

Södertörns högskola | Förskolläraryrket med interkulturell profil,
erfarenhetsbaserad | Självständigt arbete 15 hp | Höttermen 2015

“Hon är ju inte klok!”

– en essä om skitsnack på arbetsplatser.

Av: Christin Chronholm Wilander

Handledare: Ursula Naeve-Bucher

Abstract

Titel: "She's crazy" – an essay about gossip in workplaces.

Author: Christin Chronholm Wilander

Mentor: Ursula Naeve-Bucher

Term: Autumn 2015

This essay is about gossip¹ and social interaction in the workplace, seen from different perspectives. Starting with two scenarios taken from my professional life in pre-school, I discuss based on theories in order to understand why I acted and communicated as I did in those events and what influences an individual's actions. My stories describe an event where I have opinions about what one colleague says about our manager, and another event where my colleagues are upset about how our manager expresses herself in a letter. The research questions are about what gossip is, why it occurs and continues, and what can influence how people interact and communicate with their colleagues. I try in this essay to interpret how I communicate in the described situations and what lies behind my behavior. I give an explanation of how to identify what gossip is and how to interpret the social interaction between colleagues through three ethical perspectives - professional ethics, deontology and discourse ethics. Through theories of group dynamics and power I interpret the situations and my actions.

I conclude that gossip can be seen to range from small talk to slander. I describe that there is much that lies behind an individual's way of communicating in the workplace, for example the culture within an organization as well as the ethical thoughts of the individual and the group. Uncertainty and lack of clarity is one factor that emerges and this may affect the way we talk to, or about, each other within a group. Beyond that, I concluded that a pre-school can be an indistinct organization since working in teams may clash with a hierarchical model that is described in the curriculum.

Keywords: gossip, communication, social interaction, ethics, group dynamics, power

¹ The Swedish word "skitsnack" hasn't an English word that means the same thing. "Skitsnack" means everything from smalltalk, to gossip, to slander. I use gossip because it is quite near.

Titel: ”Hon är ju inte klok!” -en essä om skitsnack på arbetsplatser.

Författare: Christin Chronholm Wilander

Handledare: Ursula Naeve-Bucher

Termin: Hösten 2015

Sammanfattning

Denna essä handlar om skitsnack och socialt samspel på en arbetsplats belyst ur olika perspektiv. Med start i två berättelser tagna från mitt yrkesliv inom förskolan för jag en diskussion, utifrån teorier, i syfte att förstå varför jag agerat och kommunicerat som jag gjorde i dessa händelser samt vad som påverkar en individs handlande. Mina berättelser beskriver en händelse där jag har åsikter om vad en kollega säger om chefen samt en annan händelse där mina kollegor är upprörda över hur chefen uttrycker sig i ett brev. Forskningsfrågorna handlar om vad skitsnack är, varför det uppstår och fortgår och vad som kan påverka hur man interagerar och kommunicerar med sina kollegor. Jag försöker i essän tolka hur jag kommunicerar i de beskrivna situationerna och vad som ligger bakom mitt beteende. Jag ger en förklaring till hur man kan se på skitsnack och hur man kan tolka det sociala samspelet kollegor emellan genom tre etiska perspektiv - yrkesetik, pliktetik samt diskursetik. Även utifrån teorier om gruppdynamik och makt tolkas situationerna och mitt agerande.

Jag kommer fram till att skitsnack kan ses på olika sätt, allt från lättare småprat till att baktala någon. Jag beskriver att det finns mycket som ligger bakom en individs sätt att kommunicera på en arbetsplats, till exempel kulturen inom organisationen samt individens och gruppens etiska grundtankar. Osäkerhet och otydlighet är en faktor som framträder och kan påverka sättet att prata med, eller om, varandra inom en grupp. Utöver det kommer jag fram till att en förskola kan vara en otydlig organisation på grund av att arbetssättet där man jobbar i arbetslag kan krocka med en hierarkisk modell som finns beskriven i till exempel läroplanen.

Nyckelord: skitsnack, skvaller, kommunikation, socialt samspel, etik, gruppdynamik, makt

Innehållsförteckning

Berättelser	1
Hon är ju inte klok!	1
Brevet	3
Kort reflektion utifrån berättelserna	4
Syfte	5
Frågeställningar	6
Metod	6
Etiska överväganden	10
Reflektion	11
Skitsnack	11
Etik	16
Yrkesetik	16
Pliktetik och respekten gentemot människan	19
Diskursetik och gruppens moraliska utveckling	22
Gruppdynamik och organisationskultur	25
Systemteori	28
Makt	29
Slutord	31
Referenser	34

Berättelser

Hon är ju inte klok!

”Hon är ju inte klok, hon är helt galen!” säger Maria. Det är inte första gången jag hör detta men den här gången låter det verkligen som att hon menar det. ”Men så kan du ju inte säga Maria. Du kan inte kalla en kollega för galen. Det är att gå för långt oavsett vad du tycker om henne”, säger jag. ”Hon ÄR ju galen! Helt sjuk i huvudet!” säger Maria med eftertryck och stormar ut ur personalrummet.

Vad var det som hände här, tänker jag när dörren slår igen. Jag står kvar och tänker på Marias uttryck. Jag vet att Maria och Saana har olika åsikter och olika sätt att se på verksamheten men nu går hon väl ändå över gränsen? Jag undrar om hon skulle våga säga något sådant direkt till Saana. Saana är ju trots allt vår närmaste chef. Resten av dagen tänker jag på det Maria sa. Jag har förstått att Maria faktiskt tycker att Saana är galen och sjuk i huvudet, de har verkligen helt olika sätt att tänka runt förskolan. Jag håller dock inte riktig med henne. Mot mig har Saana inte alls visat de sidorna som Maria beskrivit. Men det jag tänker mest på är att jag faktiskt inte tycker att man säger så om en annan människa, särskilt inte någon man arbetar tillsammans med.

Maria och jag slutar samtidigt den dagen och vi möts i dörren på väg ut. Regnet hänger i luften och det är lite ruggigt. Vi muttrar något om vädret och mörkret som vi vet kommer med hösten. Vi skrattar lite åt att vi idag i alla fall slapp dra på barnen galonisarna. Det är skönt att arbetsdagen är slut men eftersom Marias kommentar hänger kvar i mitt huvud berättar jag för henne vad jag tänker. ”Jag tänkte på det där du sa om Saana tidigare”, börjar jag lite försiktigt. ”Jag tycker inte det är ok att säga att någon är galen. Jag vet vad du tycker men du kanske bör hålla det för dig själv”, fortsätter jag. ”Men hon är ju inte klok. Hon MÅSTE vara sjuk i huvudet”, upprepar Maria. Jag vet inte riktigt vart jag vill komma med detta men nu har jag i alla fall fått fram till Maria att oavsett vad hon tycker så anser inte jag att man pratar så om någon. Det känns som att vi nog inte kommer längre än så. Vi tycker olika. ”Jaja, vi ses imorgon!” säger jag och tar fram cykelnyckeln när Maria går till bussen. Hon ropar ett ”Hej då” över axeln, och ”vi ses imorgon! Kom ihåg föräldramötet!”

Ikväll är det dags för föräldramöte och jag går in till avdelningen där Maria jobbar för att fråga henne om några praktiska detaljer. Maria står vid skrivbordet när jag kommer in. Vilken tur att hon inte är upptagen, tänker jag. ”Hej Maria, kommer ni behöva projektorn ikväll?” ”Nej, vi har egen...” börjar hon säga men kommer inte längre eftersom Emil plötsligt står

bredvid och rycker henne i armen. ”Maria, Maria, Maria! Titta vad jag har gjort!” Emil viftar med en färgglad teckning. ”Jaja, vad fint” säger Maria utan att egentligen titta på Emils teckning. Emil ger sig inte, han fortsätter dra i Marias arm ”Maria, Maria. Titta. Jag har ritat en regnbåge.” ”Inte nu Emil” säger Maria, ganska bryskt tycker jag, och puttär iväg honom. ”Jag är upptagen.” Emil går långsamt därifrån, intensiteten han hade nyss syns inte längre. Maria vänder sig till mig med en ljudlig utandning. ”Åh, vad han håller på! Hela tiden vill han ha uppmärksamhet.” säger hon ganska högt. ”Jag får skavsår i öronen av den pojken!” Jag tittar över axeln på Maria för att se om Emil hör vad hon säger. Jag vet faktiskt inte, av hans kroppsspråk går det inte utläsa om han hört eller inte. Något känns inte riktigt bra men jag har fått svar på min fråga och går tillbaka till min egen avdelning och funderar på varför jag inte sa något om Emil. När jag såg Marias förhållningssätt mot Emil fick jag samma känsla som när hon pratade om Saana. Det känns inte bra. Hon gjorde ju egentligen inte något fel men ändå reagerade jag känslomässigt, varför sa jag inget då? Dagen fortsätter i ett raskt tempo och jag säger inget till Maria om mina tankar runt hur hon hanterade Emil.

Några dagar senare sitter jag på Saanas kontor för medarbetarsamtal. Innan vi är klara får jag frågan jag inte vill ha och inte trodde jag skulle få: ”Har du hört Maria säga något om mig? Har hon talat illa om mig?” frågar Saana.

Jag vet inte hur jag ska göra. Jag sitter tyst en stund och funderar. Det är mycket som hinner röra sig i mitt huvud. Ska jag berätta om vad som hände i personalrummet? Vad kommer konsekvenserna bli? Kommer det klassas som att ”snacka skit”, att baktala Maria om jag berättar. Jag tänker på pappret jag skrev på när jag blev anställd. Pappret där jag skrev under att jag inte skulle tala bakom ryggen på någon. Jag undrar varför Saana vill veta och vad hon kommer att göra med informationen.

Jag fortsätter tänka att eftersom vi har ett medarbetarsamtal kommer nog det jag säger ändå stanna mellan mig och Saana. Jag har fått för mig att det är så det ska gå till. Man kan prata i förtroende med chefen och det kommer inte att läcka ut. Jag tänker att eftersom Saana ställde en fråga så måste det betyda att hon redan på något sätt vet eller har förstått att Maria säger saker bakom hennes rygg. Jag känner mig inte rädd för om Maria skulle få veta om jag berättar, Maria vet redan att jag tycker hon gick för långt i sitt uttalande så det är ingen nyhet eller hemlighet, men jag känner mig inte säker på vad Saana kommer göra med informationen. Jag bestämmer mig ändå för att Saana ska att få veta. Jag berättar vad Maria sagt om henne.

Senare sitter jag i hallen och säger adjö till ett barn. Jag sitter på en låg stol för att komma i barnets nivå och hjälper till lite med skorna som krånglar, barnet stödjer sig med handen på min axel för att inte ramla omkull. Jag småpratar lite med barnets farfar. Ut i hallen kommer då Maria. Hon ser riktigt arg ut. ”Har du pratat skit om mig?” nästan skriker hon. ”Jag går nu. Jag fick sparken”, fortsätter hon. Maria grabbar tag i sin väska och försvinner ut genom dörren innan jag hinner reagera. Barnet, barnets farfar och jag tittar efter henne. ”Ojdå”, säger farfadern och tittar efter Maria. Barnet tittar frågande på mig. ”Ja, det kan man säga. Hon var visst upprörd”, säger jag lite ursäktande och fortsätter sedan säga hej då till dem båda och går in på avdelningen. Jag skäms lite för att barnet och farfadern hamnade i den situationen. Jag känner mig annars ganska bedövad. Vad hände? Fick Maria just sparken på grund av vad jag berättade? Fick Maria gå på grund av mig?

Brevet

Jag har precis kommit till jobbet och det är onsdag morgon, jag känner mig trött och kväver en gäspning. När jag står vid mitt skåp går Anna förbi på väg ut. Utan det sedvanliga ”God morgon” frågar hon: ”Har du sett brevet från Caroline?” och låter som att det inte handlar om något trevligt brev. Jag vet inte vad hon pratar om och det syns nog på mig för hon fortsätter. ”Det ligger där uppe på bordet. Hon måste lagt det där innan hon åkte på chefsträffen. Det blir nog ingen kräfts-kiva i helgen.” Anna skyndar sedan ut på gården, det är nästan så att jag tycker mig se det gråa molnet ovanför huvudet på henne, precis som i serier när någon är på dåligt humör. Var det på grund av brevet hon verkade så arg? undrar jag och går snabbt upp för att läsa det där brevet. På kaffebordet i personalrummet ligger det ett kort handskrivet papper med förhållningsregler inför den stundande kräfts-kivan på lördag. I brevet står med klockslag preciserat när vi ska börja äta, börja plocka undan och när vi måste vara klara och lämna lokalen. Brevet avslutas med kommentaren ”Jag vill inte veta av några ungdomsgårdsfasoner.” Jag blir förvånad när jag läser. Det här verkar inte alls vara likt Caroline. Nu är det augusti och hon har varit vår chef sedan januari vilket innebär att hon inte varit med på någon av våra traditionella kräfts-kivor innan. De brukar vara väldigt lyckade och även personal som har slutat planerar att komma. Det har varit en tuff terminsstart och alla har sett fram emot att umgås under andra former och hinna prata med sina arbetskompisar. Vilken stämningsdödare Caroline plötsligt blev. På väg ut funderar jag på vad som kan ligga bakom ett sådant här brev. Ute på gården springer barnen och leker. Trots den tidiga morgonen är det sensommarvärme. Några barn cyklar, det är liv och rörelse. Jag hör Kajsa låta som en

ambulans och ler lite, det är hennes favoritlek. Utanför dörren står några kollegor och pratar upprört om Caroline och hennes brev. ”Hon behandlar oss som barn.” ”Ska det vara så här så vill jag inte komma.” ”Jag tycker vi skiter i hela kräftskivan.” ”Det hela är så nedvärderande.” Jag går därifrån, kryssar mellan cyklarna till sandlådan där jag börjar göra en sandkaka med barnen, jag orkar inte lyssna på pratet om Caroline.

Hela förmiddagen går i samma ton. Kräftskivan blir avstyrd och stämningen är irriterad. Det känns som det bubblar och kokar bland pedagogerna. Det pratas om Caroline och brevet. Jag ger mig inte in i diskussionerna eftersom jag mest tycker att de andra överreagerar. Så farligt var det väl inte, tänker jag. Fast jag hade ju ändå inte tänkt stanna så länge på festen, jag har så mycket annat att göra. Men när jag ser Lena som har varit med och planerat festen se ledsen och uppgiven ut så blir jag faktiskt själv lite arg. Jag förstår henne, hon har lagt ner energi på att ordna en rolig fest och nu är alla för arga på Caroline för att ens vara intresserade av att komma. Jag tycker synd om Lena.

Det är efter lunch och jag går till personalrummet med en nybryggd, efterlängtd kaff i handen. Så fort jag öppnar dörren slår de irriterade kommentarerna emot mig. ”Vad barnslig hon är som skriver så här och sen sticker iväg”, ”Varför skriver hon ens ett sådant här brev?” ”Ska hon bestämma när vi ska gå och kissa också eller?” Den sista kommentaren tycker jag är lite komisk så jag fnissar och kryper upp i en fåtölj. Anna vänder sig till mig ”Vad tycker du om brevet Christin?” ”Jaa” jag drar lite på ordet. ”Jag tror jag förstår vad hon menar men det var plumpt uttryckt” börjar jag. ”Uppenbarligen har hon dåliga erfarenheter av personalfester eller så är det som ordspråket säger *Genom sig själv känner man andra*” säger jag. Anna verkar inte nöjd med mitt svar och återgår till det upprörda samtalet om hur fel Caroline har gjort ”Vem är hon att bestämma över mig?” Jag dricker mitt kaffe och undrar över vad som hade hänt om Caroline varit på plats idag istället för på möte.

Kort reflektion utifrån berättelserna

Den första berättelsen utspelade sig för flera år sedan men jag har inte kunnat släppa den. Jag har funderat på om jag gjorde rätt som berättade för Saana om vad Maria sagt om henne. Jag har också funderat på om jag faktiskt snackade skit om Maria som hon frågade mig om när hon lämnade förskolan. Jag har inte kommit fram till något svar genom mina funderingar. När sedan den andra situationen med brevet utspelade sig intog jag omedvetet en annan roll. Jag

höll mig utanför. I efterhand har jag undrat vad som var skillnaden, varför jag agerade olika i dessa situationer. Jag vet inte vad som är rätt sätt att agera, om det finns ett rätt sätt att agera.

Mitt dilemma i den första berättelsen är om jag gjorde rätt. Jag förde information vidare som resulterade i att en kollega inte fick jobba kvar. I den andra berättelsen höll jag fast vid mina principer om att inte snacka skit och försökte hålla mig utanför det som pågick och inte bli indragen i det jag tänkte på som skitsnack. Dilemmat där är att jag inte vet om det var rätt heller. På det sättet ställde jag mig utanför personalgruppen och det kändes inte heller bra. Vad är rätt sätt att agera?

Syfte

Jag har sedan jag började jobba på en skola för många år sedan varit intresserad av det sociala samspelet vuxna emellan på en arbetsplats. Jag tänker att det finns vissa tecken som visar hur det sociala samspelet fungerar där ett tydligt tecken är det som kallas ”skitsnack”. På vissa arbetsplatser verkar det vara mer och på vissa mindre. Jag tycker mig även ha sett att frekvensen på skitsnack ökar och minskar på samma arbetsplats även om jag inte förstått varför.

På en förskola är samarbete viktigt. En välfungerande personalgrupp har stor betydelse för att verksamheten ska fungera optimalt. Vi arbetar med människor och är beroende av kollegors hjälp och stöd för att vardagen ska flyta. Om en personalgrupp inte fungerar kan detta ha negativa konsekvenser för verksamheten och för barnen. Dessutom är vi förebilder för barnen. Vi visar dem hur man kan samarbeta och kommunicera med varandra och därför är det extra viktigt med ett välfungerande samarbete.

Mina berättelser visar situationer där jag deltagit i det sociala samspelet. I den första berättelsen funderade jag en lång stund om jag skulle berätta för Saana om vad Maria sagt eller om jag skulle vara tyst. Vad ligger bakom mitt beslut att ändå föra informationen vidare trots mina aningar om att det jag sa inte skulle stanna i rummet? Finns det något som styr sådana situationer? I den andra situationen ställde jag mig utanför det som pågick i personalgruppen. Det var inte ett medvetet val. Hur kommer det sig att jag inte drogs in i den upprörda stämningen som rådde? Jag har funderingar som rör samspelet och mitt sätt att kommunicera på min arbetsplats.

Syftet med min essä är undersöka och försöka tolka detta sociala samspel i personalgruppen på en förskola med utgångspunkt i skitsnack. Jag vill få en större förståelse för vad som påverkar samspelet och sättet att prata i en arbetsgrupp. Jag har den underliggande tanken att det finns något som påverkar mitt beteende i berättelserna. Något som jag inte kan sätta fingret på. Något omedvetet. Jag vill utforska om det är så.

Frågeställningar

- Vad är skitsnack?
 - Vem eller vad avgör om det som sägs är skitsnack eller inte?
 - Varför uppstår och fortgår skitsnack på en arbetsplats trots att åtgärder vidtagits för att undvika detta?
- Hur kan man, genom perspektiv på etik och gruppdynamik, tolka vad som påverkar hur en individ interagerar och kommunicerar med sina kollegor på en arbetsplats?

Metod

Jag har valt att skriva en vetenskaplig essä. En viktig skillnad mellan skrivandet av en essä och skrivandet av en annan vetenskaplig text är vilka områden och frågor som undersöks och hur det går till. En essä förhåller sig till det tvetydiga och behandlar områden som kan ses ur olika perspektiv. En vetenskaplig essä skiljer sig från andra vetenskapliga texter genom att den startar i ett egenupplevt dilemma som sedan utforskas, analyseras och framför allt reflekteras över med hjälp av teorier och andras texter. Genom att man i dilemmat möter perspektiv utifrån kan en vidare kunskap nås. Berättelserna som denna essä utgår från är två situationer där jag kunde agerat annorlunda. Det är två situationer jag funderat på och har frågor kring. Metoden en essä vilar på är reflektion genom skrivprocessen. Maria Hammarén, forskare och docent i yrkeskunnande och teknologi, skriver att genom att nedteckna sina erfarenheter börjar man ”skriva det du inte visste att du visste” (Hammarén, 2010, s. 15). Nedtecknandet av erfarenheten gör den tillgänglig för tanken och reflektionen. En erfarenhet som hittills inte varit synlig kan växa fram och organiseras med skrivprocessens hjälp (Ibid., s. 53).

Journalisten Jo Bech-Karlsen beskriver att även om en berättelse handlar om det förflutna pekar den också mot framtiden eftersom berättaren av en historia oftast har en avsikt, en

önskan att förmedla något så att vi kan se klarare och lära oss handla klokt. Han menar att reflektion uppstår genom att arbeta med sina egna erfarenheter och att själva skrivprocessen är en metod för att hitta sina tankar. Att arbeta med de språkliga uttrycken i berättelsen är att lyssna till sin inre röst av erfarenhet (Bech-Karlsen, 1999, ss. 12-20, 41). Bech-Karlsen skriver att mellan berättaren och berättelsen finns en distans som han kallar ett ”rum för reflektion” (Ibid., s. 41). I och med att berättelserna som detta arbete vilar på är självupplevda finns reflektionsrummet redan där, jag är både berättaren och delaktig i berättelsen. Min uppgift nu är att öppna dörren till det rummet och granska vad jag hittar där.

Även John Dewey skriver om distansen men kallar den för opartiskhet. Han säger att människan är partisk i tänkandet eftersom vi önskar att slutresultatet av tankeprocessen ska bli på ett visst sätt men för att kunna reflektera behöver man uppnå en viss opartiskhet (Dewey, 1997, s. 191). För att man ska kunna förmedla en erfarenhet krävs att den först formuleras och för att formulera den behöver man gå ur den och se på den på ur någon annans perspektiv (Ibid., s. 340). I essäskrivandet testas flera olika perspektiv. Dewey förklarar att för att kunna gå från tänkandet av en erfarenhet till reflektion behövs ett visst mått av personligt intresse. Om man är likgiltig för resultatet av tänkandet ser man inte på det som händer varför reflektion inte uppstår. Reflektionens mål är att en viss slutsats uppnås med utgångspunkt i det man redan känner till men Dewey menar också att den undersökande processen är viktigare än att uppnå något med tänkandet (Ibid., s. 191f). Detta passar med essäskrivandet som är en tankeundersökande process. Han förklarar att ”Tänkande är att söka efter något, att fråga efter något som inte är till hands” (Dewey, 1997, s. 192). Dewey menar även att sociala kontakter behövs för reflektionen över ens tidigare erfarenheter. Han påstår att man inte ensam kan finna erfarenheters innersta mening eftersom man då inte har tillfällen att reflektera (Dewey, 1997, s. 40). Jag förstår när jag läser det hur viktigt reflekterande tillsammans med någon annan är. Till min hjälp har jag handledare, arbetskamrater och skrivgruppen. Det personliga intresset som Dewey säger behövs för att kunna gå från tänkandet till reflektionen handlar om frågorna jag ställer om det sociala samspelet. Jag har ett personligt intresse av att få svar på dessa funderingar på grund av de beskrivna berättelserna.

Denna essä vilar på en hermeneutisk ansats. Inom hermeneutiken är tolkningen det som står i centrum. Den slår också fast att ingen tolkning kan ske helt förutsättningslöst, en förförståelse hos tolkaren finns alltid. Det innebär att vår förförståelse genom kultur, tidigare kunskaper, erfarenheter och så vidare, ligger till grund för vår tolkning. Tolkningen blir på så sätt färgad av kontexten uttolkaren befinner sig i, varje människa har olika förförståelse varför det kan

finnas olika tolkningar (Vikström, 2005, ss. 13, 21). En essä bygger på tolkningen av ens egen berättelse. ”När vi tolkar utsätter vi oss för risken – eller möjligheten – att förändras” (Vikström, 2005, s. 27). I detta fall hoppas jag till och med på en förändring. I och med skrivandet av denna essä hoppas jag utveckla mitt tänkande. Reflektionerna i detta arbete är min tolkning av teorier och texter jag läser sammanlagt med tolkningen av min upplevelse och erfarenhet. I detta sammanhang passar ”den hermeneutiska bågen” (Vikström, 2005, s. 27) in. Denna båge består av tre delar där första delen är en *naiv, okritisk förståelse* av en text utifrån sin egen förförståelse. Den andra delen är en *förklaring* som innebär en analys av något slag. Tredje och sista delen av bågen är en *kritiskt prövad förståelse* som kan leda vidare till en praktisk tillämpning i livet (Ibid., s. 27f). Jag kopplar detta till essäskrivandet genom ett se skrivprocessen som samma båge. Först kommer den ursprungliga dilemmaberättelsen, senare följer reflektion genom teorier som är en form av förklaring och analys. Essän slutar förhoppningsvis med en djupare förståelse som genom processen dit blivit kritiskt prövad. Ur en hermeneutisk synvinkel pågår konstant en pendelrörelse mellan del och helhet för att komma fram till en så stor förståelse som möjligt. Denna pendelrörelse gör det möjligt att se olika perspektiv i ett problem. Ens egen förförståelse är ett verktyg i att se perspektiven och tolka dessa (Patel & Davidson, 2011, s. 30). Pendelrörelsen jag kommer använda mig av är att försöka förstå mitt agerande i relation till delen och helheten. Delen är de specifika situationer jag beskrivit utifrån mig själv och helheten är miljön, gruppen och de större perspektiven som går att se genom att ta del av olika teorier.

Mitt perspektiv i denna essä är det sociokulturella. Grunden i det sociokulturella perspektivet är att varje individs handlande utgår från egna kunskaper och erfarenheter utifrån vad man uppfattar att omgivningen kräver, tillåter eller gör möjligt. Det är inte säkert att man är medveten om varför man handlar som man gör eftersom omgivningen påverkar ens handlande (Säljö, 2000, s. 128f). Det sociokulturella perspektivet behandlar samspelet mellan kollektiv och individ, mellan samhället och medlemmen. Det finns i samhället en kollektiv kunskap som individen kommer i kontakt med och tar till sig. Vi blir påverkade av den kultur, det samhälle och den kontext vi befinner oss i. Till och med vår uppfattning av verkligheten är formad av sociala och kulturella erfarenheter (Ibid., s. 18, 35). Kommunikation är en grund i det sociokulturella perspektivet. Genom kommunikation förs information om kulturen fram till individen. I ett sociokulturellt perspektiv söks förståelse för hur kunskaper uppkommer och förs vidare (Ibid., s. 22-37). Det som blir intressant när jag undersöker skitsnack är hur dessa kommunikativa mönster uppkommit och hur de förs vidare. Jag kommer genom min

reflektion över teori och empiri försöka få en förståelse för hur de kommunikativa processerna fungerar när det kommer till skitsnack på en arbetsplats. Dewey skriver att man genom kommunikation med sin omgivning blir påverkad på något sätt, både den som kommunicerar och den som tar emot kommunikationen blir berörda (Dewey, 1997, s. 39). Genom sociokulturella tankar ser jag att kollegor påverkar varandra och också att barngruppen blir påverkad av de vuxnas handlande och sätt att kommunicera eftersom man socialiseras in i den värld där man befinner sig.

Jag försöker i denna essä förklara tankar om skitsnack samt för- och nackdelar med detta. För att få syn på vad som kan ligga bakom en individs handlande i en arbetsgrupp tar jag hjälp av teorier om gruppdynamik. Jag analyserar förhållanden på min arbetsplats och mitt eget handlande utifrån tankar om organisationer och makt. Jag har också valt att skriva om etik i detta arbete eftersom jag upplever att mina berättelser handlar om etiska funderingar, mitt dilemma handlar om vad som är rätt sätt att agera och kommunicera. Jag tror inte att det går att hitta ETT rätt sätt att agera men genom att reflektera kring etiken i förhållande till berättelserna hoppas jag kunna utveckla mitt etiska tänkande. Genom flera olika perspektiv analyserar jag och försöker förstå mitt eget handlande utifrån flera olika vinklar.

Trots att skitsnack handlar om kommunikation tar jag inte upp kommunikationsmodeller. Kommunikationsmodeller analyserar funktioner hos, och även mellan, sändare och mottagare (Svedberg, 2012, s. 44). Skitsnack däremot handlar ofta om att man talar om en person som inte är närvarande. Man kan säga att man talar om en mottagare som inte får chans att uttrycka sig tillbaka. Jag väljer istället att se skitsnack som ett tecken på tillståndet i arbetsgruppen istället för en kommunikationsmodell. Trots att förskolevärlden ofta är kvinnodominerad har jag valt bort att analysera mina dilemman utifrån ett genusperspektiv. Det är ett intressant område men jag känner att det hade krävt mer plats än vad som finns i detta arbete.

Reflektionsdelen i detta arbete är uppbyggt med tre avsnitt där det första handlar om skitsnack utifrån Östergrens bok om ämnet och en artikel om 'gossip in organizations' av Michelson, van Iterson och Waddington. Andra delen behandlar etik med hjälp av Henriksen och Vetlesen, Kant och Habermas. I tredje delen beskriver jag teorier om hur grupper fungerar och hur individens handlande kan bli påverkat av gruppen framför allt utifrån Granströms *Dynamik i arbetsgrupper* och Öquists samt Svedbergs tankar om systemteori. På slutet behandlar jag kort ämnet makt med hjälp av Engelstads förklaring om vad makt är och Sveningssons och Alvessons teorier om ledarskap.

Etiska överväganden

I metoden finns inbyggt att det är genom mina ögon berättelserna gestaltas. Det är antagligen inte samma situation sedd ur någon annans ögon. Under processens gång har jag insett att mitt minne lurat mig. Jag har, trots försök att skriva verklighetstroget som jag kommer ihåg, omedvetet utelämnat delar. Berättelserna är dessutom av moraliska skäl kraftigt anonymiserade. Namn, miljöer och detaljer, som jag anser är ovidkommande för betydelsen, har tagits bort eller ändrats i syfte att det inte ska gå att utläsa vem, förutom jag, som finns med i berättelsen. Jag vill inte att någon ska känna sig illa berörd av att jag tagit upp en händelse de har varit delaktiga i. Det är också av den anledningen jag väljer att fokusera på mig och mitt agerande utifrån händelser i arbetslaget. Jag har valt bort att analysera andra individers enskilda beteende.

Reflektion

Skitsnack

I första berättelsen frågade Maria mig om jag hade ”snackat skit” om henne till Saana. Jag tyckte själv inte att jag hade gjort det eftersom Maria visste vad jag tyckte. Jag hade inte baktalat henne, bara berättat en sanning om vad jag hört. Trots det blev jag osäker. Jag har sedan dess undrat över vad skitsnack är och varför det uppkommer. I Nationalencyklopedin förklaras skitsnack som ”allmännare intetsägande prat” (NE, 2015). Det låter dock inte som hela beskrivningen av det som vi i allmänt tal brukar kalla skitsnack. Enligt min erfarenhet betraktas skitsnack på arbetet som något negativt som tar upp tid och sprider felaktigheter eller ger dålig stämning. På personalmöten pratas det om att vi skall vända oss till rätt person från början istället för att tala bakom ryggen på någon. Skitsnack ses som något fult och skambelagt, ändå är det något som förekommer. Min uppfattning av betydelsen av ordet skitsnack innan denna essä var: prata på ett negativt sätt om en person som inte är närvarande. Tydligt finns det fler sätt att se på det.

Marianne Östergren, konsult i relationsteknik, har skrivit boken *Skitsnack*. Hon skriver där att hon slagits av att det i många olika organisationer finns problem i sättet att kommunicera med varandra. Hon berättar om missförstånd som göder skitsnack, om brist på tydlighet som skadar glädjen och kraften i organisationen (Östergren, 1994, s. 17). I boken preciseras tre olika kategorier av skitsnack. Utifrån intervjuer har hon definierat skitsnack som **Småprat**, **Skvaller** eller **Smutskastning** (Ibid., s. 130ff). Den första är en positiv form av skitsnack som äger rum i väntrum, på gymmet eller liknande. Det symboliseras av oförargligt småprat där man lite lätt känner på varandra och inte uttrycker några djupare åsikter. Detta kan vara en inledning till en djupare relation, i så fall är syftet att bedöma den andre utifrån vilken respons man får. De andra två – Skvaller och Smutskastning – är båda negativa former som tas till av olika orsaker. Skvaller kan vara olika former av påståenden om en icke närvarande person och Smutskastning handlar om att tala illa om tredje person och är den form som ställer till mest skada. Syftet är också att göra någon illa. Östergren listar orsakerna till dessa två negativa former:

- När våra förväntningar inte motsvaras
- När vi inte förstår eller känner oss tillräckligt insatta
- När vi känner oss hotade - till exempel vår position på arbetsplatsen

- När vi ställs inför förändringar – vi tacklar osäkerheten på detta sätt och snackar skit om den vi tror är ansvarig
- När vi möter någon med stora skillnader i grundvärderingarna
- När vi inte vill eller orkar stå för våra egna åsikter – vi överför då åsikterna på någon annan (Ibid., s. 132ff).

Hade jag då snackat skit om Maria till Saana utifrån Östergrens olika former? För mig var skitsnack något som man sa bakom ryggen och inte hade mod att säga rakt ut. Detta beskrivs dock inte av Östergren. Mitt beslut att föra vidare Marias uttalande skulle kunna gå under benämningen Skvaller. Maria och jag verkade ha skillnader i grundvärderingar eftersom jag tyckte så illa om hennes sätt att uttrycka sig om Saana och hennes sätt att hantera barnet. Det kan också vara så att jag hade andra förväntningar på Maria som inte uppfylldes. Jag var nog besviken på Marias agerande både gentemot barnen och arbetskamraterna. Jag hade hoppats på mer av henne, en erfaren pedagog som jag tyckte om som person. Jag uppfyllde två av orsakerna till det Östergren beskrev – grundvärderingar och förväntningar - och föll till föga till en av skitsnackets värsta former. Det känns dock lite tunt. Så olika värderingar upplevde jag inte att vi hade. Även där har Östergren en tanke. Hon menar att vi ofta försöker försköna och förringa vår delaktighet i skitsnack (Östergren, 1994, s. 140). Det är inte säkert att man ens ser sitt eget skitsnack eller så omtolkas det till något annat. I efterhand har jag kanske omedvetet nedtonat min och Marias olika värderingar och mitt agerande. Jag har tänkt att jag inte snackade skit men i Marias ögon var det nog precis vad jag gjorde.

I händelsen med brevet tänkte jag att mina kollegor snackade skit men inte jag. I efterhand har jag insett att jag inte höll mig så utanför som jag beskrev. I mitt skrivande har jag då och då fastnat – fått skrivkramp. Jag har då tagit hjälp av mina arbetskamrater. Jag har pratat med dem om händelserna. De har fått beskriva hur de uppfattat det. Det visade sig att min berättelse om brevet inte överensstämmer med verkligheten. Jag har utelämnat delar som jag glömt bort. I händelsen runt brevet och kräftskivan deltog jag mer i diskussionerna än vad som framgår i min beskrivning. Jag har fått hjälp att komma ihåg att jag aktivt försökte avstyra att vi skulle höra av oss till en tidigare chef som gått uppåt i organisationen. Jag hade då sagt att vi i så fall ”lägger oss på samma låga nivå”. Jag hade också sagt till mina kollegor att ”vi kanske behöver bli behandlade som barn” med syftan på att Caroline behandlade oss som barn i och med brevet. Genom att se detta insåg jag att det Östergren skrivit stämde, jag hade omedvetet förskönat min egen del i skitsnacket. Jag deltog till viss del även om jag tyckte att jag höll mig utanför. I efterhand har det framkommit att kollegorna snackade skit

även om mig. Mina kommentarer om att vi kanske behöver bli behandlade som barn föll inte i god jord. Jag tror att, i och med att jag ställde mig utanför, så hamnade jag på samma sida som chefen och drogs med i skitsnacket om Caroline. De andra snackade skit om mig vilket förstärkte känslan av att vara utanför även om det var självvalt från början. Det är känslan att vara utanför händelsen jag kommer ihåg och det kan vara därför jag trots att jag varit mindre delaktig än vad jag verkligen var.

Enligt Östergren fyller skitsnacket ett behov hos utövaren. Hon anser att man gör det bara när man är ur balans på något sätt och att det ofta ligger någon inre konflikt bakom (Östergren, 1994, s. 137). Det stämmer faktiskt att jag hade en inre konflikt i situationen runt Maria. Den handlade om hur jag tycker att man pratar om människor ställd mot en annan persons rätt att uttrycka sig. Den konflikten var så stark inom mig att jag kände mig tvingad att ta upp den direkt med Maria och även sedan med Saana när hon frågade. Jag kan dra min inre konflikt längre och ställa den i ett samhällsperspektiv: Yttrandefrihet utan att kränka någon – en stor och viktig fråga i dagens samhälle. Hur gör man när någon uttrycker åsikter som indirekt kan kränka någon annan? Skitsnack är inte en konstruktiv metod men för vissa kanske den lättar på trycket så man kan leva med dilemmat. ”Skitsnacket är ett sätt att ventilera, och även söka respons hos andra, för att få hjälp och stöd att hitta rätt kategori inom oss.” (Östergren, 1994, s. 132). Östergren fortsätter förklara att vi människor har ett behov av att förstå och känna samhörighet. Vi ordnar andra i fack genom att generalisera och kategorisera. Detta är en nödvändighet för att sortera information. När vi stöter på en människa som vi inte har ett fack för störs vår världsbild, vi känner oss olustiga och osäkra. För att få oss ur denna känsla kan vi snacka skit. Om personen i fråga är någon vi träffar ofta är det viktigt att kunna placera personen rätt, vår relation kan annars bli störd (Ibid.). Om man ser skitsnack på detta sätt kan det alltså vara ett medel för att i slutänden få till en avspänd relation med en människa som är olik mig själv.

När jag under skrivandet av detta arbete pratat om skitsnack så har det ofta kommit upp att skitsnack är något som håller ihop, fastställer gemenskap men även utesluter människor. Det verkar vara både positivt och negativt på samma gång beroende på om man är den som pratar eller den det pratas om. Filosofie doktorerna Grant Michelson, Ad van Itersen och Kathryn Waddington har forskat i ämnet 'gossip' inom organisationer. Jag ser i deras artikel att ordet 'gossip' stämmer med det svenska uttrycket skvaller. Mycket av det de skriver överensstämmer med Östergrens tolkning av skitsnack. Michelson, van Itersen och Waddington menar till exempel att skvallret kan ha funktionen att upprätthålla relationer

mellan grupper eller individer inom en organisation. De har också upptäckt att rykten som sprids genom skvaller ofta verkar uppstå när osäkra individer befinner sig i otydliga miljöer. Liksom Östergren ser de att skvaller kan lätta på det känslomässiga trycket, särskilt vid omorganisationer. De beskriver också hur skvaller kan skada en organisation genom att sänka moralen samt att individer genom rykten och skvaller kan få makt (Michelson, van Itersen, & Waddington, 2010, s. 373ff). Även Östergren beskriver skitsnack som ett maktmedel som dessutom används av nästan alla. Hon förklarar att det är den som berättar som har makten men att man också kan ge makt till den som sprider rykten eller liknande genom att inte dementera eller protestera (Östergren, 1994, s. 72).

Michelson, van Itersen och Waddington är noga att påpeka att chefer i en organisation inte bara ska se det negativa med skvaller utan även de positiva bitarna som till exempel ett sätt att snabbt nå ut med information. De menar att genom att följa med i skvaller på arbetsplatsen har man ett varningssystem för att tidigt kunna hitta något som behöver tas om hand av ledningen (Michelson, van Itersen, & Waddington, 2010, s. 375f). Författarna skriver om skvallrets paradox när de beskriver något som många sysslar med men som ändå inte är helt socialt accepterat. Det finns sanktioner som rör skvallrets utövande men ändå utövas det (Ibid.). Jag reflekterar över dessa sanktioner eftersom jag själv skrivit på ett papper om att inte snacka skit men ändå hemfaller åt det. Det som Michelson, van Itersen och Waddington beskriver gällande skvallrets paradox har jag egen erfarenhet av. Jag anser att skvaller inte är något produktivt inom en arbetsgrupp men ändå berättar jag vidare saker jag hört.

Artikelförfattarna berättar att skvaller genererar disharmoni i grupper, misstänksamhet och negativitet. Människor verkar få ut något av skadeglädjen i att uppmärksamma andras fel. Enligt Michelson, van Itersen och Waddington är distinktionen mellan händelser och personer svåra att separera när det kommer till skvaller. Att skapa opinion genom skvaller är att skapa en kultur av censur som kanske påverkar individens frihet (Ibid., s. 382). Jag kopplar detta till skvallret runt brevet där mycket som sas handlade om själva brevet men det var underförstått att folk var arga på Caroline som skrivit det. Hade skvallret fortgått hade det kunnat bli en kultur där individen inte vågar uttrycka sig av rädsla för att bli utsatt för negativt snack bakom ryggen. Jag känner att en sådan arbetskultur, där man är rädd för att uttrycka sig, påverkar hela arbetsplatsen och resultatet negativt. Jag tänker mig att ett sådant arbetsklimat inverkar negativt på arbetsglädjen. Det som hände nu, i situationen med brevet, var att Caroline förstod att hon blivit missförstådd i och med brevet. Hon förklarade sig och skitsnacket tog slut.

Michaelson, van Iterson och Waddington fortsätter att förklara att den som blir utsatt för skvallret kan få en känsla av utanförskap, relationerna inom arbetsgruppen kan skadas. För utövarna stärks istället relationen och samhörigheten. Människor som får ut egen njutning av att skvallra avslöjar mer om sin egen karaktär än vad de avslöjar om andra. Det kan handla om låg självkänsla. De påstår att den som skvallrar skadar sig själv genom skvallret av andra (Michelson, van Iterson, & Waddington, 2010, s. 382f). Östergren har kommit till samma slutsats, det är inte den person vi snackar skit om som är huvudpersonen, det är vi själva. Skitsnacket säger mer om den som pratar än om objektet det pratas om (Östergren, 1994, ss. 75, 138).

Östergren påstår att skitsnack är något mänskligt eftersom alla gör det. Hon föreslår att vi slutar skuldbelägga skitsnacket och istället visar på dess betydelse. Hon tänker då på den formen av skitsnack som kan vara ett omedvetet sätt att uttrycka känslor och åsikter. Östergren framhåller att vi behöver detta för att orka med och hitta nya perspektiv i vardagen. Om vi blir medvetna om skitsnacket kan det användas som en kanal för information och även kunskap om oss själva. Ett exempel där skitsnacket kan hjälpa till är vid nya bekanskap eller när vi gärna vill ha lite distans till någon. Hon tar även exemplet som många känner igen om gemenskap. Att prata om någon annan gör att man får något gemensamt. Att tycka lika gör att vi inte känner oss ensamma vilket gör att det kan vara bra att ta till när det gäller gruppstillhörighet. Östergren framhåller också skitsnack som ett medel för att släppa ut frustrationer och andra negativa känslor. För att skitsnacket ska vara något positivt krävs att vi blir medvetna om det och börjar prata om det. Om vi alla börjar se skitsnacket för vad det är kan det vara en resurs och en väg till utveckling (Östergren, 1994, ss. 20, 100, 141).

Det är intressant att Östergren visar på dessa positiva sidor av skitsnack, ett sätt att släppa ut frustration, hitta gemenskap och underlätta relationer med människor som är olika oss. Ordet skitsnack har ofta en negativ klang. Skitsnack på arbetsplatser ses inte som något positivt och utvecklande för arbetet. Jag är övertygad om att när Maria, innan hon stormade ut genom dörren, frågade mig om jag snackat skit om henne inte hade den positiva bilden av skitsnack framför sig. Skitsnack i en arbetsgrupp är något fult och skambelagt vilket visas genom att vi glömmer bort vad vi sagt - som jag i händelsen med brevet.

Östergren beskrev att syftet med smutskastning var att göra någon illa. Jag påstår att syftet har stor betydelse för om det man säger är skitsnack eller inte. Om jag berättar en händelse för en kollega i syfte att lösa ett problem tänker jag att det varken är småprat, skvaller eller smutskastning - som är Östergrens tre former. Jag anser att det är en problemlösande aktivitet

och att det man pratar om då är informationsinhämtning eller informationsöverlämning för att lösa problemet. Om en kollega är inblandad i händelsen jag beskriver och inte är närvarande i samtalet kan det av denne uppfattas som skitsnack. Jag menar då att vems perspektiv man tar avgör vilket svar man får på frågan ”Är detta skitsnack?”.

Om jag sammanfattar det som skrivits ovan ser jag att skitsnack, skvaller och ryktesspridning sänker moralen i arbetsgruppen samtidigt som det stärker samhörigheten. Det rimmar illa att det är positivt och negativt på samma gång. Det verkar som att det är olika beroende på vilket perspektiv man väljer att utgå från. Om jag är delaktig kan jag förstå att det känns som att jag är del i en gemenskap och att det stärker samhörigheten i gruppen. Om jag står utanför och är den det pratas om förstår jag att det kan skada organisationen och att det är ett maktmedel.

Etik

I vardagslivet ställs man inför dilemman hela tiden. Det finns olika tankar som ligger bakom ens handlande. De flesta av oss vill handla rätt och riktigt utifrån lagar, regler och moral. När vi handlar fel känns det inte bra, vi kan få dåligt samvete. I ingen av mina berättelser kändes det riktigt bra. I fallet med Maria undrade jag om jag hade gjort rätt som berättade för chefen. I fallet med brevet undrade jag om jag gjorde rätt som ställde mig utanför. Problemet är att jag inte tror att det hade känts bättre om jag valt att göra tvärtom. När det gällde Maria hade jag i så fall ljugit för chefen och sagt att jag inte hört något och skyddat Maria. I händelsen med brevet hade jag i så fall deltagit mer i skitsnacket och blivit en del i gemenskapen men gått emot mina principer. Detta handlar om etik, moral och samvete.

Yrkesetik

Professorerna Jan-Olav Henriksen och Arne Johan Vetlesen försöker i inledningen till sin bok *Etik i arbete med människor* förklara vad etik i yrkeslivet handlar om. För att utveckla sitt etiska tänkande kan man enligt Henriksen och Vetlesen tänka i perspektiven närhet och distans. Vi behöver vara involverade och närvarande i situationer och tolka dem utifrån oss själva. Vår uppfattning om vad som sker runt omkring oss utgår från oss själva, hur vi uppfattar oss och den kontexten vi befinner oss i. För att utveckla vårt etiska tänkande behöver vi utveckla oss själva. Det är där distansen kommer in som en viktig del. Om vi tittar på situationer utifrån med hjälp av andras tankar kan vi reflektera över dessa och hålla oss öppna för olika sätt att se på etiken i arbetet. ”Samspelet mellan närhet och distans gör det

möjligt att utöva ett kompetent och välgrundat omdöme, där etiken inte slutar i godtycke och där du kan vara rimligt säker på att de val du gör inte är helt felaktiga” (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 15). Jag tolkar det som att reflektion över händelser i arbetet krävs för att utveckla sitt etiska tänkande, för att inte stagnera i ett sätt att handla och förutsätta att det är rätt. Efter reflektion kan man känna att man har belägg för att man handlar moraliskt riktigt i arbetet.

När det gäller hur en individ utför sitt jobb förklarar Henriksen och Vetlesen att det är viktigt att veta sin plats i organisationen - jag återkommer till detta längre fram i avsnittet om gruppdynamik. En förutsättning är också att man känner till organisationens regler och uppgifter (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 30). Etiska regler kan vara sådant som tystnadsplikt som vi inom förskolan har att förhålla oss till. Många etiska förhållningsregler/förhållningssätt på en arbetsplats är dock inte nedtecknade. De återfinns på en förskola i hur kollegor beter sig mot varandra, hur barnen behandlas och vilken syn som pedagogerna har på föräldrarna. Efter en tid på en arbetsplats känner man till hur de etiska förhållningssätten oftast yttrar sig. Henriksen och Vetlesen skriver att sådana etiska förhållningssätt ger yrkesutövaren ett svar på hur **Jag** bör agera samtidigt som det betyder hur **Vi** bör agera (Ibid., s. 31). De menar alltså att frågan om hur en individ bör agera samtidigt är en fråga som rör hela arbetsgruppen. Detta gör det intressant när jag analyserar om jag handlat rätt, det innebär att det är något som är viktigt för hela arbetslaget. Genom egna och andras erfarenheter kan man förstå hur man bör handla på just denna arbetsplats. Mitt beteende har betydelse för andras beteende i framtiden.

Den enskilde måste kunna se sin roll och bedöma sina handlingar i ljuset av ett överordnat vi, i ljuset av hur vi bäst möter till exempel en elev i en given situation. För omvärlden och för de direkt berörda parterna måste det finnas sammanhang, förutsägbarhet och jämförbara situationer. Vad som gjorts tidigare ger signaler om vad som kan förväntas – eller krävas - nu (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 31).

Även om man har socialiserats in i ett förhållningssätt på en arbetsplats behöver det inte betyda att man handlar moraliskt. Även om man kommunicerar och agerar utifrån hur resten av gruppen gör så är det inte alltid det bästa sättet. En grupp kan hamna på fel kurs etiskt sett. Oavsett vilken etisk kurs gruppen har kan det leda till problem om en individ väljer att agera på ett annat sätt än gruppens (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 37). När jag gick emot mina arbetskamrater och inte höll med om att Caroline handlat helt fel, när jag inte deltog på

samma sätt i samtalet om brevet agerade jag utanför gruppens sätt. Jag handlade som individ vilket resulterade i att även jag blev utsatt för skitsnack. Jag blev utesluten ur gruppen i detta sammanhang, min kollega Anna vände mig ryggen när jag på lunchrasten inte svarade på ett sätt som hörde till gruppens gemensamma ståndpunkt. Jag kände att gruppkulturen fördes i en riktning jag som individ inte ville gå. Jag valde då att gå emot majoriteten vilket innebar ett utanförskap i denna händelse. Jag gjorde på samma sätt i händelsen med Maria och Saana. När jag fick frågan om jag hört Maria prata illa om Saana visar mina funderingar att det inte hör till kulturen på arbetsplatsen att ”tjalla”. Jag funderar på om kulturen varit att man alltid berättar allt för chefen, eller att man alltid berättar allt för alla hade jag nog utan att tänka vidare berättat för Saana. Jag ville vara lojal mot min kollega Maria och var tvungen att tänka länge innan jag bestämde mig för att föra informationen vidare. Eftersom jag valde att berätta och eftersom jag i den andra händelsen valde att gå emot gruppen säger detta då något om min lojalitet? Jag har i båda händelserna varit lojal mot chefen men inte mot mina arbetskamrater. Detta kan bero på maktpositioner eller en etisk grundtanke. Antingen var jag lojal mot chefen på grund av hierarki och att den som står högre upp har makt eller så berodde det på något annat. Jag tänker nog snarare att det beror på etiska grundtankar hos mig. I båda berättelserna såg jag en person, som inte var närvarande och kunde säga sin egen åsikt, bli utsatt.

Henriksen och Vetlesen konstaterar att handlingar efter sin övertygelse innebär att man är lojal mot sin egen moraliska integritet, genom att handla efter sin övertygelse tar man vara på sin egen självrespekt och moraliska känsla (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 41). Det innebär dock ett problem. Jag hade kvar min självrespekt men jag brydde mig inte om att mina kollegor upplevde sig kränkta av chefen. Jag satte mig själv över de andra. Min moraliska övertygelse i båda berättelserna ser jag handlar om att en etisk grundtanke hos mig är att även personer som inte är närvarande kan bli kränkta. Eftersom de som kände sig kränkta av brevet, enligt min uppfattning, inte blev utsatta för skitsnack tog jag inte det som en kränkning av någon som inte kunde försvara sig. Men jag ser också att jag vid ett tillfälle lät Maria snacka skit om en person som inte kunde försvara sig utan att jag gjorde något åt det. Detta var i händelsen med barnet, där hon klagade på att han krävde uppmärksamhet. Henriksen och Vetlesen skriver att yrkesetik handlar om oss själva och att erfarenheter hjälper oss att möta människor vi träffar. Om man är medveten om den etiska och moraliska dimensionen av sitt arbete kan man inte gömma sig bakom andra, man kan inte heller bortse från sitt eget ansvar i yrkeshandlingar (Ibid.). Jag har ansvar för mitt eget moraliska agerande, varför sa jag då inget om Emil?

Pliktetik och respekten gentemot människan

En plikt är i det här fallet en handling vi ålägger oss själva, eller åläggs av andra, att göra. En handling vi moraliskt känner att vi måste göra. En sådan plikt kan ofta sammanfattas i en regel vi tänker oss alltid ska gälla alla, till exempel ”man ska inte döda” eller ”man ska inte ljuga”. En pliktetisk regel kan hjälpa oss att avgöra vad som är rätt sätt att handla i en viss situation (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 174). Den mest kände pliktetikern, Immanuel Kant, levde i Tyskland på 1700-talet. För att fastställa vilka plikter vi bör leva efter menar Kant att man bör pröva sina handlingar mot *det kategoriska imperativet*. Det kategoriska imperativet lyder ”Handla endast efter den maxim efter vilken du tillika kan vilja att den blir en allmän lag” (Kant, 2006, s. 46). Det betyder att jag ska handla utifrån en önskan att alla gjorde lika, att mitt sätt att handla skulle vara det bästa vid alla tillfällen. I händelsen där jag berättade för chefen att Maria sagt saker bakom hennes rygg handlade jag enligt plikten att inte ljuga.

Enligt Henriksen och Vetlesens tolkning av Kant har konsekvenserna eller ens egna individuella önskningar ingen betydelse för att avgöra om handlingen är moraliskt riktigt (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 184). Enligt detta sätt att tänka gjorde jag rätt som svarade på Saanas fråga om jag hade hört Maria snacka skit om henne. Detta trots konsekvensen att Maria inte fick jobba kvar.

Man kan också tänka att jag handlade efter plikten om att se till barnens bästa. Eftersom jag inte var positiv till Marias förhållningssätt gentemot barnen förmedlade jag till en person i maktposition min inställning gentemot Maria. Jag bröt inte mot plikten att tala sanning eftersom jag höll mig till det chefen frågade efter men antagligen lös min känsla igenom. Genom att tala om vad jag hade hört sänkte jag medvetet en person. Jag visste att Saana inte skulle tycka att Maria gjort rätt som kallade henne för galen men jag berättade ändå. Enligt plikten gjorde jag rätt även om det inte kändes helt rätt i efterhand. Om jag lever efter regeln att alltid se till barnens bästa kan jag tolka mitt sätt att handla som rätt även i den andra berättelsen. Istället för att bli upprörd och prata om chefens agerande med mina kollegor valde jag att sätta mig och leka med barnen. En närvarande pedagog borde vara för barnens bästa anser jag. Men om jag drar plikten om barnets bästa till sin spets borde jag ha ingripit mot mina kollegor och sett till så att de lämnade ämnet och också deltog i barnens lekar. Mitt handlande att inte agera mot mina kollegor var då fel. För att jag ska kunna säga att jag handlar utifrån plikten rörande barnens bästa skulle jag ha sett till så att mina kollegor slutade prata och började vara mer aktivt med barnen vid det tillfället då de pratade ute på gården.

För Kant var människans möjlighet till fria handlingar det som ger oss vårt människovärde. Att säkerställa människors möjlighet att handla fritt är att respektera människovärdet. Människor har rätt att bestämma över sig själva och detta hänger ihop med respekten för det mänskliga värdet (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 182). Jag funderar på om detta handlar om integritet. Jag inser att jag var inne och trampade på Marias personliga integritet när jag sa till henne att jag ansåg att hon handlade fel som uttryckte sig om Saana. När jag pratade med Maria var det för att uttrycka min personliga åsikt att man inte säger vad som helst om en annan människa. Jag tolkar Kants tankar om människans fria handlingar till att även gälla frihet att uttrycka sig. Då är jag återigen inne på människans rätt att uttrycka sig. Enligt Kant är det att respektera människovärdet. Jag tänker dock att om det en person uttrycker klankar ner på en icke närvarande människa respekteras inte den människans värde. Vems människovärde är det rätt att respektera? Den som uttrycker sig eller den som inte kan försvara sig? Detta handlar om skitsnackets vara eller icke vara eftersom det i skitsnackets negativa former pratas om frånvarande personer.

I situationen med brevet sa jag INTE till Anna eller någon annan av mina kollegor att jag tyckte de skulle hålla sina åsikter för sig själva som jag sa till Maria. Jag var tyst och valde att inte kommentera. Det kan ha berott på att i fallet med Maria var hon ensam och i händelsen med brevet var det en grupp som uttryckte sig. Antingen var jag feg som inte sa något eller så hade jag lärt mig något av den tidigare händelsen. Jag kan tänka mig att det handlar om respekten för mina kollegors rätt att uttrycka sig. Deras rätt till sina egna åsikter. Jag hade genom att fundera och reflektera över första händelsen och mitt handlande förändrat mitt beteende. Jag tänkte att de har rätt att tycka och uttrycka sina åsikter. Samtidigt såg jag en icke närvarande människa bli kränkt genom skitsnack. Jag kände igen mina känslor och min upprördhet från den tidigare händelsen med Saana och Maria. Jag funderar återigen på om man kan kalla det för en kränkning om man inte vet om vad som sägs. Handlande det om kränkning av Caroline fast hon inte var där och hörde vad som sades? Det kanske till och med var jag som stod för en kränkning när jag berättade för Saana om vad Maria sagt. Innan dess kan hon ha varit lyckligt ovetande. Om jag går vidare och reflekterar över en plikt att 'aldrig kränka någon' eller att 'alltid förhindra kränkningar' är jag inne i en riktig snårskog. I så fall måste först begreppet och känslan kränkning utforskas, liksom min etiska tanke att kränkningar kan ske även mot personer som inte är närvarande, vilket inte finns plats för i denna essä.

Jag kan också se den första berättelsen ur vinkeln att Saana – chefen – använde mig som ett medel för att få bort Maria. Kant har förtydligat sitt kategoriska imperativ med förklaringen: ”Handla så att du aldrig behandlar mänskligheten i såväl din egen som i varje annan person bara som ett medel utan alltid tillika som ett ändamål” (Kant, 2006, s. 55). Det betyder att vi ska behandla människor på ett sätt som främjar respekt och förståelse och inte bara som ett medel för att uppnå något. Denna respekt kan exempelvis visa sig genom kommunikation mellan parter (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 183). Kant hävdar att autonomi är grunden till människans värdighet, han skriver särskilt om viljans autonomi (Kant, 2006, s. 59ff). Kant likställer alla människor och kallar dem förnuftiga varelser och tillerkänner dem frihet att handla och tänka (Ibid., s. 76). Autonomi betyder självbestämmanderätt, jag tolkar det som att alla har möjlighet att själva bestämma över sitt eget handlande. Han verkar mena att alla människor har möjlighet att handla moraliskt rätt och om alla handlar utifrån det kategoriska imperativet kommer alla att handla moraliskt rätt. Om jag i en situation blir behandlad som ett medel hur påverkar det mig när jag befinner mig i liknande situationer? Man kan ju tänka sig att jag nästa gång drar öronen åt mig och väljer att agera annorlunda. I händelsen med brevet valde jag att hålla mig lite undan. Det kan vara på grund av mina tidigare erfarenheter som jag inte ville bli indragen. Jag tror att i och med Kants självbestämmanderätt innebär det också en plikt att tänka efter, att till exempel koppla sina eventuella kommande handlingar till det kategoriska imperativet, att handla utefter viljan att handla moraliskt rätt. I så fall kan jag inte bara följa med strömmen eller acceptera att mina handlingar styrs av gruppen eller tidigare erfarenheter. Mina tidigare erfarenheter kräver reflektion för att ett annat handlande ska kunna vila på dem.

Inom pliktetiken handlar det ofta om plikter man känner sig tvingad att handla utifrån. I situationen med brevet kan jag inte hitta några absoluta plikter jag hade att förhålla mig till om man inte ser ’snacka inte skit om någon’ som en sådan plikt. Eftersom vi alla på arbetsplatsen skrivit under ett avtal att inte prata bakom ryggen på andra ser jag att våra överordnande vill att vi ser det som en plikt att följa. I Kants pliktetik är det dock bara en äkta moralisk plikt om man själv väljer det utifrån sin egen moraliska natur, att bli ålagd av någon annan upplevs inte som en sådan plikt (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 185). Om vi nu skulle uppleva ’snacka inte skit om någon’ som en plikt bröt vi alla mot den plikten. Anledningen till att vi bröt mot den plikten kan vara att det inte är en plikt vi skulle vilja räkna till allmän lag enligt Kants kategoriska imperativ. Det kan också vara så att flera ser skitsnackets positiva bitar, till exempel en känsla av samhörighet eller friheten att ventilera sina känslor, och därför

väljer att inte se 'snacka inte skit' som en plikt. Om jag bortser från de positiva sidorna av skitsnack jag skrev om tidigare så kanske det fortfarande är etiskt rätt gentemot sina medmänniskor att följa den plikten och inte snacka skit men är det ett etiskt rätt handlande gentemot mig själv. Har jag en etisk plikt gentemot mig själv? Den etiska plikt jag kan se att man har mot sig själv är att handla utifrån sin egen moraliska integritet som jag diskuterat tidigare, att följa sin egen moraliska kompass.

Diskursetik och gruppens moraliska utveckling

Kants pliktetik handlar om den enskilda människans moraliska uppfattning, den är en etik där aktören talar med sig själv för att komma fram till vad som är etiskt rätt till skillnad från diskursetiken som handlar om samspel. Den tyske filosofen Jürgen Habermas utvecklar pliktetiken (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 189) och Georg Herbert Meads tankar om ett samhällsligt producerat jag (Reese-Schäfer, 1995, s. 50) till diskursetiken. Habermas anser att starka värderingar är inbäddade i en självförståelsekontext. Ens självuppfattning har att göra med vilka ideal man eftersträvar. Förståelsen av ens identitet flätas ihop av jaget och jag-idealet (Habermas, 1995, s. 18f). Ideal man eftersträvar har alltså betydelse för hur man uppfattar sig själv. Mitt ideal i detta sammanhang är en person som inte snackar skit varför jag uppfattar mig själv som en person som inte snackar skit även om fallet motbevisas.

Enligt Henriksen och Vetlesen tas i Habermas diskursetik hänsyn till flera inblandade aktörer. Allas synpunkter ska komma fram. Diskurs betyder i det här fallet dialogbaserad diskussion och diskursetiken utgår från att ens moral utvecklas i samspel med andra genom meningsskiljaktigheter och diskussion. Genom samtal vinner man alla berörda parter frivilliga godkännande. Kommunikationen om moraliska handlingar inom diskursetiken utgår från att pröva om jag har rätt och inte i att bevisa att jag har rätt (Henriksen & Vetlesen, 2013, s. 191ff). Reese-Schäfer tolkar Habermas som menar att jaget alltid bildas i kommunikation med andra. Reese-Schäfer fortsätter att förklara Habermas utgångspunkt med att varje individ finns i ett diskursuniversum och att detta diskursuniversum omfattar alla som berörs av situationen det handlar om (Reese-Schäfer, 1995, s. 51). Enligt diskursetiken är en norm giltig om alla berörda uppnår enighet om att denna norm gäller (Ibid., s. 63). För en arbetsplats gäller då att en norm bara är en norm om alla i arbetsgruppen är eniga och följer den. Som jag tidigare påpekat förstår jag det som att ledningen på min arbetsplats önskar att vi följer normen/plikten att skitsnack är något vi inte sysslar med. Utifrån diskursetikens tankar om att

alla behöver vara eniga om en norm tänker jag att det räcker med att en person på arbetsplatsen motsäger sig den normen så gäller den inte längre. Det handlar då inte längre om en norm att inte snacka skit utan om ett önskvärt beteende. En norm i en grupp är svår att gå utanför men ett önskvärt beteende kanske är lättare att bortse ifrån.

En skillnad inom diskursetiken, jämfört med pliktetiken, är att man tittar på de förutsebara konsekvenserna vilket man inte gör inom pliktetiken. En likhet är den grundläggande principen om att alla är likvärdiga. Principen om likvärdighet är knuten till självbestämmande som jag skrev om tidigare, det betyder att om någon annan bestämmer över mig är vi inte likvärdiga, den andra utövar då sin makt mot mig. Makt är diskursetikens motsats (Henriksen & Vetlesen, 2013, ss. 191-193). Tanken inom diskursetiken om allas lika värde passar också med viktiga skrivningar i läroplanen för förskolan, jag menar därför att detta är en etik som kan ligga som grund inom förskolan och då även inom förskolans arbetslag. I läroplanen står det redan i första meningen om att förskolan ska vila på demokratins grund. Sedan fortsätter det att handla om grundläggande demokratiska värderingar, respekt för mänskliga rättigheter och alla människors lika värde. Detta är värden som förskolan ska sträva mot. Denna värdegrund

uttrycker det etiska förhållningssätt som ska prägla verksamheten. [...] Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle och därför är vuxna viktiga som förebilder (Skolverket, 1998 [rev 2010], s. 4).

Jag anser att eftersom vi pedagoger är förebilder för barnen är det viktigt att vi handlar utifrån en etisk grund. Barnen är morgondagens demokratiska medborgare som vi vill ska få med sig erfarenheter gällande moraliskt riktiga handlingar. Det brukar sägas att barn gör som vi gör och inte som vi säger. Vi behöver genom våra handlingar visa vad som är moraliskt riktiga handlingar. Gör vi det genom att snacka skit på arbetsplatsen? Om jag jämför diskursetik och pliktetik ser jag att skillnaden är gruppens moraliska handlande gentemot individens moraliska handlande. Inom diskursetiken kommer vi tillsammans överens om vilka normer som bör råda och dessa kan revideras genom samtal. Jag tolkar det som att diskursetiken skapar en gemensam grund för människor att stå på. I och med denna gemensamma grund funderar jag på om diskursetiken är något att sträva mot i ett arbetslag på en förskola idag. Kommunikation, likvärdighet och öppenhet borde främja samarbetet arbetskamrater emellan och dessutom ge barnen förebilder värda att följa i ett demokratiskt samhälle. Om vi inom

förskolan arbetar i team där alla räknas som jämbördiga stämmer det diskursetiska synsättet bra med hur arbetet fungerar.

Jag tolkar det som att min arbetsplats strävat mot ett liknande synsätt som visas inom diskursetiken. Vi har alla olika roller och det finns olika titlar men vi har enats om att alla är lika viktiga för arbetet med barnen. Detta syns i vår vision. Händelsen med brevet gör ett starkt avbrott mot denna trend med jämbördighet. Chefen Caroline visade sin maktposition och ställde sig över oss andra. Detta kan förklara varför det blev en så stark reaktion i arbetslaget. Plötsligt fanns det inte längre en chans till samtal och diskussion. Den gemensamma grunden utsattes för en jordbävning och sprack. Arbetsgruppen reagerade starkt mot brytningen i modellen som påvisades. I denna händelse samtalades det om vad mina kollegor tyckte var ett felaktigt moraliskt beteende. Chefen utövade sin makt och var samtidigt inte där vilket inte bjöd in till samtal om vilket agerande som vore det bästa. Jag gav mig inte heller in i händelsen vilket inte bjöd in till det viktiga samtalet. Jag tyckte att mina arbetskamrater överreagerade men genom att göra det ställde jag mig över dem och tyckte att jag visste bättre. Jag varken bjöd in till samtal eller visade på en jämbördighet på grund av att jag inte ville gå in i skitsnack. Även i den första händelsen ser jag ett liknande beteende hos mig. Om jag tänker utifrån diskursetiken ser jag att när jag pratade med Maria, om att jag inte tyckte om hennes sätt att uttrycka sig om Saana, utövade min makt mot henne. Jag satte mig över henne och pratade både med henne och med chefen om mina åsikter. Att handla utan att se till allas lika värde är ett förkastligt beteende enligt denna etiska princip, en ursäkt är dock att jag bjöd in till samtal med Maria om hur jag upplevde situationen även om jag kanske kunde uttryckt mig på ett annat sätt:

”Jag tänkte på det där du sa om Saana tidigare”, börjar jag lite försiktigt. ”Jag tycker inte det är ok att säga att någon är galen. Jag vet vad du tycker men du kanske bör hålla det för dig själv”, fortsätter jag. ”Men hon är ju inte klok. Hon MÅSTE vara sjuk i huvudet ”, upprepar Maria.

Om vi på en arbetsplats vill ha ett öppet klimat behöver vi öppna upp för samtal och inte stänga ner som gjordes i båda mina berättelser. I arbetsgrupper inom förskolan talas det ofta om ett öppet klimat och vikten av att tala med varandra. Detta tolkar jag som en önskan om att ett diskursetiskt förhållningssätt ska råda. Men vad säger diskursetiken om skitsnack? Eftersom diskursetiken förespråkar kommunikation mellan alla berörda parter och skitsnack ofta går ut på att prata om någon icke närvarande tolkar jag det som att skitsnack är ett moraliskt felaktigt beteende. Däremot verkar det som att skitsnack kan vara en del av den

moraliska utvecklingen i en grupp enligt sociologen Èmile Durkhemis observationer. Reese-Schäfer tolkar Habermas verk och etik och där tas Durkheims observationer om den moraliska utvecklingen i en liten stad upp. Det han fann var några sociologiska regler: 1. Moral behövs för att stabilisera gemenskapskänslan. ”Man träffas och språkar om saker och ting, man upprörs gemensamt över överträdelser, alltifrån rena brott till avvikande beteendesätt hos någon udda figur” (Reese-Schäfer, 1995, s. 60). 2. Regler om moral verkar utvecklas spontant i gemenskaper och visar sig genom att medlemmar i gruppen blir upprörda på något/någon (Ibid.). Jag tolkar det som att moral behövs för gemenskapen och den bildas genom att man pratar om andra. Slutsatsen är att skitsnack är ett moraliskt felaktigt beteende som ändå behövs för att utveckla moralen hos en grupp. Hur kan detta gå ihop? Hur kan ett moraliskt felaktigt beteende utveckla moralen? När jag sammanfattade skitsnacksdelen skrev jag att skitsnack sänker moralen i en grupp samtidigt som det stärker samhörigheten. Det kan nog stämma men det kan sluta med en väl sammansvetsad grupp med en moralkompass som pekar åt fel håll.

Gruppdynamik och organisationskultur

En grupp består av individer. Alla individer är olika och reagerar på olika sätt på grund av erfarenhet, personlighet, kultur och så vidare. Jag tänker här dock inte gå in på individernas orsaker till handlande. Jag tänker titta på hur gruppen och organisationens kultur påverkar individernas agerande och kommunikation.

På en förskola kan man tänka sig att pedagogerna ser sin tillhörighet till olika arbetsgrupper. Varje avdelning kan vara en arbetsgrupp, varje yrkestitel kan vara en arbetsgrupp (till exempel kan barnskötarna ha sitt forum och förskollärarna ha sitt forum för samarbete), olika projekt kan ha tillfälliga grupsammansättningar samtidigt som alla pedagoger på förskolan tillsammans kan vara ett stort arbetslag. Det är detta stora arbetslag jag kommer titta närmare på. Flera avdelningars pedagoger och en förskolechef är enligt detta perspektiv en arbetsgrupp.

Psykologen Kjell Granström har i sin bok *Dynamik i arbetsgrupper – Om grupprocesser på arbetet* delat in arbetsgrupper i olika organisationsmodeller. Han hävdar att olika organisationsstrukturer påverkar människors sätt att agera och tänka om sitt arbete (Granström, 2006, s. 9). Att veta vilken typ av organisation man befinner sig i verkar positivt för arbetet. Granström preciserar tre organisationsmodeller; en hierarkisk organisation, en

matrisorganisation samt en teamorganisation. Den hierarkiska jämförs med strukturen inom militären där alla i organisationen har en väldefinierad och väl avgränsad uppgift att sköta. Instruktioner och arbetsuppgifter kommer uppifrån. Matrisorganisationen bygger mer på personliga egenskaper och resurser. Arbetsmetoder och grupperingar förändras och anpassas. Organisationen kan förändras utifrån olika projekt som pågår och grupper bildas utifrån kompetens. Chefen bildar gruppen och en gruppleadare utses. I teamorganisationen har ett team tillsammans ansvaret för arbetsuppgifterna. Det finns en ledningsgrupp med en representant från varje team som samarbetar och fördelar arbetsuppgifter till respektive team och inte till individer (Granström, 2006, ss. 9-18).

Det förefaller rätt uppenbart att många politiska beslut om bl.a. skolan, vården och socialtjänsten uttrycker förväntningar på att man skall organisera sitt arbete enligt en struktur som påminner om teammodellen. Samtidigt finns det åtskilliga dokument och bestämmelser som reglerar arbetet enligt det hierarkiska tankesättet. Det rör sig exempelvis om avtalstexter, avsnitt i förordningar och anvisningar eller olika behörighetskrav för speciella tjänster. Parallellt med detta händer det att lokala politiker, administratörer och företagsledare förväntar sig att utvecklingsarbete och innovationer skall ske enligt en matrismodell. Det är således inte ovanligt att alla tre modellerna uppträder sida vid sida och konkurrerar med varandra (Granström, 2006, ss. 24-25).

Detta står man inför dagligen på en förskola. Det blir en krock mellan teammodellen där varje arbetslag tillsammans har ansvar för avdelningen och den hierarkiska modellen som syns i olika dokument. Tanken att alla pedagoger bär samma ansvar för barnens utveckling och lärande krockar med den hierarkiska modellen genom att läroplanen starkt betonar förskollärarens roll. Till exempel har läroplanen för förskolan inom varje målområde en överskrift med förskollärarens ansvar, det handlar bland annat om varje barns utveckling, om normer inom barngruppen samt om samverkan med föräldrar och med skola (Skolverket, 1998 [rev 2010], s. 8ff). I en sådan organisation med dagliga krockar mellan teammodell och en hierarkisk modell kan jag förstå om det blir otydligt för individerna i gruppen. Jag påstår att skitsnacket kan vara en signal på otydlighet vilket också är beskrivet i avsnittet om skitsnack. Enligt Granström är tydlighet en viktig faktor för att arbetet i gruppen ska fungera optimalt. Tydlighet kan finnas oavsett vilken typ av organisation man arbetar inom. I en tydligt strukturerad grupp vet alla ansvarsfördelningen, vilka frågor man har befogenhet att själv fatta beslut i, vilken policy som gäller för arbetet, vilka medel och vilket utrymme som

finns för att utföra arbetet. I en tydlig organisation finns också struktur kring samarbete, som t.ex. mötestider och mötesrutiner (Granström, 2006, s. 27ff).

I händelsen med brevet hade jag uppfattningen att organisationen jag arbetade i stort sett var en teammodell. När då Caroline i brevet skrev utifrån en tydlig hierarkisk modell där hon visade sin makt som chef blev jag förvånad. Jag tänker att denna krock resulterade i en otydlighet kring vilken slags organisation vi befann oss i och vi blev osäkra på hur vi skulle hantera situationen. Vi hanterade situationen olika. Några började prata om händelsen med andra, några var tysta. Möjligen utgick våra handlingar från personliga erfarenheter. Som jag skrivit tidigare kan det ha varit så att jag i det första dilemmat blivit avskräckt från att snacka skit och därför valde att inte gå in i detta på samma sätt som andra. I avsnittet om skitsnack beskrev jag osäkerhet som en utlösande faktor för skitsnack. I detta fall en osäkerhet om vilken typ av organisation vi befann oss i.

Min analys av den i berättelserna beskrivna organisationen på min arbetsplats är att det är en otydlig teammodell i grunden. Enligt Granström har gruppsammanskomster i den här typen av grupp en viktig social funktion, gruppen kan fungera som en slags emotionell avlastning. I gruppen avhandlas det som rör den egna arbetssituationen utan att för den skull förändra arbetet mycket i positiv riktning. (Granström, 2006, s. 32). Detta stämmer med skitsnackets funktion som ett sätt att känna samhörighet och lätta på trycket. Om man ser det ur den vinkeln har skitsnacket i gruppen en viktig social funktion men den grundar sig på otydlighet i organisationen. Om man tydliggör organisationen kommer då skitsnacket försvinna?

Beteendevetaren och organisationskonsulten Pirkko Jonsson har i boken *Arbeta i grupp* sammanställt kännetecknen för en effektiv arbetsgrupp. Enligt dessa kännetecken är atmosfären i gruppen informell, alla deltar i diskussioner och är väl medvetna om målen, alla håller sig till det som rör gruppens uppgifter, man lyssnar på varandra och är öppna för andra åsikter, samarbetet bygger på kommunikation och beslut bygger på en slags samstämmighet efter diskussion, kritik inom gruppen är konstruktiv och leder till att undanröja hinder och gruppen samtalar om hur den fungerar (Jonsson, 2001, ss. 43-44). Dessa kännetecken tycker jag passar bra ihop med diskursetiken genom att kommunikationen och allas delaktighet kommer fram. En slutsats kan vara att om man är överens inom arbetsgruppen om vilka etiska tankar som ligger till grund för samarbetet kan flera av dessa framgångsfaktorer för en effektiv arbetsgrupp uppfyllas.

Systemteori

Psykologen Lars Svedberg beskriver att i det systemteoretiska perspektivet ser man på gruppen som ett öppet system. Individer ingår i många olika system som påverkar varandra. Relationer, processer och miljön där gruppen befinner sig har betydelse för hur den fungerar (Svedberg, 2012, s. 50). Likaså skriver psykologen Oscar Öquist i sin bok *Systemteori i praktiken*, han menar att inom systemteorin ser man inte bara på individen utan på individen i sitt sammanhang. För att förstå mänskligt beteende utifrån det här perspektivet tittar man på människan i sin totala kontext. Individen formas av sina omgivande system, t.ex. familj, arbetskamrater och kultur, och skapar sig en egen modell av världen utifrån erfarenheter. Denna modell gör att man upplever struktur och stabilitet i tillvaron men kan också göra att livet känns inskränkt. Likadant är det med grupper. Inom gruppen bildas en kultur som garanterar gruppens fortsatta existens men som samtidigt kan göra att gruppmedlemmarnas friheter kan bli beskurna. Vårt beteende påverkas av hierarkin i en grupp och riktningen går uppifrån och ner. Detta innebär att det inte gör så stor skillnad om man försöker ändra på enstaka handlingar i en beteendehierarki eftersom gruppens handlingar påverkas uppifrån. Om man vill påverka ett system behöver det göras utifrån systemets sätt att fungera, gruppens egna mål eller färdriktning (Öquist, 1992, ss. 7-29).

En viktig tanke inom systemteorin är att alla grupper strävar efter någon form av balans (Svedberg, 2012, s. 50). Denna strävan är ett sätt att hushålla med energi och yttrar sig som att om någon vill förändra något i gruppen kommer krafter att motverka denna förändring. Individens handlingar kan ofta förklaras av det pågående spelet i gruppen, strävan efter balans. En individ har på grund av detta svårt att själv påverka sitt beteende, man är så att säga fast i en roll. Däremot kan förändring ske om systemet - gruppen - förändras (Ibid., s. 50ff).

Jag kan se på mitt beteende utifrån gruppens strävan efter balans. Mitt agerande kan då förklaras som att Maria genom sitt sätt att vara och prata drog åt ett håll och jag, för att hålla arbetsgruppen i balans, blev ”tvingad” att dra åt ett annat håll. Liksom när gruppen blev upprörda över brevet fick jag rollen att hålla emot. Det skulle kunna vara därför jag har funderat så över mitt beteende, jag förstod inte mitt eget agerande fullt ut eftersom jag blev påverkad av gruppens agerande.

I ett system finns det saker som påverkar vilken frihet individen har, vilka handlingar som är möjliga inom systemet. Det kan handla om vad medlemmarna i systemet för med sig för

värderingar och regler samt vilken organisatorisk ram som finns, till exempel om man befinner sig på en förskola eller i hemmet (Öquist, 1992, s. 48). Detta gör att individens handlande inte är helt fritt utan påverkas av gruppens ramar. Jag tror att mitt handlande var inom ramarna även om det inte upplevs som accepterat av alla i gruppen. Jag tänker särskilt på Maria, hon upplevde säkerligen inte mitt sätt att föra vidare vad hon sagt som ett accepterat agerande men eftersom jag faktiskt gjorde det var det ett handlande som ändå var inom ramarna på arbetsplatsen. Handlingarna som är möjliga inom systemet utgår från medlemmarnas värderingar och regler. Där menar jag att ens moraliska integritet och ens etiska grundtankar spelar stor roll. Varje individ för med sig egna värderingar, tankar och regler. Detta plus arbetsplatsens organisation och styrande lagar blir tillsammans gruppens ramar. Enligt systemteorin finns det inga enkla orsakssamband, allt är vävt samman i orsakskedjor och komplexa nätverk mellan handling och konsekvens (Svedberg, 2012, s. 53).

Makt

Jag har på flera ställen nämnt begreppet makt utan att förklara det närmare. Jag ser att makt är något som kan ha påverkat mitt agerande. I varje avsnitt har jag skrivit något om makt. Jag har skrivit att skitsnack är en form av maktmedel, att Caroline visade sin makt genom brevet vilket fick oanade konsekvenser för gruppen. Jag har också skrivit att diskursetiken är något som verkar vara en vision att sträva efter inom förskolan och att makt är diskursetikens motsats. Jag har tagit upp att jag förmedlade min inställning mot Maria till en person i maktposition. Jag kanske berättade för Saana om vad Maria hade sagt på grund av att Saana var en person med uttryckt makt, det kan ha varit så att jag kände att jag inte hade något annat val än att svara på Saanas fråga just på grund av makthierarkin.

Det verkar som att jag måste ta upp detta område för att kunna förstå processerna i arbetsgruppen och förstå mitt eget handlande. Birgitta Wistrand har erfarenhet av makt utifrån sin position som politiker. Hon har skrivit boken *Milda makter* och enligt henne handlar den vanligaste definitionen av makt om att kunna påverka en eller flera personer till att göra vad man vill (Wistrand, 1993, s. 176). Den norska professorn Fredrik Engelstad förklarar istället makt som förmågan att få något att hända, det handlar om någon form av social förändring. I sin bok *Vad är makt* skriver han att svaret på frågan om vad makt är beror på vilket område man talar om och att makt kan visa sig på en rad olika sätt t.ex. genom hierarkier, härskartekniker, våld, lagar, sätt att kommunicera och så vidare (Engelstad, 2006, s. 15). När

det gäller maktpositioner i organisationer så innebär det att det finns normer och roller som är givna vilket påverkar handlandet. Den som utövar makt har av andra fått mandat att utöva detta. Det innebär också att förväntningar finns på utövaren (Ibid., s. 66ff).

Engelstad betonar att för att utöva makt krävs det något styrmedel. Ett styrmedel kan vara språket. Språket får makt genom att det man säger är en tolkning som i sin tur också kräver en tolkning för att förstås. Man uttrycker sig så att det man förmedlar ska tydas ur en viss synvinkel. Det finns också vissa berättartekniska knep att använda för att visa sin makt över andra, det kan handla om ironi eller metaforer (Engelstad, 2006, s. 48ff). Jag funderar över om sättet att kommunicera kan vara en slags härskarteknik, ett sätt att styra över andra. Om kommunikation är ett sätt att visa sin makt kan jag förstå hur skitsnack kan vara ett maktmedel som tidigare beskrivits. Jag har även nämnt förskolans organisation som en krock mellan hierarkisk modell och teammodell. I en hierarkisk organisation går det inte att komma ifrån makten, den är inbyggd. Jag tänker att makt genom överordnade chefer med bestämmanderätt kan ge en trygghet och tydlighet inom organisationen vilket är viktigt i en organisation. I en hierarkisk organisation med inbyggd makt är det nog svårt att sätta sig upp mot makten oavsett vilka etiska grundantaganden individen har och oavsett om man utgår från sin egen moraliska integritet. Eftersom jag kommit fram till att min arbetsplats var en krock mellan hierarkisk modell och teammodell finns ändå makten i den hierarkiska modellen. Detta gör det svårare för mig att sätta mig upp mot chefen och låta bli att svara på frågan om vad jag hört Maria säga om Saana. Det gör det också svårt för mina kollegor att direkt konfrontera Caroline om vad som menades med brevet. Ingen kontaktade henne trots att flera var upprörda. Normer och roller är till viss del fasta i en organisation vilket påverkar ens handlingsmöjligheter.

Jag sa i situationen med brevet att vi kanske behövde bli behandlade som barn. Min tanke var då att vi som grupp handlade som barn och behövde en tydlig ledare att följa, en förälder att hålla i handen. Det kanske ligger något i detta. Docent Stefan Svenningsson och professor Mats Alvesson, båda vid Ekonomihögskolan vid Lunds universitet, utforskar förhållanden runt ledarskap och menar att det finns teorier om ledarskap där gruppen påverkar vilken typ av ledarskap som är lämpligt. Olika egenskaper hos efterföljarna gör att ledarskapet bör anpassas efter dem (Svenningsson & Alvesson, 2010, s. 45f). Om jag reflekterar fritt utifrån ett systemteoretiskt perspektiv på makten så kan man tänka sig att för att balansen ska hållas blir chefen automatiskt mer auktoritär om gruppen blir mer barnslig, alternativt om chefen blir auktoritär protesterar gruppen. Det finns även teorier om hur efterföljarna konstruerar

ledarskapet utifrån sociala eller individuella behov (Ibid., s. 48). Makten är alltså ett samspel mellan ledare och följare. Enligt Engelstad är makt bara makt om efterföljarna accepterar det (Engelstad, 2006, s. 55). När mina kollegor blev så upprörda över brevet gav de Caroline makt. Caroline fick makt att styra över kräftskivan fast hon inte ens fanns på plats. Betyder detta att skitsnack bara är ett maktmedel om man ser det som ett sätt att styra? Östergren menade att skitsnacket kan vara en resurs och en väg till utveckling om vi alla blir medvetna om det. Jag har inga som helst belägg men funderar på vad som händer med skitsnacket om vi gör oss medvetna om dess inbyggda maktmetoder, kan det vara så att skitsnacket då får den positiva klang som beskrivs av både Östergren och Michelson, van Iterson och Waddington?

I delen om etik beskriver jag makt som diskursetikens motsats. Wistrand säger att makt kan sitta i strukturer, maktens principer är rotade i vår kultur och i våra tankestrukturer. Det kan tyckas som att makten sitter i väggarna i en organisation (Wistrand, 1993, s. 185). Jag menar att det därför kan vara svårt att arbeta utifrån diskursetiken i en organisation med krockar mellan hierarkisk och teammodell. Enligt min teori behövs en teammodell för att diskursetiken ska fungera.

Slutord

Jag har i och med skrivandet av denna essä förstått att skitsnack är ett brett begrepp som innehåller allt från småprat till förtal. Min uppfattning om ordet och fenomenet skitsnack har förändrats. Från att ha tyckt att skitsnack enbart handlar om att tala illa om någon har jag förstått att det går att se på olika sätt, vilket betyder att en annan person kan ha en helt annan uppfattning av själva ordet skitsnack än vad jag har. Jag har nu mer förståelse för fenomenet skitsnack och förstår att det kan ha vissa positiva effekter och att det alltid finns något som ligger bakom, antingen det är hos individen eller inom gruppen. Samtidigt har jag i vardagen blivit ännu mer medveten om det som i allmänt tal kallas skitsnack. Jag har tidigare medvetet försökt att inte prata skit, med betydelsen nedsättande tal eller skvaller, men det är svårt att låta bli i vissa fall. Jag har nu blivit mer uppmärksam på varför och hur skitsnacket går till. Det finns former av skitsnack som verkar behövas för att vi ska må bra och fungera socialt. Jag tänker till exempel på situationer när man på en förskola har haft ett samtal med en förälder där man upplevt att det varit jobbigt, att man kanske inte nått fram till föräldern eller att man har helt olika åsikter om något. Efter ett sådant möte går man ofta till en kollega och pratar av sig. Detta skulle kunna klassas som skitsnack men det har en viktig funktion,

eftersom om man gör detta kan man lämna händelsen bakom sig och gå vidare. Det kan underlätta relationen med föräldern om man får ur sig sin frustration till en kollega istället för till föräldern. Sedan finns det också den formen av skitsnack som sprider negativitet och den anser jag inte hör hemma på en arbetsplats, den formen av skitsnack ställer till det i arbetsgruppen. Syftet med det man säger är, enligt min mening, det som ligger till grund för om det är en moraliskt felaktig handling eller inte.

Jag har funderat över vem som har tolkningsföreträde när det gäller om det man säger ska klassas som negativt skitsnack eller inte. Ibland är det solklart att man snackar skit, det är de gånger när syftet är att gotta sig i skvaller, eller när man vill skada någon, alternativt höja sig själv genom andras misslyckanden. Men det verkar finnas en gråzon där individens perspektiv har betydelse. Tar jag den utsattes perspektiv kan det som sägs, även om det är harmlöst, uppfattas som skitsnack. Om jag däremot tar skitsnackarens perspektiv kanske jag inte alls får samma uppfattning. Där anser jag att syftet med det man säger är viktigt.

Det är fascinerande att skitsnack uppstår och fortsätter när det på arbetsplatser uppfattas som något negativt. Jag funderar på om det beror på att man som individ känner av de positiva delarna, de delar som handlar om gemenskap, känslan av tillhörighet och lättnaden när man får ur sig något man grubblar på. Sättet att kommunicera med varandra bildar gruppens miljö samtidigt som man blir påverkad av den redan befintliga gruppkulturen – det verkar vara en växelverkan. Individen påverkar gruppen och gruppen påverkar individen. Att följa med i skitsnacket på arbetsplatsen verkar också vara ett sätt för chefen att få kännedom om vad som händer på arbetsplatsen för att snabbt kunna ta tag i eventuella orosmoment. Det kan vara en informationskanal både till och från ledningen. En av de största orsakerna till varför skitsnack uppstår verkar vara otydlighet och osäkerhet som framkommer vid flera tillfällen i mina undersökningar. Det kan vara både osäkerhet hos en individ eller otydlighet i en grupp. En sådan otydlighet, särskilt inom förskolan, ser jag är krockar inom organisationsmodeller men det kan också vara etiska krockar. Förskolan som helhet verkar ha en diskursetisk vision men jag har kommit fram till att det kan vara svårt i en organisation där en teammodell krockar med en inbyggd hierarkisk modell. En arbetsgrupp behöver gemensamt komma överens om vilken etisk grund man ska stå på så att alla är ense om vad som är rätt handlande och hur man pratar med och om varandra. Om man har en gemensam etisk grund som är väl förankrad hos alla är det lättare att veta hur man ska handla i uppkomna situationer. En osäkerhet som rör etiken, till exempel otydlighet kring vilka etiska grundtankar som finns inom gruppen eller en kollision mellan individens moral och gruppens moral, leder till förvirring i

handlingssituationer och man hamnar i dilemman om hur man bör agera, vilket kan resultera i skitsnack. Det var därför jag inte visste hur jag skulle agera när Saana frågade om jag hört Maria prata skit om henne. Jag funderade på vad som var rätt sätt att agera. Det var inget som föll sig självklart i och med krockar av olika etiska synvinklar. Genom teorier om grupper har jag förstått att ens handlande, tänkande och sätt att kommunicera till stor del blir påverkat av gruppen. Det finns ramar man som individ förhåller sig till och dessa ramar är en sammansmältning av värderingar hos individerna i gruppen, samhället, kulturen och strukturen i organisationen. Enligt min tolkning av Durkheims undersökning behövdes skitsnacket för att hjälpa en grupps moraliska utveckling framåt. Detta är jag dock skeptisk till. Jag har inte förstått hur det kan utveckla moralen att bli upprörd på någon annan. Jag förstår att det stärker gemenskapen att ha någon att prata illa om och jag kan också förstå att man kan komma överens om gemensamma regler genom att tillsammans titta på 'dåliga exempel', men jag vet inte om det var detta Durkheim menade. För att bli mer klar över vad han menade skulle jag behöva forska mer kring detta.

Jag har under skrivprocessen fått två insikter. Den ena handlar om att jag förstod en etisk grundtanke hos mig själv där jag utgår från att en person kan bli kränkt utan att veta om vad som sägs. Det är därför jag själv uppfattar skitsnack som något negativt. Jag insåg då också att det kan bli en krock mellan individens frihet att säga vad man tycker, tänker och känner ställd mot denna kränkning.

I metodavsnittet skrev jag om den hermeneutiska bågen med tre delar: 1, Naiv, okritisk förståelse. 2, Förklaring, analys. 3, Kritiskt prövad förståelse som kan fortsätta till en praktisk tillämpning i livet. Jag kopplade denna båge till skrivprocessen men har insett att den även kan användas till tolkning av skitsnack och ett sätt att använda reflektion kring skitsnack för att få förståelse och utveckling. Jag ser att jag under detta arbete gått igenom dessa steg. Först berättelserna som gav en bild av två händelser, sedan reflektion kring teorier och mitt eget agerande och nu är jag framme i slutsatser av mitt arbete där jag kommit fram till att jag lärt mig mycket. Jag tänker mig att man som individ kan använda detta för att granska sig själv och det man säger, men även i grupputveckling inom organisationer. Den hermeneutiska bågen skulle kunna vara ett sätt för grupper att bli medvetna om vad som är skitsnack, hur det uppfattas och upplevs och ett sätt att börja bygga en gemensam etisk grund genom att reflektera över och tolka det som sägs och hur det uppfattas. Jag menar att man kan använda varandras olika förförståelse för att få en vidare och djupare förståelse för gruppens sätt att kommunicera.

1. Naiv, okritisk förståelse – Vad har blivit sagt? Hur har det tolkats/tagits emot av berörda?
2. Förklaring, analys – Vad menades med det som sades? Vad var syftet?
3. Kritiskt prövad förståelse – Slutsats. Togs det som sades emot utifrån syftet? Vilka lärdomar finns att ta av händelsen?

Det jag skrivit om är ett brett ämne där jag skulle kunna fördjupa mig i flera olika delar, till exempel kommunikationsmodeller, genusperspektiv och andra etiska vinklars sätt att se på hur vi agerar och pratar. Det vore också intressant att fundera vidare över skitsnackets betydelse för relationer, alternativt relationers betydelse för skitsnacket.

Referenser

- Bech-Karlsen, Jo. (1999). *Jag skriver, alltså är jag - En bok för fackskribenten som vill berätta*. Lund: Studentlitteratur.
- Dewey, John. (1997). *Demokrati och utbildning*. Göteborg: Daidalos.
- Engelstad, Fredrik. (2006). *Vad är makt*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Granström, Kjell. (2006). *Dynamik i arbetsgrupper - Om grupprocesser på arbetet*. Lund: Studentlitteratur.
- Habermas, Jürgen. (1995). *Diskurs, rätt och demokrati*. Göteborg: Daidalos.
- Hammarén, Maria. (2010). *Skriva - en metod för reflektion*. Stockholm: Santérus.
- Henriksen, Jan-Olav., & Vetlesen, Arne. Johan. (2013). *Etik i arbete med människor*. Lund: Studentlitteratur.
- Jonsson, Pirkko. (2001). *Arbeta i grupp*. Stockholm: Bilda förlag.
- Kant, Immanuel. (2006). *Grundläggning av sedernas metafysik*. Göteborg: Daidalos.
- Michelson, Grant., van Iterson, Ad., & Waddington, Kathryn. (2010). Gossip in Organizations - Contexts, Consequences and Controversies. *Group and organization management*, 35 (4), 371-390.
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *skitsnack*. Tillgänglig <<http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/skitsnack>> 2015-10-10
- Patel, Runa., & Davidson, Bo. (2011). *Forskningsmetodikens grunder - att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Reese-Schäfer, Walter. (1995). *Habermas - en introduktion*. Göteborg: Daidalos.
- Skolverket. (1998 [rev 2010]). *Läroplan för förskolan*. Stockholm: Skolverket.
- Svedberg, Lars. (2012). *Grupp-psykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Sveningsson, Stefan., & Alvesson, Mats. (2010). *Ledarskap*. Malmö: Liber.
- Säljö, Roger. (2000). *Lärande i praktiken- ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Nordstedts.

Vikström, Björn. (2005). *Den skapande läsaren - Hermeneutik och tolkningskompetens*.
Lund: Studentlitteratur.

Wistrand, Birgitta. (1993). *Milda makter - om makt och maktstrukturer i våra liv*. Stockholm:
Trevi.

Öquist, Oscar. (1992). *Systemteori i praktiken*. Stockholm: Gothia.

Östergren, Marianne. (1994). *Skitsnack... bland vännerna, i familjen, bland arbetskamraterna*.
Stockholm: Alfabet.