

'Frustrationer og drømme i pædagogernes arbejdsliv'

*Fremtidens fagforening – en
undersøgelse af pædagogernes
drømme, udfordringer og
handlekraft.*

1. Forord

Store udfordringer kan ikke løses med små svar. Ambitiøse fremtidsdrømme er nødvendige og mulige.

Vi har med nærværende rapport nået en væsentlig milepæl i arbejdet med projekt "Fremtidens fagforening," som bestyrelsen satte i gang i september 2021. Rapporten samler resultaterne af den store undersøgelse, der er gennemført i foråret 2022. Resultaterne af undersøgelsen skal fungere som politiske og strategiske pejlemærker og for det fremtidige virke i BUPL Fyn, så vi fortsætter med at være relevante og værdiskabende for og med medlemmerne.

Derfor er dette kun en milepæl. Nu begynder det hårde arbejde med at omsætte den megen viden til handling. Vi står overfor store udfordringer og er klar til at tænke nyt og ambitiøst sammen med vores medlemmer.

Tusinde tak til de næsten 1000 fynske pædagoger og ledere, der har taget sig tid til at bidrage til spørgeskemaundersøgelsen og alle jer, der har deltaget i lyttemøderne. Det er utrolig inspirerende at læse og lade sig inspirere af den enorme arbejdsglæde, handlekraft og faglige stolthed, der præger pædagogerne. Det er tydeligt, at pædagogernes udfordringer og frustrationer i hverdagen til dels er bristede drømme for fremtiden. Det motiverer yderligere til sammen at arbejde endnu mere og bedre for at afhjælpe frustrationer og realisere drømmene.

Denne rapport præsenteres i forbindelse med BUPL Fyns generalforsamling 6. oktober 2022. Rapporten skal danne udgangspunkt for en drøftelse af, hvilke strategiske pejlemærker BUPL Fyn skal forfølge for at udvikle sig til "Fremtidens fagforening."

Med afsæt i materiale fra undersøgelsen og konklusioner fra generalforsamlingen, arbejder BUPL Fyns bestyrelse med at omsætte det til handling gennem dialog og inddragelse. Blandt andet via valg og fravalg af emner til det dynamiske arbejdsgrundlag og politiske aktiviteter.

Efter generalforsamlingen vil resultaterne blive formidlet bredt ud og inspirere til yderligere lokal dialog og handling. I processen har vi fået rådgivning fra DeltagerDanmark, som har bidraget til at strukturere arbejdet og undersøgelsen.

I undersøgelsen er respondenterne både ledere og pædagoger, der er medlemmer af BUPL Fyn og pædagoger, der ikke er medlem af fagforeningen. I rapporten omtaler vi respondenterne som pædagoger uanset medlemskab. Hvor der i analysen er en opdeling af respondenterne i mindre grupper, fremgår det eksplicit.

På vegne af BUPL Fyns Bestyrelse
Formanden Rikke Hunsdahl

Indholdsfortegnelse

1. Forord	Side 3
2. Undersøgelsen	Side 5
2.1 Formål og fokus for undersøgelsen	Side 5
2.2 Metode og præsentation af data	Side 6
2.3 Teoretisk afsæt for undersøgelsen	Side 7
3. Pædagogernes drømme og udfordringer - analyse	Side 13
3.1 Pædagogerne er stolte og håbefulde over deres daglige arbejde med børnene, men frustrerede, når de presses på kerneopgaven	Side 13
3.2 Høj faglighed er afgørende for arbejdsglæden	Side 18
3.3 Det kollegiale arbejdsfællesskab er stærkt, når der er balance mellem nye og erfarne kræfter, og der er et tillidsfuldt og lattermildt socialt sammenhold	Side 20
3.4 Pædagoger oplever stor indflydelse på deres arbejde, men arbejdsglæden er afhængig af samarbejdet med leder og klarhed i beslutningsstrukturer	Side 24
4. Relationen til BUPL Fyn - analyse	Side 26
4.1 BUPL Fyn opleves som en fagforening, der gør en forskel	Side 26
4.2 Efterspørgsel på mere nærvær og synlighed på arbejdspladsen	Side 30
4.3 BUPL Fyn som et fagligt fællesskab og som medspiller, når det gælder kompetenceudvikling og eftervidereuddannelse	Side 31
4.4 Tillidsrepræsentanten kan bygge bro til resten af BUPL Fyn	Side 33
4.5 Lederne og deres relation til deres TR	Side 35
5. Potentialet for handlekraftige fællesskaber - diskussion	Side 35
5.1 Det lokale demokrati og den lokale handlekraft	Side 36
5.2 Følelserne som udtryk for potentiel handlekraft	Side 37
5.3 Potentialet i kollegagrupperne	Side 38
5.4 Medansvar og relevans skubber til handlekraften	Side 38
6. Hvordan kan BUPL Fyn skabe mere handlekraft sammen med medlemmerne? - diskussion	Side 39
7. Konklusion	Side 42
8. Perspektivering	Side 44
9. Bilag 1: Præsentation af baggrundsdata	Side 45

2. Undersøgelsen

I dette kapitel redegøres for de faglige og metodiske valg, undersøgelsen bygger på. Kapitlet har til formål at skabe et indblik i behandlingen af de data, der ligger til grund, for tilblivelsen i denne rapport.

2.1 Formål og fokus for undersøgelse

BUPL Fyns bestyrelse har sat gang i dette projekt, fordi vi gerne vil have et stærkt fundament for udviklingen af BUPL Fyn som fremtidens fagforening. Den kontekst BUPL Fyn er fagforening i ændrer sig konstant. BUPL Fyn vil følge med de forandringer, der sker omkring os og blandt vores medlemmer. Vi vil også i fremtiden arbejde for vores formulerede vision og vedtægter samt for at stå som en stærk fagforening, der skaber et bedre arbejdsliv og samfund for og med vores medlemmer.

BUPL Fyn ønsker også i fremtiden at være en fagforening med stor indflydelse og høj legitimitet blandt medlemmerne. Forandringer og omstruktureringer på arbejdspladserne sker i et tempo, vi ikke har set før. Nye typer af fællesskaber dannes, mens andre falder fra hinanden. De mange platforme byder både på mulighed for polarisering og samling. Værdier som bæredygtighed vinder frem, og uligheden udfordrer sammenhængskraften i samfundet, men behovet for fællesskaber er intakt, hvis ikke ligefrem stigende.

Fremtidens fagforening er afhængig af evnen til at organisere de fællesskaber, der er grundlaget for en fagforenings virke og skabe indflydelse og involvering på nye måder.

Fremtidens fagforening forstår at navigere i dette ved at være involverende og lyttende til medlemmernes ideer, forventninger og behov. BUPL Fyn ønsker fortsat at udvikle sig i retning af at være en deltagerorganisation med en god og medlemsorienteret service.

BUPL Fyns bestyrelse har en ambition om at følge med tiden og udvikle sig, så vi også i fremtiden bedst muligt kan hjælpe medlemmerne med de behov og udfordringer, de møder i arbejdslivet.

Vi vil ikke blot være en fagforening for medlemmerne – vi vil være en fagforening sammen med medlemmerne.

Store udfordringer kan ikke løses med små svar. Derfor sætter undersøgelsen fremtidsdrømme i centrum og lader dem bygge bro mellem dagligdagens udfordringer og fremtidens løsninger. Målet er et BUPL Fyn, som er fremtidens fagforening, der forener fremtidsdrømme, samfundsansvar og en omfattende deltagerorganisation, der mobiliserer medlemmer ved at tænke magt og ansvar anderledes og åbne organisationen op for alliancer og brede deltagelsen ud.

Den indsamlede viden om pædagogernes hverdag, deres udfordringer og frustrationer, der til dels er bristede drømme for fremtiden, skal være pejlemærker for BUPL Fyns udvikling. Hvis vi skal stå stærkt som pædagoger og fag i fremtiden, skal vi være klar til at kunne gøre tingene anderledes, end vi gør i dag. De svar, der er samlet i denne undersøgelse, er et første men helt afgørende skridt i den retning.

2.2 Metode og præsentation af dataindsamling

Undersøgelsen er designet med henblik på en både generel og dybdegående forståelse af medlemmer og ikke-medlemmer indenfor BUPL Fyns overenskomststområde og deres udfordringer og drømme på arbejdspladsen.

De kvantitative data kan give et billede af, hvad de fleste mener. De kvalitative kan give nuancer og uddybning.

Undersøgelsen er foretaget på baggrund af både kvantitativ og kvalitativ dataindsamling i følgende to spor:

- Kvantitativ: Survey undersøgelse - spørgeskema
- Kvalitativ: Lyttemøder

Undersøgelsen er udformet med fokus på at levere nogle indikatorer på, hvad der skal til for at engagere og mobilisere medlemmerne fremadrettet samt hvilke tilbud, aktiviteter og services, fagforeningen (både sekretariat og tillidsfolk) skal have fokus på i fremtiden.

Vi har særlig opmærksomhed på tre aspekter:

- En undersøgelse af handlemønstre i forhold til udfordringer og muligheder i arbejdslivet (synligt) - i interaktion med kollegagruppen og arbejdsfællesskabet
- En undersøgelse af følelser, ressourcer og handlekraft - i arbejdsfællesskabet interaktion med kollegaer, ledelse og kommune
- En undersøgelse af potentialet for handlekraft blandt BUPL Fyns medlemmer

Kvantitativ: Survey undersøgelse - spørgeskema

Vi har valgt at lave et spørgeskema til alle vores aktive medlemmer. Desuden har vi forsøgt at få ikke-medlemmer inddraget i undersøgelsen, så vi kan få et nærmere kendskab til, hvorfor de ikke er medlem men også for at få et indblik i, hvad der kan få dem til at melde sig ind.

Survey undersøgelsen indeholdt 42 spørgsmål fordelt på følgende hovedtemaer:

- Udfordringer og drømme
- Kollegagruppens samarbejde og erfaring med handling
- Relation til BUPL Fyn
- Potentiale for handlekraft og ressourcer blandt medlemmer

I Survey undersøgelsen var der både mulighed for at svare på kvantitative spørgsmål og mulighed for fritekstbesvarelser. Fritekstbesvarelserne skal betragtes som kvalitative data, da de i mindre grad kan generaliseres.

Undersøgelsen blev sendt direkte ud til medlemmer, og ikke-medlemmer fik tilsendt et link til undersøgelsen fra den respektive TR. Perioden for undersøgelsen forløb fra den 20. maj til 6. juni 2022.

For at opnå størst mulig deltagelse i besvarelserne, er der blevet lavet et stort informativt arbejde gennem nyhedsbreve, Facebookopslag samt aktivering af hele TR-organisationen.

Spørgeskemaer blev distribueret ud til 4548 – hvoraf 959 svarede tilbage. Det er en svarprocent på 21, hvilket i denne sammenhæng vurderes at være tilfredsstillende.

I rapporten omtaler vi respondenterne som pædagoger, da der både kan være tale om medlemmer og ikke-medlemmer. Hvor der er en væsentlig forskel på alder, privat/offentlig, dagtilbud/skole, pædagog/leder osv, vil det blive ekspliciteret.

Kvalitativ: Lyttemøder

Udover den kvantitative undersøgelse via spørgeskema ønskede vi også at få nogle uddybende og supplerende kvalitative svar.

For at få svar på, hvad vi vil med Fremtidens fagforeningen, kræver det en forståelse for, hvor medlemmerne er, så fagforeningen afspejler medlemmerne og repræsenterer dem bedst muligt. Hvordan kan det faglige fællesskab i BUPL i endnu højere grad end i dag blive svaret på medlemmernes udfordringer i arbejdslivet? Det er spørgsmålet, vi gerne skulle nå tættere på at få et svar på.

Vi ville på lyttemøderne flytte deres fokus fra at forstå relationen til fagforeningen til at forstå, hvad der er på spil i arbejdslivet gennem:

- Medlemmernes motivation, følelser og værdier
- Medlemmernes strategiske forståelse af forandring
- Medlemmernes erfaring med at handle individuelt og kollektivt

Der er i alt blevet afholdt 4 lyttemøder primo juni 2022 og august 2022.

Sammensætningen af medlemmerne på disse møder har været spredt ud på forskellige områder og funktioner. Eksempler herpå fremgår af bilag 1.

2.3 Teoretisk afsæt for undersøgelsen

Den forståelsesmæssige og teoretiske ramme for projektet

I indledningen beskrives nødvendigheden af at tænke og agere anderledes som fagforening, hvis vi ønsker at skabe deltagelse, engagement og handlekraft blandt pædagogerne og igennem disse gøre endnu mere for at forbedre deres arbejdsliv og vilkår. Det forskningsmæssige grundlag for denne nødvendighed er beskrevet i bøgerne "Byggesten til fremtidens fagforening" af Rune Bastrup mfl., i "Deltagereffekten" af Rune Bastrup mfl. og i "Fællesskab og forandring" af Esben N. Hjort.

Disse bøger danner en forståelsesramme for den kontekst, BUPL Fyn og medlemmerne er en del af. Samtidig giver det ramme for den teoretiske forståelse af undersøgelsens resultater og analysen af disse.

Nedenstående figur fra "Byggesten til fremtidens fagforening" illustrer, hvordan fagforeningen er bindeled mellem håb, drøm og nutid og fremtid.

1. Ordentlige løn- og arbejdsvilkår for godt arbejde

Fagbevægelsen skal være en bro mellem medlemmernes problemer og fremtidens løsninger

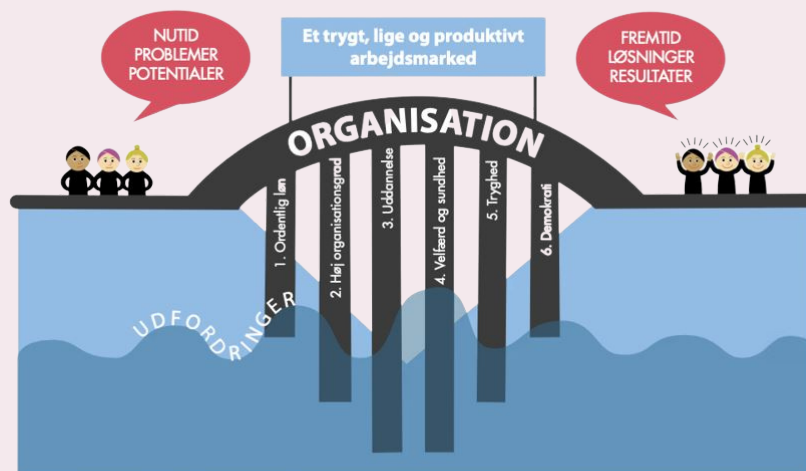
2. Høj organiseringsgrad og deltagelse for medansvar

3. Ret og vilje til uddannelse

4. Velfærd og sundhed for høj arbejdsmarkedsdeltagelse

5. Tryghed for fleksibilitet

6. Demokrati og medindflydelse for samfundsansvar



Som analyseværktøj i bearbejdelsen af data er der benyttet en forståelse af arbejdsfællesskaber, som er udviklet af Københavns kommune (Arbejds miljø København):

Arbejdsfællesskabet

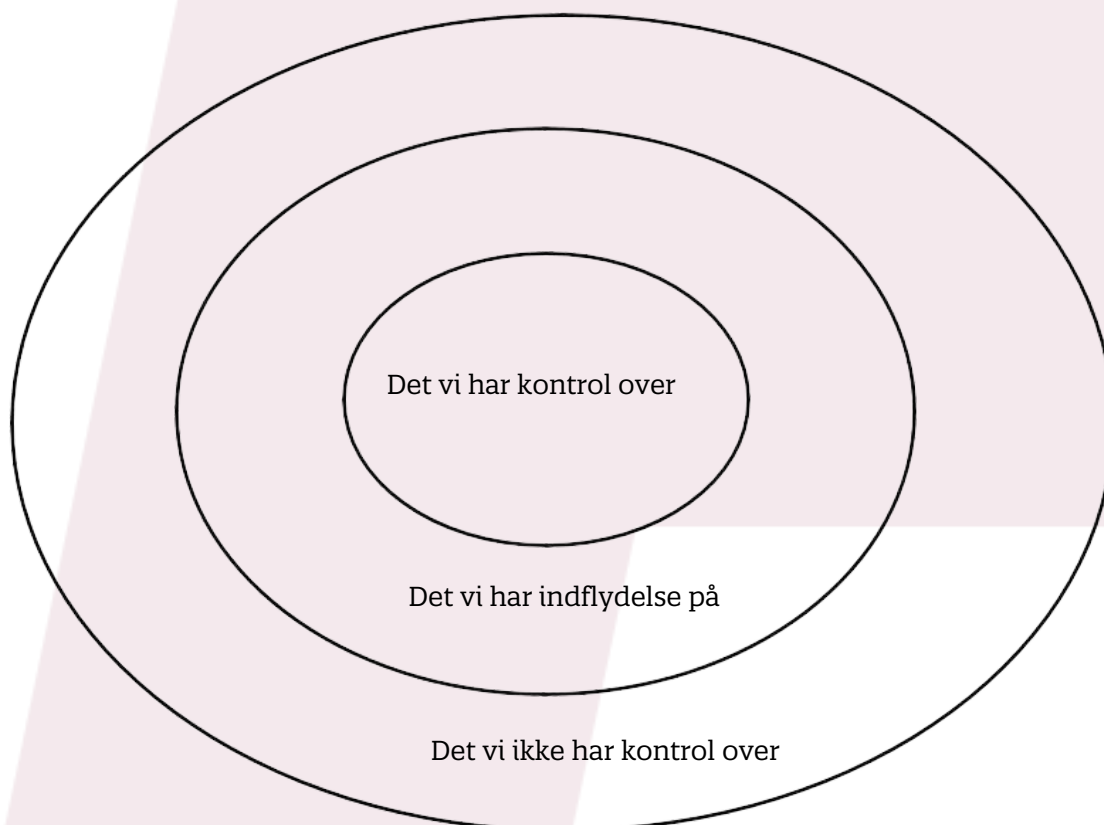


I vores undersøgelse af pædagogernes frustrationer og drømme, tager vi i den analytiske bearbejdning af data afsæt i ovenstående model for arbejdsfællesskabet, der deler det op i fire arenaer: Det opgaverettede, det faglige, det organisatoriske og det sociale. I virkelighedens verden er de fire arenaer vævet ind over hinanden, men analytisk kan det give mening at skelne for at få tegnet op, hvor frustrationer og drømme særligt er på spil, og hvordan det står til med handlekraften hos den enkelte og i kollegafællesskabet.

Jævnfør modellen for indflydelse nedenfor er der både begrænsninger for fagforeningen og pædagogerne i forhold til, hvad vi kan påvirke lokalt.

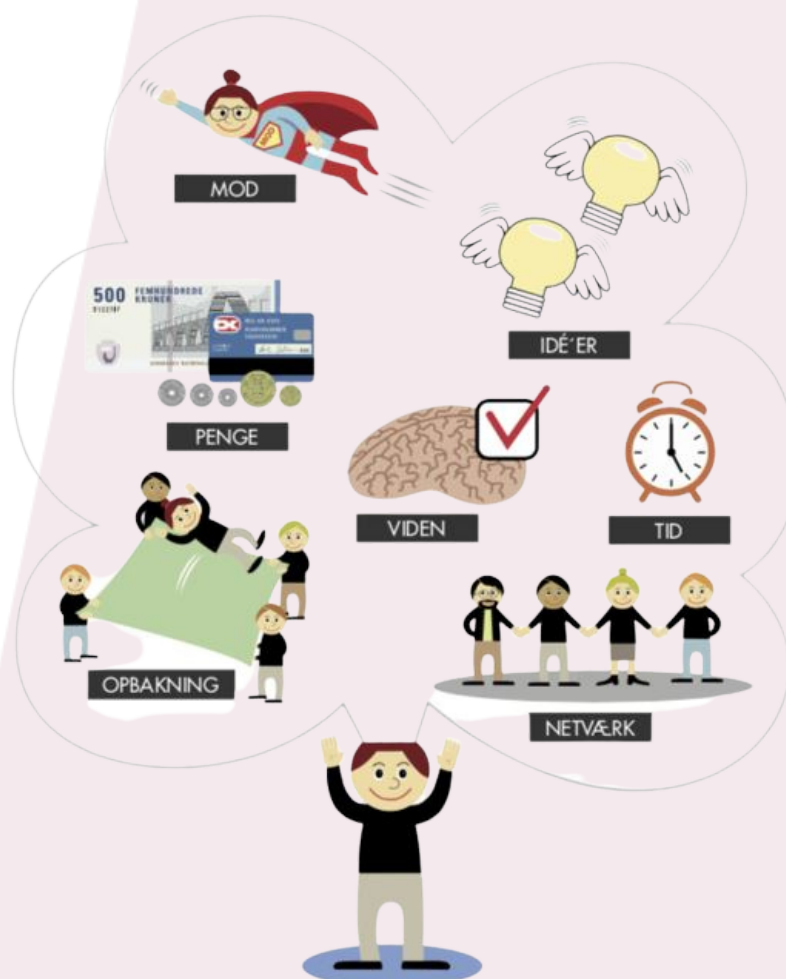
Oftentimes kommer fokus i samtalen på det, vi ønsker os til at være på de frustrationer som opstår som resultat af national lovgivning om f.eks. normeringer. Det arbejder vi i BUPL på sammen at ændre på. Men vi risikerer, at vores fokus på at ændre på de strukturelle betingelser står i vejen for rent faktisk at se på, hvordan vi kan ændre på konkrete udfordringer, der er årsag til mange frustrationer i hverdagen. Der er nemlig meget, vi faktisk kan påvirke lokalt på den enkelte arbejdsplads og i den enkelte kommune. Men det kan vi kun, hvis vi skærper fokus på, hvad vi har kontrol over, og hvad vi kan få indflydelse på.

Til dette har vi brugt nedenstående model i lyttemøderne:



Hvis vi ønsker at skabe en konkret forandring lokalt, kræver det, at vi først har defineret, hvad problemet er, og hvad der er vores mål. Altså, hvad vi ønsker at ændre på, og hvad vi godt vil bede om. Det er netop det fokus, vi har i undersøgelsen.

Skal vi ændre noget, så har vi sammen langt større påvirkningsmuligheder. Hvis vi puljer vores ressourcer: Ideer, tid, netværk og evner, så kan vi opnå flere resultater, end hvis vi stod hver for sig. Det er det, vi kalder for deltagereffekten.



Kollegernes ressourcer

Side 72 i "Deltagereffekten"

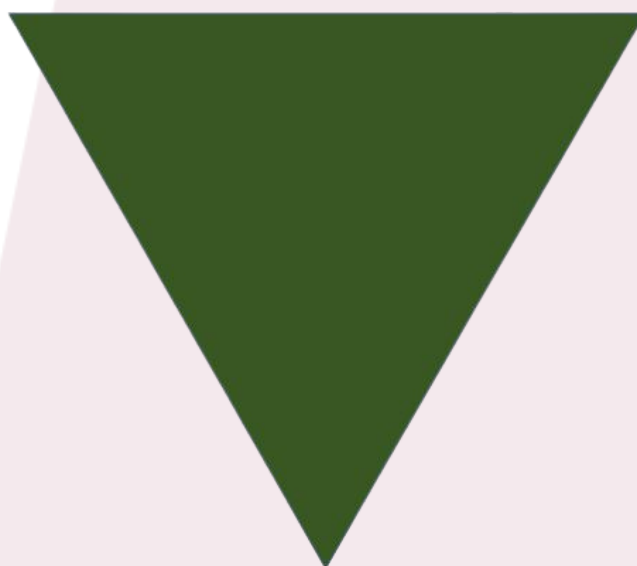
I forhold til at skabe en bevægelse blandt pædagogerne, ønsker vi at starte med at forstå, hvordan pædagogerne oplever deres arbejdsliv konkret på arbejdspladsen, hvordan de håndterer udfordringer, og hvad de drømmer om at ændre på. Hvis man gerne vil engagere flere, kræver det, at man starter med at lytte til folk for at finde ud af, hvad deres motivation er. Det gør vi ved at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse og nogle eksplorative dybdegående interviews (lyttemøder) med pædagogerne.

Vi ønsker at forstå, hvordan pædagogerne oplever deres arbejdsliv, hvilke drømme og udfordringer der er forbundet med deres arbejdsliv i deres hverdag på deres arbejdsplads.

I drømme og udfordringer finder vi kraften til at handle og kan identificere hvad der skal til for at aktivere denne handlekraft.

FREMTIDSDRØMME

SAMFUNDSANSVAR



DELTAGEREFFEKTEN

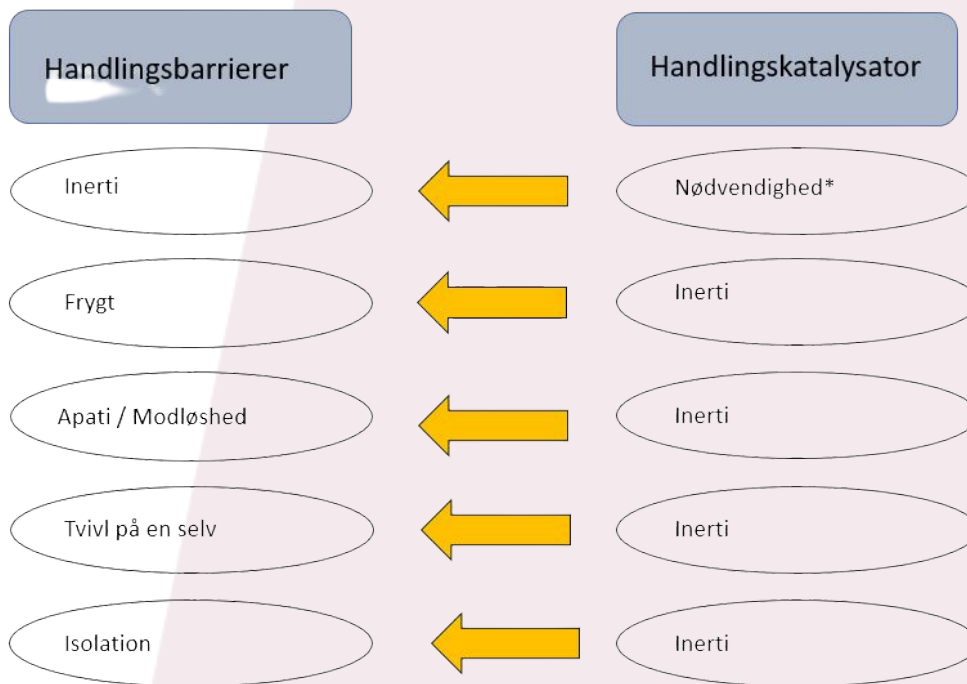
Skub ansvaret ned
Bred deltagelse ud
Åbn organisationen op

Figur fra DeltagerDanmarks oplæg for BUPL Fyns bestyrelse september 2021

Når pædagogerne møder udfordringer i deres arbejdsliv, ønsker vi at forstå, hvilke følelser der opstår, da følelser enten kan fremme eller hæmme handling. Hvor håb, vrede og følelsen af fællesskab kan fremme handling, kan apati, tvivl og isolation hæmme handling. Til forståelsen af dette benytter vi artiklen af Marshall Ganz "At lede samfundsforandringer – Lederskab, organisation og sociale bevægelser."

Figuren på næste side er fra Gantz' artikel side 8. Figuren giver et billede af, hvilke følelser der er handlingsbarrierer, og hvilke der skaber handling:

Følelser der hæmmer og fremmer målbevidst handling



*Urgency
Marshall Ganz

Denne forståelse af sammenhæng mellem følelser og handling er væsentlig i designet af både den kvantitative og kvalitative dataindsamling.

For at forløse denne handlekraft er der behov for, at BUPL spreder magt gennem deltagelse, og pædagogerne tager magten gennem deltagelsen. Derigennem kan vi i højere grad nå vores mål som medlem og som fællesskab – jævnfør nedenstående model:

Deltagereffekten*

Handlekraftige fællesskaber har potentialet til at skabe en deltagereffekt. Deltagereffekten opnås, når medlemmer, der deltager aktivt, markant forøger fagforeningens evne til at nå sine mål.

Deltagereffekten handler om at opnå:

Flere stemmer > øget legitimitet & gennemslagskraft

Flere hjerner > bedre løsninger

Flere hænder > vi kan nå mere

Flere ambassadører > flere medlemmer & øget loyalitet

Fælles sejre > større sammenhold



Hvad er hemmeligheden bag IKEA? IKEA-effekten

Figur fra DeltagerDanmarks oplæg for BUPL Fyns bestyrelse september 2021

3. Pædagogernes drømme og udfordringer - analyse

I dette kapitel dykkes ned i data og der analyseres på tværs af data for at give et indsigt i de væsentlige pointer, der træder frem i databehandlingen. Kapitlet indeholder følgende afsnit, der hver indledes med et kort resume:

3.1 Pædagogerne er stolte og håbefulde over deres daglige arbejde med børnene, men frustreret, når de presses på kerneopgaven

3.2 Høj faglighed er afgørende for arbejdsglæden

3.3 Det kollegiale fællesskab er stærkt, når der er balance mellem nye og erfarne kræfter, og der er et tillidsfuldt og lattermildt socialt sammenhold

3.4 Pædagoger oplever stor indflydelse på deres arbejde og mulighed for udvikling, men arbejdsglæden er afhængig af samarbejdet med leder og klarhed i beslutningsstruktur

3.1 Pædagogerne er stolte og håbefulde over deres daglige arbejde med børnene, men frustreret, når de presses på kerneopgaven

Resume

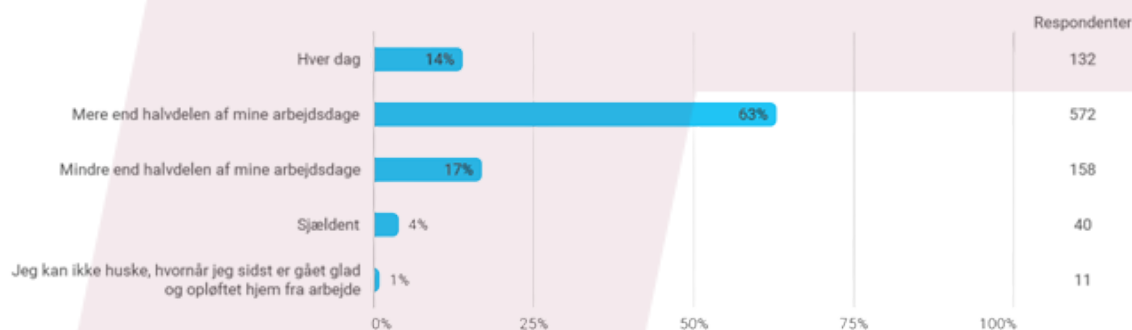
Pædagogerne er generelt glade, håbefulde og har en høj grad af indflydelse på deres konkrete hverdag på arbejdspladsen. Måske er de endda også gladere og mere håbefulde, end alle fortællingerne i medierne og i BUPL Fyn giver anledning til at tro? Det filter, som mediemøllen og fagforeningen har, kan afstedkomme, at rygter om pædagogers arbejde faktisk er værre end i praksis. For selvom frustrationer over vilkår fylder rigtig meget for pædagogerne, så er det på et fundament af faglig stolthed og arbejdsglæde over at gøre en forskel for børn i et vigtigt og afgørende samarbejde med kolleger.

Pædagogerne er mere stolte og håbefulde end forventet

Næsten 80% (fig. 1) går glade hjem oftere end hver anden dag. De dominerende følelser er frustreret, glad, bekymret, tilfreds og optimistisk – tre positive følelser.

Figur 1

Hvor ofte går du glad og opløftet hjem fra arbejde?



"Har verdens bedste arbejde. Dejlige børn, gode kollegaer og en leder der lytter og tager en med i beslutninger. Omgivelserne er fantastiske." (Survey citat)

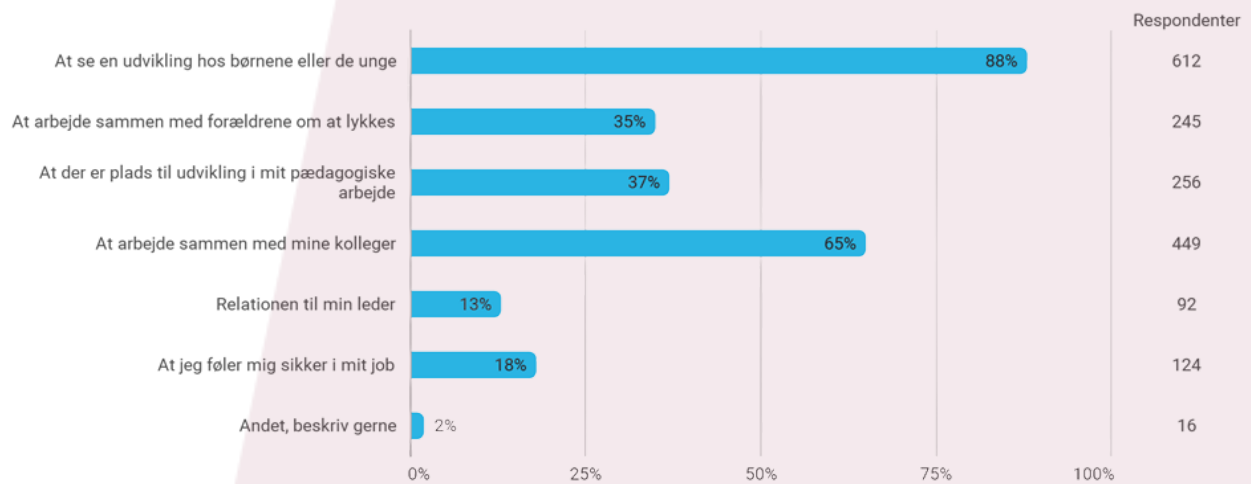
Det er bemærkelsesværdigt, at netop spørgsmålet i figur 1 har givet anledning til, at rigtig mange af de adspurgte har givet et uddybende svar. Her er der mange, der nuancerer de følelser, der er forbundet med arbejdslivet den seneste måned.

Relationen til børnene er det, der skaber stoltheden og at se en udvikling hos børnene eller de unge, er noget 88% (fig. 2) af de adspurgte peger på. Der er et meget højt fokus på at lykkes fagligt med den kerneopgave, man ser som det bedste ved at være pædagog. De positive følelser er forbundet med løsning af kerneopgaven.

”Glad for arbejdet med børnene, men frustreret over vilkårene.” (Survey citat)

Figur 2

Hvad er det bedste ved at være pædagog på din arbejdsplads? Du kan sætte op til 3 krydser

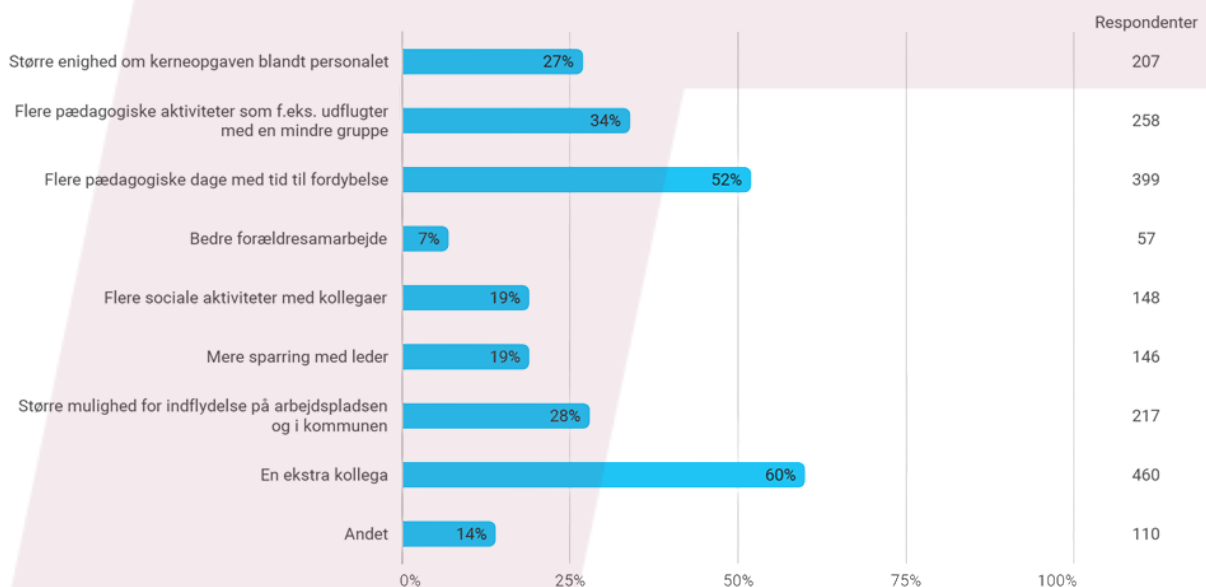


Mangel på kollegaer skaber frustrationer

61% (fig. 3) af de adspurgte peger på, at de godt vil have en ekstra kollega på deres arbejdsplads. Der peges på manglende kvalificerede kollegaer til at løse opgaven. Der kan være frustration i forhold til en kollega eller leder, men det er især i forhold til strukturelle forhold på arbejdspladsen og rammerne.

Figur 3

Hvis du kunne få 3 ønsker opfyldt på din arbejdsplads, hvad skulle det så være?

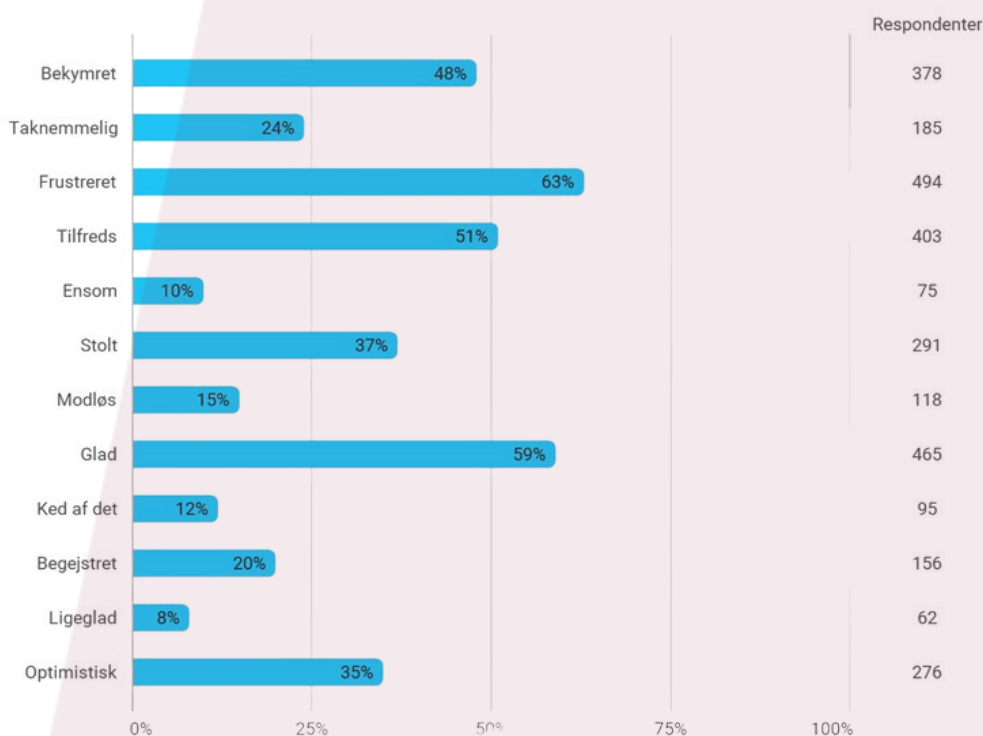


”Desværre er der for lidt plads til sparring og udvikling – men alle vil gerne.” (Survey citat)

Kigger vi på de negative følelser, der er forbundet med arbejdslivet, så peger 63% (fig. 4) på, at den seneste måned har været frustreret på arbejdet. I de uddybende kommentarer ser vi, at stor udskiftning af kollegaer og forskelle i børnesyn og måden vi løser opgaven på, kan være en del af denne forklaring.

Figur 4

Hvilke følelser kendetegner den sidste måneds af dit arbejdsliv? Du kan sætte op til 5 krydser.



Lavere ledighed og begyndende mangel på pædagoger kan være en mulig årsag til, at flere måske er tilbøjelig til at skifte job, hvis man ikke er tilfreds i jobbet. Dette kan medvirke til frustrationer over udskiftning og manglende stabilitet. I datasættet ser vi en indikator på dette og på noget, der kunne give mere arbejdsglæde i arbejdsfællesskabet. Det er blandt andet:

”Stabilitet i personalegruppen.” (Survey citat)

”Vi er i arbejdsproces, da vi er en del nye medarbejdere.” (Survey citat)

”Proces med mange nye børn med op- og nednormering, hvilket betyder tilgang og afgang af folk hele tiden, og de nye kollegaer har ikke fanget det, altså arbejdet. Det kommer til at dominere det hele, selvom der også sker gode ting. Betyder at man hele tiden skal finde en ny kultur.” (Lyttemøde 1 citat)

Strukturelle udfordringer: Vilkår og arbejdsmiljø

”Jeg er glad for menneskene på min arbejdsplads og stolt over opgaver, der lykkes. Mine store bekymringer udspringer af den evige indsnævring af SFO’ens pladsforhold og ledelsens manglende indsigt i det gode pædagogiske arbejde i SFO’en.” (Lyttemøde 1 citat)

Her et eksempel på, hvordan stoltheden over at lykkes med kerneopgaven og frustrationen over rammerne og manglende indsigt, giver anledning til frustration.

Frustrationerne over de fysiske rammer og de vilkår, kerneopgaven skal løses under. Vi ser også i de uddybende besvarelser udsagn, der peger på arbejdsmiljømæssige udfordringer - herunder hvordan opgaven kan løses.

"For mange børn på alt for lidt plads og for dårlige legemiljøer." (Survey citat)

"Jeg bliver frustreret og bekymret på grund af normeringen og den tid vi får til at løse vores opgaver, men jeg bliver jo fuld af glæde og begejstring, når jeg er sammen med ungerne og ser deres udvikling - på trods." (Survey citat)

Citatet er interessant, fordi det, jævnfør modellen for indflydelse, peger på, at det der er uden for den umiddelbare indflydelsescirkel, fylder i dagligdagen. Det afspejler sig også i den årlige vilkårsundersøgelse, hvor disse emner er mere udførligt undersøgt. Udskiftning af kollegaer (i nogen grad) er noget, der kan arbejdes med lokalt og det samme med forskelle i børnesyn. Nogle af de lokale emner, som skaber størst frustrationer og som er til at påvirke er: Forskelle i børnesyn/uenighed om kerneopgaven, udskiftning af kollegaer, oplæring af nye, relation til og konflikt med leder.

Optimismen er lavere blandt de private ledere (39%) end de offentlige (64%). Frustrationen er tilsvarende større blandt de private ledere 73% mod 53% blandt de offentlige ledere. De private ledere er mindre glade. Hver fjerde fortæller, at de mindre end halvdelen af deres arbejdsdage går glade og opløftede hjem fra arbejde, (25% mod 15% i det kommunale). Hvad årsagen er til dette, giver undersøgelsen ikke noget direkte svar på, men der kan være en sammenhæng med udfordringerne i samarbejdet, der er beskrevet andetsteds, men det kunne være relevant at undersøge nærmere.

Uenighed om kerneopgaven skaber frustrationer

Den manglende dialog om kerneopgaven og følelsen af manglende faglig anerkendelse skaber frustrationer. Det kan være over, at man i kollegagrupperne ikke har fået talt om det børnesyn, man har, og hvordan de arbejder med kerneopgaven, hvilket giver anledning til store frustrationer. Det gør sig gældende både i den kvalitative data og i fritekstfeltene. Hvad er vigtigt for pædagogerne på institutionen?

"Ked af det. To kollegaer har ryddet op i depotrummet og smidt en kasse ud, som bare havde alt til udeleg. Det var en gave fra en studerende, og vi har ikke lige fået det brugt, og jeg er ked af, de smed det ud uden at spørge os - fortæller hvor forskellige vi kan være, og hvor forskelligt vi ser tingene." (Lyttemøde 1 citat)

Ovenstående citat peger på, hvad manglende anerkendelse og faglig dialog kan skabe af frustrationer og splid i en kollegagruppe.

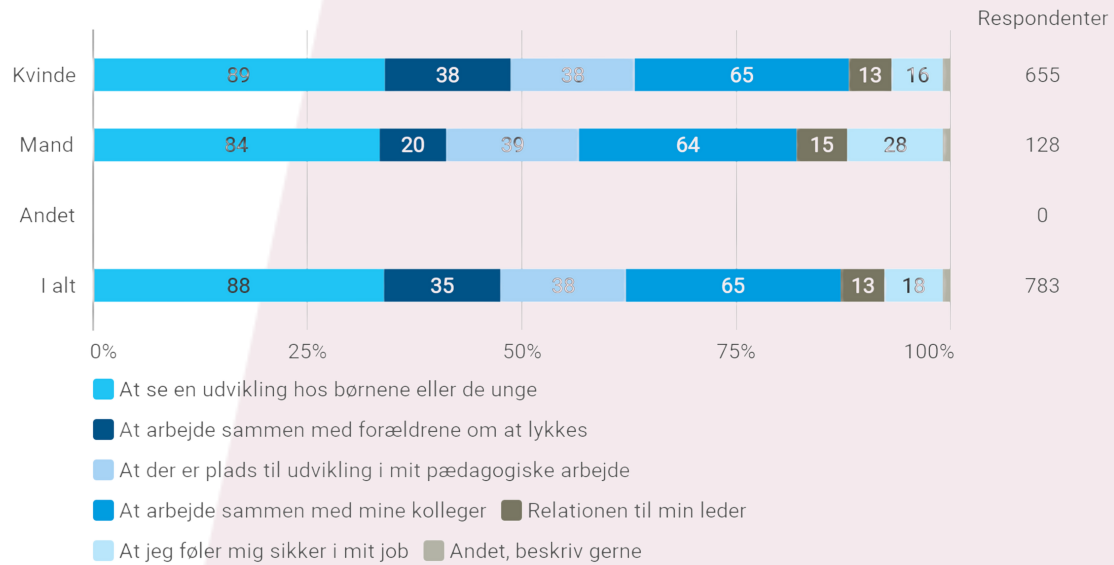
Forældresamarbejdet er vigtigt for pædagogerne

Det interessante under denne overskrift er, at vi kan se, at for de kvindelige adspurgtes vedkommende svarer 38%, at det er vigtigt, hvoraf 20% af de mandlige respondenter svarer, at det er vigtigt (fig. 5).

Vi ser en overvægt af mandligere adspurgte i skole/SFO, hvilket kan have en betydning for vægtningen af forældresamarbejdet, da flest mandlige adspurgte arbejder med de større børn.

Figur 5

Hvad er det bedste ved at være pædagog på din arbejdsplads? Du kan sætte op til 3 krydser.
Krydset med: Hvad er dit køn?



"Forældrene kan dog gøre handlekraften sværere, hvis de ikke ser det samme som os, også selvom professionelle folk siger det samme." (Lyttemøde 1 citat)

Det fylder på godt og ondt, men kobles til faglighed.

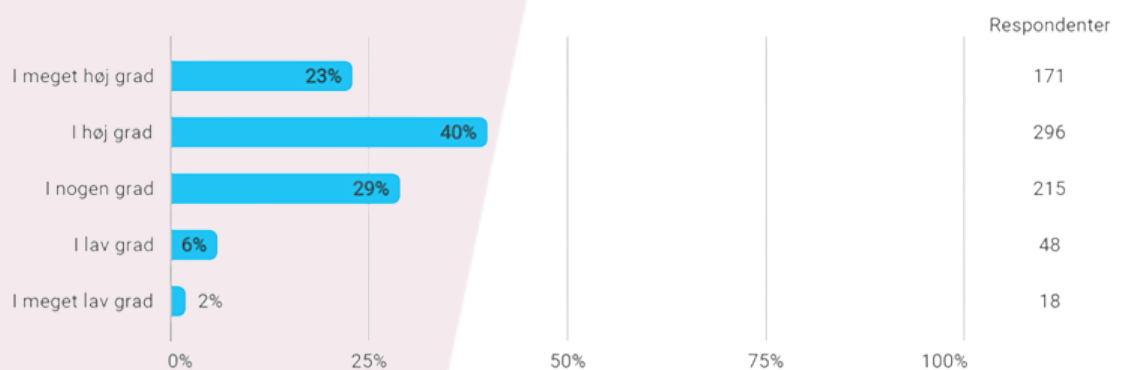
"Vi stod sammen om en faglig vurdering og spillede sammen som et hold, hvor vi kunne argumentere for de faglige valg, vi mente var nødvendige på barnets vegne. Desværre endte det med, at forældrene trak barnet ud af institutionen. Men det var afgørende for os, at vi stod sammen som kollegagrupper i dialogen med forældrene." (Lyttemøde 3 citat)

Pædagogerne oplever en stor grad af medbestemmelse

Pædagogerne oplever i høj grad indflydelse på afgørende beslutninger på arbejdspladsen i hverdagen (92% i meget høj, høj eller i nogen grad - fig. 6). Hvilket måske også kan forbindes til den høje glæde, taknemlighed, stolthed og optimisme, vi ser afspejlet i data.

Figur 6

I hvilken grad oplever du at have indflydelse på afgørende beslutninger i din hverdag på din arbejdsplads?



"Stolthed over at blive mødt positivt på forslag om videndeling og noter på børn og aftaler med forældre." (Lyttømøde 3 citat)

3.2 Høj faglighed er afgørende for arbejdsglæden

Resume

For pædagogerne er høj faglighed og kvalitet i faget afgørende for arbejdsglæde. Det betyder også, at uenighed om kerneopgaven eller forskelligt børnesyn skaber store frustrationer. Konflikterne opstår særligt, når der sker uforudsete ændringer i planerne ved f.eks. sygdom som kræver, at pædagogerne handler uden nødvendigvis at nå at koordinere. Det stiller krav til en stor klarhed over, hvordan man som fagligt fællesskab fortolker kerneopgaven og de værdier, som ligger til grund for institutionen. Pædagogerne efterspørger tid til faglig fordybelse og pædagogiske dage, hvor de kan opnå klarhed og dialog om disse spørgsmål.

Faglighedens betydning

Det er interessant, at pædagogerne i undersøgelsens kommentarfelter ikke entydigt nævner frustrationer i forbindelse med skellet mellem uddannet og ikke-uddannet personale, men lige så ofte nævner "for få hænder" eller "manglende hænder" som det, der står i vejen for at udleve pædagogikken og værdierne på deres institution. For pædagogerne er hverdagens arbejdsfællesskab centreret om "kollegerne" som samlet gruppe.

Ovenstående er interessant. Både at det jo egentlig er positivt, at de har så meget fokus på kerneopgaven og "bare vil have det til at lykkes," og at det samtidig kan være en udfordring ift. at sikre, at man som pædagog har et ansvar for at fastholde og udbrede fagligheden til hele arbejdsfællesskabet.

Der peges i fritekstfelterne og til lyttømøderne på manglende eftervidereuddannelse, dels på grund af økonomi og små institutionsstørrelser. Mangel på kompetenceudvikling og for lav normering hænger sammen, da manglende kollegaer giver tidspres og manglende tid til opkvalificering.

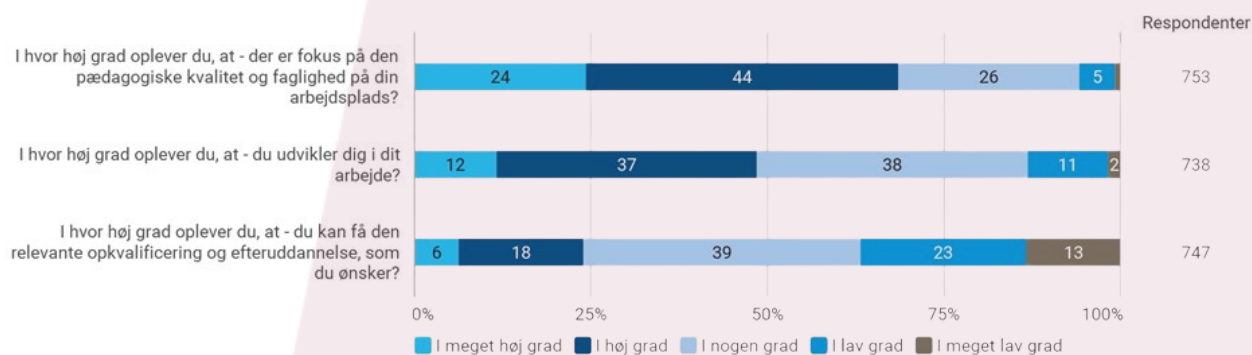
"Trods et stort ønske, hvilket jeg også ofte gør opmærksom på, har jeg endnu ikke været på nogen kurser i de seneste 6 år." (Survey citat)

"(Nr.11: billede) er min situation lige nu som praktikvejleder. Jeg studerer og har gjort det i 7 uger. Siden 2018 har jeg spurgt og ønsket uddannelsen, og nu fik jeg endelig lov, fordi de fandt pengene til det via en pulje. Ikke i orden at være praktikinstitution og ikke have en vejlederuddannelse, og jeg brænder for det. Det har været en sej kamp, men nu er jeg i mål. Jeg håber, det var en anerkendelse af det arbejde, jeg går og laver - også inden jeg tog uddannelsen." (Lyttømøde 1 citat)

Ovenstående understreger betydningen af efter- og videreuddannelse, selvforståelsen og faglig stolthed.

Der er samlet set en oplevelse af, at pædagogerne i høj grad eller nogen grad udvikler sig i arbejdet (87% i fig. 7).

Figur 7



Efterspørgsel efter et fælles fagligt fundament

En større andel end forventet (94%, fig. 7) giver udtryk for, at der i nogen grad, høj eller meget høj grad, er fokus på den pædagogiske kvalitet og faglighed på arbejdspladsen. Det står lidt i kontrast til ønsket om at opleve større faglighed. Dog ser vi, at frustrationerne måske opstår, når der ikke er enighed om et fælles fagligt fundament omkring det pædagogiske arbejde. Faglig uenighed om kerneopgaven på arbejdspladsen er en af de største frustrationer for pædagogerne i deres hverdag på arbejdspladsen.

Der er flere citater i spørgeskemaet, der understøtter vigtigheden af enighed om kerneopgaven og af et fælles fagligt fundament samt tid til sparring som noget af det, der er vigtigt.

"Vigtigt at der er mulighed for at tage snakken, når der er noget, der afviger eller rammen brydes."
 (Survey citat)

Noget kunne tyde på, at frustrationerne opstår, når der er faglig uenighed eller mangel på fagligt fundament. Altså at man på arbejdspladsen ikke har fået sat en fælles faglig retning og enighed om børnesynet og har uklare værdier i det faglige fællesskab.

"Det handler jo også om forventninger til hinanden, og vi lavede crible crable bare ved at tage i skoven, og så mente kollegaen, at vi var færdige, og der var jeg ikke." (Lyttømøde 1 citat)

Undersøgelsen viser, som vi tidligere har været inde på, at uenighed om kerneopgaven er afgørende for de følelser, der knyttes til opgaven, men ligeledes ser vi, at et fælles fagligt fundament og pædagogfaglig anerkendelse har stor betydning for den arbejdsglæde, pædagogerne udtrykker.

Kvalificerede kollegaer

Pædagogerne giver udtryk for, at de ønsker kvalificerede kollegaer – nogle peger på, at det skal være pædagoger, men vi kan ikke ud af de nuværende data se fokus på udelukkende uddannede pædagoger som det centrale, men der efterlyses flere hænder og større faglighed blandt kollegaer. Intuitivt giver det god mening, da pædagogernes fokus er børnene som kerneopgaven, og den opgave løser de med de kollegaer, der er. Det svære er ikke, at man samarbejder med pædagogmedhjælpere, men den faglige uenighed der kan opstå, og det kan den lige såvel med pædagoger som med ikke-uddannede.

Faglig anerkendelse og tilhørsforhold er vigtigt

Især på skole/SFO-området tegner der sig et billede af vigtigheden af at må erkende, at de forskellige faggrupper er afhængige af hinanden, samtidig med at deres fagligheder hver især stadig står klart. På lønnen ses store forskelle, men det handler også om andet end løn, nemlig faglig anerkendelse.

"Ligeværd mellem arbejdsgrupper på min arbejdsplads. Jeg arbejder på en skole, hvor ledelsen tydeligt viser, at der er forskel på anerkendelsen og vigtigheden af det arbejde, lærere og pædagoger udfører. Til lærernes fordel." (Survey citat)

Den faglige anerkendelse handler også om professionsfortælling, og hvordan vi som BUPL er medvirkende til dette.

"Hvornår holder BUPL op med at tale så nedsættende om vores erhverv?" (Survey citat)

3.3 Det kollegiale arbejdsfællesskab er stærkt, når der er balance mellem nye og erfarne kræfter, og der er et tillidsfuldt og lattermildt socialt sammenhold

Resume

For pædagogerne er samarbejdet og samværet med kollegerne afgørende for arbejdsglæden i hverdagen. Der er to faktorer, som er afgørende for oplevelsen af et godt kollegafællesskab: En god balance mellem erfarne og nyuddannede og et godt socialt sammenhold, hvor stemningen er præget af tillid og lattermildhed. Hvis balancen mellem nyuddannede og erfarne bliver for skæv, fører det til store frustrationer hos de erfarne, som står isolerede tilbage med en kæmpe opgave, og hvis det sociale ikke spiller, er det typisk udtryk for, at der er større faglig uenighed og manglende tillid.

Mellem generationer på arbejdspladsen

Steder i data ser vi enkelte udsving i, at alder kan have en betydning. Blandt andet under spørgsmålet: 'Hvilke følelser kendetegner den sidste måned af dit arbejdsliv?'

"Der er blevet ansat flere yngre kollegaer det sidste par år, og pludselig er jeg en af de gamle aldersmæssigt, det kan i perioder give mig følelsen af at være ensom og uden for fællesskabet." (Survey citat)

Vi kan i data også se, at flere yngre kollegaer tillægger det sociale større værdi end den ældre generation, og at der er et kontinuerligt fald i kurven over tid/alder. Overordnet set ser vi dog ikke de store udsving i de forskellige aldersgrupper, og de forskelle der nævnes til lyttemøder og i fritekst, ser vi, at forskellen både opleves som en styrke (faglige input) og som en frustration, når det handler om stor udskiftning og om at stå alene som den erfarne.

De erfarne spiller en særlig rolle på arbejdspladsen

Oplæring af nye er udfordrende – erfaren versus nyansat er et tema. De mere erfarne spiller en særlig rolle på arbejdspladsen. De omtales som betydningsfulde, mens yngre kollegaer omtales som nogen, der tilfører et frisk pust, fokus på faglighed og nye perspektiver.

Vigtighed af gode velfungerende kollegagrupper, oplevelsen af at stå alene med opgaven eller have uenighed skaber frustration. Fælles "fagligt fodslag" og tid til at skabe det fælles fodslag er vigtig.

På lyttemøde 1 hørte vi en beskrivelse af at stå alene som den erfarne, alle andre trak på og en manglende følelse af at have kollegaer, man kan læne sig op ad.

"Jeg er en fastspændt voksen, som bliver holdt fast og skal styre alting igennem de sidste 2 år i forhold til de andre voksne og hjælpe dem, fordi de har svært ved at styre eleverne." (Lyttemøde 1 citat)

Her fortælles om, at man kaldes ned i en klasse for at hjælpe med klasserumsledelse, og alt ansvar hviler på en, fordi man er den erfarne, og kollegagruppen har haft stor udskiftning. En af de andre deltagere supplerer med:

"Vi ved, hvad der fungerer og ikke fungerer og har en kæmpe styrke i det nærmeste team, jeg sidder i. De nye mennesker ser jeg, men hvem de egentligt er, ved jeg ikke, har givet lidt op. Nogle er der heller ikke kemi med." (Lyttemøde 1 citat)

Samspelet mellem erfarne og uerfarne kollegaer er vigtig for pædagogerne og indikerer, at det er et emne med mange handlemuligheder, jævnfør illustrationen i teoriafsnittet om kollegaer og ressourcer.

Det sociale sammenhold er en indikator på et godt fagligt sammenhold

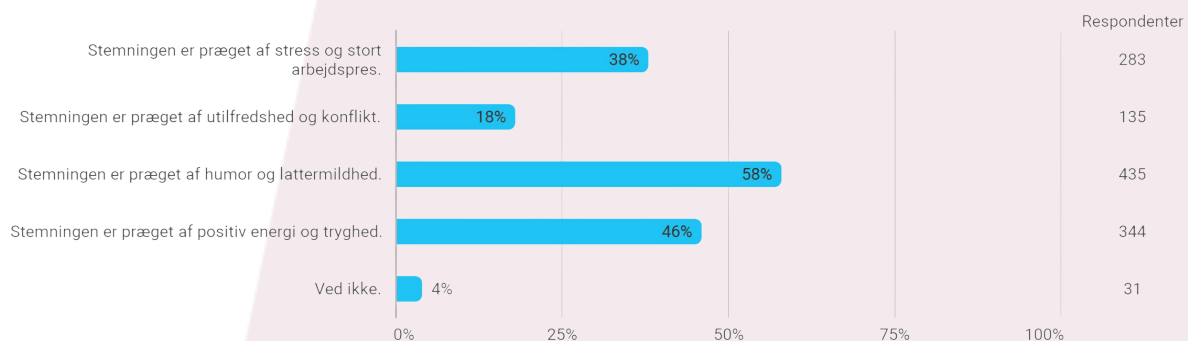
Citat fra lyttemøde om hvordan modgang håndteres, når man har det godt med sine kollegaer (humor og grine sammen). Ud fra et valgt billede:

"Hun ligner en der griner, og det er også vores jargon og vores humor, og vi har det godt sammen. Det er også derfor, vi bliver der pga. det kollegiale på trods af ledelsen og på trods af mange andre ting." (Lyttemøde citat)

Data viser, at de adspurgte er optaget af den relation, de har til deres kollegaer, og værdien vægtes højt. På de to lyttemøder hørte vi, at de gode kollegaer er der, og de har stor betydning for arbejdsglæden. Ved lyttemøde 1 kom det til udtryk ved, at det var med kollegaerne, man kunne bruge humor og glæde sammen til at holde arbejdsglæden højt. Modsat så vi betydningen af, hvilke frustrationer, der kan være forbundet med ikke at have en følelse af at høre til sin kollegagrube, eller at man ikke ser den som en samlet enhed.

Figur 8

Hvordan er stemningen på din arbejdsplads for det meste? Du kan sætte op til 2 krydser.



Spørgeskemaet viser tydeligt, at kendetegn for stemningen på de adspurgtes arbejdspladser er præget af både humor, lattermildhed (59% fig. 8) samt positiv energi og tryghed (46% fig. 8). Men i tråd med hvad vi tidligere har set under opgave og fagligt fællesskab, så opleves der også stress og stort arbejdspress (37%).

Der hvor kollegagruppen ikke fungerer, sættes der en grænse for den sociale relation. En af deltagerne spurgte til hvorfor, der overhovedet i spørgeskemaet var spurgt til det sociale i kollegagruppen, og havde svært ved at forstå betydning af dette. Samtidig fortæller vedkommende, at der ikke er en oplevelse af hverken et fagligt fællesskab eller enighed om det opgaverettet fællesskab. Vedkommende siger:

“Vi laver vores egen kultur på stuen udenom de andre.” (Lyttemøde 2 citat)

Som modsætning til dette kommer udsagnet:

“Fest og farver, hygge og joker osv. Tager os af hinanden og passer på hinanden, humor bruges en del hos os, så vi er meget opmærksomme på hinanden” (Lyttemøde 2 citat)

Og samme deltager siger senere:

“Får ofte den følelse, når vi arbejder med temaer, at vi alle byder ind og bidrager, kommer med gode idéer og løfter hinanden.... Men jeg siger også tingene, som de er til min kollega, hvis jeg er uenig.” (lyttemøde 2 citat)

Disse to ovenstående fortællinger viser vigtigheden af en velfungerende kollegagruppe, og hvad betydningen af at have det sjovt sammen som kollegaer har for følelsen af at høre til og for måden, vi taler om uenigheder på. Humor kan derfor ses som et udtryk for, at det kollegiale fungerer, når der bruges humor og god stemning til også at kunne få talt sammen, når faglig uenighed opstår.

Der kan ligge forskellige fortolkninger i, hvordan vi skal være sociale sammen. Handler det om at være private sammen eller om at være personlige og kende hinanden, som nedenstående citat siger:

"Det er næsten vigtigere end børnene. Hvis mor og far har det godt sammen, har børnene det også godt – børnene skal vide, hvor de har en." (lyttemøde 2)

Og:

"Vi var på kursus for mange år siden, hvor vi skulle samarbejde omkring nogle ting, og vi lykkes sammen om de samarbejdsøvelser, selvom det var svært. Vi havde sammenhold om opgaven, og det ser jeg stadig, fordi vi har en god tone ml. hinanden, og det fungerer godt." (lyttemøde 2)

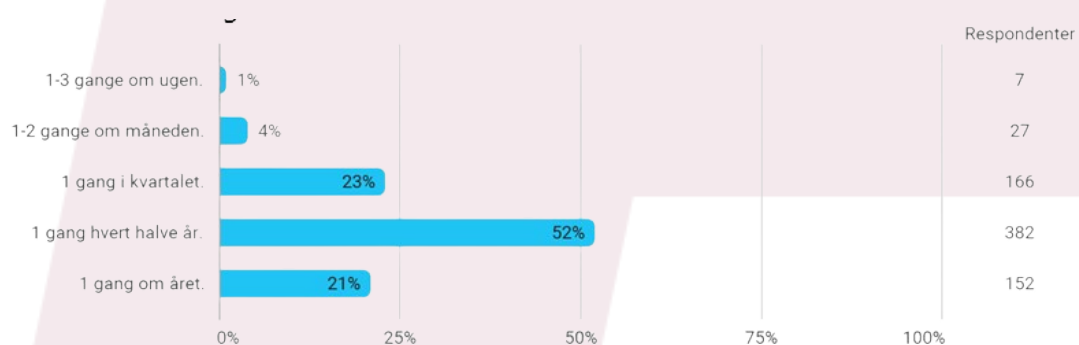
Det sociale er vigtigt for at løse opgaverne godt sammen. 65% peger på, at noget af det vigtigste ved at være pædagog er at arbejde sammen med sine kollegaer, og mange er optaget af betydningen heraf.

"At vi ikke lukker os om hver vores gruppe, men kan tænke os som et helt hus, med åbenhed og forståelse for at arbejde på tværs." (lyttemøde 2)

70% (fig. 9) fortæller i undersøgelsen, at de har kollegiale aktiviteter 1-2 gange om året. Højest sandsynligt en julefrokost og sommerfest.

Figur 9

Hvor ofte laver I som kolleger sociale aktiviteter



Det kunne altså tyde på, at antallet af "formelle" sociale arrangementer ikke nødvendigvis er afgørende for oplevelsen af den sociale lim, men at det nærmere er knyttet til graden af tillid, lattermildhed og nærhed i relationerne i hverdagen.

"Det er svært at styrke sammenholdet, når vi sjældent har tid til at snakke sammen." (Survey citat)

3.4 Pædagoger oplever stor indflydelse på deres arbejde og mulighed for udvikling, men arbejdsglæden er afhængig af samarbejdet med leder og klarhed i beslutningsstrukturer

Resume

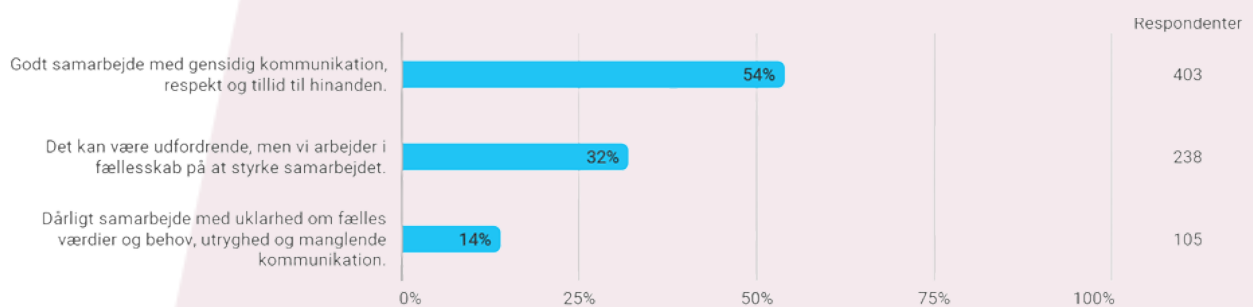
Pædagogerne oplever grundlæggende en høj grad af indflydelse på deres konkrete arbejde på arbejdspladsen. Arbejdsglæden er også knyttet til samarbejdet med lederen. De steder, hvor lederen tager et fagligt lederskab på institutionen, sætter retning og er gennemsigtig og tydelig i sin kommunikation om, hvad der foregår udenfor institutionen, og hvordan det påvirker arbejdspladsen, er der stor trivsel. Omvendt er frustrationer også knyttet til oplevelsen af uenighed om kerneopgaven, følelsen af kontrol eller mistillid i samarbejdet med leder.

Pædagoger oplever generelt stor indflydelse på deres daglige arbejde

91% (fig. 6) oplever i nogen grad, høj grad eller meget høj grad at have indflydelse på afgørende beslutninger i deres hverdag på deres arbejdsplads. Dette vidner om stor mulighed for at påvirke og handle. Samtidig peger 86% (fig. 10) på, at samarbejdet mellem ledere er et godt samarbejde eller udfordrende, men der arbejdes sammen på at styrke det.

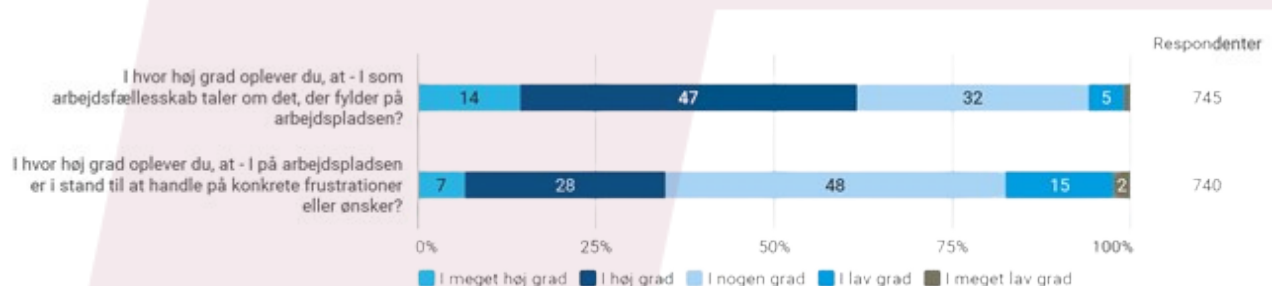
Figur 10

Hvordan oplever du, at samarbejdet er mellem leder og medarbejdere på din arbejdsplads?



Ligeledes peger 94% (fig. 11) af de adspurgte på, at der i fællesskab bliver talt om det, der fylder på arbejdspladsen. Noget kunne altså tyde på, at samtalen og det gode samarbejde mellem leder og medarbejder hænger sammen med oplevelsen af stor indflydelse på det daglige arbejde.

Figur 11



Fra lederens perspektiv er oplevelsen af samarbejdet med medarbejderne forskelligt afhængig af, om der er tale om en privat eller offentlig institution. Således oplever lederne i det private samarbejdet med medarbejderne som mere udfordrende end lederne i det kommunale. I det private oplever 60% det som godt mod 80% i det offentlige. 15% af de offentlige ledere oplever samarbejdet som udfordrende. I det private er det dobbelt så højt, nemlig 30%.

Lederne i det private er også mere udfordret i samarbejdet med de overordnede end lederne i kommunen. 40% af lederne i det private oplever samarbejdet med bestyrelsen som godt, og 50% betegner det som udfordrende. På det kommunale område betegner 63% samarbejdet med kommune/bestyrelsen som godt, og 29% betegner det som udfordrende. Det tyder på, at samarbejdet omkring lederne er mere udfordret i det private. En hypotese kan være den større organisatoriske kontekst, lederne og arbejdspladsen indgår i som kommunal institution, hvor der vil være bedre adgang til ledelsessparring på samarbejdsproblemer med medarbejderne og ikke den samme adgang til et mere specialiseret og professionelt overordnet niveau – de står mere alene i hverdagen med udfordringerne.

Pædagogerne giver udtryk for, at det er nemmere at arbejde tværfagligt på daginstitutionerne end på skolerne. 60% på dagtilbudsområdet giver udtryk for, at samarbejdet er godt mod 42% på skoleområdet. Samarbejdet med lederen er også bedre på dagtilbudsområdet, hvor 60% giver udtryk for, at samarbejdet er godt med gensidig kommunikation, respekt og tillid til hinanden. På skoleområdet er det tilsvarende tal 43%.

Arbejdsglæden er også knyttet til samarbejde med ledelsen

Pædagogerne peger selv på, at de selv skal være bedre til at sætte ord på, hvad der er brug for i samarbejdet med ledelsen.

*”Vi kan selv prikke til ledelsen i forhold til, at vi har brug for en retning, og det skal vi sige højt.”
 (lyttemøde 2 citat)*

I kommentarfelterne ser vi også flere svar, der peger på, at man har talt med sin leder om de frustrationer, man oplever, hvilket også vidner om vigtigheden af samtalen og dialogen med sin leder. Noget kunne altså tyde på, at den høje arbejdsglæde og oplevelsen af stor indflydelse, er knyttet sammen med samarbejdet til ledelsen og muligheden for at tale med sin leder om de frustrationer, man oplever.

I tidligere afsnit om kerneopgaven og om fagligt fundament, så vi, at pædagogerne pegede på enighed om kerneopgaven og fælles fagligt fundament som værende vigtigt for arbejdsglæden. Her er betydningen af den fælles retning stor, og her spiller den daglige leder også en stor rolle for det fælles faglige fundament, kollegagruppen står på. Især når vi ved, at glæden i arbejdet med børnene er det vigtigste, så bliver måden, hvorpå arbejdet udføres fagligt også centralt, og her spiller lederen en afgørende rolle for den fælles retning.

"Vi har brug for en leder på gulvet, en der ved hvad der foregår, ikke noget der kommer udefra, men en der sætter en pædagogisk retning ud fra det vedkommende, ser i hverdagen." (Lyttemøde 2 citat)

"Lederen er kulturbærer og derfor vigtig." (Lyttemøde 2 citat)

Pædagogernes forventning er, at lederen sætter retningen ift. faglighed. Det er dog vigtigt, at pædagogerne oplever indflydelse. De sætter pris på, at lederen sikrer, der er rum for indflydelse, og at der indgås de kompromisser der gør, at alle arbejder mod samme mål.

"Mere struktur fra ledelsen side, så det er synligt, hvilken vej hun går. Samt informationen når rundt til alle i huset. Vi mangler en kaptajn på skibet til at styre det oppefra. En der har vores ryg. En der tager de konflikter der er, både ude af huset, men også internt. Altså os kollegaer imellem. I stedet for vi selv skal klare det." (Lyttemøde 1 citat)

4. Relationen til BUPL Fyn - analyse

I dette kapitel analyseres data med henblik på at undersøge ønsker og drømme til BUPL. Kapitlet indledes med et resume og er bygget op omkring følgende afsnit:

4.1 BUPL Fyn opleves som en fagforening, der gør en forskel

4.2 Efterspørgsel på mere nærvær og synlighed på arbejdspladsen

4.3 BUPL Fyn som et fagligt fællesskab og som medspiller, når det gælder kompetenceudvikling og eftervidereuddannelse

4.4 Tillidsrepræsentanten kan bygge bro til BUPL Fyn

4.5 Lederne og deres relation til deres TR

Resume

For pædagogerne og lederne er BUPL Fyn grundlæggende forbundet med tryghed og værdimæssigt med at bakke op om et fællesskab. Der er altså en klar tendens til, at kerneydelserne er årsagen til medlemskab. Flere efterspørger mere nærhed fra fagforeningen på arbejdspladsen. Det er ikke alle pædagoger, som forbinder fagforeningen eller BUPL Fyn med deres konkrete TR. Deres oplevelse af relationen til TR er især knyttet til, hvorvidt de har en TR på deres fysiske matrikel. Lederne oplever manglende synlighed fra BUPL Fyn og fra ledertillidsrepræsentanter, som har trange kår til at udføre opgaven.

Faglighed og kvalitet i uddannelse fylder meget hos både ledere og pædagoger, og BUPL Fyn forventes at spille en aktiv rolle på denne dagsorden. Når pædagogerne inviteres ind i et rum, hvor de møder pædagoger fra andre arbejdspladser, foreslår de, at BUPL Fyn kunne være platform for mere erfaringsudveksling arbejdspladserne imellem.

4.1 BUPL Fyn opleves som en fagforening, der gør en forskel

Kigger vi ind i undersøgelsen på tværs af alle de adspurgte grupper (ledere, pædagoger, private, kommunale, dagtilbud, skole, klub osv.), så findes der en stor tiltro til, at BUPL Fyn kan gøre en forskel. Dels svarer 70%, at BUPL Fyn kan gøre en forskel i deres arbejdsliv, men vi ser også en oplevelse af, at BUPL Fyn kan være en kanal til at understøtte deres egen handlekraft, ca. 70% svarer nemlig, at de mener, at de gennem BUPL Fyn selv kan gøre en forskel.

Dette tyder på et stort potentiale for handlekraft blandt de adspurgte, men også at BUPL Fyn (tillidsvalgte, politisk valgte og ansatte) opleves som en aktør, der kan understøtte pædagogernes egen handling. Som fagforening er BUPL Fyns rolle at yde medlemservice, men ofte møder fagforeningen medlemmerne i dialogbaseret form, når noget er gået galt, og der er brug for hjælp. Dette indebærer en risiko for, at BUPL Fyn primært hører de negative historier og kan have et skævt syn på, hvor godt/galt, det egentlig går derude blandt det tavse flertal. Når BUPL Fyn har kontakt til de arbejdspladser eller medlemmer, hvor det går godt, så kan de også blive dem, der bringer de gode erfaringer frem.

Lyttemøderne er et eksempel på en ramme/platform, hvor deltagerne deler erfaringer (positive og negative) med andre end sine kollegaer, og et sted hvor BUPL Fyn har haft adgang til andre fortællinger end dem, der oftest fortælles til fagforeningen. Men undersøgelsen har ligeledes igennem sin eksplorative tilgang fået adgang til andre vinkler på pædagogerne og ledernes arbejdsliv, og hvad der er vigtigt heri.

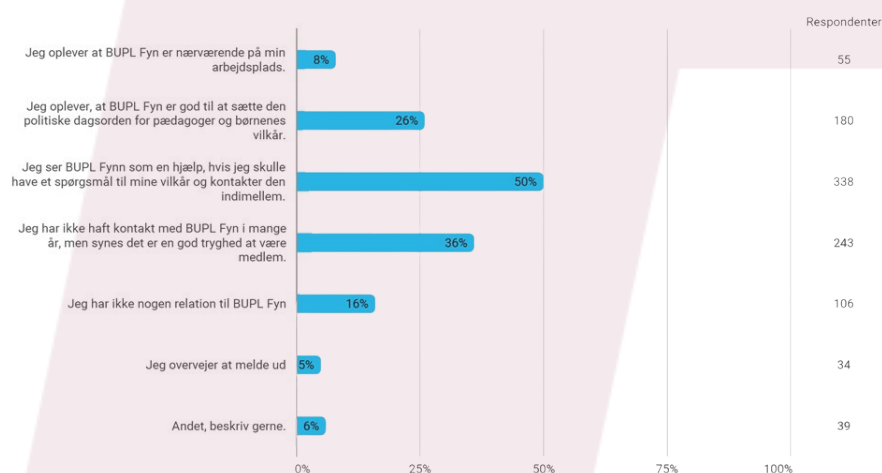
Kigger vi på figur 5 om det bedste ved at være pædagog, så vægter kun 18% af pædagogerne, at det er vigtigt at føle sig sikker. Vi ser her en lille variation imellem kønnene, hvor 16% kvinder mod 28% mænd vægter dette højt. Hvad denne forskel imellem kønnene skyldes, kan vi ikke sige noget præcist om ud fra data, men generelt set kan vi se, at flere mandlige pædagoger er ansat på skole og i klub/fritidsområdet, så der kan muligvis hentes svar her ved nærmere undersøgelse.

Svarprocenten på vigtigheden i at føle sig sikker i jobbet er relativt lav, hvilket betyder, at sikkerhed i jobbet kommer til at stå i baggrunden for udviklingen hos børnene som kerneopgaven 88% (fig. 5) og det kollegiale fællesskab med 65% i samarbejdet med kollegaer.

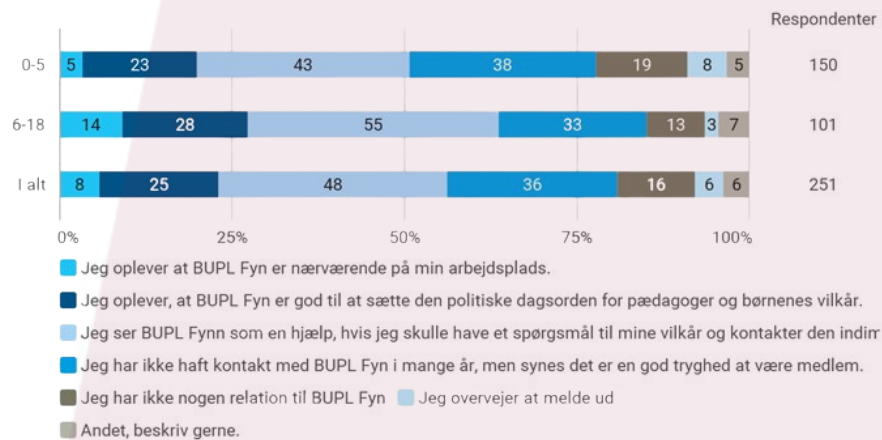
Når vi kigger på sikkerhed i det nuværende job, så er den ikke så vigtig, men trygheden i relationen til BUPL Fyn er vigtig for de adspurgte. Her siger 51% (fig. 12), at de oplever BUPL Fyn som en hjælp, hvis man skulle have spørgsmål om vilkår og kontakter dem indimellem, mens 35% svarer, at de ikke har haft kontakt til BUPL Fyn i mange år, men synes det er en god tryghed at være medlem.

Figur 12

Hvad er din relation til BUPL Fyn? Du kan sætte op til 3 krydser.



Figur 13

Hvad er din relation til BUPL Fyn? Du kan sætte op til 3 krydser.
Krydset med: Hvilket område er du ansat på - diko


En stor del af pædagogerne og lederne giver udtryk for, at de har en stor forventning til, at BUPL Fyn giver dem tryghed og sikkerhed og kan hjælpe dem med svar på deres vilkår. Vi ser altså en skelnen i, at det er knap så vigtigt at føle sig sikker i sit job, men det er vigtigt at føle tryghed og sikkerhed i relation til fagforeningen. Vi kunne her som fagforening måske pege på potentialet i at understøtte pædagogerne og lederne i relation til de to vigtigste parametre i deres job som udviklingen hos børnene og det kollegiale fællesskab. Sikkerhed og tryghed er vigtigt, men er det nok?

På især lyttemøde 3 gav flere af pædagogerne udtryk for, at deres relation til BUPL Fyn ses som hjælp, der kommer, når man har brug for den. Hvis det hele går galt, og man har brug for nogen i ryggen. Flere pegede i forbindelse med en øvelse på lyttemøderne, hvor de skulle vælge et billede, der beskrev deres relation til BUPL Fyn, på billedet med en mand der får førstehjælp.



"At I altid er tilgængelige enten ved at man kan kontakte TR eller FTR eller ringe ud til jer eller maile. At I holder os ajour og ved ilden gennem opslag på de sociale medier, og at I har folk med på de lokale TR møder." (survey, citat)

For pædagogerne og lederne er BUPL Fyn grundlæggende forbundet med tryghed og værdimæssigt med at bakke op om et fællesskab. Der er altså en klar tendens til, at kerneydelserne er årsagen til medlemskab. Flere efterspørger mere nærhed fra fagforeningen på arbejdspladsen.

En stor andel af kommentarerne i spørgeskemaundersøgelsen peger på, at BUPL skal være optaget af vilkår, løn og bedre normeringer. Dette er allerede en stor del af, hvad BUPL Fyn er optaget af.

BUPL Fyn opleves som en tryghed og sikkerhed man har, som man kan bruge, hvis man får brug for det. Tryghed går også igen i kommentarsporet til spørgsmålet: Hvorfor er du medlem af BUPL? Det omtales positivt, at man inviteres ind til et lyttømøde, og at det også rummer et potentiale at mødes med pædagoger fra andre arbejdspladser.

På lyttømøde 1 omtaler en af deltagerne sin relation til BUPL Fyn på følgende måde:

"En masse mennesker, som er en del af noget, men jeg har ikke nogen relationer til nogen. Jeg ved, de er der, men jeg har aldrig haft brug for dem – jo en gang i forbindelse med en barsel, men jeg bruger ikke min fagforening. Men jeg ved, hvor jeg skal gå hen og har en god TR – men jeg synes også, at sådan en aften her er fedt. At møde andre pædagoger på en anden måde end den måde, jeg bruger mine kollegaer på." (Lyttømøde 1)



Ved stort set alle lyttemøder peges på ovenstående billede med begrundelsen, at man har visheden om, at der i BUPL er en masse mennesker, og man finder trygheden i at vide, man ikke står alene. Flere udtrykker dog, som i ovenstående, at det måske kunne være rart at kende fællesskabet lidt bedre.

Ud fra ovenstående svar (og lignende i spørgeskemaundersøgelsen) ser vi, at sikkerhed og tryghed er vigtigt, men også fællesskabet og at blive inviteret til noget der bygger på faglighed og fællesskab. Noget vi kigger nærmere på under næste afsnit om nærvær og synlighed.

4.2 Efterspørgsel af mere nærvær og synlighed på arbejdspladsen

"KÆMPE SYNLIG for pædagogers arbejdsvilkår og løn. Vær i medierne hele tiden og vise alle, at BUPL er en stærk fagforening, der støtter deres medlemmer lige meget hvad. Kommuner og ledere vil hele tiden vide, at vi som medlem af den her STÆRKE TYDELIGE fagforening skal passes på og have ordentlige arbejdsvilkår, så vi kan gøre vores arbejde tilfredsstillende." (Survey citat)

Ønsket om en synlig fagforening er ikke til at overse. Synlighed kan forstås og tolkes på mange måder, men synlighed på egen arbejdsplads og institution er noget der efterlyses.

"Ønsker BUPL var mere synlige på de enkelte arbejdspladser." (Survey citat)

"Jeg synes, at det kunne være interessant, hvis en repræsentant fra BUPL kom og besøgte min institution." (Survey citat)

Vi ser kommentarerne blandt alle de adspurgte, altså både hos pædagoger og ledere, men også på tværs af områder.

"Kom ud og vis flaget i institutionerne." (Survey citat)

Der peges altså ikke entydigt på, at det skal være tillidsvalgte, men her nævnes også repræsentanter fra BUPL Fyn. Vi er gået fra kun at servicere og udbyde kurser til også at engagere, lytte og være i dialog. Hvad kan vores hånd i ryggen på jer være? Hvor kan I mobilisere jer, og hvad kan vi hjælpe med i den bevægelse?

"At komme på besøg i institutionerne og fortælle hvad man kan bruge jer til." (Survey citat).

Derudover sætter mange pris på de kurser og fyraftensmøder, fagforeningen udbyder med et fagligt indhold, der understøtter faglig indsigt. Der foreslås også dagskonferencer, så man ikke skal komme sent om aftenen efter fyraften. Der er også forslag til at understøtte med oplæg ude lokalt:

"Jeg vil rigtig gerne arrangere en medlemsaften i min by, hvor både BUPL Fyn og FTR deltager med oplæg om evt. etik eller andre fagpolitiske emner. Hvor vi sammen kan skabe energi og debat." (Survey citat)

Overordnet er der et ønske om at blive tydeligere på dagsordner og mere synlige ude på arbejdspladserne. At fortælle om det arbejde der gøres, så medlemmerne er inddraget og informeret om, hvordan der arbejdes politisk, både lokalt igennem FTR og igennem de faglige sekretærer.

"Flere medlemsmøder med fagligt valgte evt. FTR/politiker." (Survey citat)

Pædagogerne til lyttemøderne efterlyser, at BUPL Fyn fortæller om de kampe der kæmpes. De ønsker, at BUPL som samlet fagforening i højere grad taler faget op og deler historierne. De efterspørger tanker om, hvordan der opsamles viden om de små sejre der er, men også nederlag og hvordan historierne formidles.

På lyttemøde 3 beskriver en deltager ørkenbilledet således:

"Det føles trægt, og man ved ikke, hvor det fælles mål er. Hvad kæmpes der for, og hvordan kommer vi derhen?"



4.3 BUPL Fyn som et fagligt fællesskab og som medspiller når det gælder kompetenceudvikling og eftervidereuddannelse

Under analysen og afsnittet om betydningen af fagligheden for arbejdsglæden, så vi vigtigheden af, hvad høj faglighed og efteruddannelse betyder for arbejdsglæden og motivationen for faget. Der udtrykkes i undersøgelsen et ønske om, at BUPL Fyn spiller en rolle i forhold til at få faglighed og uddannelse på dagsordenen.

"Hjælpe med at få efteruddannelse opprioriteret i kommunen, samt gøre det nemmere for pædagoger at få efteruddannelse." (Survey citat)

"Der har været meget fokus på vores løn og arbejdsvilkår – det er selvfølgelig også vigtigt, men for mig er det også vigtigt at have fokus på kvaliteten af opgaveløsningen både hos den enkelte (f.eks. bedre uddannelse – særligt vores professionsudd.), hos personalegrupperne (f.eks. trivsel, summen af faglighed)." (Survey citat)

Foruden at se BUPL Fyn som et fagforeningsfagligt fællesskab, så ser vi flere steder i undersøgelsen, både i spørgeskema og ved lyttemøderne, at BUPL Fyn betragtes som et sted, hvor man tilegner sig viden om sit fag og sin faglighed. Flere af deltagerne ved lyttemøderne beskriver, hvordan BUPL Fyn for dem repræsenterer et fagligt fællesskab, hvor de henter inspiration og viden til deres pædagogfaglige praksis og hverdag.

"Flere gode fyraftensmøder som jeg oplever fremmer motivation og arbejdsglæde samt udvikler og holder mig opdateret." (Lyttemøde 1)

"Gerne flere spændende oplæg og fyraftensmøder." (Lyttemøde 1)

I spørgeskemaet nævnes også især fyraftensarrangementer med forskellige faglige temaer. Adspurgt til: Hvilke ønsker har du til, hvordan BUPL Fyn kan understøtte dig som pædagog eller leder i dit daglige arbejde:

"(BUPL Fyn) fortsætter med de fantastiske fyraftensmøder, hvor man får smagt på nye pædagogiske strømninger og som forstærker deres politiske arbejde." (Survey citat)

De adspurgte i både spørgeskema og til lyttemøderne oplever altså BUPL Fyn som en vigtig medspiller i at forstærke fagligheden blandt pædagogerne og lederne, men også som en styrkelse af professionen i det politiske arbejde.

Relevante fyraftensmøder fremhæves flere gange som medskabende til motivation og arbejdsglæde. Det er både blandt lederne og pædagogerne centralt, at faglighed er forbundet med arbejdsglæde og motivation.

Ligeledes nævnes BUPL Fyn som medspiller på at udvikle kvalitet og faglighed i det formelle uddannelsessystem (grunduddannelsen og efteruddannelsen).

Tilliden og forventningerne til fagforeningen er høje. Fagforeningens ansvar og indflydelsesrum opleves ofte som meget stort af medlemmerne, hvilket indebærer stor risiko for at skuffe og ikke leve op til de forventninger der er til den. I dialogen med medlemmerne opleves det nogle gange, at BUPL kan løse opgaver, der ligger udenfor den arena, BUPL Fyn har indflydelse på. Det kan være arbejdsgiverrelateret opgaver som f.eks at klæde AMR bedre på eller tilbyde flere AMR-kurser, hvilket er en arbejdsgiverrolle.

BUPL kan understøtte og presse på, men ansvaret ligger hos arbejdsgiver. Derfor er det vigtigt at være tydelig på, hvad der er fagpolitisk, og hvad der er arbejdsgiver ansvar.

"Her kan synlighed i medier, fortælle historien også om de kampe der kæmpes. For meget snak for lidt handling." (Survey citat)

Det er nok her centralt, at BUPL Fyn som samlet fagforening bliver tydeligere og skarpere på, hvad fagforeningen har indflydelse på at ændre, indflydelse på at påvirke, og hvad der ligger udenfor BUPLs indflydelse (Indflydelsesmodellen). Det skal være en løbende og tydelig forventningsafstemning med medlemmer og potentielle medlemmer.

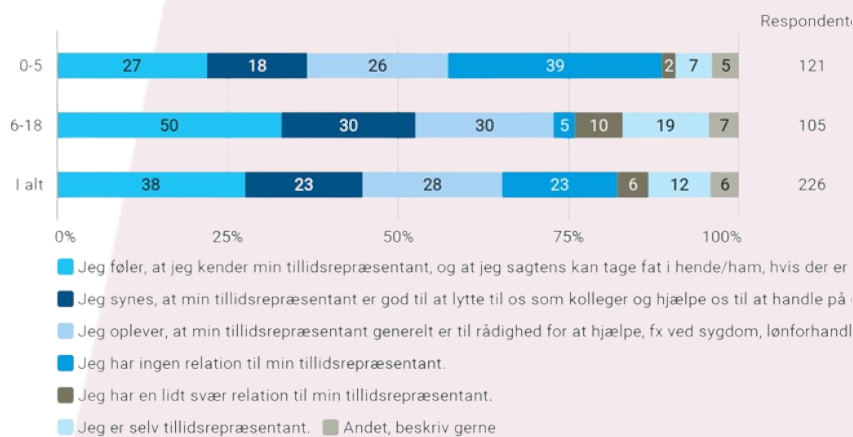
4.4 Tillidsrepræsentanten kan bygge bro til resten af BUPL Fyn

Oplevelsen af BUPL Fyn som værende nærværende på arbejdspladsen, er ikke koblet til oplevelsen af, om man kender sin TR. Tværtimod, hvis har man sin TR tæt på, så kunne de måske i højere grad opleves som en kollega og ikke som BUPL Fyn (fig. 14).

Figur 14

Hvad er din relation til din tillidsrepræsentant? Du kan sætte op til 3 krydser.

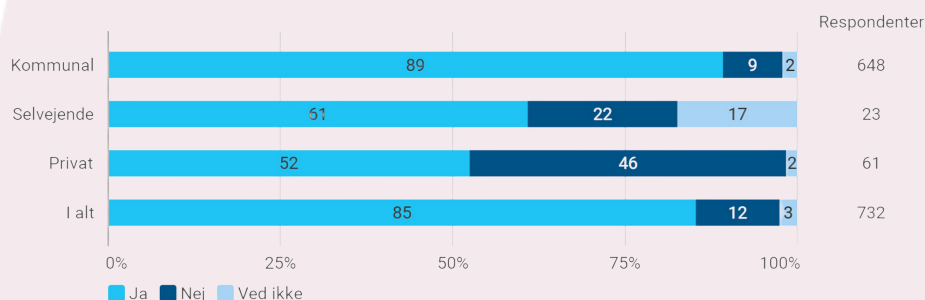
Krydset med: Hvilket område er du ansat på - diko



Figur 15

Har I en tillidsrepræsentant, der dækker jeres arbejdsplads?

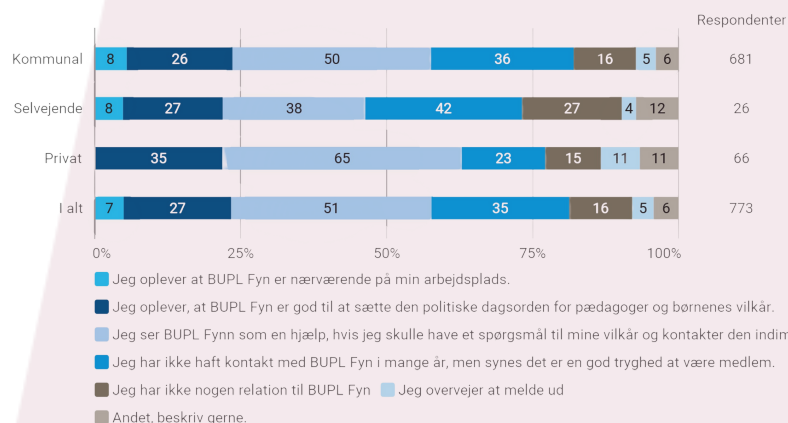
Krydset med: Er din arbejdsplads



På det private område ser vi, at 46% (fig. 15) af de adspurgte ingen TR har (mod 12% af de samlede adspurgte).

Til gengæld giver en større del (fig. 16) af de adspurgte på det private udtryk for, at de er i kontakt med BUPL Fyn og har en stærkere relation til BUPL Fyn end på det kommunale, hvor 88% siger, de har en TR. Noget kunne altså indikere, at relationen til TR ikke sidestilles med en relation til BUPL Fyn, men nok snarere som en kollegial relation på arbejdspladsen. 41% føler, de kender TR og kan tage fat i vedkommende. Kun få, 4 %, oplever en vanskelig relation til deres TR.

Figur 16

Hvad er din relation til BUPL Fyn? Du kan sætte op til 3 krydser
Krydset med: Er din arbejdsplads


"Jeg bruger min TR, når der er noget og tænker stort set aldrig BUPL ind i en udfordring, så mere synlighed til en start." (Survey citat)

Dette kunne tyde på, at TR ikke sidestilles med BUPL Fyn, og at de kan være med til at gøre sammenhængskraften og identifikation i BUPL-rolle utydelig, og dermed BUPL Fyn mindre synlig på arbejdspladsen, end tilfældet i virkeligheden er.

I undersøgelsen ser vi, at det har en stor betydning for pædagogerne, om de har en TR på matriklen. I Nyborg kender 59% sin TR, hvilket er markant højere sammenlignet med især Odense på dagtilbudsområdet, hvor man har område-TR med op imod 8-10 huse tilknyttet (fig. 14). Det understreges også af forskellen mellem 0-5 og 6-18 års området i Odense. På 0-5 års området er der ikke en TR på hver matrikel som det i højere grad er tilfældet på 6-19 års området.

	Odense 0-5 år	Odense 6-18 år	Nyborg (samlet)
Kender sin TR	27%	50%	59%
TR god til at lytte	18%	50%	
TR til rådighed	26%	30%	
Ingen relation til TR	39%	5%	

Som det ses af ovenstående eksempel, så får de store forskelle i den strukturelle organisering betydning for oplevelsen af nærheden til sin TR og ift. hvordan relationen opleves, og om TR f.eks. opleves som en, der er god til at lytte. Dem med de mest negative tilbagemeldinger på TR er dem, som ikke har en TR på matriklen. Dette er sikkert også grunden bag dette udsagn:

"Fysisk tilstedeværelse – f.eks mulighed for sparring på arbejdspladsen." (Survey citat)

"Relationen (til BUPL Fyn) handler om den TR, man har eller ikke har." (Lyttemøde 2 citat)

Så hvordan relationen til TR er, og om TR opleves som BUPL Fyn, har betydning for relationen og nærheden til BUPL Fyn.

4.5 Lederne og deres relation til deres TR

TR på lederområdet er en velkendt udfordring. Mulighedsrummet for at være LTR er ikke så stort. Det betyder, at ledernes besvarelser beskriver TR som mindre synlige. Man er som LTR ikke frikøbt, og man balancerer "magten" på en anden måde imellem arbejdsgivere og medarbejdere.

Der er nogle interessante perspektiver på ledernes besvarelser. BUPL Fyn er ikke synlig for lederne. Det er interessant, at 44% lederne på det private område svarer, at de ikke har nogen relation til BUPL Fyn, mens tallet er 15% af lederne på det kommunale område. Omkring 50% af de adspurgte ledere, dog 10% højere på det private område, svarer, at de ser BUPL Fyn som en hjælp, hvis de skulle have et spørgsmål til deres vilkår, og at de kontakter BUPL Fyn indimellem.

I fritekstfelterne fortæller lederne, at de mangler deres LTR, og at de godt kunne have et ønske om at blive repræsenteret bedre i forhold til deres arbejdsvilkår - også ind i kommunen. Men temaer som faglighed, arbejdsmiljø og løn nævnes også. Den manglende relation til LTR kan også være en af årsagerne til, at BUPL Fyn opleves som ikke synlig.

Det lederne sætter pris på ved deres medlemskab, beskrives som tryghed, fællesskab, sikkerhed og at BUPL Fyn er en faglig fagforening. Fagligheden er generel rigtig vigtig for både lederne og pædagogerne.

5. Potentialet for handlekraftige fællesskaber

I dette kapitel ønsker vi at opsummere på de indsigter, som vi har præsenteret i kapitel 3 og 4. Det vil vi gøre med fokus på, hvilke frustrationer og drømme, pædagoger og ledere på Fyn har givet udtryk for i undersøgelsen, og som faktisk er til at handle på for dem og for BUPL Fyn. Vi vil også komme ind på hvilke ressourcer, pædagogerne på Fyn kan bringe i spil for at opnå resultaterne.

Kapitlet har ligeledes til hensigt at invitere til dialog omkring indsigterne og de spørgsmål, de rejser. Kapitlet er bygget op omkring følgende afsnit:

5.1 Det lokale demokrati og den lokale handlekraft

5.2 Følelserne som udtryk for potentiel handlekraft

5.3 Potentialet i kollegagrupperne

5.4 Medansvar og relevans skubber til handlekraften

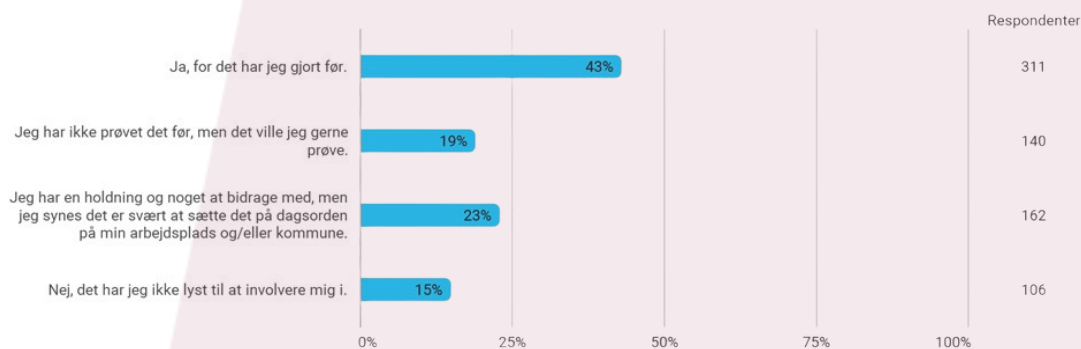
5.1 Det lokale demokrati og den lokale handlekraft

Selvom BUPL Fyn organiserer pædagoger og pædagogiske ledere, er medlemmerne ikke nødvendigvis en homogen gruppe, som har samme udfordringer og drømme. Vi skal derfor kunne tilbyde noget differentieret. Et svar på dette kunne være differentieret medlemsydelse eller lyttemøder.

Der er stort potentiale for mere handling blandt pædagoger og lederne, fordi mange har en holdning, de mener er værd at lytte til. Mange sætter retning i det daglige på deres arbejdsplads, og kun 15% (fig 17) siger, at de ikke vil bidrage til at sætte en sag på dagsordenen, hvor 91% giver udtryk for, at de har en holdning.

Figur 17

"Hvis jeg fik en konkret lejlighed til det, så ville jeg gerne bidrage til at sætte en sag på dagsordenen på mit arbejde eller i min kommune"



"Hvad hvis fagforeningsdemokrati ikke kun handler om at vælge en repræsentant, men derimod handler om selv at have en oplevelse af at have indflydelse på det, man bruger mest tid på i sin hverdag, nemlig ens arbejde? Hvad hvis fagforeningernes demokrati handler om at skabe en oplevelse hos medlemmerne af, at der er kort fra tanke til handling?" (Byggesten s. 135)

Fremadrettet kunne man overveje at holde lyttemøder for de forskellige grupper af medlemmer for på den måde at understøtte den lokale dialog og det lokale demokrati, men også fællesskabet i gruppen. Dette vil give adgang til et mere ensartet og konkret billede på de forskellige arbejdspladser og typer (ledere, medlemmer, daginstitutioner, skole etc.). Der har dog alligevel været en god energi på tværs på de lyttemøder, som har været blandet, og at lave noget sådan på tværs er med til at styrke oplevelsen af at være en del af et større fællesskab og give indsigt i fælles udfordringer og drømme på tværs af grupperinger.

Det lokale initiativ, følelsen af empowerment hos de medlemmer, der ønsker hjælp til planlægning og facilitering skal understøttes. I undersøgelsen siger 84 %, at de vil gøre noget med rette opbakning. Handlekraften er til stede derude. Det handler om at tilbyde den rette opbakning. DeltagerDanmark giver i "Byggesten til fremtidens fagforening" et bud på hvorfor den opbakning er vigtig:

Skub ansvaret ned og byg folk op.

"Når stadig flere beslutninger tages lokalt, er det afgørende, at man har tillidsfolk med aktive kollegaer, som evner at spille ind i det lokale indflydelsesrum. Det kan de kun, hvis de har ansvaret for det. (...)" (Byggesten s. 107)

Alle grupper er meget håbefulde for fremtiden, og mange uddyber også, at de oplever, at BUPL er med til at tale faget og fagligheden op. Potentialet for sammen med pædagogerne og lederne at tale faget op og understøtte fagligheden er stor.

Når vi i analysen hører relationen til BUPL beskrevet som en ørkenvandring, hvor endemålet er utydeligt og vejen derhen uklart, så kan en begrundelse for dette måske findes i det som beskrives i "Byggesten til fremtidens fagforening." Så der ligger en opgave i at gøre udfordringer mere nærværende, så de ikke føles som endeløse ørkenvandring med uklare mål:

Bred deltagelse ud – og giv plads til flere

"Opgaven er derfor at brede deltagelse ud ved at kombinere den hierarkiske struktur, der er kendetegnende for formelt demokratiske organisationer med nye typer netværksstrukturer, hvor det er let at engagere sig og deltage på mange måder." (Byggesten s. 109)

Billedet på ørkenvandringen viser en fortælling om noget, som er uklart og endeløst. Et af svarerne på, hvordan dette kan gøres mere nærværende, kan findes i at udvikle metoder, der faciliterer, at medlemmerne deltager og kan tale for sig selv i de sammenhænge, hvor det er muligt.

Formålet er at styrke det fagpolitiske fællesskab blandt pædagoger, samtidig med at vi har målrettede serviceydelser og aktiviteter.

"Man bliver nødt til at udvikle en ny form for praksis: Sammen med medlemmerne, og ikke bare for medlemmerne." (Henrik Lund, Center for arbejdsmiljø og arbejdsliv, RUV, artiklen Fremtidens fagforening, Prosa 2005)

Jævnfør de udsagn vi har fra pædagogerne og de pædagogfaglige ledere, som handler om tryk, sikkerhed og fællesskab vi tidligere har set på i analysen, er sikkerheden fra fagforeningen vigtig. Men kan den stå alene?

Ud af de svar vi har fået ind, er der flere ledere i det kommunale, der har varetaget et tillidserhverv (35% mod 11%) og deltaget i demonstrationer end på det private område (22% mod 0%). Noget kunne tyde på, at der for ledere i det kommunale er en mere traditionel tilgang til fagforening og til det demokratiske system end blandt de private.

5.2 Følelserne som udtryk for potentiel handlekraft

Ser vi på de følelser, som pædagogerne og lederne fremhæver, så er det følelser forbundet med drivkraft og handlekraft, som i høj grad er til stede i undersøgelsen (både kvantitativt og kvalitativt). Det drejer sig om håb, vrede, frustrationer, følelsen af at kunne gøre en forskel og solidaritet som de dominerende følelser. Alle sammen følelser, der ifølge Ganz (Ganz, 2009, Leading Change), fremmer målbevidst handling. I undersøgelsen er det langt de mest dominerende følelser. Havde det været frygt, modløshed og tvivl, som vi også ser, men dog ikke som de mest dominerende, så havde potentialet for handlekraft ude blandt lederne og pædagogerne været mindre.

På spørgsmålet om pædagoger mener, de har en holdning, der er værd at lytte til, svarer 91 %, at de har en holdning og 76 % synes, den er værd at lytte til. 77% har taget udfordringer op i personalegruppen. Det tyder meget på, at med den rette hånd i ryggen fra BUPL Fyn, kan der skabes nye måder at engagere sig på og bred deltagelse blandt pædagoger og ledere på Fyn.

Det handler om at mobiliserer de bevægelser og temaer, som pædagogerne og de pædagogfaglige ledere er optaget af, og som vækker stærke følelser.

"Når vi oplever "verden som den er" er i dyb dissonans med værdier, der definerer "verden som den burde være", oplever vi følelsesmæssig dominans, en spænding der kun kan løses gennem handling." (Ganz, s. 8).

Overordnet set findes der en høj grad af handlekraft blandt de adspurgte ledere. Der er tilsyneladende en lidt højere grad af ledere på det private, der har sat en sag på dagsordenen på arbejdspladsen eller i kommunen (89% mod 73%). Det er også blandt de private ledere, vi ser en højere grad af frustrationer og vrede udtrykt, hvilket bekræfter, at disse typer af følelser rummer stort potentiale for handlekraft.

Utilstrækkelighed, modløshed og at føle sig ked af det kan være handlingslammende, mens håb, frustration og trodsighed kan være handlingsfremmende ressourcer.

5.3 Potentialet i kollegagrupperne

Flere steder i undersøgelsen ser vi faglig uenighed eller konflikter i kollegagrupperne, som kilde til frustrationer. Ligeledes ser vi også, at når kollegagrupperne fungerer sammen, så er der overskud til faglighed, diskussioner, grin, latter og humor. Et stærkt socialt sammenhold styrker troen på faglighed og øger oplevelse af indflydelse - og at turde tage ordet.

Lyttemøderne (og dels de kvantitative data) viste os, at handlekraft som ord og samtale er noget, som sætter noget i gang og fører til interessante samtaler. Brok versus ansvar - hvor kan vi gøre noget? 65% ser kollegaerne som det bedste ved at gå på arbejde. DeltagerDanmark peger på, at medlemmernes identitet er tæt knyttet til deres egen arbejdsplads og egne kollegaer. Derfor er den lokale påvirkning og fokus på eget arbejdsliv centralt:

"Hvordan bliver vi en fagforening for de mange og ikke for de få, som udelukkende svarer på nogle af problemerne i medlemmernes liv? Medlemmernes identitet er tæt knyttet til deres arbejdspladser og kollegaer. Hvad hvis kerneopgaven var at understøtte faglig organisering på arbejdspladser og lokal påvirkning med målet at skabe mest mulig magt over medlemmernes eget arbejdsliv – frem for at skabe individuel service?" (Byggesten s. 141).

Det der skal gøre forskellen i samtalen, er arbejdet med aktivisme og empowerment, hvor man både kan påvirke noget lokalt på arbejdspladsen såvel som på kommuneniveau. Det handler om inddragelse og medansvar, om nærhed og at aktivere de følelser, der rummer handlekraften til at gøre noget ved tingene, så de bliver som de burde være (jvf Ganz).

5.4 Medansvar og relevans skubber til handlekraften

At handle på det der betyder noget og som opleves. Medlemmer sætter dagsordenen for det, de inviteres ud til og understøtter.

Det der skal ændre bevægelsen fra service-forventningen til BUPL Fyn over til den lokale handlekraft og mobilisering på relevante dagsordener ude lokalt, skal BUPL understøtte. Det kollektivt orienterede og troen på at fællesskabet – også lokalt - kan rykke noget.

En af grundene til at vi ikke skal pege på svaret, er at komme med svaret ikke nødvendigvis ansporer til handling og aktivisme på den enkelte arbejdsplads og for den enkelte kollega. Vi skal i højere grad synliggøre det potentiale, der ligger i gruppen for handlekraft og trække på den handlekraft, de allerede selv oplever.

Frustrationer og trodsighed kan anspore til handling:

- BUPL Fyn kender måske allerede til ingredienserne, men vi kender ikke det færdige resultat og kan ikke give løsningen, da det ikke inviterer til handlekraft og ejerskab. Vi skal bruge den handlekraft der er.

-BUPL Fyn skal understøtte der, hvor vi oplever drivkraften og frustrationerne

-At understøtte bevægelsen

-Hjælpe med viden og faktuelle svar, der hvor de efterspørges (foruden den kerneopgave der allerede er).

-BUPL Fyn skal bruge det bål, der er derude, men vi kan ikke tænde det for medlemmerne. Det skal de selv. Der er mange følelser forbundet med arbejdet, som rummer et mulighedsrum for handling og engagement/drivkraft/handlekraft hos medlemmerne.

6. Hvordan kan BUPL Fyn skabe mere handlekraft sammen med medlemmerne?

- diskussion

I dette kapitel zoomes der ind på nogle af indsigterne fra analysen i kapitel 4 og 5. Skal potentialet for handlekraft udnyttes, skal der tænkes anderledes, jævnfør kapitel 2.3. Eksemplerne som fremhæves i dette afsnit, er nogle af de gennemgående problemstillinger, vi har arbejdet med i rapporten.

Kapitlet skal inspirere til at få identificeret de udfordringer, pædagogerne og lederne oplever, samt sætte spot på hvordan vi får stillet os selv og hinanden de rigtige spørgsmål. Spørgsmål der hjælper os til at være samskabende omkring, hvordan vi udfolder udfordringer og problemstillingerne og ikke mindst måden, vi vil gribe dem an på. Formålet er helt konkret at belyse: Hvordan kan BUPL Fyn skabe mere handlekraft sammen med medlemmerne?

Udfordring 1:

TR opleves som en kollega frem for også at være en brobygger til resten af BUPL Fyn.

At TR i højere grad opleves som en kollega fremfor en repræsentant for BUPL, er i hverdagen ikke en udfordring. Men når vi taler om organisering og følelsen af at høre til BUPL Fyn og dermed være organiseret, så kan det på sigt vise sig at være problematisk.

Mål:

Sammen med TR, vil vi styrke og koble TR's rolle til både arbejdspladsen og BUPL Fyn, så BUPL Fyn opleves som en relevant medspiller og fagforening at være medlem af.

Spørgsmål:

Hvad kan vi hver især gøre? Hvad har vi konkret brug for?

Udfordring 2:

BUPL Fyn har en problemorienteret tilgang og et medlemsfilter, hvilket gør, at vi primært får adgang til de svære historier og udfordringer.

Mål:

BUPL Fyn skal også være en fagforening for drømmene og en platform for erfaringsudveksling om, hvordan man lykkes på sin arbejdsplads.

Spørgsmål:

Hvordan får et samlet BUPL Fyn, sammen med medlemmerne, skabt adgang til succeshistorierne, så vi som fagforening og fagligt fællesskab kan være med til at styrke faglig stolthed og glæde i arbejdslivet for medlemmerne?

Udfordring 3:

Pædagogerne og de pædagogfaglige ledere efterspørger nærhed fra fagforeningen, som de ikke altid oplever.

Mål:

En større synlighed på de kampe der kæmpes, og et indblik i hvad der arbejdes med og hvorfor, og hvordan dette gøres (koblet til resultater):

- Kommunikere om både resultater og armlægning, der ikke fører til noget
- Dialog omkring de muligheder for handling der ligger lokalt og en samskabende drøftelse af hvordan handling sker

Spørgsmål:

Hvordan kan BUPL Fyn, sammen med medlemmerne, blive bedre til at være synlige på de dagsordner og udfordringer, der opleves lokalt? Hvem skal handle, og hvordan gør vi det sammen?

Udfordring 4:

Faglig uenighed i kollegagruppen og manglende fælles ståsted.

20 % siger, at den dominerende stemning er utilfredshed og konflikt. Hvis 1/3 siger det, så kunne det være noget, man kunne lave lyttemøder på for at finde ud af, hvordan man kan arbejde med det. I analysen så vi på betydningen af de sociale og kollegiale relationer og deres betydning for måden, hvorpå faglig uenighed håndteres.

Mål:

BUPL Fyn som medvirkende til at styrke medlemmernes og professionens faglighed og stolthed, opleves som et vigtigt og meningsfuldt fagligt fællesskab. Centralt er hvordan BUPL Fyn kan være med til at opbygge og understøtte handlekraft, hvor man arbejder med det positive ved at bygge på pædagogernes følelse af stolthed, uden at fremstå som om BUPL forsøger at være modpol til forandring og være systembevarende.

70% fremhæver samarbejdet med kollegaer, som noget af det vigtigste for dem. Kollegagruppen er handlekraftig, når der så opstår udfordringer og udviser fleksibilitet og sadler om sammen. Eksempler under corona krævede en stor grad af fleksibilitet grundet konstant ændrede forhold.

"Faglig stolthed giver medlemmerne mod, muskler, kampgejst og lyst til at være med i fagforeningen. Derfor er faglig stolthed og synlighed helt central for hvilken som helst fagforening for at blive oplevet som et vigtigt og meningsfuldt fællesskab." (Fællesskab og forandring, Hjort, s. 158: Mette Skovhus Larsen, BUPL)

Spørgsmål:

Hvordan skal BUPL Fyn være et relevant professionsfagligt fællesskab, der skaber stolthed og mod hos medlemmerne? Men som også sætter kollegaskabet på dagsordenen igennem arbejdsmiljøet og trivslen?

Udfordring 5:

Manglende kvalitet i fagligheden blandt kollegaer og medarbejdere.

Både blandt lederne og pædagogerne er fagligheden central, og fokus på faglighed er forbundet med arbejdsglæde og motivation. En høj andel af pædagogerne finder arbejdet med børnene det vigtigste, og 90% gør det for børnene, hvilket peger på, at der er et potentiale i at have fokus på fagligheden omkring børnene, når handlekraften skal aktiveres. Her er en stærk drivkraft hos mange af de adspurgte.

Mål:

At få skabt rum og tid til at prioritere faglig udvikling.

- Tid til sparring/pædagogiske dage
- Uddannet personale
- Kvalitet i grunduddannelsen på eftervidereuddannelse
- Prioritering af pædagogiske dage
- Normering, mere personale

Spørgsmål:

Hvem har ansvaret? Hvordan kan alle i fællesskab sætte høj faglighed på dagsordenen? Hvem har hvilke roller og ansvar i at dette lykkes, så pædagogerne og ledere oplever BUPL Fyn som en relevant fagforening at være en del af?

Dette afsnit har lyst på nogle af de største udfordringer, som undersøgelsen har vist, og vi har forsøgt at angive en konkret måde at starte dialogen om de udfordringer og bristede drømme, pædagogerne og lederne har peget på. I stedet for blot at forsøge at give svaret og løsningen har vi hermed forsøgt at invitere ind til at træde et skridt tilbage og sammen blive klogere på, hvordan udfordringer og målsætninger kunne se ud. Næste skridt er igennem de reflekterende spørgsmål at tage fat i, hvordan BUPL Fyn sammen med medlemmerne kan skabe handlinger på udfordringerne.

7. Konklusionen

På baggrund af analysen i kapitel 4 og diskussionen i kapitel 5 og 6 gives her en opsamlende konklusion på undersøgelsen.

Kapitel 3 viste, at pædagogerne generelt er glade, håbefulde og har en høj grad af indflydelse på deres konkrete hverdag på arbejdspladsen. Måske er de endda også gladere og mere håbefulde, end alle fortællingerne i medierne og i BUPL Fyn giver anledning til at tro? Det filter som mediemøllen og fagforeningen har, kan afstedkomme, at rygtet om pædagogers arbejde faktisk er værre end i praksis. For selvom frustrationer over vilkår fylder rigtig meget for pædagogerne, så er det på et fundament af faglig stolthed og arbejdsglæde over at gøre en forskel for børn i et vigtigt og afgørende samarbejde med kolleger.

For pædagogerne er høj faglighed og kvalitet i faget afgørende for arbejdsglæde. Det betyder også, at uenighed om kerneopgaven eller forskelligt børnesyn skaber store frustrationer. Faglig uenighed om kerneopgaven på arbejdspladsen er en af de største frustrationer for pædagoger i deres hverdag på arbejdspladsen.

Konflikterne opstår særligt, når der sker uforudsete ændringer i planerne ved f.eks. sygdom som kræver, at pædagogerne handler uden nødvendigvis at nå at koordinere. Det stiller krav til en stor klarhed over, hvordan man som fagligt fællesskab fortolker kerneopgaven og de værdier, som ligger til grund for institutionen. Pædagogerne efterspørger tid til faglig fordybelse og pædagogiske dage, hvor de kan opnå klarhed og dialog om disse spørgsmål.

For pædagogerne er samarbejdet og samværet med kollegerne afgørende for arbejdsglæden i hverdagen. Der er to faktorer, som er afgørende for oplevelsen af et godt kollegafællesskab: En god balance mellem erfarne og nyuddannede og et godt socialt sammenhold, hvor stemningen er præget af tillid og lattermildhed. Hvis balancen mellem nyuddannede og erfarne bliver for skæv, fører det til store frustrationer hos de erfarne, som står isolerede tilbage med en kæmpe opgave, og hvis det sociale ikke spiller, er det typisk udtryk for, at der er større faglig uenighed og manglende tillid.

Pædagogerne oplever grundlæggende en høj grad af indflydelse på deres konkrete arbejde på arbejdspladsen. Arbejdsglæden er også knyttet til samarbejdet med lederen. De steder, hvor lederen tager et fagligt lederskab på institutionen, sætter retning og er gennemsigtig og tydelig i sin kommunikation om, hvad der foregår udenfor institutionen, og hvordan det påvirker arbejdspladsen, er der stor trivsel. Omvendt er frustrationer også knyttet til oplevelsen af uenighed om kerneopgaven, følelsen af kontrol eller mistillid i samarbejdet med leder.

I kapitel 4 blev det klart, at for pædagogerne og lederne er relationen til BUPL Fyn grundlæggende forbundet med tryghed og et værdimæssigt ønske om at bakke op om et fællesskab. Der er altså en klar tendens til, at BUPL Fyns kerneydelserne er årsagen til medlemskab. Flere efterspørger mere nærhed fra fagforeningen på arbejdspladsen. Det er ikke alle pædagoger, som forbinder fagforeningen eller BUPL Fyn med deres konkrete TR. Deres oplevelse af relationen til TR er især knyttet til, hvorvidt de har en TR på deres fysiske matrikel. Hvor der er TR på matriklen, betragtes vedkommende ofte mere som kollega end repræsentant for BUPL. De mangler relation og kendskab til deres TR, hvor TR dækker flere matrikler.

Lederne oplever manglende synlighed fra BUPL Fyn og fra LTR, som har trange kår til at udføre opgaven.

Faglighed og kvalitet i efter- og videreuddannelse fylder meget hos både ledere og pædagoger, og BUPL Fyn forventes at spille en aktiv rolle på denne dagsorden. Når pædagogerne inviteres ind i et rum, hvor de møder pædagoger fra andre arbejdspladser, foreslår de, at BUPL Fyn kunne være platform for langt mere erfaringsudveksling arbejdspladser imellem.

Diskussionen af handlekraft i kapitel 5 understregede vigtigheden af, at vi ikke skal pege på svaret, fordi det at komme med svaret ikke nødvendigvis ansporer til handling og aktivisme på den enkelte arbejdsplads og for den enkelte kollega. Vi skal i højere grad synliggøre det potentiale, der ligger i gruppen for handlekraft og trække på den handlekraft, de allerede selv oplever. For pædagoger er handlekraft en afgørende følelse. Det står i modsætning til modløshed og isolation. BUPL Fyn skal knytte mere an til den drivkraft, som pædagoger har i deres arbejde og bygge relationen til medlemmerne på den frem for kun på følelsen af sikkerhed.

Der blev i kapitel 6 beskrevet 5 eksempler ud fra, hvilke muligheder der kunne peges på for at arbejde med udvikling af handlekraft og finde nye løsninger. De 5 punkter var:

1. TR er en kollega fremfor også at være brobygger for BUPL Fyn
2. BUPL Fyn har en problemorienteret tilgang og et medlemsfilter, hvilket gør, at vi primært får adgang til de svære historier og udfordringer
3. Pædagogerne og de pædagog faglige ledere efterspørger nærhed fra fagforeningen, som de ikke altid oplever
4. Faglig uenighed i kollegagrupper og manglende fælles ståsted
5. Manglende kvalitet i fagligheden blandt kollegaer og medarbejdere

Arbejdet med disse problemstillinger i forhold til dialog, involvering og handlekraft, er eksempler på, hvordan konklusionerne kan have betydning for BUPL Fyns strategiske og praktiske arbejde.

BUPL Fyn ønsker at være en fagforening, der kan være en bro mellem verden, som den er og verden, som den bør være. En fagforening, der forener fremtidsdrømme med konkrete handlinger, som fører kollegagrupper på vejen mod mere arbejdsglæde, mere handlekraft og bedre pædagogiske resultater.

Undersøgelsen af frustrationer og drømme i pædagogernes arbejdsliv viser tydeligt, at der er potentiale for at være en platform for deltagelse om at håndtere frustrationer og arbejde for fremtidsdrømme på arbejdspladsen. For pædagoger er handlekraft en afgørende følelse. Det står i modsætning til modløshed og isolation. Det er udfordrende for pædagogerne at træde ind i et rum, hvor de skal tegne forventninger til fremtidens fagforening op, fordi det naturligt vil tage afsæt i deres nuværende forestillinger om, hvad fagforeningen kan.

Men når de eksponeres for nye metoder, der bringer dem sammen om frustrationer og drømme i et rum, der får dem til at reflektere over, hvilken rolle de selv kan spille i forhold til lokale sager, så responderer de positivt og nysgerrigt. I det ligger potentialet for fremtidens løsninger til gavn for nuværende og kommende medlemmer.

8. Perspektivering

Som perspektivering på hele undersøgelsens analyse, diskussion og konklusion er ønsket med dette kapitel at stille spørgsmål og åbne perspektiver, som fremadrettet måske kunne være relevante at drøfte i BUPL Fyns øverste ledelse (bestyrelsen).

BUPL Fyn og fagforeningen som helhed spiller til stadighed en afgørende rolle i at bidrage til vores stærke samfundsmodel. Kerneopgaven er løbende under udvikling for at sikre, at der leveres mere end blot forsikring og sikre rammer for arbejdslivet. Fokus har flyttet sig fra at være et sikkerhedsnet, der giver tryghed og sikkerhed til aktiv udvikling af medlemmers arbejdsglæde og trivsel.

Faglige organisationer skal i disse år sikre, at de er relevante, så de undgår medlemsfald og dermed formindsket gennemslagskraft overfor arbejdsgivere. (Hildebrandtbrandi.com - Fremtidens fagforeninger).

1: Hvad er samfundsrollen og den primære opgave?

Fagforeningen har muligheden for at forme fremtidens arbejdsmarked og sætte skub til det store potentiale af handlekraft, der ligger ude hos medlemmerne. Det handler om at gribe udfordringer og drømme an på en måde, så pædagogerne og lederne oplever en fagforening, der både er kollektivt for samfundet og for faget, men også på individniveau lytter til dem og tager dem med i fællesskabet og inviterer til samskabende processer. Udvikling af kerneydelsen er i høj grad præget af de medlemmer, man ønsker at være noget for og den værdi, man ønsker at skabe sammen med dem. Værdiskabelse starter med dyb indsigt i medlemmerne og deres behov. Dialog med medlemmerne er afgørende for at få denne indsigt. Hvordan skal denne dialog føres? Og hvordan påvirker dialogen måden at være fagforening på?

2: Hvordan skabes relevante og værdiskabende medlemsoplevelser?

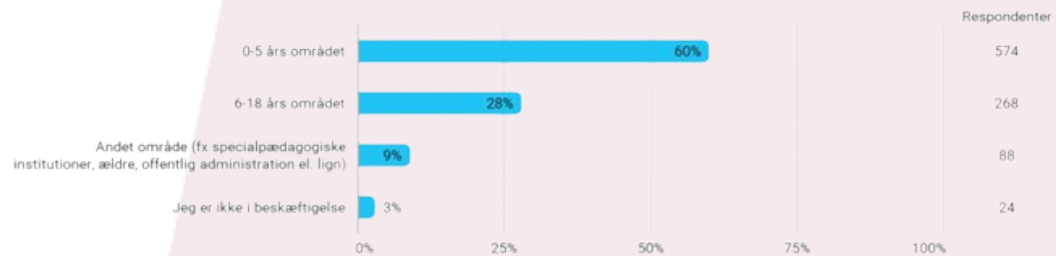
Stigende krav fra medlemmer og faldende medlemstal skaber et behov for at sætte medlemmet og dets oplevelse i fokus. Bæredygtig vækst sker på et stærkt grundlag, når fokus er på at forbedre tiltrækning af nye medlemmer og forebygge udmeldelse. En stærk vision for medlemsoplevelsen er første skridt på rejsen. Der stilles i stigende grad krav om medlemsoplevelser, proaktivitet og relevans i vigtigste situationer i arbejdslivet samt individualisering af kommunikation og services.

3: Hvordan skabes et BUPL Fyn med høj relevans og stor handlekraft?

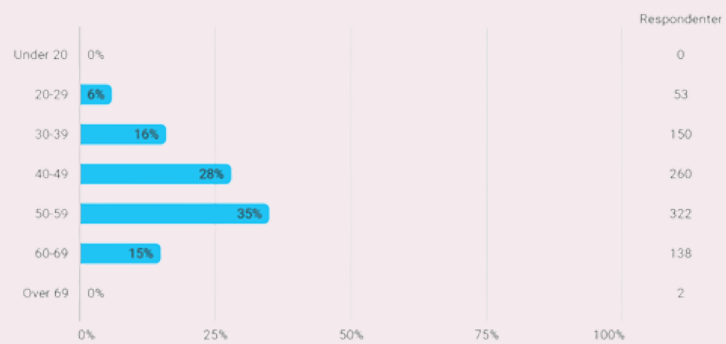
En organisation starter i den øverste ledelse, der har en vigtig rolle i løbende at prioritere indsats, starte nye op og stoppe de indsats, der ikke skaber den forventede værdi. Hvordan kan denne undersøgelse være med til at skabe en klar strategi med at prioritere mål og indsats?

9. Bilag 1: Præsentation af baggrundsdata

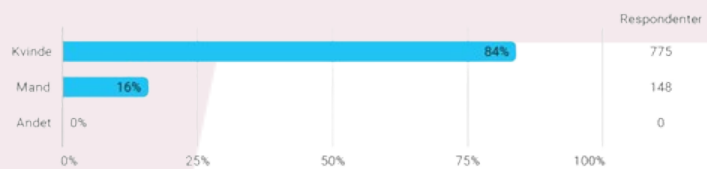
Hvilket område er du ansat på?



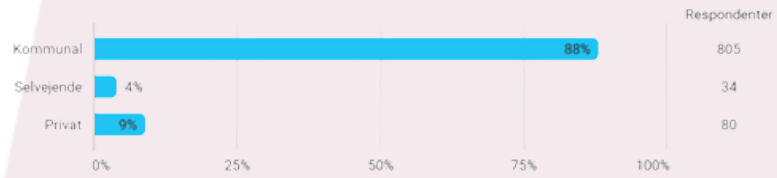
Hvor gammel er du?



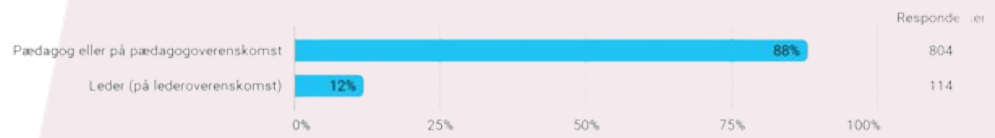
Hvad er dit køn?



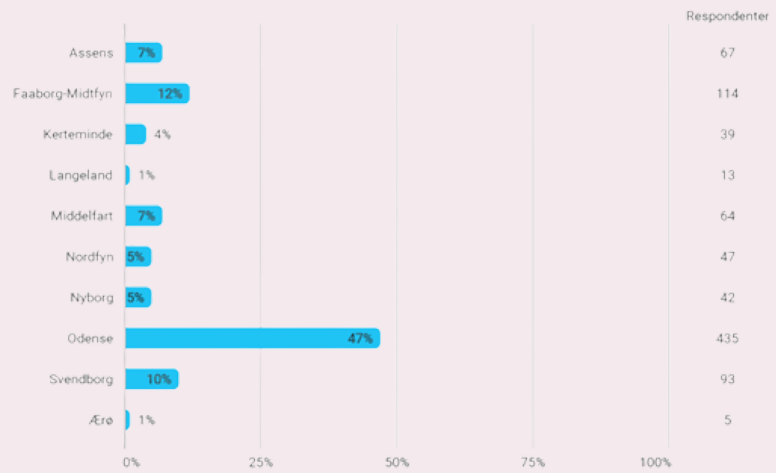
Er din arbejdsplads?



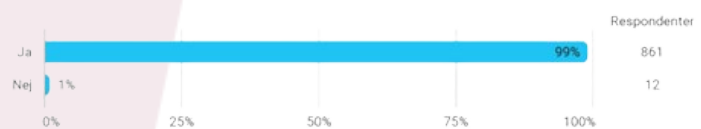
Er du?



Hvilken kommune arbejder du i?



Er du medlem af fagforeningen BUPL?



Lyttemøde 1

Lauritz: 51 år, Større kommune, skolepædagog i specialklasse, Vigtigst: koncentrere sig om kerneopgaven og tage sig af børnene

Gunhild: 50 år, mellemstor kommune børnehavepædagog. Vigtigst: gode kollegaer og en god ledelse

Randi: 48 år, mellemstor kommune, skolepædagog, specialklasser, Vigtigst: relationen til de børn og unge hun arbejder med

Puk: større kommune, Integreret institution. i vuggestuen. Vigtigst: relationen til børnene og forældrene, skabe tryghed.

Kim: heldagsskole i større kommune. Vigtigst: flytte børnene et bedre sted hen, så de kommer til at fungere ordentlig

Lyttemøde 2

Gustav: 26 år, større kommune, skolepædagog SFO. Vigtigst: skabe et fundament for børns videreudvikling

Mads: 51 år, større kommune, skolepædagog. Vigtigst: at gøre en forskel for de børn, vi har i dagligdagen

Carla: 48 år, større kommune, skolepædagog i specialklasse. Vigtigst: skabe livsduelige børn, der har det svært

Liv: 63 år, større kommune, børnehavepædagog. Vigtigst: at have en god kollega, som man har det faglig godt med

Miriam: 57 år, større kommune, børnehavepædagog. Vigtigst: gøre en forskel for nogle børn særligt de udadreagerende drenge

Rolf: 64 år, større kommune, pædagog i klubben: Vigtigst: at bruge min pædagogfaglighed

Lyttemøde 3

Rie: 41 år, mellemstor kommune i en lille institution, hvor hun arbejder i vuggestue, pædagog i 10 år. Vigtigst: Øjeblikke hvor tingene lykkes med børnene og de vokser af det.

Malene: 64 år, uddannet for 30 år siden som socialpædagog, jobsøgende, 19 år i børnehave. Vigtigst: Det er fantastisk når der sker udvikling for børnene.

Mette: 63 år, på en skole i en mellemstor kommune, uddannet merit. Vigtigst: Enorm stor empati for andre og derfor betyder andre mennesker noget for mig.

Anja: 47 år, stor kommune, i integreret børnehave, været daglig leder, men er kommet hjem igen til pædagogopgaven. Vigtigst: Elsker de små øjeblikke, hvor man kan se, man gør en forskel

Lyttemøde 4

Samtale med pædagog faglig leder Mia 48 år i et børnehus i en stor kommune.

