

Pædagogens rolle og kernefaglighed i en tværfaglig organisation.

Præsentation af projektet

Baggrund for at iværksætte projektet

Dansk Røde Kors Bo - og Dagcenter (herefter DRKBD) er et § 108 bosted for 27 personer med erhvervet hjerneskade, og 10 § 104 pladser til udefra kommende brugere i dagcenteret. Der arbejdes tværfagligt i det daglige, og vi er ca. 130 ansatte i alt. Heraf ca. 35 pædagoger og 38 der udgør sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, fysio- og ergoterapeuter. Herudover er der køkken, rengøring, pedeller, administration og vikarer. Flere ledere er i øvrigt pædagoger. Den neurofaglige viden er det fællesfaglige grundlag.

Tværfagligheden er med til at nedbryde gængse faggrænser, men det stiller høje krav til både fagligheden og den enkelte medarbejder at indgå i samarbejdskonstellationerne. Hvor givende denne tværfaglighed end er, opstår der fra tid til anden den udfordring, at en gruppe kan føle sig presset i spændingsfeltet der opstår mellem faggrupperne. De faggrupper der kan rammes hårdt af tværfaglige arbejdskonstellationer vil ofte være dem, der har vanskeligt ved at definere – overfor sig selv og kolleger – hvad der eksakt er kernen i det arbejde denne faggruppe leverer. Jo mindre konkret og håndfast fagligheden der leveres er, des vanskeligere vil det naturligvis være at sætte præcise ord på hvad denne indeholder. Hvis en sådan gruppe så samtidig arbejder tværfagligt med faggrupper, der grundet arbejdets art og fagets tradition har nemmere ved at sætte ord på deres eksakte ydelse, kan der opstå en følelse af utilstrækkelighed, hvilket i sidste ende kan føre til manglende synlighed, arbejdsglæde og faglig stolthed.

Der er 3 bo – afdelinger. RK 5 og 7, og Inderhuset. Derudover er der dagcenteret. Det skal for god ordens skyld nævnes at der er stor forskel på afdelingerne i huset, fx i forhold til pleje, aggressiv adfærd, overbygningsdiagnoser, misbrugsproblematikker etc. Derfor er krav og forventninger til pædagogikken også forskellige. Ledelsen har for et par år siden gjort en stor indsats for at vi skal blive ét hus. På trods af forskellene nærmer vi os dette, så det at skabe et mere fælles pædagogisk fodslag virker helt naturligt nu.

Mål for indsatsen

Det er derfor afgørende, at faggrupperne kender, og er i stand til at sætte ord på egne kvaliteter og forcer, for på den måde at indgå i endnu stærkere tværfaglige sammenhænge i det daglige arbejde. På DRKBD er det pædagogerne der kunne være en smule klemte. Man kan vel med en vis ret herudover sige at en del af det der er pædagogers kernekompetencer falder sammen med helt medmenneskelige kompetencer, som alle ganske rigtigt besidder. Målet med dette projekt er at definere tydeligere hvem pædagogerne som faggruppe er og hvad de som veluddannede professionsbachelorere i pædagogik kan her i huset. Derfor er vi på DRKBD med i dette projekt.

Målet er at afdække graden af, og muligheden for at skabe forøgelse af pædagogernes arbejdsglæde, følelse af indflydelse i det daglige pædagogiske arbejde og synlighed både overfor egen faggruppe, tværfagligt og den enkeltes egen rolle. Derefter vil vi søge - og iværksætte nye initiativer og tiltag, der kan vende en tilstand til noget endnu bedre. Altså en udviklingshistorie, der muligvis kan stimulere og begejstre andre tværkulturelle arbejdspladser også.

Vi har valgt at arbejde ud fra en spørgeundersøgelse¹ for at belyse pædagogernes arbejdsglæde, synlighed og indflydelse. Vi har set på glæden ved, samt fordele og ulemper ved at arbejde tværfagligt, pædagogernes kernekompetencer og på hvor stærkt vi hver især vurderer os selv neuropædagogisk. Vi har benyttet anonyme besvarelser, da vi tror på at 'den stille stemme' bliver hørt bedre på denne måde. De der af den ene eller anden grund valgte ikke at svare eller har svaret lidt 'kritisk' taber ikke ansigt. Det er en hel gruppes rolle og kernefaglige synlighed og arbejdsglæde vi undersøger på, så vi skal ikke ind og finde den enkelte bagefter med uddybende og forklarende spørgsmål². Undervejs fandt vi det relevant at spørge den sundhedsfaglige gruppe om nogle af de spørgsmål pædagogerne havde besvaret, og høre hvad de mener om, og ønsker af pædagogerne³.

Man kunne med rette spørge hvorvidt arbejdet med denne undersøgelse skaber en reel merværdi for hele arbejdspladsen. Målinger/ undersøgelser af denne art må anses for at være adfærdsregulerende, alene af den grund at fokus bliver flyttet fra at vi pædagoger føler os "usynliggjorte" - det være sig af os selv eller andre, til at vi nu åbent bestræber os på at være i dialog omkring vores rolle og kernekompetencer, som gruppe betragtet i et tværfagligt hus. Det er første skridt på rejsen, mod en stærk pædagogisk profession.

Indsatsens ressourcer

Vi har ved SL søgt, og fået kr. 100.000,- til projektet.

Involvering af alle pædagogerne prioriteres og vægtes højt for at skabe det fornødne ejerskab så projektet vil lykkes; nemlig at synliggøre vores rolle og kernefaglighed, og sætte fokus på vores arbejdsglæde. Dog er det én enkelt pædagog, Britt Emilie Høi der er projektleder, og er købt fri på deltid i jan. og feb. og fuld tid i marts 2010 til at arbejde med spørgeskemaer, bearbejde indkomne svar og ideer samt sætte nye tiltag i verden etc.

Der er udpeget en styregruppe der består af:

Økonomiansvarlig: Mariann Spender, TR på DRKBD. Til sparring er der sat ressourcer af fra vores AC medarbejder Michael Eriksen svarende til en uge, og centerleder Heidi Lindberg Jensen. Det er projektleder der alene står for rapportskrivningen.

Der er sat midler af til informations- og dialogmøder med husets pædagoger, i håbet om at det på denne måde bliver alles projekt. Derfor vægtes disse møder meget højt, hvor alle interesserede kan byde ind med tolkninger af svar fra skemaerne, nye ideer eller forslag til tiltag. Det kan ikke undgås at projektleder føler mest ejerskab.

De planlagte handlinger og aktiviteter i projektet

4 og 5 januar 2010 fra kl. 14.30 – 15.30:

Infomøde med alle pædagoger om projektet. Spørgeskemaer udleveres og gennemgås. 31 pædagoger fik udleveret et spørgeskema. Det svarer til alle fastansatte.

Tirsdag d. 19. januar 2010.

Indlevering af spørgeskemaer i lukket kuvert. (Denne frist blev rykket pga manglende svar)

Mandag d. 25. januar 2010. Britt Emilie Høi går i gang med at bearbejde besvarelsene. Der er købt tid, så Britt kan arbejde med projektet deltid januar og februar og fuld tid marts.

Mandag d. 22. februar 2010. Der udarbejdes, og afleveres et mindre spørgeskema til den sundhedsfaglige gruppe.

Mandag d. 1. marts 2010.

Sundhedsgruppens spørgeskemaer afleveres og bearbejdes, og holdes op mod pædagogernes besvarelser

Onsdag d. 3 og torsdag d. 4. marts 2010.

Foreløbige resultater præsenteres for lederne. Derefter dialogmøde med pædagogerne hvor foreløbige resultater af spørgeskemaundersøgelsen præsenteres. Resultaterne bearbejdes med kommentarer under fremlæggelsen og i gruppearbejde, hvor resultaterne diskuteres.

Der arbejdes på baggrund af resultaterne med forslag til hvordan pædagogens rolle og kernefaglighed i det daglige arbejde kan synliggøres, og der bydes ind med løsningsforslag til de eventuelle problemer svarene har givet os.

Britt E. Høi arbejde fortsat med spørgeskemaerne og resultaterne fra dialogmødet. Der udvikles på nye tiltag som er realistiske.

Onsdag d. 17. marts 2010.

Møde på kredskontoret i Esbjerg, hvor projekterne fremvises.

Tirsdag d. 23. marts 2010

Møde i SL i København hvor der udleveres afrapporteringsskema.

Mandag d. 12. april 2010

Der afholdes pædagog-møde, hvor vi bl.a. bruger tid på at kernekompetencer for gruppen præciseres og synliggøres, således at alle ved hvad vi pædagoger kan byde ind med. Udkast til den folder vi vil producere om pædagogerne præsenteres. Dette vil vi arbejde videre med på de følgende møder.

Herefter færdiggør Britt E. Høi rapporten.

Tirsdag d. 1. juni 2010

Projektet afleveres til SL og udleveres til alle pædagoger. Andre interesserede kan også få et eksemplar.

Projektets forløb

Vedr. brugen af et anonymt spørgeskema er der følgende overvejelser: Når folk er anonyme vil der være mulighed for at komme af med ophobet negativt brok. Dette skete ganske som forventet ikke, tværtimod viser undersøgelsen (og hverdagen) at der er en god stemning og glæde generelt i huset. Spørgsmålet er ikke *om* vi har arbejdsglæde, synlighed og indflydelse, mere om *hvordan* vi kan skabe os endnu mere af dette. Nogle gav som forventet udtryk for at føle sig fagligt klemt, bl.a. af de sundhedsfaglige – men ingen kom ind på at det på nogen måde er personligt. De sundhedsfaglige gav udtryk for at de efterspørger mere faglig synlighed fra pædagogerne. Måske viser det sig at det i virkeligheden handler om at det mere er os selv der holder fagligheden nede end at den bliver holdt nede? Uanset hvad viser undersøgelsen at alle gerne vil have mere tydelig pædagogisk faglighed, hvilket må siges at være et positivt udgangspunkt for videre handling.

På et tidspunkt i forløbet blev det relevant at høre de andre faggruppers syn på nogle af de samme spørgsmål, vi selv havde svaret på.

En del af spørgsmålene er "på en skala fra 1-5" hvor 5 fx "føler sig meget synlig". 3 vil derfor være middel. Ved at beregne gennemsnittet, dannes et overblik over gruppen som et hele. Fx har pædagogerne vurderet deres arbejdsglæde til at være 3,82 og sundhedsgruppen har vurderet deres arbejdsglæde til at være 3,94. Synligheden vurderes til henholdsvis 4,09 for pædagogernes vedkommende og 4,53 for sundhedsgruppen, mens de vurderer pædagogerne som værende fagligt synlige med en værdi på 3,33. Pædagogerne *føler* sig altså mere synlig end de vurderes af de andre faggrupper ($4,09 - 3,33 = 0,76$) Pædagogerne *anses* også væsentligt mindre synlige end sundhedsgruppen har vurderet sig selv ($4,53 - 3,33 = 1,2$) Alligevel tillægger de vores arbejde stor værdi (4,06), men dog lidt mindre end de sundhedsfagliges egne faggrupper (4,35)⁴

Det er meget vigtigt at fastslå at der på ingen måde ér eller har været nogen form for kamp eller negative mislyde faggrupperne imellem. Det ses ikke af skemaet – og fornemmes heller ikke i det daglige samarbejde. Alle har ret høj arbejdsglæde. Pædagogerne (3,82) og de sundhedsfaglige (3,94) Alligevel er der en pædagog der har svaret: "Jeg oplever respekt for individet, men ikke for faggruppen!"⁵

Lidt statistik vedr.: Indflydelse: 20 ud af 23 ser sig selv som havende en mellem til høj indflydelse, med flest svar på 4 ud af 5. (11)

Synlighed overfor ikke pædagoger:: 23 ud af 23 ser sig selv som havende en mellem til høj grad af synlighed, med flest svar på 4 ud af 5. (15)

Overfor andre pædagoger: 23 ud af 23 ser sig selv som havende en mellem til høj grad, med flest svar på 4 ud af 5. (17)

Arbejdsglæde: 22 ud af 23 ligger mellem 3 og 5. 12 på 4 ud af 5.

Faglig værdsættelse fra ikke pædagoger: 22 ud af 23 ser sin faglighed værdsat fra middel mod høj, med svarene mere jævnt fordelt på 3 (8) og 4 (9)

Overfor andre pædagoger: 23 ligger på 3 – 5 med 16 på 4 ud af 5

Resultaterne af projektet

Blev projektet iværksat og gennemført som planlagt

Projektet har fungeret virkelig godt, der har i pædagoggruppen været store forventninger til det. Mange har overfor mig som projektleder givet udtryk for at de håber på en større faglig synlighed. Nogle har endda håbet på en færdig pakkedløsning.

Der har ikke været væsentlige ændringer eller uforudsete vanskeligheder undervejs. Dog kan nævnes at den folder der beskriver "Pædagogerne på centeret"⁶ stadig er et udkast. Det er vanskeligt at få så mange pædagoger til at få ejerskab, og især at drøfte og argumentere sig frem til en samlet og enig forståelse af 5 kernekompetencer vi som gruppe repræsenterer. Men det er en meget givende proces der er sat i gang, og er absolut tiden værd.

Virkningerne af projektet

Dét at vi bliver bedre til at sætte ord på, og 'reflekterer sammen' over egen faglighed – også på tværs i afdelingerne, gør os meget mere synlige. Vi er mere bevidste om hvad det er vi har at byde ind med, og præcis hvad vi kan tilbyde i forhold til den sundhedsfaglige gruppe. Vi så også at nogle af dem faktisk efterspørger mere pædagogisk faglighed på centeret. Ved større faglig synlighed bliver det tydeligt at pædagogerne bidrager med meget mere end 'kun' omsorg og de medmenneskelige egenskaber vi alle besidder.

Efter at have besvaret det meget omfattende spørgeskema, der satte nogle tanker i gang hos mange af os, var der en kollega fra 'min' afdeling der uopfordret kom til mig og sagde at: "Pædagogikken er blevet tydeligere nu! Der er kommet mere faglig snak på tværs. Det er blevet sjovere at gå på arbejde nu!"

Det må endelig ikke forstås således at pædagogikken indtil nu har været usynlig, for dét er slet ikke tilfældet, slet ikke. Men et bo-sted der har rigtig mange sygepleje-opgaver, og som for 25 år siden fik den første pædagog, har en sygeplejefaglig tradition. Disse opgaver er i en travl hverdag langt mere håndgribelige end pædagogens mere svævende holistiske og dannelsesprægede tilgang til at skabe 'Det gode liv'. Når vi spørges om mængden af pædagogik er tilpas, er svaret gennemsnitligt 3,05 hvilket er middel. 5 pædagoger er dog over.⁷ Disse pædagoger har set deres rolle og kernefaglighed i de plejefaglige hverdagsrutiner, men der er også dem der stopper igen på DRKBD meget hurtigt efter start. Er man faldet til, er det et sted mange bliver. 9 ud af 23 har været ansat mellem 3-6 år, og 6 ud af 23 i mere end 10 år.

Uventede "sidegevinster" af projektet

Hele projektet har bevirket at vi har haft mere fokus på vores rolle og kernefaglighed, som jo er ret svært at definere. Især at definere vores kompetencer har fyldt meget. Dette projekt kunne være starten til at give pædagogerne et fællesskab.

Regionen har inviteret os til at komme d 28.09-2010 og holde 1 times oplæg til deres Arbejds miljø konference. Dette må man forvente er medvirkende til at holde projektet levende, da vi således ikke lægger det fra os, og bliver optaget af noget andet.

Drøftelse af resultaterne

Hvor sikker er sammenhængen mellem indsats og resultat?

Da målet har været at afdække graden af arbejdsglæde, indflydelse og synlighed og sætte vores rolle og kernefaglighed under lup, er det svært med sikkerhed at beskrive indsats og resultat i forhold til hinanden. Der er dog ingen tvivl om at vi i projektet perioden har gjort os mange tanker, og som vi nok ikke ellers ville have gjort os. Det er også en direkte følge heraf at vi nu vil have et åbent oplæg for nye – og andre interesserede personer omkring pædagogikken på DRKBD. Folderen er også et direkte resultat, hvor arbejdet med den er givende, og det færdige resultat vil også have en effekt på vores synlighed og rolle, og er meget afgørende for hvordan personalet i huset oplever at projektet har ført noget med sig.

Hele snakken omkring faglighed, rolle, synlighed, arbejdsglæde og kompetencer har medført at vi har bevidstgjort flere tanker omkring det tværfaglige samarbejde, og vores egen rolle heri. Der er ingen tvivl om at indsatsen giver positivt afkast.

Det må dog her nævnes at de svar der er givet i skemaerne, og de ting folk senere sagde til dialogmødet og efterfølgende pædagogmøder ikke helt harmonerer. Vi synes måske at rapporten giver udtryk for endnu større synlighed og indflydelse end vi pædagoger på DRKBD oplever i det daglige. Glæden fandt vi også lidt høj, men om der er en direkte sammenhæng mellem glæde kontra synlighed og indflydelse? Man kunne overveje om en større faglig fællesskabsfølelse ville have en virkning på ovennævnte.

Er målene nået?

Vi har fokuseret på pædagogerne og ovenfor nævnte temaer ved brug af et ret stort spørgeskema, for via besvarelserne at danne et billede af hvordan situationen er lige nu. Dette mål er nået og danner et fint grundlag for videre arbejde med dette emne. Der er flere af pædagogerne der har givet udtryk for at det var tankevækkende at udfylde spørgeskemaet, og at de nok ikke ville svare det samme i dag 4 mdr. senere, da vi pga. de mange refleksioner og drøftelser har flyttet os. Men hvor fra og til er svært at sige uden nye spørgeskemaer.

Målet var også at lave en folder. Den er sat i gang, men da ejerskab prioriteres højt er det vigtigt at så mange som muligt er med til at diskutere indholdet, så den rent faktisk kommer til at repræsentere "Pædagogerne på centret" og samtidig afspejle centrets grundlag og værdier. Når dette er på plads, vil der på vores hjemmeside komme et afsnit herom, med udtalelser fra et par pædagoger. Dette ser vi meget frem til. Det er tiltag der virkelig skal tydeliggøre hvad det er vi kan, som profession.

Der blev lavet en bog til pædagogiske solstråler, som over for os selv skulle vise os pædagogikken vi nogle gange har svært ved at se i dagligdagen. Den blev ikke så begejstret modtaget som forventet.

Hvordan ville pædagogernes situation se ud fremadrettet – uden dette projekt?

Fremtiden kan der kun gisne om, men at stoppe op i en travl hverdag og reflektere over gøren og laden, vil altid være et gode der kan profiteres godt af. Det har gjort at vi nu bl.a. er ved at sætte ord på vores kompetencer som samlet gruppe, har planer om et åbent oplæg, en intern undervisning af 2 timers varighed med relevante emner. Der er 18 åbne oplæg om året for nyansatte, studerende og andre interesserede. Pædagogmøderne strammes der nu op om, og der er større opbakning.

Vil der kunne opnås endnu bedre resultater ved en forlængelse af projektet?

Ja absolut da. Man kunne arbejde videre med at blotlægge og overveje på hvorfor pædagogerne siger de har en høj synlighed og føler faglig værdsættelse fra andre faggrupper når de også siger: "*Vi er alle pædagoger, men ikke alle er assistenter eller terapeuter*". En anden siger "*Jeg oplever ikke at vi har opgaver der specifikt relaterer til vores faglighed. På institutionen deltager alle faggrupper i det pædagogiske arbejde*" og "*Arbejdet drukner i plejedelen, og når sjældent at blive løftet op på et bevidst fagligt niveau. Men grundydelsen i serviceloven er særdeles veludført på DRKBD*"⁸ Man fornemmer en livs- og arbejdsglæde og respekt for individet her på DRKBD, men ligger der noget undertrykt faglig stolthed og ulmer? – og hvad kunne gøres anderledes og bedre?

Ved at stille alle spørgsmålene igen, ville svarene måske vise hvor meget vi har rykket, og hvor vi med fordel kunne sætte ind, for at styrke vores rolle, kernefaglighed og arbejdsglæde endnu mere. Jeg ville helt klart bore i hvad vi kan gøre, for at vi som pædagoger kommer til at føle samme grad af fagfællesskab som den sundhedsfaglige gruppe. Vi har angivet en værdi på 2,57 (ud af 5 mulige) – altså under middel, hvor de angiver 4,24 hvilken er temmelig højt. Dét ville jeg gerne bore mere i!⁹

Et andet meget overraskende svar er 11d vedr. hvor stærkt man vurderer sig selv inden for neuropædagogikken, som er vores "fællesfaglige grundlag". Pædagogerne har svaret 2,96 ud af 5, mens de sundhedsfaglige har vurderet sig selv til 3,41. Vi spurgte ikke til graden af uddannelse. En del af det svar kan sagtens være at hele begrebet stammer fra den sundhedsfaglige verden, og at de i modsætning til pædagogerne har læren om neurologi i deres grunduddannelser. I øvrigt kan det diskuteres om det er 2 forenelige begreber der trækkes sammen; den naturvidenskabelige neurologiske - og pædagogik der handler om at danne mennesket til at kunne agere i samfundet, og er fra den humanistiske verden. Så hvis spørgsmålet havde været mere delt i 2 begreber; altså læren om neurologi – og pædagogik, havde svaret nok været tilsvarende anderledes. Her skønner jeg, vi har fundet ind til noget meget central omkring pædagogers selvopfattelse, og evne til at arbejde tværfagligt omkring mennesker med en senhjerneskeade

Med en forlængelse af projektet ville vi måske finde flere operationelle tiltag på baggrund af det vi allerede nu er kommet frem til. Fx kunne en kortere men grundig grunduddannelse i hjernens opbygning og anatomi kun for pædagogerne umiddelbart være en fremragende idé. Mere (efter)uddannelse er blevet nævnt flere gange på pædagogmøder efter spørgeskemaet som et ønske fra flere.

Hvilke ændringer kan foreslås, og med hvilke forventede effekter?

En tanke der har slået mig under arbejdet med projektet, er udtrykket "sundhedsfaglige" og "pædagoger." Ordet "faglig" er værdiladet. Ikke noget bevidst, men hvis vi siger "pædagogfaglige" og "sundhedsgruppen" er det bare anderledes. Vi skal til at slå meget mere på vores faglighed, begrunde meget mere hvorfor vi i dagligdagen gør som vi gør – sætte mange flere (faglige) ord på vores arbejde. Vi skal "håndhæve pædagogisk indsigt som legitimt grundlag for ændring af praksis"¹⁰ Tænker at det slet ikke kun er her i huset, men i medierne at vi skal fremstå med langt mere pondus. Dette er et arbejde som ledere og SL også i høj grad må bidrage til. Men også den enkelte pædagog har et ansvar her.

Konklusioner og anbefalinger

Hvordan kan andre tværfaglige institutioner have gavn af DRKBD's erfaringer?

Vi har talt om at det bestemt ikke er umuligt at vi kunne tage ud til interesserede og holde oplæg om vores tanker, ideer og resultater. Hele problematikken med pædagogernes svært definerbare kernefaglighed er ikke et lokalt problem på DRKBD, det kender også andre pædagoggrupper der arbejder tværfagligt. Esther Nørregård-Nielsen siger at "*pædagoger har svært ved at markere sig fagligt, når de skal arbejde sammen med andre faggrupper.... De kan ikke sige: Grunden til at jeg sidder her som pædagog, er, fordi jeg kan...*", hvilket er ganske frygteligt! Vi har en faglig viden, men ingen faglige afgrænsning. "*Det er ikke klart nok for hverken dem selv eller omverdenen hvad det er de kan*". Den afgrænsning med finde vores kernekompetencer er sat i værk, så vi kan skabe synlighed og faglig respekt omkring rolle og kernefaglighed. Startende med synlighed i egne rækker. Den proces har mange andre pædagoger der arbejder på tværfaglige bo- steder brug for!

Konsekvenser af virkningerne kontra forbedring af indsats

Konsekvensen af at indføre ovennævnte tiltag og ændringer vil formentlig give stærkere, mere tydelige og fagligt selvsikre pædagoger. Dette må forventes at have en markant effekt på omverdenens syn på og forventninger til os. Som så vil føre til endnu større arbejdsglæde. Det er vigtigt at pointere at vi på DRKBD er mange dygtige pædagoger, der løser opgaverne rigtig godt, men på den anden side er der stadig rum til forbedring.

Hvad var godt, og hvad kunne vi have gjort anderledes?

Vi har talt om hvorvidt vi ville lave spørgeskemaet helt så stort hvis vi skulle starte forfra, men fordelene ved det er jo at der blev sat så mange tanker i gang ved den der besvarede og der var jo meget materiale at arbejde med bagefter. Omvendt ville flere måske have svaret hvis det havde været knap så omfangsrigt.

Det har været en stor opgave at sidde alene med så mange tanker, måske ville 2 pædagoger der kunne sparre have været godt. På den anden side, ville jeg personligt nok igen vælge at det kun er én. Men en anden gang vil jeg sørge for at der bliver udsendt fx en ugentlig status på hvordan det hele skrider frem. På den måde kommer der måske mere løbende feed-back fra kollegerne, som så føler sig endnu mere inddraget.

Hvad vil fremover være vigtigt at fokusere på?

At arbejde hen imod at blive én faggruppe med en høj grad af fællesskab vil kræve fokus og viljestyrke, så det ikke bare går i glemmebogen inden det er færdigudviklet. Vi kommer en del af vejen når vores folder bliver færdig, når der kommer et indlæg på hjemmesiden. Hele processen med at lave dette vil være givende. Ligeledes vil det åbne oplæg give synlighed, klarhed over rollen som pædagog i den tværfaglige organisation og ikke mindst større respekt. Vi vil komme ud af den skygge som sociolog Esther Nørregård – Nielsen peger på at vi har stillet os i. Hun siger at vi pædagoger ikke ranker ryggen og er synlige og fulde af stolthed over det vi kan og ved. Hvis vi vil anerkendes som en professionsbachelor må vi til at stramme op.¹¹

Der er allerede nu flere pædagoger der har nævnt at deres arbejdsglæde er højnet ved at der er sat fokus på vores rolle og kernefaglighed, dette fokus vil vi holde fremadrettet. Projektet er faktisk først lige startet ved at vores pædagogiske kompetencer synliggøres, og fremadrettet kan vi gøre brug af fx reflektionsark. Nu må vi ud vores egen skygge!

Personligt er jeg slet ikke færdig med vores professionelle rolle, og vil gøre meget for at holde liv i, og arbejde videre med projektet.

Anbefalinger angående socialfaglige og fagpolitiske mål og strategier i forhold til indsatsen

Da problematikken omkring pædagogers tilværelse i skyggen er et gængs problem i den pædagogiske verdenen, er det ønskeligt om SL går foran med at profilere os mere i medierne og dagspressen. Pædagogisk indsigt skal håndhæves som legitimt grundlag for ændring af praksis. Således får vi mod til at præge praksis på lige fod med læger, psykologer, fysio - og ergoterapeuter, og på den måde fremstå som en relevant faglig gruppe med pondus og status.

- ¹ Se bilag 1.
- ² Anerkendende HR og organisationsudvikling, kap 4
- ³ Se bilag 2
- ⁴ Se bilag 3
- ⁵ Bilag 1, s. 18
- ⁶ Se bilag 4
- ⁷ Se bilag 1, svar 9e.
- ⁸ Se bilag 1, s. 21, 38 og 106
- ⁹ Se bilag 3, 6a
- ¹⁰ Bilag 1, s. 55
- ¹¹ Pædagoger i skyggen. Esther Nørregård-Nielsen

Litteraturliste:

1. Nørregård-Nielsen, Esther: *Pædagoger i skyggen – om børnehavepædagogers kamp for faglig anerkendelse*. Syddansk universitetsuddannelse, 2003
2. Willig, Rasmus: *Umyndiggørelse*. Hans Reitzels forlag. 2009
3. Lyndgaard, Danielle Bjerre og Haslebo, Maja Leoua: *Anerkendende HR og organisationsudvikling – skab mening, handlekraft og bedre resultater*. Dansk psykologisk forlag, 2008
4. <http://www.psykosyntese.dk/a-76/> Pædagogen – et professionelt medmenneske

Bilag:

1. "Pæd.'ernes svarskema" - til afdækning af: "Pædagogens rolle og kernefaglighed i en tværfaglig organisation"
2. "Sundhedsfagliges svarskema"
3. "Gennemsnitlige værdier" – fra pæd.'ernes svarskema.
4. "Pædagogerne på centret" – et udkast.