

A young child with curly brown hair is smiling and playing with colorful wooden blocks. The child is wearing a blue and white checkered shirt. The background is blurred, showing other people in a similar setting. A dark blue semi-transparent box is overlaid on the lower half of the image, containing text and logos.

DAGINSTITUTIONERNES HVERDAG 2025

GENNEMFØRT FOR FOA

RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Forord	
2. Indledning	4
2.1 Om undersøgelsen	4
2.2 Læsevejledning	4
3. Hovedresultater	6
4. Karakteristika for daginstitutioner og medarbejdere	12
4.1 Lederne og medarbejdernes uddannelses- og jobmæssige baggrund	13
4.2 Daginstitutionernes karakteristika	14
4.3 Daginstitutionernes størrelse	15
4.4 Børnegruppernes størrelse	16
4.5 Børn, der vurderes at være i socialt udsatte positioner	17
5. Bemanding	20
5.1 Bemanding på en almindelig onsdag i børnegrupperne	21
5.2 Sociale normeringer	22
5.3 Personalets alenetid med en større børnegruppe	24
5.4 Daginstitutionernes mulighed for vikardækning	25
5.5 Tildeling og afslag på støttetimer til børn	25
6. Faglig ledelse	28
6.1 Tid til faglig ledelse	28
7. Rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle	31
7.1 Adgang til rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle	31
7.2 Vurdering af den eksterne rådgivning og supervision	32
8. Organisering af hverdagen	35
8.1 Aftaler i det daglige pædagogiske arbejde	35
8.2 Rollernes tydelighed på legepladsen og indenfor	37
9. Medarbejdernes muligheder for at yde omsorg for børnene	38
9.1 Mulighed for at yde omsorg	38
9.2 Sammenhæng mellem normering og medarbejdernes mulighed for at yde omsorg	40
10. Forskel i kvalitet mellem stuer	44
10.1 Variation i den faglige kvalitet på tværs af børnegrupper og stuer	45
10.2 Bud på tiltag, der kan bidrage til at højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet	45
11. Effekt af pædagogisk arbejde	49
11.1 Det pædagogiske arbejdes betydning for børns evne til at bryde negativ social arv	50
11.2 Det pædagogiske arbejdes betydning for børn i mistrivsel	52
12. Børns trivsel	54
12.1 Børn, hvor ledere og medarbejdere har en bekymring om barnets trivsel	56
12.2 Børn, hvor ledere og medarbejdere ser klare tegn på mistrivsel	57
12.3 Observation af trivsel i hverdagen	59
12.4 Personalets drøftelser af adfærd i børnegruppen	60
12.5 Forhold, der bidrager til mistrivsel	63
13. Det kan daginstitutioner gøre for at forbedre børns trivsel	65
13.1 Elementer, der kan styrke børnenes trivsel	65
14. Det kan daginstitutioner gøre for at øge børns chancelighed ved at bryde negativ social arv	68
14.1 Elementer, der kan modvirke negativ social arv	68
15. Efterspørgsel på pædagogiske kompetencer	70

15.1 Ledernes og medarbejdernes vurdering af kompetencebehov	70
15.2 Uddybende kommentarer om kompetencebehov	72
16. Daginstitutionens fysiske rammer	75
16.1 Ledernes og medarbejdernes oplevelse af de fysiske rammer	75
16.2 Madordning i daginstitutionen	77
16.3 Køkkenfaciliteter i daginstitutionen	77
17. Metodebilag	79
17.1 Undersøgelsens population og datagrundlag	79
17.2 Pilottest af spørgeskemaer	79
17.3 Stikprøveudvælgelse og dataindsamling	79
17.4 Datagrundlag, repræsentativitet og beregning af analysevægte	80

1. FORORD

Siden 2010 har FOA, via spørgeskemaundersøgelsen Daginstitutionernes Hverdag, fået et indblik i hverdagen i daginstitutionerne, idet undersøgelsen er gennemført næsten årligt. Undersøgelsen indeholder nogle faste spørgsmål, hvor vi fx spørger både ledere, pædagogiske assistenter, pædagoger og pædagogmedhjælpere, om de oplever at kunne imødekomme børnenes behov for omsorg. Nogle år har vi stillet nye spørgsmål, fordi vi har været særligt optaget af daginstitutionernes udbytte af tilsynet eller ventetid på udredning af børn hos PPR.

Daginstitutionernes Hverdag er et øjebliksbillede af nogle få af de mange elementer, der hver dag udgør vilkårene for at kunne skabe den ønskede kvalitet, som både ledere og medarbejdere ønsker at levere i det pædagogiske arbejde med børnene. Alligevel bliver det hurtigt til mange spørgsmål og i FOA er vi derfor meget taknemmelige for, at alle jer, der har svaret på undersøgelsen eller deltaget i fokusgruppeinterviews, inden undersøgelsen blev sendt ud, har brugt tid på at svare på spørgsmålene. Uden jer ingen undersøgelse.

I årets undersøgelse har FOA valgt at have et særligt fokus på det pædagogiske personales vilkår for at skabe trivsel for alle børn. Børn og unges trivsel har politisk bevågenhed og kan hurtigt blive en samtale mellem mange eksperter, der er langt væk fra børnene i hverdagen. Samtalen kan også hurtigt komme til at handle om børn og unge i skolealderen.

Med andre ord, så vil FOA med resultaterne af denne undersøgelse gerne kunne præsentere politikerne for det pædagogiske personales bud på, hvordan det står til med personalets mulighed for at yde tilstrækkelig med omsorg for børnene, og hvad der skal til for at skabe øget trivsel for børn i daginstitution.

I forbindelse med både revisionen af Pædagogisk Assistentuddannelsen og Pædagoguddannelsen, er specialpædagogiske kompetencer blevet efterlyst. I undersøgelsen spørges der derfor både til behovet for øgede specialpædagogiske og almenpædagogiske kompetencer.

Som noget nyt har FOA valgt i år at spørge til de fysiske rammer for det pædagogiske arbejde, fordi rammerne har stor betydning, ikke kun for børnenes trivsel, men også for hvad der er muligt i det pædagogiske arbejde. Det nytter jo ikke noget at vide, at børn trives bedst i mindre grupper, hvis de fysiske rammer ikke gør det muligt at dele børnene op i mindre grupper. Når vi spørger til køkkenfaciliteterne, skyldes det, at duften og smagen af frisklavet mad bidrager til børns trivsel i hverdagen.

Hele 38 pct. af vuggestuerne havde i den nationale kvalitetsundersøgelse en utilstrækkelig kvalitet. Tallet er katastrofalt, fordi 0-2 år er de år i et menneskes liv, der har størst betydning for resten af dets liv. Børns muligheder for at være i gode udviklende relationer tidligt påvirker deres muligheder for at indgå i relationer fremadrettet. Det gælder også i forhold til at møde udfordringer, løse problemer og være i udviklende og lærende fællesskaber.

I foråret 2025 offentliggøres resultaterne af samme undersøgelse i landets børnehaver, og vi forventer desværre ikke, at kvaliteten er målt til at være langt bedre. Derfor har FOA ønsket, at personalet selv peger på, hvad der skal til for, at de ansatte kan skabe god kvalitet - som kun 13 pct. af vuggestuerne blev målt til at kunne i den nationale kvalitetsundersøgelse.

Kim Henriksen
Sektorformand, Pædagogisk Sektor
FOA

2. INDLEDNING

2.1 Om undersøgelsen

Denne undersøgelse er den seneste udgave af undersøgelsesrækken Daginstitutionernes Hverdag, som FOA har gennemført siden 2010. Formålet med undersøgelsen er at afdække, hvordan hverdagen for børnene ser ud i de danske daginstitutioner, samt hvilke arbejdsvilkår ledere og medarbejdere arbejder under. Undersøgelsens population består således af ledere og medarbejdere i daginstitutioner, og resultaterne i rapporten er således udtryk for svar, oplevelser og vurderinger fra denne gruppe.

Undersøgelsens datagrundlag er etableret gennem en landsrepræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i december 2024 til januar 2025 og har resulteret i et datagrundlag bestående af 308 besvarelser fra daginstitutionsledere og 455 besvarelser fra medarbejdere.

Rambøll Management Consulting (Rambøll) har analyseret datagrundlaget i forhold til en række baggrundsforhold om danske daginstitutioner og vurderer på baggrund af disse analyser, at datagrundlaget kan siges at være repræsentativt for danske daginstitutioner. Du kan læse mere om undersøgelsens datagrundlag og metodiske tilgang i kapitel 17.

Rapporten er inddelt i tre dele: En del, der handler om vilkår for det pædagogiske arbejde og kvaliteten for alle børn, en del, der handler om mistro og børn i udsatte positioner, og en del, der handler om de fysiske rammer.

2.2 Læsevejledning

Foruden foregående forord og denne indledning indeholder rapporten 15 kapitler:

- **Kapitel 3** opsummerer undersøgelsens hovedresultater.

Kapitel 4-10 sætter herefter fokus på vilkårene for det pædagogiske arbejde og kvaliteten for alle børn:

- **Kapitel 4** tegner et billede af, hvad der kendetegner daginstitutioner, ledere og medarbejdere, og de grundbetingelser, de udfører deres pædagogiske arbejde under.
- **Kapitel 5** beskriver bemanningen i daginstitutionerne, herunder bemanningen på en almindelig onsdag, sociale normeringer, alenetid med en stor børnegruppe, vikardækning, ledernes tid til faglig ledelse og rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle.
- **Kapitel 6** tegner et billede af ledernes adgang til administrativ støtte og vurdering af deres tid til at udøve faglig ledelse.
- **Kapitel 7** præsenterer resultater om daginstitutionernes adgang til og vurdering af rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle.
- **Kapitel 8** undersøger, hvordan daginstitutionerne organiserer hverdagen, og om de fx har nogle særlige aftaler om, hvordan de skaber ro og trivsel for børnene.
- **Kapitel 9** indeholder resultaterne vedrørende medarbejdernes oplevelser af deres mulighed for at yde omsorg for børnene.
- **Kapitel 10** fokuserer på, i hvilken grad ledere og medarbejdere oplever, at der er forskelle i den pædagogiske kvalitet internt i daginstitutionerne, og hvad, de vurderer, er årsagerne til kvalitetsforskellene, samt hvad der ville kunne højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet.

Kapitel 11-15 handler om mistrivsel og børn i udsatte positioner:

- **Kapitel 11** tegner et billede af ledernes og medarbejdernes vurdering af effekten af det pædagogiske arbejde i forhold til at hjælpe børn med at bryde negativ social arv og mistrivsel. Både på kort sigt (tiden i daginstitution), længere sigt (tiden i skolen) og endnu længere sigt (voksenliv, uddannelse og beskæftigelse).
- **Kapitel 12** indeholder resultater vedrørende ledernes og medarbejdernes vurdering af børnenes trivsel.
- **Kapitel 13** fokuserer på handlinger, som ifølge lederne og medarbejderne kan være med til at højne børnenes trivsel.
- **Kapitel 14** fokuserer på handlinger, som ifølge lederne og medarbejderne kan være med til mindske betydningen af negativ social arv.
- **Kapitel 15** undersøger, hvilke almen- og specialpædagogiske kompetencer lederne og medarbejderne efterspørger samt til hvilke opgaver.

Kapitel 16 indeholder resultater om daginstitutionernes fysiske rammer:

- **Kapitel 16** beskriver ledernes og medarbejdernes oplevelser af daginstitutionernes fysiske rammer, samt hvorvidt daginstitutionerne har en madordning og køkkenfaciliteter.

Endelig beskriver **kapitel 17** undersøgelsens datagrundlag og metodiske tilgang uddybende.

3. HOVEDRESULTATER

Kapitel 3 præsenterer hovedresultaterne fra dette års undersøgelse af daginstitutionernes hverdag.

Karakteristika for daginstitutioner og medarbejdere

Daginstitutionernes størrelse varierer betydeligt, fra daginstitutioner med blot fem børn til større enheder med op til 207 indskrevne børn. Næsten halvdelen af daginstitutionerne (47 pct.) har færre end 50 børn, men der er markante forskelle afhængigt af daginstitutionstype. Generelt er aldersintegrerede daginstitutioner større end rene vuggestuer og børnehaver.

Børnegruppernes størrelse varierer også afhængigt af børnenes alder. For de yngste børn (0-2 år) består den typiske børnegruppe af 11-12 børn (38 pct.), men i 22 pct. af daginstitutionerne er der 15 eller flere børn pr. gruppe. For de ældre børn (3-5 år) har den typiske børnegruppe under 20 børn (43 pct.), mens 23 pct. af daginstitutionerne rapporterer grupper på 25 eller flere børn.

Langt størstedelen af lederne (63 pct.) og medarbejderne (61 pct.) vurderer, at andelen af børn i socialt udsatte positioner i deres daginstitution er lav (1-10 pct.). Dog angiver 16 pct. af lederne og medarbejderne, at mere end 20 pct. af børnene i deres daginstitution eller børnegruppe befinder sig i en udsat position.

Der ses ikke en forbedret normering i de børnegrupper, hvor andelen af socialt udsatte børn er høj. På en almindelig onsdag er antallet af børn pr. voksen således ikke lavere i disse grupper, selvom behovet for nærvær og pædagogisk støtte vurderes at være større. Derudover er der ingen sammenhæng mellem daginstitutionernes størrelse og andelen af børn i udsatte positioner, hvilket indikerer, at større daginstitutioner hverken har flere eller færre udsatte børn sammenlignet med mindre daginstitutioner.

Bemanning

Den gennemsnitlige bemanning på en almindelig onsdag er 4,2 børn pr. voksen i børnegrupper med børn i alderen 0-2 år, mens den i børnegrupper med børn i alderen 3-5 år er 7,4 børn pr. voksen. Samtidig har 29 pct. af daginstitutionerne adgang til ekstra ressourcer eller timer gennem sociale normeringer.

19 pct. af medarbejdere og ledere angiver, at der dagligt er skemalagt alenetid, hvor en medarbejder er alene med en stor børnegruppe (defineret som mere end fem børn i vuggestue og mere end 10 børn i børnehave). Derudover har 73 pct. af medarbejderne oplevet at være alene med en stor børnegruppe i løbet af deres seneste vagt, og 27 pct. har været alene med en stor børnegruppe i mere end 30 minutter.

Rekruttering af vikarer udgør en udfordring for daginstitutionerne. Over halvdelen af lederne (58 pct.) oplever, at de i mindre grad eller slet ikke kan rekruttere kvalificerede vikarer til korttidsfravær, mens 56 pct. har de samme udfordringer ved langtidsfravær. Samtidig vurderer 57 pct., at budgettet til at dække korttidsfravær enten slet ikke eller i mindre grad er tilstrækkeligt.

Hvad angår økonomisk støtte, har halvdelen (51 pct.) af daginstitutionerne søgt om ekstra støtte det seneste år, hvoraf 54 pct. har fået den støtte, de søgte. Blandt lederne, der har fået afslag på støttetimer, angiver 35 pct., at begrundelsen var, at budgettet til støttetimer var opbrugt. Desuden har 25 pct. af lederne, som har søgt om ekstra støtte det seneste år, oplevet, at de har undladt at søge støttetimer, mens 13 pct. har søgt om færre timer end behovet, ud fra en forventning om, at en ansøgning ikke ville blive imødekommet.

Faglig ledelse

Flere ledere oplever begrænsninger i deres mulighed for at være tæt på den pædagogiske praksis. 43 pct. af lederne vurderer, at de ikke har tilstrækkelig tid til dette, mens knap to tredjedele (61 pct.) mener, at de varetager administrative opgaver, som med fordel kunne håndteres af forvaltningen eller en administrativ medarbejder. Resultaterne peger på, at ledere, der oplever en høj administrativ byrde, også har mindre tid til faglig ledelse. Samtidig fremgår det, at ledere i mindre daginstitutioner i højere grad oplever at have bedre tid til at være tæt på den pædagogiske praksis.

Rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle

Langt størstedelen (94 pct.) af lederne rapporterer, at deres daginstitution har modtaget ekstern støtte i form af rådgivning eller supervision, mens 70 pct. af medarbejderne har oplevet at få støtte. Denne eksterne rådgivning og supervision kommer oftest fra pædagogisk psykologisk rådgivning (PPR) eller fra en pædagogisk konsulent ansat i kommunen.

87 pct. af lederne er helt eller overvejende enige i, at personalet modtager anvendelige råd om, hvordan de kan udvikle den pædagogiske praksis, mens kun 44 pct. af medarbejderne deler denne opfattelse. 36 pct. af lederne er helt eller overvejende uenige i, at personalegruppen modtager anvendelige råd til egen følelsesmæssig håndtering fra eksterne professionelle, mens 69 pct. af medarbejderne er helt eller overvejende enige i, at de modtager anvendelige råd til egen følelsesmæssig håndtering.

Lederne og medarbejderne har fået flere forskellige råd og anbefalinger fra de eksterne aktører, hvoraf nogle fremhæver vigtigheden af at sænke ambitionsniveauet og fokusere på små fremskridt, især ved børn med særlige behov. Flere nævner også råd om at justere børnesynet og fokusere på barnets individuelle udvikling. Desuden har flere fået rådgivning om at styrke kommunikationen, både internt i personalegruppen og med forældre. Der er også blevet givet råd om at skabe forudsigelige rammer med struktur og tydelighed samt råd om at indrette de fysiske læringsmiljøer på en hensigtsmæssig måde.

Aftaler om organisering af det pædagogiske arbejde i hverdagen

Ledere og medarbejdere har forskellige oplevelser af strukturen og aftalerne i daginstitutionerne. Ledere vurderer generelt, at der er flere aftaler, end medarbejderne gør.

89 pct. af lederne og 62 pct. af medarbejderne mener, at de har aftaler om, hvordan man som kollega kan træde ind, når andre kollegaer er i en fastlåst eller tilspidset situation med et barn. Heriblandt vurderer 5 pct. af lederne og 3 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.

99 pct. af lederne og 80 pct. af medarbejderne vurderer, at der i daginstitutionen er aftaler om, hvordan der skabes ro og nærvær under måltider. Heriblandt vurderer 6 pct. af lederne og 9 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.

95 pct. af lederne og 82 pct. af medarbejderne mener, at der i daginstitutionen er andre aftaler om, hvordan der skabes ro og trivsel for børnene. Heriblandt vurderer 7 pct. af lederne og 13 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.

Når det gælder tydeligheden af rollerne indenfor og på legepladsen, vurderer kun cirka hver fjerde leder (22 pct.) og medarbejder (27 pct.), at rollerne indenfor og på legepladsen er tydelige for børnene. En tilsvarende andel (hhv. 25 pct. og 29 pct.) mener, at rollerne ikke er tydelige for børnene.

Medarbejdernes mulighed for at yde omsorg for børnene

Flere medarbejdere oplever begrænsninger i deres mulighed for at yde tilstrækkelig omsorg for børnene. Flertallet (58 pct.) angiver, at de dagligt eller flere gange ugentligt ikke kan give den nødvendige omsorg. 40 pct. oplever, at de i samme omfang ikke har mulighed for at hjælpe de stille eller "usynlige" børn.

Normeringen spiller en central rolle i medarbejdernes oplevelse af omsorgsmulighederne. Medarbejdere i børnegrupper med færre børn pr. voksen oplever generelt bedre at kunne yde omsorg. Omvendt ses en sammenhæng mellem skemalagt alenetid og udfordringer med omsorg: Medarbejdere, der oftere arbejder alene med en stor børnegruppe, oplever i højere grad, at de ikke kan imødekomme børnenes behov for omsorg, sammenlignet med kollegaer, der sjældent eller aldrig har skemalagt alenetid.

Forskel i kvalitet mellem stuerne – årsager og handlinger, der kan løfte kvaliteten

Over halvdelen af medarbejdere (61 pct.) og ledere (56 pct.) oplever i høj eller nogen grad, at der er forskellig faglig kvalitet på tværs af børnegrupper og stuer internt i daginstitutionen. Denne oplevelse synes dog ikke at afhænge af daginstitutionens størrelse eller andelen af børn, der vurderes at være i socialt udsatte positioner eller i mistrivsel.

For at styrke den faglige kvalitet på de stuer, hvor kvaliteten er lavere i daginstitutionerne, peger lederne i høj eller nogen grad på behovet for øget faglig ledelse fra egen side (77 pct.) og på stuen fra det uddannede personale (71 pct.) og mere faglig viden om pædagogik i personalegruppen (74 pct.). Derimod ser kun 36 pct. af lederne mere tværgående personale som en løsning til at løfte kvaliteten på de stuer, hvor den vurderes lavere.

Medarbejderne fremhæver i højere grad behovet for mindre udskiftning i personalegruppen på stuen som noget, der vil kunne højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet (65 pct., heraf 45 pct. i høj grad). Derudover peger medarbejdere, ligesom lederne, på mere faglig viden om pædagogik (75 pct.)

Både ledere og medarbejdere peger på bedre samarbejde og bedre trivsel i personalegruppen som væsentlige indsatsområder, men med forskellig vægtning: 43 pct. af lederne mener, at bedre samarbejde kan løfte kvaliteten på de stuer, hvor kvaliteten er lavere, mens 59 pct. af medarbejderne vurderer det samme. Ligeledes ser 32 pct. af lederne og 55 pct. af medarbejderne bedre trivsel i personalegruppen som en afgørende faktor for at styrke kvaliteten på de stuer, hvor kvaliteten er lavere.

Både ledere og medarbejdere (hhv. 86 pct. og 91 pct.) mener også, at mere personale, når der er børn, der har brug for ekstra støtte, i høj eller nogen grad vil øge kvaliteten på stuer, hvor kvaliteten er lavere. Ledere og medarbejdere (hhv. 79 og 89 pct.) vurderer også, at højere normering, så de er bedre rustet ved sygefravær og ikke behøver at tilkalde timevikarer, i høj eller nogen grad vil øge kvaliteten på stuer, hvor kvaliteten er lavere.

Effekt af pædagogisk arbejde

Ledere og medarbejdere vurderer daginstitutionernes evne til at gøre en positiv forskel for børns udvikling forskelligt, både på kort og lang sigt. På kort sigt; i tiden, hvor børnene er i daginstitutionen, vurderer 48 pct. af lederne og 37 pct. af medarbejderne, at deres daginstitution i høj grad bidrager til at styrke børns muligheder for at bryde negativ social arv. På længere sigt; hvor børnene er i skole, falder denne andel til 23 pct. blandt lederne og 14 pct. blandt medarbejderne, mens kun hhv. 19 pct. af lederne og 11 pct. af medarbejderne mener, at daginstitutionen gør en positiv forskel i børns ungdoms- og voksenliv.

Tilsvarende vurderer tre fjerdedele af lederne (75 pct.) og godt halvdelen af medarbejderne (54 pct.), at deres daginstitution i høj grad gør en positiv forskel for børn i mistrivsel, mens de er i daginstitutionen. Denne vurdering falder dog, når det gælder effekten på længere sigt. 35 pct. af lederne og 19 pct. af medarbejderne vurderer, at daginstitutionen i høj grad gør en forskel for børn i mistrivsel i skoletiden, mens kun hhv. 25 pct. og 13 pct. ser en effekt i ungdoms- og voksenlivet.

Samlet set har lederne en mere positiv vurdering end medarbejderne af daginstitutionernes evne til både at gøre en forskel for børn i mistrivsel og styrke børns muligheder for at bryde negativ social arv.

Vurderingen af daginstitutionernes evne til at støtte børn i mistrivsel afhænger af andelen af børn i mistrivsel i daginstitutionen. Daginstitutioner med færre børn i mistrivsel vurderes at have en større positiv effekt end daginstitutioner med mange børn i mistrivsel.

Ledernes og medarbejdernes vurdering af børns trivsel

Ledere og medarbejdere vurderer børnenes trivsel forskelligt. Lederne angiver, at de er bekymrede for trivslen hos 8,1 pct. af børnene i daginstitutionen, mens medarbejderne er bekymrede for 10,6 pct. af børnene i deres børnegruppe. Når det gælder børn, der viser klare tegn på mistrivsel, vurderer lederne, at det gælder 3,6 pct. af børnene, mens medarbejderne vurderer, at andelen er 6,3 pct. Omkring halvdelen af lederne og medarbejderne vurderer dog, at denne mistrivsel er forbigående.

Særligt de stille børn i mistrivsel risikerer at blive overset. Medarbejderne mener, at stille børn i mistrivsel ofte ikke opdages i tide (61 pct.). Derudover er knap hver tiende medarbejder (8 pct.) helt enige i, at de en eller flere gange har tænkt, at de burde have opdaget tegn på mistrivsel tidligere. En femtedel (21 pct.) af medarbejderne overvejende enige i, at de burde have reageret tidligere på tegn på mistrivsel.

Børnegruppernes størrelse spiller en væsentlig rolle i medarbejdernes oplevelse af at kunne følge det enkelte barns trivsel. Næsten halvdelen (46 pct.) af medarbejderne oplever, at børnegrupperne er for store til, at de kan få tilstrækkelig føling med hvert barn, hvilket særligt gælder medarbejdere i mellemstore eller store børnegrupper (en mellemstor børnegruppe defineres som 13-14 børn i aldersgruppen fra 0-2 år og 23-24 børn i aldersgruppen fra 3-5 år, mens en stor børnegruppe udgøres af 15 eller flere børn i aldersgruppen fra 0-2 år og 25 eller flere børn i aldersgruppen fra 3-5 år.)

Når personalet drøfter børns trivsel, er det oftest de børn, de oplever som meget urolige eller havende koncentrationsbesvær, der fylder i den pædagogiske samtale. Derimod fylder børn, der har svært ved at sove eller klager over fysiske symptomer som ondt i maven, mindre i den pædagogiske samtale.

Flere faktorer vurderes at have betydning for børns mistrivsel i daginstitutioner. Over halvdelen af lederne (51 pct.) og medarbejderne (55 pct.) vurderer, at forældrenes pressede hverdag kan bidrage til børns mistrivsel. 51 pct. af lederne og 57 pct. af medarbejderne vurderer, at det kan påvirke trivslen negativt, når et eller flere børn i daginstitutionen har en udvikling, der ikke er alderssvarende.

Medarbejderne fremhæver i højere grad bemandingsmæssige udfordringer som en faktor, som de mener påvirker børnenes trivsel. Mere end 6 ud af 10 medarbejdere (63 pct.) vurderer, at for få voksne i daginstitutionen bidrager til mistrivsel (det samme gør 35 pct. af lederne), mens 4 ud af 10 medarbejdere (42 pct.) peger på både højt sygefravær blandt det pædagogiske personale og stor personaleudskiftning som væsentlige udfordringer (det samme gør 27 pct. af lederne). Derudover oplever 3 ud af 10 medarbejdere (31 pct.), at lav trivsel blandt personalet har en negativ indvirkning på børnenes trivsel.

Det kan daginstitutioner gøre for at forbedre børns trivsel

Flere tiltag kan styrke børnenes trivsel i daginstitutionerne. Bemanding og de fysiske rammer i daginstitutionerne opleves som afgørende faktorer. En stor del af både ledere (58 pct.) og medarbejdere (67 pct.) mener, at flere ansatte, så man kan opdele børnegrupperne i mindre enheder, i høj grad vil kunne styrke børnenes trivsel betydeligt. Flere ansatte fremhæves også som en vigtig faktor, hvor 48 pct. af lederne og 57 pct. af medarbejderne ser det som et effektivt middel til at forbedre børns trivsel. Knap en tredjedel af både ledere og medarbejdere (29 pct.) peger på, at flere medarbejdere på fuld tid i høj grad vil gøre en forskel for børns trivsel. De fysiske rammer vurderes af en væsentlig andel som værende en mulig forbedring for børns trivsel, idet 23 pct. af lederne og 31 pct. af medarbejderne mener, at forbedrede rammer kan gøre en forskel for børn i mistrivsel.

En væsentlig andel af lederne og medarbejderne peger derudover på faglig sparring som et element, der i høj grad kan styrke børns trivsel, hvor hhv. 45 pct. af lederne og 53 pct. af medarbejderne anser det i høj grad som et virkningsfuldt tiltag. Flere støttetimer til enkeltbørn vurderes desuden af 63 pct. af medarbejderne som det, der vil gøre en forskel for børn i mistrivsel. Uddannelse af pædagogmedhjælpere vurderes også som et væsentligt bidrag til at forbedre trivsel, især blandt medarbejderne, hvor 34 pct. mener, at en sådan uddannelse i høj grad kan gøre en forskel. Desuden vurderer både ledere og medarbejdere, at efter- og videreuddannelse af pædagoger og pædagogiske assistenter vil kunne have en positiv effekt på børn i mistrivsel. 41 pct. af lederne og 37 pct. af medarbejderne ser det som en virksom indsats at efter- og videreuddanne pædagoger, mens 24 pct. af lederne og 30 pct. af medarbejderne ser det som en virksom indsats at efter- og videreuddanne pædagogiske assistenter.

Sygefravær og personaleudskiftning bliver også betragtet som centrale faktorer. Næsten halvdelen af medarbejderne (47 pct.) vurderer, at mindre sygefravær vil kunne styrke børns trivsel, mens det blandt lederne er 39 pct. Endelig vurderer både ledere (26 pct.) og medarbejdere (46 pct.) mindre personaleudskiftning som et tiltag, der i høj grad vil kunne forbedre børns trivsel.

Det kan daginstitutioner gøre for at øge børns chancelighed ved at bryde negativ social arv

Flere tiltag vurderes at kunne styrke daginstitutionernes evne til at bryde negativ social arv. 56 pct. af lederne og 58 pct. af medarbejderne mener, at mere faglig sparring i høj grad kan forbedre daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv.

Yderligere er det hhv. 50 pct. af medarbejderne og 56 pct. af lederne, som peger på mindre børnegrupper som et virkningsfuldt element til at styrke arbejdet med at bryde negativ social arv.

Derudover peger 44 pct. af medarbejderne på udvikling af personalets personlige og sociale kompetencer som et væsentligt initiativ for at opnå dette mål.

Supervision vurderes også som en vigtig faktor, hvor 48 pct. af lederne og 45 pct. af medarbejderne mener, at supervision i høj grad kan styrke daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv.

Endelig er færre børn i daginstitutionen et tiltag, som mange medarbejdere ser som en effektiv løsning. Næsten halvdelen (45 pct.) af medarbejderne peger på færre børn i daginstitutionen som et virkningsfuldt element, mens en mindre andel af lederne (30 pct.) deler denne vurdering.

Efterspørgsel på specialpædagogiske kompetencer – hvilke kompetencer og til hvilke opgaver?

Mange ledere og medarbejdere oplever, at der er et behov for styrkede pædagogiske kompetencer i personalegruppen, særligt inden for det specialpædagogiske område. Næsten 7 ud af 10 ledere (69 pct.) og over halvdelen af medarbejderne (54 pct.) vurderer i høj eller nogen grad, at der mangler specialpædagogiske kompetencer i personalegruppen, og lederne oplever i højere grad end medarbejderne, at dette er en udfordring.

Når det gælder almenpædagogiske kompetencer, er behovet mindre udtalt, men dog stadig væsentligt. Lidt over en fjerdedel af lederne (27 pct.) og lidt over en tredjedel af medarbejderne (36 pct.) oplever, at personalegruppen mangler almenpædagogiske kompetencer. Medarbejderne vurderer i højere grad end lederne, at der er en mangel på denne type kompetencer.

Både ledere og medarbejdere efterspørger i høj grad specialpædagogisk viden om diagnoser samt konkrete redskaber og metoder til at inkludere børn med særlige behov i dagligdagen. Derudover lægges der vægt på behovet for kompetencer inden for tidlig opsporing af mistvivsel samt håndtering af udadreagerende adfærd.

De specifikke opgaver, som ledere og medarbejdere knytter behovet for specialpædagogiske kompetencer til, omfatter særligt inklusion af børn i fællesskabet og dialog med familier. Derudover efterspørges der kompetencer til intern vejledning og støtte af medarbejdere og kollegaer i daginstitutionen, så der kan skabes en mere inkluderende og fagligt velfunderet pædagogisk praksis.

Daginstitutionens fysiske rammer

Lidt over hver femte leder (22 pct.) vurderer, at de fysiske rammer i deres daginstitution ikke giver gode muligheder for at opdele børn i små grupper, og mere end hver fjerde (27 pct.) medarbejder deler samme vurdering.

Næsten en femtedel af lederne (18 pct.) og lidt mere end hver tiende af medarbejderne (14 pct.) vurderer, at der slet ikke eller kun i mindre grad er gode soveomgivelser for børnene i daginstitutionen.

Det varierer mellem institutionstyper, hvorvidt der er madordning til stede. 8 ud af 10 (81 pct.) børnehaver har ikke madordning, mens en tredjedel af de aldersintegrerede daginstitutioner og kun 8 pct. af vuggestuerne ikke har madordning. Samtidig har halvdelen af daginstitutionerne faciliteter, hvor børnene kan være med i køkkenet. På den anden side har næsten hver tiende daginstitution (8 pct.) slet ikke køkkenfaciliteter.

4. KARAKTERISTIKA FOR DAGINSTITUTIONER OG MEDARBEJDERE

Dette kapitel præsenterer en række karakteristika for de ledere og medarbejdere, som har deltaget i undersøgelsen, samt de daginstitutioner, som de hver især repræsenterer. Kapitlet afdækker ligeledes en række bagvedliggende nøglebetingelser med betydning for hverdagen i danske daginstitutioner anno 2025.

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

Daginstitutionernes størrelse:

- Daginstitutionerne har fra fem til 207 indskrevne børn.
- Næsten halvdelen (47 pct.) af daginstitutionerne har færre end 50 børn. Men der er væsentlige forskelle i daginstitutionernes størrelse for hhv. vuggestuer, børnehaver og aldersintegrerede daginstitutioner, hvor aldersintegrerede daginstitutioner generelt er større.

Børnegruppernes størrelse:

- Børn 0-2 år: Den typiske børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år består af 11-12 børn (38 pct.). Men 22 pct. af daginstitutioner angiver, at der er over 15 børn i alderen 0-2 år pr. børnegruppe.
- Børn 3-5 år: Den typiske børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år har under 20 børn (43 pct.). Men 23 pct. af daginstitutioner angiver, at der er over 25 børn i alderen 3-5 år pr. børnegruppe.

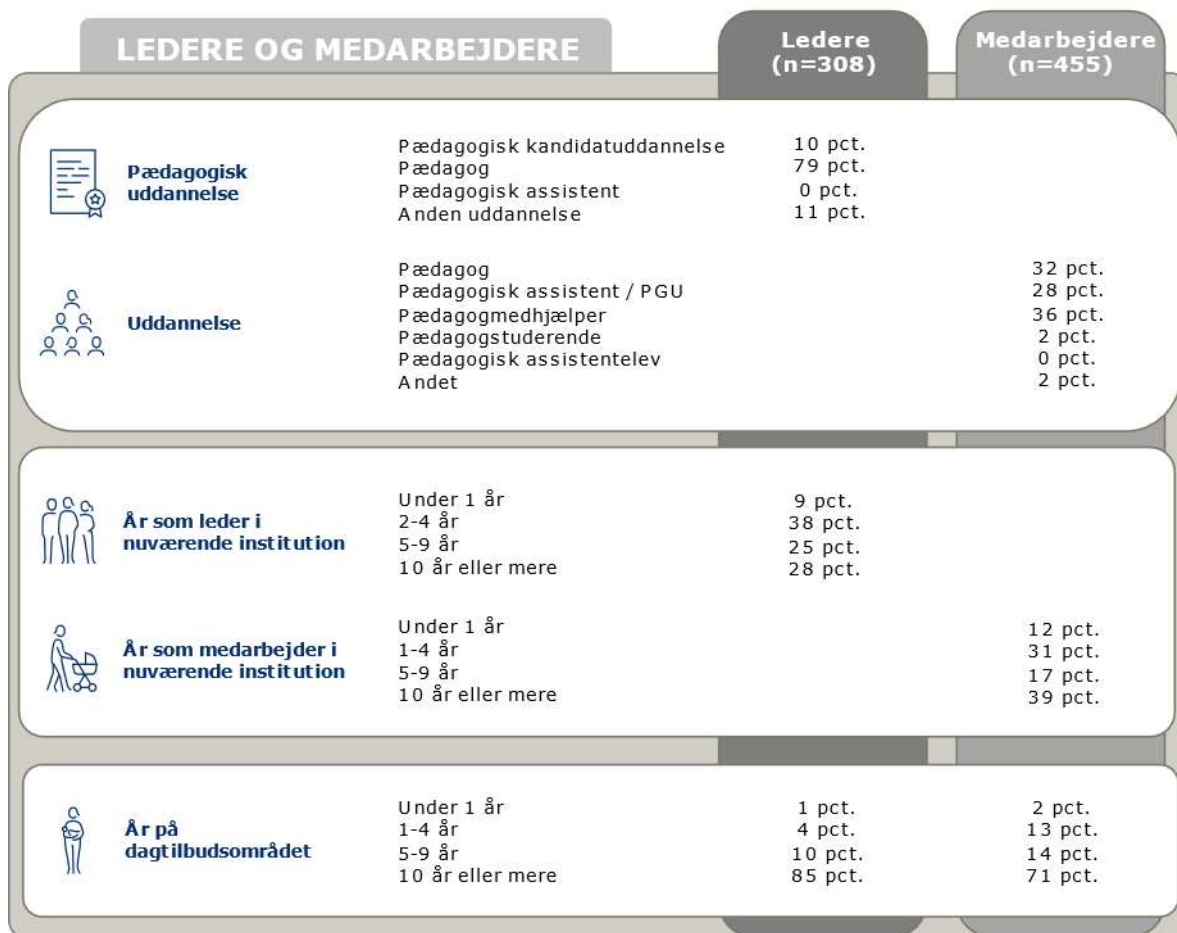
Børn i socialt udsatte positioner:

- Flertallet af ledere (63 pct.) og medarbejdere (61 pct.) vurderer, at deres institution og børnegruppe enten har ingen eller en lav andel af børn (1-10 pct.) i udsatte positioner.
- 16 pct. af lederne og medarbejdere vurderer, at andelen af børn i en socialt udsat position i deres daginstitution eller børnegruppe er på mere end 20 pct.
- Der er ikke færre børn pr. voksne på en almindelig onsdag i børnegrupper med en høj vurderet andel af børn i socialt udsatte positioner. Der ses med andre ord ikke en forbedret normering i de børnegrupper, hvor børnegruppen har et større behov for nærvær og tid med det pædagogiske personale.
- Større daginstitutioner eller børnegrupper har hverken færre eller flere børn i socialt udsatte positioner.

4.1 Lederne og medarbejdernes uddannelses- og jobmæssige baggrund

Figur 4-1 præsenterer en række baggrundskarakteristika for de 308 ledere og 455 medarbejdere, som har besvaret undersøgelsen. Figuren viser fx, at medarbejdere med en pædagogisk uddannelse¹ udgør 60 pct. af datagrundlaget.

Figur 4-1: Karakteristika for ledere og medarbejdere



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere.

¹ Pædagoger og pædagogiske assistenter.

4.2 Daginstitutionernes karakteristika

Figur 4-2 præsenterer en række baggrundskarakteristika for de daginstitutioner, som lederne repræsenterer. Resultaterne præsenterer blandt andet en række oplysninger, som giver et billede af daginstitutionernes socioøkonomiske baggrund.

Figur 4-2: Baggrundsoplysninger for lederens daginstitutioner

DAGINSTITUTIONER		Ledere (n=308)
	Daginstitutionens ejerforhold	Kommunal 56 pct. Privat / Puljeordning 22 pct. Selvejende 21 pct. Landsbyordning 1 pct.
	Daginstitutionens type	Almen daginstitution 94 pct. Almen daginstitution m. special /basisgruppe(r) 5 pct. Vi er et specialdagtilbud 1 pct.
	Daginstitutionens nærområde	Overvejende parcelhuse/rækkehuse 30 pct. Huse i landområde/landsby 25 pct. Blandet boligområde 25 pct. Overvejende andet etagebyggeri 12 pct. Overvejende socialt boligbyggeri 6 pct. Andet 2 pct. Udflytter eller skovbørnehave 1 pct. Ø samfund 0 pct.
	Er alle pædagogiske medarbejdere tilknyttet en fast børnegruppe (bortset fra ledere)?	Ja, alle medarbejdere 74 pct. Ja, bortset fra en til to medarbejdere 22 pct. Nej 3 pct. Ved ikke 0 pct.
	Andelen af børn i daginstitutionen, som kommer fra familier, hvor ingen af forældrene har en uddannelse ud over folkeskolen/grundskolen	Ingen 15 pct. Under 10 pct. 54 pct. 10-25 pct. 16 pct. 26-50 pct. 6 pct. 51-75 pct. 3 pct. Over 75 pct. 4 pct. Ved ikke 3 pct.
	Andelen af børn i daginstitutionen, som kommer fra familier, hvor mindst en forældre har en længerevarende uddannelse (5 år eller mere)	Ingen 0 pct. Under 10 pct. 9 pct. 10-25 pct. 25 pct. 26-50 pct. 19 pct. 51-75 pct. 25 pct. Over 75 pct. 18 pct. Ved ikke 4 pct.
	Andel af børn i daginstitutionen, som kommer fra familier, der overvejende lever af overførselsindkomst ((fx SU, dagpenge, pension eller kontanthjælp)?	Ingen 15 pct. Under 10 pct. 61 pct. 10-25 pct. 16 pct. 26-50 pct. 3 pct. 51-75 pct. 2 pct. Over 75 pct. 1 pct. Ved ikke 2 pct.
	Andel af børn i daginstitutionen, som kommer fra familier, der taler et andet sprog end dansk derhjemme	Ingen 6 pct. Under 10 pct. 50 pct. 10-25 pct. 25 pct. 26-50 pct. 12 pct. 51-75 pct. 5 pct. Over 75 pct. 2 pct. Ved ikke 0 pct.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere.

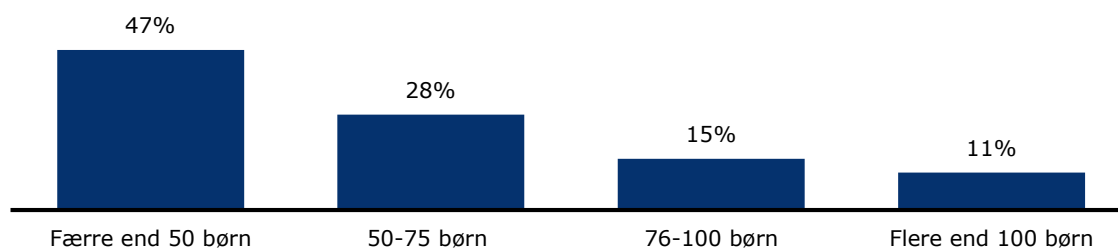
4.3 Daginstitutionernes størrelse

I det følgende afsnit undersøges størrelsen på daginstitutionerne og på børnegrupperne.

Størrelsen på daginstitutionerne

Lederne er i undersøgelsen blevet spurgt ind til, hvor mange børn der er indskrevet i deres daginstitution. Resultaterne viser, at daginstitutionerne har mellem fem og 207 børn indskrevet. Figur 4-3 inddeler daginstitutionerne i kategorier baseret på antallet af børn og viser, at 47 pct. af daginstitutionerne har færre end 50 børn, mens 28 pct. har mellem 50-75 børn, 15 pct. har mellem 76-100 børn og 11 pct. har flere end 100 børn.

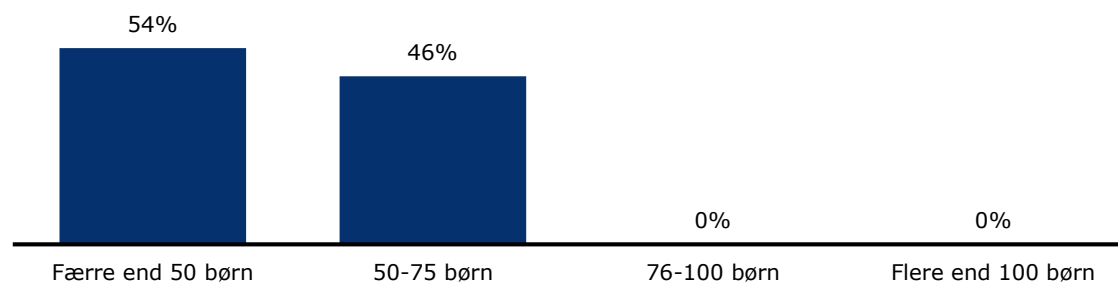
Figur 4-3: Daginstitutionernes størrelse



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Spørgsmålsformulering: Hvor mange børn var der indskrevet i daginstitutionen den 1. september 2024 i følgende aldersgrupper?

Dykker man nærmere ned i data om daginstitutionernes størrelse, viser figur 4-4, 4-5 og 4-6, at størstedelen af vuggestuerne og børnehaverne har færre end 50 børn, mens der for de aldersintegrerede daginstitutioner er større variation i dagstitutionsstørrelsen med 21 pct. med mellem 76-100 børn og 15 pct. med flere end 100 børn².

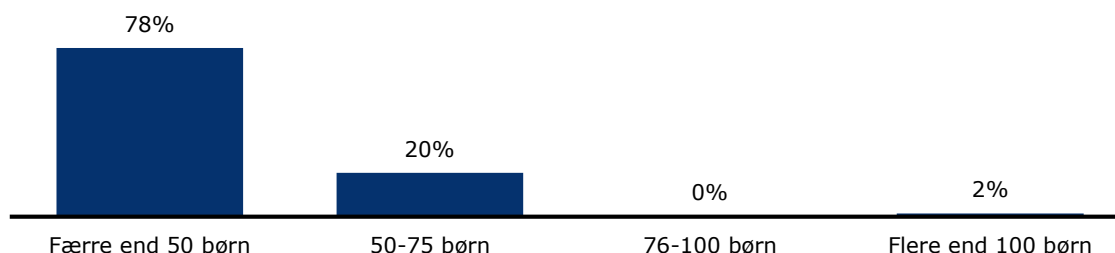
Figur 4-4: Vuggestuers størrelse



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 26. Spørgsmålsformulering: Hvor mange børn var der indskrevet i daginstitutionen den 1. september 2024 i følgende aldersgrupper?

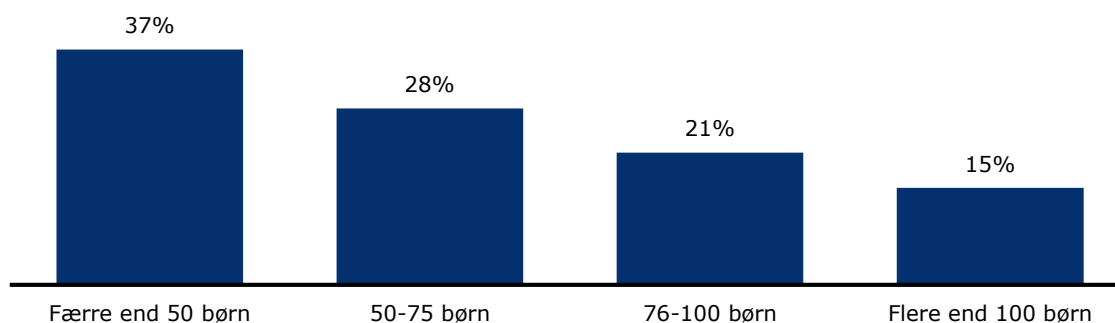
² Vuggestuer består af daginstitutioner, hvor der udelukkende er indskrevet børn i alderen fra 0-2 år. Børnehaver består af institutioner, hvor der kun er børn indskrevet i alderen fra 3-5 år, mens integrerede institutioner har børn indskrevet i begge aldersgrupper.

Figur 4-5: Børnehavers størrelse



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 64. Spørgsmålsformulering: Hvor mange børn var der indskrevet i daginstitutionen den 1. september 2024 i følgende aldersgrupper?

Figur 4-6: Aldersintegrerede daginstitutioners størrelse

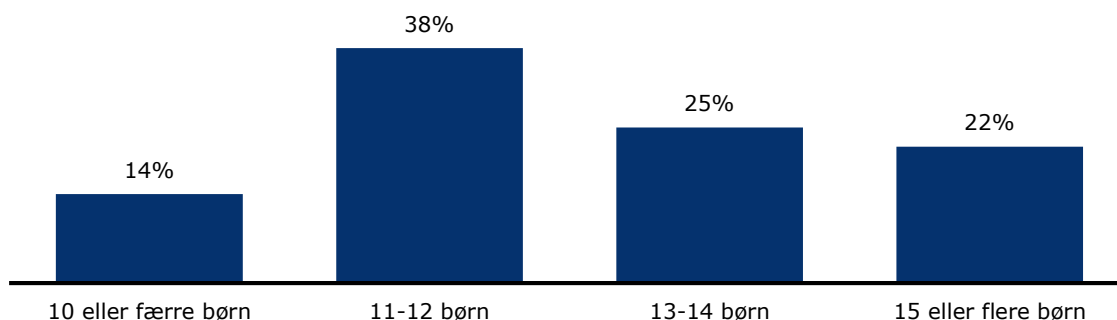


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 218. Spørgsmålsformulering: Hvor mange børn var der indskrevet i daginstitutionen den 1. september 2024 i følgende aldersgrupper?

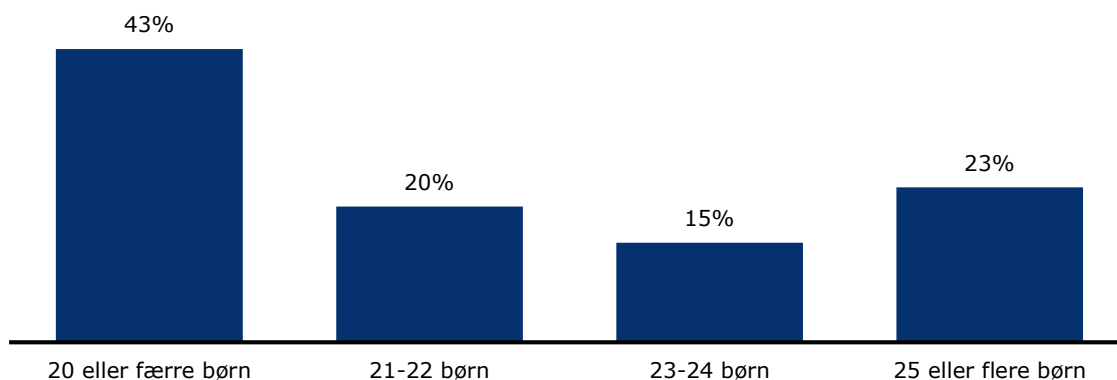
4.4 Børnegruppernes størrelse

Medarbejderne er ligeledes blevet spurgt ind til, hvor mange børn der er i deres børnegruppe. Resultaterne viser, at den gennemsnitlige størrelse på en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år er på 12,9 børn, mens den for børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år er på 21,8 børn.

Figur 4-7 og figur 4-8 giver et overblik over børnegruppernes størrelse ved at inddele besvarelserne i kategorier. Resultaterne viser, at den typiske børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år består af 11-12 børn, mens den typiske størrelse i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år er på 20 eller færre børn. Resultaterne peger yderligere på, at andelen af store børnegrupper (15 børn eller mere) i alderen 0-2 år er 22 pct. og andelen af store børnegrupper (25 børn eller flere) i alderen 3-5 år er 23 pct.

Figur 4-7: Størrelsen i børnegrupper med børn i alderen fra 0-2 år

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 194. Spørgsmålet er kun stillet til medarbejdere, som er fast tilknyttet en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år. Spørgsmålsformulering: Hvor mange børn er der i din børnegruppe?

Figur 4-8: Størrelsen i børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 247. Spørgsmålet er kun stillet til medarbejdere, som er fast tilknyttet en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år. Spørgsmålsformulering: Hvor mange børn er der i din børnegruppe?

4.5 Børn, der vurderes at være i socialt udsatte positioner

Ledere og medarbejdere er i undersøgelsen blevet spurgt, hvor mange børn der befinder sig i en socialt udsat position i deres hhv. daginstitution eller børnegruppe.

Disse besvarelser er for lederne efterfølgende blevet sammenholdt med størrelsen på den daginstitution, de er leder af, mens besvarelserne for medarbejdere er sammenholdt med størrelsen på den børnegruppe, de arbejder i. På den baggrund kortlægges det, hvor stor en andel af børnene i hele daginstitutionen, lederne vurderer, er i en socialt udsat position, mens det for medarbejdere kortlægges, hvor stor en del af deres børnegruppe, de vurderer, er i en socialt udsat position.

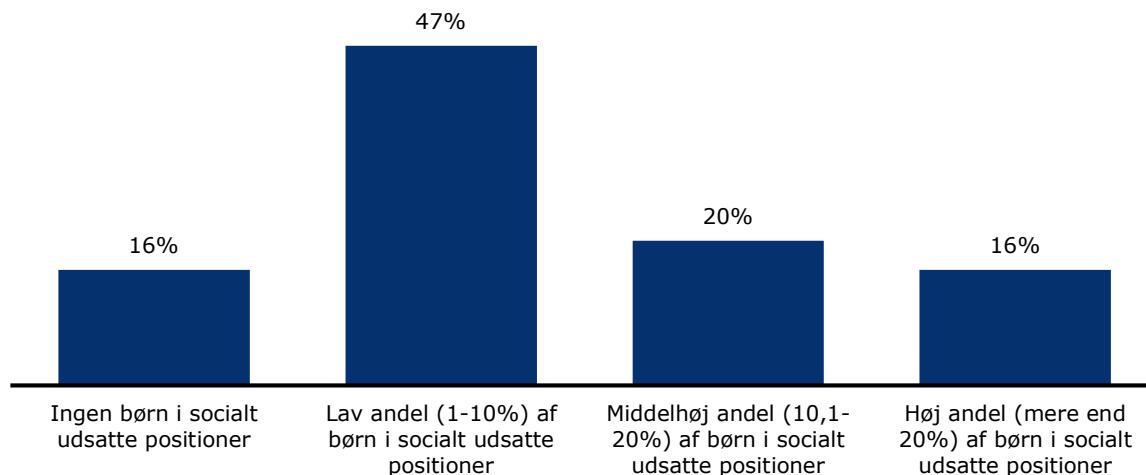
Ledernes besvarelser fremgår af figur 4-9 og viser, at der i 16 pct. af daginstitutionerne vurderes ikke at være nogen børn i socialt udsatte positioner. I knap halvdelen (47 pct.) af daginstitutionerne vurderes andelen af børn i udsatte positioner at være

Børn i udsatte positioner

Børn i udsatte positioner er en sammensat gruppe. Den tæller bl.a. børn fra familier med en svag socioøkonomisk baggrund, børn med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser og børn, der i bestemte situationer befinder sig uden for fællesskabet. Det, at et barn er i en udsat position, betyder ikke nødvendigvis, at barnet er i mistrivsel. Dette er understreget i spørgeskemaet. Ledere og medarbejdere er alene blevet bedt om at angive, hvor mange børn, de vurderer, der er i en udsat position, og ikke spurgt til børnenes trivsel.

lav (1-10 pct.), mens den i hver femte (20 pct.) vurderes at være middelhøj (10,1-20 pct.). Men 16 pct. af lederne vurderer, at en høj andel (mere end 20 pct.) af børnene befinder sig i en socialt udsat position.

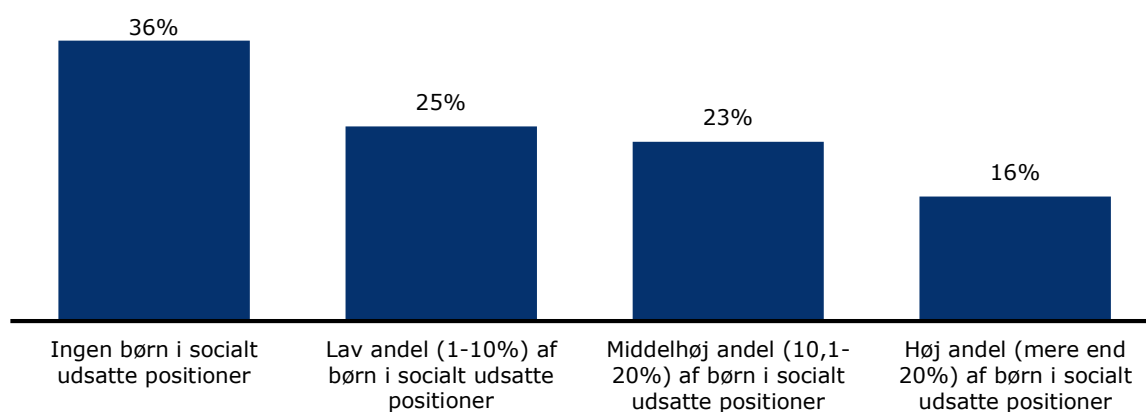
Figur 4-9: Lederens vurdering af andelen af børn i socialt udsatte positioner i daginstitutionen



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Andelen er et udregnet ved at sammenholde antallet af børn i daginstitutionen med antallet af børn, der vurderes at være i en socialt udsat position.

Medarbejdernes vurdering fremgår af figur 4-10 og viser, at 36 pct. vurderer, at ingen børn i deres børnegruppe er i en socialt udsat position, mens 25 pct. vurderer, at andelen af børn i socialt udsatte positioner er lav (1-10 pct.). Modsat peger 23 pct. på, at andelen er mellem (10,1- 20 pct.), mens 16 pct. peger på, at andelen af børn i socialt udsatte positioner er høj (mere end 20 pct.).

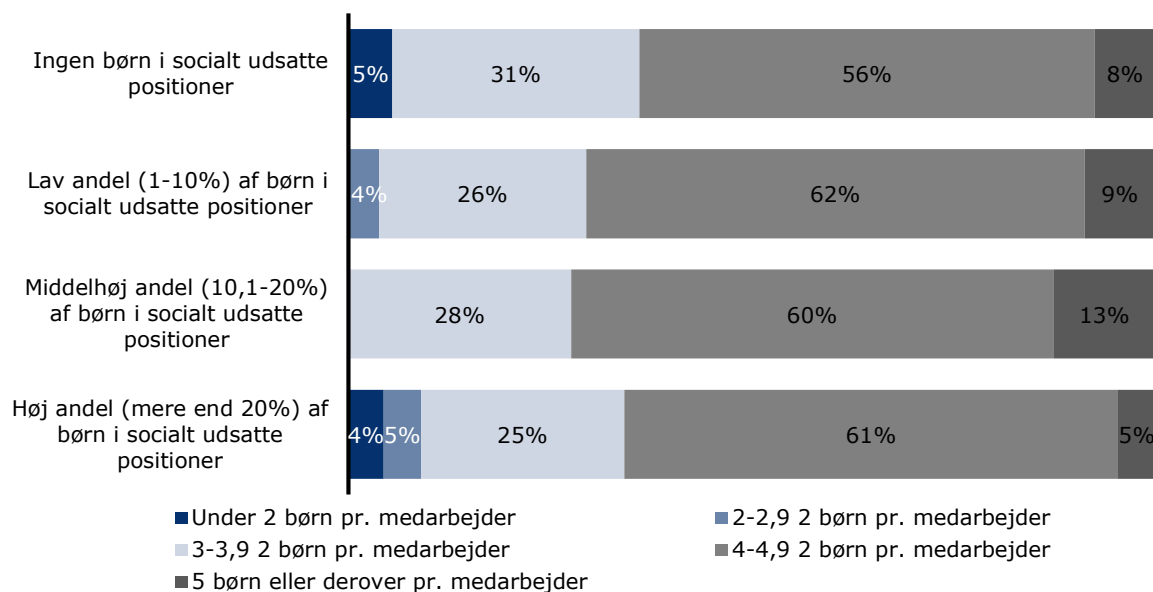
Figur 4-10: Medarbejdernes vurdering af andelen af børn i socialt udsatte positioner i børnegruppen



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 442. Spørgsmålet er kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Andelen er udregnet ved at sammenholde antallet af børn i børnegruppen med antallet af børn, der vurderes at være i en socialt udsat position.

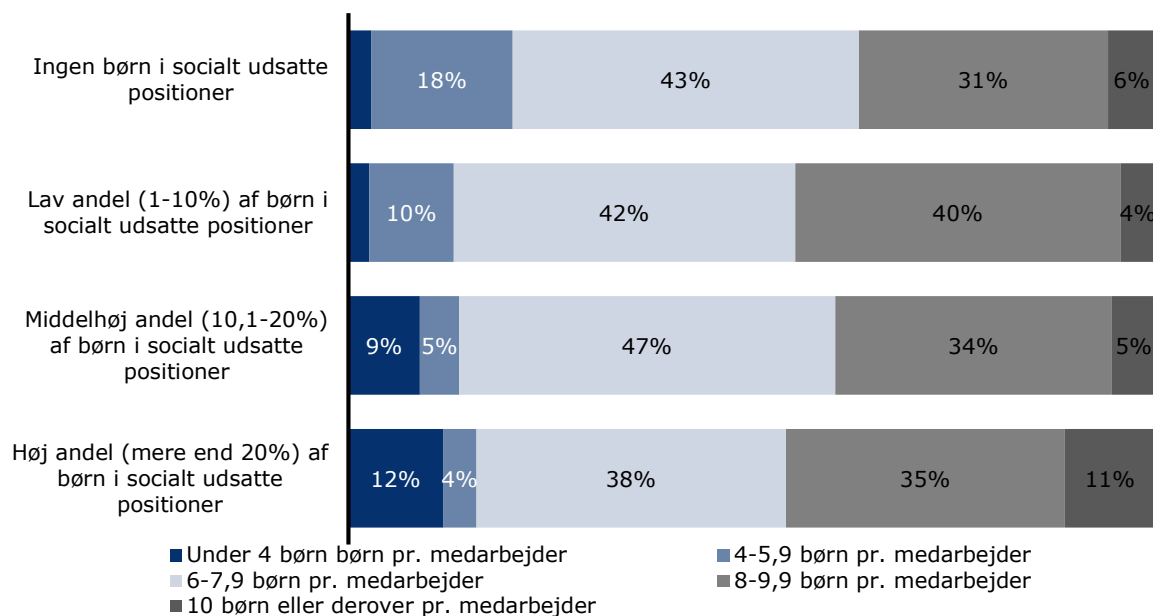
Det er i undersøgelsen blevet undersøgt, hvorvidt der findes en sammenhæng mellem andelen af børn i udsatte positioner i børnegruppen og normeringen på en almindelig onsdag (læs mere om normeringen på en almindelig onsdag i kapitel 5). Resultaterne fremgår af figur 4-11 og 4-12 og peger på, at der ikke er store forskelle på normeringen på en almindelig onsdag i børnegrupper med hhv. mange eller få børn i socialt udsatte positioner.

Figur 4-11: Normeringen på en almindelig onsdag i børnegrupper med børn i alderen fra 0-2 år, fordelt på andelen af børn i udsatte positioner



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 195. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålet er kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Andelen er udregnet ved at sammenholde antallet af børn i børnegruppen med antallet af børn, der vurderes at være i en socialt udsat position.

Figur 4-12: Normeringen på en almindelig onsdag i børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år, fordelt på andelen af børn i udsatte positioner



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 247. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålet er kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Andelen er udregnet ved at sammenholde antallet af børn i børnegruppen med antallet af børn, der vurderes at være i en socialt udsat position.

Det er ligeledes undersøgt, om der er en sammenhæng mellem andelen af børn i udsatte positioner og størrelsen på daginstitutionen eller børnegruppen. Resultaterne peger dog ikke på, at større daginstitutioner eller børnegrupper skulle have hverken færre eller flere børn i socialt udsatte positioner, og resultaterne beskrives derfor ikke nærmere.

5. BEMANDING

Det følgende kapitel præsenterer en række resultater med fokus på bemanningen i daginstitutionerne. Kapitlet undersøger bl.a., i hvilket omfang daginstitutionerne har adgang til ekstra ressourcer/timer som følge af sociale normeringer, samt hvor ofte personalet er alene med en større børnegruppe. Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

Bemanning på en almindelig onsdag i børnegrupperne:

- Den gennemsnitlige bemanning på en almindelig onsdag i børnegrupper med børn i alderen fra 0-2 år er 4,2 børn pr. voksen, og i børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år er den 7,4 børn pr. voksen.
- 68 pct. af medarbejderne svarer, at bemanningen på en almindelig onsdag er 4 børn eller flere pr. medarbejder i børnegrupper med børn i alderen 0-2 år.
- 40 pct. af medarbejderne svarer, at bemanningen på en almindelig onsdag er 8 børn eller flere pr. medarbejder i børnegrupper med børn i alderen 3-5 år.

Sociale normeringer:

- 29 pct. af daginstitutionerne har adgang til ekstra ressourcer/timer som følge af sociale normeringer.

Personalets alenetid med en større børnegruppe:

- 19 pct. af både medarbejdere og ledere svarer, at der dagligt er skemalagt alenetid, hvor en medarbejder er alene med en stor børnegruppe (defineret som mere end 5 børn i vuggestuen og mere end 10 børn i børnehaven).
- Næsten tre fjerdedele (73 pct.) af medarbejderne oplevede på sidste vagt at være alene med en stor børnegruppe i løbet af deres arbejdsdag (defineret som mere end 5 børn i vuggestuer og mere end 10 børn i børnehaver).
- 27 pct. af medarbejderne oplevede, at de var alene med en større børnegruppe i mere end 30 minutter på deres sidste vagt (defineret som mere end fem børn i vuggestuer og mere end 10 børn i børnehaver).

Daginstitutionernes mulighed for vikardækning:

- Over halvdelen (58 pct.) af lederne oplever, at de i mindre grad eller slet ikke kan rekruttere kvalificerede vikarer til korttidsfravær, mens 56 pct. tilsvarende har svært ved at finde kvalificerede vikarer til langtidsfravær.
- 57 pct. oplever, at budgettet til at dække korttidsfravær enten slet ikke eller i mindre grad er tilstrækkeligt.

Tildeling og afslag på støttetimer til børn:

- Halvdelen (51 pct.) af daginstitutionerne har søgt om ekstra støtte det seneste år, hvoraf 54 pct. har fået den støtte, de søgte.
- 35 pct. af lederne, som har fået afslag på støttetimer, svarer, at forvaltningens begrundelse var, at budgettet til støttetimer var opbrugt.
- 25 pct. af de ledere, som har søgt om ekstra støtte det seneste år, har oplevet at undlade at søge støttetimer, mens 13 pct. har søgt om mindre end behovet var, ud fra en forventning om, at en ansøgning ikke ville blive imødekommet.

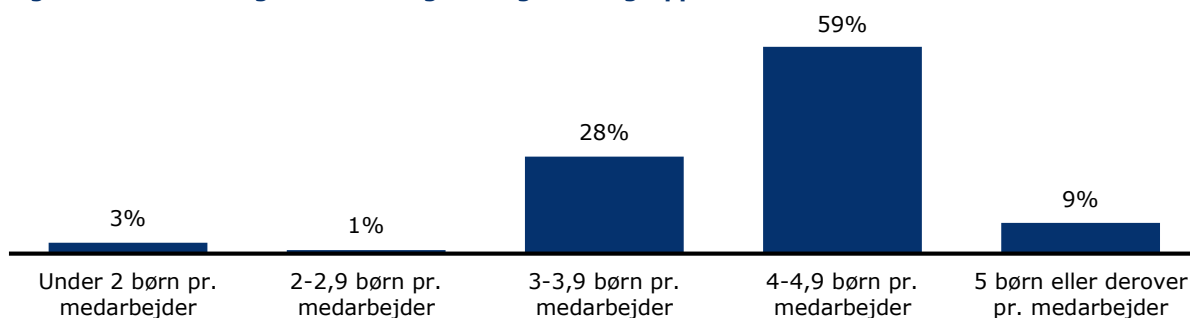
5.1 Bemanding på en almindelig onsdag i børnegrupperne

Dette afsnit kortlægger, hvordan medarbejderne oplever, at normeringen i deres børnegruppe ser ud på en almindelig onsdag. Kortlægningen er foretaget ved at sammenholde antallet af børn med det gennemsnitlige antal fast personale eksklusive studerende og elever på tre tidspunkter af dagen (lige efter kl. 9, kl. 11 og kl. 14).

Resultaterne viser, at normeringen på en almindelig onsdag gennemsnitligt er på 4,2 børn pr. voksen i vuggestuer samt 7,4 børn pr. voksen i børnehaver. Det er vigtigt at understrege, at disse tal ikke er direkte sammenlignelige med de normeringer, som offentliggøres af Danmarks Statistik, da det er kommunegennemsnit, og denne undersøgelse ser på bemanding i børnegruppen i enkelte daginstitutioner. De præsenterede tal kan derfor ikke anvendes til at konkludere, hvorvidt kommunerne lever op til kravene om minimumsnormeringer.

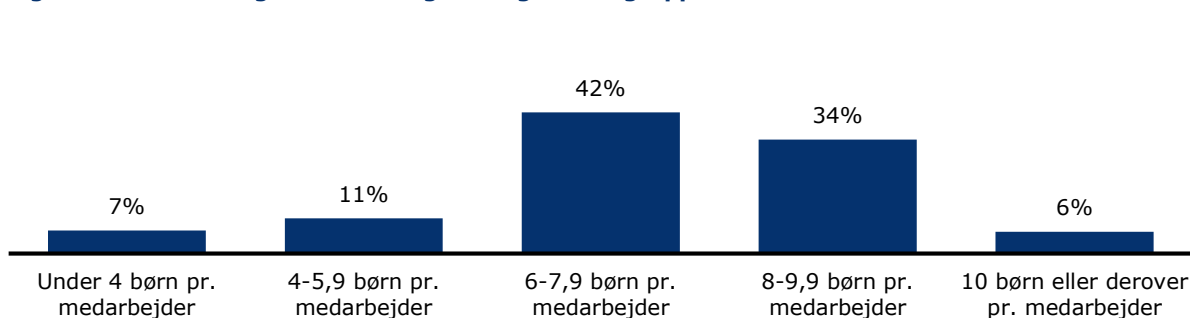
Figur 5-1 og figur 5-2 præsenterer medarbejdernes oplevelse af normeringerne baseret på alt fast personale for hhv. børnegrupper med børn i alderen fra 0-2 år og børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år. Resultaterne viser, at medarbejderne oplever, at de fleste børnegrupper med børn i alderen fra 0-2 år har en normering på mellem 4-4,9 børn pr. voksen (59 pct.), mens 28 pct. har en lavere normering på mellem 3-3,9 børn pr. voksen. For børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år er den typiske normering på mellem 6-7,9 børn pr. voksen (42 pct.), mens der ligeledes er en stor andel (34 pct.), hvor normeringen ligger mellem 8-9,9 børn pr. voksen.

Figur 5-1: Bemanding en almindelig onsdag i børnegrupper med børn i alderen fra 0-2 år



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 195. Angiver forholdet mellem det gennemsnitlige antal fast personale i børnegruppen på tre tidspunkter af dagen og antallet af børn i børnegruppen for grupper med børn i alderen 0-2 år.

Figur 5-2: Bemanding en almindelig onsdag i børnegrupper med børn i alderen fra 3-5 år



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 247. Angiver forholdet mellem det gennemsnitlige antal fast personale i børnegruppen på tre tidspunkter af dagen og antallet af børn i børnegruppen for grupper med børn i alderen 3-5 år.

5.2 Sociale normeringer

Det er blevet undersøgt, hvor stor en andel af daginstitutionerne, der har adgang til ekstra ressourcer/timer til sociale normeringer.

Resultaterne fremgår af figur 5-3 og viser, at 22 pct. af daginstitutionerne har ekstra timer/ressourcer. 9 pct. angiver, at ressourcer alene kommer fra den statslige pulje til daginstitutioner med mange børn i udsatte positioner, 7 pct. angiver, at ressourcerne alene kommer kommunens eget budget, mens 1 pct. af daginstitutionerne både får fra den statslige pulje og kommunens eget budget. De resterende 5 pct. er i tvivl om, hvor midlerne præcis kommer fra. Samtidig har 76 pct. ikke ekstra ressourcer til sociale normeringer. Det er dog ikke sikkert, at alle daginstitutionerne har søgt om ekstra ressourcer, da spørgsmålet udelukkende går på, om de har adgang til ekstra ressourcer eller ej.

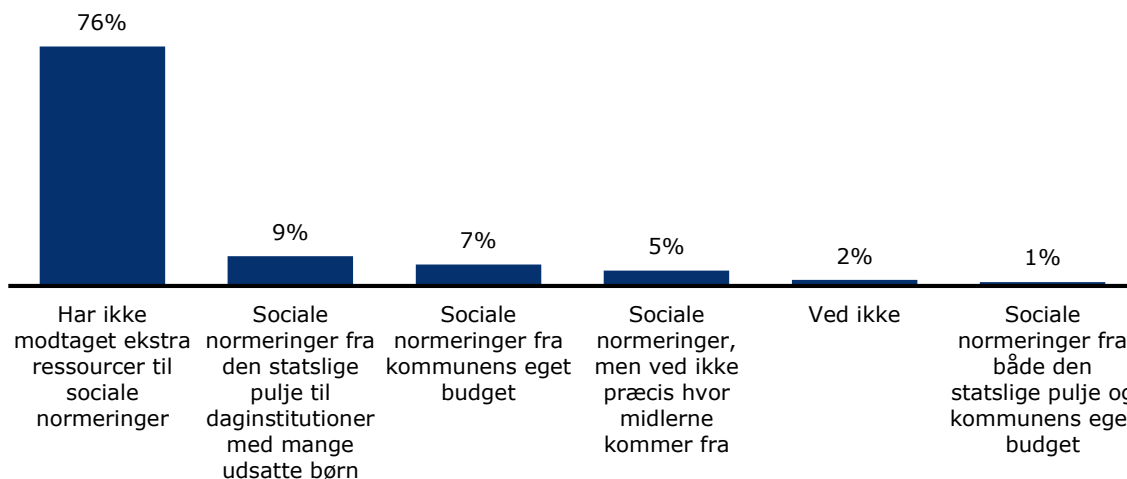
Sociale normeringer

Sociale normeringer dækker over ekstra ressourcer til pædagogisk personale til daginstitutioner med mange børn i udsatte positioner. Daginstitutioner kan modtage midler til sociale normeringer fra en statslig pulje og/eller kommunens eget budget.

Midlerne fra den statslige pulje til mere pædagogisk personale i daginstitutioner med mange børn i udsatte positioner (2023-2025) skal anvendes til at ansætte uddannet pædagogisk personale, dvs. pædagoger og pædagogiske assistenter. Dog kan der gives dispensation fra uddannelseskravet, så midlerne også kan anvendes til ansættelse af pædagogmedhjælpere, hvis de enten kan redegøre for, at den enkelte enhed har en andel af uddannet pædagogisk personale på 75 pct. eller derover, eller sandsynliggøre, at de har særlige praktiske eller organisatoriske omstændigheder, der vanskeliggør ansættelse af uddannet pædagogisk personale.

(Kilde: uvm.dk)

Figur 5-3: Daginstitutionerne med ekstra timer/ressourcer til sociale normeringer ud fra børnegruppens sammensætning



Kilde: Spørgekemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Spørgsmålsformulering: Havde din daginstitution ekstra timer/ressourcer til sociale normeringer på baggrund af børnegruppens sammensætning i forhold til områdets socioøkonomiske status den 1. september 2024?

Ledernes fordeling af ekstra timer fra sociale normeringer

De ledere, hvis daginstitution har fået ekstra ressourcer/timer fra sociale normeringer, er i undersøgelsen blevet spurgt om, hvordan de ønskede at fordele de ekstra timer på en række personalegrupper, samt hvordan timerne faktisk blev fordelt. Tabel 5-1 viser, hvordan lederne ønskede at

fordele de ekstra timer fra sociale normeringer på forskellige personalegrupper, og hvordan lederne faktisk endte med at fordele midlerne.

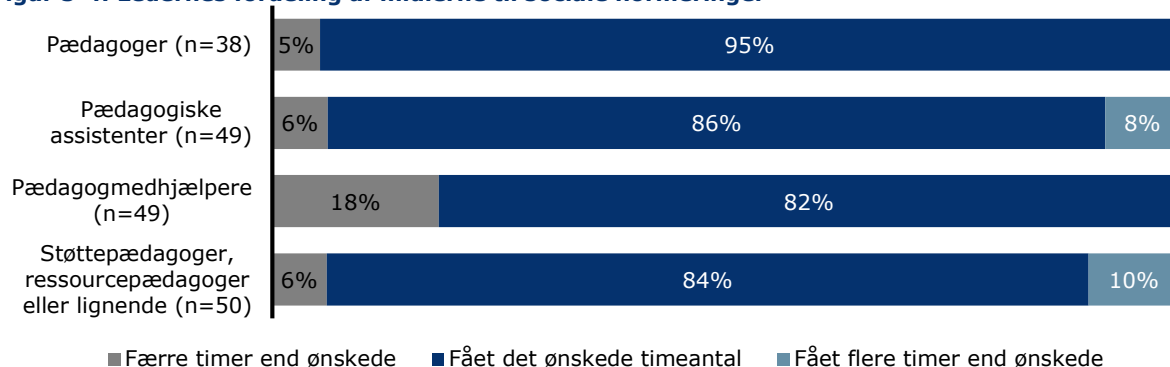
Tabel 5-1: Lederes ønskede/faktiske fordeling af ekstra timer/ressourcer fra sociale normeringer

		0 timer	Under 10 timer	11-30 timer	31-37 timer	Over 37 timer	Ved ikke/ikke relevant
Pædagog	<i>Ønskede antal timer</i>	9 pct.	20 pct.	12 pct.	23 pct.	17 pct.	19 pct.
	<i>Faktiske antal timer</i>	20 pct.	19 pct.	11 pct.	17 pct.	10 pct.	22 pct.
Pædagogisk assistent	<i>Ønskede antal timer</i>	54 pct.	7 pct.	4 pct.	7 pct.	0 pct.	28 pct.
	<i>Faktiske antal timer</i>	58 pct.	7 pct.	3 pct.	6 pct.	1 pct.	25 pct.
Pædagog-medhjælper	<i>Ønskede antal timer</i>	46 pct.	14 pct.	4 pct.	6 pct.	1 pct.	28 pct.
	<i>Faktiske antal timer</i>	39 pct.	16 pct.	7 pct.	10 pct.	3 pct.	25 pct.
Støttepædagoger, ressourcepædagoger og lignende	<i>Ønskede antal timer</i>	55 pct.	9 pct.	4 pct.	1 pct.	4 pct.	26 pct.
	<i>Faktiske antal timer</i>	58 pct.	10 pct.	5 pct.	3 pct.	1 pct.	22 pct.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n= 69. Spørgsmålet er kun stillet til lederne med adgang til ekstra timer /ressourcer fra sociale normeringer. Afrundinger kan gøre, at tallene ikke summerer til 100 pct. Spørgsmålsformulering: Hvordan ønskede I at fordele/har I faktisk fordelt de ekstra timer, I har fået via midlerne til sociale normeringer på de følgende personalegrupper.

Nedenstående figur 5-4 samler op på ledernes ønskede og faktiske fordeling af timer/ressourcer fra sociale normeringer og undersøger, i hvilket omfang lederne har været i stand til at fordele timerne, som de ønskede. Figuren viser, at lederne generelt fordeler timerne, som de havde ønsket, om end det er værd at bemærke, at 18 pct. af lederne har fordelt færre timer til pædagog-medhjælpere end oprindeligt ønsket. Det kan skyldes, at midlerne fra den statslige pulje kun kan bruges på pædagogmedhjælpere, hvis daginstitutionen har mere end 75 pct. uddannet personale eller af særlige praktiske årsager.

Figur 5-4: Ledernes fordeling af midlerne til sociale normeringer



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 69. Spørgsmålsformulering: Hvordan ønskede I at fordele de ekstra timer, I har fået via midlerne til sociale normeringer på de følgende personalegrupper. Spørgsmålsformulering: Hvordan har I faktisk fordelt de ekstra timer på de følgende personalegrupper?

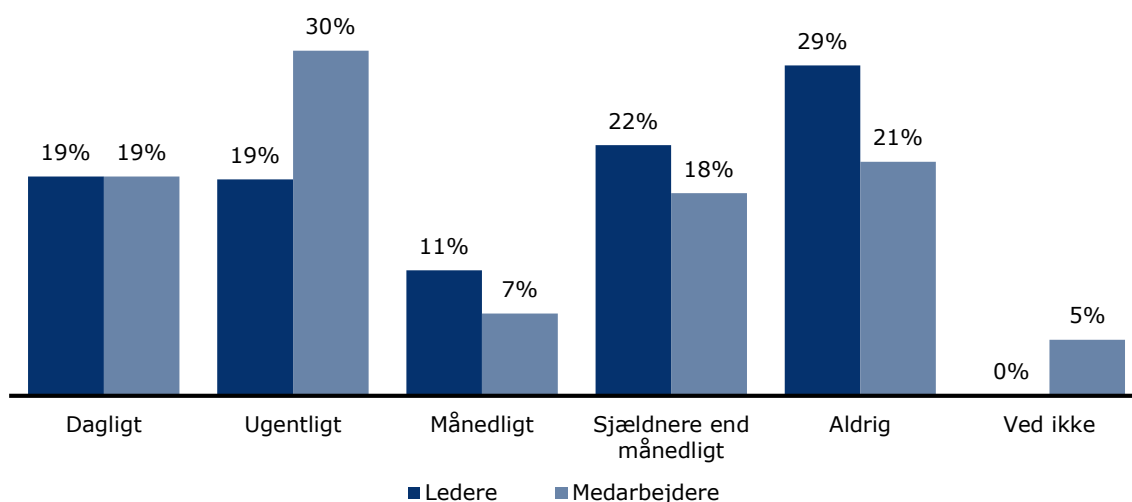
5.3 Personalets alenetid med en større børnegruppe

Undersøgelsen har kortlagt, hvor ofte lederne og det pædagogiske personale oplever, at der i ugeplanen er skemalagt 'alenetid', hvor en medarbejder er alene med en stor børnegruppe (defineret som mere end 5 børn i vuggestuer og mere end 10 børn i børnehaver).

Resultaterne fremgår af figur 5-5 og viser, at 19 pct. af lederne og medarbejderne peger på, at der dagligt er skemalagt alenetid. Samtidig er det 19 pct. af ledere og 30 pct. af medarbejdere, som oplever at det sker ugentligt.

Modsat er det omkring halvdelen af lederne (51 pct.), som svarer, at det sker sjældnere end månedligt eller aldrig, mens det blandt det pædagogiske personale er 39 pct.

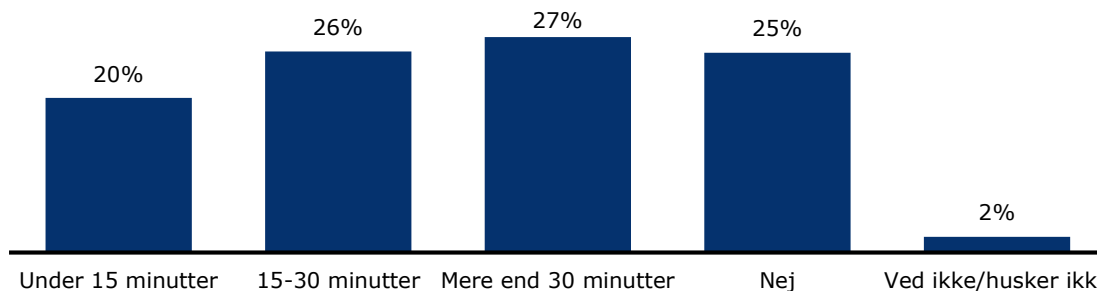
Figur 5-5: Skemalagt alenetid med en stor børnegruppe (mere end 5 børn i vuggestuer og mere end 10 børn i børnehaver)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308, n for medarbejdere = 455. Spørgsmålsformulering: Hvor ofte sker det, at du i ugeplanen har skemalagt alenetid, hvor en medarbejder/du er alene med en stor børnegruppe med mere end 5 børn i vuggestuen eller 10 børn i børnehaven (fx. alene på stuen eller legepladsen)?

I undersøgelsen er det pædagogiske personale blevet spurgt ind til, hvorvidt der – sidste gang de var på arbejde – var perioder af dagen, hvor de var alene med en stor børnegruppe. Besvarelsene fremgår af figur 5-6 og illustrerer, at 73 pct. oplevede, at de på et tidspunkt var alene med en stor børnegruppe, hvoraf det for 27 pct. af personalet var i mere end 30 minutter.

Figur 5-6: Tid medarbejderne var alene med en stor børnegruppe sidste gang de var på arbejde (mere end 5 børn i vuggestuer og mere end 10 børn i børnehaver)



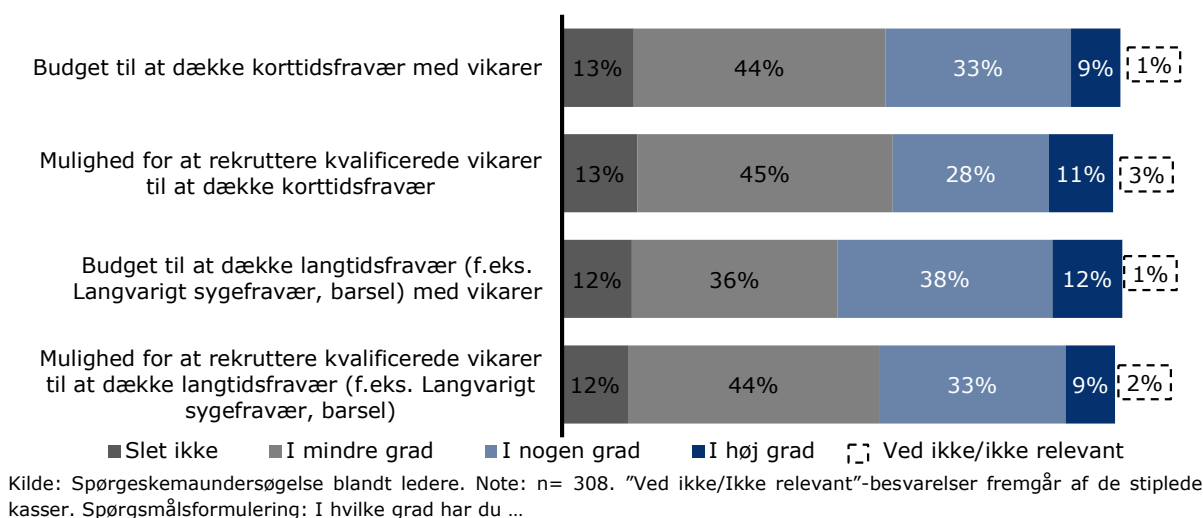
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. Spørgsmålsformulering: Tænk tilbage på sidste gang du var på arbejde. Var der da perioder af dagen, hvor du var alene med en stor børnegruppe med mere end 5 børn i vuggestuen eller 10 børn i børnehaven (fx. alene på stuen eller legepladsen)?

5.4 Daginstitutionernes mulighed for vikardækning

I undersøgelsen er ledernes oplevelse af mulighederne for vikardækning blevet undersøgt. Resultaterne fremgår af figur 5-7 og viser, at 42 pct. af lederne enten i høj eller i nogen grad oplever, at de har budget til at dække korttidsfravær med vikarer, mens 57 pct. oplever, at budgettet enten slet ikke eller i mindre grad er tilstrækkeligt. Flertallet af lederne (58 pct.) oplever desuden, at de enten slet ikke eller i mindre grad har mulighed for at rekruttere kvalificerede vikarer til at dække korttidsfravær.

Resultaterne for langtidsfravær er sammenlignelige og viser, at 50 pct. af lederne oplever, at de i høj eller i nogen grad har budget til at dække langtidsfravær, mens 56 pct. oplever, at de enten slet ikke eller i mindre grad har mulighed for at rekruttere kvalificerede vikarer til langtidsfravær.

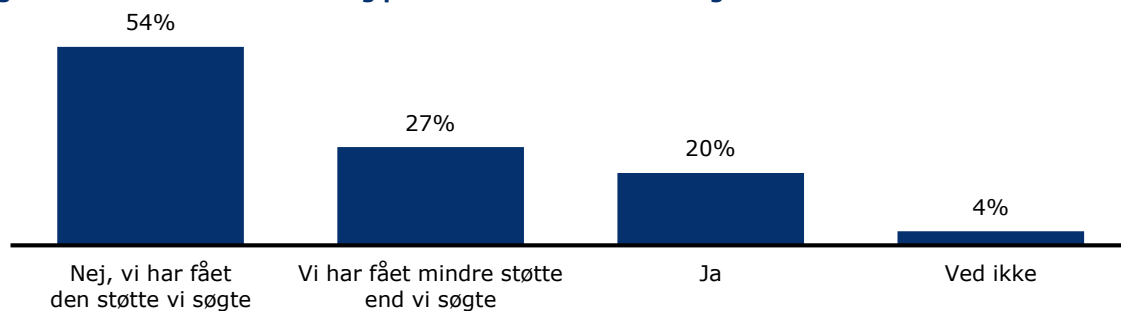
Figur 5-7: Lederne oplever af muligheden for vikardækning



5.5 Tildeling og afslag på støttetimer til børn

Det er i undersøgelsen blevet undersøgt, hvor mange daginstitutioner der indenfor det seneste år har søgt om støttetimer til et eller flere børn, samt om de har oplevet af få den støtte, de har søgt. Resultaterne viser, at omkring halvdelen (51 pct.) af daginstitutionerne har søgt om ekstra støtte, hvoraf 54 pct. har oplevet, at ansøgning har resulteret i den støtte, de har søgt (jf. figur 5-8). I 2022³ blev lederne spurgt om, hvorvidt de havde fået støtte i form af en støttepædagog, hvortil 39 pct. oplevede, at de fik den støtte, de havde brug for. Spørgsmålsformuleringerne er dog forskellige, og det er derfor ikke muligt at sammenligne tallene direkte.

Figur 5-8: Har lederne fået afslag på de støttetimer de har søgt efter?



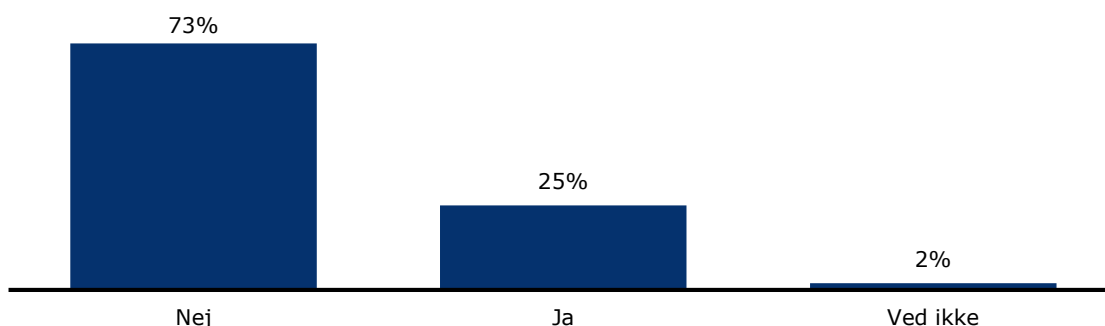
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 156. Spørgsmålsformulering: Har I fået afslag på ansøgning om støttetimer inden for det seneste år? Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret "Ja" til at have søgt flere ressourcer/støttetimer inden for det seneste år. Det var muligt at vælge flere kategorier.

³ FOA: Daginstitutionernes hverdag 2022

De ledere, som har oplevet at få mindre støtte, end de har søgt om, eller har fået direkte afslag, er blevet bedt om at angive, hvor mange gange de har prøvet det. Resultaterne tyder på, at det typisk er mellem 1 og 4 gange, at lederne får enten direkte afslag eller modtager mindre støtte, end de har søgt om.

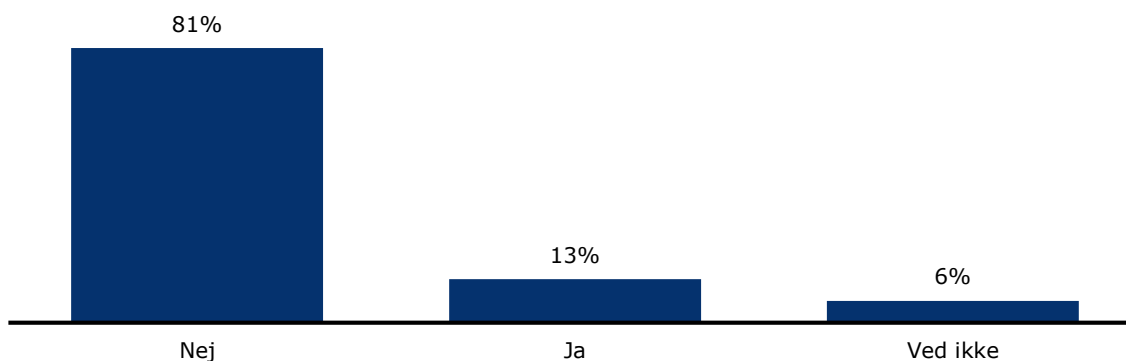
Det er yderligere blevet undersøgt, om ledere, som har søgt om ekstra midler, enten har undladt at søge eller har søgt mindre, end hvad behovet var, ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke vil blive imødekommet. Resultaterne fremgår af figur 5-9 og 5-10 og viser, at 25 pct. af lederne har undladt helt at søge, ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke vil blive imødekommet, mens 13 pct. har søgt om mindre, end behovet var, ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke ville blive imødekommet.

Figur 5-9: Har lederne undladt at søge om støttetimer ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke vil blive imødekommet?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 156. Spørgsmålsformulering: Har I undladt at søge ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke vil blive imødekommet? Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret "Ja" til at have søgt flere ressourcer/støttetimer inden for det seneste år

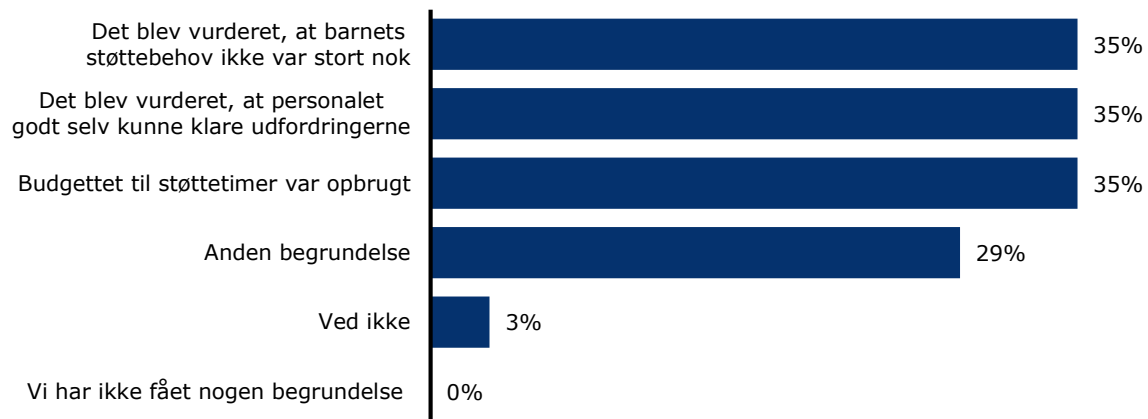
Figur 5-10: Har lederne søgt om mindre end nødvendigt ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke vil blive imødekommet?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 156. Spørgsmålsformulering: Har I søgt mindre, end hvad behovet var, ud fra en forventning om, at ansøgningen ikke vil blive imødekommet? Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret "Ja" til at have søgt flere ressourcer/støttetimer inden for det seneste år

Figur 5-11 præsenterer de begrundelser, forvaltningen gav til de 31 ledere, som har fået afslag, og viser, at 35 pct. har fået begrundelsen, at barnets behov ikke var stort nok, og at personalet selv kunne klare udfordringen. Der er ligeledes 35 pct., som svarer, at forvaltningens begrundelse var, at budgettet til støttetimer allerede var opbrugt. De 29 pct., der svarer, at de fik en anden begrundelse, er blevet bedt om at uddybe, og flere nævner bl.a., at private daginstitutioner har svært ved at få adgang til støttetimer.

Figur 5-11: Begrundelser for afslag på støttetimer



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 31. Spørgsmaalsformulering: Hvilke begrundelser gav forvaltningen for afslaget/afslagene? Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret "Ja" til, om de har fået afslag. Det var muligt at vælge flere kategorier.

6. FAGLIG LEDELSE

I det følgende kapitel præsenteres resultater om ledernes adgang til administrativ støtte og oplevelse af mulighed for at yde faglig ledelse i deres daginstitutioner.

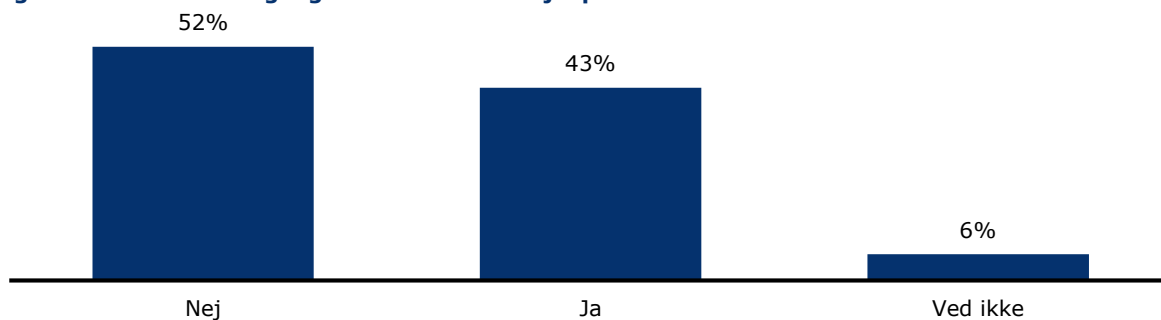
Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater
• 43 pct. af lederne føler ikke, at de har tilstrækkelig tid til at være tæt på den pædagogiske praksis. • Knap to tredjedele (61 pct.) af lederne mener, at de løser administrative opgaver, som med fordel kunne varetages af forvaltningen eller en administrativ medarbejder. • Resultaterne peger på, at ledere, som oplever at løse administrative opgaver, som med fordel kunne varetages af forvaltningen eller en administrativ medarbejder, også oplever at have mindre tid til faglig ledelse. • Ledere for mindre daginstitutioner oplever at have bedre tid til at være tæt på den pædagogiske praksis.

6.1 Tid til faglig ledelse

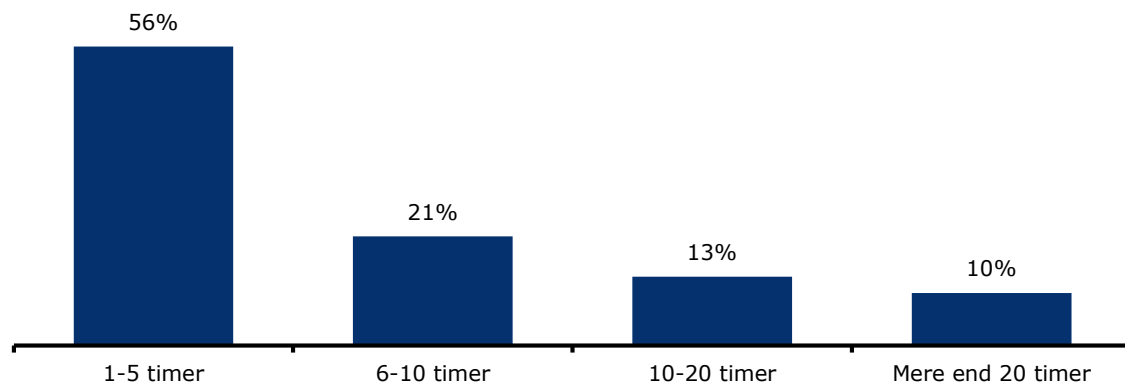
Undersøgelsen har kortlagt ledernes adgang til administrativ støtte og oplevelse af at have tilstrækkelig tid til faglig ledelse. Resultaterne i figur 6-1 viser overordnet, at 43 pct. af lederne har adgang til fast administrativ hjælp.

Figur 6-1: Lederne adgang til administrativ hjælp



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Spørgsmålsformulering: Har du som leder fast hjælp til administrativt arbejde? Med fast hjælp menes der hjælp fra forvaltningen eller fra en ansat i daginstitutionen.

Lederne med adgang til administrativ hjælp er blevet spurgt ind til, hvor mange timer om ugen de har adgang til administrativ hjælp. Deres besvarelser viser, at de i gennemsnit modtager administrativ hjælp 8,31 timer om ugen. Resultaterne viser imidlertid også en stor variation i omfanget af hjælpen, som varierer fra en time om ugen til 37 timer ugen. Figur 6-2 giver et overblik over, hvor mange timers administrativ støtte lederne har adgang til, og viser, at flertallet af lederne (56 pct.) har adgang til 1-5 timers støtte.

Figur 6-2: Mængden af administrativ støtte til ledere

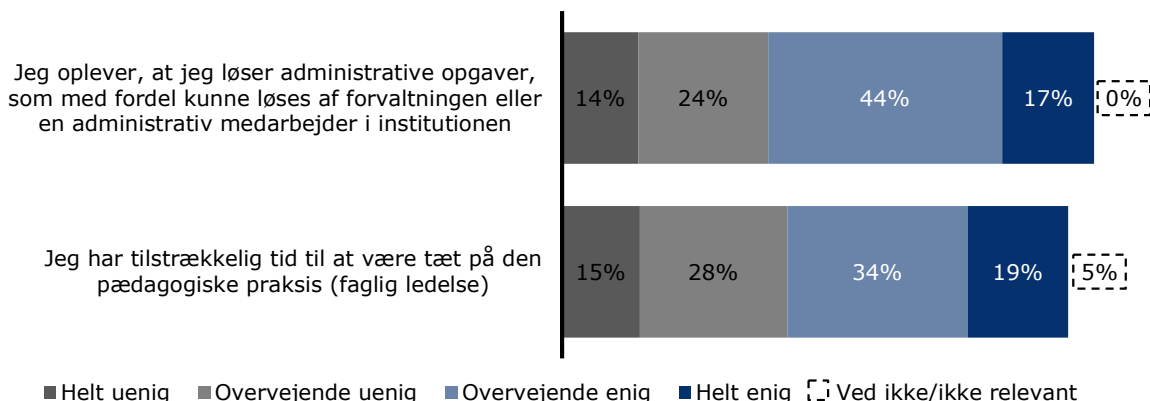
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 131. Spørgsmålet er kun stillet til ledere, der har svaret "Ja" til at have fast hjælp til administrativ støtte. Spørgsmålsformulering: Har du som leder fast hjælp til administrativt arbejde? Med fast hjælp menes der hjælp fra forvaltningen eller fra en ansat i daginstitutionen. - Ja, skriv venligst timer pr. uge:

Lederne mangler tid til at være tæt på den pædagogiske praksis

Ca. 4 ud af 10 ledere (43 pct.) er enten helt eller overvejende uenige i, at de har tilstrækkelig tid til at være tæt på den pædagogiske praksis. 53 pct. peger på, at de har tilstrækkelig tid.

Figur 6-3 viser yderligere, at 61 pct. af lederne enten er overvejende eller helt enige i, at de løser administrative opgaver, som med fordel kan løses af forvaltningen eller en administrativ medarbejder.

Det er undersøgt, om der er en sammenhæng mellem lederens adgang til administrativ støtte og deres oplevelse af at løse administrative opgaver, som kan løses af andre, samt deres mulighed for at være tæt på den faglige praksis. Resultaterne tyder dog ikke på, at ledere med adgang til administrativ hjælp oplever at løse færre uvedkommende administrative opgaver eller at have mere tid til faglig ledelse.

Figur 6-3: Lederens oplevelse af tid til at være tæt på den pædagogiske praksis

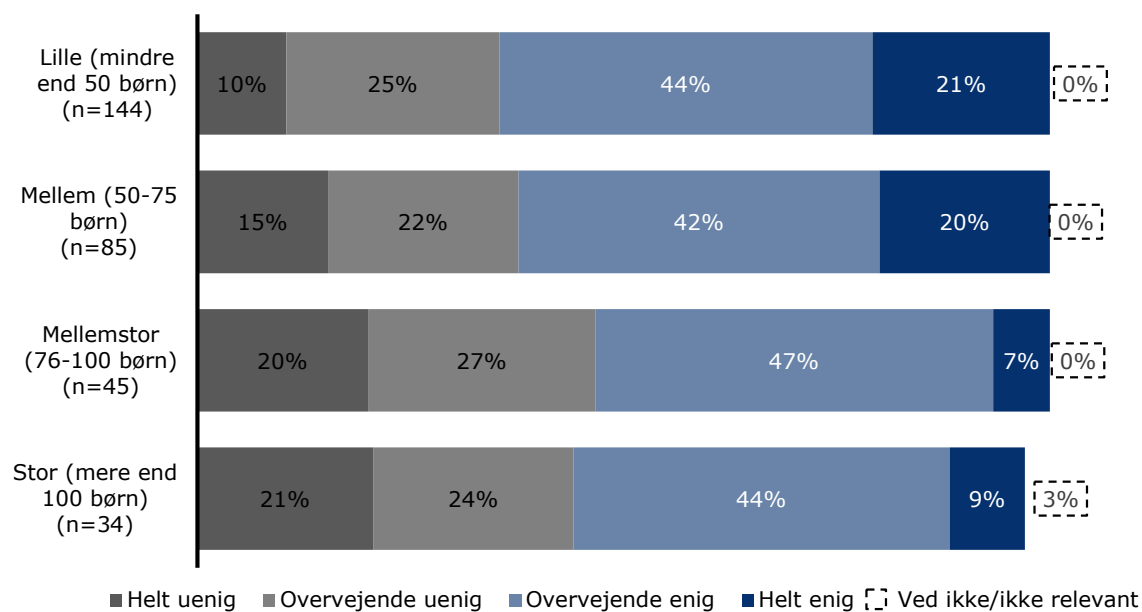
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålsformulering: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Det er blevet undersøgt, om der findes en sammenhæng mellem at løse opgaver, som med fordel kunne løses andre steder, og lederens oplevelse af at have tilstrækkelig tid til faglig ledelse. Resultaterne viser, at der eksisterer en sammenhæng. Konkret viser resultaterne, at 38 pct. af de ledere, som er helt enige i, at de løser administrative opgaver, der med fordel kunne løses af en anden, er helt uenige i, at de har tilstrækkelig tid. Omvendt er det kun 7 pct. af de ledere, som ikke løser administrative opgaver, der kunne løses af en anden, som er helt uenige i, at de har tilstrækkelig

tid. Resultaterne peger altså på, at der findes en klar sammenhæng mellem ledernes oplevelse af den administrative byrde og deres oplevelse af at have tilstrækkelig tid til at udøve faglig ledelse.

Det er ligeledes undersøgt, om der er en sammenhæng mellem ledernes oplevelse af at have tid til at være tæt på den pædagogiske praksis og størrelsen på den daginstitution, de er leder af. Resultaterne fremgår af figur 6-4 og illustrerer, at lederne i mindre daginstitutioner oplever at have bedre tid til at være tæt på den pædagogiske praksis.

Figur 6-4: Ledernes oplevelse af at have tid til at være tæt på den pædagogiske praksis opgjort på daginstitutionsstørrelse



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Figuren viser ledernes besvarelserne på, hvorvidt de oplever at have tid til at være tæt på den pædagogiske praksis opgjort på daginstitutionsstørrelse.

7. RÅDGIVNING OG SUPERVISION FRA EKSTERNE FAGPROFESSIONELLE

I det følgende kapitel præsenteres resultater om daginstitutionernes adgang til og vurdering af rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle.

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

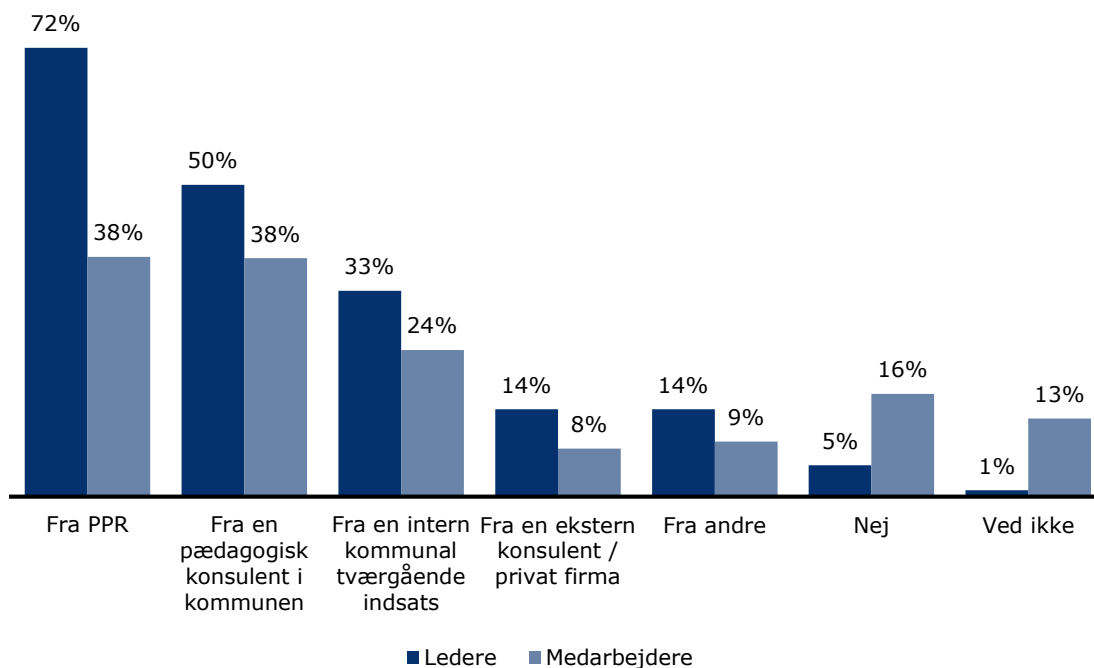
- Langt størstedelen (94 pct.) af lederne rapporterer, at deres institution har modtaget ekstern støtte i form af rådgivning eller supervision, mens 70 pct. af medarbejderne har oplevet, at de har fået rådgivning og supervision.
- Den eksterne rådgivning og supervision kommer oftest fra pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) eller fra en pædagogisk konsulent, der er ansat i kommunen.
- 87 pct. af lederne svarer, at de er helt eller overvejende enige i, at personalet modtager anvendelige råd om, hvordan de kan udvikle den pædagogiske praksis, mens den tilsvarende andel blandt medarbejderne ligger helt nede på 44 pct.
- 36 pct af lederne er helt eller overvejende uenige i, at personalegruppen modtager anvendelige råd til egen følelsesmæssig håndtering fra eksterne professionelle. 69 pct. af medarbejderne er helt eller overvejende enige i, at de modtager anvendelige råd til egen følelsesmæssig håndtering fra eksterne professionelle.
- Mange ledere og medarbejdere fremhæver, at de er rådet til at sænke ambitionsniveauet og fokusere på små fremskridt, især ved børn med særlige behov.
- Flere nævner, at de er rådet til at justere deres børnesyn, så de i højere grad ser barnets individuelle udvikling.
- Flere fremhæver, at de har fået råd om, hvordan de kan styrke deres kommunikation både internt i personalegruppen, men også med forældre.
- Flere nævner, at de har fået råd med fokus på at skabe forudsigelige rammer med struktur og tydelighed samt råd om, hvordan de kan indrette de fysiske læringsmiljøer.

7.1 Adgang til rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle

Ledere og medarbejdere har i undersøgelsen angivet, i hvilket omfang de har modtaget rådgivning og supervision fra eksterne fagprofessionelle til at udvikle den pædagogiske praksis.

Besvarelserne fremgår af figur 7-1 og viser, at 94 pct. af lederne har modtaget ekstern støtte i form af rådgivning eller supervision til at udvikle den pædagogiske praksis fra en eller flere kilder. For medarbejderne er det 70 pct., som har modtaget ekstern rådgivning eller supervision, mens 16 pct. ikke har modtaget rådgivning eller supervision, og 13 pct. ved ikke, om de har modtaget supervision eller rådgivning.

Resultaterne viser yderligere, at den ekstern rådgivning og supervision ofte kommer fra pædagogisk-psykologisk rådgivning (PPR) eller fra en pædagogisk konsulent, der er ansat i kommunen.

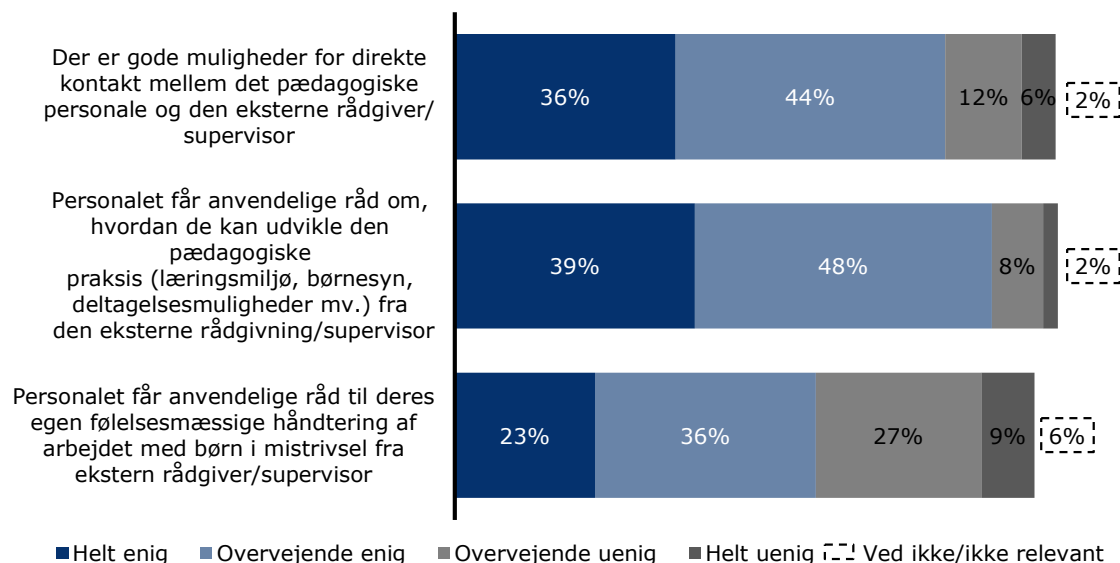
Figur 7-1: Rådgivning og supervision af daginstitutionerne og medarbejderne fra eksterne fagprofessionelle

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308, n for medarbejdere = 455. Spørgsmålsformulering for ledere: Har personalet i løbet af det seneste år fået støtte i form af ekstern rådgivning eller supervision til at udvikle den pædagogiske praksis (læringsmiljø, børnesyn, deltagelsesmuligheder mv.)? Spørgsmålsformulering for medarbejdere: Har du og dine kollegaer i løbet af det seneste år fået støtte i form af ekstern rådgivning eller supervision til at udvikle den pædagogiske praksis (læringsmiljø, børnesyn, deltagelsesmuligheder mv.)? Respondenten kunne vælge flere svarmuligheder.

7.2 Vurdering af den eksterne rådgivning og supervision

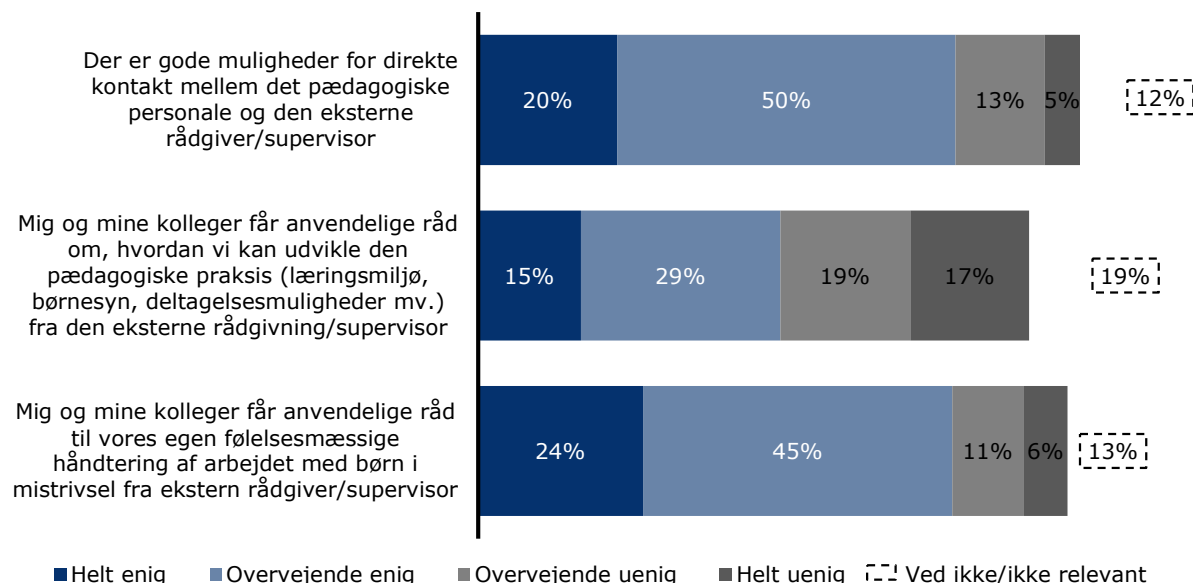
Ledere og medarbejdere, der har modtaget ekstern rådgivning og supervision, er blevet bedt om at vurdere den rådgivning og supervision, de har modtaget. Ledernes vurdering, som fremgår af figur 7-2, viser en generelt høj tilfredshed med den eksterne rådgivning og supervision. Konkret angiver 80 pct. af lederne, at de er helt eller overvejende enige i, at der er gode muligheder for direkte kontakt mellem eksterne rådgivere og det pædagogiske personale, mens 87 pct. vurderer, at personalet modtager brugbare råd til udvikling af deres pædagogiske praksis.

Dog oplever færre af lederne, at personalet får anvendelige råd til egen følelsesmæssig håndtering af arbejdet med børn i mistrivsel. Dette ses ved, at mere end en tredjedel (36 pct.) er helt eller overvejende uenige i denne påstand.

Figur 7-2: Ledernes vurdering af den eksterne rådgivning og supervision

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 289. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålet er kun stillet til ledere, hvis daginstitution har modtaget ekstern støtte. Spørgsmålsformulering: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om den eksterne rådgivning eller supervision, I har modtaget i din daginstitution?

Medarbejdernes vurdering af den eksterne rådgivning og supervision fremgår af figur 7-3. Sammenligner man lederne og medarbejdernes besvarelser viser det sig, at medarbejderne generelt vurderer udbyttet fra den eksterne rådgivning og supervision som mindre, end lederne gør. Det gælder særligt i relation til vurderingen af de råd, medarbejderne modtager fra den eksterne rådgiver/supervisor. Her tilkendegiver 87 pct. af lederne, at de er helt eller overvejende enige i, at personalet modtager anvendelige råd om, hvordan de kan udvikle den pædagogiske praksis, mens den tilsvarende andel blandt medarbejderne ligger helt nede på 44 pct. Omvendt er der en større andel af medarbejderne, som er helt eller overvejende enige i, at de får anvendelige råd om følelsesmæssig håndtering af arbejdet med børn i mistrivsel (69 pct.), sammenlignet med lederne (59 pct.).

Figur 7-3: Medarbejdernes vurdering af den eksterne rådgivning og supervision

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 322. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålet er kun stillet til de medarbejdere, som har modtaget ekstern støtte. Spørgsmålsformulering: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om den eksterne rådgivning eller supervision, I har modtaget i din daginstitution?

Både lederne og medarbejderne er i undersøgelsen blevet bedt om at uddybe det konkrete indhold af den eksterne rådgivning ved at beskrive, hvilke råd til at udvikle den pædagogiske praksis de har modtaget. De råd daginstitutionerne har modtaget opsummeres nedenfor:

- **Tilpasning af pædagogiske forventninger og metoder:** Mange fremhæver, at de er blevet rådet til at sænke ambitionsniveauet og fokusere på små fremskridt, især når det gælder børn med særlige behov.
- **Justeret børnesyn:** Flere nævner, at de er rådet til at justere børnesynet, så de i højere grad ser barnets individuelle udvikling.
- **Struktur, forudsigelighed og fysiske læringsmiljøer:** Flere nævner, at de har fået råd med fokus på at skabe forudsigelige rammer med struktur og tydelighed samt råd om, hvordan de kan indrette de fysiske læringsmiljøer.
- **Forældresamarbejde og kommunikation:** Flere fremhæver, at de har fået råd om, hvordan de kan styrke deres kommunikation, både internt i personalegruppen og med forældre.

Vi har fået gode råd til, hvordan vi skulle håndtere et barn med særlige behov. Ved hjælp af forskellige tiltag som fx at trække barnet ud af den store børnegruppe for at give ro til barnet. Råd til, hvordan barnet i andre tilfælde vil kunne blive på stuen, ved at være en voksen på barnet og hjælpe barnet, når der opstod en svær situation.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Vi har fået hjælp til bedre kommunikation mellem kollegaer og også med at bedre håndtere konflikter med forældre. Vi har også fået råd og hjælp til at se børnenes muligheder og give positiv energi (børnesyn).

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Vi har en specialpædagogisk praksisvejleder fra PPR tilknyttet, som kigger på vores læringsmiljøer og deltagelsesmuligheder for børnene. Hun kan også tilbyde forløb, som tilgodeser hele børnegruppen eller dele heraf, hvor pædagogerne deltager for at tillære nye vinkler på pædagogisk praksis.

Leder

8. ORGANISERING AF HVERDAGEN

I det følgende kapitel præsenteres resultaterne om, hvordan daginstitutionerne har valgt at organisere udvalgte opgaver i det daglige pædagogiske arbejde. Børns adfærd og trivsel afhænger af det omgivende miljø. Derfor er det interessant at undersøge, hvordan daginstitutionerne organiserer hverdagen, herunder om de fx har nogle særlige aftaler om, hvordan de skaber ro og trivsel for børnene.

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

- Ledere oplever generelt, at der er flere aftaler om fx, hvordan der skabes måltider præget af ro og nærvær, og hvem der træder til i tilspidsede situationer i daginstitutionerne, end medarbejderne oplever.
- 89 pct. af lederne og 62 pct. af medarbejderne mener, at de har aftaler om, hvordan man som kollega kan træde ind, når andre kollegaer er i en fastlåst eller tilspidset situation med et barn. Heriblandt vurderer 5 pct. af lederne og 3 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.
- 99 pct. af lederne og 80 pct. af medarbejderne vurderer, at der i daginstitutionen er aftaler om, hvordan der skabes ro og nærvær under måltider. Heriblandt vurderer 6 pct. af lederne og 9 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.
- 95 pct. af lederne og 82 pct. af medarbejderne mener, at der i daginstitutionen er andre aftaler om, hvordan der skabes ro og trivsel for børnene. Heriblandt vurderer 7 pct. af lederne og 13 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.
- Kun ca. hver fjerde leder (22 pct.) og medarbejder (27 pct.) vurderer, at rollerne indenfor og på legepladsen er tydelige for børnene, mens en lignende andel peger på, at rollerne ikke er tydelige for børnene (hhv. 25 pct. og 29 pct.).

Ovenstående resultater uddybes og nuanceres i det følgende.

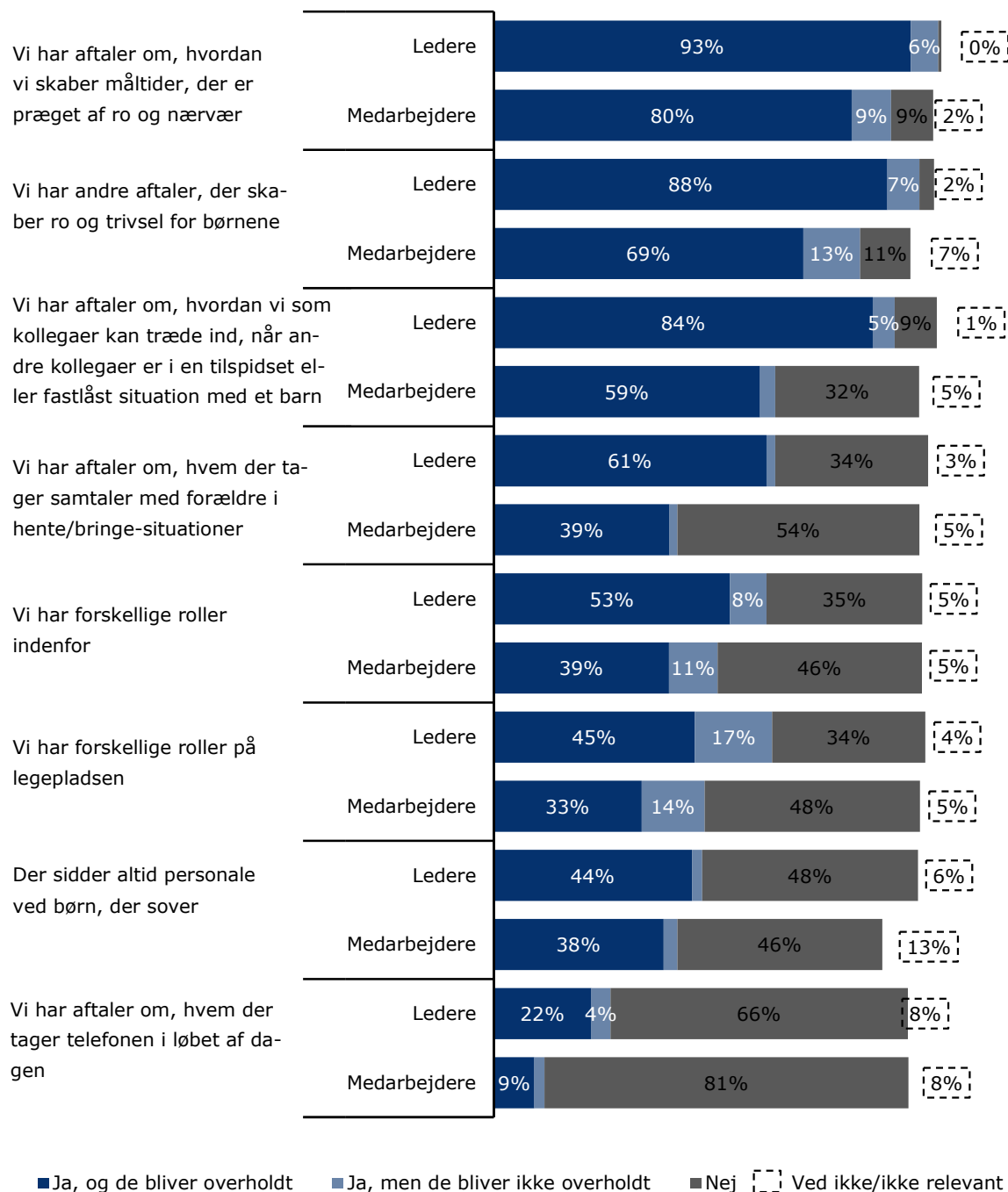
8.1 Aftaler i det daglige pædagogiske arbejde

I undersøgelsen er både lederne og medarbejderne blevet spurgt om, hvilke aftaler de har i forbindelse med organiseringen af det daglige arbejde, samt om aftalerne overholdes. Resultaterne fremgår af figur 8-1 og viser, at både ledere og pædagogisk personale peger på følgende aftaler som de meste udbredte:

- Aftaler om, hvordan der skabes måltider præget af ro og nærvær.
- Andre aftaler, der skaber ro og trivsel for børnene.
- Aftaler om, hvordan man som kolleger kan træde ind, når andre kolleger er i en tilspidset eller fastlåst situation med et barn.

Resultaterne peger ligeledes på, at ledere og pædagogisk personale er enige om, at følgende aftaler er blandt de mindst udbredte:

- Aftaler om at have forskellige roller på legepladsen.
- Aftaler om, at der altid sidder personale ved børn, der sover.
- Aftaler om, hvem der tager telefonen i løbet af dagen.

Figur 8-1: Ledernes og medarbejdernes oplevelse af de daglige aftaler

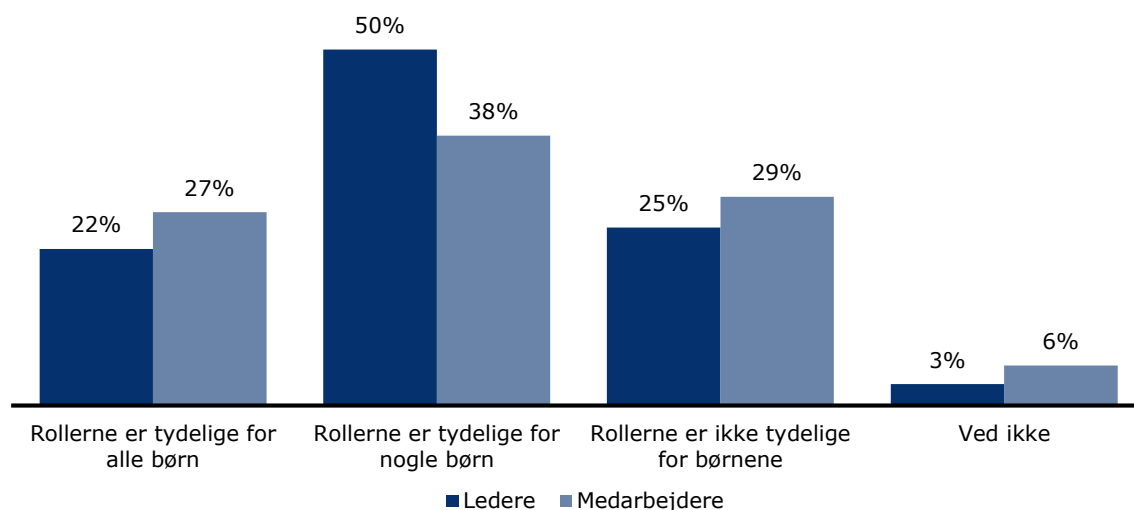
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: Har I følgende aftaler om organiseringen af arbejdet i løbet af dagen?

På trods af, at lederne og medarbejderne overordnet er enige om, hvilke aftaler der er hhv. mest og mindst udbredte, peger resultaterne på, at lederne generelt oplever, at daginstitutionerne har flere aftaler om organiseringen af dagligdagen, end medarbejderne oplever. Eksempelvis viser resultaterne, at 89 pct. af lederne og 62 pct. af medarbejderne tilkendegiver, at de har aftaler om, hvordan man som kollega kan træde ind, når andre kollegaer er i en tilspidset eller fastlåst situation med et barn. Heriblandt vurderer 5 pct. af lederne og 3 pct. af medarbejderne, at aftalerne ikke bliver overholdt.

8.2 Rollernes tydelighed på legepladsen og indenfor

Lederne og medarbejderne, som til ovenstående spørgsmål har svaret, at de enten har forskellige roller på legepladsen eller indenfor, er blevet spurgt om, hvorvidt de vurderer, at rollerne er tydelige for børnene. Resultatet fremgår af figur 8-2 og viser, at ca. hver fjerde leder og medarbejder oplever, at rollerne er tydelige for børnene (hhv. 22 pct. og 27 pct.), mens en lignende andel peger på, at rollerne ikke er tydelige for børnene (hhv. 25 pct. og 29 pct.).

Figur 8-2: Ledernes og medarbejdernes vurdering af rollernes tydelighed for børnene



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 225, n for medarbejdere = 289. Spørgsmålet er kun stillet til ledere og medarbejdere, som har svaret, at de har aftaler om rollerne på legepladsen og/eller indenfor. Spørgsmålsformulering: Du har tidligere angivet, at I har forskellige roller på legepladsen og/eller indenfor. Vurderer du, at disse er tydelige for børnene?

9. MEDARBEJDERNES MULIGHEDER FOR AT YDE OMSORG FOR BØRNENE

I det følgende kapitel præsenteres resultater om, hvordan medarbejderne oplever deres mulighed for at yde individuel omsorg for børnene.

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

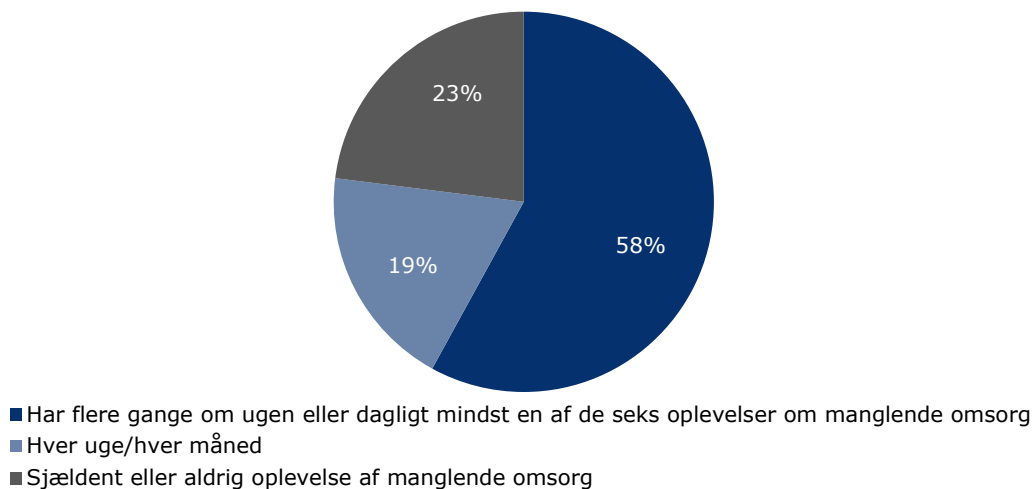
Hovedresultater
• 58 pct. af medarbejderne oplever dagligt eller flere gange ugentligt, at de ikke kan yde tilstrækkelig omsorg for børnene. • 40 pct. af medarbejderne oplever dagligt eller flere gange ugentligt, at de ikke kan hjælpe de stille/"usynlige" børn. • 38 pct. af medarbejderne oplever dagligt eller flere gange ugentligt, at de ikke kan lytte til det, som et barn gerne vil fortælle dem. • Medarbejdere i børnegrupper med færre børn pr. voksen på en almindelig normering oplever generelt bedre muligheder for at yde omsorg. • Medarbejdere, som oftere har skemalagt alenetid, oplever oftere, at de ikke kan yde den nødvendige omsorg, sammenlignet med medarbejdere, der sjældent eller aldrig har skemalagt alenetid.

9.1 Mulighed for at yde omsorg

I de årlige undersøgelser af daginstitutionernes hverdag er det blevet undersøgt, hvordan medarbejderne oplever muligheden for at kunne yde individuel omsorg for børnene. Konkret er medarbejderne blevet spurgt ind til, hvor ofte de oplever syv forskellige situationer i deres pædagogiske arbejde, som er indikatorer på muligheden for at yde individuel omsorg for børnene. For at give et samlet billede på medarbejdernes oplevelse af muligheden for at yde omsorg, er det relevant at undersøge, hvor stor en andel af personalet der svarer, at de dagligt eller flere gange ugentligt oplever *mindst en* af situationerne. Resultaterne i figur 9-1 viser, at 58 pct. dagligt eller flere gange ugentligt oplever, at de ikke kan yde den tilstrækkelige omsorg, mens 23 pct. sjældent eller aldrig oplever det. Sammenligner man med resultaterne fra undersøgelsen i 2022⁴, var der dengang 60 pct. af medarbejderne, som dagligt eller flere gange ugentligt oplevede en situation, hvor de ikke kunne yde den tilstrækkelige omsorg.

⁴ FOA: Daginstitutionernes Hverdag 2022.

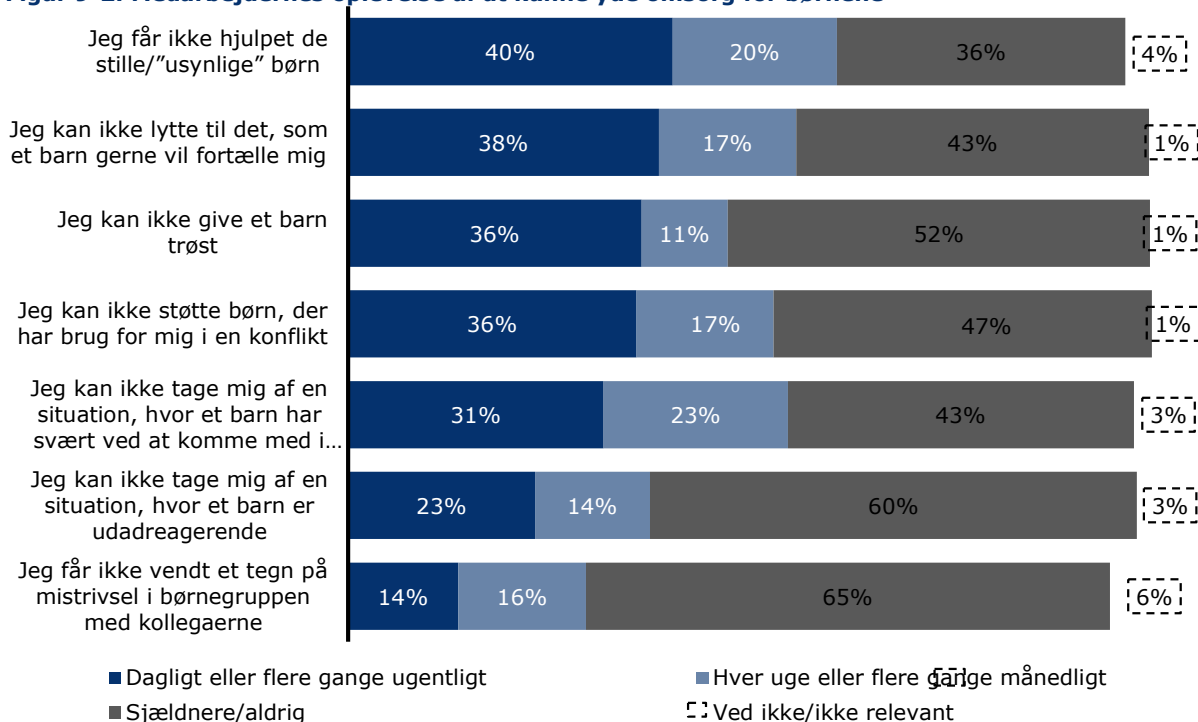
Figur 9-1: Medarbejdernes samlede oplevelse af at kunne yde omsorg for børnene



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. Figuren angiver, hvor stor en andel af det pædagogiske personale der minimum på tværs af syv indikatorer har angivet et svar af en vis hyppighed. 19 pct. har således angivet et svar i minimum en indikator, hvor de har svaret "Ca. en gang om ugen" eller "Et par gange om måneden", men har ikke angivet et svar med en højere hyppighed på tværs af de syv indikatorer.

Resultaterne for de enkelte indikatorer fremgår af figur 9-2 og viser, at 40 pct. af medarbejderne dagligt eller flere gange ugentligt oplever, at de ikke får hjulpet de stille/"usynlige" børn. Lignende resultater ses i forhold til andelen af medarbejderne, som ofte oplever, at de ikke kan lytte til det, et barn vil fortælle (38 pct.), give et barn trøst (36 pct.), støtte børn, som er i konflikt (36 pct.) og tage sig af en situation, hvor et barn har svært ved at komme med i legen (31 pct.). Hver fjerde medarbejder oplever dagligt eller flere gange ugentligt udfordringer med at tage sig af en situation, hvor et barn er udadreagerende (23 pct.), og med at få vendt tegn på mistrivsel i børnegruppen med kollegaer (14 pct.).⁵

⁵ For alle spørgsmål om muligheden for at yde tilstrækkelig omsorg for børnene er der gennemført analyser for at undersøge, om personale med en pædagogisk uddannelse svarer anderledes end personale uden en pædagogisk uddannelse. Resultaterne viser dog, at der ikke umiddelbart er forskel.

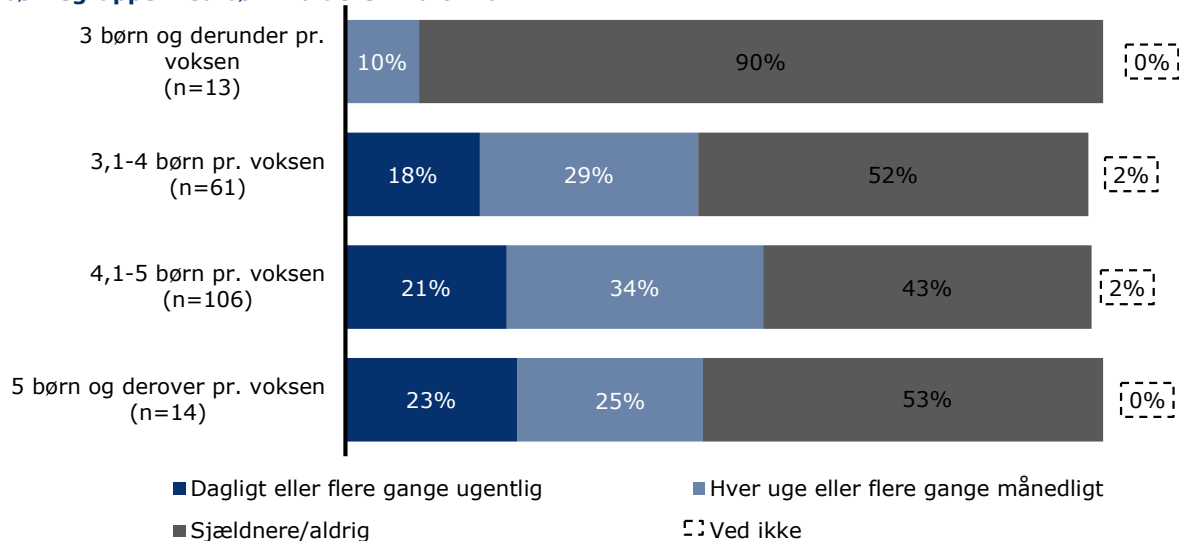
Figur 9-2: Medarbejdernes oplevelse af at kunne yde omsorg for børnene

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålsformulering: Hvor ofte sker det, at du ikke har tid til at give den individuelle omsorg til børnene, som du gerne ville?

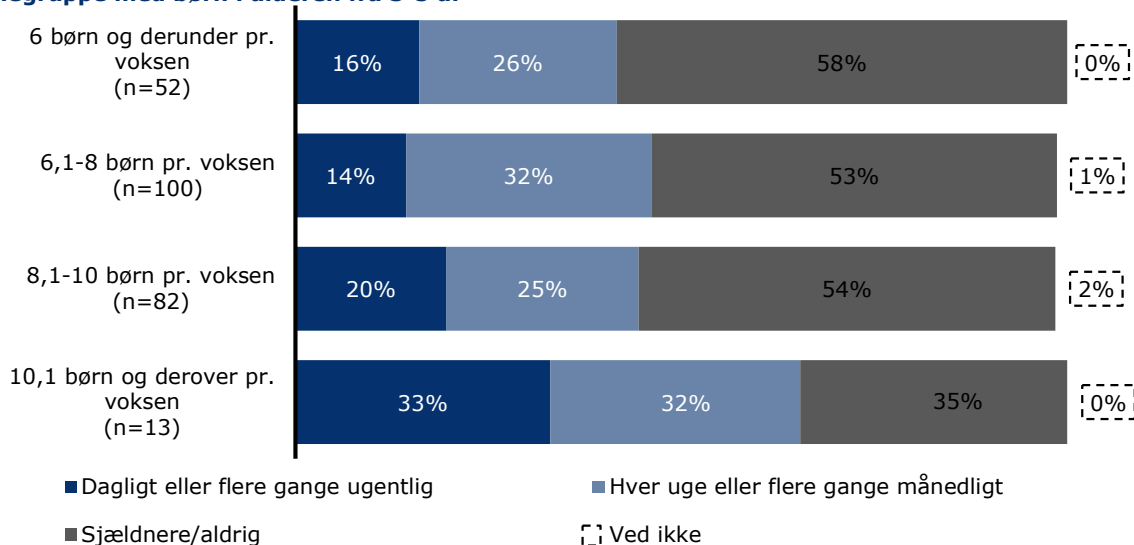
9.2 Sammenhæng mellem normering og medarbejdernes mulighed for at yde omsorg

Undersøgelsen afdækker sammenhængen mellem medarbejdernes oplevelse af normeringen på en almindelig onsdag og medarbejdernes mulighed for at yde omsorg til børnene i daginstitutionen. Konkret er det undersøgt, hvorvidt medarbejdernes oplevelse af muligheden for at yde omsorg på de tre ovenstående indikatorer afhænger af normeringen i deres børnegruppe.

Resultaterne peger generelt på, at medarbejderne i børnegrupper med en lavere normering på en almindelig onsdag også oplever, at de har bedre muligheder for at yde omsorg. Dette illustreres af nedenstående figur 9-3 og 9-4, som viser, hvor ofte medarbejderne oplever, at de ikke kan give et barn trøst, afhængigt af deres oplevelse af normeringen i hhv. vuggestuer og børnehaver.

Figur 9-3: Medarbejdernes oplevelse af ikke at kunne give et barn trøst, fordelt på normering – børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

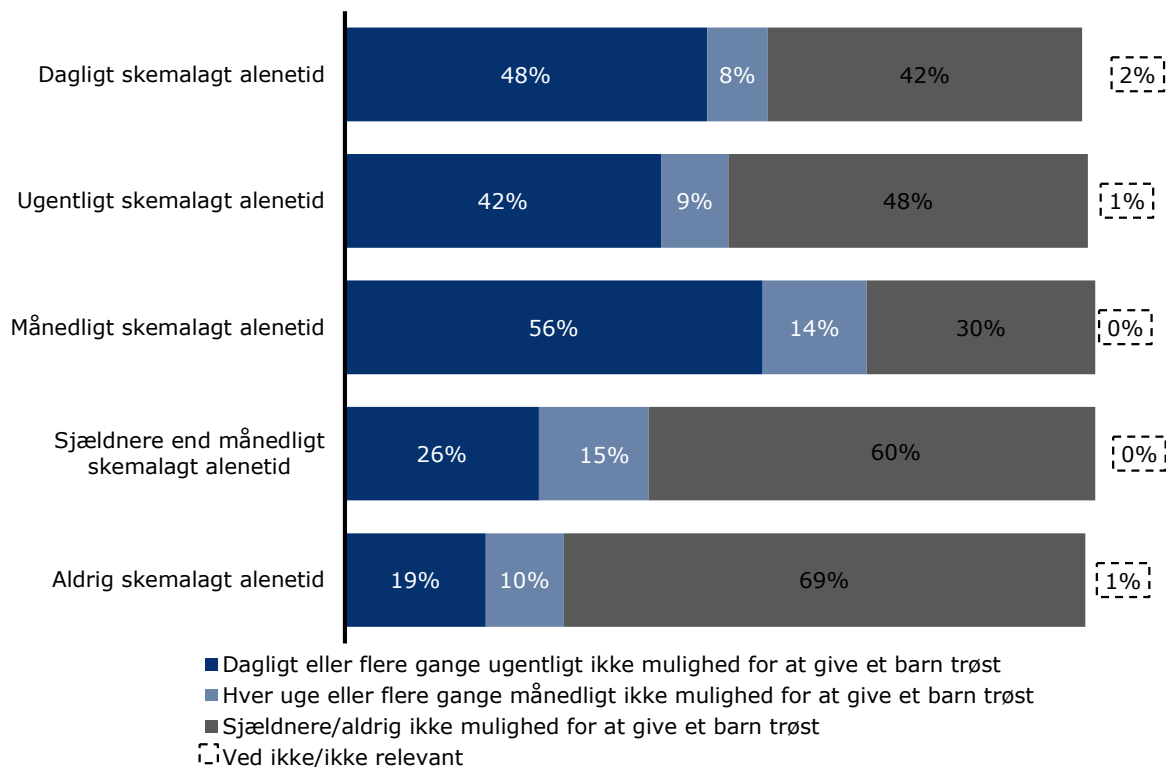
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Figuren inkluderer kun personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år (n = 194). Spørgsmålsformulering: Hvor ofte sker det, at du ikke har tid til at give den individuelle omsorg til børnene, som du gerne ville? Du kan ikke give et barn trøst.

Figur 9-4: Medarbejdernes oplevelse af ikke at kunne give et barn trøst, fordelt på normering – børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Figuren inkluderer kun personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år (n = 247). Spørgsmålsformulering: Hvor ofte sker det, at du ikke har tid til at give den individuelle omsorg til børnene, som du gerne ville? Du kan ikke give et barn trøst.

Det er desuden undersøgt, om hhv. børnegruppernes størrelse og hvor ofte medarbejderne har skemalagt alenetid hænger sammen med medarbejdernes oplevelse af ikke at kunne yde omsorg. Resultaterne viser, at der ikke er forskel på medarbejdernes svar ud fra børnegruppestørrelsen, hverken i vuggestue- eller børnehavegrupper. Det tyder derimod på, at der er en sammenhæng mellem skemalagt alenetid og medarbejdernes oplevelse af ikke at kunne give børnene omsorg. Sammenhængen præsenteres i nedenstående figur 9-5. Her svarer medarbejdere, som oftere har skemalagt alenetid, i højere grad, at de ikke oplever at kunne give omsorg, sammenlignet med medarbejdere, der sjældent eller aldrig har skemalagt alenetid.

Figur 9-5: Medarbejdernes oplevelse af ikke at kunne give et barn trøst, fordelt på hyppighed af skemalagt alenetid med en stor børnegruppe (defineret som mere end 5 børn i vuggestuer og mere end 10 børn i børnehaver)



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. n = 455. Spørgsmålsformulering: Hvor ofte sker det, at du ikke har tid til at give den individuelle omsorg til børnene, som du gerne ville? Du kan ikke give et barn trøst. X-aksen viser andelen, der ikke oplever at have tid til at give et barn trøst. Y-aksen angiver hyppighed af planlagt alenetid.

Medarbejderne har i spørgeskemaundersøgelsen haft mulighed for at uddybe deres oplevelser med at kunne yde omsorg for børnene. Nedenstående præsenterer et udsnit af medarbejdernes besvarelser.

Hverdagen er fuld af prioriteringer, og hvert valg og fokus betyder fravalg, afvisning eller afventning for andre børn og går meget ud over sparing/overlevering til nærmeste kollegaer.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Der er ikke tid til at vende situationen med andet personale, da man er alene meget af tiden med børnehavegruppen.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Nærvær, ro og tid/opmærksomhed til det enkelte barn er højt prioriteret i vores hverdag. Så føler generelt at kunne tilgodese de fleste børns individuelle behov.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Grundet ofte sygefravær blandt kollegaer, og et stort indtag af småbørn (børn under et år) på samme tid, er det nærmest umuligt at give alle den omsorg, de har brug for i løbet af dagen. Det er fra den ene brandslukning til den næste. Jeg oplever derfor dagligt ikke at kunne give børnene den nærvær og omsorg, de fortjener, og må i stedet lade dem nøjes. Det gør ondt i både krop og sjæl ikke at kunne være tilstrækkelig.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

Det kan være svært at nå hele vejen rundt i de perioder, hvor jeg er alene på stuen. Jeg støtter alle børnene, yder omsorg og guider dem. Nogle gange skal de have lidt længere tids nærvær, end det er muligt, fx. længere tid for at blive hjulpet ind i en leg og blive i den, når jeg skal hjælpe andre børn.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

Det kommer an på børnesammensætningen. Lige nu er gruppen en god gruppe børn, der er gode legekammerater og omsorgsfulde, selvom de er små.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

Det bliver ofte til lidt "for hurtig" omsorg, og så videre til den næste.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Det kommer an på personalet på stuen (sygdom/vikar). Derudover er det sværere at yde den rette støtte, hvis der er mange børn på legepladsen, og konflikterne hurtigt kan opstå. Ligeledes er de "usynlige" børn nemmere at støtte indenfor, hvor børnetallet er lavere end på legepladsen.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

Det er svært at svare på, fordi tiden er der, men der kan være forskellige holdninger til, hvad der er behov hos børn, og hvis der er noget, man gør, som ikke hjælper dem.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

Der er for mange børn til at kunne yde den omsorg, der er brug for. At være fast to personer til 12 børn efter klokken 12 er slet ikke i orden. Derudover er der ofte sygdom blandt personalet, som vi ofte selv skal dække ind.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

Vi forsøger så vidt muligt at dele os op i mindre grupper, men det er svært på grund af manglende rum. Når vi sjældent er samlet og ikke ønsker at snakke ind over hovedet på børnene, er det svært at få tid til at drøfte børn.

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

10. FORSKEL I KVALITET MELLEM STUER

Den nationale kvalitetsundersøgelse af dagpleje og vuggestue (2023) viste, at i 32 pct. af daginstitutionerne var der forskel i kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer mellem to vurderede stuer i samme daginstitution⁶. Vi har derfor undersøgt, hvad ledere og medarbejdere vurderer, er årsagerne til kvalitetsforskellene internt i daginstitutionen, og hvad der ville kunne højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet.

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

- Over halvdelen af medarbejderne (61 pct.) og lederne (56 pct.) oplever i høj eller nogen grad, at der er forskellig faglig kvalitet på tværs af børnegruppe og stuer internt i institutionen.
- Oplevelsen af, hvorvidt der er forskellig faglig kvalitet på tværs af børnegruppe og stuer internt i institutionen afhænger ikke af størrelse på daginstitutionen eller den vurderede andel af hverken børn i socialt udsatte positioner eller i mistrivsel.

Interne handlinger, der kan bidrage til at højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet

- Lederne peger i høj eller nogen grad på mere faglig ledelse fra deres side (77 pct.) og på stuen fra det uddannede personale (71 pct.) og mere faglig viden om pædagogik i personalegruppen (74 pct.) som handlinger, der kan højne den faglige kvalitet på de stuer, hvor kvaliteten er lavere.
- Kun 36 pct. af lederne peger i høj eller nogen grad på mere tværgående personale som en handling, der kan højne den faglige kvalitet på de stuer, hvor kvaliteten er lavere. Halvdelen af medarbejderne (50 pct.) vurderer det samme.
- Medarbejderne fremhæver i høj grad behovet for mindre udskiftning i personalegruppen på stuen, som noget der vil kunne højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet (65 pct., heraf 45 pct. i høj grad). Derudover peger medarbejdere, som ledere, på mere faglig viden om pædagogik (75 pct.)
- 43 pct. af lederne mener, at bedre samarbejde kan højne kvaliteten på de stuer, hvor kvaliteten er lavere, mens 59 pct. af medarbejderne vurderer det samme.
- 32 pct. af lederne mener, at bedre trivsel i personalegruppen er en afgørende faktor for at højne kvaliteten på de stuer, hvor kvaliteten er lavere, mens 55 pct. af medarbejderne vurderer det samme.

Eksterne handlinger, der kan bidrage til at højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet

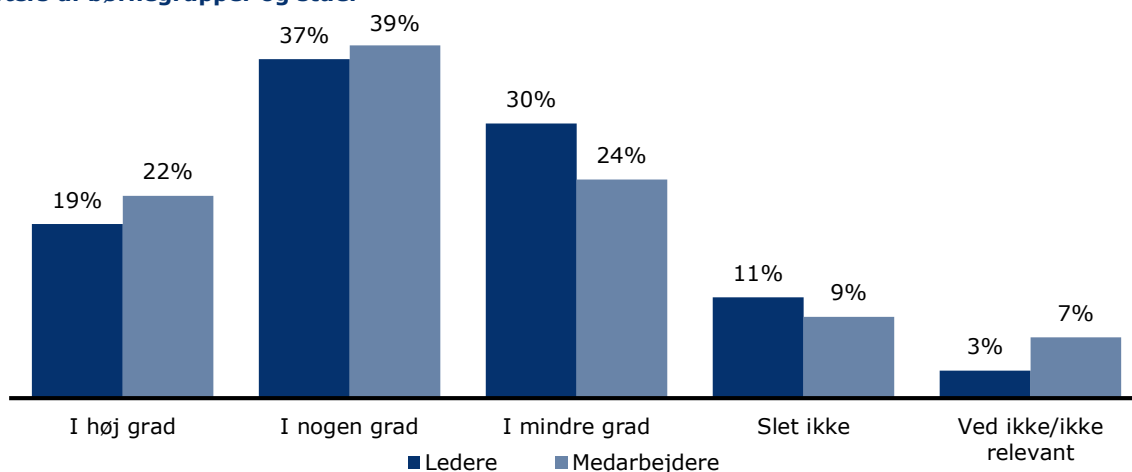
- Både ledere og medarbejdere (hhv. 86 pct. og 91 pct.) mener, at mere personale, når der er børn, der har brug for ekstra støtte, i høj eller nogen grad vil højne kvaliteten på stuer, hvor kvaliteten er lavere.
- Både ledere og medarbejdere (hhv. 79 og 89 pct.) vurderer, at højere normering, så de er bedre rustet ved sygefravær og ikke behøver at tilkalde timevikarer, i høj eller nogen grad vil højne kvaliteten på stuer, hvor kvaliteten er lavere.

⁶ VIVE, EVA og forfatterne, 2023, Kvalitet i dagtilbud – National undersøgelse af kvalitet i pædagogiske læringsmiljøer og rammer i kommunale daginstitutioner og dagplejen for 0-2-årige børn.

10.1 Variation i den faglige kvalitet på tværs af børnegrupper og stuer

Figur 10-1 viser, i hvilken grad lederne og medarbejderne oplever, at der er forskellig faglig kvalitet på tværs af børnegrupper og stuer inden for samme daginstitution. Resultaterne viser, at grupperne er relativt enige i deres opfattelse, idet 61 pct. af medarbejderne i høj eller nogen grad oplever, at der er forskellig faglig kvalitet på tværs af børnegrupper og stuer i daginstitutionen, mens det for lederne er 56 pct.

Figur 10-1: Lederne og medarbejdernes oplevelse af, i hvilken grad der er forskellig kvalitet på tværs af børnegrupper og stuer



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308, n for medarbejdere = 455. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad er der i din daginstitution/oplever du, at der i daginstitutionen er forskellig faglig kvalitet på tværs af børnegrupperne/stuerne?

For at afdække, hvad der kendetegner de daginstitutioner, hvor ledere og medarbejdere oplever interne forskelle i den faglige kvalitet, er der gennemført analyser af mulige sammenhænge mellem oplevelsen af varierende kvalitet og daginstitutionsstørrelse, den vurderede andel af børn i udsatte positioner samt den vurderede andel af børn, hvor der er bekymring om mistrivsel.

Resultaterne peger dog ikke på, at størrelsen på daginstitutionen har betydning for lederne vurdering af, hvorvidt der er forskellig faglig kvalitet mellem stuer i samme daginstitution. Resultaterne indikerer heller ikke en sammenhæng mellem oplevelsen af interne kvalitetsforskelle og hhv. andelen af børn, der vurderes at være i mistrivsel, eller andelen af børn, der vurderes at være i en socialt udsat position.

10.2 Bud på tiltag, der kan bidrage til at højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet

I undersøgelsen er de ledere og medarbejdere, som oplever varierende faglig kvalitet internt, blevet spurgt til, hvad de vurderer, kan være med til at højne kvaliteten på de stuer eller børnegrupper, hvor kvaliteten er lavere. Ledere og medarbejdere er blevet spurgt til både interne tiltag, som daginstitutionen kan ændre på egen hånd, og eksterne tiltag, der kræver, at daginstitutionen modtager hjælp udefra.

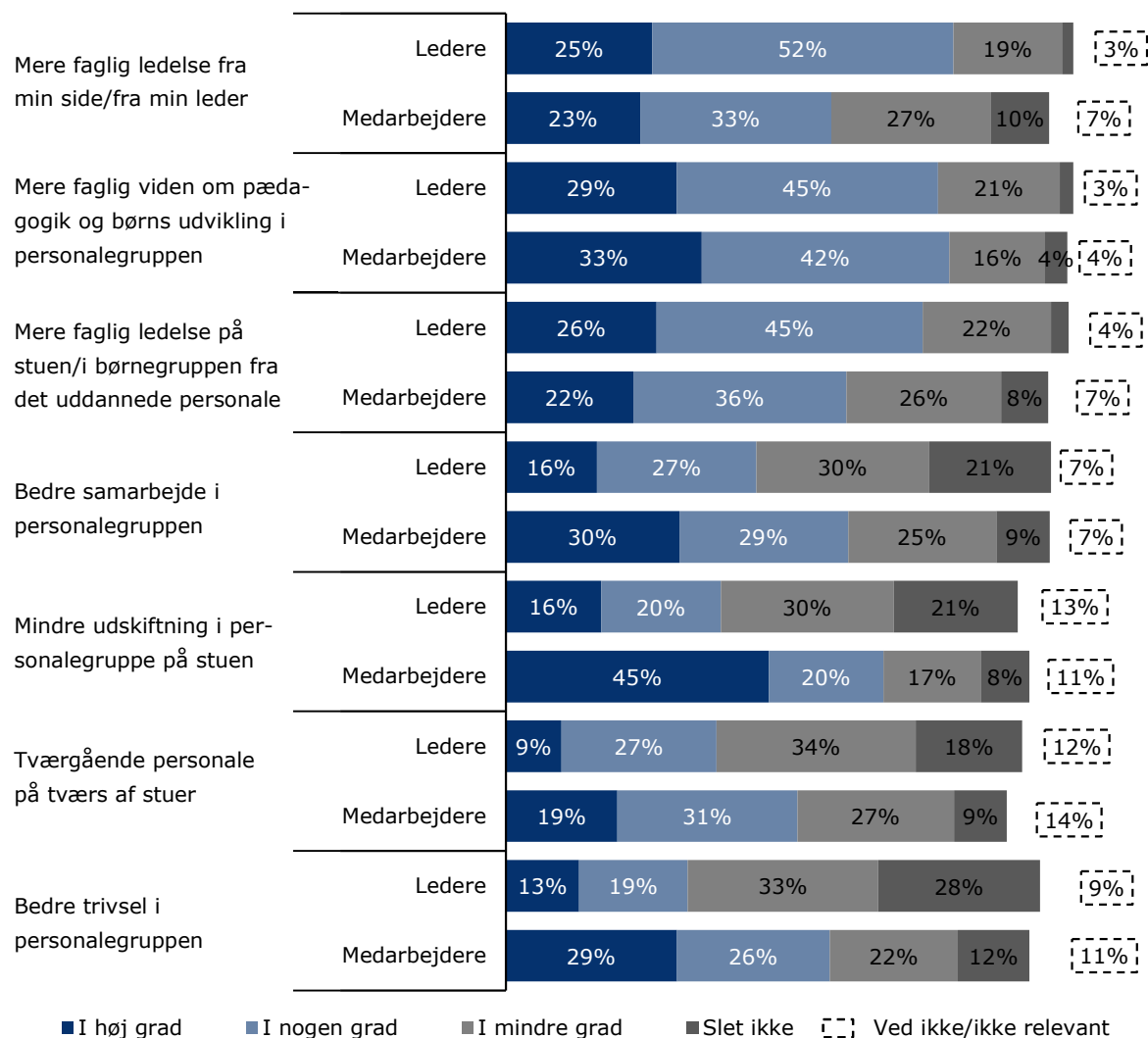
Interne handlinger, der kan bidrage til at højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet

Figur 10-2 viser lederes og medarbejderes besvarelser om interne tiltag, der kan højne kvaliteten på stuer, hvor kvaliteten er lavere. Figuren viser, at lederne i høj eller nogen grad peger på mere faglig ledelse fra egen side (lederne selv) og på stuen (fra det uddannede personale), samt at de peger på mere faglig viden om pædagogik og børns udvikling i personalegruppen. Konkret svarer tre fjerdedele (77 pct.) i høj eller nogen grad mere faglig ledelse fra deres egen side, hvorimod tre fjerdedele (74 pct.) svarer mere faglig viden om pædagogik i høj eller nogen grad. Endelig svarer 7 ud af 10 (71 pct.), at mere faglig ledelse på stuerne i høj eller nogen grad kan højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet.

Medarbejdernes besvarelser præsenteres også i figur 10-2. De viser, at medarbejderne i noget omfang er enige med lederne. Konkret peger tre fjerdedele (75 pct.), at mere faglig viden om pædagogik og børns udvikling kan højne kvaliteten.

Medarbejderne peger dog også i højere grad end lederne på, at mindre udskiftning i personalegruppen kan bidrage til at højne kvaliteten på stuen. Der er således næsten to tredjedele (65 pct., heraf 45 pct. i høj grad) af medarbejderne, der peger på dette som et element til at højne kvaliteten, mens den tilsvarende andel blandt lederne er 35 pct.

Endelig vurderer medarbejderne særligt, at bedre samarbejde og trivsel i personalegruppen vil højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet. Det drejer sig konkret om hhv. næsten 6 ud af 10 (59 pct. og 55 pct.). Det er kun hhv. 43 pct. og 32 pct. af lederne, der peger på bedre samarbejde og trivsel i personalegruppen.

Figur 10-2: Ledernes og medarbejdernes vurdering af interne handlinger, der kan højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 264 for ledere, n = 386 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålet er kun stillet til ledere og medarbejdere, som oplever, at der i en vis grad er kvalitetsforskel internt i deres daginstitution. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du, at følgende elementer vil kunne højne kvaliteten på de stuer eller i de børnegrupper, hvor kvaliteten er lavere? Mindre udskiftning i personalegruppen er ud fra en tanke om, at det skaber mere ro og kontinuitet for børn. Men udskiftning kan også være en bevidst faglig handling for at værne om kvaliteten.

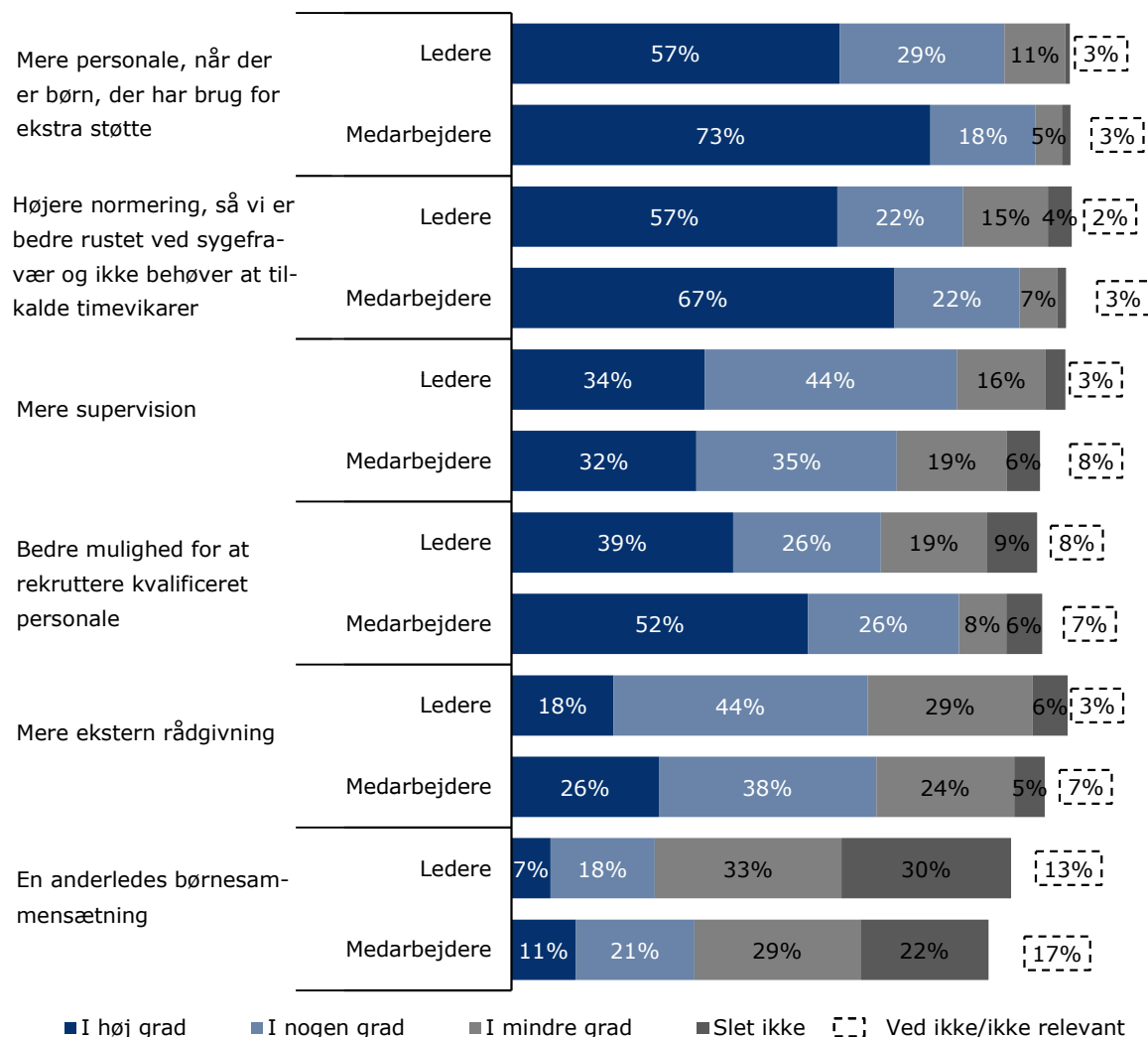
Eksterne handlinger, der kan bidrage til at højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet

Figur 10-3 viser ledernes og medarbejdernes vurderinger af eksterne handlinger, der kan højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet.

Overordnet viser figuren en højere grad af enighed om eksterne handlinger blandt ledere og medarbejdere, sammenlignet med interne handlinger. Både ledere og medarbejdere peger på, at mere personale, når der er børn, der har brug for ekstra støtte, og højere normeringer, så de er bedre rustet ved sygefravær og ikke behøver at tilkalde timevikarer, vil højne kvaliteten på de stuer, hvor kvaliteten er lavere.

Konkret vurderer næsten 9 ud af 10 (86 pct.) af lederne, at mere personale, når der er børn, der har brug for støtte, vil højne kvaliteten, mens næsten 8 ud af 10 (79 pct.) peger på højere normering, så de er bedre rustet ved sygefravær og ikke behøver at tilkalde timevikarer. Tilsvarende vurderer mere end 9 ud af 10 (91 pct.) af medarbejderne, at mere personale, når der er børn, der har brug for ekstra støtte, vil højne kvaliteten, mens næsten 9 ud af 10 (89 pct.) vurderer, at højere normering, så de er bedre rustet ved sygefravær og ikke behøver at tilkalde timevikarer, vil højne kvaliteten på de stuer, hvor kvaliteten er lavere.

Figur 10-3: Ledernes og medarbejdernes vurdering af eksterne handlinger, der kan højne kvaliteten på stuer med lavere kvalitet



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 264 for ledere, n = 386 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålet er kun stillet til ledere og medarbejdere, som oplever, at der i en vis grad er kvalitetsforskel internt. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du at følgende elementer vil kunne højne kvaliteten på de stuer eller i de børnegrupper, hvor kvaliteten er lavere?

11. EFFEKT AF PÆDAGOGISK ARBEJDE

Undersøgelser peger på, at kvaliteten af det pædagogiske arbejde har stor betydning for et barns trivsel og udvikling på både kort og længere sigt. Det gælder for alle børn, men især for børn i socialt udsatte positioner.⁷ Det er væsentligt for effekten af det pædagogiske arbejde, at ledere og medarbejdere tror på effekten.

I det følgende kapitel belyses det, i hvilken grad ledere og medarbejdere vurderer, at deres daginstitution gør en positiv forskel for børns evne til at bryde negativ social arv, og at deres daginstitutionen gør en forskel for børn i mistrivsel, både på kort sigt (tiden i daginstitution), længere sigt (tiden i skolen) og endnu længere sigt (ungdoms- og voksenliv).

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

Daginstitutionernes evne til at gøre en positiv forskel for børns evne til at bryde negativ social arv:

- På kort sigt (tiden i daginstitutionen) vurderer 48 pct. af lederne og 37 pct. af medarbejderne, at deres institution i høj grad gør en positiv forskel for børns evne til at bryde negativ social arv.
- På længere sigt (tiden i skolen) vurderer 23 pct. af lederne og 14 pct. af medarbejderne, at daginstitutionen i høj grad gør en positiv forskel for børns evne til at bryde negativ social, mens kun henholdsvis 19 pct. og 11 pct. i høj grad vurderer, at daginstitutionen gør en forskel på endnu længere sigt (ungdoms- og voksenlivet).
- Der er ingen sammenhæng mellem lederne og medarbejdernes vurdering af deres institutions evne til at gøre en positiv forskel for børn i en socialt udsat position og andelen af børn, der vurderes at være i en socialt udsat position i institutionen eller børnegruppen.

Daginstitutionernes evne til at gøre en positiv forskel for børn i mistrivsel:

- Tre fjerdedele (75 pct.) af lederne og godt halvdelen (54 pct.) af medarbejderne vurderer i høj grad, at deres daginstitution gør en forskel for børn i mistrivsel på kort sigt (tiden i daginstitution).
- 35 pct. af lederne og 19 pct. af medarbejderne oplever, at daginstitutionen i høj grad gør en forskel for børn i mistrivsel på lidt længere sigt (i tiden i skolen), mens kun henholdsvis 25 pct. og 13 pct. i høj grad vurderer, at daginstitutionen gør en forskel på endnu længere sigt (ungdoms- og voksenlivet).
- Lederes og medarbejders vurdering af deres daginstitutionens evne til at have en positiv effekt på børn i mistrivsel er højere, når der er få børn, som vurderes at være i mistrivsel i institutionen, end når der er mange børn, som vurderes at være i mistrivsel.

Forskelle i lederes og medarbejders vurderinger:

- Lederne har generelt en mere positiv vurdering af daginstitutionens evne til at gøre en forskel i forhold til både mistrivsel samt børns evne til at bryde negativ social arv.
- En stor del af medarbejderne svarer "ved ikke" til, i hvilken grad institutionen gør en forskel i forhold til både mistrivsel og evnen til at bryde negativ social arv.

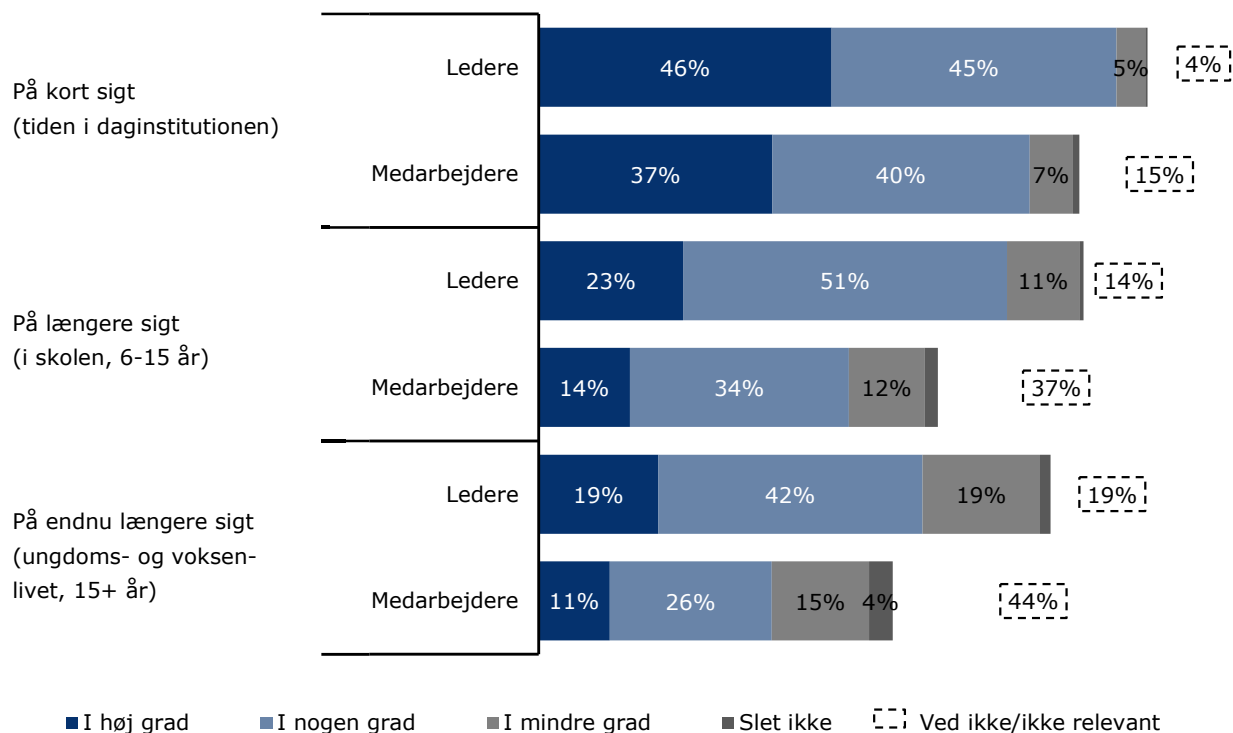
⁷ <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/aktuelt/pdf23/maj/230511-kvalitet-i-dagtilbud.pdf>

11.1 Det pædagogiske arbejdes betydning for børns evne til at bryde negativ social arv

Med henblik på at blive klogere på lederne og medarbejdernes oplevelse af effekten af deres pædagogiske arbejde, er de blevet spurgt til, hvorvidt de mener, at deres daginstitution gør en positiv forskel for børns evne til at bryde negativ social arv på kort og længere sigt. Med kort sigt henvises der til børns tid i daginstitutionen, mens længere sigt henviser til tiden i skolen, og på endnu længere sigt henviser til ungdoms- og voksenlivet. Figur 11-1 præsenterer lederne besvarelser og viser, at lederne generelt har et positivt billede af deres daginstitutions betydning for børns evne til at bryde negativ social arv. Konkret viser resultaterne, at 92 pct. af lederne i høj eller nogen grad vurderer, at deres daginstitution gør en positiv forskel i tiden i daginstitutionen, 74 pct. i tiden i skolen og endelig 61 pct. i ungdoms- og voksenlivet.

Medarbejdernes besvarelser på samme spørgsmål fremgår også af figur 11-1 og viser et lignende positivt billede af deres daginstitutions betydning for børns evne til at bryde negativ social arv. Konkret vurderer 77 pct. af medarbejderne i høj eller nogen grad, at deres daginstitution gør en positiv forskel i daginstitutionen, mens det i skolen er 48 pct. og endelig 37 pct. i ungdoms- og voksenlivet. Det skal dog bemærkes, at der særligt blandt medarbejderne er mange, som ikke mener, de kan vurdere daginstitutionens langsigtede betydning, hvilket illustreres af, at mange har svaret "ved ikke/ikke relevant".

Figur 11-1: Lederne og medarbejdernes vurdering af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børns evne til at bryde negativ social arv på kort og længere sigt



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad mener du, at din daginstitution gør en positiv forskel for børns evne til at bryde negativ social arv?

Det er som en del af undersøgelsen blevet undersøgt, om lederne og medarbejdernes vurdering af deres daginstitutions evne til at gøre en forskel på kort sigt hænger sammen med, hvor stor en andel af børnene i deres daginstitution eller børnegruppe som vurderes at være i en udsat position. Resultaterne peger imidlertid ikke på, at der skulle findes nogen tydelig sammenhæng.

Ud fra resultaterne er det ikke muligt at pege på, hvad der ligger bag svarene, når de i lav grad mener, at daginstitutionen kan gøre en forskel for hhv. at bryde negativ social arv og i forhold til børn i mistrivsel på længere sigt. Det kan både skyldes manglende viden om betydningen af god kvalitet i dagtilbud, og hvor betydningsfulde de første år er for et barns udvikling. Men det kan også skyldes, at de vurderer, at daginstitutionen ikke har en tilstrækkelig kvalitet til at kunne have en effekt på længere sigt.

Både lederne og medarbejderne har i undersøgelsen haft muligheden for at uddybe, hvad de gør, som styrker børns evne til at bryde negativ social arv. Besvarelserne kan opsummeres under følgende overskrifter:

- **Fællesskab og inklusion:** Mange daginstitutioner arbejder aktivt for at skabe inkluderende fællesskaber, hvor børn oplever sig som værdifulde.
- **Tæt samarbejde med forældre:** Mange nævner, at et godt samarbejde med forældrene er afgørende, bl.a. gennem vejledning, samtaler og sociale arrangementer.
- **Relationer og nærvær:** Trygge relationer til stabile og nærværende voksne nævnes ofte som en afgørende faktor for børns udvikling.
- **Sprog og motorisk udvikling:** En del daginstitutioner har et særligt fokus på at styrke børns sproglige og motoriske færdigheder for at ruste dem bedre til skolegang og sociale relationer.
- **Strukturerede pædagogiske indsatser:** Flere peger på vigtigheden af planlagte og evaluerede pædagogiske indsatser, der tilpasses børnenes behov.
- **Sociale oplevelser og aktiviteter:** Mange daginstitutioner fremhæver vigtigheden af oplevelser som skovture, idræt, teater, fællesspisning osv., som giver børnene nye perspektiver og styrker deres sociale kompetencer.
- **Manglende ressourcer:** Flere daginstitutioner nævner, at tidlige indsatser – såsom familiebehandling og social støtte – er blevet sparet væk, hvilket har haft en negativ effekt.

Vi sørger for, at der altid er tilgang til tillidsfulde og nærværende ansatte. At der altid er tid til at hjælpe barnet ind i fællesskaberne, eller i det mindste øve barnet på at kunne det. Vi udviser tålmodighed, og vi opdrager børnegruppen til at udvise tålmodighed og forståelse for hinanden. Vores normalbegreb er bredt. Vi ser, at børnene leger på kryds og tværs af alder og køn. Vi ser legeaftaler vokse ud af især vores morgen- og formiddagsmad, som er et langt tilbud fra kl. 6.15 til kl. 9, hvor børn og forældre kan sidde med ved morgenbordet, og søskende kan tage sig en portion havregryn eller et knækbrød, mens forældrene får en kop te eller kaffe. Det skaber en enorm tryghed for alle, at man kender hinanden og vælger at bruge tid sammen om morgenen.

Leder

Hos os har vi ekstremt meget fokus på sprogudvikling. Et godt sprogligt fundament giver alle børn en stærkere start i skolen og mulighed for at bryde negativ social arv.

Leder

Vi bygger meget af vores pædagogik på det at være værdifuld i fællesskabet. Alle børn skal inviteres ind i lege og samvær. Vi oplever børn med et rummeligt og inkluderende syn på andre, hvor de ser, at de har betydning for fællesskabet – uanset forudsætninger.

Leder

Vi arbejder tæt i relationen med børn og forældre. Vi tilbyder ofte jævnlige møder hver 14. dag med forældre og klare rammer for samarbejde. Vi forsøger at holde et fast pædagogisk team omkring de børn, der har det svært. Vi ser det enkelte barn og arbejder anerkendende og positivt forstærkende. Vi tilbyder gode oplevelser til børn og deres familier, såsom sommerfester, skiture, kolonier og kanoture.

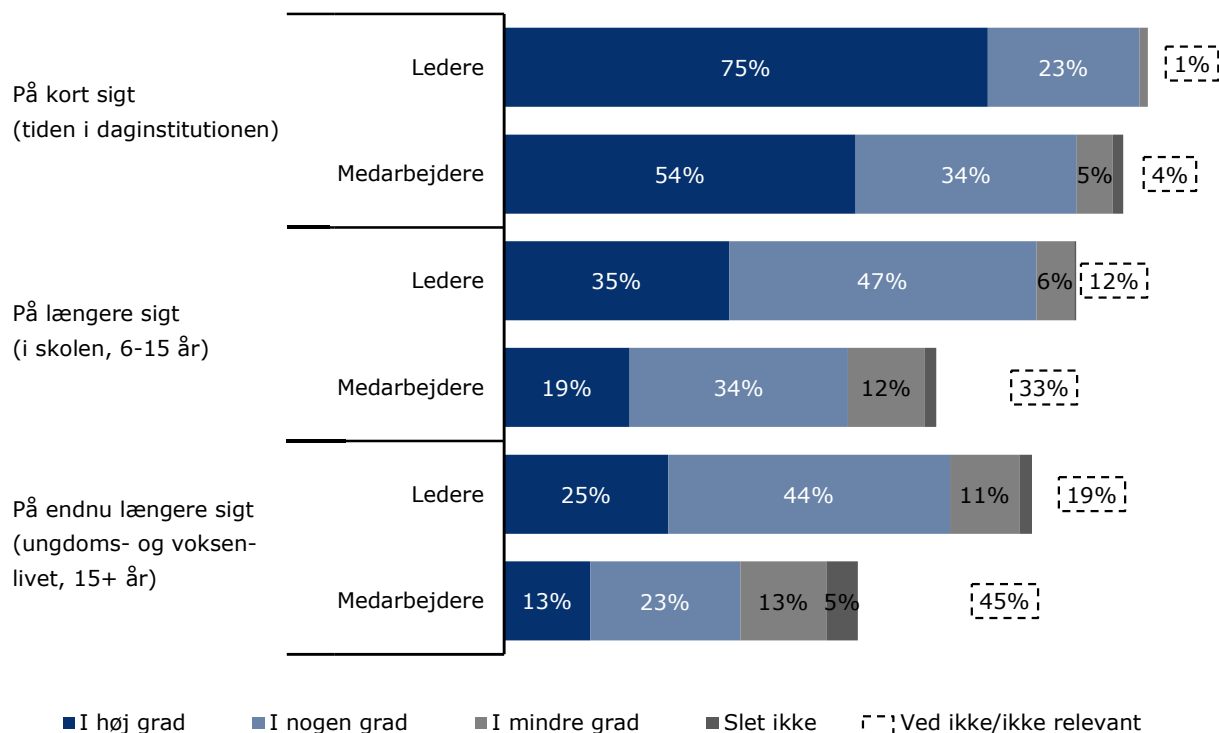
Leder

11.2 Det pædagogiske arbejdes betydning for børn i mistrivsel

Det er i undersøgelsen ligeledes blevet undersøgt, hvorvidt lederne og medarbejderne oplever, at deres daginstitution gør en forskel for børn i mistrivsel. Lederenes besvarelser fremgår af figur 11-2 og viser, at et klart flertal (75 pct.) af lederne mener, at daginstitutionen i høj grad gør en forskel for børn i mistrivsel i tiden i daginstitutionen, mens yderligere 23 pct. svarer i nogen grad. I både tiden i skolen og senere i ungdoms- og voksenlivet viser resultaterne ligeledes, at lederne har en positiv opfattelse af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børn i mistrivsel, om end den er mindre end for tiden i daginstitutionen.

Medarbejdernes besvarelser fremgår også af figur 11-2 og viser, at medarbejderne også har en positiv opfattelse af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børn i mistrivsel. Det er således 54 pct. og 34 pct. af medarbejderne, der svarer hhv. 'i høj grad' og 'i nogen grad' på spørgsmålet om, i hvilken grad deres daginstitution gør en forskel for børn i mistrivsel i tiden i daginstitutionen. Når det gælder tiden i skolen og i ungdoms- og voksenlivet, har de fleste medarbejdere ligeledes en positiv opfattelse. Det er dog værd at bemærke, at lederne generelt er mere positive i deres vurdering end medarbejderne. Endelig skal det bemærkes, at store andele svarer "ved ikke/ikke relevant", hvilket indikerer, at lederne og særligt medarbejderne har svært ved at vurdere daginstitutionens langsigtede effekt på børns mistrivsel.

Figur 11-2: Lederenes og medarbejdernes vurdering af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børn i mistrivsel på kort og længere sigt

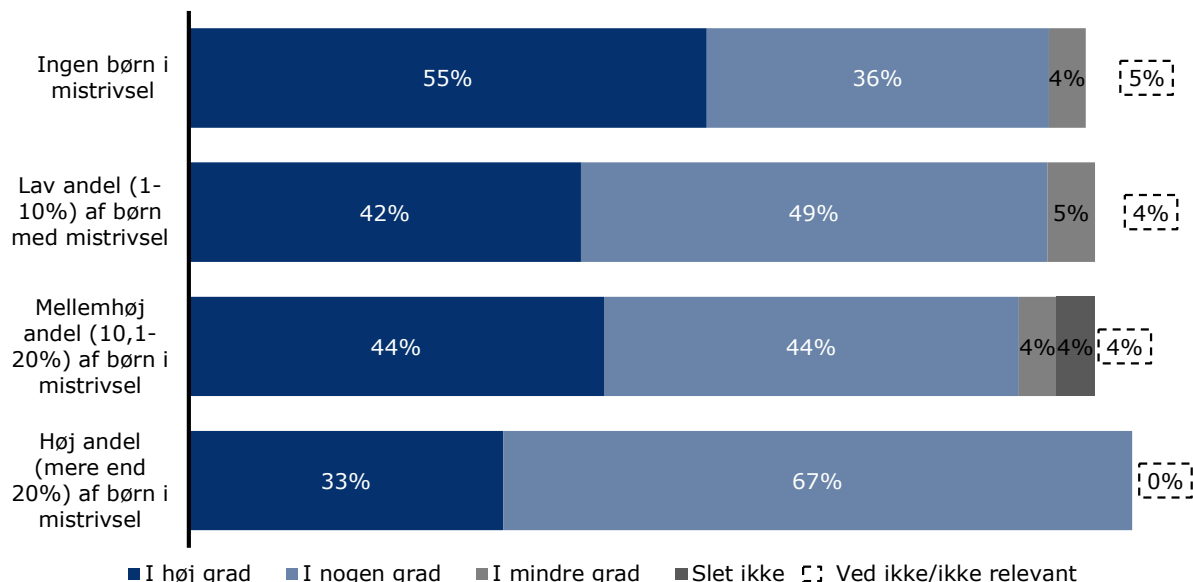


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere. n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad mener du, at din daginstitution gør en forskel for børn i mistrivsel?

Det er blevet undersøgt, om både ledernes og medarbejdernes vurdering af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børn i mistrivsel afhænger af, hvor stor en del af daginstitutionen eller børnegruppen som vurderes at være i mistrivsel. Resultaterne fremgår af figur 11-3 og figur 11-4 og viser, at ledere og medarbejdere, som arbejder i daginstitutioner eller med børnegrupper med få børn med tegn på mistrivsel, i højere grad vurderer, at deres daginstitution gør en positiv forskel

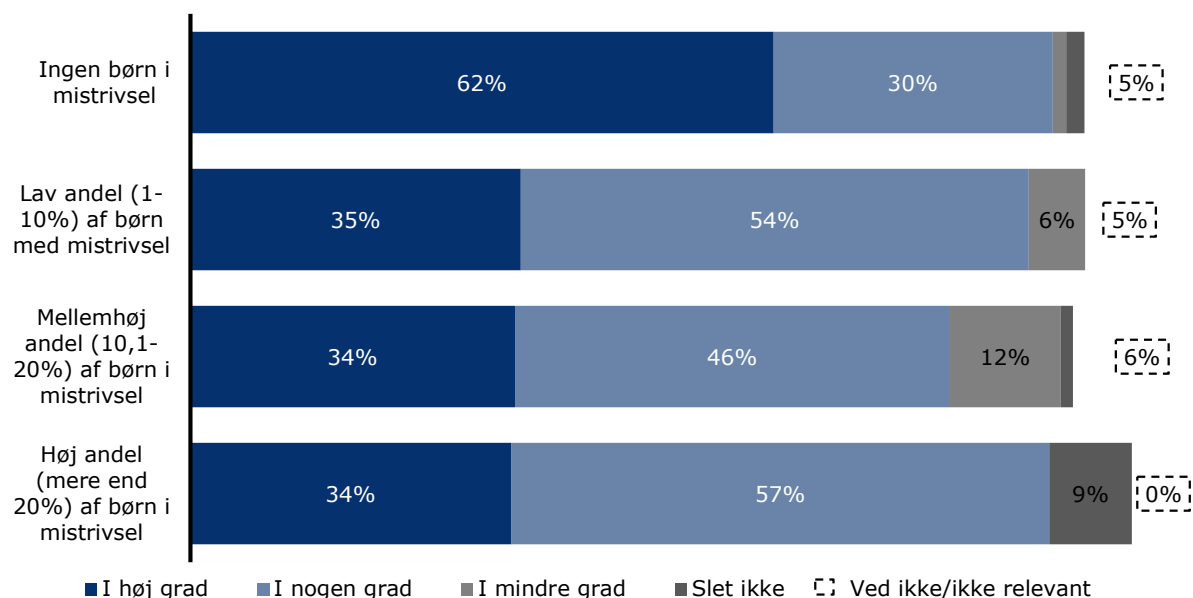
for børn i mistrivsel end deres kolleger i daginstitutioner med relativt flere børn med tegn på mistrivsel.

Figur 11-3: Ledernes vurdering af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børn i mistrivsel på kort sigt, opdelt efter vurderet andel af børn i mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve.

Figur 11-4: Medarbejdernes vurdering af daginstitutionens evne til at gøre en forskel for børn i mistrivsel på kort sigt, opdelt efter vurderet andel af børn i mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve.

12. BØRNS TRIVSEL

Dette kapitel indeholder resultater vedrørende ledernes og medarbejdernes vurdering af børnenes trivsel.

Det er vigtigt at understrege, at undersøgelsen fokuserer på ledernes og medarbejdernes vurdering af tegn på mistrivsel og drøftelser af børnenes adfærd. Det er ikke en optælling af børn i mistrivsel eller af børn, der udviser en bestemt adfærd. Det kan derfor ikke udledes, at der fx er flere udadreagerende børn end stille børn, der mistrives. Det er i spørgeskemaet tydeligt understreget, at børns adfærd er en reaktion på det miljø, de er i. Dette er understreget for eksplicit at vise, at FOA er opmærksom på, at børn ikke er det, de gør. Fx kan udadreagerende adfærd være en sund og rimelig reaktion på det omgivende miljø.

Kapitlets hovedresultater opsummeres i nedenstående boks:

Hovedresultater

Børn, hvor ledere og medarbejdere har en bekymring om barnets trivsel

- Lederne siger, at de er bekymrede for 8,1 pct. af børnenes trivsel i daginstitutionen, mens medarbejderne tilkendegiver, at de er bekymrede for 10,6 pct. af børnegruppens trivsel.

Børn, hvor ledere og medarbejdere ser klare tegn på mistrivsel

- Lederne vurderer, at 3,6 pct. af børnene i institutionen viser klare tegn på mistrivsel, mens medarbejderne vurderer, at 6,3 pct. af deres børnegruppe viser klare tegn på mistrivsel.
- Omkring halvdelen af lederne og medarbejderne vurderer, at mistrivslen er forbigående blandt de børn, som udviser klare tegn på mistrivsel.

Observation af trivsel i hverdagen

- Cirka 6 ud af 10 (61 pct.) af medarbejderne mener, at stille børn, der mistrives, risikerer at blive overset.
- Knap hver tiende medarbejder (8 pct.) er helt enig i, at de en eller flere gange har tænkt, at de burde have opdaget tegn på mistrivsel tidligere, mens en femtedel (21 pct.) er overvejende enig i, at de burde have opdaget tegn på mistrivsel tidligere.
- Knap halvdelen (46 pct.) af medarbejderne oplever, at børnegrupperne er for store til, at de kan få tilstrækkelig føling med hvert barn. Det er særligt medarbejdere tilknyttet en mellem (13-14 børn i aldersgruppen fra 0-2 år og 23-24 børn i aldersgruppen fra 3-5 år) eller stor (15 eller flere børn i aldersgruppen fra 0-2 år og 25 eller flere børn i aldersgruppen fra 3-5 år) børnegruppe, som oplever, at børnegrupperne er for store til at få tilstrækkelig føling med det enkelte barn.

Personalets drøftelser af adfærd i børnegruppen

- Personalegruppen drøfter oftest børn, som er meget urolige og har koncentrationsbesvær, men drøfter sjældent børn, der har svært ved at sove eller har ondt i maven.

Forhold i daginstitutionen, der vurderes at bidrage til mistrivsel

- Over en tredjedel (35 pct.) af lederne vurderer, at få for voksne i daginstitutionen bidrager til mistrivsel. Mere end en fjerdedel (28 pct.) vurderer, at for få uddannede pædagoger i daginstitutionen bidrager til mistrivsel. Mere end en fjerdedel vurderer også, at sygefravær blandt det pædagogiske personale bidrager til mistrivsel.
- Mere end 6 ud af 10 (63 pct.) af medarbejderne vurderer, at for få voksne i daginstitutionen bidrager til mistrivsel, mens 4 ud af 10 (42 pct.) vurderer, at sygefravær blandt det pædagogiske personale og for stor udskiftning i personalegruppen bidrager til mistrivsel. Endelig peger 3 ud af 10 medarbejdere (31 pct.) på, at lav trivsel i personalegruppen bidrager til børns mistrivsel.

Forhold omkring børnene og deres familier, der vurderes at bidrage til mistrivsel

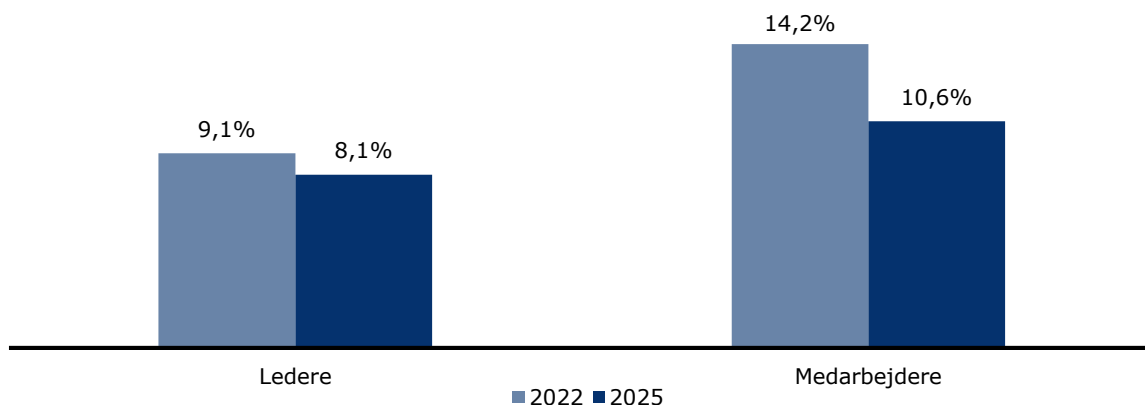
- 51 pct. af lederne vurderer, at forældrenes pressede hverdag bidrager til børnenes mistrivsel. En tilsvarende andel af lederne (51 pct.) vurderer, at det bidrager til mistrivsel, når et eller flere børn i daginstitutionen har en udvikling, der ikke er alderssvarende.
- 55 pct. af medarbejderne vurderer, at forældrenes pressede hverdag bidrager til børnenes mistrivsel. 57 pct. af medarbejderne vurderer, at det bidrager til mistrivsel, når et eller flere børn i daginstitutionen har en udvikling, der ikke er alderssvarende.

12.1 Børn, hvor ledere og medarbejdere har en bekymring om barnets trivsel

Ledere og medarbejdere er i undersøgelsen blevet spurgt til, hvor mange børn i deres daginstitution eller børnegruppe, der vækker bekymring om mistrivsel. Disse besvarelser er efterfølgende blevet sammenholdt med størrelsen på daginstitutionen og børnegrupperne for at undersøge, hvor stor en andel af børnene der vækker bekymring om mistrivsel blandt ledere og medarbejdere, og hvor stor en andel der viser klare tegn på mistrivsel.

Figur 12-1 præsenterer lederne og medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af andelen af børn, hvor der er bekymring om mistrivsel (2022 og 2025). Lederne vurderer gennemsnitligt, at det er 8,1 pct. af børnene, hvor der er bekymring om mistrivsel. I 2022 var andelen 9,1 pct. Medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af andelen af børn, hvor der er bekymring om mistrivsel, er 10,6 pct. I 2022 var andelen 14,2 pct.

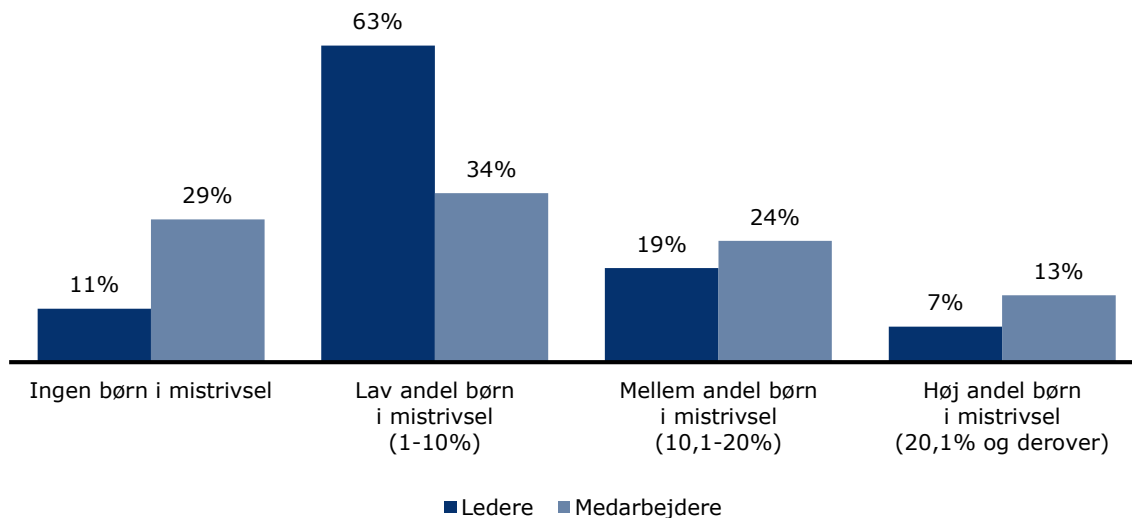
Figur 12-1: Udvikling i andelen af børn, hvor der er bekymring om barnets trivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308 og n for medarbejdere = 441. Spørgsmålet er blandt medarbejderne kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Tallene fra 2022 stammer fra "Daginstitutionernes Hverdag 2022" (FOA).

Ledernes og medarbejdernes svar fremgår af figur 12-2. Figuren viser, at omkring en tiendedel (11 pct.) af lederne vurderer, at der i deres daginstitution ikke er nogen børn, hvor der er bekymring om mistrivsel. I over halvdelen (63 pct.) af daginstitutionerne vurderes andelen at være lav, mens den i næsten en femtedel (19 pct.) vurderes at være mellem. Endelig er der syv pct. af lederne, der vurderer, at der er bekymring om mistrivsel blandt en høj andel af børnene.

Figuren viser også, at der i knap en tredjedel (29 pct.) af børnegrupperne vurderes at være 0 børn, hvor der er bekymring om mistrivsel. I omkring en tredjedel (34 pct.) af børnegrupperne vurderes andelen at være lav, mens den i 24 pct. vurderes at være mellem. Endelig er der 13 pct., hvor medarbejderne vurderer, at der er en høj andel af børnene, hvor der er bekymring om mistrivsel.

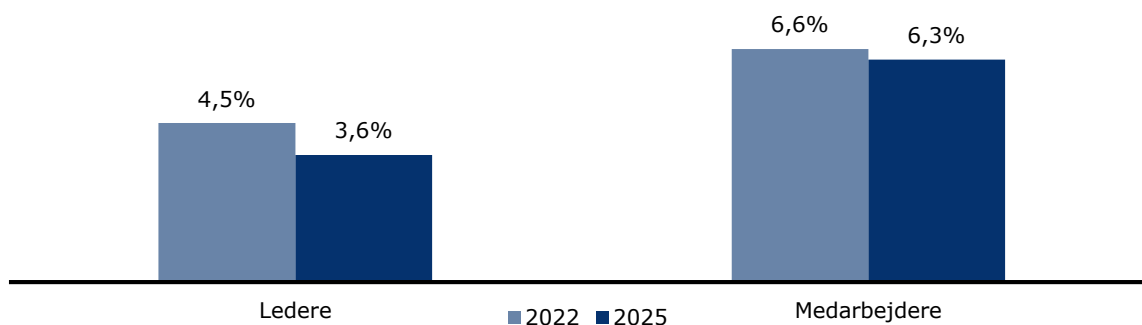
Figur 12-2: Ledernes og medarbejdernes vurdering af andel børn i daginstitutionen, hvor de er bekymrede for barnets trivsel

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308 og n for medarbejdere = 441. Spørgsmålet er blandt medarbejderne kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Andelen er udregnet ved at sammenholde antallet af børn i daginstitutionen med antallet af børn, hvor der er bekymring om mistrivsel.

12.2 Børn, hvor ledere og medarbejdere ser klare tegn på mistrivsel

Det er derudover undersøgt, hvor stor en andel af børnene i daginstitutionen og børnegruppen ledere og medarbejdere vurderer at vise klare tegn på mistrivsel.

Figur 12-3 viser, hvor stor en andel af børnene ledere og medarbejdere vurderer, viser klare tegn på mistrivsel (2022 og 2025). Ledernes gennemsnitlige vurdering af andelen af børn, der viser klare tegn på mistrivsel, er 3,6 pct. I 2022 var andelen 4,5 pct. Medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af andelen af børn, der viser klare tegn på mistrivsel, er 6,3 pct. I 2022 var andelen 6,6 pct.

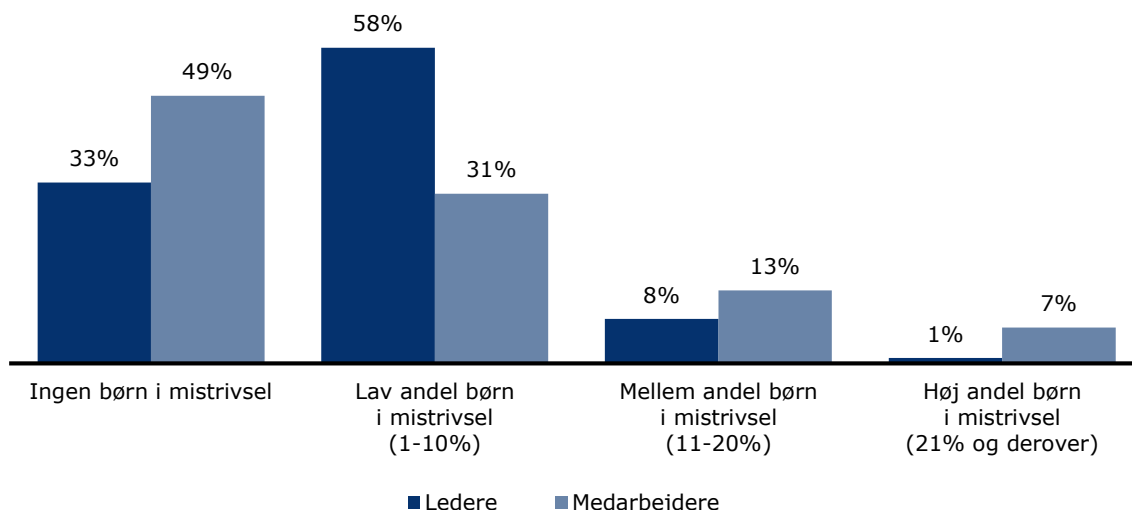
Figur 12-3: Udvikling i andelen af børn, der vurderes at vise klare tegn på mistrivsel

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308 og n for medarbejdere = 441. Spørgsmålet er blandt medarbejderne kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Tallene fra 2022 stammer fra "Daginstitutionernes Hverdag 2022" (FOA).

Ledernes og medarbejdernes svar fremgår af figur 12-4. En tredjedel (33 pct.) af lederne vurderer, at de ingen børn har, der viser klare tegn på mistrivsel. I over halvdelen (58 pct.) af daginstitutionerne vurderes andelen at være lav (under 10 pct.), mens den for 8 pct. vurderes at være mellem (10-20 pct.). Endelig er der en pct., hvor lederne vurderer, at en høj andel af børnene (over 20 pct.) viser klare tegn på mistrivsel.

Figuren viser også, at knap halvdelen (49 pct.) af medarbejderne vurderer, at de i deres børnegruppe ingen børn har, der viser klare tegn på mistrivsel. I næsten en tredjedel (31 pct.) af børnegrupperne vurderes andelen at være lav, mens den i 13 pct. vurderes at være mellem. Endelig er der syv pct., hvor medarbejderne vurderer, at en høj andel af børnene viser klare tegn på mistrivsel. Det er en højere andel end lederenes vurdering på en pct.

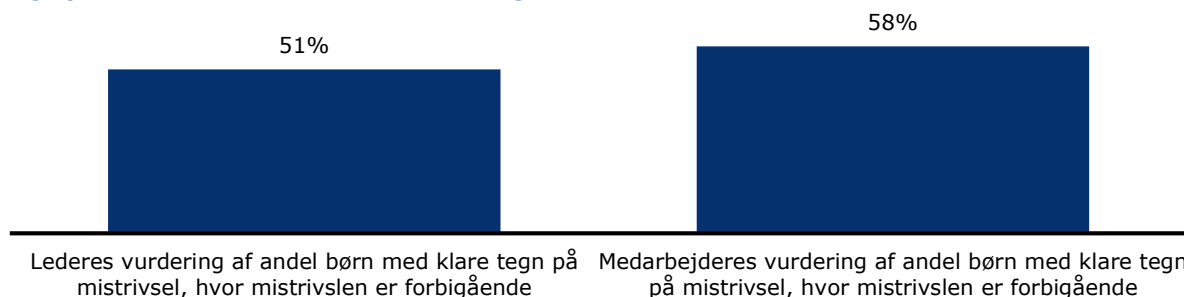
Figur 12-4: Lederenes og medarbejdernes vurdering af andel børn i daginstitutionen, der viser klare tegn på mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 308 og n for medarbejdere = 441. Spørgsmålet er blandt medarbejderne kun stillet til personale, som er fast tilknyttet en børnegruppe. Andelen er udregnet ved at sammenholde antallet af børn i daginstitutionen med antallet af børn, der vurderes at vise klare tegn på mistrivsel.

Ledere og medarbejdere, der vurderer, at der er børn, der viser klare tegn på mistrivsel, har ydermere vurderet, for hvor mange børn med klare tegn på mistrivsel, hvor mistrivlsen er forbigående. Svarene fremgår af figur 12-5, som viser, at lederne i gennemsnit vurderer, at mistrivlsen for de børn, der viser klare tegn, er forbigående for ca. halvdelen (51 pct.) af børnene. Tilsvarende svarer medarbejderne i gennemsnit, at de vurderer, at mistrivlsen er forbigående for mere end halvdelen (58 pct.) af børnene, der viser klare tegn på mistrivsel.

Figur 12-5: Lederenes og medarbejdernes vurdering af andelen af børn, der vurderes at vise klare tegn på mistrivsel, hvor mistrivsel er forbigående

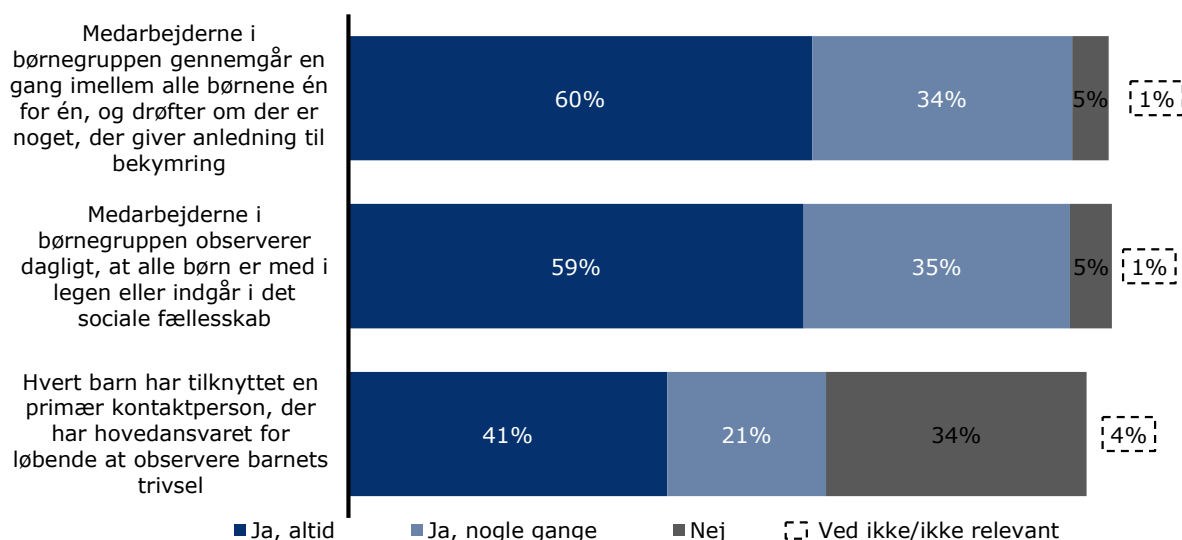


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n for ledere = 206 og n for medarbejdere = 234 for medarbejdere. Spørgsmålsformulering: Blandt de børn, der viser klare tegn på mistrivsel, for hvor mange vurderer du, at mistrivlsen er forbigående? Andelen er udregnet ved at sammenholde antallet af børn i daginstitutionen/børnegruppen, som viser klare tegn på mistrivsel med antallet af børn, hvor mistrivlsen vurderes at være forbigående. Ledere angiver på baggrund af hele daginstitutionen, og medarbejdere angiver på baggrund af deres børnegruppe.

12.3 Observation af trivsel i hverdagen

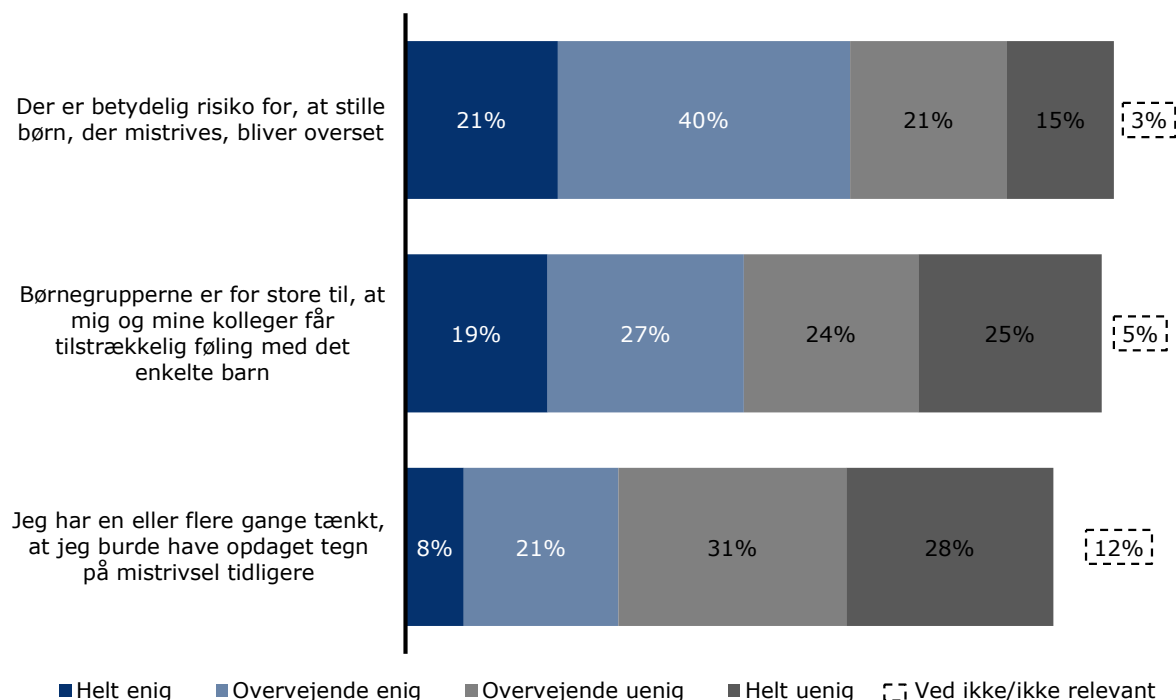
Det er også blevet undersøgt, hvordan medarbejderne følger børnenes trivsel i hverdagen. Resultaterne fremgår af figur 12-6 nedenfor. Figuren viser, at 6 ud af 10 (60 pct.) af medarbejderne altid gennemgår børnene én for én og drøfter, om der er noget, som giver anledning til bekymring, mens lidt over en tredjedel (35 pct.) svarer, at de gør det nogle gange. Knap 6 ud af 10 (59 pct.) svarer, at de altid dagligt observerer, om alle børn er med i legen eller indgår i det sociale fællesskab, mens lidt over en tredjedel (35 pct.) gør det nogle gange. 4 ud af 10 (41 pct.) svarer, at hvert barn altid har en primær kontaktperson tilknyttet, mens hver femte (21 pct.) svarer nogle gange, og en tredjedel (34 pct.) svarer, at det ikke er tilfældet.

Figur 12-6: Medarbejdernes observation af trivsel i hverdagen



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålsformulering: Hvordan følger I børnenes trivsel i hverdagen i din daginstitution?

Medarbejderne er også blevet bedt om at vurdere potentielle udfordringer forbundet med at observere børnenes trivsel. Svarene fremgår af figur 12-7. De viser, at der er en risiko for, at stille børn, der mistrives, bliver overset. Således er 6 ud af 10 (61 pct.) af medarbejderne helt eller overvejende enige i, at dette er en betydelig risiko. Knap halvdelen (49 pct.) af medarbejderne er helt eller overvejende uenige i, at børnegrupperne er for store til, at de og deres kollegaer får tilstrækkelig føling med det enkelte barn. Derudover er knap hver tiende medarbejder (otte pct.) helt enig i, at de en eller flere gange har tænkt, at de burde have opdaget tegn på mistrivsel tidligere. En femtedel af medarbejderne er overvejende enige i udsagnet.

Figur 12-7: Udfordringer i medarbejdernes observation af børns trivsel

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålsformulering: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Uddybende analyser viser, at det særligt er medarbejdere, der arbejder i en mellem (13-14 børn i aldersgruppen fra 0-2 år og 23-24 børn i aldersgruppen fra 3-5 år) eller stor (15 eller flere børn i aldersgruppen fra 0-2 år og 25 eller flere børn i aldersgruppen fra 3-5 år) børnegruppe, som oplever, at børnegrupperne er for store til at få tilstrækkelig føling med det enkelte barn. Dette gælder både i børnegrupper med 0-2-årige børn og 3-5-årige børn.

12.4 Personalets drøftelser af adfærd i børnegruppen

Som en del af undersøgelsen er det blevet undersøgt, hvilken adfærd blandt børnene som aktuelt (de seneste tre måneder) fylder mest i den pædagogiske samtale om børnegruppen. Formålet er at afdække personalets egne oplevelser af, hvilken adfærd hos børn der giver anledning til drøftelser i personalegruppen. Undersøgelsen svarer ikke på, hvordan børnenes adfærd bliver drøftet, herunder i hvilket omfang der er fokus på, hvilke ændringer i læringsmiljøet der kunne medføre ændringer i børnenes adfærd.

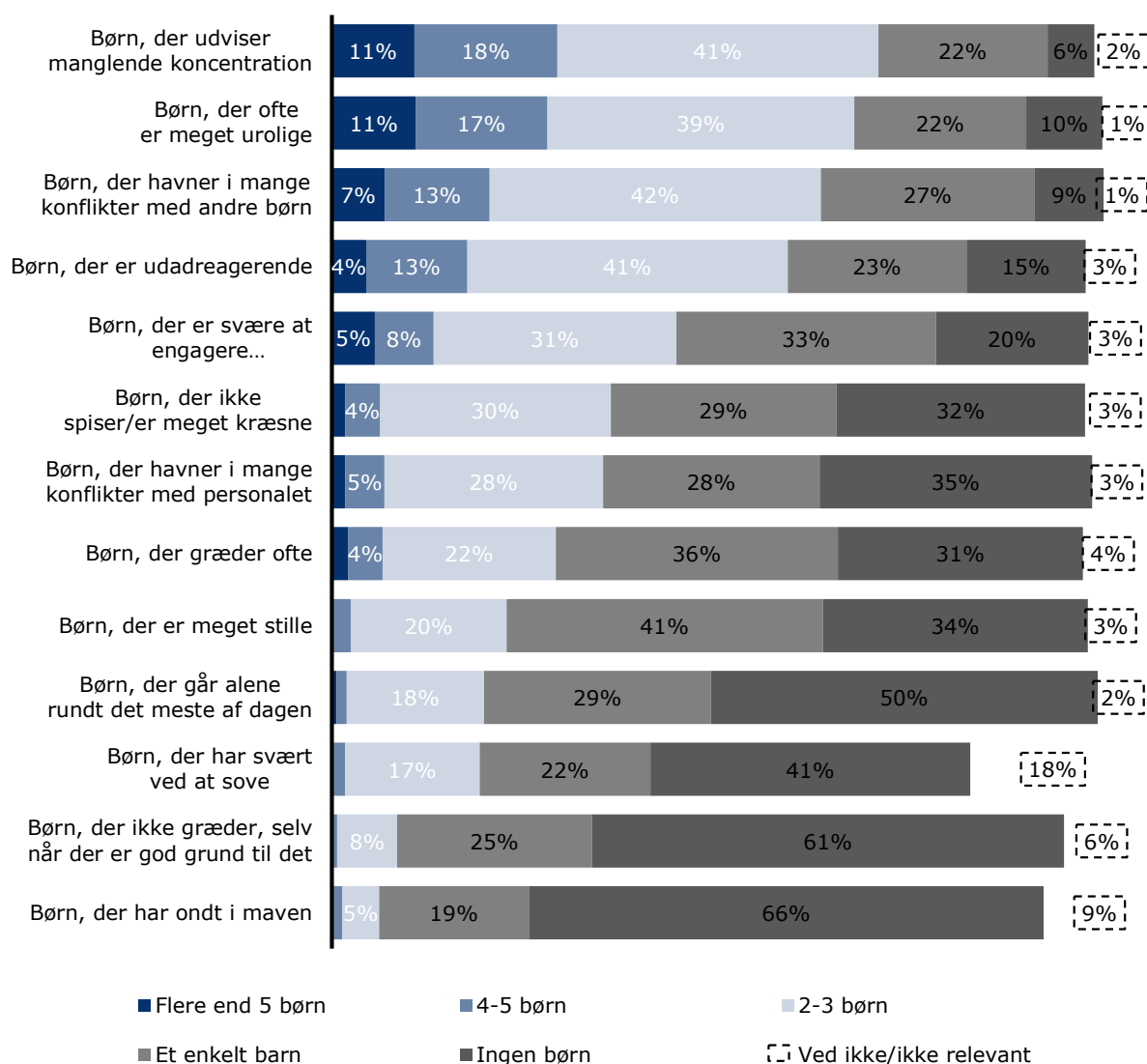
Børns adfærd er, som nævnt tidligere, en reaktion på det miljø, de er i, og undersøgelsen fokuserer altså på de *pædagogiske drøftelser*, medarbejderne har, om den adfærd, de oplever blandt børnene i daginstitutionen. Konkret er medarbejderne blevet spurgt til, hvor mange børn med forskellige adfærdsmønstre de har drøftet med kollegaer inden for de sidste tre måneder. Resultaterne er præsenteret i figur 12-8.

Figuren viser, hvilke typer adfærd blandt børnene som fylder mest i personalets drøftelser. Det er vigtigt at understrege, at de typer af adfærd, som fylder lidt i personalets drøftelser kan skyldes, at der ikke er nogen børn, der udviser den adfærd. Når personalet fx i lav grad drøfter børn, der går alene rundt det meste af dagen, kan det skyldes, at der ikke er nogen børn, der går alene rundt.

Resultatet viser, at børn, der ofte er urolige og udviser manglende koncentration, samt børn, der havner i mange konflikter med andre børn, fylder relativt meget i disse drøftelser. Konkret svarer 7 ud af 10 (70 pct.) af medarbejderne, at de drøfter mere end et enkelt barn i deres børnegruppe, som de oplever udviser manglende koncentration, mens lidt færre (67 pct.) svarer, at de drøfter mere end et barn, som de oplever som meget uroligt. Godt 6 ud af 10 (63 pct.) svarer, at de drøfter mere end et enkelt barn, som de oplever havner i mange konflikter med andre børn.

Omvendt svarer medarbejderne, at de typer af adfærd, som fylder mindst i deres drøftelser, er børn, der ikke græder, selv når der er god grund til det, og børn, der har ondt i maven. Her angiver otte pct. af medarbejderne, at de drøfter mere end et enkelt barn i børnegruppen, der ikke græder, selv når der er god grund til det. 6 pct. angiver, at de drøfter mere end et enkelt barn i børnegruppen, der har ondt i maven.

Figur 12-8: Personaledrøftelse af oplevet adfærd blandt børn



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Note: n = 455. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: Hvis du ser på din egen børnegruppe, hvor mange børn med følgende adfærd har du drøftet med dine kollegaer inden for de sidste tre måneder?

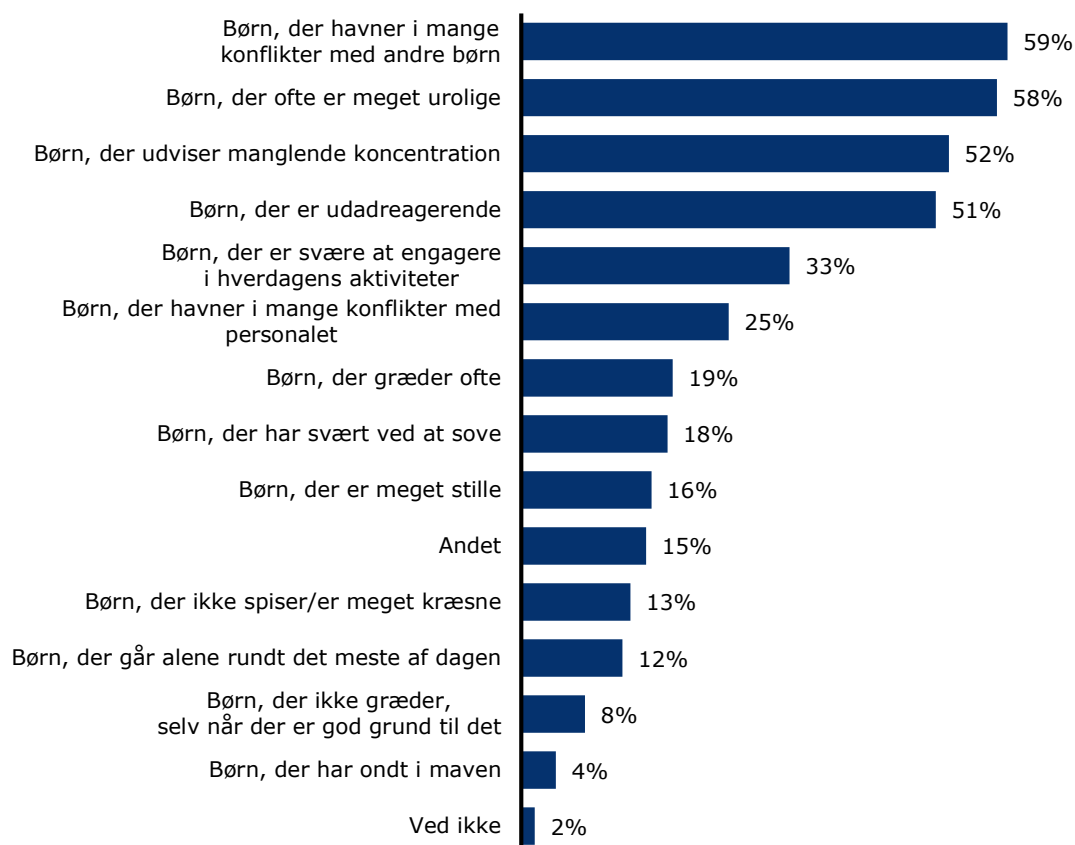
Også lederne er blevet spurgt til, hvilken adfærd hos børnene som fylder mest i den pædagogiske samtale i personalegruppen. Modsat medarbejderne er lederne imidlertid blevet bedt om at vurdere, hvilken oplevet adfærd der bliver diskuteret generelt, og ikke konkret, hvor mange børn samtalerne drejer sig om. Resultaterne fremgår af figur 12-9.

Figuren viser, at lederne vurderer, at børn, der havner i mange konflikter med andre børn, og børn der ofte er meget urolige, har de adfærdsmønstre, som oftest bliver drøftet af det pædagogiske personale. Det er hhv. 59 pct. og 58 pct. af lederne, der identificerer disse adfærdstyper som dem, der fylder mest i drøftelserne. Lidt over halvdelen (52 pct.) vurderer, at personalet drøfter børn, der udviser manglende koncentration.

Det er igen vigtigt at understrege, at de typer af adfærd, som lederne vurderer, fylder mindre i den pædagogiske samtale i personalegruppe, kan skyldes, at der ikke er nogen børn, der udviser den givne type adfærd.

Tilsvarende medarbejderne vurderer 8 pct. af lederne, at børn, der ikke græder, selv når der er god grund til det, fylder i den pædagogiske samtale i børnegrupperne, mens kun 4 pct. vurderer, at børn, der har ondt i maven, fylder i samtalerne.

Figur 12-9: Ledernes vurdering af personalets drøftelse af oplevet adfærd blandt børn



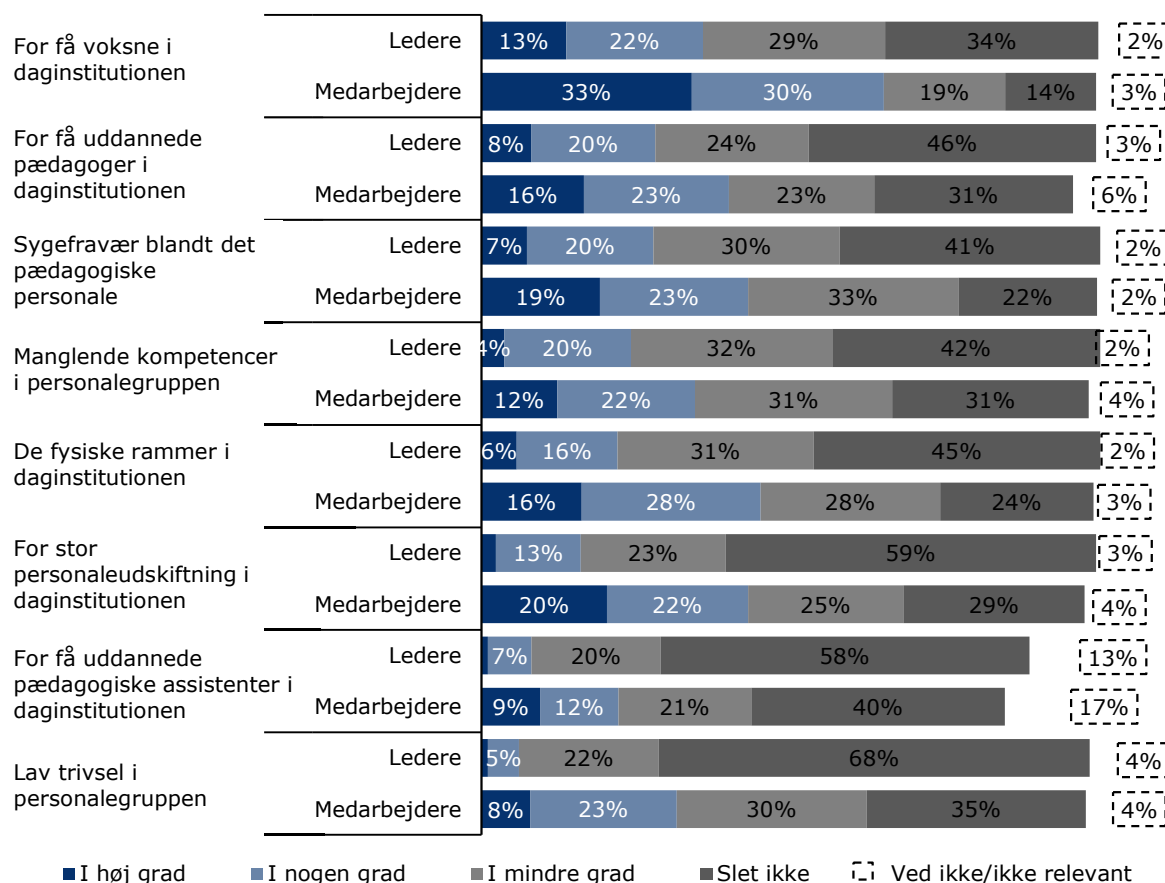
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Spørgsmålsformulering: Hvilken observeret adfærd hos børnene fylder mest i den pædagogiske samtale i personalegruppen i øjeblikket? Respondenterne kunne vælge flere svar.

12.5 Forhold, der bidrager til mistrivsel

I forlængelse af ledernes og medarbejdernes vurderinger af børnenes mistrivsel, er det også blevet undersøgt, hvilke forhold lederne og medarbejderne oplever, bidrager til mistrivsel blandt de børn, som mistrives. Lederne og medarbejdernes svar om forhold i daginstitutionen, der bidrager til mistrivsel, fremgår af figur 12-10.

Figur 12-10 viser, at der generelt er flere medarbejdere end ledere, som oplever, at forhold i daginstitutionen bidrager til mistrivsel blandt de børn, der vurderer mistrives. Konkret vurderer en fjerdedel (25 pct.) af lederne, at for få voksne i daginstitutionen i høj eller nogen grad bidrager til mistrivsel blandt de børn, som mistrives. Til sammenligning vurderer næsten to tredjedele (63 pct.) af medarbejderne, at for få voksne bidrager til mistrivsel. Tilsvarende vurderer ca. 15 pct. af lederne og mere end 4 ud af 10 (42 pct.) af medarbejderne, at for stor personaleudskiftning i daginstitutionen bidrager til mistrivsel. Ydermere vurderer næsten 3 ud af 10 (27 pct.) af lederne og mere end 4 ud af 10 af medarbejderne (42 pct.), at sygefravær blandt det pædagogiske personale bidrager til mistrivsel. Endelig er der 6 pct. af lederne og næsten en tredjedel (31 pct.) af medarbejderne som vurderer, at lav trivsel i personalegruppen i høj eller nogen grad bidrager til mistrivsel.

Figur 12-10: Lederne og medarbejdernes vurdering af forhold i daginstitutionen, der bidrager til mistrivsel



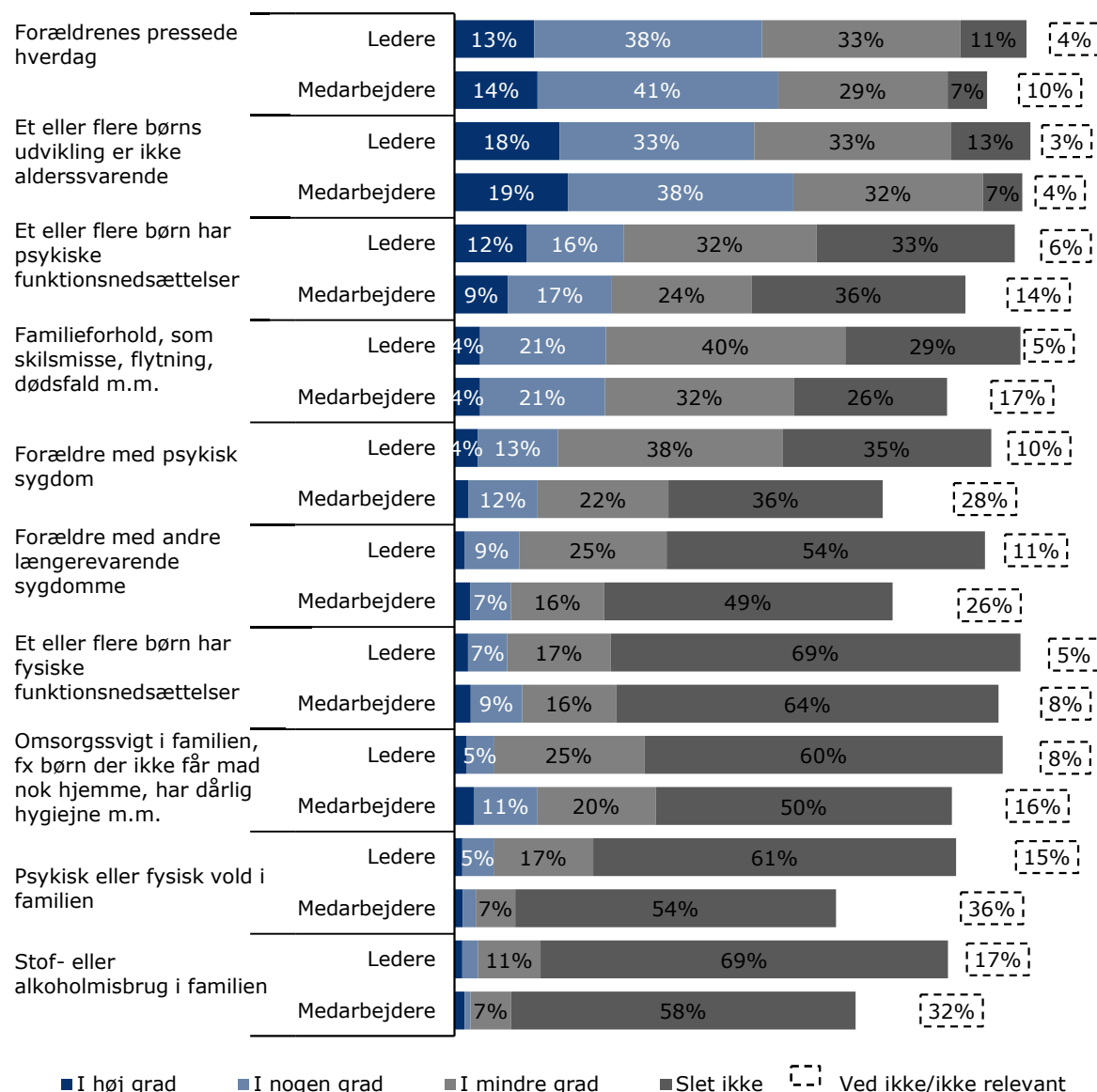
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 305 for ledere. n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: Når du ser på de børn, der mistrives i din daginstitution/børnegruppe lige nu, i hvilken grad bidrager følgende forhold til mistrivsel?

Lederne og medarbejderne er yderligere spurgt til deres vurdering af, hvilke faktorer omkring børnene og deres familie der bidrager til mistrivsel blandt de børn, der mistrives. Resultaterne fremgår

af figur 12-11. Overordnet viser figuren, at der generelt er større enighed mellem ledere og medarbejdere om faktorerne omkring børnene og deres familier, sammenlignet med deres vurderinger af forhold i daginstitutionen, som de vurderer, bidrager til mistrivsel.

Figur 12-11 viser, at over halvdelen (51 pct.) af lederne og medarbejderne (55 pct.) vurderer, at forældrenes pressede hverdag i høj eller nogen grad bidrager til børnenes mistrivsel. Mere end halvdelen af lederne (51 pct.) og medarbejderne (57 pct.) vurderer også, at det i høj eller nogen grad bidrager til mistrivsel, når et eller flere børn i daginstitutionens udvikling ikke er alderssvarende.

Figur 12-11: Ledernes og medarbejdernes vurdering af forhold omkring børnene og deres familie, der bidrager til mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 305 for ledere. n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: Når du ser på de børn, der mistrives i din daginstitution/børnegruppe lige nu, i hvilken grad bidrager følgende forhold til mistrivsel?

13. DET KAN DAGINSTITUTIONER GØRE FOR AT FORBEDRE BØRNS TRIVSEL

Dette kapitel fokuserer på de elementer, lederne og medarbejderne mener kan styrke daginstitutionens evne til at forbedre børnenes trivsel.

Hovedpointerne opsummeres nedenfor:

Hovedresultater

Elementer relateret til uddannelse, kompetenceudvikling og sparring:

- Faglig sparring: 45 pct. af lederne og 53 pct. af medarbejderne mener, at mere faglig sparring i personalegruppen i høj grad kan styrke børnenes trivsel.
- Uddannelse af pædagogmedhjælpere: 22 pct. af lederne og 34 pct. af medarbejderne vurderer, at uddannelse af pædagogmedhjælpere i høj grad kan styrke børnenes trivsel.
- Efter-/videreuddannelse af pædagogiske assistenter og pædagoger: 4 ud af 10 ledere og medarbejdere tænker, at det i høj grad vil kunne gøre en forskel for børns trivsel at efter-/videreuddanne pædagoger. Knap en fjerdedel af lederne og en tredjedel af medarbejderne tænker, at det i høj grad vil kunne gøre en forskel for børns trivsel at efter-/videreuddanne pædagogiske assistenter.

Elementer relateret til bemanding og fysiske rammer:

- Nok personale til at kunne opdele børnene i mindre grupper: 58 pct. af lederne og 67 pct. af medarbejderne mener, at et virkningsfuldt element vil være, at de havde personale nok til at kunne opdele børnegrupperne i mindre enheder.
- Flere ansatte: En stor andel af både lederne og medarbejderne (hhv. 48 pct. og 57 pct.) peger på flere ansatte som et element, der i høj grad kan styrke børns trivsel.
- Fysiske rammer: Knap hver femte leder (23 pct.) og hver tredje medarbejder (31 pct.) vurderer, at bedre fysiske rammer i høj grad vil gøre en forskel for børn i mistrivsel.
- Mindre sygefravær: Næsten halvdelen af medarbejderne (47 pct.) peger på, at mindre sygefravær i høj grad vil kunne gøre en forskel for børn i mistrivsel, mens det for lederne er 4 ud af 10 (39 pct.)
- Mindre personaleudskiftning: 26 pct. af lederne og 46 pct. af medarbejderne mener, at mindre personaleudskiftning i høj grad vil gavne børns trivsel.
- Flere støttetimer: 42 pct. af lederne og 63 pct. af medarbejderne mener, at flere støttetimer til enkeltbørn i høj grad vil gavne børns trivsel. 38 pct. af lederne og 56 pct. af medarbejderne mener, at flere støtte timer til hele daginstitutionen i høj grad vil gavne børns trivsel.

13.1 Elementer, der kan styrke børnenes trivsel

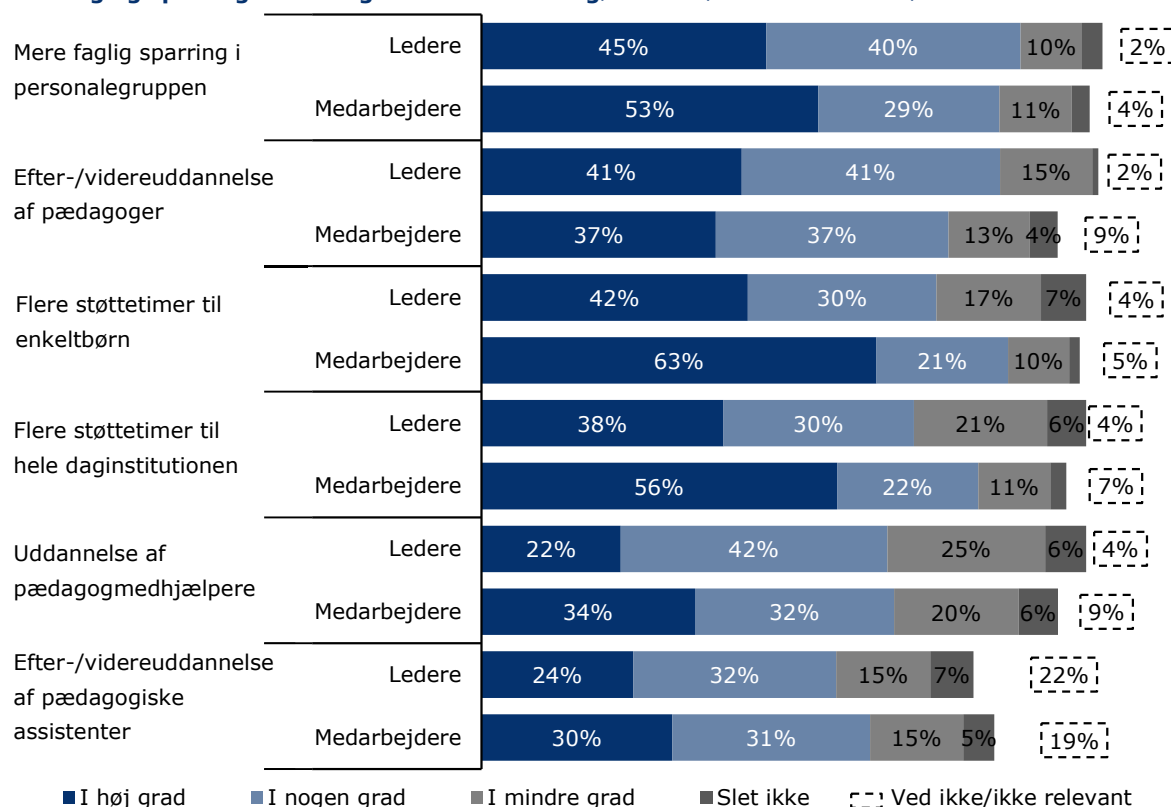
Med henblik på at blive klogere på, hvordan børnenes trivsel kan styrkes, er ledere og medarbejdere blevet bedt om at vurdere, hvilke elementer de mener kan være med til at øge børnenes trivsel i deres daginstitution. Elementerne er opdelt i elementer, der drejer sig om uddannelse, kompetenceudvikling og sparring, samt elementer, der relaterer sig til bemanning og fysiske rammer.

Elementer relateret til uddannelse, kompetenceudvikling og sparring

Ledernes og medarbejdernes vurdering af handlinger inden for uddannelse, kompetenceudvikling og sparring, der kan øge trivsel, fremgår af figur 13-1. Figuren viser, at både lederne og medarbejderne (45 pct. for lederne og 53 pct. for medarbejderne) peger på mere faglig sparring i personalegruppen som en handling, der i høj grad kan styrke børnenes trivsel. Samtidig fremhæver næsten 4 ud af 10 ledere og medarbejdere (hhv. 41 pct. og 37 pct.), at efter-/videreuddannelse af pædagoger i høj grad kan styrke børns trivsel. Knap en fjerdedel af lederne (24 pct.) og en tredjedel af medarbejderne fremhæver, at det i høj grad vil kunne gøre en forskel for børns trivsel at efter-/videreuddanne pædagogiske assistenter.

På trods af en overordnet enighed mellem ledere og medarbejdere om, hvilke uddannelses-, kompetenceudviklings- og sparringstiltag der kan styrke børnenes trivsel, er der også tiltag, hvor lederne og medarbejdernes besvarelse adskiller sig. Fx peger 4 ud af 10 (42 pct.) af lederne på, at flere støttetimer til enkeltbørn kan styrke børnenes trivsel, mens det for medarbejderne gælder for hele 6 ud af 10 (63 pct.).

Figur 13-1: Ledernes og medarbejdernes vurdering af, hvad der skal til af uddannelse, kompetenceudvikling og sparring for at daginstitutionen kan gøre en større forskel for børn i mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du, at følgende elementer vil kunne øge børnenes trivsel i din daginstitution?

Elementer relateret til bemanning og fysiske rammer

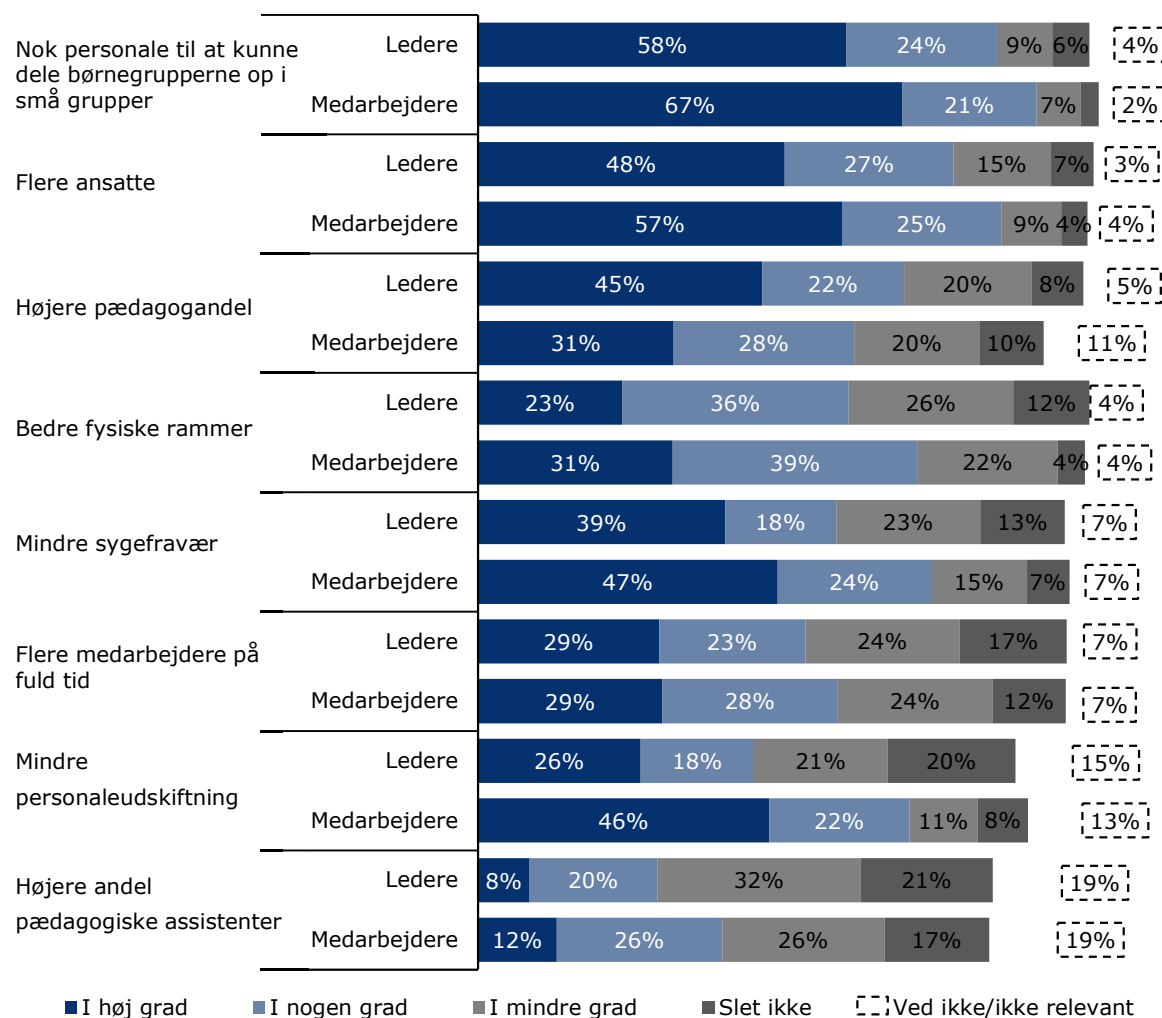
Lederne og medarbejderne er også blevet bedt om at vurdere, hvilke faktorer inden for bemanning og fysiske rammer der kan være med til at øge børnenes trivsel i deres daginstitution. Resultaterne fremgår af figur 13-2 og viser, at både lederne og medarbejderne især peger på, at mere personale vil gøre, at børnegrupperne kan deles op i mindre grupper og derved styrke trivslen. Blandt lederne

er det 58 pct., som mener, det i høj grad vil være et virkningsfuldt element, mens det blandt medarbejderne er 67 pct.

Derudover vurderer både lederne og medarbejderne, at flere ansatte kan styrke børnenes trivsel. Her mener ca. halvdelen af lederne (48 pct.), at det i høj grad vil være virkningsfuldt, mens det blandt medarbejderne er 57 pct.

På trods af en overordnet enighed mellem lederne og medarbejderne om, hvilke tiltag der kan styrke børnenes trivsel, er der også tiltag, hvor vurderingerne varierer mere. Dette ses fx i forhold til personaleudskiftning. Her peger ca. hver fjerde leder (26 pct.) på, at mindre personaleudskiftning i høj grad kan styrke børnenes trivsel, mens det for medarbejderne gælder næsten halvdelen (46 pct.).

Figur 13-2: Lederne og medarbejdernes vurdering af, hvad der skal til af bemanning og fysiske rammer, for at daginstitutionen kan gøre en større forskel for børn i mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du, at følgende elementer vil kunne øge børnenes trivsel i din daginstitution?

14. DET KAN DAGINSTITUTIONER GØRE FOR AT ØGE BØRNS CHANCELIGHED VED AT BRYDE NEGATIV SOCIAL ARV

Det følgende kapitel sætter fokus på, hvilke tiltag lederne og medarbejderne mener kan styrke daginstitutionens evne til at modvirke negativ social arv.

Hovedresultaterne opsummeres nedenfor:

Hovedresultater

- Faglig sparring i personalegruppen: 56 pct. af lederne og 58 pct. af medarbejderne vurderer i høj grad, at mere faglig sparring i høj grad kan styrke daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv.
- Udvikling af personalegruppens personlige og sociale kompetencer: 44 pct. af medarbejderne peger på, at udvikling af personalets personlige og sociale kompetencer i høj grad er et vigtigt tiltag for at bryde negativ social arv.
- Supervision: 48 pct. af lederne og 45 pct. af medarbejderne vurderer, at supervision i høj grad kan styrke institutionens evne til at bryde negativ social arv.
- Færre børn i daginstitutionen: Næsten halvdelen af medarbejderne (45 pct.) peger i høj grad på færre børn i daginstitutionen som et virkningsfuldt element, mens det blandt lederne er 30 pct.
- Mindre børnegrupper: 50 pct. af lederne og 56 pct. af medarbejderne ser dette som et tiltag, der i høj grad kan styrke daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv.

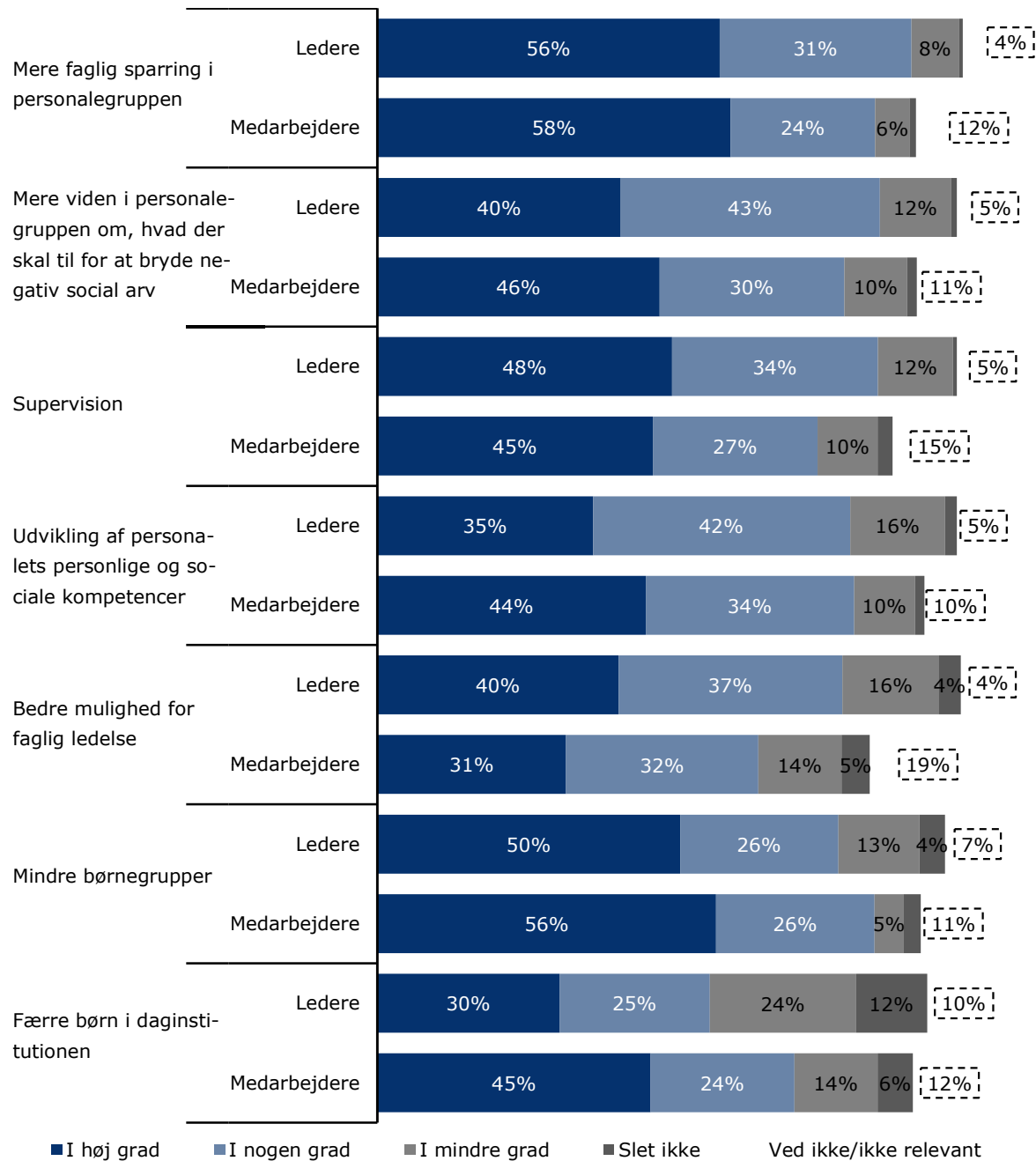
14.1 Elementer, der kan modvirke negativ social arv

Det er undersøgt, hvilke tiltag lederne og medarbejderne vurderer kan være med til at styrke deres daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv. Besvarelserne fremgår af figur 14-1 og viser, at både lederne og medarbejderne peger på mere faglig sparring i personalegruppen som et effektivt tiltag. Konkret er det 56 pct. af lederne og 58 pct. af medarbejderne, som vurderer, at mere faglig sparring i høj grad kan styrke daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv.

Resultaterne viser yderligere, at en betydelig del af særligt medarbejderne peger på udvikling af personalets personlige og sociale kompetencer som et tiltag, der i høj grad (44 pct.) kan være med til styrke arbejdet med at bryde negativ social arv.

Sammenligner man ledernes og medarbejdernes besvarelser, står det klart, at der er udbredt enighed om, hvilke tiltag de vurderer som effektive. Det er fx 48 pct. af lederne og 45 pct. af medarbejderne, som i høj grad peger på supervision som en effektiv handling for at styrke daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv. Der er ligeledes en stor andel af lederne og medarbejderne på hhv. 50 pct. og 56 pct., som i høj grad peger på mindre børnegrupper som et virkningsfuldt element til at styrke daginstitutionens evne til at bryde negativ social arv.

Resultaterne viser yderligere, at næsten halvdelen af medarbejderne (45 pct.) i høj grad peger på færre børn i daginstitutionen som et virkningsfuldt element, mens det blandt lederne er 30 pct.

Figur 14-1: Ledernes og medarbejdernes vurdering af elementer, der kan øge evnen til at bryde negativ social arv

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du, at følgende elementer vil kunne øge jeres evne til at bryde negativ social arv i din daginstitution?

15. EFTERSPØRGSEL PÅ PÆDAGOGISKE KOMPETENCER

I dette kapitel præsenteres resultater om personalets efterspørgsel efter særlige pædagogiske kompetencer. Kapitlet afdækker ledernes og medarbejdernes vurdering af, hvorvidt de mangler almen- og specialpædagogiske kompetencer.

Hovedresultaterne opsummeres nedenfor:

Hovedresultater

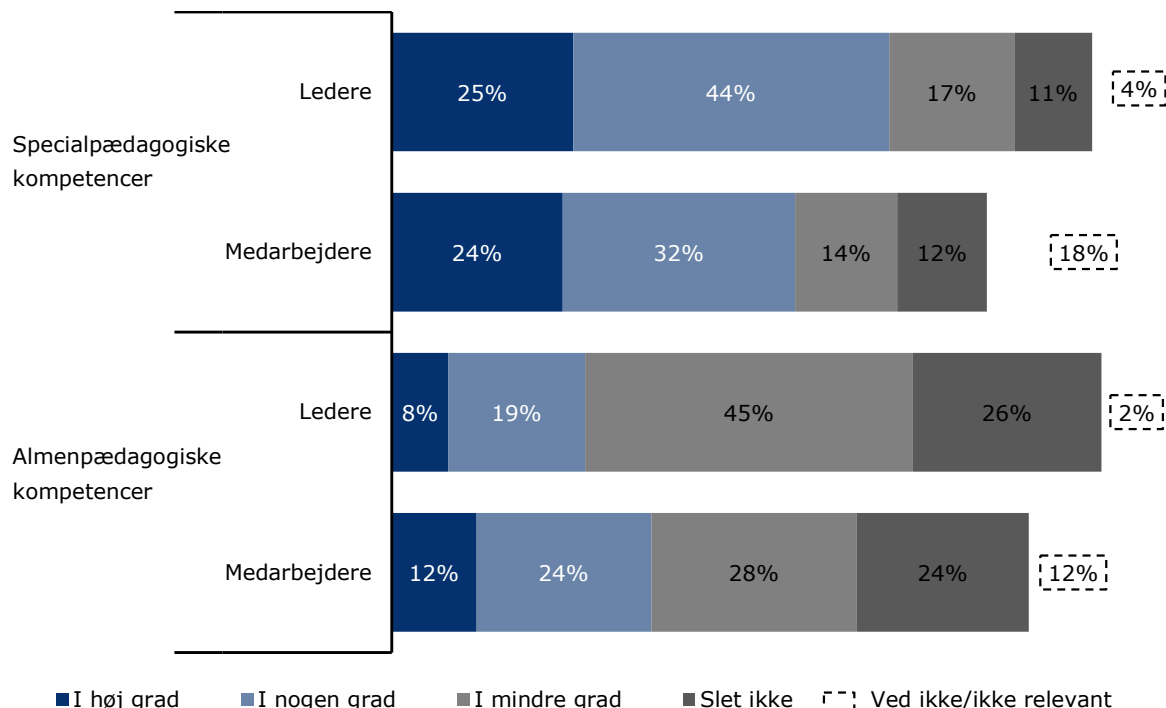
- Næsten 7 ud af 10 (69 pct.) ledere og over halvdelen (54 pct.) af medarbejderne oplever, at personalegruppen mangler specialpædagogiske kompetencer. Lederne oplever i højere grad end medarbejderne, at der er mangel på specialpædagogiske kompetencer.
- Lederne og medarbejderne oplever i mindre grad, at personalegruppen mangler almenpædagogiske kompetencer. Det gælder hhv. lidt over en fjerdedel (27 pct.) af lederne og lidt over en tredjedel af medarbejderne (36 pct.) Men medarbejderne oplever i højere grad at mangle almenpædagogiske kompetencer i personalegruppen sammenlignet med lederne.
- Lederne og medarbejderne efterspørger i høj grad specialpædagogiske kompetencer og viden om diagnoser samt konkrete redskaber og tilgange til at inkludere børn med særlige behov i dagligdagen. Derudover lægger både lederne og medarbejderne vægt på, at de mangler kompetencer til tidlig opsporing, og hvordan man håndterer udadreagerende adfærd.
- De konkrete opgaver, som lederne og medarbejderne efterspørger specialpædagogiske kompetencer til, ligger i høj grad i forlængelse af de specialpædagogiske kompetencer, de oplever at mangle. Opgaverne er derfor bl.a. relateret til inklusion af børn samt dialog med familier. Derudover efterspørges der også kompetencer til opgaver relateret til intern vejledning og støtte til medarbejdere og kollegaer i daginstitutionen.

15.1 Ledernes og medarbejdernes vurdering af kompetencebehov

I undersøgelsen er både lederne og medarbejderne blevet spurgt til, i hvilken grad de oplever at mangle hhv. specialpædagogiske kompetencer og almenpædagogiske kompetencer. Resultaterne fremgår af figur 15-1. Figuren viser, at over to tredjedele (69 pct.) af lederne vurderer i høj eller i nogen grad, at personalegruppen mangler specialpædagogiske kompetencer. Samtidig vurderer lidt mere end hver fjerde (27 pct.), at personalegruppen i høj eller i nogen grad mangler almenpædagogiske kompetencer.

Halvdelen af medarbejderne (54 pct.) vurderer, at personalegruppen i høj eller i nogen grad mangler specialpædagogiske kompetencer. Samtidig vurderer over en tredjedel (36 pct.), at personalegruppen i høj eller i nogen grad mangler almenpædagogiske kompetencer.

Lederne oplever et større behov for specialpædagogiske kompetencer i personalegruppen end medarbejderne. Omvendt vurderer medarbejderne i højere grad, at der mangler almenpædagogiske kompetencer i personalegruppen, sammenlignet med lederne. Fælles for både ledere og medarbejdere er dog, at begge grupper vurderer, at personalegruppen i højere grad mangler specialpædagogiske kompetencer end almenpædagogiske kompetencer.

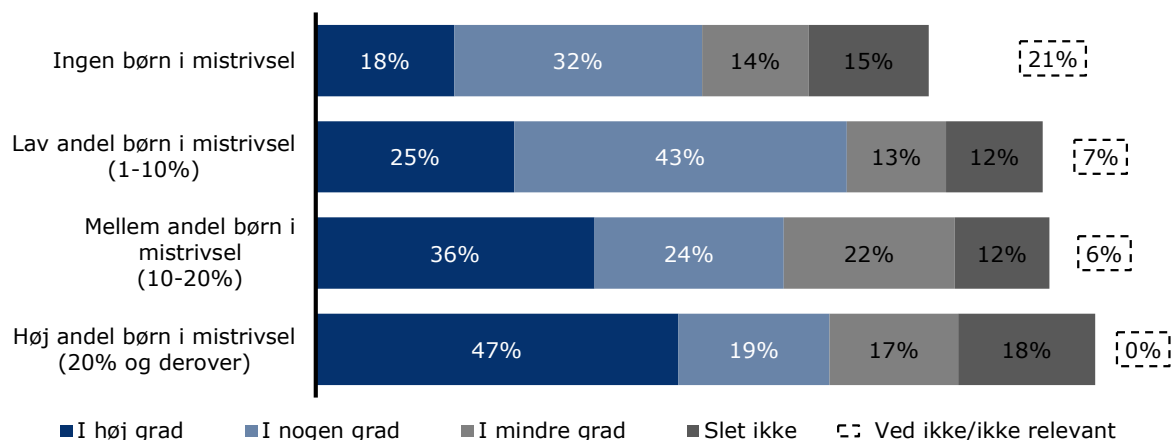
Figur 15-1: Ledernes og medarbejdernes vurdering af, hvilke kompetencer medarbejdergruppen mangler

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du, at I mangler følgende kompetencer i personalegruppen til arbejdet med børnene?

Uddybende analyser af medarbejdernes svar viser desuden, at det særligt er uddannet personale (pædagoger, støttepædagoger og pædagogiske assistenter), der i høj grad oplever, at personalegruppen mangler specialpædagogiske kompetencer. Analyserne viser også, at medarbejdere i børnegrupper med en højere vurderet andel af børn i mistrivsel i større grad oplever behov for specialpædagogiske kompetencer end medarbejdere i grupper med en lavere vurderet andel. Dette illustreres figur 15-2 nedenfor.

Konkret viser figuren, at næsten hver femte (18 pct.) medarbejder i børnegrupper, hvor der vurderes at være ingen børn i mistrivsel, i høj grad oplever at mangle specialpædagogiske kompetencer. Til sammenligning oplever næsten halvdelen (47 pct.) af medarbejderne i børnegrupper, hvor en høj andel af børnene vurderes at være i mistrivsel, at mangle specialpædagogiske kompetencer.

Figur 15-2: Medarbejdernes vurdering af mangel på specialpædagogiske kompetencer i medarbejdergruppen, fordelt på andelen af børn, der vurderes at vise klare tegn på mistrivsel



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt pædagogisk personale. Note: n = 441. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad vurderer du, at I mangler følgende kompetencer til arbejdet med børnene?

15.2 Uddybende kommentarer om kompetencebehov

Både ledere og medarbejdere har haft mulighed for at uddybe, hvilke konkrete specialpædagogiske kompetencer de mangler, samt hvilke opgaver de mangler specialpædagogiske kompetencer til. Resultaterne peger på, at der overordnet er enighed mellem lederne og medarbejderne om, hvilke opgaver de mangler specialpædagogiske kompetencer til. Svarene viser særligt et fokus på børn med diagnoser og udadreagerende adfærd.

Ledernes og medarbejdernes besvarelser om, hvilke specialpædagogiske kompetencer, de oplever at mangle, uddybes nedenfor:

- **Viden om diagnoser (fx autisme og ADHD):** Både ledere og medarbejdere efterspørger mere viden om specifikke diagnoser som autisme, ADHD og andre neurologiske og psykologiske diagnoser. Denne viden er essentiel for at kunne forstå og støtte børn med disse udfordringer bedst muligt.
- **Neuroaffektiv pædagogik og specialpædagogik:** Der opleves et behov for uddannelse og dybere forståelse inden for neuroaffektiv pædagogik og andre specialpædagogiske tilgange. Dette inkluderer praktiske redskaber og metoder til at arbejde med børn med særlige behov.
- **Inklusion af børn med særlige behov:** Der er et behov for viden om, hvordan man inkluderer børn med særlige behov i fællesskabet, uden at ekskludere dem, og samtidig sikre lige deltagelsesmuligheder i det almenpædagogiske miljø.
- **Tidlig opsporing og indsats:** Både ledere og medarbejdere ser et behov for kompetencer til tidlig opsporing og indsats for børn med mistanke om diagnoser såsom autisme og ADHD. Tidlig indsats opleves som afgørende for at kunne støtte børns udvikling.

"Mere viden i forhold til alle de ressourcebørn, vi får. Vi har for lidt viden om diagnoser og tilgange til den gruppe børn. Vi mangler kompetencer til at justere på enkelte børns hverdag, så vi møder dem der, hvor de er, den pågældende dag. Vi mangler specialpædagogisk viden og forståelse for, hvor meget personalets egen regulering betyder for børnene. Mere viden om ADHD, autisme og børn med sproglige vanskeligheder."

Leder

"Særligt evnen til at kigge med børn i stedet for på børn. Hvad ligger bag børnenes adfærd? Hvilke justeringer kan jeg gøre for at opfylde børnenes bagvedliggende behov?"

Leder

- **Håndtering af udadreagerende adfærd og konflikter:** Lederne og medarbejderne ønsker mere viden og redskaber til at håndtere konflikter og udadreagerende adfærd hos børn. Dette inkluderer metoder til rolig intervention samt samarbejde med psykologer og specialpædagogiske teams.

"Vi mangler værktøjer, redskaber og metoder til at blive klogere på, hvordan man arbejder med børns regulering af følelser samt udadreagerende børn, altså hvordan man forebygger dette og spotter det, inden barnet når at blive udadreagerende."

Medarbejder i børnegruppe med børn i alderen fra 3-5

Sammenfattende viser både lederne og medarbejdernes svar en fælles efterspørgsel efter mere specifik viden, praktiske kompetencer og ressourcer til at håndtere børn med særlige behov på en mere dybtgående måde. Lederne og medarbejderne oplever dog også forskellige kompetencebehov. Lederne peger oftere på, at deres daginstitution mangler kompetencer til at arbejde ind i komplekse forældresamarbejder, mens medarbejderne i højere grad fokuserer på de praktiske kompetencer i arbejdet med børn med særlige behov.

"Vi har brug for mere viden om, hvordan man arbejder med udadreagerende børn. Praktiske redskaber til konfliktløsning og til at håndtere børn, der reagerer voldsomt eller har svært ved at følge daglige rutiner. Desuden mangler vi teknikker til at hjælpe børn med at regulere deres følelser og adfærd."

Medarbejder i børnegruppe med børn i alderen fra 3-5

Lederne og medarbejderne er også blevet spurgt om, hvilke opgaver de oplever at mangle specialpædagogiske kompetencer til. Besvarelsenerne fremgår nedenfor:

- **Opgaver i forbindelse med håndtering af udadreagerende adfærd:** Både ledere og medarbejdere har brug for kompetencer til at håndtere opgaver, hvor børn udviser udadreagerende adfærd.
- **Opgaver i forbindelse med inklusion af børn med særlige behov:** Både ledere og medarbejdere har brug for kompetencer til opgaver, der involverer inklusion af børn med særlige behov i fællesskabet. Dette inkluderer tilrettelæggelse af dagen og aktiviteter, der tilpasses børnenes individuelle behov.
- **Opgaver i forbindelse med støtte og vejledning til børn og familier:** Både ledere og medarbejdere efterspørger kompetencer til at udføre opgaver, der indebærer støtte og vejledning til børn med særlige behov og deres familier. Dette kan være gennem individuel støtte, målrettede aktiviteter og rådgivning.

"Håndtering af konflikter med udadreagerende børn."

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 3-5 år

"Til at opbygge og udvikle inkluderende fællesskaber."

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

- **Opgaver i forbindelse med støtte og vejledning af personale:** Både ledere og medarbejdere efterspørger kompetencer til at løse interne opgaver i daginstitutionen om sparring og supervision af ansatte og kollegaer.

"Til supervision og planlægning i dagligdagen."

Medarbejder i en børnegruppe med børn i alderen fra 0-2 år

Blandt lederne fremhæves derudover særligt opgaver vedrørende dialog og samarbejde med forældre om børnenes trivsel samt strategisk planlægning af dagligdagen. Medarbejderne fremhæver i højere grad opgaver vedførende den praktiske dagligdag i daginstitutionen.

16. DAGINSTITUTIONENS FYSISKE RAMMER

Dette kapitel sætter fokus på ledernes og medarbejdernes oplevelse af de fysiske rammer i deres daginstitution. Kapitlet præsenterer derudover resultater om, hvorvidt daginstitutionerne har en madordning, samt hvordan lederne oplever køkkenfaciliteterne i daginstitutionen.

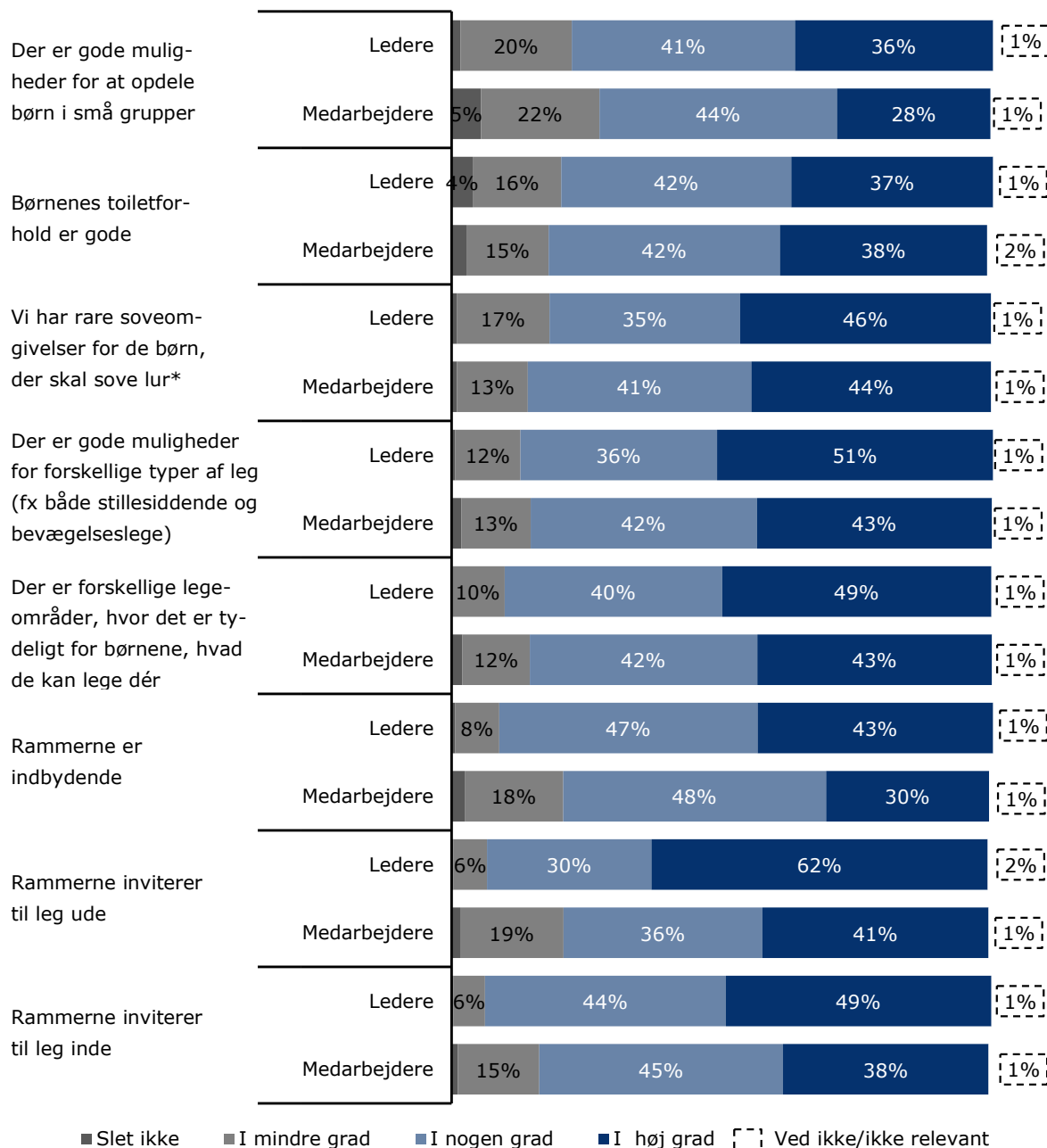
Kapitlets hovedresultater fremgår af boksen nedenfor:

Hovedpointer
Daginstitutionens fysiske rammer: - Hver femte leder (22 pct.) og hver fjerde medarbejder (27 pct.) vurderer, at de fysiske rammer i deres daginstitution ikke giver gode muligheder for at opdele børn i små grupper. - En femtedel af lederne og lidt mere end hver tiende af medarbejderne (hhv. 18 pct. og 14 pct.) vurderer, at der slet ikke eller i mindre grad er rare soveomgivelser for børnene. 16 pct. af lederne og 15 pct. af medarbejderne vurderer, at børnenes toiletforhold i mindre grad eller slet ikke er gode. - Lederne oplever i højere grad, at rammerne er indbydende og indbyder til leg både indenfor og udenfor, sammenlignet med medarbejderne. Madordning og køkkenfaciliteter: 8 pct. af vuggestuerne, 81 pct. af børnehaverne og 33 pct. af de aldersintegrerede daginstitutioner har ikke madordning. - Kun halvdelen af daginstitutionerne (49 pct.) har faciliteter, hvor børn kan være med i køkkenet. - Næsten hver tiende (8 pct.) daginstitution har ikke køkkenfaciliteter. - Over halvdelen af lederne (53 pct.) vurderer, at deres køkkenfaciliteter kun i mindre grad eller slet ikke er indrettet ergonomisk.

16.1 Ledernes og medarbejdernes oplevelse af de fysiske rammer

Undersøgelsen har undersøgt ledernes og medarbejdernes oplevelser af de fysiske rammer i deres daginstitution. Figur 16-1 præsenterer både ledernes og medarbejdernes besvarelser og viser, at lederne i størst omfang vurderer, at de fysiske rammer hverken giver muligheder for at opdele børn i små grupper eller indeholder rare soveomgivelser for børnene. Konkret vurderer lidt mere end en femtedel (22 pct.) af lederne, at de fysiske rammer slet ikke eller i mindre grad giver gode muligheder for at opdele børnene i små grupper, og næsten en femtedel (18 pct.) vurderer, at der slet ikke eller i mindre grad er rare soveomgivelser for børnene.

Figur 16-1 viser også medarbejdernes besvarelser og viser overordnet, at medarbejderne er relativt enige med lederne. Konkret vurderer over en fjerdedel (27 pct.) af medarbejderne, at de fysiske rammer slet ikke eller i mindre grad giver gode muligheder for at opdele børnene i små grupper, og lidt mere end hver tiende (14 pct.) vurderer, at der slet ikke eller i mindre grad er rare soveomgivelser for børnene.

Figur 16-1: Ledernes og medarbejdernes vurdering af de fysiske rammer i daginstitutionen

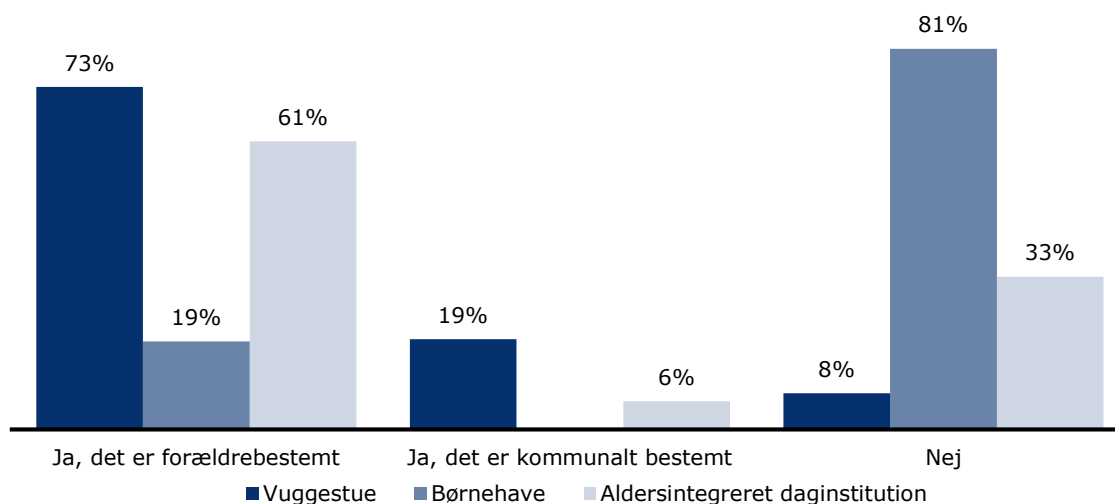
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere. Note: n = 308 for ledere, n = 455 for medarbejdere. "Ved ikke/ikke relevant"-besvarelser fremgår af de stiplede kasser. For overskuelighed er procentsatser på 3 pct. og derunder fjernet, undtagen i de stiplede kasser, men værdierne vises stadig med en farve. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad gælder følgende udsagn om de fysiske rammer i din daginstitution?

* Indeholder kun svar fra ledere i vuggestuer eller aldersintegrerede daginstitutioner (n = 239) og medarbejdere i børnegrupper med børn i alderen 0-2 år (n = 194).

16.2 Madordning i daginstitutionen

Figur 16-2 viser lederens besvarelser om, hvorvidt deres daginstitution har madordning. Resultaterne peger på, at der er stor forskel mellem hhv. vuggestuer, børnehaver og aldersintegrerede daginstitutioner. Således har 8 ud af 10 (81 pct.) børnehaver ikke madordning. Til sammenligning har en tredjedel af de aldersintegrerede daginstitutioner ingen madordning, mens kun 8 pct. af vuggestuerne ikke har madordning.

Figur 16-2: Har daginstitutionen madordning?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Spørgsmålsformulering: Har I madordning i daginstitutionen?

16.3 Køkkenfaciliteter i daginstitutionen

Figur 16-3 nedenfor viser lederens besvarelser om køkkenfaciliteterne i daginstitutionen. Knap halvdelen (49 pct.) angiver, at de har køkkenfaciliteter, hvor det er muligt for børn at være med i køkkenet. 8 pct. svarer, at de ingen køkkenfaciliteter har.

Figur 16-3: Karakter af køkkenfaciliteter i daginstitutionen

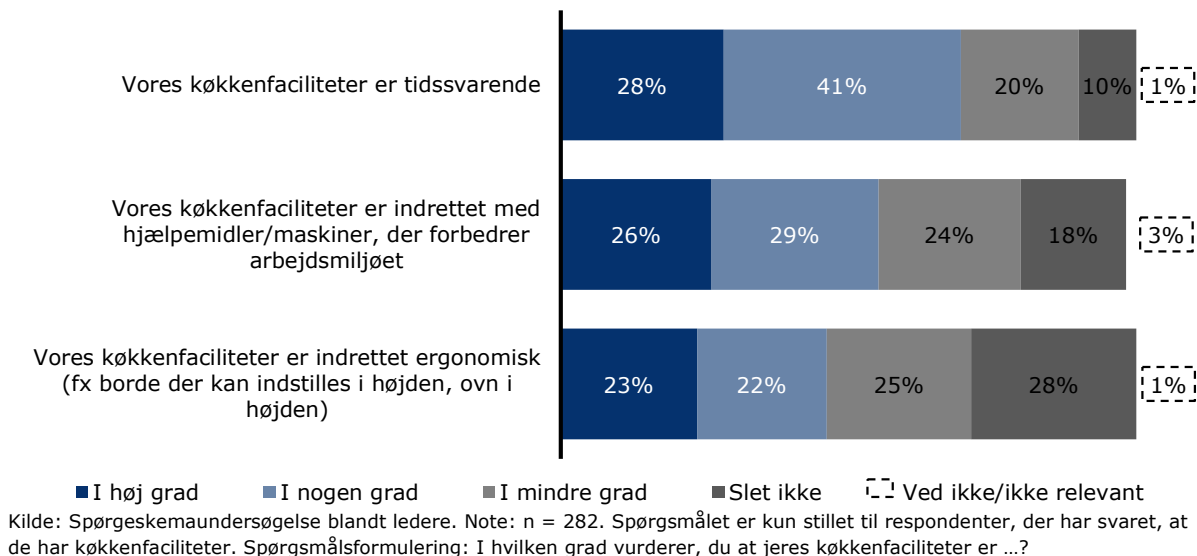


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere. Note: n = 308. Spørgsmålsformulering: Har I ... Respondenten kunne vælge flere svarmuligheder.

De ledere, som har angivet, at deres daginstitution har køkkenfaciliteter, er desuden blevet spurgt til deres vurdering af disse faciliteter. Besvarelserne præsenteres i figur 16-4.

Over halvdelen (53 pct.) af lederne vurderer, at deres køkkenfaciliteter kun i mindre grad eller slet ikke er indrettet ergonomisk. 4 ud af 10 ledere (42 pct.) vurderer, at deres køkkenfaciliteter ikke er indrettet med hjælpemidler, der forbedrer arbejdsmiljøet, mens 3 ud af 10 (30 pct.) oplever, at deres køkkenfaciliteter kun i mindre grad eller slet ikke er tidssvarende.

Figur 16-4: Ledernes vurdering af daginstitutionens køkkenfaciliteter



17. METODEBILAG

I dette kapitel præsenteres undersøgelsens datagrundlag og vores metodiske fremgangsmåde, der ligger til grund for de gennemførte analyser. Kapitlet består af to dele. Først præsenteres undersøgelsens population. Dernæst beskrives det, hvordan undersøgelsens kvantitative datagrundlag er etableret gennem en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere.

17.1 Undersøgelsens population og datagrundlag

Formålet med undersøgelsen er at afdække, hvordan hverdagen for børnene ser ud i de danske daginstitutioner, samt hvilke arbejdsvilkår ledere og medarbejdere arbejder under. Undersøgelsens population består således af ledere og medarbejdere i daginstitutioner, og resultaterne i rapporten er således udtryk for svar, vurderinger og tilkendegivelser fra disse to grupper. I alt er der blevet indsamlet svar, vurderinger og tilkendegivelser fra 308 ledere og 455 medarbejdere.

17.2 Pilottest af spørgeskemaer

Spørgeskemaerne og de konkrete spørgsmålsformuleringer er afprøvet og kvalitetssikret inden dataindsamlingen gennem en række pilottest blandt både ledere og medarbejdere. Formålet med pilottesten var at sikre en høj målingsvaliditet på spørgsmålene, hvilket betyder, at der reelt måles på det, man ønsker at måle på. Derudover har pilottesten sikret spørgsmålenes relevans for målgrupperne og afhjulpet forståelsesproblemer i spørgsmålsformuleringerne.

Pilottesten er blevet gennemført med tre medarbejdere (én pædagog, én pædagogisk assistent og én pædagogmedhjælper) og tre ledere ved hjælp af kognitive interviews. Under interviewet er respondenterne blevet instrueret i at tænke højt, imens de har besvaret spørgeskemaet, så vi har fået deres umiddelbare reaktioner på spørgsmålsformuleringer og svarkategorier. Denne type interviews er velegnede til at undersøge, om svarkategorierne er udtømmende, og om spørgsmålene er forståelige og meningsfulde. Spørgerammen er efterfølgende blevet tilpasset som følge af indsigterne fra pilottesten.

17.3 Stikprøveudvælgelse og dataindsamling

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført blandt en udvalgt stikprøve af populationen. Denne metode er valgt med henblik på at kunne sige noget generelt om populationen af hhv. ledere og medarbejdere i danske daginstitutioner. For bedst muligt at sikre et repræsentativt udsnit af ledere og medarbejdere, er der anvendt en differentieret dataindsamlingsstrategi i to spor. Det første spor vedrører indsamlingen af besvarelser fra ledere, mens det andet spor vedrører besvarelser fra medarbejdere.

Stikprøven blandt ledere er gennemført som en stratificeret klyngeudvælgelse af ledere på daginstitutionsniveau. Udvalgsstrategien tager afsæt i en klyngeanalyse, hvor alle daginstitutioner i institutionsregistreret inddeles i homogene grupper (strata) på baggrund af deres børnegrupper og geografiske placering. Med afsæt i denne opdeling er der foretaget en simpel tilfældig udvælgelse af et tilstrækkeligt antal daginstitutioner fra hver gruppe. Efterfølgende er daginstitutionernes ledere kontaktet og inviteret dem til at deltage i undersøgelsen.

Der er benyttet to rekrutteringskanaler til at indsamle data fra medarbejderne. Den første har taget udgangspunkt i de ledere, som blev kontaktet som en del af den proces, der er beskrevet ovenfor. Lederne blev opfordret til at dele undersøgelsen med deres medarbejdere. Den anden kanal er gået gennem FOA's medlemspanel og medlemsregister. Konkret blev spørgeskemaet sendt ud til 390 deltagere i FOA's medlemspanel og 2.000 tilfældige medlemmer fra FOA's medlemsregister.

17.4 Datagrundlag, repræsentativitet og beregning af analysevægte

Efter dataindsamlingen er besvarelsene blevet rensat og bearbejdet, hvilket samlet set har resulteret i et datagrundlag, som består af 308 besvarelser fra ledere og 455 besvarelser fra medarbejdere.

Stikprøvens repræsentativitet er undersøgt ved at sammenligne data fra Styrelsen for IT og Lærings dagstilbudsregister og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Tabel 17-1 præsenterer baggrundskaraktistika for lederne og illustrerer, at stikprøven ligner populationen på centrale nøglevariable.

Tabel 17-1: Baggrundskaraktistika for lederne

Region	Andel i stikprøve	Population
Hovedstaden	38 pct.	31 pct.
Midtjylland	17 pct.	24 pct.
Nordjylland	10 pct.	11 pct.
Sjælland	15 pct.	13 pct.
Syddanmark	21 pct.	20 pct.
Aldersgruppe	Andel i stikprøve	Population
0-2 år	9 pct.	6 pct.
0-5 år	66 pct.	72 pct.
2-5 og 3-5 år	25 pct.	22 pct.

Kilde: Institutionsregisteret.

Tabel 17-2 præsenterer ligeledes baggrundskaraktistika for medarbejderne og viser, at pædagoger er underrepræsenterede i stikprøven, mens pædagogiske assistenter er overrepræsenterede. Dette skyldes anvendelsen af FOA's medlemsregister som rekrutteringskanal, da FOA organiserer pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i hele landet, men kun pædagoger i Københavns Kommune.

For at tage højde for denne skævhed, har vi udregnet analysevægte, så undersøgelsens resultater kan generaliseres til hele populationen af medarbejdere i daginstitutioner. Når vi præsenterer samlede resultater fra spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejdere, er der således tale om vægtede resultater. Resultaterne skal dog fortolkes med forbehold for, at der kan være parametre, som ikke er medtaget her, hvor sammensætningen i besvarelsene ikke i samme grad afspejler sammensætningen i populationen.

Tabel 17-2: Baggrundskaraktistika for medarbejdere

Region	Andel i stikprøve	Population
Hovedstaden	39 pct.	31 pct.
Midtjylland	20 pct.	24 pct.
Nordjylland	7 pct.	11 pct.
Sjælland	16 pct.	13 pct.
Syddanmark	18 pct.	20 pct.
Stillingsbetegnelse	Andel i stikprøve	Population
Pædagog	32 pct.	45 pct.
Pædagogmedhjælper	36 pct.	47 pct.
Pædagogisk assistent/PGU	28 pct.	8 pct.
Andet	2 pct.	

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Populationsdata er trukket for september 2024.