

er ikke særlig tit, at vi diskuterer, hvordan man helt praktisk gør det som pædagog, når man sætter sig noget for med børnene i en pædagogisk aktivitet," siger Lone Svinth.

Ifølge Lone Svinth er forklaringen ikke, at de voksne mangler lydhørhed, men snarere tidens fokus på formelle kompetencer og udviklingsstadier – for eksempel at børn lærer tal, kender ugedage og farver, og at de kan binde snøreband eller hoppe på ét ben. Det er ikke en kritik af den enkelte pædagog, for det handler om institutionernes normer og værdier, som politikere er med til at forme, påpeger Lone Svinth.

"Når man tænker læring meget snævert som tilegnelse af færdigheder og viden, kommer det til at give mening at bruge en skoleagtig tilgang i daginstitutioner," siger hun.

"Men vi risikerer at tromle børn eksistentielt, hvis vi ikke også tænker læring som erfaringer med selve det at blive til som menneske i et fællesskab. Det er nogle dybe, eksistentielle processer, som kun opstår i samspil med en voksen, der formår at veksle mellem børnenes perspektiv og sine egne intentioner."

SKAB TRIVSEL I GLIMT. At følge barnets engagement i nuet er noget, der foregår i små glimt. Det kan være et lille barn, som rækker hånden frem som tegn på, at hun ønsker fingermassage af en opmærksom voksen – og får det. Eller en pædagog, som lader sig inspirere af børnene og begynder at male ligesom pigen, der blander farverne helt anderledes, end pædagogens instruktion lagde op til.

På sine videooptagelser kan Lone Svinth se, at det faktisk gør en forskel, når pædagoger justerer kursen i en planlagt aktivitet. Børnene bliver glade,

opstemte og kan koncentrere sig meget længere, og så er kimen lagt til fordybelse og flow, hvor man populært sagt bliver så optaget af noget, at man glemmer tid og sted.

VÆK MED FORSTYRRELSER. At følge børns engagement i nuet stiller krav til både pædagoger og kulturen i en daginstitution.

"Man er nødt til at skabe forudsætningerne for, at intensitet kan opstå. Opmærksomhed kommer ikke af sig selv hos børn. Det kræver nærværende voksne," siger Lone Svinth.

Hun giver som eksempel, at en institution kan aftale, at man ikke længere må forstyrre kollegaen for at give en telefonbesked midt i en aktivitet, eller at arbejdet organiseres, så man ikke skal udfylde papirer samtidig med, at børnene klippe-klister.

"Tid er selvfølgelig også en faktor, og det samme er børnegruppens størrelse. Men jeg har set den her form for kontakt etableret med op til 12 børn, og hvis man tør slippe

mere af og acceptere, at en aktivitet må køre i nye retninger, så er der mindre, som kan blive 'forkert'. Det frigiver energi til at åbne sig over for børnenes engagement og perspektiv på aktiviteten – også når det strider mod ens egne planer. Men jeg ved godt, at det er hamrende svært!," siger Lone Svinth. ◯

”Man er nødt til at skabe forudsætningerne for, at intensitet kan opstå. Opmærksomhed kommer ikke af sig selv hos børn.”

Lone Svinth, ph.d.-stipendiat.



LONE SVINTH

Kandidat i pædagogisk psykologi og ph.d.-stipendiat på

Institut for Uddannelse og Pædagogik ved Aarhus Universitet, hvor hun forsker i samspillet mellem voksen og barn i pædagogisk tilrettelagte aktiviteter. Lone Svinth er medredaktør af bogen 'Læring og udvikling i daginstitutioner'. Dansk Psykologisk Forlag, 2012. Hun afslutter sin ph.d.-afhandling i 2013.

# KOLLEGER SKABER TRIVSEL

Glæde, en positiv ånd og et godt samarbejde mellem kolleger betyder meget for trivslen i daginstitutioner. Men der skal også være plads til faglig uenighed, siger adjunkt Merete Monrad, der har sat spot på trivsel og omsorgsarbejde i sin ph.d.

AF SIGNE TONSBERG

En spiseskefuld anerkendelse, en deciliter omsorg, 100 gram fortroligt forhold til kollegerne og en knivspids humor. Nogenlunde sådan lyder opskriften på den mikstur, som skaber trivsel blandt de ansatte i en institution.

Merete Monrad, der er adjunkt ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde på Aalborg Universitet, har skrevet ph.d. om kollegiale vilkår for omsorgsarbejde i daginstitutioner for børn på 0-6 år samt ansatte på plejehjem.

"Begge faggrupper laver det, man kalder følelsesmæssigt arbejde, og her betyder kollegernes støtte ekstra meget for trivslen på arbejdspladsen," siger Merete Monrad.

Mange studier peger på, at selve det at have kolleger øger trivslen og arbejdsglæden. Oplevelsen af at være en del af et socialt fællesskab og kunne få støtte, praktisk hjælp og rådgivning af sine kolleger giver trivsel på arbejdspladsen. Og den mekanisme ser ud til at være endnu større for mennesker, der udfører omsorgsarbejde og følelsesmæssigt arbejde, som pædagoger for eksempel gør.

FØLELSER MED PÅ JOB. Det karakteristiske ved følelsesmæssigt arbejde er, at man skal have sine ▶



”Det er klart, at børn jo generelt bliver påvirkede af den stemning, der er. Så det ville undre mig meget, hvis børnene ikke blev påvirkede af stemningen blandt de voksne i institutionen.”

Merete Monrad, adjunkt.



MERETE MONRAD

Ph.d. og adjunkt ved Institut for Sociologi og Socialt

Arbejde, Aalborg Universitet. Hun har skrevet ph.d. i 2012 om omsorgsarbejde belyst ud fra samspillet mellem strukturelle vilkår/organisering og identitet og følelser. I ph.d.-afhandlingen kigger Monrad på vilkårene for omsorgsarbejde i daginstitutioner for børn på 0-6 år og på plejehjem.

egne følelser med og bruge dem for at passe sit arbejde. Det kan for eksempel handle om at skabe en god stemning på stuen eller få en kollega, et barn eller forældre til at blive i et bestemt humør.

"Men det betyder også, at man ikke kan undgå at blive påvirket af andres følelser. Det kan for eksempel være svært at gøre børn og forældre trygge, hvis en kollega samtidig skælder ud lige ved siden af," forklarer Merete Monrad og peger på, at pædagoger i den forbindelse er særligt udsatte. For i en institution arbejder man typisk meget tæt på hinanden og har ikke lige mulighed for trække sig væk til et kontor eller andre opgaver, til kollegaen er "dampet af".

"Man vil ofte være tvunget til at blive ved med at yde omsorg til børnene, selvom man er i en konflikt med en kollega – eller hvis to kolleger er i konflikt. På den måde har relationerne til kollegerne en stærk indflydelse på den måde, man kan udføre sit arbejde på," siger hun.

Hendes forskning belyser ikke direkte, hvilken effekt de voksnes trivsel har på børnenes trivsel i institutionen.

"Det er klart, at børn jo generelt bliver påvirkede af den stemning, der er. Så det ville undre mig meget, hvis børnene ikke blev påvirkede af stemningen blandt de voksne i institutionen," siger Merete Monrad og tilføjer, at pædagogerne er meget bevidste om den påvirkning, som deres egen trivsel eller mangel på samme har på børnenes stemning.

"Jeg ved fra en anden undersøgelse, som jeg har lavet, at pædagoger er meget opmærksomme på, at kollegiale konflikter ikke skal påvirke børnene," siger hun.

LIGEGYLDIGHED ER VÆRST. Merete Monrads interviews viser, at pædagoger oplever det som meget problematisk, når deres kolleger arbejder hen mod andre mål, end de selv gør. Men en diskussion med to forskellige fagligt funderede standpunkter kan være givtig. Derimod opleves ligegyldighed og lav faglighed hos en kollega som rigtig svært.

"Det eksempel, jeg ofte møder i interviewene, er, når pædagoger oplever, at deres kolleger ikke er anerkendende og støtter børnenes udvikling. Det er frustrerende, hvis man selv er faglig og reflekteret, at man oplever kolleger, som er ureflekterede og gør ting, man oplever som kontraproduktivt for børnenes udvikling, for eksempel ved at skælde ud eller ved ikke at være anerkendende," siger hun.

Det kan få pædagoger til at opleve deres arbejde som meningsløst – også selvom deres egen arbejdsindsats er i orden. Og det er netop karakteristisk ved arbejdet som pædagog: At man sjældent kan udføre sit arbejde uafhængigt af kollegerne, og at kollegerne kan placere én i uønskede positioner, understreger Merete Monrad.

HURRA FOR FEEDBACK. De samme kolleger er til gengæld også udslagsgivende for, om man trives i jobbet. At udvikle sig og få feedback fra fagligt dygtige kolleger er nemlig en af de vigtigste faktorer for trivsel, viser interviewene. Flere pædagoger

nævner, at noget af det bedste i arbejdet er at have kolleger, som er engagerede og dygtige, og som gør, at der sker udvikling.

Pædagogerne i undersøgelsen er også enige om, at glæde og en positiv ånd på arbejdspladsen betyder meget for, om man trives i jobbet.

"Der er en oplevelse af, at glæde er med til at fremme børns positive udvikling," pointerer hun. Men der er også en dobbelthed i opfattelsen af glæde. I nogle institutioner kan der næsten herske et glædesregime, hvor pædagogerne har en oplevelse af, at de bliver afkrævet at være glade og optimistiske – også selvom de ikke er det i den konkrete situation.

"Det kan for eksempel være i forbindelse med nedskæringer eller sygefravær, der gør det svært at få hverdagen i institutionen til at hænge sammen," forklarer Merete Monrad.

GLÆDESREGIME GIVER PRES. Glædesregimet ligger både i de indre forventninger, som pædagogerne har til sig selv om, hvad de "bør". Men der kan også være tale om et direkte eller indirekte pres fra kolleger, ledelse og forvaltning om fx at være konstruktiv og positiv. En pædagog i undersøgelsen forklarer, at hun i en given situation i forbindelse med nedskæringer føler sig forpligtet til at sige, at 'det skal nok gå' til forældre, kolleger og ledelse, selvom hun egentlig har det helt modsat.

Men står den følelse på i længere tid er det farligt, advarer Monrad.

"Det kræver enormt meget energi at fokusere på hele tiden at skulle være glad, for det er der jo ingen, der er. Det kan være en stor arbejdsmæssig belastning at skulle holde en glad facade," forklarer Monrad.

PUSTERUM VIRKER. Merete Monrad beskriver, at en god kollegial relation er kendetegnet ved, at der er åbenhed og mulighed for at give udtryk for, hvordan man har det, og hvilken hjælp man har brug for – uden at det bliver set som noget negativt.

"Det er afgørende, at man også har mulighed for

## DEN GODE STEMNING KRÆVER EN INDSATS

Pædagoger er meget bevidste om, at de selv er med til at skabe stemningen i en daginstitution. Det er i hvert fald det billede, der tegner sig i Merete Monrads ph.d.-afhandling, hvor hun blandt andet har lavet 17 kvalitative interviews med pædagoger og pædagogmedhjælpere.

Pædagogerne påvirker stemningen indirekte som følge af deres person og aktuelle humør, men også ved en mere direkte og bevidst indsats, for eksempel ved at joke, have en god omgangstone og have omsorg for kolleger. En af de interviewede pædagogmedhjælpere i afhandlingen fortæller for eksempel om et stykke meget bevidst følelsesarbejde over for en kollega:

"Det er meget, meget værre at passe børn sammen med én, som bare er mega udbændt, end det er at gøre det helt alene. Altså fordi børnene de bliver også bare, de bliver endnu mere skøre af at have sådan en i huset [...] så skal man lege lomme psykolog, hvordan får jeg nu hende der Louise [kollegaen] op og ringe igen, jeg er sgu nødt til at hente guitaren, så synger vi en eller anden sang med ungerne, og så danser vi lidt, og så bagefter så tager vi lige hendes yndlingsmelodi, jeg ved, hun kan så godt lide den der 'What a wonderful world', så synger jeg lige, bare sådan for sjov, så smiler Louise i tre sekunder igen, så åh puh, så kan man lige klare det indtil frokosten (griner)."

Flere pædagoger er inde på, hvor meget det betyder for deres trivsel at få feedback fra og udvikle sig i samspil med gode kolleger. En pædagog fortæller for eksempel: "Jeg tror, jeg har prøvet at blive sagt noget til, hvor jeg har tænkt: 'Nå ja, det kunne jeg jo også gøre.' Uden at det sådan bliver negativt. Og det synes jeg er rigtig rart, for nogle gange, når man står i en situation, så kan det være svært at se, hvordan man lige gjorde, eller hvordan man kunne gøre noget anderledes".

at lukke damp ud til kollegerne. Især i et fag som pædagogfaget, hvor der er meget konfrontationstid. Som pædagog skal man hele tiden være opmærksom på, hvilke stemninger man spreder, og hvilke signaler man sender til børn, forældre og kolleger. Netop derfor er det særligt vigtigt, at man får nogle pauser med kollegerne, hvor man kan fortælle, hvad man føler og tænker," siger Merete Monrad. ◦

