

Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner

– hvad siger skandinavisk forskning?

Astrid Mus Rasmussen
ph.d., postdoc
Institut for Kommunikation og Kultur
Aarhus Universitet
geramr@cc.au.dk

Resumé

Denne forskningsoversigt undersøger, hvad vi fra skandinavisk forskning ved om pædagogmedhjælpere, der arbejder med 0-6-årige på daginstitutionsområdet. Emnet er højaktuelt, fordi pædagogmedhjælpere udgør ca. 50 % af det pædagogiske personale i en række europæiske lande. Manglen på uddannet personale er massiv og vil formentlig blive forværret (se bl.a. EVA 2020a). Forskningsoversigten er baseret på i alt 26 studier. Der blev søgt efter litteratur i forskningsdatabaserne *Nordic Base of Early Childhood Education and Care* (NB-ECEC) og *Education Resources Information Center* (ERIC) i perioden fra d. 23.2.2023 til d. 6.3.2023. Gennemgangen af litteraturen viser, at der overordnet er fire emner, der går igen: pædagogmedhjælpernes 1) baggrund, 2) kompetenceudvikling, 3) arbejdsopgaver og roller og 4) trivsel. Nærværende forskningsoversigt fokuserer på de tre førstnævnte emner.

Nøgleord: pædagogmedhjælper, daginstitution, arbejdsopgaver,

Abstract

Daycare assistants in daycare centers – what do we know from Scandinavian research?

This literature review examines what we know from Scandinavian research about teacher assistants working in preschools with 0-6-year-old children. This is particularly relevant as educational assistants comprise approximately 50 % of the teaching staff in several European countries. This shortage of trained educators is significant and likely to worsen (EVA 2020a). The overview is based on 26 studies from the *Nordic Base of Early Childhood Education and Care* (NB-ECEC) and the *Education Resources Information Center* (ERIC) with searches conducted from 23.2.2023 to 6.3.2023. The literature review reveals four recurring topics: the teacher assistants' 1) background; 2) competency development; 3) tasks and roles and 4) well-being. The present literature review focuses on the first three topics.

Keywords: teacher assistant, preschool, tasks and roles

Artiklen kan findes på
<https://tidsskrift.dk/FPPU>
DOI: 10.7146/fppu.v8i2.150378

Til trods for at pædagogmedhjælperne fylder så meget i daginstitutionerne, er denne medarbejdergruppe underbelyst i forskningslitteraturen

Indledning

Denne forskningsoversigt undersøger, hvad vi fra skandinavisk forskning ved om, hvem pædagogmedhjælperne, der arbejder med de 0-6-årige på daginstitutionsområdet, er, og hvad de laver. Emnet er højaktuelt, fordi manglen på pædagoger i daginstitutionerne nu og i fremtiden er alarmerende i både Danmark og en række andre europæiske lande (Lohmander et al. 2009; Skoleverket 2021; Bock-Famulla 2022; European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture 2023). Dette har i mange lande betydet, at der ansættes betydeligt flere ikke-uddannede pædagogmedhjælperne. I Danmark er ca. halvdelen af det pædagogiske personale pædagogmedhjælperne (EVA 2020a). Situationen kan være problematisk for dagsinstitutionskvaliteten, idet flere studier peger på, at andelen af uddannede i daginstitutioner er en af de mest afgørende kvalitetsmarkører (bl.a. Sylva et al. 2010; Manning et al. 2019). Dertil kommer, at efter- og videreuddannelse ligeledes er afgørende for kvaliteten (Jensen et al. 2009; Jensen et al. 2013), og effekten heraf hænger sammen med høj personalestabilitet (Jensen et al. 2015), som netop er lavest blandt pædagogmedhjælperne (Jensen 2013; EVA 2017; Indenrigs- og Boligministeriets BENCHMARKINGENHED 2021). Men hvad ved vi egentlig om, hvem pædagogmedhjælperne er, hvad de laver, og hvordan de bidrager med at løfte de pædagogiske ambitioner på daginstitutionsområdet? Hvordan samarbejder de med de uddannede pædagoger og ledere? Og hvad betyder dette samarbejde for dagsinstitutionskvaliteten?

Til trods for at pædagogmedhjælperne fylder så meget i daginstitutionerne, er denne medarbejdergruppe underbelyst i forskningslitteraturen. I Danmark har der været en kortvarig forskningsmæssig interesse for pædagogmedhjælperne i begyndelsen af 2000'erne. Derefter er der

blot udkommet enkelte rapporter samt et enkelt interventionsstudie (Jensen & Marquard 2020). Tilsvarende kortvarig interesse kan noteres i Norge i 2010'erne. Formålet med denne oversigt er at give indblik i, hvad der trods alt findes for derved også at understrege behovet for yderligere viden. Gennemgangen af litteraturen viser, at der overordnet er fire emner, der går igen: pædagogmedhjælpernes 1) baggrund, 2) kompetenceudvikling, 3) arbejdsopgaver og roller og 4) trivsel. Nærværende forskningsoversigt fokuserer på de tre førstnævnte emner. Indledningsvist beskrives den anvendte metode, derefter behandles emnerne i den anførte rækkefølge, og oversigten afsluttes med en konklusion, der samler op og peger på behov for fremtidig forskning.

Metode

Nærværende forskningsoversigt inkluderer udelukkende studier omhandlende Skandinavien. Dette skyldes for det første, at kvalifikationskravene til pædagogmedhjælperne er ensartede, hvilket konkret vil sige: "no minimum qualification requirements for assistants throughout the ECEC phase" (Publications Office of the European Union 2023, s. 4). For det andet eksisterer der trods variationer landene imellem en nogenlunde fælles forståelse af værdier på daginstitutionsområdet. Man kan tale om en nordisk og centraleuropæisk tradition, hvor en socialpædagogisk tilgang med fokus på leg, relationer og udelig dominerer, og hvor målet er en bred forberedelse til livet. Overfor for denne tradition står den engelsk/franske tradition, hvor daginstitutionen betragtes som en førskoleinstans, hvilket indebærer, at der fokuseres på tilegnelse af viden, færdigheder og dispositioner, og hvor medarbejderne i højere grad indtager en position som lærere (OECD 2006; Kragh-Müller 2013b, s. 17). Selv om der de seneste 15 år qua indførelsen af de pædagogiske læreplaner er kommet øget fokus på læring,

Studie	Indhold	Metode
Aspøy et al. 2013	Norsk undersøgelse af dagsinstitutionslederes indstilling til personalets kompetenceudvikling.	100 strukturerede telefoninterview med dagsinstitutionsledere. Gennemført i 2013. Kvalitative interviews med 2-5 almindeligt ansatte og ledere i tre kommuner. Ikke fagfællebedømt.
Aspøy & Bråten 2014	Norsk undersøgelse af kompetenceudvikling specifikt i relation til sprogudvikling. Det undersøges, hvordan de ansatte selv vurderer deres kompetencer, og hvad de ønsker at lære mere om og hvordan.	12 fokusgruppinterview med i alt 50 deltagere: fire med pædagogmedhjælpere, fire med pædagogiske ledere og pædagoger og tre med institutionsledere, samt individuelle interview med ansatte i en kommune inden for det samiske sprogområde. Ikke fagfællebedømt.
Bryderup et al. 2000	Dansk deskriptiv undersøgelse af, hvem medhjælpere er. Samt en undersøgelse af ledernes perspektiv på rekruttering og håndtering af medhjælperne.	Undersøgelsen er udarbejdet på foranledning af pædagogmedhjælpernes faglige organisation Pædagogisk Medhjælper forbund (PMF). En spørgeskemaundersøgelse med 53 spørgsmål, som blev besvaret af over 2000 pædagogmedhjælpere fordelt på 899 institutioner i 1999. En spørgeskemaundersøgelse henvendt til lederne i de 899 institutioner med 18 spørgsmål. Ikke fagfællesbedømt.
Børresen & Haug (2006)	Norsk undersøgelse af det pædagogiske personales samarbejde i en børnehave.	Observationer og individuelle interview med personalet i en børnehave. Det fremgår ikke, hvor mange personer eller hvor længe observationerne stod på. Ikke fagfællebedømt.
EVA 2013	Dansk undersøgelse af pædagogmedhjælpernes jobfunktioner og behov for kompetenceudvikling.	Undersøgelsen er udarbejdet på foranledning af Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) Telefoninterview med seks nøglepersoner, dvs. faglige resourcepersoner, interessenter, forskere på feltet og en AMU ¹ -udbyder af relevante uddannelser. Besøg i 11 institutioner fordelt på syv kommuner. Interview med lederen samt en gruppe pædagogmedhjælpere i hver institution. Interview med en pædagogisk konsulent i hver kommune. Ikke fagfællebedømt.
EVA 2020a	Dansk undersøgelse af det pædagogiske personales kendetegn ift. alder, anciennitet, køn og etnicitet.	Registerdata fra Danmarks Statistik fra 2018. Ikke fagfællebedømt.
EVA 2020b	Dansk undersøgelse af kompetenceudvikling i dagtilbud.	Spørgeskemaundersøgelse, som blev besvaret af 544 pædagoger og medhjælpere og 102 dagtilbudsledere i daginstitutioner på 3-5-årsområdet, 307 pædagoger og pædagogmedhjælpere og 55 dagtilbudsledere i daginstitutioner på 0-2-årsområdet. I undersøgelsen indgår både offentlige, private og selvejende daginstitutioner. Ikke fagfællebedømt.

1 arbejdsmarkedsuddannelse

Studie	Indhold	Metode
EVA 2023	Dansk undersøgelse af, hvor mange af nyoptagne studerende i 2022, der havde været ansat som lærervikar, pædagogmedhjælper eller i ansat i ældreplejen inden studiestart, samt hvordan de trivedes i disse stillinger og blev hhv. interesseret i eller afskrækket fra at tage en uddannelse inden for det pågældende område.	Spørgeskemaundersøgelse. N= 19.092 Ikke fagfællebedømt.
FOA 2019	Dansk undersøgelse af den faglige kritik og sparring, der finder sted blandt personalet og mellem personale og leder i den pædagogiske sektor (medarbejderstaben behandles samlet).	Spørgeskemaundersøgelse, som blev besvaret af 978 personer, der arbejder i den pædagogiske sektor. Undersøgelsen blev udført i 2019. Ikke fagfællebedømt.
Gradovski & Løkken 2014	Norsk undersøgelse af simulatortræning og vejledning ift. kompetenceudvikling for pædagogmedhjælpere.	Spørgeskemaundersøgelse, som blot besvares af 37 medhjælpere (sendt til 75). Fagfællebedømt.
Gradovski & Løkken 2015	Norsk undersøgelse af, hvordan vejledningsprocessen opleves af pædagogmedhjælpere.	Spørgeskemaundersøgelse, som blot besvares af 62 medhjælpere i Telemark og Buskerud i Norge. Fagfællebedømt.
Gotvassli et al. 2012	Norsk undersøgelse af forskellige medarbejdergrupperes vurdering af diverse forhold omkring kompetenceudvikling.	Spørgeskemaundersøgelse, som blev besvaret af i alt 4780 pædagoger, pædagogmedhjælpere og ledere. Ikke fagfællebedømt.
Jensen og Marquard 2020	Dansk interventionsstudie med sigte på at styrke samarbejdet mellem personalegrupperne i danske daginstitutioner (0-6 år).	Interventionsstudie bestående af otte månedlige workshops, hvor der i alt deltog tre ledere og 62 medarbejdere fra tre forskellige daginstitutioner placeret i samme kommune. Der blev lavet fokusgruppeinterview med deltagerne. Derudover blev der ifm. workshopsene udarbejdet logfiler (18 sider for medhjælpere, 27 for pædagoger og 8 sider for ledere). Ikke fagfællebedømt.
Kjær 2004a	Dansk undersøgelse af pædagogmedhjælpernes opfattelse af sig selv som pædagogmedhjælper og deres opfattelse af pædagoger.	Etnografisk deltagerobservationsstudie med feltnoter og opfølgende interview i en daginstitution. Samt interview med medhjælpere fra yderligere to institutioner. Der blev lavet seks interview med pædagogmedhjælpere og syv interview med meritstuderende, som på interviewtidspunktet arbejdede som medhjælpere. Det fremgår ikke, hvor længe observationerne fandt sted. Ikke fagfællebedømt.
Kjær 2004b	Dansk undersøgelse af pædagogmedhjælpernes opfattelse af sig selv som pædagogmedhjælper og deres opfattelse af pædagoger.	Samme data som Kjær 2004a. Ikke fagfællebedømt.
Løvgren 2016	Norsk undersøgelse af følelsesmæssig udmattelse (<i>emotional exhaustion</i>) blandt pædagoger og medhjælpere.	Spørgeskemaundersøgelse, som blev besvaret af 2549 medarbejdere (1192 pædagoger og 1357 medhjælpere) fra 588 daginstitutioner. Fagfællebedømt.

Studie	Indhold	Metode
Mehlbye & Glæsner 2003	Dansk undersøgelse af det pædagogiske personalets tidsanvendelse. Undersøgelsen inkluderer alle personalegrupper. Det fremgår, hvor meget tid personalet tilbringer sammen med børnene, hvad de laver (fx spisning, fri leg, voksenstyrerede aktiviteter osv.), og administration og planlægning. Derudover fremgår det, hvad personalet ønsker ift. tidsanvendelse.	Undersøgelsen er udarbejdet på foranledning af Frederiksberg Kommune, BUPL og PMF. En spørgeskemaundersøgelse, som blev besvaret af 70 % af personalet i samtlige daginstitutioner i Frederiksberg Kommune. Undersøgelsen inkluderede to spørgeskemaer: 1) En årsregistreringsundersøgelse, hvor det pædagogiske personale blev bedt om at oplyse det skønnede årlige tidsforbrug på forskellige aktiviteter. 751 besvarelser. 2) En daglig tidsregistreringsundersøgelse, hvor de over tre dage hver især registrerede deres daglige arbejdsfunktioner, og hvor lang tid de tog. 780 besvarelser. Ikke fagfællebedømt.
Nicolaisen et al. 2012	Norsk undersøgelse af arbejdsopgaver og kompetenceudvikling.	Individuelle interview og fokusgruppeinterview med 2 lederteams. Individuelle interview og fokusgruppeinterview med forskellige stillingsgrupper fordelt på syv institutioner. Spørgeskemaundersøgelse med 266 besvarelser. Ikke fagfællebedømt.
Nicolaisen & Seip 2014	Norsk undersøgelse af det pædagogiske personales tidsforbrug	Samme data som Nicolaisen et al. 2012 Fagfællesbedømt.
Nørregård-Nielsen 2006	Dansk undersøgelse af pædagogers professionelle identitet inkl. medhjælpernes vurdering heraf.	Spørgeskemaundersøgelse besvaret af 3.536 informanter fra i alt 216 daginstitutioner. Kvalitative interview og observationer i 7 daginstitutioner. Ph.d.-afhandling.
Olsen 2004	Dansk undersøgelse af medhjælperes arbejde og relationsindgåelse med det øvrige personale.	Undersøgelsen er initieret og finansieret af PMF's Pædagogiske Udviklingsfond. Observationsstudium med fire pædagogmedhjælpere i tre forskellige institutioner. Der var mellem 5 og 7 sessioner hos hver medhjælper. Der blev lagt vægt på, at observationerne fandt sted gennem en hel åbningsdag, og at mindst to af observationerne fandt sted to dage i træk. Observationerne fandt sted mellem 4.09.2002 og 24.2.2003. Ikke fagfællebedømt.
Olsen 2007	Dansk undersøgelse af medhjælperes arbejde og relationsindgåelse med det øvrige personale.	Samme data som Olsen 2004 Ph.d.-afhandling.
Olsen 2011	Dansk undersøgelse af medhjælperes arbejde og relationsindgåelse med det øvrige personale.	Samme data som Olsen 2004 Fagfællebedømt.
Steinnes 2014a	Norsk undersøgelse af arbejdsdelingen mellem pædagoger og medhjælpere.	Spørgeskemaundersøgelse besvaret af 1192 pædagoger og 1357 medhjælpere fordelt på 576 børnehaver (i Norge for 1-5-årige børn). En del af studiet involverer også interview, men disse er ikke relevante for de her fremførte pointer. Ph.d.-afhandling.
Steinnes 2014b	Norsk undersøgelse af arbejdsfordelingen mellem pædagoger og medhjælpere.	Spørgeskemaundersøgelsen beskrevet under Steinnes 2014a. Fagfællebedømt.
Steinnes og Haug (2013)	Norsk undersøgelse af arbejdsdelingen mellem pædagoger og medhjælpere.	Spørgeskemaundersøgelsen beskrevet under Steinnes 2014a. Fagfællebedømt.

gør ovenstående sig fortsat gældende som grundlæggende værdier i nordiske daginstitutioner (EVA 2022).

I forskningsoversigten er der i alt inkluderet 26 studier. Der blev søgt efter litteratur i forskningsdatabaserne *Nordic Base of Early Childhood Education and Care* (NB-ECEC) og *Education Resources Information Center* (ERIC). Søgningerne blev gennemført i perioden fra d. 23.2.2023 til d. 6.3.2023. Udover kriteriet vedr. skandinavisk litteratur blev følgende inklusionskriterier anvendt i disse søgninger: fagfællebedømmelse, publiceret i perioden 2000-2023 og forfattet på dansk, norsk, svensk eller engelsk. Desuden var det et krav, at studierne beskæftigede sig eksplicit med pædagogmedhjælpere, der arbejder på daginstitutionsområdet. I NB-ECEC gav søgeordet 'medhjælper' 13 resultater, heraf var fire relevante, mens 'assistent' gav 45 resultater, heraf var to relevante. I ERIC blev der søgt i *all abstracts and summary text*. 'kindergarten' AND 'assistant' gav 39 resultater heraf tre relevante, 'preschool' AND 'assistant' gav 78 resultater heraf fire relevante. Årsagen til de mange irrelevante resultater er, 1) at der sjældent drages konklusioner specifikt for medhjælper, og 2) at der er tale om *research assistant* frem for *teacher assistant*. 'Preschool' AND 'paraprofessional' gav 19 resultater heraf ingen relevante. 'Paraprofessional' AND 'kindergarten' gav 13 resultater heraf ingen relevante. Derudover blev der søgt på 'pædagogmedhjælper' i Det kongelige biblioteks søgefunktion, hvilket gav 14 resultater heraf tre relevante. Pga. manglen på information inden for en række emner i særdeleshed vedrørende danske forhold blev inklusionskriterierne i en googlesøgning udvidet til også at inkludere ikke-fagfællebedømte rapporter udarbejdet af kvalificerede organisationer såsom EVA. Detaljerede redegørelser for anvendt metode retfærdiggør denne afvigelse fra inklusionskriteriet. Der er tale om seks sådanne publikationer. De resterende fem publikationer stammer fra snowballing.

Ovenfor ses en tabellarisk oversigt over forskningsoversigtens mest centrale studier. Heri præsenteres studierne indhold og metode i alfabetisk rækkefølge. Under indhold anføres studiets nationale tilhørsfor-

hold. Sammenfattende kan det konstateres, at en stor del af studierne ikke er fagfællebedømte, men at disse studier til gengæld er baseret på et solidt datagrundlag. Datagrundlaget for Gradovski & Løkken (2014; 2015), som begge er fagfællebedømte, er derimod relativt spinkelt.

Hvem er de, pædagogmedhjælperne?

I dette afsnit fokuseres der på den særdeles begrænsede litteratur, der beskæftiger sig med spørgsmålet om, hvem pædagogmedhjælperne er. EVA (2020a) undersøger, hvad der kendetegner det pædagogiske personale i kommunale daginstitutioner (dagplejere samt pædagogisk personale i private og selvejende institutioner eller kommunale klubtilbud er således ikke inkluderet). Undersøgelsen beror på registerdata fra Danmarks Statistik fra 2018. Det fremgår, at pædagogmedhjælperne er betydeligt yngre og har lavere anciennitet end pædagogerne. Mænd er generelt stærkt underrepræsenterede i de danske daginstitutioner, men i mindre grad blandt medhjælperne, idet der procentuelt er dobbelt så mange mandlige medhjælper (16 %). Tilsvarende har størstedelen af det pædagogiske personale etnisk dansk baggrund, men procentuelt er der ca. dobbelt så mange medhjælper med anden etnisk baggrund (13 %). Uddannelsesmæssigt fordeles medhjælperne sig i tre næsten lige store grupper: 1) grundskolen som højeste fuldførte uddannelse, 2) anden erhvervsuddannelse og 3) en gymnasial eller anden videregående uddannelse.

Om de danske forhold findes der derudover en omfattende kvantitativ undersøgelse fra 2000 (Bryderup et al. 2000). Undersøgelsen giver en detaljeret beskrivelse af en række faktorer omkring pædagogmedhjælperne såsom baggrund, arbejdsopgaver og kvalifikationer. Overordnet viser undersøgelsen, at gruppen af pædagogmedhjælper er særdeles broget, ikke desto mindre når Bryderup et al. frem til fire karakteristiske grupper af pædagogmedhjælper, som er gengivet tabellarisk nedenfor.

Undersøgelsens alder taget i betragtning skal man være varsom med at overføre resultaterne til situationen i dag, ikke mindst fordi der er sket

Kategori	Beskrivelse
"Studenter på gennemtræk"	Medhjælper på under 25 år. 80 % forventede at have påbegyndt en uddannelse om tre år. Desuden var det her langt de fleste mænd befandt sig (33% var mænd).
Skifte spor eller blive?	Medhjælper på mellem 25 og 34 år. Der var fortsat relativt mange mænd (23 % var mænd). 36 % forventede at have påbegyndt en uddannelse om tre år, mens 40 % forventede fortsat at arbejde som medhjælper.
"Stabilitet og ansvar"	Medhjælper mellem 35 og 49 år. 14 % forventede at have påbegyndt en uddannelse om tre år. 72 % forventede fortsat at arbejde som medhjælper om tre år. Blot 8% var mænd.
"Det var så det"	Medhjælper over 50 år. 84 % forventede fortsat at arbejde som medhjælper om tre år. Blot 2 % forventede at have påbegyndt en uddannelse. Blot 5 % var mænd.

store lovgivningsmæssige forandringer inden for området bl.a. i form af indførelsen af de pædagogiske læreplaner, der har medført et andet fokus i de nordiske daginstitutioner. Ikke desto mindre ses de samme tendenser ift. køn, uddannelsesbaggrund, alder og anciennitet (etnicitet fremgår ikke i Bryderup et al. 2000) som fremgår af EVA (2020a). Kategoriseringens relevans understøttes af, at der – som det vil fremgå senere – kan konstateres forskel på arbejdsopgaver og roller afhængigt af anciennitet (jf. afsnit 5).

Hvilke behov og muligheder har pædagogmedhjælpere for at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter?

Kompetenceudvikling er det mest dominerende emne i litteraturen om pædagogmedhjælpere. Den overordnede konklusion lyder, at pædagogmedhjælpere med enkelte undtagelser generelt har meget færre muligheder for at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter sammenlignet med pædagoger (bl.a. Mehlbye & Glæsner 2003; Aspøy et al. 2013; EVA 2020a). Deltagelsen varierer dog afhængigt af, om der er tale om formel kompetenceudvikling, dvs. uddannelse med faste rammer og officielt fastlagte mål, nonformel kompetenceudvikling, dvs. uddannelse uden officielle mål såsom konferencer, og uformel kompetenceudvikling, der finder sted i hverdagen mellem kollegaer. I ovennævnte undersøgelse lavet af EVA (2020a) undersøges pædagogmedhjælperes hhv. pædagogers deltagelse i formel kompetenceudvikling. De finder, at pædagogmedhjælpere deltager betydeligt sjældnere end pædagoger. I 2018 havde hver femte pædagog deltaget i formel kompetenceudvikling, mens det blot var hver tiende pædagogmedhjælper. Af EVA's (2020b) undersøgelse af faglig kompetenceudvikling i daginstitutioner fremgår det, at 79 % af personalet på dagtilbudsområdet deltager i faglig kompetenceudvikling i løbet af et år, og at de tre mest benyttede aktiviteter er kortere kurser og seminarer, netværksdeltagelse og konference, hvilket vil sige nonformelle kompetenceudviklingsaktiviteter. De finder en signifikant sammenhæng mellem det pædagogiske personales uddannelsesniveau og deltagelse i faglig kompetenceudvikling samt en signifikant sammenhæng mellem det pædagogiske personales anciennitet og deltagelse. Det vil med andre ord sige, at pædagogmedhjælperne også deltager mindre i nonformelle kompetenceudviklingsaktiviteter, om end aktiviteten her generelt er større. Nu skal vi se nærmere på årsagerne til den begrænsede kompetenceudvikling, det oplevede behov, foretrukne kompetenceudviklingsaktiviteter, samt hvad studier siger om, hvad der er hensigtsmæssigt.

Årsager til den begrænsede deltagelse

Årsagen til medhjælpernes begrænsede deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter er blevet undersøgt i en norsk kontekst. Aspøy et al. (2013) har undersøgt, hvordan dagsinstitutionslederne forholder sig til personalets kompetenceudvikling. Institutionslederne anfører, at interessen for læring blandt medhjælperne er stor. Når medarbejdere ikke deltager i kompetenceudvikling, er der to årsager, der skiller

sig ud 1) hårdt arbejdspress og mangel på tid og 2) økonomi. Gotvassli et al. (2012) når frem til samme resultat. For medhjælperne er det desuden af betydning, at der med gennemførelse af kurser ikke følger højere løn (Gotvassli et al. 2012). Aspøy & Bråten (2014) finder i et studie vedr. kompetenceudvikling specifikt i relation til sprogudvikling, at ledere ofte afgør, hvem der får lov at komme på kurser, og at lederne mener, at det ikke er ligeså udbytterigt at sende pædagogmedhjælpere på kurser, fordi udbyttet afhænger af den ansattes evne til at sprede og implementere nye kompetencer. Samtidig giver nogle ledere udtryk for, at det kan være vanskeligt for pædagoger at overføre viden til en person med en anden faglig ballast. Dette nævnes dog ikke af pædagogerne, som imidlertid understreger, at der er stor forskel på medhjælperne mht. erfaringer og faglig ballast. Medhjælperne giver på den anden side udtryk for, at de værdsætter kurser men mener, at implementeringen af det lærte, kræver tiltag på ledelsesniveau, enten ved at kompetenceudveksling knyttes til møder, eller at afprøvning af det tillærte tilrettelægges. Medhjælperne mener, at dette langt fra altid bliver faciliteret pga. andre mere presserende dagsordenpunkter. At denne form for implementering ikke prioriteres af lederne er i overensstemmelse med, at medhjælperne oplever, at de lærer af præsentationer, mens lederne er den modsatte opfattelse. Nicolaisen et al. (2012) finder, at både medhjælperne og pædagoger efterspørger, at medhjælperne involveres mere i kompetenceudviklingsarbejdet. Der synes at være flere årsager hertil. For det første opleves det som uretfærdigt, at pædagoger får afsat tid til kompetenceudvikling, når medhjælperne ikke gør. For det andet peger flere på, at medhjælperne er mest sammen med børnene, og at både børn og pædagoger ville nyde godt af, at medhjælperne kunne bidrage mere fagligt (Nicolaisen et al. 2012). Der synes altså at være en tendens til diskrepans mellem medarbejdere og ledes opfattelser af, hvorvidt medhjælperne bør prioriteres.

Oplevet behov for kompetenceudvikling

Gotvassli et al. (2012) har undersøgt, hvordan det pædagogiske personale vurderer egne kompetencebehov inden for 16 faglige temaer. De finder, at forskellene på medarbejdergruppernes vurderinger er særdeles små. Medhjælperne oplever altså tilsyneladende ikke at have et større behov end pædagogerne, til trods for at de ikke er uddannede. Generelt vurderer lederne dog, at behovet for kompetenceudvikling er større, end medarbejderne selv gør. Steinnes (2014a; 2014b), som ligeledes har ladet det pædagogiske personale i Norge vurdere egne kompetencer ift. praktisk, relationel og teoretisk viden, når frem til lignende resultat, om end pædagogerne vurderer egen teoretisk viden højere end medhjælperne. I lighed med de norske studier, finder EVA (2013), at medhjælperne ikke umiddelbart selv oplever et voldsomt påtrængende behov for kompetenceudvikling. Ledere og konsulenter peger derimod mere direkte på et behov for samarbejds-, handle- og refleksionskompetencer. Desuden peger de på, at der generelt synes at blive stillet højere krav til faglighed bl.a. som følge af arbejdet med

de pædagogiske læreplaner (EVA 2013). At medhjælperne ikke selv oplever et stort behov for kompetenceudvikling er muligvis også medvirkende årsag til, at de ikke prioriteres af lederne. Dvs. den ovenfor nævnte diskrepans mellem medarbejdere og ledere derved relativiseres. EVA understreger desuden, at det er nødvendigt med ledelsesansvar ift. kompetenceudvikling til medhjælperne, på den ene side fordi det kan være vanskeligt for en uuddannet at overskue egne behov, og på den anden side giver uddannelse lyst til uddannelse (EVA 2013).

Foretrukne kompetenceudviklingsaktiviteter

I litteraturen tematiseres det endvidere, hvilke former for kompetenceudvikling, der foretrækkes. Svaret er dog ikke entydigt. I det norske studie udført af Aspøy et al. (2013) mener flest institutionsledere, at udbyttet er størst ved formel uddannelse, dernæst uformel uddannelse, og færrest angiver nonformel uddannelse. Gotvassli et al. (2012) finder, at flest medarbejdere (ledere, pædagoger og medhjælperne) foretrækker *veiledning i tilknytning til arbejdet i barnehagen, heldagskurs og tiltak som gir mulighed for å treffe kolleger fra andre barnehager*. EVA (2013) finder, at ledere, pædagoger og medhjælperne alle tillægger den uformelle læring stor værdi, muligvis sågar størst værdi. Dette hænger ifølge EVA bl.a. sammen med, at man ønsker, at medhjælperne tilegner og tilpasser sig de lokalt forankrede kulturer og værdier. Det understreges dog også, at omfanget af uformel læring afhænger af den enkelte medhjælperes interesse i at lære, og af i hvor høj grad medhjælperen inkluderes.

Den uformelle kompetenceudvikling

Den uformelle læring kan være mere eller mindre systematisk. I Aspøys et al. (2013) undersøgelse anfører 90 % af institutionslederne at have bevidste tiltag, der skal sikre, at medhjælperne lærer i det daglige arbejde. Betragtes den uformelle læring fra medhjælpernes perspektiv, tegner der sig et mere broget billede. Gradovski & Løkken (2014; 2015) har i to spørgeskemaundersøgelser undersøgt, hvordan medhjælperne i Telemark i Norge oplever vejledning og simultant træning, dvs. træning af hverdagsproblemstillinger vha. rollespil, video eller praksisfortællinger. Medhjælperne oplever at modtage vejledning af spontan karakter, relateret til specifikke opgaver og aktiviteter. Derimod er der kun ganske få, der anfører at have modtaget systematisk vejledning. En relativ stor del af medhjælperne anfører at have arbejdet med simulatortræning, og størstedelen af disse mener, at metoden er meget nyttig. Nicolaisen et al. (2012) konkluderer, at medhjælperne giver udtryk for, at der er afsat for lidt tid til systematisk faglig udvikling til medhjælpergruppen. En dansk spørgeskemaundersøgelse vedr. faglig sparring udført af fagforeningen FOA (2019), som ikke er fagfællebedømt, men blev besvaret af 978 personer fra den pædagogiske sektor, peger i samme retning. Heraf fremgår det bl.a., at personalet i den pædagogiske sektor (medarbejderstaben behandlet samlet) sjældent modtager faglig kritik fra kollegaer og endnu sjældnere fra deres ledere.

Der er desuden en stor del, der anfører, at de ikke har den nødvendige tid og rum i hverdagen til at give hinanden faglig feedback (FOA 2019). Dette er i overensstemmelse med, at der ifølge Rutar et al. (2019) i de fleste EU-lande sjældent finansieres tid uden børn, og når det sker, tildeles den pædagogerne.

Undersøgelser af målrettet uddannelse til medhjælperne

Jensen og Marquard (2020) har beskæftiget sig med kompetenceudvikling til medhjælperne i et samarbejde mellem pædagoger og medhjælperne – hvilket jf. afsnit 4.1. efterspørges af begge medarbejdergrupper. Jensen og Marquard (2020) laver *learning laboratories* bestående af otte månedlige workshops, som faciliteres af en forsker. Hver workshop indebærer: 1) undersøgelse af egen praksis, 2) analyse af praksis med et specifikt fokus (her *educare* og inklusion), 3) individuel og fælles refleksion, 4) udvikling og afprøvning af nye tiltag, og 5) fælles evaluering og enighed om næste skridt. De observerede forbedringer i form af:

- En styrkelse af medarbejdernes professionelle identitet i særdeleshed hos medhjælperne, der i udgangspunktet var enormt tilbageholdende.
- En styrkelse af *educare*-approachen og et øget fokus på inklusion. I særdeleshed medhjælperne oplevede vigtigheden af at være mere opmærksomme på udsatte børn.
- Styrkelse af samarbejde, der værdsætter diversitet i medarbejderstaben, hvilket bl.a. indebærer en mere ligeværdig samtale mellem ledere, pædagoger og medhjælperne (Jenssen & Marquard 2020).

Jensen og Marquard (2020) viser hermed, at en investering i denne form for kompetenceudvikling, hvor begge medarbejdergrupper involveres, synes at være givende.

Hvilke arbejdsopgaver og roller varetager pædagogmedhjælperne?

Nu skal vi se nærmere på medhjælpernes arbejdsopgaver samt rollefordelingen mellem pædagoger og medhjælperne. EVA (2013) har undersøgt, hvilke opgaver medhjælperne varetager, og konkluderer, at det bl.a. afhænger af, om institutionernes ledelse har en egalitær tilgang til medarbejdergrupperne, eller om den fremhæver forskellene på uddannede og uuddannede. Ledelsens indflydelse beskrives, som det senere vil fremgå, også af Kjær (2004a). Samtidig understreges det i EVA, at der overordnet set er væsentligt mindre forskel på opgavefordelingen mellem pædagoger og medhjælperne end mellem den erfarne og den uerfarne medhjælper. De meget erfarne medhjælperne sidestilles tilnærmelsesvis med pædagogerne med undtagelse af helt specifikke opgaver, der typisk involverer eksterne parter (forældresamtaler, indstillinger til kommunen, samarbejde med tale-høre-pædagog osv.). Desuden synes der at være en tendens til, at medhjælperne tilbringer mere tid med børnene. EVA skriver dog, at der også findes institutioner, som lægger vægt på, at det er de uddannede pædagoger, der skal

tilbringe mest tid med børnene. I Norge tegner der sig et lignende billede (Mehlbye & Glæsner 2003; Steinnes og Haug 2013). Steinnes og Haug (2013) finder, at pædagogernes opgaveportefølje blot adskiller sig fra medhjælpernes, idet de i højere grad er involverede i 1) møder med forældre samt i diskussioner med forældre vedr. svære problemer, 2) opgaver relateret til ledelsesansvar og 3) specifik og specialiseret pædagogisk arbejde såsom specialundervisning, undervisning af de 5-årige og ledelse af en samling. I de øvrige aktiviteter deltager begge grupper i nogenlunde lige høj grad. Dvs. opdelingen af arbejdsopgaver er meget svag. Steinnes og Haug har endvidere undersøgt medarbejdernes holdning til denne opgavefordeling, og det viser sig, at de finder opgavefordelingen passende. Dette billede bekræftes af de norske undersøgelser gennemført af Nicolaisen et al. (2012) og Nicolaisen og Seip (2014), bortset fra at de i modsætning til EVA ingen forskel finder på de opgaver, der løses af medhjælpere med meget og lidt erfaring.

Den svage opgavedeling og det flade hierarki mellem medarbejdergrupperne genfindes i Olsen (2004; 2007; 2011). Olsen undersøger medhjælpernes arbejde og relationsindgåelse med det øvrige personale. Han har lavet en omfattende analyse, hvor han betragter rollefordelingen mellem pædagogmedhjælpere og pædagoger fra fem forskellige perspektiver. Han finder blot enkelte indikationer på en arbejdsdeling. Det fremgår dog, at medhjælperne er placeret lavere i hierarkiet, fordi det er dem, der bliver flyttet rundt mellem stuer, hvis der er behov for det. Dette betegner han som "den vagabonderende pædagogmedhjælper". Ud over de fem perspektiver har Olsen udarbejdet en model, hvoraf det fremgår, hvilken position personalet indtager. Personalet placeres fra centrum til periferi i en cirkel afhængigt af, hvor dominerende deres rolle er. "Bestyreren" befinder sig i centrum, "assistenten" i dennes nærhed, mens "tilskueren" er placeret i periferien. Olsen finder, at to af de fire observerede medhjælpere i vidt omfang befinder sig i centrum af modellen som bestyrere, mens de øvrige medhjælpere er assistenter. Han beskriver endvidere en situation, hvor en pædagog indtager en position som tilskuer. Det er således ikke givet, at pædagogen er indehaver af rollen som bestyrer. Som det fremgår i EVA (2013) (jf. ovenfor), synes anciennitet altså at spille en større rolle end uddannelse ift., hvem der ender som hhv. "bestyrer" og "assistent". Han understreger, at de vagabonderende medhjælpere kan have forskellige positioner på forskellige stuer.

Kjær (2004a; 2004b) undersøger, hvordan medhjælperne selv beskriver og opfatter deres egen rolle. Det umiddelbare indtryk fra såvel observationer som interview er, at medhjælperne oplever relationen til pædagogerne som uproblematisk, ligeværdig og jævnbyrdig, netop fordi de to personalegrupper løser de samme dagligdagsopgaver. Umiddelbart er den eneste synlige forskel, at medhjælperne er på stuen hele tiden, mens pædagogerne også har opgaver, der trækker dem væk fra børnene. Dvs. der i høj grad tegner sig samme billede som beskrevet

ovenfor. Ved nærmere eftersyn viser det sig dog, at relationen er mere kompleks. Kjær finder, at pædagogmedhjælpernes identitet og position kredser omkring nogle centrale modsætninger mellem pædagog og medhjælper. Eksempelvis placerer medhjælperne sig selv i en decideret praksis- og omsorgstradition, mens den pædagoguddannede placeres i en teoretisk orienteret pædagogisk tradition. Desuden anfører Kjær, at medhjælperne giver udtryk for ambivalente opfattelser af pædagogernes uddannelse. På den ene side anerkender de, at uddannelsen sætter pædagogerne i stand til at håndtere visse situationer såsom problemer ifm. forældresamarbejdet. På den anden side medfører uddannelse, at pædagogerne er analyserende, kolde og distancerede. Nogle medhjælpere giver endvidere udtryk for en form for anti-ankendelse, idet de beskriver anvendelsen af uddannelsesmæssig viden som snyd, fordi pædagogerne har brug for uddannelse for at kunne klare det, som medhjælperne klarer blot vha. medmenneskelighed og talent for omsorg. Pædagogmedhjælperne beskriver, at deres største kvalitet er, at yde omsorg og anvende snusfornuft. Desuden beretter medhjælperne "påfaldende ofte" (Kjær 2004a, s. 21), at de er bedst til at se og tage sig af marginaliserede børn. Hun understreger, at hun hverken kan be- eller afkræfte påstanden ud fra data. Denne selvopfattelse er i overensstemmelse med, at medhjælperne ikke selv oplever et stort behov for kompetenceudvikling (jf. det foregående afsnit).

Kjær (2004a) redegør med udgangspunkt i observationer fra tre forskellige stuer for tre forskellige scenarier ift. rollefordelingen mellem pædagoger og medhjælpere. I det første scenarie bliver der ledelsesmæssigt lagt op til tydeliggørelse og aftabuisering af personale forskelle samt professionalisering, idet alene pædagogerne får tilbudt videreuddannelse, samtidig arbejdes der systematisk med supervisering af medhjælperne. I det andet scenarie er der tale om nivellering og personliggørelse, idet pædagog og medhjælper er uenige om håndteringen af en situation, uden at de tydeligt udtrykker denne uenighed. Pædagogen ender med at gennemtrumfe sin opfattelse, uden at medhjælperen konfronteres. Derved opretholdes ideen om konsensus, ligeværd og ligestilling, fordi ansvar og forskelle utydeliggøres eller underspilles (Kjær 2004a, s. 38). I det tredje scenarie foregår der nivellering, idet medhjælperen gennemtrumfer, at personlig kemi bliver ansættelses-kriterium frem for professionelle kvalifikationer, som der i udgangspunktet blev lagt op til af ledelsen. Pga. ønsket om konsens justeres ansættelsesproceduren (Kjær 2004a, s. 39).

De to medarbejdergruppers arbejdsopgaver synes således at være udpræget ens. Steinnes (2014b) rejser spørgsmålet om, hvorvidt den svage opgavefordeling er udtryk for, at den pædagogfaglige professionalitet undermineres (Steinnes 2014b). Som det pointeres af Steinnes og Haug (2013), udsiger datasamlingen dog intet om kvaliteten af arbejdet. Det er udelukkende Olsen (2007), der i nogen grad kommer ind på kvaliteten af aktiviteterne, idet han har undersøgt medhjælpernes

anvendelse af hhv. sympatihandlinger, dvs. respons på børns handlinger, der er kendetegnet ved imødekommenhed, bekræftelse, anerkendelse ol. (Olsen 2007, s. 149), og irettesættelser, dvs. børns handlinger, der er genstand for forbud, korrektioner, justeringer ol. (Olsen 2007, s. 150). Han finder, at medhjælperne udfører en sympatihandling for hver irettesættelse, mens pædagogerne blot udfører én sympatihandling for tre irettesættelser. Olsen understreger dog, at studiets primære fokus har været på medhjælperne, hvorfor hans konklusioner vedr. pædagogerne er baseret på et spinkelt grundlag.

Mulige forklaringer på og konsekvenser af den begrænsede opgave- og rollefordeling

Steinnes og Haug (2013) forklarer den begrænsede opgave- og rollefordeling fra tre perspektiver. For det første er det i overensstemmelse med børnehaveideal og -traditioner, hvor lighed mellem familieliv og børnehave efterstræbes. For det andet kan det være relateret til de eksisterende dominerende strukturer, hvor fuldtidspasning er blevet normen, og pædagogerne er blevet tildelt flere administrative og praktiske opgaver, begge dele uden at antallet af tilknyttede pædagoger er blevet hævet. Dette tvinger pædagogerne til at overlade en række opgaver til medhjælperne. Denne begrundelse fremføres også i EVA (2013, s. 30). For det tredje kan det hænge sammen med den kompetenceudfordring, der er forbundet med pædagogprofessionen. Sidstnævnte handler i høj grad om pædagogens uddannelse og professionelle identitet. Steinnes og Haug (2013) argumenterer for, at det undertiden kan være vanskeligt for uddannede pædagoger at trænge igennem og påvirke daginstitutionerne. De anfører, at problemstillingen alt andet lige forværres af, at der bliver færre pædagoger, idet "being a majority of the staff, the assistants are allowed quite considerable resistance to changes if they disapprove of these" (Steinnes & Haug 2013, s. 11). I lighed hermed diskuterer Nicolaisen og Seip (2014), at lighedskulturen kan udgøre en risiko for daginstitutionskvaliteten.

Nicolaisen et al. (2012) har beskæftiget sig med pædagogernes og medhjælpernes egne argumenter. Begge medarbejdergrupper anfører, at en anderledes opgavefordeling, hvor der skeles mere til faglighed, er problematisk pga. organisering af vagter, dvs. de ligeledes peger på strukturelle problemer. Desuden mener de, at det ville være uretfærdigt at overlade alle praktiske opgaver til medhjælperne.

Kjær (2004a) peger på konsensuskultur og tabuisering af reelle overordnings- og underordningsforhold på daginstitutionsområdet som forklaringsformodel. Dette skyldes ifølge Kjær, 1) at dagligdagen i høj grad består af rutiner og dagligdagsaktiviteter, og 2) at institutionsområdet er præget af en "kvindekultur" (Kjær 2004a, s. 43), hvor hierarkier skjules og gøres implicite og personlige. Det er i overensstemmelse med pædagogernes og medhjælpernes argument vedr. retfærdighed (jf. ovenfor) og med Nørregård-Nielsen (2005) og Berntsson (2004), der

finder, at medarbejderne satser stærkt på et positivt kollegialt forhold til andre grupper på arbejdspladsen i stedet for at oprette et hierarki, hvor forskelle markeres. Et andet perspektiv på denne problemstilling fremgår af et finsk studie lavet af Karila og Kinos (2012). Heraf fremgår det, at konstant forhandling mellem pædagoger og medhjælperer er socialt besværligt, det kræver tid og opmærksomhed.

Konklusion

Den overordnede konklusion må lyde, at der generelt er mangel på aktuel viden om pædagogmedhjælperer, der arbejder på daginstitutionsområdet. Ikke desto mindre giver den eksisterende litteratur en antydning af, hvem pædagogmedhjælperer er, og hvad de laver. Pædagogmedhjælperer – i hvert fald i Danmark – er yngre, mindre erfarne, oftere mænd og oftere af anden etnisk herkomst end pædagogerne (EVA 2020a). I fremtidige undersøgelser af pædagogmedhjælperer kan det være meningsfuldt at fokusere på enkelte aldersgrupper, fordi de tilsyneladende indtager forskellige roller afhængigt af, hvilken gruppe de tilhører (Bryderup et al. 2000), ikke mindst fordi flere af de eksisterende studier netop peger på forskelle i arbejdsopgaver og -roller afhængigt af anciennitet (EVA 2013; Olsen 2004; 2007; 2011). Det kunne være interessant at undersøge nærmere, hvordan de forskellige grupper bidrager forskelligt med at løfte de pædagogiske ambitioner på daginstitutionsområdet. Gruppen, som Bryderup et al. betegner som "studenter på gennemtræk", adskiller sig eksempelvis pga. deres biografi, idet der er flere mænd, men har dette en egentlig betydning og i så fald hvilken? Betyder det noget for deres måde at være sammen med børnene på, at de er yngre? Betyder det noget for deres motivation, at de er nye? Det kunne derudover være interessant at vide, hvad der motiverer disse grupper til at søge arbejde som pædagogmedhjælper, og hvad der kunne motivere dem til at blive i faget.

Kompetenceudvikling er et af de områder, der er blevet tildelt mest opmærksomhed. Der er ikke tvivl om, at pædagogmedhjælperer deltagere sjældnere i formel og nonformel kompetenceudvikling end pædagogerne (Aspøy et al. 2013; EVA 2020a; 2020b). Årsagen hertil er tilsyneladende, at der er mangel på såvel tid som økonomiske ressourcer, og når ikke alle kan deltage, prioriteres pædagogerne pga. en formodning om, at de er bedre til at implementere og udbrede det tillærte (Aspøy et al. 2013; Aspøy & Bråten 2014; Gotvassli et al. 2012; Nicolaisen et al. 2012). Den uformelle kompetenceudvikling i form af fx viderefremstilling af nye kompetencer samt systematisk vejledning forsømmes dog tilsyneladende også med samme begrundelse (Aspøys et al. 2013; FOA 2019; Gradovski & Løkken 2014; 2015; Nicolaisen et al. 2012; Rutar et al. 2019). Hvordan det ser ud med det oplevede kompetenceudviklingsbehov, er mere tvetydigt og delvist selvmodsigende. På den ene side efterspørger både medhjælperer og pædagoger involvering af medhjælperer i kompetenceudviklingsaktiviteter, på den anden side vurderer medhjælperer ikke umiddelbart et behov. Tilsvarende mener

Forskningsmæssigt kunne det være interessant at opnå mere viden om, hvordan lederne og pædagogerne udgør en betingelse for medhjælpernes faglige udvikling

ledere og i en dansk kontekst pædagogiske konsulenter, at medhjælperne har behov for kompetenceudvikling, samtidig med at de ikke prioriterer medhjælperne (EVA 2013; Gotvassli et al. 2012; Steinnes 2014a; 2014b). Ud over manglen på ressourcer i form af tid og økonomi, kunne studierne tvetydige resultater hænge sammen med, at medhjælpernes arbejdsopgaver ikke er definerede. For at kunne afgøre kompetencebehovet, er man nødt til at vide, hvad kompetencerne skal anvendes til – hvad er det for nogle opgaver, man forventer medhjælperne kan, skal og bør løse? Desuagtet peger studierne på, at der er et uudnyttet potentiale ifm. 1) uformelle kompetenceudvikling fx i form af systematisk vejledning og simultantræning, og 2) kooperativ, kontekstbaseret kompetenceudvikling (Jensen & Marquard 2020). Men for at dette potentiale kan udnyttes, kræver det ændrede rammebetingelser, der giver tid og økonomi hertil. Her spiller ledelsen også en rolle. Studierne peger på, at lederne ikke påtager sig tilstrækkeligt ansvar. Således kunne lederne eksempelvis i højere grad facilitere videreføring og implementering ifm. kompetenceudvikling. Desuden kunne de prioritere pædagogmedhjælpere (Nicolaisen et al. 2012; Gotvassli et al. 2012; Aspøys et al. 2013). Her kunne det måske være meningsfuldt at fokusere på den gruppe, som Bryderup et al. betegner som ”stabilitet og ansvar” (jf. afsnit 3), således at denne gruppes erfaring og engagement honoreres. Lederne kunne endvidere i højere grad facilitere vejledning og sparring blandt medarbejderne (FOA 2019). Forskningsmæssigt kunne det være interessant at opnå mere viden om, hvordan lederne og pædagogerne udgør en betingelse for medhjælpernes faglige udvikling. I en sådan undersøgelse kunne der med fordel fokuseres på, hvordan vekselvirkningen mellem pædagog og medhjælper og medhjælper og leder er, når det fungerer godt for på den måde at

beskrive inspirerende praksis. Eksisterende forskning siger kun i meget begrænset omfang noget herom.

Ift. rolle- og opgavefordelingen lyder den overordnede konklusion, at opgavefordelingen er svag, hierarkier er mere eller mindre ikkeeksisterende, og alle løser stort set de samme opgaver (EVA 2013; Steinnes & Haug 2013; Nicolaisen et al. 2013; Løvgren 2012; Olsen 2004; 2007; 2011). Ved nærmere eftersyn tegner der sig dog et mere broget billede, hvor hierarkiet alligevel kommer til udtryk. Således er det medhjælperne, der flyttes rundt mellem stuerne, når der sker ændringer – den såkaldt vagabonderende medhjælper (Olsen 2004; 2007; 2011). Modsat kan medhjælperen dog også indtage en styrerende rolle som bestyrer, mens pædagogen er assistent eller sågar tilskuer. Erfaring synes i denne sammenhæng at være mere afgørende end uddannelse. Skeles der til medhjælpernes (selv)opfattelse kan der ligeledes konstateres en forskel. I deres fortællinger etableres der et ”os” og ”dem”, hvor medhjælperne selv beskrives som praksis- og omsorgsorienterede, hvorimod pædagogerne er teoriorienterede (Kjær 2004a; 2004b). Desuden synes der at være en tendens til, at anciennitet er eller i hvert fald kan være mere afgørende end uddannelse (EVA 2013; Olsen 2004; 2007; 2011). Studierne udsiger ikke noget om kvaliteten af det udførte arbejde. For at kunne besvare det har vi behov for mere viden.

Det flade hierarki begrundes med 1) de nordiske systemers børnehaverideale og -tradition (Steinnes & Haug 2013), 2) strukturelle forhold såsom udvidelsen af pædagogerens arbejdsopgaver kombineret med dårlig normering (EVA 2013; Nicolaisen et al. 2012; Steinnes og Haug 2013), 3) kompetenceudfordringer hos pædagogerne (Steinnes & Haug 2013) og 4) en udpræget konsensuskultur (Kjær 2004a; Nørregård-Niel-

sen 2005; Berntsson 2004). Der gives dog også et eksempel, der viser, at hvis der fra ledelsens side udvises mod til at fremhæve forskelle på personalegrupperne, kan disse føre til fælles vinding (EVA 2013; Kjær 2004a). Der efterspørges altså også her ansvar og mod fra ledelsen. Men også her er der behov for yderligere undersøgelser: Hvad gør det ved daginstitutionskvaliteten, at pædagogernes kompetencer fremhæves og udnyttes? Hvad gør en fremhævnning af pædagogernes kompetencer ved pædagogernes opfattelse af egen professionelle identitet? Hvad gør en fremhævnning af pædagogernes kompetencer ved pædagogernes anseelse i samfundet?

Flere af studierne er af ældre dato, det kan have en betydning for oversigtens konklusioner, bl.a. fordi læreplaner de sidste 15 år har fået stor bevågenhed og betydning i de nordiske lande. Dette kan muligvis ikke læses ud af oversigten, fordi studierne er for få og for gamle. Det øgede fokus på læreplaner og derigennem faglighed kunne eksempelvis have medført, at nutidens ledere i højere grad har fokus på forskellene mellem de to personalegrupper og også fremhæver og arbejder med dem.

Litteratur

- Aspøy, T. M. & Bråten, B. (2014). *Språklige rollemodeller. Hvordan barnehageansattes kompetanse om spark kan styrkes*. Oslo: Fafo. Lokalisert d. 30.6.2023 fra:
<https://www.fafo.no/images/pub/2014/20354.pdf>
- Aspøy, T. M., Nicolaisen, H. & Nyen, T. (2013). *Vilkår for læring i kommunene. En kartlegging av fire arbeidsfelt*. Oslo: Fafo-rapport 2013: 35. Lokalisert d. 30.6.2023 fra:
<https://www.fafo.no/images/pub/2013/20325.pdf>
- Berntsson, P. (2004). Att tillvarata förskollärautbildningen. *Tidsskrift för lärarutbildning och forskning*, 11(3–4), 105–114.
- Bryderup, I. M., Langager, S. & Robenhagen, O. (2000). *Pædagogmedhjælpernes arbejde i daginstitutioner for 0-6-årige*. København: Danmarks Pædagogiske Institut.
- Bundesagentur für Arbeit (2023). *Arbeitsmarkt kompakt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung*, Nürnberg, feb. 2023. Lokalisert d. 22.6.2023 fra:
https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Kinderbetreuung-erziehung.pdf?__blob=publicationFile
- Børresen, M. B. & Haug, Håkon (2006). *Personalsamarbeid i barnehagen med vekt på kommunikasjon. Rapport fra et utviklingsprosjekt i Borgen barnehage*. Lokalisert d. 22.3.2024 fra:
https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/133852/rapp01_2006.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eraut, M. I. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace settings. In H. Rainbird, F. A. & A. Munro (Eds.), *Workplace learning in context*. (pp. 201-221). London og New York: Routledge.
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (2023). *Staff shortages in early childhood education and care (ECEC) – Policy brief*, Publications Office of the European Union, 2023. Lokalisert d. 7.7.2023 fra:
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/385>
- EVA (2013). *Udvikling i jobfunktioner og opgaver på dagtilbudsområdet. Analyse af kompetencekrav til EPOS-målgrupperne*.
- EVA (2017). *Kvalitet i dagtilbud. Pointer fra forskning*. København: Danmarks Evalueringsinstitut. Lokalisert 20.3.2024 fra:
<https://www.eva.dk/dagtilbud-boern/kvalitet-dagtilbud-pointer-forskning>
- EVA (2020a). *Pædagogisk personale i daginstitutioner og deres uddannelse*.
- EVA (2020b). *Faglig kompetenceudvikling i dagtilbud. Første afrapportering fra Viden om Praksis – OECD's dagtilbudsundersøgelse 2018*.
- EVA (2022). *Evaluering af den styrkede pædagogiske læreplan Slutrapport udarbejdet af Danmarks Evalueringsinstitut*.
- EVA (2023). *Fire ud af ti nyoptagne studerende har været lærervikar, pædagogmedhjælper eller ansat i ældreplejen*. Lokalisert d. 22.3.2024 fra:
<https://www.eva.dk/videregaende-uddannelse/nyoptagne-studerende-vaeret-laerervikar-paedagogmedhjaelper-ansat>
- FOA (2019). *Faglig kritik og sparring*.
- Gotvassli, K., Haugset, A. S., Johansen, B., Nossum, B. & Sivertsen, H. (2012). *Kompetansebehov i barnehagen. En kartlegging av eiere, styreere og ansattes vurderinger i forhold til kompetanseheving*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling. Rapport 2012:1. Lokalisert d. 13.3.2023 fra:
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/rapporter20og20planer/kompetansebehov_barnehage_rapport2012.pdf
- Gradovski, M. & Løkken, M. I. (2014). Barnehagen som lærende organisasjon: Bruk av nære læringsformer som veiledning og simulator-trening i forhold til kompetanseutvikling for assistentene. Reinertsen, A.B., Groven, B., Knutas, A., Holm, A. (red.): *FoU i praksis 2013 conference proceedings*. Trondheim: Akademika forlag, 187-193. Lokalisert d. 7.3.2023 fra:
<https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/bitstream/handle/11250/2438194/Barnehagen.pdf?sequence=2>
- Gradovski, M. & Løkken, I. M. (2015). Chronotropic Thresholds, Reflection, and Transformation of Supervision Experiences for Preschool Assistants in Norwegian Preschools. *International Journal of Early Childhood* 45(2), 331-345.
- Indenrigs- og Boligministeriets BENCHMARKINGENHED (2021). *Arbejdstid blandt pædagogisk personale i kommunerne*. Lokalisert d. 20.3.2024 fra:
https://benchmark.dk/Media/637777663336497822/Arbejdstid%20blandt%20p%C3%A6dagogisk%20personale%20i%20kommunerne_TILG-a.pdf
- Jensen, B. & Marquard, M. (2020). *Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. Experiences of Learning Labs in the three Danish pilot schools*. Aarhus University, DPU. Lokalisert d. 7.7.2023 fra:
https://pure.au.dk/ws/files/197963369/Denmark_final_report_FINAL.pdf
- Karila, K. & J. Kinos (2012). Acting as Professional in a Finnish Early Childhood Education Context. C. Dalli, L. Miller & M. Urban (red). *Early childhood grows up. Towards a Critical Ecology of the Profession*. Dordrecht: Springer, 55–69.
- Kjær, B. (2004a). *Pædagogmedhjælperens kompetencer. Den lille forskel? Om pædagogmedhjælperes billede af os og dem. Fortællinger og forhandlinger om arbejdsmæssig identitet*. Lokalisert d. 10.3.2023. fra:
https://pure.au.dk/ws/files/133220294/2004BK_PUF_Rapport.pdf

- Kjær, B. (2004b). Den lille forskel? S. Bayer & J. S. Petersen (red.). *Midt imellem. Fortællinger om pædagogmedhjælpernes arbejdsliv*, København: Forlaget Børn og Unge, 40-80.
- Lohmander, M. K.; Vandenbroeck, M.; Florence, P.; Peeters, J. & Alvestad, M. (2009): New Developments, i: *European Early Childhood Education Research Journal*, 17(3), 2009, 407-424.
- Løvgren, M. (2016). Emotional exhaustion in day-care workers (red.), *Ledelse og profesjonsutøvelse*. *European Early Childhood Education Research Journal* 24(1), 157-167.
- Manning, M., Wong, G. T. W., Fleming, C. M. & Garvis, S. (2019). "Is Teacher Qualification Associated With the Quality of the Early Childhood Education and Care Environment? A Meta-Analytic Review". *Review of Educational Research*, 89(3):370-415.
- Mehlbye, J. & Glæsner, H. (2003). *Det pædagogiske personales tidsanvendelse i daginstitutioner i Frederiksberg Kommune*. Lokaliseret d. 12.4.2023 fra: <https://pure.vive.dk/ws/files/2058135/tidsanvendelse.pdf>
- Nicolaisen, H.; Seip, Å. S.; Jordfald, B. (2012). *Tidstyver i barnehagen. Tidsbruk i barnehager i Bydel Alna*. Lokaliseret d. 10.3.2023 fra: https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20228.pdf
- Nicolaisen, H. & Seip, Å. S. (2014). Barnhager – arbeidsorganisering og kvalitet i en likhetsorienteret kultur. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 17(4), 16-29.
- Nørregård-Nielsen, E. (2005). *Pædagoger i skyggen: Om børnehavepædagogernes kamp for faglig anerkendelse*. Sociologisk Institut, Københavns Universitet, ph.d.-afhandling.
- OECD (2006). *Starting Strong II. Early Childhood Education and Care*. OECD Publishing.
- Olsen, B. (2004): Et sted midt imellem, S. Bayer & J. S. Petersen (red.). *Midt imellem. Fortællinger om pædagogmedhjælpernes arbejdsliv*. København: Forlaget Børn og Unge, 81-134.
- Olsen, B. (2007): *Pædagogik, Pædagogmedhjælper og pædagoger – Arbejdsdelinger og opdragelsespraksis i daginstitutioner* (Ph.d.-afhandling). Viborg: Forlaget PUC.
- Olsen, B. (2011). Orden og arbejdsdelinger i daginstitutionen. *Nordisk Børnehaveforskning*, 4(1), 2011, 33-40.
- Publications Office of the European Union (2023). *Staff in early childhood education and care in Europe 2022/2023*. Lokaliseret d. 20.04.2024 fra: https://eurydice.indire.it/wp-content/uploads/2023/11/Structural-Indicators-2023-ECEC-staff-factsheet-11_2023.pdf
- Rutar, S., Jensen, B., Marques, A., Cardona, M.J., Van der Mespel S & Van Laere, K., (2019). *Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners. VALUE Literature Review in 4 countries (BE, DK, PT, SL)*. Ljubljana: ERI. Lokaliseret d. 7.7.2023 fra: <https://www.value-ecec.eu>
- Steinnes, G. S. (2014a). *Profesjonalitet under press? Ein studie av førskulelærarar si meistring av rolla i lys av kvalifiseringa til yrket og arbeidsdelinga med assistentane* (Ph.d.-afhandling).
- Steinnes, G. S. (2014b). Common Sense or Professional Qualifications? Division of Labour in Kindergartens. *European Early Childhood Education Research Journal*, 22 (4), 2014. Lokaliseret d. 7.7.2023 fra: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1350293X.2014.947831>
- Steinnes, G. S. & Haug, P. (2013). Consequences of staff composition in Norwegian kindergarten. *Nordic Early Childhood Education Research Journal*, 6(13), 1-13.
- Sylva, K.; Melhuish, E.; Sammons, P.; Siraj-Blatchford, I. & Taggart, B. (2010). *Early Childhood Matters. Evidence from the Effective Pre-school and Primary Education Project*. Routledge Taylor & Francis Group.