

Södertörns högskola | Förskolläraryrket med interkulturell profil,  
erfarenhetsbaserad

Utbildningsvetenskap C | C-uppsats, 15 hp | Vårterminen 2015

# När sitt bästa inte är bra nog

– En essä om att stå mellan kollegor och chef på  
förskolan

Av: Caroline Lundqvist Moberg  
Handledare: Adrian Ratkic

## **Abstract**

Title: When your best isn't good enough

- an essay about being between colleagues and management in Pre-school.

Author: Caroline Lundqvist Moberg

Mentor: Adrian Raktic

Term: Spring 2015

My intentions with this essay is to make the difficulties in the pre-school visible. The pre-school is surrounded with people from different backgrounds, knowledge and experiences. I as a teacher, am supposed to be professional in relation to co-workers, parents and management. But when I discover that the security isn't good enough it reveals several difficulties in relation to my colleagues. In my essay I discuss my questions from different perspectives. How am I supposed to approach my co-workers ability and inadequate decisions without offending her, since her decisions imply risks for the children. My boss and I don't share the same opinion about the solution so how am I supposed to approach her decision without criticizing her leadership?

My story is about me and my co-worker who are teachers at a pre-school. One day we're going to a nearby park with a group of children. During the day I see several shortcomings in my co-workers work which imply risk for the kids. When I inform my boss about it, she doesn't take it serious. It creates a lot of doubts inside me. I doubt myself and my right to question. I also doubt my co-worker's ability to be responsible and my boss ability to be a teamleader.

The basis of my critical reflections is my story, in which I investigate different types of leadership among pre-school teachers and pre-school bosses. I've also question my own professional role and my experiences.

**Keywords: Child security, Risks, Tacit knowledge, Professional role, Leadership, Pre-school, Curriculum, Approach**

## Sammanfattning

Titel: När sitt bästa inte är bra nog

– En essä om att stå mellan kollegor och chef på förskolan

Författare: Caroline Lundqvist Moberg

Handledare: Adrian Ratkic

Termin: Våren 2015

Syftet med den här essän är att synliggöra svårigheter i förskolans värld. I förskolan är man omgiven av människor med olika bakgrunder, kunskaper och erfarenheter. Jag som pedagog, ska kunna förhålla mig professionellt till medarbetare, föräldrar och ledning. Men när man uppfattar brister i barnsäkerheten uppstår flera svårigheter. I essän undersöker jag en fråga utifrån två arbetsroller. Dels mot min kollega och dels mot min chef. Hur ska jag som kollega förhålla mig till min medarbetares förmåga att ta ansvar och beslut som kan vara en fara för barnen, utan att kränka henne? Min chef och jag delar inte samma åsikt om vad lösningen på problemet är. Hur ska jag som anställd förhålla mig till att min chef inte tar det beslut som jag uppfattar som ”rätt” beslut, utan att kritisera henne som ledare?

Berättelsen utgår från en barngrupp och två pedagoger som gör en utflykt till en närliggande park. Vid avfärd och vid hemgång uppmärksammar jag flera säkerhetsbrister i en kollegas handlingar. När detta vid ett senare tillfälle påpekas för ledningen så tas det inte på det sätt som jag hade förväntat mig. Detta skapar massor av tvivel hos mig. Jag tvivlar på mig själv och mitt sätt att ifrågasätta. Jag tvivlar på min kollega och hennes sätt att ansvara för barngruppen. Samt att jag tvivlar på min chefs förmåga att leda arbetslaget.

Med utgångspunkt i min berättelse har jag undersökt hur olika ledarskap kan se ut hos en förskollärare och hos en förskolechef, samt kritiskt reflektera över min egen roll och mina erfarenheter.

**Nyckelord: Barnsäkerhet, Risker, Tyst kunskap, Arbetsroller, Ledarskap, Förskola, Läroplan, Förhållningssätt**

## Innehållsförteckning

<b>ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>TITLE: WHEN YOUR BEST ISN'T GOOD ENOUGH</b>	<b>2</b>
<b>- AN ESSAY ABOUT BEING BETWEEN COLLEAGUES AND MANAGEMENT IN PRE-SCHOOL.</b>	<b>2</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>TITEL: NÄR SITT BÄSTA INTE ÄR BRA NOG</b>	<b>3</b>
<b>- EN ESSÄ OM ATT STÅ MELLAN KOLLEGOR OCH CHEF PÅ FÖRSKOLAN</b>	<b>3</b>
<b>INLEDNING</b>	<b>5</b>
<b>MIN BERÄTTELSE</b>	<b>6</b>
<b>SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING</b>	<b>11</b>
<b>METOD</b>	<b>12</b>
<b>ETISKA ÖVERVÄGANDEN</b>	<b>14</b>
<b>MIN SYN PÅ SARA</b>	<b>15</b>
<b>HUR SER VÅRA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMARBETE UT?</b>	<b>15</b>
<b>FÖRSKOLLÄRARENS ANSVAR</b>	<b>18</b>
<b>ATT GÖRA SITT BÄSTA</b>	<b>21</b>
<b>LEDARSKAP</b>	<b>22</b>
<b>ATT VARA EN LEDARE I FÖRSKOLAN</b>	<b>22</b>
<b>SVÅRIGHETER MED LEDARROLLEN</b>	<b>25</b>
<b>DISKRIMINERING</b>	<b>26</b>
<b>KUNSKAP GENOM ERFARENHET - DEN TYSTA KUNSKAPEN</b>	<b>27</b>
<b>DEN TYSTA KUNSKAPEN</b>	<b>27</b>
<b>VEM ÄR MAN PÅ ARBETSPLATSEN?</b>	<b>29</b>
<b>SLUTORD</b>	<b>30</b>
<b>LITTERATURLISTA</b>	<b>33</b>

## Inledning

De ämnen som jag tar upp i min essä handlar om främst om förskollärarens ansvar för barnens säkerhet. Jag beskriver också hur ledarskapet hos en förskolechef kan se ut, utifrån min berättelse och svårigheterna som finns med den rollen. Jag diskuterar även den praktiska, tysta kunskapen i vårt yrke och hur läroplanen blir problematisk då den är tolkningsbar.

I den första delen gör jag min beskrivning av berättelsen och belyser de brister jag själv upplevt under mina år som verksam i förskolan. Jag vill ge läsaren en bild som är lätt att uppfatta och som är igenkännande, vilket jag tror många som arbetar i förskolan kommer att göra. Därefter kommer jag att förklara mitt syfte med att skriva essän och presentera mina frågeställningar, som jag valt att utgå ifrån. Sedan kommer mitt metodkapitel, där jag beskriver varför jag valde att skriva en essä.

Den andra delen har Sara som utgångspunkt, där jag undersöker vem hon är, förskollärarens ansvar och vad det egentligen handlar om när man gör sitt bästa i en situation. Jag diskuterar även vad som skulle kunna hända om liknande brister skulle observeras i andra yrken, för att få en tydligare bild på hur komplex förskolan egentligen är.

Den fjärde delen handlar om ledarskap i förskolan. Vad litteraturen säger att en bra ledare ska göra och vilka svårigheter som kan uppstå i arbetet med andra människor. Jag redogör vilka faktorer som kan påverka hur en förskolechef beslutar, som har ett stort ansvar utåt.

I den sista delen av essän kommer jag att diskutera den tysta kunskapen, som finns i vår yrkesvärld. Vad det är för något och vad det innebär att ha tyst kunskap? Detta diskuteras i samband med varför jag ifrågasätter min egen rätt att upptäcka brister. Jag kommer också att se över den faktorn att vi ska släppa våra personliga jag, när vi ska vara på arbetsplatsen och blir vårt professionella jag. Jag avslutar med mina slutord, där jag reflekterar över vad jag kommit fram till med min essä. Har den väckt nya känslor eller har jag upptäckt nya tankegångar under tidens gång?

## Min berättelse

– Fattar du inte att vi ser henne som en risk? Det sker samma saker dagligen oavsett vart vi är. De är inte säkert för barnen. Vi har gjort det vi kan göra. Vad kommer du göra åt saken? Min chef Cecilia tittar på mig som att jag borde skämmas, att jag inte alls är en bra kollega som häver ur mig sådana saker.

Jag har fått nog! Förbannad över att saker inte förändras när man säger ifrån. Varför kan inte min chef ta det jag säger på allvar? Dagligen måste vi planera kring Sara<sup>1</sup> när vi ska göra någonting i verksamheten. Hon blir som ett extra barn i gruppen. Det är en säkerhetsfråga när man inte kan lita på hennes förmåga att ta ansvar.

Sara är förskollärare med utbildning och ursprung från Östeuropa och har få år kvar till pensionen. Hon har bott länge i Sverige, men trots detta finns en del svårigheter med hennes språkförståelse. Både personal, barn och föräldrar kan ha svårt att kommunicera med henne. Om barnen känner att de behöver prata med en vuxen, kommer de ofta till mig eller Lisa. Sara är ändå omtyckt av barnen. Hon är en trygg famn för den som behöver. Hon startar gärna aktiviteter där barnen fritt får skapa, leka och samtala. Men under det flertalet år hon har arbetat på förskolan så slutar det likadant. Vid en aktivitets slut eller förändring så tycks alla säkerhetsrutiner förvinna. Hon glömmer saker vilket barnen påverkas av och blir stressad när vi påpekar det för henne.

Vi sitter på Cecilias kontor, det är fullt med papper över skrivbordet och hon sitter bakåtlutad i hennes stol. Linjerna i hennes panna blir alltmer tydliga när jag nu kräver en förändring.

– Nu är de så att Sara har arbetat hos oss i så många år, hon gör sitt bästa. Det här är någonting som är mellan mig och Sara. Vi har talat om vad det innebär för henne att fullfölja sitt uppdrag. Hon vet att hon gör så gott hon kan och det accepterar jag. De är inget som ni ska springa och skvallra om på huset. Det viktigaste är att ni gör det ni ska!

Cecilia tittar på mig med besviken min. Cecilia har tagit sitt beslut och inget jag säger kan ändra på det. Jag känner mig irriterad, men maktlös. Hennes ord väger tyngre än mina, hon är trots allt förskolechef. Tror verkligen Cecilia att vi i arbetslaget tycker det är roligt att behöva diskutera detta? Att situationer där Sara är med, så upplevs hon som en risk eftersom hon inte tar ansvar för barnens säkerhet. Vi vill inte att någon ska fara illa av att vi brister i vårt arbete.

---

<sup>1</sup> Samtliga namn är fingerade

Jag, som är blivande förskollärare, har höga krav på mig att förmedla ny kunskap från skolan till dem som jag arbetar med. Jag har krav på mig att göra samma arbete som Sara är anställd för, men ändå tycks det vara så att man har mer förstående för att Sara har brister i sitt arbete. Innebär det att mina kunskaper inte är tillräckliga, utan erfarenheterna i form av de år man arbetat är en viktigare faktor att ta hänsyn till?

Jag kommer ihåg den där dagen då vi skulle på utflykt till en närliggande park. Det är en tisdag och solen stiger allt jämnt upp på himlen. Sommaren är i luften, men då och då känner jag vinden blåsa lite kyligt. Lisa är sjuk idag, så det är bara Sara och jag på avdelningen. Barnen är glada och verkar se fram emot vår utflykt som vi planerat dagarna innan. Så även fast Lisa inte är med så bestämde vi oss för att gå med barngruppen från gården. Barnen springer runt varandra, kring benen på oss vuxna. Sara tycks springa runt mer än barnen, fram och tillbaka för att hjälpa och underlätta den lilla påklädning som behövs för vår 3-5 åringssgrupp. Själv står jag vid tvättrummet för att underlätta för de barn som väntar i kö till toaletten. Härifrån hör jag hur Saras röst blir allt starkare, men att ingen av barnen tycks lyssna på vad hon har att säga. Barnen verkar ignorera henne och Mattias småler när hon försöker mota på honom en kofta.

– Den kan vara bra att ha när vi går iväg, det kan vara kallt i parken! säger Sara. Mattias lyssnar inte färdigt på henne, utan är redan på jakt efter att ta ifrån Filip hans keps. Filip skriker av förtjusning när han blir jagad runt i hallen. Sara sätter sig ner och hon verkar försöka hitta energi för att ta itu med situationen. Hon hjälper några barn att knäppa koftor och knyta skosnören under tiden. Bredvid henne på bänken sitter fem barn som väntar på att få gå ut på gården.

Jag ser mig omkring och söker genom rummet efter ryggsäckarna som ska vara packade med frukt och vatten. Akutlistorna med kontaktinformation ska också med. Vart är dem? Sara borde ha fixat packningen under morgonen, eftersom hon igår sa att hon skulle ordna det. Ska jag säga något till henne? Min erfarenhet av Sara är att hon ofta tar på sig saker hon inte klarar av eller kommer ihåg. Ska jag påpeka detta eller låta det gå för den här gången? Förstod hon vad hon tog sig an under samtalet igår då vi planerade utflykten? Vi har pratat så mycket med henne om ansvar sista tiden ändå. Hon kanske skulle uppleva det som att hon inte räcker till eller att vi tjuvar på henne. Jag låter det gå, kanske tackar hon mig om jag ordnar med ryggsäckarna istället för att gnälla på henne? Men irritationen inom mig kommer krypandes,

eftersom jag då får dubbelt arbete direkt på morgonen. Det är trots allt för barnens skulle vi gör detta.

– Sara du kanske kan ta ut de barn som är klara, så kommer jag efter med resten av gruppen som är i hallen? De blir så rastlösa av att sitta och vänta, säger jag och tycker lite synd om henne. Jag sätter mig ner på golvet och hjälper både Erik och Olle med dragkedjorna på deras tröjor. Sedan tar jag Mattias i handen.

– Kommer du ihåg sist när vi var i parken och du frös? säger jag och försöker möta hans blick. Ta med din tröja i alla fall så du har den om du börjar frysa igen. Han nickar och tar fram sin tröja från hyllan och sätter luvan på sitt huvud. Sen stoppar han ner fötterna i skorna. Sara nickar mot mig. Jag ser hur hon andas ut och tar på sig sina gympaskor för att sedan ta med sig barnen ut på gården.

Efter många om och men har jag fått ut de sista barnen på gården och jag packar snabbt ryggsäckarna innan jag tar mig ut. Sara står vid den lilla grinden med barngruppen uppställd på rad.

– Vi är redo att gå, säger hon med ett leende. Jag noterar att ingen av barnen fått på sig en gul neoväst med förskolans namn och telefonnummer som ligger i korgen i hallen. Detta påpekar jag för henne innan jag går in för att hämta dem. Väl ute igen tar jag emot Elin som kommer med sin mamma. De har försovit sig och mamman är stressad. Vi utbyter lite snabb information innan vi vinkar till Elins mamma, som småspringer mot bilen. Jag vänder mig mot Sara.

– Sara har du pärmen? Elin ska med Elina hem. Jag behöver skriva ner det medan jag kommer ihåg! ropar jag. Hon ser att jag pratar men verkar inte höra vad jag säger. Pärmen Sara?! Irritationen växer allt starkare inom mig. Hör hon inte vad jag säger eller förstår hon inte?

– Oj, oj, oj, den har jag glömt inne, svarar hon. Jag suckar och känner redan hur tålamodet börjar börja ta slut. Dagen har bara börjat. Det känns som om jag går i kvicksand, jag kommer ingenstans. Vi är fast på samma ställe utan förmåga att ta oss vidare i vårt arbetslag. Varför sa jag att vi skulle gå iväg fast det bara var jag och Sara?! Tycker Sara att det känns bra att gå iväg med mig? Jag är trots allt den som ständigt påpekar för henne att hon glömt att göra saker.

– Sara, hur många gånger har vi inte pratat om att den som går ut först tar med sig pärmen, för att kunna se hur många barn man har med sig? Det är faktiskt många andra barn ute på förskolans gård och det blir svårt att se de som kommer ut i efterhand. Sara sjunker ihop, tittar ner i backen. Hon svarar inte utan går mellan två barn som börjar kivas i ledet. Jag känner mig



elak som läxar upp henne framför barnen. Hela tiden känns det som om jag kritiserar Sara och hennes sätt att genomföra sitt arbete. Hade jag velat att någon annan skulle göra likadant mot mig? Med Elin i handen går vi in och hämtar pärmen där barnens närvaro ska fyllas i. Sen ut igen för att ställa upp oss vid grinden. Med ryggsäckarna på ryggen är vi äntligen redo för att promenera iväg.

I parken är det mycket barn, eftersom den ligger nära en lågstadieskola. Vår grupp skingras ut över det stora området. Det är varmt när man står i lä i solen, men så fort jag hamnar i skuggan känner jag de kyliga vindarna mot huden. Jag huttrar lite och ångrar att jag bara tog en kofta, inte fleecen som ligger kvar på min hylla på förskolan. Precis som jag faktiskt sagt till Mattias att göra. Sara och jag delar på oss för att få en bättre överblick av barnen då de leker i parken. Leken fortgår under hela förmiddagen utan konstigheter.

Dagen går och klockan börjar närma sig lunchtid. Det är dags att packa ihop oss för att gå tillbaka till förskolan. Tillsammans med Sara samlas barngruppen ihop. Elina kommer och tar mig i handen, drar lite i den för att få min uppmärksamhet.

– Jag behöver kissa, säger hon och tittar mot parklekens hus. Jag nickar som svar.

– Sara, samla ihop resten av gruppen under tiden vi går på toa, det går fort. Sara nickar och fortsätter med att räkna barn. Sara står med pärmen och pekar på barnen medan hon räknar ihop gruppen.

Väl tillbaka från toaletten ser jag på långt håll hur barnen placerats i ett led. När Sara ser mig och Elina komma gåendes över parken ropar hon till gruppen:

– Bra, nu är de klara! Då kan vi gå! Hon tar sedan ett barn i varsin hand och börja traska tillbaka mot förskolan. Hälften av gruppen följer med henne då hon går med raska steg upp för trappen. Jag tittar på ledet framför mig. Jag får en obehaglig känsla i magen. Känslan säger mig att barngruppen framför mig är färre än vad vi hade med oss. Jag börjar räkna och inser till slut att varken Filip eller Mattias är med i ledet. Magen knyter sig, håret reser sig på armarna. NEJ, är dem borta?! Jag vänder mig omkring i panik för att få bättre uppsyn över parkområdet. Vart är dem, har dem gått härifrån?! På håll kan jag se två barn med neovästar, som står på varsin gunga och gör hög fart. Jag andas ut. Min irritation går inte längre att hålla inne. Samtidigt känner jag hur stenen i magen avtar. Barnen var, som tur var i närheten! Jag vet av tidigare erfarenheter att man måste räkna noga, för barn är snabba och kan försvinna iväg till mer intressanta saker som i det här fallet, gungorna. Men gjorde inte Sara det? För det

sista jag såg, var hur hon stämde av listan i pärmerna med barnen runt henne. Hur kan jag hjälpa Sara att förstå att barnen är snabba och att man måste räkna flera gånger? Det handlar om ett ansvar för andra individers liv. Jag vill inte att hon ska känna sig som en dålig människa för att två barn höll på att bli kvar i parken. Hur ska jag kunna berätta för henne att jag uppmärksammat brister i hennes arbete? Ett arbete som kräver stort ansvar, då det involverar andra individer. Och på ett sätt som Sara kan uppfatta som konstruktivt? Vi har alla olika kunskaper i våra ryggsäckar, men just de erfarenheterna av säkerhet borde vara lika i alla situationer och på alla arbetsplatser. Jag vet att om jag inte följer våra säkerhetsrutiner så kan incidenter ske.

– Sara, hade du räknat in alla barn? ropar jag till henne längst fram i ledet. Först hör hon mig inte eftersom hon är så långt framför. Men till slut är det hennes handkompis som rycker i henne och säger att jag pratar med henne. Hon stannar till och vänder sig om.

– Vad sa du? säger hon och börjar gå mot mig. Tankarna snurrar runt i skallen. Hur ska jag bemöta henne på ett sätt som inte får henne att känna sig dålig? Jag är förbannad över att det blivit som det blev i situationen. Tänk om vi hade gått utan att få med alla tillbaka. Tänk om jag inte varit uppmärksam nog att se att det saknades barn.

– Hade du räknat alla barn? säger jag övertydligt och tittar på henne med en allvarlig blick. Sara ler mot mig när hon svarar, ovetandes om att hon har glömt att räkna in två lekande barn.

– Ja men det är väl klart att jag har, annars hade jag väl inte börjat gå. Jag vänder mig mot gungorna och pekar – Det där är våra barn. Sara sjunker ihop som en sten och jag ser besvikelsen i hennes ögon. Hon börjar yra en massa ord jag inte förstår i snabbt tempo. Med snabba steg beger hon sig mot gungorna. Halvvägs skriker hon på barnen, som inte kom när hon räknade in dem. Jag står kvar med Elina i handen och tänker på sist vi stängde tillsammans. Jag jobbade över eftersom vi hade brist på personal på förskolan. När barnantalet minskade och klockan började närma sig halv sex-tiden så ville Sara skicka hem mig. Hon menade att hon klarade av de två barnen som var sist kvar, på egen hand. Jag pustar ut och känner vilket bra beslut jag tog när jag valde att stanna kvar med henne. Tänk om jag hade gått, om hon missat barn som var kvar eller inte märkt om dem försvann från gården. Det hade jag aldrig kunnat leva med...

## Syfte och frågeställning

I förskolan är det vi pedagoger som har ansvaret för de barn som är hos oss på dagarna. Vi har krav på oss från ledningen och föräldrar och läroplanen att vi ska ta väl hand om barnen. Läroplanen för förskolan säger att ”Verksamheten ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn som deltar” (Skolverket 98/10, s. 5). Men inom förskolans väggar är det en stor ruljans på personal, då det är många som blir sjuka. Detta innebär att förskolans direktiv inte alltid går fram till vikarier. Ordinarie personal byter plats för att täcka upp på andra avdelningar, där personalen saknas och så vidare. Ser man till situationen jag beskrivit tidigare så uppstår en annan problematik. Nämligen med de personer som snart ska pensionera sig och som inte följer med i utvecklingen av sitt arbete. Ska man ha förståelse för att de ändå gör sitt bästa och att det duger? Kan jag sätta mig in i Saras sätt att uppfatta situationerna och vilka faktorer är det som påverkar hennes sätt att agera - eller i detta fall agera för sent?

Vi har tagit upp säkerheten tidigare med Sara. På bra sätt, på dåliga sätt och under allvarliga omständigheter, men utan resultat. Till slut fick vi nog och gick till chefen för att få en förändring, men inget förändrades. Jag känner ett ansvar över att barnen och att föräldrarna ska känna sig säkra på förskolan de lämnar sina barn hos oss. Jag upplever även att det är jag, som blivande förskollärare, som ska se till att lösa problemen i arbetsgruppen. Men vilka krav kan jag ställa på mig själv och vilka ska min chef egentligen hantera? Och hur många misstag lät jag Sara göra utan att göra något åt saken? Vi är eniga i arbetslaget att vi vill ha en fungerande verksamhet. Vad händer om föräldrarna inte längre känner en tillit till att vi kan se till deras barn? Och varför ska jag ifrågasätta min egen rätt att säga ifrån då jag upplever brister på arbetsplatsen? Har jag tillräckligt av erfarenhet i min ryggsäck för att gå in och säga ifrån till både Sara och Cecilia? Då de båda har många fler års erfarenhet av förskolläraryrket och arbetet i förskolan än mig själv.

Cecilia sitter på sitt kontor om dagarna. Hon ser inte arbetet i barngruppen, utan får bara höra våra reflektioner. Hon har allt ansvar utåt för förskolan, men gör ingen förändring. Borde hon göra det eller finns det skäl till att inget förändras? Förstår hon inte allvaret i det vi berättar eller har hon valt att blunda för det som sker? Att arbeta i förskolans miljö och i ett arbetslag innebär att vi kommer att ställas inför flera stimulerande uppgifter och krav som kräver ett gemensamt arbetssätt för att lösas (Ohlsson 2004, s. 123). I vårt arbetslag finns flera

svårigheter till detta, dels Sara som inte tar till sig det vi påpekar. Sen har vi Cecilia som inte åtgärdar det vi påpekar. Hur ska en chef agera när de anställda kommer med allvarliga samtal om säkerhet? Vad måste man säga för att det ska bli en förändring och vad ska behöva ske? Att ett barn ska skada sig, glömmas bort eller försvinna? Och hur kan man skapa förändring utan att kränka en kollega, samtidigt som man inte vill att barnen ska hamna i fara?

Jag kommer att undersöka hur man kan agera i liknande situationer, som den jag beskrev ovan. Vilka skyldigheter har jag som kollega att agera och hur ska man förhålla sig professionellt mot en kollega som inte gör tillräckligt? Jag undrar om jag hade agerat på ett annat sätt om jag hade haft mer kunskaper om vad som ska vidtas. Vilket ansvar kräver egentligen vårt arbete och hur vet våra arbetsgivare att vi tar det ansvar vi ska? Sedan kommer jag att ta reda på mer om vilka åtgärder man måste vidta som förskolechef när det uppstår brister i säkerhetsarbetet. Kan det ha funnits andra skäl till att min chef inte agerade som jag hade hoppats på? Vad säger läroplanen om detta?

Jag kommer att undersöka dessa frågeställningar i min essä:

- Hur kan jag bemöta kollegor som inte gör tillräckligt i sitt arbete med ett professionellt förhållningssätt?
- Hur ser förutsättningarna ut för Cecilias ledarskap och hur kan jag förhålla mig till hennes beslut när jag upplever det som felaktigt?
- Hur förhåller vi oss till den tysta kunskapen i arbetet med människor?
- Hur förhåller vi oss till den professionella rollen på förskolan? Går det att släppa den privata rollen och kliva in i arbetsrollen?

## **Metod**

Jag har valt att skriva mitt examensarbete i essäform, eftersom det ger mig möjlighet att utgå ifrån en eller flera situationer som jag stött på under mitt arbetsliv. Essäskrivande som metod är utvecklad på Södertörns Högskola där jag studerar till förskollärare på den erfarenhetsbaserade utbildningen med en interkulturell profil. Den andra formen att skriva är empiriskt. Jag upplevde att den formen inte passade mig och mitt skrivande, eftersom jag gärna vill kunna utgå ifrån mina egna erfarenheter och affektiva kunskaper. Situationen som

jag upplevt och beskrivit ovan, passade bäst för essäformen och detta blev en drivkraft för skrivandet.

”Vad är det som sker i alla dialoger som uppstår genom processen - den mellan skribenten och stoftet, den mellan skribenten och de egna erfarenheterna och insikter, den mellan stoff och erfarenhet, den mellan tanke och skrift, den mellan skribenten och språket, den mellan skribenten och samhället, den mellan skribenten och läsaren, den mellan läsare och text?” (Bech-Karlsen 1999 s. 101)

Citatet ovan beskriver tydligt hur man under skrivandet ständigt pendlar mellan de egna erfarenheterna och sina egna tankar. Man för en monolog med sig själv, för att se nya perspektiv och händelser som kan skapa förändring i ens uppfattning av genomlevda situationer. Att det finns olika perspektiv att utgå ifrån visar också vilken mångsidighet skrivandet har. Det enda som kan begränsa mig är hur jag väljer att föra dialogen. Väljer jag att vara ensidig i mina undersökningar så kommer jag också få en ensidig bild i mitt skrivande. Jag upplever att jag behöver vara öppen för att kritiskt granska mig själv och situationen i mitt arbete. Berättelsen blir därför en stor del i mitt skrivande, för det är där jag kan välja och värdera de olika perspektiven.

Essäskrivandet ger mig möjlighet att utgå ifrån mig själv och mina egna upplevelser utifrån en självupplevd situation. Genom skrivandet får jag möjlighet att följa upptäckandets väg där jag kan skapa mina egna teorier utifrån min upplevda situation (Kullberg 2004, s. 53). Detta ger mig tillfälle att göra nya upptäckter som kan föra mig vidare i mitt essäskrivande. Birgitta Kullberg (2004) skriver att då man följer upptäckandets väg, gör man en kvalitativ forskning. Detta innebär att man inte ställer hypoteser på vad som kommer hända utan man utgår ifrån den kvalitativa processen genom bilder och ord (s. 54). På så vis kan jag upptäcka saker under tiden jag skriver, som kan ge mig idéer att undersöka nya perspektiv och tillföra nytt stoff. Eftersom jag har varit en del av denna händelse är det lättare för mig att få en ny bild av hur mitt förhållningssätt och agerande kan påverka mig och mina kollegors handlande. På så vis får jag en unik tolkning till varför saker kan ha skett som det gjorde. Detta kräver också att jag är kritisk mot mitt förhållningssätt och agerande i förhållande till andra individer på förskolan. Maria Hammarén skriver i sin bok *Skriva - en metod för reflektion* att ”Människors förmåga att skapa mening är avgörande för det vi kallar identitet och lägger grunden för våra värderingar - som sedan tar gestalt i handling” (Hammarén 1995, s. 9). Jag upplever att jag

skapar mening då jag får möjlighet att reflektera och undersöka något som jag fått uppleva. Detta går även att koppla ihop med mitt arbete i förskolan där vi genom reflektion tillsammans med barnen kan skapa nya samtalsämnen och erfarenheter. Lotte Alsterdal (2014) skriver i *Konst och vetenskap* om att ”Praktisk kunskap i arbetslivet ingår i och lärs i en yrkestradition. Barnskötare och förskollärare skolas, liksom andra kunniga yrkesmänniskor, genom att se hur andra på arbetsplatsen gör och lära av sina erfarenheter” (s. 9). Våra erfarenheter som vi bär med oss påverkar vårt val av handlande (Hammarén 1999, s. 17). Vilket tydliggör att processen är mitt lärande, som bildar en ny kunskap och som kommer att följa mig i min ryggsäck från arbetslivet.

Under arbetets gång drar jag paralleller mellan förskolans värld och äldreomsorgen för att få en bredd i perspektiven. Båda yrkena handlar om omsorg av andra människor och den anställdas erfarenheter och förmågor är i dessa yrken betydelsefulla. Jonna Hjertström Lappalainen och Eva Schwarz (2011, s. 98) skriver att ”En människa som har erfarenhet inom sitt yrke har en mängd förmågor som han eller hon inte har reflekterat över”. Jag uppfattar detta som att man genom reflektion kring hur man har handlat utifrån olika perspektiv, kan skapa möjligheter att ta lärdom av de nya man upptäcker i den genomlevda erfarenheten. På så vis tycks de olika perspektiven berika oss. Jo Bech-Karlsen (1999) skriver att reflektion uppstår genom att vi arbetar med att bearbeta våra erfarenheter (s. 13). Vi kan upptäcka nya kunskaper kring hur vi handlat och möjligtvis hur vi hade kunnat handla. Detta innebär att reflektionen av våra erfarenheter bildar nya vägar att gå i framtida situationer.

### Etiska överväganden

Under mitt skrivande kommer jag att utgå ifrån verkliga händelser från mitt arbetsliv med människor som jag tycker om och som står mig nära. Jag har därför satt mig in i de rekommendationer som Vetenskapsrådet har tagit fram (Vetenskapsrådet 2002) och detta tar jag hänsyn till genom att jag är mån om de deltagande personernas sekretess. Detta genom att fingera personernas namn och deras personligheter men även genom att göra förändringar av den miljö som jag beskriver.

## Min syn på Sara

Under Saras perspektiv kommer jag att dela upp de funderingar som jag för i mitt dilemma gällande Sara. Jag kommer att gå in på hur hennes arbete uppfattas av mig som blivande förskollärare samt hur det skulle se ut i en annan yrkesgrupp än skola och förskola om någonting liknande uppstod. Vad står Sara egentligen någonstans i sitt arbete?

Hur ser våra förutsättningar för samarbete ut?

Vad är det egentligen som jag uppmärksammar under parkbesöket med Sara? Är det bristerna jag ser i Saras arbete, mina skyldigheter att berätta om incidenten för chefen eller att barnen ska vara säkra på förskolan? Sara och jag går själva med en stor grupp barn till parken, vilket kan tyckas vara dumt eftersom det bästa egentligen hade varit att stanna på förskolans gård. Men egentligen är det en del av vardagen inom omsorgsarbetet, eftersom personal försvinner på grund av sjukdomar och att barngrupperna är stora. Carolina Lindström skriver i sitt kapitel, i boken *Omtankar* (2011) att man inom vården får allt mindre tid med den man vårdar vilket innebär att man blir mindre uppmärksam under den lilla tiden man har. Detta leder till att misstagen upptäcks försent, eftersom man inte ser det under den stunden man har med den man omvårdar (s. 39). Detta påminner mig om hur dagarna på förskolan kan se ut då man ofta är kort om personal men ändå måste få verksamheten att fortgå. Kan det vara så att ansvaret blir för stort för mig och Sara så att misstagen sker eftersom vi inte hinner med? Försöker Sara se över en mindre grupp barn för att garantera att dem kommer med tillbaka? Även om det är Sara som glömmet att räkna in två barn så har jag varit med och tagit beslutet om att gå ifrån förskolan. Hos mig är detta något som är i fokus just nu eftersom vi ständigt talar om hur viktigt det är med barnsäkerhet i förskolevärlden.

En fundering som kommer upp är hur det skulle sett ut om Sara arbetade i en annan yrkesgrupp. Tänk om Sara istället hade varit anställd inom äldreomsorgen? Skulle detta ha hanterats på samma sätt vid en liknande situation? Jag ska här göra en analogi mellan situationen där Sara faktiskt glömmet barn i parken med en anställd inom äldreomsorgen, som glömmet bort en patient. Vilka likheter och skillnader finns det i arbetet med vuxna, gamla människor och små barn? Jag tänker mig en anställd vid ett demensboende, där människorna är beroende av att andra människor tar hand om dem. Precis som barn i förskolan. Skulle en

människa glömmas bort, till exempel genom att den inte får mat, duscha, vändas, sällskap och så vidare, så innebär detta att det brister i arbetet. Vanvård. Anställda gör då inte sitt jobb utan de missköter sina arbetsuppgifter. Att glömma en människa på sitt rum under en lång period innebär vanvård och kan leda till att en människa mister sitt liv. Detta skulle leda till att personal skulle stängas av eller varnas och man gör en Lex Sarah anmälan - man som anställd anmäler missförhållanden och risker i verksamheten (Socialstyrelsen). För förskolan finns inte en likande skyldighet hos oss pedagoger. Vi ska ha tillsyn över barnen men det står inget tydligt i läroplanen hur detta ska gå tillväga. Som anställd har du anmälningsplikt då pedagoger befarar att ett barn far illa i hemmet (Bengtsson & Svensson 2009, s. 89) men inget direktiv finns om man befarar att barn skulle kunna fara illa i förskolan på grund av bristfällig personal. Även om en chef på förskolan ska vara den som man vänder sig till så finns inget tydligt direktiv likt de som finns inom äldreomsorgen. Är det därför som det inte blir några åtgärder kring Sara och hennes sätt att göra sitt arbete? Saknar Cecilia de direktiven som gör att man kan eliminera ett problem? Är det meningen att Socialstyrelsen ska behöva skapa en lex-anmälan inom förskolan för att direktiv ska finnas eller ska ett barn tvingas fara illa först?

Det ovanstående gör mig kritisk till hur vi ser över säkerheten, i form av personal på förskolan. Det enda som ska kontrolleras innan vi får praktisera eller ska anställas är att förskolechefen ska ha ett utdrag ur belastningsregistret som kan intyga att vi får arbeta inom förskolan (Bengtsson & Svensson 2009, s. 39). För detta tycks vara det enda som kontrollerar ifall du är passande för att arbeta i förskolan. Men den pedagogiska miljön ska ständigt kontrolleras genom att vattentemperaturer ska mätas, skyddsronder ska göras så att man har kontroll över att hyllor är fästa vid väggarna, att det finns klämskydd vid alla dörrar för att barnen inte ska kunna komma till skada och dylikt.

En annan tanke som figurerar hos mig är om det finns en möjlighet att Sara känner sig hotad av att jag som yngre går in och tar över hennes arbete? Hon blir trots allt tillrättvisad av en betydligt yngre kollega. Ser man till anställda i förskolan i Saras ålder så finns det många inom yrket som inte längre ses som kompetensutvecklade medarbetare utan att de snarare kan ses som bärare av erfarenheter från det långa arbetslivet. Här syftar jag så klart inte på alla som människor som är äldre utan snarare till de medarbetare som valt att inte förändra sina arbetssätt utan lever kvar i "det gamla". Till exempel genom att arbeta efter tanken att "detta har alltid fungerat och så kommer jag fortsätta att göra". Detta trots att förskolan idag ska vara föränderlig och att vi ska ständigt ska utveckla våra arbetssätt. Många av dessa



människor kan då ses som mindre attraktiva på arbetsmarknaden då de ”nya” kunskaperna inte finns inhämtade från högskolorna. Min syn på detta är inte att jag är bättre på mitt arbete än vad Sara är. Bara för att jag är blivande förskollärare och kommer med nya tankar och sätt att arbeta på behöver jag Sara och hennes kunnande för att kunna implementera ”det nya” jag lärt mig då detta är en del av mitt arbete. Vi behöver de människor som har flera års erfarenhet och arbetskunskaper för att kunna förenas på arbetsplatsen. Vi ska komplettera varandra, inte utmana varandra. Barbro Lennéer Axelsson och Ingela Thylefors (2005) som båda är psykologer vid Göteborgs Universitet skriver i boken *Arbetsgruppens psykologi* om att bli äldre i en arbetsgrupp, så kallad 50+. De påpekar att dessa människor ofta behandlas orättvist i både kompetensfrågor och lönefrågor och att de har svårare att anpassa sig till det ”nya” stoffet. Man tar inte längre tillvara på att äldre människor kan sitt arbete då de inte ses som examinerade med nya rön i form av kunskap (s. 129). Kan vi inte integrera Sara i arbetet genom att fortbilda henne istället för att arbeta de sista åren som ”utbytbar”? Det upplevs snarare som Sara förpassas av oss kollegor som barnpassare då hon inte ses som en kompetent kollega att se upp till. Jag kan bara se till mig själv. Och för mig skulle känslan av att vara utbytbar, ständigt påminna mig genom ett orosmoln som hänger över axeln. Men för mig som är yngre finns även vetskapen av att jag kommer arbeta inom yrket 25 år till och kan kompetensutveckla mig för att konkurrera, den känslan har tyvärr inte Sara som säkert övergått till att vänta ut tiden. Detta innebär att jag har all tid i världen att motbevisa dem som vill byta ut mig, dessa förutsättningar finns inte hos Sara.

Lotte Alsterdal, lektor på Södertörns högskola skriver i boken *Omtankar* (2011) att det kan vara svårt att kliva fram och visa sina kunskaper och brister när man inte får ett utrymme (s. 115). Hennes exempel utgår från sjukvårdsutbildningen och hur man hela tiden analyserar och ifrågasätter de situationerna man hamnat i under tiden man arbetat. Ser man till den situation Sara går igenom, så kommer faktiskt jag in och tar över hennes utrymme, hennes ansvar och hennes tjänst. Jag är den nya, blivande förskolläraren som blir anställd för att en dag ta över för henne. Jag kommer in med nya direktiv och med ett nytt synsätt på hur situationer hanteras. Är det övergången som påverkar hur hon ser på sitt ansvar? Hon har trots allt samma utbildning som jag, men den kanske inte är aktuell idag. Jag upplever själv att mitt sätt att se ner på hennes kunskaper och ansvarstagande inte alls kan uppfattas som en positiv inverkan på hennes självkänsla eller självförtroende. Om hon även uppfattas som oviktig av chef och ledning lyfter detta inte hennes arbete utan snarare kan leda till att hon känner sig överflödigt nu när hon har vetskap om att hon ska bli utbytt?

Mellan mig och Sara kan man ur mitt perspektiv uppfatta en dialog som är tydlig. Men den är trots allt endast min syn på en min upplevda situation. Vi kan tyvärr aldrig få reda på hur Sara uppfattade de instruktioner som jag gav, samt de tillrättavisningar hon fick höra när jag uppmärksammat bristerna. En stor del av vårt arbete i arbetslagen hänger på att vi för en dialog med varandra, som båda förstår. Detta gäller även mellan oss och barnen, oss och föräldrarna samt mellan oss och chefen.

För att främja arbetsglädje, delaktighet, inflytande och medarbetarskap är det nödvändigt att man har tillgång till information och har en väl utvecklad dialog mellan människor. En god kommunikation är även en förutsättning för att göra feedback och konstruktiv kritik till ett givande inslag i arbetssituationen. (Angelöw 2006, s. 68)

För att jag och Sara ska ha ett fungerande arbetssätt i vår verksamhet kräver det att vi kommunicerar på en nivå som passar oss båda. Vi måste föra en tydlig dialog som är öppen för kritik. Att jag ifrågasätter hennes sätt att tänka är en sak men jag måste vara professionell i mitt bemötande av hennes arbetsbrister. För att hon ska se det som något konstruktivt måste jag vara tydlig och ge henne positiv vibbar. Genom att kritisera hennes som pedagog blir hon inte öppen för mina förslag utan känner sig påhoppad och kränkt.

## Förskollärarens ansvar

Varför behöver inte Sara ta sitt ansvar som förskollärare? Vad är förskollärarens ansvar enligt läroplanen? Ständigt hör man hur det är brist på förskollärare i landet och hur viktig yrkesgruppen är för förskolans lärande och utveckling. Som pedagog ska vi vara professionella i arbetet tillsammans med arbetslaget och skapa en verksamhet som är trygg för barnen.

Pedagogen är viktig som förebild och hennes sätt att samspela och vara tillsammans med barn påverkar deras lärande. Pedagogen måste ta fullt ansvar för sina relationer och sitt beteende, och det är kanske den allra viktigaste aspekten av hennes ledarskap. (Öhman 2008, s. 144)

I verksamheten ska förskollärarna vara både barnledare och ledare för arbetslaget. Vi ska agera som förebilder och tygla allt ansvar, se till att målen nås tillsammans. Det handlar om att följa de etiska koderna som arbetet medför, då synen på barnen och deras kapaciteter ska vara positiv. Vilket blir vår skyldighet den dagen vi skriver under vårt anställningsavtal (Bengtsson & Svensson 2009, s. 21). Men vad händer när vi inte kan skapa en trygghet i form av säkerhet? Som faktiskt är en del av vårt uppdrag som förskollärare.

I Läroplanen för förskolan (Skolverket 98/10) läser jag att ” Omsorg om det enskilda barnets välbefinnande, trygghet, utveckling och lärande ska prägla arbetet i förskolan.” (s. 6) och att ”Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda en trygg omsorg” (s. 6). Som förskollärare står det att man har ansvar för att barnen känner sig trygga i gruppen (Skolverket 98/10, s. 11). Min tolkning av det här är att tryggheten handlar om det känslomässiga, att barnen ska känna sig välkomna och trivas, bli inbjudna till lek och lärande. Vara inkluderade och inte exkluderade i aktiviteter. Inte det faktum att barnen inte ska kunna känna sig otrygga eftersom de kan försvinna från förskolans grupp. I och med att läroplanen är ett verktyg vi ska arbeta efter genom att tolka den efter bästa förmåga, så kan detta uppstå en problematik i arbetslaget. För vad händer när arbetsgruppen inte har samma syn på ordet trygghet? Ser man till förskolans läroplan så är det flera begrepp som jag uppfattar som svårigheter, då man som personal tänker på olika sätt. Jag tänker på hur Läroplanen för förskolan (Skolverket 98/10) säger att ”Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet” (s. 6) eller hur man i ” Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller” (s. 6). Ser man till det första citatet så ligger individen i fokus. Enligt mig en väl formulerad mening i förskolans läroplan. Problemet uppstår när man har 20 stycken barn i en grupp, där viljorna spretar åt olika håll likt grenarna på ett träd. Vad är det som uppstår då? Enligt mina erfarenheter är det främst de barn som vill ta plats i gruppen, som kan föra sin talan vilket man sedan planerar aktiviteter utifrån. Detta blir sedan en norm i barngruppen, om du gör dig hörd får du vara med och bestämma. Ofta hamnar de tysta barnen, som inte vill ta en stor plats, i skymundan. De tysta barnen glider med i aktiviteterna utan någon möjlighet att kunna påverka. Även om jag väljer att framhäva barnets tankar så kan krockar uppstå då man väljer att frångå de tidigare rutinerna. Hur ska vi kunna lösa detta läroplanen? För att få ett facit på detta verkar det krävas att jag som pedagog ska lista ut på egen hand. Även de traditionella könsrollerna ska vi som pedagoger kunna lösa på egen hand. Vad gör vi om vi själva är uppvuxna i dessa traditionella mönster och roller? Hur ska vi kunna bryta dem utan ett

verktyg som beskriver HUR det ska gå tillväga? Då vi pedagoger har olika erfarenheter med oss i bagaget så kommer våra olika tankar och åsikter om hur detta ska motverkas behöva diskuteras. Genom att föra dialoger i arbetslagen kan vi komma fram till arbetssätt som följer läroplanens mål. Men svårigheterna uppstår då vi är i en bransch där personal saknas och ersätts om vartannat. Under en termin kan sjukskrivningar och andra skäl till att inte vara på arbetsplatsen problematisera de diskussioner som borde ske systematiskt.

När jag reflekterar kring läroplanen så undrar jag hur Sara och jag tänker. Kan det vara så att när jag och Sara samlar barnen för att gå till parken så är Sara fokuserad på att barnens ska må bra, utvecklas och stimuleras av besöket? Det vill säga att hon fokuserar på den känslomässiga tryggheten. Samtidigt som jag är inriktad på att barnens ska ha på sig de gula neovästarna, vara inräknade och att alla eventuella akutsaker är nedpackade. Som om jag vill vara förberedd ifall någonting ska hända och vi snabbt kan ställa det till rätta. Jag upplever att vi båda gör vad läroplanen säger men att vi har olika syn på hur vi ska gå tillväga. Detta åskådliggör även hur angeläget det är att man diskuterar olika begrepp i arbetslaget för att få en gemensam bild av vad arbetet i förskolan faktiskt handlar om.

Jon Ohlsson som arbetar som docent och universitetslektor vid den Pedagogiska institutionen på Stockholms universitet benämner begreppet professionalism i sin bok *Arbetslag och lärande* (2004). Där skriver han att en lärares professionalism handlar om hur de ser på sitt uppdrag och hur de agerar i sitt arbete. Han menar att en lärares kunskaper kommer till användning i arbetet genom att man får erfarenheter med tiden, vilket sedan genomsyrar arbetet (s. 23). Ser man till begreppet så upplever jag att Sara och jag har olika erfarenheter eftersom vi har olika lång erfarenhet som anställda inom förskolan. Ann Åberg & Hillevi Lenz Taguchi (2005, s. 131) skriver att vi kan ta tillvara på varandras resurser i arbetslaget precis som barnen gör med varandra. Vi har olika kunskaper och olika syn på vad vårt uppdrag handlar om. Men istället för att problem ska behöva uppstå mellan oss borde vi kunna ta tillvara på varandras kompetenser.

För om vi ska kunna ta vara på och använda oss av våra olikheter som en tillgång är det oerhört viktigt att vi är överens om hur vi förhåller oss till barnen, att vi delar en gemensam syn på vilka värden som ska genomsyra det pedagogiska arbetet. (Åberg & Lenz Taguchi 2005, s. 131)

Att ta tillvara på varandras kompetenser är ett sätt för mig, Sara och resten av arbetslaget att tillsammans kunna enas och hitta en röd tråd i vår syn på barnsäkerhet, trygghet, läroplanen och ledarskapet. Detta kräver diskussioner om pedagogens uppdrag i förskolan.

### Att göra sitt bästa

Något som jag fastnar för är Cecilias ord om Sara; att hon gör sitt bästa. *Sitt bästa*. Vad innebär det att göra sitt bästa? Och vad händer om det bästa inte är bra nog? I förskolan arbetar vi med barn, små individer som kräver ett stort ansvar. Att då inte kunna göra det som är bra nog i den situation man är i, innebär att barnen kan utsättas för en risk. I läroplanen för förskolan (Skolverket 98/10) läser jag att "Förskolan ska erbjuda barnen en trygg miljö som samtidigt utmanar och lockar till lek och aktivitet" (s. 7). Innebär detta att vi som arbetar inom förskolan inte gör det arbete vi är anställda för om barnen inte är säkra? Och innebär det att det är okej att vara så slarvig, som jag uppfattar situationen? Henrik Bohlin skriver i sitt kapitel i boken *Vad är praktisk kunskap* (2009) ett stycke där han ifrågasätter vad kan, i kunskap, egentligen innebär. Han ifrågasätter om vi verkligen kan något om man bara har den teoretiska vetenskapen om hur det ska genomföras men saknar kunskapen att genomföra det i praktiken och vice versa (s. 82). Min upplevelse av detta är densamma. Kan Sara sitt jobb bara för att hon vet att man ska räkna in barnen, då hon inte klarar av att räkna in gruppen? Hon vet att inräkningen är en viktig del i säkerheten på förskolan, men hon brister trots detta då två barn inte räknas med. Detta visar tydligt hur Sara besitter den teoretiska kunskapen av säkerhetstänkandet, som vi har på förskolan. Men det visar också hur hon inte kan genomföra det i praktiken.

Jag funderar över våra två roller på förskolan. Hon som förskollärare och jag som blivande förskollärare. Vi är anställda efter samma premisser och ska göra samma jobb. Trots det överhängande ansvar som en förskollärare har, så ska hon och jag och alla andra anställda på förskolan, arbeta efter samma säkerhetsaspekter då vi går från förskolans gård. Vi har samma säkerhetsrutiner och riktlinjer att följa eftersom det är något som förskolan har tagit fram. Akutlistor, första hjälpen - necessären, neonvästarna, att gå på led, en pedagog först och en sist osv. För mig är det tydliga riktlinjer vi har men som kanske inte finns nedskrivna i en pärm som det borde vara. Men alla medarbetare har samma ansvar att detta ska skötas på rätt sätt - inte efter sin bästa förmåga.

## Ledarskap

För att på bästa sätt kunna få reda på hur en ledare ska lösa situationer som är riskfyllda för andra, har jag valt att börja med att definiera de egenskaper som gör en bra ledare i förskolan. Jag kommer sedan att se över de aspekter som kan påverka en chefs tankegångar och beslut, bland annat ledarstilar. Jag kommer även att reflektera över svårigheterna med ledarrollen och den makt som en chef har.

### Att vara en ledare i förskolan

För att få en klarare bild av Cecilias ledarskap och hur jag ska kunna förhålla mig till hennes beslut så måste jag undersöka vad en bra ledare är och gör. Jag behöver få fram vilken ledartyp som Cecilia är och hur detta kan påverka mina svårigheter till att förhålla mig till hennes beslut.

Chefskap vilar på en formell maktbas som innebär att chefen har en hierarkisk position som vanligtvis innebär ett arbetsgivaransvar. Chefens position ger mandat att på formell grund styra och värdera medarbetarnas och organisationens arbete. Ledarens maktbas vilar däremot på att de ledda har förtroende för ledaren.

*Gunnar Bergs förord för boken "Ledarskap i förskolan" av Ewa Ivarson Alm (2013)*

Som ledare på en förskola krävs det flera kunskaper som gör att organisationen når sina planerade verksamhetsmål. För att målen ska kunna nås behöver ledaren kunna delegera ansvar till sina medarbetare. De behöver även kunna medla vid konflikter och vid situationer där det som planerats inte gått till på rätt sätt. Vi som blir ledda måste ha en förebild att se upp till och som motiverar vårt uppdrag. En förebild som leder med ett positivt stöd och som vi kan identifiera oss med (Lahdenperä 2008, s. 35). Som blivande förskollärare ser jag chefen som en person att kunna lära av och få förtroende av. En chef som inte har förtroende för vad medarbetarna säger, skapar tvivel i arbetsgruppen. Genom tvivel skapas även motivationsbrist vilket leder till att man känner sig otrygg på arbetsplatsen och det blir svårt att koncentrera sig på det man ska göra. Detta kallas för ett pedagogiskt problem (Ohlson 2007, s. 104). Då detta bildas inom arbetslagen på förskolan upplever jag att mentaliteten hos oss anställda försvinner. Vi slutar att stötta de beslut som tas och "alla är inte längre med på tåget". Precis

som det beskrivits ovan ser jag hur ens ledarskap har brustit när man inte har förtroende för sina anställda.

Som ledare på en arbetsplats får man både befogenheter att besluta och förändrar, samt skyldigheter att arbeta efter. Det kan vara frestande för många att utnyttja befogenheterna mer än att ta ansvar för sina skyldigheter. Om man som ledare väljer att styra och besluta över andras huvuden så ses maktmissbruk (Ohlson 2007, s. 149). Detta tycks visa att det är en fin linje mellan att kunna värdera makten på bästa sätt. Är det en maktkamp som uppstår mellan mig och Cecilia när våra åsikter ställs mot varandra? Jag påpekar vad jag upptäckt och Cecilia markerar tydligt att detta inte är något jag har med att göra. Här ställs vi mot varandra - min chefs kunskaper mot mina egna. Hur kommer det sig att jag har svårigheter med att förhålla mig till det hon säger?

I litteraturen jag sökt i, finner jag att det finns olika typer av ledare för arbetsgrupper. För att få en tydligare bild av vad Cecilia är för ledare, så kommer jag att redogöra olika sätt som man kan leda på och sedan koppla ihop detta med Cecilia som ledare på förskola. Den mest effektiva ledarstilen jag har hittat är *den demokratiska ledaren*<sup>2</sup>. Men eftersom jag inte ska ta reda på hur Cecilia ska vara som den bästa ledaren, utan undersöka faktorer som kan förklara hennes sätt att bemöta mig och ta beslut, har jag valt att inte gå in mer på den formen av ledare. Jag har istället hittat två stycken ledarstilar där jag ser likheter med Cecilias agerande. Dessa är *Låt-gå-ledaren* samt *den auktoritära ledaren*.

Som låt-gå-ledare beskrivs man som att inte göra sitt uppdrag, utan smiter från det ansvar som en ledare ska ha och de uppgifter som ska utföras. Låt-gå-ledare har också svårigheter med att leda andra i deras arbete. Detta ser man genom att de antingen har abdikerat i sin roll som ledare eller att de inte klarar av att ge medarbetarna tydliga besked. Detta gäller både till gruppen men även till andra utåt (Lennéer Axelson & Thylefors 2005, s. 107). Ledare av den här kalibern uppfattar jag som en svag ledare, som saknar intentioner att förändra och förbättra arbetet i verksamheten. En låt-gå-ledare tycks vara en person som man inte skulle ta på för stort allvar då det kommer till situationer som kan vara av stort intresse hos andra

---

<sup>2</sup> Den demokratiska ledaren arbetar efter att de anställda ska ha medinflytande i verksamheten. Ledaren är lyhörd och sprider trygghet i arbetslagen vilket leder till utveckling hos sina medarbetare. Ledaren skapar ett prestigefritt klimat och kan erkänna sina misstag för de anställda (Lennéer Axelson & Thylefors 2005, s. 109).

chefer. Är Cecilia en form av låt-gå-ledare då hon väljer att inte ta tag i situationen, som jag och andra kollegor uppfattar som ett stort problem?

Som ledare med en auktoritär styrning är du kritiskt till din personals kompetens. Ledaren vill styra med järnhand vilket innebär att alla situationer kan vara tillfällen att få utarbeta sin makt på. En annan egenskap som den auktoritära ledaren har är att man ”vet bäst” (Lennér Axelson & Thylefors 2005, s. 104). Då jag läser om begrepp som ”vet bäst”, kritisk mot andra, styra andra, så upplever jag en känsla av olust. Att arbeta på en arbetsplats där du inte får någon form av positiv respons, eftersom du ständigt blir kritiserad och ifrågasatt från chefen. Att arbeta på en sådan arbetsplats känns inte utvecklande för någon anställd. I läroplanen för förskolan (Skolverket 98/10, s. 16) läser jag att ”Förskolechefen har ansvar över att personalen kontinuerligt får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter”. Att då som ledare utöva makt genom en ”vet bäst-mentalitet” så motarbetar man sina medarbetares kompetensutveckling vilket i sig hindrar verksamheten när sina mål.

För att binda ihop dessa två i förhållande till Cecilias ledarskap så upplever jag en blandning av henne i båda skildringarna. Hon leder mig inte vidare i hur jag ska hantera Sara utan säger åt mig att backa från situationen och sköta mitt egna. Hon tycks vara kritisk till mitt sätt att ifrågasätta Sara arbete, som om jag inte har de ”rätta” kunskaperna om att uttala mig om henne. Hon är tydlig i att hon vet bättre än mig hur hon ska hantera detta. Även fast det innebär att hon inte gör någon förändring. Jag uppfattar det som att hon inte ser mig som en kompetent anställd att diskutera med, för att komma fram till en passande lösning. Jag reflekterar redan under situationen med Sara om jag har tillräckligt med erfarenheter för att kunna säga ifrån till henne. Lennér Axelsson och Thylefors (2005) menar att när en chef svänger från den abdikerande chefen till den som har en auktoritär styrning så blir personen svår att läsa av (s. 107). Jag anser att detta är anledningarna till att jag har svårt att acceptera hennes beslut. Hon ifrågasätter mitt sätt att bedöma situationen och väljer att inte lyssna in vad jag har att säga om saken. Hon säger ifrån och det är slutpratad om situationen. Jag får på så vis ingen möjlighet att nå henne när hon inte vill höra på det jag har att säga.



## Svårigheter med ledarrollen

Jag uppfattar två faktorer som gör att ledarskapet inte alltid är en positiv arbetsuppgift. Den första handlar om att man ständigt är i en utsatt position. Oavsett i vilken situation så ser man att ledaren är den som får skulden då det uppstår svårigheter på arbetsplatsen (Ohlson 2007, s. 131). Du har även krav på dig att leda och fördela arbetet så att verksamheten gynnas (Lennéer Axelson & Thylefors 2005, s. 115). Som chef blir man ifrågasatt från överordnad chef om verksamhetsmålen inte nås och man kan bli ifrågasatt av sina medarbetare då de är missnöjda. Här går det att diskutera vilka som passar som ledare och vilka egenskaper som krävs för att hantera detta. De som hör kritik och blir ifrågasatta behöver vara starka individer. De kräver ett starkt mentalt psyke för att inte ta med sig arbetet hem. Min uppfattning är att det krävs att du lämnar din roll som ledare på förskolan och inte går och funderar över arbetsrelaterade saker när du stämplat ut.

Den andra faktorn handlar om ensamheten som ledarrollen medför. Att vara ledare på vilket företag eller organisation som helst, kommer att bli ensamt (Ohlson 2007, s. 130). Som ledare kommer du även att vara en del av en arbetsgrupp samtidigt som du är utanför den (Lennéer Axelson & Thylefors 2005, s. 118) Jag tror inte det spelar någon roll hur bra förtroende dina anställda har för dig, de kommer alltid att vara på sin vakt då du är i samma rum eftersom din uppfattning av deras arbetsutförande styr deras position och lön. Jag upplever att dessa faktorer är en stor anledning till att jag har svårigheter att acceptera Cecilias beslut. Men jag vågar inte säga att jag är missnöjd med beslutet till henne. Som chef på en arbetsplats är du aldrig fullt delaktig i dina anställdas konversationer eftersom det skulle innebära att chefen får full insyn i privatlivet, inte bara i det arbetsformella. På så viss tycks chefens relation till sina anställda förskjutas till marginalen i fikarummet. Jag agerar som en ögontjänare när jag först säger ifrån, men då jag får svaret att hon redan har löst detta med Sara och att vi ska acceptera hennes beslut så backar jag. I hennes ögon så uppfattas det nog som om jag godtar hennes svar, för jag säger inte till henne att hennes sätt att hantera situationen inte duger för mig. Men jag kritiserar hennes beslut inom mig själv och är missnöjd med att hon inte ser till barnens säkerhet.

## Diskriminering

Då Cecilia väljer att låta Sara fortsätta vara kvar i barngruppen och väljer att inte samtala med henne mer om det jag lyft med henne, får mig att fundera på Cecilias motiv. Finns det bakomliggande faktorer? Kan det vara så att det inte ser bra ut, att som chef flytta på en äldre kvinna med utländsk härkomst eftersom det kan uppfattas som diskriminerande? Liselott Ohlson (2007) arbetar som idrottslärare och har skrivit boken ”Pedagogiskt ledarskap”. Där beskriver hon att diskriminering handlar om att alla inte behandlas lika utan att man särbehandlas, på gott och ont. I många fall är de äldre som hamnar i sådana situationer. Det kan handla om att du som person blir nekad till ett arbete eftersom du har ett utländskt efternamn (s. 216). Enligt detta så prickar flera av faktorerna in på Sara då hon har utländskt ursprung, är kvinna och åldersmässigt ligger i närheten av pensionen. Om Cecilia beslutar sig för att omplacera henne, stänga av henne eller det hårdaste alternativet, att ge henne avgångsvederlag, så kan hon få ögonen på sig. Kan det vara så att hon då känner en rädsla för att hon ska diskriminera Sara de sista åren innan hon pensioneras? Ligger oron i att Cecilia ska anklagas för diskriminering eller i att hon ska behöva göra sig av med en ”trogen medarbetare”? Jag uppfattar Cecilias sätt att hantera situationen, som att hon särbehandlar Sara, eftersom hon vill undvika att göra förändringar. Det innebär att Sara gynnas av situationen då hon får behålla sitt arbete och fortsätta med sin arbetsroll. Cecilia slipper på så vis riskera att någon anklagar henne för att diskriminera Sara på grund av hennes ålder eller ursprung. Men detta innebär också att hon sätter kollegors förtroende och barnens trygghet åt sidan och sitt eget skinn främst.

Min känsla, den som känner att Cecilias beslut är felaktigt skapar stora svårigheter hos mig. Jag har ofta funderat på om jag borde söka mig förbi Cecilia och mot hennes distriktschef för att ifrågasätta de beslut som tagits. En chefs icke agerande borde kunna ifrågasättas när det ställs emot barnens säkerhet på förskolan. Men ofta har dessa tankar kommit tillbaka till mig själv och hur min arbetssituation skulle kunna förändras. Här kritiserar jag mig själv för att se till mitt eget bästa framför barnens. För jag känner en tvivelaktig känsla till att allt skulle vara som vanligt om man som anställd går till chefens chef för att klaga. Om mitt handlande skulle resultera i att både Sara och Cecilia försvinner från arbetsplatsen så skulle jag uppfattas som en kollega som skvallrar, som inte löser problemen själv utan bollar det vidare till någon annan att ta.

## Kunskap genom erfarenhet - den tysta kunskapen

Att ha kunskap om sitt arbete är självklart en bra förutsättning för att kunna göra sitt arbete. Men när man slås mot att inte våga säga ifrån när man känner att nått är fel uppstår motsättningar i arbetet. Jag kommer att gå in på den tysta kunskapen och ifall det finns några svårigheter med den? Och vem är man egentligen på arbetsplatsen?

### Den tysta kunskapen

Under hela min berättelses gång inser jag att jag ständigt ifrågasätter min egen rätt att säga ifrån då jag upptäcker brister i verksamheten. Jag tycks hamna i en osäkerhet då jag inte vet om jag har tillräckligt med erfarenhet för att kunna hävda mig. Detta sker både mot Sara men även mot Cecilia. Mot Sara blir jag osäker i mitt sätt att kritisera, eftersom jag inte vill komma in som den nya överköraren i arbetslaget. Och mot Cecilia är jag osäker på hur jag ska hantera Cecilias beslut. Jag håller inte med henne, men ändå tycks jag acceptera hennes beslut för att hon är min överordnade. Jag tvivlar på min egen kunskap. Har jag tillräckligt med erfarenhet i ryggsäcken för att kunna säga ifrån då jag uppfattar något som inte känns okej?

Henrik Bohlin (2009) skriver att tyst kunskap är den där känslan av att något inte riktigt är som det ska. Man känner på sig det inom sig. Han exemplifierar en läkare som har känslan av att en patient inte är bra, trots att prover, värden och liknande är bra (s. 55). Den tysta kunskapen är den där känslan i magen som vägleder dig fram och hjälper dig att ta de rätta besluten för dig (Bohlin 2009, s. 58). Jag ser detta som en bra liknelse till den fingertoppskänsla man måste ha i förskolearbetet och att man reflekterar kring vad som sker och hur man löser det under tiden. Detta leder mig till Donald Schön och hans kända begrepp *reflektion i handling*. Där undersökte han vad som sker innan man löser ett problem, det så kallade *praktikens träsk*. Här ifrågasätter han, att de finns teoretiska lösningarna på alla problem och hävdar att man som praktiker, löser praktiska problem genom att ha en *konversation med en situation*. Detta innebär att man undersöker de faktorer som finns, vad som är problemet och hur man ska gå till väga för att lösa det (Donald Schön 1983, se Frelin, Frelin 2012, s. 18-19). För mig är Schöns beskrivning ett återkommande arbete på förskolan. Där det är viktigt att vi vet hur man ska bemöta barn som de olika individer de är, utifrån alla unika situationer som uppstår under dagarna.

I förskolans värld räcker det inte att vara en bra pedagog för att skapa förutsättningar för utveckling och lärande (Guvå 2011, s. 15), du behöver någonting mer för att kunna göra ditt arbete på bästa sätt. Henrik Bohlin (2009, s. 68). skriver att ”Tyst kunskap är en viktig del av sjuksköterskors och andra yrkesutövares kompetens” vilket innebär en förmåga som man inte språkligt kan lära vidare utan man måste förmedla genom exempel. Detta kräver att man måste lära sig genom det praktiska utövandet (Frelin 2012, s. 20). Detta ser jag som ett sätt att förmedla hur man som anställd inom ett yrke där man har hand om andra människor, behöver den där lilla extra förmågan att känna av situationen. Att händelserna i våra arbetsliv är påverkbara av att jag som pedagog kan styra situationer beroende på min magkänsla.

Mina tankar kring detta leder till dessa människor som saknar magkänslan i sitt arbete. Att som pedagog följa till punkt och pricka vad både läroplan och instuderad litteratur säger. Men trots detta inte ha de kunskaper som krävs för att nå barnen, att förstå dem. Detta får mig att fundera om min magkänsla gör mig bättre än någon annan? Jag upplever att min magkänsla, eller den tysta kunskapen inom mig, försöker berätta för mig att jag inte ska acceptera Cecilias beslut. Eller möjligtvis att min magkänsla försöker få mig att förändra hennes beslut. Min magkänsla säger mig att hennes beslut är felaktigt och att det kan få konsekvenser för barnen på avdelningen. Men även om den säger en sak, innebär det inte att jag är en specialist på ämnet. I arbetet med människor behövs erfarenheter som bygger upp ett underlag för den tysta kunskapen, som senare ska guida dig genom svårigheter. Erfarenheter blir på så vis nödvändiga för yrkeskunnandet, men det innebär inte att det är detsamma som att vara expert. För att kunna bli expert på någonting krävs erfarenheter, men det behöver inte innebära att man är skicklig på någonting för att man har flera års erfarenhet (Lindqvist & Nordänger 2007, se Frelin, 2012, s. 18). Genom detta inser jag att min erfarenhet och min tysta kunskap endast kan leda mig i mitt yrkesliv. Detta eftersom jag inte vet vad andra har för erfarenheter med sig i sina ryggsäckar. Jag kan alltid försöka vägleda andra efter bästa förmåga men det kan resultera i att deras säger ifrån med hänsyn till deras tysta kunskap.

Mitt ifrågasättande av mitt agerande tycks allt mer framstå som min metod att reflektera över situationen jag upplever. Hade jag saknat mitt reflekterande vid situationen i parken, så hade vi kanske gått ifrån den utan två barn. Vilket istället hade satt barnen i fara, arbetslaget under utredning samt att Cecilia hade kunnat bli granskad.

## Vem är man på arbetsplatsen?

En undran som jag ständigt tycks fundera över i min berättelse är hur jag upplever mig själv då jag är kritisk mot Sara. Jag ifrågasätter hennes sätt att förbereda utflykten, att samla in barnen, ge dem västar, pricka av deras närvaro och så vidare. Jag påpekar för henne hur det ligger till, inte på ett otrevligt sätt men tydligt. Detta har fått mig att fundera på varför jag ser detta som negativt? Jag ifrågasätter trots allt Saras arbetsroll, inte henne som privatperson. Eller hur är det egentligen? Går det att gå in helt i den professionella arbetsrollen och släppa sitt privata utanför förskolans grindar? Eller kan det privata ta över den professionella arbetsrollen?

I skola och förskola är arbetet med människor och påverkan av relationer centrala. Kvalitet handlar därför om vad som utspelar sig mellan människor och deras upplevelse av relationerna på ett psykologiskt plan (Johansson 1995, s. 33)

Jag upplever själv att jag går helhjärtat in i mitt arbete. I arbetet är en stor del av vardagen att få de olika relationerna i gruppen att fungera. Man ska ha en bra kontakt med barnen på sin avdelning, med deras föräldrar och samtidigt ha ett fungerande arbetslag och tilltro till chefen. Som pedagog ska vi skapa relationer som är ärliga och öppna samt föra samtal som är utvecklande för gemenskapen (Johansson 1995, s. 40). Vi ska vara kompetenta och med rätt kunskaper och färdigheter (Johansson 1995, s. 38). Kunna hantera både ris och ros från samtliga parter och hantera detta på ett professionellt sätt. Parallellt med detta ska vi brinna för sitt arbete och inspireras av andra på arbetsplatsen.

Anneli Frelin, författare av boken *Lyhörda lärare*, som hon främst riktar sig till lärarnas profession i skolan, skriver att:

Många lärare skapar medvetet en nära relation till sina elever för att det ska gå att undervisa dem, det vill säga i utbildningssyfte. Samtidigt kanske det tvekar att kalla närheten professionell, utan prata om att den ska vara personlig. (Frelin 2012, s. 25)

Här upplever jag att den privata rollen och den professionella arbetsrollen förenas. Att när man som pedagog agerar professionellt så uppstår din arbetsroll på arbetsplatsen. Och gnistan du känner för ditt arbete, att det är roligt påverkas av din privata roll. Sammansättningen av dessa krävs på så vis för att du ska vilja göra dina arbetsuppgifter på bästa sätt. Då jag

kritiserar Saras arbete så upplever jag att hon har tappat gnistan för sitt arbete, eftersom hennes handlingsätt är oföränderligt. Sara blir upprörd av att barnen fortfarande gungar och inte är insamlade med resten av gruppen och tycks lägga över sin ilska på sig själv på barnen. Då liknande situationer sker dagligen och Sara alltid är lika förvånad över att hon inte upptäckt detta i tid så känns det som hon tappat lusten för arbetet. I och med att hon kritiseras men inte tar åt sig så upplever jag att hon inte känner sig kritiserad. Hon tycks vara oförstående över att hon gör fel.

## Slutord

Innan jag påbörjade mitt skrivande kände jag en irritation över att jag arbetat på detta sätt under en lång tid. Jag uppfattade Sara och Cecilia som inkompetenta medarbetare. Sara som ett extrabarn i gruppen och Cecilia som en konflikträdd chef som styrde som hon ville. Nu har jag genom litteratursökningar hittat faktorer som gett mig mer förståelse för hur de har agerat och i vissa fall varför de agerat som de gjort.

Jag kan i efterhand även kritisera mig själv och mitt sätt att tänka. Vad har jag för rätt att ifrågasätta kollegor och min chef bara för att min magkänsla säger mig någonting? Vad är det som ger mig mer kunskap bara för att min känsla för någonting inte stämmer? Jag tror att om samma sak hade skett idag hade jag inte känt en irritation eller att kollegan ifråga är okunnig. Jag hade snarare lagt mer av kritiken på mig själv och frågat mig; Hur kan jag förhålla mig till det arbetslag jag arbetar i och hur kan jag skapa bättre förutsättningar för oss? Mina funderingar hade landat i att mitt sätt att arbeta inte kompletterar mina kollegors arbetssätt och att jag måste hitta vägen för nå dem. Jag känner även att jag inte varit införstådd i att alla människor hanterar arbetet med människor på olika sätt. Att mitt sätt inte alltid är det rätta sättet utan att vi kan nå samma lösning på olika sätt.

Jag har under arbetets gång jag lagt märke till tre stycken iakttagelser som fått mig att fundera på mitt arbete och arbetsplats. Den första är de direktiven en förskolechef har kring säkerhet och hur vi som arbetar i förskolan upplever en problematik med den tolkningsbara läroplanen. Varken jag eller min chef har några tydliga direktiv att gå efter och detta skapar stora problem. Efter mitt möte med Cecilia blir mitt handlingsätt att följa hennes order, då jag inte kan hitta något som gör att jag kan hindra henne, mer än att ifrågasätta hennes beslut. Som

förskolechef har du en sida i läroplanen, som ska guida dig genom arbetet som i slutändan ska resultera i att verksamhetsmål blir nådda, barnen trivs och att föräldrarna - *konsumenterna* - är nöjda med vad som erbjuds. Precis som jag påpekat tidigare är läroplanen någonting som kräver tolkning vilket också innebär att alla förskolechefer kan se den utifrån sitt eget perspektiv, det vill sig sitt "rätta" sätt. Detta tycks resultera i att personalens brister inte är risker nog, för att åstadkomma förändringar. I alla fall utifrån situationen som jag har beskrivit. För oss anställda blir läroplanen problematisk då vi ska förena våra kunskaper och erfarenheter i arbetslagen. För när verksamheten ska planeras så kan varje pedagog ha olika uppfattningar om samma mål eller riktlinje. Något som tycks visas extra tydligt mellan mig och Sara, och förskolans säkerhetsrutiner. I det stora hela blir detta även ett problem när man gör en målsättning för förskolan och personalen har olika tankar om hur målen ska kunna nås. Här krävs det att varje arbetslag - i helhet och som del, diskuterar läroplanens alla delar för att få en samstämmighet och en röd tråd som genomsyrar verksamheten.

Den andra insikten handlar om att vara i sin arbetsroll på sin arbetsplats och att lämna den privata rollen utanför. Jag har insett att det inte går hand i hand med arbetet med andra människor. Det är svårt att inte ta sitt arbete personligt om man känner en glädje till att utföra det på bästa sätt. Som anställd för att arbeta med andra människor så ser jag inte hur man ska gå opåverkad om folk ifrågasätter ens tillvägagångssätt eller beslut. Ifall någon har synpunkter på hur ens arbete sköts kommer det alltid finnas en del av dig som känner sig ifrågasatt. Jag känner personligen att min egen arbetsroll idag är att jag blivit mer hänsynstagande till att tillrättavisa personer efter deras sätt att arbeta. Självklart kan jag ännu känna att kollegor inte göra sitt bästa i arbetet men idag har jag blivit mer mån om att vi i arbetslaget istället har brister, inte en enstaka person. Vi är alla mänskliga och har känslor. Anser vi att vi gör ett bra arbete, men sedan får kritik för det så kommer en olustig känsla krypandes. Vare sig vi vill eller inte. Jag ser inte hur man ska kunna släppa detta då man kommer utanför förskolans grindar.

Den sista behandlar den tysta kunskapen som vi i yrkespraktiska arbeten får med oss. Här har jag fått upp ögonen för hur mina egna erfarenheter kan vägleda oss genom yrkesliv och privatliv. Hur vi pedagoger i förskolan ständigt måste reflekterar innan, under och efter situationer som vi möter på under dagarna, för att kunna välja den "rätta vägen" enligt oss själva. Att denna känsla, i många fall, är en nyckel till hur vi tar beslut i de situationer vi ställs inför. Jag upplever själv att min magkänsla är den som fört mig framåt under skrivandets gång

och att det är tack vare att jag reflekterat kring händelsen så många gånger som jag ständigt ser nya saker. Men detta har även resulterat i att jag kommit till insikt om att mitt sätt inte är det enda sättet att hantera situationer. Jag känner att Sara kanske hade ett bra tankesätt för hur hon hanterade sitt arbete men att jag valde bort att se de positiva delarna och istället valde att framhäva de negativa för att själv hamna i en bättre position. Jag såg Saras tysta kunskap som något sämre än min egna. För vad ger mig rätten att ifrågasätta hennes sätt att tänka på bara för att jag inte håller med. Jag förhåller mig här kritiskt till hur jag hanterat Sara. Saras magkänsla och tysta kunskap kanske förde henne dit hon är av en anledning, som jag saknar kunskap för att förstå mig på.

Slutligen så vill jag tala om att jag inte längre är kvar på arbetsplatsen Jag vill ha en chef som har förtroende för mig och lyssnar in på vad jag har att berätta. Som tar min oro på allvar och ser över de situationerna och som tar barnens säkerhet på lika stort allvar som jag själv. Cecilias ledarskap var något jag aldrig kunde stå bakom vilket hindrade vårt samarbete.



## Litteraturlista

Alsterdal, Lotte (2014) "Essäskrivande som utforskning", I: *Konst och vetenskap. Essäer om estetiska lärprocesser*, Burman, Anders (red)

Stockholm: Södertörns Högskola

Alsterdal, Lotte (2011) *Omtankar*

Huddinge: Södertörns Högskola

Angelöw, Bosse (2006) *Arbetsglädje - att skapa större arbetslust*

Lund: Studentlitteratur AB

Bengtsson, Hans & Svensson, Krister (2011) *Ansvar och sekretess i förskola, skola och fritidshem*

Stockholm: Liber AB

Bohlin, Henrik (2009) "Tyst kunskap - ett mångsidigt begrepp" I: *Vad är praktisk kunskap?*

Bornemark, Jonna & Svenaeus (2009)

Stockholm: Södertörns Högskola

Bornemark, Jonna & Svenaeus, Fredrik (red) (2009) *Vad är praktisk kunskap*

Stockholm: Södertörns Högskolebibliotek

Frelin, Anneli (2012) *Lyhörda lärare - professionellt relationsbyggande i förskola och skola*

Stockholm: Liber AB

Guvå, Gunilla (2011) *Från jag till vi - grupputveckling i förskola och skola*

Stockholm: Fritzes

Hammarén, Maria (1995) *Skriva - en metod för reflektion*

Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan

Hjertström, Lappalainen, Jonna & Schwarz Eva ”Tänkandets gryning” I: *Våga veta. Om bildningens möjligheter i massutbildningens tidevarv*. Burman, Anders (red)

Huddinge: Södertörns Högskola

Ivarsson Alm, Ewa (2013) *Ledarskap i förskolan*

Lund: Studentlitteratur AB

Johansson, Inge (1995) *Kvalitet i förskolan och under de första skolåren*

Stockholm: Liber Utbildning AB

Kullberg, Birgitta (2004) *Etnografi i klassrummet*

Lund: Studentlitteratur AB

Lahdenperä, Pirjo (2008) *Interkulturellt ledarskap - förändring i mångfald*”

Lund: Studentlitteratur AB

Lennér Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (2005) ”*Arbetsgruppens psykologi*

Stockholm: Natur och Kultur

Lindström, Carolina (2011) ”Göra en god handling?” I: Alsterdal, Lotte (2011) *Omtankar*

Huddinge: Södertörns Högskola

Ohlsson, Jon (2004) *Arbetslag och lärande*

Lund: Studentlitteratur AB

Ohlson, Liselott (2007) *Pedagogiskt ledarskap*

Stockholm: Liber AB

Skolverket (1998 reviderad 2010) *Läroplan för förskolan*

Stockholm: Skolverket

Åberg, Ann & Lenz Taguchi, Hillevi (2005) *Lyssnandets pedagogik - etik och demokrati i pedagogiskt arbete*

Stockholm: Liber AB

Öhman, Margareta (2008) *Hissad och dissad - om relationsarbete i förskolan*  
Stockholm: Liber AB

## **Länkar**

Socialstyrelsen - Lex Sarah (elektronisk)

Tillgänglig <<http://www.socialstyrelsen.se/lexsarah>> (2015-04-09)

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*

Stockholm: Vetenskapsrådet

Tillgänglig <<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>> (2015-05-24)