

Mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud

OMFANG – FORSTÅELSER – HOLDNINGER – TILGANGE

Grundlag for udvikling af en normkritisk og normkreativ evalueringskultur
Delrapport 1

Stine Del Pin Hamilton & Marta Padovan-Özdemir

Maj 2020

Program for Samfund og Mangfoldighed, Center for Ledelse, Organisation og Samfund, VIA University College

Kolofon**Redaktion:**

Emma Clarup, Stine Del Pin
Hamilton og Marta Padovan-
Özdemir

Oplag:

1. oplag

Udgivelsestidspunkt:

Maj 2020

Udgiver:

Program for Samfund og
Mangfoldighed, Center for
Ledelse, Organisation og
Samfund, VIA University College

ISBN:

978-87-971733-4-3

Indhold

Resumé	4	Delkonklusion I.....	16
Baggrund for undersøgelsen	5	”Kunsten bliver at få øje på det, vi ikke umiddelbart kan få øje på” - når dagtilbudsledere sætter ord på mangfoldighed og ligestilling	17
Metode	7	Analysestrategi.....	18
Pædagogisk opmærksomhed på mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud – dagtilbudsledernes vurderinger af omfanget	9	Analyse.....	19
Hvordan vurderer dagtilbudslederne graden af mangfoldighed i institutionen mht. gældende diskriminationskategorier?.....	9	Forståelser, holdninger og pædagogiske tilgange.....	19
Hvordan vurderer lederne omfanget af det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling i deres institutioner?.....	11	Normer og værdier i dagtilbuds evalueringspraksis.....	35
I hvor høj grad finder arbejdet med mangfoldighed og ligestilling sted i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan?.....	12	Mangfoldighed og ligestilling som tema i dagtilbuds arbejde med den styrkede pædagogiske læreplan.....	40
I hvor høj grad vurderer dagtilbudsledere, at arbejdet med ligestilling og mangfoldighed kobles til evaluering?.....	14	Modstand og kritik.....	42
Har forhold som institutionstype, institutionsstørrelse, beliggenhed og kommunens størrelse betydning?.....	15	Delkonklusion II.....	45
		Konklusion og anbefalinger	46
		Litteratur	48
		Bilag 1: Baggrundsdata	49

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Resumé

Rapporten, *Mangfoldighed og ligestilling* i dagtilbud præsenterer en kvantitativ og en kvalitativ analyse af en spørgeskemaundersøgelse, der blev foretaget blandt dagtilbudsledere i januar og februar 2020. Formålet med undersøgelsen var at få viden om omfanget og indholdet af det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling i landets dagtilbud.

Spørgeskemaundersøgelsen har karakter af en repræsentativ undersøgelse og skal bruges som afsæt for et større intervenserende forskningsprojekt som undersøger, hvordan ligestilling og mangfoldighed kan indarbejdes i udviklingen af lokale evalueringskulturer ved hjælp af normkritiske og normkreative perspektiver?

Idet implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan fra 2018 aktuelt optager alle landets dagtilbud, har det været et særligt sigte at undersøge arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i relation til de lokale evalueringskulturer, der skal udvikles i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan. To af læringsmålene i den styrkede pædagogiske læreplan indebærer et fokus på mangfoldighed og ligestilling, men undersøgelsen peger overordnet på, at det pædagogiske arbejde med dette fokus ikke er særlig udbredt i landets dagtilbud. Dagtilbudsfeltet ser ikke ud til at have et selvstændigt fagområde og præcist fagsprog for mangfoldighed og ligestilling.

Arbejdet med mangfoldighed og ligestilling "oversættes" og "tolkes" i høj grad ind i andre pædagogiske fokusområder. Således er forståelsen af og holdningen til mangfoldighed og ligestilling præget af en demokratisk-egalitær og liberalistisk værdiorientering. Dette indebærer, at forskelle blandt børn, personale og forældre i nogle tilfælde usynliggøres og i andre tilfælde trækkes isoleret frem. Forskelle synes at blive enten usynliggjort eller fremhævet som en særlig ressource i det pædagogiske arbejde. På den ene side findes således en decideret modstand mod at trække forskelle frem, og på den anden side ses en tendens til at fremhæve nogle enkelte

forskelskategorier så som etnicitet og køn, som kilde til udfordringer såvel som dannelse. Hvis denne praksis foregår tilfældigt og ureflekteret, kan konsekvensen være en normbevarende praksis med usynlig marginalisering og uligestilling af visse børn som følge.

En del institutioner ser dog ud til at være opmærksomme på at inddrage egne normer og værdier som genstand for evaluering, men med et upræcist sprog i bagagen. Få institutioner er i gang med at inddrage mangfoldighed og ligestilling som et fokus i opbygningen af en mere systematisk og lokal evalueringskultur.

Analysen peger på et behov for at beskæftige sig med, hvorfor og hvornår hvilke kategorier – og dermed forskelle - bliver betydningsfulde. Analysen viser et behov for at opdyrke et fagfelt og et fagsprog i praksis i dansk institutionspædagogik, der handler om at få blik for og udvide de normer, der eksisterer og har indflydelse på børnenes handle-, erfarings- og udviklingsrum. I øjeblikket er danske dagtilbud ved at udvikle lokale evalueringskulturer i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan, men det ser ikke ud til at muligheden for at kvalificere arbejdet med mangfoldighed og ligestilling bliver udnyttet i den forbindelse.

Baggrund for undersøgelsen

FN's børnekonvention og handicapkonvention samt Danmarks ligestillingslove danner grundlag for, at dagtilbud i Danmark indeholder et pædagogisk fokus på mangfoldighed og ligestilling. I dagtilbudsloven, som danner det mere specifikke fundament for det pædagogiske arbejde i dagtilbud, har der imidlertid i mange år eksisteret upræcise og vage formuleringer for arbejdet.

Med lovgrundlaget for dagtilbud fra 2018 og hermed indførelsen af "Den styrkede pædagogiske læreplan" står formuleringerne mere klart frem. Her beskrives det, at dagtilbuddets miljø skal planlægges efter en række læringsmål, herunder to mål der danner særligt grundlag for at udfolde et miljø med fokus på mangfoldighed og ligestilling:

Det pædagogiske læringsmiljø skal understøtte, at alle børn udfolder, udforsker og erfarer sig selv og hinanden på både kendte og nye måder og får tillid til egne potentialer. Dette skal ske på tværs af blandt andet alder, køn, social og kulturel baggrund (BEK nr. 968 af 28/06/2018, § 3).

Det pædagogiske læringsmiljø skal understøtte fællesskaber, hvor forskellighed ses som en ressource, og som bidrager til demokratisk dannelse (BEK nr. 968 af 28/06/2018, § 5).

De to mål lægger op til, at institutionen skaber mangfoldige muligheder for børns erfaringsdannelse, hvor børn ikke fastholdes i bestemte roller og positioner, men hvor forskellige muligheder og erfaringer udforskes, ligestilles, værdsættes og aktiveres. Læringsmålene skal indarbejdes i det samlede pædagogiske grundlag i institutionerne, som bl.a. handler om, at "[b]ørn i dagtilbud skal have et fysisk, psykisk og æstetisk børnemiljø, som fremmer deres trivsel, sundhed, udvikling og læring." (LBK nr. 2 af 06/01/2020 § 7 stk. 3). Ovenstående fokus lægger op til, at børn og voksne bliver udfordret til at få øje på hvilke muligheder og rammer, der findes i hverdagen i forhold til børns erfaringsdannelse og mulighedsrum. Dette

indebærer også et fokus på eksisterende og implicitte rammer, værdier og normer, som det kan være svært at få øje på i en travl hverdag i institutionerne.

Denne undersøgelse skal danne grundlag for at udvikle en normkritisk og normkreativ evalueringskultur i dagtilbud, hvilket kan være med til at skærpe fokus på og gøre det muligt at indfri lovgrundlagets intentioner om ligestilling og mangfoldighed.

At anlægge et normkritisk perspektiv handler i vores forståelse om at **få blik for** de regler og forventninger, normer og værdier, som rammesætter det enkelte individs såvel som gruppens handle-, erfarings- og udviklingsrum. Dette som grundlag for at kunne arbejde pædagogisk i institutionens hverdag med at udvide dette rum. Her kan normkreativiteten komme i spil og forstås som arbejdet med at **udvide** normerne og dermed også individets såvel som gruppens handle-, erfarings- og udviklingsrum. Således lægger en normkritisk evaluering grunden for en normkreativ opbygning af nye og mere inkluderende og ligestillende normer og praksisformer.

Samtidig med det øgede fokus på ligestilling er der i dagtilbudsloven (2018) indført krav om lokale og systematiske evalueringskulturer, som skal være med til at sikre lokale forankringer af lovgrundlagets intentioner. En evalueringskultur kan indebære muligheden for systematisk at synliggøre, udforske og udfordre de selvfølgeliggjorte normer og værdier, der eksisterer i dagtilbuddets hverdagsliv.

For at kunne arbejde kvalificeret med en større og intervenerende undersøgelse af begrænsninger og muligheder for udviklingen af en normkritisk og -kreativ evalueringskultur i dagtilbud, ønsker vi med denne spørgeskemaundersøgelse at afdække det pædagogiske arbejdes omfang, forståelser, holdninger og tilgange til mangfoldighed og ligestilling, der aktuelt eksisterer i danske dagtilbud.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Det metodiske og teoretiske grundlag for en normkritisk og – kreativ evalueringskultur vil blive udfoldet yderligere i efterfølgende rapporter og forskningsartikler.

Undersøgelsen er støttet af BUPL's Forskningspulje 2019 – under temaet: Køn, mangfoldighed og ligestilling og forankret i Program for Samfund og Mangfoldighed, Center for Ledelse, Organisation og Samfund, VIA University College.

God læselyst!

Metode

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen har været at belyse omfanget af samt forståelser, holdninger og tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i landets dagtilbud. Vi har desuden været interesserede i, hvordan dagtilbudsledernes vurderinger af graden af mangfoldighed i dagtilbuddet kan forstås i relation til bl.a. institutionernes geografiske beliggenhed, institutionernes evalueringskulturer og implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

Spørgeskemaundersøgelsen har således været adresseret til landets dagtilbudsledere, da vi vurderede, at lederne i landets daginstitutioner har den nødvendige viden og overblik over institutionens arbejde med mangfoldighed og ligestilling, særligt i relation til udviklingen af evalueringskultur og implementering af den styrkede pædagogiske læreplan.

Spørgeskemaet blev udformet med afsæt i følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvordan vurderer lederne omfanget af det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling i deres institutioner?
- Hvordan vurderer dagtilbudslederne graden af mangfoldighed i børne-, forældre- og personalegruppen i forhold til gældende diskriminationskategorier?
- I hvor høj grad finder arbejdet med mangfoldighed og ligestilling sted i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan?
- I hvor høj grad og hvordan vurderes omfanget af arbejdet med koblingen mellem ligestilling, mangfoldighed og evaluering?

- Har forhold som institutionstype, institutionsstørrelse, beliggenhed og kommunens størrelse betydning for ovenstående spørgsmål?

Det elektroniske spørgeskema blev udformet med 35 spørgsmål, der kunne besvares ved at vælge mellem lukkede kategorier. De lukkede kategorier blev i 11 tilfælde suppleret med åbne felter, hvor respondenterne enten skulle eller havde mulighed for at skrive åbne kommentarer til deres besvarelser. Derudover blev respondenterne spurgt, om de ville opgive kontaktinformation, så vi evt. kunne kontakte dem i den videre undersøgelse. Spørgeskemaet blev oprettet i programmet SurveyXact, hvormed den kvantitative data også blev behandlet.

For at komme ud til så mange institutioner som muligt, blev der sendt e-mails med link til spørgeskemaet ud til ledere i alle landets dagtilbud. Vi har dermed haft et mål om at lave en totalundersøgelse. Det viste sig dog svært at fremskaffe en samlet liste over dagtilbudslederes e-mailadresser, da landets kommuner og institutioner organiserer kontaktinformation på mange forskellige måder. I forbindelse med distribuering af spørgeskemaet har vi derfor haft kontakt med BUPL, UVM, KL, EVA og DST for at søge hjælp til dette. Det kunne ikke lade sig gøre at få fat i en samlet og opdateret liste.

Indtil 2014 havde Danmarks Statistik en opdateret liste med mange af dagtilbuddenes og ledernes e-mailadresser. Denne liste har firmaet Alia gjort tilgængelig for os med 3841 registrerede dagtilbud og 2206 e-mailadresser. Siden 2014 er mange institutioner imidlertid sammenlagt, lukket og har skiftet e-mailadresser. Derfor har en studentermedhjælp fundet de resterende adresser ved hjælp af Google-søgninger og kommuners hjemmesider og tjekket nogle af de allerede registrerede 2206 adresser på listen. Dette arbejde var imidlertid begrænset af projektets budgetramme, hvorfor vi ikke har haft en fuldt opdateret liste til distributionen. Vi endte med at have 3367 e-mailadresser på distributionslisten.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Som følge af de beskrevne udfordringer, modtog vi ud af de udsendte e-mails 715 returmails, der handlede om, at e-mailen ikke kunne leveres. Derudover modtog vi e-mails fra personer, der oplyste, at institutioner var lukkede, forkert modtageradresse, at vedkommende havde skiftet arbejdssted, eller at de ikke ønskede at svare pga. travlhed eller andet. I de tilfælde, hvor skemaet endte hos en forkert adresse eller en forkert person, er respondenterne udgået fra datagrundlaget. Derudover var der 218 respondenter, der besvarede undersøgelsen delvist. Nogle af disse skrev til os, at der havde været tekniske udfordringer, som forhindrede dem i at besvare det fulde spørgeskema. Vi var i kontakt med Rambøll, som administrerer SurveyXact, om dette, men de konstaterede ingen fejl.

Undersøgellesperioden foregik fra d. 21. januar 2020 til d. 7. februar 2020. Spørgeskemaet blev udsendt d. 21. januar. Den 28. januar samt 2. februar blev der udsendt e-mails med påmindelse om besvarelse. Lokale BUPL-afdelinger i landet opfordrede ydermere i perioden deres medlemmer til at være opmærksomme på spørgeskemaundersøgelsen.

Samlet set blev spørgeskemaet udsendt til 3367 dagtilbudsledere, hvor 837 udgik fra datagrundlaget. Det vil sige, at 2530 dagtilbudsledere modtog spørgeskemaet. 218 dagtilbudsledere besvarede spørgeskemaet delvist, og 560 dagtilbudsledere gennemførte spørgeskemaet med besvarelse af samtlige spørgsmål. De, der besvarede spørgeskemaet delvist, er registreret i besvarelserne og medregnet som respondenter. Det vil sige, at der er 778 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 31,8%, når de udgåede respondenter modregnes. Svarprocenten varierer dog på de enkelte spørgsmål mellem 31,8% og ned til 22,1% pga. den høje andel af respondenter, der besvarede spørgeskemaet delvist.

Den noget lave svarprocent i undersøgelsen kan ses i lyset af vanskelighederne med at ramme de rigtige e-mailadresser. Vi formoder, at flere e-mailadresser er fejlsendt, ud over dem vi har fået tilbage. Derudover kan den generelle travlhed på

dagtilbudsfeltet, som i perioden for udsendelse af spørgeskemaet særligt handlede om implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan, også have haft negativ indflydelse på svarprocenten. Derudover kan vi i det kvalitative datamateriale (inkl. de e-mails, vi har modtaget) spore en vis modstand mod emnet, hvilket vi udfolder nærmere i den kvalitative analyse i nærværende rapport.

På baggrund af de baggrundsinformationer, som respondenterne har afgivet indledningsvist i spørgeskemaet vedr. region, kommunistørrelse, institutionstype og antal børn i institutionen, vurderer vi, at respondenterne udgør et bredt udsnit af danske dagtilbud. I bilag 1 findes et overblik over fordelingen af de forskellige baggrundsdata.

Ud fra dette datagrundlag og qua de beskrevne distributionsudfordringer, kan vi sige, at spørgeskemaundersøgelsen ikke udgør en totalundersøgelse, som det i udgangspunktet var hensigten. I stedet har den karakter af en repræsentativ undersøgelse, hvilket taler for et statistisk relativt brugbart datasæt. Endvidere udgør de kvalitative besvarelser et yderst righoldigt kvalitativt datagrundlag.

Den kvantitative del af analysen er udført i frekvenstabeller og krydstabeller i SurveyXact, og tal er præsenteret i frekvenser. Den kvalitative del af analysen er foretaget i databehandlingsprogrammet NVivo, hvilket beskrives nærmere på side 18.

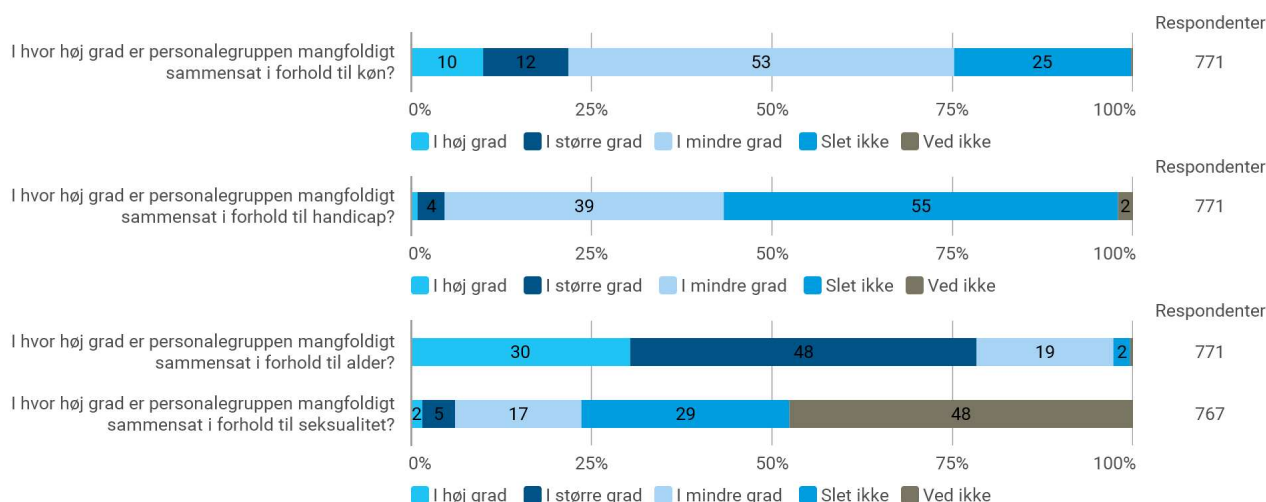
Pædagogisk opmærksomhed på mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud – dagtilbudsledernes vurderinger af omfanget

I den overvejende deskriptive analyse af spørgeskemaundersøgelsens kvantitative datamateriale retter vi fokus mod dagtilbudsledernes vurderinger af dels graden af mangfoldighed i dagtilbuddet, dels omfanget af den pædagogiske opmærksomhed, som gives til mangfoldighed og ligestilling i dagtilbuddenes evalueringsarbejde og implementering af den styrkede pædagogiske læreplan. Afslutningsvis vurderes det, hvorvidt (og hvordan) dagtilbudsledernes vurderinger af ovenstående kan relateres til baggrundsvariablerne. Således er den følgende analyse struktureret omkring fem overordnede undersøgelsesspørgsmål, hvorunder vi beskriver og

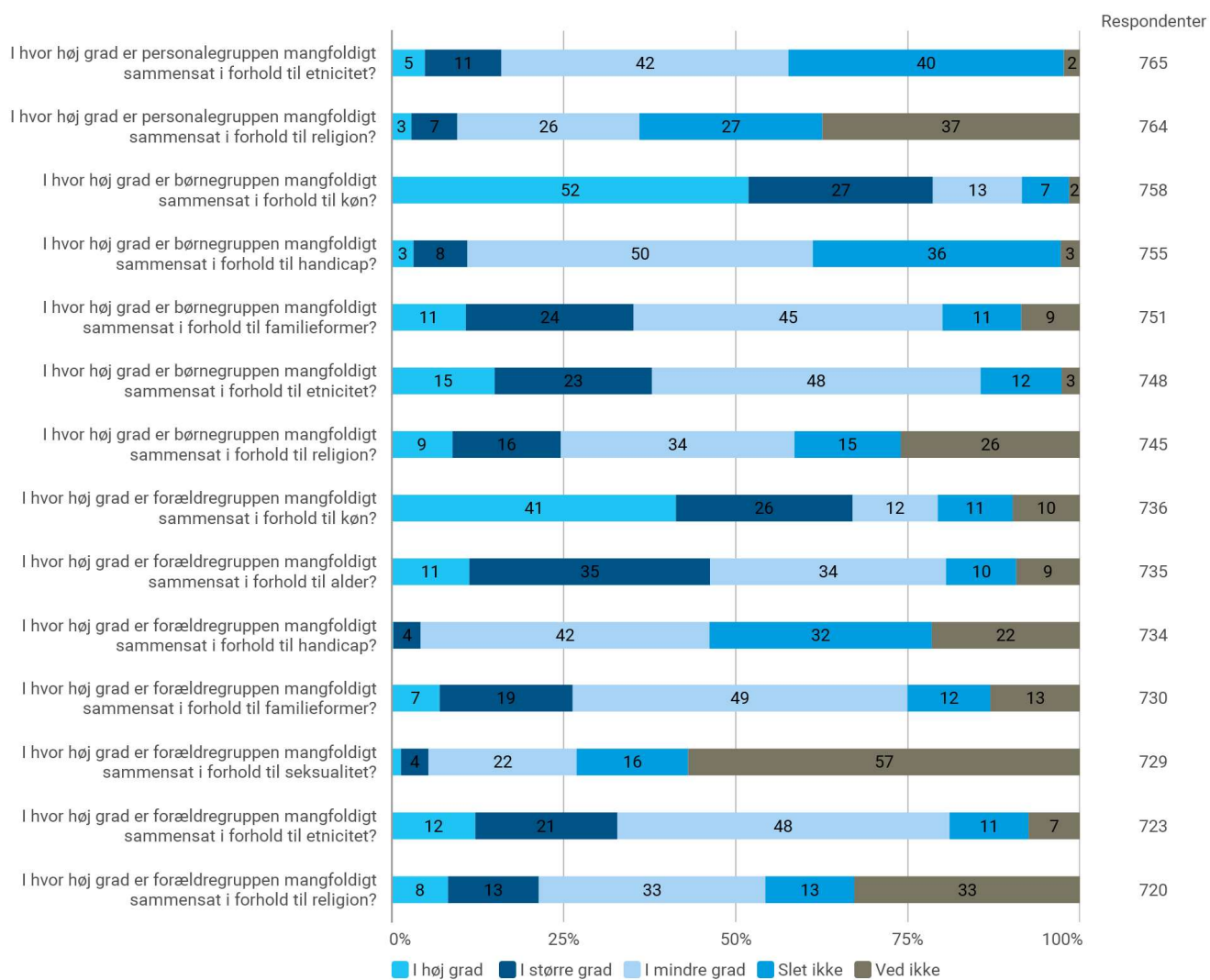
sammenholder dagtilbudsledernes vurderinger på tværs af spørgsmål i spørgeskemaet.

HVORDAN VURDERER DAGTILBUDSLEDERNE GRADEN AF MANGFOLDIGHED I INSTITUTIONEN MHT. GÆLDENDE DISKRIMINATIONSKATEGORIER?

I spørgeskemaet er dagtilbudslederne blevet bedt om at vurdere graden af mangfoldighed blandt institutionens personale, børn og forældre ift. gældende udvalgte diskriminationskategorier – såsom køn, handicap, alder, seksualitet, religion, etnicitet og familieformer.



MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD



Tabeloversigt 1.

I forhold til mangfoldigheden i personalegruppen vurderer dagtilbudslederne, at der er størst mangfoldighed i forhold til alder (78% vurderer, at der er høj eller større grad af mangfoldighed ift. alder), hvorimod der vurderes at være en lav grad af mangfoldighed i forhold til køn, etnicitet, handicap og religion. Kun 5% – 22% vurderer, at der er høj eller større grad af mangfoldighed ift. køn, etnicitet, handicap og religion. I forhold til religion og seksualitet er der en høj procentdel (hhv. 37% og 48%), der svarer, at de ikke ved, hvordan personalegruppen er sammensat på disse områder.

I forhold til mangfoldigheden i børnegruppen vurderer dagtilbudslederne, at der er størst mangfoldighed i forhold til køn. 79% vurderer, at der er høj eller større grad af mangfoldighed iht. til køn. Derimod vurderes der at være en lav grad af mangfoldighed i forhold til handicap. Kun 11% vurderer, at der er en større eller høj grad af mangfoldighed ift. handicap. I forhold til etnicitet, religion og familiefORMER vurderer mellem 25% og 38% af dagtilbudslederne, at der er en høj eller større grad af mangfoldighed i børnegruppen. 26% af lederne svarer dog, at de ikke ved, hvordan sammensætningen ser ud i forhold til børnenes familiefORMER.

Dagtilbudslederne vurderer altså en relativt større mangfoldighed i børnegruppen til sammenligning med personalegruppen.

I forhold til mangfoldigheden i forældregruppen vurderes der at være størst mangfoldighed i forhold til køn og alder. Hhv. 67% og 46% vurderer, at der er høj eller større grad af mangfoldighed, hvorimod der vurderes at være en lav grad af mangfoldighed i forhold til handicap i forældregruppen. Kun 4% af dagtilbudslederne vurderer, at der er større grad af mangfoldighed i forældregruppen ift. handicap. Hvad angår familiefORMER og etnicitet vurderer hhv. 26% og 33% af dagtilbudslederne, at der er større eller høj grad af mangfoldighed i institutionens forældregruppe. I forhold til religion og seksualitet er der en høj procentdel (hhv. 33% og

57%) der svarer, at de ikke ved, hvordan forældregruppen er sammensat ift. disse kategorier.

HVORDAN VURDERER LEDERNE OMFANGET AF DET PÆDAGOGISKE ARBEJDE MED MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DERES INSTITUTIONER?

I spørgeskemaet stillede vi tre spørgsmål, der gav dagtilbudslederne mulighed for at vurdere omfanget af arbejdet med mangfoldighed og ligestilling. Et spørgsmål handlede om lederens oplevelse af institutionen som et sted med tradition for at arbejde med mangfoldighed og ligestilling. Et andet spørgsmål handlede om, hvorvidt dagtilbuddet havde konkrete, nuværende projekter med fokus på mangfoldighed og ligestilling, og et tredje spørgsmål handlede om, i hvor høj grad mangfoldighed og ligestilling bliver tematiseret i forældresamarbejdet.

Samlet set markerer 58% af lederne, at institutionerne i større eller i høj grad har tradition for at arbejde med mangfoldighed og ligestilling, hvor 38% af institutionerne i mindre grad eller slet ikke har tradition for at arbejde med dette fokus.

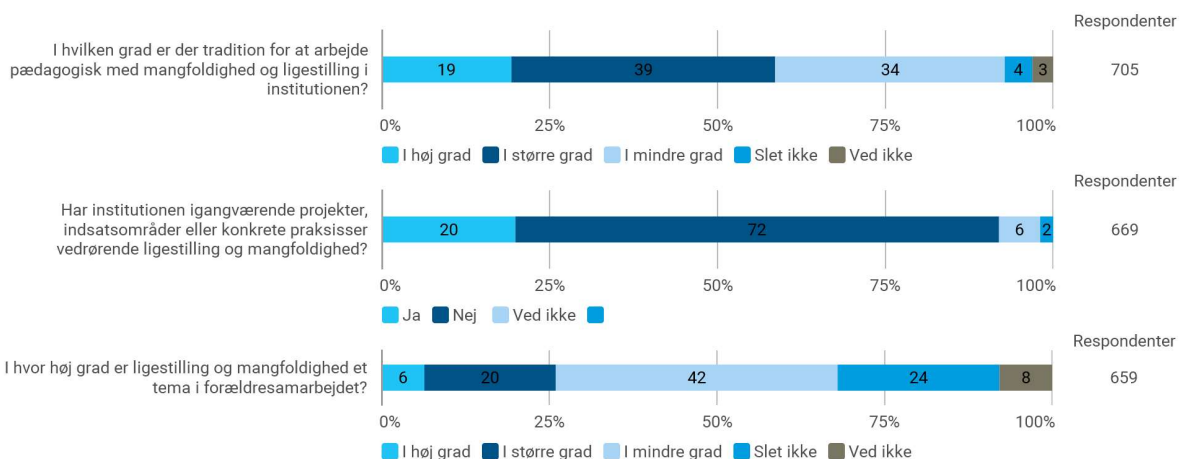
20% af lederne markerer dog, at institutionerne har igangværende projekter, indsatsområder eller praksisser vedrørende arbejdet med ligestilling og mangfoldighed, mens 72% ikke har dette.

Som tema i forældresamarbejdet gør mangfoldighed og ligestilling sig i større eller i høj grad gældende i 26% af institutionerne, mens det vurderes i 66% af institutionerne i mindre grad eller slet ikke at være et tema i forældresamarbejdet.

Der er dermed forskel på, om lederne opfatter institutionen som et sted med tradition for arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, eller om der er igangværende indsatsområder eller praksisser med dette fokus. Lederne vurderer i højere grad, at

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

deres institutioner har traditioner for at arbejde med dette fokus, men til sammenligning vurderer de, at der i lavere grad aktuelt eksisterer konkrete projekter, indsatser og praksisser med fokus på mangfoldighed og ligestilling.

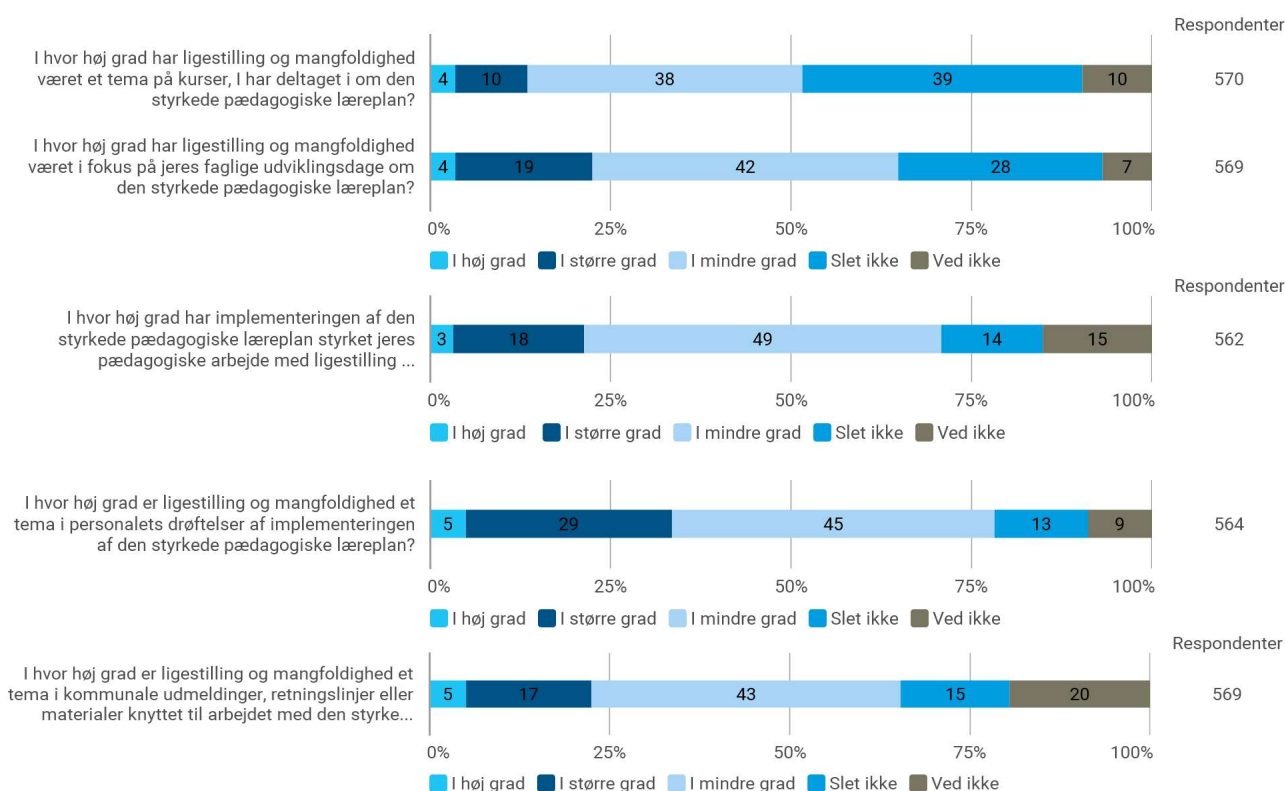


Tabeloversigt 2.

I HVOR HØJ GRAD FINDER ARBEJDET MED MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING STED I FORBINDELSE MED IMPLEMENTERINGEN AF DEN STYRKEDE PÆDAGOGISKE LÆREPLAN?

I spørgeskemaet besvarede dagtilbudslederne spørgsmål om, i hvor stor grad mangfoldighed og ligestilling indgik som temaer på kurser, udviklingsdage og/eller faglige drøftelser om implementering af den styrkede pædagogiske læreplan, samt

om implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan har styrket dagtilbuddets arbejde med mangfoldighed og ligestilling. Vi bad også dagtilbudslederne vurdere, i hvor høj grad mangfoldighed og ligestilling indgik som tema i de kommunale retningslinjer for dagtilbud.



Tabeloversigt 3.

Samlet set vurderer 21% af lederne, at arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan i høj eller i større grad har styrket arbejdet med mangfoldighed og ligestilling. Det tyder på, at der er størst fokus på mangfoldighed og ligestilling i personalets drøftelser af implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan (34% vurderer det i høj eller større grad). Til sammenligning synes mangfoldighed og ligestilling som temaer at fylde meget lidt på de kurser vedr. den styrkede pædagogiske læreplan, deres personale har deltaget i. 77% svarer, at mangfoldighed og ligestilling i mindre grad eller slet ikke har været et tema på kurser.

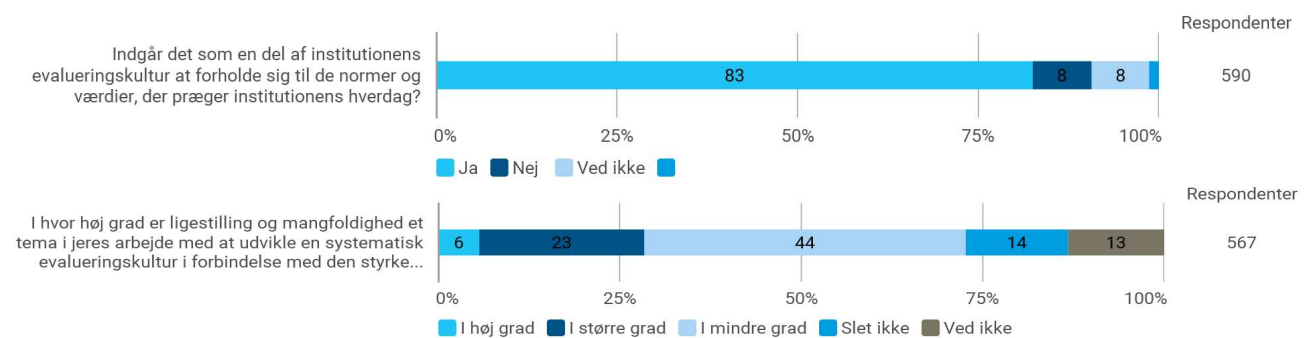
Det kan således ikke undre, at 63% af dagtilbudslederne vurderer, at implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan i mindre grad eller slet ikke har styrket det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling.

22% af lederne angiver, at der i høj eller større grad er fokus på mangfoldighed og ligestilling i kommunale retningslinjer til dagtilbud.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

I HVOR HØJ GRAD VURDERER DAGTILBUDSLEDERE, AT ARBEJDET MED LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED KOBLES TIL EVALUERING?

I spørgeskemaet har dagtilbudslederne skulle forholde sig til, hvorvidt normer og værdier indgår som dimension i institutionens evalueringskultur. I tillæg hertil har vi spurgt dagtilbudslederne, i hvor høj grad de vurderer, at ligestilling og mangfoldighed indgår som tema i udviklingen af deres lokale evalueringskultur – som led i implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan. Disse spørgsmål relaterer sig direkte til forskningsprojektets ambition om at undersøge grundlaget for udviklingen af en normkritisk- og normkreativ evalueringskultur i danske dagtilbud.



Tabeloversigt 4.

83% af lederne angiver, at et fokus på normer og værdier er en del af institutionernes evalueringskultur, hvor kun 8% angiver, at det ikke er. Derimod angiver kun 29% af lederne, at et fokus på mangfoldighed og ligestilling indgår som en del af arbejdet med at udvikle en systematisk evalueringskultur som led i implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

Der synes således at være et solidt og øvet praksisgrundlag for at introducere en normkritisk og normkreativ evalueringskultur i danske dagtilbud, idet langt størstedelen af dagtilbudslederne

angiver, at normer og værdier indgår i institutionens evalueringskultur.

Når 58% af dagtilbudslederne samtidig vurderer, at der kun i mindre grad eller slet ikke arbejdes med mangfoldighed og ligestilling i udviklingen af en lokal evalueringskultur, synes det at rejse spørgsmålet, om hvordan den pædagogiske praksis i danske dagtilbud forbinder mangfoldighed og ligestilling med norm- og værdibaseret pædagogik. Dette spørgsmål nuanceres

yderligere i analysen af dagtilbudsledernes kvalitative kommentarer.

HAR FORHOLD SOM INSTITUTIONSTYPE, INSTITUTIONSSTØRRELSE, BELIGGENHED OG KOMMUNENS STØRRELSE BETYDNING?

Vi har krydset en række baggrundsinformationer med svarresultaterne i undersøgelsen, for at se om der skulle være sammenfald med baggrundsdata på institutionerne (institutionstype, regional beliggenhed, kommunestørrelse, institutionsstørrelse samt om institutionen er en

praktikinstitution) og omfanget af arbejdet med mangfoldighed og ligestilling samt evaluering.

Analyserne viser ingen signifikante sammenfald mellem disse variabler og svarresultaterne. Det ser dog ud til, at der er et lille sammenfald mellem institutionernes størrelse og graden af fokus på ligestilling og mangfoldighed som en del af udviklingen af institutionens evalueringskultur. Her er der nemlig noget, der tyder på, at jo større institutionen er (målt på antal børn og medarbejdere), des større er graden af fokus på mangfoldighed og ligestilling i udviklingen af en lokal evalueringskultur.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

DELKONKLUSION I

Ovenstående analyse viser, at dagtilbudslederne vurderer mangfoldigheden i personalegruppen størst i forhold til alder og mindst i forhold til handicap. I børnegruppen vurderes mangfoldigheden størst i forhold til køn og mindst i forhold til handicap. I forældregruppen vurderes mangfoldighed i forhold til køn og alder størst og mangfoldighed i forhold til handicap mindst.

Når dagtilbudslederne vurderer graden af mangfoldighed ift. kategorien handicap, viser analysen en høj grad af sammenfald mellem personale-, børne- og forældregruppen. Med andre ord vurderes der at være meget få med handicap blandt personale, børn og forældre i danske dagtilbud. Derimod viser analysen, at der ikke overraskende er stor forskel på graden af mangfoldighed ift. kategorien køn, når man sammenligner graden af mangfoldighed i hhv. personalegruppen og børne- og forældregruppen. Hvor dagtilbudslederne vurderer en lav grad af mangfoldighed ift. køn i personalegruppen, vurderer de den modsat til at være høj i børne- og forældregruppen.

Samtidig peger analysen på, at dagtilbudslederne er mindst vidende om omfanget af mangfoldighed i deres institution i forhold til seksualitet og religion i personale-, børne- såvel som forældregruppen. Et resultat som bliver yderligere belyst og diskuteret i den kvalitative analyse.

Knap fire ud af ti institutioner opfatter ikke sig selv som en institution, der har tradition for at arbejde pædagogisk med mangfoldighed og ligestilling, og knap otte ud af ti institutioner har i mindre grad eller slet ikke indsatser, projekter eller praksisser, der handler om ligestilling og mangfoldighed. Seks ud af ti institutioner har i mindre grad eller slet ikke fokus på ligestilling og mangfoldighed i forældresamarbejdet. Analysen tegner således et billede af, at lidt mere end halvdelen af dagtilbudslederne vurderer, at der i mindre grad arbejdes pædagogisk med mangfoldighed og ligestilling.

Dog er der forskel på om lederne opfatter institutionen som et sted med tradition for arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, hvilket de i højere grad gør, og om de vurderer, at institutionen har særlige projekter, indsatsområder eller praksisser vedr. mangfoldighed og ligestilling, hvilket de i mindre grad vurderer.

Kun to ud af ti dagtilbudsledere vurderer, at arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan i høj eller større grad har styrket arbejdet med mangfoldighed og ligestilling. I forhold til arbejdet med implementeringen af læreplanen er der størst fokus på mangfoldighed og ligestilling i personalets drøftelser og mindst fokus på dette i de kurser, der afholdes i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

Langt størstedelen af dagtilbudslederne angiver, at et fokus på normer og værdier er en del af institutionernes evalueringskultur, hvor kun 8% angiver, at det ikke er. Derimod angiver kun 29% af lederne, at et fokus på mangfoldighed og ligestilling indgår som en del af arbejdet med at udvikle en systematisk evalueringskultur i forhold til den styrkede pædagogiske læreplan.

Vi kan ikke påvise nogen signifikante sammenfald mellem arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i forhold til institutionstype, størrelse og beliggenhed. Dog synes analysen at pege på, at jo større institutionen er, des større er fokus på mangfoldighed og ligestilling i det pædagogiske arbejde.

”Kunsten bliver at få øje på det, vi ikke umiddelbart kan få øje på” - når dagtilbudsledere sætter ord på mangfoldighed og ligestilling

I spørgeskemaet gjorde vi det muligt for dagtilbudslederne at anføre uddybende kvalitative svar og kommentarer til deres vurderinger af graden af mangfoldighed i hhv. børne-, forældre- og personalegruppen. Endvidere havde de mulighed for at beskrive deres tradition for at arbejde med mangfoldighed og ligestilling, herunder beskrive igangværende projekter, indsatser eller praksisser, hvor mangfoldighed og ligestilling er i fokus. Dagtilbudslederne havde ligeledes mulighed for at beskrive, hvordan mangfoldighed og ligestilling indgår i forældresamarbejdet. Slutteligt kunne de uddybe, hvordan de forholder sig til normer og værdier i dagtilbuddets evalueringspraksis, samt hvordan mangfoldighed og ligestilling indgår i dagtilbuddets faglige udvikling i forbindelse med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan og udviklingen af en evalueringskultur.

Hensigten med at give dagtilbudslederne uddybende kvalitative svarmuligheder var at få en pejling på eksisterende diskurser om mangfoldighed og ligestilling i dagtilbudsfeltet, som potentielt kunne supplere eller nuancere undersøgelsens normkritiske udgangspunkt og understøtte projektets senere interventioner og observationer i fire dagtilbud.

Idet kommentarfelterne er blevet udfyldt i (overraskende) stort omfang¹ og dermed udgør et rigt empirisk materiale, har vi fundet det interessant og nødvendigt at behandle denne del af spørgeskemaundersøgelsen i en selvstændig analyse.

Formålet med den kvalitative analyse har været dels at sammenholde de kvalitative svar med de kvantitative resultater. Dels at undersøge hvilke forståelser af, holdninger til og strategier for det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling, dagtilbudslederne giver udtryk for – særligt i relation til implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan og udviklingen af lokale evalueringskulturer.

Disse to formål indfries ved at besvare følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvordan beskrives det konkrete pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling, og hvilke forståelser af og holdninger til mangfoldighed og ligestilling giver dagtilbudslederne udtryk for – herunder hvilke normer og værdier der trækkes på?
- Hvordan beskrives det konkrete arbejde med evaluering og hvordan indgår normer og værdier heri, samt hvilke evalueringsforståelser giver dagtilbudslederne udtryk for?
- Hvordan indgår mangfoldighed og ligestilling som tema i dagtilbuddenes faglige udvikling?
- Hvilken modstand mod eller kritik af spørgeskemaets spørgsmål og tematik rejses der af dagtilbudsledere?

¹ Der er tale om i alt 79 siders udprint med skriftstørrelse 10, enkelt linjeafstand.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

ANALYSESTRATEGI

Det kvalitative datamateriale fra spørgeskemaundersøgelsen er blevet kodet med ovenstående undersøgelsesspørgsmål for øje, hvor der for hvert spørgsmål er blevet genereret kodningskategorier, der repræsenterer materialets interne variationer.

I bearbejdningen af den kvalitative data har vi gjort brug af databehandlingsprogrammet NVivo.

I NVivo er hver åbne svarmulighed i spørgeskemaet blevet kodet som en analyseenhed med dertilhørende kvalitativt svarmateriale. I det analyseenhederne således ikke udgøres af individuelle respondenter eller grupper af respondenter, men netop af spørgeskemaets spørgsmålskategorier, har vi valgt ikke at knytte nogen egenskaber eller værdier til analyseenhederne (fx i form af baggrundsinformation om institutionerne). Ligeledes finder vi i den kvantitative analyse ikke signifikans nok i disse sammenhænge. Endvidere fordi vi er mere diskursivt interesserede i de eksisterende forståelser, holdninger og tilgange på tværs af dagtilbudsfeltet.

Spørgsmålene i spørgeskemaet har været relativt komplekse, idet vi har bedt dagtilbudslederne om at vurdere og overveje deres arbejde med mangfoldighed og ligestilling i relation til hhv. evalueringspraksis samt implementering af den styrkede pædagogiske læreplan. Det har haft som konsekvens, at en større del af de kvalitative svar har overlappet spørgsmålskategorier og dermed vores analyseenheder, hvilket vi har kompenseret for ved at kode materialet på tværs af analyseenhederne. De komplekse spørgsmål synes dog at have haft den fordel for undersøgelsen, at de har fremkaldt den kompleksitet, hvormed pædagogiske holdninger, værdier,

normer, dagsordener og praksisformer væver sig ind i hinanden i dagtilbuddenes hverdag. Dette kommer særligt tydeligt frem i indeværende datamateriale i den måde, hvormed dagtilbudslederne "oversætter" eller "genkender" arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i fx inklusionsarbejdet, i deres menneskesyn eller i dannelsen af børnene.

I analysen af det kvalitative datamateriale fra spørgeskemaundersøgelsen har vi været opmærksomme på så vidt muligt at gengive dagtilbudsfeltets diskurser, som de fremstår empirisk i materialet. Derfor har vi anvendt en feltteoretisk analysestrategi, hvormed vi har kunnet etablere "en særlig, systematisk og begrundet orden, der har udsagnskraft" (Madsen 2003:83) om dagtilbudsfeltets originalitet og interne logikker, der i en vis udstrækning kan relateres til bredere pædagogiske og politiske diskurser i Danmark.

Den systematiske og begrundede orden i materialet er fremkommet gennem to analytiske bearbejdninger: 1) åben kodning og 2) aksekodning. I den første fase er det kvalitative materiale blevet kodet åbent og induktivt inden for rammerne af førnævnte undersøgelsesspørgsmål. I anden fase er de åbne koder blevet systematisk og tematisk kategoriseret mhp. at slå de åbne koder sammen, som deler karakteristika og repræsenterer noget af det samme i materialet, men med en vis intern variation.

Resultatet er skematisk fremstillet i kodelister, som bliver præsenteret løbende i nedenstående analyse. Underkategorierne står i rækkefølge, hvor den kategori med flest referencer i materialet står først.

ANALYSE

Den følgende analyse er inddelt i fire dele, hvor vi først behandler dagtilbudsledernes forståelser, holdninger og pædagogiske tilgange til mangfoldighed og ligestilling i pædagogisk praksis. I analysens anden del beskriver og diskuterer vi, hvordan dagtilbudsledere beskriver deres tilgange til evaluering, og hvordan normer og værdier indgår i deres evalueringspraksis. I tredje del af analysen behandles dagtilbudsledernes beskrivelser af, hvordan mangfoldighed og ligestilling indgår i den faglige udvikling og implementering af den styrkede pædagogiske læreplan. Analysen rundes af med at beskrive og diskutere momenter af modstand mod og kritik af selve undersøgelsen, som er kommet frem i diverse kommentarer.

Analysen udpeger tendenser, positioner og diskurser vedrørende mangfoldighed og ligestilling, som de træder frem af dagtilbudsledernes kvalitative besvarelser, som i særdeleshed viser, hvad dagtilbudsledere associerer, når de læser ordene mangfoldighed, ligestilling og evalueringkultur.

Disse tendenser, positioner og diskurser fremstår dog ikke nødvendigvis entydigt i materialet, hvorfor analysen i høj grad bæres frem af en empirisk kompleksitetssensitivitet, som tager kategoriernes interne variationer og overlap alvorligt.

FORSTÅELSER, HOLDNINGER OG PÆDAGOGISKE TILGANGE

Følgende delanalyse beskriver og diskuterer dagtilbudslederens forståelser, holdninger og pædagogiske tilgang i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling.

Forståelser

Det har været muligt at identificere seks kategorier i dagtilbudsledernes forståelser af mangfoldighed på baggrund af de uddybende kommentarer til deres vurderinger af graden af mangfoldighed i børne-, forældre- og personalegruppen.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Kodeliste: Forståelser af mangfoldighed		
Kategori	Definition	Referencer
Diskriminationskategorier	Udsagn hvor dagtilbudsledere gør brug af og/eller fremhæver en eller flere af de gældende diskriminationskategorier (køn, seksualitet, alder, hudfarve, etnicitet, nationalitet, religion, politisk overbevisning, social baggrund) til at beskrive mangfoldigheden i dagtilbuddet.	193
Andre sociale kategorier	Udsagn hvor dagtilbudsledere anvender og/eller fremhæver andre sociale kategorier (levemåde, uddannelsesbaggrund, kompetencer, udsathed, behov, flygtninge/indvandrere, kultur, tosprogethed) til at beskrive mangfoldigheden i dagtilbuddet.	102
Samfundsnormen som benchmarking	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver dagtilbuddets mangfoldighed ved at holde den op imod gældende samfundsnormer som fx dansk etnicitet, heteroseksualitet, kernefamilieform eller middelklasse.	24
Lokalområdet	Udsagn hvor dagtilbudsledere forstår og beskriver dagtilbuddets mangfoldighed som afhængigt af lokalområdets demografi.	23
Mangler viden om	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for ikke at have viden om eller indsigt i dagtilbuddets mangfoldighed i børne-, forældre-, eller personalegruppen.	16
"Vi har dem, vi har"	Udsagn hvor dagtilbudsledere ikke gør brug af sociale kategorier til at beskrive dagtilbuddets mangfoldighed.	4

Ikke overraskende benytter dagtilbudslederne sig primært af gældende diskriminationskategorier (køn, seksualitet, alder, hudfarve, etnicitet, nationalitet, religion, politisk overbevisning og social baggrund) til at beskrive mangfoldigheden i dagtilbuddet. Det er nemlig disse kategorier, som de blev bedt om at vurdere graden af mangfoldighed efter i spørgeskemaet. Dog har vi ikke spurgt til kategorien "social baggrund", hvilket bemærkes af enkelte dagtilbudsledere, som netop fremhæver "social baggrund" som et vigtigt forskelsparameter i børne- og forældregruppen. De fleste dagtilbudsledere, der beskriver mangfoldigheden ved hjælp af socioøkonomiske variabler, benytter sig dog af referencer til lokalområdet, som institutionen ligger i: *"Denne lille 3-6 års institution er beliggende i et villakvarter, og dette mener vi kan ses på forældrenes ressourcer, børnenes fremmøde, m.m. Det er en ret homogen forældregruppe og børnegruppe."* Dette er også

grunden til, at "Lokalområdet" figurerer som en selvstændig kategori.

Det er værd at bemærke, at lokalområdet også bruges til at forklare, at børne- og forældregruppen er enten meget homogen eller meget heterogen. I andre tilfælde refereres der til lokalområdet med henblik på at forklare, at institutionen ikke har nogen indflydelse på graden af mangfoldighed, da de bliver tildelt de børn og familier, som netop bor i lokalområdet. Dette argument kommer særligt til udtryk i holdningen om, at "mangfoldighed er et vilkår" (se nedenstående kodeliste vedr. holdninger til mangfoldighed).

De numerisk mest eksplicit anvendte diskriminationskategorier i dagtilbudsledernes kommentarer til graden af mangfoldighed er religion, etnicitet, nationalitet, hvor religion ofte knyttes til

etnicitet eller nationalitet. Dette er interessant set i lyset af, at langt over halvdelen af dagtilbudslederne vurderer, at der er en mindre grad af etnisk mangfoldighed og en tredjedel slet ikke kender til personalets, børnenes eller forældrenes religion. Og alligevel fremhæver de netop religion, etnicitet og nationalitet som kategorier, der giver mening at beskrive dagtilbuddets mangfoldighed med.

Seksualitet og køn fremhæves også relativt meget i kommentarerne til graden af mangfoldighed. Disse kategorier bruges dog i mindre grad til at beskrive mangfoldigheden og i højere grad til at forklare, at seksualitet ikke er noget, man kan eller bør vide til, da det er et privat spørgsmål: *"Vi går ikke og spørger hverken medarbejdere eller forældre om deres seksuelle, religiøse eller familiesammensætningspræferencer."*

Vi ser altså i materialet en tendens til en tabuisering eller privatisering af særligt seksualitet og religion. Denne tendens understøttes af kategorien "mangler viden om", hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at de ikke kender til børn og forældres seksualitet eller religion. Kategorien "vi har dem, vi har" kan forstås som en variation af den tendentielt tabuiserede omgang med diskriminationskategorier til beskrivelse af mangfoldigheden i dagtilbuddet, hvor enkelte dagtilbudsledere eksplicit markerer, at de ikke ser børn og forældre gennem disse kategorier: *"En forældre er en forældre, uanset om man er mor eller far"*.

Når køn fremhæves i kommentarer sker det som oftest i relation til personalegruppen, hvor det markeres, hvordan opgaverne bliver fordelt mellem mænd og kvinder, og/eller om der rekrutteres mhp. en ligelig sammensætning af mænd og kvinder i personalegruppen. Dette må ses i relation til, at dagtilbudsledere vurderer en lav grad af kønnet mangfoldighed i personalegruppen og høj grad af kønnet mangfoldighed i børne- og forældregruppen.

Øvrige diskriminationskategorier som alder, handicap, hudfarve og politisk orientering nævnes, men i mindre grad.

Til gengæld introducerer dagtilbudslederne en række andre kategorier til at beskrive mangfoldigheden i dagtilbuddene. Muligvis fordi *"mangfoldighed handler i min optik i høj grad om meget mere end etnicitet, seksualitet, handicap m.m."*, som en dagtilbudsleder skriver i en kommentar. Herved trækker en stor del af dagtilbudslederne på et bredt mangfoldighedsbegreb, hvor både de synlige diskriminationskategorier, såvel som mere usynlige beskrivelseskategorier indgår og "kan tænkes at have indflydelse på, hvordan mennesker fungerer i en arbejdssituation" (Just og Skovborg 2008:6) eller pædagogisk kontekst.

Af disse andre kategorier er det særligt familieformer, kultur, tosprogethed og behov, som dagtilbudslederne nævner i deres beskrivelser af mangfoldigheden. Når familieformer nævnes, er det enten i sammenhæng med, at det vurderes, at det primært er kernefamilier, der er repræsenteret i dagtilbuddet, eller at man i den pædagogiske praksis favner og taler om forskellige familieformer med børnene.

Kulturkategorien indgår i sammenhænge, hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan der iværksættes forskellige kulturaktiviteter med børn og forældre, hvilket ofte også knyttes til markering af religiøse højtider, fordi dagtilbuddet har børn og forældre med anden etnicitet/nationalitet end dansk og anden religion end luthersk-kristen.

Hvor tosprogskategorien i høj grad bliver brugt til at angive den procentvise andel af tosprogede børn, bruges behovskategorien i højere grad til at angive, hvorledes der tages udgangspunkt i eller hensyn til det enkelte barns eller den enkelte families behov: *"hvis et barn har brug for at kigge på, inden selve aktiviteten udføres, så gives der plads og mulighed for det."*

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

På tværs af dagtilbudsledernes brug af forskellige kategorier til at beskrive eller kommentere graden af mangfoldighed træder der en særlig komparativ form frem i materialet, som optræder i kategorien "samfundsnormen som benchmarking". Her er der tale om dagtilbudsledere, der forstår og beskriver mangfoldighed ud fra og i sammenligning med de herskende samfundsnormer i Danmark, som omfatter middelklasse, dansk etnicitet, hvidhed, heteroseksualitet og kernefamilier. Dette kommer tydeligt frem i dette udsagn:

Vi er en ret leverpostejsfarvet institution ude på landet, hvor de mest eksotiske familier kommer fra Ukraine/Østeuropa. ☺ Vi har et enkelt homoseksuelt forældrepar samt et delvist fysisk handicappet barn, så der er ikke så meget, der stikker ud her. ☺

I denne forståelse bliver mangfoldighed til alt det, der "stikker ud" fra samfundsnormen og det, der antages at være det normale. Samme mangfoldighedsforståelse kommer til udtryk mere implicit i følgende udsagn: "Vi er et helt almindeligt dansk dagtilbud." Her markeres det ikke, hvad der "stikker ud", men der trækkes på en selvfølgelig forståelse af hvad, der defineres som almindeligt – og dermed normalt og normen, hvorved "vi alle" ved, hvad dette helt almindelige danske

dagtilbud ikke indeholder, nemlig bl.a. over- eller underklasse, anden etnicitet end dansk, brun hudfarve, homoseksualitet eller regnbuefamilier.

Analysen af dagtilbudslederes forståelser og beskrivelser af mangfoldighed synes således at pege på, at forskellige sociale kategorier tilskrives forskellig pædagogisk værdi. Hvor kategorierne som seksualitet og religion ofte står i sammenhænge, hvor de tabuseres, synes kategorierne familieformer, køn og kultur at fremstå i sammenhænge, hvor de gøres til genstand for pædagogiske aktiviteter. Kategorier som alder, handicap, tosprogethed, behov, udsathed og flygtninge/indvandrere fremstår derimod i sammenhænge, som pædagogisk handler om at hjælpe, støtte eller kompensere. Endvidere peger analysen på, at mangfoldigheden ofte ikke betragtes som en del af normen eller flertallet, men derimod som noget, der udgøres af afvigende minoriteter (Staunæs 2006).

På denne måde rejser analysen af dagtilbudsledernes forståelser og beskrivelser spørgsmålet om, hvorfor og hvornår hvilke kategorier – og dermed forskelle – får lov at gøre en forskel i det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling.

Holdninger

Hvordan forskelle og dermed mangfoldighed får lov til at gøre en forskel i pædagogisk praksis i danske dagtilbud, kommer vi

lidt nærmere ved at kigge på dagtilbudsledernes forskellige holdninger til mangfoldighed.

Kodeliste: Holdninger til mangfoldighed		
Kategori	Definition	Referencer
Menneskesyn	Udsagn hvor dagtilbudsledere henviser til dagtilbuddets grundlæggende menneskesyn som en måde at fortolke og forholde sig til mangfoldighed og ligestilling.	93
Mangfoldighed som en berigelse	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at de anser mangfoldighed for at være en styrke og ressource for børnenes dannelse og opbygningen af fællesskabet i dagtilbuddet.	32
Mangfoldighed som en udfordring	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at dagtilbuddets mangfoldighed forårsager udfordringer eller kræver omstilling i det pædagogiske arbejde.	8
Mangfoldighed som mål	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at de tilstræber en øget grad af mangfoldighed i deres børne-, forældre- og medarbejdergruppe.	7
Mangfoldighed som vilkår	Udsagn hvor dagtilbudsledere anser mangfoldighed for at være et objektive vilkår for det pædagogiske arbejde, som de og deres pædagogiske medarbejdere ikke har indflydelse på.	7
"Mangfoldighed er ikke et problem"	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at de ikke anser mangfoldighed for at udføre et problem eller udfordring.	3
Mangfoldighed som værdi	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed indgår som værdi i dagtilbuddets værdigrundlag.	3
"Der findes også god pædagogik uden mangfoldighed"	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at et dagtilbud ikke behøver at være mangfoldigt for at kunne bedrive god pædagogik.	1

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Som det tydeligt fremgår af ovenstående kodeliste, er det menneskesynet, som langt de fleste dagtilbudsledere refererer til, når de giver udtryk for deres holdning til mangfoldighed. Gennemgående for materialet synes dagtilbudslederne at trække på et grundlæggende demokratisk-egalitært menneskesyn, som dog udtrykkes med variationer: De fleste forholder sig til mangfoldighed gennem udsagn om, at *"Alle er lige meget værd"*. Sådanne udsagn står enten alene eller følges op af udsagn om, at *"alle er velkomne i vores fællesskab"*, eller at *"vi tager udgangspunkt i, at alle mennesker er lige. Det har intet med hudfarve, handicap eller størrelse [at gøre]"*. Hvor forskelle i sidstnævnte udsagn udviskes i lighedens navn, så er der også dagtilbudsledere, der omvendt formulerer det egalitære menneskesyn i forskellighedens navn: *"Hvert barn bliver behandlet ens ved, at blive set forskelligt."* Dagtilbuddets menneskesyn har altså ganske givet betydning for, hvordan man forholder sig til mangfoldighed og ligestilling i den pædagogiske praksis.

Færre dagtilbudsledere giver eksplicit udtryk for, hvilken holdning de har til mangfoldighed i børne-, forældre- og personalegruppen. Af dem, der gør, anser langt de fleste mangfoldighed for at være en berigelse. I denne holdning til mangfoldighed synes der at være en form for utilitarisme på spil, idet dagtilbudslederne udtrykker, at mangfoldigheden kan bruges som fx vidensressource i forskellige kulturaktiviteter eller som et bidrag til børnenes dannelse i fællesskabet:

Vi ser mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage til, at vi (børn, personale og forældre) får en masse viden om andre måder at leve på, andre måder at tænke og forstå verden, ligesom det giver grundlag for nye erfaringer og perspektiver på hinanden og på verden. Vi ser mangfoldighed som en forudsætning for demokratisk dannelse.

Der er dog også en enkelt dagtilbudsleder, der udtrykker en holdning om, at *"vi skal altså ikke til at dunke hinanden i hovedet med, om vi har homoseksuelle forældre eller kristne børn ... man kan godt blive en god borger, uden at have mødt al mangfoldighed hele tiden."* Denne holdning er interessant i lyset af tendensen til, at mangfoldighed bliver forstået og beskrevet som noget ydre og uden for normen, hvilket ligger implicit i udsagnet om, at mangfoldigheden ikke er til stede, men at der alligevel kan bedrives god pædagogisk dannelse. Samtidig peger holdningen på, at feltet for mangfoldighed og ligestilling i høj grad er politiseret og vækker stærke følelser, fordi det går tæt på grundlæggende værdier i socialiseringen og dannelsen af børn.

Omvendt kan man stille spørgsmålet, om man med det brede mangfoldighedsbegreb overhovedet kan tale om ikke-mangfoldige dagtilbud, når det brede mangfoldighedsbegreb ud over de gældende diskriminationskategorier også forholder sig til mangfoldighed mht. fx kompetencer, erfaringer eller personlighed (Just og Skovborg 2008:6).

Andre dagtilbudsledere udtrykker en klar holdning om, at mangfoldighed er en udfordring for den pædagogiske praksis, særligt når det drejer sig om etnisk, kulturel eller religiøs mangfoldighed: *"de kulturelle forskelle kan til tider være en udfordring med krav fra forældre om eksempelvis: - at tolk skal være en kvinde"*. Andre er bekymrede over, at de *"er en institution der bliver omtalt negativt, grundet vores store mangfoldighed - stærke familier vælger os fra, de vælger den private institution."* På den anden side italesættes udfordringen også som et spørgsmål om, *"hvordan vi kan rumme mangfoldigheden i fællesskabet"*, eller at en øget mangfoldighed kræver pædagogisk omstilling: *"Der er de sidste år sket en ændring i børnegruppen, således at mangfoldigheden er blevet større. Det betyder at personalegruppen er i gang med en pædagogisk omstillingsproces."*

Når dagtilbudsledere således forholder sig til mangfoldighed som en udfordring, trækker de på forståelsen af, at mangfoldigheden er noget ydre – uden for normen, det normale, flertallet eller det, man er vant til.

På den anden side har andre dagtilbudsledere brug for klart at markere, at de ikke mener, at mangfoldighed er et problem. Sådanne udsagn suppleres ofte af holdningen om, at mangfoldighed blot er et objektivt vilkår i den pædagogiske praksis, og ikke noget man i den pædagogiske praksis kan eller skal styre.

Få dagtilbudsledere udtrykker en holdning om, at mangfoldighed er et mål i sig selv, og som kan nås ved fx at øge en mangfoldig sammensætning i forældre- og personalegruppen eller gøre mangfoldighed til *“en del af vores vision for lege/læringsmiljøer”*. Ligeså få dagtilbudsledere giver udtryk for, at mangfoldighed er en del af værdigrundlaget: *“Vi arbejder med mangfoldighed i det daglige. Mangfoldighed er en af vores værdier sammen med nysgerrighed.”*

På baggrund af denne holdningsanalyse synes det forsvarligt at sige, at dagtilbudsledernes holdninger til mangfoldighed i udpræget grad trækker på en demokratisk-liberalistisk værdiorientering. Det betyder, at alle uanset forskelligheder betragtes som lige, og at den iboende forskellighed bruges til at optimere fællesskabet og børnenes dannelse med udgangspunkt i det enkelte individ (Broström, Hansen, og Skriver Jensen 2017). Det betyder samtidig, at dagtilbudsledernes holdninger til mangfoldighed i ringe grad

eller slet ikke refererer til en forståelse af magt og social (u)retfærdighed i et majoritets-/minoritetsperspektiv (Bruun 2016).

Pædagogiske holdninger til mangfoldighed udstikker således rammen for de mere konkrete pædagogiske tilgange i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, hvilket bliver udfoldet i næste afsnit.

Pædagogiske tilgange

Dagtilbudsledernes beskrivelser af og kommentarer til det konkrete pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling udgør et langt mere righoldigt materiale end deres udsagn om forståelser af og holdninger til mangfoldighed. Udsagn om pædagogiske tilgange til mangfoldighed og ligestilling spejler i vid udstrækning dagtilbudsledernes forståelser og holdninger til mangfoldighed. Men de viser også en stor grad af kompleksitet og variation i omsætningen af forståelser og holdninger i konkret pædagogisk praksis. Der er selvfølgelig nogle stærke tendenser i de pædagogiske tilgange, som dagtilbudslederne beskriver, men den lange liste af kategorier viser også, at der eksisterer mange forskellige måder at gribe arbejdet med mangfoldighed og ligestilling an i dansk dagtilbudspraksis.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Kodeliste: Pædagogiske tilgange til mangfoldighed og ligestilling		
Kategori	Definition	Referencer
Forskellighedspædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan dagtilbuddet arbejder med forskelligheder ved fx at være nysgerrige på hinandens forskelligheder og derigennem at få viden om og forståelse for forskelligheder.	188
"Det fylder ikke"	Udsagn hvor dagtilbudsledere tilkendegiver at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling ikke fylder i deres dagligdag, fordi de fx ikke synes, at der er nogen udfordringer i den retning, eller fordi det ikke optager dem fagligt.	160
Repræsentation og sammensætning	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for at håndtere mangfoldighed og ligestilling som et spørgsmål om repræsentation og sammensætning af forskellige mennesker i børne-, forældre- og personalegruppen.	125
Tema i forældresamarbejdet	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for at arbejde med mangfoldighed og ligestilling som en tematik i forældresamarbejdet.	124
Formidling af normer og værdier	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling i forældresamarbejdet handler om at formidle institutionens værdier og normer til forældrene.	41
Tema i forældrebestyrelse og forældreråd	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling har været, er eller kommer på dagsordenen ved møder i forældrebestyrelsen og/eller forældrerådet.	30
Tema på forældremøder og forældresamtaler	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling har været, er eller kommer til at være et punkt på dagsordenen til forældremøder eller forældresamtaler.	20
Forældreinddragelse	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling i forældresamarbejdet handler om at inddrage forældrene i dagtilbuddets drøftelser og aktiviteter.	15
Et perspektiv på forældresamarbejdet	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling indgår i deres forståelse af og tilgang til forældresamarbejdet.	7
Tolkning	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling handler om at sikre tolkning til de forældre, der har brug for det.	7
Dialogisk forældresamarbejde	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver en dialogisk tilgang til forældrene, når det handler om at forstå og forene hhv. institutionens værdier og normer og forældrenes værdier og normer.	4
Rummelighedspædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling med henvisning til pædagogiske begreber som respekt, rummelighed, anerkendelse og tolerance.	102
Politikker	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at institutionen har eksplicite politikker, retningslinjer eller tydelig faglig bevidsthed om, hvordan de arbejder med mangfoldighed og ligestilling.	74
Inklusion	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling hører ind under inklusionsarbejdet og herunder den pædagogiske balance mellem individet og fællesskabet.	60
Ligestillingspædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan dagtilbuddet ikke gør forskel på børnene uanset baggrund og arbejder med at give alle børn lige muligheder.	57

Individ-afstemt pædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan de ønsker at undgå kategoriseringer og i stedet anlægger et holistisk fokus på individet, som det pædagogiske arbejde stemmes efter.	50
Demokratisk dannelse	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i form af den demokratiske dannelse af børnene.	49
Ad hoc	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at der arbejdes med mangfoldighed og ligestilling, når situationen, barnet eller forældrene kræver det.	44
Kompenserende pædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan pædagogerne kompenserer for det, der skiller sig ud fra majoritetens normramme, fx i form af kosthensyn eller hjælpeforanstaltninger.	42
Bare dagligdag	Udsagn hvor dagtilbudsledere fremstiller arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som en selvfølgelig, naturlig eller implicit del af dagligdagen.	40
Event-pædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan der arbejdes med mangfoldighed og ligestilling i afgrænsede og tematiserede perioder, aktiviteter eller arrangementer.	31
Konceptpædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling hører ind under forskellige pædagogiske koncepter som fx Fri for mobberi, ICDP eller Marte Meo.	28
Strategisk blindhed	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at man i dagtilbuddet bevidst ikke ser, arbejder med eller tilskriver forskelligheder nogen betydning i det pædagogiske arbejde.	24
Deltagelsespædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan dagtilbuddet arbejder med at skabe lige og alsidige deltagelsesmuligheder for børnene.	24
Kønskritisk pædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan pædagogerne arbejder med at udfordre kønsstereotyper i den daglige praksis.	14
Normkritisk pædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver dagtilbuddets arbejde med mangfoldighed og ligestilling som normkritik	9
Sprogbevidst pædagogik	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, at pædagogerne bevidst arbejder med deres sprog og intonation i omgangen med børnene, således at sproget ikke virker marginaliserende eller ekskluderende.	7
Danske normer og værdier	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling kommer til udtryk ved at holde fast på danske normer og værdier som rettesnor i det pædagogiske arbejde.	5
"Plejer er godt"	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at traditionelle dyder som ordentlighed virker i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling.	4
Socialt ansvar	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i form af institutionens forsøg på at tage et socialt ansvar overfor fx mindre velstående familier eller ved at ansætte medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet.	3

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Som det fremgår af referencetallene i ovenstående kodeliste kan de altdominerende pædagogiske tilgange i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling beskrives som hhv. "forskellighedspædagogik" eller ved udsagnet "det fylder ikke". Disse to kategorier af tilgange kan samtidig siges at være hinandens diametrale modsætninger. Sidstnævnte kategori repræsenterer altså en stor del af den danske dagtilbudspraksis, som vurderer, at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling enten ikke fylder særlig meget i pædagogernes bevidsthed eller praksis, eller ikke finder det relevant eller ikke har tradition for at arbejde med mangfoldighed og ligestilling. Fx skriver en dagtilbudsleder:

Det har aldrig været et emne, der har haft relevans. Vi er en lille institution med få børn og forældre og personaler, og det vigtigste har været, at der er god kemi mellem personalet og forældrene, end vigtigheden f.eks. i om det er en ung eller ældre pædagog, der er i huset.

Hvad der betinger den gode kemi står i det uvisse, men udsagnet er en klar markering af, at mangfoldighed og ligestilling – og herunder forskelligheder – ikke betragtes som pædagogisk relevante aspekter af dagligdagen i dagtilbuddet.

Modsat fremstilles arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som en dyrkelse af forskelle inden for kategorien "forskellighedspædagogik". Dette kommer til udtryk som art "pædagogisk turisme" i dagtilbudsledernes udsagn, hvor man tager på fx hjemmebesøg "for at se noget forskelligt, og lege med hinandens legetøj, se på ligheder og forskelle" eller afholder national-kulturelle aktiviteter, hvor "[d]er tages udgangspunkt i ansattes, børns og forældres ophav. Dette gøres ved at afholde projekter, hvor man går i dybden med forskellige nationaliteter. Det være sig mad, traditioner, danse osv., som giver indblik i forskellige kulturer."

Denne såkaldte pædagogiske turisme er derfor som oftest at finde i kategorien "Event-pædagogik", hvor dagtilbudsledere

beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som noget, der er afgrænset til særlige begivenheder eller afgrænsede tematiske forløb i institutionens årshjul: "Vi fejrer en lang række mærkedage, som knytter sig til de forskellige religioner vi har repræsenteret" eller "vi har en årlig temamåned omkring familie - min familie - familieformer m.m."

Den forskellighedspædagogiske tilgang kommer ligeledes til udtryk ved, at pædagogerne opfordrer børn og forældre til at være nysgerrige på hinanden og derigennem stimulerer italesættelsen og samtalen om forskelligheder: "det er vigtigt for os, at være nysgerrige på hinandens og på andre kulturer, da det skaber en bedre forståelse." Ofte italesættes denne dyrkelse af forskelligheder i relation til opbygningen af fællesskabet: "vi bruger gerne os selv som voksne som eksempel på, hvordan man kan være forskellige og stadig indgå på lige fod i fællesskabet."

Dette fokus på forskelligheder i fællesskabet kommer også til udtryk, i de pædagogiske tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, hvilke dagtilbudsledere beskriver som arbejdet med repræsentation og sammensætning i børne-, forældre- og personalegruppen. Når det kommer til at sammensætte børnegrupper, er der som oftest fokus på køn og alder: "Børnene blandes i grupper, hvor der leges på tværs af køn og alder." Samme kategorier gør sig gældende i rekruttering af medarbejdere, hvor det dog også i flere udsagn nævnes, at ansættelsen først og fremmest sker på baggrund af kvalifikationer og sekundært med hensyntagen til en mangfoldig personalesammensætning. Hertil bemærker enkelte dagtilbudsledere, at "[v]i MÅ jo ikke eksempelvis spørge ind til seksualitet [og] religion, når vi ansætter." Den modsatte overvejelse om, hvordan man undgår bias og dermed kommer til at rekruttere skævt ift. diskriminationskategorier, nævnes ikke af nogen dagtilbudsledere i det samlede materiale.

Køn, alder og kompetencer gør sig ligeledes gældende i sammensætning af forældrebestyrelsen, men etnicitets-, kultur- og religionskategorierne dukker også op, som pejlemærker for en mangfoldigt repræsenteret og sammensat forældrebestyrelse.

En underliggende logik inden for den pædagogiske tilgang med fokus på repræsentation og sammensætning er ideen om, at børnene skal have forskellige voksne rollemodeller at spejle sig i: *"Vi arbejder bevidst med den voksne som efterlignelsesværdig og rollemodel. Samtidig har vi en bredt sammensat medarbejdergruppe, hvor forskelle i holdning, fremtoning mv. gerne må tydeliggøres."*

Idet vi har spurgt særskilt til, i hvor høj grad mangfoldighed og ligestilling indgår i dagtilbuddenes forældresamarbejde, fremtræder det som et sted i den pædagogiske praksis, hvor der synes i særlig grad at være en opmærksomhed på mangfoldighed og ligestilling. I langt de fleste af dagtilbudsledernes udsagn markeres det ved, at det har været, er eller vil være et diskussionsemne på møder i forældrebestyrelsen og forældreråd eller på forældremøder, uden at det bliver yderligere forklaret eller beskrevet.

Til gengæld står kategorien om "formidling af normer og værdier" i forældresamarbejdet ganske fremtrædende og tydeligt beskrevet i dagtilbudsledernes udsagn: *"Vi fortæller forældrene om, hvordan vi arbejder med ligestilling og forsøger at gå ind i snakke, hvis forældrene giver udtryk for meget køns-stereotype holdninger."* Formidlingen af normer og værdier som en måde at arbejde med mangfoldighed og ligestilling sker altså dels gennem orientering om det daglige pædagogiske arbejde med børnene, og dels som en pædagogisk argumentation for dagtilbuddets værdier og normer, som det ønskes, at forældrene retter sig efter:

[Vi] taler om vigtigheden [af], at forældrene ikke kun ser deres eget barn, men ser deres barn som en vigtig del af gruppen/fællesskabet, og der skal være

plads til forskellighed, og at der tages særlige hensyn til de børn, der har behov for noget særligt.

Kun enkelte dagtilbudsledere beskriver en dialogisk tilgang til mangfoldighed og ligestilling i forældresamarbejdet. Dette kunne tyde på, at der ikke er særligt udbredt praksis for at skabe rum for forhandling af normer og værdier, når det kommer til spørgsmål om mangfoldighed og ligestilling i forældresamarbejdet i danske dagtilbud, men at der snarere er tale om en overvejende envejsformidling.

Nogle dagtilbudsledere beskriver dog forældreinddragelse som en pædagogisk tilgang til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling: *"Vi inddrager alle forældre i vores arbejde, ex. angående religion og kultur."* Forældreinddragelsen som pædagogisk tilgang handler dog ikke om at invitere til dialog og forhandling om dagtilbuddets normer, værdier og måder at gøre tingene på, men snarere som i forskellighedspædagogikken at drage nytte af forældrenes viden og kompetencer.

To mindre kategorier i forældresamarbejdet omkring mangfoldighed og ligestilling er "tolkning" og "et perspektiv på forældresamarbejdet". Hvor brug af tolkning i forældresamarbejdet fremtræder som en kompenserende tilgang til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, er anlæggelsen af mangfoldighed og ligestilling som et perspektiv på forældresamarbejdet langt mere faciliterende:

Vores forældresamarbejde og arbejdet med vores forældrebestyrelse er båret af forskellighed og ligestilling - vi har en fantastisk opbakning for både mødre og fædre på vores fælles arbejdsfredag den første lørdag i maj - alle er meget engageret og iverige - det samme gør sig gældende i vores forældrebestyrelse, der er bredt sammensat af køn, alder, etnicitet mm, hvor der tages højde for forskelligheden mellem forældre i vores diskussioner og vedtagelser. Arbejdet med vores læreplanstemaer

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

er vi også i fuld sving med at arbejde med i forældrebestyrelsen. Dette giver også anledning til at komme omkring etnicitet, køn, børnesyn mm.

Af ovenstående udsagn ser vi, hvordan mangfoldighed og ligestilling som perspektiv kan facilitere og åbne op for nye eller alternative måder at tænke og arbejde pædagogisk med forskelligheder.

En langt mindre faciliterende form finder vi i den relativt dominerende pædagogiske tilgang, "rummelighedspædagogik", som i dagtilbudsledernes udsagn fremstår udpræget konserverende: *"Vi er en meget rummelig daginstitution, hvor der skal være plads til alle."* Denne pædagogiske tilgang til mangfoldighed og ligestilling synes ikke at gøre noget aktivt med børnenes forskelligheder andet end at rumme dem og træne børnene i at respektere, anerkende og acceptere forskelligheder. *"Vi respekterer alle, serverer fx ikke svinekød til muslimer, men kan godt holde en pølsefest, med kyllingepølser i den ene gryde og wienerpølser i en anden gryde."* – På den måde rummes forskelligheder, samtidig med at normen bevares.

En større del af dagtilbudslederne giver udtryk for, at den pædagogiske tilgang til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling er styret af formulerede politikker i dagtilbuddet. Disse politikker synes mestendels at have fokus på køn og ligestilling i den pædagogiske praksis. Således beskrives størstedelen af politikkerne som kønsneutrale: *"Børnehaven er fuldstændig kønsneutral, og alle er lige uanset alder m.m."* Denne kønsneutralitet suppleres af en anden ligeså fremtrædende diskurs om lige fordeling af arbejdsopgaver mellem mænd og kvinder i personalegruppen: *"vi sørger ligeledes for, at personalet ikke tager fat på aktiviteter bare ud fra den betragtning, at de er mænd eller kvinder."*

Herudover er der en mindre del af dagtilbudslederne, som refererer til læreplansarbejdet som retningsgivende og opmærksomhedsrettende for arbejdet med mangfoldighed og

ligestilling: *"Vi arbejder ud fra læreplanstemaer og ud fra vores børnesyn samt andre strategier bestemt fra vores kommune, hvor vi i aktiviteterne tager højde for forskellighed, køn, alder, etnicitet, kultur mm."* Når der i rammerne og indholdet for den styrkede pædagogiske læreplan står, at den *"skal ... indeholde nogle overordnede relevante refleksioner over og eksempler på, hvordan det pædagogiske læringsmiljø ... tager højde for den konkrete børnegruppens sammensætning og børnenes forskellige forudsætninger og behov"* (Børne- og Socialministeriet 2018:10), kan man undre sig over, at der i spørgeskemaundersøgelsen ikke er flere dagtilbudsledere, der netop refererer til dagtilbuddets læreplan, når de skal beskrive arbejdet med mangfoldighed og ligestilling.

Måske kan det dog forklares ved, at begrebet mangfoldighed ikke bliver nævnt én eneste gang i Børne- og Socialministeriets rammer og indhold for den styrkede pædagogiske læreplan (2018). Ligestilling bliver dog nævnt flere gange, som noget dagtilbud er forpligtet på at arbejde med. Selv i ministerielle tekster kræver det altså en del oversættelsesarbejde at finde ud af, hvordan mangfoldighed og til dels ligestilling indgår i den pædagogiske praksis.

Denne udfordring gør sig sandsynligvis gældende i de pædagogiske tilgange, som er at finde i kategorierne "inklusion", "individ-afstemt pædagogik", "demokratisk dannelse" og "konceptpædagogik". Her indskrives dagtilbudslederne nemlig arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i andre pædagogiske teorier, metoder eller traditioner:

Vi ligger i byen, meget tæt op ad en stor dansk industrivirksomhed, derudover modtager vi børn fra et nærliggende krisecenter og vi har 7 pladser til børn med særlige behov. Det betyder, vi modtager børn med forskellige baggrunde, forudsætninger og fysiske samt psykiske problemstillinger. Der er derfor en lang tradition for at arbejde inkluderende

med børnene i forhold til de stærke børnefællesskaber.

I dette udsagn ser vi, hvordan forskellige diskriminationskategorier bruges til at beskrive mangfoldigheden i børnegruppen, hvilket afstedkommer en inkluderende pædagogisk praksis. Hermed oversættes arbejdet med mangfoldighed og ligestilling til inklusionsarbejdet.

Hvor der i inklusionspædagogikken forekommer et udstrakt fokus på fællesskabet som redskab til håndtering af mangfoldigheden, har den individ-afstemte pædagogik i langt højere grad fokus på at tilpasse pædagogiske aktiviteter til det enkelte barns behov og forudsætninger.

I lighed med inklusionspædagogikken og den individ-afstemte pædagogik tegner der sig også en kategori af dagtilbudsledere, der fremhæver forskellige pædagogiske koncepter såsom ICDP, Fri for mobberi eller Marte Meo, hvor de mener, at arbejdet med mangfoldighed og ligestilling finder sted.

De dagtilbudsledere, der beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som demokratisk dannelse af børnene, fremhæver særligt samtaler med børnene om retten til at være forskellig.

Disse iagttagelser peger på, at begreberne mangfoldighed og ligestilling enten figurerer som implicite orienteringspunkter i dansk dagtilbudspraksis eller oversættes til mere velkendte og veletablerede fagtermer og pædagogiske traditioner.

Dog peger kategorien "ligestillingspædagogik" på, at ligestilling i højere grad lever som et mainstream-begreb i den pædagogisk dagtilbudspraksis, idet en stor del af dagtilbudslederne beskriver deres pædagogiske tilgang til mangfoldighed og ligestilling som et spørgsmål om netop ligestilling: "Vi taler om ligestilling, men ikke mangfoldighed." Ligestillingspædagogikken formuleres i høj grad som et pædagogisk arbejde med at skabe lige muligheder for alle børn:

"Børnene har mulighed for at lege med lige det, de vil, uanset køn." Og det er næsten udelukkende ift. de to køn, at dagtilbudslederne formulerer ligestillingspædagogikken, hvilket stemmer overens med den danske ligestillingslovgivning, som udelukkende beskæftiger sig med ligestilling mellem mænd og kvinder. Man skal over i forskelsbehandlingsloven for at finde de øvrige diskriminationskategorier.

Udsagn, der hører til den ligestillingspædagogiske kategori, findes også i en variation, hvor dagtilbudsledere ikke formulerer sig inden for lige muligheder-diskursen, men snarere inden for en forskels-diskurs: "Vi gør ikke forskel i forhold til køn, alle kan det samme og leger med det samme legetøj." Markeringer af at der ikke gøres forskel træder ligeledes frem i beskrivelser af, hvordan der arbejdes med mangfoldighed og ligestilling i forældresamarbejdet: "alle forældre bliver hørt i hverdagen og til møder, om man er fattig eller rig... gul eller blå, om man tror på det ene eller det andet. Vi vil jo alle det bedste for børnene." Derudover er der dagtilbudsledere, der udtrykker, at de behandler alle forskelligt for at stille alle lige, og andre dagtilbudsledere, der skriver, at de behandler alle ens.

Sidstnævnte ligestillingspædagogiske tilgang finder resonans i den lidt mindre kategori, "Strategisk blindhed". I denne kategori beskriver dagtilbudsledere nemlig arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i form af et bevidst valg om ikke at se børnene gennem de forskellige diskriminations- og andre beskrivelseskategorier: "Vi taler om, at vi alle er lige og sætter derfor ikke fokus [på] eller beskriver, hvad vi laver med tosprogede børn fx. Alle deltager på lige fod i det pædagogiske arbejde." Denne tilvalgte "blindhed" begrundes fx med, at gør man "fx homoseksuelle forældre til et "tema", mener vi lige netop, at vi gør dem forskellige fra flertallet" eller "hvilken religion, etnicitet eller seksualitet spiller ingen rolle" pædagogisk set.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Man kan på denne baggrund sige, at "strategisk blindhed" står i diametral modsætning til den tidligere beskrevne "forskellighedspædagogik", som dyrker og fremhæver forskellene. Begge pædagogiske tilgange har dog ligestilling som mål.

Kategorien "Kompenserende pædagogik" kan måske siges at ligge et sted mellem "strategisk blindhed" og "forskellighedspædagogik", idet man ser forskelligheden (eller afvigelsen) fra normen og forsøger at kompensere for den: *"Generelt uanset etnicitet er der også sårbare og udsatte familier, der gør deres bedste og skal have forskellige former for støtte for at magte opgaven som forældre."* Eller der sørges *"for at familier fra andre kulturer og uden så meget netværk "tages under armen" af andre forældre til sociale arrangementer."* I den daglige pædagogiske praksis med børnene beskrives den kompenserende pædagogik i form af kosthensyn eller andre minoritetshensyn, som er *"tænkt ind i aktiviteter, og der er et alternativ f.eks. til jul, hvor de muslimske børn ikke må gå med i kirke."*

Hvor de hidtidigt beskrevne pædagogiske tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud i overvejende grad fremstår som eksplicite pædagogiske strategier og overvejelser, der er styrende for den daglige praksis, er der også en større gruppe af dagtilbudsledere, som ikke udtrykker et behov for en særlig tilgang til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling. I kategorien "Bare dagligdag" beskriver dagtilbudslederne i stedet arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som en selvfølgelighed, der *"kommer af sig selv, for familier er meget forskelligt sammensat."* Andre giver udtryk for selvfølgeligheden ved at henvise til institutionens grundholdning: *"Generelt er vi en institution, som er meget åbne og ser naturligt på ligestilling. Derfor er det ikke et tema, som vi har overvejet at have fokus på."* I samme kategori beskrives ligestilling også en naturlig del af dansk dagtilbudspraksis.

Ligeledes er der en nogenlunde ligeså stor gruppe af dagtilbudsledere, som heller ikke anfører en eksplicit pædagogisk strategi for arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, men som heller ikke beskriver det som en selvfølge. I "Ad hoc"-kategorien beskriver dagtilbudsledere snarere arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som noget, der opstår ved spontant opståede konflikter eller spørgsmål fra børn og forældre: *"Vi griber det, der kommer, og det vi hører om."* I "Ad hoc"-kategorien er der en tendens til, at denne måde at gribe arbejdet med mangfoldighed og ligestilling an begrundes ved et fokus på børneperspektivet: *"Vi har børn med single mødre / fædre, det bruger vi også tid på, når børnene er optagede af det."* På samme vis er der en del dagtilbudsledere, der beskriver, hvordan børnenes optagetheder følges og støttes op om ift. fx køn eller lejetøjspræferencer: *"Vi opfordrer til at følge de interesser børnene har",* hvilket betyder, som en anden dagtilbudsleder udtrykker, at *"det kan være situationsbestemt, hvad der lægges vægt på. Børn skal kunne relatere til det, før det giver mening."*

Denne ad hoc-tilgang synes at gøre det mindre synligt, hvilke normer, værdier og socialiserings- samt dannelsesmål, der arbejdes efter i den pædagogiske praksis. Ligeledes må det formodes, at børnenes alsidige udvikling i højere grad bliver gjort afhængig af børnenes eget initiativ.

Overfor ad hoc-tilgangen finder vi i materialet en række mere "kritiske" pædagogiske tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, som udgøres af de mindre dominerende kategorier "Deltagelsespædagogik", "Kønskritisk pædagogik", "Normkritisk pædagogik" samt "Sprogbevidst pædagogik".

Kritisk skal i denne sammenhæng forstås som en bevidst pædagogisk tilgang, der har som ærinde dels at udvide institutionens norm-ramme, således at børn og forældre har forskellige spejlingsmuligheder og forskellige muligheder for at deltage i dagligdagens aktiviteter. Dels at sikre børnene en

alsidig udvikling, hvilket nogle gange kan betyde, at man ikke nødvendigvis følger barnets interesser, men netop ansporer det til at prøve sig selv af i andre legerelationer eller aktiviteter. Inden for deltagelsespædagogikken formuleres det af en dagtilbudsleder på denne måde: *"Vi er lige startet op på et Aktionsforløb - tema Legen: hvordan vi som personale understøtter alle børns deltagelsesmuligheder i legen, mangfoldigheden, oplevelse af at have en stemme i legen/værdi i sig selv, samt afprøve forskellige roller."*

Hos de dagtilbudsledere, der beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling som en kønskritisk pædagogik, er der et udpræget fokus på at udfordre kønsstereotyper og gør det muligt for børnene at eksperimentere med måder at gøre køn på: *"vi taler meget om, at der ikke er drenge - pige lege/legesager/farver. Både piger og drenge kan gå Luciabrud, både to drenge, to piger kan være kærestes."*

Den kønskritiske pædagogik beskrives ofte i sammenhæng med en sprogbevidst pædagogik, som en dagtilbudsleder gengiver på denne måde:

I arbejdet med køn i pædagogik, spiller sprogbrug en stor rolle. En "rigtig" dreng er noget man ofte kalder en dreng, der leger vildt og bliver beskidt – i dette udsagn ligger der implicit, at der findes forkerte drenge (eller nogen drenge er mere rigtige end andre) ... På samme måde betyder sprogbruget meget i forhold til tiltale af børnene, hvis man som voksen råber: "Kom drenge! Så spiller vi fodbold", sker der en sproglig eksklusion af den eller de piger, der måske gerne ville have været med. Siger man derimod "Kom børn! Så spiller vi fodbold", er det en opfordring til alle børn om at deltage ... Her arbejder vi med en bevidsthed om, hvem der anerkendes for hvad, og hvilket tillægsord, der bruges om børnene. F.eks. bruges ord som sej, sød, fin og stærk lige meget om alle børnene.

Ganske få dagtilbudsledere benævner institutionens arbejde med mangfoldighed og ligestilling som normkritisk og deres udvidede beskrivelser minder til forveksling om de kønskritiske og sprogbevidste pædagogiske tilgange. Dog er der én dagtilbudsleder, som beskriver deres normkritiske praksis på en lidt anden måde: *"Vi har prøvet at lege blind, med bind for øjnene. Lege døv med høreværn på."* Her er der altså tale om en aktiv afprøvning af og dermed synliggørelse af de normer, som de (fx blinde eller døve), der afviger fra normen, støder ind i i institutionens dagligdag (Salmson og Ivarsson 2015:37-40). Her vendes det pædagogiske blik mod normen og normstødene frem for de "norm-afvigende" mhp. at udvide normerne, så de bliver mere inkluderende.

På lignende vis, men med et andet og mere assimilerende sigte, finder vi et fokus på "norm-stød" i kategorien "Danske normer og værdier":

Vore danske normer og værdier er grundpiller, som der evalueres og vurderes ud fra. Vi oplever at borgere fra andre kulturer ikke altid forstår det, da de har mange forskellige normer og værdier med sig. Det udfordrer, påvirker og gør det meget tydeligt, at normer og værdier er væsentlige, for at have en rettesnor...

Her ser vi en pædagogisk tilgang til mangfoldighed og ligestilling, der reagerer på, at visse børn og forældre støder mod (og muligvis gør modstand mod) institutionens gældende normer og værdier, som i denne tilgang ikke står til forhandling, men derimod bruges rammesættende og afrettende.

Den samme rammesættende og afrettende brug af normer og værdier finder vi også i kategorien "Plejer er godt", hvor ganske få dagtilbudsledere hylder *"de gode gamle dyder"* som ordentlighed, høflighed og hjælpsomhed – *"også selv om man ikke er enig."*

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Den sidste og mindste kategori af pædagogiske tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling er kategorien "Socialt ansvar", hvor enkelte dagtilbudsledere beskriver, at de aktivt ansætter medarbejdere, som står på kanten af arbejdsmarkedet: *"Vi har i en periode haft en medhjælper med IQ under normalområdet men som var stærk på legeevne for netop også 1) at give hende en plads i arbejdslivet, 2) at skubbe til normalbegrebet og vise også voksnes mangfoldighed."* Her introduceres social retfærdighed som et implicit tema i fortolkningen af arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud, hvilket også ses i følgende udsagn: *"Vi har en genbrugsreol, hvor forældre deler tøj og legetøj, så ressourcer deles på tværs af socioøkonomiske grænser."*

Ovenstående analyse af pædagogiske tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud peger på følgende tendenser:

1. Mangfoldighed og ligestilling som et selvstændigt pædagogisk fagområde fremstår svagt, hvilket giver sig mest til udtryk ved et upræcist eller diffust fagsprog. Til gengæld giver dagtilbudslederne udtryk for at genfinde arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i andre og mere etablerede pædagogiske teorier, metoder og traditioner, fx rummelighed, anerkendelse og inklusion. Hertil er der en anden relativt stor gruppe af dagtilbudsledere, der ikke finder det relevant at arbejde med mangfoldighed og ligestilling som et selvstændigt fagområde.
2. Når dagtilbudsledere beskriver arbejdet med mangfoldighed og ligestilling synes den dominerende tilgang at være en forskellighedspædagogik, der dels trækker på forståelsen af mangfoldighed som noget andet og ydre til normen og det normale, dels ved at være nysgerrige og gå på opdagelse i de andres forskelligheder.
3. De pædagogiske tilgange til mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud synes at være dybt indlejret i et demokratisk-egalitært og utilitaristisk samfunds- og menneskesyn, hvor der gøres plads til mangfoldigheden mhp. at optimere og forløse det enkelte individs potentiale og gøre samfundet mere demokratisk og lige.
4. Samtidig synes en stor del af de pædagogiske tilgange til mangfoldighed og ligestilling at være konserverende og normbevarende, hvor der blot "gøres plads til" dem, der afgiver fra normen, hvorved de gældende normer bevares.
5. Således fylder de kritiske pædagogiske tilgange langt mindre i datamaterialet, hvilket efterlader et indtryk af, at der i langt mindre grad diskuteres, forhandles og reflekteres over de herskende normer og værdier i dagtilbud – og hvilket mulighedsrum det efterlader børn, forældre og pædagoger i.

NORMER OG VÆRDIER I DAGTILBUDS EVALUERINGSPRAKSIS

Følgende delanalyse omhandler dagtilbudsledernes beskrivelser af, hvordan normer og værdier indgår i deres institutioners evalueringskultur. Som det kan ses af nedenstående kodeliste, har en større del af dagtilbudslederne udelukkende forholdt sig til, at institutionens evalueringskultur stadig er under udvikling og opbygning, hvorfor de ikke har fundet det muligt at svare på spørgsmålet om, hvordan normer og værdier indgår heri. Denne gruppe af udsagn afspejler en generel situation i dagtilbudsfeltet efter implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan, hvor dagtilbud er længst fra at opfylde kravet om en evalueringskultur (Danmarks Evalueringsinstitut 2018:8), hvilket blev et nyt lovkrav ifm. den styrkede pædagogiske læreplan (Børne- og Socialministeriet 2018:50–51).

Derfor forholder denne delanalyse sig udelukkende til dagtilbudsledernes beskrivelser af, hvordan normer og værdier indgår (eller ikke indgår) i institutionernes evalueringspraksis. Således bør det også indledningsvis præciseres, at materialet tyder på, at der eksisterer flertydige og delvist diffuse forståelser af hvad, der kan betragtes som evaluering – til sammenligning med fx refleksion, drøftelse eller pædagogisk planlægning. Derfor henvises der i denne analyse til dagtilbudsledernes egne italesættelser af, hvad de forstår som evaluering.

Som det fremgår af den kvantitative del af spørgeskemaundersøgelsen, svarede 83% af dagtilbudslederne, at værdier og normer indgår i deres evalueringskultur. Denne analyse beskriver og diskuterer således dagtilbudsledernes udsagn om, *hvordan* værdier og normer indgår i lokale evalueringspraksisser.

Kodeliste: Hvordan normer og værdier indgår i evalueringspraksis		
Kategori	Definition	Referencer
Normer og værdier som perspektiv i evaluering	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at normer og værdier udgør et integreret perspektiv eller element i institutionens evalueringspraksis.	60
Normer og værdier i pædagogisk planlægning	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan institutionens normer og værdier italesættes og indgår i planlægningen af det pædagogiske arbejde.	50
Evalueringskultur under udvikling	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at deres lokale evalueringskultur er under udvikling.	49
Refleksiv drøftelse af normer og værdier	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan det pædagogiske personale løbende drøfter og reflekterer over institutionens normer og værdier.	46
Evaluering jf. pædagogisk læreplan	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at normer og værdier indgår i evalueringsarbejdet via den pædagogiske læreplan.	37
Forholder sig ikke til normer og værdier i evalueringsarbejdet	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at de ikke forholder sig aktivt til normer og værdier i evalueringsarbejdet.	32
Ved ikke	Udsagn hvor dagtilbudsledere tilkendegiver, at de ikke ved, om normer og værdier indgår i dagtilbuddets evalueringsarbejde.	14

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

	Det gør vi ikke	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at de ikke forholder sig til normer og værdier i evalueringsarbejdet.	12
	Det gør vi ikke, men	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at de ikke forholder sig til normer og værdier i evalueringsarbejdet, men begrundes hvorfor eller overvejer, hvordan de ellers forholder sig til normer og værdier i dagtilbuddet.	6
	Normer og værdier som genstand for evaluering	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at dagtilbuddet gør normer og værdier til genstand for evaluering og stiller spørgsmål til selvfølgeliggjort praksis: Fx Hvorfor vi gør, som vi gør? Hvilke effekter har vores normer og værdier på børnene?	31
	Drøftelse af værdier og normer med institutionens interessenter	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan institutionens normer og værdier drøftes med børnene, forældrene og evt. andre interessenter.	30
	Tema på møder	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at institutionens normer og værdier indgår som tema eller punkt på personalemøder og/eller pædagogiske dage.	29
	Værditjek af daglig praksis	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan de løbende evaluerer, hvorvidt den daglige praksis lever op til og indfrier institutionens værdier og normer: Gør vi det, vi siger, vi bør gøre?	27
	Data som grundlag for evaluering af normer og værdier	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan data/dokumentation indsamles som grundlag for evaluering af normer og værdier.	25
	Værdier i målevaluering	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at værdier indgår implicit i institutionens målevaluering.	14
	Kulturanalyse	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan normer og værdier indgår i deres evalueringspraksis, når de undersøger institutionens kultur.	8
	Ad hoc	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at de evaluerer institutionens normer og værdier, når der er behov for det.	7
	Ingen systematik hvad angår normer og værdier i evaluering	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at der ikke er nogen form for systematik hvad angår normer og værdier i dagtilbuddets evalueringsarbejde.	2

De to største kategorier, hvor dagtilbudsledere angiver, at normer og værdier indgår i dagtilbuddets evalueringspraksis, synes at hænge uløseligt sammen i materialet. Denne sammenhæng fremkommer tydeligt i dette udsagn: *“Vores normer og værdier er synlige i hverdagens pædagogik og dermed også synlige, når der evalueres.”*

Når der således er en relativt stor andel af dagtilbudsledere, der besvarer spørgsmålet om, hvordan normer og værdier indgår i dagtilbuddets evalueringskultur, ved at beskrive, hvordan normer og værdier indgår som grundlag og ramme for planlægningen og gennemførelsen af al pædagogisk praksis, så kan det således forklares ved, at dagtilbudsledere anser evaluering for at være en integreret del af pædagogisk planlægning og udvikling. Denne forklaringsmulighed

bestyrkes af, at flere dagtilbudsledere nævner forskellige didaktiske modeller som fx SMTTE, hvor evaluering indgår som en integreret del af den pædagogiske planlægning og gennemførelse. En dagtilbudsleder formulerer det sådan her: *"Vores mål og didaktiske overvejelser tager udgangspunkt i vores værdier og normer."*

Det er således også muligt, at dagtilbudslederne i mangel på en veludviklet evalueringspraksis eller fagsprog for evaluering peger på pædagogisk planlægning, som den praksisform, der kommer tættest på noget, der har med evaluering at gøre – og hvor normer og værdier bringes i spil: *"Vi forholder os til vores barnesyn og det pædagogiske grundlag, når vi taler børn, aktiviteter, hverdagens rutiner, forældresamarbejde, dels på møder, men også i hverdagens praksisrefleksioner."*

Når dagtilbudsledere i den største kategori i ovenstående kodeliste til gengæld eksplicit giver udtryk for, at normer og særligt værdier indgår i institutionens evalueringspraksis, beskrives normer og værdier som et integreret perspektiv i evalueringsarbejdet: *"De værdisæt, vi arbejder efter, skal indgå i vores evaluering af alle projekter, kommunikationsformer og samarbejder, vi har gang i."* Også her er der flere dagtilbudsledere, der henviser til konkrete didaktiske modeller eller evalueringsredskaber, hvor institutionens værdigrundlag udgør et perspektiv:

[1] vores planlægning er der afsat tid til evaluering, hvor vi bruger værktøjerne fra "EVAs evalueringsmateriale", hvor vi har en evalueringspraksis, der har fokus på sammenhængen mellem læringsmiljøet på den ene side og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse på den anden side. Her kommer vores normer og værdier i spil, hvilket giver stof til eftertanke og en fornyet praksis i hverdagen.

Andre dagtilbudsledere konkretiserer normer og værdier som perspektiv i evalueringsarbejdet ved at henvise til spørgsmål,

der bliver stillet i evalueringen: *"Når vi evaluerer på tiltag, aktiviteter m.m., berører vi altid, om der var gjort 'plads' til alle. Særligt omkring kost og religion er vi opmærksomme på, at alle kan føle sig en del af fællesskabet."*

Hvor kategorien "Normer og værdier som perspektiv i evaluering" peger på en relativt systematisk tilgang, tyder dagtilbudsledernes udsagn i kategorien "Refleksiv drøftelse af normer og værdier" på samme bevidsthed om normer og værdiers betydning for den pædagogiske praksis, men en mindre systematisk tilgang til, hvordan normer og værdier indgår i evalueringer af den daglige praksis: *"Vi er ikke gode til formel evaluering. Men vi har ofte refleksioner over legaliteten af forventninger, samarbejdsmetoder osv. samt de værdier og normer, der ligger bag."*

Dagtilbudslederne i denne kategori beskriver altså en mere uformel drøftelse af normer og værdier i dagligdagen, men også en tydelig allestedsnærværende bevidsthed om, hvordan normer og værdier indgår i den pædagogiske praksis.

Endvidere er der en meget lille kategori af dagtilbudsledere, som angiver, at de ikke har nogen systematik i deres måde at arbejde med normer og værdier i evaluering: *"Normer og værdier ændrer sig jo undervejs - vi har ikke specifikke måder at forholde os til dem på, men på en måde inddrages det jo alligevel."* Det betyder dog ikke, at den faglige bevidsthed om normer og værdiers betydning ikke er til stede i en vis udstrækning.

Kategorien, hvor dagtilbudsledere beskriver, at normer og værdier indgår som tema eller punkt på dagsordenen til personalemøder eller pædagogiske dage kan i relation til graden af systematik siges at ligge et sted mellem kategorien "Normer og værdier som perspektiv i evaluering" og kategorien "Refleksiv drøftelse af normer og værdier". Når normer og værdier angives som tema på møder, rummer udsagnet ofte ikke yderligere beskrivelser af, hvordan dette tema eller punkt på mødet behandles – andet end at der tales om det: *"Vi har*

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

løbende en snak om vores værdier og normer på p-møder og på pædagogiske dage."

Der, hvor en højere grad af pædagogisk evalueringssystematik (forstået som forholdet mellem mål – aktivitet – evaluering – værdibaserede evalueringskriterier) synes at træde frem i materialet, er i kategorierne "Evaluering jf. pædagogisk læreplan" og "Værdier i målevaluering". I førstnævnte lidt større kategori beskriver dagtilbudsledere, hvordan læreplansarbejdet integrerer institutionens normer og værdier i en evalueringssystematik:

I arbejdet med den nye styrkede lærerplan, har vi hele tiden vores værdier og normer med, så det, vi arbejder med, også passer på de værdier og normer, vi har nedskrevet. Vi evaluerer hele tiden, om det passer overens, eller har vi ændret os gennem årene, og hvordan kan det så være?

På lignende vis angiver en mindre gruppe af dagtilbudsledere, at værdier indgår i deres målevalueringsspraksis, fordi de antager, at værdierne indgår i deres målbeskrivelser: "Vi evaluerer altid projekter og aktiviteter i forhold til opstillede mål - og vores mål og aktiviteter er relateret til vores værdier." Værdier som grundlag for evalueringssarbejde fremgår dog langt mere eksplicit i den middelstore kategori "Værditjek af daglig praksis", hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan den daglige praksis og aktiviteter holdes op imod institutionens værdier og normer: "Når der evalueres, drøftes normer og værdier for at undersøge, om vi gør det, vi tror, vi gør."

Den dominerende tendens i materialet er, at normer og værdier indgår i pædagogisk planlægning og herunder evalueringssarbejdet som enten pædagogisk grundlag og ramme eller evalueringskriterier. Der er dog også en middelstor gruppe af dagtilbudsledere, der beskriver, at normer og værdier i sig selv gøres til genstand for evaluering: "Værdier, børnesyn og læringsforståelse bliver jævnligt revideret og evalueret på pædagogiske udviklingsmøder." Udover at evaluere

institutionens kollektive værdi- og normgrundlag, er der også dagtilbudsledere, der beskriver, hvordan det pædagogiske personale ligeledes tager mere personlige værdier og normer op til revision mhp. at kvalificere den pædagogiske praksis:

Når vi evaluerer rutiner/traditioner/aktiviteter mm. spørger vi ind til hvorfor vi gør som vi gør. Om det har noget med den måde vi selv er dannet på, der påvirker de valg vi tager og om vi med fordel kan gøre det anderledes.

En anden gruppe af dagtilbudsledere beskriver mere konkret, hvordan det pædagogiske personale indsamler data eller dokumentation (i form af fx børneiagttagelser, praksisfortællinger eller videooptagelser), som danner grundlag for evalueringen af institutionens normer og værdier, som de nu engang indgår i den daglige pædagogiske praksis. En dagtilbudsleder beskriver det på denne måde: "vi har forholdt os til dem [normer og værdier] i forhold til, at vi lige har haft en maduge, hvor vi talte om egne normer, fælles normer kontra handlinger, og gennem filmning evaluerede vi på hvad, der var styrende."

Denne praksis med at gøre normer og værdier til genstand for evaluering ses også i kategorien "Drøftelse af værdier og normer med institutionens interessenter". Her angiver dagtilbudsledere nemlig, at de jævnligt drøfter institutionens værdi- og normgrundlag med forældre, børn og andre interessenter. Fx skriver en dagtilbudsleder: "Igen er det en del af forældremøderne. Vi er tydelige i de værdier, vi ønsker at sætte i børnehaven og ønsker dialog omkring normer og værdier, så de forbliver levende og ikke dogmatiske."

At drøfte institutions værdi- og normgrundlag handler altså i udpræget grad om at få nye og andre perspektiver på dagtilbuddets praksis og kultur. En dagtilbudsleder skriver fx:

Vi bliver dagligt konfronteret med mennesker, som ser anderledes på mange ting, end vi som etniske

danskere gør. Det er derfor altid en del af vores pædagogiske evalueringsarbejde at se på os selv med andres øjne og undersøge, hvorfor vi vælger at gøre det, vi gør.

I forlængelse af de dagtilbudsledere, der forstår normer og værdier i evaluering som et spørgsmål om perspektivskifte og at se sin egen værdibaserede praksis udefra, synes det relevant også at trække den mindre gruppe af dagtilbudsledere frem, som beskriver institutionens evalueringsarbejde med fokus på normer og værdier som en art kulturalanalyse: *"Det er vigtigt for os, at det ikke bliver en kultur som "plejer", men det at stille undrende spørgsmål er noget, der optager [os], og som vi gerne vil arbejde mere med."*

Hvor langt de fleste dagtilbudsledere i en eller anden udstrækning beskriver, at normer og værdier indgår i en løbende evalueringspraksis, er der også en mindre gruppe dagtilbudsledere, som beskriver det som en ad hoc-praksis: *"Det gør vi nok mest, hvis der er noget, som stritter og råber på at blive snakket om, evalueret og evt. ændret i en ny og bedre retning."* Normer og værdier indgår altså først i evalueringsarbejdet, når noget "stritter" eller at der med andre ord har været et norm- og værdisammenstød i dagligdagen. Denne ad hoc-evalueringspraksis, når det kommer til normer og værdier, minder om ad hoc-tilgangen til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling; altså, at det er først, når der opstår større eller mindre norm- og værdibaserede konflikter, at man i den pædagogiske praksis forholder sig til de herskende normer, mangfoldigheden og ligestillingen.

Selvom mere end fire ud af fem dagtilbudsledere svarer, at normer og værdier indgår i institutionens evalueringspraksis, så er der lidt mindre end 20 %, der giver udtryk for det modsatte. Når dagtilbudsledere giver udtryk for, at de ikke forholder sig til normer og værdier i evalueringsarbejdet, er det i overvejende grad, fordi de enten ikke ved, om det er praksis i institutionens evalueringsarbejde, eller fordi de bevidst ikke gør det eller ikke gør det på tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen. Derudover er der en mindre gruppe af dagtilbudsledere, som svarer, at normer og værdier ikke indgår i evalueringspraksissen, men at de enten er bevidste om institutionens normer og værdier eller ikke finder det relevant at inddrage normer og værdier i evalueringsarbejdet.

Ovenstående analyse af, hvordan dagtilbudsledere beskriver, hvordan normer og værdier indgår i dagtilbuds evalueringsarbejde peger på, at dansk dagtilbudspraksis i høj grad er norm- og værdibaseret, idet normer og værdier i udpræget grad fungerer pædagogisk rammesættende og som evalueringskriterier. Hvor denne norm- og værdibaserede evalueringspraksis i høj grad synes at være kulturbevarende, viser analysen også, at evalueringspraksisser, der gør normer og værdier til genstand for evaluering, har et større kritisk og demokratisk potentiale, der kan være med til at forandre dagtilbuddets lokale kultur i en mere inkluderende og ligestillende retning.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING SOM TEMA I DAGTILBUDS ARBEJDE MED DEN STYRKEDE PÆDAGOGISKE LÆREPLAN

Som det fremgår af den kvantitative analyse, svarer langt de fleste dagtilbudsledere, at mangfoldighed og ligestilling i mindre grad eller slet ikke indgår eller har indgået på kurser, udviklingsdage og faglige drøftelser ifm. implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

Det kvalitative materiale, der danner grundlag for denne delanalyse, er derfor relativt spinkelt, da det kun er relativt få dagtilbudsledere, der har svaret, at mangfoldighed og ligestilling i høj grad indgår eller har indgået som tema på kurser, udviklingsdage og faglige drøftelser om den styrkede pædagogiske læreplan.

Kodeliste: Mangfoldighed og ligestilling som tema i implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan		
Kategori	Definition	Referencer
Tema på kurser og udviklingsdage	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver hvordan mangfoldighed og ligestilling indgår som tema på kurser og udviklingsdage ifm. implementering af den styrkede pædagogiske læreplan.	41
Tema på afholdte kurser og udviklingsdage	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling har været et tema på kurser eller udviklingsdage, som alle eller visse af dagtilbuddets medarbejdere har deltaget i.	20
Pædagogiske oversættelser af mangfoldighed og ligestilling	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver andre pædagogiske emner, begreber eller metoder, som de mener henhører under temaet mangfoldighed og ligestilling på kurser eller udviklingsdage, som alle eller visse af dagtilbuddets medarbejdere har deltaget i.	17
Tema på planlagte fremtidige kurser og udviklingsdage	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling vil være et tema på fremtidige kurser og udviklingsdage, som alle eller visse af dagtilbuddets medarbejdere deltager i.	4
Mangfoldighed og ligestilling som integreret del af fagligheden	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan mangfoldighed og ligestilling indgår i det pædagogiske personales faglige udvikling ifm. implementering af den styrkede pædagogiske læreplan.	8
En selvfølge	Udsagn hvor dagtilbudsledere markerer, at mangfoldighed og ligestilling er en selvfølger del af dagtilbuddets faglighed.	4
Tema i løbende faglige drøftelser	Udsagn hvor dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling udgør et tilbagevendende tema i dagtilbuddets løbende faglige drøftelser.	2
Implicit i læreplansarbejde	Udsagn hvor dagtilbudsledere beskriver, hvordan mangfoldighed og ligestilling indgår implicit i arbejdet med den pædagogiske læreplan.	2

Af de dagtilbudsledere, der har svaret "i høj grad", angiver lidt over halvdelen, at mangfoldighed og ligestilling har været eller bliver et tema på kurser og udviklingsdage vedr. implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

Lidt under halvdelen af denne gruppe af dagtilbudsledere benytter derimod lejligheden til at beskrive en række andre pædagogiske emner, begreber eller metoder, som de mener angår mangfoldighed og ligestilling, og som har udgjort elementer på kurser og udviklingsdage. Fx skriver en dagtilbudsleder, at "*mangfoldighed er gennem fx børnenes perspektiv - men ikke ligestilling.*" En anden dagtilbudsleder oversætter mangfoldighed og ligestilling til, at "*[h]er tænkes børnefællesskaber og det individuelle barn*" som tema på en pædagogisk udviklingsdag.

Nogle få dagtilbudsledere angiver, at mangfoldighed og ligestilling indgår i personalets faglige drøftelser af den styrkede pædagogiske læreplan, og de fleste af dem fremstiller det som en selvfølge: "*ligestilling er som begreb "en selvfølge" - mangfoldighed skabes i det pædagogiske rum.*" Enkelte andre dagtilbudsledere skriver, at mangfoldighed og ligestilling løbende indgår i de faglige drøftelser, hvor enkelte andre markerer, at "[d]et drøftes dagligt ved planlægning af aktiviteter, og skal derfor fremgå i vores styrkede læreplan." Dette kan tyde på, at den styrkede pædagogiske læreplans krav om bl.a. et pædagogisk arbejde med ligestilling, skaber en implicit faglig bevidsthed i pædagogers daglige drøftelser.

Ovenstående analyse viser dog alt andet lige, at mangfoldighed og ligestilling langt fra er et dominerende eller selvstændigt tema i det pædagogisk-faglige arbejde med at implementere den styrkede pædagogiske læreplan.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

MODSTAND OG KRITIK

Vi ved fra den norske lektor i pædagogik og børnehaveforsker Leif Askland (2016), at der er en udbredt modstand mod at se kritisk på køn, mangfoldighed og ligestilling i pædagogisk praksis i de nordiske lande. Ifølge Askland kommer modstanden først og fremmest til udtryk ved, at pædagoger har en selvforståelse af, at de er demokratisk-egalitært sindede, som vi i vores analyser af dagtilbudslederes forståelser af og holdninger til mangfoldighed og ligestilling også har vist. Sagt med andre ord, det der med mangfoldighed og ligestilling er noget, vi har styr på i nordisk pædagogisk praksis; måske fordi det figurerer som pædagogisk ideal i pædagoguddannelsen og ligger som en implicit normativitet i et demokratisk og retsstatsligt lovgivningskompleks. "Altså

kan modstand blive camoufleret af forestillinger om, at man gør noget andet end det, man faktisk gør" (Askland 2016:41). Derudover peger Askland på, at modstanden også tager form af en konservatisme i den måde, vi forstår normalitet på, hvilket kom tydeligt i tendensen om at opfatte mangfoldighed som det, der "stikker ud" fra den velkendte samfundsnorm.

Da vi således har kunnet iagttage en række dagtilbudsledere udtrykke modstand mod eller kritik af spørgeskemaundersøgelsen, har vi fundet det relevant og interessant også at inddrage disse udsagn i analysen, da de jo kan pege på nogle af de mere specifikke modstands- og kritikformer, som aktuelt eksisterer blandt danske dagtilbudsledere.

Kodeliste: Modstand og kritik		
Kategori	Definition	Referencer
Modstand mod undersøgelsen	Udsagn hvor dagtilbudsledere udtrykker forskellige former for modstand mod undersøgelsen og emnet.	7
Ikke lyst til at svare	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at de ikke har lyst til at svare på det konkrete spørgsmål eller besvare hele undersøgelsen.	3
Forkert brug af ressourcer	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at undersøgelsen er spild af ressourcer.	3
For meget arbejde at svare	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at det vil kræve for meget tid at uddybe i kommentarfeltet.	1
Kritik af undersøgelsen	Udsagn hvor dagtilbudsledere kritiserer undersøgelsen.	39
Problematiske undersøgelse	Udsagn hvor dagtilbudsledere problematiserer undersøgelsens tema og spørgsmål, særligt hvad angår religion, seksualitet eller handicap.	20
Dårlig undersøgelse	Udsagn hvor dagtilbudsledere påpeger tekniske fejl eller upræcise formuleringer i undersøgelsen.	12
Svært at svare på	Udsagn hvor dagtilbudsledere giver udtryk for, at spørgsmålene er svære at svare på.	7

Når enkelte dagtilbudsledere giver udtryk for, at de ikke har lyst til at svare, er det ofte, fordi de oplever, at det at beskrive sin institution med en lav grad af mangfoldighed er dårligt. Fx skriver en dagtilbudsleder:

Jeg vil simpelthen ikke deltage i denne her undersøgelse, og derfor stopper jeg nu. Det giver jo et totalt fejlbillede, når jeg bor i en lille landsby, hvor der ikke bor andre end hvide fattigrøve, og det så går på etnicitet og religion! Vi er en børnehave med få børn, der kommer primært fra lokalmiljøet, som tilhører de 2 - 3 nederste grupper i samfundet.

Dels peger dette udsagn på en snæver og ydre forståelse af mangfoldighed, som noget "de andre" – eller "dem der ikke ligner os" – udgør. Dels at dagtilbudslederen højst sandsynligt reagerer på en såkaldt politisk korrekthed, der bliver tilskrevet mangfoldigheds- og ligestillingsdiskursen.

En anden form for modstand mod spørgeskemaundersøgelsen kan findes hos en dagtilbudsleder, der synes, at det er "[m]eget omfattende at skulle formulere her" ved spørgsmålet om, hvordan normer og værdier indgår i dagtilbuddets evalueringskultur. Denne modstandskategori er interessant at læse op imod et andet udsagn, hvor en dagtilbudsleder har taget sig tid til at beskrive den erkendelsesproces, som han/hun har oplevet ved at forholde sig til spørgeskemaets spørgsmål:

Jo længere jeg kommer ind i spørgsmålene her, jo mere bliver jeg i tvivl om, hvilken betydning der her ligger i ordene ligestilling og mangfoldighed. Først tænkte jeg ganske traditionelt ligestilling som værende en lige fordeling af kvinder og mænd med samme arbejdsopgaver og samme løn. Længere henne i spørgerækken, tænker jeg om den tolkning her er for enkel, da ligestilling og mangfoldighed måske netop skal tolkes som baggrunden for, at vi alle skal have mulighed for at gå vores egen vej,

have forskellige interesser og styrker, så længe det foregår med respekt og anerkendelse af hinanden. Er dette tolkningen, så er svarene pludselig nogle andre, da dette er en stor del af vores arbejde.

Af dette udsagn kan vi måske lære, at hvis vi fastholder at sætte mangfoldighed og ligestilling på dagsordenen i den pædagogiske praksis, kan dette i sig selv være med til at udvikle et mere rigt fagsprog og nuancerede faglige perspektiver på mangfoldighed og ligestilling i pædagogisk praksis. Dette kan være en vej til at håndtere de modstandsformer, som Askland henviser til.

Sidst men ikke mindst er der i udsagn fra selve spørgeskemaundersøgelsen og i dagtilbudslederens mails vedr. spørgeskemaundersøgelsen blevet udtrykt en modstand som begrundes ved et spild af ressourcer. Sagt med andre ord, at der er langt vigtigere pædagogiske og fagpolitiske udfordringer som undersøgelsen burde beskæftige sig med: "*Med en normkritisk tilgang til pædagogik, børn, forældre og personale virker spørgeskemaet ligegyldigt, latterligt og overflødigt, og I burde koncentrere jer om de virkelige problemer. Det er ikke institutionen men samfundet omkring den, som dikterer dagsordenen.*"

Grundet to tekniske fejl i undersøgelsen har visse dagtilbudsledere bemærket dette i kommentarfelterne. Desuden er der dagtilbudsledere, som kritiserer spørgeskemaundersøgelsen for at være upræcis i sin brug af begreberne mangfoldighed og ligestilling. Hertil bemærker en dagtilbudsleder, at undersøgelsen "*er meget upræcis. I spørger egentlig blot til den oplevede mangfoldighed... og ikke den faktiske...*" Og det er lige præcis, hvad vi har gjort, da vi hermed har kunnet fremkalde dagtilbudsledernes egne forståelser og holdninger til mangfoldighed og ligestilling. Vi har altså designet spørgeskemaets spørgsmål på en sådan måde, at det har givet dagtilbudslederne mulighed for "at fremkomme med kontrasterende perspektiver på undersøgelsens emne med

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

henblik på eksplicitering af ... forskellige perspektiver" (Kvale 2014:48).

Således problematiserer en række dagtilbudsledere, at vi spørger til graden af mangfoldighed ift. religion, seksualitet og handicap blandt forældre og personale. Dagtilbudslederne giver her udtryk for, at det er "[u]nderligt at der er spørgsmål ved religion og seksualitet. Dette må der bl.a. ikke spørges om ifm. f.eks. ansættelsessamtaler." Andre dagtilbudsledere markerer, at de opfatter religion, seksualitet og handicap, som private anliggender, hvorfor de ikke spørger til dette i dagligdagen og derfor heller ikke kan vurdere graden af mangfoldighed ift. disse parametre.

Denne form for kritik synes at afspejle en stående udfordring inden for mangfoldigheds- og ligestillingsarbejdet: Hvis vi kategoriserer mennesker, er der risiko for, at disse mennesker bliver stigmatiserede og/eller fastholdt i snævre identitetskategorier. Hvis vi ikke kategoriserer mennesker, bliver det umuligt at dokumentere forskelsbehandling og ulighed.

Den udbredte tendens til at vægre sig for eksplicit kategorisering i lighedens navn i dansk/nordisk pædagogisk praksis, kan muligvis også være en af grundene til, at visse dagtilbudsledere har fundet det svært at besvare spørgeskemaet:

Jeg har netop svaret på undersøgelsen om mangfoldighed og ligestilling. Men jeg må sige, at jeg synes det var ret svært. Vi skelner nemlig ikke mellem f.eks. køn, fordi det for os er vigtigere, at man gør noget af det, man brænder for/er optaget af/har lyst til, end om det er de mandlige ansatte, der skal tænde bål og save brænde, og de kvindelige, der bager boller ... det synes jeg faktisk at spørgsmålene nærmest lægger op til. Derfor har jeg måttet svare 'ved ikke' til ret mange svar, da der ligesom ikke var andet at vælge.

Analysen af modstand og kritik peger på særligt to ting: 1) Mangfoldighed og ligestilling i pædagogiske praksis er et stærkt politiseret emne, som må forstås i lyset af det udprægede demokratisk-egalitære sindelag, der præger dansk dagtilbudspædagogik og danske pædagogers selvforståelse, og 2) mangfoldighed og ligestilling som selvstændige pædagogiske fagtermer synes at være underudviklede og skaber derfor usikkerhed om fortolkning.

DELKONKLUSION II

Den kvalitative analyse har udpeget tendenser og positioner i dagtilbudslederens forståelser af, holdninger og tilgange til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud, herunder hvilken plads normer og værdier gives i udviklingen af lokale evalueringskulturer ifm. implementering af den styrkede pædagogiske læreplan.

På denne baggrund peger analysen på følgende tendenser og udfordringer:

1. Når dagtilbudsledere forstår og beskriver mangfoldighed, viser det sig, at forskellige sociale kategorier tilskrives forskellig pædagogisk værdi. Det synes derfor værd at beskæftige sig med, hvorfor og hvornår hvilke kategorier – og dermed forskelle – der får lov at gøre en forskel i det pædagogiske arbejde i dagtilbud. Og hvad disse forståelser kan have af konsekvenser for alle børns ligestilling og lige muligheder.

2. Der er en overvejende demokratisk-egalitær og liberalistisk værdiorientering i dagtilbudslederens holdninger til mangfoldighed, hvilket på den ene side har en tendens til at usynliggøre forskelle – fordi alle betragtes som lige i udgangspunktet. På den anden side fremhæves visse forskelle med det formål at udvide børnenes dannelsehorisont.

3. Selvom forskelligheden i udpræget grad dyrkes i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud, er der en stærk tendens til, at de pædagogiske tilgange til mangfoldighed og ligestilling er normbevarende, hvilket gør plads til dem, der afgiver fra normen, men ikke lader dem udfordre normen. Dette har betydning for det mulighedsrum, det efterlader børnene at udvikle sig alsidigt i.

4. Analysen viser, at normer og værdier i udpræget grad fungerer retningsgivende for al pædagogisk planlægning, praksis, refleksion og evaluering. Imidlertid viser analysen også,

at normer og værdier i mindre grad bliver gjort til genstand for evaluering, hvilket har den risiko, at dagtilbuddets kultur og praksis kan slutte sig om sig selv og dermed virke ekskluderende, marginaliserende eller uligestillende. Samtidig beretter en stor gruppe af dagtilbudsledere om en evalueringskultur under udvikling, hvilket peger på, at det netop er nu, man kan være med til at integrere mangfoldighed og ligestilling som perspektiver i en systematisk evalueringspraksis.

5. Analysen viser med al tydelighed, at mangfoldighed og ligestilling fylder meget lidt i implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

6. Undersøgelsen har fremkaldt en del modstand og kritik, hvilket peger på, at mangfoldighed og ligestilling er stærkt politiserede emner i den pædagogiske praksis. Denne tendens næres yderligere af, at mangfoldighed og ligestilling som pædagogiske fagbegreber fremstår underudviklede i dagtilbudsledernes pædagogisk-faglige bevidsthed.

Samlet peger den kvalitative analyse af dagtilbudslederens forståelser, holdninger og tilgange til det pædagogiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling på, at "kunsten bliver at få øje på det, vi ikke umiddelbart kan få øje på", som en dagtilbudsleder udtrykker det. Altså, at det pædagogiske og systematiske arbejde med mangfoldighed og ligestilling kalder på udvikling af et præcist fagsprog til støtte for en kontinuerlig refleksion og observation af, hvordan den pædagogiske praksis ser forskellige børn forskelligt – og hvilke konsekvenser det kan have for ligestillingen for alle børn. Med det formål, at normer og værdier ikke virker bag om ryggen på den pædagogiske praksis.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Konklusion og anbefalinger

Lovgrundlaget i Danmark indebærer, at ligestilling og mangfoldighed skal være et fokus i det pædagogiske arbejde i dagtilbud. Spørgeskemaundersøgelsen viser dog, at 72% af dagtilbudslederne vurderer, at der ikke foregår projekter, indsatser eller konkret praksis med eksplicit fokus på mangfoldighed og ligestilling. Alligevel angiver 58% af dagtilbudslederne, at de i større eller høj grad har tradition for at arbejde med mangfoldighed og ligestilling i institutionen. Dette kan sammenholdes med, at analysen viser, at mangfoldighed og ligestilling fylder meget lidt i implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan.

Det ses ydermere i analysen, at lederne oversætter og tolker ligestilling og mangfoldighed ind i andre pædagogiske fokusområder og derfor ses området som noget, der hører til i institutionernes selvfølgeliggjorte virke og selvforståelse, men som ikke i særlig høj grad har et selvstændigt fokus i det pædagogiske arbejde. Mangfoldighed og ligestilling bliver "oversat" eller "tolket" ind i mange andre pædagogiske dagsordener og tilgange. Dette viser sig i et diffust sprog for arbejdet med mangfoldighed og ligestilling, hvilket ser ud til at indebære, at mangfoldigheds- og ligestillingsarbejdet ikke i særlig høj grad udgør et selvstændigt fagligt område i danske dagtilbud.

83% af dagtilbudslederne angiver, at et fokus på normer og værdier er en del af institutionernes evalueringskultur, hvorimod kun 29% af dagtilbudslederne vurderer, at et fokus på mangfoldighed og ligestilling i større eller høj grad indgår som en del af arbejdet med at udvikle en systematisk evalueringskultur i forhold til den styrkede pædagogiske læreplan. Dette kan ses i lyset af, at mange betragter deres evalueringskultur som meget spæd og under udvikling. Samtidig kan det igen sammenholdes med et manglende selvstændigt fagområde og fagsprog for mangfoldighed og ligestilling.

Der eksisterer en overvejende demokratisk-egalitær og liberalistisk værdiorientering i dagtilbudslederes holdninger til

mangfoldighed, hvilket på den ene side usynliggør forskelle blandt børn, forældre og personale, men hvor visse forskelle på den anden side fremhæves med det formål at udvide børnenes dannelseshorisont. Når denne værdiorientering fletter sig ind i et upræcist sprogbrug om og vag opmærksomhed på mangfoldighed og ligestilling, kan den pædagogiske praksis komme til at virke normbevarende, da der ikke levnes rum til at sætte fokus på, hvordan magtforhold, diskrimination og social uretfærdighed også kan være på spil i pædagogisk praksis i danske dagtilbud. Samtidig viser analysen, at der ser ud til at være en tendens til, at forskellige sociale kategorier tilskrives forskellig pædagogisk værdi. Det synes derfor værd at beskæftige sig med, hvorfor og hvornår hvilke kategorier – og dermed forskelle bliver gjort betydningsfulde.

Analysen viser et behov for at opbygge og styrke mangfoldighed og ligestilling som selvstændigt fagområde og fagsprog i praksis i dansk institutionspædagogik.

I forlængelse heraf peger denne undersøgelse også på, at der synes at være et solidt norm- og værdibaseret pædagogisk praksisgrundlag at forankre og videreudvikle et selvstændigt fagområde og fagsprog for mangfoldighed og ligestilling i.

Således peger undersøgelsens resultater også på dels behovet for og dels barrierer og muligheder for at udvikle en normkritisk og normkreativ evalueringskultur i dagtilbud. Behovet ses i kraft af det upræcise eller mangelfulde fagsprog og pædagogiske opmærksomhed på mangfoldighed og ligestilling – og herunder magtforhold, diskrimination og social uretfærdighed. Barrierer fremtræder i forlængelse heraf, hvor den dominerende liberalistiske og demokratisk-egalitære værdiorientering i dansk dagtilbudspædagogik netop synes at usynliggøre indbyggede magtforhold, diskrimination og social uretfærdighed i den pædagogiske praksis, hvilket næres af selvfølgeliggjorte normer og værdier, som ikke undersøges nærmere.

Disse forhold – i kombination med dagtilbuddenes aktuelle arbejde med at udvikle lokale evalueringskulturer – skaber en oplagt mulighed for at igangsætte en faglig diskussion og udvikling af mangfoldighed og ligestilling som selvstændigt pædagogisk fagområde, hvor udviklingen af en normkritisk og normkreativ evalueringskultur kan tilbyde et konkret og præcist fagsprog, samt konkrete redskaber til at skabe pædagogisk opmærksomhed på arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud.

MANGFOLDIGHED OG LIGESTILLING I DAGTILBUD

Litteratur

Askland, Leif. 2016. "Jeg ser barnet - ikke kønnet. Om modstand mod ligestilling - og nogle veje væk derfra..." S. 35-56 i *Køn, seksualitet og mangfoldighed*, redigeret af S. B. Nielsen og G. R. Hansen. København: Samfundslitteratur.

Broström, Stig, Ole Henrik Hansen, og Anders Skriver Jensen. 2017. *Værdier i danske dagtilbud: kortlægning, analyse, refleksion*. Kbh.: Akademisk Forlag.

Bruun, Tine. 2016. "Det normales magt". *VERA* (76):4-9.

Børne- og Socialministeriet. 2018. "Den styrkede pædagogiske læreplan. Rammer og indhold".

Danmarks Evalueringsinstitut. 2018. "Spørgeskemaundersøgelse om den styrkede pædagogiske læreplan. Analysenotat".

Just, Sine Nørholm, og Mikkel Bülow Skovborg. 2008. *Mangfoldighedsmanifestet: principper og praksisser for mangfoldighedsledelse*. Kbh.: Danmarks ErhvervsforskningsAkademi (DEA).

Kvale, Steinar. 2014. "Hvordan kan konflikter være en vidensgenerator?" S. 37-65 i *Konflikt i kvalitative studier*, redigeret af F. Thuesen, L. Tanggaard, og K. Vitus Andersen. Kbh.: Hans Reitzel.

Madsen, Ulla Ambrosius. 2003. *Pædagogisk etnografi: forskning i det pædagogiske praksisfelt*. Århus: Klim.

Salmson, Karin, og Johanna Ivarsson. 2015. *Normkreativitet i förskolan : om normkritik och vägar till likabehandling*. 1. udg. Linköping: Olik.

Staubæs, Dorthe. 2006. "Mangfoldighedens zombier og kloner". *Psyke & Logos* (27):681-99.

Bilag 1: Baggrundsdata

