

# ET PÆDAGOGISK PARADOKS

Af Lene Hadsund, cand.psych.

Psykologhuset Ydre Østerbro

*Resume: Pædagoger er blandt de mest stressede arbejdsgrupper i Danmark. Mange pædagoger sygemeldes pga. arbejdsbetinget stress. Men hvad forårsager stressen? I artiklen undersøger forfatteren en sammenhæng mellem stress og samarbejdsvanskeligheder, forklaret ved en manglende evne til at håndtere uenighed, forskellighed og utilfredshed internt i personalegruppen. Forfatteren kalder det for et pædagogisk paradoks, idet denne kompetence tilsyneladende udøves af pædagogerne, i relation til de børn og unge, der udgør deres arbejdsområde. Resultatet af en litteraturgennemgang af national og international forskning på området viser sig flertydig og giver kun delvis belæg for hypotesen. I en diskussion af undersøgelsesresultaterne og deres flertydighed sår forfatteren tvivl om validiteten af de forskningsdesigns, der undersøger stress ud fra en implicit begrebsforståelse. Forfatteren anbefaler konkluderende, at fremtidige undersøgelser af pædagoger og stress i langt højere grad bør have fokus på pædagogers begrebsforståelser og hverdagspraksisser.*

## Tre års praksiserfaringer

I min privatpraksis på Østerbro har jeg i tre år haft mange terapeutiske forløb med pædagoger, pædagogmedhjælpere, pædagogiske ledere og lærere (herefter benævnt fællesbetegnelsen "pædagoger"). En stor del af disse klienter er blevet visiteret til psykologsamtaler med mig på grund af arbejdsbetinget stress og/eller mistrivsel på arbejdspladsen.

I mange af de arbejdslivsbeskrivelser, som klienterne har foldet ud i det terapeutiske rum, har der været en tendens til *ikke* at tilskrive arbejdet med børnene, de psykisk syge, de anbragte unge eller deres pårørende som mistrivsel- eller stress-

fremkaldende. Derimod er de indbyrdes relationer medarbejdere og medarbejdere og ledelse imellem blevet udpeget som værende det mest vanskelige for pædagogerne at håndtere.

Når jeg finder arbejdsbetinget stress hos pædagoger tankevækkende og værd at skrive en artikel om, skyldes det, at jeg – tillige med mange af pædagogerne selv – oplever denne stress som *et pædagogisk paradoks* i forhold til pædagogernes daglige virke.

Det paradoksale grunder i, at mange af de interne, interpersonelle udfordringer, der beskrives af klienterne, i den grad ligner de udfordringer, der indgår i det pædagogiske arbejde på en helt almindelig arbejdsdag:

I utallige børnehaver og vuggestuer, fx, er det helt almindeligt, at børn dagligt giver udtryk for forskellige behov, divergerende holdninger og meninger, samt utilfredshed med de beslutninger, personalet/de voksne træffer omkring "hvad skal vi i dag og hvornår". Et barn ønsker fx at bage en onsdag, selvom der altid kun er bagedag hver anden torsdag. Et andet barn vil ikke med på legepladsen, men ønsker at blive inde, fordi det er koldt, etc.

Børnenes mange behov, mange meninger og mange følelsesmæssige reaktioner skal pædagogerne forholde sig til – flere gange om dagen. Fra mine samtaleforløb har jeg indtryk af, at det er en kompetence, som vældig mange pædagoger har erhvervet sig. Pædagogerne lader generelt til at være

i stand til at komme børnene i møde på *det følelsesmæssige plan*, selvom de ikke opfylder barnets ønske på *det handle-mæssige plan*. De kan fx sige: ”Jeg kan godt høre, at du gerne vil på legepladsen nu. Men først skal vi ha’ frugt, og så tager vi på legepladsen bagefter. Kom og hjælp mig med frugten...”, i stedet for at blive irriterede og måske skælde barnet ud.

I mine øjne er der hos den voksne i eksemplet her en følelsesmæssig kompetence, der handler om at kunne rumme og håndtere uenighed, forskellighed og utilfredshed. Lige såvel som der synes at være en kommunikativ kompetence, der handler om at være i stand til at udtrykke sig tydeligt og sobert, i en emotionel ladet situation.

Så hvorfor er det tilsyneladende så svært for pædagoger at sige deres mening til *hinanden* og håndtere uenighed, forskellighed og utilfredshed i de *interne voksenrelationer*?

For det er i al fald, hvad jeg ofte hører beskrevet, når jeg spørger ind til de forskellige problematikker, der præsenteres af klienterne: Mange pædagoger forholder sig tavse eller taler med andre end rette vedkommende om deres (interpersonelle) oplevelser. Derved opstår der en tavs eller tale-bag-om-ryggen-på-hinanden kultur i institutionerne, som, på trods af den mistrivsel, kulturen medfører, ofte accepteres.

Af samme grund er det ikke usædvanligt,

at klienter bliver overraskede over mit forslag om at vende tilbage til en kollega eller institutionsleder og give deres mening til kende. Flere benævner ovenikøbet det at ytre sin mening som en ”konfrontation” eller en ”konflikt”. For mig er dét en bemærkelsesværdig og paradoksalt terminologi at anvende, især set i lyset af, at dagligdagens mange ”konfrontationer” med børnene netop ikke beskrives som sådan.

Hvorfor er der den forskel?

### **Årsager til stress og mistrivsel**

Fra min praksis har jeg således udsagn fra en lang række pædagoger, om en anerkendende og inkluderende pædagogisk praksis, som de af en eller flere grunde ikke overfører til det interne samarbejde med kolleger og ledelse. Det er denne praksis, i kombination med manglende kommunikation på de interne rækker, der synes at være hovedårsag til pædagogernes arbejdsbetingede stress og mistrivsel på arbejdspladsen.

### **Fra praksis til forskning – og vejen derhen**

Samtaleforløbene fra min psykologpraksis har gjort mig nysgerrig på, om andre fagfolk, psykologer og pædagoger, er stødt på det samme? Hvad siger pædagogernes egen fagforening? Er der forsket i dette emne? Hvad siger international forskning omkring stress hos pædagoger?

Med baggrund i mine egne praksiserfaringer med målgruppen ”pædagogisk personale”, har jeg sat mig for at

undersøge dette skisma nærmere: Hvad er der af undersøgelser og data indenfor pædagogernes fagforening? Er problematikken velkendt? Hvordan forholder man sig i givet fald til den? Hvad findes der af international forskning om pædagoger og stress? Hvad viser denne i så fald om årsager til pædagogers stress?

Første skridt på vejen har været at katalogisere og processere mine egne data fra tre års praksis med denne målgruppe.

Dernæst har jeg rettet blikket mod pædagogernes fagblad, hvor jeg har ledt efter artikler om arbejdsbetinget stress og forklaringer herpå, men også for at finde inspiration til relevant og nutidig forskning inden for området.

Fra fagbladene har jeg bevæget mig videre ind i den internationale pædagogiske/psykologiske forskning. Hvad viser undersøgelserne og statistikken herfra? Hvad påpeges som årsager til pædagogers stress? Har de mønstre, jeg har observeret i min praksis, vist sig i forskning på området? Ser jeg en sammenhæng, som ikke eksisterer eller som ikke er blevet forsket i endnu?

### **Præsentation af datamaterialet**

Data er hentet fra min privatpraksis i en periode på 3 år (2011, 2012 og 2013). På forhånd blev alle klienter med arbejdsbetinget stress, der bestred et erhverv langt væk fra det pædagogiske felt selekteret fra. Disse data er ikke inkluderet i datamaterialet.

Råmaterialet består af 124 klienter, heraf 58 pædagoger, 17 pædagogmedhjælpere, 9 pædagogiske ledere, 2 praktikanter/studerende, 6 lærere, samt 9 "andet". Disse personer med "andet" erhverv er taget med, fordi de udfører pædagogisk arbejde. Det være sig f.eks. ergoterapeuter, hvis jobfunktion er at (gen)lære voksne med hjerneskade at udføre forskellige dagligdags arbejder.

Administrative ledere (3), administrative medarbejdere (9), samt "andet" (11) er derefter selekteret fra. Disse personer med "andet" erhverv er fx sygeplejersker, sygeplejere, samt fysioterapeuter. Af de resterende klienter er samtlige pædagoger, hvis henvisningsgrund og forløb *ikke* har berørt arbejdsbetinget stress, mistroivsel på arbejdspladsen og/eller samarbejdsproblemer selekteret fra.

Tilbage er et datasample på **63 personer**.

### **Statistiske fund**

Et af de forhold, jeg var interesseret i at undersøge, var, om der er en statistisk sammenhæng mellem arbejdsbetinget stress og samarbejdsvanskeligheder. Det har jeg forsøgt at undersøge på forskellige, nedenfor beskrevne måder, med udgangspunkt i samtalerne indhold:

Ark 1 i bilagsmaterialet viser rådata over hvilke temaer, der har været gældende for de enkelte samtaler. Der er opgjort tematikker for 63 samtaleforløb i alt. Andelen af tematikker, der har været gældende i samtalerne, er opgjort i antal og i procent. Fx ses det, at "arbejds-

relateret stress" har været gældende i 45 (71%) af samtalerne.

Ark 2 viser en krydstabel med data over andelen af samtaler, der handlede om tematikkerne arbejdsrelateret stress og samarbejdsvanskeligheder. Det ses, at der ud af gruppen, der havde arbejdsrelateret stress, var 37 (82%), der også oplevede samarbejdsvanskeligheder.

Ark 3 viser en krydstabel med data over andelen af samtaler, der omhandlede samarbejdsvanskeligheder og mobning/chikane. Her ses det, at ni ud af de 50 (18%), der oplever samarbejdsvanskeligheder, også oplever mobning/chikane.

Ark 4 viser en krydstabel over data fra samtaler, der omhandlede arbejdsrelateret stress og firing. Denne tabel bruges til at udregne forventet, hvad oddsene er for arbejdsrelateret stress, hvis man oplever samarbejdsvanskeligheder – dette var 2,8:1. Oddsene for arbejdsrelateret stress, hvis man ikke oplever samarbejdsvanskeligheder er 1,6:1. Odds ratio er forholdet mellem disse to odds, altså 2,8/1,6 eller 1,75 og viser, at der er en lille tendens til, at der er større risiko for arbejdsrelateret stress, hvis du oplever samarbejdsproblemer, end hvis du ikke oplever samarbejdsproblemer. Denne tendens er undersøgt nærmere ud fra en chisquare test. Testen viser en p-værdi på 0,38, hvorfor tendensen ikke er signifikant.

Resultaterne viser således, at 82% af klienterne henvist pga. arbejdsbetinget stress, har talt om interne samarbejds-

vanskeligheder. Samplet (63 personer) er dog ikke stort nok til at vise en signifikant tendens imellem samarbejdsvanskeligheder og arbejdsbetinget stress. Utvetydigt statistisk belæg har jeg altså indtil videre ikke fundet for min hypotese.

**Pædagogernes fagblad: "Børn & Unge"**  
Fra mit eget mikrostudie vil jeg nu vende blikket mod BUPL, pædagogernes fagforening, og deres fagblad: "Børn og Unge".

Jeg har søgt på BUPL's hjemmeside under emnet "stress" og fundet 33 relevante artikler fra perioden 2005-2014 (se litteraturliste). Artiklerne har jeg opdelt i følgende fire kategorier:

1. Privatpraktiserende psykologer/erhvervspsykologer/konsulentfirmaer, der har pædagogisk personale som klienter og/eller kursister (12)
2. AMI og andre undersøgelsesinstanser (5)
3. Institutioner/interview med institutionsledere/personale (8)
4. BUPL selv (8)

Indholdet af artiklerne har jeg forsøgt at systematisere og katalogisere ved at liste alle de fremstillede forklaringer på arbejdsbetinget stress op. Min tanke var at se, om der tegnede sig et billede, og ja, det gjorde der!

Faktisk er der, på trods af de forskellige kilder, temmelig stor overensstemmelse imellem, hvad flere psykologiske og pædagogiske fagfolk peger på som årsager til arbejdsbetinget stress (Jensen, 2005;

Christensen, 2005; Christensen 2006).  
Deres forklaringer vil jeg i første omgang  
liste og efterfølgende beskrive nærmere.

### **Hvad fremkalder arbejdsbetinget stress?**

- Normering/tilgang til normering
- Dårlig ledelse
- Mangel på professionalisme
- Manglende eller dårlig kommunikation
- Selvledelse uden afstemte forventninger
- Manglende støtte
- Mobning/chikane
- Dårligt samarbejde
- Konflikter
- Manglende evne til at sige fra
- Kritik, der tages personligt/offermentalitet
- Sygefravær (domino-effekt)
- Manglende indflydelse
- Omstrukturering
- Fokus på fejl, mangler og skyld
- Negativ/problemfokuseret tilgang til arbejdsvilkår
- Negativ/problemfokuseret tilgang til (krav om) dokumentation
- Ignorering af egne stresssymptomer
- Støj og larm: medskyldig som stressfaktor, når man i forvejen er stresset
- "Fejlanbragte børn": Børn, hvis behov opleves for store til, at personalet kan tilgodese dem (Kjærulf, 2002; Nørby, 2009; Larsen, 2010; Philbert, 2013; Rebsdorf, 2012).

### **Hvordan undgås arbejdsbetinget stress?**

- Informationsflow mellem ledelse og medarbejdere
- Åben og velfungerende kommunikation

blandt ledelse og medarbejdere

- Forståelse for, at oplevelser er subjektive, og i den ånd tale med rette vedkommende, når intern forvirring eller uenighed opstår
- Kommunike med "dig selv" som det bærende element
- En tilgang til arbejdet præget af en accept af de ydre vilkår, institutionen er underlagt (normering, mv.)
- Overveje og undersøge: Hvad er muligt?
- Fokus på aktiviteter: Hvad kan vi hvornår, hvordan, med hvor mange børn og hvor mange voksne? Dvs. en eksperimenterende tilgang, hvor hver enkelt institution udvikler sit eget repertoire af aktiviteter, der kan anvendes til de forskellige vilkår, institutionen møder
- En fælles tilgang, med fokus på organisationen frem for de enkelte individer
- Indflydelse på eget arbejdsliv – at blive spurgt og hørt
- Sætte grænser for rummeligheden og sige fra
- Være professionel, herunder afgrænse sig selv ift. andre faggrupper, fx psykologer og socialrådgivere: Hvad kan vi/hvad kan vi ikke?
- Humor
- Nærvær og sanselighed i naturen
- Fra "plejer" til "prøve noget nyt" (Christensen, 2005; Hansen, 2008; Jensen, 2009; Larsen, 2013).

### **Kommunikation og tilgang til arbejdet**

På trods af det store antal punkter på de to lister, så kredser størstedelen af artiklerne om de samme temaer, og mange af de adspurgte i artiklerne når også frem til de

samme konklusioner, nemlig hvor betydningsfuld hhv. kommunikation og tilgangen til arbejdet er:

Er der en dårlig kommunikation, med for lidt informations-flow og alt for megen sladder i krogene, for meget konsensus-søgen, en konstant kritisk og glasset-er-halvt-tomt tilgang til de vilkår, arbejdspladsen er underlagt, så fører det til stress (Rohde, 2006; Christensen, 2006; Larsen, 2013; Davidsen, 2014).

Når der omvendt ses en professionel tilgang til arbejdet, en faglig stolthed og en eksperimenterende/hvad-er-muligt pædagogisk praksis, et informations-flow medarbejdere og ledelse imellem, en åben, respektfuld, ikke-konsensus-søgende og assertiv kommunikation, hvor alle føler sig hørt og anerkendt og som en del af et større fællesskab, samt en villighed til at samarbejde i konfliktsituationer, så får stressen ikke grobund (Jensen, 2005; Hagemann, 2011; Gundersen, 2013).

### **Normering – og tilgangen til denne**

Indtil videre kan jeg se lighedspunkter mellem flere af de kliniske erfaringer, jeg har gjort mig i min praksis, og de forklaringer på pædagogers stress, som jeg kan læse i Børn & Unge artiklerne. Jeg har, måske med urette, dog ikke vægtet normering/pædagogernes tilgang til normering i nævneværdig grad.

En tankevækkende observation, i forlængelse heraf, er forskellen mellem pædagogernes egen opfattelse af normeringens betydning (Gundersen,

2013), sammenlignet med behandlernes fokus på pædagogernes *tilgang* til samme, der beskrives i flere af artiklerne (Jensen, 2009; Larsen, 2014). Altså en forskel i opfattelse mellem, hvorvidt det er et *ydre* vilkår eller pædagogernes *håndtering* af dette vilkår, der er den stressfremkaldende faktor. Her er de professionelle behandlere og pædagogerne kun delvist enige.

Forklaringerne på stress fra pædagogernes fagblad og mine egne praksiserfaringer med målgruppen, vil jeg nu holde op imod international forskning. Hvad viser denne om årsager til pædagogers stress?

### **International forskning**

Min søgning er foretaget via de danske bibliotekers database kaldet "Psykinfo". Jeg søgte under temaerne "Pædagoger og stress", men fandt ingen artikler. Jeg var derfor nødt til at anvende de bredere, amerikanske termer "child worker" og "child care worker" og kombinere dem med søgeordene "work-related stress". Her lokaliserede jeg til at starte med 18 artikler fra forskellige, primært amerikanske, psykologiske tidsskrifter<sup>1</sup>, hvoraf 10 blev valgt ud, ud fra deres indholdsmæssige relevans og deres geografiske oprindelsessted. Jeg valgte således udelukkende at inkludere amerikansk forskning, for på denne måde at fjerne eventuel usikkerhed omkring emnet (læs: potentielle forskelle i definitionen på hhv. "child care worker" og "pædagog", se afsnit nedenfor). Artiklerne

---

<sup>1</sup> Children and Youth Services Review, Social Service Review, Child Welfare, Child Youth Care Forum, Child & Youth Care Quarterly, Child Abuse & Neglect, Early Childhood Research Quarterly, Child Care in Practice, and Residential Treatment for Children and Youth

spænder tidsmæssigt fra 1990-2013. Det lykkes mig desværre ikke at finde relevant dansk forskning, men det kan skyldes mine noget rustne søgekompetencer.

En af de første interessante observationer, der går igen i flere af artiklerne, er, at det fremgår, at forskningen på dette område er relativt ny (Curbow, 1990). Tidligere har man primært været optaget af undersøgelser vedrørende *børns* trivsel i specialinstitutioner, plejefamilier, dagplejer, vuggestuer og børnehaver, m.v., men hen ad vejen er opstået en interesse for også at se på trivslen og arbejdsforholdene hos det *personale*, der forestår arbejdet med børnene.

At sammenligne danske med amerikanske normer er ikke uproblematisk, især fordi vores uddannelsessystemer er forskellige og ansættelsestitlerne ligeså. Således kan man spørge, hvad en "Child Care Worker" egentlig ville svare til i Danmark? En pædagog, en pædagogmedhjælper eller noget helt tredje? Så vidt jeg kan læse mig frem til, er de amerikanske medarbejders uddannelse individuel og uspecificeret. En anden forklaring kan være, at det for en amerikansk læser er indforstået, hvilket uddannelses- og ansættelsesniveau, der er tale om. Det skal jeg ikke kunne afgøre.

### **Høj personaleudskiftning**

Forskningen inden for dette område: pædagoger og stress, synes at være igangsat pga. ekstrem høj personaleudskiftning (Boyas, Wind & Ruiz, 2013). Op imod 43% af de amerikanske ansatte indenfor børneområdet siger hvert år op,

en stor del efter kun et års ansættelse! (Decker, Bailey & Westergaard, 2002; Mattingly, 2006). Denne triste statistik har fremkaldt et voksende antal undersøgelser omkring arbejdsbetinget stress, udbændthed og mistroivsel blandt personale, der arbejder med børn.

Flere af artiklerne handler om, hvorledes en relevant undersøgelse bør designes og udføres (Curbow, 1990). Hvilke parametre er interessante og relevante, og hvordan skal spørgsmålene formuleres og svarene skaleres? Nogle af artiklerne beskriver således udviklingen af et bestemt spørgeskema fx, mens andre bruger disse designs som udgangspunkt for videre forskning.

### **Stress, psykisk belastning og udbændthed**

Gennemgående skelnes der mellem tre begreber eller fænomener: "stress", "psykisk belastning" og "udbændthed" (Curbow, Spratt, Ungaretti, McDonnell & Breckler, 2001). Definitionen på stress ledes af nogle forskere tilbage til Lazarus (1966), hvorimod Maslach af flere kilder betegnes som en af hovedforskerne omkring udbændthed (Maslach, 1982). Det var dog Freudenburg, der introducerede termen "burnout" i 1975 (Freudenburg i Mattingly, 2006)<sup>2</sup>. De tre fænomener beskriver også en negativ udvikling, forstået på den måde, at stress kan føre til længerevarende psykisk belastning, som for nogens vedkommende fører til udbændthed.

---

<sup>2</sup> På japansk har man en term for "death from overwork", nemlig "karoshi" (Dillenburg, 2004).

### Følelsesmæssig udmattelse

Ifølge Anderson (2000) og Barford & Whelton (2010) oplever alle, der arbejder med børn "følelsesmæssig udmattelse", der forklares ved, at relationsarbejdet (med børnene) ikke er gensidigt, men tværtimod ganske ensidigt (Dillenburger, 2004). Det er den professionelle, der *giver* til barnet, og det man giver er sig selv: Sin tid, sit overskud, sin tålmodighed, sin interesse, sin omsorg. For ikke at gå psykisk ned, må der skabes en balance. Denne beskrives som en subjektiv oplevelse hos den enkelte medarbejder af, at vedkommende også *får noget igen* (Anderson, 2000, s. 845; Decker, Bailey & Westergaard, 2002).

I Curbow, Spratt, Ungaretti, McDonnell og Brecklers undersøgelse (2001) sammenlignes fire testdesigns, med tilsvarende fire forskellige foki:

1. "Person-Environment Fit" er en undersøgelse af, hvorvidt den ansattes personkarakteristika og det miljø/den arbejdsplads, hvor vedkommende arbejder, matcher hinanden (ibid., s. 517).
2. "Demand-Control Model" undersøger forholdet mellem hhv. krav og kontrol; det første værende individets oplevelse af krav eller pres udefra, sat i forhold til individets oplevelse af graden af kontrol (eller mangel på samme) over sin arbejdssituation. Hvis kravene opleves som højere end man kan honorere, vil man opleve en mangel på kontrol, og dette kan føre til stress (ibid.).

3. "Reward Imbalance Model" undersøger ubalancen mellem det, man giver og det, man får igen, med fire kombinationer af høj-lav. Eksempelvis kan man opleve stress ved "overcommitment", dvs. hvor man giver mere (høj), end man får igen (lav).
4. "Transactional Model" er en subjektiv, individuel undersøgelse af stress. Ifølge denne ses stress som noget, der opstår, når personen ikke har de nødvendige indre eller ydre ressourcer til at håndtere følelsesmæssige udfordrende situationer (ibid., s. 518).

Ifølge forfatterne kommer hver af de fire designs omkring elementer af den form for stress, der er gældende indenfor det pædagogiske område. Af samme grund bruger de testenes parametre som basis for et nyt testdesign: "Job Stress Inventory" og en ny, regional undersøgelse. Her sammenligner de arbejdsbetinget stress hos to arbejdsgrupper: "Family Child Care Providers" og "Child Care Center Workers", med særlig fokus på hhv. "job krav", "job ressourcer" og "job kontrol". Resultatet af undersøgelsen er bl.a., at den første gruppe oplever en væsentlig højere grad af job kontrol end den anden gruppe, men at der ingen nævneværdig forskel er på deres respektive oplevelser af job krav. Disse fund lader til at have efterladt forskerne med flere spørgsmål end svar, og måske derfor slutter artiklen af med en opfordring om flere og mere



detaljerede undersøgelser (ibid., s. 535).

Decker, Bailey og Westergaard (2002) fokuserer i deres undersøgelse på udbrændthed blandt personalet på specialinstitutioner, og den enorme personaleudskiftning, der tilsyneladende kendetegner disse institutioner i USA. En observation fra deres arbejde er, at stress hos "Child Workers" adskiller sig fra andre arbejdsområder, ved at være et direkte resultat af (socialt) relationsarbejde. De konkluderer, at stress forårsaget på baggrund af sociale interaktioner er almindelig blandt 'hjelpefag', dvs. hos mennesker, der ønsker at være noget for andre. De konkluderer videre, at stress kan undgås, hvis man oplever, at man er: 1) dygtig eller kompetent, 2) værdifuld eller brugbar, 3) en del af et fællesskab, samt 4) har magt over eller indflydelse på sit arbejdsliv (ibid., s. 63).

### **Stress: Individ vs. organisation?**

Et skisma, der går igen i flere af artiklerne, er spørgsmålet om, hvor meget der skal tilskrives individet, og hvor meget der skal tilskrives miljøet, når det kommer til at lokalisere årsagerne til stress. Dillenburger (2004) kritiserer tidligere forskning, fx Lazarus (1966), for at lægge al for stor vægt (læs: skyld) på individet og dermed have alt for lidt fokus på omgivelserne og på individets interaktion med omgivelserne. Samtidig er forfatteren nysgerrig på i

hvor høj grad det, hun kalder individets "learning history", dvs. alle individets tidligere oplevelser og erfaringer med andre mennesker, spiller ind, når det gælder stress (Dillenburger, s. 216). Hun stiller spørgsmålet om ens egen historie spiller ind i valg af erhverv? Vælger forsømte børn at arbejde som pædagoger som voksne? Og har de dermed – nærmest som udgangspunkt – en lavere stresstærskel end andre? Er det grunden til, at stressniveauet hos pædagogisk personale er væsentligt højere end hos den øvrige amerikanske befolkning? Spørgsmålene stilles, men besvares ikke af forfatteren (ibid., s. 222).

### **Stressede organisationer**

Næsten i forlængelse heraf undersøger Mattingly i en litteraturgennemgang miljøets eller organisationers indflydelse på arbejdsbetinget stress (2006). Hun peger på den ene side på, at oplevelsen af stress er individuel, men samtidig at en organisation eller dele af en organisation kan være stresset. Stressen kommer til udtryk bl.a. ved en vægning (i personalegruppen) ved forandringer, nye tiltag eller nye idéer fra især nye, ofte yngre medarbejdere. Af samme grund, påpeger forfatteren, ser man den største personaleudskiftning blandt de yngre medarbejdere (ibid., s. 214).

Det, der kan ske i en organisation præget af stress, er fx at kritiske spørgsmål ignoreres eller afvises, at

supervision udvikler sig til et spørgsmål om "hvem har skylden", og at kommunikation og samarbejde, om ikke ophører, så i hvert fald ændres rent kvalitativt. Hver passer sit. Hvis dette kombineres med en oplevelse af utaknemmelighed, verbale og/eller fysiske overfald fra de mennesker, man ønsker at hjælpe og gøre en forskel for (læs: klienterne), så får stressen gunstige vilkår. Mattingly understreger, at hvis man som pædagog skal være "langtidsholdbar" (min term), skal man kombinere idealisme med realisme (ibid., s. 214-216). Det er der ifølge Mattingly alt for mange pædagoger, der har svært ved.

### **Stressreducerende tiltag**

Mattingly anbefaler, at enhver organisation, der beskæftiger sig med pædagogisk arbejde bør gøre følgende: 1) hjælpe de ansatte med at sætte og holde fast i grænsen mellem arbejde og fritid, fx lade de ansatte holde fri, når deres vagt er slut; 2) skabe en balance mellem direkte klient-kontakt og administrative opgaver; 3) give medarbejderne kvalificeret supervision, dvs. gøre supervisionen til et rum, hvor det er okay at tale om svære følelser; 4) være villig til at ændre på det, der ikke fungerer; 5) sørge for at der er et kontinuerligt informationsflow mellem medarbejdere og ledelse; og 6) lade hver medarbejder vide, hvilke kompetencer, vedkommende skal videreudvikle eller arbejde henimod at erhverve (ibid., s. 221-227).

Fra 2006 springer vi fire år frem til en artikel, hvor Barford & Welton vender tilbage til de personlige karakteristika og deres afgørende betydning for, hvorvidt man udvikler arbejdsbetinget stress (2010). De finder belæg for, at mennesker, der har svært ved at falde ned igen, til et neutralt stadie, efter de har været følelsesmæssigt oppe at køre, har større risiko for at udvikle stress og især udbrændthed (s. 273 og 283). Samme risiko gælder for personer, der føler sig presset arbejdsmæssigt, der ikke kender deres plads eller rolle i personalegruppen, der ikke har nogen følelsesmæssig tilknytning til arbejdspladsen, og der har for lidt faglig stolthed og faglig identitet. Til gengæld kan familie, gode venner og kolleger, som giver støtte og omsorg fungere som en buffer for stress (ibid., s. 283).

Sprang, Craig & Clark påpeger i deres artikel (2011), at mennesker som arbejder med traumatiserede børn og unge har større risiko for selv at blive traumatiserede ("secondary traumatic stress"). De finder følgende faktorer stressreducerende: 1) Et religiøst tilhørsforhold; 2) dygtig og reflekterende supervision (hvor man kan fokusere på at tale om følelser og relationer); 3) et optimistisk sindelag; 4) en følelse af at være kompetent til sit arbejde, samt 5) et velfungerende samarbejde (s. 163).

### **"Child Worker"**

Fonts metaundersøgelse (2012) adskiller sig fra de fleste andre, jeg har

inkluderet, idet den er national og ikke regional. Hun har udført et omfattende arbejde med at kortlægge, hvad tidligere forskning har haft fokus på som relevante faktorer til undersøgelse af Child Workers' stress. Ifølge Font har de omhandlet følgende fire behov hos medarbejdere, der arbejder med børn: 1) opnåelse af mål, 2) autonomi, 3) kollegial støtte og 4) magt eller indflydelse (ibid., ss. 638-640). Ifølge Font er det de tre første behov, størstedelen af de udførte undersøgelser har vægtet.

Font når frem til, at forskningen på området "pædagoger og stress" ikke er endegyldig, måske fordi termen "child worker" er alt for bred og dækker over mange vidt forskellige former for socialt arbejde (ibid., ss. 651-652).

### **Social kapital**

Den sidste og, efter min mening, yderst interessante artikel er skrevet af Boyas, Wind & Ruiz (2013) og handler om social kapital.

Social kapital defineres ud fra følgende variable: 1) tillid og samarbejde; 2) sociale relationer til kolleger og chefer; 3) tilslutning til organisationens værdier; 4) kommunikation; 5) indflydelse; og 6) fairness eller retfærdighed (ibid., ss. 1659-1660).

Social kapital defineres også som en form for synergi, hvor vægten eller resultatet af to personers fælles bidrag

vurderes som værende højere, end hvis de havde arbejdet enkeltvis ("1+1=3").

Ifølge forfatterne har social kapital en stressreducerende effekt på enhver organisation (eller institution). Dvs. at man vil se et lavere niveau af stress hos de ansatte på arbejdspladser, hvor de sociale relationer vægtes, dvs. hvor man blandt andet bruger tid og energi på at få de sociale relationer til at fungere (ibid., s. 1667).

### **Diskussion**

Efter gennemgang af de internationale forskningsartikler samt artiklerne fra pædagogernes fagforening, er tiden kommet til en diskussion af, hvad jeg har fundet frem til.

Jeg startede med en hypotese om, at stress hos pædagoger skyldes en kombination af manglende/dårlig samarbejde og manglende/dårlig kommunikation. Som underårsag fremhævede jeg manglende evne til at håndtere uenighed, forskellighed og utilfredshed fra kolleger og ledelse. Som en interessant og paradoksal observation fandt jeg, at ovenstående kompetencer i høj grad eksisterede og blev praktiseret af pædagogerne i deres daglige virke med eksempelvis vuggestue- og børnehavebørn. En forklaring på dette paradoks havde jeg ikke. Jeg satte mig for at undersøge sammenhængen mellem arbejdsbetinget stress og samarbejds-vanskeligheder. Jeg fandt, at 82% af de pædagogiske klienter, henvist pga.

arbejdsbetinget stress, under deres behandlingsforløb talte om samarbejdsvanskeligheder. Statistisk signifikans mellem de to variable fandt jeg dog ikke. Den manglende statistiske signifikans er måske begrundet i størrelsesordenen på mit datasample, der viste sig at være for lille. Spørgsmålet står derfor stadig åbent og oplagt at forske videre i.

I artiklerne fra BUPL fandt jeg en række forklaringer på årsager til stress. Gennemgående var der fra andre behandlere – psykologer, terapeuter, konsulenter – bred enighed om, at der i mange institutioner i dag er behov for en større grad af professionalisme, herunder at tænke og kommunikere assertivt, særligt i situationer hvor faglige holdninger og mål divergerer. Flere pædagogiske ledere talte også for en ændring af institutionskulturen, grundet deres eget ihærdige og succesfulde arbejde med at ændre og professionalisere deres organisation, med en stressreducerende effekt til følge.

I den internationale forskning kritiseres mange institutioner, private såvel som statsejede, ligeledes for ikke at være professionelle nok. Det viser sig blandt andet ved, at organisationerne ikke hjælper de ansatte med at kombinere idealisme med realisme, hvorved et stort antal især nyuddannede og nyansatte medarbejdere reagerer med arbejdsbetinget stress og udbrændthed.

Der hersker for mig ikke tvivl om, at de danske pædagogers vilkår er blevet forringet, hvilket blandt andet ses på en ændring af normeringen i institutionerne. Dette understreges af stort set alle de adspurgte i Børn og Unge-artiklerne. Der er dog uenighed mellem fagforeningen og behandlerne om, hvorvidt det er normeringen i sig selv, eller pædagogernes tilgang til dette arbejdsvilkår, der er den primære stressfaktor.

Majoriteten af artiklerne peger dog på, at de institutioner, som har grebet normeringsproblematikken meget pragmatisk an og som har en professionel og assertiv tilgang til det pædagogiske arbejde, er lykkedes bedst med at reducere stressniveauet.

### **Et flertydigt billede**

Efter gennemgang af diverse internationale forskningsartikler, tegner der sig et uklart eller flertydigt billede af årsagerne til pædagogers stress. Det skyldes måske, at termen "Child Worker" eller "Child Care Worker" er for bred, således at der i de amerikanske undersøgelser har deltaget et alt for uensartet spektrum af "børnearbejdere", både ift. uddannelse, arbejdsforhold og arbejdsopgaver. Denne uensartethed gør det, om ikke umuligt, så i hvert fald særdeles vanskeligt at sammenligne danske med amerikanske undersøgelsesresultater. Jeg vil også hævde, at det stiller spørgsmålstegn ved den

generelle validitet af den amerikanske forskning på området.

### **Implicit begrebsforståelse**

En anden mulig forklaring på flertydigheden er, at mange af de spørgsmål, der stilles i undersøgelserne, simpelthen er for generelle. Der er, i såvel de nationale som de internationale artikler, en tendens til at undersøge stress ud fra en *implicit begrebsforståelse*. Med det mener jeg følgende:

Psykologiske fænomener og begreber såsom "stress", "samarbejde", "konflikt" og "anerkendelse" er alle værdiladede ord, som efterhånden er blevet allemandseje. Af samme grund kan vi foranlediges til at tro, at vi også *definerer* begreberne ens. Jeg vil påstå, at det ikke er tilfældet.

Det gør jeg blandt andet på baggrund af min egne praksiserfaringer med målgruppen. En af de vigtigste indsigter var, at et ord som fx "konflikt" blev defineret meget forskelligt af hhv. pædagogerne og undertegnede. En ligeså vigtig indsigte var, at hvad gjorde forskellen i vores begrebsforståelser tydelig var, at vi talte om forskellige *handlinger*. Disse handlinger, som fx at fortælle en kollega sin version af en oplevelse, kaldte vi noget forskelligt (hhv. "konflikt" og "give sin mening til kende"). Havde vi talt om konflikter, stress, samarbejde, kommunikation mv. på et overordnet plan, uden de

konkrete eksempler, er jeg ikke sikker på, at denne forskel ville have trådt frem. Jeg ser derfor store fordele ved at tale om begreber på et handlemæssigt plan.

Det er blandt andet af denne grund, at jeg finder Boyas, Wind & Ruiz's undersøgelse (2013) så interessant. De tre forskere omsætter begrebet social kapital til diverse variable, som de i første omgang beskriver. Herefter omsættes disse variable til spørgsmål, der knytter sig til konkrete *handlinger*. Derved får de nogle undersøgelsesresultater, der synes at "være mere kød på", end meget af den øvrige forskning.

Jeg tænker, at der er behov for mange flere undersøgelser med spørgsmål af denne specifikke og handleorienterede karakter. For hvad sker der, når spørgsmålene er for brede eller generelle? At svarene bliver uklare.

Et eksempel herpå ses i en af de danske undersøgelser, foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og beskrevet i "Børn og Unge" (Gundersen, 2013). Her har man spurgt pædagogerne følgende: "Oplever du, at I samarbejder med hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger?". Hertil har 42% af de adspurgte svaret ja til ALTID.

For mig at se, er problemet med spørgsmål af denne karakter, at det ikke fremgår tydeligt, hvad det egentlig er, pædagogerne svarer ja til: Hele det

danske institutionsmiljø er nemlig bygget op omkring hvad man kunne kalde et "strukturelt samarbejde". Fx er mange daginstitutioner indrettet med "stuer", hvor to pædagoger og én pædagogmedhjælper (eller omvendt) er fælles om en børnegruppe på 20-25 børn. Samarbejde er således bygget ind i strukturen, og derfor vil jeg forvente en ekstrem høj svarprocent for "ja" til ALTID blandt personalet.

Der eksisterer dog også en anden form for samarbejde, nemlig hvad man kunne kalde et "kvalitativt samarbejde", altså en persons subjektive oplevelse af kvaliteten af et samarbejde. Det sidste er noget ganske andet end det første.

I spørgsmålet fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ligger en implicit forståelse af ordene "problemer", "samarbejde" og "løsninger", hvilket jeg finder problematisk, jf. afsnittet ovenfor. Det betyder nemlig, at vi ud af svarerne ikke kan læse/vide, hvorledes begreberne defineres og leves, om man vil, af den enkelte adspurgte pædagog.

Vi kan fx ikke vide, om det er en, flere eller alle kolleger, den adspurgte ALTID samarbejder med i en konflikt-situation. Hvis der ikke er mulighed for at nuancere sine svar, kan der være en tilbøjelighed til at svare så positivt som muligt, og det betyder, at man ikke nødvendigvis får beskrevet den reelle dynamik på en stue, i en gruppe eller

en organisation. Dermed bliver validiteten af undersøgelsen også tvivlsom. Samme tendens ses i flere af de amerikanske undersøgelser. Jeg mener, at der er behov for nye typer af undersøgelser, der tager afsæt i at præcisere pædagogernes begrebsforståelser (hvad forstås ved "konflikt", "konfrontation", "samarbejde", "kommunikation", "anerkendelse", etc.?), og med særligt fokus på pædagogernes interne og interpersonelle handle-mønstre.

Der rejses i de danske fagforeningsartikler såvel som i de amerikanske forskningsartikler et vældig interessant spørgsmål om individ kontra organisation som stressfremkaldende "kilde". Ud fra min tolkning af både den danske og amerikanske litteratur, samt af mine egne kliniske observationer, vil jeg påstå, at der er tale om begge dele: Eksempelvis kan alle de karakteristika, jeg fandt i BUPL-artiklerne og listede som hhv. stressfremmende eller stressreducerende (jf. s. 5) beskrive både et individ og en organisation/et miljø.

### **Et relationelt fænomen**

Jeg ser med andre ord arbejdsrelateret stress som værende et *relationelt fænomen* mellem et specifikt individ og en specifik organisation/arbejdsplads. Denne opfattelse udspringer blandt andet af de kliniske observationer, jeg har gjort mig i min praksis, herunder udtalelser fra stor del af det pædagogiske klientel. Af disse

udtalelser fremgår følgende, almen-  
gjorte fund: 1) Det er ikke alle de  
ansatte på klientens nuværende  
arbejdsplads, der har arbejdsbetinget  
stress, og 2) det er ikke på alle de  
arbejdspladser, klienten har arbejdet,  
at vedkommende har udviklet  
arbejdsbetinget stress. Ergo må det  
være en kombination mellem det  
specifikke individ og det specifikke  
miljø, der har skabt den nuværende  
arbejdsbetingede stress. Denne  
opfattelse bliver desværre hverken af-  
eller bekræftet af den internationale  
forskning, hvis resultater jeg for en stor  
dels vedkommende desværre finder  
temmelig tvetydige.

### **Konklusion**

I forhold til udgangspunktet for  
artiklen og min dertilhørende  
hypotese, har jeg hverken fået af- eller  
bekræftet hypotesen om et pædagogisk  
paradoks. Svarerne er i hvert fald ikke  
endegyldige. Det meste af den fundne  
forskning har slet ikke beskæftiget sig  
med spørgsmålet. Derfor tillader jeg  
mig slutteligt at vende blikket hen  
imod mine egne praksiserfaringer.

Jeg finder det på den ene side dybt  
bekymrende, at så mange pædagoger  
øjensynligt undlader at tage en dialog  
med en kollega eller leder om, hvordan  
de har oplevet en konkret situation,  
fordi en sådan handling opfattes som  
en "konfrontation". Hvis der ikke  
ændres på denne praksis, kan man  
heller ikke forvente, at pædagogernes  
stress vil aftage. Derfor ser jeg et

presserende behov for en ændrings-  
opfattelse hos pædagogerne, hvis det  
skal lykkes at reducere stressniveauet i  
de danske dag- og specialinstitutioner.

På den anden side er det positivt, at så  
mange pædagoger tilsyneladende  
praktiserer deres fag ud fra en  
anerkendende og assertiv tilgang. Det  
betyder nemlig, at de ikke skal lære en  
ny kompetence, men snarere øve sig i  
at overføre denne kompetence fra ét  
område (læs: børnene, de unge, de  
psykiske syge, etc.) til et andet (læs:  
hinanden/personalegruppen).

Ud fra et forskningsmæssigt perspektiv  
må et første skridt naturligvis være at  
undersøge det pædagogiske personales  
begrebsforståelser og hverdags-  
praksisser mere indgående. Et  
datasample på 63 personer er i den  
henseende alt for lille til at konkludere  
noget substantielt om det samlede  
pædagogiske felt. En national under-  
søgelse med et omfattende deltager-  
antal vil være oplagt i stedet. Gerne  
med fokus på eksistensen af et  
potentielt pædagogisk paradoks.

Dernæst ville det, efter min mening,  
være yderst interessant at koble  
ovenstående til pædagogernes  
seminarieuddannelse. Med andre ord  
at undersøge om kommende  
pædagoger bliver undervist i  
konflikthåndtering, stresshåndtering  
og kommunikation, i relation til dem  
selv og på et gruppedynamisk plan.  
Kobles fx de anerkendende og

inkluderende pædagogiske principper, som de studerende bliver undervist i, til refleksioner og diskussioner omkring internt samarbejde/psykisk arbejdsmiljø? Lærer de at tænke og kommunikere assertivt med hinanden? Forberedes de til at håndtere interne og interpersonelle problemstillinger på deres fremtidige arbejdspladser og i så fald hvordan? Der er mange relevante spørgsmål, som kommende forskningsprojekter kunne undersøge.

## Litteraturliste

- Andersen, Flemming Brøgger (2006). BUPL mener: Profylakse. *Børn & Unge*, nr. 22.
- Anderson, D.G. (1999). Coping Strategies and Burnout Among Veteran Child Protection Workers. *Pergamon*, s. 839-848.
- Anonym (2007). Udbændt. *Børn & Unge*, nr. 43.
- Barford, S. W. og Whelton, W. J. (2010). Understanding Burnout in Child and Youth Care Workers. *Child Youth Care Forum*, 39, s. 271-287.
- Baumann, Allan (2004). Tilfredse medarbejdere giver velfærd. *Børn & Unge*, nr. 22.
- Boyas, J. F., Wind, L.H. & Ruiz, E. (2013). Organizational Tenure Among Child Care Welfare Workers, Burnout, Stress, and Intent to Leave: Does Employment-Based Social Capital Make a Difference? *Children and Youth Services Review*, 35, s. 1657-1669.
- Christensen, Birthe Sonne (2005). Stress – Der er stille i Lærkereden. *Børn & Unge*, nr. 32.
- Christensen, Birthe Sonne (2006). Stress er tabu. *Børn & Unge*, nr. 21).
- Curbow, B. (1990). Job Stress in Child Care Workers: A Framework for Research. *Child & Youth Care Quarterly*, 19(4), s. 215-231.
- Curbow, B., Spratt, K., Ungaretti, A., McDonnell, K. & Breckler, S. (2001). Development of the Child Care Worker Job Stress Inventory. *Early Childhood Research Quarterly*, 15, No. 4, s. 515-536.
- Daidsen, Thomas (2014). TEMA. SELVLEDELSE: Fælles forslag er helt afgørende. *Børn & Unge*, nr. 07.
- Decker, J. T., Bailey, T. L. & Westergaard, N. (2002). Burnout Among Childcare Workers. *Residential Treatment for Children & Youth*, Vol. 19(4), s. 61-77.
- Dillenburger, K. (2004). Causes and Alleviation of Occupational Stress in Child Care Work. *Child Care in Practice*, 10, s. 213-224.
- Enoksen, Ivan (årstal ukendt). Pædagoger ramt af uforklarlig stress. *Børn & Unge*, ukendt nummer.
- Font, S. (2012). Burnout in Child Welfare: The Role of Employment Characteristics and Workplace Opportunities. *Social Service Review*, 0037-7961.
- Gundersen, Rikke (2013). Psykisk arbejdsmiljø. Pædagoger er vilde med samarbejde. *Børn & Unge*, nr. 20.
- Hagemann, Steffen (2011). De var ved at segne. *Børn & Unge*, nr. 17.



- Hagemann, Steffen (2011). Vær nu realistiske. *Børn & Unge*, nr. 17.
- Hansen, Kirsten Lykke. Hellere bedre forhold end takt og tone. *Børn & Unge*, nr. 13.
- Hansen, Lotte Kirkeby. Pædagoger har humor. *Børn & Unge*, nr. 42.
- Jensen, Vibeke Bye (2009). Professionen: Få mere tid og slip for stress. *Børn & Unge*, nr. 05).
- Jensen, Vibeke Bye (2010). Se fagligheden i øjnene. *Børn & Unge*, nr. 21.
- Jensen, Vibeke Bye (2005). Stresshåndtering; Stille nu. *Børn & Unge*, nr. 18.
- Jensen, Vibeke Bye (2005). Stresshåndtering; Væk med "plejer" gav mindre stress. *Børn & Unge*, nr. 18.
- Kamp, Mikkel (2005). Psykisk arbejdsmiljø:...end at være pædagog. *Børn & Unge*, nr. 43.
- Kjærulf, Helle (2002). Ondt i sygefraværet. *Børn & Unge*, nr. 10.
- Larsen, Trine Vinter (2013). Arbejdsmiljø. Flere institutioner får hjælp til forebyggelse. *Børn & Unge*, nr. 12.
- Larsen, Trine Vinter (2008). Pædagoger er et pjækkefolk. *Børn & Unge*, nr. 07.
- Larsen, Trine Vinter (2010). Støj og stress skyld i sygefravær. *Børn & Unge*, nr. 09.
- Larsen, Trine Vinter (2013). TEMA. DEPRESSION: Pædagoger får depression af arbejdet. *Børn & Unge*, nr. 21.
- Larsen, Trine Vinter (2014). TEMA. PSYKISK ARBEJDSMILJØ: Charlotte gik ned med stress. Kroppen sagde fra. *Børn & Unge*, nr. 11.
- Larsen, Trine Vinter (2014). TEMA. PSYKISK ARBEJDSMILJØ: Stresset, syg og fyret. *Børn & Unge*, ukendt nummer.
- Larsen, Trine Vinter (2014). TEMA. PSYKISK ARBEJDSMILJØ: Stressterapeut til pædagoger: Sig fra! *Børn & Unge*, nr. 11.
- Larsen, Trine Vinter (2013). Terapihave skal kurere alvorlig stress. *Børn & Unge*, nr. 07.
- Mattingly, M.A. (2006). Managing Occupational Stress for Group Care Personnel. *Child & Youth Services*, Vol. 28, No. 1/2, s. 209-230.
- Nørby, Jesper (2009). Mere kontrol – mindre tid. *Børn & Unge*, nr. 04.
- Pedersen, Lis (ukendt årstal). BUPL mener: Forældrene er vores alliancepartnere. *Børn & Unge*, ukendt nummer.
- Philbert, Laura (2012). TEMA. YTRINGSFRIHED: Selvcensur betaler sig ikke. *Børn & Unge*, nr. 12.
- Rebsdorf, Gitte (2011). Inklusion gør pædagoger syge. *Børn & Unge*, nr. 20.
- Rebsdorf, Gitte (2012). Pædagoger bliver syge af konflikter. *Børn & Unge*, nr. 04.
- Rohde, Bodil (2006). Konflikter gør syg. *Børn & Unge*, nr. 37.
- Schultz, Miriam Lykke (2014). Anna-Louise alene med 23 børn. Overlevede ved at massere børn i søvn. *Børn & Unge*, nr. 10.
- Sprang, G., Craig, C. & Clark, J. (2011). Secondary Traumatic Stress and Burnout

in Child Welfare Workers: A Comparative  
Analysis of Occupational Distress Across  
Professional Groups. *Child Welfare*, Vol.  
90, No. 6, s. 149-168.