

Kandidat speciale i arbejdslivsstudier
Master thesis in Worklifestudies

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt



Michelle Futtrup

Roskilde Universitet

2019

Et speciale om pædagogens oplevelse og
håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Speciale i Arbejdslivsstudier

Roskilde Universitet, 2019

Af Michelle Futtrup, Studie nr. 54748

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Afleveringsfrist: 3. september 2019
Vejleder: Jesper Schlamovitz
Antal anslag inklusive mellemrum: 143.853
Antal normalsider: 69

Summary

In the past years there has been a greater focus on the Danish daycare centers. It has mainly been negative focus on the nursery nurse working conditions. The nursery nurse feel like their load of work is increasing, but the number of nursery nurse at the daycare center is fallen. Studies shows that the new public management had it entered on the daycare centers conditions and it has meant developments and change the area. This change has led to the implementation of new requirements and new ways for the work in the daycare centers. This, according to nursery nurses, creates challenges in the form of increased documentation and evaluations, but they also experience lack of resource and staff. It is described by the pedagogues, that they feel trapped between the managerial demands, and their own professionalism. Research shows that pedagogues' ability to create meaning and influence own their job is diminished in connection with the introduction of new public management. Therefore, this Master thesis attempts to create a solution-oriented study of the conditions which the pedagogues work under, and what the opportunities is, for the nursery nurses to meet and fend off the challenges they experience.

This master thesis starts by describing the nursery nurses' field of work, their conditions and requirements. This creates this master thesis preconceptions and the set off point for the analysis. The first analysis in this master thesis is a question of the nursery nurse ways of creation meaning in they work, despite of the challenges they describe. This is done in according to Ib Raven's theory about sense meaning in work. This analysis also describes complex interactions in arises between professionalism and organizational demands and supervision. Therefore, the nursery nurse field is presented by Pierre Bourdieu's concept of Doxa ant it leaves the question of how nursery nurse handles this complex interaction, and this makes the grounds for the analysis of this interactions. This is made in according to Michael Lipskys outline in the book "Street-level bureaucracy - dilemmas of the individual in public services" (1980/2010). Which, together, gives a complete answer to the problem statement for this master thesis: What meaning does the documentation and results management has on the pedagogical field and how do the pedagogical deal with the challenges they experience.

Et speciale om pædagogens oplevelse og
håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Indholdsfortegnelse

Forside for speciale i Arbejdslivsstudier	1
Summary.....	2
1. Indledende afsnit	5
<i>Motivation.....</i>	<i>5</i>
<i>Problemfelt</i>	<i>5</i>
<i>Problemformulering</i>	<i>7</i>
<i>Specialets opbygning</i>	<i>8</i>
<i>Afgræsning</i>	<i>10</i>
2. Det videnskabs teoretiske udgangspunkt.....	11
3. Den metodiske tilgang.....	13
<i>Undersøgelsen.....</i>	<i>13</i>
<i>Kvalitativ metode</i>	<i>13</i>
<i>Observationsstudie</i>	<i>13</i>
<i>Casestudie.....</i>	<i>14</i>
<i>Interviews, Informanterne, tid og sted.....</i>	<i>15</i>
<i>Informanterne</i>	<i>15</i>
<i>Sted</i>	<i>16</i>
<i>Interviewguide</i>	<i>16</i>
<i>Interviews.....</i>	<i>18</i>
<i>Dataindsamling.....</i>	<i>18</i>
<i>Reliabilitet</i>	<i>19</i>
<i>Databehandling</i>	<i>20</i>
<i>Transskription.....</i>	<i>20</i>
<i>Kodning</i>	<i>20</i>
<i>Analysetilgang</i>	<i>21</i>
<i>Validitet</i>	<i>21</i>
4. De teoretiske rammer og analytiske redskaber	23
<i>Resultat styringssystemer på dagtilbudsområdet.....</i>	<i>23</i>
<i>New Public Management.....</i>	<i>23</i>
<i>Meningsfuldhed i arbejdet</i>	<i>25</i>
<i>Ib Ravn.....</i>	<i>25</i>
<i>Doxa</i>	<i>27</i>
<i>Pierre Bourdieu</i>	<i>27</i>
<i>Krydspres og afværgemekanismer</i>	<i>28</i>
<i>Micheal Lipsky.....</i>	<i>28</i>
5. Redegørende afsnit	31

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

<i>Udviklingen på det pædagogiske felt</i>	31
6. Analyse del et	34
<i>Menings skabelses i pædagogens arbejde</i>	34
<i>Den pædagogiske felt</i>	46
8. Analyse del to	49
<i>Krydspres og afværgemekanismer</i>	49
9. Diskussion	60
10. Konklusion	63
Litteraturlisten	66

1. Indledende afsnit

Motivation

Dette speciale er min afslutning på et fem års studie på Roskilde universitet og min, formodentlige, sidste mulighed for at skabe et forskningsbidrag, så derfor var det vigtigt for mig at finde et emne som betød noget for mig. Foregående for mit valg af emne, var der meget medieomtale af pædagogerne og deres arbejdsforhold. Demonstrationer, diskussioner og kampagner fyldte de danske medierne, og som mor, fulgte jeg nysgerigt med og jeg bestemte mig for at pædagogen skulle være omdrejningspunktet for dette speciale.

Problemfelt

Daginstitutionen er siden 60'erne, hvor de første pasningsordninger blev til, vokset støt (Nørregård-Nielsen 2006:14). Dette er interessen for dette område ligeledes. Primært har interessen været arbejdsmarkedsorienteret, men i løbet af de sidste 20 år, er der kommet en mere læringsmæssig interesse ind (Sasser 2016:54). I 80'erne opstod der et ønske om at skabe mindre bureaukratisering i den offentlige sektor (Sørensen 2008:45). Dette medførte en omfattende modernisering og effektivisering af daginstitutionsområdet (Sasser 2016:54). Ændringerne på daginstitutionsområdet er sket løbende, i og med, at der blev bestemt og implementeret reformer, under den fælles betegnelse New Public Management (NPM). NPM blev implementeret i de offentlige institutioner, på det grundlag at det skulle gøre institutionerne mere konkurrencedygtige (Bovbjerg et al: 2011:20-22). Dette medførte resultatstyring og effektivisering i daginstitutionerne (Bømler 2011: 46-47), som desuden førte til implementering af nye tiltag og arbejdsopgaver i det pædagogiske arbejde med sig. Dette indebar blandt andet læreplaner, øget evaluering og dokumentation. Undersøgelser viser at disse tiltag tager tid fra pædagogernes samvær med børnene og skaber et tidspres i det pædagogiske arbejde (Kamp et al. 2013:7). Der blev i 2003 gennemført en undersøgelse af personalets tidsanvendelse i Frederiksberg Kommune som vidste at pædagogerne sammenlagt bruger omkring otte til ti timer ud af deres 37 timer om ugen på observation, dokumentation, evalueringer eller andre administrative opgaver (Ejersbo et al 2017: 18-20). Udover de større krav og forventninger til pædagogerne så sker der forsat nedskæringer indenfor det pædagogiske område (Kamp et al. 2013:42). Det er pædagogerne som i sidste ende står med ansvaret og den faglige uddannelse, som skaber omstændighederne for at tingene fungerer i

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

daginstitution (Ibid.). Grundet øget arbejdspress, så har arbejdstilsynet har i 2015 lavet en tilsynsindsats på daginstitutionsområdet hvor fokuset var på daginstitutionernes psykiske arbejdsmiljø. Dette viste at: ”medarbejderne arbejder i et højt arbejdstempo gennem hele arbejdsdagen, hvor det ikke er muligt at holde pauser “ (Arbejdstilsynet 2015). En rapport fra Center For Arbejdslivsforskning påpeger ligeledes at de udfordringer som opstår i forbindelse med det pædagogiske arbejde, påvirker pædagogernes arbejde. Det påtales hvordan de politiske krav om effektivitet og målstyring, som er kommet i forbindelse med NPM, påvirker arbejdet. Der påpeges at der med dette, kan opstå en udfordring, som kan munde ud i at den enkelte daginstitution og pædagog ikke formår at have indflydelse på indholdet af det daglige arbejde, hvilket påvirker arbejdet og pædagogerne (Kamp et al. 2013:7). Det er ledelsen, som står med ansvaret for at implementere kommunens krav, men de er både nødsaget til at forholde sig til pædagogernes ønske om faglighed, side og side med kommunens forventninger til det pædagogiske arbejde og hverdagen i daginstitutionerne (Ibid. 41). Selvom det er lederen som står med det overordnede ansvaret, så er det pædagogerne som er de egentlige udøvere i praksis. Det er pædagogerne som skal forholde sig til de udstukne mål, samt udvikle og tilpasse aktiviteter, der på den ene side skal sikre at børnene opnår de krav der er for mål og kompetencer, men ligeledes pædagogerne som på den anden side, skal håndtere at få mindre tid sammen med børnene og på måder sætte deres faglighed under pres. Hvilket samlet set kan antages at påvirker arbejdsmiljøet negativt, samt for nogle påvirker mening i arbejdet (Ibid.). Det skaber et dilemma mellem de kommunale forventninger til pædagogerne og pædagogernes egne forventninger og faglighed. Michael Lipsky beskriver i sin bog “Street-level bureaucracy - dilemmas of the individual in public services” (1980/2010) dette dilemma, som et krydspres. De mange krav og begrænsede ressourcer som pædagogerne oplever, påvirker pædagogernes arbejde (Lipsky 1980: 3-4). Det tegner et billede af at pædagogerne påvirkes af dette pres. Flere kvantitative undersøgelser af pædagogens arbejdsmiljø viser at dette pres, sammen med ressource og personalemangel påvirker pædagogernes trivsel på arbejdet (Kamp et al. 2013:7). Lipsky beskriver i sin teori pædagogerne som de egentlige beslutningstagere på deres felt og at de med afværgemekanismer kan håndtere de udfordringer de møder (Lipsky 1980: 84-85). Så dette giver anledning til undersøgelse og på baggrund af dette findes det interessant at undersøge de omtalte forhold, pædagogernes håndtering heraf, samt om mening skabelse stadig finder sted hos den enkle pædagog.

Dette giver anledning til at udforme denne problemformulering:

Problemformulering

Hvilken betydning har dokumentation og resultatstyring for det pædagogiske felt og hvorledes håndterer pædagogerne de udfordringer de møder?

Arbejdsspørgsmål

Redegørende afsnit

Hvilke betydninger og indflydelse har New public management har haft for pædagogfaget?

Analyse del 1

Hvorledes formår pædagogerne at skabe mening i arbejdet?

Analyse del 2

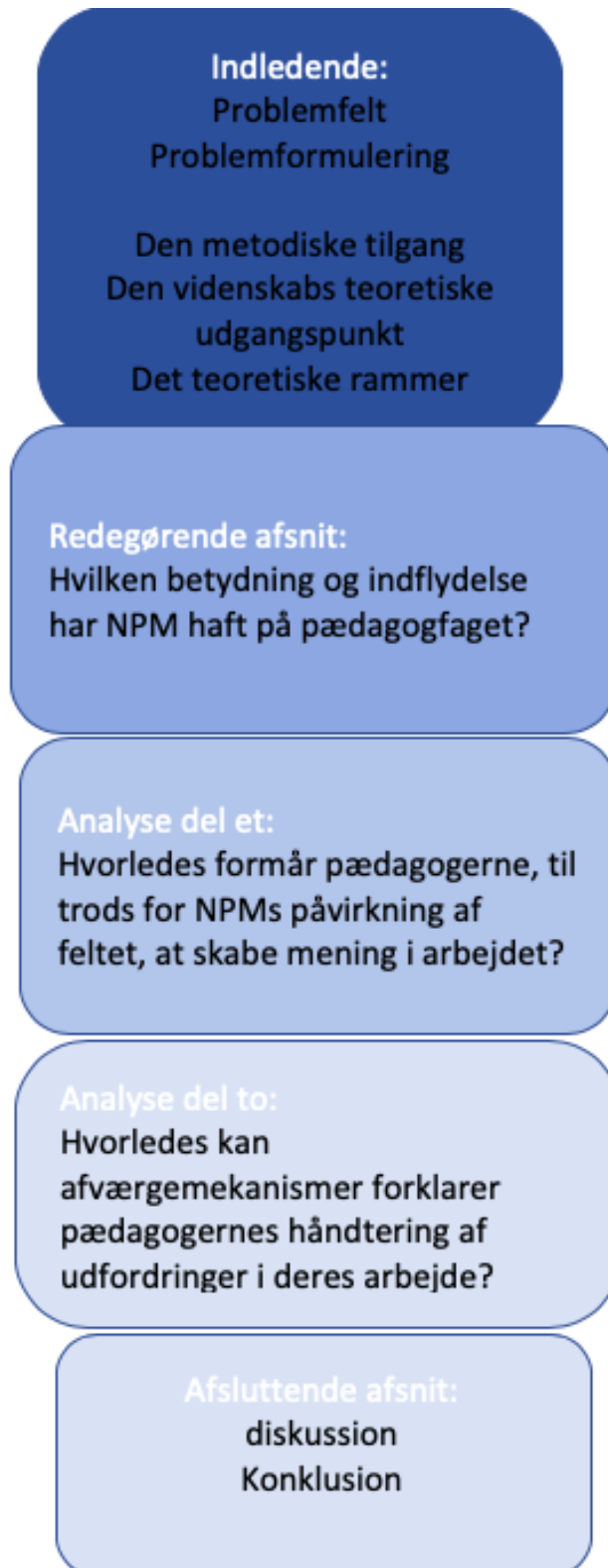
Hvordan kan afværgemekanismer forklare pædagogens håndtering af de udfordringer de møder i deres arbejde?

Udbydelse af problemformulering

Der er gennemgående tre hovedtemaer og begreber i specialet. Mening, krydspres og håndtering. Begrebet og tematesering mening skal hovedsagelig ses i lyset af Ib Ravns meningsdannelsesteori (Ravn 2008) og skal derfor forstås ud af definitionen: ”meningsfuldt arbejde giver formål og sammenhæng. Formålet er ‘lodret’, dvs. at arbejdet eller produktet har relation til et mere alment formål som for eksempel at helbrede syge eller at producere nyttige produkter. Sammenhæng er ‘vandret’, dvs. at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til virksomhedens samlede produkt. Hvis man synes, at arbejdet er meningsfuldt, vil man næsten altid være engageret i sit arbejde” (Ravn 2008:61). Teamet Krydspres skal forstås ud fra Pierre Bourdieus begreb Doxa og Micheal Lipskys ”Street-level bureaucracy – dilemmas of the individual in public services” (1980/2010), som anvendes til at skabe en forståelse og et overblik over det felt som pædagogerne arbejder i. Håndtering skal ses i sammenhold til afværgemekanismer og skal forstås i forhold til Micheal Lipsky teori (1980/2010) Det er teoretiske begreber som jeg anvender som værktøj til at analysere dermed besvarer min problemformulering. De omtalte teorier vil blive udforsket senere i de teoretiske rammer.

Et speciale om pædagogens oplevelse og
håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Specialets opbygning



Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Jeg har med henblik på, at give et overblik over hvordan dette speciale er udarbejdet, lavet en illustration, som viser de faser som der gennemgås. Jeg har lavet dette design, ligeledes med henblik på at påvise den røde tråd som danner rammen om dette speciale. Som det ses, så består det første afsnit af det indledende. Det første afsnit består fx af problemfelt og problemformulering, som danner grundlaget for specialet genstand felt, som efterfølges af arbejdsspørgsmål som leder frem til tre hovedtemaer for specialet. Mening, krydspres og Håndtering. Disse ses hovedsageligt i lyset af de anvendte teoretikere. I forhold til det metodiske, så ligger specialet sig op ad den fænomenologi tilgang, dermed danner denne tilgang grundlag for empiriindsamlingen og delvist behandlingen af empirien. Heri tilskrives at specialet har et ønske om at skabe en indsigt i pædagogens egen livsverden og derfor danner semistruktureret interviews fundamentet for den anvendte metode. Det er ligeledes med den grund tanke, som der er i fænomenologien, at man som forsker skal forsøge at sætte sine forud bestemte antagelser til side og undersøge fænomenerne, som de viser sig (Jacobsen et al., 2015: 218). Hvilket har været gennemgående for dette speciale. De teoretiske rammer, danner specialet teoretiske grundlag, og i det teori afsnittet beskrives hvorfor og hvordan teorierne anvendes. Teorierne består af Ib Ravn ”Meningsdannelse” (2008), Pierre Bourdieu ”Doxa” (1997), og Micheal Lipsky ”Krydspres” (1980/2010).

Analysen opdeles i et henholdsvis makro- og mikro perspektiv. Først undersøges feltet og betydningen af New public management, som et makro perspektiv, hvorefter der dykkes dybere ned på et mikro perspektiv, i den udvalgte case. Den tilstræbte viden fra det indledende og redegørelsen afsnit, fører til anslyse del 1 og danner grundlag for denne analyse. Hvilket ligeledes er tilfældet ved anslyse del to, hvor konklusion af overstående og den tilstræbte viden fra dette, danner grundlag for anslyse del to. Hvilket munder ud i en diskussion og en overordnet konklusion, som besvarer problemformulering.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Afgræsning

I dette speciale afgrænser jeg mig fra inddrage børns perspektiv eller hvordan disse forhold og udfordringer påvirkningen børn, hverken i de pågældende institutioner eller generelt. Ligeledes tager jeg i dette speciale heller ikke stilling til hvordan disse forhold påvirker pædagogen hverken psykologisk eller i deres privatliv uden for arbejdstiden. Derudover har jeg valgt ikke at beskæftige mig med det ledelsesmæssige perspektiv, samfundsperspektiv eller økonomiske perspektiv. Mit perspektiv er udelukkende set ud fra den enkelte pædagogs livsverden, oplevelser og handlinger. Dette har jeg gjort af hensyn til specialets omfang, men ligeledes qua at min interesse lå i at undersøge pædagogens perspektiv. Dette speciale give derfor et øjebliksbillede af en tendens inden for pædagogfaget, som funderes i de interviewede pædagogernes udtalelser, derfor afgrænser jeg mig ligeledes fra andre institutionerne eller andre pædagoger. Dette gøres desuden med henblikket på at bevare kvaliteten af specialet.

2. Det videnskabs teoretiske udgangspunkt

Fokusset i dette speciale ligger på pædagogernes egne perspektiver og beskriver af deres livsverden og arbejdsliv, hovedsageligt på dette grundlag forholder jeg mig til den Fænomenologiske videnskabsteoretiske tilgang. Jeg ønsker at undersøge førstepersons subjektive perspektivet, og denne tilgang kan, efter videnskabsteoretiske orientering, anses som en fortolknings videnskab.

Undersøgelsens udgangspunkt gøres i led med den fænomenologisk tilgang som tilskriver at forskeren skal opsøge sagen selv (Jacobsen et al. 2015: 218).

Den fænomenologisk tilgang bestræber sig på at belyse selve fænomener, som de viser sig (ibid.). Der er ifølge Fænomenologien ikke en endegyldig virkelighed eller sandhed. Virkeligheden er dét, som subjektet oplever og kan derfor ikke ”forklares uafhængigt af de erfarende subjekter, som den viser sig for” (Juul 2012: 65). Altså det som mennesket tilskriver det (Kristensen & Krogstrup 2015:13-15). Derfor adskiller Fænomenologien fx fra andre videnskabelige retninger, da fænomenologien ikke forsøger at grave en sandhed frem til overfladen eller skabe endegyldige sandheder (Ibid.: 67,104). Noget af det helt centrale i fænomenologiens er at beskrive fænomeners essens. Essenser kan beskrives som kernen af fænomenet (ibid.). Det er derfor formålet med den fænomenologiske analyse er at undersøge essenser (Ibid.: 221). I analysen undersøger jeg, de fænomener, som antages som at have størst indflydelse på pædagogen og dermed arbejdsliv, og på den måde undersøger jeg fænomenernes essens.

Hensigten med fænomenologien er at den ikke fortolker, men at forsøger at beskrives og skabe en forståelse ud fra, subjektets erfaringer og oplever i den kultur, de er en del af. Jeg har i den sammenhæng forsøgt at lægge mine forforståelse og antagelser fra mig i udarbejdelsen af dette speciale. Dette kaldes epoché. Det handler om at sætte selve fænomenet i fokus og afskærme alt andet udenfor. Jeg anerkender dog hermeneutikkens udlæg om, at forskeren oftest vil gå ind til genstandsfeltet med en vis forforståelse. Det skal forstås sådan at, der i specialet, erkendes den hermeneutikkens tilgang. Det kommer til udtryk ved at, der arbejdes forståelse ordineret og at analysen kan ses som en vekselvirkning mellem forståelse og fortolkning, på den måde at den bevæger frem og tilbage mellem en forståelse af de enkelte dele og helheden (Jacobsen et al 2007:

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

166-168). Der forsøges at skabe en forståelse af delene ud fra helheden, som skaber muligheder for at opnå nye erkendelser af delene, som udløser muligheden for at genfortolke helheden (Jacobsen et al 2007: 168). Dette skal forstås som at specialet er udarbejdet med det i fænomenologiens udgangspunkt, men at jeg ikke låser mig helt fast på en videnskabsteoretisk tilgang, men vælger at anses en almen del af det videnskabelige arbejde (Brinkmann & Tanggaard 2015: 14-15).

3. Den metodiske tilgang

Undersøgelsen

Kvalitativ metode

Det kvalitative metodeafsnit skal være med til at give læseren en forståelse af, hvilke valg og overvejelser der er blevet foretaget i forbindelse med specialet både inden og efter interviewene. Jeg bestræber mig, som Kvale og Brinkmann (2009) forskriver det, på skabe gennemsigtighed i hele processen og på bedst muligvis at skabe en sammenhæng mellem de anvendte metoder, overvejelser og den analytiske fremgangsmåde (Kvale & Brinkmann 2009: 287-288).

Dette skal give et indblik i at, jeg aktivt, gennem udførelsen af dette speciale har haft nogle bevidste overvejelser, som både indebærer til-og fravalg, men ligeledes overvejelser og bevidsthed omkring fremgangsmåde, metode samt udarbejdelsen og indsamlingen af datamaterialet.

Observationsstudie

Jeg har i dette speciale anvendt deltagerobservationer, på det grundlag at metoden giver muligheden for at skabe et indblik i, hvordan mennesker gennem social interaktion skaber deres livsbillede, hvori der tilskrives mening og betydning til begivenheder, handlinger og personer (Kristensen & Krogstrup 1999:99). Dette stemmer nemlig overens med mit ønske at skabe en forståelse for pædagogens arbejde, samt kendskab til pædagogernes arbejdstilgang, problematikker og arbejdskulturen i de pågældende institutioner. Ifølge Kristensen og Krogstrups (1999,2015) fænomenologisk syn, så er det med den antagelse og at verden er socialt forankret samt at virkeligheden er den som mennesker tilskrives den (Ibid.: 2015:13-15). Da jeg allerede havde en forudbestemt mening med at, foretage disse observationer og dermed allerede et fokus som ville have indflydelse på min observationer, kan min observations form siges at, bærer mest præg af den strukturerede tilgang (En deduktiv tilgang), men jeg forsøger stadig at være eksplorativ i mine observationer og have en mere induktiv tilgang, for at skabe en så bred og indholdsrig observation som muligt (Ibid.: 46,54).

Observationerne medvirkende til at synliggøre feltets Doxa, hvilket er positivt, da det som ofte er svært at få et indblik eller forståelse af, hvis man kun anvender interview (Kristensen & Krogstrup, 1999:18). Observationerne er foretaget på naturlig grund i to forskellige børnehaver, for skabe de bedste omstændigheder for observationen (ibid:54). Observationerne er lavet på sammenlagt 10

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

timer, fordelt på tre besøg. Børnehaverne og personalet som arbejder under observationerne, har fuld anonymitet. Under observationerne har jeg været meget bevidst om at min tilstedeværelse kunne påvirke situationerne og datamaterialet (Szulevicz 2015: 92-93). Jeg valgte kun at noterede små stikord noter ned, mens jeg observerede og dermed ikke skabe for meget fokus på mig selv. Børn er nysgerrige og de stillede spørgsmål som jeg forsøgte at besvarer, med den hensigt at skabe en venlig relation og stemning, samt for at det ikke virkede som overvågning (Kristensen & Krogstrup, 1999:142-144). Derudover er jeg opmærksom på at pædagogerne var bevidst om at, jeg ville komme på det pågældende tidspunkt og dermed er det billede som blev skabt, gennem observationer, måske ikke helt reelt. Medarbejderne ønsker antagelsesvis at fremstå så positivt som muligt og derved formår de angiveligt at påvirke dataindsamlingen. Det kan dog siges at dataindsamlingen påvirkes, allerede da pædagogerne og ledelsen accepterer og indvilger i at, jeg observere på dem, da jeg ikke helt selv vælger hvem og hvor jeg observerer (Ibid.:139-141). Kritik af observationer går oftest på hvordan feltet påvirkes af tilstedeværelsen af observatøren, på en sådan måde at den data man indsamler bliver påvirket samt manglende på reliabilitet. Min mening med observationerne er heller ikke at skabe en sandhed eller nogen form for universel gyldighed men et øjebliksbillede (Kvale & Brinkmann 2009:288) men at opnå en indsigt. De foretagende feltnoterne er vedlagt som bilag (Bilag 1).

I dette speciale anvendes interview og observation, som danner en metodekombination som giver et stærkt grundlag for det metodisk og empirisk. Derudover skaber det en mulighed for at undersøge forskellige temaer, som kan udvikle sig gennem indsamling af empiri og min forståelse af feltet udvikles gennem processen (Kvale & Brinkmann 2009:288-289). Derudover har observationerne medvirket til udviklingen af interviewspørgsmålene og frembragt nogle overvejelser.

Casestudie

Jeg valgte at undersøge den opstillede problemstillingen indenfor et afgrænset felt, derfor er dette speciale et casestudie. Casestudiet er en forskningsstrategi hvor indholdet har en afgørende rolle for det givne fænomen, der undersøges (Antoft & Salomonsen 2007:32). Flyvbjerg definerer et casestudiet således: *“Casestudier er videnskabelige undersøgelser af konkrete fænomener med det formål at opnå detaljeret viden om fænomenerne”* (Flyvbjerg 2010: 463). Det kan siges at, et casestudie antages implicit at repræsentere en generel sammenhæng eller et unikt fænomen (Antoft & Salomonsen 2007:31). Min case kan både kategoriseres som generel og unik, idet alle kommuner

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

skal rette sig efter samme lovgivning og efter samfunds krav- og tendenser, men det er forskellige hvordan kommunerne vælger at gribe det an. De lovgivningsmæssige rammer er forholdsvis åbne og de enkelte kommuner kan tilrettelægge individuelt, derfor også anses som en unik case. Min konkrete case består af fem pædagogerne som arbejder i forskellige børnehaver i Nordsjælland og København, samt to uafhængige børnehaver. Pædagoger og børnehaver er tilfældig valgt ved henvendelse.

Jeg har gennem min søgen på informanter mødt mange gatekeepers, i forbindelse med min henvendelser til børnehaver i Nordsjælland og København (Kristensen & Krogstrup 1999:139), hvor jeg igennem fik tildelt og lov til at interview de pågældende pædagoger samt givet muligheden for at observere i de pågældende børnehaver. Både pædagogerne og børnehaverne er anonymiseret. Dette er gjort på det grundlag, det var et ønske fra deres side men jeg mener desuden ikke, at identiteterne har særlig betydning for det endelige resultat. Jeg har foretaget interviews af tre pædagoger og to daglige pædagogiske leder (DPL), som ligeledes fungerer som pædagog. Den daglige pædagogiske leders arbejdsopgaver er i korthed at sikre at afdelingens pædagogiske målsætninger og handlinger, at sikre dokumentation og evaluering af det pædagogiske arbejde samt at sikre udarbejdelse og opfølgningen af handlingsplaner og lærer planer (Funktionsbeskrivelse for den daglige pædagogiske ledelsesopgaver 2019). De interviewede pædagoger har det til fælles, at de er ansat i en børnehave på fuldtid. De fem informanter og mine observationer fungerer som case. Formålet med at anvende casestudie er at indsnævre et forholdsvis stort felt (Kvale & Brinkmann 2009:288). Derudover, på baggrund af dette og med et ønsket om at skabe et alsidig og fyldestgørende indblik og øjebliksbillede af pædagogernes livsverden, anses dette som en case.

Interviews, Informanterne, tid og sted

Informanterne

Jeg har, som nævnt, udført interview med tre pædagoger og to daglige pædagogiske leder som ligeledes fungerer som pædagoger i deres pågældende børnehaver. Informanterne er mellem 25- og 62 år, og bestående af en mandlig og fire kvindelige pædagoger, som arbejder i børnehaver på Sjælland. Udvælgelses af pædagogerne og mødet med gatekeeperne skete, i det at jeg tog kontaktet til børnehaver og pædagoger, både telefonisk, via internet og ved fremmøde (Kristensen &

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Krogstrup 1999:139). Jeg havde opsat kriterierne for informanterne om at, de skulle være uddannet pædagog, arbejdede som pædagog i en børnehave, samt være fuldtidsansatte. Dette var jeg opmærksom på kan have betydning for den information der skabes, men min begrundelse for dette valg var ønsket om at danne en forholdsvis ensartet gruppe af pædagoger, som havde samme arbejdsforhold, så de arbejdede under samme muligheder og begrænsninger.

Da jeg gennem en bekendt kontaktede en af de pædagoger som er DLP, var hun en af de gatekeepere som hjalp mig med at komme et godt stykke vej i min søgen på informanter, da hun indfrie i at deltage som informant og samtidigt medvirkende til at skaffe to af de andre informanter. En anden gatekeeper jeg mødte, var en leder i en børnehave, hvor jeg var mødt personligt op. Denne leder opfordrede sine pædagoger til at melde dig, og efter en del overtalelser blev en informant tildelt mig, og den sidste informant blev fundet på via de sociale medier. De medarbejdere som meldte sig selv, kan anses som værende medarbejdere med et vist engagement i arbejdet. Ulempen ved at bruge engagerede medarbejdere som informanter er, at det på sin vis kan vise et ikke repræsentativt billede men et selektivt udsnit. Disse medarbejdere har oftest en høj sproglig kapacitet, og de formår at positionere sig magtfuldt på feltet. To af pædagogerne er ligeledes henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. I og med jeg selv har opsøgt medarbejderne, kan disse medarbejdere besidde andre sproglige ressourcer og positioneret anderledes i forhold til feltet, uden nødvendigvis at være engagerede (Tanggaard & Brinkmann 2015: 31-33). Derfor mener jeg, at informanterne giver et grundlag for generelle holdninger.

Sted

Interviewsene blev udført hvor og hvornår det tidsmæssige og fysiske gav mest mening for informanterne. Det var kun et fokus fra min side at informanten kunne føle sig tryk ved situationen. Derfor skulle omgivelserne føles behagelige, og forstyrrelserne skulle kunne begrænses, så det var muligt at skabe et naturligt flow i samtalen. Tre af interviewene blev foretaget på pædagogens arbejdsplads, i et mødelokale med lydtætte døre, og de resterende to interviews blev udført under private omstændigheder.

Interviewguide

Der er forud for alle interviewene blevet udarbejdet en interviewguide, som tager udgangspunkt i den semistrukturerede interviewform. Jeg har udarbejdet en interviewguide ud fra temaer, som

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

skulle være omdrejningspunktet interviewet, men jeg forholdt mig åben for at kunne bringe nye vinkler eller uventede fænomener i spil (Tanggaard & Brinkmann 2015 :185).

Jeg indsætter, herunder, et eksempel fra interviewguiden med henblik på at give et indblik i, hvordan denne er udformet.

Hvilke ændringer oplever pædagogen der er sket, forbindelse med arbejdet som pædagog?	<ul style="list-style-type: none">• Jeg har gennem empiri fundet den opfattelse at der er sket ændringer i hvordan pædagogernes hverdag er sammensat i løbet af de seneste år, oplever du dette?• Har du oplevet ændringer i dit arbejde som pædagog?• Hvordan oplever du disse ændringer?• Hvordan ser du oplever du administrative opgaver?• Er der kommet dokumentation gennem tiden, efter din mening?• Hvilke ændringer har du, personligt følt, har påvirket dig mest?
---	---

(Bilag 7)

Selve interviewguiden er vedlagt som bilag (Bilag 7).

Som det ses i eksemplet, så har jeg valgt at dele det op i forskningsspørgsmålene som står ude til venstre, som er de bedre spørgsmål og interviewspørgsmålene, som står til højre, som er mere direkte og specifikke (Tanggaard & Brinkmann 2015: 40). Dette har jeg gjort for at komme så godt omkring de opstillede temaer og problemformuleringen, som muligt.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Interviews

Jeg valgte at udfører semistruktureret livsverdensinterviews med pædagoger. Hvert interview varede omkring 30-50 min. Begrebet livsverden strammer fra det fænomenologisk og jeg tager udgangspunkt i at: ”Livsverdenen er vores konkrete virkelighed, som vi kan erfare, og som vi i det daglige tager for givet og er fortrolige med, når vi træffer beslutninger, kommunikerer og handler” (Jacobsen et al. 2015:219).

Som fænomenologien forskriver det, så er det ikke videnskabens rolle at skabe en verden, men at beskrive og forstå den verden, der viser sig, fordi det er den som er den virkelige (Ibid.:220).

Det semistruktureret interview kan derfor defineres som et forskningsinterview, da formålet er at indsamle viden og beskrivelse af informantens livsverden. Disse beskrivelser bliver indsamlet med det formål at kunne tolke på betydningen af de fænomener, som informanten beskriver (Kvale & Brinkmann 2009:19). Dette danner rammerne og hensigten med disse interviews. Først og fremmest skal interviewene være medvirkende til at vise, hvordan den enkelte pædagog oplever effektivisering og resultat måling i forbindelse med pædagogernes arbejde, og ydermere at vise hvorvidt pædagogerne oplever udfordringer i deres arbejdsliv, samt hvordan de håndteres og påvirker. Så der har i forbindelse med disse interview været fokus på pædagogernes egne oplevelser og arbejdslivsverden.

Jeg har derudover valgt at, interviewe to personer, som udover at være pædagog som de andre tre, har titlen daglige pædagogisk leder. Dette har jeg gjort med den begrundelse at denne type leder spiller en stor rolle i implementering og udførsel af effektivisering og resultat måling i daginstitutionen og fordi de formentlig har et større overblik over hvordan effektivisering og resultat måling har betydning for arbejdsforholdene.

Jeg har overordnet set grebet interviewene, an på samme måde og anvendt interview guide ved alle fem interviews. Jeg har forholdt mig kritisk til interviewsene og specielt til dem med DPL, da de med stor sandsynlighed har et ønske om at, tingene fremstår så gode som muligt, da det angiveligt er en del af deres arbejdsopgaver at, tingene fungere på den bedst mulige måde.

Dataindsamling

Jeg anvender hovedsageligt primære data i form af de interviews og observationer, jeg har udført, til mine analyser, og sekundære data til min redegørelse. Overordnet set, er det en fænomenologisk tilgang som er anvendt ved indsamling og analyse af data. Fænomenologien handler om at forstå

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

arbejdslivets fænomener ud fra aktørernes egne perspektiver. Det vil sige at beskrive og forstå verden, som den opleves af informanten selv (Tuft 2011:31). Jeg har på denne baggrund fravalgt at anvende kvantitativ metode, da jeg mener at, det kan være svært at skabe et dybdegående indblik i informantens livsverden gennem et spørgeskema eller lignede. Samme begrundelse var en af mine grunde for mit fravalg af fokusgruppeinterview. Derudover den årsag at, jeg ikke mente at, det kunne skabe sammen fortrolighed mellem mig og informanterne samt at jeg havde en bekymring omkring, om der ville kunne opstå en søgen mod konsensus i blandt de deltagende. Det ville heller ikke give samme indblik i den enkeltes livsverden, som er det problemformuleringen, lægger op til. Dette ville et semistrukturerede livsverdensinterview kunne. Fokusgruppeinterview mere lægger op til en diskussion blandt de deltagende, hvilket ikke var ønskeligt i denne sammenhæng.

Reliabilitet

Reliabilitet omhandler: "(...) konsistensen og troværdigheden af forskningsresultater (...)" (Kvale & Brinkmann 2009: 271), derfor er det et vigtigt element at have fokus på i forbindelse med kvaliteten af specialet. Reliabilitet skabes gennem gennemskueligt for læseren, derfor har jeg eksplicit forsøgt, så detaljeret som muligt, at beskrive hvordan udarbejdelsen er foregået, samt hvordan resultaterne er opnået og hvorved de er blevet forstået (Thagaard 2004:176). Reliabilitet i forbindelse kvalitative interviews ses med et kritisk blik herpå. En kritisk tilgang til informanternes udtalelser og troværdigheden er nødvendigt, da der i dette speciale stilles spørgsmål til informantens oplevelser og livsverden samt tilfredsstillende i forbindelse med arbejder. Det vil sige, at der spørges ind til personlige elementer og følsomme emner. Dette kan medvirke til at informanterne ikke har ville udtale sig helt ærligt. Dette er dog altid en risiko ved anvendelsen af interviews, da man aldrig kan vide sig helt sikre på at informanterne udtaler sig ærligt eller at det forholder sig helt, som de fortæller det (Kvale & Brinkmann 2015: 270-273). Kvalitative interviews kan som oftest ikke generalisere. Det er ikke muligt at sikre en reproduktion af interviewet, det er fordi man som oftest ikke kan sikre at informanten giver præcis de samme svar som forrige interview (Ibid.). Kvalitative interviews kan være medvirkende til at skabe et indblik i en eventuel tendens, i form at det billede som informanterne giver gennem deres udsagn, hvilket er formålet her (Kvale og Brinkmann 2009: 289).

Databehandling

Transskription

De pågældende interviews er optaget som lydfil. Dette er gjort på det grundlag at det skaber ro og fordybelse under interviewet, samt gør processen med bearbejdelsen af data nemmere. Derudover sikrer jeg, at jeg formår at få alle vigtige pointer og informationer med (Kvale & Brinkmann, 2009:199). Transskription kan ses som vigtig del af forberedelsesprocessen, selvom det er tidskrævende proces, så giver det et fundament og en oversigt, før analysen påbegyndes (Ibid:200). For at gøre transskription så nem som mulig og øge transskriptionernes rentabilitet opstillede jeg kritikere for, hvorledes det skulle foregå. Jeg har valgt at indsætte både punktum og komma hvor det findes naturligt, i nogle tilfælde tilføjet manglende ord i de citater, der bliver anvendt i analyseafsnittet og jeg valgt at fjerne ord i de tilfælde at de blev gentaget efter hinanden, og fjerne lydord såsom ”øh” og små påbegyndte sætning, som er uden betydning for sammenhængen (ibid.:210). Jeg mener ikke det nogen effekt på specialet kvalitet og validitet, kun selve indholdet og dermed til at øge læsevenligheden (Ibid.). Transskriptionerne af interviewene er vedlagt som bilag 2 til 6.

Kodning

Jeg har foretaget meningskodning af de transskriberede interviews (Brinkmann & Tanggaard 2015: 47). Mit udgangspunkt for kodningen var at skabe gennemsigtighed og overskuelighed. Jeg valgte at anvende begreber som jeg fandt centrale og relevante for besvarelsen af problemformuleringen, dermed ligeledes centrale begreber i teori. Så jeg derved har muligheden for at tolke delene i en teoretisk helhed. På baggrund af dette udformede jeg en kodnings oversigt.

Mening i arbejdet, Ravn, Arbejdsforhold, Doxa, Krydspres, Afværgemekanismer og Fællestræk.

Det vil sige, at jeg har gennemgået transskriptionerne med syv forskellige punkter, som i transskriptionerne har fået tildelt hver sin farve, på denne måde har jeg formået at skabe skabte en overskuelighed materiale som for mig, som er nemt at finde rundt i, hvilket giver et godt udgangspunkt for analysen.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Analyseltilgang

I dette speciale tages der udgangspunkt i den abduktive analysestrategi, det vil sige en tilgang mellem induktiv og deduktiv (Thagaard 2004:181). Jeg har valgt at, anvende den indsamlede data som en faktor til at skabe en forståelse af samfundsmæssige faktorer som er i spil og baggrunden for dette studie, dette kan siges at være den induktive tilgang til specialet. Der hvor den deduktive (abduktive) tilgang kommer til udtryk, er at jeg anvender teorien til at analyserer på den allerede eksisterende empiri, men at jeg er åbne overfor nye fortolkninger, som kan give nye forståelser eller et andet bud på hvordan tingene forholder sig end den opstillede problemstillingen (ibid.:180-181). Dette gøres med ønsket om at danne ny empirisk viden. Teorien skal derfor ses som de briller, hvor igennem jeg fortolker og forstår empirien (Antoft & Salomonsen, 2007:39-41).

Validitet

Validitet handler i alt sin enkelhed om hvorvidt metoden, undersøger det, som den har til formål at undersøge (Kvale & Brinkmann, 2009: 272). Det kan siges at, når der anvendes sekundard data til det redegørende afsnit vil det kunne diskuteres om bias og fejl kan undgås. Bias opnår når der analyseres på en datakilde for mange gang, hvorfor dette undlades. Jeg har forsøgt at være objektiv og kritik overfor datamaterialet for at forbedre validiteten. Desuden kan datamaterialet, så som interviews, om kun er analyseret og fortolket af intervieweren, anses som værende helt objektivt. Derfor har jeg gennem hele processen med interviews, været bevidst omkring at den forforståelse som jeg kom med og hvilken påvirkning den kunne have på interviews og interview guiden, men jeg har forsøgt at holde dem i baggrunden. Jeg har transskriberet interviewsene, og har i den forbindelse haft fokus på at holde mig neutral, i forhold til udtalelserne, således der ikke opstod fortolkninger eller ændringer i meningen. Jeg har på den måde forsøgt at gøre transskriptionen valid (Kvale & Brinkmann 2016: 315).

Jeg mener at der gennemgående i hele speciale proessen, har været fokus på valideringen af de teoretiske og metodiske valg og at dette spiller en rolle for validiteten af dette speciale (ibid.). Som tidligere nævnt, så forelægger muligheden for at informanterne ikke har fortalt hele sandheden eller hvordan tingene reelt forholder sig, men det betyder ikke at validiteten af den viden jeg har skabt gennem interviewet, er falsk, fordi det forholder sig oftest sådan at informanten, udtaler sig om

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

egen sandhed og den måde personen oplever det på (ibid.:324). Dette taget i betragtning og at jeg gennem specialet har haft fokus på resultaternes troværdighed, hvilket kommer til udtryk gennem de fænomener og tendenser, som der går igen i interviewsene, vurderes den viden som er skabt gennem datamaterialet som værende valid. Derudover vurderes det at brugen af metodetriangulering er med til at øge validiteten, og det vurderes at de anvendte metoder har opnået formålet, at besvare problemformuleringen.

4. De teoretiske rammer og analytiske redskaber

I dette afsnit vil der først forekomme en gennemgang af styringsbegrebet, New public management. Derefter af teamet ”mening i arbejder” og anvendes Ib Ravns teori fra artiklen “Mening i arbejdslivet – definition og konceptualisering” i tidsskrift for arbejdsliv (2008).

Efterfølgende forekommer der et afsnit som indeholder en opkritning af det pædagogiske felt, dette bliver gjort med begrebet Doxa (Bourdieu, 2015). Dernæst for at gå dybere ned i hvad der foregår på denne bane, samt en kortlækning af krydspres og håndring heraf, er teoretikeren Michael Lipskys teori fra bogen “Street level bureaucracy – dilemmas of the individual in public services (1980)” anvendt. Denne suppleres med Vibeke Nielsen og Søren Winters fortolkning af begreber fra Lipskys teori. Disse teorier har til formål at beskrive og kortlægge brugen af afværgemekanismer.

Resultat styringssystemer på dagtilbudsområdet

New Public Management

Dagtilbudsområdet er vokset siden begyndelsen af 60'erne hvor de første pasningsordninger blev til (Nørregård-Nielsen 2006:14). Ændringer på det danske arbejdsmarked har ligeledes medført at der de seneste årtier er sket en ændring i børn tilknyttet dagtilbud. Siden kvinderne kom på arbejdsmarkedet i slutningen af 60'erne kan man se at der er sket en ændring i hvor mange børn som er tilmeldt et dagtilbud i alderen 3-5 år. Hvor der i slutningen af 60'erne var lige godt 20 % af de 3 til 5-årige som var tilknyttet, kan man i dag se at det er omkring 95 % af børn i den aldersgruppe som er tilknyttet en børnehave (Møller:2007). Ligeledes er der siden kvinderne kom på arbejdsmarkedet sket en ændring i den offentlige interesse i daginstitutioner. Primært har interessen været arbejdsmarkedsorienteret, men i løbet af de sidste 20 år er der kommet en anden form for interesse i daginstitutionen. Denne af uddannelsesmæssig karakter (Sasser 2016:54).

I takt med at dagtilbudsområdet var voksende, så blev det ligeledes mere omfattende og en større økonomisk post. I 80'erne opstod der et ønske om at skabe mere effektivitet i - og en afbureaukratisering af den offentlige sektor (Sørensen 2008:45). Dette medførte en omfattende modernisering og effektivisering af institutionerne og deres måde at organisere sig på (Sasser 2016:54f). Ydermere er der siden 80'erne blevet gennemført reformer under den fælles betegnelse New Public Management (Sasser 2016:54).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

NPM er blevet implementeret bredt i offentlige institutioner, på det grundlag at transformere dem fra bureaukratiske systemer til konkurrencedygtige organisationer (Bovbjerg 2011:12-15).

Ligeledes er området, i takt med velfærdsudviklingen blevet mere interessant set fra det politiske ståsted. Dette er det blandt andet blevet da dagtilbudsområdet er en stor økonomisk post i de offentlige budgetter (Nørregård-Nielsen, 2006:14).

Der findes egentlig ikke en grundlæggende teori eller beskrivelse af begrebet NPM. NPM findes i mange forskellige udformninger. Der er dog nogle gennemgående træk.

Begrebet New Public Management (NPM) kan siges oprindeligt at være udviklet af Politologen Christopher Hood (1991), som et udtryk for en grundlæggende og global tendens til øget markedsstyring og management orientering. I 1991 skrev Hood en artikel som hed "A Public Management for all Seasons" (Hood, 1991), hvori han benytter begrebet NPM, til at beskrive nogle af de fælles træk som han ser der er ved de styringsredskaber, som derigennem de foregående år er kommet i den offentlige sektor (Hood 1991: 4-5). NPM anvender en nogle fælles værktøjer fx. rammestyring og kontraktstyring med krav om målbarhed og dokumentation af resultater og produktivitet. NPM er således baseret på en række universelle rationelle principper indenfor økonomistyring, hvis formål det er at skabe mere kontrol med finanser i det offentlige (kamp et al 2013:11). NPM har været en styreform på det offentlige område, på socialområdet, siden slutningen af 70'erne og i starten af 80'erne forekom der et ønske fra politisk side om, at ændre og gøre den offentlige sektor mere moderne, så den kunne være mere effektiv. Dette ønske opstod på det grundlag at den offentlige sektor hidtil var bureaukrati og forholdsvis ineffektiv. Denne omstilling og forandring af den offentlige sektor var inspireret af NPM. Intensionen med denne NPM inspirerede reformering af den offentlige sektor var at opbygge en sektion som der udover at være mere effektivt også var konkurrencedygtig og leverede målbare resultater (Bømler 2011:46).

Indenfor NPM findes der to kernebegreber: Effektivisering og resultat måling (ibid.: 46-47). Disse menes at, kan være med til at tegne et billede af pædagogernes rolle. Effektivisering og resultat måling kan anses som væsentlige faktorer, der har fået stor betydning for pædagogernes rolle i praksis. NPM har medført mere fokus på ledelse, dokumentation og evaluering. Set ud fra en etisk synsvinkel giver dette nogle udfordringer i forhold til blandt andet den enkelte pædagogers ønsker og motivation. Ulempen ved dette kan være, at pædagogerne får mere fokus på de opsatte mål og daglige gøremål, frem for de ønsker og behov der reelt er hos børnene (Bømler 2008: 85). Denne ændring af øget fokus på dokumentation og evaluering har medført at arbejdsmetoder samt hverdag

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

har ændret sig hos pædagogerne, derfor er jeg interesseret i at undersøge hvordan dette påvirker pædagogen i hverdagen. Denne effektivisering og resultat måling kan ligeledes påvirke arbejdet hos pædagogerne i og med, at pædagogerne kan opleve at stå i et dilemma mellem egne og børns behov samt ønsker og politikernes krav (Eide & Eide 2007: 59). Det kan medvirke at pædagogerne faglighed og ønsker havner i et krydspil mellem samfundets krav, mennesket behov og arbejdets forpligtelser (Krøjer et al 2017:75-78).

Meningsfuldhed i arbejdet

Ib Ravn

I dette vil afsnit vil der blive udforme en præsentation af den teorier som er anvendes i forbindelse med analysen af pædagogerne mening i arbejdet. I dette afsnit gives en præsentation af Ravns så kaldte Samblomstringsteori (Tuft 2011: 29), som der illustrerer sammenhængen mellem fire faktorer (Styrkerealiserings, værdiskabelse, bidrag og produktivt fællesskab), der angiver, at mening opstår, når den ansatte i sit arbejdsliv anvender sine kvalifikationer til at gøre nytte for andre end bare sig selv. Ifølge Ravn er forudsætning for et meningsfuldt arbejde oplevelsen af, at arbejdet bidrager til en større sammenhæng. Dette kan fx være i forhold til ens identitet, organisationen, borger, kollegaer og samfundet generelt. Ravn mener at det for personen giver essentielt mening når de indser den større sammenhæng som de indgår i. Ravn har fire faktorer som, ifølge ham, danner begrebet 'mening i arbejdslivet' (Ravn 2008). De fire faktorer indgår i en større sammenhæng, på hver sin måde. De fire faktorer, som Ravn beskriver, er *styrkerealisering, værdiskabelse, bidrag og fællesskab* (Ravn 2008: 59).

Den første faktor er styrke realisering. Styrkerealisering faktoren, er baseret på Eagletons antagelse om at mennesket har et behov for at anvende egne styrker og potentialer. Det er herigennem oplevelsen af en indre mening kan forekomme. Denne form for indre mening handler om at oplevelsen, skal give mere end blot et godt arbejde, men ligeledes bidrage til den person, som man selv vil være. Det skal have betydning for selvværdet. Styrkerealiserings kan anses som værende et eksistentielle behov, som har betydning for mennesket i det daglige arbejde. Ligeledes kan det anses at når der opleves en indre mening, giver man mere af sig selv i det daglige arbejde (Ravn 2008: 67-68).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Den anden faktor, *værdiskabelse*, omhandler at der gennem arbejdet skabes et produkt, som har reel værdi for samfundet. Arbejdet eller produktet skal være medvirkende til at påvirke medborgeres behov og liv. Det vigtig ved meningsoplevelsen er at giver mere end den tager og at den ansatte kan stå inde for den værdi der skabes. Det kan dermed siges at den ansatte er en del af en ansvarlig social sammenhæng, hvor livskvaliteten øges for borgere, som har behov for det samt ligeledes for den ansatte selv (Ravn 2008:68).

Den tredje faktor, *bidraget*, kan opleves som en bro mellem den ansattes egen lyst (styrkerealisering) og samfundets behov (værdiskabelse). Det er i forbindelse med bidraget, at den ansatte kan sætte sine egne ressourcer i spil i arbejdet, i en kontekst hvor der er et behov for det. Ravn mener at det er meningsfuldt at bidrage med et stykke arbejde, som samfundet reelt har brug for, da den ansatte herved kan få følelsen af at deltager og bidrage til en social sammenhæng, hvor der faktisk sættes pris på det arbejde som man udfører. I forbindelse med den større mening gør den ansatte ikke sit arbejde udelukkende for organisationen, men ligeledes fordi personen ser, at det tjener et større formål. Det er en relativ stor motivationsfaktor for personen, at de gennem deres bidrag - igennem deres arbejder - hjælper med at gøre verden til et bedre sted (Ravn 2008:68-71).

Den fjerde faktor er *det produktivt fællesskab*. Her handler om det samarbejde og arbejdsfællesskab, der former bidraget. Det er sjældent én enkelt person som udformer det bidrag som en virksomhed udfører for samfundet. Bidraget foregår gennem forskellige relationer, samarbejde, organisering samt ledelse (Ravn 2008:70). Et meningsfuldt fællesskab giver følelsen af, at kollegaerne på arbejdet supplerer hinanden, samt at produktet bliver et endnu mere værdifuldt produkt når man arbejder sammen med andre. Følelsen af et fællesskab giver mening. Det kræver blandt andet at der på arbejdspladsen hersker en åbenhed samt at alle gør en indsats sammen for at skabe et produkt, som har betydning. Hvis der ikke er en produktivitet, kan fællesskabet fremstå som 'hygge', og dermed taber bidraget med fællesskabet sin betydning, fordi det så kun er selve fællesskabet som værdsættes og ikke produktet. Ifølge Ravn er et produktive fællesskab mere meningsfuldt end fællesskabet i sig selv (ibid.).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Doxa

Pierre Bourdieu

Derudover er, der anvendt Doxa, som er et begreb, udformet af Pierre Bourdieu (Bourdieu 1997). Det begreb Bourdieu har hentet i fænomenologien (Wilken 2011:55). Doxa anvendes, i dette speciale, som ekstra led til Lipskys krydspres teori. Dette er gjort for at bidrage til at opnå en forståelse for, og en viden omkring, hvordan og hvorfor pædagogernes metoder udvikles, og ligeledes anvende den til at skabe en forståelse af hvordan faglighed og etik kan komme i klemme i et krydspres imod systemets krav og arbejdspladsen ”normer”. Doxa er således tænkt som et element i den daglige praksis, som jeg ønsker at belyse i forhold til frontmedarbejdernes oplevelse af krydspres. Derfor anvendes Pierre Bourdieus begreb, Doxa, for at skabe en afklare, om pædagogerne bliver påvirket af krydspres, og hvilke påvirkninger det har på arbejdspladsens Doxa. Der vil derfor i dette afsnit komme med en kort præsentation af Pierre Bourdieu teori omkring Doxa (Bourdieu 1997). Sociologen Pierre Bourdieu har i hans teori omkring felter beskrevet begrebet Doxa, som anser for at være en væsentlig del af de sociale felter. Begrebet kan i al sin enkelthed oversættes som værende: Centrale læresætninger eller antagelser (Mik-Meyer & Villadsen 2007: 7-78). Doxa henviser til alt det, der kan siges at være tages for givet i et samfund eller på et felt. Det kan anses som være den grundlæggende sandhed, som den sociale orden bygger på (Bourdieu 1997:137). Doxa kan derfor ligeledes betegnes som det, ”. der ikke formuleres og ikke udtrykkes sprogligt, men som alligevel gør agenternes handlinger og valg meningsfulde” (Wilken 2011:56). Ifølge Bourdieu har et felt sin egen Doxa herunder fx. socialt arbejde. Det vil sige sine egne spilleregler eller sin egen indforståede sandhed (Ibid:55-56). Socialt arbejdes Doxa er skabt af professionens egen opfattelse af de vigtigste funktioner, forståelse, forklaringer samt videns grundlag. Det kan siges at feltets Doxa er summen af de holdninger, normer og værdier, der ubevidst er skabt og indoktrineret i feltet eller professionen over tid og som virker naturlig og selvindlysende for dets aktører (Mik-Meyer & Villadsen 2007: 77-78). Derfor kan det på en forenklet måde siges, at Doxa er et felt- og en professions uskrevne spilleregler, der indoktrineres i professionens aktører, via blandt andet uddannelse og socialisering. Ligeledes kan det anses at hver enkelt arbejdsplads, hvad enten det er kommuner- eller afdelinger imellem, kan have deres egen ”modificerede” Doxa. Det skal forstås på den måde, at jeg anerkender, at der fx via uddannelse er en Doxa for professionen, mens der i hver organisation kan være en anderledes form af Doxa (Ibid.).

Krydspres og afværgemekanismer

Michael Lipsky

I forbindelse med forsøget på at finde frem til, hvordan pædagogerne håndterer deres udfordringer, introduceres anvendes Michael Lipskys begreber fra bogen “Street level bureaucracy – dilemmas of the individual in public services (1980)”. Her i giver Lipsky nogle teoretiske værktøjer til hvordan de udfordringer, som dem han kalder frontmedarbejder, kan møde i forbindelse med deres arbejde. Bedragerne skal bruges til at skabe en forståelse for, hvordan pædagogerne håndterer de udfordringer de møder på i deres daglige dag og arbejde i institutionen. Lipskys begreber er ikke var fyldestgørende i en dansk kontekst, og derfor valgte jeg at anvende Søren Winters og Vibeke Nielsen (2008) bog “Implementering af politik”, for en redefinering og supplerer af Lipskys begreber. Det kan siges at skabe en ny teoretisk forståelse. Ifølge Lipsky beskrivelse er størstedelen af de offentligt danske ansatte frontmedarbejder, som Lipsky definerer “*street- level bureaucrats*”. De offentlige ansatte anses som værende personer som leverer en service for det offentlige, som oftest har en stor efterspørgsel, samt medfører direkte interaktion med borgeren (Lipsky 1980: 196-201, Winter & Nielsen, 2008:103). Lipsky beskriver med sin teori det dilemma som kan opstå i forbindelse offentligt arbejde når frontmedarbejderne når de kommer i klemme mellem ledelsen og borgeren. Det kaldes et krydspres. Det forekommer ifølge Lipsky når frontmedarbejderen skal tilpasse sig de politiske målsætninger og rammer, men ligeledes tage hensyn til borgeren (Lipsky 2010:4). Det faglige skøn er ligeledes en ting, som Lipsky sætter fokus på i sin teori. Det faglige skøn som frontmedarbejder udfører i det råderum hvor frontmedarbejderne har mulighed for at anvende sin faglighed. Lipsky beskriver det faglig skøn som en nødvendighed i arbejdet som frontmedarbejder da frontmedarbejder arbejder med mennesker, som oftest har brug for en individuel behandling (Lipsky 1980:15- 29). Når frontmedarbejderne føler sig begrænsninger i sit råderum, så opstår, Ifølge Lipsky, situationer hvor medarbejderen udvikler afværgelse mekanismer (Ibid.:105-110). Frontmedarbejderne, herunder pædagogerne, arbejder i et felt som er påvirket af forholdsvis mange krav, lovgivninger og begrænsede ressourcer. Dette kan påvirke medarbejderen, således, at der på nogen punkter sker en form for fordrejning af de mål og rammer som egentlig er lovbestemt, og på andre punkter anvendes der standardiserede løsninger, fordi medarbejderen ikke formår at kunne skubbe til rammerne. Det er på dette grundlag at Lipsky mener at disse forhold kan

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

medvirke til at medarbejderne udvikler afværgemekanismer (coping strategie) for at kunne klare disse udfordringer, såkaldte krydspres (Lipsky 1980: 82).

Lipsky opstiller med sin teori fire kategorier af adfærdsmønstre for afværgemekanismer, som der følgende vil jeg komme en redegørelse for (Lipsky 1980:107-120):

Den første kategori er et fokus på at minimere efterspørgslen efter markarbejdernes arbejde, dette kan gøres ved f.eks., at begrænse informationen, kort service eller korte og ubelejlige telefon- og åbningstider.

Den anden kategori er rationalisering af service/aktiviteter, som kan forklares ved en prioriterings adfærd, hvor i frontmedarbejder favorisere nogle borgere. Dette beskriver ud fra et andet af Lipskys begreber, creaming. En afværgemekanisme som creaming, handler i bund og grund om at forsøger at fremhæve det man gør godt og gemme det af vejen som ikke går godt.

Den tredje kategori som omhandler automatisering af service/aktiviteter, såsom brug af tommelfingerregler eller ensretning af sagsbehandling med brug af standardløsninger.

Den sidste kategori handler om at hæve sig over borgerne, gøre sig bedre end dem, på den måde at frontmedarbejderne forsøger at opnå kontrol over borgerne så de makker ret (Lipsky 1980:107-120).

Disse afværgemekanismerne opstår, som i dilemmaet mellem ressourcemangel og ønsket om en optimal og faglig arbejdsindsats. Afværgemekanismerne kan tage mange forskellige former (Ibid.: 84-85). Ifølge Lipsky skal disse afværgemekanismerne og måde at håndtere disse udfordringer på ikke anes som værende som en destruktiv adfærd, men som at medarbejderne forsøger at gøre sit bedste samt få det bedste ud af situationen. Anvendelsen af afværgemekanismerne kan ligeledes ses som et opråb til kommunen og ledelsen om hvordan forholdene. (Ibid.:84-85). Det er dog ikke kommunen eller ledelsen som ifølge Lipsky er de egentlige beslutningstager. Ifølge Lipsky har frontmedarbejderen den største indflydelse på implementeringen (Ibid.: 8) Frontmedarbejderen kan med sin gennem sin centrale placering i implementeringsprocessen påvirker og præge formelsen og udøvelsen, i forbindelse med deres faglige skøn (Lipsky 1980:3-5).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Ifølge Winter & Nielsen så ligger grunden til anvendelsen af afværgemekanismerne i at optimere, udvikle og skabe en tilfredsstillende med og i sit arbejde. Så frontmedarbejderen udvikler afværgemekanismer som kan hjælpe medarbejderne til at opnå faglig stolthed samt muligheder for personlig udvikling (Winter & Nielsen 2008:128-132).

Som en kritik af Lipskys så er teorien udformet under den amerikanske offentlige sektor, hvilket er forholdsvis lille i forhold til den danske og i den danske sektor kan man møde alle slags mennesker. Fx som i afværgemekanisme fire, så kan det være udfordrende at tage kontrol over borgere, da frontmedarbejderne ofte møder personer med en højere uddannelse og status eller det kan ikke være alle afværgemekanisme som kan udføres af en frontmedarbejder, da disse medarbejder oftest ikke har nogen indflydelse på åbningstider eller rammerne (Ibid.).

5. Redegørende afsnit

Udviklingen på det pædagogiske felt

Som nævnt i den teoretiske gennemgang, så er New Public Management et styringsbegreb, og et begreb i form af en resultatstyring som har været i den offentlige sektor siden 80'erne (Greve og Ejersbo 2013: 36). Det kan siges at, NPM kom sent ind på det pædagogiske felt, hvis man fx. sammenligner med ældreplejen, men det har haft ligeså stor indflydelse. Flere forskere mener at, det har haft en grundlæggende betydning for daginstitutionernes identitet, og at formålet for daginstitutionerne er ændret fra den klassiske samfundsmæssige institution til en mere brugerorienteret dagtilbud for børnene, hvor forældrene har stor indflydelse (Kamp et al 2013:17-18). Det kan sammenlignes med at det pædagogiske område er gået fra at være et social- og arbejdsmarkedspolitisk område til, nu at skulle spille en rolle som et skoleforberedende udviklingstilbud (Sasser:2016:54). Det vil sige at ændringerne på området, har været store og betydningsfyldte. Der er sket en udvikling indenfor både de pædagogiske og de styringsmæssige redskaber, men der er også sket ændringer indenfor daginstitutionernes overordnede formål og rolle i samfundet. Dette ses fx. Ved overordnede ændringer, så som lovkrav og reformer, som i forhold til med den pædagogiske faglighed, har ændret sig i den forstand at, det er gået fra at have fokus på leg og omsorg til et fokus på læring og på at gøre de kommende skolebørnene skoleparate (Kamp et al. 2013: 18). Det første NPM skridt indenfor det pædagogiske felt viste sig, da der i 1998 blev udformet en formålsbestemmelse, som beskrev de forventninger som daginstitutionerne skal leve op til. Her blev det understreget at, der er sket den førnævnte overgang og daginstitutionerne havde fået en ny rolle i samfundet. I denne forbindelse bliver daginstitutionerne ligeledes sat under kommunernes forebyggende og støttende indsats for børn med behov for støtte. Det forventes at forældrene i samarbejde med daginstitutionerne skal støtte barnet i det omfang at, det skaber trygge rammer til at udvikle både sociale og almene kompetencer (Ejersbo et al:2017:12).

I 2004 blev formålsbestemmelsen suppleret med krav om pædagogiske læreplaner, som kræver at den enkelte daginstitution udarbejder en læreplan, for gruppen 0 til 2. årige og for de 3-årige til kommende skolebørn (ibid:14). Dette skal ske ud fra nogle temaer, som tilpasser efter børne- og forældre gruppen samt de fysiske muligheder og geografiske tilhørsforhold som er til stede. Det er forældrebestyrelsen og kommunen som godkender læreplanen, samt at deres opgave at vurderes og evalueres løbende. Formålet med dette er at skabe et ansvar og en forpligtelse for barnets læring,

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

helt oppe fra folketinget, gennem kommunerne og forældrebestyrelsen, helt ned til daginstitutionerne og pædagogerne (Ejersbo et al:2017:13). Der skete nye tiltag på området igen i 2006, hvor loven omkring udførelsen af børnemiljøvurderinger vedtages i folketinget. Dette indebærer en løbende systematisk vurdering af børnemiljøet i daginstitutionerne, og det medvirkende til at skabe bevidsthed omkring miljøet i den enkelte institution, så der ligeledes blev skabt bevidsthed omkring muligheder for forbedringer (ibid.) Dette indebærer en plan og beskrivelse for både fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø (Kamp et al 2013:18). Det er først i 2007 den egentlige dagtilbudslov vedtages i folketinget og her bliver der udformet en ny formålsbestemmelse, som har barnets udvikling og trivsel i højsædet. Formålet, ifølge denne, er at dagtilbuddet skal ses som værende et tilbud som skal fremme udviklingen hos børn og unge, gennem de aktiviteter som de tilbydes eller igangsættes af personalet. Nogle af de mest markante fokuspunkter heri var trivsel, gennemsigtighed og indblik i dagtilbuddet (Ejersbo et al 2017:13).

Herunder fulgte en række lovkrav såsom: udviklingssamtaler med forældrene og krav om dokumentation i form af målopfyldelse og ressourceudnyttelse. Desuden skete der en fastsættelse af rammerne for de obligatoriske læreplaner med seks temaer (Kamp et al 2013:18). Læreplanerne skal behandle følgende temaer: Alsidig personlig udvikling, Sociale kompetencer, Sproglig udvikling, Krop og bevægelse, Naturen og naturfænomener og Kulturelle udtryksformer og værdier. (BUPL.dk). Kravene til udarbejdelsen af lærerplanerne indebærer planlægning, gennemførelse og evaluering af det pædagogiske arbejde. Desuden skal daginstitutionerne opstille mål, metoder og aktiviteter for de pædagogiske læreplaner, og disse skal evalueres hvert andet år, samt alle 3-årige skal tilbydes en sprogvurdering som følges op på efter behov (Kamp et al 2013:18).

Dokumentation, evaluering og udfyldelse af læreplanerne, skal yderligere offentliggøres, så forældrene gives muligheden for at vurdere daginstitutionen (Kamp et al 2013:18). Dette giver muligheden for forældrene til at vælge mellem daginstitutionerne (Ejersbo et al: 2017:13).

I 2010 skete der yderligere ændringer i dagtilbudsloven. Hensigten med dette var at skabe en afbureaukratisering på området. Dette medfører blandt andet forenkling og standardiserede krav på forskellige områder, heriblandt børnemiljøvurderingen. Der bliver dog løbende tilføjet flere krav som pædagogerne skal forholde sig til, såsom underretningspligt i 2016, krav om arbejdspladsvurdering i 2010, samt loven omkring bekendtgørelsen af sygdom i form af sygdomsopslag i daginstitutionerne (Ibid:15). Det er desuden overordnet kommunen som står med ansvaret

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

for at holde opsyn med daginstitutionerne, og dermed følge op på og sikre at de ovenstående lovkrav bliver overholdt. Der er stor forskel på hvordan der følges op, og stor forskel på hvordan resultatmålingerne sker fra kommune til kommune (Greve og Ejersbo 2013: 36-39).

Overgang til næste afsnit: Dette afsnit er medvirkende til at skabe et overblik og indblik på det pædagogisk felt, både med ændringer og arbejdsforhold. Det overstående udgør hermed specialet nuværende forforståelse.

6. Analyse del et

Menings skabelses i pædagogens arbejde

Som det fremgår af ovenstående afsnit, så er der sket ændringer på det pædagogiske felt, der i blandt indførelse af New Public Management styringsbegreber. Forskning viser at indførelsen af disse styringsbegreber i den offentlige sammenhæng, påvirker de ansattes psykiske arbejdsmiljø, herunder muligheden for skabelsen af mening i faglighed og kvalitet i arbejde (Kamp et al 2013:1). Ifølge Ib Ravn, så er lige præcis, meningskabelse vigtigt for mennesket i forbindelse med arbejdet. *“Helt grundlæggende går mennesker ikke kun på arbejde for at tjene penge. De går på arbejde, fordi det giver mening at lave et stykke arbejde som andre på den ene eller anden måde får gavn af”* (Ravn 2008: 59). Jeg vil derfor i dette afsnit lave en analyse af den enkelte pædagog mening skabelse i deres arbejdsliv, til trods for disse ændringer. Dette gøres, som beskrevet tidligere, med udlæg i Ib Ravns teoretisering af meningsfuldhed i arbejde. Ifølge Ravn, så er mening i arbejdet en oplevelse af sammenhæng. Han mener at, det allervigtigste for at opnå et meningsfuldt arbejde handler om oplevelsen af at arbejdet bidrager til en større sammenhæng. Dette kan blandt andet være at det bidrager til ens identitet, kollegaer og samfundet generelt. Dette sker efter Ravns opfattelse gennem *stærkrealisering, værdiskabelse, bidrag og produktive fællesskab*. Der vil derfor i dette afsnit blive analyseret på om pædagogerne formår at opfylde dette.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Styrke realisering:

Ifølge Ravn, så handler styrke realisering om, at arbejdet skaber en indre mening og opnå muligheden for at anvende sine kompetencer på sin arbejdsplads (Ravn 2008: 67-68). En af pædagogerne fortæller at de på hendes stue er to pædagoger, hvoraf den ene tager sig af det kreative, mens hun håndterer det sociale (Bilag 3:1). Hun fortæller yderligere at hun altid har arbejdet med mennesker og det virker naturligt for hende. Pædagogen beskriver derudover hvordan det giver mening for hende at arbejde i en børnehave med børn som hele tiden udvikler sig og som hun dermed kan være med til at støtte og hjælpe (Bilag 3:1-2). Dette vidner om at denne pædagog får anvendt sine kompetencer gennem sit arbejde. Hun får muligheden for, som hun selv beskriver det "at gøre en forskel" (bilag 3:2), og det er det som for hende skaber mening samtidig med at hun er med til at skabe noget livskvalitet (Ravn 2008:67). I samme boldgade er en af de andre pædagoger. Denne pædagog fortæller hvordan arbejdet med mennesker og specielt dem som kan have det "lidt svært", giver hende en tilfredsstillelse. Ydermere så er hendes begrundelse for at uddanne sig til pædagog, at hendes mands bror er født handicappet og "[...] der skal være nogen som passer sådan nogle som ham" (bilag 2:3). Hun vil, ligesom den førnævnte pædagog, gerne gøre en forskel og pædagogen mener at hun har de kompetencer som jobbet som pædagog kræver for at udøve den forskel (ibid.).

Hun udtaler selv, at det er det som får hende: "[...]til at stå op om morgen (og tage på arbejde.red)" (Bilag 2:3). Det er tydeligt at det er meningsskabende for denne pædagog. Hun oplever en form for indre mening ved at hjælpe andre mennesker, samtidigt med at hun får anvendt sine styrker i arbejdet, hvilket er det, som Ravn mener, er essentielt ved styrke realisering (Ravn 2008: 67).

Det samme gælder når en anden pædagog fortæller, hvordan hendes kreative side som fotograf spiller en rolle i hendes arbejdsliv, så opstår der ligeledes styrke realisering for hende. Hun fortæller om glæden ved at tage billeder i skoven med børn, samt at skabe kreative ting med børnene (bilag 6:1). Det er tydeligt at det er en egenskab som hun selv værdsætter, men også en som hun nyder at kunne bruge i sit arbejde. Det er både hendes styrke og hendes talent som hun formår at anvende i sit arbejde. Det er styrke realisering og det er medvirkende til at skabe en indre mening for denne pædagog.

En af de andre pædagoger beskriver hvordan hun formår at anvende sine styrker, talenter samt at realisere sine potentialer gennem sit arbejde som daglig pædagogisk leder. Denne pædagog

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

ser sig selv som et forbillede, som en person der er god til at gå forrest og skabe resultater (Bilag 4: 2-3). Hvilket allerede på det plan viser at pædagogen har et job, hvor hun har mulighed for at styrke realisere sig. Denne pædagog har forskellige lederuddannelser bag sig, hvilket for hende skaber nogle færdigheder og en viden som hun føler hun behøver i sit arbejde som daglig pædagogisk leder, som giver hende styrke og selvsikkerhed (Bilag 4: 2-3). Det skinner igennem hos pædagogen at hendes arbejde giver mening for hende og at hun kan lide sit arbejde, hvor hun får lov at anvende sine kompetencer og derved skaber, for hende selv, et tilfredsstillende arbejde.

Den anden DPL beskriver også sig selv som ledertypen. Han mener, at han er god til at arbejde med mennesker og samtidig god til at læse mennesker, som efter hans mening er en vigtig egenskab i arbejdet som DPL (bilag 5:5). Derfor kan det antages at, han gennem sit arbejde som DPL, i den institution hvor han arbejder, formår at anvende sine styrker på en måde, som er givende for ham. Dette gælder også for en af pædagogerne som er helt pjattet med science eller det som de kalder: Lille nørd (efter et program på ramasjang.red), som hun laver med børnene. “ Det er noget jeg selv finder på derhjemme. Det er skide sjovt. Jeg er selv lidt af en nørd ” (Bilag 2:3). Dette er tydeligt sagt med et glimt i øjet og passion for sit arbejde. Denne pædagog bruger sin interesse for science og videnskabelige forsøg i sit arbejde, selvom det egentlig er et tilskrevet krav, at børnene skal tilstræbe sig viden i retning af videnskaben, så er det noget denne pædagog nyder at lave med “sine” børn. I og med at det er noget som denne pædagog selv planlægger og skaber og selv har en interesse indenfor, så er det, ifølge Ravn, styrke realisering (Ravn 2008: 67-68).

Men det er desuden noget som denne pædagog, mener hun, kan mærke på børnene, at de synes, er spændende og sjovt. “ [...] lille nørd er faktisk fedt, synes børnene. Børnene er naturlige nysgerrige og det er spændende for dem at prøve at udforske ting og de er oftest vilde med det” (Bilag 2:2).

Denne pædagog er drevet af egen motivation, hun anvender sine styrker og skaber mening for sig selv, men samtidigt skaber hun noget for børnene, gennem anvendelsen af sine styrker. Hun medvirker til at udvikle børnene, skabe viden for børnene og samtidigt en tilfredsstillende hos dem. Dette er, ifølge Ravn teori, markant styrke realisering. Det er tydeligt, at det er individuelt hvordan denne indre mening skabes, og det er individuelt hvilke styrker og kompetencer det enkelte menneske har, men det fremgår af denne analyse at alle de interviewede pædagoger, ifølge Ravn, formår at styrkerealisere sig i deres arbejde.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Værdiskabelse

Pædagogen som fortæller om hendes lille nørd sektioner med børnene, kan ligeledes gå under Ravn betegnelse værdiskabelse. Værdiskabelse er at bidrage til samfundet, bidrage til børnenes udvikling eller noget som at gøre en forskel (Ravn 2008:68). Denne form for værdiskabelse er faktisk noget alle informanterne påtaler som et ønske for dem. Faget påtales som et fag hvor viden og faglighed er vigtig (fx. bilag 6:3, bilag 4: 3-4, Bilag 2:3). Flere pædagoger finder det vigtigt, at der er faglighed i daginstitutionen, for at skabe de bedste rammer og kvalitet i arbejdet med børnene (Bilag 4:3, bilag 3:2). Dette viser ligeledes en holdning hos pædagogerne om at viden og faglighed er med til at skabe værdi i pædagogfaget. Det kan anses som at viden og faglighed er med til at skabe betydningsfuldt værdi, hvilket ifølge Ravn, er det som værdiskabelses går ud på (Ravn 2008:68). Der kan gennem de foretagende interview ses at værdien skabes på forskellige måder hos pædagogerne.

Den mandlige pædagog arbejder i en naturbørnehave. Han forklarer at “ [...] vi er lidt skæve og lidt anderledes” og han fortæller at der sættes større krav til børnene som går i en sådan slags børnehave, hvor de er ude 356 dage om året. De vil gerne se sig selv som en børnehave som giver børnene lidt ekstra, og at de er med til at udvikle børnene på en anden måde end en traditionel børnehave. Dette kan sammenlignes med Ravn værdiskabelse, ihvertfald i det udlæg pædagogen kommer med, da han mener at denne form for børnehave skaber en værdi for barnet, som en almindelig børnehave ikke gør (Bilag 5:7).

“ [...] Det er jo det, der gør at man har en god oplevelse når man ligger med tre børn ude i skovbunden. De er nærværende i oplevelsen. Vi finder en bille under bladet. Vi undersøger blad og biller. Vi taler om det. Man ser og mærker årstiderne skifte. Der skabes respekt for naturen samtidig med et rum for læring. Og andre muligheder for at skabe rammer og forståelse. Det er anderledes og skaber andre muligheder [...] (Bilag 5:3).

Det kan efter denne udtalelse anses som, efter pædagogens mening, at mulighederne i en naturbørnehave kan være værdiskabende for barnet og dermed være medvirkende til at påvirke barnets liv i en positiv retning. Det er ligesom det beskrives i Ravns artikel “Mening i arbejdslivet [...]”, Pædagogen ser dette som en værdi der ikke kan skabes, i andre type børnehaver (Ravn 2008; 67).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Pædagogen giver udtryk for at det giver mening i hans arbejdsliv, når han har sådan nogle oplevelser med børnene, derfor kan det samtidigt sammenlignes med at livskvaliteten øges gennem arbejdet med børnene i denne naturbørnehave. Det er tydeligt at naturen og gode oplevelser spiller en stor rolle for denne pædagog.

En anden pædagog giver ligeledes udtryk for at det er noget af det, hun finder vigtigst i forhold til at være pædagog. Det at være der for børn og hjælpe dem i den rigtige retning. Som hun siger, så er det vigtigt “at hjælpe børnene ved at være der for dem, give dem et skub, se dem udvikle sig. Bliver gode mennesker” (bilag 6:5). At hjælpe hvor hun kan og gøre en forskel er noget af det, som hun prioriterer rigtig meget i sit arbejde, beskriver hun (ibid.) Dette tegner et godt billede af hende at gøre en indsats for barnet og samfundets skyld, ligesom Ravn tilskriver det, ifølge værdiskabelse (Ravn 2008: 68).

Pædagogen beskriver, ligesom mange af de andre pædagoger, hvordan hun oplever at hverdagen er presset og til tider svær at få det hele til at hænge sammen, så udtaler hun at: “kender jeg intet andet arbejde hvor man får så mange kram” (Bilag 6:3). Flere pædagoger fortæller om børnene erkendende måde at være på. En anden pædagog fortæller at, den kærlighed hun oplever at man får tilbage fra børnene, fordi man anerkender dem eller ser dem, er værdiskabende. “Det gør mit arbejde det hele værd” beskriver hun (Bilag 3: 5). Dette viser at pædagogerne gennem deres arbejde opnår en form for anerkendelse og dermed opstår følelsen af at skabe værdi. Deres arbejde består i at hjælpe og guide børnene, og selvom pædagogen oplever hverdagen er presset, så er den værdi hun skaber det hele værd.

Det kan relateres til hvad en anden pædagog beskriver: “Selv i disse sparretider, så giver de søde børn så mere meget igen” (Bilag 6: 5). Ifølge artiklen af Ravn, så er: “At arbejde for sådan en virksomhed, der *giver* mere end den *tager*, og giver noget som man som ansat kan stå inde for og synes er virkelig værdifuldt for kunden eller brugeren – det er meningsgivende “ (Ravn 2008: 68).

Dette understreger ret godt det som pædagogerne beskriver. Pædagogerne sætter en tilfredsstillende i at hjælpe disse børn og at udfører deres arbejde og opgave overfor børnene tilfredsstillende.

Det ovenstående vidner nemlig ydermere om at både den ene og den anden pædagog finder mening i deres arbejde fordi de opnår følelsen af at deres arbejde skaber en værdi. Denne værdi skaber både glæde hos børnene men også hos dem selv. Deres arbejde er krævende og stressende, men som den ene pædagog beskriver det, så er det jo et arbejde som er misundelsesværdig pga. alle stjernestunderne og fordi det er så livsbekræftende (Bilag 3: 5). Ifølge Ravn, er det arbejdet som

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

pædagogerne udfører, som skaber en værdi som pædagogen kan stå inde for og bliver anerkendt for (Ravn 2008; 68).

Ydermere beskriver pædagogen glæde ved at arbejde med børn.

Når: “ man sætter sig et mål for et barn, en målsætning og en handlingsplan for det her barn. Og det så lykkes. Altså at man har prøvet at arbejde rigtig intenst med det her barn og dermed kommer succesen. At barnet rykker sig. At man er med til at hjælpe. Det er noget af det bedste resultat. Det at være med til at gøre en forskel” (bilag 6:3).

Dette tegner et billede af hvordan denne pædagog oplever værdiskabelse. Dette gør hun gennem sit arbejde, som skaber en reel værdi. Hun vil gerne være med til at gøre tilværelsen nemmere og bedre for et barn, som har brug for det. Det skaber værdi for barnet, og i og med hun er med til at laver en handlingsplan så tidligt som muligt, så er dette på samme tid med til at skabe værdi for samfundet. Hun fortæller ydermere at i og med de gør en indsats så tidlig som muligt, så er det både godt for samfundet og barnet (ibid.)

Dette bakkes op af en anden pædagog som fortæller hvordan de gør en indsats, selvom det kan være en bagatel. “ jeg oplever altid vi gør det (Undersøger og observere eller laver indstillinger. red) selvom det måske kun er en lille ting, men hellere tage tingene i opløbet. Dette sparer jo også os i sidste ende og samfundet“ (bilag 3:7).

Til den fortæller en anden pædagog hvordan hun føler at, hun har et ansvar for det sociale (Bilag 2:2). “Vi skal hjælp dem til at tro på sig selv. Vi skal give dem mulighed for at udforske og lege. Og gøre dem til gode sociale mennesker. Det er det jeg synes er vores vigtigste opgave.” (bilag 2:3).

Dette vidner om et større perspektiv end at fokuset kun er på at skabe værdi for barnet i børnehavens verden, men tildeles også i fremtiden.

Disse udsagn kan stemme overens med at pædagogen, kan anses som værende, en del af en social ansvarlig sammenhæng, hvor opgaven er at højne livskvaliteten for borgeren, som har behov for det (Ravn 2008; 68). Dette er medvirkende til at skabe mening i arbejdet for pædagogen.

Det kan sættes i forlængelse af Ravns fremlægning af at det giver mening når man “ [...] deltager ansvarligt og konstruktivt i en større social sammenhæng, en sammenhæng der udgøres af de kunder, man betjener, og de liv, man øger kvaliteten for i kraft af virksomhedens produkter og ydelser” (Ravn 2008 :68). Pædagogen og daginstitutionen leverer en ydelse som øger kvaliteten af børnenes liv gennem deres arbejdet med dem, og dette er ligeledes et bidrag.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Bidrag

I forbindelse med Ravns meningsdannelse, så er der i det ovenstående gennemgående styrkerealisering og værdiskabelse, som er to af de fire elementer. Når man ser på arbejdslivet, skal man ifølge Ravn, forsøge at skabe et bindeled mellem ens egen lyst, som i dette tilfælde ses som styrke realisering og samfundets behov, som ses som værende det værdiskabende. Dette sker som et bidrag, som er den tredje faktor. “ Når man bidrager, bringer man nogle af sine evner og ressourcer i spil i en kontekst, hvor der er behov for dem”. Dette gør de forholdsvis selektivt og med det mål at hjælpe hvor ens evner gør en forskel (Ravn 2008:68-69). Som beskrevet i første afsnit anvender informanterne deres styrker og egenskaber i forbindelse med deres arbejde som pædagog. Dette kan anses som værende at pædagogen bringer sine egne evner og ressourcer i spil, ligesom Ravn beskriver det. Som eksempel ses det når nogle af pædagogerne, ifølge deres udtalelser, ønsker at gøre en forskel, hvor der er brug for det og de begge er uddannet indenfor specialområdet (Bilag 2:1, bilag 3:1). Så anvender de deres styrker og kompetencer hvor der er behov for dem, og det kan anses som værende et bidrag (Ravn 2008:68).

I forlængelse af det ovenstående kan det ses at pædagogerne udfører et job, som man egentligt kan sige at de gør, fordi det er deres arbejde, men de gør det også i den grad fordi de kan lide det. Arbejdet har desuden også en samfundsmæssig betydning. Som en pædagog beskriver, så er der et behov for pasningstilbud til børn, mens forældrene er på arbejdsmarkedet (Bilag 4:1). Så allerede med den begrundelse, så bidrager pædagogen med et samfundsmæssigt bidrag i den ydelse eller det arbejde de udfører. Det er ifølge Ravn, et meningsfuldt bidrag, når der udføres et stykke arbejde, som har samfunds relevans, og hvor den ansatte opnår en følelse af at bidrage til en social sammenhæng, hvor der faktisk sættes pris på det arbejde der bliver udført (Ravn 2008; 68).

De to daglige pædagogiske leder, leverer ligeledes et bidrag i deres arbejde, som er i hver deres hus. Det er deres opgave at hjælpe pædagogerne med at implementere de tiltag som bliver besluttet oppefra. Den ene beskriver, at hun ser sig selv som et forbillede for pædagogerne. Hun går forrest. Hun har en autoritet som gør, at hun sætter slagets gang og det tyder på at hendes kolleger værdsætter hende (bilag 3: 4). Hun har taget lederkurser som har givet hende redskaber og egenskaber til at udfører denne type job, dermed kan det siges at hun anvender sine evner på den bedst mulige måde i denne institution. Hun fortæller, at hun før var en almindelig pædagog, men dette job, som DPL, er meget mere hende (Bilag 4: 2). Dette kan ifølge Ravn teori anses som værende hun som bidrager til pædagogernes dagligdag.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Den anden DPL bidrager ligeledes. Blandt andet med den hjælpende indstilling som han udviser, i det hus hvor han arbejder. Han ser sig selv som en blæksprutte. Han klarer stort set alle de praktiske opgaver og det er efter hans mening, ham som sørger for at hele huset fungerer (Bilag 5:3). Det står egentlig ikke i hans jobbeskrivelse, men han gør det alligevel. Ravn beskriver, dette i et punkt i sin artikel, som at nutidens "fleksible og videns baserede arbejdsliv" ikke altid kun at lave de ting som står i deres job beskrivelse (Ravn 2008:69).

En pædagog fortæller som en bemærkning til det med at gøre en ekstra indsats, at hun kender flere pædagoger som ikke udfører eller tager stilling til andet end det som er nødvendigt. "Sådan siger min jobbeskrivelse ikke jeg skal gøre så derfor gør jeg det ikke" (bilag 3: 6). Hun tilføjer yderligere at hun bestemt ikke er denne type medarbejder (ibid.) Den mandelige pædagog udtaler desuden at han heller ikke er den type pædagog som kun gør hvad der forventes i jobbeskrivelsen (Bilag 5:3). Han gør det, fordi han ser sig selv som den person som skal skabe trygheden i institutionen (Bilag 5:4). Han mener, at han skaber en tryghed hos de ansatte, med sin væremåde. Denne tryghed fører til at medarbejderne føler sig fortrolige med ham. Dette ses ved, at hvis pædagogen oplever en svær situation eller en usikkerhed, overlades eller søges der hjælp hos denne pædagog. Det mener han udviser en tryghed og en tillid (bilag 5: 10). Dette stemmer ydermere overens med Ravns teori, fordi det kan anses som at denne pædagog anvender sine styrker og kompetencer "på sådan måde, at de kommer andre menneske til glæde og nytte" (Ravn 2008: 68). Det kan nemlig ligeledes siges at han bidrager til hverdagen i børnehaven, i og med at hans medarbejdere viser ham tillid, som en erkendelse af at de sætter pris på hans gøremål (Ravn 2008; 68-69).

Som Ravn beskriver det, så giver det mest mening for mennesket at anvende sine egne kompetencer og styrker i sit arbejde, og ad den vej gøre en forskel for andre mennesker. Hvis man ikke har sig selv med i det arbejde man udfører, så kan det i sidste ende fremstå meningsløst (Ravn 2008:69).

En pædagog fortæller at de, på hendes stue, tilpasser dagen, så det giver mest mening for dem (bilag 2:3). Det samme fortæller en anden pædagog. De fortæller, både eksplicit og implicit at de tiltag, dokumentation og regler oppefra i mange tilfælde fravælges eller lempes, så hverdagen fungerer bedst mulig, i pædagogens optik. Den ene pædagog beskriver hvordan hun vælger at skubbe de administrative opgaver til side, hvis hun ikke føler det giver mening eller hvis der er andet, som hun vurderer, er vigtigere (Bilag 3:6). Dette gør hun selvom det egentlig presser hende yderligere i sidste ende.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

“Jeg har travlt. Jeg har virkelig travlt. Jeg prøver at lægge det lidt af mig. Ved at sige at børnene ikke skal mærke noget. Det skal ikke gå ud over dem at vi har travlt. De skal stadig bare vide at man er der og man altid har tid til dem (bilag 3:3)”.

Hun fortæller ydermere at, hun ikke sætter målene højere for dagen end hun mener de kan nå. Det er vigtigere for hende at have en hverdag som fungerer for børnene samt at være nærværende for dem (Bilag 3:5). Dette er efter hendes mening ikke altid nemt, men det giver et billede af, at denne pædagog forsøger at skabe de bedste omstændigheder på stuen og dermed for børnene, efter hendes pædagogiske skøn. Hun vælger at prioritere, efter hendes mening, barnet og barnets behov, som et nødvendigt behov. “Jeg er sådan at jeg skal vide med mig selv, når jeg går hjem, at jeg har gjort alt som står i min magt for at de børn jeg har haft fingrene i, har haft en god dag (Bilag 3:5)”.

Dette kan tolkes som en større mening. Det er en motivation for pædagogen at skabe de bedste omstændigheder. Dette kan betyde at pædagogen, med sit arbejde og det faktum at hun går lidt ekstra og springer administrative opgaver og regler over, for at, som hun beskriver det, have tid til børnene, kan anses som et bidrag. Et bidrag der tjener et større formål, formålet at skabe en bedre hverdag for børnene.

Produktive fællesskab

Det sidste element i Ravns skabelsesteori er det Produktive fællesskab. Ifølge Ravn, så er følelsen af samarbejde, der hvor relationer og gensidig anerkendelse, er nøgleord (Ravn 2008:70). Som tidligere nævnt er to af pædagogerne DPL i hver deres institution. Den ene af disse arbejder i en institution som førhen har været præget et rigtig dårligt arbejdsmiljø. Her var der tendens til selvledelse og ingen hjælpsomhed blandt personalet. (Bilag 4:7-8). En af pædagogerne er som nævnt tillidsrepræsentant. Hun beretter ligeledes om påvirkningen af et dårligt fællesskab samt hvor stor en forskel et godt fællesskab gør (bilag 6:5-6). En anden pædagog er Arbejdsmiljørepræsentant og hun beskriver hvordan, hun oplever at arbejdsmiljøet er, i nogle af de institutioner som hun har besøgt (bilag 3:6). Det er det, den sidste faktor af Ravns teori omhandler, et godt fællesskab, hvor et godt samarbejde omkring at skabe en god ydelse til samfundet er essentielt. Ifølge Ravn kan et produktivt fællesskab være mere meningsfuldt end fællesskabet i sig selv (Ravn 2008:70). I flere af de foretagende interview fortæller pædagogerne om hvor betydningsfulde deres kollegaer er, samt hvor stor betydning arbejdsmiljøet og fællesskabet har for dem (fx. bilag 3:3, Bilag 2:7, bilag 5:8)

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

En af pædagogerne beskriver hvor svært hun synes det er at nå at observere tilfredsstillende nok på børnene, men at hun i den forbindelse er glad for det gode samarbejde hun har med sine kollegaer og at de samme få løst opgaverne.

“Det er rigtig vigtigt at man har nogle gode kolleger man kan sparre med. Det gør en forskel. Jeg tror vi kan opfange mere. Vi har et godt samarbejde blandt kollegerne. Det betyder meget”, fortæller hun. Dette vidner om hvor stor indflydelse fællesskabet har på den enkelte pædagog og hendes arbejdsliv.

En anden pædagog fortæller positivt om fællesskabet på hendes stue. Hun arbejder super godt sammen med sin medhjælper på stuen. “Vi taler meget om vores børn” fortæller pædagogen (bilag 2:7). Bare denne sætning kan anses som værende et tegn på fællesskab, som implicit ligger i omtalen. Hun fortæller ligeledes hvordan hun anvender kollegerne, ressourcepædagogen eller familierådgiver, hvis hun føler hun har brug for ny input eller yderligt sparring (Ibid.). Videre fortæller hun at den institution hun er i, ikke er så stor så, alle kender næsten alle (Bilag 2:7). Her fortæller pædagogen ydermere at, fællesskabet er en af begrundelserne for at der ikke er særlig stor udskiftning af personalet i denne børnehave. Pædagogen har selv arbejdet i institutionen i 13 år og hun er glad for at gå på arbejde (Bilag 2:2 -5). Dette kan indikere at, der i denne børnehave er et godt arbejdsmiljø og et godt fællesskab, som desuden kan siges at være et produktivt fællesskab. Dette produktive fællesskab skaber en værdi både for pædagogen, men ligeledes for resten af personalet som afspejler sig i det produkt eller ydelse som de leverer til børnene (Ravn 2008; 70). En pædagog beskriver ligeledes glædeligt arbejdsmiljøet og fællesskabet i den børnehave hvor hun arbejder. Hun fortæller at de har minimalt sygefravær og minimalt udskiftning som ligeledes afspejler sig i at en person oftest ikke forlader stedet med mindre personen bliver fyret.

“Jeg kan godt sige dig det er godt her. Jeg har aldrig oplevet et sted hvor der er så godt arbejdsmiljø [...] Også vores apv ligger helt i top. Og der er 100% svar fra alle medarbejdere. Det er rigtig flot at alle har været inde og fylde ud. Under trivsel ligger den også super. Jeg har ikke set sådan en før (bilag 3:3)”

Det er rigtig godt billede af hvordan sparring, det at supplere hinanden og hjælp hinanden giver udslag i arbejdsmiljøet og i trivsel på arbejdspladsen. Minimalt sygefravær og udskiftning er ting som, sat op imod det pres som flere af informanterne beskriver, har en stor betydning for

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

arbejdsforholdene (Bilag 2:5, bilag 3: 3-4). Det faktum som pædagogen beskriver med, at alle medarbejder udfylder APV, og at trivsel gennem denne vurdering i form af APV ligger i top, tegner et billede af hvor stor betydning sammenhold og samarbejde har, i hvad pædagogerne beskriver som et presset og stresset fag (Bilag 3:2-4).

En pædagog udtaler i forlængelse af dette at:

“Vi hjælper hinanden rigtig meget. Og lader ikke hinanden hænge på en svær opgave. Vi giver en hånd hvor vi kan. Mine kollegaer er også gode til at stikke hovedet ind og spørger om man har brug for hjælp. [...] Der er ingen der taber ansigt ved at sige: prøv at hør her. Jeg har haft en konflikt med ... og det er kørt helt ud i sandet. Jeg trækker mig. Kan du overtage? Også for at give barnet plads. Der ikke noget med, nu rækker mine evner ikke mere. Eller et nederlag. Folk er glade. Der er en rigtig god stemning (bilag 3:3).

Dette indikerer at pædagogerne i pædagogens børnehave skaber et sammenhold og et samarbejde som skaber mening. Denne menings oplevelse består, I arbejdet sammen med andre, hvorigennem der skabes et vigtigt element af deres væren (Ravn 2008: 69-70). Dette kan relateres til Ravns fortælling om at et produktivt fællesskab, der fordrer, at hvis arbejdet skal være meningsfuldt, skal det have et produktivt aspekt. Det kan man sige at, den imødekommenhed som pædagogerne oplever fra deres kollegerne kan anses som at være, men samtidigt med den ydelse og handle rum som skabes herigennem (Ravn 2008:70). En sammenhæng mellem de ovenstående elementer medvirker, i følge Ravn, til at skabe mening. Ravn beskriver det således, sådan at man har mening i sit arbejde når: ”Man indgår i og er med til at skabe en større social sammenhæng ved at bruge sine særlige styrker til at, yde et væsentligt bidrag i, et produktivt arbejdsfællesskab, hvor man skaber værdi og udvikling for kunder og omverden” (Ravn 2008:71).

Delkonklusion

Det kan i det ovenstående afsnit konkluderes at, de interviewede pædagoger, ifølge Ravns mening skabelsesteori, formår at skabe mening i deres arbejde. Dette kan konkluderes ud fra analysen i afsnittet, hvor der argumenteres for at der sker *styrke realisering, værdiskabelse, og at der dannes et bidrag samt et produktivt fællesskab ud fra pædagogernes udsagn*. Det kan, gennem denne analyse, anses at der skabes mening i arbejde gennem styrke realisering, i og med at den enkelte

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

pædagog kan anvende sine selektive styrker og kompetencer i forbindelse med deres arbejde. Det er meget forskelligt hvilke styrker den enkelte medarbejder finder relevant at anvende. I sidste ende kan det konkluderes at, faktisk at bruge sig selv i arbejdet er vigtig for pædagogen. Ydermere konkluderes det at, pædagogens arbejde kan ses som værdiskabende, både for borgeren (barnet), samfundet og pædagogen selv. Sidste men ikke mindst, kommer det til udtryk hvor stor betydning et produktivt fællesskab har for pædagogen. Det at gøre en forskel i et samarbejde, løfter pædagogen. Ifølge Ib Ravn påviser dette at pædagogen formår at skabe mening i arbejde. Dette gør de, kort fortalt, ved anvendelse af egne evner og styrker til at leverer et bidrag, mens de indgår i et fællesskab, hvor der skabes en værdi for samfundet. Dette underbygger og besvarer spørgsmålet om pædagogerne stadig formår at skabe mening at arbejdet, til trods for de ændringer som er sket og det pres, som pædagogerne påtaler.

Overgang til næste afsnit:

Denne konklusion giver anledning til en kritisk undren over det pres og de udfordringer som pædagogerne påtaler. Hvis de skaber mening i arbejdet, hvorledes føler de sig så udfordret? Derfor findes det relevant at se dybere på det pædagogiske arbejdsrum. Det vil blive gjort i form af en analyse af den pædagogiske arena med begrebet Doxa.

Den pædagogiske felt

I det foregående afsnit bliver vi bekendt gjort med at pædagogerne oplever et pres som fører til udfordringer i deres arbejde. Dette er selvom, der i overstående afsnit konkluderes, at pædagogen formår at skabe mening i deres arbejde. Det omtalte pres, beskriver fra pædagogens side som at opstå i form af at skulle tilpasse sig de tiltag og regler som kommer oppefra. Det beskrives gennem empiri at pædagogen i mange tilfælde tilpasser dagen, så den passer bedre, efter deres egen mening og deres egen vurderinger. Derfor virker det relevant at gå dybere ind i hvordan det pædagogiske felts Doxa er skabt og hvordan der kan opstå udfordringer og krydspres når et felt skal ændre på sig.

Som beskrevet i det teoretiske afsnit er Pierre Bourdieus teori, Doxa (1997), valgt med henblik på at skabe dette indblik og overblik. Afsnittet skal gerne, metaforisk beskrevet, medvirke til at kridte banen op, før vi går dybere ned i spillet på denne bane. Doxa kan ses som værende feltets spilleregler, set ud fra Bourdieus forståelse.

Det kan, gennem de foretagne interview og ovenstående analyse, antages at pædagogerne kan lide deres arbejde og at de ønsker at være den bedste form for pædagog, som de kan. Det er stolthed over deres faglighed, som skinner igennem både implicit og eksplicit. Denne faglighed er angiveligt et produkt af den Doxa, som de er en del af. Altså det som de har fået med sig i rygsækken gennem uddannelse, erfaring og socialisering (Mik-Meyer & Villadsen 2007:77-78). Det er gennemgående for pædagogerne at denne Doxa i flere tilfælde bliver udfordret. Det stemmer overens med, at en pædagog påtaler at, hun nogle gange føler at de påtvungne tiltag kan være svære at forene med hendes faglighed (bilag 3:7). Derudover er der flere tilfælde hvor pædagogerne giver udtryk for at de bøjer regler eller tiltag på en måde som de vurderinger er bedre og giver mest mening, for dem (fx. Bilag 2:3, Bilag 6:8). Dette kan ses som at deres faglige vurderinger, altså den Doxa som er for dem, skabt gennem blandt andet uddannelse og erfaring, ikke altid kan forenes med de rammer som de møder. En pædagog fortæller at der i hans børnehaven har hersket en form for selvledelse og narrativer, som har styret arbejdet, efter hans mening, på en negativ måde (bilag 5:7). Selvledelse og narrativer skaber, som han beskriver det, udfordringer, dårlig stemning og dårligt sammenhold (ibid.). Indstillingen: "jeg gør som jeg gør" skaber udfordringer. Det kan siges at, det blandt andet er her, hvor der opstår udfordring i forhold til et krydspres. Der er der hvor pædagogens faglighed,

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

de sandheder som de har tillært sig gennem deres professionens Doxa, ikke altid kan forenes med de rammer de møder på arbejdspladsen.

Som beskrevet i foregående afsnit så er det kommunen, som står med ansvaret for daginstitutionerne og deres opgave at bestemme hvordan og hvorledes det foregår, så kravene og målsætninger overholdes (Greve og Ejersbo 2013: 36-39).

Hvis pædagogen har en holdning til hvordan arbejdet bør fungere, både bevist og ubevist, samt forholder sig til den Doxa, som pædagogen er bekendt med, men kommunen ønsker at skabe og påvirke en Doxa anderledes, skaber det et krydspres.

Dette kan relateres til at der, som beskrevet i teori afsnittet, skabes en anderledes Doxa, i dette tilfælde i de forskellige børnehaver. Dette bliver til et krydspres mellem den faglige vurdering og de rammer som pædagogen er underlagt i forbindelse med arbejdet.

Den Doxa som er skabt over lang tid og indoktrineres hos personen, er skabt gennem uddannelse og implementeres over tid. Selvom det foregår i den samme arena, så er den Doxa, der kan være i fx. en børnehave og være anderledes i andre børnehaver oftest præget af lokalpolitik m.m. Denne type Doxa indeholder andre regler, normer og faktorer, end den klassiske Doxa. Dette stemmer overens med hvad flere pædagoger fortæller om andre kommuner eller andre børnehaver, altså forskellen på hvordan man gør tingene eller hvilke krav som der stilles (fx. Bilag 3:3, Bilag 4:1). Den ene pædagog, som er daglig pædagogisk leder i sin børnehave, beskriver hvordan hendes job består i at implementere de tiltag som kommer oppefra (bilag 4:2). Desuden fortæller hun at, det ikke er helt nemt at skulle implementere tiltag, som samtidigt ændrer på den struktur, de regler og normer som pædagogerne er bekendt med. “ Det er en tilvænning for pædagogerne. Det er ikke helt nemt. Der er jo meget faglig stolthed og meget: ”sådan gør vi her”” [...] (Bilag 4:1).

Ligeledes giver en af de andre pædagoger, som er i samme stilling, udtryk for at, det er svært at komme igennem denne mentalitet (bilag 5:7). “Når nogen med erfaring og en vis autoritet siger noget, så bliver det en sandhed. Det er svært. Det er svært med nye og gamle (pædagoger. red) og tingene som hele tiden ændrer sig.” fortæller denne pædagog. Dette giver klart, et indtryk af faglig, erfaring og uddannelse spiller en stor rolle i dette fag. Dette skaber naturligvis en udfordring i form af et krydspres, når det kan være svært at forene Doxa. Der er den Doxa, som er i forhold til professionen, som er den som forbindes med uddannelse og fagligheden, men så er der ligeledes den Doxa, som skabes på arbejdspladsen. Det er dermed tydeligt gennem pædagogernes udtalelser at der er udfordring heri, som kan være en forklaring på det krydspres som pædagogerne oplever.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Delkonklusion

I dette afsnit kan det konkluderes at, der skabes et krydspres mellem, på den ene side, den rygsæk som pædagogen har med sig fra uddannelse og erfaring indenfor faget, den faglige Doxa og, på anden side, den Doxa som skabes gennem ledelsen, hvori der er tiltag, øgede krav og politiske forhold. Der kan i det store hele konkluderes at, det er stolthed og faglighed i pædagogfaget, som skaber udfordringer når kommunen vil implementere tiltag og ændre på de strukturer- og arbejdsgange som pædagogen har tillært sig. Der skabes en "modificeret" Doxa på den enkelte arbejdsplads, som indebærer et de regler, normer og spilleregler som antages som det grundlæggende for denne arbejdsplads måde at gøre tingene på. Det er det, som skaber krydspres når en Doxa bliver udfordret af faktorer som findes uforenelige. Det er forskellige faktorer som pædagogerne, beskriver det, fx tiltag og øgede krav, men det kan ligeledes konkluderes at en af udfordringerne ligger i pædagogens opfattelse og det er den Doxa som skaber udfordringen. Som det beskrives i afsnittet, så har mange pædagoger en firkantet holdning, og læner sig op ad den faglige Doxa. Ligesom beskriver de to pædagoger som er DLP, at det ikke er nemt at ændre på pædagogernes måde at tænke eller udfører arbejdet på, og de fortæller at det ikke er nemt at få dem til at følge kommunernes anvisninger. Dette tegner ligeledes et billede af at pædagogerne ikke er altid lige medgørlige og på sin vis modarbejder de kommunale tiltag. Hvilket jo ligeledes kan anses som en årsag til dette krydspres skabes. Det kan derfor med dette afsnit konkluderes at pædagogerne har nogle spilleregler og nogle overordnede sandheder, dermed deres faglighed som spiller en stor rolle i deres arbejde som pædagog. Dette kan være enormt svært at forene med de kommunale tiltag som forsøges implementeret og derfor skabes der krydspres.

Overgang til næste afsnit: Den foregående analyse og gennemgang påviser nogle årsager til hvorledes pædagogerne havner i et krydspres. Jeg har, som næste led, valgt at gå dybere ind i hvordan pædagogerne havner i krydspres. Dette har jeg gjort på baggrund af at der i de foregående afsnit belyses, at det er de udfordringer som pædagogen møder i sit arbejde, der skaber et krydspres, men stadig at pædagogerne formår at skabe mening, men dette skaber et spørgsmål om hvordan disse udfordringer håndteres. Derfor er det interessant at gå dybere ind og analysere på disse udfordringer og hvordan krydspreset og udfordringerne håndteres.

8. Analyse del to

Krydspres og afværgemekanismer

I dette afsnit vil der, som beskrevet ovenfor, forekomme en analyse med fokus på de udfordringer som pædagogerne møder i deres arbejde. Det gøres med Michael Lipsky (Lipsky 1980/2010) teori omkring krydspres og afværgemekanismer. Ifølge Lipsky opstår der hos de offentlige ansatte oftest et krydspres mellem krav og forventninger. De foregående konklusioner og analyser skaber en interesse for de udfordringer som pædagogen oplever i deres arbejde. Derfor ønskes det at belyse hvordan pædagogerne navigerer og håndtere disse. Ifølge Lipsky håndtere det oftest med afværgemekanismer (Ibid.: 84-85).

Nomineringer, ikke at kunne opfylde barnets behov fyldgørende nok, øget dokumentation og mangle på faglige vurderinger er de faktorer som gennemgående hos pædagogerne, opleves som udfordringer. Frontmedarbejder arbejder, ifølge Lipsky, typisk i jobs med udfordringer og høje målsætninger, og det er ikke altid nemt for frontmedarbejder at opfylde og håndtere disse målsætninger (Lipsky 2010: 40). Mange af de målsætninger som sættes op, kan forekomme uklare og ikke særlig detaljeret, hvilket på mange måder giver frontmedarbejder råderum og fortolkningsmuligheder. Dog er nogle af målsætningerne mere tydelige og udspecificeret, dette skaber udfordringerne for frontmedarbejder (Lipsky 2010:41). Det sker qua frontmedarbejderen mulighed for at udfører det deres faglige skøn og levere ydelserne efter borgernes behov, formindskes (Lipsky 2010:44-45). Det kan siges at det oftest sker fordi de udfordringer som pædagogerne beskriver, altså ressourcer mangel, øgede krav og manglende mulighed for at opfylde borgerens behov og deres egen faglighed skaber et krydspres, hvor pædagogerne står mellem deres faglige skøn og de målsætninger og krav som stilles oppefra (ibid.)

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Ikke hænder nok

Det er et faktum at der indenfor de seneste år er sket ændringer på daginstitutionsområde. Der er sket nedskæringer, ændringer i nomineringer, omrokeringer, og tilføjede tiltag og opgaver som skal tilpasses, i en i forvejen, efter pædagogens mening, travl hverdag. Det er tydeligt, når man taler med disse pædagoger, så presset en følgevirkning af nomineringen. Det fylder meget i pædagogens hverdag og det er tydeligt i interviewsene. En af pædagogerne nævner som noget af det første: “[...] Fredag, man må sige at vores arbejdspress er (*stort*). Vi er presset, så fredag leger man. Fordi at der er ikke særlig meget personale om fredagen” (Bilag 2: 1). Dette samme oplever en anden pædagog fra en anden institution. Hun føler ligeledes at de er presset. De skal løbe hurtigt, som hun kalder det. Hun forklarer, at hvis der kommer en sygemelding, så er presset så stort at de har svært ved at nå de små gøremål i hverdagen (Bilag 3: 4). Det tegner et billede af at manglende hænder er en udfordring. Der er efter pædagogens mening alt for få hænder til håndteringen af børnene (bilag 2:6). En af de ældre pædagoger fortæller, at hun kan mærke en tydelig forandring gennem den tid hun har arbejdet i faget. “Altså der er jo simpelthen mandskab der mangler – hænder der mangler. Vi skal løbe rigtig meget stærkt og vi dokumenterer rigtig mange flere ting. og det der er flere og flere krav til os og flere af de ting vi skal gøre” (Bilag 6:2). Dette nikker en anden pædagog genkendende til og argumentere med at hun arbejder i institutionen 13 år og mener at der på den tid, er sket en halvering af personalet (Bilag 2:2).

Derudover fortæller en af de andre pædagoger at, det ikke altid bliver stillet en vikar til rådighed ved sygdom eller kursus (Bilag 3:4). Det kan skabe situationer hvor en pædagog eller medarbejder skal passe omkring tyve børn alene. En pædagog fortæller at det er ganske normalt. Hun er ofte alene med otte børn en hel eftermiddag (Bilag 3:3). Dette underbygges af mine observationer, hvor en vikar er alene med en gruppe børn om eftermiddagen, da de fleste pædagoger og medhjælper er gået hjem (Bilag 1). Det forklares med at en pædagog fortæller at der er mest bemanning mellem ni og tolv-tredve, hvorefter pædagoger og medhjælper begynder at gå hjem (bilag 2:5) Dette giver et billede af nomineringen i børnehaven og at det påvirker pædagogerne. Selvom pædagogerne, efter sine gerne forsøger at passe deres arbejde tilstrækkeligt, så føler de sig pressede og underbemandet. Det beskriver Lipsky som et krydspres (Lipsky 2010: 29, 44).

En af pædagogerne fortæller at, de faktisk gøre en indsats for at bemane børnehaven så godt som muligt. “Vi er så presset at vi er nødt til at informerer forældre om hvornår der er mindst

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

bemanding, vi forsøger at få forældre til ikke at tilmelde deres barn længere tid end de ønsker at anvende fx i ferie, men ligeledes også hvis der er fridage. for at tilpasse “ (Bilag 2:5).

Sygdom hos børn er ligeledes en faktor som spiller ind. En af de andre pædagoger fortæller at: “Man overlever lidt på at man har en omgang skoldkopper” (bilag 6: 2). Dette viser et billede af at pædagogerne føler sig fanget i et krydspres mellem hvad de gerne vil levere af og hvad de kan levere. Altså pædagogerne skal håndtere opgaver og børn i en presset tidsramme som de arbejder under, hvilket gør, som om Lipsky beskriver i sin teori, at pædagogen udfordres i at udføre deres opgaver fyldestgørende nok (Lipsky 2010:29). Det overstående viser ligeledes hvordan krydspreset, ifølge Lipsky er til stede i arbejdet, når kommunen og ledelsen forventer at arbejdet udfører tiltrækkeligt med denne bemanding og disse forhold (Lipsky 1980: 82-83). Det er blandt andet i sådan nogle situationer, ifølge Lipsky, at afværgemekanismer opstår (Ibid.: 84-85).

Afværgemekanismer, kan ifølge Lipsky, beskrives som et udtryk for, hvordan frontmedarbejderen agerer i en lovgivning, hvor de fx er udfordret på ressourcer, og det kan være svært at tage hensyn til borgeren (ibid.: 105-106). En af pædagogerne beskriver hvordan de forsøger at gøre ydere timerne mindre attraktive, og hvordan de opfordre til forældrene holde fri eller ferie med barnet, når der er mulighed for det. Som en pædagog argumenterer med, så er: “det jo der vi er nået til” (Bilag 2:5). Dette kan efter Lipskys teori sammenlignes med en afværgemekanisme at minimere efterspørgslen. Denne strukturelle afværgemekanisme er medvirkende til at der kan skabes et mindre pres på pædagogerne hvis der er færre børn og dermed et forbedret miljø (Winter & Nielsen 2008:116:117, Lipsky 1980:107-108).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Nærhed og tilstedeværelse

I de foretagende interviews var et af spørgsmålene hvad pædagogen så som værende deres primære opgave og selvom de alle svarede på forskellige måder, så var det centrale i alle svar: at tager hånd om børnene. I forbindelse med disse svar nævnes at observere på barnet, som noget af det vigtigste. En pædagog fortæller at det som gør arbejdet meningsfuldt for hende, er at hjælpe et barn. Fx. arbejde med barnet og se barnet udvikle sig. Det skaber stor glæde hos hende (Bilag 6:3-4). En af de andre pædagoger fortæller hvor vigtig hun finder anerkendelse.

“Jeg forsøger stadig at være nærværende for børnene. Det jo det vigtigste. At du er nærværende, at børnene bliver anerkendt. De vokser jo flere meter når de bliver set og anerkendt. Årh. så kan man godt det. Det er rigtig vigtigt” (Bilag 3:5). Det ses gennemgående hos alle pædagogerne at de værdsættes at være nærværende i arbejdet, men mange føler ikke de har tid til at være det. En pædagog påpeger at underbemanding og en travl hverdag kan medføre at de ikke har den fornødne tid til børnene (bilag 3:4). En anden pædagog beskriver hvor vigtig omsorg er, men at hun erkender, ligesom de andre pædagoger, at der ikke altid er nemt at opfylde barnets behov.

“nu kan du gå med mig i hånden eller hvad man her siger. Selvom man gør et forsøg, så er det simpelthen svært i sådan en presset og travl hverdag at være så nærværende som man egentlig gerne ville. Specielt for børn som fx er kede af det. Det kommer i mange tilfælde til at gå ud over børnene, selvom det er det sidste man ønsker, men så skal man lige det, så spørger en kollega om noget, så skal man lige skrive det og det. Det er svært.” (Bilag 6:6)

Det giver en beskrivelsen af den balancegang om mange af pædagogerne beskriver. En anden pædagog beskriver hvordan der er dage hvor hun går hjem med følelsen: ”Hold da op. Dette kunne være gjort bedre” (Bilag 2: 5). Det viser følelsen af at ikke at kunne udføre sit arbejde tiltrækkeligt, hvilket som før nævnt, anses som et krydspres (Lipsky 1980: 82-83). Det beskriver desuden forholdet mellem barnets behov og de administrative forventninger hvilket efterlader pædagogen i et krydspres, hvor hun er nødt til at gå på kompromis med hendes faglige vurdering af at dette barn behøver, for at kunne opfylde nogle af de forventninger, som ledelsesmæssigt, sættes til hende. En pædagog er af den klare overbevisning, at de fleste pædagoger har: “utrolig meget empati overfor andre mennesker. Og det gør at de har en evne til at kunne sætte sig ind i andre behov, problematikker osv.” (Bilag 3:2). Pædagogerne beskriver ligeledes hvordan barnet er i fokus for

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

arbejdet. Hvis man selv et ledigt øjeblik eller ser et barn som ikke tilhører ens stue, men kan se at barnet har brug for en voksen så hjælper man (Bilag 3, Bilag 6). Dette viser at pædagogerne, selvom de er presset på nomineringerne, så tager de sig tid til børnene. Dette vidner desuden om at pædagogerne har en faglig stolthed og etik, som de værner så meget om, at gør ekstra for at opfylde dette. Dette handler tydeligvis derfor ikke kun om at overleve arbejdsdagen, som Lipsky skriver det i sin udlægning, men det handler om at udfører arbejdet tilfredsstillende både fagligt men ligeledes tilfredsstillende for personen selv (Winter & Nielsen 2008:128-132). Det beskriver Lipsky som, at hendes professionelle ideal omkring hvordan arbejdet bør udføres ikke stemmer overens med de rammer, som hun skal arbejde indenfor (Lipsky 2010:44). Det er ikke altid frontmedarbejder har de fornødne ressourcer til at udfører deres arbejde på den ifølge dem, bedst tænkelige måde. Frontmedarbejder skal oftest foretage beslutninger på baggrund af begrænset tid og ressourcer (Winter & Nielsen 2008: 29). Mangel på tid og medarbejdere er ifølge, Winter & Nielsen, ikke nødvendigvis løsningen (ibid.: 36). Frontmedarbejderens arbejde er omfattet af usikkerhed, i den forstand at der oftest stilles forventninger til håndtering med hurtige beslutninger, i et felt hvor det ikke altid er den samme løsning, som er den mest hensigtsmæssige (ibid.). Hovedsageligt giver pædagogerne giver udtryk for at de prioriterer tiden med børnene. Hvormed en af pædagog giver udtryk for at hun prioriterer børnene frem for de administrative opgaver. (bilag 3:5) Det er ifølge Lipsky en form for afværgemekanisme Pædagogen holdning udtrykkes klart når hun udtaler at ” [...] hvis vi ikke når det i dag, må vi se om vi når det morgen” (ibid.). Det er ifølge Lipsky “rationalisering af service”. Hun prioriterer tiden med børnene frem for de ledelsesmæssige målsætninger (Lipsky 1980: 169).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Vurdering og faglighed

Det fremgår tydeligt af interviewene at pædagogerne, til trods for de udfordringer som de nævner, stadig kan lide deres arbejde. Det underbygger af en pædagogs udtalelse om at hvis hun ikke stadig fandt meningen i jobbet, så var hun holdt op for længst. Hun har fortæller dog at hun stadig har perioder hvor hun tænker "nu stopper jeg. Nu er det for surt" (bilag 6:5). Det samme påtaler en pædagog ved at sige: "Presset som skabes af nedskæringer, presset ved nomineringer, og ekstra dokumentation i dagligdagen gør noget ved morale og motivationen på lang sigt", men hun tilføjer ligeledes at hun mener, at som pædagog er man nødt til at gå til arbejder med en positiv indstilling eller kan man ikke klare jobbet og presset i det (bilag 3:4).

Den alligevel positive indstilling synes at gå igen hos alle pædagogerne, også hos en af de andre pædagogerne som fortæller at hende arbejde som pædagog. Det at få lov at gøre en forskel med hendes faglighed og kompetencer: "det får mig til at stå op om morgen" (bilag 2:3). Det tegner et billede af ammen med deres ønske om at udfører et godt fagligt stykke arbejde vægter højt. Flere andre pædagogerne påtaler hvor vigtig fagligheden er. Flere pædagoger udtaler hvor vigtig, de synes at det er at der uddannet personale til som få lov at udfører og benytte sig af deres faglig i arbejdet (Bilag 3:2, bilag 4:1).

Det kan ydermere tilføjes at begge DPL føler sig godt udrust med deres faglige baggrund og erfaring til at kunne træffe beslutninger i deres stilling. De beskriver en stolthed i dette (bilag 4:3, Bilag 5:10). Den faglige passion, som anses hos pædagogerne, påvirker tydeligvis hvordan udfordringerne bliver håndteret. Pædagogernes erfaring, maveførmelse og faglighed i kan sammenlignes med Lipskys definition af skønnet. Dette faglige skøn er med til at give barnet en individuel behandling. Det kan siges at være fordi pædagogerne gennem skønnet vurderer den enkelte situation og derved kan give en mere individuel behandling (Lipsky 1980:15-29). Pædagogerne fortæller hvordan de finder det vigtigt at spare med hinanden for at opnå den mest hensigtsmæssige handling. En pædagog fortæller hvor meget samarbejdet og sparringen med kollegaen på stuen betyder for hende (Bilag 2:6). Ydermere fortæller en anden pædagog hvordan hun bruger sparring til at løse en svær situation (Bilag 3:2-3). Hun sparer med kollegaen på stuen, men hun har derudover andre muligheder for sparring, herunder andre pædagoger og medhjælper i huset, en resources pædagog eller ledelsen.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

“Vi skal lave sprogvurderinger og vi skal lave indstillinger hvis et barn skal udredes til ppr. Råd tråd. Underretninger. vurderinger [...] Vi observerer, vi taler om det på stuen mellem kollegerne og sparre med hinanden Vi anvender vores faglige kompetencer [...] (Bilag 3: 2).”

Ifølge denne pædagog udsagn, så anvendes sparring og fagligheden som et centralt element i pædagogens arbejde, men som tidligere nævnt så er der stor forskel på pædagoger og stor forskel på hvordan de gør tingene. Dette underbygger ligeledes vigtigheden af det faglige skøn, samt hvordan frontmedarbejder skal kunne navigere mellem input og holdninger fra andre (Winter & Nielsen 2008:111). Det kan være her krydspreset opstår, da dokumentation og observation tager tid. Hvilket i flere tilfælde kan gøre at det er udfordrende for frontmedarbejderen at gøre deres arbejde fyldestgørende, som Lipsky beskriver det i sin teori (Lipsky 2010:29). Det kan derfor siges at det faglige skøn kan være en måde at håndtere udfordringerne på, men på den anden side, så kan man se det som en begrænsning, da et skøn ikke altid fremmer ligestillingen og dermed kan et gennemtvunget skønnet giver uligheder og uenigheder. Dette kan sammenlignes med den måde hvorpå Lipsky beskriver hans fortolkning af begrebet, med at skønnet er en måde at tilgodese folks individuelle behov på (Lipsky 1980:15-29). Det beskriver essensen i Lipskys teori omkring hvordan frontmedarbejderen udøver det faglige skøn, men samtidigt er fanget i et krydspres mellem ledelsen og borgeren om at gøre arbejdet fyldgørende nok for alle parter inklusiv sig selv (Lipsky 2010: 196-201).

Dokumentation:

I sin teori påtaler Lipsky at dokumentationen er en af de ting, der tager meget fokus fra borgerne (Lipsky 2010:30). Det er konkluderet at pædagogen skal dokumentere mere i sit arbejde, end de har skulle førhen. Flere af pædagogerne påpeger, hvordan det kan være svært at følge med i kravene til dokumentation fordi de løbende ændres (bilag 2:3) “Det er svært når man kommunalt siger nu skal i lave denne dokumentation, også er det ændret to år efter. Irriterende der hele tiden sker ændringer, som man skal forholde sig til og rette sig efter “ (bilag 3:7). Dette beskriver en af de udfordringer som pædagogerne sættes overfor, men det viser ligeledes tendens i samfundet. Pædagogerne påtaler, at der er en tendens til gennemsigtighed i pædagogens arbejde (Bilag 3:3, Ejersbo et al 2017:13). Det kan dokumentation siges at understøtte. En pædagog fortæller om dokumentation.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

“Altså vi har jo tabulex som vi skal slå op på hver dag. Om hvad vi har lavet. For vi har jo ikke bare klippet og klistrer i dag. Vi har øvet finmotorikken. Snakket om farver og former og sådan. Vi skal gå ind i de udviklingspunkter der er i læreplanerne og fokusere på at styrke det. Der er klart det kræver mere, og det er mere dokumentation“ (Bilag 3:2)

Dette tegner billede af hvordan aktiviteter skal dokumenteres med detaljeret og fagligt fokus. En anden pædagog beskriver hvordan hun gennem 13 år i branchen, oplever ændringerne. Hun mener, der er kommet stor fokus på læring og skoleparathed (Bilag 3: 2). En af pædagogerne, som er daglig pædagogisk leder og pædagog, argumentere ligeledes med, at der kan ses en forskel på hvor meget der skal dokumentere på de forskellige trin i børnehaven. De pædagoger som har de store børn, udarbejder mere dokumentation og evaluering, end der gøres på de mindre børn, men det hænger sammen med de skal test for skoleparathed samt overleveres til skolerne, ellers er der løbende dokumentation på barnet. En anden pædagog fortæller at der ligeledes er forskel på holdningen til dokumentation fra kommune til kommune. Nogen kommunerne er mere emsige med det end andre. Specielt to pædagoger, som er stue pædagog på en stue, med store børn, fortæller at de føler, at der er meget dokumentation med de større børn. De fortæller at der er :rød tråd, overlevering, flere forskellige test, skolesamtaler og administrative dokumentationer (Bilag 6:4, Bilag 1:7). Listen af dokumentation sammenholdt med den nominering som pædagogerne omtaler, dannes der et billede af en tendens til pædagogerne oplever, at der ikke er sat tid nok af til de forventelige opgaverne, det skaber et krydspres, fordi de målsætninger ikke stemmer overens med pædagogernes (Lipsky 2010:40). En pædagog forklarer for at nogle af de dokumentationer de laver, ikke helt giver mening for hende. Specifik fortæller hun om sprogvurdering, som hun beskriver som en standard overfladisk beskrivelse af barnet sprogfærdigheder. Denne test kan relateres til en form for afværgemekanisme: automatisering af service. Dette kan det fordi der gennem denne standardiserede test forsøges at opfylde og opnå et individuelt behov hos barn og forældre (Lipsky 1980: 117-119).

Som pædagogen forklarer, så går denne test ikke i dybden med eventuelle problemstillinger og hvis den skulle opfylde den enkeltes behov, skulle testen være mere dybdegående og kun udfører på dem hvor man mistænker et behov (Bilag 6:4). Denne form for test kan anses som en afværgemekanisme, som går under den “automatisering af service”, som i bund og grund handler om at udfører opgaven og hvor der ikke tages hensyn til den enkelte (Lipsky 1980: 117-119).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Testen er med sikkerhed lavet med et godt formål for øje, men pædagogen ser det som tidskrævende, i mange tilfælde unødvendigt og derfor følger hun, at det bliver en belastning i stedet for at gøre arbejdet lettere (Bilag 6:4-5). Lipsky er heller ikke fortalere for standardiserede løsninger, da han mener det hindrer den professionelle og faglige vurdering (Lipsky 2010:201-204).

En pædagog fortæller om oplevelser fra andre arbejdspladser end hendes nuværende hvor pædagoger udlader at lave indstillinger eller underretninger, fordi det gav ekstra arbejde for pædagogen (bilag 3:6). Pædagogen fortæller at hun føler at der er forskel på pædagoger, ligesom der er gode og dårlige politibetjente (bilag 3:6). En af pædagogerne, som er DPL, fortæller der ligeledes er stor forskel på pædagogerne og deres måde at påtage ansvar, så vel som måden at håndtere det administrative på (bilag 4:1).

Dette underbygges flere af pædagogernes udtalelse om at de udskyder dokumentationen, hvis de synes, at de er for presset til at udfører det (Bilag 2:6, Bilag 3:6).

“De administrative opgaver dem skylder jeg bare hvis jeg ikke føler at vi kan nå det eller ikke kommer til at give mening mht. børnene (Bilag 3:6)”.

Ligeledes tilføjer en af pædagogerne at det tager tid fra børnene og deres arbejde med børnene når de skal dokumentere. Det ses ligeså i forhold til den nominering de har, så vil de oftest efterlade en voksen tilbage med alle de 15-20 børn, hvis en skal gå fra til dokumentation (bilag 3:5-6).

En pædagog påtaler ligeledes at de tiltag eller forhold som skal implementeres, er bestemt kommunalt eller ledelsesmæssigt, og ikke af pædagogerne selv. Hvilket ifølge hende skaber forbehold når tiltagene skal: “helt ned gennem rækker og så er det mig som skal forsøge at følge de retningslinjer som sættes op. Det er jo ikke nemt, det er svært. Men jeg har det også sådan at det er ting. Døde ting. det jeg har fokus på, er levende individer (bilag 3: 7)”.

Hun tilføjer at det ikke altid giver mening for hende at følge reglerne, samt at det til tider skrider mod hendes faglighed, når de implementerer nye tiltag. Hvortil en anden pædagog fortæller hvordan der hurtig kan formes egne regler for arbejdet (Bilag 5:7-8). Dette tegner et billede af pædagogerne, i nogle tilfælde, ikke følger de nedskrevne regler og kutymer som kommunerne foreskriver. Dette kan ifølge Liskys teori anses som værende en afværgemekanisme, set på den måde at de selv, i den pågældende situation, vurderer ud fra deres skøn hvad der finder mest hensigtsmæssige, samt på den måde retfærdiggøre ikke at gøre på den måde som der foreskrives. Lipsky beskriver skønnet som nødvendigt i frontmedarbejderens arbejde. Han mener at

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

der med skønnen skabes muligheder agerer i et komplekst arbejde, hvor der kan forekomme svære og følsomme situationer, men samtidigt kan skønnen være med til at retfærdiggøre brugen af afværgemekanismer. Skønnen kræver efter hans mening menneskelighed (Lipsky 1980:27-29), hvilket jo kan relateres til de kompetencer som pædagogen beskrev som værende kompetencer som en pædagog oftest besidder (bilag 3:2) At arbejde med mennesker kræver nemlig i følge Lipsky individuelt håndteret og faglige skøn (Lipsky 1980:15- 29).

Lipsky ser ligeledes frontmedarbejderens arbejde for værende for komplekst til kunne udføres efter automatiserede og standardiserede vejledninger fra ledelsen (Lipsky 1980:15).

Desuden fortæller en pædagog hun vælger at bøjer reglerne (bilag 3:6). Det passer ligeledes godt med det som pædagogerne forklaringer omkring hvordan strukturen i deres arbejde er. Denne omlægning af regler og retningslinjer sker, efter deres forklaring med deres faglige og personlige erfaring på sinde, fordi de ikke altid finder de ledelsesmæssige mål og anbefaler, som den rigtige måde at gribe det på. Dermed ikke sagt at de ikke opfylder de fastsatte krav og opnår og opfylder krav og mål, men det er vejen dertil som de tilpasser.

Dette stemmer overens med den måde hvorpå Lipsky anser frontmedarbejder som værende de egentlige beslutningstagere (Lipsky2010:1-3). Derfor vil der i den position som frontmedarbejder har i sit arbejde, være mulighed eller risiko for at implementeringen af tiltage ikke altid forekommer som forventet da frontmedarbejder har mulighed for at påvirke implementering samt sætte sit præg på dette (Lipsky 2010:27) (Winter & Nielsen 2008:104).

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Delkonklusion

Det kan gennem denne analyse konkluderes at pædagogerne oplever udfordringer i deres arbejde og at disse oftest fører til en form for krydspres og anvendelse af afværgemekanismer. Analysen tegner et billede af pædagogerne føler sig udfordret på flere område, fx at de er underbemandet meget af deres arbejdstid og dette påvirker pædagogerne. Dette kommer i flere tilfælde til udtryk i form af et krydspres. Ifølge Lipsky er et krydspres til stede, når kommunen og ledelsen forventer at arbejdet udfører tilfredsstillende, selvom pædagogerne føler sig udfordret. Analysen viser at dette fører til afvendelsen af afværgemekanismer.

Nogle af de afværgemekanismer som der gennem denne analyse kan ses anvendt, er ifølge Lipskys teori, minimere efterspørgslen og rationalisering af service. Det kan ydermere konkluderes, at pædagogerne ikke altid føler at de har de fornødne ressourcer til at udfører deres arbejde på den bedst tænkelige måde, hvilket, ifølge Lipsky, stemmer ovnes med at frontmedarbejder oftest foretage beslutninger på baggrund af begrænset tid og ressourcer. I analysen beskrives det hvordan en pædagog fortæller om at, hun kombinerer det administrative med samtidigt at forsøge at opfylde barnet behov, efter hendes egen faglige vurderinger. Hvorimod forklarer andre pædagoger at de heller skubber eller springer over de administrative opgaver for at have fokus på barnet. Det giver et indblik i hvordan der er forskellige håndteringsmetoder hos pædagogen, selvom udfordringen grundlæggende er den samme, i og med, at pædagogen mangler ressourcer og mulighed for at udfører deres faglige arbejde tilstrækkeligt.

Det fører i flere tilfælde til anvendelse af afværgemekanismer, fx. i forbindelse med udskydelses- eller fordrejning af de ledelsesmæssige målsætninger og krav, hvilket for denne case er en gennemgående handlingsmetode. Det kan hermed gennem analysen konkluderes at, der er i flere tilfælde anvendes afværgemekanismer som handlinger for at afværge udfordringer, men det kan gennem analysen desuden ses at, der i nogle tilfælde anvendes standardiserede løsninger som strider mod den pædagogiske faglighed og anses som værende tidsspilde. På den anden side kan det konkluderes at pædagogerne i mange tilfælde bøjer de ledelsesmæssige målsætninger og krav, og det munder ud i, som Lipsky beskriver det: at pædagogerne kan anses som værende de egentlige beslutningstagere. Både på den baggrund at det er deres faglighed og skøn som sætter de reelle rammer for beslutningerne, men ligeledes fordi det i sidste ende er dem som kan påvirke og præge strukturen og håndteringer af målsætninger og krav.

9. Diskussion

I dette afsnit vil de spørgsmål, som selve specialets datamateriale har skabt og analysens resultater, blive diskuteret.

Det skabte en underen hos mig, da jeg kunne konstatere at tre ud af de fem pædagoger faktisk ikke har valgt pædagog uddannelsen, af de plejer eller omsorgsmæssige årsager, som man kunne forvente sig, men at to har valgt det af den årsager at, de ville være i et fag hvor de kunne anvende deres kreative sider (bilag 5:1, bilag 6:4). Det skaber for mig, en undren som stiller spørgsmålstejn ved om det er derfor, de føler de møder udfordringer i arbejdet. Mange af de udfordringer de beskriver, er krav og regler som rammesætter og giver arbejdet i institution fast struktur. Det kan konkluderes at arbejdsforholdene har ændre sig fra leg til læring. Altså at der stille større krav til at pædagogerne skal lærer børnene faglig viden. En af de ting som danner mening for disse pædagoger er at anvende deres styrker og kompetencer i arbejdet. Her ses det hos de to pædagoger at deres kreative arbejde med børnene, er det som skaber mening for dem. Derfor kan det tænkes, at den måde de skaber mening i deres arbejde rent, faktisk er grunden til at der skabes disse udfordringer, da det angiveligt kan være det som gør at pædagogen ikke føler sig tilfredsstillet, når personen ikke i samme omfang længere, kan få sine individuelle behov for kreativitet opfyldt.

“Jeg synes det er svært at få tid til børnene. Jeg synes det er svært at finde tid til at lege. Jeg ville gerne have mere kreativ tid med børnene uden en agenda. Mere løssluppen hed, uden alle de krav. mere fri leg. Jeg synes der er mange tester vi skal lave op igennem om årene, og meget dokumentation og fastlagt gøremål og målsætninger (bilag 6:6)”.

Flere af disse citaterne er gennemgående for de fortagende interview og det mener jeg lægger op til diskussion omkring hvad pædagogen reelt mener med mindre krav. Lipsky mener, at front medarbejderen oftest kun ønsker at tilpasse arbejdet efter egne præferencer, og at front medarbejderen derfor ønsker at udvide selvstyret og derfor vil anvende allerede eksisterende bestemmelser og forståelser til at undgå tiltag, som der kan mindske deres mulighed for skøn (Lipsky 2010:16). Det virker paradoksalt at pædagogerne føler sig udfordret af grunde, som analysen kortlægger og redegøre for og som ud fra deres synspunkt og deres fortællinger virker til at påvirke deres arbejdsliv og i flere tilfælde ikke giver mening for dem. Det virker dog ikke til at de forholder sig til faktum, at det ikke er alt som skal give mening personligt for dem. At det måske

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

giver mening på et samfundsmæssigt og makro niveau. Angiveligt så er tiltag og regler udformet fordi det giver mening i en større sammenhæng.

”Det er jo ikke dem som arbejder under de forhold vi gør. Det er ikke dem som oplever de ting vi gør. Vi har et overblik og en forståelse som de ikke har. Derfor føler jeg ikke altid at de beslutninger der kommer oppefra, giver mening” (Bilag 3:10).

Flere udtalelser som disse, påpeger at pædagogerne ikke føler at de bliver forstået af ledelsen, men danner også et billede af at pædagogerne ikke tænker over hvorfor disse tiltag bestemmes, men hæver sig over ledelsen og negliger deres beslutninger.

Analysen forholder sig ikke til de bagvedliggende aktører eller påvirkningen på andre, men den er en vigtig faktor, for at se det hele i en større sammenhæng. Det kan derfor diskuteres om pædagogerne gør det? Det virker ikke sådan interviewsene, ligesom det afsnittet ”det pædagogiske felt konkluderer” konkluderes at pædagogernes ikke altid lige medgørlige og modarbejder ofte ledelsen.

En af pædagogerne fortæller at, hvis det ikke giver mening for hende at, udfører en dokumentation eller overholde nogle målsætninger, så lader hun bare værd. Det virker i mange tilfælde som at, pædagogen ikke ser ud over egen næsetip. Det er klart at systemerne og reglerne skabes for at opretholde en form for retfærdighed og rettigheder inden for dag institutionerne og med det fokus at skabe de bedst mulige omstændigheder.

Et kritikpunkt ved Lipskys teori er det faktum at han ikke inddrager frontmedarbejderens loyalitet overfor ledelsen og den vedtagende politik. Derfor menes det at kunne diskuteres om frontmedarbejderne har et ønske om at beholde og udvide deres selvstyre mere end de ønsker at opfylde de offentlige krav og målsætninger som angiveligt er udformet for at skabe de bedste omstændigheder for børnene i daginstitutionerne? Det lægger op til en undren omkring motivation i det pædagogiske arbejde. Lipsky mener, ifølge hans teori, at frontmedarbejderens altid forsøger at udfører jobbet, så godt som muligt, under de omstændigheder som foreligger for dem, men hvordan hænger det sammen med at bøjse eller undlade at udfører opgaven?

Dette skaber en undren over den individuelle pædagog personlighed, motivation og vilje. Lipsky påtaler nemlig at, frontmedarbejderens oftest har andre perspektiver og præferencer end ledelsen og

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

dette kan medvirke til at deres motivation for arbejdets udførsel er en helt anden end ledelsen og derfor vælger de både ubevist og bevist at arbejde imod ledelsens tiltag (Lipsky 2010:16).

Dette leder frem til en del af analysens konklusion, omkring pædagogen som værende de egentlige beslutningstagere. Analysen bekræfter, at front medarbejderen, altså pædagogen, med deres position og deres mulighed for udøvelse af skøn, har meget mere indflydelse end deres egentlige autoritet giver dem. Det gør at pædagogen har stor indflydelse på implementering af tiltag. Derfor skaber det en undren og grundlag for diskussion omkring om de udfordringer som pædagogen møder, reelt skabes, fordi pædagogens motivation lægger til grund for besværliggørelsen af implementering af tiltag eller det er egentlig er forholdene, så som nominering og begrænsede ressourcer der skaber udfordringerne?

10. Konklusion

Det kan på baggrund af det redegøre afsnit konkluderes at, der er sket forandringer på det pædagogiske felt. Først og fremmest med resultatets styring i form af New Public Management tilgang, som medvirkede til at daginstitutionerne blev mere brugerorienterede med mere forældre indflydelse. Det pædagogernes arbejde er gået fra at have stor fokus på legen, til nu i høj grad at have fokus på læring og skoleparathed. Dette har medført indførsel af forskellige tiltag som pædagogerne skal håndtere og implementere, samtidigt med de skal udføre dokumentere og evalueringer. Forskning har vist at indførslen af disse styringsbegreber i den offentlige sammenhæng, har påvirket de ansattes muligheden for skabelsen af mening i faglighed og kvalitet i arbejde, men ifølge den udførte analyse i analyse del et, påvises det at, de pædagoger som indgår i denne case, formår at skabe mening i arbejdet.

Dette påvises i analyse del et ved hjælp af Ib Ravns meningsdannelse teori. Dette kan konkluderes ud fra analysen i afsnittet, hvor der argumenteres for at der sker *styrke realisering, værdiskabelse, og at der dannes et bidrag samt et produktivt fællesskab*. Det kan, gennem denne analyse, anses at der skabes mening i arbejde gennem styrke realisering, i og med at den enkelte pædagog kan anvende sine selektive styrker og kompetencer i forbindelse med deres arbejde. Det er meget forskelligt hvilke styrker den enkelte medarbejder finder relevant at anvende, men det kan anses at i sidste ende kan det konkluderes at det at bruge sig selv i arbejdet er vigtig for pædagogen.

Ydermere konkluderes det at pædagogens arbejde er værdiskabende, både for borgeren, samfundet og pædagogen selv, og i forskellige former, kan yde et betydeligt bidrag til den enkelte kunde og samfundet, ved anvendelse af sig selv i arbejdet. Sidste men ikke mindst, kommer det til udtryk hvor stor betydning et produktivt fællesskab har for pædagogen. Det at gøre en forskel i et samarbejde, løfter pædagogen. Ifølge Ravn påviser dette at pædagogen formår at skabe mening i arbejde. Dette gør de, kort fortalt, ved anvendelse af egne evner og styrker til at leverer et bidrag, mens de indgår i et fællesskab, hvor der skabes en værdi for samfundet. Dette underbygger og besvarer spørgsmålet om pædagogerne stadig formår at skabe mening at arbejdet, til trods for de ændringer som er sket og det pres, som pædagogerne påtaler.

Det kan dog gennem analysen også konkluderes at pædagogerne oplever et arbejdspress, som på flere punkter påvirker dem og deres arbejde.

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

I afsnittet ” Den pædagogiske felt” kan det konkluderes at, der skabes et krydspres mellem, på den ene side, den rygsæk som pædagogen har med sig fra uddannelse og erfaring indenfor faget, den faglige Doxa og, på anden side, den Doxa som skabes gennem ledelsen, hvori der er tiltag, øgede krav og politiske forhold. Der kan i det store hele konkluderes at, det er stolthed og faglighed i pædagogfaget, som skaber udfordringer når kommunen vil implementere tiltag og ændre på de strukturere- og arbejdsgange som pædagogen har tillært sig. Der skabes en “modificeret” Doxa på den enkelte arbejdsplads, som indebærer et de regler, normer og spilleregler som antages som det grundlæggende for denne arbejdsplads måde at gøre tingene på. Det er det, som skaber krydspres når en Doxa bliver udfordret af faktorer som findes uforenelige. Det er forskellige faktorer som pædagogerne, beskriver det, fx tiltag og øgede krav, men det kan ligeledes konkluderes at en af udfordringerne ligger i pædagogens opfattelse og det er den Doxa som skaber udfordringen. Som det beskrives i afsnittet, så har mange pædagoger en firkantet holdning, og læner sig op ad den faglige Doxa. Ligesom beskriver de to pædagoger som er DLP at det ikke er nemt at ændre på pædagogernes måde at tænke eller udfører arbejdet på, og de fortæller ligeledes at det ikke er nemt at følge kommunernes anvisninger. Dette tegner ligeledes et billede af at pædagogerne ikke er altid lige medgørlige og på sin vis modarbejder de kommunale tiltag. Hvilket jo ligeledes kan anses som en årsag til dette krydspres skabes. Det kan derfor med dette afsnit konkluderes at pædagogerne har nogle spilleregler og nogle overordnede sandheder, dermed deres faglighed som spiller en stor rolle i deres arbejde som pædagog. Dette kan være enormt svært at forene med de kommunale tiltag som forsøges implementeret og derfor skabes der krydspres.

Det kan på baggrund af det de foregående afsnit konkluderes at, der sker krydspres i pædagogens arbejde, og at dette sker på i når pædagogen møder udfordringer i sin livsverden. Det er dette krydspres som er omdrejningspunktet for den sidste analyse del, analyse del to. Det kan nemlig gennem den sidste analyse del konkluderes at, pædagogerne oplever udfordringer i deres arbejde. Analysen tegner et billede af pædagogerne føler sig udfordret på flere område, fx at de er underbemandet meget af deres arbejdstid, eller pædagogen ikke altid føler at, den har de fornødne ressourcer til at udfører deres arbejde på den bedst tænkelige måde, og hvilket påvirker pædagogerne. De forskellige krydspres som opstår i forbindelse med udfordringer i daglige dagen for pædagogen, kommer i flere tilfælde til udtryk. Analysen viser at disse krydspres fører til afvendelsen af afværgemekanismer. Nogle af de afværgemekanismer som der gennem denne

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

analyse kan ses anvendt, er ifølge Lipskys teori, minimere efterspørgslen og rationalisering af service. I analysen belyses det at en pædagog kombinerer det administrative med samtidigt at forsøge at opfylde barnets behov men hvorimod andre pædagoger heller skubber eller springer over de administrative opgaver for at have fuld fokus på barnet. Det giver et indblik i hvordan der er forskellige håndteringsmetoder hos pædagogen, selvom udfordringen grundlæggende er den samme, i og med, at pædagogen mangler ressourcer og mulighed for at udfører deres faglige arbejde tilstrækkeligt. Det fører i flere tilfælde til anvendelse af afværgemekanismer, fx. i forbindelse med udskydelses- eller fordrejning af de ledelsesmæssige målsætninger og krav, hvilket for denne case er en gennemgående handlingsmetode.

Det kan hermed gennem analysen konkluderes at, der er i flere tilfælde anvendes afværgemekanismer som handlinger for at afværge udfordringer, men det kan gennem analysen desuden ses at, der i nogle tilfælde anvendes standardiserede løsninger som strider mod den pædagogiske faglighed og anses som værende tidsspilde. På den anden side kan det konkluderes at pædagogerne i mange tilfælde bøjer de ledelsesmæssige målsætninger og krav, og det munder ud i, som Lipsky beskriver det: at pædagogerne kan anses som værende de egentlige beslutningstagere. Både på den baggrund at det er deres faglighed og skøn som sætter de reelle rammer for beslutningerne, men ligeledes fordi det i sidste ende er dem som kan påvirke og præge strukturen og håndteringer af målsætninger og krav.

Så afrundingsvis kan det siges at, dette speciale lægger op til at besvarelsen af problemformulering:

Hvilken betydning har dokumentation og resultatstyring for det pædagogiske felt og hvorledes håndterer pædagogerne de udfordringer de møder?

Litteraturlisten

Ahrenkiel, A., Nielsen, S. B., Schmidt, C., Sommer, F. & Warring, N. (2012). *Daginstitutionen til hverdag - den upåagtede faglighed*. København: Frydelund

Antoft, R. & Salomonsen, H. H. (2007): *Det kvalitative casestudium – Introduktion til en forskningsstrategi*. I: Antoft, R. et al. (Red.): *Håndværker og horisonter – Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. Syddansk universitetsforlag, Odense

Bovbjerg, K. M., Wright, S., Krause-Jensen, J., Krejsler, J. B., Moos, L., Brorholt, G., & Salamon, K. L. G. (2011): *Motivation og mismod effektivisering og stress på offentlige arbejdspladser*. Aarhus Universitetsforlag

Bømler, T. (2008). *Sociale organisationer i en omstillingstid*. Hans Reitzels Forlag.

Bømler, T. (2011). *Fra socialstat til kontrolstat*. Hans Reitzels Forlag.

Bourdieu, P. (1997): *At praktiske grunde – Omkring teorien om menneskelig handlen*. Hans Reitzels Forlag, København

Bourdieu, P. & Wacquant, L. J.D. (1996): *Refleksiv sociologi*. Hans Reitzels Forlag: København.

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2015). *Kvalitative metoder - en grundbog*. 2. udgave Hans Reitzels forlag.

Eide, T., & Eide, H. (2007). *Kommunikation i praksis: Relationer, Samspil og Etik og Socialfagligt arbejde*. Forlaget Klim

Ejersbo, N, Lindeberg, N. H., & Pedersen, L.H (2017): *Dokumentationskrav på dagtilbuds området*, KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning, København

Et speciale om pædagogens oplevelse og
håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Flyvbjerg, B. (2010) ”*Fem misforståelser om casestudiet*”. I Brinkmann, S. & Tanggaard, L.: *Kvalitative metoder (2010)*. Hans Reitzels Forlag

Greve, C. og N. Ejersbo (2013): *Udviklingen i styringen af den offentlige sektor – Baggrundspapir til Produktivitetskommissionen*. Produktivitetskommissionen. København

Hood, C (1991): *A public management for all seasons*. Public Administration

Jacobsen, B., Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2015) *Fænomenologi* :i Tanggaard, L. & Brinkmann, S. *Kvalitative metoder – en grundbog (2015)*. 2. udgave. Hans Reitzels Forlag.

Juul, S. (2012) *Fænomenologi*: i Juul, S. & Pedersen, K.; *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori. En indføring.* (2012) 1. udgave Hans Reitzels Forlag.

Jacobsen, B., Schnack, K., Wahlgren, B. & Madsen, M.B. (2007) ”*Videnskabsteori*” 1 udgave. Gyldendal, København

Krøjer, J., Baagøe, S.N. & Mogensen, K. (2017) *Generations Specifikke forskelle mellem pædagogers faglighed*: i Tidsskrift for arbejdsliv

Kristensen, S. & Krogstrup, H. (1999) *Deltagende observation – introduktion til en forskningsmetode*. Hans Reitzels forlag. København

Kristensen, S. & Krogstrup, H. (2015) *Deltagende observation*. 2. udgange. Hans Reitzels forlag. København

Kvale, S & Brinkmann S. (2009) *Interview. 2. udgave*. Gyldendal akademisk. København

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015) *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag. København

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2016) *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag. København

Et speciale om pædagogens oplevelse og
håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Kamp, A, Hohnen, P, Hvid, H, & Scheller, K. V. (2013) New public management - Konsekvenser for arbejdsmiljø og produktivitet. Skriftserie for CAF

Lipsky, M. (1980) *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individuals in Public Service.* Russell Sage Foundation. New York

Lipsky, M. (2010) *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individuals in Public Service.* Russell Sage Foundation. New York

Mik-Meyer, N. & Villadsen, K. (2007) *Magtens former - Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren.* 1. udgave. Hans Reitzels Forlag: København.

Møller, J. K (2007) *Ledelse af dagtilbud under forandring - fra professions styre til professionel ledelse,* Ledelse & Erhvervsøkonomi

Nørregård-Nielsen, E. (2006) *Pædagoger i skyggen: om børnehavepædagogers kamp for faglig anerkendelse.* Syddansk Universitetsforlag. Odense

Ravn, I. (2008) *Mening i arbejdslivet – definition og konceptualisering.* Tidsskrift for arbejdsliv

Sørensen, E (2008) *Institutionsledere mellem politik og administration:* i Jacob Torfing: *Ledelse efter Kommunalreformen – sådan takles de nye udfordringer.* Jurist og Økonomforbundets Forlag. København

Sasser, M (2016) *Fortolkninger af daginstitutionens indhold og formål I:* Tidsskrift for arbejdsliv

Szulevicz, T. (2015) *Deltagerobservation:* I Brinkmann, S. og Tanggaard, L.: *Kvalitative metoder - en grundbog,* Hans Reitzels forlag, København,

Tufte, P (2011) *Hvad er meningen? – arbejdspraksis og mening i arbejdet i den danske ældrepleje,* Tidsskrift for Arbejdsliv

Et speciale om pædagogens oplevelse og håndtering af krydspres i det pædagogiske felt

Tanggaard L. & Brinkmann S. (2015): *Interviewet. samtalen med forskningsmetoden* i Brinkmann S. & Tanggaard L. *Kvalitative metoder - en grundbog*. 2 udgave. Hans Reitzels forlag, København

Thagaard, T. (2004). Systematik og indlevelse - En indføring i kvalitativ metode. Akademisk Forlag.

Wilken, L. (2011): *Bourdieu for begyndere*. Samfundslitteratur. Frederiksberg

Winter, S & Nielsen, V.L (2008) *Implementering af politik – offentlig forvaltning i Danmark*. Academica. Århus

Link:

Arbejdstilsynet (2015): Afsluttende status for den særlige tilsynsindsats om psykisk arbejdsmiljø inden for daginstitutionsoområdet i 2015. Fra: Arbejdstilsynet.dk (Besøgt 28/5-2019)

<https://arbejdstilsynet.dk/da/tilsyn/tilsynsformer/saerlige-indsatser-psyk/afsluttende-status-daginstitutioner>

BUPL.dk

<https://bupl.dk/artikel/paedagogiske-laereplaner/> - Besøgt den 28/6-2019

(Funktionsbeskrivelse for den daglige pædagogiske Ledelsesopgaver 2019) (Besøgt 28/7-2019)

Funktionsbeskrivelse for Pædagogisk Leder i ... - Esbjerg

[Kommunewww.esbjergkommune.dk/.../Download.aspx?...Pædagogisk+Leder%2FFu...](http://kommunewww.esbjergkommune.dk/.../Download.aspx?...Pædagogisk+Leder%2FFu...)

Bilag:

Bilag 1: Observationsnoter

Bilag 2: transskription

Bilag 3: transskription

Bilag 4: transskription

Bilag 5: transskription

Bilag 6: transskription

Bilag 7: interviewguide