

Vi satsar på samarbete!

Stöd för utvecklande av socialt och kulturellt
hållbara mångprofessionella team inom
småbarnspedagogiken (SATSA)

Cecilia Heilala, Marina Lundkvist, Nina Santavirta, Mirjam Kalland

Projektet finansieras av
Svenska kulturfonden



Svenska
kulturfonden

Vi satsar på samarbete! Stöd för utvecklande av socialt och kulturellt hållbara mångprofessionella team inom småbarnspedagogiken (SATSA)

Panostamme yhteistyöhön! Tukea sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävien monialaisten tiimien kehittämislle varhaiskasvatuksessa (SATSA)

Projektets ledare/Hankkeen johtaja: professor/professori Mirjam Kalland

Projektets forskare/Hankkeen tutkijat: PeD/KT Marina Lundkvist, PeD/KT Cecilia Heilala, docent/dosentti Nina Santavirta

Pedagogiska fakulteten, Helsingfors universitet/Kasvatustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

BAKGRUND

Förändringar inom småbarnspedagogiken

Den pedagogiska verksamheten för barn under skolåldern i Finland har under de senaste åren genomgått en rad stora förändringar, och fokus har flyttats mot hur viktigt det är att barnen får småbarnspedagogik av hög kvalitet (t.ex. Alila et al., 2014; Heckman, 2006). Den nya lagen om småbarnspedagogik stadfästes år 2015 (reviderad 2018) och nya nationella styrdokument publicerades för småbarnspedagogiken 2016 (reviderad 2018) och för förskoleundervisningen 2014 (reviderad 2016). De nya styrdokumenterna är bindande och speglar en medvetenhet om vikten av en jämlik tillgång till högkvalitativ pedagogik för de yngsta.

De nya styrdokumenterna ställer nya krav på verksamhetskulturen och därigenom på personalens kompetens att förverkliga en pedagogisk helhet av fostran, undervisning och vård. En verksamhet i lagens anda bygger därtill på likvärdighet, respekt, tillit och goda relationer samt en omsorg om barnets helhetsmässiga utveckling. Verksamheten inom småbarnspedagogiken (Utbildningsstyrelsen, 2018) och förskoleundervisningen (Utbildningsstyrelsen, 2014) vilar på internationella överenskommelser såsom FN:s konvention om barnets rättigheter, samt FN:s globala mål för hållbar utveckling (Agenda 2030). Den regleras också av nationella överenskommelser, till exempel lagen om jämställdhet, diskrimineringslagen och Finlands grundlag, som stipulerar att ingen får särbehandlas pga. exempelvis ålder, kön, ursprung, språk, religion, övertygelse eller åsikt.

I och med laguppdateringen 2018 kommer arbetsteamerna på daghem framöver att bestå av lärare inom småbarnspedagogik (pedagogie kandidater), socionomer inom småbarnspedagogik (socionomer med yrkeshögskoleexamen) samt närvårdare/barnskötare (yrkesexamen inom sociala området). De som avlagt en examen som socionom inom småbarnspedagogik innan lagen trädde i kraft har behörighet att arbeta som lärare inom småbarnspedagogik, men saknar behörighet att vara förskolelärare. För personalens del medför förändringarna av laguppdateringarna ett behov av att se över och utveckla det mångprofessionella samarbetet för att garantera att både verksamhetskulturen som helhet kan bidra till förverkligandet av de nya styrdokumentens principer och målsättningar. Även kraven på ledarnas ledarskapskompetens kommer att öka.

Forskning och utvärdering av småbarnspedagogiken visar att en verksamhetskultur där personalens olika styrkor och kompetenser tas tillvara, och där samarbete inom personalen samt ett fungerande team spelar en viktig roll, påverkar personalens välmående i en positiv riktning (Repo et al., 2020; Vlasov et al., 2019). För närvarande kan arbetsfördelningen i ett mångprofessionellt arbetsteam vara otydlig och det råder osäkerhet om vad som förväntas av de olika professionerna, bl.a. upplevde speciellt närvårdarna att deras roll var oklar vad beträffar planering, genomförande och dokumentation av pedagogisk verksamhet (Repo et al., 2020). För att bygga upp en hållbar verksamhetskultur behövs även ett tydligt ledarskap som består av stöd, handledning och uppmuntran. Därtill efterlyser personalen tydliga verksamhetsstrukturer som t.ex. veckovis förekommande möten samt utvecklingsdagar (Repo et al., 2020).

En välfungerande mångprofessionalitet i arbetsteamerna inom småbarnspedagogiken är en potentiell styrka som behöver utredas och stödas, och det innebär att också ledarskapet inom småbarnspedagogiken behöver utvecklas.

METOD

En enkät skickades ut till alla svensk- och/eller finskspråkiga anställda inom den kommunala småbarnspedagogiken i följande kommuner: Hangö, Korsholm, Borgå, Karleby, Åbo, Esbo, Vasa, Ingå, Vanda, Helsingfors, Raseborg, Kyrkslätt, Nykarleby, och Pargas. Utskicket gick till 540 daghem under perioderna november 2021-januari 2022 och januari-februari 2022. Vi är mycket glada över att vi fick in hela 332 svar, men däremot vet vi inte hur representativa dessa svar är i förhållande till situationen som helhet.

Den yngsta respondenten var 20 år och den äldsta var 65 år, medelåldern var 45 år. Arbetserfarenheten varierade mellan några månader och 45 år, men var i medeltal 18 år. Detta betyder alltså att enkäten har nått personer av varierande ålder och med varierande arbetserfarenhet, vilket är positivt. Daghemmets språk var: finska 46.7%, svenska 39.4%, tvåspråkigt 13.3%, annat 0.6%.

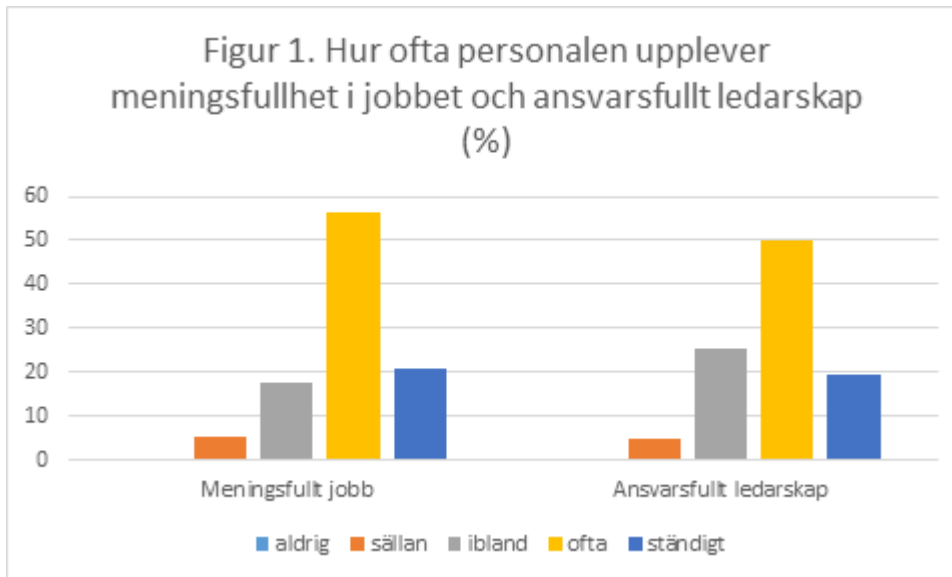
Arbetsbefattningarna bestod av: a) närvårdare (32%), b) lärare, barnträdgårdslärare och socionomer (52.5%), samt c) ledare och vice ledare (15.5%). Vi var glada att se att även bl.a. speciallärare hade svarat på enkäten, men de var rätt få till antalet. Av respondenterna var 84% behöriga för den arbetsbefattning de innehade.

RESULTAT

Resultaten visar att de som svarat på enkäten i allmänhet upplever att arbetsomständigheterna är rätt bra, men med tanke på den utmanande situationen på fältet är det viktigt att hålla i minnet att enkäten kanske inte har nått hela den avsedda populationen och att situationen kan framstå som annorlunda i förhållande till de rapporterade resultaten. Det är t.ex. möjligt att personalen i de kommuner och daghem där personalbristen är mer akut inte haft tid att besvara enkäten. Trots detta ger resultaten viktig information om vad som fungerar och vad som kan utvecklas och förstärkas ytterligare.

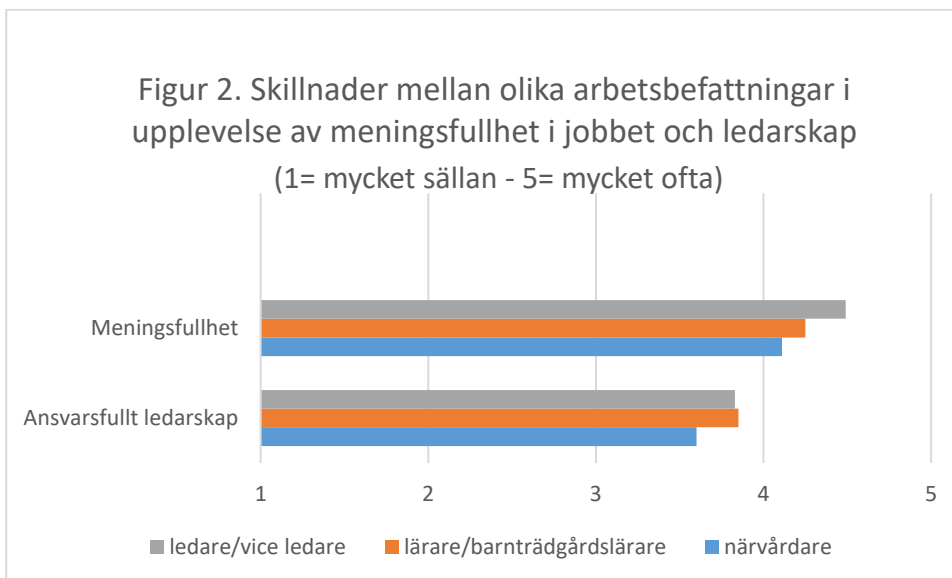
Meningsfullhet och ledarskap

I denna studie definierar vi meningsfullhet i arbetet som att man känner att arbetet är värdefullt och att man gör en betydelsefull insats, samt att det finns möjligheter att utnyttja sina kunskaper i arbetet. Personalen inom småbarnspedagogiken upplevde arbetet som meningsfullt och upplevde att de fick stöd i arbetet ($M= 3.76$ på en skala 1= aldrig – 5= ständigt). Ledarskapet mättes med frågor som tangerade kärnan i ledarskapsuppgifter, som bl.a. att dra slutsatser, stöda förändringar, samt vara konstruktiv och lyhörd till de anställdas behov. Det ansvarsfulla ledarskapet upplevdes vara gott ($M= 3.77$) och indikerar att ledarna stöder och uppmuntrar sina anställda. I figur 1. synliggörs personalens upplevelser av meningsfullhet i arbetet och ansvarsfullt ledarskap (i procent).



Skillnader mellan respondenter med olika arbetsbefattning angående meningsfullhet och ansvarsfullt ledarskap

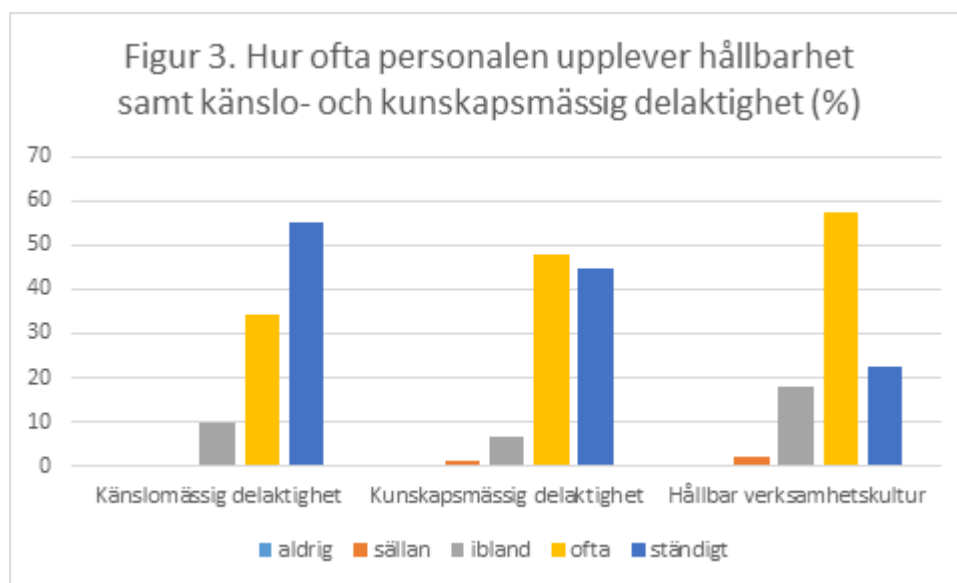
Det fanns dock statistiskt signifikanta skillnader angående upplevd meningsfullhet mellan respondenterna på basen av deras befattningar på så sätt att närvårdarna upplevde sig vara mindre nöjda än lärarna/barntvårdslärarna och ledarna/vice ledarna (se figur 2). På en skala från 1-5 (1= mycket sällan – 5= mycket ofta) rapporterade närvårdarna i medeltal lägre värden än de två andra grupperna. Samma tendens gick att särskilja angående hur personalen uppfattade det ansvarsfulla ledarskapet, dvs att närvårdarna upplevde sig vara mindre nöjda med ledarskapet än lärarna/barntvårdslärarna och ledarna/vice ledarna, men signifikansen för detta var inte lika stark. Det verkar som att lärarna/barntvårdslärarna och ledarna/vice ledarna uppfattar ledarskapet på samma sätt.



Hållbarhet och delaktighet

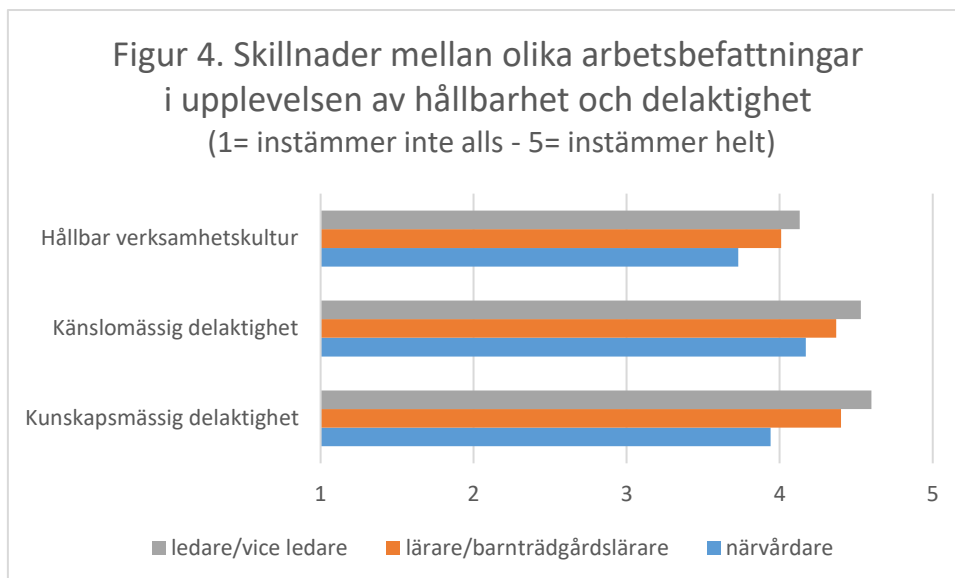
Resultaten visade också att verksamhetskulturen ansågs vara rätt hållbar ($M= 3.93$) (se figur 3). En hållbar verksamhetskultur mättes med frågor inspirerade av den *sociala och kulturella hållbarheten* i kartläggningsverktyget PROSUS (<https://blogs2.abo.fi/prosus-projektet/the-tool/prosus-pa-svenska/>). Avsikten med PROSUS är att kartlägga, utvärdera och utveckla teamets arbete för hållbarhet genom en kollegial lärandeprocess. Våra frågor kring den hållbara verksamhetskulturen relaterade till bl.a. befrämjande av jämlikhet och beaktande av individuella behov inom personalen, samt att respektera mångkulturalitet och mångfald inom personalen. Delaktigheten efterfrågades också pga. att det är aktuellt och tydligt framskrivet i styrdokumenterna som gäller småbarnspedagogik och förskoleundervisning. Med delaktighet avses i denna studie medinflytande och tillhörighet, dvs att man är en accepterad och värderad medlem i gruppen. Delaktigheten i teamet delades in i kunskapsmässig delaktighet och känslomässig delaktighet. Kunskapsmässig delaktighet mättes med frågor som tangerade huruvida man bidrar med kunskap och deltar i att fatta beslut. Känslomässig delaktighet mättes med frågor som t.ex. till vilken grad man känner sig trygg och respekterad i sitt team, samt får stöd av andra. Kunskapsmässig delaktighet ($M= 4.28$) och känslomässig delaktighet upplevdes vara mycket god ($M=4.31$).

Detta innebär med andra ord att majoriteten av personalen upplever att de är respekterade och delaktiga i verksamheten på enheten samt i teamet.



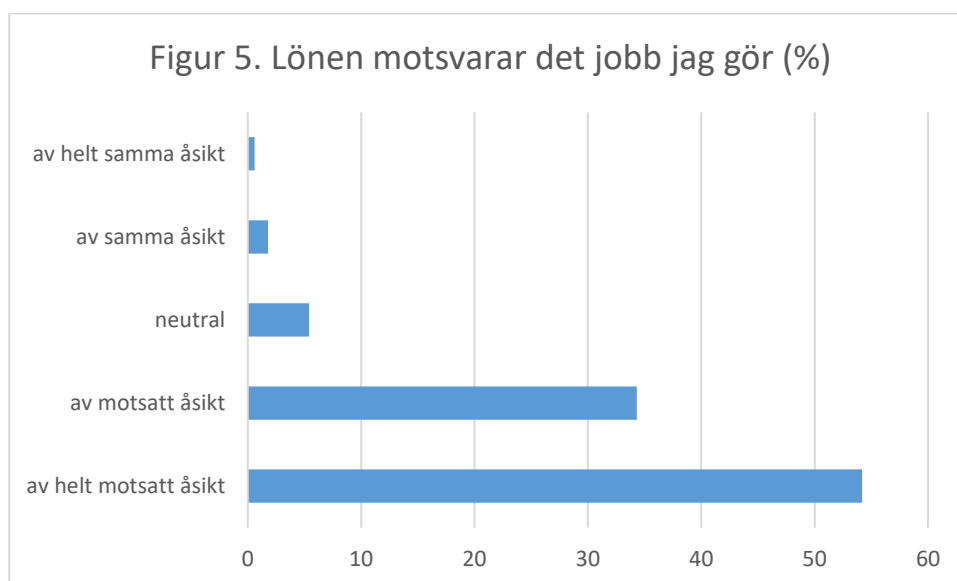
Skillnader mellan respondenter med olika arbetsbefattning angående hållbarhet samt känslomässig och kunskapsmässig delaktighet

Samma tendens som rapporterades ovan i figur 2 angående arbetets meningsfullhet och uppfattning av ledarskapet gick att särskilja även i hur personalen uppfattade hållbarheten och delaktigheten (se figur 4), dvs det fanns statistiskt signifikanta skillnader i hur väl respondenterna uppfattade verksamhetskulturens hållbarhet och delaktigheten på basen av deras arbetsbefattning. I figur 4 synliggörs hur närvårdarna upplevde att verksamhetskulturen var mindre hållbar och rapporterade även en lägre delaktighet än lärarna/barnträdgårdslärarna/socionomerna samt ledarna/vice ledarna.



Lönen

En av orsakerna till att personalen byter bransch och till att det är svårt att rekrytera personal anses vara den låga lönenivån. Lönen för lärare är lägre än i OECD-länderna i medeltal (OECD, 2017). Därför var det ett förväntat resultat att personalen inom småbarnspedagogiken i stort upplevde att lönen inte motsvarade det jobb de gör (se figur 5).

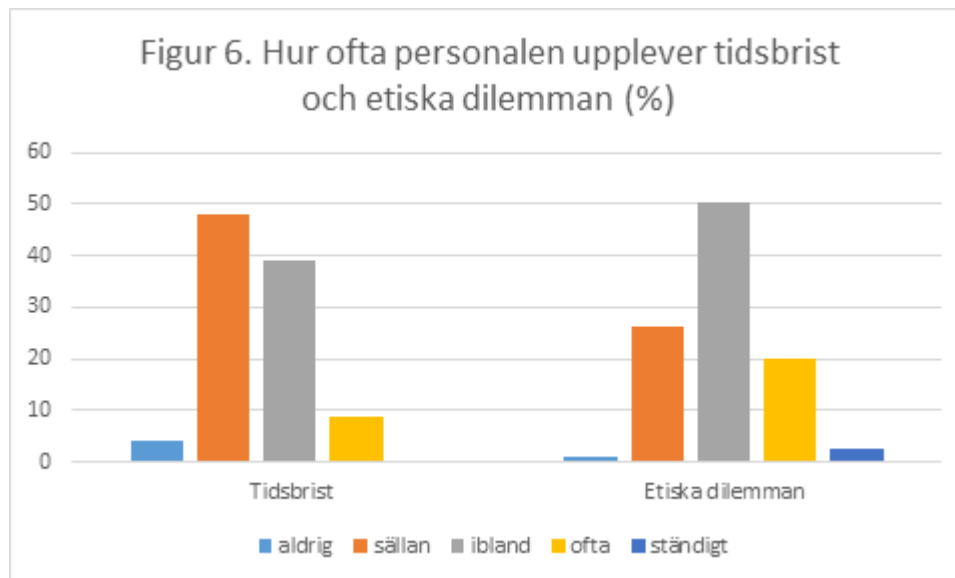


Tidsbrist och etiska dilemman

Studien kartlade även personalens uppfattningar om olika stressfaktorer såsom tidsbrist och etiska dilemman (se figur 6). Tidsbristen upplevdes vara rätt stor ($M= 3.48$), vilket innebär att personalen upplevde bl.a. att de inte hade tillräckligt med tid att ge åt barnen eller tillräckligt med tid för kommunikation med barnens föräldrar/vårdnadshavare.

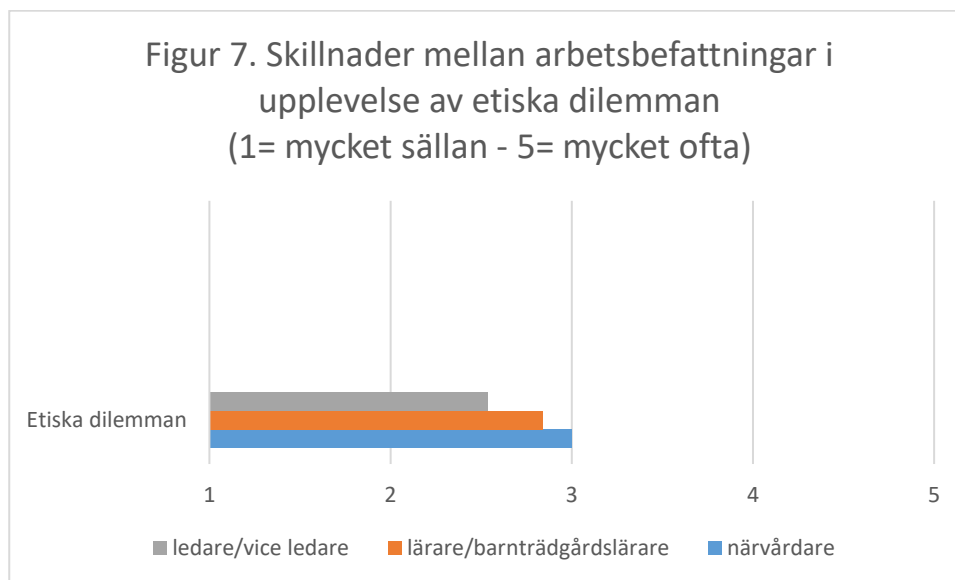
Respondenterna upplevde i medeltal rätt få etiska dilemman ($M= 2.85$), även om det också fanns personer som svarade att de upplevde etiska dilemman ibland, ofta eller t.o.m. ständigt. Etiska dilemman avser

situationer där t.ex. en ledare vet att hen borde finnas till för personalen, men inte har tid. Etiska dilemman kan vara belastande om de pågår en längre tid. I figur 6 synliggörs personalens upplevelser av tidsbrist och etiska dilemman.



Skillnader mellan hur respondenter med olika arbetsbefattning upplever etiska dilemman och tidsbrist

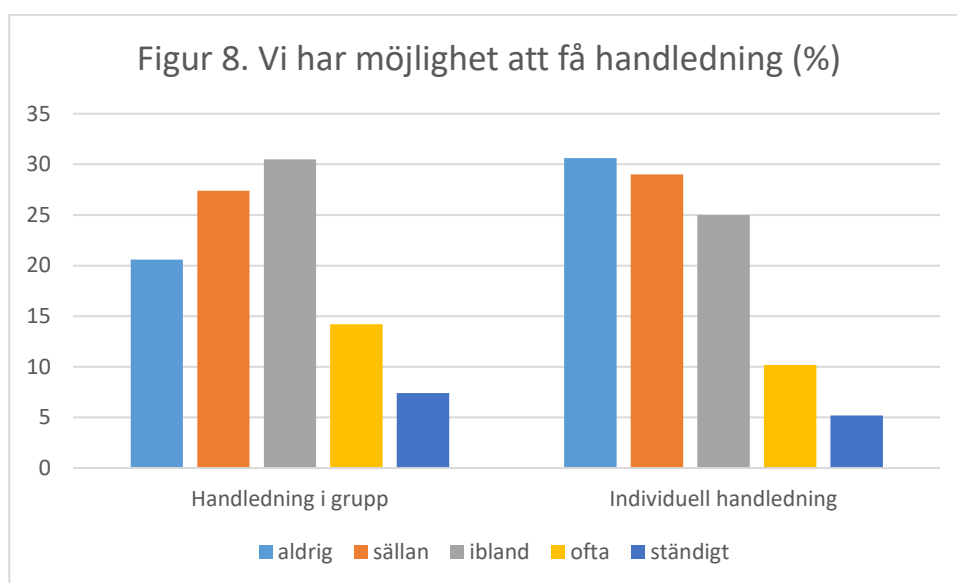
Även om etiska dilemman var rätt få i medeltal så fanns det signifikanta skillnader mellan respondenterna på så sätt att närvårdarna upplevde mer etiska dilemman än lärarna och ledarna/vice ledarna (se figur 7). Beträffande tidsbrist fanns det däremot inga signifikanta skillnader mellan hur respondenterna upplevde tidsbristen, utan alla uppfattade tidsbristen mer eller mindre på samma sätt.



Handledning

Respondenterna ombads besvara i vilken mån de fick individuell handledning och grupphandledning, och de upplevde att handledningen var ganska knapp ($M_{\text{grupphandledning}} = 2.60$ och $M_{\text{individuell handledning}} = 2.31$). Alla upplevde den i medeltal som rätt knapp, även om några personer upplevde att de fick handledning ofta eller ständigt. Fördelningen (i procent) presenteras nedan i figur 8.

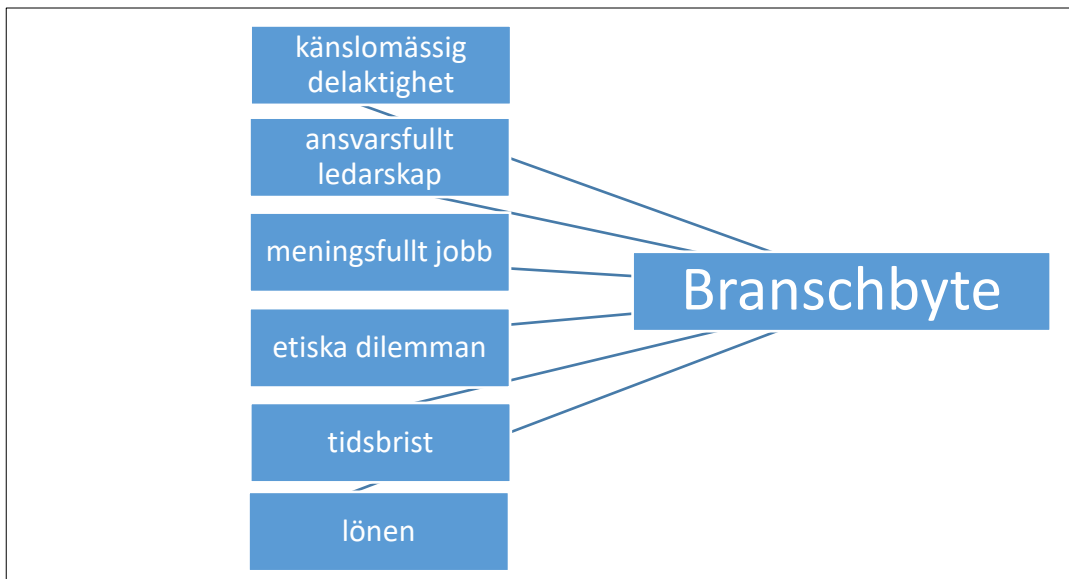
Det fanns inga statistiska skillnader i hur personalen uppfattade handledningen på basen av arbetsbefattning, även om ledarna/vice ledarna i medeltal hade en aningen positivare syn på saken. Det är positivt att märka att alla verkar ha samma möjligheter till handledning och att ingen yrkesgrupp särbehandlas.



Faktorer som skyddar mot branschbyte

Branschbyte är för tillfället högt inom småbarnspedagogiken, vilket påverkar verksamhetskulturen samt därtill även värderingar, normer och mål på daghemmen. Det påverkar också relationerna mellan personalen, barnen och familjerna. Därför skulle det vara viktigt att identifiera faktorer som kan åtgärdas för att på sikt minska branschbyte. När vi tittade på vilka faktorer som kan förklara benägenhet att byta bransch visade det sig att känslomässig delaktighet, ansvarsfullt ledarskap, upplevd meningsfullhet i jobbet, etiska dilemman, tidsbrist och lönen var aspekter som var statistiskt signifikant relaterade till dessa intentioner (se figur 9). Detta innebär alltså att upplevelser av att man är känslomässigt delaktig i arbetsgemenskapen, ett fungerande och ansvarsfullt ledarskap samt en upplevelse av att man har tillräckligt med tid att sköta sitt jobb kopplat med färre etiska dilemman kan *motverka* branschbyte.

Resultaten indikerar alltså att delaktigheten och ledarskapet är viktiga faktorer, som behöver uppmärksammas ytterligare. Det är även viktigt att utveckla sätt att känna igen etiska dilemman, samt åtgärda dem i tid innan de växer sig för stora.



Figur 9. Faktorer som är relaterade till branschbyte

Regionala skillnader

Vi delade in respondenterna i regioner enligt följande: a) Egentliga Finland (Åbo och Pargas), b) huvudstadsregionen (Kyrkslätt, Esbo, Vanda, Helsingfors), c) övriga Nyland (Hangö, Raseborg, Ingå, Borgå) och d) Österbotten (Karleby, Korsholm, Nykarleby och Vasa). Vi observerade att de som jobbade inom huvudstadsregionen upplevde fler *etiska dilemman*, *mer tidsbrist* och *färre möjligheter till handledning* i förhållande till de övriga regionerna.

Personalen som jobbade inom huvudstadsregionen rapporterade i medeltal *mer etiska dilemman* än de andra regionerna. Skillnaden var i medeltal störst mellan huvudstadsregionen ($M= 3.07$) och övriga Nyland ($M= 2.66$), samt mellan huvudstadsregionen ($M= 3.07$) och Österbotten ($M= 2.60$).

Vi observerade även att personalen som jobbade inom huvudstadsregionen upplevde *högre tidsbrist* än de andra regionerna. Skillnaden var i medeltal störst mellan huvudstadsregionen ($M=2.63$) och Österbotten ($M= 2.38$).

Möjligheten till handledning var lägst i huvudstadsregionen i förhållande till de andra regionerna. Störst var skillnaden i medeltal mellan huvudstadsregionen ($M= 2.25$) och Österbotten ($M= 2.66$).

SAMMANFATTNING

Resultaten visar att de som svarat på enkäten i allmänhet upplever att arbetsomständigheterna är rätt bra, men med tanke på den utmanande situationen på fältet är det viktigt att hålla i minnet att enkäten kanske inte har nått hela den avsedda populationen och att situationen kan framstå som annorlunda i förhållande till de rapporterade resultaten.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att resultaten visar att personalen i medeltal upplever ganska bra meningsfullhet i arbetet samt att verksamhetskulturen är rätt hållbar. Personalen upplever även hög delaktighet och de känner sig trygga i sitt team samt upplever att de får stöd av kolleger.

Ledarskapet ansågs i medeltal vara jämförelsevis ansvarsfullt, vilket är bra för ledarskapet är en av nyckelfaktorerna som motverkar branschbyte (Kusma et al., 2012). Lönen ansågs inte motsvara det jobb

personalen gör, vilket inte var överraskande. Angående stressfaktorer upplevde personalen rätt hög tidsbrist och ganska få etiska dilemman. Det är dock viktigt att komma ihåg att även om etiska dilemman i medeltal ansågs vara få, så fanns det respondenter som upplevde etiska dilemman ofta (ca. 30%) och ständigt (ca. 5%).

Det är även viktigt att observera att det fanns signifikanta skillnader mellan personer med olika arbetsbefattningar på så sätt att närvårdarna upplevde mindre meningsfullhet, mindre ansvarfullt ledarskap, mindre hållbarhet och mindre delaktighet samt mer etiska dilemman än lärarna/barntädgårdslärarna och ledarna/vice ledarna.

Utgående från resultaten i denna studie kan vi konstatera att bristen på handledning är uppenbar. Nästan ingen inom personalen upplevde sig få tillräckligt handledning.

Angående branschbyte visade det sig att känslomässig delaktighet, ansvarsfullt ledarskap, meningsfullhet i jobbet, etiska dilemman, lönen och tidsbrist var aspekter som var statistiskt signifikant relaterade till benägenhet att byta bransch. Detta innebär att upplevelser av att man är känslomässigt delaktig i arbetsgemenskapen, uppfattar ledarskapet som fungerande och ansvarsfullt, samt har en upplevelse av att man har tillräckligt med tid att sköta sitt jobb kopplat med en mindre etiska dilemman kan *motverka* branschbyte. Resultaten indikerar att delaktigheten och ledarskapet är viktiga faktorer, som behöver uppmärksammas ytterligare. Det är även viktigt att utveckla sätt att känna igen etiska dilemman, samt åtgärda dem i tid innan de växer sig för stora.

De regionala skillnaderna bekräftar intrycket av att personalbristen är störst i huvudstadsregionen. Vi observerade att respondenterna upplevde mer etiska dilemman, upplevde högre tidsbrist samt färre möjligheter till handledning i huvudstadsregionen jämfört med de andra regionerna.

FORTSATT FORSKNING

Resultaten visar att personalen inom småbarnspedagogiken verkar må rätt bra i genomsnitt, men trots detta är det viktigt att komma ihåg att det också finns respondenter som rapporterar att de mår mindre bra. När man tittar på arbetsbefattningarna blir det också tydligt att närvårdarna överlag anger lägre värden i förhållande till lärarna/barntädgårdslärarna och ledarna/vice ledarna. Tidigare forskning har visat att speciellt närvårdarna upplever att deras yrkesroll vad beträffar planering, genomförande och dokumentation av den pedagogiska verksamheten är oklar (Repo et al., 2020). Vi vet på basen av vår tidigare forskning att upplevelser av att man är delaktig i arbetsgemenskapen motverkar tendensen att byta bransch (Heilala et al., 2021). Vår fortsatta forskning kommer att fokusera på olika aspekter av delaktighet, mångprofessionellt teamarbete och ledarskap. Vid Helsingfors universitet kommer vi även att fortsätta stärka samarbetet tillsammans med Arcada och Prakticum.

Majoriteten av de som svarade på enkäten upplevde att handledningen inte var tillräcklig. I nästa skede av vårt forskningsprojekt planerar vi att utveckla en digital handledningsmodell för att stärka och utveckla den sociala och kulturella verksamhetskulturen inom småbarnspedagogiken. I samband med detta kommer vi bl.a. att utveckla teamhandledning samt ledarskap. Det behövs ledarskap som i första hand är pedagogisk ledare med betoning på pedagogik och som kan stöda och handleda personalens pedagogiska kunnande utgående från olika styrdokument, men som också kan stärka den professionella identiteten hos de olika yrkesgrupperna och som skapar förutsättningar för personalen i mångprofessionella team att kunna omsätta sitt kunnande och sin kompetens från tanke till handling.

REFERENSER

Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H.-M., et al. (2014). *Varhaiskasvatuksen, historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi*. Helsinki: Ministry of Education and Culture.

Heckman, J. J. (2006). Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children. *Science*, 312, 1900–1902.

Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L. & Santavirta N. Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Educ J* 50, 399–409 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>

Kusma, B., Groneberg, D.A., Nienhaus, A. & Mache, S. (2012). Determinants of day care teachers' job satisfaction. *Central European Journal of Public Health*, 20(3), 191–198. <https://doi.org/10.21101/cejph.a3700>

Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. (2020). *Småbarnspedagogikens kvalitet i vardagen – Genomförande av planer för småbarnspedagogik på daghem och inom familjedagvård*. Sammanfattningar 15:2020. Helsingfors: NCU. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2020/06/NCU_T1520.pdf

Utbildningsstyrelsen (2014). *Grunderna för förskoleundervisningens läroplan 2014*. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Utbildningsstyrelsen (2018). *Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2018*. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

OECD (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.

Vlasov, J. et al. (2019). *Grunder och rekommendationer för utvärdering av småbarnspedagogikens kvalitet*. Helsingfors: Nationella centret för utbildningsutvärdering. Publikation 3: 2019.