

"Når det kommer til stykket, så er det jo vores hverdag, det handler om..."

- En undersøgelse af pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi



April, 2008
Anne-Kirstine Mølholt
Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation
Aalborg Universitet

FORORD

De pædagogiske arbejdsvilkår er under forandring. Der stilles et stigende antal krav til pædagoger såvel centralt som fra forældrenes side. Samtidig er uddannelsen ændret til i højere grad at ruste pædagogerne til de øgede forventninger. Den er nu en professionsbachelor. Samtidig arbejdes der i BUPL med initiativer rettet mod at styrke den pædagogiske profession. Der tegner sig således et billede af, at den pædagogiske viden og faglighed er kommet i fokus.

Denne undersøgelse er en del af dette fokus. BUPL har nedsat fem arbejdsgrupper, der fra forskellige vinkler skal producere viden omkring den pædagogiske profession. Undersøgelsen hører ind under arbejdsgruppen 'Profession og Vilkår' og omhandler pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. Udgangspunktet for undersøgelsen er pædagogernes egne oplevelser. Pædagogernes oplevelser bliver ofte overset, når det pædagogiske arbejde på forskellig vis er til debat. Flere undersøgelser – inklusiv denne – viser imidlertid, at det er vigtigt at tage højde for pædagogernes arbejdsvilkår og at inddrage deres perspektiver. Det er ikke udelukkende pædagogerne selv, der berøres, hvis de mistrives i institutionerne. Deres omgivelser påvirkes også.

Ønsket med denne undersøgelse er, at den kan bidrage læseren med en indsigt i pædagogernes arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi ud fra pædagogernes egne oplevelser. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke BUPL for godt samarbejde, god sparring og hjælp i forhold til at komme i kontakt med de deltagende institutioner. Ikke mindst vil jeg takke de pædagoger, som tog sig tid til at delagtiggøre mig i deres oplevelser som pædagoger. Uden deres deltagelse havde denne undersøgelse ikke været mulig.

Anne-Kirstine Mølholt

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	1
INDLEDNING	4
PÆDAGOGISK ARBEJDE I ET HISTORISK PERSPEKTIV	4
BAGGRUND FOR UNDERSØGELSEN	6
PÆDAGOGER I TAL	7
UNDERSØGELSESFOKUS	8
PRÆCISERING AF UNDERSØGELSENS FOKUS	9
PROFESSION OG PROFESSIONEL	11
TEORETISK PRÆSENTATION	13
PROFESSIONSSOCIOLOGIEN OG DENS TO RETNINGER	13
ABBOTT OG HUMANØKOLOGIEN	14
ABBOTTS SYSTEM AF PROFESSIONER	15
ABBOTTS FORSTÅELSE AF PROFESSION	17
ET KRAV OM JURISDIKTION	18
JURISDIKTION PÅ ARBEJDSPLADSEN	19
METODISKE REFLEKSIONER	21
FOKUSGRUPPEINTERVIEW SOM METODE	21
SAMPLING AF INFORMANTER	23
INTERVIEWSITUATIONEN	25
UNDERSØGELSESTILGANG OG ANALYSESTRATEGI	26
PERSPEKTIVER PÅ PÆDAGOGERS ARBEJDSVILKÅR	28
FTF-UNDERSØGELSER: PÆDAGOGER BLANDT ANDRE FAGGRUPPER	29
PÆDAGOGER OG DERES ARBEJDSVILKÅR	34
PÆDAGOGER I SKYGGEN	34
DU SKAL ÅBNE SCENEN HVER DAG	39
BUPLS MEDLEMSUNDERSØGELSER	42
BUPLS MEDLEMMER UNDER LUP	42
BUPL MEDLEMSUNDERSØGELSE	44
PRÆSENTATION AF ANALYSEN	49
VILKÅR FOR TRIVSEL	51
ARBEJDET MED BØRN	52
RELATIONEN TIL KOLLEGERNE	53
MEDBESTEMMELSE OG INDFLYDELSE	55

KONTROL OVER EGET ARBEJDE	57
AUTONOMI I EGET ARBEJDE	57
INTERN MEDBESTEMMELSE OG INDFLYDELSE	58
GRADER AF INTERN MEDBESTEMMELSE OG INDFLYDELSE	59
MEDBESTEMMELSE OG ANSVAR	61
FORHOLDET MELLEM TRIVSEL OG AUTONOMI I EGET ARBEJDE	63
LEDELSENS BETYDNING FOR PÆDAGOGERS AUTONOMI I EGET ARBEJDE	64
AUTONOMI OVER EGET ARBEJDE	66
EKSTERN MEDBESTEMMELSE OG INDFLYDELSE	66
HOLDNING TIL DEN PRAKTISKE UDFØRELSE AF DE EKSTERNE TILTAG	68
HOLDNING TIL DEN ADMINISTRATIVE UDFØRELSE AF DE EKSTERNE TILTAG	69
TRIVSEL OVER TID	72
TID TIL TRIVSEL	72
DEN FORANDREDE PÆDAGOGROLLE	74
TIL KAMP MOD DEN 'PÆNE' ROLLE	76
ANERKENDELSE AF PÆDAGOGER	78
ANERKENDELSE AF PÆDAGOGER I DET FORMELLE FORUM	78
FRA PROFESSION TIL PROFESSIONEL	79
AFGRÆNSNINGEN AF DEN PROFESSIONELLE	81
ANERKENDELSE AF PÆDAGOGER I DET UFORMELLE FORUM	82
ARBEJDS- OG ROLLEFORDELINGENS KOMPLEKSITET	83
DEN (U)SIKRE ROLLE	87
PÆDAGOGERNES FAGLIGE VIDEN	88
KONKLUSION OG PERSPEKTIVERENDE POINTER	92
LEDELSENS FAGLIGE OPBAKNING OG OPLEVELSEN AF TID	93
PÆDAGOGISKE ARBEJDSVILKÅR	94
DET PÆDAGOGISKE ARBEJDES MANGE FACETTER	95
EKSEMPLER PÅ PUNKTER TIL VIDERE DISKUSSION	98
LITTERATURLISTE	101

INDLEDNING

Igennem de sidste årtier er der fra forskellige vinkler kommet øget fokus på institutioners rolle og det pædagogiske arbejde. Såvel politisk som i medierne har emnet fået større bevågenhed. Debatten omkring institutioners rolle og det pædagogiske arbejde fylder følgelig meget i offentligheden, hvor det særligt er forældre og forskere, der bidrager med deres perspektiver. Det er sjældent pædagogerne, der kommer til orde. At pædagogerne synes fraværende i forhold til debatten omkring institutionernes rolle og det pædagogiske arbejde fremgår ligeledes ved, at de pædagogiske arbejdsvilkår ikke inkluderes i debatten. Debatten er særligt centeret omkring forskellige emner af børnepædagogisk karakter. At pædagogerne og deres arbejdsvilkår ofte udelades fra debatten, skyldes hverken en manglende holdning fra pædagogernes side, eller at deres arbejdsvilkår er uinteressante i forhold til en nærmere analyse. Tværtimod synes pædagogerne at befinde sig i en brydningstid. Deres uddannelse ændres, der kommer et markant antal tiltag fra central side, og pædagogernes holdning til det pædagogiske arbejde synes at være under forandring. Formålet med nærværende rapport er at sætte fokus på pædagogernes egne oplevelser af deres arbejdsvilkår for herved at kunne nuancere debatten omkring institutionernes rolle og det pædagogiske arbejde.

Pædagogisk arbejde i et historisk perspektiv

For at opnå en forståelse for vilkårene for det pædagogiske arbejde er det væsentligt først at rette blikket tilbage og se på hensigten med at indføre daginstitutioner, og hvilken rolle de har spillet gennem tiden. I forbindelse med industrialiseringen i midten af 1900-tallet var der behov for at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Det blev derfor nødvendigt med daginstitutioner, hvor børnene kunne afleveres i dagtimerne. Lektor Gorm Hansbøl og lektor Klaus Kasper Kofod betegner den pædagogpolitiske kultur i denne periode for en pasningskultur, som var rettet mod forældrene og arbejdsmarked (Hansbøl & Kofod 2004:115). Der blev stillet få krav til daginstitutionerne, da det væsentlige ikke var det pædagogiske, men derimod pasningen. Daginstitutionernes indførelse var primært en arbejdspolitisk foranstaltning. Det medførte, at de enkelte institutioner havde forholdsvis stor autonomi til selv at tilrettelægge det pædagogiske arbejde. Til gengæld forpligtede de

sig etisk til at handle i overensstemmelse med deres bedste faglige kundskaber og til at behandle alle lige (Hjort & Engel 2006). I det senmoderne samfund er denne tendens i forandring. Overgangen fra industri- til velfærdsamfundet og videre til videnssamfundet har medført en ændring fra en pasnings- til en læringskultur (Hansbøl & Kofod 2004:117). Der er kommet fokus på børn som selvstændige individer, der har krav, behov og muligheder for udvikling og læring. Følgelig bliver børnenes tid i daginstitutionerne betragtet som en livsfase, hvor de skal forberedes på skolegang og deltagelse i samfundslivet. Dette hænger sammen med, at Danmark er det land, der har flest dagspasningspladser pr. indbygger. Over 90 % af børnene i alderen 3-5 år er fra slutningen af 1990'erne i en offentlig pasningsordning (Hansbøl & Kofod 2004:111, Nørregård-Nielsen 2006:37). Daginstitutionerne er således en betydelig del af det danske samfund og af danske borgeres liv, hvilket bevirker, at det er et ressourcekrævende område såvel økonomisk som personalemæssigt. Dette forstærker det politiske fokus på området.

At der er kommet et stigende fokus på børns læring, betyder for daginstitutionerne et øget fokus på fornyelse og kvalitetssikring af den førte pædagogik. Der er kommet flere interesser og interessenter på det pædagogiske felt, og overordnet set spiller forvaltningsmæssige og politiske prioriteringer en stadig stigende rolle. Dette kommer særligt til udtryk i form af lovgivningsmæssige interventioner, krav om synlighed, dokumentation, evaluering og kontrol. Institutionerne står i dag i en situation, hvor de skal udbyde service af høj kvalitet samtidig med, at de skal være billige, effektive, brugerorienterede og fleksible. Herudover skal institutionerne på den ene side kunne leve op til de generelle, centralt vedtagne kvalitetsmål og på den anden side tage individuelle hensyn til det enkelte barn. Pædagogens rolle og arbejdsvilkår har derfor forandret sig. Jan Kampmann skriver opsamlende om disse forandrings betydning for den enkelte pædagog, at:

... den enkelte pædagog har behov for nye og mere omfattende former for kompetenceudvikling, idet det ikke alene er det konkrete møde med det enkelte barn eller børnegruppen, der definerer de daglige arbejdsopgaver og pædagogiske udfordringer. Den komplicerede og på mange måder ophedede dynamik feltet i dag er skrevet ind i, kræver at pædagogen for at manøvrere i sit daglige virke er i stand til at skabe en vis grad af indsigt i de interesser der er på spil, fordi de har en mærkbar indvirkning på de opgaver pædagogen er sat til at løse, og de betingelser dette arbejde er underlagt. Det kræver nye former for viden at forstå de tiltag daginstitutionsfeltet i stigende tempo udsættes for, og ikke mindst kræver det nye former for viden med henblik på ikke alene på det personlige plan, men som organisation, at kunne agere hensigtsmæssigt i forhold til de øgede grader af ydre styring feltet underlægges. (Kampmann 2007:16)

Som et led i at øge pædagogernes kompetencer i forhold til at skulle varetage den forandrede rolle, ændredes pædagoguddannelsen med start ved efterårssemesteret i 2001 til at blive en professionsbachelor. Målet med professionsbacheloren er, at den enkelte pædagog efter endt uddannelse skal; "være i besiddelse af en kommunikativ rationalitet, som omfatter generaliserede værdiorienteringer, der udspringer af etiske normer vedr. børn, unge og voksnes kategoriale dannelse set i relation til familien og det omgivende samfund." (Hansbøl & Kofod 2004:105). Der findes dog også andre mål med indførelsen af professionsbacheloren blandt andet fra fagets side. Her er der et ønske om professionalisering og om anerkendelse som en faggruppe med særlige kompetencer, hvilket legitimerer en ret til at definere eget arbejde, besidde autonomi, have indflydelse og et vist lønniveau.

Baggrund for undersøgelsen

Den pædagogiske rolle og de pædagogiske arbejdsvilkår er således under forandring. Det er dog ikke fastlagt hvilken retning, at forandringen i fremtiden vil bevæge sig i. Forskellige aktører forsøger at påvirke udviklingen i en for dem hensigtsmæssig retning. Fra fagets side er målet at styrke pædagogprofessionen, hvilket dannede grundlag for BUPLs initiativ "Fremtidigt virke 2006-2008". Fokus for BUPL's 8. ordinære kongres 2006 var, hvordan forbundet kan; "videreudvikle og finde nye veje for at skabe bedre rammer og vilkår for at udføre det pædagogiske arbejde" (Mål og strategier for udvikling af pædagogprofessionen). Initiativet dækker over en arbejdsproces, der tog udgangspunkt i identifikationen af en række udfordringer, muligheder og dilemmaer, som pædagogprofessionen står overfor. Herefter blev der på den 8. ekstraordinære kongres i 2006 besluttet nogle mål og strategier for det videre arbejde. Formålet med styrkelsen af pædagogprofessionen er at danne et fælles anerkendende billede af professionen såvel som at udvikle en platform for BUPL og pædagogerne, som beskriver, hvad der kendetegner professionens arbejde, kompetencer og vidensgrundlag. Herudover er formålet at beskrive nogle retningslinier og principper som udgangspunkt for de træf og forhandlinger, pædagoger indgår i med hinanden og med eksterne parter. Samtidig bliver det imidlertid fremhævet, at dette er en ambitiøs målsætning, som ikke lader sig realisere fra den ene dag til den anden. Det er en proces. Som en del af processen hører, at det er nødvendigt med en afklaring i forhold til professionstænkningen, og hvad tænkningen forudsætter (Fremtidigt virke 2006-2008: Styrkelse af pædagogprofessionen). Udviklingen og implementeringen af professionsstrategierne skal ske på alle niveauer. Det vil sige hos såvel den enkelte

pædagog og institution som på uddannelsesstederne, i den lokale fagforening og i forbundshuset. I forbindelse med udviklingen af professionsstrategier blev der nedsat fem arbejdsgrupper med hvert deres arbejdsområde:

- ❖ Profession
- ❖ Profession og løn
- ❖ Profession og ledelse
- ❖ Profession og vilkår
- ❖ Profession og organisation

Arbejdsgruppernes opgave er selvstændigt at foretage analyser, indsamle viden og producere oplæg omkring deres specifikke område, herefter der sker en koordinerende vidensopsamling. Hensigten er herved at opnå et dybdegående, men bredt, indblik i den pædagogiske profession (Fremtidigt Virke 2006-2008: Styrkelse af pædagogprofessionen).

Pædagoger i tal

Statistisk fremgår det ligeledes, at det er væsentligt med en indsigt i pædagogers virke. I perioden fra 1997-2003 har der været en markant stigning af pædagoguddannede og samlet set udgør pædagoger i 2003 den største profession blandt mellemuddannede. Der var på dette tidspunkt 99.614 danskere i alderen op til 69 år, som havde en pædagoguddannelse som højeste gennemførte udannelse (Vestereng 2006:4-5). Herudover er andelen af børn i daginstitutioner som tidligere belyst steget markant gennem de sidste årtier, og alene fra 1990 til 2006 har der været en stigning i andelen af børn i institutioner på 49 %. I 1990 var der 242.160 børn i institutioner¹, hvilket i 2006 var steget til 497.693 børn (BUPL: Udviklingen i antal børn i institutioner, 1990-2006).

Mange mennesker berøres af pædagogers arbejdsvilkår. Der er ikke alene en stor gruppe af mennesker, som er beskæftigede inden for det pædagogiske arbejde, og som har en pædagoguddannelse bag sig. Ligeledes er der en stor andel af de danske børn², som bruger en stor del af deres hverdag i institutionerne. Herudover kommer andre såsom børnenes forældre og pædagogernes familier.

¹ Med institution menes: SFO, fritidshjem, integrerede institutioner, børnehaver og vuggestuer.

² Betegnelsen 'børn' vil blive brugt gennem rapporten som en samlet betegnelse for brugerne af dag- og fritidsinstitutionerne. Betegnelsen børn dækker derfor over en stor spredning, da den inkluderer såvel vuggestuebørn som børn i fritidsordninger.

Disse må alle antages at blive berørt af hvilke vilkår, pædagoger har for udførelsen af deres arbejde. At kvaliteten af pædagogernes arbejde afhænger af vilkårene for udførelsen af det pædagogiske arbejde, er ligeledes en omstændighed, som lektor Katrin Hjort fremhæver, da hun pointerer, at:

... en vis grad af kvalitet i de professionelle arbejde – herunder en vis faglig begrundet dispositionsfrihed – (er) en nødvendig forudsætning for kvaliteten af deres arbejde: Hvis de direkte brugere skal have mulighed for at involvere sig, eller hvis der skal tages hensyn til netop den enkeltes særlige behov, forudsætter det f.eks., at de professionelle har metodefrihed eller på anden vis ret til at disponere selvstændigt. (Hjort 2004a:77-78)

For at pædagoger kan udføre det pædagogiske arbejde på en tilfredsstillende måde for såvel dem selv som andre, fremgår det, at det er nødvendigt med en kvalitet i deres arbejde. At de har gode arbejdsvilkår. I den forbindelse bliver det særligt fremhævet, at det er nødvendigt for udførelsen af det pædagogiske arbejde, at den enkelte pædagog har en autonomi i eget arbejde. Dette skaber en nødvendig mulighed for fleksibilitet i arbejdet.

Undersøgelsesfokus

Mange af de før grundlæggende elementer ved det pædagogiske arbejde og den pædagogiske uddannelse er under forandring. Samtidig er der et stigende fokus på det pædagogiske arbejde fra forskellige vinkler. Det er væsentligt at inddrage pædagogerne og deres arbejdsvilkår i debatten omkring det pædagogiske arbejde, da et fundamentalt perspektiv ellers går tabt. Når tiltag og målsætninger diskuteres og besluttet, er det på samme tid vilkårene for det pædagogiske arbejde, der er til debat. Man må derfor inddrage pædagogernes erfaringer, da de har en grundlæggende viden omkring og indsigt i den daglige udførelse af det pædagogiske arbejde og forandringernes betydning.

Hensigten med denne undersøgelse er at bidrage med viden omkring det pædagogiske arbejde fra pædagogernes perspektiv. Imidlertid er dette et bredt felt med mange nuancer, hvorfor det i nærværende rapport ikke er muligt at belyse dem alle, hvis de samtidig skal belyses dybdegående. Undersøgelsen hører ind under BUPL's arbejdsgruppe, der behandler profession og vilkår, og vil omhandle:

Pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi

Der vil i det følgende være en præcisering af undersøgelsens fokus med henblik på en operationalisering af undersøgelsesspørgsmålet. Præciseringen vil føre videre til en teoretisk præsentation af professionssociologiske tendenser og en indføring i den amerikanske sociolog Andrew Abbotts teoretiske univers. Efter den teoretiske præsentation følger 'Metodiske refleksioner', hvor metoden, som danner baggrund for undersøgelsen, vil blive fremlagt. Undersøgelsen er kvalitativ og bygger på fokusgruppinterviews med pædagoger. I kapitlet 'Undersøgelser af pædagogers arbejdsvilkår' bliver andre undersøgelser præsenteret, der ligesom denne omhandler danske pædagogers arbejdsvilkår. Herefter følger analysen. I de fire kapitler "Vilkår for trivsel", "Kontrol over eget arbejde", "Trivsel over tid" og "Anerkendelse af pædagoger" præsenteres og undersøges udsagn omkring og vilkår for det pædagogiske arbejde på baggrund af fokusgruppinterviewene. Afslutningsvist følger en konklusion og perspektiverende pointer, hvor der på en gang samles op på de væsentligste resultater samtidig med, at der bliver fremhævet punkter for videre diskussion.

Præcisering af undersøgelsens fokus

Hensigten er at undersøge pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. Det er imidlertid væsentligt at pointere, at nok er de pædagogiske arbejdsvilkår omdrejningspunktet for undersøgelsen, men undersøgelsen afspejler også samfundstendenser. Professor i pædagogisk sociologi Feiwel Kupferberg pointerer, at:

Pædagogisk professionalitet repræsenterer sin egen verden, adskilt fra andre professioners institutionaliserede, dvs. normativt forankrede vidensbasis og praksis, men udtrykker også noget generelt, som den deler med andre intellektuelle felter. Pædagogik er ikke kun et selvstændigt område, men er samtidig også en del af tidsånden eller de aktuelle transformationsprocesser, som præger de vestlige samfund i dag. (Kupferberg 2004:43)

Denne undersøgelse er på den ene side et studie af en specifik professions arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi, men samtidig kommer også mere generelle tendenser til udtryk.

I forhold til pædagogernes generelle arbejdsvilkår vil der blive set på trivslen blandt pædagoger. Dette skyldes, at trivslen hos pædagogerne antages at være et fundamentalt udgangspunkt for deres arbejdsvilkår. Herved bliver det muligt at se nærmere på, hvorledes trivslen knyttes an til pædagogernes oplevelser i forbindelse

med professionalisering og autonomi. Professionalisering og autonomi er to nært forbundene elementer ved det professionelle arbejde, og de har stor indvirken på hinanden. Til tider bliver de sat lig med hinanden, hvilket er tilfældet i "Viden som vare?", hvor Hjort definerer professionalisering som øget faglig autonomi (2004a:77). I nærværende undersøgelse vil der imidlertid blive taget udgangspunkt i, at de ikke er det samme og ikke nødvendigvis har en proportional påvirkning på hinanden. En del af undersøgelsen er således at se nærmere på, hvilket indbyrdes forhold, der findes mellem professionalisering og autonomi.

Samtidig er det vigtigt at slå fast, at pædagogernes arbejdsvilkår ikke antages udelukkende at afhænge af autonomi og professionalisering. En lang række af faktorer har påvirkning på den enkelte pædagog's arbejdsvilkår. Dette fremgår ligeledes hos Hjort, som pointerer:

At have professionel autonomi i arbejdet – herunder ret og pligt til at træffe beslutninger i komplekse situationer ud fra kvalificerede, fagligt begrundede skøn – kan imidlertid vanskeligt stå alene som kriterium for et godt arbejdsmiljø. Spørgsmålene om forholdet mellem *opgaver* og *ressourcer* og mellem *ansvar* og *indflydelse* bliver også centrale i en tid præget af stigende arbejdsintensitet og fleksibel arbejdsorganisering (decentralisering, teamorganisering og "selvorganisering"). Derudover kunne *indsigt i* og *medindflydelse på* beslutninger i den organisation, man arbejder i – inklusiv retten til at udtrykke såvel enighed som uenighed, internt og eksternt – være et tredje kriterium for den demokratiske kvalitet i de professionelles arbejde, såvel som i alle andre faggruppers. (Hjort 2004a:76-77).

Hjort nævner her mange kriterier, som kan påvirke arbejdsvilkår og trivsel i det professionelle arbejde. Dog er hovedparten af de nævnte kriterier elementer af professionalisering og autonomi, men hun sætter fokus på, at det er væsentligt at have in mente, at mange vilkår påvirker arbejdsvilkårene for det professionelle arbejde. Andre vilkår med en betydning for det pædagogiske arbejde og pædagogers trivsel kunne være det fysiske arbejdsmiljø, og herudover findes der omstændigheder hos den enkelte pædagog, som påvirker dennes arbejdsvilkår, men ikke nødvendigvis pædagogernes som en profession. Autonomi og professionalisering udgør således kun en del af pædagogers arbejdsvilkår, men er væsentlige elementer, da de betinger en lang række af andre omstændigheder med betydning for vilkårene. Eksempelvis antages en anerkendelse af pædagogprofessionen at påvirke i hvor høj grad, professionen kan bestemme over de fysiske rammer, som de har at udøve professionen indenfor. Når man snakker arbejdsvilkår, synes der med andre ord at være en stærk forbindelse mellem de enkelte faktorer.

Autonomi bliver undersøgt på baggrund af, om pædagogerne har metodefrihed samt medbestemmelse og indflydelse på deres daglige arbejdsudførelse og på hvilke opgaver, der skal udføres. Andre undersøgelser omhandlende dette emne viser, at pædagoger oplever en høj grad af autonomi i forhold til deres daglige arbejdsudførelse. Eksempelvis viser BUPLs medlemsundersøgelse fra 2002, at 95 % af de adspurgte pædagoger oplever, at de har stor indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde (BUPL 2002:43). Denne procentdel er faldet en smule i den nye medlemsundersøgelse fra 2007, idet 84 % mener, at de har indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen. Der er dog overordnet set stadig en betydelig andel af pædagoger, som oplever, at de har medbestemmelse og indflydelse på eget arbejde. Professionalisering omhandler i hvilken grad, pædagogerne oplever sig selv som professionelle, og hvorvidt de oplever en anerkendelse af deres pædagogiske professionsuddannelse. Dette er på såvel et overordnet samfundsplan som i den praktiske udøvelse af det pædagogiske arbejde. I relation hertil viser tidligere undersøgelser, at trods pædagogernes professionsbachelor betragtes pædagogmedhjælpere³ ofte som jævnbyrdige i det pædagogiske arbejdsforhold. Såvel af omgivelserne som af pædagogerne selv (Nørregård-Nielsen 2006).

Profession og professionel

Tidligere er der ikke foretaget undersøgelser med samme specifikke omdrejningspunkt som dennes på pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på autonomi og professionalisering og herunder også, hvilken påvirkning de to vilkår har på hinanden. At fokus er på pædagoger og deres arbejdsvilkår betyder samtidig, at fokus i højere grad er på den professionelle frem for på professionen. Dette er væsentligt at have in mente, da der kan være stor forskel imellem de to perspektiver. Den professionelle perspektiv handler om professionen udført i praksis. Her kan dilemmaer og vilkår gøre sig gældende, som ikke nødvendigvis gør sig gældende for professionen som helhed. Professionen kan være kendetegnet af vilkår og muligheder, som ikke forplanter sig til den enkelte professionelle. Omvendt kan den enkelte professionelle have tilkæmpet sig nogle arbejdsvilkår, som ikke gør sig gældende for professionen som helhed. I undersøgelsen vil det således primært være pædagogernes oplevelser som professionelle, som gør sig gældende. Samtidig danner disse oplevelser dog et overordnet billede, som må antages at gøre sig

³ Det skal i forbindelse med pædagogmedhjælpere nævnes, at begrebet i denne undersøgelse henviser til såvel ikke-uddannede som PGU'ere. Der skelnes med andre ord ikke mellem disse to grupper.

gældende for den pædagogiske profession. Der vil således blive fremdraget mønstre og variationer i analysen på baggrund af fokusgruppeinterviewene, som kan danne en forståelse for tendenser i professionens vilkår. Herudover fremgår det eksempelvis tydeligt, at når pædagogerne tager stilling til, hvorvidt de oplever en anerkendelse fra omgivelsernes side, svares der ikke på baggrund af, hvorledes den enkelte pædagog oplever, at omgivelserne betragter vedkommende som enkeltstående professionel, men snarere hvorledes den enkelte vurderer, at omgivelsernes syn er på den pædagogiske profession. Forskellen mellem professionen som overordnet formel betegnelse og den professionelle arbejde vil blive uddybet nærmere i Abbotts teoretiske skelnen mellem formel og uformel jurisdiktion

TEORETISK PRÆSENTATION

For at få et teoretisk indblik i de arbejdsvilkår, som kan gøre sig gældende for professioner, er det relevant at vende blikket mod professionssociologien. Den har i over et halvt århundrede beskæftiget sig med professioners rolle i og for samfundsstrukturen. I det følgende vil der være en kort gennemgang af de væsentligste professionssociologiske retninger og perspektiver. Herefter vil der være en præsentation af Abbotts professionsteoretiske univers, som den teoretiske for forståelse er bygget op omkring. Abbotts teori bliver præsenteret anvendelsesorienteret forstået således, at det er perspektiver relevant for analysen af undersøgelsens fokus, der fremhæves.

Professionssociologien og dens to retninger

I midten af 1950'erne præsenterede den amerikanske sociolog Talcott Parsons sin teori omkring professionernes rolle i samfundet. Dette var i høj grad starten på professionssociologien. Parsons havde en funktionalistisk tilgang til professioner, som han tildeler en væsentlig rolle i forhold til udviklingen af sociale normer og værdier. Samfundet befinder sig midt i en forandrings tid, hvor flere indtræder på arbejdsmarkedet, og professioner overtager ifølge Parsons rollen som et samfundsfundament, der sikre sammenhæng og fællesskaber. Prototypen på en professionel er eksempelvis lægen og advokaten, som er karakteriseret af anseelse og status i samfundet, en høj fagidentitet og en høj grad af autonomi. Den høje grad af autonomi betyder, at professionerne har et stort råderum og ingen øvre ledelse samtidig med, at det ikke er muligt for andre erhverv at indtræde på deres felt. Professionernes særlige samfundsplacering bevirker, at de bliver forbillede for andre erhverv, som ønsker samme status. Samtidig vokser en lang række af erhverv frem i tilknytning til industriens fremkomst. I den efterfølgende tid er samfundsbilledet følgelig præget af, at flere og flere erhverv ønsker at tilegne sig status som profession. Dette er en tendens, som stadig findes. Der følger derfor en tid, hvor der i professionssociologien bliver sat fokus på at teoretisere omkring, hvad der kendetegner og ikke kendetegner professioner, og hvilken status, de varetager i samfundet. Der er imidlertid langt fra enighed blandt teoretikerne, men dog er der

forholdsvis enighed om at skelne mellem professioner og semiprofessioner. Semiprofessionerne adskiller sig fra professionerne ved, at de ikke har samme faggrænse, at de har mindre autonomi, og at de ikke har samme legitime status.

I slutningen af 1960'erne vokser der et andet syn på professionerne frem. Disse neo-weberianske konfliktprægede teorier tager udgangspunkt i det weberske begreb 'social closure'. Social closure betegner en gruppes kamp for at afgrænse sig og udelukke andre fra deres felt i et forsøg på mere effektivt at opnå og bevare privilegier for gruppens medlemmer. Gennem en kontrol over adgangskravene til uddannelsen bliver det styret, hvor mange og hvem, der får adgang til professionens status. Tidligere var det nedarvede titler, der førte til særlige samfundspositioner. I det moderne samfund er det i højere grad uddannelse. Der er således en betydelig forskel mellem funktionalisterne, som mener, at positionen tilkæmpet gennem uddannelse giver professionerne berettigede privilegier, og det konfliktteoretiske perspektiv på professionernes forsøg på at opretholde egen status og holde andre væk fra deres tilkæmpede monopol.

Der er imidlertid en stigende tendens til ikke at betragte de to teoretiske retninger som hinandens modsætninger, men snarere som to perspektiver, der supplerer hinanden. Herudover skal det nævnes, at de klassiske professionssociologiske teorier er skrevet i en tid, hvor samfundskonstruktionen var anderledes end den nuværende. Professioner og viden har i dag en anden status, end det var tilfældet for et halvt århundrede tilbage. Samtidig med, at flere erhverv ønsker status som profession, falder professionernes status. I det nuværende samfund betragtes en viden ikke længere som særlig. Den evige omskriftelighed i de informationer og undersøgelsesresultater, vi præsenteres for, medfører en skepsis selv over for 'eksperternes' udsagn (Hjort 2004, Macdonald 1995, Nørregård-Nielsen 2006).

Abbott og humanøkologien

Abbotts teoretiske univers er væsentligt at bringe i spil i forhold til en undersøgelse af pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. I bogen "The System of Professions" (Abbott 1988) udfolder han sin professionssociologiske teori, hvilken vil blive præsenteret anvendelsesorienteret i det følgende.

Videnskabsteoretisk hører Abbott ind under konfliktteoriene. Han har udviklet en dybdegående teori omkring professioner og deres interne system med udgangspunkt i en diffus definition af professioner, idet han ønsker at forholde sig åben til de former, som professioner gennem tiden kan tage. Abbott er i sin teoriudvikling

inspireret af økologiske principper⁴ hvilket betyder, at han ser systemet af professioner som påvirket af naturlige økologiske processer. For at forstå Abbotts syn på, hvorledes professioner fungerer og spiller sammen, er det følgelig nødvendigt med en indsigt i den klassiske humanøkologiske tilgang. Humanøkologerne fandt inspiration for deres teoriudvikling hos plantegeografien. De brugte ofte betegnelsen 'naturlig' for at illustrere, at sociale relationer til en vis grad er en del af naturens orden. I forhold til professioner skal dette forstås således, at professioner og deres indbyrdes samspil i en humanøkologisk optik følger udviklingsstadier, der kan findes i naturen. Det skyldes, at naturen på det fundamentale niveau er bestemmende for det sociale. Med tiden udvikles og raffineres de sociale relationer imidlertid, så de får et selvstændigt liv. En introduktion til den danske plantegeograf Eugenius Warmings teoretiske pointer (Warming 1895) giver en indsigt i inspirationens afsæt. Warming fandt frem til følgende ved at studere forskellige planters adfærd på bestemte og afgrænsede lokaliteter:

- ❖ Arterne er ikke jævnt fordelt over deres voksekreds, men grupperer sig i selskaber.
- ❖ Arterne kæmper konstant om territorier og forsøger at trænge ind på hinandens territorium.
- ❖ Hver art er i harmoni med de naturforhold, hvorunder den lever.
- ❖ Ved forandringer i naturforholdene kan arter fortrænges eller gå til grunde, hvis de ikke magter at tilpasse sig.
- ❖ Arterne slår sig ned der, hvor de værner sig bedst mod konkurrence og bidrager mest til fællesskabet.

Humanøkologerne fandt stor inspiration i disse pointer, som de på forskellig vis inkorporerede i deres teorier om det sociale (Jørgensen & Mølholt 2007:80). Pointerne fremgår således også i Abbotts system af professioner, da systemet er bygget op omkring de økologiske processer.

Abbotts system af professioner

Abbott lægger i sin teori om professioner afstand til en lang række af andre teorier om samme emne, da han pointerer, at professionalisering ifølge hans tilgang til

⁴ Abbott er humanøkolog fra Chicago-skolen. Andre teoretikere, der ligeledes tilhører humanøkologerne og Chicago-skolen, er eksempelvis William I. Thomas, Robert Park og Ernest W. Burgess.

studiet af professioner er et misvisende begreb. Professionalisering har dannet baggrund for strukturens væsentlige rolle i traditionelle professionsteorier. Til forskel herfra ønsker Abbott at tage udgangspunkt i det professionelle arbejde. Ved at anvende begrebet professionalisering kommer der større fokus på formen end på indholdet af det professionelle liv. Det bliver herved ignoreret, hvem der gør hvad i forhold til hvem og hvordan. Ved at tage udgangspunkt i professionalisering er det ikke kun indholdet af den professionelle aktivitet, der bliver overset, men også den større kontekst, hvori aktiviteten foregår. Professioner indgår i et system, hvor de indbyrdes er afhængige af hinanden. Det betyder, at aktiviteter i systemet bliver udført under forskellige former for jurisdiktion, hvor den enkelte profession til tider har fuld kontrol, mens kontrollen andre gange er underlagt andre grupper. De jurisdiktionelle grænser er imidlertid ikke konstante, men er til evig kamp mellem professionerne. Abbott mener, er det er denne historiske udvikling af kampen om de jurisdiktionelle grænser, der er den virkelige og den determinerende professionshistorie. En anden side af professionaliseringsbegrebet er, at det ifølge Abbott på baggrund af de traditionelle professionsteorier lægger op til, at professioner følger én bestemt karriereudvikling. Abbott ser imidlertid i højere grad en fleksibilitet i professioners udvikling, hvor professioner udvikles, når jurisdiktion er ledig. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis et nyt jurisdiktionsområde bliver skabt, hvis et område afstås af en profession, eller hvis en profession ikke formår at bevare sin jurisdiktion. I forhold til pædagogfaget synes det første at være tilfældet. Samfundsudviklingen skabte et behov for, at børn blev passet ude, således at kvinderne kunne indtræde på arbejdsmarkedet. Det bevirkede, at der blev skabt en ny form for beskæftigelse og jurisdiktion, idet dag- og fritidsinstitutioner blev en nødvendig del af samfundet.

Når en profession overtager en ledig jurisdiktion, afstår den muligvis en anden, hvorved andre professioner har mulighed for at overtage den. Professioners udvikling ligger således i deres indbyrdes relationer. Interaktionen er bestemt af, hvorledes de enkelte professioner kontrollerer deres viden og kundskaber. Der findes to måder, hvorpå de kan opnå kontrol. Den ene måde er ved have kontrol over den anvendte teknik. Disse former for professioner kaldes ofte håndværk. Den anden måde at kontrollere professionens viden og kundskaber handler om abstrakt viden. Viden i praksis bygger i disse tilfælde på et abstrakt videnssystem. Kontrol over professionen handler følgelig om at kontrollere adgangen til den abstrakte viden, der danner baggrunden for de praktiske teknikker. Teknikkerne kan imidlertid godt anvendes af andre grupper. Abstraktionen er dét, der sikrer en professions overlevelse i det konkurrenceprægede system af professioner. I forhold til det pædagogiske arbejde

fremgår det således på baggrund af Abbott, at pædagogmedhjælpere i hverdagen kan anvende praktiske pædagogiske teknikker. Dét, som adskiller pædagogmedhjælperen fra pædagogen er imidlertid den pædagogiske viden, som ligger bag pædagogens udførelse af det pædagogiske arbejde.

Abbotts forståelse af profession

Abbotts definition af professioner relaterer sig til abstrakt viden. Han pointerer i den forbindelse, at det afhænger af tid og sted, hvilken grad af abstrakt viden, der er fyldestgørende i forhold til at definere et fag som profession. Det væsentlige er, at den abstrakte viden er tilstrækkelig til at kunne konkurrere i en særlig historisk og social kontekst. Definitionen af profession bliver således ikke så snæver, at den udelukkende dækker over dominerende professioner. Herved fremlægger Abbott et alternativ til professionaliseringsteoriene, hvor han tager højde for de enkelte professioners særegne udviklinger uden at tage udgangspunkt i et bestemt udviklingsmønster.

Hver profession er bundet til et sæt af arbejdsopgaver gennem juridiske bånd. Styrken og svagheden ved disse bånd etableres i arbejdsprocessen, og idet ingen af båndene er absolutte eller permanente, udgør professionerne et interaktivt system; en økologi. Professionerne konkurrerer inden for dette system, hvorfor en professions succes i lige så høj grad afspejler konkurrenternes situation og systemets struktur, som den afspejler professionens egen indsats. Professionernes interaktion inden for systemet af professioner betyder, at en professions jurisdiktion lægger beslag på en andens. Jurisdiktion over et bestemt område kan kun besiddes af én profession, hvorfor hver professions jurisdiktionelle handlinger påvirker andres.

En professions mulighed for at opretholde dens jurisdiktion ligger delvist i dens akademiske videns magt og prestige. Akademisk viden legitimerer professionelt arbejde ved at tydeliggøre dens fundament, som sættes i forbindelse til kulturelle værdier. Den prestige, som akademisk viden tildeles, bygger ifølge Abbott på en misforståelse blandt offentligheden om, at abstrakt professionel viden hænger sammen med professionel viden i praksis, og at abstrakt viden således medfører effektivt professionelt arbejde. Han pointerer, at den virkelige anvendelse af akademisk viden i højere grad er symbolsk frem for praktisk.

Et krav om jurisdiktion

En profession kan fremføre et krav om jurisdiktion hovedsageligt i tre forskellige fora. Et forum er kravet om retsgyldig jurisdiktion, der kan give formel kontrol over arbejdet. Et andet nært beslægtet forum er den offentlige mening, hvorigennem professioner kan påvirke den retsgyldige jurisdiktion. Et tredje og mindst lige så væsentligt forum er arbejdspladsen. Sammenhængen mellem profession og autonomi fremstår tydeligt i følgende citat omhandlende offentlig jurisdiktion:

A jurisdictional claim made before the public is generally a claim for the legitimate control of a particular kind of work. This control means first and foremost a right to perform the work as professionals see fit. Along with the right to perform the work as it wishes, a profession normally claims rights to exclude other workers as deemed necessary, to dominate public definitions of the tasks concerned, and indeed to impose professional definitions of the tasks on competing professions. Public jurisdiction, in short, is a claim of both social and cultural authority. (Abbott 1988:60)

Den offentlige mening om en profession har stor betydning, idet den har indvirkning på, hvilken jurisdiktion professionen kan besidde. Det er karakteristisk for den offentlige mening, at den er relativt stabil, og at forskellen mellem professioner tager udgangspunkt i forskelle mellem kategoriseringer. Et tydeligt eksempel på dette er forskellen mellem læger og sygeplejersker. Læger betragtes som én gruppe på trods af de forskelle, som findes internt i gruppen. Når den offentlige således tager stilling til forskellen mellem læger og sygeplejersker, er det forskellen mellem to ærketypiske individer, 'lægen' og 'sygeplejersken', der vurderes. Det er ikke de to gruppers forskellige forudsætninger for at udføre arbejdet, der tages stilling til, og heller ikke forskellen mellem en specifik læge og en specifik sygeplejerske. Med andre ord handler den offentlige mening om at have formodninger om nogle professionsgrænser.

Jurisdiktion på arbejdspladsen vedrører retten til at kontrollere bestemte former for arbejde. Det grundlæggende spørgsmål er, hvem der kan kontrollere og supervisere arbejdet og hvem, der er kvalificeret til at udføre hvilke opgaver. Abbott fremhæver, at der i jobbeskrivelserne på de enkelte arbejdspladser kan være en formel organisatorisk arbejdsfordeling, hvor forskellige gruppers faggrænser anerkendes. Men virkeligheden er noget ganske andet. I de fleste arbejdsudførelser sker den faktiske arbejdsfordeling gennem forhandling og på baggrund af sædvane. Det er således på arbejdspladserne, at den professionelle livs faktiske kompleksitet har sin effekt. På arbejdspladserne er det eksempelvis nødvendigt at anerkende forskelligheden internt i professionen. Samtidig vil ikke-professionelle til tider udføre

professionelles arbejde, hvis der er travlt. Det resulterer i en videnoverførelse, der kan betegnes som arbejdspladsassimilation. Hermed menes, at underordnede ikke-professionelle og medlemmer af relaterede faggrupper gennem arbejdet lærer en håndværksversion af de professionelles videnssystem. De mangler imidlertid den teoretiske træning, der gør, at de er en del af professionen, men de opnår en generel praktisk viden. Assimilationen hjælpes på vej ved, at de professionelle ikke i realiteten er en homogen gruppe. I forhold til arbejdspladsens juridiske systemer gælder den enkeltes faktiske gøremål frem for vedkommendes legitime/ikke-legitime status. Dygtige ikke-professionelle kan således få en høj anerkendelse for at udføre et godt stykke arbejde. På arbejdspladsen er virkeligheden omkring juridisk kompetence yderst kompleks.

Juridisk kompetence på arbejdspladsen

Der findes en udtalt modsætning mellem de to til dels formelle fora for juridiske krav, det retslige og det offentlige, og det uformelle arbejdspladsforum. Hvis offentligheden kendte til den grad af arbejdspladsassimilation, som finder sted i den praktiske udførelse af arbejdet, ville den nære en dybdegående mistillid til professionelles krav om omfattende juridisk kompetence. De professionelle er derfor nødsaget til at forsøge at tydeliggøre grænser på arbejdspladsen, således at disse stemmer overens med grænserne i de formelle fora. Dette er imidlertid vanskeligt, da den organisatoriske virkelighed hurtigt underkender sådanne forsøg.

På arbejdspladsen fungerer den offentlige skelnen altid nedad, mens arbejdspladsassimilation altid fungerer opad. Med andre ord tager den enkelte faggruppe afstand fra de underordnede grupper ved at fremhæve det formelle skel, mens de forsøger at minimere afstanden opad gennem assimilationen. Ved offentlige præsentationer fremhæver professioner derfor teori frem for praksis, da de i højere grad har kontrol over teorien frem for over praksis. På samme måde er det centrale offentlige argument mod arbejdspladsassimilation, at underordnede mangler den teoretiske undervisning, der er nødvendig for at forstå og bruge, hvad de har tilegnet sig gennem assimilationen. Imidlertid fremhæver Abbott, at dette fokus på de teoretiske kundskaber i praksis ikke har megen effekt, da store dele af den teoretiske viden ikke anvendes i det daglige arbejde.

Der findes forskellige grader af juridiske krav. Et krav kan således omhandle fuld juridisk kompetence over et helt område, men det kan også være om mindre grader af juridisk kompetence over delområder. En professions mål er imidlertid at besidde fuld juridisk kompetence over dens arbejdsområde samt at forsvare og udvide denne juridisk kompetence.

Systemet af professioner begrænser dog denne mulighed for fuld jurisdiktion. Hvis en profession tilegner sig jurisdiktion, mister andre deres. For at udvikle sig må professionerne acceptere de begrænsede mobilitetsmuligheder. De mindre grader af jurisdiktion muliggør, at professionerne kan indvinde områder på trods af de begrænsede mobilitetsmuligheder.

Underordnede grupper kan forsøge at få delt jurisdiktion på baggrund af arbejdspladsassimilationen, idet de kan føle sig som jævnbyrdige med indehaverne. Dette er ikke et problem i de tilfælde, hvor den formelle jurisdiktion mellem grupperne er tydelig. Professionerne har ofte behov for de underordnede i det daglige arbejde. Mellem underordning og deling af jurisdiktion findes en usikker, men almindelig anvendt middevej, der betegnes intellektuel jurisdiktion. I disse tilfælde har en profession kontrol over den kognitive viden på et område, men tillader mere eller mindre frivilligt at dele praksis med andre. Abbott pointerer, at det er i forhold til deres krav, at grupper identificerer sig selv. At fremsætte et krav om jurisdiktion er at kræve det til nogen. På samme tid er det uklart, hvorvidt professioner bør identificeres på baggrund af gruppekravet eller virkelighedens funktion. Dette kan imidlertid ifølge Abbott blive afgjort ved en påmindelse om, at professioners betydning ligger i deres muligheder for at opretholde sig selv i det konkurrerende system af professioner. Det er derfor væsentligt at overveje, hvordan professioners sociale organisering påvirker de former for jurisdiktionelle krav, de fremføre, og deres succes i forhold til at opnå disse krav.

I forhold til at få succes med at opnå de fremsatte krav har det en stor betydning, at professionen er organiseret. Des stærkere den er organiseret, des mere effektiv er dens krav om jurisdiktion. Omvendt har en mindre organiseret gruppe visse fordele ved konkurrence på arbejdspladsen. Da de mangler et specifikt fokus og muligvis en klart etableret struktur, har de mulighed for at flytte til frie arbejdsopgaver.

METODISKE REFLEKSIONER

I det følgende vil der være en præsentation af den metodeanvendelse, som ligger til grund for undersøgelsen af pædagogers arbejdsvilkår. Undersøgelsen bygger på fokusgruppeinterviews med pædagoger som den primære kilde til viden. I tillæg hertil danner en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt BUPL's medlemmer baggrund for en viden om feltet og udformningen af spørgeguiden. Teoretiske perspektiver på professioner har ligeledes spillet en rolle for udformningen af spørgeguiden og forståelsen, der ligger bag det analytiske arbejde. Dette vil blive uddybet efter en præsentation af de informanter, som undersøgelsen bygger på.

Fokusgruppeinterview som metode

I løbet af november og december 2007 blev der foretaget fokusgruppeinterviews med pædagoger fra otte dag- og fritidsinstitutioner. Der blev foretaget ét fokusgruppeinterview for hver institution. At interviewene er blevet foretaget som fokusgruppeinterviews betyder, at der ved hvert interview har deltaget en gruppe af pædagoger til forskel fra 'almindelige' interviews, hvor der deltager en enkelt informant.

Fokusgruppeinterviewene blev ledet af interviewerens på baggrund af en semistruktureret interviewguide. Det skal forstås således, at interviewerens styrede interviewet med det formål at få belyst og diskuteret perspektiver omkring undersøgelsens fokus. Samtidig er det karakteristisk for den semistrukturerede interviewguide, at den indeholder en åbenhed i forhold til interviewet. Herved er der mulighed for at spørge ind og gå i dialog omkring de emner, som kommer frem, da samtlige spørgsmål ikke er givet på forhånd. Interviewguiden er kendetegnet ved en række tematikker. I relation til hver tematik er der blevet formuleret en række underspørgsmål, hvor der samtidig er mulighed for at følge op på interessante besvarelser.

At anvende fokusgruppeinterview som metode er en fordel i denne form for undersøgelse af flere årsager. For det første er fokus pædagogers arbejdsvilkår som en samlet profession. Undersøgelsen tager således ikke udgangspunkt i den enkelte pædagog på baggrund af vedkommendes personlige holdninger og livsbiografiske

erfaringer. Det væsentlige i denne undersøgelse er pædagogernes erfaringer som samlet personalegruppe i en institution. Hermed menes dog ikke, at samtlige pædagoger i den enkelte institution forventes at have samme holdninger. Tværtimod. Holdningerne i de enkelte interviewsituationer er ofte mangeartede, hvor fokusgruppeinterviewet giver mulighed for at skabe en dialog mellem såvel interviewer og de interviewede som internt blandt de interviewede. For det andet giver fokusgruppeinterviewet mulighed for at skabe en vidensspiral, hvor den enkeltes udsagn bliver de øvriges input i forhold til de enkelte emner. Det er en givtig form for interview, idet der kan fremkomme nuancer af det enkelte emne, som ellers ikke nødvendigvis ville være kommet frem. Interviewsituationen giver de interviewede mulighed for at fremkomme med holdninger, følelser og ideer omkring de fremlagte emner. Som et tredje perspektiv ved fokusgruppeinterviewet er således den mulighed for erfaringsudveksling, som interviewet bidrager de interviewede med. Dette er en konsekvens af fokusgruppeinterviewet, som fremstod tydeligt flere gange under de foretagne interviews. Flere gange giver de interviewede udtryk for, at interviewet har bidraget dem med en mulighed for at få diskuteret omstændigheder omkring deres hverdag og arbejdsvilkår. Det er en mulighed, som de fremhæver ofte mangler i deres hverdag. Under interviewet sidder pædagogerne samlet og diskutere professionsfaglige arbejdsvilkår. Det betyder, at de har mulighed for at få tydeliggjort hinandens holdninger, udvekslet erfaringer og muligvis indrettet forskelligheder. En pædagoggruppe diskuterer eksempelvis, hvorvidt de har faglige diskussioner i hverdagen:

Interviewede 1: Det er et svært spørgsmål, det der. For jeg bruger min faglige viden hele tiden, men hvor meget får man den vendt? Og hvor meget får man den diskuteret? For nogen kan det bare lige være et vink med en vognstang eller et løftet øjenbryn, og så er vi på bølgelængde. Med andre skal man lige bruge 5-10 minutter på at sige; "Hvad er det egentlig, at vi taler om?". Og hvor meget er det så dagligdag? Nu har det været 1½ time i dag, og hele bordet emmer af faglighed.

Interviewede 2: Vi gør det på vores ugentlige personalemøder.

Interviewede 3: De handler fandeme ikke om pædagogik.

Interviewede 1: Næ, de handler om struktur.

Samtidig kan fokusgruppeinterviewet have den konsekvens, at arbejdsvilkår, som i det daglige ikke diskuteres, bliver tydeliggjorte. Dette er eksempelvis tilfældet under et interview i en institution, hvor der fra ledelsens side ikke findes en stillingtagen til og udmelding omkring væsentlige arbejdsvilkår for personalegruppen. Efter interviewet skal der være personalemøde, hvor pædagogerne på baggrund af den indbyrdes diskussion under interviewet ønsker arbejdsvilkårene til debat.

Fokusgruppeinterviewet kan således være med til at igangsætte en proces på de medvirkende institutioner. Det er imidlertid ikke muligt at fastslå, hvad der vil være konsekvenserne af en sådan proces.

Sampling af informanter

Undersøgelsens fokus er at undersøge pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. To kriterier har lagt til grund for udvælgelsen af deltagende institutioner. Hensigten hermed var at sikre et repræsentativt billede af feltet gennem et bredt spektrum af perspektiver og erfaringer blandt pædagogerne. Det første kriterium var at finde institutioner, der varierede i forhold til den grad af autonomi, som pædagogerne oplevede at have over eget arbejde. Som det andet kriterium blev der valgt institutioner, som forventedes at have forskellige grader af professionalisering blandt pædagogerne institutionerne imellem. Udvalgelsen skete via en indledende operationalisering af begreberne autonomi og professionalisering. I forhold til at udvælge institutioner, som forventedes at variere i forhold til graden af autonomi blandt pædagoggrupperne, blev der valgt institutioner med henholdsvis klart definerede arbejds- og rollefordelinger mellem pædagoger og medhjælpere, og institutioner med ligestilling blandt personalegruppen. Ræsonnementet bag denne operationalisering var, at ledelsens stillingtagen til og anerkendelse af, hvad der i hverdagen er pædagogisk arbejde, kan befordre en vis grad af autonomi hos den enkelte pædagog. Omvendt vil en ligestilling blandt personalegruppen muligvis hæmme en pædagogfaglig autonomi, idet der ikke er en særlig arbejds- og rollefordeling. Der antages herved at være begrænset mulighed for, at den enkelte pædagog oplever en særlig autonomi over eget arbejde, når der ikke er en professionsfaglig anerkendelse i institutionen. I forhold til at undersøge institutioner med forskellige grader af professionalisering er der udvalgt institutioner, som varierer i opdelingen af ansatte pædagoger og pædagogmedhjælpere. De deltagende institutioner befinder sig på et kontinuum mellem at have udelukkende pædagoger ansat til primært at have pædagogmedhjælpere ansat. Hovedvægten af de deltagende institutioner er imidlertid karakteriseret af, at pædagogmedhjælperne udgør en tredjedel i forhold til pædagogerne, hvilken er den almindelige form for personalesammensætning i dag- og fritidsinstitutioner i Danmark. Herudover er der under udvælgelsen af de deltagende institutioner taget højde for at sikre en spredning i institutionstype og i geografisk beliggenhed. Derudover har såvel kommunale som selvejende institutioner deltaget. De deltagende institutioner er:

	100 % pædagoger	Mange pædagoger	1/3 fordeling	Mange medhjælpere
Klart definerede arbejdsopgaver	SFO	Børnehave	Børnehave, Vuggestue	Integreret daginstitution
Ligebehandling ⁵			2 integrerede daginstitutioner	Integreret daginstitution

Der er en række af forskellige former for institutioner, der har deltaget i undersøgelsen. I institutionerne har et varierende antal af pædagoger⁶ deltaget i fokusgruppeinterviewet. I mindre institutioner har samtlige ansatte pædagoger deltaget så vidt muligt, og i større institutioner deltog en gruppe af de pædagoger, som havde tid og lejlighed⁷. I alt deltog 40 pædagoger i fokusgruppeinterviewene. Fordelt på køn fremstår deltagelsen således⁸:

År som pædagog/Køn	Kvinde	Mand
< 1 år	4	0
1 - 3 år	7	0
4 - 10 år	9	3
11 - 20 år	8	0
20 år <	8	1
I alt	36	4

Som det fremgår, er der en jævn spredning blandt de interviewede i forhold til antallet af år, de har været uddannet som pædagog. Den informant, som har været uddannet som pædagog i kortest tid, har været uddannet i få måneder. Den informant, der har været færdiguddannet i flest år, har været pædagog i 40 år. Mænd udgør 10 % af

⁵ Institutioner med 100 % pædagoger kan udelukkende hører ind under termen 'klart definerede arbejdsopgaver'. I forhold til institutioner med mange pædagoger har det kun været muligt at komme i kontakt med nogle, der har klart definerede arbejdsopgaver. Dette kan hænge sammen med, at når der på en institution er mange pædagoger, skyldes dette formodentligt, at det er et aktivt valg. Med andre ord findes der oftest en klar holdning til fagligheden i sådanne institutioner.

⁶ Det har primært været assistenter, som har deltaget. Herudover har souschefer deltaget. En enkelt gang har en leder deltaget under fokusgruppeinterviewet.

⁷ De deltagende institutioner havde op til 23 pædagoger ansat. Det var derfor nødvendigt i situationer at begrænse det deltagende antal pædagoger i den enkelte institution, da det vil være umuligt at foretage et fokusgruppeinterview med 23 informanter.

⁸ Aldersopdelingen er foretaget på baggrund af en antagelse om den tilknytning, som den enkelte formodes at have til det pædagogiske arbejde og den pædagogiske rolle. Har den enkelte været ansat mindre end et år, er vedkommende stadig ganske ny i rollen, har man været ansat mellem et og tre år, begynder man at vænne sig til arbejdslivet, mellem fire og 10 år er der gjort væsentlige erfaringer, mellem 11 og 20 år har man været mange år i faget og må formodes at have mange erfaringer. Har man arbejdet som pædagog i over 20 år, har det pædagogiske arbejde formodentlig fyldt omtrent halvdelen af ens liv. Man må derfor formodes at have en stort kendskab til den rolle, man varetager. Herudover kan man trække lange perspektiver tilbage i forhold til at kunne se udviklingen over tid.

informanterne. Dette stemmer godt overens med kønsfordelingen blandt BUPL's medlemmer, hvor mænd udgør 14,1 %. Det er med andre ord ikke usædvanligt, at spredningen i køn ser ud, som den gør. Herudover er der en jævn fordeling blandt de deltagende institutioner i forhold til graden af personaleudskiftning.

Interviewsituationen

For at muliggøre udvælgelsen af institutioner til deltagelse blev BUPL's viden om de enkelte dag- og fritidsinstitutioner brugt som udgangspunkt. Der blev så vidt muligt taget udgangspunkt i de tidligere opstillede kriterier. Herefter blev der taget kontakt til de udvalgte institutioners ledere for at fremlægge undersøgelsens sigte og ønsket om deres deltagelse. Oftest var responsen yderst positiv, idet lederne fandt undersøgelsen og dens fokus interessant, og der blev hurtigt lavet aftaler om interviews. Samtlige fokusgruppeinterviews er foretaget i de deltagende institutioner. Varigheden har været af omtrent to timer, og i nogle tilfælde har det foregået i middagstimerne, mens børnene sov og pædagogmedhjælpere holdt øje. Dette har været tilfældet i vuggestuen og i nogle af de integrerede institutioner. I andre tilfælde har fokusgruppeinterviewet fundet sted efter arbejdstid, og i SFO'en foregik det inden, at børnene havde fri fra skole. Interviewene har således fundet sted på forskellige tider af dagen alt efter, hvordan det kunne passe ind i pædagogernes og institutionens hverdag og rytme.

Som det er blevet påpeget, tog fokusgruppeinterviewene udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide. Formålet var at opnå en nuanceret og perspektiveret forståelse af undersøgelsens fokus på baggrund af pædagogernes egne oplevelser. Der var to forskellige former for interviewguides; en til institutioner med såvel pædagoger som pædagogmedhjælpere, og en til institutionen udelukkende med pædagoger ansat. Dette skyldes, at der var spørgsmål, som gjorde sig relevante for den ene form for institution, men ikke for den anden. I hovedtræk var de to former for interviewguides dog ens.

Interviewguiden blev udviklet med udgangspunkt i emner, der har vist sig relevante på baggrund af BUPL's medlemsundersøgelse. Formålet hermed var at bygge videre på resultaterne fra medlemsundersøgelsen og få perspektiveret disse. Begge undersøgelser kunne herved sættes ind i en kontekst: Resultater fra den kvantitative medlemsundersøgelse kunne uddybes og nuanceres gennem fokusgruppeinterviewene. Samtidig blev det på baggrund af medlemsundersøgelsen muligt at se de forskellige tendenser og udsagn i fokusgruppeinterviewene i sammenhæng med andre pædagogers erfaringer.

Ud over at bygge på medlemsundersøgelsen tog interviewguiden udgangspunkt i en teoretisk forforståelse primært fra Abbotts teoretiske univers. Konkret er dette sket ved at finde inspiration hos Abbott i forhold til hvilke perspektiver og elementer, som er væsentlige at inddrage i en undersøgelse omkring arbejdsvilkår, autonomi og professionalisering.

Fokusgruppeinterviewene giver mulighed for, at pædagoger kan fremlægge deres oplevelser. Tilgangen til interviewene er fænomenologisk, idet hensigten er at forstå pædagogernes tanker og handlinger ud fra deres eget perspektiv. Hos den fænomenologiske videnskabstradition er det menneskets opfattelser og meningsindhold, der er essentielt, og ikke hvorvidt disse opfattelser afspejler den objektive sandhed. Menneskers udtalelser og adfærd – uanset form og indhold – er produkter af en menneskelig fortolkningsproces (Kristiansen & Krogstrup 1999:16).

Undersøgelsestilgang og analysestrategi

I undersøgelsen er der primært foretaget analyser, der går på tværs af de forskellige institutioner. Hensigten hermed har været at finde mønstre og variationer blandt institutionerne og de vilkår, som gør sig gældende for pædagoggrupperne. Gennem det komparative studie har det været muligt at afdække mulige årsager til tendenser og vilkår, som det uden det komparative element ville have været svært at opnå en indsigt i.

Som nævnt har interviewsituationen været præget af en fænomenologisk tilgang. Formålet har således ikke været at verificere eller falsificere teoretiske pointer eller at tage stilling til, hvorvidt og i hvilken grad pædagogfaget er en profession og herunder heller ikke at tage stilling til pædagogprofessionens rolle i samfundet. Dette er i sig selv en vanskelig opgave, idet professionsbegrebet ikke har et stabilt indhold, men tværtimod ændres med forandringen af samfundsstrukturerne. Der tages udgangspunkt i en antagelse om, at pædagogfaget *er* en profession, og på den baggrund undersøges det, hvorledes arbejdsvilkårene opleves af pædagoger. At der tages udgangspunkt i pædagog*professionen* er imidlertid ikke ensbetydende med, at det på forhånd antages, at der med betegnelsen profession følger et bestemt niveau af oplevet autonomi og professionalisering. En væsentlig del af formålet med denne undersøgelse er tværtimod at undersøge *i hvilken grad*, pædagoger oplever autonomi og professionalisering. Abbott forholder sig som fremhævet i den teoretiske præsentation kritisk til begrebet professionalisering, da det ifølge ham referer til et fastlagt udviklingsmønster for professioner. Når begrebet bliver anvendt her, er hensigten at kunne undersøge graden af professionsudviklingen. Dette er ikke i

forhold til nogle på forhånd opstillede kriterier for professionsstadier. Derimod er det med udgangspunkt i pædagogernes – de professionelles – egne oplevelser.

Der har imidlertid været et teoretisk bidrag til for forståelsen, der ligger bag udformningen af interviewguiden. Undersøgelsen bærer således også præg af deduktive elementer, da Abbotts teoretiske univers er blevet brugt til at give et indblik i forhold med betydning for undersøgelsens fokus, hvilke der herefter har været opmærksomhed på under interviewsituationerne. Dog har selve udformningen af interviewguiden primært taget udgangspunkt i undersøgelsens fokus på baggrund af de forhold, som har vist sig væsentlige i medlemsundersøgelsen. Medlemsundersøgelsen spiller ligeledes en rolle under analysen, idet resultater bliver inddraget for såvel at perspektivere fundene i interviewundersøgelsen, som for at blive nuanceret i forhold til pædagogernes udsagn.

På baggrund af interviewene er der overordnede tematikker, som fremstår som væsentlige. Disse har dannet rammen omkring analysen. Dog kan der her også spores en teoretisk inspiration, idet den teoretiske for forståelse har påvirket hvilke forhold, der var i fokus under interviewene. Ud over de overordnede tematikker er der genereret underordnede emner, som har vist sig relevante på baggrund af den analytiske gennemgang af interviewene. Det er med andre ord en empiridrevet analyse, der bygger på pædagogernes egne oplevelser. Analysefasen er præget af en abduktiv arbejdsproces, hvor anvendte begreber er blevet rekontekstualiseret i forhold til en analytisk vekselvirkning mellem teori og empiri (Dänermark et al. 1997:142-151). Herved bærer de begreber og teorier, der er anvendt som analytisk grundlag, præg af, at det er pædagogernes oplevelse, som har givet anledning til mere generelle og almene analyser og konklusioner. Det er således empiriske fund, som har givet inspiration til valget af teori. Samtidig giver teorien mulighed for at se de empiriske fund i en overordnet kontekst og at opnå forståelse for specifikke fænomener.

PERSPEKTIVER PÅ PÆDAGOGERS

ARBEJDSVILKÅR

Der er som belyst indledningsvist kommet et stigende fokus på det pædagogiske arbejde. Imidlertid er det sjældent pædagogernes oplevelser, som er centrum for denne opmærksomhed, og der er ikke mange undersøgelser, som sætter fokus på pædagogers arbejdsvilkår. Dog har såvel Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) som BUPL gennem tiden foretaget en række undersøgelser, der fra forskellige vinkler omhandler pædagogernes arbejdsvilkår. Herudover er der foretaget andre undersøgelser, der ligeledes berører pædagogers arbejdsvilkår enten som et specifikt emne eller som en del af en større helhed. I det følgende vil der være en præsentation af undersøgelser, som synes relevante i forhold til denne undersøgelse. Hensigten er at sætte nærværende undersøgelse ind i en kontekst af andre undersøgelser, hvorved det bliver muligt at forholde resultaterne i de enkelte undersøgelser til hinanden.

Det er væsentligt at bemærke, at der ikke tidligere er foretaget undersøgelser med præcist samme fokus som denne. Derfor er det ikke muligt at sammenligne undersøgelsens resultater med tidligere undersøgelser og herved konstatere, hvorvidt der overordnet set er sket en forandring, eller om vilkårene er de samme som tidligere. Det bliver dog muligt at afdække tendenser ved inddragelse af andre undersøgelser. I forhold til de undersøgelser, som vil blive præsenteret i det følgende, adskiller denne sig til dels ved at bygge på en kvalitativ metode i form af fokusgruppeinterviews med pædagoger. Oftest er undersøgelserne foretaget som større kvantitative spørgeskemaundersøgelser. Denne undersøgelse adskiller sig ved at sætte fokus på et mere specifikt og afgrænset område sammenlignet med flertallet af de øvrige undersøgelser. Den dækker ikke samme spektrum af vilkår for det pædagogiske arbejde som de store spørgeskemaundersøgelser. Samtidig går den dog mere i dybden kvalitativt forstået, således at der kommer flere perspektiver og nuancer til udtryk inden for fokusområdet, end det er tilfældet i de andre undersøgelser. De enkelte undersøgelser kan herved supplere hinanden. De andre undersøgelser giver mulighed for at se, hvorledes de oplevede vilkår placerer sig i et større perspektiv. Denne undersøgelse kan nuancere de andre undersøgelser ved at

sætte fokus på, hvorledes vilkårene opleves, hvis man ser på pædagogernes egne erfaringer.

Det er væsentligt at bemærk, at undersøgelserne vil blive præsenteret kontekstrelateret forstået således, at det er resultater og pointer med relevans for denne undersøgelse, som vil blive draget frem. Den enkelte undersøgelse indeholder derfor et bredere spektrum end det, der præsenteres her, men for en fyldestgørende og nuanceret indsigt henvises til de enkelte undersøgelser.

FTF-undersøgelser: Pædagoger blandt andre faggrupper

FTF har fået foretaget en række undersøgelser med fokus på FTFernes arbejdsvilkår. FTF-undersøgelserne er foretaget som en form for forløbsanalyse, hvor samme spørgsmål er blevet stillet med 5 års mellemrum. Herved har det været muligt at afdække udviklingstendenser. Der bliver dog ikke taget stilling til, hvorvidt de generelle tendenser er positive eller negative⁹. FTF-undersøgelserne giver en generel forståelse af FTF'ernes arbejdsvilkår samt giver et billede af, om der er tendenser ved pædagogernes oplevelser, som også synes at gøre sig gældende for andre faggrupper. I undersøgelserne er det muligt at se pædagogernes oplevelser i forhold til deres arbejdsvilkår i relation til andre faggruppers oplevelser. Herved er det muligt at betragte mønstre og variationer; om der er særlige områder, hvor pædagogernes oplevelser skiller sig ud i forhold til andre FTFeres, eller om pædagogers oplevelser synes at være karakteriserende for en række af fag.

CASA foretog i 2006 en undersøgelse for FTF, der blandt andet resulterede i rapporterne 'Midt i en forandringstid' (2006) og 'Status over det psykiske arbejdsmiljø' (2006). Særligt bliver der i sidstnævnte rapport skelnet mellem besvarelsene fra de enkelte faggrupper, hvorfor det især er resultaterne skildret her, som vil blive præsenteret. Undersøgelsen er en opfølgning på undersøgelsen 'FTFernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen' fra 2001. Begge undersøgelser bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt FTFs medlemsorganisationer med mere end 1000 medlemmer. I alt indgik 28 faglige organisationer, hvoraf de største var Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, BUPL og Finansforbundet. Konkret udgør dag- og døgninstitutioner 18 % af informanterne. Med udgangspunkt i de 300.000 medlemmer blev der foretaget en tilfældig valgt stikprøve med omtrent 2.500 personer, hvoraf svarniveauet i begge tilfælde ligger på cirka 70 %.

⁹ Det bliver ikke fastslået, om det er positivt, hvis alle branchegrupper oplever samme niveau af tilfredshed som for fem år siden. For at besvare det er det nødvendigt først at tage stilling til, hvad der er et tilfredsstillende niveau for tilfredshed med arbejdet.

Det bliver konstateret på baggrund af undersøgelsen fra 2006, at FTterne befinder sig i en forandringstid. I den første undersøgelse foretaget af FTternes psykiske arbejdsmiljø i 1993 svarede 53 %, at de havde oplevet væsentlige forandringer i deres arbejdssituation inden for det sidste år. I 2006 er denne andel steget til 59 %. Herudover angiver 17 % i 2006, at der er aktuelle planer om væsentlige forandringer. Der er med andre ord én ting, som mange FTtere ved med sikkerhed: Fremtiden vil bringe forandringer. På den baggrund bliver det pointeret, at forandringer fryder, hvis de er villet og ønsket, men at de skaber usikkerhed og frustration, hvis de bliver påduttet den enkelte, eller hvis vedkommende føler sig magtesløs og utvivlrådig. Den bedste måde at undgå dette er gennem information, indsigt og indflydelse. I den forbindelse fremgår det af undersøgelsen, at over halvdelen af FTterne svarer, at de kun nogle gange, sjældent eller aldrig får informationer i god tid på arbejdspladsen om eksempelvis vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner. Kun 42 % svarer, at de ofte eller meget ofte får informationerne.

Generelt viser undersøgelsen dog, at der er sket forbedringer inden for FTternes beskæftigelsesområder, når resultaterne fra 2006 sammenlignes med resultaterne fem år tilbage. Dag- og døgninstitutioner er imidlertid den branchegruppe, som ligner sig selv mest i forhold til tidligere. Der er sket en udvikling i retning af færre beslutningskrav, større rolleklarhed, mere støtte fra kolleger og mindre ulighed på arbejdspladsen. Samtidig har der dog været en udvikling i negativ retning inden for to områder: Indflydelse og fair ledelse. Overordnet fremgår det af undersøgelsen, at der trods den positive udvikling stadig er plads til yderligere forbedringer, idet mere end halvdelen af FTterne vurderer, at personaleplejen er enten middel, ringe eller meget ringe.

Når man dykker ned i vilkårene for FTternes psykiske arbejdsmiljø, fremstår forskellige tendenser inden for de enkelte faggrupper, hvilke vil blive uddybet i det følgende. Der opereres med fire faggrupper: 'Undervisning', 'Sundhedsvæsen', 'Dag- og døgninstitutioner' og 'Bank og forsikring'. Overordnet set oplever 35 % af FTterne de kvantitative krav i arbejdet som store eller meget store. Dog er dag- og døgninstitutionerne med deres 25 % den faggruppe, hvor der opleves den laveste grad af store eller meget store kvantitative krav forstået som en for stor mængde af arbejdsopgaver eller et tidspres ved udførelsen af arbejdsopgaver. Det bliver belyst i undersøgelsen, at en væsentlig årsag til, at der i dag- og døgninstitutioner findes den mindste grad af kvantitative krav, skyldes, at resultaterne afspejler faggruppernes vilkår for arbejdet. Et af spørgsmålene, der indgår som et mål for de kvantitative krav, er eksempelvis, hvorvidt den enkelte oplever, at arbejdsmængden hober sig op. En

pædagog vil formodentlig ikke svare bekræftende på dette spørgsmål, da arbejdet antageligt ikke 'hober sig op', men snarere kræver en hurtig indsats.

Videre peger undersøgelsen på, at der inden for dag- og døgninstitutionerne fra 2001 til 2006 er en positiv udvikling i forhold til rolleklarhed. Den enkelte pædagog oplever tydeligere forventninger og krav i forbindelse med udførelsen af et bestemt stykke arbejde. Imidlertid er det ligeledes inden for dag- og døgninstitutioner, at der er størst tendens til at opleve rollekonflikter. Oplevelsen af rollekonflikt bygger på spørgsmål vedrørende, 'om man i sit arbejde skal gøre ting, som man egentlig synes burde gøres anderledes', og 'om man får arbejdsopgaver uden, at man får de nødvendige ressourcer'.

I forhold til kontrol over eget arbejde bliver det pointeret, at en høj grad af medbestemmelse i arbejdet er associeret med en høj grad af tilfredshed med jobbet, engagement og motivation samt med en lav grad af fysiske symptomer, følelsesmæssig stress og rollestress. Der måles i undersøgelsen på to forskellige former for kontrol. For det første måles der på kontrol over beslutninger og for det andet på kontrol over egen arbejdssituation. I forhold til den førstnævnte form for kontrol viser undersøgelsen, at der særligt inden for faggruppen service- og tjenesteydelser samt dag- og døgninstitutioner er stor beslutningskontrol sammenlignet med de øvrige faggrupper. Dette er imidlertid ikke nødvendigvis ensbetydende med en forbedring af beslutningskontrollen hos disse faggrupper sammenlignet med tidligere. En sammenligning med resultaterne fra 2001 viser, at niveauet for beslutningskontrol inden for dag- og døgninstitutioner er det samme. Den sidstnævnte form for kontrol – kontrol over egen arbejdssituation – indikerer især de frihedsgrader, man har i forhold til udførelsen af sit arbejde. Her fremstår der tydelige forskelle mellem faggrupperne, hvilket skyldes de givne rammer og arbejdsbetingelser hos den enkelte faggruppe. Inden for faggrupperne 'undervisning' og 'dag- og døgninstitutioner' findes den laveste grad af kontrol over egen arbejdssituation i form af at have indflydelse på arbejdstempo, pauser og arbejdstid. Videre fremgår det, at denne form for kontrol synes at være blevet formindsket siden 2001 inden for dag- og døgninstitutioner, idet der kan spores en negativ udvikling i besvarelserne inden for denne faggruppe.

Der har ligeledes været en negativ udvikling i besvarelserne inden for dag- og døgninstitutioner i forhold til fair ledelse. Fair ledelse omhandler, hvorvidt den enkelte oplever, at den nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk, om den nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og upartisk, og om forholdet mellem leder og medarbejder er årsag til, at man bliver stresset. FT'erne oplever primært

deres ledelse som fair. Den mest positive vurdering af ledelsen findes inden for faggruppen 'bank og forsikring', mens den laveste findes inden for undervisning.

Det bliver slået fast i undersøgelsen, at et af de vigtigste vilkår for det psykiske arbejdsmiljø er de sociale relationer mellem personer på arbejdspladsen. Ikke mindst ser ledelsens støtte ud til at have en positiv betydning i forbindelse med oplevelsen af stress. Der er 65 % af FT'erne, som oplever, at de får en stor eller meget stor støtte i arbejdet fra deres leder, mens 9 % vurderer, at de får en lille eller meget lille støtte. Dag- og døgninstitutioner skiller sig ikke ud som branchegruppe i forhold til disse gennemsnitlige procenttal. På trods af de overvejende positive resultater i forhold til ledelsesstøtte tyder resultaterne på, at større opmærksomhed og aktiv hjælp og støtte fra nærmeste leder er et anliggende, som kan være værdifuldt for dele af FT'erne. Det gælder for såvel medarbejderne som for lederne.

En anden form for støtte er støtten internt blandt kollegerne. Undersøgelsen viser, at god støtte kollegerne imellem er meget udbredt i FT'ernes arbejde. Herudover peger undersøgelsen på, at der har været en markant stigning i kollegial støtte inden for samtlige faggrupper fra 2001 til 2006. I alt vurderede 85 % i 2006, at den kollegiale støtte er stor eller meget stor, hvilket er en markant stigning sammenlignet med de 65 % i 2001. I 2006 svarer 10 %, at den er middel, mens kun 5 % oplever den som lille eller meget lille. I forhold til det sociale klima på FT'ernes arbejdspladser i form af, hvorvidt klimaet vurderes som opmuntrende, støttende og behageligt eller mistroisk og mistænksomt, viser undersøgelsen, at det af en stor del af FT'erne anses som godt eller meget godt. Kun 6 % oplever det som dårligt. Sammenlignet med 2001 er der sket en forbedring i forhold til det sociale klima inden for samtlige faggrupper med undtagelse af dag- og døgninstitutioner. Her ligger niveauet stabilt sammenlignet med 2001, men det er imidlertid ikke ensbetydende med, at niveauet ligger under de øvrige faggrupper. I 2001 lå dag- og døgninstitutioner over de øvrige faggrupper, hvor denne forskel nu til dels har udlignet sig i 2006.

Herudover bliver der i undersøgelsen sat fokus på, hvorvidt klimaet på arbejdspladsen opleves som innovativt. Her måles på, om de ansatte tager selvstændige initiativer, om de opmuntres til at komme med ideer til forbedringer, og om der er tilstrækkelig med kommunikation på arbejdspladsen. Gennemsnitlig mener lidt over halvdelen (57 %), at de har et godt eller meget godt innovativt klima. Samtidig svarer kun 6 %, at det er dårligt eller meget dårligt. De resterende karakteriserer det innovative klima som middel. Dag- og døgninstitutioner skiller sig dog ud fra de øvrige faggrupper ved, at der her findes den højeste andel (66 %), som vurderer, at der på arbejdspladsen er et godt innovativt klima. Når svarprocenterne fra 2001 betragtes, fremgår det, at der er sket en stigning gennem de fem år inden

for alle andre branchegrupper end dag- og døgninstitutioner. Resultaterne peger følgelig på, at niveauet for det innovative klima inden for dag- og døgninstitutioner har været højt gennem i hvert fald de sidste fem år sammenlignet med andre FTF-faggrupper.

Det bliver også undersøgt, hvorvidt der findes forskelsbehandling på FTFernes arbejdspladser. Der bliver målt på, om der er ulige behandling af mænd og kvinder samt af unge og ældre på den enkelte FTFers arbejdsplads. Resultaterne viser, at kun 49 % vurderer, at forskelsbehandling forekommer i ringe grad eller slet ikke på deres arbejdsplads. Der er 10 %, som svarer, at der er en stor eller meget stor forskelsbehandling, mens 31 % giver udtryk for, at der er en lille forskelsbehandling. De resterende 10 % oplever forskelsbehandlingen som middel. Det oplevede niveau for forskelsbehandling er hovedsageligt det samme som i 2001, men inden for dag- og døgninstitutioner har der været en positiv udvikling i retning af mindre forskelsbehandling.

I forhold til personalepleje viser resultaterne, at der er sket en tydelig forbedring af FTFernes vurdering af personaleplejen siden 2001. Der er 43 %, som svarer, at der er en god eller meget god personalepleje på deres arbejdsplads, mens andelen, som vurderer, at den er ringe eller meget ringe, ligger på 19 %. Specifikt i forhold til dag- og døgninstitutioner viser det sig imidlertid, at dette er den eneste faggruppe, hvor der ikke er en positiv udvikling fra 2001 til 2006. Igen er dette dog ikke ensbetydende med, at der inden for dag- eller døgninstitutioner vurderes at være en dårligere personalepleje end blandt de øvrige faggrupper. Niveauet for personalepleje hos dag- og døgninstitutioner blev i 2001 vurderet højere end de øvrige faggruppers. Denne forskel er udlignet gennem de fem år.

Engagement og håndtering af krav i arbejdet er det sidste emne i undersøgelsen af FTFernes psykiske arbejdsmiljø. Herunder sættes der for det første fokus på FTFernes engagement på arbejdspladsen, hvor 69 % svarer, at de har et stort engagement, hvilket er en stigning i forhold til 2001. Der er imidlertid 11 %, som vurderer deres engagement til at være lille. Engagement på dag- og døgninstitutioner ligger stabilt i forhold til 2001, men niveauet ligger stadig væsentligt over gennemsnittet. Et andet fokusområde i forhold til engagement og håndtering af krav i arbejdet omhandler mestring af arbejdet. Her forsøger man at måle, hvorvidt den enkelte selv er tilfreds med sin måde at klare sig på i forskellige arbejdssituationer. Generelt vurderer FTFerne, at de mestrer deres arbejde, idet 38 % svarer, at de mestrer deres arbejde meget godt, mens 51 % mener, at deres mestring af arbejdet er god. Der er sket en mindre forbedring i forhold til FTFernes mestring af arbejdet sammenlignet med 2001 inden for samtlige faggrupper med undtagelse af dag- og

døgninstitutioner. Betragtes resultaterne fra 2001, fremgår det, at der inden for dag- og døgninstitutioner var det laveste niveau af mestring af arbejdet. På baggrund af resultaterne fra 2006 må dette antages at være en tendens, der er forstærket.

Overordnet set peger resultaterne fra FTFs undersøgelser på, at der inden for dag- og døgninstitutioner er den mindste grad af positiv udvikling fra 2001 til 2006. Derimod findes der flest undersøgelsesresultater, hvor niveauet ligger stabilt, eller hvor der har været en udvikling i negativ retning. Dette skal dog ses i sammenhæng med, at der ofte var et relativt højt niveau af positive vurderinger i 2001 inden for dag- og døgninstitutioner. Med andre ord kan man sige, at niveauet som oftest stadig er højt.

Pædagoger og deres arbejdsvilkår

Det foregående viser, hvordan pædagogers oplevelser af deres arbejdsvilkår relaterer sig til andre faggruppers. I det følgende vil der blive sat yderligere fokus på pædagogers arbejdsvilkår med udgangspunkt i undersøgelser, der specifikt omhandler pædagoger. Der vil først blive præsenteret to undersøgelser, som på forskellig vis omhandler pædagoger og deres oplevelser af vilkår for deres daglige arbejde. Dette er for det første undersøgelsen 'Pædagoger i skyggen', der bygger på såvel kvantitative som kvalitative data. Herudover er det undersøgelsen 'Du skal åbne scenen hver dag', som er en evaluering af rummeligheden på det pædagogiske arbejdsmarked. Derefter vil der følge en præsentation af to kvantitative undersøgelser af BUPL's medlemmer. Først vil der være en præsentation af medlemsundersøgelsen fra 2002 og de væsentligste fund med relevans for nærværende undersøgelse. Sidst vil medlemsundersøgelsen foretaget i slutningen af 2007 blive præsenteret ligeledes med udgangspunkt i, hvad der er relevant for denne undersøgelse. Under den senere analyse af fokusgruppeinterviewene vil især resultater fra medlemsundersøgelsen fra 2007 blive inddraget. Herved er det muligt at sætte de interviewede pædagogers udsagn ind i en større kontekst af pædagogers oplevelser.

Pædagoger i skyggen

Udgangspunktet for bogen 'Pædagoger i skyggen' af Esther Nørregård-Nielsen (2006) er at undersøge hvilke strukturer og grupper, der er med til at præge eller endog virke bestemmende for pædagogers arbejde. Med afsæt i børnehaver forholder bogen sig til to problemstillinger. For det første bliver der sat fokus på,

hvilke generelle strukturer, der har betydning for pædagogernes muligheder og anerkendelse i samfundet. For det andet er fokus, hvad disse strukturer har af betydning for pædagogernes og andres opfattelse af arbejdet i daginstitutionerne og for den faglighed, pædagogernes repræsenterer. Undersøgelsen bygger på såvel interviews og deltagerobservation fra syv børnehaver i Danmark som en spørgeskemaundersøgelse, hvoraf 216 børnehaver har returneret spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 79 %. Undersøgelsens fokus undersøges fra forskellige vinkler. Medhjælperes, forældres og pædagogers synspunkter inddrages direkte gennem den empiriske undersøgelse, mens politikere inddrages indirekte i form af love, udtalelser i andre sammenhænge og strukturelle muligheder.

Det bliver påpeget i bogen, at et grundlæggende element for anerkendelsen af pædagoger er en stærk og veldefineret uddannelse, som kan virke samlende for faget og dermed stille de pædagogiske argumenter stærkere i forhold til de politiske. Dog fremgår det, at der er flere problemer i forbindelse med seminariernes pligt til at støtte og styrke de studerendes faglighed, fælles identitet og faglige stolthed som gruppe. Dette skyldes, at seminarierne er splittede i forhold til en forståelse af, hvad der udgør den fælles kerne.

Det er et centralt område i bogen hvilken viden, der ifølge medlemmerne skal danne baggrund for professionen, samt om andre vil anerkende denne viden. Med andre ord handler det om, hvorvidt pædagogerne har retten til at definere deres område. I den forbindelse bliver der set nærmere på pædagogers evne til at afgrænse sig og fastholde denne afgrænsning i forhold til forældre og pædagogmedhjælper, som foruden pædagogerne er de to centrale aktører på daginstitutionsområdet. Det handler om pædagogernes egen anerkendelse af deres faglighed samt om medhjælpernes og forældrenes anerkendelse. Undersøgelsen peger på, at der blandt hovedparten af de ansatte i daginstitutionerne og forældrene¹⁰ er enighed om, at børnehaven skal mere end fungerer som en parkering af børn, mens forældrene går på arbejde. Der skal være et udviklende aspekt i børnehavens arbejde.

I forlængelse heraf sættes der fokus på, hvorvidt informanterne vurderer, at uddannet personale bedst varetager denne udviklingsopgave. Der spørges ind til holdningerne omkring hvorvidt, at personalefordelingen mellem pædagoger og medhjælper skal ændres eller forblive i den nuværende form, hvor institutioner er kendetegnet ved, at omtrent 1/3 af stillingerne besættes af medhjælper. Hovedparten af såvel ledere, souschefer, pædagoger, medhjælper som forældre mener, at fordelingen skal forblive uændret. Samtidig viser observationer og samtaler i institutionerne, at der er

¹⁰ Omtrent hver tiende blandt såvel forældre som ledere, pædagogiske medarbejder og medhjælper svarer dog, at børnehavens primære opgave er pasning.

en relativ lille forskel på det arbejde, som udføres af henholdsvis pædagoger og medhjælpere. Det begrundes af pædagogerne med, at man ikke kan lade medhjælperne varetage samtlige af de praktiske opgaver. Disse opgaver må man deles om. En væsentlig årsag til denne holdning er, at medhjælperne anses for at have mange kvaliteter, og at en rutineret medhjælper kan være mindst lige så kompetent som en urutineret ung pædagog. Samtidig bliver det belyst, at medhjælperne har andre forudsætninger for at være sammen med børnene, da de ikke skal varetage samme former for arbejdsopgaver som pædagogerne. Imidlertid fremhæves det også som vigtigt af visse pædagoger, at de i forhold til medhjælperne fastholder sig selv som en faggruppe med en anden viden og anden bevidsthed. Det bliver i den forbindelse pointeret, at pædagoger må anse sig selv som en gruppe med særlig viden og faglige kompetencer, for at andre gør det.

Herudover viser undersøgelsen, at en forholdsvis stor andel af såvel ledere som de ansatte i børnehaverne ikke mener, at det er specielt vigtigt, at forældrene ved, hvem der er pædagoger, og hvem som er medhjælpere. Samlet set fremgår det således, at selvom mange har stor respekt for pædagogernes arbejde og berettigelse i daginstitutionerne, så har en del såvel personale som forældre umiddelbart ikke stor anerkendelse af pædagogernes arbejde. I undersøgelsen fremgår det herudover, at det særligt er de yngre pædagoger, som er usikre på egen viden, hvilket tyder på, at den faglige identitet ikke er ordentligt opbygget gennem uddannelsen.

Det viser sig, at når pædagogerne bedømmes til ikke at have en særlig faglig viden, hænger det sammen med, at de har problemer med at formidle, hvori denne viden består og få overbevist såvel kolleger som forældre om denne viden. Samtidig ændrer forældrenes holdninger sig, når spørgsmålene bliver personlige frem for generelle, og når forældrene kan sætte ansigter på. Selvom at forældrene generelt ikke anerkender pædagogernes arbejde i særlig høj grad, tyder det herved på, at der på individuelt niveau er en anerkendelse af den enkelte pædagogets arbejde. Dette kunne danne baggrund for en styrkelse af den generelle anerkendelse. Derfor bliver det pointeret, at pædagoger i det daglige arbejde bør træde mere i karakter og have fokus på deres kompetencer i forhold til arbejdet med børnene.

Der sættes herefter fokus på pædagogernes faglighed i form af, hvad de gør for at fastholde deres viden og derved styrke deres position såvel internt som eksternt. I forhold til faglighed spiller kurser, efteruddannelse og lignende en central rolle, idet den faglige viden herigennem bliver vedligeholdt og udbygget. Af undersøgelsen fremgår det imidlertid, at et fåtal af pædagoger har været på efter- eller videreuddannelse inden for det seneste år. Det ser dog bedre ud i forhold til deltagelse i kortere kurser. Særligt viser det sig, at alderen har en betydning for,

hvem der kommer på kurser, idet flere af de ældre ansatte har været på kortere kurser eller konferencer inden for det sidste år sammenlignet med de yngre ansatte – såvel pædagoger som medhjælpere. Når holdningen til mulighederne for faglig udvikling afdækkes blandt personalet, viser det sig imidlertid, at der er en ganske høj tilfredshed. Tilfredsheden er dog højest hos dem, der får tilbudt mange kurser. Herudover viser undersøgelsen også, at medhjælperne er mere tilfredse end pædagogerne. Det fremgår desuden af undersøgelsen, at flere oplever det som problematisk at diskutere den opnåede viden og overføre den til institutionen.

I bogen bliver det pointeret, at lederen har en væsentlig betydning for den pædagogiske faglighed. Dette skyldes ikke mindst pædagogernes usikkerhed på deres egen viden og rolle i forhold til medhjælperne. Lederne skal støtte op og medvirke til, at hver faggruppe får de bedste betingelser for at udvikle sig og opleve, at deres kvalifikationer bliver brugt på bedste vis. Herudover peger undersøgelsen på, at lederen kun i begrænset omfang benytter personalemøderne til fagligt at løfte personalet ved at inddrage litteratur eller tage udgangspunkt i et fagligt tema. Dette frustrerer tydeligvis en del ansatte, idet de efterspørger større faglighed på møderne. Det er ofte tid og penge, der fremhæves som en mangel i forhold til en styrkelse af fagligheden. Manglen på tid bevirker, at den enkelte pædagog oplever ikke at kunne gå fra til kurser, og at man efterfølgende ikke kan få diskuteret og formidlet sin viden. Manglen på penge bevirker, at der ikke er mulighed for at købe sig til ekstra arbejdskraft i den enkelte institution, således at der er mulighed for at skabe tid.

Undersøgelsen viser i forhold til politikeres indflydelse på arbejdet i daginstitutionerne, at pædagogerne oplever, at såvel de statslige som de kommunale politikere har en betydning. Det statslige niveau anses dog at have en mindre indflydelse end det kommunale niveau, hvilket kan skyldes, at pædagogerne i deres daglige arbejde sjældent forholder sig direkte til de statslige beslutninger, men i stedet til en kommunal udlægning af beslutningerne. Dermed synes den kommunale indflydelse større uanset, at beslutningerne ofte er truffet på et højere niveau. En anden forklaring er ifølge Nørregård-Nielsen, at pædagogerne i flere år har samarbejdet med de kommunale politikere, mens de statslige politikere først inden for de senere år for alvor er begyndt at gøre deres indflydelse gældende. Dog viser det sig, at hvor der var delte meninger i forhold til, hvorvidt politikere har stor indflydelse eller ej, så er der stor enighed om, at pædagoger ikke anerkendes hos politikere, hverken de statslige eller de kommunale. Dette fremhæves i bogen som et problem, idet en politisk anerkendelse er vigtig i kampen om at opnå indflydelse og markere sig i forhold til andre faggrupper. Desuden er det et problem, da politikere er pædagogernes direkte samarbejdspartnere.

Afslutningsvist bliver forskellige resultater fra undersøgelsen draget frem, som bidrager til en styrkelse henholdsvis svækkelse af pædagogernes faglighed. I forhold til en styrkelse af pædagogernes faglighed fremgår det, at pædagoger først og fremmest er glade for arbejdet, de udfører, og at de holder af at være sammen med børnene og sætter en stor ære i at give børnene så mange muligheder som muligt. Herudover har de et stort ønske om en faglig viden, som de ønsker at vedligeholde gennem kurser og gennem det daglige arbejde i institutionerne. Det er særligt viden, som udgør forskellen mellem pædagoger og medhjælpere. Ikke kun i forhold til, hvad den enkelte vurderer, skal være styrende for arbejdet i institutionerne, men også i forhold til hvilke muligheder, man ønsker stillet til rådighed. Pædagogerne ser med andre ord ud til at adskille sig tydeligt fra medhjælperne, idet deres faglige fundering er anderledes. Herudover er der mellem pædagogerne og medhjælperne forskellige perspektiver og forudsætninger i forhold til arbejdet med børnene.

De resultater, der peger i retning af en svækkelse af pædagogernes faglighed, viser, at pædagoger er presset af såvel forældre som politikere, hvorfor de har svært ved at fastholde autonomi i forhold til deres arbejde. Politikerne påvirker dels arbejdet gennem økonomien, dels gennem øget indholdsstyring i daginstitutionerne i form af en række lovgivningsmæssige krav. Forældrene har en stor indflydelse på daginstitutionerne gennem bestyrelserne, deres rettigheder og deres øgede bevidsthed om dem selv som forbrugere af ydelserne i børnehaverne. Politikernes og forældrenes indflydelse er imidlertid ikke den væsentligste problematik i forhold til disse grupper, men derimod deres relativt begrænsede anerkendelse af pædagoger. Det er imidlertid ikke kun forældrene og politikere, der ikke har en tilstrækkelig anerkendelse af pædagoger. Pædagogerne mangler i høj grad selv anerkendelse af deres egne kompetencer og faglighed. Eksempelvis fastholder de et yderst kollegialt perspektiv i forhold til medhjælperne, hvorfor de blandt andet ikke ønsker at fremhæve sig selv som en gruppe med særlig viden. Denne manglende tro på egen viden kan hænge sammen med en manglende sikker faglig profil efter endt uddannelse.

Nørregård-Nielsen afslutter med at pointere, at der må tages stilling til, hvad samfundet/politikere vil med pædagogerne. Det fremgår af resultaterne, at jo mere, der forventes af det pædagogiske arbejde og af fagligheden, jo færre ressourcer investeres der. Der er forskelle mellem pædagoger og medhjælpere, som fremstår tydeligt gennem analysen, idet pædagogerne fremstår med et særligt sæt af holdninger, de har et vist initiativ i forhold til at få en uddannelse, de viser fortsat større initiativ i forhold til at vedligeholde og tilegne sig ny viden, de læser mere, går til flere foredrag og beklager sig mere over manglen på muligheder for faglig

udvikling. Det konstateres derfor, at i takt med at ikke mindst de indholdsmæssige krav vokser, må pædagogerne siges at være dem, der bedst har mulighed for at føre udviklingen videre, bygge videre på nogle teoretiske overvejelser og forstå de nye teoretiske overvejelser ud fra denne grundviden.

Du skal åbne scenen hver dag

Undersøgelsen 'Du skal åbne scenen hver dag' er en evaluering af 'Projekt Rummelighed og Mangfoldighed'. Projektet omhandler rummelighed på det pædagogiske arbejdsmarked i forhold til områderne forebyggelse, fastholdelse samt integration. Udgangspunktet for projektet var, at der gennem en årrække havde været en stigning i antallet af personalesager, som i forskellige afskygninger handlede om dårligt psykisk arbejdsmiljø, og som var endt i afskedigelser. Sammenligninger med andre arbejdsområder tydede ligeledes på, at der inden for det pædagogiske område var særlige forhold, som påvirkede det psykiske arbejdsmiljø i negativ retning. Projektet foregik omtrent et år fra sommeren 2002 til sommeren 2003 på syv udvalgte daginstitutioner i Århus og Silkeborg kommune, hvor kollektivt forebyggende indsatser blev afprøvet. Formålet med disse indsatser var at flytte fokus fra individniveau til relations- og arbejdspladsniveauet. Typisk blev kommune og fagforening kontaktet af den enkelte daginstitution og ansatte, når det var 'for sent'. Indsatsen kom derfor i disse tilfælde til at orientere sig om individniveau og ikke udvikling af eller 'hjælp' til den enkelte arbejdsplads.

Evalueringen omhandler kompetenceevaluering af de projekttilknyttede institutioners oplevelser af afskedigelsesproblematikken og af projektets indvirken på personalesamarbejdet i de enkelte institutioner. Ved kompetenceevalueringen gives der rum for individuelle erfaringer og oplevelser ud fra en opfattelse af, at mennesker bedst kan tage ansvar, hvis de har indflydelse på deres egen situation og de præmisser, hvorunder de eksisterer. Evalueringen bygger på fokusgruppeinterviews med personalegrupperne i de deltagende institutioner. Disse interviews blev foretaget i perioden fra april til juni 2003. 'Projekt Rummelighed og Mangfoldighed' er ment som et forebyggende projekt. Det sigter på at give pædagoger og pædagogmedhjælpere gode forudsætninger for på en positiv måde at håndtere internt samarbejde under de betingelser, som eksisterer omkring institutionerne. Konkret deltog personalet i de syv institutioner i en længere række af seminarer, kurser og konferencer, som fra forskellige vinkler satte fokus på anerkendelse som princip for samarbejde og kommunikation blandt personalet i daginstitutioner. Der

bliver på baggrund af evalueringen fremhævet otte vilkår, som kan have en påvirkning på pædagogers oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Det er for det første et potentielt problematisk vilkår, at pædagoger i hverdagen må besidde en høj grad af indlevelse og sensitivitet. At man må være åben og sensitiv i hverdagen, gør på den ene side arbejdet spændende og livgivende. Samtidig kan det imidlertid være udmattende, at man må give meget af sig selv i arbejdet med børnene, hvilket kan tære på tålmodigheden i forhold til kollegerne.

Et andet vilkår, som bliver fremhævet som potentielt problematisk i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, er, at det pædagogiske arbejde primært foregår i det offentlige rum. Den enkelte pædagogs handlinger kan herved altid bedømmes af andre. Denne tæthed i arbejdsform bevirker ligeledes, at det ofte går ud over kolleger, når personalet føler sig stresset, idet tolerancen og indlevelsen mindskes.

Et stigende krav til refleksiv pædagogisk udvikling er et tredje vilkår med betydning for oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Personalet oplever, at der er stigende fokus på problemstillinger omkring børn, pædagogik og institutionsliv. Det er i princippet en positiv udvikling, men har dog den konsekvens, at der bliver stillet et stigende antal krav til pædagoger om at følge med og om at sortere, skelne samt reflektere over de mange forskellige budskaber. Dette stigende fokus på vidensopdatering bevirker samtidig, at det er nødvendigt med efteruddannelse, hvilket mange betragter som en positiv mulighed for at tilegne sig ny viden. Dog oplever institutionerne kun en ringe grad af compensation i form af vikartimer, når nogle fra personalegruppen deltager i efteruddannelse. Det er derved den resterende personalegruppes opgave at skulle varetage arbejdsopgaverne, mens andre er på kursus. Et ønske om faglig udvikling og engagement kan således indirekte bidrage til et forringet psykisk arbejdsmiljø.

Som et fjerde vilkår er, at omverdenen opleves som værende under forandring. Flere pædagoger påpeger, at deres overskud i forhold til såvel børn som kolleger er følsomt i forhold til de krav, som såvel forældre, børn, arbejdsgivere og det øvrige samfund stiller til dem. Det kan være både direkte og indirekte formuleret krav og forventninger. De udefrakommende krav opleves imidlertid ikke i sig selv som dårlige eller negative, men ofte som nogle krav, der kræver flere ressourcer, end man fra det offentlige side har valgt at tilføre institutionerne. Når ressourcerne ikke matcher forventningerne, opstår der let frustrationer i personalegruppen, og herved potentielt et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Herudover peger flere af pædagoggrupperne på, at forældrene i stigende grad forventer, at personalet giver gode råd og sparrer med forældrene omkring børnene og børneopdragelse. Til tider opleves det imidlertid som vanskeligt at give råd og vejledning, idet personalet ikke har et indgående kendskab

til den enkelte familie og dennes vaner og traditioner. Det kan ligeledes være et problem, at nogle forældre stiller specifikke krav til deres børns hverdag i en grad, hvor opfyldelsen af kravene sker på en bekostning af de øvrige børn og familier. Det kan bevirke, at personalet føler sig magtesløse i forhold til at afstemme forskellige forventninger og krav.

Et femte vilkår er de administrative forpligtelser. Samtlige af de interviewede personalegrupper er bekymrede over den øgede tendens til forventninger og krav om, at der udføres administrativt arbejde. Det administrative arbejde udgør en stigende byrde, da det dels er tidskrævende at udføre og dels er ressourcekrævende i form af at skulle sortere og prioritere de informationer, som tilgår institutionen. De administrative opgaver optager en stor del af tiden, der herved tages fra tiden med børnene, og det mærkes nemt som en negativ spiral i forhold til personalets overskud til hinanden.

Det sjette vilkår omhandler den betydning, som det har, at personalegruppen kender hinanden, idet der herved undgås potentielle konflikter. Samtidig peger flere af pædagogerne på, at et godt kendskab til hinanden internt i personalegruppen virker befordrende på lysten og modet til at tage initiativer, og det skaber mere sjov og spontanitet i hverdagen. Et manglende kendskab til hinanden såvel fagligt som privat kan betyde, at omgangsformerne bliver præget af sladder og negative vibrationer.

Fravær, hvad enten det skyldes sygdom eller andre aktiviteter, er det syvende vilkår, som kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø. Fravær er en kilde til irritation, frustration og i værste fald dårligt samarbejde af to årsager. For det første på grund af den mistænkeliggørelse og mistro, der findes internt i personalegruppen særligt i tilfælde af sygefravær. Samtidig fremhæves vigtigheden af, at det er legalt at være fraværende. Det bliver i evalueringen slået fast, at opfattelsen af fravær i de enkelte personalegrupper er en meget vigtig brik i forhold til et godt samarbejde. Herudover handler en del af problematikken omkring sygefravær om at forstå og acceptere, at personalet befinder sig i forskellige livsfaser såvel socialt, menneskeligt som helbredsmæssigt.

Som et ottende og sidste vilkår peger enkelte af pædagoggrupperne på, at det er vigtigt med en ledelse, som er synlig over for personalet samtidig med, at den magter at honorere de stadigt stigende krav om at kunne håndtere de administrative opgaver.

Resultaterne af evalueringen peger på, at det ikke er samtlige af disse forhold, som har gennemgået en forbedring gennem institutionernes deltagelse i 'Projekt Rummelighed og Mangfoldighed'. Generelt er institutionerne dog tilfredse med deres deltagelse i projektet. Dette skyldes ikke mindst, at indførelsen af den anerkendende

kommunikation, som projektet bygger på, i de fleste institutioner har betydet en stor, men meget positiv forandring. Det er hovedsageligt de udefrakommende krav og forventninger, som projektets metoder og teknikker ikke direkte har påvirket. Herudover er der dog også fraværsproblematikken. At projektets metoder og teknikker ikke har forandret de udefrakommende krav og forventninger skyldes, at de ikke kan eller skal løses ved, at personalet bestræber sig på at blive bedre til at arbejde sammen, hvilket er projektets mål. Det bliver pointeret i forbindelse med de udefrakommende krav og forventninger, at det er vigtigt at kunne isolere de forventninger, som kommer udefra, og finde en fælles håndteringsstrategi således, at disse ikke bliver et uheldigt pres.

BUPLs medlemsundersøgelser

Der vil nu blive set nærmere på de to sidste medlemsundersøgelser foretaget i BUPL-regi, nemlig medlemsundersøgelsen 'BUPLs medlemmer under lup' fra 2002 og 'BUPL Medlemsundersøgelse' fra 2007. Til forskel fra FTF-undersøgelserne tager undersøgelsen fra 2007 ikke udgangspunkt i samme spørgsmål som i 2002, hvorfor det er svært at spore en forløbsudvikling over de fem år. Grunden til, at der ikke bliver stillet de samme spørgsmål, skyldes angiveligt, at der ligger forskellige hensigter bag foretagelsen af undersøgelserne de to år. Undersøgelsen fra 2002 byggede på et generelt ønske om at få viden om medlemmernes holdninger, behov og ønsker omkring BUPLs arbejde. Baggrunden for medlemsundersøgelsen fra 2007 var et ønske om at få afdækket særlige spørgsmål i relation til de indledningsvist fem nævnte arbejdsgrupper under initiativet 'Fremtidigt Virke 2006-2008'. Spørgsmålene var derfor udviklet specifikt med henblik på at få belyst forhold med relevans for udviklingen af en strategi for professionaliseringen af pædagogers virke.

BUPLs medlemmer under lup

I foråret 2002 gennemførte PLS Rambøll en medlemsundersøgelse for BUPL. Resultaterne af denne undersøgelse er præsenteret i rapporten 'BUPLs medlemmer under lup'. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt 4963 tilfældigt udvalgte medlemmer, hvoraf 2907 har besvaret spørgeskemaet, og herudover er der foretaget ni fokusgruppeinterviews. Indledningsvist bliver det i rapporten slået fast, at pædagoger er et tilfreds folkefærd, idet 85 % af pædagogerne svarer, at de overordnet set er tilfredse med deres arbejde, mens kun 6 % er direkte utilfredse. Videre fremgår det, at næsten samtlige pædagoger oplever, at de har et

stort ansvar og stor indflydelse i deres daglige arbejde, og at de mødes med klare krav og forventninger. Langt hovedparten oplever også, at de udvikler sig i deres arbejde og ikke mindst, at de får anerkendelse for deres indsats fra forældre og kolleger. Dog er der bred enighed blandt pædagogerne om, at rammerne for det pædagogiske arbejde er blevet forværret på grund af forringede normeringer. Hertil kommer, at et flertal af pædagogerne oplever, at mængden af administrativt arbejde er for stor, og at der ikke følger en tilpasning af normeringerne med stigningen af administrative opgaver, hvilket resulterer i, at tiden bliver taget fra samværet med børnene. Der er et øget pres fra særligt forvaltningens side om en stigende grad af omskiftelighed og administrativt arbejde, hvilket ifølge flere pædagoger sker samtidig med en fremvækst af nye og mere ressourcekrævende krav fra forældrene. Pædagogerne oplever således, at de i højere grad end tidligere involveres i forældrenes ansvar for børnenes opdragelse og udvikling, samt at de ofte indtager en rådgiverrolle i forhold til forældrene, som rækker ud over børnenes tid i institutionen. Overordnet set peger undersøgelsen således i retning af, at der i forhold til pædagogers arbejdsliv er en indbygget modsætning: På den ene side er pædagoger yderst tilfredse med deres arbejde, men på den anden side er selv samme pædagoger stærkt kritiske over for rammerne for deres arbejde.

I forhold til de nationale målsætninger for det pædagogiske arbejde viser der sig i undersøgelsen en stor spredning i pædagogernes holdninger. Nogle mener, at de nationale målsætninger vil hæmme den pædagogiske indsats ved at ligge for stramme bånd på institutionens handlerum. Andre har den holdning, at de fælles målsætninger vil 'hæve bunden' i det pædagogiske arbejde gennem minimumskrav og standarder. Der er dog bred enighed om, at hvad enten nationale målsætninger styrker eller svækker det pædagogiske arbejde, vil de under alle omstændigheder kunne forbedre pædagogernes status og anerkendelse i offentligheden.

Pædagogiske metoder såsom forberedelse, dokumentation, supervision og evaluering spiller en relativ lille rolle i de fleste pædagogers daglige arbejde. Pædagogerne er således bevidste omkring og har velvilje over for målsætningerne med de skriftlige tiltag. Det er imidlertid tydeligt, at de pædagogiske metoder, som skal virkeliggøre disse pædagogiske målsætninger, har langt mindre opmærksomhed og langt mindre tilslutning blandt pædagogerne. Pædagogerne prioriterer i højere grad den direkte kontakt først og fremmest til børnene og herefter til forældrene. Hertil kommer, at omsorg, trykthed, opdragelse til sociale individer og personlighedsudvikling vægtes højere end læring. Det skyldes, at mange pædagoger anser omsorg som et basalt fundament for læring, mens andre mener, at egentlig læring ikke bør være en kerneydelse i daginstitutioner. Pædagogerne kan med andre

ord godt se fordelene ved de nationale målsætninger, men samtidig opleves de som problematiske, idet opfyldelsen af målsætningerne tager tid fra samværet med børnene. Herved oplever mange pædagoger, at den kvalitetsforbedring, som måtte opnås gennem målsætningerne, bliver konsumeret af de kvalitetsforringelser, der sker gennem tab af tid til børnene. Arbejdet med målsætningerne kræver ordentlige normeringer, da opfyldelsen af målsætningerne ellers går ud over samværet med børnene, hvilket anses for at være kerneydelsen i det pædagogiske arbejde. Problemer med normeringerne er imidlertid ikke den eneste hindring for anvendelsen af metoderne i forbindelse med arbejdet med de nationale målsætninger. Nogle pædagoger tvivler på, at metoder såsom forberedelse, dokumentation, supervision og evaluering er frugtbare i det pædagogiske arbejde. Herudover er der en relativ svag tradition for denne type af pædagogisk tilgang i nogle institutioner.

Medlemsundersøgelsen peger på, at pædagogerne indbyrdes har gode relationer, hvor respekt og fælles værdier er nøgleord. Det fremgår desuden, at pædagogerne er meget tilfredse med samarbejdet med deres nærmeste kolleger, pædagogmedhjælperne. Pædagogerne oplever også, at deres forhold til lederne gennemgående er godt, og at der er stor tilfredshed med ledelsens evne til at bakke op, når medarbejderne har problemer med forældre, børn eller unge. Der er dog særligt to områder, hvor der ikke er tilfredshed omkring ledelsens rolle, og det er i forhold til ledelsens evne til at tage sig af personalespørgsmål og herunder konflikter, og ledelsens evner til at udvikle det pædagogiske arbejde.

Gennemgående viser undersøgelsen, at flere ting samler frem for adskiller pædagogerne, men at de dog ikke er en homogen gruppe, idet der er flere punkter, hvor der er en spredning i holdninger. En af de ting, som synes at adskille pædagogerne i forhold til visse spørgsmål, er institutionsformen, hvor de er ansat. Samvær med børnene og omsorg prioriteres i daginstitutioner, mens pædagogiske metoder, personlig udvikling og opdragelse fylder mest i fritidsinstitutionerne. Læring prioriteres imidlertid ingen af stederne. Herudover er der på nogle områder forskel mellem yngre pædagoger med kort anciennitet og de mere erfarne pædagoger. De yngre pædagoger føler i mindre grad end de ældre pædagoger en anerkendelse for deres arbejde. Samtidig – og muligvis i tilknytning hertil – ønsker de i højere grad en 'akademisering' af faget.

BUPL Medlemsundersøgelse

Den seneste undersøgelse blandt BUPLs medlemmer blev foretaget i efteråret 2007 blandt et repræsentativt udsnit af medlemmerne. Rapporten 'BUPL

Medlemsundersøgelse' er udarbejdet af Esther Nørregård-Nielsen og Synovate med det formål at besvare en række spørgsmål, der er relevante for udviklingen af en strategi for professionaliseringen af pædagogers virke. Konkret fokuseres der på en række forskellige forhold, som anses for væsentlige i forhold til fagligheden og den hverdag, som BUPLs medlemmer oplever. Som tidligere nævnt bygger undersøgelsen ikke videre på samme spørgsmål som medlemsundersøgelsen fem år tidligere, men tager udgangspunkt i spørgsmål formuleret med den hensigt at kunne besvare centrale spørgsmål inden for de fem arbejdsgruppers områder¹¹.

Det første omdrejningspunkt i medlemsundersøgelsen er baggrundsvARIABLE. Her fremgår det ligesom i undersøgelsen fra 2002, at alder har en betydning i forhold til pædagogernes oplevelser. Der er blandt de unge pæagoger en større tendens til, at de ikke føler sig set eller hørt, men omvendt heller ikke selv fremstår tydeligt i forhold til deres måde at fremstille sig selv og deres fag på. De yngste pæagoger har således en større usikkerhed i forhold til anerkendelse fra andre personalegruppers side og i forhold til egen viden. Ligeledes føler de sig i mindre grad end de ældre pæagoger i stand til at markere sig fagligt såvel over for andre som over for sig selv. Herudover viser undersøgelsen, at det umiddelbart ikke er af stor betydning, hvorvidt pæagogerne er bosat på landet eller i byen. Dette kan skyldes flere omstændigheder, såsom at man kan være bosat på landet, men arbejde i byen og omvendt. Herudover er det svært at finde en passende afgrænsning for henholdsvis land- og byområder. Den eneste signifikante forskel mellem assistenter bosat i byen og på landet er, at assistenterne fra landet svarer, at de har sværere ved at markere deres faglighed over for forældrene.

En central baggrundsvARIABLE er køn. Medlemsundersøgelsen viser, at 12 % af respondenterne er mænd, og 88 % er kvinder¹². Hvis stillingsbetegnelserne betragtes på baggrund af køn, fremgår det, at relativt mange mænd bestrider ledelseserhverv. I alt arbejder 53 % af mændene som assistenter, mens 16 % er ledere, og 10 % er souschefer. Blandt kvinderne er 70 % assistenter, 10 % er ledere, og 10 % er souschefer. Der viser sig en forskel mellem kønnene i forhold til holdninger og prioriteringer. Herudover oplever mændene i højere grad end kvinderne at have indflydelse på og tid til at varetage faglige problemstillinger, og at deres faglige kompetencer bliver udnyttet tilstrækkeligt. Det kan dog ikke konstateres på baggrund

¹¹ Der skelnes i undersøgelsen mellem forskellige former for stillinger blandt medlemmerne. I det følgende vil det primært være assistenternes svar, som præsenteres, idet det er denne gruppe af ansatte, der er i fokus i nærværende undersøgelse.

¹² Denne kønsfordeling afspejler meget godt fordelingen blandt BUPLs medlemmer såvel som kønsfordelingen i nærværende undersøgelse. Disse fordelinger er præsenteret tidligere i afsnittet 'Sampling af informanter'.

af undersøgelsen, om der ligeledes kommer en reel forskel til udtryk mellem mændenes og kvindernes arbejde.

Et andet omdrejningspunkt er ledelse. Afdækningen af ledelsens betydning tager imidlertid kun udgangspunkt i to spørgsmål. Det ene spørgsmål omhandler, hvorvidt lederen understøtter, at den enkelte pædagog primært udfører pædagogisk arbejde. Herudover bliver der spurgt til, hvorvidt lederen understøtter den enkelte pædago­gs faglige udvikling. Medlemsundersøgelsen viser, at der er stor sammenhæng mellem de to spørgsmål forstået således, at den enkelte pædagog oplever enten at blive støttet i begge forhold, er i tvivl om, hvorvidt man støttes eller ikke oplever at blive støttet. Af undersøgelsen fremgår det tydeligt, at det har en betydning, at assistenterne oplever en støtte fra lederens side. Endvidere fremgår det, at det er vigtigere, at lederen støtter op om den faglige udvikling, end at der støttes op om, at den enkelte pædagog skal arbejde pædagogisk. Lederens støtte til den faglige udvikling bevirker en større tendens hos assistenterne til, at de på den ene side stiller krav til deres arbejde, og at de samtidig oplever, at de lever op til de forventninger, som de stilles overfor. Der er med andre ord en stor bevidsthed om eget arbejde og faglighed hos disse pædagoger, hvilket lederen ser ud til at være medvirkende årsag til. Ligeledes fremgår der en forskel, når man ser på deres oplevelse af kontrol over eget arbejde, mellem dem, der oplever en støtte fra lederens side i forhold til en faglig udvikling, og dem, der ikke oplever samme støtte. De assistenter, som oplever, at lederen understøtter deres faglige udvikling, svarer i højere grad, at de har tid og ro til at udføre arbejdsopgaver. Alt i alt peger resultaterne i forhold til autonomi i retning af, at dem, der oplever lederens faglige støtte også har større tendens til at opleve, at de har indflydelse og kontrol end dem, der ikke oplever lederens støtte. Herudover bliver det pointeret i rapporten, at ledelsens støtte til den faglige udvikling fremstår som et vigtigere ledelsesområde end støtten til, at pædagogerne primært skal udføre pædagogisk arbejde. Dette skyldes formodentligt, at den førstnævnte form for støtte har indflydelse på hvilke opgaver, der anses som pædagogisk relevante og hvilke opgaver, man tildeles.

Som et tredje aspekt for det pædagogiske arbejde undersøges det, hvilken betydning andelen af pædagoger i institutionen har for pædagogernes oplevelser. Dette er imidlertid et aspekt, som viser sig ikke at have en væsentlig betydning for oplevelserne. Dog er der tendenser i retning af, at der blandt pædagoger i institutioner med en høj andel af pædagoger i personalegruppen er større tilfredshed med det faglige indhold i arbejdet. Dette fremgår eksempelvis ved, at flere assistenter i institutioner med en høj andel af pædagoger oplever, at det er tydeligt defineret, hvad der er pædagogisk arbejde. Videre pointeres det, at det er bedre for

fagligheden og professionaliseringen at befinde sig i et miljø med mange fagpersoner, idet man har bedre mulighed for at arbejde med pædagogikken teoretisk og praktisk, bruge sine kompetencer og lignende. Dette bevirker en større arbejdsglæde, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at man regner med fortsat at arbejde som pædagog om fem år.

Det fjerde aspekt omhandler, hvorvidt omfanget af uddannelsesdage har en betydning for oplevelserne som pædagog. Undersøgelsen viser, at sandsynligheden for at have været på mere end endagskurser stiger med alderen. Imidlertid har påfaldende få været på kurser eller anden form for efter- og videreuddannelse gennem den seneste periode. Mændene kommer gennemsnitlig på flere kurser end kvinderne, hvilket især gør sig gældende blandt assistenterne.

Hvorvidt den enkelte pædagog forestiller sig at blive i pædagogfaget i de næste fem år, er det femte aspekt, medlemsundersøgelsen behandler. I alt regner 71 % af assistenterne med at arbejde som pædagog om fem år, men 20 % gør ikke. De resterende vil være gået på pension. Forskellige vilkår spiller ind på den enkeltes overvejelser omkring, hvorvidt vedkommende fortsat vil arbejde som pædagog om fem år. Disse vilkår er eksempelvis manglende opbakning i det faglige arbejde fra ledelsens side og mangel på indflydelse og tid til udførelsen af faglige aspekter af arbejdet. Det fremstår således som vigtigt at arbejde med professionalisering for at fastholde pædagoger inden for faget.

Det sjette og sidste aspekt i medlemsundersøgelsen tager udgangspunkt i en segmentsanalyse på tværs af materialet. Her skabes segmenter af BUPLs medlemmer således, at der er mindst mulig forskel inden for segmenterne, men størst mulig forskel imellem. På den baggrund fremkommer fire segmenter. Det første segment af medlemmer er karakteriseret af at opleve en mangel på tid. Det andet segment af medlemmer savner indflydelse. Det tredje segment er en gruppe af medlemmer, der kræver professionalisering. Det fjerde og sidste segment fokuserer på løn. Som det fremgår af medlemsundersøgelsen, er der imidlertid en klar sammenhæng mellem tilfredsheden med det faglige indhold, og det at have tid til at fokusere på det. Det betyder med andre ord, at tilfredsheden kunne øges hos de grupper, som ikke ser professionstankegangen som det mest centrale, hvis der kom større fokus på det pædagogiske arbejde.

Overordnet set er der to aspekter af det pædagogiske arbejde, som synes at have en stor betydning i forhold til, hvordan pædagoger oplever deres arbejdsvilkår. For det første spiller ledelsen en stor rolle, og for det andet er oplevelsen af tid vigtig. Disse to aspekters væsentlige rolle skyldes, at aspekterne særligt danner baggrund for pædagogers forskellige holdninger.

Medlemsundersøgelsen indeholder imidlertid en lang række yderligere perspektiver, som vil blive bragt i spil i nærværende undersøgelse under analysen af fokusgruppeinterviewene med pædagoger. Dette skyldes, at de to undersøgelser kan bruges til at nuancere og perspektivere hinandens fund, idet der skabes en mulighed for, at begge undersøgelser kan sættes ind i en større kontekst. Nærværende undersøgelse kan bruges til at sætte medlemsundersøgelsens fund ind i en forståelses- og oplevelseskontekst hos pædagogerne, idet pædagogerne i interviewsituationen kan begrunde og nuancere forskellige perspektiver. Samtidig er det muligt på baggrund af medlemsundersøgelsen til en vis grad at undersøge, hvorvidt de interviewede pædagogers oplevelser og holdninger er udtryk for mere generelle oplevelser blandt pædagogiske assistenter.

PRÆSENTATION AF ANALYSEN

De følgende fire kapitler vil omhandle en analytisk bearbejdning af pædagogernes oplevelser med og holdninger til vilkårene for det pædagogiske arbejde på baggrund af fokusgruppeinterviewene. Analysen kan til dels betragtes som en udbyggende undersøgelse, hvor der gennem de forskellige kapitler vil være en blotlægning af perspektiver, der har en indbyrdes tilknytning til hinanden. Pædagogernes oplevelser i forhold til ét vilkår har med andre ord en væsentlig betydning i forhold til deres oplevelser af og holdninger til andre vilkår. Indledningsvist vil det i kapitlet 'Vilkår for trivsel' blive afdækket, hvad pædagogerne mener, skaber trivsel blandt pædagoger. Dette overordnede perspektiv giver indsigt i, hvad pædagoger oplever, har væsentlig betydning for pædagogers arbejdsvilkår og trivsel, og hvad der er deres udgangspunkt, når de forholder sig til arbejdsvilkår og trivsel. Denne indsigt er vigtig, idet den udgør et centralt udgangspunkt for pædagogernes oplevelser og holdninger, såvel som den giver en forståelse for både, hvad pædagoger oplever som gode arbejdsforhold, samt hvilken prioritering og tilgang de har til det pædagogiske arbejde. Efter denne indledende undersøgelse af, hvad der ifølge pædagogerne skaber trivsel hos pædagoger, vil forskellige arbejdsvilkår for pædagogerne i praksis blive afdækket i de efterfølgende tre analysekapitler.

Autonomi er særligt i fokus i denne undersøgelse, og pædagogerne nævner det ligeledes som et væsentligt vilkår for deres trivsel. Hvorvidt pædagogerne oplever at have autonomi bliver derfor undersøgt i kapitlet 'Kontrol over eget arbejde'. I den forbindelse bliver det ligeledes undersøgt, hvilke forskellige oplevelser der findes i relation til pædagogernes autonomi, og hvad der kan betinge de forskellige oplevelser. Da det pædagogiske arbejde og den pædagogiske rolle synes under forandring, vil der i det tredje analysekapitel blive sat fokus på tidens betydning i forhold til den pædagogiske profession. Der vil i kapitlet 'Trivsel over tid' blive set på pædagogernes vurderinger af udviklingen over tid såvel som den betydning tiden generelt har for det pædagogiske arbejde. Som et sidste og fjerde analysekapitel vil der i 'Anerkendelse af pædagoger' være en undersøgelse af pædagogernes oplevelser i forhold til anerkendelse af den pædagogiske profession.

Gennem analysen vil der blive inddraget citater fra fokusgruppeinterviewene som eksempler på og nuancer af forskellige analytiske pointer. Herudover vil der blive

inddraget teoretiske perspektiver såvel som resultater fra de præsenterede undersøgelser, der relaterer sig til nærværende undersøgelse. Særligt vil der blive præsenteret resultater fra medlemsundersøgelsen fra 2007. Dette gælder såvel resultater, som er præsenteret i BUPLs udgivelse af medlemsundersøgelsen, men herudover bliver der også inddraget resultater, der bygger på det indsamlede datamateriale fra medlemsundersøgelsen, men som ikke indgår i udgivelsen af medlemsundersøgelsen.

VILKÅR FOR TRIVSEL

Det første analysekapitel omhandler pædagogernes trivsel. Som det har fremgået tidligere, viser mange undersøgelser, at pædagogerne generelt er en faggruppe med en høj grad af trivsel. I det næste vil der blive sat fokus på hvilke forhold, pædagogerne oplever, spiller en central rolle for, at pædagoger trives i deres hverdag. Pædagogers trivsel er af stor betydning for pædagogprofessionen. Dette skyldes ikke mindst, at der på baggrund af medlemsundersøgelsen fremstår en klar sammenhæng mellem, hvorvidt pædagoger overordnet set er glade for deres arbejde, og hvorvidt de regner med at arbejde som pædagoger om 5 år. Eksempelvis svarer en fjerdedel af pædagogerne, som i mindre grad er glade for deres arbejde, at de ikke regner med at arbejde som pædagoger om 5 år. Det samme gør sig gældende for lidt over en tiendedel af de pædagoger, som i høj grad er glade for deres arbejde. Der er 3 % af pædagogerne, som i mindre grad er glade for deres arbejde, som regner med at arbejde om pædagog om 5 år. Den daglige trivsel i arbejdet synes således at spille en væsentlig rolle i forhold til, hvorvidt pædagoger tiltænker at forblive i faget. For at kunne opbygge og fastholde en viden i den pædagogiske profession er det nødvendigt, at pædagoger forbliver i faget. Det er dog ikke nødvendigvis sådan, at pædagoger, som svarer, at de ikke regner med at være i faget om 5 år, reelt forlader faget. Dog siger spørgsmålet en del om indstilling. Hvis den enkelte pædagog forventer at forlade faget i de kommende år, påvirker det muligvis den investering og de ressourcer, vedkommende er villig til at lægge i arbejdet.

Herudover er trivslen blandt pædagoger en væsentlig indikator på, hvilke oplevelser de har i forhold til professionalisering og autonomi. Som det fremgår i afsnittet omkring FTF-undersøgelserne, viser det sig eksempelvis, at en høj grad af medbestemmelse og indflydelse er associeret med en høj grad af tilfredshed med jobbet, engagement og motivation. At indflydelse i hverdagen har en væsentlig betydning for den enkelte pædagogs oplevelser af sit arbejde, fremgår ligeledes af medlemsundersøgelsen. Af de pædagoger, som er enige eller helt enige i, at de har indflydelse på de beslutninger, som vedrører den enkeltes arbejde, er der 56 %, der regner med at arbejde som pædagog om 5 år, mens 11 % af samme gruppe regner med ikke at gøre det.

Når pædagogerne i fokusgruppeinterviewene fremhæver, hvilke vilkår, der efter deres mening har betydning for pædagogers trivsel i hverdagen, fremstår der tre overordnede vilkår. Disse er 'Arbejdet med børn', 'Relationen til kollegerne' samt 'Medbestemmelse og indflydelse i hverdagen'.

Arbejdet med børn

Samtlige af de interviewede pædagoggrupper fremhæver, at oplevelsen af børnenes glæde har en særlig betydning for, at de trives som pædagoger i hverdagen. Børnenes glæde smitter af på pædagogerne. Samtidig bestyrker børnenes behov for og anerkendelse ved, at man støtter dem i hverdagen, pædagogerne i deres hverv. Medlemsundersøgelsen peger i en lignende retning, da pædagogerne vægter omsorg som det element, der er vigtigst i forhold til det pædagogiske arbejde. Herefter kommer socialisering, så udvikling og til sidst dannelse. Pædagogerne finder således glæde ved at kunne følge de større forandringer i børnenes udvikling og at kunne skride til handling, når det findes nødvendigt i forhold til barnets videre udvikling. Men de finder i særlig grad glæde ved de små handlinger i hverdagen, som eksempelvis når et barn beder om hjælp, ønsker et kram eller at sidde på skødet. En pædagog belyser, hvordan disse små ting i hverdagen opleves som en anerkendelse af at have udført godt pædagogisk arbejde:

Vi gør en stor forskel. Der er ikke noget bedre, end når man kommer ind om morgenen, og de [børnene] kommer: "Hej!". Det er da fedt. Det er anerkendelsen fra børnene, det handler om, var jeg ved at sige. Det er i hvert fald en stor del. Det er også en anerkendelse af vores job forstået på den måde, at barnet har fået, hvad det har behov for. Vi har gjort en forskel. Når de siger; "Kan du ikke lige hjælpe mig". Det er da en anerkendelse, at barnet gerne vil have min hjælp, fordi jeg kan give det den hjælp, det behøver.

Det skaber en glæde at mærke, at man i hverdagen støtter barnet. Pædagogerne fremhæver følgelig, at de mistrives, når der i hverdagen er begrænsninger i forhold til, at de kan udføre arbejdet, som de ønsker. Særligt bliver det under flere af interviewene pointeret, at de oplever det som et nederlag og som en belastning i hverdagen, hvis planlagte aktiviteter må aflyses. I de situationer fremstår manglen på ressourcer tydeligt. Det spiller derfor en væsentlig rolle i hverdagen, at man i den enkelte institution forsøger at undgå aflysninger og opretholder en så 'normal' hverdag som mulig på trods af perioder med færre ressourcer. For at pædagogerne trives, er det nødvendigt, at der ikke sker aflysninger af aktiviteter, men samtidig er

det væsentligt, at aktiviteterne planlægges med hensynstagen til de ressourcer, som findes i institutionen:

... så for at kunne trives, så er det også vigtigt at kunne sige, at det her, det er så det, man kan nu, og det her er også vigtigt. Og om man er på heldagsture, eller om man tager på to små ture. Selvfølgelig ville det være fedt at komme ud og se noget andet, men det her kan man nu, og børnene synes også, at det er sjovt at gå en tur i området. Hvis man hele tiden går og tænker: "Ej, nu kan vi ikke det, og nu kan vi ikke det", altså... Så må man se det pædagogiske arbejde i det, vi kan, og det bliver bare lidt tættere på institutionen end tidligere. Og ikke så store projekter og al mulig. Men det tror jeg også nogle gange var mere for forældrenes og pædagogernes skyld. Altså ungerne, det er jo ikke sådan, at de altid opfattede de store projekter alligevel.

Aktiviteter skal foregå men med en tilpasning til de ressourcer, som findes i institutionen. Pædagogerne oplever herved, at der er mulighed for at udføre det pædagogiske arbejde på måder, som udfordrer og giver børnene oplevelser. Det skaber en variation i hverdagen, som er af stor betydning.

Relationen til kollegerne

Et andet arbejdsvilkår, som er af stor betydning for pædagogernes trivsel, er relationen til kollegerne. Når man ser nærmere på, hvad pædagogerne fremhæver som særlig vigtigt i forhold til relationen til kollegerne, handler relationen primært om to former for forståelse: Forståelse blandt kollegerne i tilfælde af fravær og forståelse for hinandens forskelligheder.

Den førstnævnte form for forståelse er nært forbundet med arbejdet med børnene, da det især er ved kollegers fravær, at de tilbageværende pædagoger oplever, at de må omstrukturere hverdagen. Pædagogerne oplever ofte en travl hverdag, og det er vigtigt, at de ved, at andre kan tage over, hvis de må være fraværende eksempelvis i tilfælde af sygdom. En pædagogs fravær bliver tit fremhævet som en ømtålelig og sårbar situation såvel for kollegerne som for den fraværende. Kollegerne får tillagt en ekstra arbejdsbyrde, da de tilbageværende pædagoger får ansvar for flere børn. Samtidig er der som tidligere nævnt risiko for, at planlagte aktiviteter må aflyses, hvilket opleves som frustrerende. Den fraværende har følgelig ofte dårlig samvittighed over at vide, at kollegerne tillægges en ekstra byrde. Det har derfor en væsentlig betydning for trivslen, hvordan kolleger håndterer fravær. For den fraværende begrænses den dårlige samvittighed, hvis denne ved, at der er forståelse for fravær blandt kollegerne, og at disse er fleksible i forhold til at fortsætte planlagte aktiviteter. Fra kollegernes perspektiv har det ligeledes en stor betydning for trivslen,

hvordan fraværet håndteres: Fortsætter man i en vis form for uændret tilstand, hvor planlagte aktiviteter gennemføres med små justeringer, eller er det nødvendigt at sætte aktiviteterne på standby? Det er især i de tilfælde, hvor det planlagte må ændres på grund af nødvendighed frem for af valg, at den enkelte pædagog kan mærke den stressede hverdag og de ressourcesvage arbejdsvilkår.

Den anden form for forståelse, der har betydning i forhold til relationen til kollegerne, er forståelse for hinandens forskelligheder. Forskelligheder kan betragtes enten som en begrænsning og et irritationsmoment, men det bliver ofte pointeret blandt de interviewede pædagoggrupper, at de ser hinandens forskelligheder som en styrke. De besidder forskellige kompetencer, hvor de supplerer hinanden i hverdagen i forhold til arbejdet med børnene.

Overordnet i forhold til relationen til kollegerne fremgår det således, at det har en særlig betydning for trivsel, hvis kollegerne kan finde støtte og opbakning hos hinanden. Samtlige pædagoggrupper fremhæver dette som et fundamentalt vilkår for trivsel. En pædagog fortæller om nødvendigheden ved kollegernes indbyrdes støtte og opbakning med udgangspunkt i sine oplevelser fra en stue i en børnehave:

På stuen, så trives man ikke, hvis arbejdssteamet ikke er enig. Det er vigtigt, at der er noget struktur, som binder samarbejdet op. Altså et stillads, som alle er enige i. Hvis der ikke er det, så er det ikke sjovt. Teamarbejdet er, at vi alle er enige, og vi kaster rundt med boldene. Så er det sjovt. Så kommer der et flow, og det skal der til. Men hvis der hele tiden er noget grus, der skal ind og knase, så er det ikke sjovt.

Støtte og opbakning bevirker både, at den enkelte pædagog oplever en anerkendelse fra sine kollegers side, og at vedkommende ikke føler sig overbebyrdet med ansvar, idet de andre bakker op om beslutninger. Særligt i institutioner, som ligger placeret i socialt belastede boligområder, synes opbakningen og støtten at have en betydelig funktion. I disse institutioner befinder pædagogerne sig ofte i vanskelige situationer, hvor de må diskutere penible emner, konfrontere og konfronteres med forældre, myndigheder og lignende. I disse institutioner må pædagogen med sikkerhed vide, at kollegerne støtter op om beslutninger, eller som en pædagog fra en institution i et socialt belastet boligområde udtrykker det: "Så er det rigtig vigtigt, at baglandet er i orden". I samtlige institutioner er det imidlertid af stor betydning, at kollegastaben kan bruge hinanden som ressource.

Det er ikke kun for pædagogerne, at det har en betydning, hvorvidt de trives i hverdagen. Det har ligeledes en stor betydning for børnene, som: "... kan mærke det, når man er stresset, og så bliver de hylebørn, og så bliver man endnu mere stresset, og så fortsætter det nedad." På baggrund af Abbott kan man således betragte den

enkelte institution som en form for organisme, hvor de enkelte dele har stor indvirken på de andres trivsel. Det er tydeligt, at det tætte samarbejde kollegerne imellem spiller en væsentlig rolle i forhold til det pædagogiske arbejde. Den enkelte er i høj grad afhængig af de andre, hvorfor det bliver fremhævet, at det har en stor betydning, at der findes andre pædagoger at snakke med i hverdagen.

Medbestemmelse og indflydelse

Det tredje overordnede vilkår for trivslen er medbestemmelse og indflydelse. Det bliver flere gange fremhævet under interviewene, at medbestemmelse og indflydelse har stor betydning for, at pædagoger trives. Denne tendens fremstår ligeledes tydeligt i medlemsundersøgelsen, idet næsten samtlige vurderer, at det har en positiv betydning for deres trivsel, at de har indflydelse på forhold såsom arbejdstilrettelæggelsen, hvem de arbejder sammen med, beslutninger, der vedrører deres arbejde og lignende. Medbestemmelse og indflydelse i hverdagen er således et centralt vilkår for, at pædagoger trives. Når pædagogerne under interviewene fortæller om medbestemmelse og indflydelse, refereres der til den enkelte pædagogs mulighed for at tilrettelægge sine handlinger efter, hvad der findes bedst i situationen. Det væsentlige er således, hvorvidt den enkelte inden for institutionens rammer kan tilrettelægge sin personlige handlingsøkonomi. Personlig handlingsøkonomi handler om den enkeltes mulighed for at planlægge sine egne aktiviteter efter ønsker og behov på en personlig effektiv måde. Denne mulighed har en stor betydning, idet den enkelte herved oplever at blive tildelt et ansvar og en selvstændighed, der bekræfter vedkommende i at være et voksent og ansvarligt menneske (Goffman 1967:35-37). Den form for medbestemmelse og indflydelse, der umiddelbart bliver nævnt som et væsentligt vilkår for, at pædagoger trives i hverdagen, er stærkt knyttet til det pædagogiske arbejde udført i praksis. I følgende citat fortæller en pædagog om muligheden for at have medbestemmelse og indflydelse på sin hverdag, da hun svarer på spørgsmålet om, hvad der har betydning for, at de trives som pædagoger:

At vi selv får lov at bestemme. Arbejdet her er værkstedsbestemt. Jeg er ansat på atelieret. Det er mit værksted. Der bestemmer jeg. Der er pædagogisk og økonomisk frihed. Det er mig, der styrer det. Hvis jeg vil købe balloner for alle mine værkstedspenge, så gør jeg det, men så har jeg bare ikke flere penge. Den frihed og det ansvar, det er dejligt. Også det at tilrettelægge sin dag. Hvad er det lige, vi skal lave i dag? Selvfølgelig kan vi godt have fastlagt noget, men det er ikke sådan, vi siger, at vi ikke kan gå uden for rammerne i dag. Det er meget op til os selv, hvad det er, vi vil lave med børnene. Selvfølgelig har vi nogle overordnede ting, vi skal komme igennem, men det kan være på forskellig måde, vi gør det. Det er ikke sådan, at vi siger, at det skal være på

dén måde: "Det plejer vi at gøre". Det er der ikke noget, der hedder her. Det er dét, der er lækkert her. Inden for rimelighedens grænser, hvis huset har behov for det, jamen så siger man bare: "Det må vi have", og så køber vi det. Det er ikke sådan, at det skal igennem lederen.

Det fremgår af citatet, at pædagogen i høj grad oplever at have mulighed for at tilrettelægge sin personlige handlingsøkonomi, idet hun ikke bliver dikteret metoderne for udførelsen af det daglige arbejde fra lederens side. Hun har autonomi i eget arbejde. Pædagogen har meget ansvar, men samtidig nyder hun en anerkendelse: Hun antages at være et voksent og selvstændigt menneske, som kan varetage ansvaret. Medbestemmelse og indflydelse er følgelig et væsentligt vilkår for trivsel, hvilket blandt andet skyldes, at den enkelte pædagog herved oplever en anerkendelse. Samtidig fortæller flere pædagoger, at medbestemmelse og indflydelse er med til at skabe ejerskab over og mening ved arbejdet.

KONTROL OVER EGET ARBEJDE

Det fremgår af det forrige, at medbestemmelse og indflydelse har en væsentlig betydning for, at pædagoger trives i hverdagen. Dette fortæller imidlertid ikke meget om, hvorvidt pædagogerne *har* medbestemmelse og indflydelse. I det følgende vil der blive set nærmere på pædagogernes muligheder for at yde medbestemmelse og indflydelse.

Der vil blive sat fokus på to former for medbestemmelse og indflydelse. For det første vil den interne medbestemmelse og indflydelse i institutionen blive behandlet. Den interne medbestemmelse og indflydelse handler om den enkelte pædagogs autonomi i eget arbejde. Det bærer især præg af at være den enkelte professionelles autonomi. For det andet vil der blive set nærmere på den eksterne medbestemmelse og indflydelse. Den eksterne medbestemmelse og indflydelse drejer sig om pædagogernes autonomi over eget arbejde. Dette bærer præg af at være professionens autonomi. I abbottske termer kan man sige, at det handler om henholdsvis den uformelle og den formelle jurisdiktion.

Autonomi i og over eget arbejde er to forskellige former for medbestemmelse og indflydelse, som ikke nødvendigvis betinger hinanden. Som belyst i indledningen kan der være betingelser, der gør sig gældende for den enkelte pædagog i en institution, som ikke nødvendigvis gør sig gældende for den pædagogiske profession. Dog er det væsentligt at understrege, at den enkeltes autonomi i eget arbejde vil være mindre usikker, hvis professionen besidder en autonomi over eget arbejde.

Autonomi i eget arbejde

Først vil omdrejningspunktet være pædagogernes autonomi i eget arbejde. Historisk set er pædagoger en faggruppe med en høj grad af autonomi i eget arbejde, og det har en stor betydning for deres trivsel, at de har denne indflydelse og medbestemmelse. Af undersøgelser på området – og herunder også den nyeste medlemsundersøgelse – fremgår det, at pædagogerne vurderer, at de har en høj grad af autonomi i eget arbejde. Det synes dog relevant at undersøge forholdene nærmere for at få nuanceret og perspektiveret pædagogernes oplevelser af autonomi i eget arbejde. I det følgende vil der derfor være en undersøgelse af hvorvidt og i

hvilken grad, at pædagogerne oplever at have medbestemmelse og indflydelse i forhold til eget arbejde i hverdagen. Varetagelsen af ansvar er nært tilknyttet muligheden for medbestemmelse og indflydelse, hvorfor sammenhængen mellem ansvar og autonomi i eget arbejde vil blive behandlet efterfølgende. Herefter vil de forskellige grader af medbestemmelse og indflydelse blive set i forhold til oplevelsen af trivsel, og sidst i forhold til pædagogernes autonomi i eget arbejde vil der blive analyseret på ledelsens betydning for pædagogernes oplevelser.

Intern medbestemmelse og indflydelse

Samtlige interviewede fremhæver, at de har autonomi i eget arbejde. Dette billede stemmer overens med medlemsundersøgelser blandt BUPLs medlemmer. Som fremhævet indledningsvist viser disse undersøgelser, at pædagogerne oplever at have autonomi i eget arbejde, når de adspørges omkring forskellige former for indflydelse i hverdagen.

Pædagogerne værdsætter denne mulighed for medbestemmelse og indflydelse. Samtidig er der ingen, som mener, at de kunne have mere autonomi i eget arbejde, end de har. De har med andre ord den medbestemmelse og indflydelse, som de kan tænke sig, hvilket bliver fremhævet som væsentligt for, at hverdagen kan fungere. Dermed er det imidlertid ikke sagt, at der er fuldstændig handlingsfrihed i hverdagen:

Vi har meget egen-frihed her. Selvfølgelig har vi nogle målsætninger, nogle linier, vi følger. Men inden for det, som jo er stort, så føler jeg absolut, at vi har frihed. Der er ikke mange grænser for, hvad man kan lave. Men det er næsten også en nødvendighed sådan et sted som her [i institutionen]. Hvis jeg skulle ind [på kontoret til lederen] og klare hver gang, jeg ville lave om på noget eller lignende, så kunne jeg jo være derinde hele dagen. For der er mange ting, hvor der er brug for, at man kan tage stilling til det, og hvor man selv bestemmer: "Hvad skal der ske nu?". Selvfølgelig igen inden for visse rammer, for vi ved selvfølgelig godt, hvornår vi er nødt til at gå ind og høre, om vores beslutning er okay eller ikke-okay.

Det er nødvendigt med en frihed, da der findes mange beslutninger i den daglige udførelse af det pædagogiske arbejde, som skal træffes. Med denne frihed hører også et betydeligt ansvar. Dette fremgår også af medlemsundersøgelsen ved spørgsmålet omkring, hvorvidt den enkelte pædagog har et stort ansvar i sit arbejde. Af de adspurgte svarer 62 %, at de er helt enige, mens 31 % svarer, at de er enige. En betydelig grad af ansvar er således også et væsentligt vilkår ved det pædagogiske arbejde. Da ansvaret er forbundet med en høj grad af frihed, fremhæver flere det imidlertid som en positiv side af deres arbejdsvilkår, hvilket

ligeledes fremgår af medlemsundersøgelsen¹³. Ansvar er primært knyttet til specifikke arbejdsopgaver:

Der er ikke nogle ting, hvor jeg tænker: "Ej, det vil jeg sgu godt have lidt indflydelse på. Det er meget frit. Vi har det faktisk meget frit. Det er også igen noget med at begrænse sig, for ellers kan man blive inddraget i alt, og det synes jeg faktisk, er fedt nok, at lederen ordner det der, så vi ikke skal blandes ind i alle små beslutninger. Det er sådan ligesom, at vi bestemmer ude på vores små værksteder, og hun bestemmer på kontoret. Der er nogle ting, dem bestemmer lederen bare, og så kører det. Men omkring vores trivsel, der har vi indflydelse 100 %.

Det er således ikke et overordnet ansvar, som pædagogerne har, men et ansvar over eget arbejde. Følgelig er det nødvendigt med en klar arbejds- og rollefordeling således, at den enkelte ved, hvilket ansvarsområde vedkommende har. Af medlemsundersøgelsen fremgår det, at 83 % af de adspurgte ved hvilke arbejdsopgaver, de har ansvaret for. Hvis en pædagog oplever en usikkerhed omkring sine ansvarsområder synes at skyldes en manglende klar arbejds- og rollefordeling i institutionen.

Grader af intern medbestemmelse og indflydelse

På trods af, at samtlige af de interviewede fremhæver, at de har medbestemmelse og indflydelse på deres hverdag, er der stor forskel på, hvorledes dette kommer til udtryk. Eller sagt på anden vis er der forskellige grader i forhold til, hvorvidt det er muligt for den enkelte at benytte sig af sin medbestemmelse og indflydelse. Gennem en analyse af interviewene viser der sig tre grader af intern medbestemmelse og indflydelse¹⁴. For det første kan pædagogerne have en form for principiel mulighed for medbestemmelse og indflydelse. Denne form for mulighed for medbestemmelse og indflydelse synes samtlige pædagoger at have. Videre har mange pædagoger en reel medbestemmelse og indflydelse på deres hverdag. Sidst har nogle pædagoger en betydelig medbestemmelse og indflydelse i forhold til et arbejds- og ansvarsområde.

Den første grad af medbestemmelse og indflydelse er således den principielle. Der synes at være pædagoger, som udelukkende oplever en mulighed for

¹³ I medlemsundersøgelsen svarer 79 %, at det har en positiv betydning for deres trivsel, at de pålægges et stort ansvar. Der er 9 %, som svarer henholdsvis, at det har en negativ betydning, eller at de ikke ved det. Et fåtal (3 %) svarer, at det ikke har en betydning.

¹⁴ Det er dog vigtigt at bemærke, at der ikke er tale om tre faste punkter for medbestemmelse og indflydelse, men tværtimod er der snarere tale om et kontinuum af medbestemmelse og indflydelse. De fremhævede tre grader er imidlertid forskellige tendenser, som kendetegner grupperinger på dette kontinuum.

medbestemmelse og indflydelse på deres eget arbejde. Undersøges vilkårene nærmere på baggrund af interviewene, fremgår det nemlig, at muligheden for medbestemmelse og indflydelse er vanskelig at benytte i praksis. Dette kan have forskellige årsager. Hvis det gør sig gældende for den enkelte pædagog, kan det skyldes et hierarki i institutionen, hvor vedkommende har svært ved at komme til udtryk. Det synes også at kunne gøre sig gældende for hele pædagoggruppen i en institution på grund af et manglende fundament hvorudfra, at de kan udøve medbestemmelse og indflydelse. Under interviewene fremgår det, at det er væsentligt, at der i institutionerne findes et fælles fundament for det pædagogiske arbejde. Herved vil der ligeledes ske en begrænsning af eventuelle konflikter internt i personalegruppen. For at det fælles fundament skal have en betydning i hverdagen og muliggøre, at pædagogerne reelt kan bruge deres mulighed for medbestemmelse og indflydelse, spiller det en betydelig rolle, at der er en klar arbejds- og rollefordeling, og at ledelsen tydeligt bakker op om denne fordeling. Den enkelte skal have et kendskab til sit ansvarsområde, hvorved det ligeledes afklares hvilke arbejdsopgaver, vedkommende ikke skal varetage. De gange, hvor pædagoggrupper synes ikke reelt at kunne gøre brug af deres medbestemmelse og indflydelse, er i de tilfælde, hvor hverdagen i institutionen ofte opleves som yderst hektisk, idet der ikke er en klar formulering af den enkeltes 'skal' og 'kan' opgaver. Det er nødvendigt med fastlagte og tydeliggjorte strukturer for at skabe et frit handlingsrum. Den enkelte pædagog må således afgive en del af sin personlige autonomi til de institutionelle strukturer – den fastlagte arbejds- og rollefordeling, de fælles retningslinier og fælles målsætninger – for at kunne gøre brug af sin autonomi. Følgelig er det nødvendigt fra institutionens og ledelsens side, at der findes sådanne strukturer. Forskellen mellem den første og den anden grad af mulighed for medbestemmelse og indflydelse over eget arbejde er netop denne forskel i forhold til fastlagte strukturer. Den reelle medbestemmelse og indflydelse findes i institutioner, hvor den enkelte pædagog har et reelt fundament – et sikkert handlingsgrundlag – at udøve sin medbestemmelse og indflydelse på baggrund af.

Ved den tredje grad af medbestemmelse og indflydelse har den enkelte pædagog de bedste muligheder for medbestemmelse og indflydelse i hverdagen. I nogle institutioner får pædagogerne en rolle som ledere på hvert deres område, hvor de i hverdagen varetager det pædagogiske ansvar. I sammenligning med institutioner, hvor dette ikke er tilfældet, fremstår disse pædagoggrupper med en højere grad af ansvar. Samtidig synes de imidlertid også præget af en højere grad af tilfredshed med arbejdet. De er deres egne ledere i det daglige arbejde, og som tidligere belyst oplever de derfor også stor mulighed for at tilrettelægge deres personlige

handlingsøkonomi. Det giver arbejdet en høj grad af mening samtidig med, at der er en tiltro til og anerkendelse af deres pædagogiske faglighed fra ledelsens side, hvilket bestyrker dem i deres rolle som pædagog.

Medbestemmelse og ansvar

Under interviewene kommer den betydelige grad af medbestemmelse og indflydelse til udtryk i institutioner med såvel mange som få ansatte pædagoger set i forhold til den resterende personalegruppe. I institutioner med mange pædagoger er ansvarsfordelingen karakteriseret af, at hver enkel pædagog har det pædagogiske ansvar for et arbejdsområde, hvor pædagogen primært arbejder alene med en gruppe af børnene. I institutioner med få pædagoger og mange medhjælpere har pædagogerne ligeledes pædagogisk ansvar for et overordnet arbejdsområde, som eksempelvis stuen. Pædagogen fungerer som en form for daglig pædagogisk leder for en gruppe medhjælpere. I hverdagen kan pædagogen imidlertid sagtens uddelegere ansvar for mindre arbejdsområder til medhjælperne, men det pædagogiske ansvar har pædagogen. En souschef fortæller om det store ansvar som denne grad af medbestemmelse og indflydelse giver den enkelte pædagog:

Jeg synes faktisk, at vi stiller store krav til pædagogerne. Vi siger eksempelvis, at de skal være ledere på stuen, og det giver jo et stort ansvar i hverdagen. Selvfølgelig er ansvaret i sidste ende ledelsens, men grundlæggende har vi forsøgt at indføre, at pædagoger er ledere på stuen, altså pædagogisk ledere. Og det er jo i hvert fald et stort ansvar.

Det giver således et stort ansvar at skulle varetage en rolle som daglig leder for et arbejdsområde. Hermed skal den enkelte også være parat og rustet til at kunne varetage en sådan opgave. For at kunne bære opgaven bliver det fremhævet, at det er væsentligt med kollegernes og ledelsens støtte og opbakning. Herved oplever den enkelte, at der er hjælp at hente, hvis det bliver nødvendigt: Man varetager ansvarsopgaven i hverdagen, men man er ikke alene. Samtidig kræver ansvarsvaretagelsen, at den enkelte pædagog kan bede om hjælp i tilfælde af, at det bliver nødvendigt. Risikoen ved denne form for ansvarstildeling er i de tilfælde, hvor pædagogen ikke kan varetage ansvaret, men samtidig ikke kan sige fra. I det følgende fortæller en pædagog ud fra egne oplevelser med at skulle varetage et stort ansvar om risikoen ved et sådant ansvar:

I de tilfælde, hvor jeg syntes, at der var en beslutning, som var svær at træffe alene, så har jeg jo mine kolleger bag mig, og de er gode til at gå ind og støtte

op, og i sidste ende har jeg jo lederen, og hun er også god til at komme og støtte op, når der er noget. Så jeg synes ikke, at det er for meget ansvar. Men der kunne godt komme en person i huset... Hvis man ikke kan overskue det, så kan man godt gå længe inden, at vi andre opdager, at der er én, som ikke har styr på det, man nu skal have lavet. Hvis man ikke selv kommer og siger: "Jeg har brug for hjælp til det. Jeg kan simpelthen ikke nå det. Jeg kan ikke overskue det", så kan der godt gå lang tid inden, nogen opdager, at man er på vej i en dårlig retning. Og det kan være en af os, der lige pludselig får mindre energi eller ikke kan klare så meget i en periode, så skal man altså kunne bede om hjælp. For det forventes, at man har styr på sine ting, men det forventes også, at man beder om hjælp, hvis det er, og det kan jo godt være svært nogle gange. Så der kan gå lang tid. Hvis man ikke beder om hjælp, så opdager man det ikke før, at det er for sent. Der kan man sige, at der kan ansvaret være for stort. Vi kræver meget af hinanden. Det gør vi. Men der jo det, vi godt kan lide. Vi vil selv gerne bestemme, men det har så også den anden vej rundt, at man virkelig skal kunne tage det ansvar. De andre kolleger skal være sikker på, at hun har styr på det, hun skal have styr på. Det forventer vi. Men så på den anden side, så hvis vi kommer og siger, at det her har jeg ikke styr på, så er der straks nogen, det kommer for at hjælpe én.

Der er mange forventninger og meget ansvarstildeling til pædagoger med en betydelig grad af medbestemmelse og indflydelse. Samtidig er der også stor frihed. At frihed og ansvar hænger sammen fremgår ligeledes af medlemsundersøgelsen. Den viser, at pædagoger, som har en høj grad af medbestemmelse og indflydelse, oplever et større ansvar, og at de i højere grad kender deres specifikke ansvarsområder sammenlignet med pædagoger, der ikke oplever at blive støttet i samme grad af medbestemmelse og indflydelse fra lederens side. Samtidig fremgår det af medlemsundersøgelsen, at pædagoger, der oplever at få tildelt en væsentlig grad af autonomi fra lederens side, samtidig oplever mere ro og bedre tid til at udføre arbejdsopgaverne. Det afspejler sig således i såvel denne som medlemsundersøgelsen, at større autonomi i form af medbestemmelse og indflydelse i forhold til eget arbejde medfører, at den enkelte pædagog føler mindre afmagt og herved mere tid uanset, hvor travlt den enkelte reelt har. At oplevelsen af tid kan være forskellig fra person til person skyldes, at oplevelsen af tid ikke afhænger af den ydre tid, men derimod af den indre tid. Sociologen Alfred Schutz betegner den indre tid som en subjektiv og kvalitativ tid, der forbinder individets oplevelser (Schutz 1984:84ff). Den enkeltes indre tid kan opleves på mange måder, idet den er relativ og er afhængig af den kontekst, som den opleves i. Det fremgår således, at oplevelsen af tid fortæller meget om oplevelserne af de øvrige vilkår for det pædagogiske arbejde.

Når den enkelte tilføres en høj grad af ansvar, er det samtidig yderst væsentligt, at kollegerne indbyrdes føler stor trykthed, således at de kan finde støtte hos hinanden. Dette er imidlertid ikke en garant for, at en pædagog ikke kan føle sig overbebyrdet

med ansvar. Under flere af interviewene fremgår det, at pædagoger er en ærekær gruppe, hvorfor den enkelte muligvis kan have svært ved at skulle bede om hjælp. Herudover kan det være svært at finde overskuddet til at bede om hjælp, hvis man først føler sig stresset. En af de interviewede pædagoger har prøvet at stå i en situation, hvor ansvaret blev for stort for hende:

... og der lod jeg nok ansvaret blive på mine skuldre lidt for længe, og det resulterede i, at jeg var ved at gå psykisk ned. Hvor jeg var kommet dertil, hvor jeg tænkte: "Det her, det går ikke længere". Men så er det jo også en vægtning af, hvornår man giver ansvaret videre, og det kræver jo også et overskud at kunne give ansvaret videre, og det har du altså ikke altid.

Medbestemmelse og ansvar er således to nært forbundne vilkår for det pædagogiske arbejde. Det er ikke alle, som ønsker at skulle varetage den høje grad af ansvar som følger med at få tildelt en rolle som pædagogisk leder i hverdagen. For andre er det en nødvendighed med den frihed, som følger med ansvaret. I alle tilfælde fremgår det, at medbestemmelse og indflydelse kræver en fastlagt og tydelig struktur at handle indenfor samt kollegernes opbakning og støtte, da det ellers ikke er muligt for den enkelte til fulde at opnå autonomi i eget arbejde.

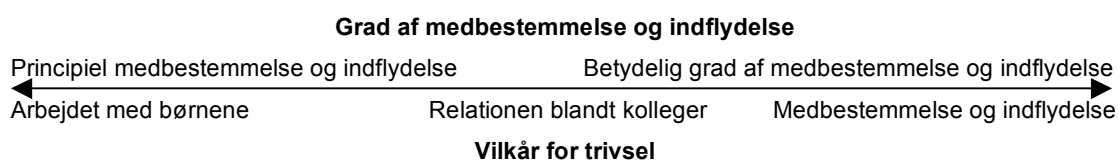
Forholdet mellem trivsel og autonomi i eget arbejde

En nærmere analyse af pædagogernes oplevelse af vilkår for trivsel og graden af intern medbestemmelse og indflydelse viser, at der er en sammenhæng. Pædagogerne i den enkelte institutions grad af medbestemmelse og indflydelse i hverdagen påvirker således, hvad de fremhæver har betydning for trivslen

Glæden ved arbejdet med børnene bliver fremhævet som det essentielle i de tilfælde, hvor den enkelte pædagog eller pædagoggruppen i en institution oplever den laveste grad af medbestemmelse og indflydelse. I disse tilfælde er det glæden ved arbejdet med børnene, der medvirker til, at den enkelte beholder sit arbejde som pædagog på trods af en hverdag, hvor der ikke synes at være overskud til at dyrke kollegarelationerne og medbestemmelsen. Der synes således at være en tydelig sammenhæng mellem støtten og opbakningen pædagogerne imellem og oplevelsen af overskud i hverdagen, hvor støtten og opbakningen bliver bedre des mere overskud, de synes at have i hverdagen.

Den interne medbestemmelse og indflydelse bliver nævnt som en væsentlig omstændighed for, at pædagoger trives i de tilfælde, hvor det på baggrund af interviewene fremgår, at der i institutionen findes en betydelig grad af medbestemmelse og indflydelse. Sammenhængen mellem, hvad den enkelte

pædagoggruppe fremhæver som væsentlige vilkår for trivlsen og den grad af medbestemmelse og indflydelse, som de har, kan illustreres således:



Det interessante er, at dét som den enkelte fremhæver som væsentligt for trivlsen, er vilkår, som den enkelte selv har mulighed for at opleve i hverdagen. Befinder pædagogen sig i en hektisk hverdag med begrænset overskud, så er det ikke medbestemmelse og indflydelse, som drages frem som det primære i forhold til trivlsen. Derimod er det samværet med børnene. Oplever pædagogen på den anden side, at der i institutionen er en betydelig grad af medbestemmelse og indflydelse, så vægtes det som det primære. Det forekommer således, at den enkelte pædagog og pædagoggrupperne som en helhed har tilpasset forventningerne og mulighederne for at opleve trivsel i hverdagen til deres arbejdsvilkår.

Ledelsens betydning for pædagogers autonomi i eget arbejde

Som det fremgår flere gange af det foregående, har ledelsen i den enkelte institution en stor betydning for, hvilken grad af medbestemmelse og indflydelse, som pædagogerne oplever. Undersøgelsen viser, at det er vigtigt, at ledelsen fremstår tydelig og afklaret i forhold til en arbejds- og rollefordeling i institutionen. Ledelsen skal afklare retningslinier, hvorved eventuelle konflikter blandt personalet i institutionerne begrænses. Samtidig er det tydeligt, at en klar arbejds- og rollefordeling samt ledelsens faglige opbakning til pædagogerne tilfører et større overskud til pædagogerne i hverdagen. Som det fremgik tidligere, oplever pædagogerne ofte et større overskud, når de har autonomi i eget arbejde, da de kan tilrettelægge deres personlige handlingsøkonomi, og herved øges deres oplevelse af at have tid til udførelsen af arbejdsopgaver. Muligheden for at tilrettelægge opgaverne på en for vedkommende hensigtsmæssig måde og følelsen af at have en indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen påvirker således følelsen af den indre tid. Disse fund stemmer overens med resultaterne i medlemsundersøgelsen. Af medlemsundersøgelsen fremgår der en tendens til, at assistenter, som oplever at have indflydelse på beslutninger vedrørende deres arbejde, i højere grad mener, at der er tid til udførelsen af det pædagogiske arbejde end pædagoger, som ikke oplever at have indflydelse på beslutninger vedrørende deres arbejde.

I forhold til graden af medbestemmelse og indflydelse viser medlemsundersøgelsen ligeledes, at der er en sammenhæng mellem ledelsens faglige understøttelse af det pædagogiske arbejde og pædagogernes oplevelse af autonomi i eget arbejde. Pædagoger, som oplever, at lederen understøtter den faglige udvikling, oplever i langt højere grad end pædagoger, som ikke oplever samme støtte, at de har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, hvem de arbejder sammen med, beslutninger, som vedrører deres arbejde, de pædagogiske metoder samt den pædagogiske målsætning. Samtidig fremgår det af medlemsundersøgelsen, at disse pædagoger ligeledes oplever et stort ansvar, men også at de kender arbejdsopgaverne. Der synes således hos denne gruppe af pædagoger, som oplever lederens understøttelse af deres faglige udvikling, en tendens i retning af en reel eller betydelig grad af medbestemmelse og indflydelse. Den gruppe af pædagoger, som ikke oplever lederens understøttelse af deres faglige udvikling, forekommer snarere som pædagoger med en principiel grad af medbestemmelse og indflydelse.

Det fremgår desuden, at ledelsens afklaring af arbejds- og ansvarsfordelinger bevirker, at den enkelte pædagog føler en langt større indflydelse på sit arbejde sammenlignet med pædagoger, der ikke oplever en klar arbejds- og ansvarsfordeling fra ledelsens side. Herved kan man sige, at selvom pædagogen tillægges en bestemt arbejdsrolle og et bestemt ansvarsområde bevirker denne tildeling samtidig, at den enkelte styrkes i forhold til at kunne benytte sin autonomi i eget arbejde. Hvis man betragter resultater fra medlemsundersøgelsen på baggrund af to grupper af pædagoger, henholdsvis dem, som ved hvilke arbejdsopgaver, de har ansvaret for og dem, som svarer, at de ikke ved det, fremstår der en tydelig sammenhæng mellem medbestemmelse og indflydelse og arbejds- og ansvarsfordelingen. Betragtes pædagogerne, som svarer, at de ved hvilke arbejdsopgaver, de har ansvaret for, fremgår det, at 62 % er enige i, at de har indflydelse på beslutninger vedrørende deres arbejde, mens 22 % svarer, at de er helt enige. Der er 50 % af pædagogerne, som ikke ved hvilke arbejdsopgaver, de har ansvaret for, der erklærer sig enige i, at de har indflydelse på beslutninger, som vedrører deres arbejde, mens ingen imidlertid svarer, at de er helt enige. Arbejds- og ansvarsfordelingen medvirker således til, at den enkelte kan opnå en medbestemmelse og indflydelse i forhold til eget arbejde. Overordnet fremgår det herved, at ledelsens holdninger og handlinger har en central betydning for pædagogernes oplevelser af autonomi i hverdagen.

Autonomi over eget arbejde

I det foregående blev det undersøgt, hvorvidt pædagogerne har en autonomi i eget arbejde i form af, om de oplever en medbestemmelse og indflydelse internt i institutionen. Her viste analysen af interviewene såvel som medlemsundersøgelsen, at pædagogerne oplever en medbestemmelse og indflydelse i hverdagen, men at der er stor forskel på, hvorvidt de reelt kan benytte sig af den, da det afhænger af samspillet mellem en lang række af arbejdsvilkår for det pædagogiske arbejde. I dette følgende vil der blive set nærmere på, hvorvidt pædagogerne oplever en ekstern medbestemmelse og indflydelse. Denne form for medbestemmelse og indflydelse handler om, hvorvidt pædagogerne oplever, at de har en vis grad af autonomi over eget arbejde eller i Abbottske termer besidder en formel jurisdiktion. Omdrejningspunktet er altså, hvorvidt pædagogerne har medbestemmelse og indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver de tildeles fra central side. Det vil blive undersøgt hvorvidt og i hvilken grad, pædagogerne oplever, at de har en medbestemmelse og indflydelse i forhold til de eksterne krav og tiltag, som de får tildelt særligt fra central side. Herudover vil der blive sat fokus på den holdning, som findes blandt pædagogerne i forhold til de eksterne tiltag, samt hvilken betydning tiltagene har for pædagogernes trivsel.

Ekstern medbestemmelse og indflydelse

Samtlige af de interviewede pædagoggrupper fremhæver, at de ikke har en medbestemmelse og indflydelse på de centrale tiltag. Tværtimod oplever de, at der fra kommunens side ikke er en indsigt i de pædagogiske arbejdsvilkår, og at de derfor dikteres arbejdsopgaver, som ikke hænger sammen med hverdagen. For det første fremhæver pædagogerne, at de i forvejen udførte mange af de tiltag, der kommer fra central side. Når opgaven imidlertid formuleres fra central side, bliver den samtidig mere omfattende, og udførelsen skal dokumenteres, hvilket resulterer i, at opgaven tager længere tid at udføre. Dette er en tid, som pædagogerne pointerer, at de ikke har. Flere gange bliver det fremhævet, at pædagogerne finder det frustrerende, at kommunen ikke har en indsigt i den virkelighed, som findes i institutionerne. Samtidig fremhæver de imidlertid også, at dette til dels er deres egen skyld: De er ikke gode til at synliggøre over for omverdenen, hvilke vilkår de arbejder under.

Hvor pædagogerne generelt oplevede en mulighed for intern medbestemmelse og indflydelse, oplever samtlige af pædagogerne således, at de ikke har en autonomi over deres eget arbejde i forhold til de arbejdsvilkår, som de tildeles fra central side.

At der ikke er mulighed for medbestemmelse og indflydelse i forhold til de eksterne krav påvirker dog i høj grad, hvilke muligheder der er for medbestemmelse og indflydelse på hverdagen i institutionen. To pædagog diskuterer således, hvorvidt de oplever at have autonomi over eget arbejde:

Interviewede 1: Kontrollen over eget arbejde i hverdagen er blevet begrænset i og med, at kommunen, forvaltningen, politikere og sådan noget stiller større og større krav til, hvad vi skal. Det begrænser også, for det tager tid fra den mulighed, hvor vi havde frihed og kunne lave noget mere spontant.

Interviewede 2: Det er rigtigt, men for mig var det måden, jeg *gjorde* det på. Måden, jeg løste en opgave, og så er det fra mit synspunkt lige meget, om den kommer fra mig selv af, eller om den kommer fra andre. Men den indflydelse, jeg har på, hvordan jeg vil løse den, der synes jeg stadig, at jeg har kæmpe metodefrihed.

Interviewede 1: Det afhænger af, hvad man mener med kontrol. Fordi det er rigtigt, at der ikke er nogen, der bestemmer, hvad jeg skal lave lige nu, men mange andre ting er jeg ikke med til at bestemme, for man har givet mig nogle arbejdsbetingelser.

Det fremgår således, at pædagogerne på den ene side oplever en autonomi i eget arbejde, men at muligheden for at yde autonomi i eget arbejde begrænses af, at der ikke er en autonomi over eget arbejde. Der synes herved at være to forskellige sider af autonomi, som ikke nødvendigvis betinger hinanden, men dog har en stærk påvirkning på hinanden, hvilket også fremgår af ovenstående citat. En pædagog i en anden institution er ligeledes inde på forholdet mellem de to former for autonomi, da hun under interviewet fortæller:

Indflydelsen er blevet minimeret, synes jeg, de her par år. Men det er altså ikke internt her. Det er kommunen, der minimerer indflydelsen. Det er meget vigtigt at skelne. Fordi vi kan jo ikke planlægge vores eget arbejde, selvom vi kan gøre det i princippet og blive enige om nogle ting, hvis kommunen hele tiden overrunder os med ting, vi skal. Så trækker de jo pædagogerne ud af stuerne samtidig med, at de siger, at vi skal lave kerneopgaven. Det er virkelig det store problem.

Pædagogernes autonomi over eget arbejde har stor betydning for, hvorvidt pædagogen i hverdagen har autonomi i eget arbejde. Pædagogerne i stigende grad mister kontrol over, hvad de vil gøre, men at de har medbestemmelse og indflydelse i forhold til, hvordan de vil udføre deres arbejde. De har en væsentlig metodefrihed. Denne metodefrihed begrænses imidlertid i takt med, at pædagogerne tillægges flere opgaver, da deres handlerum begrænses.

Holdning til den praktiske udførelse af de eksterne tiltag

I det følgende vil pædagogernes holdning til de centrale tiltag blive undersøgt nærmere. At de oplever ikke at have en medbestemmelse og indflydelse i forhold til tiltagene, er ikke ensbetydende med, at den enkelte pædagog oplever tiltagene som negative. I forhold til at undersøge pædagogernes holdninger til de eksterne tiltag er det imidlertid væsentligt at tage højde for to perspektiver. Det første perspektiv vil blive karakteriseret som udførelsen af tiltagene i praksis. Hermed menes det konkrete arbejde med tiltagene i forhold til børnene. Som det andet perspektiv er der dokumentationen af opfyldelsen af tiltagene over for kommunen. Dette er det administrative element af tiltagene.

I forhold til den praktiske udførelse af tiltagene udtrykker samtlige pædagoggrupper en grad af tilfredshed. Mens nogle er yderst positive over for det praktiske arbejde med tiltagene, er andre mere tilbageholdne: De fremhæver, at de udførte opgaverne i forvejen. At kommunen nu har pålagt dem opgaverne medfører, at arbejdet bliver mere omfattende og derved kræver ekstra tid. Det bevirker, at de ikke kan nå ordentligt i dybden med tiltagene på grund af manglende ressourcer, og samtidig tager udførelsen tid fra andre arbejdsopgaver. Samtidig er der en forskel i holdning blandt pædagogerne i forhold til de enkelte tiltag, hvor der eksempelvis er en langt større grad af tilfredshed med læreplanerne end med sprogscreeningen. Denne forskel synes især at bygge på, hvilken grad af autonomi i eget arbejde, det er muligt for den enkelte pædagog at bevare i opfyldelsen af tiltagene. Men overordnet fremhæver flere pædagoger, at tiltagene indeholder mange positive elementer.

At der er mange positive elementer ved tiltagene, skyldes ikke mindst, at tiltagene er med til at sætte fokus på den pædagogiske faglighed. Der bliver således fortalt omkring det praktiske arbejde med tiltagene:

Det er meget lærerigt. Man får noget med hver gang, man beskæftiger sig med det, om det så er noget, man synes om eller ej, så giver det en noget. Men havde der været mere tid til det, så havde det udviklet pædagogerne mere. Det bliver mere og mere sådan noget med, at man ikke kan gå ind og udvikle tingene sammen, og det er ikke givtigt. Vi har så forsøgt at gøre det til en del af vores arbejde, så det ikke bare er sådan noget udvendigt noget, som vi skal forholde os til, fordi nogen nu har bedt os om det.

En pædagog fra en anden institution fortæller:

Interviewede: Vi har vendt det til det positive her i huset, fordi vi siger, at det også er at vise, hvad vi egentlig gør i forvejen. For eksempel læreplansarbejde. Det lyder så farlig fint, og det er et kæmpe stort ord, men når det kommer til stykket, så er det jo vores hverdag, det handler om. Og det synes jeg da, at vi

har været meget skrappe til. Netop ikke at tage de der store forkromede projekter og sætte op, fordi det er slet ikke os. Men det er jo udviklende for os også pludselig at skulle sætte ord på det, vi har gået og lavet de sidste mange år. Jeg synes da, at det er positivt. Det er nogle gode arbejdsredskaber.

Interviewer: Hvad er det gode ved at skulle sætte ord på?

Interviewede: Det er synligheden over for omverdenen. At vi ikke bare går rundt med lilla ble og drikker kaffe. Vi har gjort det før, men man bliver mere skærpet i hverdagen. Man kigger på børnene på en anden måde. At man pludselig får nogle nye facetter ind i det. Det synes jeg er positivt. Men man skal vælge sådan nogle helt almindelige hverdagsting. Fordi, hvis man begynder at vælge sådan noget stort noget, så kan man selvfølgelig altid få dem alle sammen ind. Men så begynder det også at blive ekstra arbejde. Og det har skabt nogle gode diskussioner. Også med forældrebestyrelsen. Man skal gøre tingene på sin egen måde. For ellers ville det virkelig være dræbende. Men vi kan ligesom fortolke det på vores egen måde, og så kan vi stadigvæk svare på de spørgsmål, der skal videre i systemet. Så der er det vigtigt, at der er metodefrihed. Men jeg tror også, at vi har fået læreplanerne så meget ind under huden nu, hvor vi har gennemgået dem fra A-Z, så nu tænker vi det bare. Det er nok det, pædagogisk arbejde meget handler om. Det er det der, at man vænner sig til at tænke de der tanker.

Arbejdet med tiltagene er givtigt, men det tager tid. Særligt fremgår det på baggrund af interviewene, at det er forholdene omkring arbejdet med tiltagene, der tager tid. Det er koordinationen af arbejdet med tiltagene i forhold til de øvrige pædagoger, medhjælperne og vikarerne. Det er de refleksioner, som arbejdet fører med sig, som den enkelte pædagog gerne vil have mulighed for at arbejde i dybden med. Det er videregivelsen af sin viden til omgivelserne, særligt forældrene. Alle disse forhold bevirker, at det praktiske arbejde med tiltagene kan synes tidskrævende.

Som det fremgår af de sidste to citater, spiller det i den forbindelse en vigtig rolle, at den enkelte institution og den enkelte pædagog indarbejder tiltagene i hverdagen. Dette gøres ved at arbejde med formuleringen af tiltagene således, at de tilpasses hverdagshandlingerne. Denne gennemarbejdning tager tid, men den bevirker samtidig, at de enkelte perspektiver i tiltagene indarbejdes i den enkeltes bevidsthed og alle uklarheder tydeliggøres. Man kan følgelig sætte spørgsmålstejn ved, om denne tidsinvestering derved på længere sigt ikke vil være mindre tidskrævende end ikke at gennemarbejde tiltagene? Det skal dog pointeres, at flere af pædagoggrupperne fremhæver, at de ikke har muligheden for at afse tid til gennemarbejdningen på trods af, at de gerne vil.

Holdning til den administrative udførelse af de eksterne tiltag

Det andet perspektiv på de eksterne tiltag handler om det administrative arbejde. Her kommer der en langt større grad af ambivalens til udtryk blandt pædagoggrupperne. Der er vidt forskellige syn på det administrative arbejde med tiltagene og

dokumentationen til kommunerne – og dette kan endda være hos den enkelte pædagog:

Det er lidt som at stå med et ben i to lejre, for det er spændende alle de der administrative ting og alt det, der skal skrives, men på den anden side, så ved man ikke, hvad børnene har lavet hele dagen, for man har siddet på kontoret.

Pædagogerne oplever således, at det administrative arbejde fjerner dem fra børnene, hvilket ofte fremstår for den enkelte som et stort dilemma i hverdagen:

Jeg synes bare, at det er et meget tydeligt billede, at det hele hænger sammen, og det er faktisk så enormt logisk, når du snakker professionalismisme, og du snakker pædagogik. For hvad er det egentlig, at vi er her for? Vi er her for at stimulere og udvikle børnene, og det kræver altså nærvær. Og så kan man sige, at læreplanerne er skide gode, for de sørger for at sikre, at vi får implementeret de ting, både for os selv, og at vi får udviklet børnene, men hvis du ikke kan give nærvær, fordi du skal løbe fra og lave ting, så kan du ikke udfylde læreplanerne. Så det hele hænger sammen i sådan en kæde. Derfor hvis man gerne vil have, at vi skal være professionelle og udøve det, som står i læreplanerne, og det som der står i bekendtgørelsen i forhold til, at du er uddannet pædagog, og du har et ansvar, jamen så det er for mig ulogisk, at det ikke er logisk for dem [det kommunale], at det ikke hænger sammen, sådan som det er nu.

Flere pædagoger fremhæver, at de kunne ønske sig en form for forberedelsestid eller lignende således, at det administrative arbejde med tiltagene ikke tog tiden fra samværet med børnene. Et andet element, som øger frustrationen ved det administrative arbejde, er, at pædagogerne oplever, at kommunen ikke læser og bruger den dokumentation, som institutionerne indsender. Under samtlige interviews fortæller pædagogerne, at dokumentationen synes meningsløs:

Hvis de [det kommunale] synes, at det skal være en dokumentation af pædagogers faglighed, hvis pædagogerne så selv kun bruger det, og de vidste det i forvejen, altså så virker det endnu mere frustrerende. Man føler ikke nogen anerkendelse. Men det skal nok komme. Når kommunen kræver årsplaner og læreplaner til tiden, så kan vi også tillade os at forvente, at responsen kommer til tiden, men i to år har vi ikke hørt noget om de planer, vi har sendt ind. Og så bliver man altså afkræftet, og så bliver energien kanaliseret andre steder hen.

De centrale tiltag er således med til at sætte fokus på den pædagogiske faglighed og styrke det pædagogiske arbejde. Der bliver sat fokus på den pædagogiske viden som en særlig viden. Pædagogerne oplever imidlertid, at synliggørelsen af deres viden i høj grad forbliver 'inden for egne rækker'. Det interessante er dog, at en vis begrænsning i autonomien i form af, at pædagogerne oplever ikke at besidde

autonomien over eget arbejde, synes at føre til en øget grad af professionalisering. De eksterne tiltag definerer på en gang nogle vilkår for det pædagogiske arbejde, men samtidig sætter de fokus på den pædagogiske viden. Denne viden bliver mere synlig, hvilket i første omgang er tydeligt for pædagogerne selv, men det kan medføre, at den pædagogiske viden også bliver mere synlig udadtil. Som Abbott fremhæver, tager det tid at ændre den offentlige mening. Der tegner sig således et billede af, at pædagogerne ikke har autonomi over eget arbejde, men samtidig synes tiltagene imidlertid at kunne føre til en højere grad af professionalisering og professionsanerkendelse for pædagogerne.

TRIVSEL OVER TID

Indledningsvist fremgik det, at det pædagogiske arbejde og den pædagogiske rolle er under forandring, og at tiden spiller en væsentlig rolle for udviklingen af denne forandring. I det følgende vil omdrejningspunktet være tidens betydning. Det vil blive undersøgt, hvorledes pædagogerne oplever forandringen i hverdagen, og hvilken konsekvenser den synes at have for trivslen og udviklingen af det pædagogiske arbejde og den pædagogiske rolle.

Tid til trivsel

Som det fremgår løbende gennem analysen, oplever pædagogerne, at tiden i institutionerne er blevet mindre. Dette skal forstås således, at der er kommet flere arbejdsopgaver, hvorfor der er mindre tid til at udføre den enkelte opgave. Flere pointerer, at: "Tiden er blevet forringet. Alle føler, at der var noget, de burde, så der er et efterslæb. Hvis du ikke kan sætte dig ud over det, så bliver det rigtig hårdt. Så man skal lære at lægge det fra sig." Der er kommet mange nye tiltag fra central side, og flere fremhæver under interviewene, at de oplever det som *for mange* nye tiltag. De når sjældent at få et gennembearbejdet og dybdegående kendskab til det enkelte tiltag, før der kommer et nyt. Flere gange fremhæver de interviewede frygten for at ende som 'samlebåndsarbejdere', hvor de enkelte arbejdsopgaver hurtigt skal overstås således, at de kan komme i gang med den næste. Oplevelsen af løbende at blive pålagt nye arbejdsopgaver fremkommer ligeledes i medlemsundersøgelsen, idet 84 % af de adspurgte har svaret bekræftende på dette. Der er 5 %, som oplever, at de ikke løbende bliver pålagt nye arbejdsopgaver, mens de resterende har svaret 'hverken eller'. Samtidig svarer langt flere afkræftende end bekræftende på, at der er tid og ro til at udføre arbejdet, som vedkommende mener, at det bør gøres¹⁵. Det samme billede fremgår til dels, når de adspurgte pædagoger i medlemsundersøgelsen bliver bedt om at tage stilling til, hvorvidt der er tid til at udføre det pædagogiske arbejde. Her svarer 53 %, at de oplever ikke at have tid nok, mens 25 % mener, at der er. De resterende svarer 'hverken eller'.

¹⁵ På spørgsmålet om, hvorvidt pædagogen har tid og ro til at udføre sit arbejde, som vedkommende mener, at det bør gøres, svarer 62 %, at de er uenige eller helt uenige, 19 % svarer, at de er enige eller helt enige, mens den resterende del har svaret 'hverken eller'.

Tid spiller således en væsentlig rolle i institutionerne – og det er en tid, som har forandret sig gennem de sidste år. Af medlemsundersøgelsen er det ikke muligt at spore en udvikling over tid, da der ikke er foretaget en forløbsundersøgelse eller spørges ind til pædagogernes oplevelser af udviklingen. Betragter man dog FTF-undersøgelserne, der ved at stille samme spørgsmål med 5 års mellemrum, kan der spores en udvikling over tid i forhold til, hvordan pædagoger oplever deres mulighed for medbestemmelse og indflydelse i forhold til eget arbejde. Her fremgår det, at pædagoger sammen med faggruppen 'undervisning' udgør den faggruppe blandt FTFerne, som oplever at have mindst autonomi over eget arbejde. Samtidig viser undersøgelserne, at pædagogerne oplever at have mindre autonomi over egen arbejdssituation i 2006 sammenlignet med 2001. Det fremgår imidlertid også af FTF-undersøgelserne, at der er sket en positiv udvikling i forhold til pædagogernes rolleklarhed, idet forventningerne og kravene vurderes som tydeligere i 2006 sammenlignet med vurderingerne i 2001. Imidlertid er der hos pædagogerne også den største tendens til at opleve en rollekonflikt. Dette skyldes, at de oplever at skulle udføre arbejdsopgaver, som de mener, burde udføres anderledes, og at de oplever at skulle udføre opgaver, som de ikke mener, at der er tilstrækkeligt med ressourcer til at varetage. På den ene side fremstår der således et billede af, at pædagogerne oplever en større afklaring i forhold til, hvad de skal udføre af opgaver. De centrale tiltag kan tænkes at spille en væsentlig rolle i forhold til denne afklaring, men samtidig også være en del af årsagen til, at pædagogerne i stigende grad oplever at skulle varetage arbejdsopgaver på en måde, som de ikke mener, at opgaverne bør varetages. At de centrale tiltag spiller en væsentlig rolle for det pædagogiske arbejde fremgår ligeledes ved, at pædagogerne oplever at have mistet en del af deres autonomi.

Det viser sig herudover på baggrund af interviewene, at udførelsen af det pædagogiske arbejde i højere grad bliver et individuelt arbejde, når hverdagen er hektisk. På den anden side er pædagogerne i stigende grad afhængige af hinanden og den ressource, som den interne støtte og opbakning udgør. Dette er imidlertid en ressource, der minimeres ved en hektisk hverdag:

Det er fedt de dage, hvor vi ikke er frustrerede, for det smitter meget, hvis én er udkørt en dag. Men de dage, hvor vi har overskud til hinanden, så er det sjovt, og det smitter også af på arbejdet på stuerne. For at vi trives på stuerne, betyder det meget, at der er en god ping-pong mellem os og en god energi, for det smitter også af på børnene og på, at vi har lyst til at give den en skalle. Men der er flere af dagene, hvor vi føler os udkørte, og så kører det hele bare nedad.

Oplevelsen af tiden spiller en central rolle for pædagogernes arbejdsvilkår. Mange fremhæver som belyst, at tiden er blevet mere knap, da der er et stigende antal arbejdsopgaver, som skal udføres. Det bevirker, at flere af de interviewede pædagoggrupper pointerer, at pædagogerne må begynde at tage aktivt stilling til deres arbejdsrolle.

Den forandrede pædagogrolle

Den pædagogiske rolle er under forandring, hvilket bunder i de ændrede arbejdsvilkår, som pædagogerne har oplevet gennem de sidste år. På baggrund af interviewene fremgår det, at det i stigende grad er nødvendigt, at pædagoger reflekterer over den pædagogiske rolle og definerer, hvad den indebærer. Forståelsen af pædagogrollen internt i institutionerne hænger i høj grad sammen med forståelsen af det pædagogiske arbejde. Som fremhævet oplever pædagogerne, at tiden til at udføre det pædagogiske arbejde er blevet mindre. Dette bevirker, at flere af de interviewede pædagoger fortæller, at det er nødvendigt, at den enkelte pædagog forholder sig til sin pædagogiske rolle og gør sig klart, at den har forandret sig gennem de sidste år. Pædagogerne skal herved i stigende kunne forholde sig til, hvad der er pædagogisk arbejde. Det er væsentligt, at der fra ledelsens side er formuleret klare arbejdsbeskrivelser samt 'skal' og 'kan' krav. Resultaterne fra medlemsundersøgelsen peger som tidligere fremhævet ligeledes på, at lederen har en væsentlig betydning i forhold til, at den enkelte pædagog kan få tydeliggjort og afklaret den pædagogiske rolle i form af, at der findes en arbejds- og rollefordeling i institutionen.

Arbejdsbeskrivelsen for en pædagog er ikke den samme som tidligere. Det er ikke muligt for pædagoger at varetage det samme spektrum af opgaver som tidligere, og samtidig også udføre de nye arbejdsopgaver, der kommer særligt fra central side. Skiftet i det samfundsmæssige perspektiv på institutionens rolle i form af en forandring fra en pasnings- til en læringskultur har betydet en ændring af den pædagogiske rolle. De ændrede betingelser for udførelsen af det pædagogiske arbejde har haft den effekt, at den enkelte pædagog må tilpasse sin rolle og gøre sig fravalg i sine arbejdsopgaver, hvilket imidlertid kan være svært:

Når man er pædagog, så skal man kunne rigtig mange ting. Og man kan godt tro, at man skal kunne det hele hver dag og hele tiden, men det kan man ikke. Så er der enten sygdom eller møder, og det kan man godt blive frustreret over. Og så er det dér, at pædagoger godt kan begynde at trives dårligt, fordi de ikke er tilfredse med deres arbejde. For det handler ret meget om, at man er nødt til at kigge realistisk på, hvad man har af muligheder. Man vil gerne hele paletten,

men man kan kun en del af dem i øjeblikket og må vente med de sidste. Det er vigtigt at tage det roligt engang imellem og lade de andre tage slæbet. Hvis man synes, at man skal rumme det hele, så knækker man nakken.

Det bliver fremhævet under interviewene, at forandringen i arbejdsopgaver ikke nødvendigvis er negativ. For at pædagoger kan trives med deres arbejdsvilkår, må den enkelte imidlertid forholde sig til forandringen. Den bevirker en ændring i den pædagogiske arbejdsrolle, hvor pædagoger i stigende grad varetager en administrativ og dokumenterende rolle:

Vi må lære at sige, at der er nogen, som har valgt, at vi skal lave noget andet end at passe børnene. Det er jo dem, der definerer, hvad pædagogerne skal lave. Det er jo dem, der har ansat os sådan set. Så hvis det er det, de vil have for deres penge, så må det jo være sådan. I stedet for, at man går og får dårlig samvittighed over, at nu har jeg ikke været ude ved børnene i dag. Men der er jo nogen, der har bestemt, at det skal jeg ikke være. Det er en proces, man skal igennem. Ellers kan man gå hele tiden og tænke: "Jeg skulle også have været der og der". Men der er altså nogen, der har valgt, at jeg skal lave det her læreplansarbejde, og det må jo så betyde, at jeg ikke er nede ved børnene. Det er jo lidt ligesom, at alle andre jobs også ændre sig, så har vores jobbeskrivelse også ændret sig til, at vi er mere skriftlige og mere på kontoret i forhold til tidligere.

Ud over, at den pædagogiske rolle er blevet mere administrativ, bliver det under interviewene ofte fremhævet, at pædagoger i dag skal dække over mange forskellige arbejdsroller. Eksempelvis dækker det pædagogiske arbejde ifølge pædagogerne over elementer af tandlægers, lægers, familierådgiveres, hjemmevejlederes og psykologers arbejde. Den pædagogiske rolle kan således synes diffus, da den indeholder mange elementer. Samtidig fortæller flere under interviewene, at det er svært at definere den pædagogiske rolle og det pædagogiske arbejde, da det netop er meget omskifteligt. På et spørgsmål om, hvorfor det synes svært at definere pædagogisk arbejde, svarer en pædagog:

Det handler om, hvornår man er kommet ud at arbejde. Da jeg startede på seminariet, der var pædagogisk arbejde for mig selve arbejdet med børnene. Der tænkte jeg slet ikke på alt det skriftlige og dokumentation. Men så er der trods alt gået nogle år, og da jeg startede her, så var det fra dag ét, at der var brug for de ting. Så det er blevet en naturlig ting for mig, at det er en del af det pædagogiske arbejde. Hvor jeg godt kan forestille mig, at hvis man har været uddannet i måske 20 år, der så tingene anderledes ud, og der tror jeg da, at man tænkte pædagogisk arbejde på en helt anden måde, end man gør nu.

Forandringen i det samfundsmæssige perspektiv på institutionernes samfundsrolle fra en pasnings- til en læringskultur fremgår her tydeligt. Det er en forandring, som

har haft en stor betydning for den pædagogiske rolle, da den har betydet en stigende mængde af kvalitative krav i forhold til dag- og fritidsinstitutionerne.

Til kamp mod den 'pæne' rolle

Pædagogerne kan mærke, at den pædagogiske rolle er under forandring, hvilket de på forskellig vis forsøger at inkorporere i deres hverdag – enten af lyst eller af nød. Det bliver imidlertid fremhævet, at pædagogerne ikke oplever en forandring i omgivelsernes syn på pædagoger: "Det er 60'erne, 70'erne pædagogen, der stadig lever i folks bevidsthed, tror jeg. Altså den kaffedrikkende pædagog". Selvom den pædagogiske rolle således har forandret sig gennem tiden, er dette ikke en forandring, som kan spores i omgivelsernes syn på pædagoger. Men som Abbott fremhæver, tager sådan en forandring tid, og ligeledes fortæller en pædagog, at: "folks syn ændrer sig da også. Det går bare umådeligt langsomt. Men jeg tror, at det ændrer sig". Det første skridt er forandringen af den pædagogiske rolle og den pædagogiske selvforståelse internt blandt pædagogerne, det næste synes at være en forandring af synet på den pædagogiske rolle og det pædagogiske arbejde hos omgivelserne.

Forandringen af den pædagogiske rolle er primært sket på baggrund af de centralt vedtagne tiltag for institutionernes praksis. Dette har bevirket, at pædagogens arbejdsvilkår har ændret sig, hvorfor pædagogerne føler en forandring af deres arbejdsrolle. De bliver stillet en stigende mængde af krav, hvilket har den effekt, at det er med til at styrke pædagogernes faglighed. Følgelig virker det frustrerende, når de oplever, at omgivelsernes syn på pædagoger ikke stemmer overens med deres eget:

Hvis man går ud og spørger om, hvad en pædagog er, så vil man få samme svar som i 70'erne og 80'erne. Det er lidt uhyggeligt. Så kan du høre, hvordan vores fag bliver defineret: "Kaffe". De ved simpelthen ikke, hvad det er, vi laver. Men det har også noget at gøre med, at vi er lidt ærekære. Selvom vi har rigtig meget at se til, så vi knokler på og vil gerne have succeserne hjem.

Pædagogerne kæmper mod omgivelsernes syn på pædagoger som inaktive kaffedrikkere. En pædagog forklarer under interviewet, at den negative sociale arv i form af omgivelsernes syn på pædagoger skal brydes. Det er en kamp, som pædagogerne i stigende grad aktivt kæmper. Under interviewene fremhæves det flere gange, at pædagogerne selv spiller en væsentlig rolle i forhold til at ændre omgivelsernes syn på dem, hvorfor de er begyndt at ændre deres adfærd udadtil. Tendensen blandt pædagogerne til at fokusere på at synliggøre sig selv og den

pædagogiske faglighed fremgår ligeledes af medlemsundersøgelsen. Her svarer 65 %, at de er meget bevidste om at fremhæve pædagoger og pædagogers viden. På baggrund af interviewene fremgår det, at dette sker først og fremmest ved, at pædagogerne i stigende grad er begyndt at synliggøre deres faglige viden i forhold til forældrene. Pædagogerne er blevet mere opmærksomme på at fortælle forældrene om børnenes dag ud fra et fagligt perspektiv og ikke blot sige, at det har været en god dag. I medlemsundersøgelsen svarer 94 %, at det styrker respekten for pædagogernes faglighed, når pædagoger er gode til at beskrive det arbejde, de udfører. Det er med andre ord væsentligt, at den pædagogiske faglighed kommer til udtryk. For det andet er pædagogerne blevet mere bevidste om at synliggøre sig selv, idet de har fået større opmærksomhed på deres arbejdsvilkår, og hvordan de selv kan yde en aktiv rolle for at forbedre dem. Da pædagogerne er opmærksomme på, at deres nærmest – og lettest påvirkelige – kobling til omgivelserne går gennem forældrene, indgår forældrene ofte som en del af strategien for at ændre omgivelsernes syn:

Det handler om, at man skal nå det hele, for man er et servicefag, og man skal smile: "Det er sådan en god dag i dag". Man får det forfærdeligt med sig selv nogle gange, for man skal strække sig så langt, som man ikke kan. Og vi diskuterer også meget, hvad der skal ske, og hvordan vi skal blive bedre til at synliggøre, at det faktisk har været en hård dag i dag. For det skal jo heller ikke lyde som en klagesang. Der er ikke noget værre end folk, der går rundt og siger: "Det har simpelthen været så forfærdeligt i dag". Så er der jo ikke noget udvikling og positivitet. Nogle gange kan man godt vende den på en positiv måde og sige: "Ja, det er hårdt, men det er vores vilkår", for vi må tænke over, hvordan vi kan gøre tingene nemmere og finde nogle løsninger på det. For det er rigtig vigtigt, at vi synliggøre det over for forældrene, for de skal have fornemmelsen af, hvad det her handler om. Det er helt op til den dialog, vi selv fører med forældrene, om vi har dem med eller ej. Og lukker vi munden op, så har vi dem også med. Det har vi jo erfaring med.

Pædagogerne er i stigende grad gået til kamp for at ændre på den 'pæne' rolle, som de tidligere har haft. Dette sker blandt andet på baggrund af en større faglig sikkerhed, som til dels bunder i de stigende krav fra omgivelsernes side. Mange pædagoger fremhæver herudover, at de også ønsker, at denne kamp om synlighed i højere grad bliver ført i medierne. De fortæller, at de sjældent oplever, at en pædagog diskuterer børnepædagogiske perspektiver eller udtaler sig om andre fagrelevante forhold i medierne. Næsten samtlige af de interviewede pædagoggrupper udtrykker ønske om, at det sker mere i fremtiden. Samtidig er de imidlertid bevidste om, at det i høj grad er op til dem selv, hvorvidt det vil ske.

ANERKENDELSE AF PÆDAGOGER

Det følgende kapitel vil omhandle den grad af anerkendelse, som pædagogerne oplever, at de får på baggrund af deres profession. Det er i den forbindelse væsentligt at skelne mellem to former for anerkendelsen, nemlig henholdsvis anerkendelse i det formelle og det uformelle forum. Ved det formelle forum menes, hvordan andre uden for pædagogprofessionen betragter pædagoger og det pædagogiske arbejde. Det uformelle forum bygger på en abbottske forståelse af relationerne på arbejdspladsen. Herudover dækker det uformelle forum over pædagogernes eget syn på den pædagogiske profession.

Anerkendelse af pædagoger i det formelle forum

Anerkendelse af pædagoger i det formelle forum handler om, hvordan pædagogerne oplever, at omgivelserne betragter dem. Som tidligere fremhævet i afsnittet omkring kampen mod den 'pæne' rolle, synes det imidlertid væsentligt at skelne mellem omgivelserne generelt og forældrene. Forældrene er pædagogernes nærmeste kontakt til omgivelserne, idet disse på den ene side er en del af omgivelserne, men samtidig er de i perioder af deres liv tæt tilknyttet en institution, idet deres børn spenderer en stor del af deres tid der. Der opstår derfor en relation mellem forældrene og pædagogerne gennem den kontakt, som skabes, mens børnene er tilknyttet institutionen.

Generelt oplever pædagogerne ikke, at de får den anerkendelse, som de burde få. Dette er fra omgivelsernes side og ofte også fra forældrenes. Der findes dog en større anerkendelse af pædagoger hos forældrene. Pædagogerne er imidlertid usikre på, hvorvidt det handler om en anerkendelse af den pædagogiske viden, eller om det handler om en tilfredshed med, at pædagogerne har passet børnene. En pædagog fremhæver eksempelvis, at hun ikke tror, at forældrene tænker over, at pædagoger har en særlig pædagogisk viden, og at forældrene derfor heller ikke over for andre vil fremhæve pædagoger som en gruppe med en særlig viden. Samtidig anerkender forældrene dog pædagogerne for deres faglighed. Fagligheden synes med andre ord ikke nødvendigvis at blive koblet med den særlige viden. Dette henleder tankerne på Abbotts skelnen mellem de to måder, hvorpå professioner kan opnå kontrol. Den ene

måde er gennem udførelsen af et håndværk og således viden i praksis, hvor den anden bygger på abstrakt viden. Når forældre anerkender pædagogernes gøren, men ikke nødvendigvis deres viden, er det følgelig sandsynligt, at visse forældre i højere grad forbinder pædagogprofessionen og det pædagogiske arbejde med et håndværk frem for med en abstrakt viden.

Dette syn på pædagoger som ydende en form for håndværk frem for, at det pædagogiske arbejde er funderet på en abstrakt viden, kommer også til udtryk på anden vis. Pædagogerne fremhæver ofte under interviewene, at det er et irritationsmoment og en nedværdigelse af det pædagogiske arbejde, at omgivelserne antager, at alle kan blive pædagoger. Der findes med andre ord en forståelse hos omgivelserne af, at udførelsen af det pædagogiske arbejde ikke kræver en særlig viden. Denne holdning hos omgivelserne i forhold til, at pædagogik handler om en gøren frem for en viden, spiller en vigtig rolle for den pædagogiske profession, da det ifølge Abbott netop er den abstrakte viden, der karakteriserer en profession. I professionsteoretiske termer fremgår det derfor, at hvis omgivelserne ikke anser pædagoger for at have en abstrakt viden, antager de heller ikke det pædagogiske arbejde for at være en profession.

Samtidig oplever flere pædagoger, at de tilnærmelsesvis skal forsvare deres fag over for folk, de møder for første gang. Som fremhævet tidligere har pædagogerne imidlertid gennem de sidste år fået større fokus på at synliggøre deres pædagogiske viden for omgivelserne. Dette kan forbedre omgivelsernes syn på og anerkendelse af den pædagogiske profession.

Fra profession til professionel

Der er imidlertid, som fremhævet tidligere, en forskel mellem forældrenes holdning til pædagoger og de øvrige omgivelser. Pædagogerne oplever det som et skisma, at der er forskel på den grad af respekt og anerkendelse, som de møder hos henholdsvis forældrene og de øvrige omgivelser:

Jeg synes, at forældrene respekterer os for vores faglighed. Stort set alle. Det er værre med omverdenen. Det er mærkeligt, for forældrene er en del af omverdenen. Men de kender os personligt. Jeg tror, det er faget i særdeleshed, som har... Vi har svært ved at få kastet den lilla ble af os.

Ligeledes fremhæver en anden pædagog:

Det er et meget sjovt skisma, for det er mit indtryk, at forældrene er ekstremt positive og godt ved, hvad pædagogerne kan. Men samfundet gør det ikke, og politikerne gør det ikke.

Det fremgår, at pædagogerne oplever en større anerkendelse hos forældrene end hos omgivelserne, hvilket til dels undrer pædagogerne, da forældrene er en del af omgivelserne. Medlemsundersøgelsen viser, at 19 % er helt enige i, at forældrene i høj grad respekterer pædagogers faglighed. Der er 51 %, som svarer, at de er enige, mens 22 % har svaret 'hverken eller'. De resterende er enten uenige eller helt uenige. Der er således ikke entydig enighed om, at forældrene respekterer pædagogernes faglighed, men dog er anerkendelsen hos forældrene større end hos de øvrige omgivelser. Herudover oplever pædagogerne bedre at kunne efterleve forældrenes forventninger end de øvrige omgivelser. Der er 89 %, som svarer, at de lever op til forældrenes forventninger til de faglige kvalifikationer, mens 79 % svarer, at de lever op til de øvrige omgivelser forventninger. Denne forskel mellem, hvorvidt pædagogerne oplever, at de lever op til forældrenes og de øvrige omgivelser forventninger, kan skyldes flere omstændigheder. Forskellen bunder dog formodentlig i, at der mellem pædagogerne og forældrene findes en personlig kontakt. Gennem kontakten udfordres og nedbrydes kategoriseringer – og det fungerer begge veje. Pædagogerne får adskilt forældrene fra de øvrige omgivelser, og forældrene fremstår herved som en gruppe af individer med specifikke og håndgribelige forventninger og holdninger. Ligeledes ændres forældrenes holdninger gennem kontakten. Abbott fremhæver, at den officielle holdning til professioner bygger på en ærketypisk kategorisering af professionens medlemmer. Gennem den daglige kontakt nedbrydes denne ærketypiske kategorisering hos forældrene, der i stedet begynder at betragte pædagogerne som enkeltindivider. Med andre ord går de fra en holdning til professionen til et kendskab til den professionelle. Dette fremgår også af førnævnte citat, hvor en af pædagogerne fremhæver, at forskellen mellem forældrene og omgivelserne er, at forældrene kender pædagogerne personligt. Pædagogerne oplever derfor også en større anerkendelse hos forældrene, da forældrene forholder sig til og har en daglig interaktion med den enkelte professionelle. Den daglige kontakt bevirker eksempelvis, at forældrene ofte spørger pædagogerne til råds omkring børnene, hvilket flere pædagoger fremhæver som en anerkendelse af deres faglige viden.

Afgrænsningen af den professionelle

I forhold til den formelle anerkendelse af pædagoger er det videre væsentligt at se nærmere på, hvorvidt der skelnes mellem pædagoger som en profession i forhold til den nærmeste ikke-professionelle gruppe: Medhjælperne. Abbott pointerer, at det er i det formelle forum, at den tydelige afgrænsning af professioner skal findes. Samtidig er den offentlige mening omkring en profession af væsentlig betydning, idet den danner grundlaget for, hvilken jurisdiktion professionen kan besidde. Det har følgelig stor betydning, hvorvidt der hos omgivelserne skelnes mellem pædagoger og medhjælpere, idet en sådan skelnen danner grundlag for, at det pædagogiske arbejde reelt kan få status som profession.

Pædagogerne oplever ikke, at der bliver skelnet mellem dem og medhjælperne fra omgivelsernes side. Til tider findes der en skelnen hos forældrene, men dette skyldes igen den daglige kontakt og forældrenes personlige kendskab til arbejds- og rollefordelinger i den enkelte institution. At der ikke skelnes fra omgivelsernes side, er dog muligvis ved at ændre sig, idet de centrale tiltag kan bevirke en større tydeliggørelse af den pædagogiske profession. Tiltagene tager udgangspunkt i arbejdsopgaver, der skal udføres af pædagoger. Herved sker der en tydeligere arbejds- og rollefordeling i institutionerne, og med indførelsen af tiltagene må pædagogerne fraprioritere andre arbejdsopgaver i hverdagen. Deres arbejdsopgaver bliver tydeligere defineret, hvilket må formodes at medføre en stigende klarhed omkring den pædagogiske rolle – for såvel pædagogerne selv som for omgivelserne. FTF-undersøgelserne peger eksempelvis på, at der fra 2001 til 2006 er sket en forbedring af pædagogernes rolleklarhed, idet pædagogerne oplever, at det er blevet tydeligere hvilke opgaver, de skal varetage.

Samtidig er de centrale tiltag med til at tydeliggøre pædagogers faglige viden, og pædagogerne fremhæver under interviewene, at de er blevet opmærksomme på at fremhæve denne viden. Dette fremgår ligeledes under afsnittet 'Til kamp mod den 'pæne' rolle'. Der er således en relativ stor – og stigende – tendens hos pædagogerne i forhold til at gøre omgivelserne bevidste om den pædagogiske viden, men samtidig er der dog en del pædagoger, som ikke oplever, at de bevidst fremhæver den pædagogiske viden.

Anerkendelse af pædagoger i det uformelle forum

Pædagogerne oplever således ikke en stor anerkendelse i det formelle forum af den pædagogiske profession, men den enkelte professionelle oplever dog en relativ grad af anerkendelse fra forældrenes side. I det følgende vil der blive set nærmere på anerkendelsen af pædagoger i det uformelle forum, hvilket handler om de perspektiver, som Abbott fremhæver i forhold til arbejdspladsjurisdiktion. Det handler således om, hvem der kontrollerer og superviserer arbejdet samt hvem, der er kvalificeret til at udføre hvilke opgaver. I den forbindelse pointerer Abbott, at der i den formelle jobbeskrivelse kan ligge klare arbejdsfordelinger, men at virkeligheden ofte er noget ganske andet. Den daglige arbejdsgang afhænger i høj grad af forhandlinger og sædvane internt i personalegruppen.

Der er stor forskel på, hvorvidt der findes en klar arbejds- og rollefordeling mellem pædagoger og medhjælpere i de institutioner, hvor interviewene har fundet sted. Det skyldes ikke mindst, at et af kriterierne for udvælgelse af deltagende institutioner netop har været at opnå denne variation. Variationen blandt de deltagende institutioner skyldes imidlertid ikke udelukkende, at det har været et kriterium at opnå en sådan variation. Generelt findes der en stor variation blandt institutioner i forhold til, hvorvidt der er en klar arbejds- og rollefordeling. Dette fremgår eksempelvis af medlemsundersøgelsen, hvor 13 % erklærer sig helt enige i, at det er klart defineret på arbejdspladsen, hvad der er pædagogisk arbejde. Der er en væsentlig større andel (41 %), som svarer, at de er enige, mens 23 % svarer 'hverken eller' og 22 % svarer, at de er uenige eller helt uenige. At det er langt fra altid, at der i institutionerne findes en klar arbejds- og rollefordeling mellem pædagoger og medhjælpere fremgår især også af medlemsundersøgelsen, når man ser på, hvorvidt den enkelte pædagog oplever, at det er klart defineret på arbejdspladsen, hvad der *ikke* er pædagogisk arbejde. Her svarer 5 %, at de er helt enige i, at det er klart defineret, hvad der ikke er pædagogisk arbejde, mens 19 % svarer, at de er enige. Der er 30 %, som svarer 'hverken eller', mens 42 % svarer, at de er uenige eller helt uenige i, at det er klart defineret på arbejdspladsen, hvad der ikke er pædagogisk arbejde. Det forekommer således, at definitionen af det pædagogiske arbejde i flere institutioner bygger på et tilvalg af arbejdsopgaver frem for på baggrund af fravalg: Man har i højere grad taget stilling til, hvad der *er* pædagogiske arbejdsopgaver end til, hvad der *ikke er*. Dette kan skyldes flere årsager, men formodentlig er en del af årsagen, at det pædagogiske arbejde er svært definerbart, og at det er lettere – blandt andet for at bevare gode personalerelationer – at definere en gruppes

arbejdsopgaver ud fra tilvalg af opgaver frem for gennem en afstandstagen til arbejdsopgaver og -funktioner.

I nogle af de deltagende institutioner findes der ligestilling forstået således, at der ikke findes en forskel i forhold til, hvilket arbejde henholdsvis pædagoger og medhjælpere udfører. Dog er forældresamtalen en undtagelse, da denne næsten altid foretages af en pædagog, men til tider med en medhjælper som deltager. I andre institutioner er der en klar skelnen mellem, hvilket arbejde henholdsvis pædagoger og medhjælpere udfører. Dette skal imidlertid ikke forstås således, at der er to forskellige former for arbejder, som udelukkende udføres af henholdsvis pædagoger og medhjælpere. I praksis udfører pædagoger og medhjælpere primært samme arbejde, men der findes i institutionen en klar beskrivelse af og holdning til, hvilket arbejde, der udelukkende udføres af pædagoger. Der er dog forskel blandt institutioner med en klar defineret arbejds- og rollefordeling i forhold til, hvorledes denne fordeling kommer til udtryk. I en del af institutionerne er der en klar holdning til, hvilke opgaver, der udelukkende skal varetages af pædagoger, og der findes blandt pædagoggruppen en reel medbestemmelse og indflydelse i forhold til arbejdsopgaverne. I andre institutioner har pædagogerne et udvidet ansvar, idet de fungerer som pædagogiske ledere i hverdagen.

Samtlige af de interviewede pædagoger mener, at der ikke bør være en stor skelnen i det praktiske arbejde mellem pædagoger og medhjælpere. Ligeledes svarer mange pædagoger i medlemsundersøgelsen, at de ikke udelukkende bør udføre pædagogisk arbejde, og i forhold til ledelsesvurderingerne har det ikke væsentlig betydning, om lederen støtter i forhold til, at den enkelte pædagog primært udfører pædagogisk arbejde. Pædagoger og medhjælpere skal udføre en lang række af de samme opgaver, hvilket ifølge pædagogerne skyldes, at det praktiske arbejde kan være pædagogisk arbejde, hvis det udføres med inddragelse af børnene og med udgangspunkt i pædagogiske refleksioner. Dog mener næsten alle, at der skal være en skelnen i forhold til udførelsen af det faglige arbejde og en forskel i ansvar. Det vil sige, at der skal skelnes i forhold til arbejdsopgaver, der bygger på en pædagogfaglig viden.

Arbejds- og rollefordelingens kompleksitet

Når samtalen under interviewene falder på arbejds- og rollefordelinger, fremstår det tydeligt, at dette er et komplekst emne. At arbejds- og rollefordelinger på arbejdspladsen er et komplekst emne bliver ligeledes fremhævet af Abbott, der skriver, at det er på arbejdspladserne, at det professionelle livs faktiske kompleksitet

kommer til udtryk. Dette skyldes ikke mindst, at der finder en arbejdspladsassimilation sted. Arbejdspladsassimilation finder også sted i institutionerne. Flere af de interviewede pædagoger fortæller, at medhjælperne gennem årene tilegner sig mange af pædagogernes praktiske kompetencer, hvorfor det er svært at skelne mellem dem og pædagogerne. Arbejdspladsassimilationen skyldes ikke mindst, at pædagogerne ofte betragter det som deres opgave at videregive deres viden:

Vi forventer jo, at de kan nogle ting. Det må også være irriterende det der med, at nu er det mig [pædagogen], der bestemmer her, men du [medhjælperen] skal altså være alene fra 16 til 17. Man kan jo heller ikke sådan bare feje dem [medhjælperne] af. Så altså i hverdagen er det sådan lidt flydende. Men baggrunden og hele overblikket og det der, det ligger hos pædagogerne.

Da pædagogerne i det daglige overlader nogle arbejdsopgaver til medhjælperne, er det samtidigt deres ønske, at disse opgaver udføres bedst muligt. Dette fremgår eksempelvis under et interview, hvor en pædagog fremhæver, at han ser det som sin opgave at bringe sin pædagogiske viden videre til medhjælperen på stuen for herved at styrke det pædagogiske indhold på stuen generelt.

Det er tydeligvist svært for pædagogerne at drage grænser i forhold til og adskille sig fra en gruppe, hvis arbejdsområder i den grad minder om pædagogernes egne, og som der i praksis indgår mange samarbejder med. Flere pædagoger fortæller dog, at de ønsker, at der kom en tydeligere skelnen mellem pædagoger og medhjælpere. I medlemsundersøgelsen fremgår dette billede også, idet 25 % erklærer sig helt enige i, at der skal være en beskrivelse af hvilke funktioner og arbejdsopgaver, der kun kan udføres af pædagoger. Der er 39 %, som svarer, at de er enige, mens 18 % svarer 'hverken eller', og 14 % svarer, at de er enten uenige eller helt uenige. Med andre ord er der en stor gruppe af pædagoger, som ønsker, at opgaverne for det pædagogiske arbejde fremstår tydeligt. Når man analyserer interviewene nærmere fremgår det, at denne holdning særligt kommer til udtryk i institutioner, hvor der er ligestilling blandt personalegruppen. Dette skyldes formodentligt, at der i institutioner, hvor der allerede er en definition af det pædagogiske arbejde, ikke er et behov for at efterspørge en sådan definition, da forholdene ikke findes problematiske. Årsagen til, at pædagogerne efterspørger et skel skyldes, at de ønsker en anerkendelse af, at de har taget en professionsuddannelse. De mener derfor, at der bør være en forskel mellem dem og medhjælperne, da deres uddannelse ellers synes ligegyldig. En pædagog fra en institution med ligestilling blandt personalegruppen fortæller:

Jeg synes godt, at pædagogerne må markere sig mere. Men det kan være svært, for der er nogle rigtig stærke medhjælpere, der også er meget argumenterende. Så bliver man uddannelsesmæssigt lige. Pædagogerne må godt være bedre til at tage ansvar på sig og sige, at der ligger en uddannelse og en faglighed bag. Men der har ledelsen måske ikke været synlig nok. Diskussionen har i hvert fald manglet her i huset. For det er nogle stærke medhjælpere.

Det fremgår, at det især er pædagogernes ansvar, hvorvidt der i det daglige er en tydelig arbejds- og rollefordeling mellem pædagoger og medhjælpere. Formodentlig skyldes dette, som belyst af Abbott, at assimilationen fungerer opad, mens den formelle skelnen fungerer nedad. I forhold til pædagogerne kan et eksempel på deres assimilation være i de tilfælde, hvor de fremhæver, at de varetager en lang række af arbejdsopgaver relateret til andre grupper, såsom psykologer og familierådgivere, hvilket er belyst tidligere. Pædagogerne minimerer gennem denne sammenligning det skel, der findes mellem pædagogprofessionen og de nævnte.

Som det pointeres i citatet, kan det imidlertid være svært for pædagogerne at få tydeliggjort en arbejds- og rollefordeling i forhold til medhjælperne, hvilket skyldes flere omstændigheder. For det første er den praktiske arbejdsfordeling i institutionerne ikke dannet på baggrund af en ærketypisk forståelse af 'pædagoger' og 'medhjælper', men dannet på baggrund af et personligt kendskab til individerne i gruppen. Herved er der også et kendskab til forskellighederne internt i grupperne. Eksempelvis er der stor forskel på en medhjælper, der har været i en institution gennem mange år, og en ung nyansat medhjælper. På samme vis er der forskel blandt pædagogerne, hvilket medfører, at den generelle skelnen bliver svær. Det kan derfor være problematisk at betone generelle arbejds- og rollefordelinger mellem pædagogerne og medhjælperne, da holdningen præges af personlige erfaringer. Som Abbott fremhæver, sker arbejdsfordelingen på arbejdspladser i praksis på baggrund af sædvane og forhandlinger. Det er således ikke to ærketyper, der forhandler, men tværtimod den enkelte pædagog og medhjælperen. I de tilfælde spiller det en betydelig rolle, hvilke erfaringer såvel pædagogen som medhjælperen har.

Problemerne med at skelne forstærkes, hvis der fra ledelsens side ikke er en klar holdning til arbejds- og rollefordelinger i institutionen. Det fremgår eksempelvis af medlemsundersøgelsen, at pædagoger, som ikke oplever lederens faglige støtte, i langt højere grad end pædagoger, der har støtten, oplever en usikkerhed omkring, hvad der er pædagogisk arbejde i institutionen. Når der fra ledelsens side ikke er fastlagte arbejds- og rollefordelinger, har den enkelte pædagog ikke den formelle arbejdsbeskrivelse at begrunde sin egen skelnen på baggrund af. Hovedparten af de

interviewede pædagoger fortæller, at en pædagogs ønske om en arbejds- og rollefordeling herved hurtigt kan fremstå som manglende respekt for medhjælperne. At markere grænser over for medhjælperne befinder sig på et yderst usikkert punkt mellem manglende respekt og faglig viden. Det bliver derfor fremhævet flere gange, at pædagoger skal blive bedre til at skelne mellem et fagligt og menneskeligt ligeværd og stå ved deres faglige kompetencer. To interviewede diskuterer arbejds- og rollefordelingens kompleksitet:

Interviewede 1: Hvis der ikke skulle være en forskel mellem pædagoger og medhjælper, så er der jo ingen grund til at uddanne sig. Der må være en vis stolthed. Og jeg synes, at medhjælper er fantastiske og total uundværlige. Men vi kan forskellige ting. Og der skal være plads til de forskelle.

Interviewede 2: Men det er jo igen afhængig af, hvilke livserfaringer man har.

Interviewede 1: Ja, men generelt.

Interviewede 2: Altså med livserfaringer, så vil jeg sige, at vi sagtens kunne få nogle medhjælper ind, der er fuldt ud og nogle gange bedre, altså hvor dét kan den og den også godt leve op til.

Interviewede 1: Selvfølgelig. Men så bliver grænserne for professionen bare igen flydende, hvis pædagoger og medhjælper skal have samme ansvarsområder. Så er vi igen inde i sådan en gråzone af, at faget ikke bliver taget seriøst som noget professionelt, for det kan en 17-årig fra gaden også varetage.

Arbejds- og rollefordelinger mellem pædagoger og medhjælper er et centralt, men også meget følsomt område. I 'Pædagoger i skyggen' bliver det pointeret, at oplevelsen af at være kolleger går forud for forskelle i uddannelse, hvorfor den pædagogiske profession ikke udelukkende trues udefra, men tilsyneladende også indefra (Nørregård-Nielsen 2006). Problematikken omkring pædagogers og medhjælperes arbejds- og rollefordelinger er således yderst komplekst. At pædagogerne samtidig har behov for medhjælperne, hvilket den ene pædagog også belyser i ovenstående citat, gør ikke problematikken mindre kompleks for den enkelte pædagog og institutionen som helhed at håndtere i det daglige. Behovet for medhjælperne skyldes for det første, at det uden deres tilstedeværelse oftest ikke er muligt at få den institutionelle hverdag til at fungere. Derudover fremhæver flere pædagoger, at tildelingen af de ekstra arbejdsopgaver på sin vis har medført, at medhjælperne kan være hos børnene med en større umiddelbarhed. Som en konsekvens af tiltagene fra central side og det stigende fokus på den pædagogiske viden, har pædagogerne i stigende grad en reflekterende rolle i hverdagen. For at kunne opfylde de forventninger, der møder dem i hverdagen, skal pædagogerne på en gang klare mange opgaver, hvorfor de sjældent kan være til stede hos børnene over længere perioder. Samtidig skal de gøre sig mange refleksioner, som skal kunne

dokumenteres på forskellig vis over for såvel forældrene som de øvrige omgivelser. Dette medfører alt sammen, at pædagogerne og medhjælperne ofte har forskellige måder og formål med at være sammen med børnene.

Den (u)sikre rolle

Det har løbende fremgået gennem analysen, at den pædagogiske rolle kan være usikker. Dette synes imidlertid på baggrund af medlemsundersøgelsen og interviewene særligt at gøre sig gældende for én gruppe af pædagoger: De nyuddannede. I interviewundersøgelsen fremgår det, at de nyuddannede har svært ved at opnå autonomi i eget arbejde, og de oplever, at de ikke får en anerkendelse for deres arbejde. Dette fremgår ligeledes af medlemsundersøgelsen, idet de unge og ældre pædagoger særligt adskiller sig i forhold til, hvorvidt de oplever, at deres faglige kompetencer bliver brugt godt nok i arbejdet. Der er 57 % af de unge i alderen fra 20 til 29 år, som oplever, at deres kompetencer bruges godt, mens det imidlertid gør sig gældende for 78 % af pædagogerne i alderen fra 50 til 68 år. Herudover oplever de unge i mindre grad end de ældre pædagoger, at forældrene respekterer deres faglighed men omvendt også, at de selv har svært ved at markere fagligheden over for forældrene. I medlemsundersøgelsen fremgår det med andre ord tydeligt, at de unge pædagoger føler sig langt mere usikre på deres faglighed og har svært ved at markere den såvel over for andre som over for sig selv.

At de nyuddannede kan have svært ved at opnå autonomi i eget arbejde, kan skyldes forskellige omstændigheder. For det første kan det skyldes, at de skal vænne sig til arbejdslivet og få en sikkerhed i at agere som pædagog. Dette er således en omstændighed, der afhænger af tiden og den enkelte selv, da det er vedkommendes egen usikkerhed, der medfører, at den pædagogiske rolle er usikker. Ifølge de interviewede kræver det tid for den enkelte pædagog at lære at kende sin egen rolle og finde en pædagogisk faglighed. For det andet kan det være svært at opnå autonomi i eget arbejde i forhold til de mere erfarne såvel medhjælpere som pædagoger i den enkelte institution. Flere af pædagoggrupperne fortæller, at det kan være svært for en nyuddannet at komme ind i en institution og gøre krav på et ansvarsområde både over for medhjælpere, der har været i institutionen gennem mange år, og derfor har en etableret rolle, men også over for de erfarne pædagoger. Under interviewene belyser pædagogerne følgelig, at det ofte er af større betydning for nyuddannede pædagoger sammenlignet med de øvrige pædagoger, at der i institutionen er en fastlagt arbejds- og rollefordeling. Dette skyldes, at den nyuddannede derved kan benytte sig af denne fordeling til at finde og fastlægge sin

egen rolle. En af de erfarne pædagoger fortæller omkring denne (u)sikkerhed i den pædagogiske rolle, at dette er en af de væsentligste årsager til, at meget erfarne pædagoger¹⁶ ikke behøver klart definerede arbejds- og rollefordelinger:

De [erfarne pædagoger] har jo en rolle. De føler sig ikke truet på noget, som de ikke ved. Derfor synes jeg, at hierarkiet er spændende at gå ind og se på. Det er lidt ligesom at lege krig, da man var barn: "Nu har jeg tilkæmpet mig hele det her område, og her bestemmer jeg". Men er du klar til at slippe det? Og jeg synes, at det er noget, jeg hele tiden skal gøre op med mig selv og sige, at der skal jeg lige trække mig. Men jeg gør det ikke altid godt nok, og hvis jeg er rigtig gal og sur, så gør jeg det helt sikkert ikke. Jeg er heller ikke bange for at indrømme det, men jeg synes, at det er vigtigt at tale om. For det er vigtigt med hierarki, men hvordan bruger vi det? Positivt? Negativt?

Hierarkiet i institutionerne kan bruges på forskellige måder. Det er følgelig heller ikke udelukkende negativt, når nyuddannede pædagoger svarer, at de ikke har autonomi i eget arbejde. Som en tredje omstændighed er, at de ikke føler sig parate til at varetage det ansvar, som følger med en sådan autonomi. De erfarne pædagoger tager derfor ansvaret for dem. Tendenser i medlemsundersøgelsen kan pege i en lignende retning, da det af materialet fremgår, at de yngre pædagoger er mindre presset af arbejdet end de ældre pædagoger. Dette kan skyldes mange omstændigheder, men én kan være, at de yngre pædagoger er mindre presset end de ældre af den grund, at de ældre påtager sig et større ansvar blandt andet for at aflaste – og beskytte – de yngre pædagoger. Det bliver belyst flere gange under interviewene, at flere af de nyuddannede pædagoger og medhjælperne ikke ønsker det store ansvar, som hører med til at have autonomi i eget arbejde. En stor grad af ansvar kræver en faglig sikkerhed i sin rolle som pædagog.

Pædagogernes faglige viden

Ifølge Abbott bygger en profession på en abstrakt faglig viden. Som det fremgik tidligere, er det netop på dette punkt, at pædagogerne oplever, at de adskiller sig i forhold til medhjælperne. De har en pædagogisk professionsbachelor og med denne en viden, som de fremhæver, danner baggrund for deres pædagogiske arbejde i praksis. Samtidig fremgår det, at den pædagogiske faglighed er under forandring, idet der er en stigende tendens til at sætte fokus på den pædagogiske viden, og pædagogerne oplever, at deres faglighed er blevet styrket gennem de sidste år.

¹⁶ I medlemsundersøgelsen spørges pædagogerne om, hvorvidt der bør være en beskrivelse af hvilke funktioner og arbejdsopgaver, der kun kan udføres af pædagoger. De 18-50årige mener, at det bør der være, mens pædagogerne over 50 år ikke mener, at der bør være det.

Pædagogerne ønsker dog generelt mere faglighed, og at den pædagogiske viden kommer mere til udtryk. Dette er eksempelvis gennem faglige refleksioner og diskussioner pædagoggruppen imellem. Samtlige af de interviewede pædagoggrupper fremhæver en mangel på faglige diskussioner. I det følgende fortæller en pædagog, hvorfor de faglige diskussioner og refleksioner er væsentlige elementer af det pædagogiske arbejde:

Diskussionerne og refleksionerne er vigtige, for det er bekræftelsen og anerkendelsen af os selv. Det er en nødvendighed, for ellers er du jo bare samlebandsarbejder. Du bliver jo hele tiden nødt til at vurdere, om det du gør i forhold til børnegruppen, du har, om det fungerer rigtigt. Og hvis du ikke har mulighed for at snakke det igennem nogle gange og tage nogle diskussioner, så bliver det jo bare sådan noget, vi gør, uden at tænke over, hvorfor vi gør det. Hvis du ikke har den tid til de ting, så kan det i værste fald efter lidt tid blive lidt meningsløst. Så mister vi vores faglighed.

Og en af hendes kolleger fortsætter:

De faglige diskussioner gør os bedre og bedre til at få den viden, vi har, ud over rampen. At vi til daglig går og sætter ord på og diskuterer tingene med hinanden og reflekterer over eget arbejde, det gør os jo mere og mere i stand til at få det derud, hvor de høje herrer også gerne både skulle høre og forstå, hvad det er, vi går og laver. Så det kunne blive anerkendt på en anden måde. Men det går hen og mister sin betydning, hvis du ikke har mulighed for at tage nogle snakke og har tid til at diskutere nogle ting igennem eller lige spørge ind til nogle ting. Og så bliver det samlebandsarbejde, og det er jo det, der gør, at i stressede perioder, der falder min følelse af, at det har betydning. Så begynder det hele så småt at blive ligegyldigt.

De faglige diskussioner medfører, at den enkelte pædagog får en større faglig sikkerhed. På baggrund af interviewene fremgår det som væsentligt, at der er et forum specifikt med henblik på disse diskussioner. Oftest foregår diskussionerne over hovederne på børnene, hvor der er stor uenighed om, hvorvidt det kan betegnes som en faglig diskussion, da der ikke er mulighed for at komme i dybden med de enkelte perspektiver. De faglige diskussioner, hvor pædagoggruppen kommer i dybden, har den indirekte effekt, at pædagogerne internt imellem får en større fornemmelse for hinanden og får afklaret eventuelle uoverensstemmelser.

Personalemøderne er ikke velegnede til pædagogiske diskussioner af to årsager. For det første fremhæver de interviewede, at der på møderne i stigende grad diskuteres struktur frem for pædagogik. Der er således ikke plads til de pædagogiske diskussioner, da der er andre ting, som optager tiden under personalemøderne. I medlemsundersøgelsen svarer 22 %, at de i et stort omfang blandt pædagogerne udveksler pædagogisk viden på møder i institutionen. Der er 62 %, som svarer, at

det sker i et vist omfang, mens 14 % svarer, at det næsten aldrig sker. Herudover svarer 1 %, at det aldrig sker. Der er således en væsentlig andel af pædagogerne, som vurderer, at der udveksles pædagogisk viden på møderne, men samtidig fremgår det, at der er stor forskel blandt pædagogerne på, hvor ofte det sker. Herudover fremgår det af medlemsundersøgelsen, at en relativ stor andel af assistenterne, som svarer, at de i stort omfang udveksler pædagogisk viden med andre pædagoger på møderne samtidig svarer, at der ikke er tilstrækkelig tid til pædagogisk refleksion og pædagogisk sparring. Knap en fjerdedel af pædagogerne, som mener, at de i et stort omfang udveksler pædagogisk viden med pædagogerne i institutionen under møderne, oplever, at der ikke er tilstrækkeligt med tid til pædagogisk refleksion og sparring. Det samme mener 43 % af pædagogerne, som mener, at der i et vist omfang udveksles pædagogisk viden på møderne. Mange af de pædagoger, som oplever en udveksling af pædagogisk viden på møderne, vurderer således ikke denne udveksling som tilstrækkelig i forhold til det ønskede niveau af pædagogisk refleksion og sparring.

Samtidig fortæller pædagogerne, at det er svært at komme i dybden med en pædagogisk diskussion, når medhjælperne er til stede. Det skyldes, at pædagogerne og medhjælperne har forskellige referencepunkter, hvilket kommer til udtryk gennem forskelligt sprogbrug:

Vi har for det meste pædagogiske dage. De er givtige. Men der bevæger vi os så hele tiden mellem en personalegruppe, der er ufaglært og en, der er faglært. For der er alle med. Og det betyder jo, at niveauet bliver nødt til at blive lagt et sted, hvor alle kan være med. Og det kan være vanskeligt. For vi kan jo ikke lave differentieret undervisning. Men vi har besluttet, at vi altså ikke kan holde op med at bruge pædagogiske udtryk. Det gør vi altså. Og så er det muligt, at de [medhjælperne] ikke altid forstår det, og det er også muligt, at de ikke altid spørger. Men man kunne også tænke i personalegruppen, at pædagogerne havde et større behov for at få gennemdiskuteret nogle ting.

I denne institution holder de på deres fagudtryk, mens andre af de interviewede pædagoggrupper fortæller, at de har en tendens til at ændre deres sprog under møder for at sikre alles forståelse. Det fremgår således, at pædagogerne ønsker et forum, hvor de som professionsgruppe har mulighed for at diskutere det pædagogiske arbejde med udgangspunkt i den pædagogiske viden. Abbott pointerer, at det er gennem den abstrakte viden, at professioner adskiller sig fra deres underordnede. Når pædagogerne giver udtryk for, at de ønsker flere faglige diskussioner, er det et udtryk for, at de ønsker deres faglighed forøget og tydeliggjort. Følgelig er det bevidst eller ubevidst således også være et udtryk for, at de ønsker et større skel mellem dem og medhjælperne.

De pædagogiske diskussioner er gode i forhold til, at den enkelte pædagog reflekterer over egen praksis. En anden ting, som under interviewene flere gange bliver fremhævet som et godt element i forhold til, at den enkelte pædagog reflekterer over det pædagogiske arbejde, er fornyelse i personalegruppen. Fornyelsen kan ske på baggrund af såvel nye pædagoger, medhjælpere som studerende. Når der kommer fornyelse i personalegruppen, kommer der også 'et nyt sæt øjne', der kan sætte spørgsmål ved den udførte praksis og sædvane:

Der synes jeg også, at når vi har haft studerende i huset, eller har fået en nyansat ind. Det har vi da snakket om nogle gange. Hvor er det en fest, hvis der kommer en, der har sat spørgsmål ved noget af det, man har gjort. Hvor man lige må tænke over, hvorfor gjorde jeg sådan? Kunne jeg have gjort det anderledes? Netop at få reflekteret over nogle ting. Og det sker jo oftest, når der kommer nye øjne på.

Det giver et friskt pust og en refleksion, når nye kommer med friske øjne. Samtidig bliver det imidlertid også fremhævet, at en stabil personalegruppe medfører, at hverdagen glider lettere, da alle har deres vante arbejds- og rollefordelinger.

KONKLUSION OG PERSPEKTIVERENDE POINTER

Formålet med undersøgelsen har været at undersøge pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. Undersøgelsen peger på, at dette er et fokus med mange nuancer. I forhold til pædagogers autonomi er det væsentligt at tage højde for, at der findes to forskellige former for autonomi; autonomi i eget arbejde og autonomi over eget arbejde. De to former for autonomi fremstår i denne undersøgelse som den professionelle pædagogs autonomi i institutionen over for den pædagogiske professions autonomi i forhold til det omgivende samfund. Disse to former for autonomi betinger ikke nødvendigvis hinanden, men det er samtidig tydeligt, at hvis en profession besidder en autonomi over eget arbejde, vil det lette adgangen til autonomi i eget arbejde.

Af de to former for autonomi spiller autonomi i eget arbejde umiddelbart den væsentligste rolle for pædagogerne. Det er denne, som de fremhæver som særlig i forhold til, at pædagoger trives, og det er denne, som de oftest tager udgangspunkt i, når de fortæller om medbestemmelse og indflydelse. Samtidig spiller autonomi over eget arbejde imidlertid også en betydelig rolle for pædagogerne. Dette skyldes især, at deres begrænsede muligheder for at have autonomi over eget arbejde påvirker deres mulighed for autonomi i eget arbejde. Undersøgelsen peger samtidig på det centrale element, at pædagogerne på baggrund af de eksterne tiltag oplever, at deres faglighed kommer bedre til udtryk, og at de udfordres fagligt i en grad, som de ikke har oplevet før. Pædagoger ser således ud til at miste autonomi over eget arbejde, men til gengæld oplever de en stigende grad af professionalisering i form af større opmærksomhed på deres faglige kunnen og viden. Det pædagogiske arbejde er indlejret i et spændingsfelt mellem autonomi og fremmedbestemmelse, og det har stor betydning for pædagogers professionalisering, idet det lægger beslag på pædagogernes muligheder for autonomi. Inden for andre professioner har dette været anset for deprofessionaliserende tendenser. Imidlertid er der tendenser, som peger i retning af, at der i dette tilfælde udveksles en del af den traditionelle faglige autonomi til fordel for mere anerkendelse og højere professionalisering eksempelvis i forbindelse med implementeringen af de pædagogiske læreplaner.

Pædagogerne oplever dog, at viden om pædagogers kompetencer forbliver inden for 'egne rækker'. Omgivelserne har (endnu) ikke fået øjnene op for den særlige

professionspædagogiske viden. Der findes dog en vis anerkendelse af den enkelte professionelles faglighed fra forældrenes side. Dette skyldes til dels, at pædagogerne er blevet mere opmærksomme på og bedre til at synliggøre deres viden særligt over for forældrene, og samtidig skyldes det forældrenes personlige kontakt til pædagogerne.

Ledelsens faglige opbakning og oplevelsen af tid

Når man ser på, hvad der på baggrund af undersøgelsen synes at have betydelig indvirken på pædagogernes oplevelse i forhold til professionalisering og autonomi, fremstår ledelsens faglige opbakning og oplevelsen af tid som to væsentlige vilkår. Betydningen af ledelsens faglige opbakning kommer eksempelvis til udtryk ved, at udvælgelseskriteriet omkring, hvorvidt der er definerede arbejds- og rollefordelinger i den enkelte institution, synes at spille en langt væsentligere rolle for pædagogers oplevelser end kriteriet omkring andelen af pædagoger i den enkelte institution. Pædagoger fra såvel institutioner primært med pædagoger ansat som institutioner med få pædagoger kan opleve, at de har en betydelig grad af medbestemmelse og indflydelse i hverdagen. Det handler om lederens faglige opbakning i form af at anerkende den pædagogfaglige viden og at tildele pædagogerne et pædagogisk ansvar. Hvis lederen støtter op omkring, at der i institutionen findes klare arbejds- og rollefordelinger, er der langt større sandsynlighed for, at den enkelte pædagog kan finde overskud og sin egen pædagogiske rolle end i institutioner, hvor der ikke findes en faglig opbakning fra ledelsens side. Dette er også en tendens, der fremgår tydeligt af medlemsundersøgelsen. Medlemsundersøgelsen viser, at andelen af pædagoger i personalegruppen ikke har en væsentlig betydning for pædagogernes oplevelser i hverdagen, men det har til gengæld lederens støtte til deres faglige udvikling. Sammenhængen mellem ledelsesform og tid fremgår i medlemsundersøgelsen, da det pointeres, at:

Tilbage står, at man kan se en tæt sammenhæng mellem tiden til refleksion og udnyttelse af kompetencer, og at vi tidligere har vist, at det i særlig grad er i de institutioner, hvor man føler, at lederen støtter op om den faglige udvikling og at man primært udfører pædagogisk arbejde, at man også oplever at have tid til refleksion.

Oplevelsen af tid påvirkes af den enkeltes mulighed for autonomi i eget arbejde. Hvorvidt den enkelte pædagog oplever at være en professionel med en vis grad af autonomi og overskud afhænger i høj grad af, om vedkommende af lederen støttes i at lave faglige prioriteringer, refleksioner og får tydeliggjort sin pædagogiske rolle

såvel for sig selv som for andre. Det er væsentligt med arbejds- og rollefordelinger i institutionerne og i de tilfælde, hvor der på baggrund af undersøgelsen synes at være et ømtåleligt forhold til arbejds- og rollefordelinger, er i de tilfælde, hvor retningslinierne ikke er tydelige. Pædagogerne har svært ved selv at markere arbejds- og rollefordelinger i forhold til medhjælperne, hvilket som belyst skyldes en lang række af faktorer og ikke mindst, at et ønske om en tydelig fordeling kan betragtes som en manglende anerkendelse af medhjælperne – såvel af medhjælperne som af pædagogerne selv. Derfor er det vigtigt, at der fra ledelsens side er tydeliggjort en fordeling, således at uenigheder og mistro i personalegruppen mindskes.

Pædagogiske arbejdsvilkår

Pædagoger fremstår som en tilfreds profession, hvilket eksempelvis fremgår tydeligt på baggrund af medlemsundersøgelserne. Nærværende undersøgelse peger imidlertid på, at pædagoger synes at tilpasse deres forventninger og mulighederne for at opleve trivsel til de arbejdsvilkår, der møder dem i hverdagen. I forhold til arbejdsvilkårene fremgår det videre, at pædagoger har et væsentligt ansvar i deres daglige arbejde, hvilket de værdsætter, da ansvaret er nært forbundet med deres autonomi i eget arbejde. Dog oplever pædagogerne ikke samme grad af autonomi i hverdagen. Mens nogle pædagoger synes i høj grad at kunne udøve medbestemmelse og indflydelse i hverdagen, har andre ikke samme grad af medbestemmelse og indflydelse, idet de mangler nogle tydelige og fastlagte rammer at handle på baggrund af. Der synes således at være forskellige arbejdsvilkår, som gør sig gældende for pædagoger afhængig af, om de oplever ledelsens tydelighed og faglige støtte i hverdagen.

Herudover fremgår det i forhold til pædagogers arbejdsvilkår, at der er divergerende holdninger i forhold til de nationale målsætninger. Nogle mener, at tiltagene fra central side generelt vil føre til en styrkelse af det pædagogiske arbejde, mens andre mener, at de i for høj grad begrænser pædagogernes handlingsrum. Overordnet set er der dog en anerkendelse af, at tiltagene vil medvirke til en større anerkendelse af pædagogers status og anerkendelse i offentligheden. I forhold til tiltagene fremstår det imidlertid tydeligt på baggrund af såvel medlemsundersøgelserne som nærværende undersøgelse, at pædagogerne oplever et dilemma. På den ene side har de en velvilje over for målsætningerne i tiltagene, men på den anden side udgør det metodiske arbejde med opfyldelsen af målsætningerne et irritations- og

frustrationsmoment for hovedparten af pædagogerne, idet de oplever, at det administrative arbejde fjerner dem fra børnene.

Denne ambivalens i forhold til tiltagene kommer ligeledes til udtryk ved, at det eksempelvis på baggrund af FTF-undersøgelserne fremgår, at pædagoger på den ene side oplever en stigende rolleklarhed men samtidig også flere rollekonflikter. Dette er en tendens, der ligeledes spores i nærværende undersøgelse. Pædagogernes rolle bliver i stigende grad afklaret og defineret gennem de centrale tiltag og forventningerne til pædagogerne bliver mere eksplicite. Samtidig oplever pædagogerne dog i tiltagende grad at miste autonomi over eget arbejde, hvilket påvirker deres mulighed for autonomi i arbejdet. Deres råderum og metodefrihed begrænses på grund af de centrale tiltag, og herved opstår rollekonflikterne, idet pædagogerne oplever ikke at have tid og mulighed for at udføre det pædagogiske arbejde, som de ønsker. Der er sket forandringer inden for det pædagogiske arbejde. Pædagogerne oplever konsekvenserne ved disse forandringer i form af såvel større rolleklarhed, men også flere rollekonflikter. Dette kan synes at hænge sammen med, at der inden for det pædagogiske område er foretaget få justeringer gennem de år, der har været præget af mange forandringer. FTF-undersøgelsen peger eksempelvis på, at der inden for faggruppen dag- og døgninstitutioner er færrest vurderinger af ændrede arbejdsvilkår. Samtidig fremgår det af nærværende undersøgelse, at pædagogerne flere gange påpeger en mangel på refleksion og debat omkring den pædagogiske rolle.

Det pædagogiske arbejdes mange facetter

Som det fremstår af undersøgelsen, indeholder det pædagogiske arbejde mange facetter. Pædagogerne skal praktisere udførelsen af de centrale tiltag i deres arbejde med børnene, såvel som de skal lave administrativt arbejde i forhold til at dokumentere udførelsen. Samtidig belyser pædagogerne, at de ofte må varetage funktioner nært beslægtet til andre faggrupper såsom familierådgivere, psykologer og læger. Mange pædagoger oplever derfor, at det pædagogiske arbejde er svært definerbart, og at pædagoger må lære at sætte grænser for udførelsen af deres arbejde, da de ellers vil drukne i arbejdsopgaver. Der kommer flere og flere arbejdsopgaver, de skal udføre ikke mindst på baggrund af stigningen i tiltag, og samtidig viser eksempelvis medlemsundersøgelsen fra 2007, at det pædagogiske arbejde sjældent defineres på baggrund af et fravalg af arbejdsopgaver. Det pædagogiske arbejde defineres hovedsageligt gennem et tilvalg af arbejdsopgaver, der skal udføres af pædagoger. Dette er på sin vis med til at skabe en rollekonflikt

hos pædagogerne, idet der er en lang række af opgaver, som de skal nå at udføre inden for et begrænset tidsrum. Samtidig synes der at være en manglende afklaring af forudsætningerne for at udføre det pædagogiske arbejde hos hovedparten af de interviewede pædagoger.

Der viser sig et tydeligt behov for en klar definition af det pædagogiske arbejde. BUPL har fremlagt en definition i folderen 'Bud på pædagogisk arbejde' (Christensen, Krab & Ansel-Henry 2007). Budskabet i denne folder er, at en fælles pædagogisk professionsbevidsthed må bygge på pædagogiske begreber og forståelser i praksis. For at det er muligt, må der følgelig ske en tydeliggørelse af den pædagogiske viden og de pædagogiske arbejdsområder. På baggrund af nærværende undersøgelse fremstår dette ligeledes som et centralt element i forhold til den pædagogiske profession. Eksempelvis efterspørger pædagogerne i høj grad en mulighed for diskussioner med udgangspunkt i deres fælles sprog. Herudover viser undersøgelsen, at det har stor betydning, hvis tiltagene omformuleres således, at de tilpasses den pædagogiske hverdag. Pædagogerne fortæller, at de umiddelbart kan føle sig fremmedgjorte i forhold til de centrale tiltag, hvilket ikke mindst skyldes, at tiltagene er formuleret i vendinger, der ikke falder pædagogerne naturlige. En omformulering og tilpasning af tiltagene i forhold til den pædagogiske forståelse i praksis betyder, at pædagogerne får afklaret eventuelle usikkerheder. Samtidig betyder omformuleringen, at pædagogerne oplever et større ejerskab i forhold til tiltagene, idet de indarbejdes i pædagogernes forståelse.

I forhold til en definition af det pædagogiske arbejde er det væsentligt at se nærmere på de pædagogiske arbejdsområder. Der peges i folderen på, at det pædagogiske arbejde er flerdimensionelt, og at det ikke består af én pædagogisk kerneopgave, men at pædagogisk arbejde indeholder en række komplimenterende arbejdsområder. Disse områder er; Omsorg, Socialisering, Læring og Dannelse. Videre fremgår det, at pædagoger har forskellige roller i de pædagogiske processer, idet pædagogens rolle afhænger af formålet i den enkelte situation og hvilke betingelser, pædagogen har for udførelsen af sit arbejde. Det pointeres i folderen, at definitionen af det pædagogiske arbejde er til stor debat. I denne debat fremhæves tiden med børnene oftest som det pædagogiske arbejde, mens pædagogiske refleksioner og diskussioner samt de administrative opgaver betragtes som udenomsopgaver. Dette skyldes en tendens til at betragte det synlige arbejde med børnene som kernen ved det pædagogiske arbejde. Samtidig er der et fravær i diskussionerne af det, der i folderen betegnes som forhandlings- eller systemkompetencer.

Overordnet set viser BUPLs bud på pædagogisk arbejde også, at det pædagogiske arbejde og den pædagogiske rolle indeholder mange facetter. Samtidig er det imidlertid det synlige arbejde i forhold til børnene, der i højere grad betragtes som pædagogisk arbejde sammenlignet med pædagogiske refleksioner og diskussioner samt det administrative og dokumenterende arbejde. Imidlertid fremgår det ikke af folderen, hvem der har disse betragtninger. Undersøgelsen viser, at omgivelserne særligt betragter det pædagogiske arbejde som tilknyttet det direkte arbejde med børnene. Dette kommer eksempelvis til udtryk ved, at der hos omgivelserne findes en tendens i retning af at betragte det pædagogiske arbejde som byggende på et håndværk frem for en særlig viden. Når der ikke antages at være en særlig viden tilknyttet det pædagogiske arbejde, antages det angiveligt heller ikke, at der er et særligt behov for refleksion, diskussion og en særlig forudsætning for det administrative arbejde.

Det er imidlertid ikke udelukkende hos omgivelserne, at det direkte arbejde med børnene primært betragtes som det pædagogiske arbejde. Dette fokus findes ligeledes hos pædagogerne selv. Pædagogerne fremhæver samværet med børnene som kerneopgaven. Det fremgår, at arbejdet med børnene inkluderer de forskellige arbejdsområder omsorg, socialisering, læring og dannelse, men at metoden til en opfyldelse af disse områder sker gennem samværet med børnene. Det pædagogiske arbejde er dog under forandring og indeholder et stigende antal administrative og dokumenterende opgaver. Pædagogerne oplever derfor, at de ved udførelsen af det administrative arbejde fjernes fra deres kerneopgave: Opfyldelsen af de forskellige arbejdsområder i tilknytning til samværet med børnene.

Det synes derfor vigtigt, at der bliver sat fokus på, hvilke metoder pædagoger i dag varetager i udførelsen af deres arbejde, og hvordan disse metoder på forskellig vis bidrager til børns omsorg, socialisering, læring og dannelse. På baggrund af undersøgelsen viser det sig væsentligt at ændre holdningen til, at den administrative arbejdsopgave ikke er en del af det pædagogiske arbejde, men at den tværtimod inkluderes i definitionen af det pædagogiske arbejde. Herved antages det, at der hos såvel omgivelserne som hos pædagogerne selv kommer større fokus på, hvorledes det administrative og dokumenterende arbejde kan bidrage til en styrkelse af det pædagogiske arbejde og den pædagogiske profession. Dette synes væsentligt i forhold til at tilpasse det pædagogiske arbejde og den pædagogiske rolle til de forandringer, som er sket.

Eksempler på punkter til videre diskussion

Ud over de resultater, som fremkommer gennem undersøgelsen, er der ét væsentligt og overordnet resultat, som fremstår tydeligt på baggrund af undersøgelsen: Der er en lang række af spørgsmål og vilkår, som er vigtige at arbejde videre med i forhold til pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. Afslutningsvis vil der i det følgende blive præsenteret nogle diskussionspunkter. Hensigten hermed er, at undersøgelsen ikke udelukkende skildrer, hvorledes pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi fremstår på nuværende tidspunkt. Ønsket med undersøgelsen er desuden som belyst indledningsvist at give et oplæg til videre debat omkring de pædagogiske arbejdsvilkår.

I forhold til pædagogers arbejdsvilkår

Det fremgår af undersøgelsen, at pædagogerne på den ene side svarer, at de trives, men på den anden side fremstår der tydelige dilemmaer i forhold til udførelsen af det pædagogiske arbejde. Undersøgelsen viser i den forbindelse, at pædagoger har tendens til at tilpasse deres niveau for trivsel til deres oplevede arbejdsvilkår. Hvilken betydning har det, at pædagoger ofte svarer, at de trives? Hvilke vilkår skal være til stede for, at en pædagog trives tilstrækkeligt? Dette fremstår som væsentlige diskussionspunkter, idet flere pædagoger fremhæver, at de ikke forestiller sig at arbejde som pædagoger om 5 år. Hvorledes ændrer man denne tendens? Mange påvirkes som belyst indledningsvist af pædagogernes oplevelser af deres arbejdsvilkår, idet det pædagogiske arbejde er et relationsarbejde. Det er derfor nødvendigt at sætte fokus på, hvilke vilkår for det pædagogiske arbejde, der er de ønskede for såvel fagorganisationer, det kommunale, forældrene, børnene og ikke mindst pædagogerne selv. Er der overensstemmelse mellem de forskellige ønsker? Hvilken tendens ønsker man i fremtiden at bevæge sig i retning af? Og på hvilke bekostninger?

I forhold til det pædagogiske arbejde

Som det fremgår ofte i undersøgelsen, er det pædagogiske arbejde under forandring. Pædagogerne oplever i stigende grad at blive tillagt arbejdsopgaver fra central side, og de oplever, at tiden til at udføre det pædagogiske arbejde er blevet mindre. Det er derfor væsentligt med en diskussion af, hvad der er pædagogisk arbejde. Hvordan har det pædagogiske arbejde forandret sig gennem tiden? Hvad betyder forandringerne for den pædagogiske rolle og den pædagogiske profession? Hvad udgør i dag den pædagogiske rolle? Det fremgår desuden af undersøgelsen som

væsentligt, at der i institutionerne findes en klarhed omkring arbejds- og rollefordelinger, og at pædagoger varetager det pædagogiske ansvar. Hvordan kan ledelsen inddrages i forhold til en tydeliggørelse af den pædagogiske rolle? Det viser sig, at pædagoger i stigende grad mister autonomi over eget arbejde, men samtidig oplever de en stigende grad af professionalisering. Hvad er ønskemålsætningerne for professionalisering og autonomi? Hvad er tilstrækkelig autonomi? Og hvorledes kan man styrke autonomien i eget arbejde hos de pædagoger, som oplever en principiel grad af medbestemmelse og indflydelse på trods af, at der muligvis ikke sker en generel forøgelse af professionens autonomi over eget arbejde?

I forhold til den pædagogiske viden

Pædagogerne fremhæver, at deres særlige viden gør, at de oplever sig selv som professionelle. Den pædagogiske viden og faglighed er kommet i fokus gennem de sidste år særligt på baggrund af indførelsen af de centrale tiltag. Der stilles mange forventninger til pædagogerne fra omgivelsernes side. Pædagogerne oplever, at de kan efterleve disse forventninger, når de har kollegernes og ikke mindst lederens faglige opbakning. Samtidig fremhæver pædagogerne, at det er væsentligt med faglige diskussioner og refleksioner i institutionerne, da det er gennem disse, at pædagogerne får styrket og afklaret deres pædagogiske viden og holdninger. Hovedparten af pædagogerne oplever dog samtidig, at der ikke er tilstrækkelig med tid til diskussion og refleksion. Det er derfor væsentligt med en afklaring af, hvad der er et tilstrækkeligt niveau for pædagogfaglige diskussioner og refleksioner i institutionerne. Hvorledes bør diskussionerne foregå? Hvorledes styrkes og vedligeholdes den pædagogiske viden?

I forhold til omgivelserne

Pædagogerne oplever generelt set en manglende anerkendelse fra omgivelsernes side. Hvordan forbedres omgivelsernes holdning til den pædagogiske profession? Herunder er det også vigtigt, hvordan man synliggør den pædagogiske viden som en særlig viden i forhold til omgivelserne. Der findes dog til dels en anerkendelse af pædagogen hos forældrene, men dette er i højere grad en anerkendelse af den professionelle frem for af professionen. Hvordan får man anerkendelsen af den professionelle til at blive en anerkendelse af professionen? Hvordan tydeliggør man pædagoger som en samlet profession?

Dette var et kort oprids af nogle af de spørgsmål, som træder frem på baggrund af undersøgelsen. Imidlertid findes der en lang række af yderligere spørgsmål, som

undersøgelsen sætter fokus på – såvel i forhold til den enkelte pædagog som i forhold til professionen som en helhed. Det er vigtigt, at pædagogers arbejdsvilkår inkluderes i debatten omkring det pædagogiske arbejde. Når det kommer til stykket, så er det jo pædagogernes hverdag, det handler om. Men det er ikke kun det. Det er også en lang række af andre menneskers hverdag. Som belyst indledningsvist påvirkes mange af, hvordan pædagoger oplever deres arbejdsvilkår og de forudsætninger, som de har for at udføre deres arbejde. På individniveau påvirker det forældrene, der skal have deres børn passet hos pædagogerne. Det påvirker børnene, som tilbringer en stor del af deres tid i dag- og døgninstitutioner. Herudover påvirker det pædagogernes familie hvilke arbejdsvilkår, den enkelte oplever i sin hverdag. Pædagogernes arbejdsvilkår har herudover en påvirkning på samfundsniveau primært på to måder. For det første påvirker pædagogernes oplevelser som beskrevet i høj grad den mulighed, som de har for at udføre deres opgave i forbindelse med at udvikle børn til fremtidige samfundsborgere. Med andre ord påvirker kvaliteten i pædagogernes arbejdsvilkår kvaliteten af deres arbejde. For det andet er der risiko for, at samfundet i stigende grad vil blive belastet af manglen på pædagoger og herunder også langtidssygemeldingerne på grund af stress.

LITTERATURLISTE

- ❖ Abbott, Andrew (1988): *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press
- ❖ Broström, Stig (2004): *Signalement af den danske daginstitution. Undersøgelser, resultater og refleksioner*. København: Danmarks Pædagogiske Universitet.
- ❖ BUPL (2002): *BUPL's medlemmer under lup*. Se eventuelt under: www.bupl.dk – Nyheder – Undersøgelser – Medlemsundersøgelse
- ❖ BUPL (2006): *Fremtidigt virke 2006-2008: Styrkelse af pædagogprofessionen. Vedtaget på BUPL's 8. ordinære kongres 30. november - 2. december 2006*.
- ❖ BUPL (2006): *Mål og strategier for udvikling af pædagogprofessionen. Vedtaget på BUPL's 8. ordinære kongres 30. november - 2. december 2006*.
- ❖ Christensen, Anders W., Jimmy Krab og Pauline Ansel-Henry (2007): *Viden om pædagoger. Bud på pædagogers arbejde*. København: BUPL, forbundet for pædagoger og klubfolk
- ❖ BUPL (2007): *BUPL Medlemsundersøgelse*. Se eventuelt under: www.bupl.dk – Nyheder – Undersøgelser – Medlemsundersøgelse
- ❖ Dänermark, Berth et al. (1997): *Att förklara samhället*. Lund: Student-litteratur
- ❖ Goffman, Erving (1967): *Anstalt og menneske. Den totale institution socialt set*. Viborg: Jørgen Paludans Forlag
- ❖ Hansbøl, Gorm og Klaus Kasper Kofod (2004): "Pædagogernes arbejde set i et professionsprisme". I *Relationsprofessioner - lærere, pædagoger, sygeplejersker, sundhedsplejersker, socialrådgivere og mellemledere*. København: Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag
- ❖ Hjort, Katrin (red.) (2004): *De professionelle - forskning i professioner og professionsuddannelser*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag
- ❖ Hjort, Katrin (2004a): "Viden som vare? - om CVU'erne og kvaliteten i og af de professionelles arbejde". I Hjort, Katrin (red.): *De professionelle - forskning i professioner og professionsuddannelser*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag

- ❖ Hjort, Katrin og Stine Engel (2006): *Viden om pædagoger. Internationalisering og professionalisering*. København: BUPL, forbundet for pædagoger og klubfolk
- ❖ Jørgensen, Anja og Anne-Kirstine Mølholt (2007): *Betingelser for fællesskab. Om sindslidende i boligområder*. København: Servicestyrelsen
- ❖ Kampmann, Jan (2007): *Viden om pædagoger. Udfordringer til professionsudvikling på institutionsområdet*. København: BUPL, forbundet for pædagoger og klubfolk
- ❖ Kristiansen, Søren & Hanne Kathrine Krogstrup (1999): *Deltagende observation. Introduktion til en forskningsmetodik*. København: Hans Reitzels Forlag
- ❖ Kupferberg, Feiwel (2004): "Læring eller kreativitet? - pædagogisk professionalitet i den kreative økonomi". I Hjort, Katrin (red.): *De professionelle - forskning i professioner og professionsuddannelser*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag
- ❖ Macdonald, Keith M. (1995): *The Sociology of the Professions*. London: Sage Publications
- ❖ Nørregård-Nielsen, Esther (2006): *Pædagoger i skyggen. Om børnehavepædagogers kamp for faglig anerkendelse*. København: Gyldendals Bogklubber
- ❖ Schutz, Alfred (1984): *Collected Papers 1. The Problems of Social Reality*. London: Martinus Nijhoff.
- ❖ Vestereng, Nanna (2006): *Pædagogprofessionen i tal*. København: BUPL, forbundet for pædagoger og klubfolk
- ❖ Warming, Eugenius (1895): *Plantefund - grundtræk af den økologiske plantegeografi*. København: P. G. Philipsens Forlag

Internetsider

- ❖ BUPL: Udviklingen i antal børn i institutioner, 1990 – 2006. Se under: www.bupl.dk – om BUPL – Fakta om pædagoger
- ❖ FTF: Midt i en forandringstid. Se under: www.ftf.dk – Politikområder – Arbejdsmiljø, stress og familieliv – Arbejdsmiljø – Midt i en omstillingstid
- ❖ FTF: Status over det psykiske arbejdsmiljø. Se under: www.ftf.dk – Politikområder – Arbejdsmiljø, stress og familieliv – Arbejdsmiljø – Status over det psykiske arbejdsmiljø

