

*Behov for efteruddannelse af  
pædagogmedhjælpere der har gennemført  
den pædagogiske grunduddannelse*



Winnie Grønsved

# Behov for efteruddannelse af pædagogmedhjælpere der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse

Rapport

Danmarks Pædagogiske Universitet  
2002

*Behov for efteruddannelse af pædagogmedhjælpere der har gennemført  
den pædagogiske grunduddannelse*

Winnie Grønsved

København 2002

Copyright:

Danmarks Pædagogiske Universitet

EPOS, Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og

Social- og Sundhedsområdet

Undervisningsministeriet

Salg

Danmarks Pædagogiske Bibliotek

Att: Bogsalg

Postboks 840, 2400 København NV

Fax: +45 3966 0082

E-mail: [bogsalg@dpb.dpu.dk](mailto:bogsalg@dpb.dpu.dk)

[www.dpb.dpu.dk](http://www.dpb.dpu.dk)

# Indhold

<b>Forord</b> .....	7
<b>1. Udvalgte resultater og perspektiver</b> .....	9
Reelle kvalifikationer betyder mere end formelle kvalifikationer. ....	9
Indhold i efteruddannelse .....	10
Undervisningsformer .....	11
Dagpleje og omsorg .....	11
<b>2. Baggrund og formål</b> .....	13
<b>3. Om undersøgelsen</b> .....	15
Undersøgelsesmetoder .....	15
Medarbejdere og følgegruppe .....	16
<b>4. Portrætter af pgu-uddannede</b> .....	17
Antal uddannede .....	17
Køn og alder .....	17
Anciennitet .....	19
Tidligere uddannelser .....	20
Kvalifikationer .....	20
Effekt af pgu-uddannelsen .....	23
Pædagogmedhjælpernes arbejdsopgaver .....	24
<b>5. Institutionerne</b> .....	27
Institutionstyper .....	27
Nedskrevne planer for institutionen .....	28
Kommunal styring af institutionen .....	28
Holdninger til kurser og efteruddannelse .....	29
<b>6. Pædagogmedhjælpernes fremtidsplaner</b> .....	31
Indhold i efteruddannelse .....	31
Efteruddannelsens form og varighed .....	33
Fremtidig arbejdsplads .....	34
<b>7. Dagpleje- og omsorgsområdet</b> .....	35
<b>8. Litteratur</b> .....	36
Bilag 1 Pædagogmedhjælpereskema .....	37
Bilag 2 Lederskema .....	53



# Forord

Det pædagogiske arbejdsmarked er under stadig udvikling og forandring. Forældre og pårørende stiller nye og mere individuelle krav til, hvordan børn og handicappede skal passes, udvikles og stimuleres. EPOS, Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet, har til opgave at afdække hvordan kvalifikationskravene ændrer sig og udvikle arbejdsmarkedsuddannelser, der kan imødekomme disse kvalifikationskrav.

EPOS har allerede udviklet en række korte grundlæggende uddannelser og uddybende temakurser til området. De udbydes for pædagogmedhjælpere, dagplejere, omsorgsmedhjælpere og andre uden anden pædagogisk uddannelse. Siden 1997 er der kommet en ny medarbejdergruppe på området, pgu'ere, med en 1½-årig pædagogisk grunduddannelse. Denne gruppe er efterhånden ganske stor – ca. 5.000 personer har taget uddannelsen – og de efterspørger nu efteruddannelse.

EPOS ønskede en nærmere undersøgelse af disse uddannelsesønsker. Hvor omfattende er behovet og hvordan adskiller det sig fra uddannelsesbehovene hos pædagogmedhjælpere uden grunduddannelse?

Vi har bedt Danmarks Pædagogiske Universitet om at forestå en sådan undersøgelse. Universitetet har tidligere udarbejdet analyser af pædagogmedhjælperes arbejdsfunktioner mm., så der var mulighed for at bygge videre på tidligere erhvervet viden både metodisk og indholdsmæssigt. Rapporten er udarbejdet af lektor Winnie Grønsved og den statistiske del af arbejdet er forestået af lektor, cand. stat. Peter Allerup. I forbindelse med arbejdet med undersøgelse og rapport har der været tilknyttet en følgegruppe med deltagere fra DPU og EPOS.

Vi takker alle, der har bidraget til undersøgelsen via udfyldelse af spørgeskemaer, deltagelse i interviews mm., det drejer sig om næsten 2.700 ledere og pædagogmedhjælpere.

DPU har alene ansvaret for rapportens konklusioner og anbefalinger.

Rapporten giver EPOS et grundlag til at vurdere pgu'ernes efteruddannelsesbehov, men der ligger ikke i rapporten nogen beslutninger om, hvordan opgaven vil blive løftet. Denne drøftelse vil blive varetaget af såvel Efteruddannelsesudvalget som af de institutioner, der udbyder uddannelser for pgu'ere.

EPOS ønsker alle god læselyst.

*EPOS, august 2002*





# 1. Udvalgte resultater og perspektiver

Først skal det fremhæves, at der er stor interesse for efteruddannelse på institutionerne. Som en leder udtrykte det: „Efteruddannelse kan man aldrig få for meget af“. Næsten halvdelen af lederne og 1/3 af pædagogmedhjælperne svarer, at der er nedskrevne principper for medarbejdernes efteruddannelse. På en af institutionerne bestod principperne fx i, at alle medarbejdere skulle på efteruddannelse med højst to års mellemrum, hvad enten de selv ønskede det eller ej, hvilket i øvrigt blev respekteret af medarbejderne.

## Reelle kvalifikationer betyder mere end formelle kvalifikationer

Undersøgelsens formål var at undersøge hvilke efteruddannelsesbehov de pgu-uddannede pædagogmedhjælpere har. Ikke pgu-uddannede blev inddraget som sammenligningsgruppe. Et gennemgående træk ved undersøgelsesresultaterne er, at et flertal af både pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede udtrykker behov for efteruddannelse på alle de områder, der blev spurgt til.

At de to grupper udtrykker ønske om de samme indholdstemaer i efteruddannelser, siger ikke noget om hvilket niveau, efteruddannelsen skal foregå på, idet undersøgelsen peger på, at der er stor forskel på pædagogmedhjælperes forudsætninger og potentialer. Især på to centrale områder vurderer både medarbejdere og ledere, at pgu'ernes kvalifikationer er bedre end de ikke pgu-uddannede.

Ved „indsigt i psykologi“, vurderer flere pgu-uddannede deres kvalifikationer til at være bedre i forhold til de ikke pgu-uddannede. Dette understøttes af interviews, hvor pgu-uddannede formulerer, at de er blevet bedre til at lytte til og forstå børns udtalelser og kropssprog, og at de er blevet bedre til selv at stille spørgsmål og forholde sig åbne, i stedet for at komme med et hurtigt løsningsforslag. Både pgu'er og ikke pgu'er udtrykker behov for efteruddannelse på området.

Også ved „indsigt i pædagogik“ vurderer flere pgu-uddannede deres kvalifikationer til at være gode end de ikke pgu-uddannede. Og i lighed med „indsigt i psykologi“ udtrykker begge grupper behov for efteruddannelse på området.

Der er altså behov for de samme efteruddannelsesstemaer til begge grupper, men de har ikke samme forudsætninger. En mulighed, der kunne tage højde for medhjælpernes forskellige forudsætninger er, at visse efteruddannelseskurser udbydes på to niveauer.

Lederne peger på, at der er stor individuel forskel inden for gruppen af pgu-uddannede medhjælpere, idet nogle i høj grad har været i stand til at udnytte de øgede kvalifikationer, en pgu-uddannelse gav. Fx oplyste en leder, at en medarbejder efter at have gennemgået pgu-uddannelsen havde fået ansvar for to børn med særlige behov, idet den ene var et rockerbarn og det andet barn af narkomanforældre. Andre medarbejdere har ifølge lederne i mindre grad udnyttet de kvalifikationer, de fik i deres pgu-uddannelse.

Der er også stor individuel forskel på de ikke pgu-uddannedes kvalifikationer. Som en ikke pgu-uddannet pædagogmedhjælper skrev: „Det er en god idé at se på hvad med-

hjelperne før har beskæftiget sig med. Der er meget stor spredning i både alder, kvalifikationer og baggrund. På mange områder kan (og gør jeg) bruge min erfaring selvom den kommer fra andre områder“.

Bemærkninger i spørgeskema og i de afsluttende interviews peger på, at der ikke er behov for efteruddannelseskurser, der er delt op i kurser for pgu-uddannede og kurser for ikke pgu -uddannede. I stedet peges der på, at de kurser, der udvikles, bør have præcise og konkrete beskrivelser af de forudsætninger, deltagerne bør have for at få det fulde udbytte af efteruddannelsen. Herved vil man i højere grad sikre sig, hvem der optages på kurserne, end hvis man holder sig til de formelle kvalifikationer.

Da en del af efteruddannelsesbehovene, der efterspørges, allerede dækkes af eksisterende EPOS-kurser, er en af mulighederne, at både eksisterende og eventuelle nye efteruddannelser udvikles på flere niveauer.

## Indhold i efteruddannelse

Med hensyn til indhold i kommende efteruddannelser var der så mange både ledere og medarbejdere, der ønskede indholdstemaerne, at det ikke har været muligt at opstille en prioriteret indholdsliste.

For både pgu-uddannede, ikke pgu-uddannede og ledere var der stor interesse for følgende indhold i efteruddannelseskurser:

Planlægning og gennemførelse af pædagogiske aktiviteter og projektarbejder, idet et stigende antal aktiviteter foregår i samarbejde mellem en gruppe medarbejdere. Der er derfor også behov for kurser der træner i samarbejde om planlægning og gennemførelse af aktiviteter.

Også udviklende omsorg og kontaktstimulering af børn er der stort behov for, fx kurser i sprogstimulering af børn og kurser, der handler om kommunikation. Som en medarbejder udtrykte det, skal det ikke være teknisk kommunikation, men i stedet kommunikation, der gør at man bliver bedre til at udtrykke sig i hverdagen, så børn forstår, hvad man siger, og bedre til at forstå børns måde at udtrykke sig på både i form af deres ytringer og deres kropssprog.

Børn med særlige behov nævnes som emne for kurser, idet der fx er et stigende antal tosprogede i daginstitutionerne. Herunder nævnes også som et eksempel læren om etik og moralbegreber, som både handler om, hvordan de voksne behandler børn med særlige behov, og hvordan denne viden kan bruges i forbindelse med forældresamarbejdet.

Næsten alle ledere og medarbejdere vurderer at konfliktløsning mellem børn er et vigtigt emne, og at en alt for stor del af arbejdstiden og mange kræfter bliver brugt på konfliktløsning.

Desuden nævnes sundhedsfremmende aktiviteter, herunder kost, motion og livskvalitet.

Endelig er der behov for kurser i forældresamarbejde, herunder også vanskelige samtaler med forældre, hvor det er vigtigt at der er mange øvelser indlagt. Nogle steder er det fortsat kun de uddannede pædagoger, der afholder vanskelige samtaler, mens der andre steder er en opblødning, så de pædagogmedhjælpere, der har kvalifikationerne, også får de mere vanskelige opgaver.

## Undervisningsformer

Undervisningsformerne bør være varierede, dvs. en kombination af klasseundervisning, gruppearbejde, individuelt arbejde, projektarbejde samt opgaver og øvelser, der ligner hverdagen (fx mange børn og travlhed).

En medarbejder formulerer det: „En del af uddannelsen kunne være selvstændigt projektarbejde hvor ens arbejdsplads og kolleger skulle involveres“.

Både blandt ledere og daginstitutionsmedarbejdere viste der sig stor interesse for en uddannelse, der er opdelt, så der bliver en afprøvningsperiode, hvor man kan få erfaringer med det indlærte og derefter medbringe sine erfaringer til diskussion på den næste del af kurset.

To af de interviewede medarbejdere, der startede med at sige, at de ikke ønskede at få efteruddannelse, fordi de forbandt det med at skulle sidde 8 timer om dagen på en stol og lytte, ville dog overveje en efteruddannelse, hvis den var opdelt, så der blev sammenhæng mellem dagligdagen og uddannelsen.

## Dagleje og omsorg

På dagplejeområdet er der foretaget et gruppeinterview og på omsorgsområdet er der foretaget interview pr. telefon med en leder og to medarbejdere. Der skal derfor tages forbehold for repræsentativiteten af oplysningerne om de to områder.

På dagplejeområdet er der et stort behov for at deltage i kurser, hvor man er sammen med andre dagplejere, idet man til hverdag arbejder alene. Af hensyn til børnenes tryghed var de interviewede enige om, at kurser burde være sammenhængende og ikke opdelt med fx 2 dages kursus, en periode med arbejde og derefter 3 dages kursus, således som det ønskedes af mange på daginstitutionsområdet.

På dagplejeområdet er der mange kommunale kurser, og mange møder, hvor dagplejerne diskuterer småbørnspædagogik og hvor de udveksler erfaringer. Dette vil fortsat være vigtigt, men der er også behov for EPOS-kurserne, hvor man møder andre, der beskæftiger sig med børn. Med hensyn til indhold blev der udtrykt ønsker primært om kommunikation med børn, børns kropssprog og udviklingspsykologi med et praktisk indhold med mange eksempler. Eksemplerne kunne fx være børns selvværd, børns udviklingstrin, pylrede og pjevsede børn og spørgsmålet om en ny børnekarakter. Desuden er der i lighed med daginstitutionsområdet ønsker om efteruddannelse i vanskelige samtaler med forældre.

Omsorgsområdet adskiller sig fra daginstitutionsområdet ved at have større brug for edb-anvendelse idet handicappede fx sprogløse beboere bruger computere til at danne billeder, der er derfor brug for anvendelse af digitalt kamera, desuden brug for internet, samt at spille computerspil. Desuden er der brug for tekstbehandling, idet der udarbejdes skriftlige planer for de enkelte beboere.

I lighed med daginstitutionsområdet er der behov for kurser i kommunikation, idet det er vigtigt at omsætte beboernes sprog for at sikre forståelsen, og det er vigtigt at være meget omhyggelig med at udtrykke sig, så fx sent udviklede forstår, hvad der bliver sagt.

Også konfliktløsning er en vigtig arbejdsopgave, idet handicappede og sent udviklede ofte taler meget grimt til hinanden. Det er et centralt område for efteruddannelse, men

både leder og medarbejdere fremhævede, at det burde være kurser, der specielt rettede sig mod omsorgsområdet.

Mht. undervisningsformer udtrykte både leder og medarbejdere, at der er behov for variation i undervisningen og dygtige undervisere, der kan deres kram, er engagerede og viser respekt for deltagerne i kurserne.

På grund af det specielle klientel på omsorgsområdet foretrak de interviewede specielle kurser for ansatte, der har med handicappede og sent udviklede at gøre.

## 2. Baggrund og formål

Den Pædagogiske Grunduddannelse (pgu) etableredes med „Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser m.v.“ i foråret 1996. De første hold på uddannelsen startede i januar 1997.

Formålet med uddannelsen er dels, at eleverne skal tilegne sig øgede forudsætninger for at udføre pædagogisk og omsorgsrettet arbejde på området, dels at de tilegner sig viden om samfundet og udvikler sig personligt og endelig at de pgu-uddannede bliver kvalificerede til videre uddannelse.

EPOS tog i august 2001 kontakt til Danmarks Pædagogiske Universitet med henblik på at få gennemført en undersøgelse af, om der er behov for at udvikle efteruddannelseskurser for pgu-uddannede.

Formålet med undersøgelsen var, at EPOS ønskede at få tilvejebragt viden om efteruddannelsesbehovet hos pgu-uddannede pædagogmedhjælpere. Denne viden vil efterfølgende blive anvendt af EPOS til at træffe beslutninger om eventuelle efteruddannelser for de pgu-uddannede.

Undersøgelsen omfatter vurderinger, holdninger og forventninger hos de enkelte pgu-uddannede pædagogmedhjælpere, samt institutionernes vurderinger, holdninger og forventninger repræsenteret ved institutionslederne. Tyngden i undersøgelsen er de pgu-uddannede pædagogmedhjælpere.

Med henblik på at afdække, hvad der er specifikt for pgu-uddannede og deres efteruddannelsesbehov, er ikke pgu-uddannede pædagogmedhjælpere inddraget som sammenligningsgruppe.

Undersøgelsen har omfattet følgende forhold:

For pædagogmedhjælpere:

Baggrundsoplysninger i form af køn, alder, anciennitet, samt tidligere uddannelser. For de pgu-uddannede desuden en vurdering af hvilket indhold og hvilke arbejdsmetoder i pgu-uddannelsen der hhv. skulle have fyldt mere eller mindre, samt hvad det har betydet i deres daglige arbejde, at de har gennemført pgu-uddannelsen.

Alle pædagogmedhjælpere blev spurgt hvilke arbejdsopgaver, de har, samt hvorledes de oplever deres forudsætninger for at udføre arbejdsopgaverne. Desuden hvilke nedskrevne planer, institutionen har.

Med hensyn til kommende uddannelser blev alle pædagogmedhjælpere spurgt om de var interesserede i efteruddannelse og hvilket indhold og undervisningsformer, de mener en efteruddannelse bør have.

For ledere:

Baggrundsoplysninger i form af køn, alder og anciennitet, samt hvilken slags institution, de er ledere af.

Hvilke nedskrevne planer institutionen har.

Desuden spørgsmål om deres medarbejdere hhv. med og uden pgu-uddannelse:

Kvalifikationer, efteruddannelsesmuligheder, hvilke arbejdsopgaver, de har, samt hvilket indhold og undervisningsformer, der bør være i kommende efteruddannelser.

Ledere, der har pgu-ansatte, blev desuden spurgt om, hvilken effekt pgu-uddannelsen har haft for medhjælperne.



### 3. Undersøgelsesmetoder

Undersøgelsen blev udformet som en spørgeskemaundersøgelse blandt pædagogmedhjælpere og ledere i 3.000 tilfældigt udvalgte daginstitutioner blandt institutioner af typen børnehaver, SFO/fritidshjem og integrerede institutioner. Forud for undersøgelsen er foretaget afdækkende interview med pædagogmedhjælpere og ledere i børnehaver, SFO/fritidshjem og integrerede institutioner. Disse interview, samt resultater fra tidligere undersøgelser har dannet basis for de temaer, der indgår i spørgsmålene til pædagogmedhjælpere og ledere i de udvalgte institutioner. (se bilag 1 og bilag 2).

Udformningen af spørgsmålene gav mulighed for at sammenligne ledersvar med pædagogmedhjælperesvar, og at sammenligne pgu-uddannede pædagogmedhjælpere med ikke pgu-uddannede pædagogmedhjælpere.

De 3.000 institutioner udgør tilsammen knapt 50% af det samlede antal institutioner  $N = 6.439$  i de fire grupper. Stikprøvens repræsentativitet er sikret gennem den tilfældige udvælgelse og dens præcision er med sine 3.000 elementer tilfredsstillende mht. at skønne over karakteristika i den totale population (denne præcision er kun i mindre omfang afhængig af størrelsen 50%).

Der kom svar fra 1.253 pædagogmedhjælpere og 1.434 ledere, hvilket giver en umiddelbar besvarelsesprocent på 43 for pædagogmedhjælpere og 49 for lederne.

Disse besvarelsesprocenter er beregnet på basis af 2.900 institutioner, idet 23 institutioner var nedlagt, og 66 institutioner har oplyst, at de ikke havde ansat pædagogmedhjælpere, hvorfor de ikke så sig i stand til at svare. Desuden er der skemaer, der er kommet for sent retur til at kunne indgå i undersøgelsen.

Den reelle svarprocent antages dog at være større, idet vi ikke har oplysninger om, hvor mange flere end de 66 institutioner, der har undladt at svare, fordi de ikke har pædagogmedhjælpere ansat. En opringning til en større kommune, hvorfra vi modtog meget få besvarelser, viste fx, at kommunen havde en politik, der gik ud på kun at ansætte uddannede pædagoger.

Til trods for disse bemærkninger er svarprocenterne ikke så høje som ønskede, det har derfor været nødvendigt at foretage en yderligere analyse, der kunne kaste lys over hvem, der har undladt at sende skemaerne tilbage. Dette er sket ved at sammenholde eksterne, generelle oplysninger om gruppen af pædagogmedhjælpere med de oplysninger, man kan læse blandt de indkomne svar. Passer disse oplysninger sammen, er der grund til at antage, at ikke indkomne svar fordeler sig tilfældigt (i hvert fald på disse eksterne oplysninger, fx køn og alder). Mulighederne for at finde og sammenholde sådanne eksterne oplysninger er i denne undersøgelse blevet forbedret ved at en tidligere undersøgelse (Bryderup 2000), der ikke led under lave svarprocenter, har kunnet agere som „facitliste“ for en række eksterne oplysninger. Det er ud fra sammenligninger mellem denne undersøgelses fordelinger på eksterne oplysninger, fx køn, alder og anciennitet, og fordelingerne blandt de indkomne svar, at man konkludere, at bortfaldet ikke er systematisk på nogle af disse eksterne karakteristika.

Alt taget i betragtning er der derfor ingen grund til at antage, at de indkomne besvarelser ikke skulle give et ganske dækkende billede af situationen på institutionerne.

Blandt de 1.253 pædagogmedhjælpere, der har svaret er der 865 (69%) der har taget kurser eller uddannelser på det pædagogiske område. Af dem er der 274 (22%), der oplyser, at de har en pgu-uddannelse.

At der er 22% der har pgu-uddannelse i undersøgelsen skyldes, at lederne blev bedt om at give medarbejderspørgeskemaet til en pgu-uddannet, hvis der var en pgu-uddannet på institutionen, de 22% er derfor ikke et billede af, at der er så stor en procentdel pgu-uddannede.

På baggrund af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne blev der udarbejdet spørgsmål til gruppeinterview med hhv. pgu-uddannede pædagogmedhjælpere, med ledere, samt med ikke pgu-uddannede medarbejdere på institutioner.

Der er afholdt gruppeinterview i en børnehave, en integreret institution og en SFO. Hovedindholdet var at få uddybet udvalgte resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, eksempelvis blev der spurgt til indhold i kommende efteruddannelser: Når der er over 90%, der ønsker „udviklende omsorg“, „børn med særlige behov“ og „konfliktløsning mellem børn“ som indhold i efteruddannelse, hvad er det så mere konkret, man ønsker at blive bedre til. Og: hvilke former for undervisning bør der være på efteruddannelser.

Pgu-uddannede i *dagplejeområdet* og *omsorgsområdet* indgik ikke i spørgeskemaundersøgelsen. Men den kvantitative undersøgelse på daginstitutionssområdet, hvor flest pgu'er er ansat, blev suppleret med uddybende interviews på dagpleje- og omsorgsområdet, der også er EPOS's målgrupper. Der blev afholdt gruppeinterview med en leder og to pgu-uddannede dagplejere. Desuden blev der holdt telefoninterview med en omsorgsleder og to pgu-uddannede omsorgsassistenten.

Når der blev holdt telefoninterviews på omsorgsområdet skyldes det de særlige arbejdsforhold for omsorgsassistenten, der gør, at opsyn med beboere er en væsentlig opgave. Det betyder, at det er vanskeligt at tage en gruppe medarbejdere ud til interview i arbejdstiden.

Indholdet i interviews på dagpleje- og omsorgsområdet var spørgsmål af arten: Undersøgelsen på daginstitutionssområdet viste, at der er behov for efteruddannelse på bestemte områder, er det også sådan hos jer? Hvilke undervisningsformer vil I foretrække? Hvad er specielt på jeres område?

## Medarbejdere og følgegruppe

Udførelsen af undersøgelsen har været foretaget af medarbejdere ved Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU), rapporten er udarbejdet af lektor ph.d. Winnie Grønsved.

Lektor cand. stat. Peter Allerup og programmør Hanne Ankerdal har foretaget den statistiske del af arbejdet med undersøgelsen.

Ellen Gerd Hansen har været tilknyttet som projektsekretær.

Ved projektets start blev der nedsat en følgegruppe bestående af

Fra EPOS: Gitte Vind (PMF), Jan Bauditz (KL) samt Karen Therkildsen og Winnie Andersen fra EPOS sekretariatet.

Fra DPU: Peter Allerup, Winnie Grønsved, Mads Hermansen, Lejf Moos og Ole Robenhagen.

Denne følgegruppe har løbende kvalificeret arbejdet med undersøgelsen og der skal rettes en særlig tak til medlemmer af EPOS og EPOS sekretariatet for uvurderlige oplysninger, hvoraf en del ikke kunne hentes i officielle statistikker og undersøgelser.



## 4. Portrætter af pgu-uddannede

### Antal uddannede

Siden uddannelsen blev etableret er der ifølge oplysninger fra uddannelsesinstitutionerne i maj 2002 uddannet 4.887 pgu'er, heraf 3.011 (62%) på merituddannelsen og 1.876 (38%) på den ordinære uddannelse. Det vil sige, at omkring 14% af de ca. 35.000 pædagogmedhjælpere har uddannet sig til pgu.

Når vi ser på ledernes svar på, hvor mange pgu'er, der er ansat som pædagogmedhjælpere, så udgør de pgu-uddannede kun 8%, dvs. ca. 2.800. Det kan altså konstateres, at ca. 2000 af de uddannede pgu'er ikke mere er i arbejde som pædagogmedhjælpere. Nogle kan være ansat inden for dagpleje, omsorg og døgnpleje, som ikke indgik i spørgeskemaundersøgelsen.

Andre vil være under uddannelse til fx pædagoger. (Se afsnit om fremtidsplaner).

Endelig er der en gruppe, der er ledige. I følge evalueringen af pgu i foråret 1999 (Uddannelsesstyrelsen 1999) er det 20%, mens en undersøgelse foretaget i Roskilde Amt i efteråret 2000 viser at der er 20% ledige før uddannelsen og 6% ledige et år efter uddannelsen (Voksenuddannelsescenter 2000).

Forskellen på de to undersøgelser kan skyldes, at der er geografiske forskelle i ledigheden.

En anden årsag kan være, at ledigheden er mindsket i løbet af de 1½ år, der er mellem de to undersøgelser.

En tredje og måske mest sandsynlige forklaring er, at Roskildeundersøgelsen omhandlede ledighed et år efter færdiggørelsen af uddannelsen, mens evalueringen af pgu helt overvejende omhandlede pgu'er der var uddannet for mindre end et år siden. Hvis man tager en uddannelse, som skal bruges i forbindelse med jobsøgning, kan der meget vel gå tid, fra man færdiggør uddannelsen til man får et job.

Ifølge uddannelsesinstitutionerne var der i maj 2002 1.539 under uddannelse til pgu. Ifølge evalueringen af pgu (Uddannelsesstyrelsen 1999) var der 1.421 under uddannelse i foråret 1999, så antallet ser ud til at være stabilt igennem de år, den har eksisteret, hvilket også bekræftes af PMF.

### Køn og alder

#### Køn:

Blandt pgu'erne er der 91% kvinder og 9% mænd mens ikke pgu-uddannede fordeler sig med 83% kvinder og 17% mænd. Dette svarer til evalueringen af pgu-uddannelsen (Uddannelsesstyrelsen 1999), der også viste, at 91% af pgu'erne var kvinder.

Dvs. der er forholdsvist flere kvinder blandt pgu'erne. En sandsynlig forklaring på dette er, at der er flere „gennemstrømmere“ blandt mændene.

Dette bekræftes af PMF-undersøgelsen (Bryderup 2000), der viser, at det er blandt „unge studenter på gennemtræk“, de fleste mandlige pædagogmedhjælpere befinder sig.

Blandt de 35% (439), der oplyser, at de har planer om at påbegynde en uddannelse inden for de næste tre år, er der 19% kvinder, der peger på pgu, men kun 3% mænd. Dvs.

det ser ud til at der fortsat vil være en overvægt af kvinder med pgu.

65% af de 439, der oplyser, at de har planer om at påbegynde en uddannelse, svarer at de har planer om at uddanne sig til pædagog eller lærer. Dvs. 1/4 af pædagogmedhjælperne har planer om videreuddannelse inden for det pædagogiske område, dette gælder både kvinder og mænd. Dette svarer til resultaterne fra pædagogmedhjælperundersøgelsen (Bryderup 2000).

Der var desuden mulighed for at svare om man havde planer om at tage en anden uddannelse end pgu, pædagog eller lærer. Her svarer 16% af kvinderne ja, mens 31% af mændene svarer ja. Dette understøtter hypotesen om at det i højere grad er mænd, der er „gennemstrømmere“, fx studenter, der tjener penge som pædagogmedhjælper inden de fortsætter med en videregående uddannelse.

*Tabel 1: Aldersfordeling i DPU-undersøgelsen 2002.*

	Under 25	25 - 35	36 - 50	Over 50	
PGU-uddannede	10%	27%	54%	9%	100%
Ikke PGU-uddannede	18%	27%	40%	16%	100%

*(DPU 2002)*

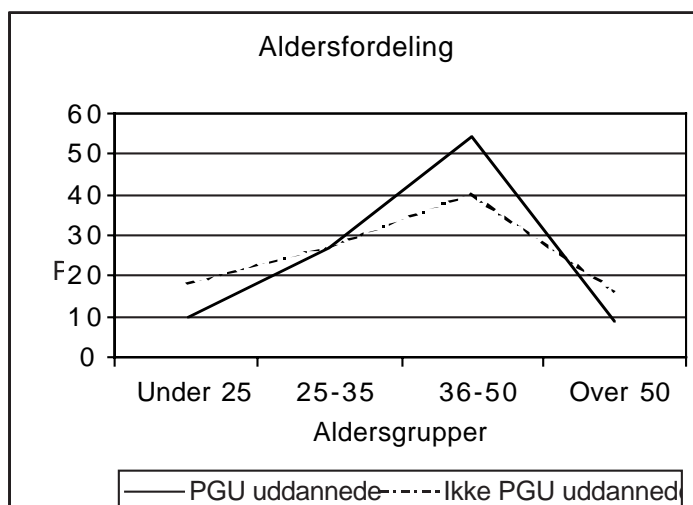
Der er en signifikant aldersforskel mellem de pgu-uddannede og de ikke pgu-uddannede, idet der er færre yngre pgu-uddannede og flere pgu'er, der er 36 til 50 år.

Det kan der være flere forklaringer på. Opnåelse af fuld godtgørelse i forbindelse med merit pgu-uddannelsen kræver at man er fyldt 25 år, og da o. 2/3 af de uddannede har taget merituddannelsen, er det sandsynligt, at mange af økonomiske grunde venter med uddannelsen til de er fyldt 25 år. Desuden kan „gennemstrømmere“ i form af unge studenter, der tjener penge til studier medvirke til at der er flere ikke pgu-uddannede under 25 år.

En af forklaringerne på, at der er mange pgu'er mellem 35 og 50 år kan være, at der i institutionernes efteruddannelsespolitik indgår, at alle medarbejdere skal efteruddanne sig med jævne mellemrum. Da det er nyudvikling, at så mange institutioner har en uddannelsespolitik, kan det tænkes, at der først og fremmest satses på, at de, der har været længe på institutionen, får en uddannelse, denne antagelse blev bekræftet ved de opfølgende interviews.

Endelig kan en årsag være, at uddannelsen er ny, og at der derfor er mange midaldrende med et opsparat efteruddannelsesbehov, der også på institutioner uden principper for efteruddannelse, benytter sig af muligheden for at få en overkommelig uddannelse ved at tage den et-årige merituddannelse.

Grafisk ser aldersfordelingen sådan ud:



I evalueringen af pgu-uddannelsen (Uddannelsesstyrelsen 1999) var aldersfordelingen anderledes, idet der var flere under 25 år, men færre over 50 år.

Tabel 2: Aldersfordeling i undersøgelse fra 1999.

	Under 25	25 - 35	36 - 50	Over 50
PGU-uddannede og under uddannelse	24%	34%	38%	5%

(Uddannelsesstyrelsen 1999)

En mulig forklaring på dette er, at det ved uddannelsens start, hvor den endnu ikke var kendt, fortrinsvis var unge, der kastede sig ud i det ukendte.

## Anciennitet

Medarbejderne blev spurgt, hvor længe de havde været ansat i den institution, hvor de er ansat nu.

Tabel 3

	1 år	2 år	3-5 år	6-10 år	Over ti år
pgu -uddannede	26%	11%	17%	23%	23%
ikke pgu -uddannede	15%	11%	26%	26%	23%

Der er nogen flere pgu'ere der har været ansat under ét år end ikke pgu -uddannede. En af årsagerne hertil kan være, at en del af de ledige, der tager uddannelsen, kommer i job inden for det første år efter uddannelsen, hvilket bekræftes af evalueringen af evalueringen af pgu -uddannelsen (Uddannelsesstyrelsen 1999).

## Tidligere uddannelser

Blandt de medhjælpere, der ikke har pgu-uddannelse er der 60% (531) der anfører, at de har taget kurser eller uddannelser på det pædagogiske område. Heraf er der 321, der har 3-ugers grundkursus for pædagogmedhjælpere, 245 der angiver andre AMU-kurser, eksempelvis naturskolekursus, sprogstimuleringskursus, sprogarbejde med tosprogede børn.

Det vil altså sige, at mange pædagogmedhjælpere har flere kurser eller uddannelser, og at det ud over pgu-uddannelsen ofte er AMU-kurser, der søges. Dog skal det tilføjes, at lederen på en SFO under et interview oplyste, at vedkommende ikke kendte til kurserne i EPOS-regi. Da lederen fik en oversigt over EPOS-kurserne blev hun dog særdeles interesseret, og det samme gjorde de to medarbejdere, der deltog i interviewet.

Desuden blev det oplyst ved interviews, at der er stor forskel på pædagogmedhjælperes efteruddannelse, idet nogle søgte alle de kurser, det var muligt at få, mens andre ikke ønskede at komme på kurser. Dette billede kan dog ændre sig, idet et stigende antal institutioner vedtager en efteruddannelsespolitik, der går ud på, at alle medarbejdere skal efteruddanne sig. På en af de interviewede institutioner var det et krav, at alle medarbejdere skulle tage en efteruddannelse med mindst to års mellemrum.

De, der har skrevet, at de har taget andre kurser end pgu og det tre-årige grundkursus er gennemgående særdeles kursusaktive personer. Eksempler på bemærkninger fra en 48-årig ikke pgu-uddannet kvinde:

„Jeg er 1-årig barneplejerske, arbejder på spædbørnehjem og har arbejdet som stuepædagog i 11 år. Jeg har været på utallige kurser som „sprogstimulering“, „selvforvaltning“, „arbejde med tosprogede familier“, „observationsteknik og meget, meget mere.“ Denne barneplejerske har ikke planer om at uddanne sig til pgu, og hun oplyser at hun formentlig vil arbejde på samme institution om tre år, og at hun er tillidsmand. Dette kan være et eksempel på en ikke pgu-uddannet, der via mange kurser og stor erfaring på nogle punkter vil have kvalifikationer, der er på højde med pgu-uddannede.

## Kvalifikationer

Alle pædagogmedhjælpere blev bedt om at vurdere deres egne kvalifikationer. De følgende to tabeller viser svarene fra hhv. pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede:

Tabel 4 Pgu-uddannede

	God	Passende	Mindre god	Ved ikke
Din praktiske erfaring	78%	21%	1%	0%
Din mundtlige formuleringssevne	37%	54%	8%	1%
Din skriftlige formuleringssevne	33%	46%	19%	2%
Din indsigt i pædagogik	44%	53%	4%	0%
Din indsigt i psykologi	34%	56%	9%	0%
Din viden om samfundsforhold relateret til den pædagogiske sektor, fx. bruger-grupper, regelgrundlag, kommunens eller andre myndigheders organisationer	14%	47%	35%	4%
Edb-anvendelse	11%	34%	52%	2%

*Tabel 5 Ikke pgu-uddannede*

	God	Passende	Mindre god	Ved ikke
Din praktiske erfaring	83%	16%	1%	0%
Din mundtlige formuleringsevne	45%	49%	5%	1%
Din skriftlige formuleringsevne	31%	47%	20%	2%
Din indsigt i pædagogik	38%	52%	9%	2%
Din indsigt i psykologi	22%	47%	26%	5%
Din viden om samfundsforhold relateret til den pædagogiske sektor, fx. bruger-grupper, regelgrundlag, kommunens eller andre myndigheders organisationer	13%	40%	40%	8%
Edb-anvendelse	16%	25%	52%	7%

Mht. „indsigt i psykologi“ er der en signifikant forskel mellem pgu´er og ikke pgu´er, idet flere pgu-uddannede vurderer deres kvalifikationer til at være gode end de ikke pgu-uddannede. Dette understøttes af interviews, hvor pgu-uddannede formulerer, at de er blevet bedre til at lytte til og forstå børns udtalelser og kropssprog, og at de er blevet bedre til selv at stille spørgsmål og forholde sig åbne, i stedet for at komme med et hurtigt løsningsforslag.

Der er også signifikant forskel mellem pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede når det gælder „indsigt i pædagogik“, idet der også her er flere pgu-uddannede, der vurderer deres kvalifikationer til at være gode end de ikke pgu-uddannede.

På de øvrige områder kan der ikke konstateres signifikante forskelle mellem pgu-uddannede og ikke pgu-uddannedes vurdering af deres egne kvalifikationer.

### *Ledernes vurdering af pgu´ernes kvalifikationer:*

*Tabel 6*

	Gode	Passende	Mindre gode	Ved ikke
Deres praktiske erfaring	70%	27%	3%	0%
Deres mundtlige formuleringsevne	34%	54%	10%	1%
Deres skriftlige formuleringsevne	19%	40%	29%	13%
Deres indsigt i pædagogik	29%	56%	12%	3%
Deres indsigt i psykologi	23%	44%	26%	7%
Deres viden om samfundsforhold relateret til den pædagogiske sektor, fx brugergrupper, regelgrundlag, kommunens eller andre myndigheders organisation o. lign.	16%	42%	31%	10%
Edb - anvendelse	13%	19%	37%	30%

## *Ledernes vurderinger af kvalifikationer hos pædagoghjælpere uden pgu?*

Tabel 7

	Gode	Passende	Mindre gode	Ved ikke
Deres praktiske erfaring	70%	28%	2%	0%
Deres mundtlige formuleringsevne	34%	55%	9%	1%
Deres skriftlige formuleringsevne	17%	43%	32%	7%
Deres indsigt i pædagogik	18%	59%	21%	2%
Deres indsigt i psykologi	11%	44%	41%	4%
Deres viden om samfundsforhold relateret til den pædagogiske sektor, fx brugergrupper, regelgrundlag, kommunens eller andre myndigheders organisation o. lign.	11%	44%	38%	7%
Edb - anvendelse	10%	23%	48%	19%

I lighed med pædagogmedhjælpernes vurdering af deres kvalifikationer vurderer lederne at flere af de pgu-uddannedes kvalifikationer er gode mht. „indsigt i psykologi“ og „indsigt i pædagogik“ end de ikke pgu-uddannede.

På de andre områder kan der ikke konstateres forskel på ledernes vurdering af pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede.

Der er en markant forskel på ledernes og medarbejdernes vurdering af medarbejdernes kvalifikationer, idet lederne gennemgående vurderer medarbejdernes kvalifikationer lavere end medarbejderne selv.

Ved de opfølgende interviews blev ledere og medarbejdere spurgt om de kunne give en forklaring på det. Det nærmeste svar var, at nogle medarbejdere oplyste at de havde været på tidligere arbejdspladser, hvor lederen isolerede sig på et kontor og ikke havde meget kontakt med medarbejderne, hvorfor de heller ikke havde mulighed for at kende medarbejdernes kvalifikationer.

## Effekt af pgu-uddannelsen

Lederne og de pgu-uddannede medarbejdere blev spurgt i hvilket omfang de mener at PGU-uddannelsen har haft en effekt for medarbejderne:

(De pgu-uddannede er markeret ved gråskygge).

Tabel 8

	I stort omfang		I et vist omfang		I begrænset omfang		Slet ikke	
	PGU	Led	PGU	Led	PGU	Led	PGU	Led
Medarbejderen/medarbejderne har fået nye arbejdsopgaver	15%	5%	37%	44%	22%	28%	26%	%
Medarbejderen/medarbejderne har fået nye ansvarsområder	12%	4%	40%	40%	22%	33%	26%	23%
Der vises større respekt over for den PGU-uddannede (fx fra ledelse, institutionens andre ansatte, forældre)	11%	6%	34%	31%	26%	33%	28%	30%
Medarbejderen/medarbejderne har udviklet sig personligt	63%	38%	33%	45%	2%	14%	1%	3%
Medarbejderen/medarbejderne har fået lønforhøjelse	19%	29%	43%	54%	32%	14%	6%	3%
Medarbejderen/medarbejderne oplever, at uddannelsen var en slags anerkendelse	24%	30%	46%	55%	14%	10%	16%	5%

Flere medarbejdere end ledere vurderer, at de har fået nye arbejdsopgaver, nye ansvarsområder, øget respekt og udviklet sig personligt.

Omvendt er der flere ledere end pgu'er der vurderer, at medarbejderne har fået lønforhøjelse.

I de opfølgende interviews med leder og medarbejdere, blev det oplyst fra lederne, at medarbejderne havde fået lønforhøjelse, men at ikke alle selv havde registreret det. De havde fået en lønseddel uden at de havde tænkt over beløbets størrelse. En af de pgu-uddannede på samme institution bekræftede dette, hun havde ikke været opmærksom på, at hun havde fået lønforhøjelse på grund af sin uddannelse.

Lederne og de pgu-uddannede medarbejdere blev desuden spurgt om, i hvilket omfang de forventede en effekt i fremtiden, hvis pgu-uddannede skulle få en efteruddannelse.

Spørgsmålet til lederne lød:

Forestil dig, at der kommer tilbud om efteruddannelse for pgu-uddannede. I hvilket omfang mener du, at efteruddannelse for pgu'er bør få betydning?

Tabel 9 (De pgu-uddannede er markeret ved gråskygge).

	I stort omfang		I et vist omfang		I begrænset omfang		Slet ikke	
	PGU	Led	PGU	Led	PGU	Led	PGU	Led
Medarbejderen/medarbejderne skal kunne påtage sig nye arbejdsopgaver	14%	14%	54%	59%	22%	21%	10%	6%
Medarbejderen/medarbejderne skal kunne påtage sig nye ansvarsområder	18%	14%	56%	57%	19%	23%	7%	6%
Medarbejderen/medarbejderne skal gøre sig fortjent til større respekt fx fra ledelse, institutionens andre ansatte og forældre	17%	15%	42%	48%	23%	16%	18%	20%
Medarbejderen/medarbejderne skal udvikle sig personligt	48%	41%	40%	54%	9%	3%	3%	1%
Medarbejderen/medarbejderne skal have lønforhøjelse	42%	14%	43%	62%	12%	17%	3%	3%
Medarbejderen/medarbejderne vil opleve, at uddannelsen er en slags anerkendelse	34%	27%	39%	59%	16%	11%	11%	3%

Når det gælder fremtiden, mener markant flere ledere end pgu'er, at medarbejdere, der har fået efteruddannelse, også bør blive i stand til at kunne påtage sig nye arbejdsopgaver, ansvarsområder og få større respekt. Dette er i modsætning til, hvad lederne svarer, når de ser tilbage på hvad der rent faktisk er sket ved tidligere efteruddannelser.

## Pædagogmedhjælpernes arbejdsopgaver

Pædagogmedhjælperne blev bedt om at svare på hvilke af 15 normalt forekommende arbejdsopgaver de både havde ansvar for og deltog i, og hvilke arbejdsopgaver de deltog i (spørgsmål 18 i pædagogmedhjælpereskemaet, der er vedlagt som bilag 1).

Af i alt 15 af de mest almindelige arbejdsopgaver kan der ikke konstateres signifikante forskelle mellem ansatte med og uden pgu. I de afsluttende interviews fremkom der dog eksempler på, at pgu-uddannede havde fået flere vanskelige opgaver.

Pædagogmedhjælperne blev desuden spurgt, hvordan de oplevede deres forudsætninger i forhold til ni arbejdsopgaver (tabel 10).

Med hensyn til disse ni arbejdsopgaver kan der ikke konstateres signifikante forskelle mellem ansatte med og uden pgu.

I interviews og i kommentarer fra ledere er det et gennemgående træk, at det mere er personens kvalifikationer end uddannelsen, der tæller, „Om mine medhjælpere er pgu-uddannede eller ej har ikke haft nogen betydning i ansættelsen. Det er personen og personligheden, der har betydning – ikke et eksamensbevis.“

Andre ledere svarer, at de har flere pgu'er ansat, og at de pgu-uddannede har så forskellige kvalifikationer, at det ikke er muligt at svare om pgu'er som én gruppe.

Der er forskel på medarbejdernes og ledelsernes oplevelse af medarbejdernes forudsætninger.



**Medarbejdernes vurderinger af deres forudsætninger (alle både pgu og ikke pgu).**

*Tabel 10*

	Meget gode	Tilstrækkeligt gode	Ikke gode nok	Dårlige
Udviklende omsorg (kontaktstimulering af børn m.m.)	40%	51%	9%	0%
Aktiviteter med børn	63%	36%	1%	
Projektarbejde	36%	53%	11%	1%
Opmærksomhed på børn med særlige behov	44%	46%	10%	
Konfliktløsning mellem børn	47%	48%	4%	0%
Samarbejde med forældre	52%	43%	5%	
Planlægning og gennemførelse af pædagogiske aktiviteter	42%	51%	7%	0%
Planlægning af og medvirken i sundhedsfremmende aktiviteter	25%	59%	15%	1%
Samarbejde med ledelsen og andre faggrupper på institutionen	52%	41%	6%	0%

**Ledernes vurderinger af pgu-uddannedes forudsætninger:**

*Tabel 11*

	Meget gode	Tilstrækkeligt gode	Ikke gode nok	Dårlige
Udviklende omsorg (kontaktstimulering af børn m.m.)	32%	52%	14%	1%
Aktiviteter med børn	33%	57%	9%	0%
Projektarbejde	19%	51%	27%	1%
Opmærksomhed på børn med særlige behov	29%	45%	24%	1%
Konfliktløsning mellem børn	23%	55%	20%	0%
Samarbejde med forældre	25%	56%	18%	0%
Planlægning og gennemførelse af pædagogiske aktiviteter	23%	50%	24%	1%
Planlægning og gennemførelse af sundhedsfremmende aktiviteter	15%	52%	31%	2%
Samarbejde med andre faggrupper og ledelsen	23%	55%	20%	1%

Ledernes vurdering af ikke pgu-uddannede pædagogmedhjælperes forudsætninger:

Tabel 12

	Meget gode	Tilstrækkeligt gode	Ikke gode nok	Dårlige
Udviklende omsorg (kontaktstimulering af børn m.m.)	30%	58%	11%	0%
Aktiviteter med børn	37%	55%	7%	0%
Projektarbejde	16%	50%	30%	2%
Opmærksomhed på børn med særlige behov	19%	50%	28%	1%
Konfliktløsning mellem børn	18%	59%	20%	1%
Samarbejde med forældre	21%	59%	18%	0%
Planlægning og gennemførelse af pædagogiske aktiviteter	19%	56%	21%	1%
Planlægning og gennemførelse af sundhedsfremmende aktiviteter	12%	53%	31%	3%
Samarbejde med andre faggrupper og ledelsen	23%	56%	18%	2%

Bortset fra „opmærksomhed på børn med særlige behov“, hvor de uddannedes forudsætninger vurderes en smule højere end de ikke uddannedes, er der ikke de store forskelle på ledernes vurderinger af pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede.

Til gengæld er der en forskel på medarbejdernes og ledernes vurderinger, idet langt flere af medarbejderne på alle områder opfatter deres forudsætninger for arbejdsopgaverne til at være meget gode eller tilstrækkeligt gode end deres ledere.

# 5. Institutionerne

## Institutionstyper

I spørgeskemaundersøgelsen fordeler pgu'erne sig således på de forskellige institutionstyper:

Børnehaver	41%
Integrerede institutioner	33%
SFO/fritidshjem	14%
Vuggestuer	11%

For at kunne sammenligne med de eksakte tal (der er givet med forbehold) vi har fået fra dagpleje og omsorg er ovenstående fordelingstal brugt til at give et bud på, hvordan de o. 2.800 uddannede pgu'er, der aktuelt er på daginstitutionsområdet, fordeler sig antalsmæssigt.

Børnehaver	1.148
Integrerede institutioner	924
SFO/fritidshjem	382
Vuggestuer	314

### Dagpleje:

Oplysninger fra FOA, der skal tages med forbehold, idet der ikke eksisterer ajourførte opgørelser over antallet af pgu-uddannede.

Der er ca. 25.000 dagplejere, hvoraf o. 400 (+/- 50), har en pgu-uddannelse.

Af dagplejere, der har uddannet sig på pgu'en er der 60%, der fortsætter som dagplejere, mens 40% overgår til andet, fx til omsorgsområdet eller de uddanner sig til pædagoger.

### Omsorg:

Oplysninger fra de tre organisationer, der organiserer omsorgsmedhjælpere, også disse tal skal tages med forbehold, da der heller ikke her er ajourførte opgørelser over antallet af pgu-uddannede.

Oplysning fra SID: Der er ca. 100 pgu-uddannede ud af 3.500 uden pædagoguddannelse på omsorgsområdet.

Oplysning fra KAD: Der er ca. 325 pgu-uddannede ud af ca. 1.400 omsorgsmedhjælpere.

Oplysning fra FOA: Der er mellem 40 og 75 pgu-uddannede ud af ca. 1.000 omsorgsmedhjælpere.

Det samlede antal pgu-uddannede medarbejdere på omsorgsområdet anslås med de anførte forbehold til at være imellem 465 og 500.

## Nedskrevne planer for institutionen

Både ledere og medarbejdere blev spurgt, hvilke nedskrevne planer, der var på institutionen:

Tabel 13

	Medarbejdere		Ledere	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Virksomhedsplan	93%	7%	92%	8%
Årsplan	79%	21%	83%	17%
Aktivitetsplan	79%	21%	80%	20%
Principper for medarbejdernes efteruddannelse	30%	70%	41%	59%
Andet	32%	68%	65%	35%

I pædagogmedhjælperundersøgelsen (Bryderup 2000) blev lederne stillet spørgsmålet, om der var virksomhedsplan/årsplan på institutionen. 91% af lederne svarede ja, hvilket svarer til oplysninger om virksomhedsplaner i denne undersøgelse. Dvs. der fortsat er omkring 10% af institutionerne, der oplyser, at de ikke har en virksomhedsplan. Dette kan dog skyldes, at man kalder planerne noget forskelligt, i nogle tilfælde vil en årsplan gøre det ud for en virksomhedsplan.

Hvor 41% af lederne oplyser der er nedskrevne planer for medarbejdernes efteruddannelse, er der kun 30% af medarbejderne, der har samme opfattelse. En nærliggende forklaring er, at der er nedskrevne planer på knapt halvdelen af institutionerne, men at det ikke er alle medarbejdere, der kender til deres eksistens.

Blandt de 32% der svarer „andet“ nævner både ledere og pædagogmedhjælpere oftest personalehåndbog, personalepolitik, nyhedsbreve samt for nogles vedkommende også planer for pædagogisk udvikling.

## Kommunal styring af institutionen

Tabel 14

	Enig	Delvis enig	Uenig	Ved ikke
Kommunen sørger for, at institutionen får midler til pgu-uddannelse af pædagogmedhjælpere	27%	16%	34%	23%
Kommunen vil være positiv over for efteruddannelse af pgu'er	35%	21%	13%	31%
Kommunen sørger for, at institutionerne får midler til pædagogisk udvikling	34%	33%	25%	8%

43% af lederne er enige eller delvist enige i at kommunen vil sørge for at institutionen får midler af kommunen til fremtidig pgu-uddannelse.

56% er enige eller delvist enige i, at kommunen vil være positiv over for efteruddannelse af pgu'er.

67% er enige eller delvist enige i at kommunen vil sørge for at institutionerne får midler til pædagogisk udvikling.

## Holdninger til kurser og efteruddannelse

Spørgsmålet lød: Du bedes tage stilling til følgende udsagn om kursus/efteruddannelsesmulighederne for dig som pædagogmedhjælper.

Tabel 15: Pædagogmedhjælpere med og uden pgu

	Enig		Delvist enig		Uenig		Ved ikke	
	Pgu	Ikke pgu	Pgu	Ikke pgu	Pgu	Ikke pgu	Pgu	Ikke pgu
Institutionen har interesse i at jeg kommer på kurser/efteruddannelse	66%	68%	17%	20%	5%	5%	12%	7%
Jeg er interesseret i at komme på kurser/efteruddannelse	90%	71%	7%	18%	2%	5%	1%	5%

Der er altså blandt pædagogmedhjælpere med pgu en større interesse for at uddanne sig videre end blandt de ikke pgu-uddannede. I bemærkninger fra pgu-uddannede udtrykkes der dels ønsker om at fortsætte med en pædagoguddannelse, dels ønsker om at få yderligere efteruddannelse i de temaer, de har fået udbytte af i pgu-uddannelsen, mens en mindre gruppe udtrykker ønske om nyt indhold.

Ledernes svar på det tilsvarende spørgsmål adskiller sig herfra. Tabellen er delt op i ledernes vurdering af hhv. pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede:

Tabel 16

	Enig		Delvist enig		Uenig		Ved ikke	
	Pgu	Ikke pgu	Pgu	Ikke pgu	Pgu	Ikke pgu	Pgu	Ikke pgu
Institutionen har interesse i at pædagogmedhjælpere kommer på kurser/efteruddannelse	61%	72%	29%	20%	5%	6%	4%	2%
Pædagogmedhjælpere er interesseret i at komme på kurser/efteruddannelse	49%	42%	30%	39%	9%	13%	11%	5%

Der er markant forskel på ledernes og medarbejdernes vurdering af interessen for efteruddannelse.

Hvor 90% af pædagogmedhjælperne oplyser at de er interesserede i efteruddannelse mener kun 49% af lederne at pædagogmedhjælperne er interesserede. I de opfølgende interviews blev ledere og medarbejdere spurgt om dette. Lederne oplyste, at de ofte måtte overtale medarbejderne til at tage efteruddannelser, men at medarbejderne specielt med pgu-uddannelsen bagefter var særdeles tilfredse med deres udbytte af uddannelsen.

Pædagogmedhjælperne blev bedt om at tage stilling til følgende udsagn om kursus/ efteruddannelsesmulighederne:

*Tabel 17*

	Enig	Delvist enig	Uenig	Ved ikke
Pædagogmedhjælperne med og uden pgu har lige ret til kurser/ efteruddannelse	82%	9%	2%	7%

Disse svar er fra alle pædagogmedhjælperne, idet der ikke er væsentlig forskel på svarene fra pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede. Et stort flertal mener at der skal være lige ret til efteruddannelse for medhjælperne med og uden pgu.

## 6. Pædagogmedhjælpernes fremtidsplaner

På spørgsmålet om pædagogmedhjælperne har planer om at påbegynde en uddannelse inden for de næste tre år er der 35%, der svarer ja, mens 64% svarer nej. Der er her forskel på pædagogmedhjælperne med og uden pgu.

Blandt de pgu-uddannede er der 28%, der svarer ja og 71% der svarer nej.

Blandt ikke pgu'er er der 38% der svarer ja og 62%, der svarer nej.

16% af ikke pgu-uddannede svarer at de har planer om en pgu-uddannelse, heraf langt de fleste på merituddannelsen.

83% af de pgu'er, der har planer om efteruddannelse, svarer at de har planer om uddannelse til pædagog eller lærer, mod 62% af de ikke pgu-uddannede. Det ser altså ud til, at videreuddannelse til lærer eller pædagog er en af årsagerne til, at der er uddannet 14% af pædagogmedhjælperne, mens der kun er 8% pgu-uddannede, der ifølge lederne besvarelser af spørgeskemaet fortsat er ansat som pædagogmedhjælper.

### Indhold i efteruddannelse

På spørgsmålet om, hvad der burde have fyldt mere i pgu-uddannelsen svarer de pgu-uddannede pædagogmedhjælperne at:

Pædagogik med psykologi bør fylde mere, derefter kommer kultur- og aktivitetsfag, mens edb-anvendelse er på tredjepladsen.

Dansk bør fylde mindre, derefter samfundsfag.

Dette er altså set i relation til de fag, der var på pgu-uddannelsen. De pgu-uddannede blev derfor spurgt, hvad en *fremtidig* efteruddannelse burde indeholde. Det skal nævnes, at der ikke er signifikante forskelle på svarene fra pgu-uddannede og ikke pgu-uddannede.

Lederne fik samme spørgsmål om hvad efteruddannelse for pgu-uddannede burde indeholde.

Svarene er her sat op over for hinanden:

Tabel 18

	Pgu-uddannede medhjælperne	Ledere
Planlægning og gennemførelse af pædagogiske aktiviteter	86%	87%
Planlægning og gennemførelse af projektarbejde	77%	77%
Udviklende omsorg (kontaktstimulering af børn m.m.)	92%	88%
Sundhedsfremmende aktiviteter	79%	73%
Børn med særlige behov	96%	77%
Konfliktløsning mellem børn	89%	93%
Træning i selvstændigt arbejde	65%	84%
Træning i samarbejde	72%	87%
Forældresamarbejde	85%	87%
Personlig udvikling	88%	96%
Edb-anvendelse	70%	56%
Andet	28%	25%

Med hensyn til indhold i kommende efteruddannelser er der så stor en procentdel hos både pgu-uddannede medhjælpere og ledere, der svarer, at de nævnte temaer burde indgå i en fremtidig efteruddannelse, at det ikke er muligt at opstille en prioriteret liste over indholdsemnerne.

I stedet er der i det følgende knyttet kommentarer til indholdsemnerne.

„Planlægning og gennemførelse af pædagogiske aktiviteter“ er der behov for, idet et stigende antal aktiviteter foregår i samarbejde mellem en gruppe medarbejdere. Der udtrykkes derfor også i denne sammenhæng behov for kurser der træner i samarbejde om planlægning og gennemførelse af aktiviteter.

Mht. „Planlægning og gennemførelse af projektarbejde“, nævner flere, at det drejer sig om projektarbejde mellem de voksne. Eksempel på bemærkning: „En del af uddannelsen kunne være selvstændigt projektarbejde hvor ens arbejdskolleger og arbejdsplads skulle involveres. Ex i forholdet til trivsel på arbejdspladsen eller ved konfliktløsninger“.

Også „Udviklende omsorg og kontaktstimulering af børn“ udtrykkes der stort behov for kurser i sprogstimulering af børn og kurser, der handler om kommunikation. Som en medarbejder udtrykte det under interviewet skal det ikke være teknisk kommunikation, men i stedet kommunikation, der gør at man bliver bedre til at udtrykke sig, så børn forstår, hvad man siger, og bedre til at forstå børns måde at udtrykke sig på både i form af deres ytringer og deres kropssprog.

„Sundhedsfremmende aktiviteter“ i form af kostvaner og motion, men også i form af et aktivt og stimulerende miljøes betydning for den enkeltes udvikling og livskvalitet vurderes højt. I den forbindelse nævnes af nogle, at det kan være vanskeligt at føre samtaler med forældre om disse forhold uden at virke uheldigt indblandende i den enkelte families forhold. Så det kan være en mulighed at indlægge øvelser med vanskelige forældresamtaler i sundhedsfremmende kurser.

„Børn med særlige behov“ nævnes som ét emne for kurser, idet der fx er et stigende antal tosprogede i daginstitutionerne. Andre med særlige behov er børn af misbrugere og kriminelle, samt pylrede børn og børn, der er bange for at prøve noget nyt. Herunder nævnes også som et eksempel læren om etik og moralbegreber, som både bør handle om, hvordan de voksne behandler børn med særlige behov, og hvordan denne viden kan bruges i forbindelse med forældresamarbejdet. En af de etiske overvejelser, der kunne indgå i efteruddannelse er desuden spørgsmålet om, hvor tolerant man skal være over for børn med særlige behov.

Næsten alle ledere og medarbejdere vurderer at „konfliktløsning mellem børn“ er et vigtigt emne, idet en alt for stor del af arbejdstiden og mange kræfter bliver brugt på konfliktløsning.

Desuden „træning i selvstændigt arbejde“ og „træning i samarbejde“ hvor flere ledere end medarbejdere mener det bør indgå i efteruddannelse. Af interviewene fremgik det, at en af årsagerne til forskellen kan være, at medarbejderne for det meste arbejder selvstændigt og samarbejder godt med kolleger, mens ledere i højere grad involveres, når der er problemer eller konflikter.

Endelig er der behov for kurser i „forældresamarbejde“, herunder også vanskelige samtaler med forældre, hvor det er vigtigt at der er mange øvelser indlagt. Nogle steder er det fortsat kun de uddannede pædagoger, der afholder vanskelige samtaler, mens der andre steder er en opblødning, så de pædagogmedhjælpere, der har kvalifikationerne, også får de mere vanskelige opgaver.



Mht. „edb-anvendelse“ er der nogen forskel på lederes og medarbejderes vurdering. Hvor 70% af medarbejderne mener det bør indgå i efteruddannelse, er det kun 56% af lederne.

I de afsluttende gruppeinterview blev det oplyst, at der ofte er en sekretær, der står for skrivearbejdet, også når det gælder om at skrive breve hjem til forældre. Men flere af de interviewede ledere og medarbejdere udtrykte dog, at det var et ønske, at flere kunne skrive breve og desuden var et andet ønske at kunne anvende billeder så flere medarbejdere kunne udarbejde materialer til børnene.

På de institutioner, hvor der blev foretaget interview oplystes det, at der var særligt uddannede medarbejdere, der foretog den pædagogiske vurdering af fx computerspil, så der derfor ikke aktuelt var det store behov for at det skulle indgå i efteruddannelse.

## Efteruddannelsens form og varighed

Både medarbejdere og ledere blev spurgt om hvilke undervisningsformer, der burde være på efteruddannelse.

*Tabel 19*

	Overvejende og delvist		
	Pgu	Ikke pgu	Ledere
Klasseundervisning	92%	91%	85%
Gruppearbejde	89%	88%	93%
Individuelt arbejde	71%	64%	77%
Projektarbejde, fx problemformulering, søge informationer, fremlægge	79%	72%	83%
Opgaver og øvelser, der ligner hverdagen (fx med mange børn og travlhed).	82%	80%	80%
Fjernundervisning	16%	17%	10%
Andet	6%	5%	14%

Bortset fra fjernundervisning mener det helt store flertal af medarbejdere og ledere, at de forskellige arbejdsformer bør indgå.

Med hensyn til fjernundervisning er der kun 2% af pgu'erne og 4% af ikke pgu-uddannede, der mener at undervisningen overvejende og delvist bør foregå som fjernundervisning. For ledernes vedkommende er det 1%, der svarer at der overvejende og delvist bør være fjernundervisning. I interviewene svarede flere af lederne, at fjernundervisning ikke var ønskeligt, fordi det skulle foregå i arbejdstiden, derfor ville man hellere have, at medarbejderne enten var på kursus eller på arbejde.

Både medarbejdere og ledere blev spurgt, hvordan varigheden af efteruddannelse for pædagogmedhjælpere bør være:

*Tabel 20*

	Pgu	Ikke pgu-uddannede	Ledere
Kortere end én uge	1%	4%	7%
På én uge	23%	30%	40%
Længere end én uge	76%	66%	51%

Hvor det er et flertal af medarbejderne, der ønsker efteruddannelse, der er længere end en uge, er det halvdelen af lederne, mens kun ganske få medarbejdere og ledere ønsker efteruddannelse på mindre end én uge.

Medarbejdere og ledere blev desuden spurgt hvilken form for efteruddannelse, der gav størst udbytte.

*Tabel 21*

	Pgu	Ikke pgu	Ledere
Efteruddannelse, der er samlet i én periode	58%	38%	29%
Efteruddannelse, der er opdelt på flere perioder	39%	59%	71%

Der er flere ledere end medarbejdere, der svarer at efteruddannelse bør deles op i flere perioder.

Dette kunne dog ikke bekræftes i de opfølgende interviews, hvor der både blandt ledere og daginstitutionsmedarbejdere viste sig stor interesse for en uddannelse, der var opdelt, så der blev en afprøvningsperiode, hvor man kunne få erfaringer med det indlærte og derefter medbringe sine erfaringer på den næste del af kurset.

To af de interviewede medarbejdere på en daginstitution, der startede med at sige, at de ikke ønskede at få efteruddannelse, fordi de forbandt det med at skulle sidde 8 timer om dagen på en stol og lytte, ville dog overveje en efteruddannelse, hvis den var opdelt, så der blev afprøvningsperioder og dermed sammenhæng mellem dagligdagen og uddannelsen.

En del af bemærkningerne på spørgeskemaet fra de, der ønsker efteruddannelse, der er opdelt i flere perioder går på, at hvis opdelingen forudsætter, at man prøver det lærte af i arbejdsperioden, og altså drager nogle erfaringer, der kan medbringes til næste kursusdel, så er man positiv over for opdelte kurser.

## Fremtidig arbejdsplads

Medhjælperne blev desuden spurgt hvad de tror, de laver om 3 år:

	Pgu	Ikke pgu
Jeg arbejder som pædagogmedhjælper i denne institution	71%	63%
Jeg arbejder som pædagogmedhjælper i en anden institution	15%	4%
Jeg har andet arbejde, evt. hvilket	12%	27%
Jeg er på barselsorlov	0%	2%
Jeg er på efterløn, pensioneret	1%	4%

Pgu-uddannede er i højere grad end ikke pgu-uddannede indstillet på at blive ved med at være pædagogmedhjælper og for de flestes vedkommende på samme institution.

## 7. Dagpleje- og omsorgsområdet

På dagplejeområdet er der foretaget et gruppeinterview og på omsorgsområdet er der foretaget interview pr. telefon med en omsorgslederleder og to medarbejder. På grund af de få interviewpersoner skal der tages forbehold for, om det følgende er repræsentativt for de to områder.

På dagplejeområdet er der et stort behov for at deltage i kurser, hvor man er sammen med andre dagplejere, idet man til hverdag arbejder alene. Af hensyn til børnenes tryghed var de interviewede enige om, at kurser burde være sammenhængende og ikke opdelt med fx 2 dages kursus, en periode med arbejde og derefter 3 dages kursus, således som det ønskedes af mange på daginstitutionsområdet.

På dagplejeområdet er der mange kommunale kurser, og mange møder, hvor dagplejerne diskuterer småbørnspædagogik og hvor de udveksler erfaringer. Dette vil fortsat være vigtigt, men der er også behov for EPOS-kurserne, hvor man møder andre, der beskæftiger sig med børn. Med hensyn til indhold blev der udtrykt ønsker primært om kommunikation med børn, børns kropssprog og udviklingspsykologi med et praktisk indhold med mange eksempler. Eksemplerne kunne fx være børns selvværd, børns udviklingstrin, pylrede og pjevsede børn og spørgsmålet om en ny børnekarakter. Desuden er der i lighed med daginstitutionsområdet ønsker om efteruddannelse i vanskelige samtaler med forældre.

Efteruddannelse i edb-anvendelse er der ikke behov for i dagplejen, da kommunikationen med forældre foregår mundtligt når børnene hentes og bringes, og da børnene er så små, at de ikke kan læse.

Omsorgsområdet adskiller sig fra daginstitutionsområdet ved at have større brug for edb-anvendelse idet handicappede fx sprogløse beboere bruger computere til at danne billeder, der er derfor brug for anvendelse af digitalt kamera, brug af internet, samt brug for at spille computerspil. Desuden er der brug for tekstbehandling, idet der udarbejdes skriftlige planer for de enkelte beboere.

I lighed med daginstitutionsområdet er der behov for kurser i kommunikation, idet det er vigtigt at omsætte beboernes sprog for at sikre forståelsen, og det er vigtigt at være meget omhyggelig med at udtrykke sig, så fx sent udviklede forstår, hvad der bliver sagt.

Også konfliktløsning er en vigtig arbejdsopgave, idet handicappede og sent udviklede ofte taler meget grimt til hinanden. Det er et centralt område for efteruddannelse, men specielt for omsorgsområdet.

Mht. undervisningsformer udtrykte både leder og medarbejdere, at der er behov for variation i undervisningen og dygtige undervisere, der kan deres kram, er engagerede og viser respekt for deltagerne i kurserne.

På grund af det specielle klientel på omsorgsområdet foretrak de interviewede specielle kurser for ansatte, der har med handicappede og sent udviklede at gøre.

## 8. Litteratur

Bryderup, Inge m.fl. (2000): Pædagogmedhjælpernes arbejde i daginstitutioner for 0-6 årige. DPI

Uddannelsesstyrelsen (1999): Evaluering af pgu – pædagogisk grunduddannelse. Evalueringen er foretaget af PLS-Consult. Temahæfte nr. 22.

Voksenuddannelsescenter og pædagogisk grunduddannelse (2000): Spørgeskemaundersøgelse til belysning af de færdiguddannede pgu'eres tilknytning til arbejdsmarkedet. Roskilde Amt. VUC i Greve.