

Att arbeta som förskollärare

Margareta Carlberg, Gunilla Guvå och Lena Teurnell har undersökt problemen i förskolorna, som visat sig till stor del bero på den oklara ansvarsfördelningen. I en intervju av Margot Bengtsson och Lisbeth Larsson berättar två aktiva förskollärare om sin arbetssituation. Deras berättelse nyanserar och fördjupar rapportens resultat.

PERSONALENS PROBLEM

Personalen inom förskolan klagar ofta över sin arbetssituation och önskar praktiska förbättringar, förminskningar av barngrupperna och ökning av personalantalet. Detta är ett vanligt sätt att uttrycka den ångest och oro, som väcks av alla de otillfredsställda behov som gapar mot dem i deras dagliga arbete. Ett annat sätt att reagera, som också är mycket vanligt, är att brista ut i anklagelser och svartmålningar gentemot föräldrar och makthavare.

Ett vanligt sätt att avvärja känslorna av maktlöshet och otillräcklighet är att förneka sin betydelse för barnen. Personalen gör sig till utanförstående och problembarnen till enbart föräldrarnas angelägenhet. Ibland kan personalen tolka ett störande barns beteende som uttryck för en renodlat inre problematik – oberoende av både personal och föräldrar. De bedömer barnet som i grunden stort, sjukt eller hjärnskadat.

Genom våra uppdrag har vi funnit att de problem som förskolepersonalen tycks ha svårast att klara av är:

1. barn som kräver mer än andra
2. föräldrar som inte klarar av sina barn
3. irrationellt beteende hos ett barn, barngruppen, föräldrar eller annan personal
4. avvägning mellan intresset för det enskilda barnet och barngruppen
5. att se sin egen betydelse för barnen

Hur personalen värjer sig gentemot de här problemen är naturligtvis avhängigt deras egen personlighet, men måste också betraktas som ett gruppfenomen. De påverkas

såväl av egna och arbetslagets personliga karaktäristika, som av de överordnande faktorer som bestämmer deras arbete.

Det måste givetvis vara mer problematiskt att bevara en yrkeshållning i ett arbete med andra människor än om man t ex arbetar med maskiner.

Det är också troligt att det är svårare att hålla isär sitt privatliv från yrkeslivet, om dessa sektorer liknar varandra.

Liksom att det är svårare att bevara en professionell hållning i ett vådarbete, där man ständigt är tillsammans med den man vårdar, med allt vad det innebär av starka och nära relationer, känslomässig inblandning och slitsamt engagemang.

Allt socialt arbete med andra människor, där den vårdade och den vårdande dagligen möts ansikte mot ansikte innehåller vissa gemensamma drag. Därför menar vi att det kan vara fruktbart att jämföra förskolepersonalens arbete med annat vådarbete, där de vårdande och vårdade står varandra så nära, t ex sjuksköterskornas, sjukvårdsbiträdenas, mentalsköternas eller annat institutionellt arbete.

En studie av sjuksköterskornas arbetsvillkor

En analys av sjuksköterskeyrket på ett speciellt sjukhus har gjorts av psykoanalytikern Isabel E P Menzies (1970). Den belyser en rad faktorer som kan bidra till att öka förståelsen för förskolepersonalens arbetssituation.

I en studie av ett sjukhus fann hon bl a att anmärkningsvärt många sköterskeelever led av stressymtom och kronisk ångest. Om-

kring 1/3 av sköterskeeleverna avbröt sina studier. Sjukfrånvaron var hög, speciellt den kortvariga med endast några dagars frånvaro.

Dessa fakta sätter Menzies i samband med sköterskeelevernas arbetsuppgifter. Hon menar att en sköterskas arbetsuppgifter är starkt ångestväckande. Hon sysslar dagligen med sjuka, döende, lemlästade och utlämnade människor. I arbetsuppgifterna ingår sådant som vanligen ses som äckligt, fränstötande och avskyvärt. Arbetssituationen väcker starka och sinsemellan motsägelsefulla känslor: medlidande, kärlek, skuld, ångest, hat och avundsjuka för den vård och omsorg patienterna får. Den objektiva verklighet sköterskorna arbetar i har stor likhet med deras allra djupaste och mest primitiva fantasier. Dessa aktualiseras ständigt under arbetet. Detta väcker givetvis ångest. Samtidigt försvaras denna ångest av att de samarbetar med andra som utsätts för samma psykologiska stress.

Och sköterskorna utsätts också för starka krav från patienter och anhöriga. Patienterna är ofta krävande och svartsjuka på varandra. Detta bidrar också till att öka sköterskornas stress och ge dem en känsla av ständig otillräcklighet.

För att klara denna starka mentala press utvecklas försvar som tar formen av *sociala försvar*. Menzies benämner dessa 'sociala försvarsstrukturer'. Hon nämner och diskuterar en rad sådana sk strukturer:

- Relationen mellan patient och sköterska splittras upp. Ju närmare kontakten är mellan patient och sköterska desto starkare blir ångesten hos sköterskan. Kontakten med patienterna delas upp på olika sätt genom att sköterskan utför samma arbetsuppgift med samtliga patienter på en gång. Vården delas snarare upp i arbetsuppgifter än på olika patienter. Alla tar t ex 'tempen' på samma gång.
- Det gäller också att hålla distans. Patienterna depersonaliseras. Man talar inte om patienterna som personer utan som kroppsdelar, 'levern' eller 'hjärtat på 5:an'. Alla patienter ses som lika. Alla förutsätts ha samma behov.
- Känslor hålls borta eller förnekas. Sköterskorna lär sig att kontrollera sina känslor och undviker störande identifikation. Det förväntas att sköterskorna ska flytta runt mellan avdelningarna utan att störas av känslomässiga band åt något håll.
- Beslutsfattande elimineras genom att arbetsuppgifterna ritualiseras. Alla situationer där beslut fattas innebär valsituationer, där visst ansvar förknippas med beslutets konsekvenser. Detta höjer ångestnivån och undviks därför. Alla arbetsuppgifter fastställs i minsta detalj. Det finns t ex en viss bestämd metod att bädda sängar. Detta förhindrar också att sköterskorna kommer i sådana situationer, där de måste bedöma vad som är viktigt eller ej.
- Ansvarsbördan reduceras av att man rådgör med andra. Sköterskorna lättar sin egen ansvarsbörda genom att inför varje beslut, viktigt som oviktigt, rådgöra med sina arbetskamrater.
- Konflikten mellan känsla av tungt ansvar och ansvarslöshet löses genom att man klagar på andra. Slapphet och ansvarslöshet hos de underlydande liksom stränghet och ansvarstagande hos de överordnade blir ständigt föremål för skvaller. Dvs ansvar projiceras uppåt, ansvarslöshet nedåt i den hierarkiska strukturen.
- Det formella ansvaret hålls avsiktligt oklart. Det är oklart vem som är ansvarig för vad och för vem. Ingen behöver därför stå till svars för vad som händer.
- Ansvaret delegeras uppåt. De arbetsuppgifter som ligger på sköterskorna är förvånansvärt okvalificerade med tanke på deras yrkesmässiga kvalifikationer.
- Personalen både idealiseras och undervärderas. Genom fraser som 'sköterskeyrket är ett kall' o d idealiseras yrket. Det framhävs ofta att man aldrig kan lära sig yrket – man föds till det! Samtidigt visas tydligt att systemet inte tolererar personlig mognad och utveckling – sköterskeundervisningen är i stället inriktad på inläring av fakta och utarbetade tekniker. Samtidigt som sköterskorna ges uppfattningen att deras yrke är viktigt och ansvarsfyllt, talar de förhållande-

vis enkla arbetsuppgifterna ett helt annat språk.

- Förändringar undviks. Motståndet mot förändringar är mycket starkt. Detta måste förstås som ett socialt fungerande försvar mot djup och intensiv ångest.

Då arbetet i sig är så starkt ångestväckande fungerar den yttre ordningen och rutiner som ett stöd.

Dessa fynd tolkar Menzies som sociala system, som upprättas som försvar mot ångest. Dvs systemet tillhandahåller personalen en rad säkerhetsventiler för att hålla ångesten borta. Menzies beskriver dock skickligt hur dessa säkerhetsventiler samtidigt underminerar personalens professionella hållning och förhindrar personlig mognad och tillväxt. Hon påpekar dock att de sociala försvararen inte kan ses som fristående från de individuella. Men hon menar samtidigt att de försvar som erbjuds av organisationen är så starka, att de individuella försvar, som ej står i samklang med de sociala, omöjliggörs. Detta innebär att de sköterskor, som inte kan acceptera systemets primitiva försvar, slutar.

Det innebär att de mer mogna och vuxet fungerande sköterskorna, som skulle kunna bidra till förändringar av organisationsstrukturen, paradoxalt nog snabbt sorteras bort.

En jämförelse mellan sjuksköterskornas och förskolepersonalens arbetsituation.

Det finns en rad faktorer också i daghemspersonalens arbete, som troligen bidrar till att höja ångestnivån hos personalen. (Att närmare studera dessa vore en intressant forskningsuppgift.)

Vi kan dock anta att följande faktorer t ex kan vara av betydelse:

- Som vi visat, menar vi att det väcker ångest hos personalen att *verkligheten* så ofta *kolliderar med en rad vitala och centrala föreställningar*, som så starkt omhuldas i vår kultur. I sitt arbete konfronteras personalen med t ex många barn och familjer som far illa. De får en inblick i barns liv, som många gånger ligger milslångt från vällingannonsernas ro-

siga barnvärld. Det 'gulligullande', den idyllisering och sörgårdsromantik som i vår kultur förknippas med barn är långt borta från verklighetens konflikter, otillfredsställande behov och hårda tag. Att barn inte har det så bra, som vi vuxna gärna föreställer oss, erfar personalen ständigt.

- Personalen *arbetar med barn*, dvs med människor som är små, hjälplösa och beroende. Samvaron med barnen kan antas väcka till liv egen barnslighet, egen hjälplöshet och eget beroende. Detta bygger på antagandet att barn lockar fram barnet inom den vuxne och att egna barndomsminnen aktualiseras, både ljusa och mörka, som man begravt och helst inte vill minnas. Om den egna barndomen är djupt begravd bakom lås och bom kan samvaron med barn fungera som ett ständigt hot.

- Möjligen kan man också räkna med att *barngruppen* i sig oroar. Det tycks vara vanligt att människor som arbetar med grupper upplever en ständig oro – se t ex på lärarnas sedan länge omtalade svårigheter inom skolan –. Det är möjligt att grupper i sig representerar kaos och impulser, dvs egna känslor som hotar inifrån projiceras på gruppen. Gruppen förväntas handla impulsdrivet och irrationellt. I en situation som på många sätt ter sig ångestväckande kan grupprädslan bli extra stor, eftersom behov av kontroll och struktur då blir starkare.

Grupprädslan har givetvis också en realistisk grund. De flesta har någon gång känt hur de i grupp drivits med till något, som för den enskilde vore otänkbart. Det är ju dessutom ett faktum att en gruppledare inte klarar att stå emot en hel grupp, om gruppen går emot henne/honom. Trygghet i arbetet med grupper har sin grund i en tilltro till gruppen från ledarens sida och vice versa. På många avdelningar – särskilt där det finns många utagerande barn – saknas den tilltron.

- Daghemspersonalen får svårt att värja sig från det de ser eftersom *de står dem de vårdar så nära*, ansikte mot ansikte, hela dagarna. Personalens relation till barnen är kroppslig och intim. Personalen torkar barnens tårar,

byter deras blöjor, matar dem, tröstar dem, håller dem i handen, tar dem i famnen, i knät eller bär dem på armen.

- *Förskolearbetet både över- och undervärderas*, som vi tidigare visat. Personalen betraktas som experter på barn. Deras betydelse i samhället poängteras ofta i massmedia. De får ständigt nya krav på sig. Av barnstugeutredningen framgår det t ex att daghemsplacering i det närmaste ska fungera som ett alternativ till omhändertagande och det är tänkt att deras föräldrasamarbete ska ses som ett alternativ till behandlingsarbete med föräldrar. Betydelsen av en god utbildning betonas ofta. Samtidigt betraktas de barnvårdande yrkena fortfarande ofta som ett kall – vår kultur har ju lanserat bilden av kvinnan som av naturen utrustad för barnavård. Varför skulle hon då behöva utbildning? Och löneutbetalningarna talar sitt tydliga språk. Att vårda barn ger låga löner, faktiskt lägre löner ju yngre barnen är. Samtidigt är personalen mestadels, i varje fall övervägande, kvinnlig.

- *Deras arbete* kan i mångt och mycket ses som *en förlängning av den kvinnoroll som erbjuds* av vårt samhälle. Många som arbetar i förskolan går efter arbetsdagens slut hem och fortsätter att ta hand om de egna barnen. Detta försvårar särskiljandet av yrkesroll från privatliv.

Det ökar också svårigheterna att betrakta sig själv som expert: hemma förväntas personalen – i sin föräldraroll – naturligt och utan utbildning kunna göra samma arbete som de med höga krav på utbildning utför på jobbet.

- Sist men inte minst vistas personalen under dagen i en oerhört *bullrig och stressande miljö*. Ljudvolymen är konstant hög och det är ständigt en rad aktiviteter på gång. Tystnad och ensamhet är ovanlig. Man är ständigt omgiven av en grupp människor. Allt detta växer till en rad starka och sinsemellan motstridiga känslor, medlidande, förakt, kärlek, avsky, beroende, skuld, äckel, trötthet, glädje, värme, otillräcklighet, hjälplöshet, vanmakt, ambivalens, osäkerhet ...

Vi kan således utgå ifrån att förskoleper-

sonalen precis som sjukhuspersonalen bär på en massa ångest, som måste ta vägen någonstans.

I de ärenden vi undersökt har vi funnit liknande exempel på ångest, men också öppet uttalad osäkerhet och hjälplöshet. Personalen värjer sig ofta och föredrar att blunda för verkligheten. De ställer sig själva utanför problemen och förlägger skulden på föräldrarna, barnen eller omvärlden – ofta förläggs ansvaret ovanför hos 'dem däruppe'. Den egna maktlösheten kan då bli ett sätt att slippa eget ansvar för situationer man inte känner delaktighet i. Detta innebär att personalen för att fungera i sitt arbete tar till mekanismer, som får en låsande effekt, som hindrar frigörelse.

Dessa mekanismer skulle kunna beskrivas som sociala system, dvs utvägar som tillhandahålls personalen av organisationen och som fyller funktionen att hålla ångest borta. Några sådana säkerhetsventiler, som vi bedömer som speciellt viktiga, kommer här att närmare diskuteras.

Det oklara ansvaret

Personalen ställer sig ofta utanför problemen med barnen och förnekar sin egen betydelse för dem. Att förneka sin betydelse för barnen är ett sätt att göra sig oansvarig för barnens situation. Kanske skulle insikten om den egna betydelse för barnen på daghemmet därför vara alltför smärtsam eller farlig för personalen att uppleva. Det skulle ytterligare underblåsa känslorna av otillräcklighet, av att inte räcka till för alla barn så mycket som man skulle önska. Vilket väcker ångest.

Fostraransvaret ses som huvudsakligen föräldrarnas och det är oklart i vilken utsträckning och i vilka frågor personal och föräldrar delar uppfostringsansvaret.

Klart är dock att personalen ser det som sitt ansvar att barn inte skadas fysiskt eller har möjlighet att rymma från daghemmet eller liknande. Snarare är barnen i den mening betydligt mera beskyddade på daghemmen än i hemmen. Det är något som ofta tas för givet av både personal och föräldrar och den förälder, som låter barn visa sig fritt i området kring hemmet, kan upple-

va en stark oro, om deras barn gått från dagis en stund på dagen. Varje promenad utanför daghemsgården brukar betraktas som en rymning. Det är också ofta så att personal inte gör utflykter med barnen utan föräldrarnas tillstånd och inför tex bilutflykter brukar skriftliga intyg krävas av föräldrarna. Juridiskt är det klart att personalen ansvarar för barnen under daghemsvisiten. Däremot är det oklart vem som tar ansvar moraliskt, ideologiskt och socialt.

Trots att barnen vanligen vistas under större delen av sin vakna tid på dagis brukar föräldrarna vanligen uppfattas – både av sig själva och av personalen – som barnens egentliga fostrare.¹

Att fostraransvaret förläggs hos föräldrarna innebär att personalen befrias från ansvar för att barn far illa. Det fyller således funktionen att befria personalen från skuld-känslor – och skuld. Motsvarande mekanism kan ibland iaktas hos föräldrar: de förlägger ansvaret på personalen. Så kan ansvaret bollas från den ena till den andra och de kan skylla svårigheter och bekymmer på varandra. Så oklarheten om fostraransvaret fyller då en funktion för både personal och föräldrar.

Ibland bestämmer sig personalen för att ta ansvar för sådant de själva bedömer som rimligt. Det blir ett godtyckligt ansvar. De kan tex medvetet – eller omedvetet – bestämma sig för att bara ansvara för normala barn. Det är vad de anställts för och andra barn har de ingen utbildning för och därmed inget ansvar. På samma sätt kan föräldrakontakterna undandras det godtyckligt bedömda ansvaret. Samarbetet blir föräldrarnas sak. Själva är de anställda för att ta hand om deras barn. Föräldrar som stannar länge, när de lämnar och hämtar sitt barn kan då vålla stark irritation. Det kan upplevas som störande för det 'egentliga' arbetet.

På samma sätt upplever sig personalen ofta som i realiteten maktlösa, när det gäller den egna arbetssituationen. De ger service åt föräldrar och de 'däruppe' bestämmer ramarna för servicen. Den personalgrupp som i ett ärende tog emot sex spädbarn samtidigt på invänjning klagade bittert över arbetssituationen, men såg sig som tvungen att ac-

ceptera den. Att vägra gå med på ett så orimligt krav föll dem inte in. De betraktade sig följaktligen inte heller som ansvariga för situationen. Och det är inte svårt att förstå att ansvaret förläggs 'utåt' eller 'uppåt' i en arbetssituation, som upplevs som i grunden otillfredsställande och bristfällig. Ingen vill känna ansvar för sådant de inte är med och bestämmer och kan påverka. Risken är dock att de så att säga 'släpper ut barnet med badvattnet', att de också avsäger sig ansvar för sådant de *kan* påverka och förändra och därmed är ansvariga för.

Att värna om status quo

Motstånd mot förändringar är ett fenomen, som kan iaktas i flertalet av våra ärenden. Och det är inte så konstigt att personalen i en ofta stressig och oöverblickbar arbetssituation, där otrygghet frodas, söker den trygghet som går att få, bl a genom att försöka bevara status quo. De förändringar som motarbetas i våra ärenden innebär ju ofta förändringar i personalens synsätt och eget beteende.

Även i svåra samarbetsituationer kan motståndet mot förändringar ta sig starka uttryck, ofta fungerar systemet i något slags, om än slitsam balans. Och det okända uppfattas ofta som farofyllt och hotande: 'man vet vad man har men inte vad man får'. Varje förändring innebär ett potentiellt mot mot den egna personen. Varje förändring innebär att man förändras litet själv, man blir en annan. Ofta är det så att man både vill och inte vill. Man är ambivalent.

Slutsatser

Precis som när det gällde sjuksköterskorna framstår förskolepersonalens arbete som ångestväckande och därmed stressframkallande.

De rutiner som utarbetats inom förskolan måste ses som försök att få ihop en struktur i en ofta kaotisk och irrationellt fungerande miljö. Detta kastar nytt ljus över det faktum, att personalen i våra ärenden har svårt att tolerera det aggressiva och det irrationella. Detta hotar den struktur och det behov av kontroll som personalen ständigt måste kämpa för. I förskolan, kan man tillspetsat

formulera det, underblåses primitiva försvar och ett infantilt förhållningssätt hos de vuxna.

I stället för att framkalla personalens egna resurser i fråga om ansvar, självständighet, säkerhet och oberoende, dvs resurser till yrkesmognad, balanseras kaos med fasta rutiner, isolering av känslor, gruppenighet kring harmonimodellen, projicering av otilåtna känslor på objekt utanför arbetslaget, oftast på föräldrar, men också på barn och människor i beslutsfattande position. Detta ökar förståelsen för personalens tendenser att ställa sig utanför problemen och för det faktum att de har svårt att klara samarbete med föräldrar liksom för motståndet mot förändringar. Vi vill poängtera, att dessa säkerhetsventiler inte till sin natur är enbart förkastliga eller dåliga. Dessa säkerhetsventiler syftar säkert till att bespara personalen både magsår och sammanbrott. Vi menar dock att ett förhållningssätt som innebär befrielse från ansvar, problem och konflikter på sikt förhindrar utveckling hos personalen. Ett infantilt förhållningssätt förhindrar

den frigörelseprocess, som skulle bidra till att personalen kunde ta sig an de inbyggda svårigheterna på ett mer konstruktivt sätt.

De sociala försvarerna fungerar enligt Menzies så att de styr de individuella. Om den enskilda medarbetarens sätt att hantera ångest alltför markant går stick i stäv mot de säkerhetsventiler som tillhandahålls av strukturen, sker en kollision, som troligen innebär att den enskilde byter arbete eller stöts ut av gruppen.

Artikeln Personalens problem ingår i *Konsultation i förskolan*. Rapport från förskoleteamet, Stockholms läns landsting. Sociala nämnden 1977. Den utkommer i bokform på Natur och Kulturs förlag under 1981.

NOT

1. Här kommer vi in på den konflikt mellan synen på daghemmen som en god och utvecklande barnmiljö respektive praktisk barnförvårdning, som Gunilla Ladberg (1974) ingående analyserar i sin avhandling. Över huvud taget tar hon upp många av de resonemang som här förts, varför vi för noggrannare studium hänvisar till henne. Även Kerstin Sjöblom (1975) tar upp flera av de tankegångar, som presenterats här, i sin studie av åtta spädbarn på daghem.



Foto Fidi Ljung.

EN INTERVJU

I den här rapporten om personalen på daghem har dom kommit fram till att det finns fem huvudproblem som förskolepersonalen har svårt att klara av: Det är barn som kräver mer än andra, föräldrar som inte klarar av sina barn, irrationellt beteende hos ett barn, barngruppen, föräldrar eller annan personal, avvägning mellan intresset för det enskilda barnet och barngruppen och att se sin egen betydelse för barnen.

– För att ta den första punkten – barn kräver ju olika, men visst har vi upplevt det som problem. Man upplever att man inte räcker till och sedan tycker jag att det är svårt att få andra människor att diskutera barnet. Det är ofta så att om det är problem med ett speciellt barn, så är det mycket svårt att få stöd utifrån. Det finns väldigt dåligt med kommunala resurser för sådant.

Hur gör ni då?

– Förra sommaren hade vi ett barn, som vi arbetade väldigt mycket med, men det steg oss över huvudet och vi insåg att vi inte klarade av det själva utan måste be om hjälp. Då kontaktade vi först BVC och sedan den halvtids psykolog som finns inom kommunen. I augusti hade hon tid att komma ner och prata med oss.

En halvtid inom kommunen är som en droppe i havet. Hon måste ju prioritera var hon behövs bäst och det blir väldigt svårt att få hjälp.

Vad tycker ni är problem? Är det i förhållande till er, till barngruppen, till föräldrarna?

– Alla tre sakerna skulle jag vilja säga. Om ett barn t ex slår de andra barnen eller slänger grejor vilt omkring sig, så kan ju det skada de andra barnen. Det är farligt för barngruppen och då har vi naturligtvis skyldighet att rycka in och förhindra det. Ett annat problem är om vi inte kan lita på att barnet gör som vi säger. På utflykter t ex måste vi ju kunna räkna med att barnet håller sig där vi har sagt och inte plötsligt springer ut i gatan.

Det finns en del grundläggande saker som vi tycker är viktiga, som dom måste lära sig för att kunna växa in i och fungera i barn-

gruppen. Men många barn har ju så mycket tjat hemma att dom inte orkar med mera utan stänger av öronen. Inför dom känner man sig maktlös. Man når inte fram till dom och det är svårt att veta hur man ska få dom att förstå.

– Problemet är ju ofta att barnet mår dåligt på många olika sätt och ställen. Det kanske inte passar in i barngruppen. Ett barn kan behöva flera månader innan det hittar sig själv tillsammans med de andra barnen. Man kan märka att barnet är deprimerat av olika anledningar. Det kan ha det svårt hemma också – i relation till mamma och pappa.

– Vi är tre personal på vår avdelning och arbetar i treskift och vi går regelbundet igenom varje barn tillsammans, diskuterar vad vi har lagt märke till och vad vi ska göra. Även om det går bra för ett barn är det viktigt att man gör så. Man måste se nyanserna, att det finns upp- och nergångar för alla barnen.

– Vi försöker först kartlägga vad som kan vara orsaken till att ett barn får problem. Det kan ju vara en enkel anledning, som t ex att föräldrarna har flyttat, och då är det viktigt att låta barnet reagera, så att man inte gör problem av något som är en naturlig reaktion.

Som förälder tycker man ofta att ens barn är problematiskt utan att dagispersonalen reagerar.

– Föräldrar tycker nog det oftare än vi gör. Det är en annan sak att ha barn i grupp än att ha det enskilt och förmodligen visar det lite andra sidor då.

– Ja, det märker man ju när föräldrarna kommer. Barnen blir som omvända. Och många gånger när vi vid kvartssamtalen berättar för föräldrarna hur vi upplever barnen, så står de helt frågande. Dom fattar ingenting för deras barn fungerar helt anorlunda hemma.

Problembarn kanske är sådana som visar den goda sidan hemma och är tvungna att avreagera sig på dagis?

– Jo, det kan man nog tänka sig.

Tycker ni att ni kan bilda er en uppfattning om förhållandet mellan föräldrar och barn?

– Ja, det tycker jag. Man ser ganska mycket på korta stunder. Man ser spelet mellan föräldrar och barn.

– Ganska snart ser man ju t ex om ett barn har all makten hemma eller inte. Man ser hur pass mycket dom spelar ut sina föräldrar. Många föräldrar har svårt att sätta gränser. Jag tror många som jobbar ständigt har dåligt samvete och därför låter barnen ta över. Då blir de svåra att styra.

– Jag tror också att när man jobbar med barnen och inte har den känslomässiga bindningen som föräldrar har, så kan man ställa helt andra krav på barnen som grupp betraktat.

Lider man inte alls av det goda moderskomplexet – att man ska räcka till allt – som dagisfröken?

– Jo då, man tycker ofta att man inte räcker till. Man kan fråga sig: Vad har jag egentligen gjort idag? Varför var jag så sur och tjatig? Men vi tycker också att det är viktigt att vi inte bara går som några servicegummor, utan att vi också tänker på vad vi vill göra för saker. Barnen behöver ju inte alltid vara med från början när vi gör någonting. Om vi sätter oss och syr någonting till barnen eller sätter igång och bakar, så fungerar det ofta bättre om de kommer efter hand. Många gånger är de också mycket lugnare och leker bättre tillsammans, när vi bara finns i närheten och jobbar med någonting, än när vi går omkring och lägger oss i och plockar undan.

– När man är på dåligt humör eller inte mår bra, så förstår barnen ofta det och tar hänsyn.

– Jag tycker att det beror på hur pass länge man har arbetat tillsammans med barnen. När man mår dåligt, så har man ofta en skärm, psykiskt sett, omkring sig. Och det märks direkt på barnen. Dom drar sig ifrån en lite grand. Det är en jobbig upplevelse för man tycker inte om sig själv och barnen tycker inte heller om en och man vill ju vara omtyckt av barnen.

Det är psykiskt krävande att arbeta med barn. Tror ni att det är svårt att kombinera med att ha egna barn?

– Det skulle vara svårt. Vi känner oss privilegierade som inte har barn.

– Ja, jag skulle inte orka med att jobba heltid och ha barn.

– Man blir ju väldigt känslomässigt engagerad i barnen och skulle man då ta hand om egna barn när man kom hem – nej, det skulle jag inte klara av.

– Nej, nu när vi kommer hem kan vi göra lite andra saker också. Man kan läsa, lyssna på musik och gå på föredrag. Vi kan få lite av det som vi inte får här. Skulle vi gå hem och göra samma saker skulle det kännas ganska utarmande. Jag tror att många jobbar halvtid för att dom saknar vuxenkontakten. Med halvtidsarbete kan man komma ut lite grand.

Hur upplever ni föräldrar som har problem med sina barn? Kan ni se det?

– Vi ser det. Vi ser också att det ofta är föräldrar som har problem med sig själva. Man kan ana att det finns en problematik bakom hos föräldrarna och då står vi ju helt maktlösa.

Tar ni aldrig upp det direkt med föräldrarna?

– Det är svårt. Det är lätt att trampa i klave-ret och så har man en förälder som stängt av. Vi har ju heller ingen utbildning för det.

– Det händer heller nästan aldrig att någon förälder ifrågasätter oss på ett positivt sätt. Vi har ju också problem i förhållande till barnen. Men jag tror att man skulle vinna väldigt mycket genom att diskutera praktiska saker med föräldrarna, höra hur dom ställer sig till TV-tittande och så där. Det skulle vara bra att veta hur det fungerar hemma hos barnen. Jag tror att det är jobbigt för barnen om det inte är någon röd tråd i det. I vår grupp är föräldrarna otroligt olika och jag tror att det skulle vara nyttigt för alla föräldrarna att få se det. Då skulle dom förstå hur svårt det är att göra något som passar alla.

– Jag tror egentligen att det finns stora resurser inom föräldrgruppen och att vi tillsammans skulle kunna klara av många sk problem både här och hemma om vi pratade med varandra. Det är också väldigt sällan någon förälder frågar oss till råds. Jag tror nog att dom många gånger skulle vilja göra det, men det är för prestigeladdat. Det är nog svårare för en förälder att säga att hon inte klarar av sitt barn, än det är för oss.

Som förälder kan man känna sig väldigt utsatt för personalen också. Personalen kan ösa alla sina problem över en och där står man som ensam förälder och har ingenting att sätta emot. Man åker med huvudet sprängfyllt till jobbet, men ni kan prata om det tillsammans.

– Ja, det är en trygghet. Men det finns också många föräldrar som har samma irrationella beteende, som inte vill bli ifrågasatta och som inte vill samarbeta.

Du har ju arbetat på daghem i Bologna. Engagerade sig föräldrarna mer i barnens uppföstran där?

– Ja, och där fanns också något som vi saknar här; samarbete mellan forskning och praktik. Trots att vi arbetar i en universitetsstad så har vi ingen kontakt med dom som forskar om barnpedagogik. Ja, man saknar kurser och sånt som skulle kunna ge lite perspektiv och ny inspiration.

Vi har många gånger så dålig yrkesmedvetenhet och självkänsla. Man upplever att vårt arbete inte är riktigt accepterat som just arbete. Passa barn är ju inget svårt, får man höra. Det är inte så noga med vårt jobb och våra tider. I Bologna var man mycket noga med sådant. Där skulle barnen vara lämnade halvt nio. Sedan stängdes dörren och föräldrarna fick vända om de kom för sent. Här är det en oerhörd nonchalans, som visar att föräldrarna inte bryr sig om vår planering, att det inte är något märkvärdigt med vårt jobb.

Ja, det känns som en barnparkering många gånger.

Blev föräldrarna mindre viktiga i Bologna, där personalen hade högre yrkesmedvetenhet?

– Nej, dom betonade mycket att hemmet är

hemmet och daghemmet är daghemmet, och att hemmet är det mest betydelsefulla. Förskollärarna där hade inte heller samma arbetsituation som vi. Vi är tre förskollärare på tretton barn. Vi blir som en lite större familj. Men dom var en förskollärare åt gången med tjugofem barn och då kan man inte ha samma känslomässiga engagemang.

Dom kunde ju inte ha den moderskänsla som vi känner att vi har. Vi ska ersätta allt känns det som.

Det är fruktansvärt jobbigt och sedan försvinner dom bara.

Jag var och hälsade på ett barn igår. Jag fick nästan tårar i ögonen. Det är så grymt på något vis. Jag tror nog att man stänger av dom mer och mer.

Arbetar ni mest med barnen enskilt som mor-barn eller arbetar ni mest med dom i grupp?

– Vi arbetar nog mest med barnen i grupp, men vi tar också ofta med oss ett eller två barn och gör något särskilt med dom. Vi tror att det är viktigt att dom inte alltid är i grupp. Det är nog jobbigt för dom att alltid vara i stora grupper. Dagens har ju också blivit mycket kritiserat för att barnen aldrig får vara för sig själva eller dra sig undan.

– Men när det kommer lärarkandidater hit, som ska bli förskollärare, så tittar man ju mycket på hur dom förhåller sig till barngruppen. Hur dom uppfattas av hela gruppen och inte bara av enskilda barn. Hur dom förmår styra känslorna som finns i gruppen och ta emot dom känslor som finns där. Hur pass lyhörda dom är för gruppen helt enkelt.

– Ibland fungerar ju inte heller barnen som grupp. I vår syskongrupp t ex är det nästan skrämmande hur främmande de stora barnen är för de små.

– Ja, det är en fantastisk skillnad mot i Stockholm där jag arbetade. Där kände barnen mer ansvar. De stora barnen kände att de behövdes. Här är det ofta så att vi springer fram och hjälper till genast i stället för att låta dom stora göra det. Dom behöver känna att vi inte alltid står över dom.

– Det blir bara fröken, fröken hela tiden.

– Till hösten har vi tänkt ändra våra arbetsrutiner. Vi har tänkt dela in barnen i smågrupper om fyra och att man under en månad i taget ska ha ansvar för en speciell grupp. Då kan man kila iväg med sina fyra egna barn och det blir en helt annan sak än att ha alla tretton. Jag upplever ofta att man har mera tid och ögon för barnen när det är en liten grupp. När alla barn och alla vuxna är tillsammans blir vi lite snackiga.

– Ja, det blir vi för vi har så lite tid att prata med varandra, korta kafferaster och så där. Men det är så mycket som händer hela tiden som man har behov av att prata om. Mycket av vårt jobb handlar ju om organisation eller brist på organisation.

– Ja, det märks när vi träffas på fritiden. Det händer aldrig att vi inte pratar om jobbet.

– Man lever sig in i detta så enormt.

– Det gäller ju inte bara det enskilda barnet eller gruppen. Man kan ju jobba på olika plan också. Man kan jobba praktiskt, med olika aktiviteter och så där, men man kan också jobba mycket med känslorna i gruppen.

– Hur jobbade dom i Bologna då? Du var ju ensam med tjugofem barn.

– Dom jobbade inte särskilt känslomässigt, utan mer intellektuellt. Vid morgonsamlingen fick dom välja aktiviteter och grupper. Sedan jobbade dom med det, samtidigt som de lekte, sjöng och dansade varje dag. Jag kunde ofta tycka att dom var lite hårda mot barnen. Det var lite mer skola.

Men det var fantastiskt att se barnen när det var samling. Då satt även treåringarna med en hel timma och lyssnade och då tränade man barnen att uttrycka sig. De fick berätta olika saker och hur lång tid det än tog så skulle man lyssna på det. Det är något som vi har missat och som vi inte vågar kräva av våra barn.

Det var intressant. Det man inte lär sig i familjen, lär man sig på daghemmet och vice versa.

– Ja, det är också intressant ur klassynpunkt, tycker jag. Dom barn som kan uttrycka sig är dom som har det bra förspänt hemifrån.

Dom som inte kan uttrycka sig kommer ofta från sämre förhållanden, och dom kan inte tala för sig och kräva saker. I arbetarklassen uppfostrar man ju ofta barnen mer handgripligt än verbalt. Det kan vara mycket bättre egentligen, men dom som kan prata klarar sig bättre.

I den här rapporten som vi pratade om, så tar de upp den oklara gränsen mellan föräldrar och daghemspersonal och svårigheten att se sin egen betydelse för barnen. Känner ni igen det?

– Ja, det är svårt att veta var gränserna går och vi pratar ibland om hur mycket vi betyder för barnen och att vi inte räcker till.

– Men jag tänker många gånger, gudskelov att det finns dagis. På sista tiden har jag faktiskt mer och mer kommit att förstå hur mycket det betyder för många barn.

– Jag tror att det är viktigt att dom här barnen får flera förebilder. Själv hade jag ju bara min mamma, men dom här barnen måste bli mycket rikare genom att se andra vuxna också. Man har ju också en funktion genom att stödja barnen ibland. Föräldrarna kanske har en negativ bild av sitt barn och vi kanske har en annan. Och barnen kan upptäcka att dom faktiskt är accepterade på ett annat sätt än hemma. Ibland så känner dom sig riktig befriade när dom slipper att vara den lilla bebisen t ex eller allt tjat.

– Det är det vi menar med att det märks när föräldrarna kommer och hämtar dom. Det är två världar. Det blir en annan attityd här. Dom är säkert accepterade hemma också, men på ett annat sätt.

– Det blir nog lätt att man underskattar sig, både som förälder och personal, för man har ett så stort ansvar. Man vågar inte riktigt se sin betydelse.

Intervju: Margot Bengtsson
Redigering: Lisbeth Larsson

SUMMARY

Two articles, one in interview form, discuss some of the problems pre-school personnel face in their work.

In the first article by Margareta Carlberg,

Gunilla Guvå and Lena Teurnell, an evaluation of the psychosocial consultive work done for some Stockholm pre-schools is presented.

During the last few years problems in the care-sector, which are reflected in a high turnover of personnel, have begun to receive attention. In a study quoted in the article, Menzies shows a relation between the work situation and the stress symptoms and chronic fear found among nurses. When the work environment of nurses is compared with that of preschool personnel, it can be shown that there are many similarities between the work situation of pre-school teachers and that of nurses; subsequently, it can be shown that the work situation of pre-school teachers produces similar problems.

An important part of the work of pre-school teachers is dealing with their own stress and fears. One way they handle this problem which stems from their work situation is through complaining about their work and through demands for improvements, such as demands for smaller groups of children and more work help. Another way is by belittling oneself and one's occupation through saying how little meaning one really has for children, or placing oneself in an outside position and seeing problem-children as only their parents' responsibility.

The following are given as the most difficult problems for pre-school personnel to deal with:

1. children who demand more than other children
2. parents who cannot take care of their children
3. irrational behaviour by a child, children, parents, or other personnel
4. weighing the interest of the individual child against the group
5. seeing one's own importance for the children.

It is with these five problem areas that Margot Bengtsson begins her interview with two pre-school teachers. In this interview, or rather the version as reworked by Lisbeth Larsson, the problems of the work situation of pre-school teachers are clearly brought out thus supporting the discussion in the first article.

Starting with the problem of what to do when a child needs more attention than other children, the interview shows how complex this attention-problem becomes and how difficult it is to involve parents, school and even the community in order to find collective solutions. In an example given, the teachers first of all tried to work with the child themselves, and when this no longer worked, they tried to include the community as well. A lack of resources makes more help from the community difficult, however.

That the parents do not always get involved is partly due to their viewing their children differently from school personnel, something which is strengthened by the fact that children do not always act the same at home and in daycare. In addition, some parents are not very interested in what happens in daycare, thus making it difficult to convince parents of their children's problems there. The lack of parental involvement, as well as the split that exists between home and school, means that the teacher often has to work with only a little information about the child.

Other problems, such as attempting individual or group care, group-work for personnel, and in-depth discussions about the children, are discussed in their positive and negative aspects for the teachers.

An additional point of interest can be added: both of the interviewed pre-school teachers have worked in other countries. Part of the interview, then, is a comparison between the teachers' experience of daycare in Italy and daycare in Sweden.

Margareta Carlberg
Metodutvecklingsgruppen
Missionsvägen 6-14
161 35 Bromma, Sweden

Gunilla Guvå
Södertälje socialförvaltning
Barntillsynsavdelningen
Box 111
121 22 Södertälje, Sweden

Lena Teurnell
PBUs konsultverksamhet vid
förskolor
Kungsholmsgatan 30
112 27 Stockholm, Sweden