



ASTERISK
NOV - DEC 2008

NR. 43
DANMARKS PÆDAGOGISKE UNIVERSITETSSKOLE



06

GENERATION Y – EN GAVE TIL DET MODERNE ARBEJDSMARKED

DE ER BLEVET KALDT FORKÆLEDE OG KRÆVENDE. MEN DEN UNGE GENERATION, DER I DISSE ÅR TRÆDER UD PÅ ARBEJDSMARKEDET, ER MEGET MERE END DET – FAKTISK ALT, HVAD DET MODERNE ARBEJDSMARKED SKRIGER EFTER.

ANDRE ARTIKLER

KOLLEGAERNE ER
DEN NYE CHEF

TRO ALENE KAN IKKE
LEDE FOLKEKIRKEN

HUMOR SKABER OG AFGRÆNSER
ARBEJDSFÆLLESSKABET

ARBEJDSGLÆDE OG DØMMEKRAFT



AF LARS QVORTRUP

* Hvornår er man glad for at gå på arbejde? Når arbejdspladsen er hyggelig? Når tonen er god? Når chefen ikke stiller for mange krav? Når stress-niveauet ikke er for højt?

Lad mig komme med et andet forslag: Man er glad for at gå på arbejde, når man får lov til at udfolde sin dømmekraft.

Dømmekraft? Hvad er det? Ifølge Immanuel Kant kan dømmekraft defineres som menneskets evne til at forbinde det almene med det særlige. Hvis det er det almene, der er udgangspunktet – en regel, et princip, en lov eller lovmæssighed – så er dømmekraften en bestemmende evne. Det enkelte menneske er med sin dømmekraft i stand til at afgøre, at det og det fænomen – et bestemt barns adfærd i klassen, en kundes måde at reagere på, en kollegas morsomme bemærkning – tilhører og kan sættes i relation til den og den almene regel. Hvis det omvendt er det specifikke, der er udgangspunktet – en reaktion fra en kunde eller en elev, en kvik bemærkning fra kollegaen eller chefen, som ikke umiddelbart lader sig sætte i relation til en almen regel eller lovmæssighed – så er dømmekraften en reflekterende evne. Det er evnen til at reflektere over en specifik episode eller hændelse.

Sådan skrev Kant, og herudfra lyder mit forslag: Arbejdsglæde er snævert forbundet med, at man har evner og kvalifikationer til at udfolde sin dømmekraft, og at arbejdspladsen giver rum og plads til det. Man skal i sit arbejde være kompetent til at knytte en bestemt episode til en generel lovmæssighed og reagere derefter, både fordi man er menneskeligt og uddannelsesmæssigt kvalificeret til at gøre det, og fordi kolleger, ledere og omverden anerkender ens ret og evner til at gøre det.

Tag nu lærerne i folkeskolen. Igen og igen er det blevet sagt, at lærernes arbejde ikke respekteres, hverken af politikerne, medierne, offentlighed eller forældrene.

Lad mig antage, at udsagnet er sandt. Det der i så fald ligger bag udsagnet, er, at lærerjobbet ikke værdsættes. Hvorfor? Fordi den enkelte lærers dømmekraft ikke anerkendes.

Til eksemplet kan man føje, at problemet ikke alene er at finde i skolens omverden, men også på selve arbejdspladsen: Hvis ikke kolleger og ledelse stiller krav og har forventninger til den enkelte medarbejders indsats, så er også det et udtryk for en mangel på anerkendelse af eller tiltro til vedkommendes dømmekraft. Det, der underforstås, hvis man ikke stiller krav, er: Det har jeg ikke grund til at forvente, at du kan klare.

Modtrækket er, at lærerne ikke blot skal generobre deres dømmekraft, men også skal generobre omverdenens respekt for og anerkendelse af deres dømmekraft.

Det skal man gøre i klassen, dvs. i de mange faglige, didaktiske, pædagogiske, sociale og psykologiske beslutninger, som hver enkelt lærer træffer i løbet af en skoledag som klasserumsleder. Den gode lærer er god, fordi han eller hun lader sin erfaringsbaserede intuition spille sammen med teoretisk og metodisk viden og derved i sit daglige virke udfolder sin dømmekraft.

Det skal man gøre i forhold til forældrene: Man skal som lærer i skole-hjem samtaler og på forældremøder demonstrere sin pædagogiske dømmekraft: Hvad gør jeg i klassen og over for den enkelte elev? Hvorfor gør jeg det på den og ikke på andre måder? Hvordan forbinder jeg, som Kant ville have sagt det, det specifikke – den og den adfærd, det og det problem – med alment begrundede lovmæssigheder og erfaringer? Man skal være i stand til at udfolde en pædagogisk refleksion i forhold til helt specifikke episoder og fænomener.

Det skal man gøre som kollega og leder. Den gode leder og kollega er den, der har tiltro til andre kolleger og medarbejders faglige og menneskelige dømmekraft. Det betyder, at man giver rum til selvudfoldelse, men det betyder også, at man stiller krav og udtrykker forventninger. Og endelig betyder det, at man som en selvfølge sørger for og dermed forudsætter, at kolleger og medarbejdere er dygtige, dvs. faktisk kan udfolde deres dømmekraft uden ydre indblanding og kontrol.

Og det skal man endelig gøre i forhold til den politiske og mediemæssige offentlighed. Elevplaner, trin- og slutmål, kritisk fokus på folkeskolen? Ja, hvis det er udtryk for, at man derigenem vil støtte den enkelte lærers dømmekraft. Nej, hvis det er udtryk for mistillid til hans eller hendes dømmekraft.

Og derfor er bundlinjen: Professionalisme. Først og fremmest en professionalisme, der er erhvervet gennem uddannelse, efteruddannelse og praktiske erfaringer, men i anden omgang en professionalisme, der anerkendes af kolleger, ledere og medier. Og professionalisme betyder: Evnen til at udfolde sin dømmekraft i sit professionelle virke. ■



”Man kan sætte spørgsmålstegn ved, om folkekirken samlet set har forstået, at den har en omverden af brugere, som den skal legitimere sig i forhold til.”

Camilla Sløk, forsker i kirke- og skoleledelse, i artiklen ’Tro alene kan ikke flytte bjerge’ side 12

06

GENERATION Y: EN GAVE TIL DET MODERNE ARBEJDSMARKED

De er blevet kaldt forkælede og krævende. Men den unge generation, der i disse år træder ud på arbejdsmarkedet, er meget mere end det – faktisk alt, hvad det moderne arbejdsmarked skriger efter, fortæller ungdomsforsker Jens Christian Nielsen.

10

KOLLEGAERNE ER DEN NYE CHEF

Den tid, hvor chefen var den, der delte skidebatter ud, er slut. Rollen som ’bad cop’ er overtaget af kollegeteamet, der med hård hånd sørger for, at den enkelte yder sin del.

12

TRO ALENE KAN IKKE LEDE FOLKEKIRKEN

I den danske folkekirke er de ansatte tæt på Gud, men langt fra en ordentligt ledet kirke. Derfor trives stor arbejdsglæde side om side med et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Interview med forsker i kirkeledelse Camilla Sløk.

16

KOMMENTAR: FINSKE LÆRERE ER GLADERE END DERES DANSKE KOLLEGER

Troen på, at lærerjobbet er verdens vigtigste og mest meningsfulde, er ved at blive erstattet af fortællingen om den udkørte, stressede og grundlæggende utilfredse lærer. Anderledes ser det ud i Finland. Kommentar af Frans Ørsted Andersen og Kristina Aaltonen.

18

PÅ KURSUS MENS BØRNENE SOVER

Mens højtuddannede er gode til at gribe muligheder for efteruddannelse, står det anderledes til blandt de kortuddannede. AMU-centrene skal være gode til at synliggøre mulighederne og tilpasse kurserne den enkelte medarbejders hverdag, siger forsker Stig Elsborg.

22

ALVOR BAG HUMOREN

Jord- og betonarbejdere fortæller mange jokes. Men det er ikke bare sjov. Humoren er nemlig et middel til at definere normer og moral – og til at skabe og afgrænse arbejdsfællesskabet, fortæller antropolog Charlotte Baarts, der i forbindelse med sin ph.d.-afhandling gik i lære som ’betoner’.

ASTERISK NR. 43, NOV - DEC 2008

DESIGN

1508 A/S

REDAKTØRER

Lars Qvortrup (ansv.), Claus Holm og Eva Frydensberg Holm

REDAKTIONENS ADR.

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole · Tuborgvej 164 · 2400 København NV

FORSIDE

1508 A/S

REDAKTIONSKOMITÉ

Martin Bayer, Lars Geer Hammershøj, Henrik Nitschke, Tine Fristrup, Eva Gulløv og Søren Langager

KONTAKT TIL REDAKTIONEN

E-mail: asterisk@dpu.dk
Telefon: 88 88 90 59

TRYK

Scanprint A/S

KORREKTUR

Kirsten Kovacs

ABONNEMENT

Abonnement er gratis og kan bestilles på www.dpu.dk/asterisk

ISSN NR.

1601-5754

OPLAG

17.800

Asterisk udgives seks gange årligt af Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet. Magasinet bringer artikler om universitetsskolens forskning og det pædagogiske område generelt. Artikler eller illustrationer må ikke eftertrykkes uden tilladelse fra Asterisk.



DIGITALE MEDIER OG DIDAKTISK DESIGN – BRUG, ERFARINGER OG FORSKNING

Lars Birch Andreasen, Bente Meyer og Pernille Rattloff (red.)

Pris: 178 kr. * 260 s.

ISBN 978-87-7684-222-2

NYHED

Digitale medier såsom computere og internettet er i dag i stigende grad helt centrale for undervisning og læring på alle niveauer i uddannelsessystemet. Også i hverdagslivet finder der læring sted, når vi bruger medierne til at kommunikere, lege og søge information med. De digitale medier stiller nye krav til vores tekniske og sociale kompetencer og til tilrettelæggelsen af undervisning. Det gælder eksempelvis indretningen af de fysiske rum, forholdet mellem underviser og lærende samt det æstetiske design af brugerflader og undervisningsmateriale. Denne antologi behandler spørgsmål om: 1) børn og unges brug af digitale medier, 2) sprog, matematik og billeder i it-didaktisk design, 3) it-didaktisk design i videregående uddannelser. Bogen henvender sig til undervisere, studerende, forskere og andre, som har interesse i de digitale mediers potentialer og i design og organisering af lærings- og undervisningsforløb med brug af digitale medier.



STUDIER AF PÆDAGOGISK PRAKSIS PÆDAGOGISK SOCIOLOGI BD. IV

Morten Nørholm, Knud Jensen
og Niels Rosendal Jensen (red.)

PRIS: 198 KR. * 216 S.

ISBN 978-87-7684-257-4

NYHED

Studier af pædagogisk praksis handler om en klassisk pædagogisk-sociologisk interesse i at undersøge og forstå mønstre i menneskelige handlinger, deres struktur og genese. Ti forskere præsenterer, hvordan og hvor forskelligt studier af praksis kan foregå – fra det helt empirinære til det rent teoribaserede studie.

Bogen henvender sig til studerende og lærere på professionshøjskoler og universiteter samt lærer-, sygepleje- og pædagoguddannelsen. Desuden vil politikere, uddannelsesplanlæggere og voksenoplysere have glæde af bogen.



PIRLS 2006 – EN INTERNATIONAL UNDERSØGELSE OM, HVORDAN BØRN I 4. KLASSE LÆSER

Jan Mejdung og Louise
Rønberg

PRIS: 248 KR. * CA. 300 S.

ISBN 978-87-7684-205-5

NYHED

UDKOMMER OKTOBER 2008

Fire tusinde danske elever fra fjerde klasse deltog i foråret 2006 i den internationale læseundersøgelse PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study). Det er første gang siden 1991, at danske elever på mellemtrinnet deltager i en international undersøgelse af denne type.

I 1991 lå danske elevers færdigheder langt fra de lande, vi oftest sammenligner os med som Sverige, Finland, Norge og Island, både hvad angik læsehastighed og forståelse af det læste. Siden er der iværksat et væld af både lokale og nationale initiativer på læseområdet. PIRLS 2006 viser, at det gennem de seneste 15 år er lykkedes at vende udviklingen i børns læsekompetence i Danmark.



BØRNEHAVEN GØR EN FORSKEL

Charlotte Palludan

PRIS: 225 KR. * 232 S.

ISBN 978-87-7684-032-8

4. OPLAG

Børnehaven gør en forskel. Den er nemlig et sted, hvor der lægges spor ud for børns videre færden gennem uddannelsessystemet. Forfatteren undersøger her det faktum, at børnene får ulige muligheder på trods af pædagogers vilje til at se og høre alle. Børnene gør nemlig helt forskellige erfaringer i deres møde med pædagogerne. Bogen bygger på et feltstudie af børns og pædagogers kropslige praktikker i en københavnsk daginstitution og retter sig mod både praktikere og undervisere på seminarier og efter- og videreuddannelseskurser.

LÆS MERE OM BØGERNE OG BESTIL PÅ

WWW.FORLAG.DPU.DK * BOGSALG@DPU.DK * TLF.: 8888 9360

**Danmarks Pædagogiske
Universitetsforlag**
Danish School of Education Press

KORT NYT



VOKSNE FORTÆLLER OM MOBNING I BARNDOMMEN

"Mobningen har tilført mit liv stor sorg og stor vrede". Det er ikke et barn, der taler, men en kvinde på 31, der ser tilbage. Forskerne bag DPU's mobbeforskningsprojekt exbus har opfordret voksne danskere til at fortælle om mobning i deres barndom.

Læs beretningerne på www.exbus.dk

BERTEL HAARDER ÅBNEDE DPU'S NYE CENTER FOR GRUNDSKOLEFORSKNING

Den 3. september 2008 åbnede undervisningsminister Bertel Haarder DPU's nye center for grundskoleforskning. Center for Grundskoleforskning er en del af Aarhus Universitets massive satsning på grundskoleforskning og skal beskæftige sig med forskningspolitisk centrale emner som undervisningsformer, læreruddannelse, skoleledelse, inklusion, klasserumsledelse, evalueringsformer, nationale og internationale komparative undersøgelser og skolepolitik.

Læs mere om Center for Grundskoleforskning: www.dpu.dk/institutter

NY ÆRESPROFESSOR

DPU's forskerskole i Organisatorisk Læring præsenterede den 25. september Aarhus Universitets nye æresprofessor Jean Lave, professor emeritus ved University of California Berkeley, USA. Jean Laves forelæsning hed Apprenticeship...Apprenticeship? Apprenticeship!

Jean Lave har sammen med Etienne Wenger formuleret teorien praksisfællesskaber, som de har udfoldet i bogen Situeret læring fra 1991 (på dansk i 2003).

Hør Jean Laves forelæsning på www.dpu.dk/forelaesninger

BOGGAVER SKABER NY INTERESSE FOR BØRNELITTERATUR

I oktober og november 2007 blev mere end 500 nye, danske billedbøger uddelt til børn i fire institutioner i Hillerød. Børnene fik bøgerne med hjem, og de samme bøger blev doneret til institutionerne. Bøgerne var en del af projekt 'Den levende bog', der skulle sætte fokus på det pædagogiske arbejde med litteratur i daginstitutioner samt styrke læsevanerne i hjemmene. Ifølge en netop afsluttet evaluering fra Center for Børnelitteratur på DPU er det lykkedes rigtig godt.

Læs mere: www.cfb.dk

DOKUMENTARFILM OM BØRNS 'HEMMELIGE LIV'

Hvad sker der, når vi afleverer vore børn, fra vuggestue til studenterhue; fem dage om ugen, otte timer om dagen, alle de bedste vågne timer i sytten, atten år?

Det spurgte Søren Kjær Jensen, konsulent ved DPU, sig selv om for fire år siden, da han skulle aflevere sin datter Agnes i institution for første gang. Nu har han lavet en film om de timer, børnene tilbringer væk fra mor og far. I filmen 'Så kan de lære det', der blev vist for første gang på DR2 i september, kommenterer en række forskere fra DPU på børnenes liv fra vuggestue til studenterhue. I den kommende tid vil de mange timers video fra tre års optagelser af børns institutionsliv indgå i debat- og dialogshowet 'Det Rejsende Forsamlingshus'. Der er også en DVD og en bog på vej, så filmene kan bruges i undervisning, pædagogisk arbejde og skole-hjem samarbejdet.

Læs mere på www.dpu.dk/barn

GENERAT

EN GAVE TIL DET MODERNE ARBEJDSMARKED

DE RYKKER SIG HURTIGT FRA STED TIL STED OG TALER OM KOMPETENCER FREM FOR ANCIENNITET. DE ER BLEVET KALDT FORKÆLEDE OG KRÆVENDE. MEN DEN UNGE GENERATION, DER I DISSE ÅR TRÆDER UD PÅ ARBEJDSMARKEDET, ER MEGET MERE END DET – FAKTISK ALT, HVAD DET MODERNE ARBEJDSMARKED SKRIGER EFTER, FORTÆLLER UNGDOMSFORSKER JENS CHRISTIAN NIELSEN.

UNGE OG ARBEJDE

ION



BIERNE ER – MODSAT ARBEJDSMYRERNE - SELVSTYRENDE OG BEVÆGER SIG RUNDT I FORHOLD TIL DERES EGEN INTERESSE. DE FLYVER SELV UD OG SUGER HONNING FRA BLOMSTERNE OG LEVERER TIL VIRKSOMHEDEN

* Generation Y er de blevet kaldt. De er vokset op som projektbørn, har stort set aldrig manglet noget, og siden sjette klasse har de skrevet logbøger og uddannelsesplaner for at finde ud af, hvad de ville.

Nu er de på vej ud på arbejdsmarkedet med store forventninger til faglige udfordringer, hurtigt advancement og en god løn. Deres ældre kolleger kalder dem forkælede og krævende, og erhvervslederne klør sig i håret: Hvordan skal de holde de unge fast?

Jens Christian Nielsen er ungdomsforsker på Center for Ungdomsforskning på DPU og mener, det er en unuanceret diskurs, der har svævet omkring generation Y – eller generation Fremtidsplan, som han foretrækker at kalde Danmarkshistoriens mindste årgange, født i firserne.

Han er træt af at læse avisoverskrifter, hvor unge klandres for at svigte alt fra erhvervsuddannelser til a-kasser og arbejdsmarkedet. Et svigt forudsætter en aftale. Og har de unge nogensinde lovet, at de for eksempel vil være ti år på en arbejdsplads?

Og nok medgiver han, at de unge har et stort selvfokus. Men de har også en hel masse andet. Faktisk alle de kompetencer, det moderne arbejdsmarked efterlyser.

”De er selvstændige, men også sociale netværkere. De er omstillingsparate, har ambitioner og er klar til at tage en ekstra tørn, hvis de er engagerede. Alt det, der efterspørges, hvis du læser dagens jobannoncer. Men ønsker erhvervslederne, at de unge skal blive hængende i deres virksomhed, er de nødt til at forstå den indstilling, de unge møder arbejdslivet med – ikke mindst deres dobbeltsidighed: De er både individualister og fællesskabssøgende.”

DIALOG OG KÆRLIGHEDSSPROG

For at illustrere, at de unge medarbejdere skal ansues anderledes end deres ældre kolleger, bruger Jens Christian Nielsen

sin egen far som eksempel. Som barn hørte han ham ofte sige: Det er vigtigt at lave et godt stykke arbejde.

”Det ville unge i dag ikke sige. De ville sige: Det er vigtigt, jeg føler, jeg laver et godt stykke arbejde. Det er ekstremt vigtigt at forstå, at de unge har en meget større del af deres jeg med på arbejde. De har et helt andet måleapparat: Hvordan føles det? Oplever jeg succes? Føler jeg mig værdsat? Det er de blevet institutionaliserede og opdraget til,” siger han og uddyber:

”Fra barnsben har pædagoger og forældre spurgt dem, hvad de brændte, for og bedt dem mærke efter, hvad de ville. Og lyt til vores undervisningsminister, der opfordrer de unge til at vælge det, der interesserer dem. Det er et slags kærlighedsprog, som de unge har taget til sig, og som nu kommer til udtryk i deres adfærd på arbejdsmarkedet.”

Og selv om deres adfærd kan synes forkælet set med de ældre generationers øjne, mener Jens Christian Nielsen, at de fleste unge faktisk føler et enormt ansvar. I forbindelse med sin forskning har han spurgt de helt unge om, hvad der bekymrer dem mest. Selv om de knapt var gået ud af folkeskolen, svarede flere af dem, at det bekymrede dem, at de endnu ikke vidste, hvad de ville.

”Det tror jeg ikke, jeg ville have svaret. Men jeg har heller ikke skrevet logbøger og uddannelsesplaner i samme grad som dem. De føler et stort ansvar for deres egen uddannelses- og arbejdsmæssige succes – og derved også for deres egen fiasko. Og valget kan godt synes uigenkaldeligt. Derfor er de også meget hurtige til at panikke og søge videre, hvis det ikke føles rigtigt der, hvor de er.”

I 2002 viste en undersøgelse fra Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), at halvdelen af de unge forventede at være et-tre år på deres nuværende arbejdsplads, og det billede har, ifølge Jens Christian Nielsen, ikke ændret sig. Men selv om de unge ikke planlægger at fejre kobberbryllup med deres arbejde og er hurtigt videre, hvis de ikke kan lide lugten i bageriet, mener Jens Christian Nielsen, der er en del, lederne kan gøre for at gøre det attraktivt for de unge at blive på arbejdspladsen.

”Dialog er et af nøgleordene. De unge vil have respons. Og det skal ikke bare være en årlig medarbejdersamtale, men en løbende dialog. Du kan sammenligne det med en uddannelses-situation. De vil ikke bare have at vide, at de har fået syv. De vil vide hvorfor, og hvad de kunne have gjort bedre. I det hele taget forventer de unge en anden ledelsesstil end deres forældre. De ser i højere grad lederen som en sparringspartner.”

SELVVALGT FÆLLESSKAB

Unge går, ifølge Jens Christian Nielsen, ind for et fleksibelt arbejdsmarked. For eksempel viste en undersøgelse lavet af Mandag Morgen, at unge støtter op om nye lønformer, hvor lønnens størrelse i højere grad afhænger af den enkelte medarbejders indsats og kompetencer. Men lønnen i sig selv er ikke afgørende. Det er derimod indflydelse, ansvar og udvikling.

JENS CHRISTIAN NIELSENS FEM GODE RÅD TIL AT ENGAGERE OG HOLDE FAST I DE UNGE MEDARBEJDERE

1. LEV OP TIL DÉT, DER LOVES UNDER ANSÆTTELSESSAMTALEN
2. LYT TIL DE UNGE, NÅR DE BLIVER ANSAT
3. LAV EN INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLINGSPLAN
4. UNGE VIL BEGEJSTRES, IKKE BINDES
5. ARBEJD MED LØBENDE DIALOG OG ANERKENDE FEEDBACK

I en tid, hvor ledigheden er rekordlav, og ungdomsårgangene er små, er der rift om de unge. Og mens mange ledere sidder og grubler over, hvordan de skal fastholde de unge, har nogle af de større virksomheder forstået, at der skal mere end en cost-benefit tankegang til at tiltrække og holde på de unge. For eksempel har Novo Nordisk en politik, der giver unge medarbejdere mulighed for at komme ud i verden og arbejde – og så senere vende tilbage.

"Selv om alle unge siger, at de ikke skal være mere end et par år på deres arbejdsplads, vælger nogle jo at blive, hvis jobbet lever op til deres krav om personlig såvel som faglig udvikling. Men deres loyalitet ligger primært hos dem selv og deres karriere. De vil ikke bindes," forklarer Jens Christian Nielsen og henviser til sin forskning i unge og foreningsliv. Et område, hvor de unge – ligesom på arbejdsmarkedet - er blevet beskyldt for at svigte.

"De vil gerne fællesskabet, men ikke det konforme, uniforme og bundne fællesskab som for eksempel spejderbevægelsen eller fagbevægelsen. De vil det selvalgte fællesskab, hvor der er mulighed for at præge sagen og for at bevare sin individualitet. Bliver medlemskabet vigtigere end sagen, melder de sig ud. Det er det samme, der gør sig gældende på arbejdsmarkedet. De unge medarbejdere bliver ikke i et arbejdsfællesskab af pligt, men fordi de føler, det er meningsfuldt – og vælger det til."

Mens de unge fremtidsplanlæggere tager afstand fra de tvangsprægede fællesskaber, giver mange af dem udtryk for, at de fællesskaber, de selv er med til at skabe, betyder meget. Det er vigtigt for dem at få respons og anerkendelse, og flere af de unge, Jens Christian Nielsen har interviewet, fremhæver også, at det er vigtigt at have fælles mål og at gøre noget for andre.

I forhold til arbejde kommer det til udtryk i deres ønske om at arbejde sammen med andre i team eller netværk, og de lægger vægt på at være med til at skabe socialt samvær og et godt arbejdsklima.

FRA MYRE TIL BI

Den polsk-britiske sociolog Zygmunt Bauman har tegnet et billede af arbejdsorganiseringens udvikling som en udvikling fra myretuens marchkolonner og hierarkiske former til bikubens sværme, hvor det i høj grad er op til det enkelte individ at udvikle sig og kvalificere sig på en måde, der sikrer dets indflydelse på arbejdets indhold.

Bierne er – modsat arbejdsmyrerne - selvstyrende og bevæger sig rundt i forhold til deres egen interesse. De flyver selv ud og suger honning fra blomsterne og leverer til virksomheden.

Generation Fremtidsplan er på mange måder gearret og opdraget til at matche den moderne arbejdsorganisering, Zygmunt Bauman beskriver. Men det store, selvstændige ansvar har også en bagside. Mens industrimedarbejderen fik neuroser, der er kendetegnende for mennesker, der er i konflikt med en myndighedsperson, føler sig underlagt eller trykket ned, er det stress og depression, den unge vidensmedarbejder rammes af, fortæller Jens Christian Nielsen:

"Kendetegnet ved stress og depression er igen følelsen: Jeg føler ikke, jeg kan leve op til de krav, jeg selv har været med til at sætte. Og det kan være svært at gøre noget ved det – at sige det højt, for så siger man også, at man ikke er god nok. I det hele taget kan det være et problem for de unge, at de har så stort et selvprojekt på arbejdet, for derved bliver det personlige knæk også større, hvis de ikke magter det."

Jens Christian Nielsen forudser, at mange af de unge vil få svært ved at skifte til andre positioner i livet. For eksempel når de får børn.

"Man får børn senere. Og det vil betyde, at man allerede har tilkæmpet sig en position på arbejdsmarkedet og så pludselig skal gear ned i nogle år. Det kan være svært. Og jeg er heller ikke sikker på, at det moderne arbejdsmarked er gearret til det." ■

Eva Frydensberg Holm
efh@dpu.dk

JENS CHRISTIAN NIELSEN



Lektor og forskningsleder ved Center for Ungdomsforskning på DPU. Han har i en årrække forsket i unges deltagelse, transition, integration og læring i uddannelse, arbejde og fritid.

www.dpu.dk/om/jcn

OM EGEN ARBEJDSMOTIVATION

- Mening: At arbejdet opleves meningsfuldt, og jeg selv får et udbytte
- Indflydelse: At jeg har indflydelse på arbejdets indhold og organisering
- Anerkendelse: At der er andre, som finder mit arbejde interessant og værdsætter det
- Gode kolleger: At der er et godt socialt arbejdsklima



KOLLEGAERNE ER DEN NYE CHEF

* Carsten er 26 år og konsulent i et managementfirma, hvor han arbejder 70 timer om ugen. I weekenden forbedrer han powerpointpræsentationer i stedet for at tage på stranden. Og natten før deadline bruger han på at få de sidste rettelser på plads. Det gør han ikke, fordi han frygter chefens skideballe mandag morgen. Nej, i de sene nattetimer er det tanken om kollegaerne, der holder ham til ilden.

”Når man er i en presset situation, giver man ikke bare op. Hvis ikke jeg løser min del af opgaverne, så er der en anden, der kommer til at sidde med lorten,” fortæller Carsten.

I industrisamfundet blev man kaldt skruebrækker, hvis man lavede for meget for arbejdsgiveren. De tider er slut. I dag er den dårlige kollega ham, der ikke lever op til de høje krav, teamet stiller, fortæller ph.d. i virksomhedsledelse Peter Aagaard.

Han er medforfatter til bogen ‘Begejstring og Distance’, hvor Carsten og 13 andre unge akademikere – alle beskæftiget inden for kreative eller videnstunge fag - fortæller om deres liv på de moderne arbejdspladser.

MOBNING SOM LEDELSE

Ifølge Peter Aagaard er det i dag ikke længere chefen, der har rollen som the bad cop - ham med den bistre mine. Derimod er det kollegaerne, som sørger for, at deadlines bliver overholdt, og at den enkelte yder sit til det fælles projekt.

Som Christa, en 33-årig PR-konsulent, beskriver det:

”Jeg kan blive edderrasende, hvis tingene ikke bliver lavet ordentligt, hvis der bliver sjusket, eller når folk kommer for sent på mine projekter. Arbejdet skal bare laves. Og det skal være ordentligt.”

Det er også teamet, der sanktionerer – bliver sure, mobber eller ignorerer - den medarbejder, der ikke lever op til teamets normer. Christa fortæller, at hun sammen med sit team bagtaler en kollega på Messenger.

”Jeg synes selvfølgelig også, at det er ubehageligt at være med til sådan noget ‘mobning på arbejdspladsen’. Men altså det er noget, hun trigger (...), så svirrer det bare på Messengeren med jokes, hvor folk har grinrenen over hende i det skjulte.”

På mange moderne arbejdspladser er chefen blevet kammerat. Han er ‘the good cop’, der pjatter, viser forståelse og uddeler fridage. Rollen som ‘bad cop’ er overtaget af kollegeteamet, der med hård hånd sørger for, at den enkelte yder sin del.

BLODFATTIGE ARBEJDSPLADSER

Teamstyring, hvor en gruppe medarbejdere er samlet omkring en projektbaseret opgave, eventuelt med en projektleder som tovholder, er ifølge Peter Aagaard særdeles effektivt og skaber meget arbejdsomme medarbejdere.

”Det er meget mere smertefuldt, at kollegaerne ikke anerkender en som en ‘del af flokken’, end det er at få skæld ud af den traditionelle chef, som man ikke havde noget følelsesmæssigt forhold til,” fortæller Peter Aagaard og fremhæver, at det også har sine bagsider.

”For nogle fører det positive gevinster med sig - for eksempel stort engagement, arbejdsomhed, virkelyst og selvrealisering. Men vrede, skam, afvisning, ensomhed og mobning hører også med til hverdagen.

”Der er en grund til, at mobning er blevet så udbredt på arbejdspladser. Er man med på holdet eller ikke? Kan vi regne med dig? Og man kan kun med rædsel tænke på, hvordan outsidersen føler sig, når hun måske aner, at alle på kontoret taler om hende over Messengeren,” siger Peter Aagaard.

Filosoffen Finn Janning beskriver i bogen ‘Kunsten at arbejde hvordan mange medarbejdere ikke tør afvige fra virksomhedens idealer, fordi de er bange for at miste deres identitet. Derfor ender de med at være en homogen masse, der tænker inden for nogle ret snævre rammer.

Det bekræfter Peter Aagaard og fortæller, at mange arbejdspladser bliver ‘halvkedelige, blodfattige arbejdspladser’, hvor der er stor angst for at træde ved siden af og ikke levnes meget plads til originalerne.

“DET ER MERE SMERTEFULDT, AT KOLLEGAERNE IKKE ANERKENDER EN SOM EN DEL AF FLOKKEN, END DET ER AT FÅ SKÆLD UD AF DEN TRADITIONELLE CHEF.”

“Man kan godt være lidt original, og man skal også helst være lidt nørdet, men ikke meget nørdet og ikke meget original.”

CHEFEN ER EN KAMMERAT

Men hvor er cheferne henne på sådanne arbejdspladser? De er der stadig, men når teamet tager sig af den ‘hårde personaleledelse’, der tidligere lå på lederens bord, har lederen mulighed for at indtage humanistens rolle. For eksempel som den, der kan lette arbejdspresset.

“Chefen har fået den gode rolle – han er den forstående og anerkendende. Han giver sjældent lodrette ordrer, men er snarere en sød kammerat, der er til rådighed for at hjælpe. Han kan rose medarbejderne, pjatte med dem og sige: Skidegodt, Carsten, ta’ du bare et par dage fri. Det er fint for mig.

Da de fleste arbejder efter deadlines, og det forsømte arbejde enten skal indhentes efter fridagene eller laves af andre i teamet, er det ikke et tilbud, medarbejderen får så meget ud af, men chefen har sendt et signal om anerkendelse og velvillighed.”

Ifølge Peter Aagaard kræver de unge medarbejdere også selv, at lederne optræder som ligeværdige med dem selv. Ledelsen bliver ikke længere set som repræsentanter for en fjendtlig og udbytende klasse, og chefen som autoritær leder er på vej helt ud.

KAMPEN OM FØLELSERNE

De nye ledelsesformer, hvor det klare hierarki er forsvundet til fordel for uformel ledelse og kollegastyring, går hånd i hånd med et arbejdsliv, der på flere måder er ved at udviske skellet mellem privatliv og arbejde.

“I storrumskontorer har medarbejderne et minimum af privathed. Når de faste arbejdstider er erstattet af deadlines, er det nærliggende at arbejde i fritiden. Og human resource management-tankegangen indebærer, at hele medarbejderens personlighed og fysiske såvel som psykiske velbefindende bliver gjort til et tema for arbejdsgiveren.”

“Det kan være vanskeligt at navigere i al denne fleksibilitet: Er jeg på arbejde, eller holder jeg fri? Er denne fest teambuilding,

eller er den fritid? Er han min kollega eller min ven?,” fremhæver Peter Aagaard.

Inden for den kritiske arbejds sociologi er man bekymrede for udviklingen. Filosof Finn Janning, der har forsket i moderne arbejdsliv, mener for eksempel, at mange vidensarbejdere, der går op i arbejdslivet med liv og sjæl, er lette at forføre med en følelsespræget ledelse.

“Er man en smule angst og ensom, virker redskaber som coaching, teamstyring og værdiledelse tiltalende, fordi de ‘efterligner’ oprigtigt menneskeligt nærvær, anerkendelse og forståelse. I virkeligheden er de effektive redskaber til at ‘designe’ medarbejdere,” siger Finn Janning

Det er Peter Aagaard uenig i. At zonen mellem arbejdstager og -giver er udvidet til også at omfatte følelser og identitet, gør ikke medarbejderne til ofre. Det mener han, at moderne vidensmedarbejdere er alt for reflekterede til.

“Det er rigtigt, at man leder på kultur, værdier, normer og følelser, og der er skrevet alenlange bøger om, hvordan man skaber begejstrede kulturer i organisationer. Selvfølgelig bruger lederne dem, men de professionelle, der bliver udsat for dem, har læst de samme bøger. Og det er i refleksiviteten, muligheden for personlig frihed og selvstændighed ligger.” ■

Af Marie Fugl
mafu@dpu.dk

Læs mere:

Begejstring og Distance - om unge vidensarbejderes motivation, Bøje Larsen, Kristine Munkgård Pedersen, Peter Aagaard. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2005.

Kunsten at arbejde, Finn Janning. Klim, 2008.

PETER AAGAARD



Forsker ved Roskilde Universitetscenter i offentlig ledelse og motivationsdannelse i det professionelle og frivillige arbejde. Cand. com., ph.d. fra Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse, Handelshøjskolen i København.

OM EGEN ARBEJDSMOTIVATION

Udsigten til at kunne fordybe mig og få indsigt i nogle sammenhænge jeg ikke forstod før. Det giver mig en følelse af helhed. Dét og så mødet med de studerende, jeg underviser og vejleder. Kan jeg smitte dem til at tænke selvstændigt, føler jeg, at jeg har opnået noget den dag.



* Det jeg tror, det arbejder jeg med. Sådan er det for mange ansatte i Viborg Stift. I en rapport fra Projekt Folkekirkeligt Samspil om 15 sogne i stiftet konkluderer man derfor, at arbejdsglæden er stor blandt de ansatte. Men rapporten er også en beretning om skår i glæden. Godt nok tjener de ansatte Gud, men arbejdet i Guds hus er et arbejde i en kirke i organisatorisk kaos, hvor mange teologiske følelser er på spil, og hvor det er svært at skille det private og det arbejdsmæssige. Det giver konflikter og et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Allerede i 2002 viste en arbejdsmiljøundersøgelse, at den var gal med arbejdsmiljøet – og at præsterne var de mest ensomme og stressede blandt de ansatte i kirken. Den nye rapport om sogne i Viborg Stift viser, at mange ansatte kæder stresssymptomer sammen med, at de ikke kan sige deres mening. Formentlig fordi de ikke alene tror på Gud, men også føler sig forpligtet til at leve op til kirkens bud om næstekærlighed – til at vende den anden kind til.

Camilla Sløk – fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi ved CBS – nikker genkendende til de glæder og gnidninger, der præger kirkens hverdag. Hun er selv uddannet cand.theol., og har arbejdet som frivillig præst i folkekirken. Nu forsker hun i kirke- og skoleledelse. Hun peger på manglende ledelse som en af hovedårsagerne.

”Der mangler ledelse af folkekirken. Arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2002 og min egen undersøgelse af ledelsesforståelsen blandt 100 præster i Københavns stift i 2006 bekræfter, at der er efterspørgsel efter ledelse. Mangel på ledelse betyder, at de ansatte er overladt til sig selv. Og i stedet for at gøre noget ved problemet har man hidtil gjort en dyd ud af det.

Så sent som i 2007 skrev Kirkeministeriet, at kirkens medarbejdere har en tradition for en betydelig selvbestemmelse i tilrettelæggelsen af deres arbejde, og at hensigten ikke er at ændre herpå.”

PRÆSTERNES PRAKSISCHOK

Problemerne med arbejdsmiljøet i den danske folkekirke har dybe rødder. I antologien Velfærdsledelse i den selvstyrende stat beskriver Camilla Sløk de lutherske værdiers afsmitning på folkekirkens organisation.

”Begrebet ‘det almindelige præstedømme’ er luthersk og betyder, at alle dybest set er døbt præster. Konsekvensen er, at ingen er mere præster end andre. Forestillingen om lighed for Gud betyder, at ledelse er noget, den enkelte selv står for – sammen med og i tillid til Gud vel at mærke.”

Hun uddyber:

”Du finder ingen forståelse for ledelse i Luthers tænkning. Hverken præsten eller andre udenforstående skal blande sig i dit forhold til lederen. Det er først som sidst Gud. Pointen er, at der er et stort sammenfald mellem denne lutherske figur, og den måde folkekirken er organiseret på.”

Men hvorfor er det ikke præsten, der leder kirken – det ville vel være naturligt?

”For det første er det – som sagt – sådan, at der ikke ligger ledelse i de kort, Luther gav præsterne – i modsætning til katolicismen, hvor mennesket skal skrive og lære at lede sig efter præstens

TRO ALENE KAN IKKE LEDE FOLKEKIRKEN

I den danske folkekirke er de ansatte tæt på Gud, men langt fra en ordentligt ledet kirke. Derfor trives stor arbejdsglæde side om side med et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Forsker i kirkeledelse Camilla Sløk forklarer, hvorfor den danske folkekirke ikke lykkes med ledelse, der kan ændre situationen.



anvisninger. Den anden grund er, at de ikke nødvendigvis er særlig gode til det i kraft af deres uddannelse. De er uddannet til at prædike og tale med folk. Og det er de knalddygtige til. Men de er overhovedet ikke uddannet i og til organisationsforståelse og personalehåndtering.

Af samme grund får nogle præster et gevaldigt praksischock, når de pludselig står med ansvar for et sogn. Og de får ikke meget hjælp af de ansatte. Det er noget af et tabu, men personalet i kirken laver rigtigt mange problemer for præsterne. Nogle steder mener kirketjenere og organister ligefrem, at præster er åndssvage og menighedsrådet en instans, de skal lefle for. Lykkes de med det, fører det til en fastlåst situation med menighedsråd og de ansatte på den ene side og præsten på den anden side - som én, der passer sig selv, sin prædiken og teologiske opgaver.

KIRKELEDELSE PÅ HERRENS MARK

Hvem leder så folkekirken i dag?

"Det er menighedsrådet, der har magten. Det hænger sammen med, at den danske folkekirke er et to-søjle-system:

"Den ene søjle består af det gejstlige og det politiske system, fra Folketinget, Kirkeministeriet over stifter, biskopper og provster til præsten i den lokale kirke. Den anden søjle er demokratisk bestemt og består af menighedsrådet, som har ansættelses- og ledelsesret i forhold til personalet. Præsten har kun én ledelsesret, og den handler om gudstjeneste og kirkelige handlinger som for eksempel valg af salmer og melodi."

Hvorfor kommer de to systemer i konflikt?

"Fordi de ikke er gensidigt forpligtede. Menighedsrådet er ikke forpligtet på præstens faglige værdisæt, og præsten er ikke forpligtet på menighedsrådets værdier.

De er naturligvis forpligtede til at få et samarbejde til at fungere, men det lykkes langt fra altid. Og går det først galt, så kan det gå grueligt galt. Som sådan er det jo ikke mærkeligt, at der opstår frustrationer i en organisation. Problemet for kirken er, at der ofte ikke er en konstruktiv vej ud af problemerne. I stedet står man og graver grøfter dybere. Og der er ingen ledelse, som kan sige, 'nu laver vi den her bro og løsning'."

Camilla Sløk understreger, at hun ikke er en naiv ledelsesfreak, der tror, at bare vi har en god ledelse, så lykkes alt. Men hun mener, at man i den danske folkekirke møder problemer på så lav-praktisk et plan, at det kan være svært at forestille sig, at en ledelse ville lade dem foregå.

"Et eksempel er, at en kirketjener selv må bestemme, om der må ligge blomster i kirken i tre dage, før han gør rent. Præsten synes måske ikke, det er en god idé, men så længe menighedsrådet ikke synes, det gør noget, må præsten leve med sine frustrationer over blomsterrodet."

Et af de mere vanvittige eksempler er, ifølge Camilla Sløk, fra en kirke på Nørrebro i København. Her ville organisten ikke spille, når den kvindelige præst prædikede, men menighedsrådet ville ikke afskedige organisten, så situationen fortsatte i mange år. Lignende eksempler på, at menighedsrådet ikke løser

"Man kan sætte spørgsmålstegn ved, om folkekirken samlet set har forstået, at den har en omverden af brugere, som den skal legitimere sig i forhold til."

personalekonflikter, finder man, ifølge Camilla Sløk, i en del af de danske folkekirker.

DÅRLIG ANDERLEDESHED

Den tyske pædagogikprofessor Thomas Ziehe har i forhold til skolen været fortaler for en god og veldoseret anderledeshed, som hverken er for meget eller for lidt i forhold til omverdenen. Skolen skal altså være kunstig og overraskende i forhold til realiteternes verden uden for skolen; men ikke for langt væk fra og heller ikke for tæt på verden udenfor.

Camilla Sløk mener ikke, at folkekirken repræsenterer en veldoseret anderledeshed, men snarere en dårlig anderledeshed, der er ude af trit med den offentlige udvikling, der har fundet sted i andre velfærdsinstitutioner:

"Uddannelsessystemet og sundhedssystemet har i det 20. Århundrede været presset af diskussioner om prioritering af ressourcer i den offentlige sektor. Kirken har ikke været ramt af samme politiske pres. I stedet har den politiske kamp – i snart 200 år – drejet sig om at hæve menighedsrådets status og sænke præsternes. Det er lykkedes, men omkostningerne er store.

Ikke mindst præsterne føler sig tit misforstået – både af menighedsrådet, brugerne og offentligheden, der forventer, at de har organisations-, personale- og samfundsforståelse. Det har de ikke. De bor i gamle præstegårde fra 1800-tallet, og de er på mange måder isoleret fra de øvrige ansatte i kirken. Jeg har ikke noget imod, at kirken repræsenterer en anderledeshed, tværtimod.

Faktisk siger jeg tit til præster, at mener de, at kirken står for noget helt andet i forhold til ledelse, markedsføring, dokumentation og evaluering, så er det helt i orden. I 2008 er det bare sådan, at det bliver mere og mere tvingende nødvendigt at tydeliggøre sin særlighed for at få accept af den"

Har folkekirken forstået, at de skal honorere et legitimitetspres?

"Nej, ledelse af folkekirken er i dag en afart af protestantisk selvledelse, hvor ingen uden for eller inden for kirken kan eller skal formulere, hvad god ledelse er. Man kan sætte spørgsmålstegn ved, om folkekirken samlet set har forstået, at den har en omverden af brugere, som den skal legitimere sig i forhold til. Menighedsrådet har nogle gange forventninger til, at offentlig

MENING I ARBEJDET I FOLKEKIRKEN?

Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
48,0%	46,9%	4,9%	0,2%	0,0%	Præster
26,6%	63,3%	8,6%	0,7%	0,7%	Kordegne
30,8%	59,9%	9,3%	0,0%	0,0%	Organister
25,4%	58,9%	14,4%	0,8%	0,5%	Gravere/kirketjenere
38,9%	51,1%	8,4%	0,0%	1,5%	Øvrige
(29,3%)	-47,9%	(18,9%)	(2,6%)	(1,4%)	AMIs referencegruppe

LEDELSESKVALITET I FOLKEKIRKEN

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste leder på din arbejdsplads søger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?

I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
4,9%	20,2%	37,0%	19,4%	18,5%	Præster
3,0%	17,3%	36,1%	19,5%	24,1%	Kordegne
7,3%	19,7%	34,3%	20,8%	18,0%	Organister
9,2%	33,5%	32,1%	14,2%	10,9%	Gravere/kirketjenere
12,7%	34,9%	20,6%	17,5%	14,3%	Øvrige
(7,3%)	(26,9%)	(40,9%)	(16,0%)	(8,9%)	AMIs referencegruppe

Kilde: Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken. En undersøgelse af ansatte i Folkekirken og en undersøgelse af menighedsrådenes opfattelse af de ansattes arbejdsforhold og trivsel.

ledelse og service diskuteres, men det kan være svært at finde fælles fodslag mellem præster og menighedsråd, som kan have hver deres samfundsforståelse."

SELVLEDELSE SOM NY TEOLOGI?

Camilla Sløk så gerne, at folkekirken tog udgangspunkt i en moderne selvledelse, der er forskellig fra både en katolsk og en protestantisk selvledelse. Det vil sige en selvledelse, hvor medarbejderen skal skabe og omskabe sig i organisationens billede.

"I moderne selvledelse skal du se, hvad ledelsen kan se, men også hvad ledelsen endnu ikke har fået øje på. I katolicismens forståelse af selvledelse skal man ikke selv stå for ledelse, her skal du gøre som præsten. I protestantismen skal du have tillid til Guds førelse og styring af verdens gang. I folkekirken betyder det, at medarbejderne får en betydelig selvbestemmelse – men ikke ser sig selv som en del af en organisation," forklarer Camilla Sløk.

Men betyder din idé om selvledelse ikke både et krav om en anden form for kirkeledelse og en anden form for religion?

"Nogle vil sige, at det vi er på vej hen imod er en rekatolicering. Jeg ved ikke, om det er det rigtige navn at give det forhold, at man i en luthersk-protestantisk kirke ikke længere er alene med sit forhold til Gud, men må se sig selv som en del af en organisatorisk helhed, der har en ledelse.

Mange siger, at organisationsformen skal være uafhængig af folks tro. Min opfattelse er, at de to ting hænger sammen. Folkekirken er en værdibaseret organisation. I den forstand er det vigtigt, at organisatoriske ændringer kan afspejle sig i – større

eller mindre – ændringer af de teologiske værdier. Det tager lang tid, ikke mindst fordi presset for at ændre kirkens organisering endnu ikke er massivt." ■

Af Claus Holm
clho@dpu.dk

CAMILLA SLØK

Adjunkt, ph.d., Th.M., cand.theol. Camilla Sløk er ansat ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi ved CBS. Hun forsker i kirkeledelse, uddannelsesledelse og religioners indflydelse på markedsforhold. Senest har hun sammen med Kaspar Villadsen redigeret bogen *Velfærdsledelse*, udgivet på Hans Reitzels Forlag i 2008.

OM EGEN ARBEJDSMOTIVATION

Jeg kan godt lide selv at blive klogere. Jeg kan også godt lide, at andre kan bruge det, jeg laver. Det er spændende at opleve, at noget, man selv har fordybet sig i, kan give mening for andre og skabe perspektiver på deres arbejde.

FINSKE LÆRERE ER GLADERE END DERES DANSKE KOLLEGER

'Den lykkelige lærer, der ser sit job som et kald, er langt fra virkeligheden ude på de danske skoler. Troen på, at lærerjobbet er verdens vigtigste og mest meningsfulde, er ved at blive erstattet af fortællingen om den udkørte, stressede og grundlæggende utilfredse lærer. Anderledes ser det ud i Finland.

* Der er for tiden rigtig meget, der tyder på, at arbejdsglæden hos danske folkeskolelærere er nedadgående. Helt aktuelt kan man for eksempel pege på den ringe interesse for læreruddannelsen. Det stigende antal af lærere, der langtidssygemeldes, går ned med stress og/eller får tildelt førtidspension, er et andet eksempel.

Undervisningsminister Bertel Haarder er udmærket klar over problemerne, men opfordrede i sin tale ved åbningen af Center for Grundskoleforskning på DPU (3.9.2008) til, at man også husker de positive fortællinger om danske læreres indsats og folkeskolens succeser.

Det vil vi hermed imødekomme: I forhold til vore undersøgelser – ph.d.-projektet 'De danske og finske PISA-resultater i et kvalitativt, komparativt perspektiv', 2008 – er den gode historie, at danske lærere er vældigt engagerede. At de investerer hele deres personlighed i jobbet. At de er gode til at planlægge og gennemføre spændende projekter, og at de reflekterer meget over deres pædagogiske arbejde.

De danske folkeskoler, som indgår i vore undersøgelser, beretter om spændende læringsmiljøer, pædagogisk udviklingsarbejde, gode praksisser vedrørende tværfaglige projekter og mange velfungerende lærerteam. På disse områder kan mange lære af os - herunder den finske grundskole.

Hvis vi ser på de i indledningen omtalte problemer, er det imidlertid ikke nok at fortælle den gode historie. Det stigende stressniveau og den faldende arbejdsglæde hos danske lærere sættes i perspektiv, når vi ser på arbejdsglæden hos lærere i nabolandene. Helt konkret har vi i vores undersøgelser foretaget nogle kvalitative, komparative studier af danske og finske folkeskoler – og via disse opstillet nogle mulige forklaringer på de danske problemer.

Resultaterne viser, at mens de danske lærere er forbeholdene, holder de finske lærere meget af deres arbejde. I Finland har læreruddannelsen 'så længe man kan huske' været et hit blandt årets studenter. Her i august 2008 startede cirka 450 nye lærerstudenter på Helsingfors Universitet. Næsten 4.800 havde søgt ind med 'first priority'. Altså optages færre end hver 10. ansøger på den eftertragtede læreruddannelse. Samme tendens har længe gjort sig gældende på de øvrige finske læreruddannelsesinstitutioner.

Hvorfor? Finske og danske lærere har nogenlunde samme lønninger, ferieordninger, ansættelsesforhold, sikkerhed i jobbet, ugentlig arbejdstid, antal elever i klassen osv. De to samfund minder i det hele taget meget om hinanden: Nordiske velfærdssamfund med nogenlunde samme levestandard, samme antal indbyggere, erhvervsforhold, lovgivning, familiestruktur (mange skilsmisser, travle udearbejdende forældre).

Via interview med lærere og elever, observationer af hverdagens aktiviteter ude på skolerne samt undersøgelser af læreruddannelsesinstitutioner har vi søgt svar. Men lad os lige vende tilbage til den populære finske læreruddannelse. Basis for finsk læreruddannelse er den meget roste femårige 'pædagogiske magisteruddannelse', der er en slags kombination af klasse- og faglæreruddannelse med omfattende fordybelse i to linjefag. Det suppleret med en grunduddannelse i de øvrige skolefag samt pædagogiske fag, afgangsprøve og praktik.

Finske uddannelsesforskere peger selv på denne læreruddannelsesmodel som en del af baggrunden for de gode finske PISA-resultater. Og de har ret: De finske 'pædagogiske magistre' er misundelsesværdigt godt rustet til at varetage de mangeartede funktioner og opgaver. De finske lærere i vore undersøgelser peger i højere grad end de danske på den positive betydning af læreruddannelsen i forhold til deres daglige virke ude på skolerne.

FREDET EFTER KLOKKEN 15

Man kan på den baggrund antage, at den finske læreruddannelse klæder de finske lærere bedre på til jobbet end den danske. I tråd hermed kan man også sige, at de har en meget professionel tilgang til deres arbejde som lærere.

De magter måske i højere grad end deres danske kolleger at kunne håndtere nærhed-distance problemstillingen. De tager for eksempel ikke så meget arbejde med hjem. I stedet møder de ofte en halv time før om morgenen og bliver en time ekstra

om eftermiddagen. Her kan de ordne forberedelsen, mailkommunikation, mødeaktivitet og forældrekontakt.

Hvis forældrene vil have fat i læreren, kan de ringe til ham henne på skolen klokken 7.30 om morgenen. Når læreren så går hjem kl. 15 om eftermiddagen, er han fredet.

Der er ikke mindre forældresamarbejde og –indflydelse end i Danmark, men lærerne sætter rammerne for samarbejdet på en professionel måde, der indgyder respekt – og det er en lille brik i det spil, der hedder tilfredshed med skolen – både hos lærere og forældre.

I artiklen 'The Finnish miracle of PISA: historical and sociological remarks on teaching and teacher education' beskriver den finske skoleforsker Simula netop, at tilfredsheden både omfatter lærere og forældre. Til sammenligning har for eksempel Niels Egelund, der er institutleder på Center for Grundskoleforskning på DPU, flere gange påpeget, at forældretilfredsheden i Danmark slet ikke når samme højder.

Som en kuriositet kan i den forbindelse nævnes, at der er meget få privat- og friskoler i Finland. Omkring en procent af de finske elever går på sådanne, mens tallet i Danmark nærmer sig de 15 procent. Der er samme formelle muligheder for at oprette privat- og friskoler i Finland, men tilfredsheden med folkeskolen er simpelthen større.

FÆRRE MØDER OG STØRRE TILTRO

I det hele taget tyder meget på, at de finske lærere ikke - som i Danmark - har mistet status. Der hersker stor respekt for de finske læreres faglighed og professionalitet. Og tiltroen til, at de kan løse de opgaver, som samfundet via skolelovgivningen og de offentlige bevillinger har stillet dem, er ligeledes høj.

Vores undersøgelser viser også, at de finske lærere i højere grad end de danske koncentrerer sig om det, de ser som skolens kerneydelse - nemlig undervisning. De danske lærere har ikke samme konsensus omkring skolens kerneydelse og formål.

Man kan sige, at det er flot, at danske lærere har så utroligt mange mål, problemstillinger og indsatsområder i fokus, men det kan sikkert medføre stress og frustrationer, at opgaverne er så mange og diffuse.

I den finske skole holdes der ikke nær så mange formelle møder som i Danmark – man kender ikke til de mange teamstrukturer, vi kender her: klasseteam, årgangsteam, fagteam osv. De betyder ofte formelle mødestrukturer med faste mødetidspunkter, dagsordener, referater – og særligt fastlagte puljer med mødetid, der kan tælles op.

I stedet har man flere uformelle samarbejdsfora og –møder, der holdes ad hoc, når der er behov for det - typisk om morgenen og lige efter undervisningen om eftermiddagen, hvor alle lærerne som regel alligevel er på skolen.

PROFESSIONEL LEDELSE

Sammenfattende kan man sige, at de finske lærere i højere grad end de danske mestrer nærhed-distance problematikken. De holder fokus på undervisning og faglig udvikling som deres kerneydelse og grundlæggende kompetence.

De ser ikke sig selv som 'mini-psykologer', der primært har fokus på den enkelte elevs individuelle psykologiske og emotionelle forhold. De ser sig selv som professionelle ledere, der har høje faglige ambitioner på elevernes vegne og koncentrerer sig om at få klassen til at fungere, skabe trygge rammer om læringen og få 'orkestret til at spille'.

Det betyder også, at de finske elever i højere grad end de danske oplever en tydelig forskel mellem 'undervisningsrummet' og 'fritidsrummet'. Den danske folkeskole er i højere grad end den finske optaget af intimsfærens genstandsfelt: Nære relationer, følelser, venskaber, personlige behov, individuel motivation.

Det kan man sagtens fortolke som en fordel for den danske folkeskole, men i praksis kan det også være en komplikation og en stressfaktor, for er lærerne klædt på til det? Og kan de magte det samtidig med alle de andre ting, de skal tage sig af?

Der er tydelige koder i den finske skole, der handler om fællesskab og respekt for undervisningen, læreprocessen og læreren. En respekt, der er defineret ud fra et mål om, at alle elever skal lære, og at der ikke er nogen elever, der stilles lavere forventninger til – for eksempel på grund af deres sociale baggrund. Netop denne tydelighed i skolen og den respekt for undervisningen og lærerens arbejde, der er indbygget heri, er noget, blandt andre professor Thomas Ziehe har lagt meget vægt på.

Forskellen på den danske og finske lærers vilkår skal ikke så meget findes i folkeskoleloven – snarere i den særlige og vigtige rolle, undervisningen og skolen tildeles, og den respekt for og anerkendelse af lærergerningen, som ligger til grund for stort set al aktivitet i den finske skole. ■

FRANS ØRSTED ANDERSEN



Frans Ørsted Andersen er adjunk ved Center for Grundskoleforskning ved DPU. Han har i sin ph.d.-afhandling sammenlignet faglighed i de danske og finske skoler.

www.dpu.dk/om/fran

KRISTINA AALTONEN



Kristina Aaltonen er pædagogikstuderende på Københavns Universitet.



PÅ KURSUS MENS BØRNENE SOVER

Uddannelse er ikke lige vigtig for alle. Slet ikke for de kortuddannede. Men kommer uddannelsen ud til virksomheden og integreres i den konkrete hverdag, så stiger motivationen for at gå ind i et uddannelsesforløb.

* I vuggestuen Sommerfuglen går pædagogmedhjælperen Ida på kursus i ernæring, når børnene sover. Skal Ida motiveres til at efteruddanne sig, er det nemlig vigtigt, at kurset integreres i Idas hverdag, og at kurset bliver tilrettelagt på en måde, der passer til Idas konkrete behov for kompetenceudvikling.

Det forklarer forsker Steen Elsborg, der er tilknyttet Nationalt Center for Kompetenceudvikling, hvor han undersøger syv udviklingsprojekter, der alle retter sig mod arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Projekterne er alle sat i gang af Undervisningsministeriet og har til formål at beskrive særligt to udfordringer i forhold til kortuddannedes motivation for at efteruddanne sig.

"For det første skal mulighederne for efteruddannelse og kompetenceudvikling synliggøres over for brugerne. For det andet skal man tilrettelægge attraktive uddannelses tilbud, der tager udgangspunkt i brugernes perspektiv."

NEJ TAK TIL UDDANNELSE

Mens højtuddannede er gode til at gribe muligheder for efteruddannelse, står det anderledes til blandt de kortuddannede - og blandt dem, der slet ikke er på arbejdsmarkedet, herunder er en stor del af anden etnisk baggrund.

Når Steen Elsborg taler om kortuddannede, mener han blandt andet mennesker, der ikke har en uddannelsesstradition.

Mennesker, der ikke har fået en ungdomsuddannelse. Det man tidligere kaldte ufaglærte.

"De har valgt uddannelse fra på et tidspunkt. Det kan for eksempel være dårlige erfaringer fra folkeskolen, der gjorde, at de ikke var motiverede for at gå videre med en uddannelse. Og minder om et dårligt skoleforløb kan også være en barriere for dem, når de skal til at tænke i efteruddannelse. Men det er også mennesker med en ungdomsuddannelse - det, der tidligere hed faglærte. Mange i den gruppe har valgt deres uddannelse, fordi de brændte for at få den. Fordi de gerne ville være tømrere eller social- og sundhedsassistenter."

Fælles for de kortuddannede er, at de ikke tænker i uddannelse som en karrierevej på samme måde som højtuddannede. For højtuddannede er det en del af arbejdet at være i kompetenceudviklingsforløb. De højtuddannede kender og opsøger selv mulighederne. Det gør de kortuddannede ikke, og derfor er det, som Steen Elsborg udtrykker det, meget vigtigt, at konsulenter fra arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) aktivt opsøger de kortuddannede på deres arbejdsplads.

UVIDENHED OM VIDEN

Men det er ikke kun de kortuddannede selv, der skal motiveres. Undersøgelsens foreløbige resultater peger på, at der hersker stor uvidenhed om mulighederne inden for AMU-systemet i



SÅDAN MOTIVERES VIRKSOMHEDER OG MEDARBEJDERE TIL LIVSLANG LÆRING

Synliggør mulighederne for efteruddannelse og kompetenceudvikling

- » Opsøg aktivt og skab direkte kontakt til virksomheden
- » Tilrettelæg første kontakt som dialog
- » Synliggør øvrige muligheder i AMU, når der holdes kurser med lovkrav
- » Skab samspil mellem generel og lokal markedsføring
- » Differentier markedsføring i forhold til målgrupper
- » Synliggør AMU for flygtninge/indvandrere allerede på sprogcenteret
- » Skriv let forståeligt

Tilrettelæg attraktive uddannelses tilbud over for virksomheder og medarbejdere

- » Tilrettelæg kurser i samarbejde med brugerne
- » Hold kurserne, hvor det er mest attraktivt – vær fleksibel
- » Integrer kurser i den konkrete hverdag
- » Skab samspil mellem de faglige og de almene kurser

Kilde: Steen Elsborgs undersøgelse af syv udviklingsprojekter, der alle retter sig mod arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)

HVAD ER ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSERNE (AMU)?

Arbejdsmarkedsuddannelser er korterevarende uddannelser, som har til formål at imødekomme ufaglærtes og faglærtes behov for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Arbejdsmarkedsuddannelser giver landsdækkende kompetence, kan indgå i uddannelsesstrukturer og kan give merit til grundlæggende erhvervsrettede uddannelser.

HVOR FINDES ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSERNE?

Der findes ca. 140 skoler, som udbyder arbejdsmarkedsuddannelser. De forskellige uddannelser findes på www.vidar.dk og www.uddannelsesadministration.dk

Kilde: Undervisningsministeriets hjemmeside <http://us.uvm.dk/amu>

mange små virksomheder. Derfor er det nødvendigt at synliggøre mulighederne over for virksomhedernes ledere.

"Virksomhedens ledelse er ganske enkelt nøglen til kompetenceudvikling af medarbejderne. Når konsulenterne kommer ud i de små og mellemstore virksomheder, skal det derfor ikke være som gammeldags sælgere med færdige masseproducerede standardprodukter i tasken. Konsulenterne skal i dialog med virksomhedens ledere om behovene og barriererne," siger Steen Elsborg og uddyber:

"Konsulenterne skal se verden med de briller, virksomhederne ser med. Det skaber en helt anden dialog og kan motivere lederne til at tænke i efteruddannelse som et perspektiv - og se en sammenhæng mellem udvikling af medarbejderne og den daglige drift."

At det er afgørende, at lederne kan se en relevans, har AMU været opmærksom i flere år, og i dag arbejder AMU målrettet på at skabe partnerskaber med virksomhederne. Gennem lokale skoler tilbyder AMU sig som en samarbejdspartner om kompetenceudvikling på den enkelte virksomhed.

Steen Elsborg er begejstret for AMU-systemet, som han betegner som et fantastisk fleksibelt system, der har utrolig mange potentialer i sig. Men fremhæver igen og igen, at skal det virke, skal der skabes synlighed i lokalsamfundet – og så skal man tænke uddannelsen ud af undervisningslokalerne.

SKOLEBÆNKEN UD PÅ ARBEJDSPLADSEN

”Uddannelse behøver ikke at foregå i en skole. Det kan lige så godt ske i den verden, hvori man arbejder. Det handler om at løse de problemer, medarbejderne står med i dagligdagen. Man skal have et truckkørekort for at kunne køre truck eller et bevis for at sætte et stillads op, så der ikke er en mand der falder ned og dør. Meget efteruddannelse er derfor baseret på en faglig opkvalificering.”

De syv udviklingsprojekter, Undervisningsministeriet har sat i gang, viser, at det er her, kompetenceudviklingen begynder. Men kompetenceudviklingen går herefter over i et samspil med udvikling af almene kompetencer, der er nødvendige for, at den enkelte medarbejder kan manøvrere på et stadigt mere komplekst arbejdsmarked.

”Der kommer hele tiden nye krav til medarbejderne. Det kan være nye produkter, et nyt arbejdsområde, det kan være, at de skal samarbejde med andre faggrupper. Det kan være stress betinget af mange arbejdsopgaver eller betinget af høje forventninger og nye tekniske krav.”

Når medarbejderen har været på kursus, er det vigtigt, at virksomheden er gearret til at kunne bruge de nye kompetencer. Hvis virksomheden ikke er det, giver det anledning til frustrationer.

”Det virker demotiverende på medarbejderen, hvis konteksten ikke er gearret til at udnytte de nye kompetencer, og det bliver sværere at motivere ham eller hende til at indgå i et nyt kursusforløb. De foreløbige erfaringer peger derfor på, at der skal skabes et samarbejde mellem skole og virksomhed, så arbejds-situationen bliver gearret til medarbejderens nye kompetencer.”

Desuden er det, ifølge Steen Elsborg, vigtigt, at ledelsen skaber et miljø, der understøtter læringen hver eneste dag. Her peger han på både jobindhold og ledelses- og mødekultur.

”AMU-systemet har haft fokus på også at kunne etablere og facilitere læringsmiljøer på arbejdspladsen. Mine foreløbige undersøgelser af udviklingsprojekterne peger på, at det er en perspektivrig måde at tænke efteruddannelse på.”

KOMPETENCEUDVIKLING HELE LIVET

I dag er der mange arbejdsprocesser, hvor medarbejderen skal kommunikere og dokumentere, hvad han eller hun laver i løbet af dagen. Der er også krav om, at man som medarbejder profilerer sig selv, hvis man vil skabe en karriere. Og det kræver, som Steen Elsborg fremhæver, en personlig dannelsesproces og udvikling af almene kompetencer:

”Den måde man ser verden på, er ikke nødvendigvis den måde, som sidemanden ser den på. Erfaringerne viser, at der generelt er brug for en almen dannelsesproces, for at den enkelte kan føle, at han eller hun kan magte de ting, som man skal kunne magte for at være på arbejdsmarkedet.

I dag er vores samfund skruet sammen på en sådan måde, at det er uddannelse, vi skal leve af. Vi skal være stærke i den globaliserede økonomi. Vi skal være stærke i kraft af vores

mange kompetencer. Og derfor har de kortuddannede også brug for at være i en kontinuerlig kompetenceudviklingsproces, så de ikke bliver hængt af det samfund, de er en del af,” siger Steen Elsborg og slutter med en opfordring til AMU-systemet:

”Der er al mulig grund til at tro på, at AMU’s strategi til at skabe livslang læring i arbejdslivet er den rigtige, men vores foreløbige undersøgelser af udviklingsprojekterne peger på, at det er afgørende, at de involverede lærere og konsulenter i AMU selv tilbydes god efteruddannelse, så de kan overskue og håndtere de mange muligheder.” ■

Af Mette Thornval
meth@dpu.dk

STEEN ELSBORG



Er ansat som videnskabelig medarbejder på Institut for læring, DPU og tilknyttet forskningsprojektet under Nationalt Center for Kompetenceudvikling. Steen Elsborg har været tilknyttet den pædagogiske forskning i femten år, hvor han har forsket i individuelle og organisatoriske læreprocesser. I dag er Steen involveret i forsknings- og udviklingsprojekter om læringsmuligheder i arbejdslivet samt voksnes motivation for at indgå i uddannelse og kompetencevurdering.

www.dpu.dk/om/elsborg

OM EGEN ARBEJDSMOTIVATION

Jeg er grundlæggende motiveret for at arbejde. Egentlig betyder arbejde jo ’at virke’. Noget af det er så blevet lønarbejde. Jeg bliver særligt motiveret, når jeg oplever, at jeg igennem mit arbejde kan medvirke til at skabe valg- og handlemuligheder - for mig selv og andre. Så er der mening med galskaben!

ALVORPAC



G HUMOR



JORD- OG BETONARBEJDERE FORTÆLLER MANGE JOKES. MEN DET ER IKKE BARE SJOV. HUMOREN ER NEMLIG ET REDSKAB TIL AT DEFINERE NORMER OG MORAL – OG TIL AT SKABE OG AFGRÆNSE FÆLLESSKABET, FORTÆLLER FORSKER CHARLOTTE BAARTS, DER I FORBINDELSE MED SIN PH.D.-AFHANDLING GIK I LÆRE SOM 'BETONER'

* Klokken er seks, og sjakket er samlet til morgenkaffe i byggepladsens skurvogn. Morten er stadig ikke kommet på arbejde, selv om der efterhånden er gået tre uger, siden han forstuede sin fod.

"Jeg har hørt, han har fået benet i gips," siger én.

"Nå, jeg har ellers hørt, at han har fået foden amputeret," siger en anden.

Latterbrølene runger i den lille skurvogn. Også den eneste kvindelige repræsentant blandt jord- og betonarbejderne på byggepladsen ler med.

"I begyndelsen forstod jeg slet ikke, hvad det gik ud på. Nogle gange vidste jeg ikke engang, om det var sandhed eller løgn, for historierne var altid lige på grænsen. Det kunne godt være sandt.



Alligevel grinede jeg med – som ny ville jeg jo gerne accepteres i gruppen," fortæller Charlotte Baarts.

Til daglig er hun forsker på Sociologisk Institut på Københavns Universitet, men da hun for fem år siden skulle skrive sin ph.d.-afhandling, gik hun i lære som jord- og betonarbejder. Hun ville undersøge 'betonernes' forhold til arbejdssikkerhed.

Og selv om der umiddelbart kan synes langt fra skurvognens løgnehistorier og latterbrøl til sikkerhed på stilladset, skulle det vise sig at have en tæt sammenhæng.

"De fleste undersøgelser i arbejdssikkerhed handler om omstændighederne omkring ulykkerne. Hvad gik galt? Hvem er ansvarlig? Og hvordan kan sikkerheden forbedres? Som antropolog var jeg interesseret i, hvad der var medvirkende til, at det ikke gik galt. Her viste sjakkets høje moral og stærke fællesskab sig at spille en vigtig rolle, og det blev blandt andet udtrykt gennem den særlige sproglige habitus, der kendetegnede deres humor."

HUMOR ER ET REDSKAB

Vi kender det alle. En kollega kaster en hurtig joke gennem lokalet, og der skraldgrines. Men vi ved også godt, at eksempelvis joken om kollegaen, der igen kommer for sent – eller om praktikanten, der egner sig bedst til at lave kaffe, ikke altid bare er sjov. Der er, som Charlotte Baarts fremhæver, altid en alvor bag humoren. Det gjaldt også, når betonerne jokede.

"Med historien om Mortens amputerede ben lavede de selvfølgelig sjov, men de sagde også: Det er ikke i orden at blive hjemme i tre uger på grund af en forstuvet fod. Sådan opfører vi os ikke her.

I dette tilfælde handlede det om disciplin og engagement i arbejdet, men rigtig ofte handlede betonernes historier om sikkerheden på byggepladsen. For eksempel kunne en betoner finde på at sige: 'Lad være at læne dig op ad det hegn. Det er John, der har lavet det', så grinede alle, men det, han sagde, var: John er ikke til at stole på," forklarer Charlotte Baarts og uddyber:

"En byggeplads er et ekstremt farligt sted at færdes - og man er meget afhængige af hinanden, derfor er man nødt at være dygtig til sit håndværk og være til at stole på. Humoren på byggepladsen var dobbeltladet. Den gjorde grin samtidig med, at den officielt meddelte hvilke værdier og normer, der gjorde sig gældende."

Humor er, som Charlotte Baarts fremhæver, et redskab til at sige noget, der ellers kan være svært at sige. Men den er også et redskab til at skabe og afgrænse et fællesskab. Derfor er studier af humoren på en arbejdsplads en indgangsvinkel til at forstå fællesskabets sociale struktur, integration og organisering

EN INVITATION TIL FÆLLESSKABET

På byggepladsen spillede fællesskabet en vigtig rolle. Og det var ikke kun den, der var genstand for de andres latterbrøl, der var i fare for at blive marginaliseret. De, der forstod den jargon, der kendetegnede humoren, var med. De, der ikke kunne knække

koden – for eksempel de nye i gruppen, havde det derimod svært.

En måde at bevise sit medlemskab var at gå med på og supplere de historier, der blev fortalt – også når det var en selv, det handlede om. Det erfarer Charlotte Baarts på egen krop, da hun kom tilbage til byggepladsen efter en dags fravær.

”Der gik historier om, at jeg var blevet væk, fordi jeg havde været på druk. Jeg var på nippet til at benægte det. Det var jo ikke rigtigt. Men som historien fortsatte og blev bedre og bedre dagen igennem, forstod jeg, at det var en invitation til fællesskabet.

Ved at køre med på noget, vi alle vidste, var løgn, ville jeg vise, at jeg kunne begå mig i det sociale rum mellem sandhed og løgn, der herskede på byggepladsen. Jeg tog tøvende imod invitationen – og smurte tykt på til stor morskab for sjakket, men jeg var da usikker på konsekvenserne. Det var jo ikke et socialt rum, jeg var kendt med.”

Når løgnehistorierne fløj gennem luften på byggepladsen, var det imidlertid ikke altid, der blev grinet. Som Charlotte Baarts fremhæver, er humoren afhængig af tre faktorer: Den, der fortæller joken. Den, der er genstand for joken. Og det publikum, der lytter. Og i den relation skal publikums rolle ikke undervurderes.

”Publikum bestemmer, om de vil grine af den fortalte morsomhed eller ej. Latteren – eller fraværet af den - siger en hel del om de sociale positioner i fællesskabet.”

EN SOCIAL DREJEBOG

I 2002 lavede to sociologer en undersøgelse af humor og identitet blandt politibetjente. I gruppen blev der ofte fortalt vittigheder med det resultat, at hele gruppen grinede højt. Da forskerne bagefter talte med betjentene, kom det frem, at et par af dem slet ikke vidste, hvad de grinede af – eller fandt det morsomt.

”Eksemplet viser, at mennesket simpelthen ønsker at handle ligesom dem, der omgiver dem, for at undgå at blive socialt isolerede.”

Humor kan både fungere som inkluderende og ekskluderende. Hvordan den virker, afhænger, som Charlotte Baarts forklarer, dels af individets evne til at opfatte humoren, dels af individets fortrolighed med den sociale drejebog og kommunikationsmønsteret.

Studiet blandt politimændene er et eksempel på en helt anden drejebog end den, der gjorde sig gældende blandt betonere.

Modsat byggepladsen var det et brud på reglerne, hvis betjentene lavede sjov med en, der ikke var til stede. Det ville blive opfattet som forræderi eller at stikke en kniv i ryggen på ham. Og mens betonere i høj grad brugte humoren over for dem, der havde trådt ved siden af – fagligt, moralsk eller sikkerhedsmæssigt, var det hos politiet en indforstået regel, at man kun lod vittighederne ramme de respekterede kolleger. Man lavede simpelthen ikke grin med de kolleger, der var potentielt stigmatiserede.

”HUMOREN PÅ BYGGEPLADSEN VAR DOBBELTLADET. DEN GJORDE GRIN SAMTIDIG MED, AT DEN OFFICIELT MEDDELTE HVILKE VÆRDIER OG NORMER, DER GJORDE SIG GÆLDENDE.”

ACCEPTERET SOM BETONER

På trods af sin særstatus som kvinde – og ikke håndværker – endte Charlotte Baarts med at blive accepteret som en del af sjakket i de måneder, hun var på byggepladsen. Det tilskriver hun til dels, at hun viste, at hun kunne forstå den sociale drejebog og de kommunikationsmønstre, der gjorde sig gældende. Men der var også andre faktorer, der spillede ind:

”En god moral, at være fagligt dygtig og selvstændig var vigtige kompetencer i betonernes øjne – og samtidig noget af det, der er rigtig vigtigt for arbejdssikkerheden. Jeg var selvfølgelig ikke lige så fagligt dygtig som dem, men jeg var lærenem. På byggepladsen gik der historier om en lærling, der aldrig blev accepteret i fællesskabet. Som de sagde, kunne han ikke ’binde jern’. Det lærte jeg hurtigt.” ■

Af Eva Frydensberg Holm
efh@dpu.dk

CHARLOTTE BAARTS



Charlotte Baarts er forsker ved Sociologisk institut, Københavns Universitet. Hun er uddannet antropolog og skrev i 2004 ph.d. om arbejdssikkerhed på en byggeplads. Aktuelt forsker hun i alternativ behandling.

OM EGEN ARBEJDSMOTIVATION

Ønsket om at vide mere og lære nyt og bestræbelserne på, at min forskning og undervisning kan gøre en forskel for nogen eller noget.

NYE BØGER MODTAGET PÅ REDAKTIONEN

HJEM OG SKOLE

Thomas Nordahl

Forfatteren fremlægger og diskuterer den nyeste forskning i skole-hjem-samarbejdet. Han analyserer forældrenes og skolens rolle og betydning for børn og unges læring og udvikling. Bogen beskriver de magtforhold, der gør sig gældende i skole-hjem-samarbejdet, og lægger op til myndiggørelse og inddragelse af forældrene i langt højere grad, end det sker i dag.

HANS REITZELS FORLAG

LÆSEFORSTÅELSE

Ivar Bråten (red.)

Hvad vil det sige at forstå det, man læser, og hvordan kan undervisningen tilrettelægges, så den fremmer elevernes læseforståelse? Bogens forfattere tager udgangspunkt i disse og andre centrale spørgsmål om læseforståelse og diskuterer dem i lyset af nyere forskning.

KLIM

KREATIVITET SKAL LÆRES

Lene Tanggaard

Forfatteren fremlægger en række eksempler på, hvad der kan fremme kreativitet baseret på især psykologiske undersøgelser. Bogen går ind i kreativitetsdebatten ved at udfordre antagelser om, at kreativitet alene er en individuel egenskab, eller at det udelukkende er bestemte samfundsklasser, som er kreative.

AALBORG UNIVERSITETSFORLAG

AT TÆNKE

Frank Smith

Forfatteren er især optaget af det, han benævner "hverdagstænkning". Dette belyser han ved at stille spørgsmål som: Hvordan er sammenhængen mellem tænkning og sprog? Hvordan forholder tænkning sig til hukommelse, forståelse og læring? Hvordan forholder tænkning sig til fantasi og forestillingsevne? Hvad er kreativ tænkning, og hvad er kritisk tænkning? Hvordan er sammenhængen mellem forståelse af tænkning og ageren i uddannelsen?

KLIM

AT FÅ VIDUNDERLIGE IDEER

Eleanor Duckworth

Bogen præsenterer en række af Piagets teoretiske standpunkter, så den, i modsætning til Piagets eget arbejde, retter sig direkte mod undervisningssituationer. Bogen er som helhed en udforskning af læreprocessernes kompleksitet - af hvad det vil sige at vide og lære noget.

KLIM



PÆDAGOGUDDANNELSEN PÅ TVÆRS

Bodil Høyer og Bjørn Hamre (red.)

En indføring i de faglige elementer, der indgår i at uddanne sig til pædagog - i et praksisfelt, hvor den studerende møder forskellige målgrupper: børn og unge, mennesker med sociale problemer og mennesker med nedsat funktionsevne. Det er bogens underliggende tese, at det at tage en pædagoguddannelse ikke kun handler om uddannelse, men også om dannelse.

FRYDENLUND

DEN SOCIALE DIMENSION I PÆDAGOGIK

Lars Ulriksen

Bogen handler om det pædagogiske arbejde i tilknytning til den sociale virkelighed, det indgår i: Hvad betyder ændringerne i det moderne samfund for børnene i institutionerne og eleverne i uddannelserne, og hvorfor er det så svært at bryde mønsteret, at børns valg af uddannelse i så høj grad hænger sammen med, hvor megen uddannelse deres forældre har?

FRYDENLUND

DEN PROFESSIONELLE DIMENSION I PÆDAGOGIK

Finn Held

Bogen tager udgangspunkt i professionsbacheloruddannelserne til lærer og pædagog. Den er skrevet for at styrke kommende lærere og pædagogers kendskab til deres job set ud fra et professionssynspunkt, og for at de kan diskutere pædagogik med udgangspunkt i professionsrelevante begreber.

FRYDENLUND

KOGNITIV, RESSOURCEFOKUSERET OG ANERKENDEDE PÆDAGOGIK

Lene Metner og Peter Storgård

Bogens titel, forkortet KRAP, er et socialpædagogisk koncept, som indeholder det bedste af det, der virker. Det pædagogiske udgangspunkt er den anerkendende tilgang til andre mennesker samt en systematisk inddragelse af de kognitive teorier og behandlingsformer og en udpræget vægtning af det positive.

DAFOLO

FRA STRESS TIL TRIVSEL

Jeanett Bonnichsen

Bogen handler om, hvordan man kan skabe trivsel for de voksne, der arbejder med børn. For at komme fra stress til trivsel beskrives en række forskellige metoder, øvelser og strategier, der både kan bruges af den enkelte til at reducere og forebygge stress eller som oplæg til dialog i personalegruppen.

DAFOLO

PÆDAGOGIK

– LÆRING, UDVIKLING OG FORANDRING

Tue Sanderhage og Per Øhrgaard (red.)

En grundbog til pædagoguddannelsens fag "pædagogik" og "individ, institution og samfund". I bogen beskrives en række temaer og problemstillinger, der er aktuelle i pædagogens arbejde. Hvert kapitel indledes med en hverdagsnær case, hvor pædagogen står i et dilemma eller en vanskelig situation i sit arbejde.

HANS REITZELS FORLAG

BUNDNE OPGAVER

Signe Skov

For mange studerende er det første møde med den bundne opgave en stor udfordring. Denne bog hjælper både med forberedelsen og selve skriveprocessen og giver retningslinjer for, hvad der kendetegner den gode, bundne opgave, hvilke typiske krav til indhold og form, der gør sig gældende, og hvordan man sikrer sig at leve op til disse krav.

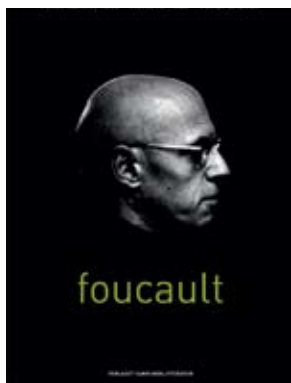
SAMFUNDSLITTERATUR

VI ARBEJDER MED DE KOMMENDE SKOLESTARTERE

Stine Bjerre og Stig Broström

Bogen handler om livet i børnehaven året inden skolestart og sætter fokus på, hvordan man kan forberede børnene til at magte de udfordringer, de vil møde i deres næste livsafsnit: Skole, SFO og fritidshjem.

DAFOLO



FOUCAULT

Sverre Raffnsøe, Marius Gudmand-Høyer og Morten Thaning

Bogen bidrager med et nyt og sammenhængende billede af Foucaults forfatterskab, som oftest er blevet fremstillet som domineret af brud og modsætninger. Ud over hovedværkerne inddrages en lang række mindre skrifter samt mange forelæsninger, som først i de senere år er blevet offentligt tilgængelige.

SAMFUNDSLITTERATUR



(UDVIKLINGSHÆMMEDE) BØRNS HVERDAGSLIV

Vi følger fire børn med Downs syndrom. Bogen forsøger at sætte parentes om det 'udviklingshæmmede'. Således er hverdagslivsperspektivet sat op imod faglitteraturens og opslagsværkernes vægning af 'handicap', handicapidentitet, mangler og vanskeligheder. Bag dette ligger spørgsmålet: Hæmmer vi unødigt de udviklingshæmmede? Har vi organiseret en parallel barndom til 'dem' i den bedste mening, men ud fra fortidens stereotype billeder og forestillinger?

KLIM

UNGES SPROG

J. Normann Jørgensen og Pia Quist

Forfatterne definerer begreberne ungdom og sprog og beskriver holdninger til sprognormer, sprogforandringer og sproglig korrekthed gennem tiden. Bogen beskriver ungdomssprogets betydning for de unges identitet og gruppetilhørsforhold og fremhæver de unges sprog og sproglig som det, der skaber fornyelse og holder liv i det danske sprog.

HANS REITZELS FORLAG

MED HJERNEN I BEHOLD

Henning Kirk

Der er bud efter seniorer på arbejdsmarkedet. Det drejer sig ikke om skånejob eller at lukke huller – seniorer er efterspurgt, fordi de er gode – eller kan blive det. Og nu ved man også hvorfor. I bogen fortæller læge og aldringsforsker Henning Kirk, hvordan hjernen bærer sig ad med at kunne rumme alt det, som livsfaserne kan tilføre.

AKADEMISK FORLAG

GRUPPEPSYKOLOGI

Lars Svedberg

Bogen giver en systematisk gennemgang af forskellige teoriretninger inden for gruppepsykologi og ledelsesteori. Forfatteren sammenfletter viden fra psykologi, pædagogik, ledelses- og organisationsteori til en diskussion om de muligheder og dilemmaer, som grupper, organisationer og ledere stilles over for.

DAFOLO



BØRNE- OG UNGDOMSPSYKIATRI

Søren Hertz

Med afsæt i moderne hjerneforskning, udviklingspsykologi og forskning i børns modstandskraft, som kombineres med forfatterens egne erfaringer fra mange års arbejde med behandling af børn og unge, introducerer bogen nye perspektiver på undersøgelses- og behandlingsarbejde og på (special)pædagogik og alternativer til det støtte- og hjælpesystem, som i disse år er under stort pres.

AKADEMISK FORLAG

”Det er karakteristisk for det absurde menneske, at han ikke tror på tingenes dybere mening. Han lader de glødende eller de blændende ansigter passere revy, indhøster dem og brænder dem. Det absurde menneske stiller sig ikke uden for tiden.”

ALBERT CAMUS, SISYFOSMYTEN