

# Daginstitutionernes hverdag 2018

Årlig rapport udarbejdet af Bureau 2000





### **Daginstitutionernes hverdag 2018**

Undersøgelsen er udført af seniorkonsulenterne Niels Glavind og Susanne Pade, Bureau 2000. Desuden har Benedikte Ask Skotte, Kathrina Martinsen, Amalie Mourier og Penille Glavind medvirket.

Undersøgelsen er udført på bestilling af

FOA

Henvendelser:

FOA

Stauings Plads 1-3

1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26

Henvendelser vedr. undersøgelsens tekniske indhold til:

Bureau 2000

Skråplanet 29

3500 Værløse

Tlf.: 44 66 22 64. [www.bureau2000.dk](http://www.bureau2000.dk)

Copyright: Bureau 2000

ISBN: 978-87-90771-60-7

Forord.....	4
Nogle hovedresultater .....	5
1. Daginstitutioner og børn .....	7
1.1 Ejerform, institutionstype, institutionsstørrelse og områdeledelse .....	7
1.2 Opgaver og profil .....	9
1.3 Beliggenhed og fysiske rammer .....	10
1.4 Børnegrupper.....	11
1.5 Børn og familier .....	13
2. Dagens gang .....	16
2.1 Den daglige åbningstid. Ferielukning.....	16
2.2 Hvornår hentes og bringes børnene .....	17
2.3 Hverdagens forløb .....	18
2.4 Det pædagogiske arbejde på legepladsen. Aktiviteter i øvrigt .....	21
3. Bemanding .....	25
3.1 Den faste bemanding.....	26
3.2 Børneenheder pr. voksen. Er store institutioner mere "effektive"? .....	27
3.3 Ekstratimer pga. særlige omstændigheder.....	28
3.4 Vikarer. Konsekvenser af sygdom .....	29
3.5 Område-/klyngelederne .....	30
3.6 Udvikling i bemandingen de senere år .....	32
4. Alenearbejde.....	35
4.1 Forskellige former for alenearbejde .....	35
4.2 Alenearbejde i ydertimerne.....	36
4.3 Alene med en børnegruppe.....	37
4.4 Alenearbejde. Medarbejdernes oplevelser .....	38
4.5 Alene på legepladsen.....	38
4.6 Tre eller flere voksne til en børnegruppe .....	40
5. Den daglige omsorg.....	42
5.1 Medarbejdernes oplevelse af omsorg .....	42
5.2. Statistisk analyse. Sammenhæng mellem omsorg og bemanding .....	46
5.3 Når børnene pusles.....	47
6. Forældresamarbejde.....	49
6.1 Den formelle forældreindflydelse.....	49
6.2 De formaliserede forældresamtaler .....	50
6.3 Det uformelle forældresamarbejde. Ledernes kendskab til børnene .....	51
6.4 Det uformelle forældresamarbejde. Hvor ofte glipper det? .....	54
7. Børn med særlige behov .....	56
7.1 Udbredelse. Socialrådgivere .....	56
7.2 Hindringer for inklusion .....	56
7.3 Kurser mv.....	62
8. Samarbejde med forvaltningen.....	63
8.1 Vurdering af samarbejdet .....	63
8.2 Projekter .....	65
9. Metode.....	68
Litteraturliste til videre læsning .....	73

## Forord

I efteråret 2017 var der kommunalvalg i Danmark, hvor mange nye politikere fik en plads i børn- og unge udvalget. FOA vil gerne hjælpe både nyvalgte og genvalgte til at realisere deres ønske om, at landets dagtilbud fortsat er rammen om et godt børneliv i de timer, hvor børn og forældre er adskilt. Den hjælp yder vi lokalt gennem fx aftaler om, hvordan flere ufaglærte ansatte kan uddannes, og centralt via undersøgelser, der belyser udviklingen på børneområdet.

FOA gennemfører hvert år en undersøgelse af daginstitutionernes hverdag. Årets undersøgelse viser igen, at kun 18 pct. af lederne og 17 pct. af områdelederne er enige eller overvejende enige i, at kommunens politikere kender de reelle problemer i institutionerne. Samtidig mener et flertal af lederne, at de har en god dialog om den pædagogiske udvikling med forvaltningen.

Undersøgelsen viser desværre, at jo længere væk fra børnene man er, jo bedre synes man, at det går. 30 pct. stuemedarbejderne mener, at de er for få ansatte til at kunne løse inklusionsopgaven. Den opfattelse deler 26 pct. af lederne og kun 14 pct. af områdelederne. Hele 64 pct. af områdelederne mener, at institutionerne for tiden deltager i udviklingsprojekter. Det mener kun 24 pct. af daginstitutionslederne, at de gør. Noget tyder derfor på, at områdelederne ikke har tilstrækkelig viden om daginstitutionernes hverdag.

Over halvdelen af stuemedarbejderne oplever dagligt eller flere gange om ugen, at den omsorg, de kan give børnene, er utilstrækkelig. Undersøgelsen viser også, at jo flere børn pr. medarbejder, jo større risiko for, at omsorgen glipper. Det resultat ærgrer FOA sig også over år efter år. Så længe personalets omsorg for børnene ikke er tilstrækkelig, giver det ingen mening at tale om, hvordan personalet i dagtilbuddene organiserer læringsmiljøer og arbejder efter den nye læreplan.

Vi håber derfor, at årets undersøgelse af daginstitutionernes hverdag vil skabe debat i kommunerne om det børneliv, vi tilbyder i vores dagtilbud. Politikerne kan kun træffe gode beslutninger om dagtilbuddenes udvikling, når de træffes på et oplyst grundlag.

Mogens Bech Madsen

Sektorformand, Pædagogisk Sektor

## Nogle hovedresultater

Undersøgelsen er en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse til alle landets daginstitutioner. Der er udsendt tre sæt af spørgeskemaer: Til institutionsledere, til en medarbejder i hver institution og til område-/klyngeledere. Der er kommet svar fra institutioner i 97 ud af 98 kommuner, og en statistisk analyse viser, at undersøgelsen er repræsentativ.

Undersøgelsen belyser en lang række forhold i daginstitutionernes hverdag. De mange resultater gør det u hensigtsmæssigt at samle dem alle i ét resumé. I stedet kan man i begyndelsen af hvert kapitel læse nogle vigtige resultater. Et udvalg af disse resultater skal dog refereres her:

*Kapitel 1* beskriver rammerne for daginstitutionernes arbejde, herunder familiesammensætning. Nogle vigtige resultater er:

- Gennemsnitsstørrelsen for vuggestuegrupper er 12 børn, hvorimod børnehavegrupperne i gennemsnit ligger på 20 børn. Den traditionelle norm er henholdsvis 10 og 20 børn.
- De private institutioner har gennemgående en større andel af fx uddannede og dansktalende forældre end de kommunale.

*Kapitel 2* beskriver, hvordan dagen typisk forløber for børn i daginstitutioner. Det ses bl.a., at:

- Børnenes daglige opholdstid anslås til omkring 7,5 timer i gennemsnit.

*Kapitel 3* beskæftiger sig med bemanningen og arbejdstidens anvendelse. Et vigtigt resultat er:

- Der er i løbet af de seneste tre år kommet færre timer pr. barn til det direkte arbejde med børnene. Bemanningen er ganske vist stort set uændret, men efter ledernes vurdering er den del af tiden, der går til administration, dokumentation m.v. fortsat vokset.

*Kapitel 4* beskæftiger sig med alenearbejde, dvs. perioder på dagen, hvor en enkelt medarbejder er alene med ansvaret for en børnegruppe. Udbredelsen af alenearbejde analyseres i dette kapitel.

- I gennemsnit har daginstitutionerne 48 minutter i ydertimerne, hvor en medarbejder alene har ansvaret for hele institutionen.
- 38 pct. af vuggestuegrupperne og 57 pct. af børnehavegrupperne har skemalagt alenearbejde af kortere eller længere varighed i den periode, hvor grupperne er åbne.
- 26 pct. af medarbejderne var – ud over skemalagt alenearbejde – sidste onsdag alene med en børnegruppe i en halv time eller mere på grund af sygdom eller lignende.
- Mere end en tredjedel var desuden alene på legepladsen med en børnegruppe sidste onsdag.

*Kapitel 5* belyser den daglige omsorg.

- 54 pct. af stuemedarbejderne har dagligt eller flere gange om ugen oplevelser af, at den omsorg, de kan give, er utilstrækkelig.
- Der er en statistisk sikker sammenhæng mellem disse oplevelser og antal børn pr. medarbejder i institutionen: Jo flere børn pr. medarbejder, jo større risiko for, at omsorgen glipper.

*Kapitel 6* belyser forældresamarbejdet. Nogle resultater er:

- 82 pct. af de institutioner, der er omfattet af områdeledelse, har lokale forældreråd.
- 66 pct. af institutionerne har faste forældresamtaler en eller flere gange om året.
- 32 pct. af stuemedarbejderne har en oplevelse af ikke at have tilstrækkelig tid til at tale med forældrene dagligt eller flere gange om ugen.

*Kapitel 7* belyser daginstitutionernes arbejde med børn med særlige behov.

- Såvel ledere som medarbejdere ser personalenormeringen som den alvorligste hindring for inklusion.

*Kapitel 8* belyser samarbejdet med forvaltningen.

- Selv om ledere/områdeledere generelt oplever et godt samarbejde med forvaltningerne, er de ikke sikre på, at de lokale politikere ved så meget om daginstitutionsområdet.
- Mere end halvdelen af daginstitutionerne deltager i ét eller flere udviklingsprojekter.

# 1. Daginstitutioner og børn

Dette kapitel beskriver rammerne for daginstitutionernes arbejde. Der ses bl.a. på ejerform, institutionstype, opgaver, beliggenhed, fysiske rammer og evt. tilknytning til område-/klyngeledelse.

Der ses desuden på opdeling af børnene i grupper. Traditionelt har man regnet med børnegrupper på 10 vuggestuebørn og 20 børnehavebørn. I dag er gennemsnittet for vuggestuegrupper 12 børn, hvorimod børnehavegrupperne i gennemsnit ligger på den traditionelle norm.

Kapitlet indeholder desuden en analyse af børneklientellets sammensætning, når man ser på baggrundsforhold i familierne som uddannelse, om familien lever af overførselsindkomst, om forældrene bor sammen, og om der tales et andet sprog hjemme end dansk. Det viser sig, at de sociale indikatorer er meget ulige fordelt, og at de private institutioner gennemgående synes at have en større andel af fx veluddannede og dansktalende forældre end de kommunale.

## 1.1 Ejerform, institutionstype, institutionsstørrelse og områdeledelse

I Tabel 1.1 er institutionerne fordelt på ejerform.

**Tabel 1.1 Institutioner fordelt på ejerform. De deltagende institutioner og Danmarks Statistiks 2017-opgørelse**

Ejerform	2018-undersøgelsen	2018-undersøgelsen	Danmarks Statistik 2017
	Pct. af børn	Pct. af institutioner	
Kommunal	78	72	73
Selvejende	14	15	15
Privat/pulje	8	14	13
I alt	100	100	100

Kilde: Spørgeskema til leder. N=923. Statistikbanken

Det ses, at fordelingen på ejerform er den samme i spørgeskemaundersøgelsen som i Danmarks Statistiks 2017-opgørelse. Det peger i retning af, at der ikke er skævheder i besvarelsene. De kommunale institutioner er gennemgående lidt større end ikke-kommunale og tegner sig derfor for 78 pct. af børnene.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Danmarks Statistik offentliggør ikke længere en fordeling af indskrevne børn efter institutionernes ejerforhold.

I Tabel 1.2 er institutionerne fordelt på institutionstype.

**Tabel 1.2 Institutioner fordelt på institutionstype**

Institutionstype	Pct. af institutioner	Pct. af børn
Vuggestuer	9	6
Børnehaver	24	16
0-6-års-institutioner	62	69
Integrerede institutioner med skolebørn	5	9
I alt	100	100

Kilde: Spørgeskema til leder. N=855.

Danmarks Statistik anvender ikke længere en opdeling i vuggestuer, børnehaver og aldersintegrerede institutioner. I nærværende undersøgelse er opdelingen sket således:

- institutioner, der kun har vuggestuegrupper, anses for vuggestuer
- institutioner, der kun har børnehavegrupper, anses for børnehaver
- institutioner, der både har vuggestuegrupper og børnehavegrupper, men ikke grupper for skolebørn, anses for 0-6 års institutioner
- institutioner, der både har børnehavegrupper og grupper for skolebørn, anses for integrerede institutioner med skolebørn.

Institutionerne havde januar 2018 i gennemsnit 74 indskrevne børn.

Som det fremgår af Tabel 1.3, er institutioner med flere aldersgrupper størst.

**Tabel 1.3 Gennemsnitligt antal indskrevne børn fordelt på institutionstype**

Institutionstype	Gennemsnitligt antal børn
Vuggestue	47
Børnehave	51
0-6-års-institution	82
Integrerede med skolebørn	134
I alt	74

Kilde: Spørgeskema til lederne. N=880.

I Tabel 1.4 ses institutionsstørrelsen i daginstitutioner for børn under skolealderen med forskellig ejerform.

**Tabel 1.4 Gennemsnitligt antal indskrevne børn i daginstitutioner for småbørn med forskellig ejerform**

Ejerform	Gennemsnitligt antal børn
Kommunale	77
Selvejende	68
Privat/pulje	42
I alt	71

Kilde: Spørgeskema til lederne. N=855.

Det ses, at privatinstitutionerne gennemgående er forholdsvis små.

De senere år har mange kommuner satset på stadig større daginstitutioner, jf. Tabel 1.5.



**Tabel 1.5 Udviklingen i det gennemsnitlige børnetal i daginstitutioner for småbørn 2007-2018**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2017	2018
	Gennemsnitligt antal indskrevne børn									
Kommunale	58	60	60	62	66	69	76	77	77	77
Private	28	28	27	30	32	33	35	36	44	42
Selvejende	53	55	56	57	62	70	72	76	62	68
Alle	55	57	57	58	62	65	70	71	70	71

Kilde: For 2007-2014: Danmarks Statistik. For 2017 og 2018: Spørgeskema til lederne. Danmarks Statistiks tal kan være påvirket af, at enkelte kommuner (Aarhus og Fredensborg) indberetter områdeinstitutioner som én institution. Bureau 2000s opgørelse vedrører enkeltinstitutioner.

55 pct. af institutionerne (med 56 pct. af de indskrevne børn) er omfattet af områdeledelse/klyngeledelse.

Der er i år udsendt et særskilt spørgeskema til område-/klyngeledere. Svarene herfra viser, at områderne/klyngerne i gennemsnit består af 6,9 daginstitutioner.

10 pct. har desuden et eller flere fritidshjem/SFO'er

16 pct. har tilknyttet dagpleje

1 pct. har en eller flere klubber

2 pct. omfatter andre tilbud.

Områderne/klyngerne omfatter i gennemsnit 556 børn.

Sædvanligvis omfatter områdeledelsen kun kommunale daginstitutioner. 8 pct. omfatter dog også selvejende institutioner.

## 1.2 Opgaver og profil

39 pct. af institutionerne har fået tillagt særlige opgaver:

- 13 pct. har særlige opgaver i forhold til børn af flygtninge/asylsøgere
- 19 pct. har særlige opgaver i forhold til udsatte familier i øvrigt
- 7 pct. har en handicapgruppe eller lignende
- 6 pct. fungerer som gæstepleje i forhold til dagplejen
- 2 pct. fører tilsyn med dagplejen
- 1 pct. har aften- eller weekendåbent.

43 pct. af institutionerne angiver, at de har en særlig profil.

- 13 pct. er natur- eller skovinstitutioner
- 10 pct. Er idræts- eller bevægelsesinstitution
- 1 pct. arbejder på et kristent grundlag
- 2 pct. er musikinstitutioner

Hertil kommer andre særlige profiler, fx Rudolf Steiner-institutioner.

### 1.3 Beliggenhed og fysiske rammer

Figur 1.1 viser, hvilken type af nærområde daginstitutionerne ligger i.

Figur 1.1

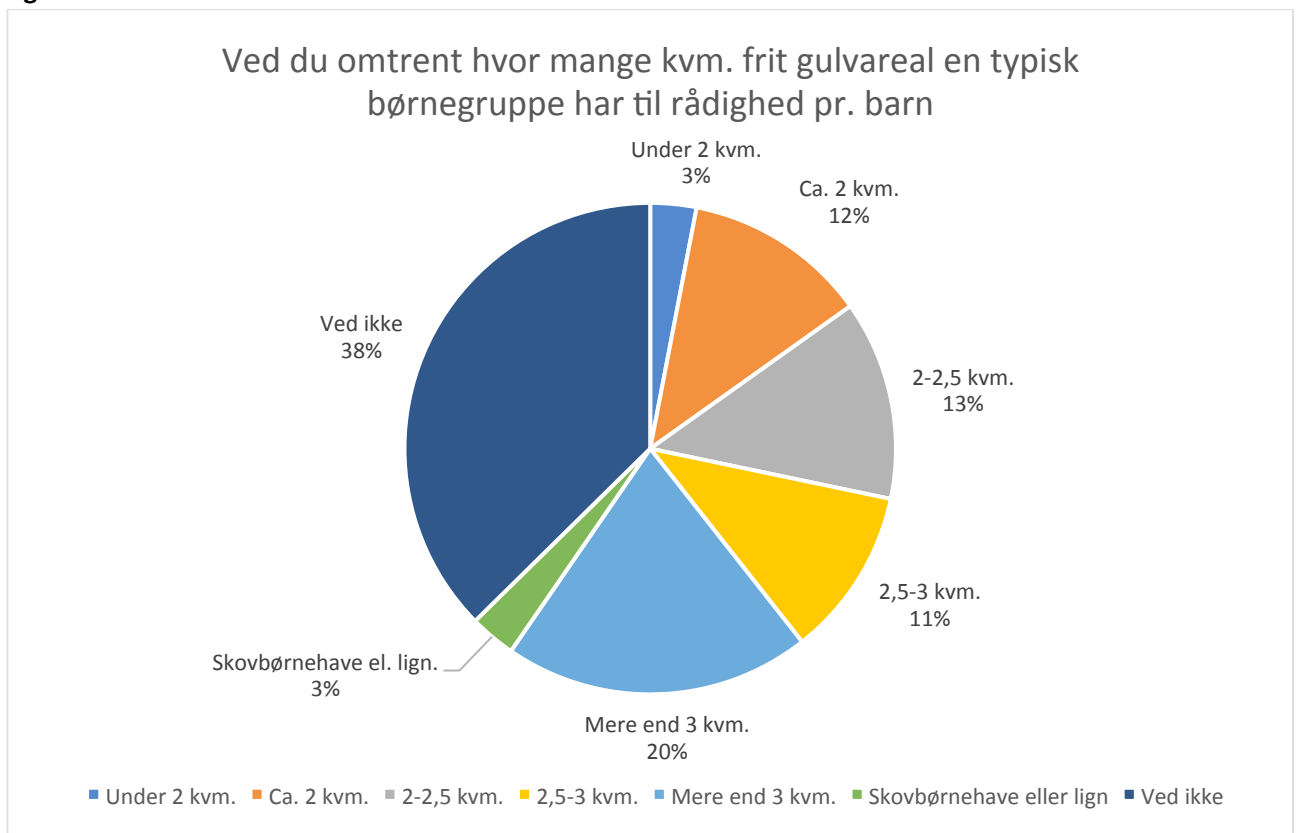


Kilde: Spørgeskema til lederne. N=888

Det ses, at institutionerne overvejende ligger i parcelhusområder eller i blandede områder med parcelhuse og etagebyggeri.

Lederne er blevet spurgt, om de ved, hvor mange kvadratmeter pr. barn der er i institutionen. Svarene fremgår af Figur 1.2.

Figur 1.2



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=874

Det ses, at 37 pct. af lederne ikke ved, hvor mange kvadratmeter pr. barn, institutionen har. Blandt de, der kender arealet, er der ca. ¼, der vurderer, at der er 2 kvm eller mindre i gulvareal pr. barn. Svarene understreger således på ny, at Danmark på dette punkt ligger klart under, hvad vi finder i vore nabolande.

## 1.4 Børnegrupper

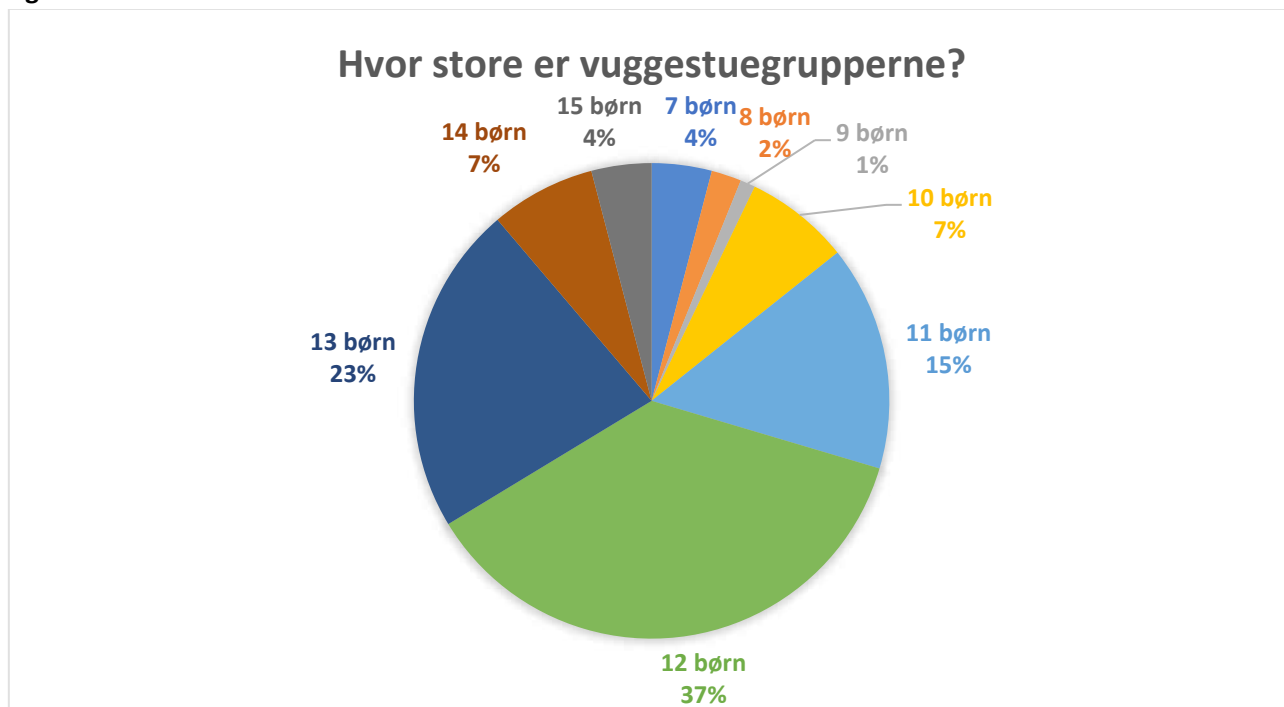
87 pct. af børnene går i en institution, hvor børnene er tilknyttet bestemte stuer. De steder, hvor der ikke er en sådan stueopdeling, kan fx være små institutioner eller skovbørnehaver. En del institutioner arbejder desuden med funktionsopdeling.

Nogle institutioner fordeler børnene på stuer om formiddagen, men ikke om eftermiddagen.

Traditionelt har man regnet med børnegrupper på 20 børnehavebørn og 10 vuggestuebørn<sup>2</sup>. Den gennemsnitlige gruppestørrelse er imidlertid i dag 12 børn i vuggestuegrupper og 20 børn i børnehavegrupper. Den nærmere fordeling fremgår af Figur 1.3 og 1.4.

<sup>2</sup> Normen fremgik fx af det Daginstitutionscirkulære, som socialministeriet udsendte i 1976 i forbindelse med kommunernes overtagelse af daginstitutioner.

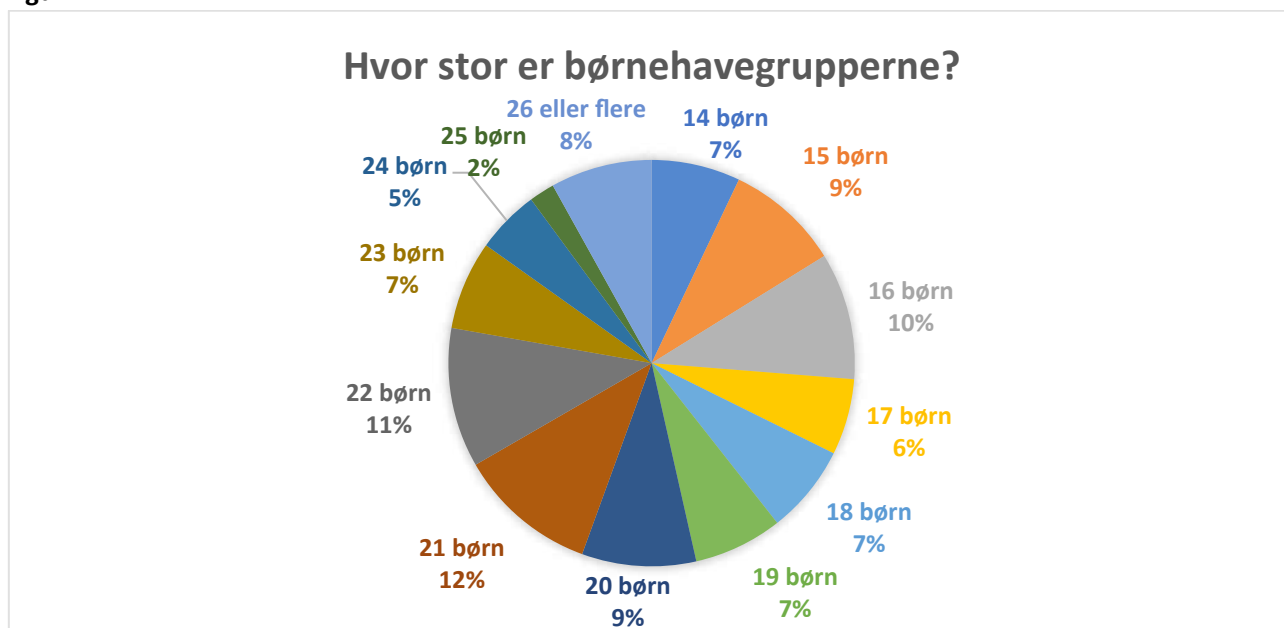
Figur 1.3



Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=138.

Den traditionelle norm for vuggestuegrupper er som nævnt 10 børn. Men i dag har 71 pct. af vuggestuegrupperne en størrelse på 12 børn eller flere.

Figur 1.4



Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=230.

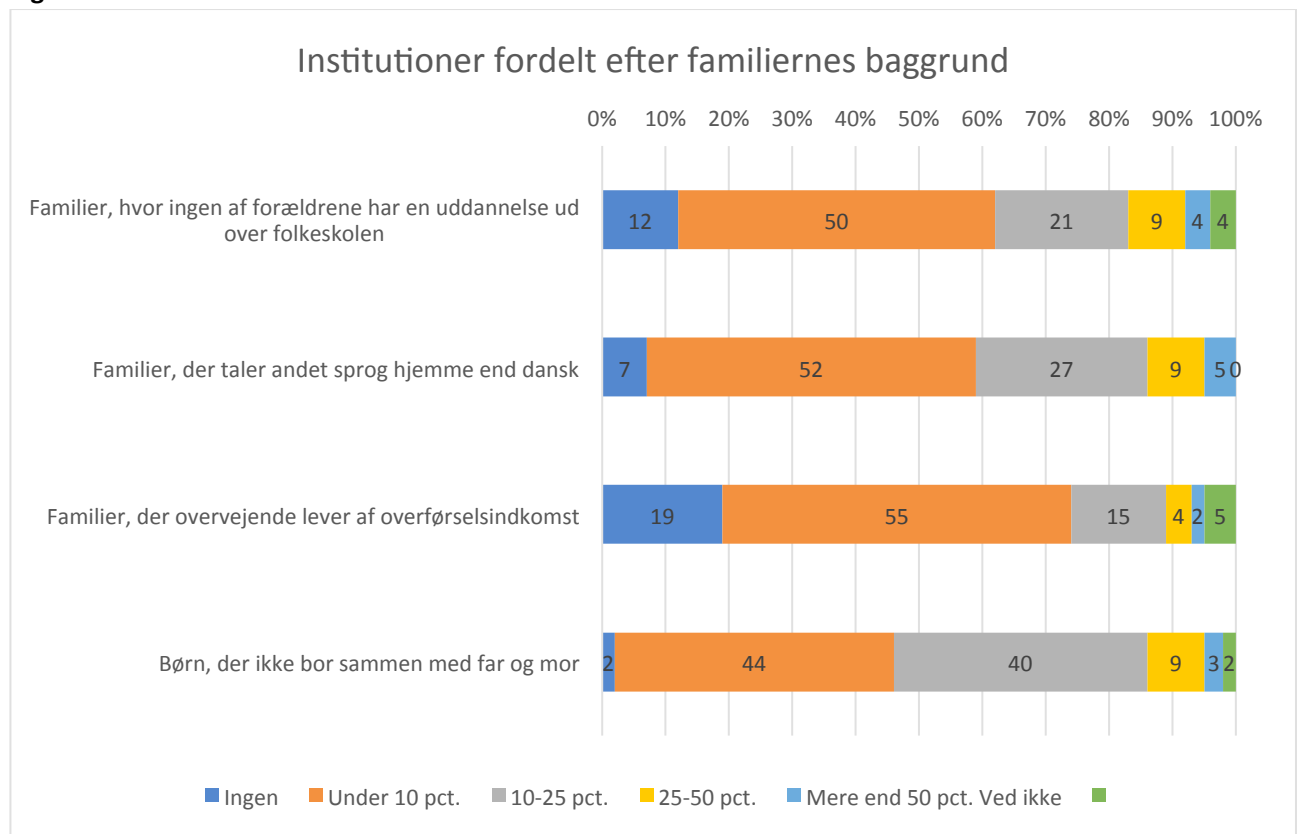
Den traditionelle norm for børnehavegrupper er som nævnt 20 børn. 45 pct. af børnehavegrupperne er større end denne norm.

I 2017 var der i gennemsnit 21 børn i børnehavegrupperne. Man skal dog være opmærksom på, at 2017-undersøgelsen lå ca. 1½ måned senere på året. Mange steder vokser børnehavegrupperne i løbet af årets første måneder, indtil man når den tid på året, hvor de største børn skal videre i SFO.

## 1.5 Børn og familier

Lederne er blevet bedt om at vurdere, hvordan familiesammensætningen er i forhold til forskellige baggrundsforhold. Fordelingen fremgår af Figur 1.5.

Figur 1.5

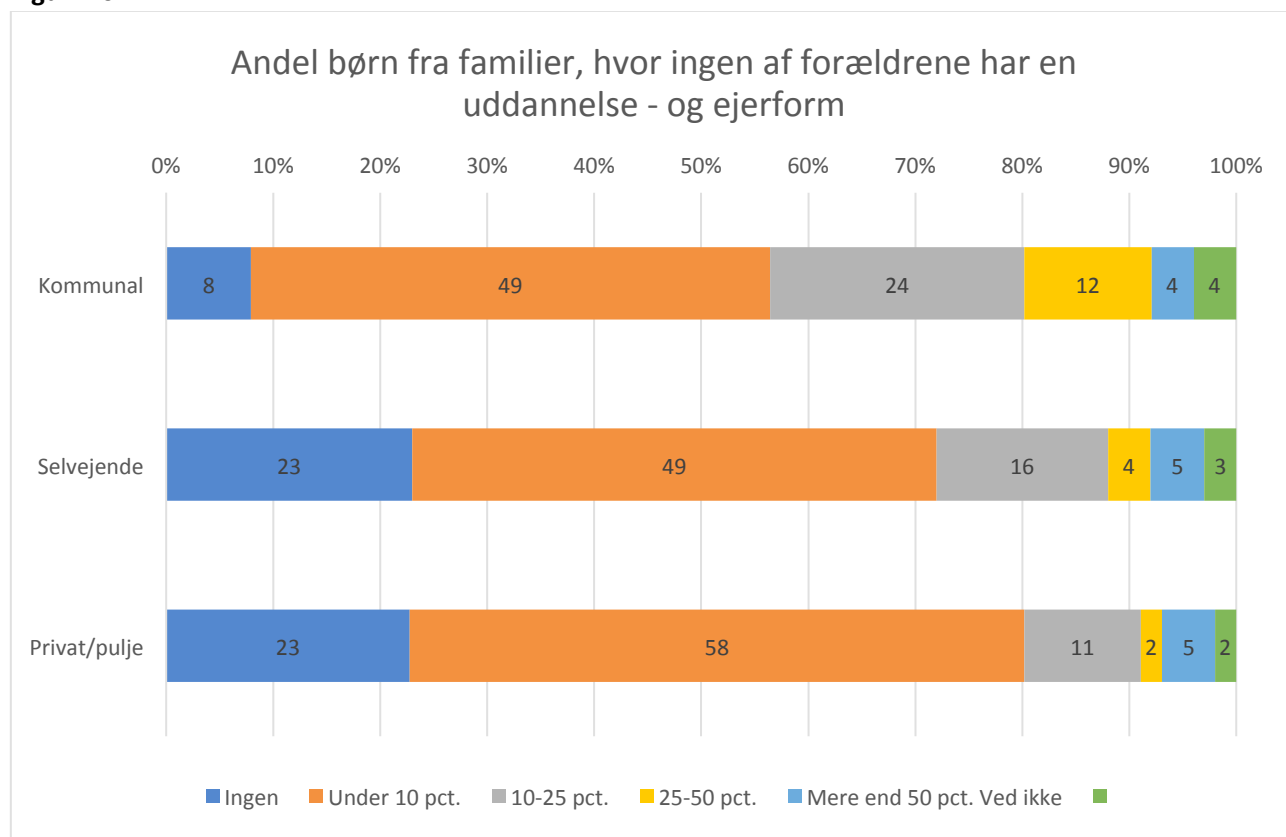


Kilde: Spørgeskema til lederne. N=874

Det ses, at de forskellige baggrundsforhold har meget forskellig forekomst i institutionerne. I 12 pct. af institutionerne er det fx ingen børn, hvis forældre mangler uddannelse. I 4 pct. af institutionerne er det mindst halvdelen af børnene, der kommer fra hjem, hvor forældrene mangler en uddannelse. En tilsvarende skæv fordeling ses i forhold til sproglige minoriteter, forældre på overførselsindkomst og såkaldt brudte familier.

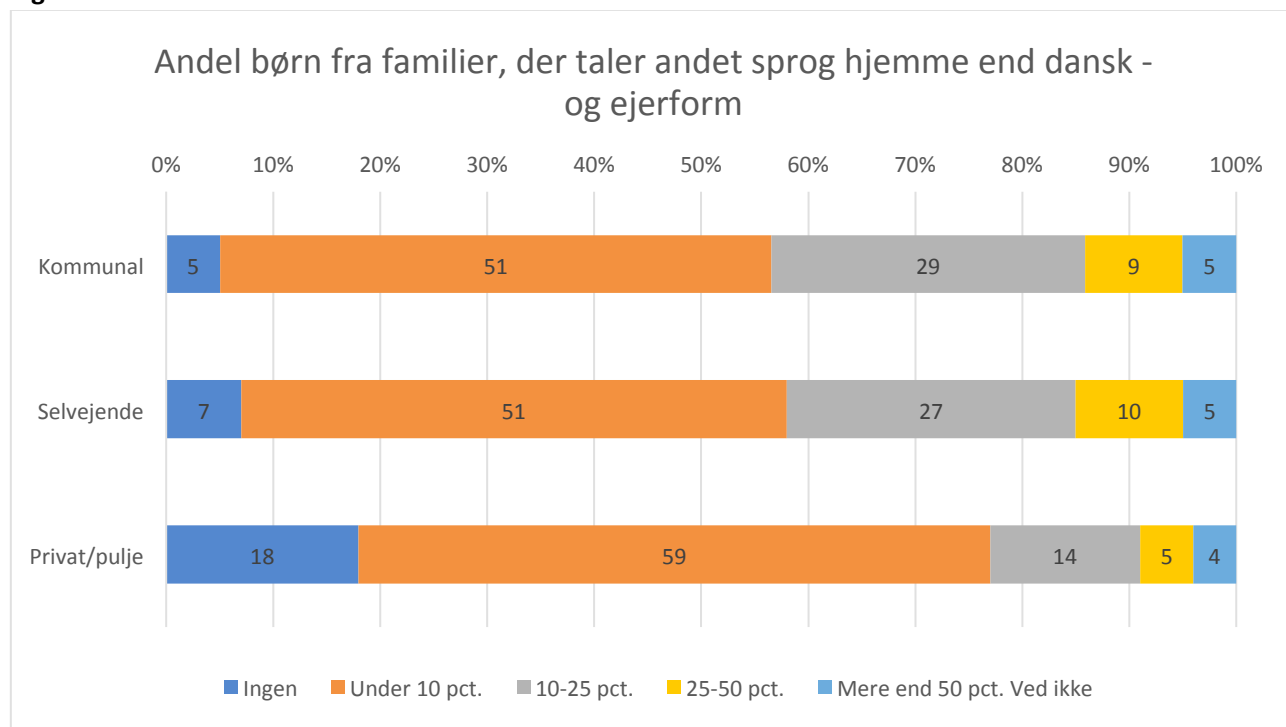
Forekomsten er forskellig i institutioner med forskellige ejerforhold. Dette fremgår af Figur 1.6-1.9.

Figur 1.6



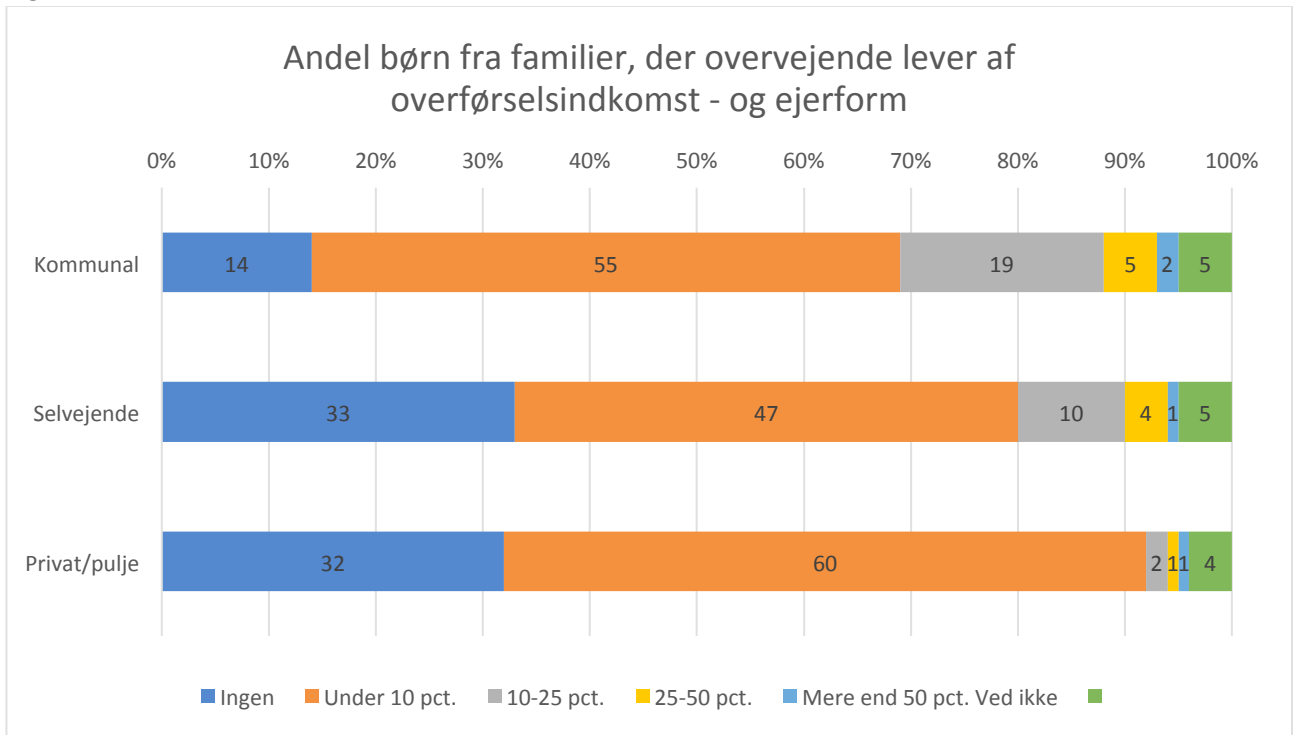
Kilde: Spørgeskema til lederne. N=871.

Figur 1.7



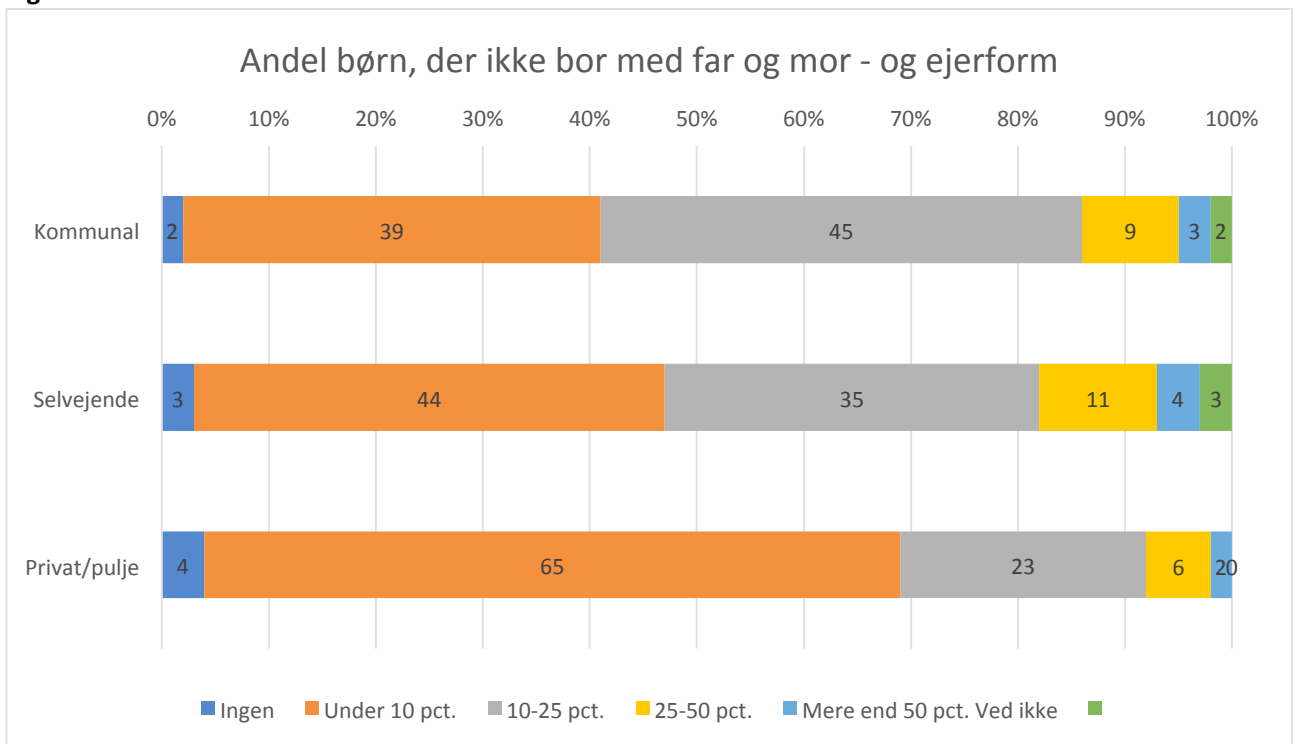
Kilde: Spørgeskema til lederne. N=860.

Figur 1.8



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=868.

Figur 1.9



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=870.

Det ses, at forekomsten af de forskellige indikatorer er klart højest i de kommunale institutioner og lavest i privatinstitutionerne.

## 2. Dagens gang

Dette kapitel beskriver, hvordan dagen typisk forløber for børn i daginstitutioner.

Der sker bl.a. en kortlægning af den daglige åbningstid og af ferielukning.

Børnenes daglige opholdstid anslås til omkring 7,5 timer i gennemsnit.

I kapitlet belyses hverdagens tilrettelæggelse formiddag og eftermiddag. Herunder ses nærmere på tilrettelæggelse mv. af de pædagogiske aktiviteter på legepladsen.

Endelig ses på hyppigheden af en række aktiviteter i øvrigt.

### 2.1 Den daglige åbningstid. Ferielukning

Ser vi på daginstitutioner, som alene retter sig mod børn under skolealderen, vil børnene i gennemsnit opleve følgende åbningstider:

Institutionen er åben fra kl. 6:32

Alle børnegrupper er åbne fra kl.: 8:03

Børnegrupperne slås sammen fra kl.: 15:50

Institutionen lukker kl.: 16:49, om fredagen dog kl. 16:27.<sup>3</sup>

Den gennemsnitlige daglige åbningstid på ugens første dage er 10 timer og 28 minutter.

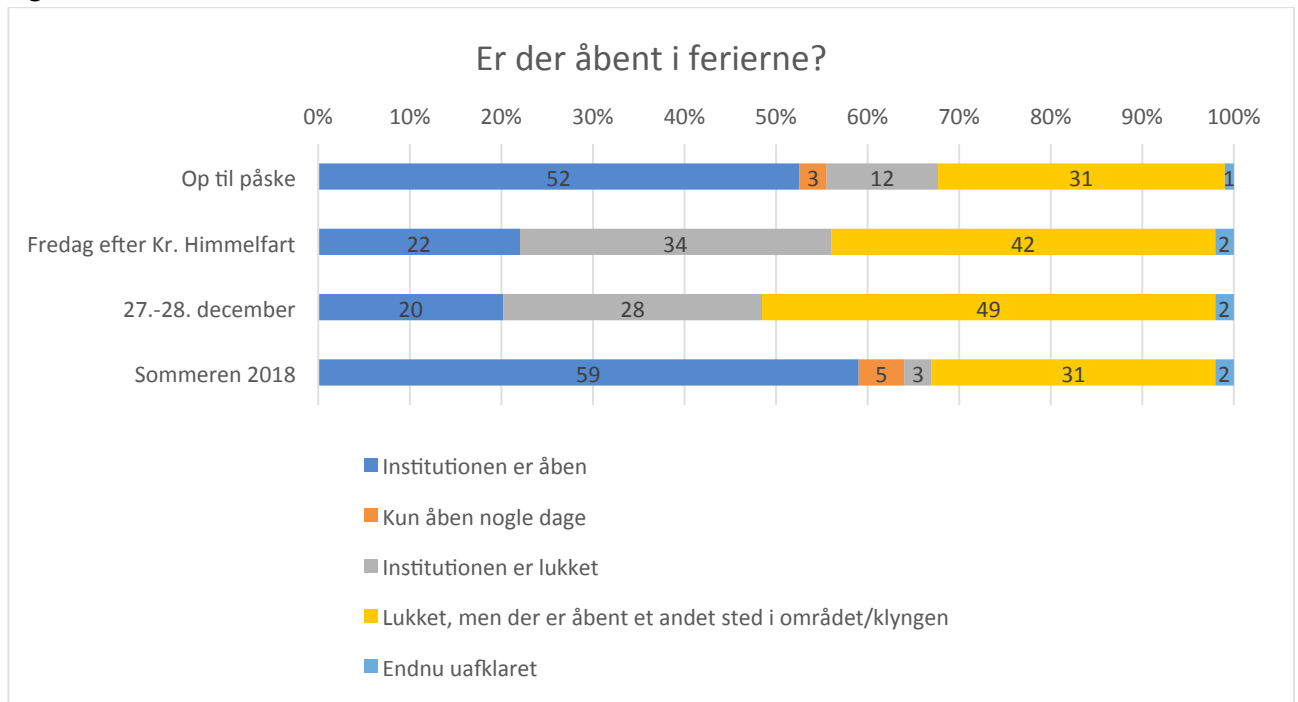
Figur 2.1 viser, hvornår der evt. er ferielukning i forbindelse med helligdage og sommerlukning.

---

<sup>3</sup> Tallene er vægtet med antal indskrevne børn i institutionen.



Figur 2.1

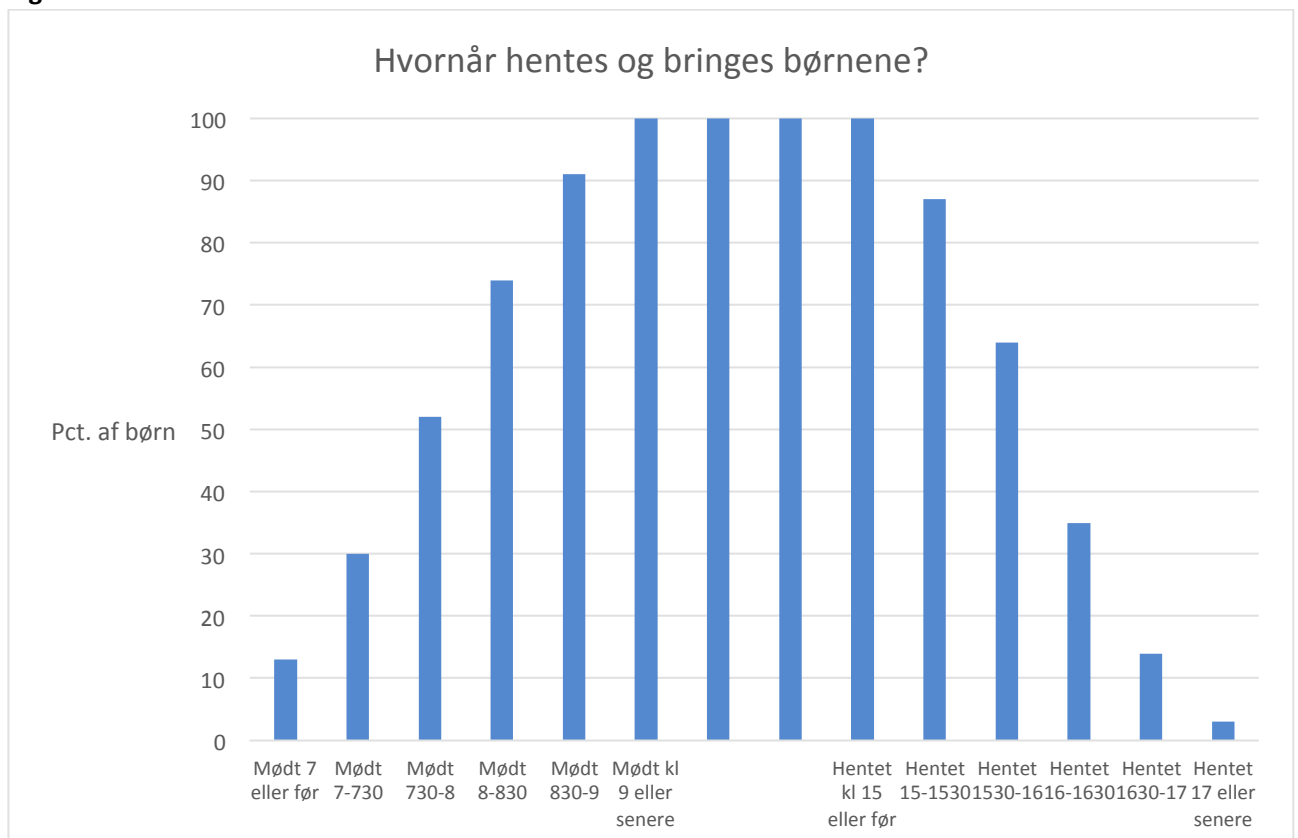


Kilde: Spørgeskema til lederne. N=818.

## 2.2 Hvornår hentes og bringes børnene

Stuemedarbejderne er blevet bedt om at vurdere, hvornår børnene på deres stue typisk bringes og hentes. Fordelingen fremgår af Figur 2.2.

Figur 2.2



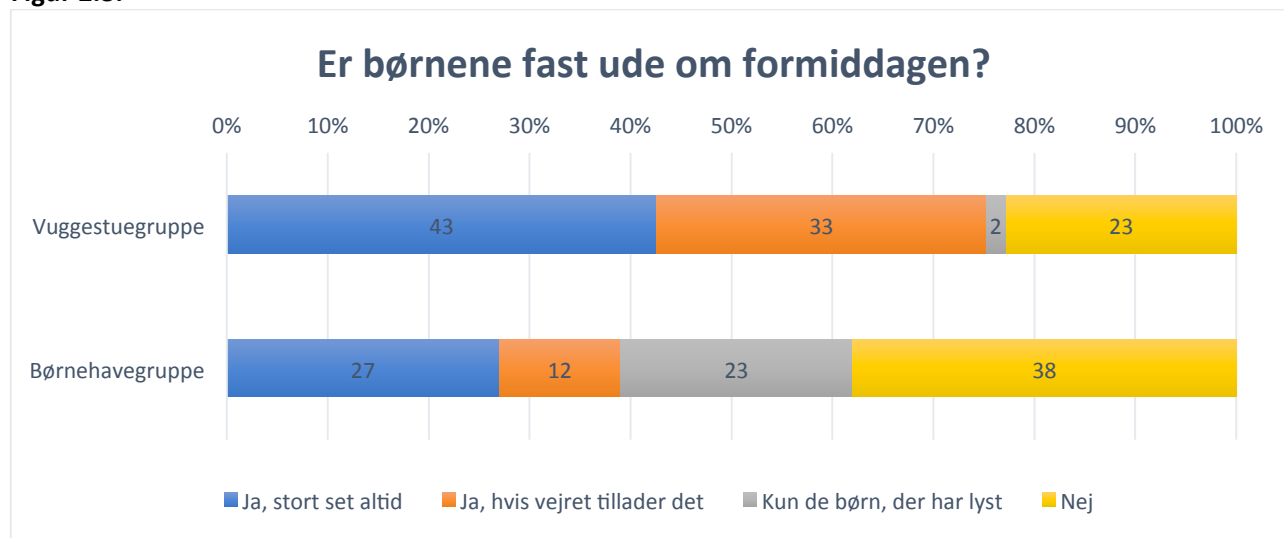
Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=546.

I gennemsnit ankommer børnene kl. 7:57 og hentes kl. 15:28, hvilket giver en gennemsnitlig daglig opholdstid på 7,5 timer.<sup>4</sup>

## 2.3 Hverdagens forløb

Mange børn, især vuggestuebørn, kommer på legepladsen om formiddagen, jf. Figur 2.3.

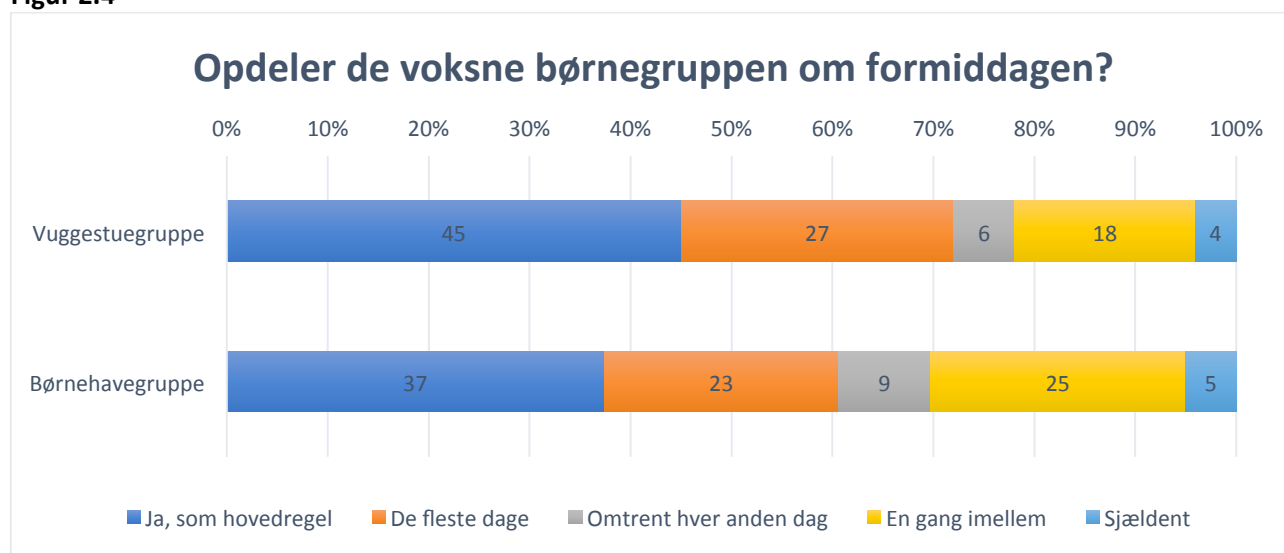
Figur 2.3.



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=446.

De fleste steder sker der en opdeling i mindre grupper om formiddagen, jf. Figur 2.4.

Figur 2.4



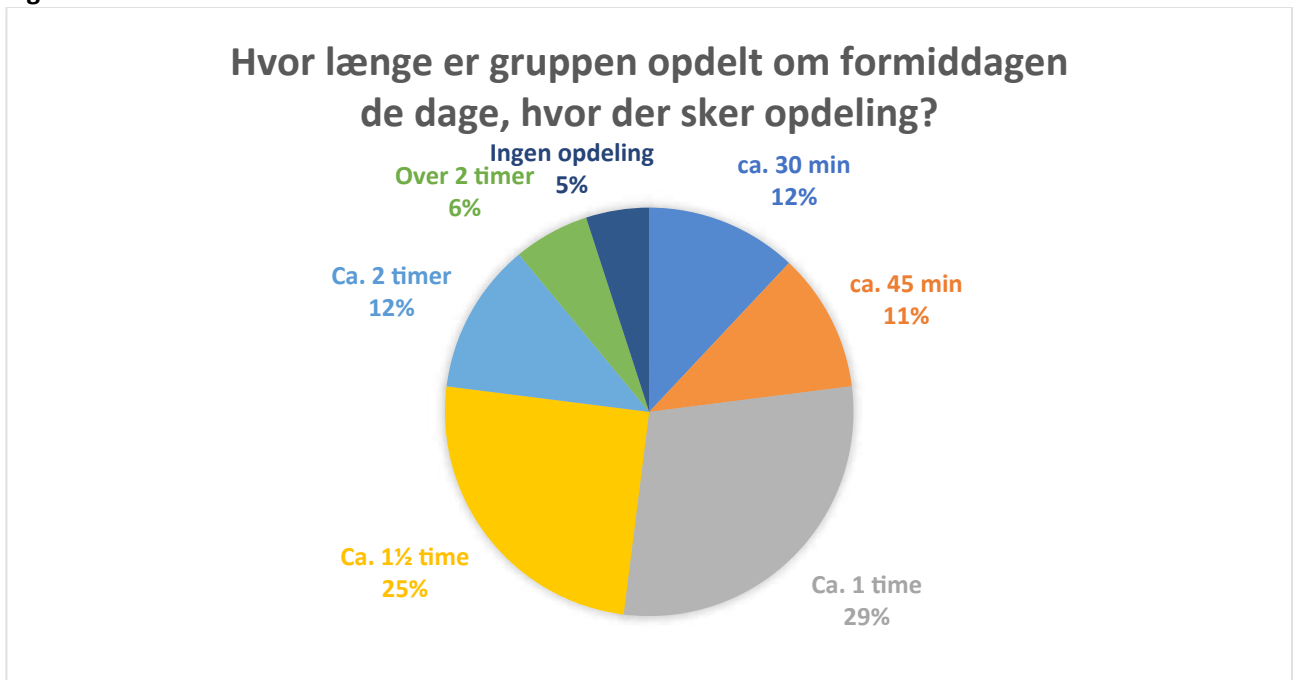
Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=448.

<sup>4</sup> Tallet er beregnet således: Hvis medarbejderne fx angiver, at 20 pct. af børnene møder i tidsrummet 8-8:30, antages disse børn i gennemsnit at møde kl. 8:15. De børn, der møder kl. 7 eller før, antages i gennemsnit at møde kl. 6:45. De børn, der hentes kl. 17 eller senere, antages i gennemsnit at blive hentet kl. 17:00. Det tilsvarende tal i 2017-undersøgelsen var 7,7 timer. Dette tal blev dog taget med forbehold. De 7,5 timer anses som mere realistisk.

Både Figur 2.3 og Figur 2.4 peger i retning af, at der er størst voksentilrettelæggelse af aktiviteterne i vuggestuegrupper.

De mindre grupper om formiddagen har typisk en varighed på 1-1½ time, jf. Figur 2.5.

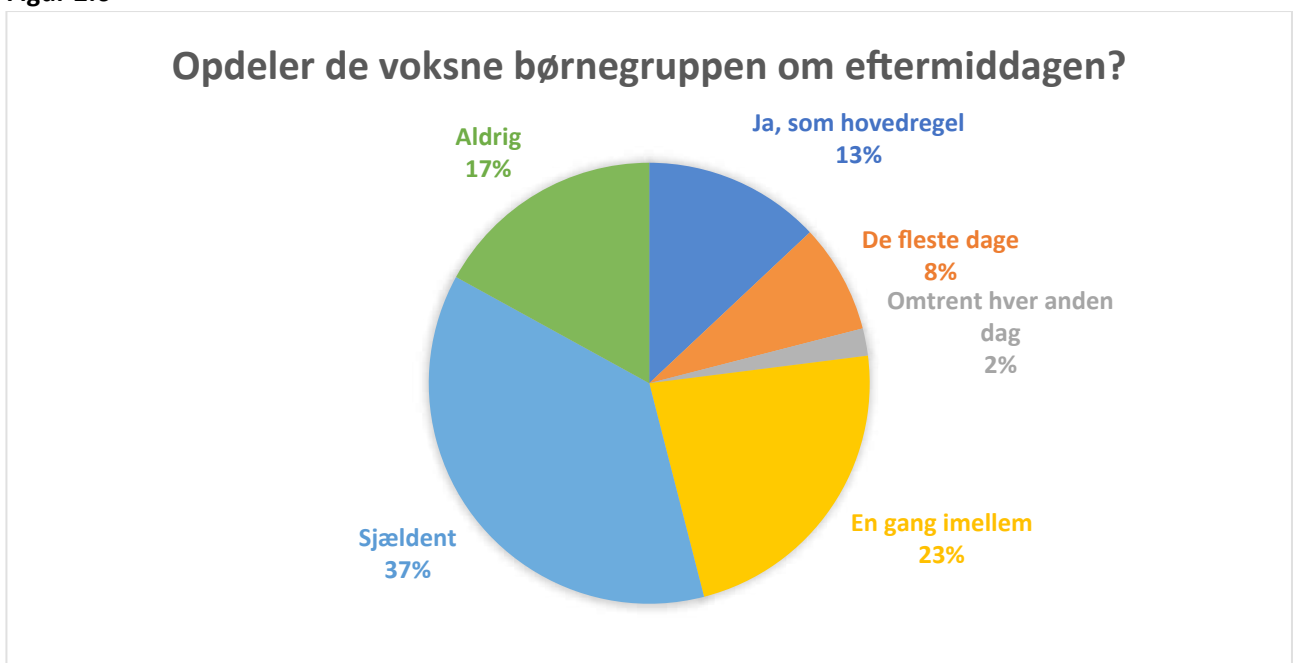
Figur 2.5



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=442.

Om eftermiddagen er der sædvanligvis ikke opdeling i mindre grupper, jf. Figur 2.6.

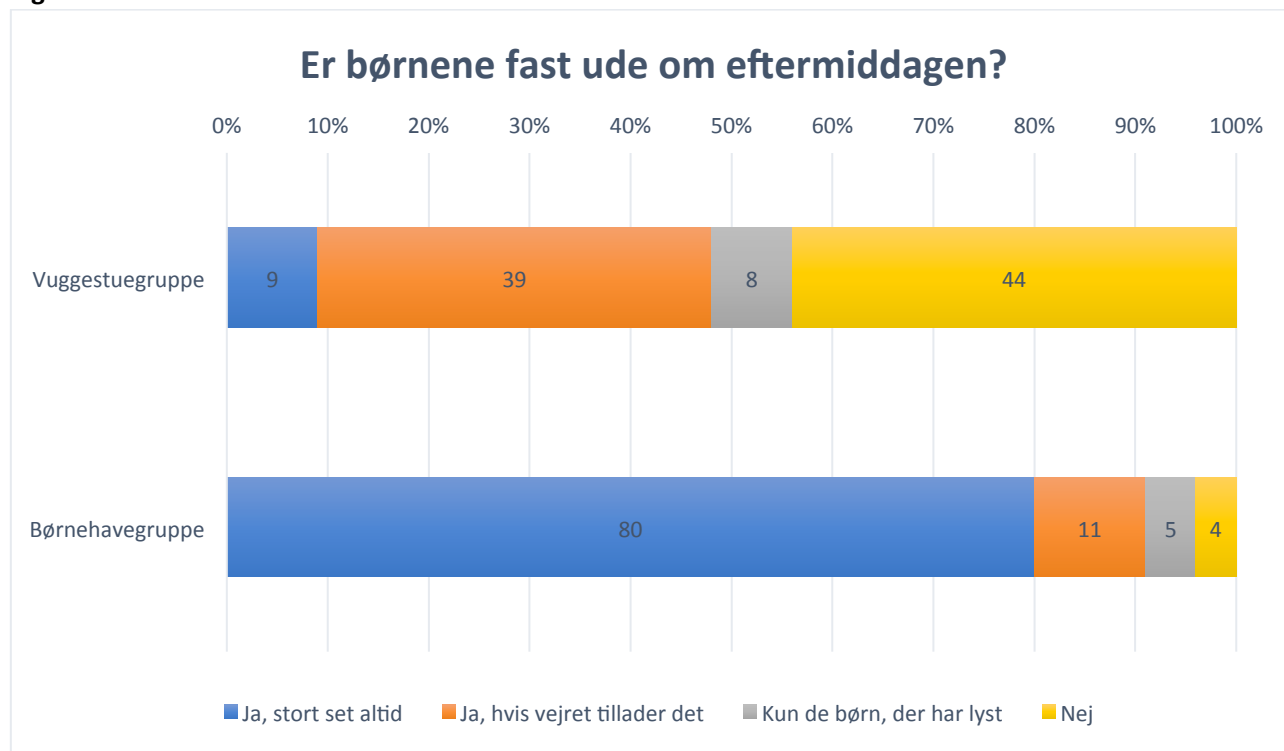
Figur 2.6



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=445.

Derimod er langt de fleste børnehavebørn på legepladsen, i hvert fald hvis vejret tillader det, som det fremgår af Figur 2.7.

Figur 2.7



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=445.

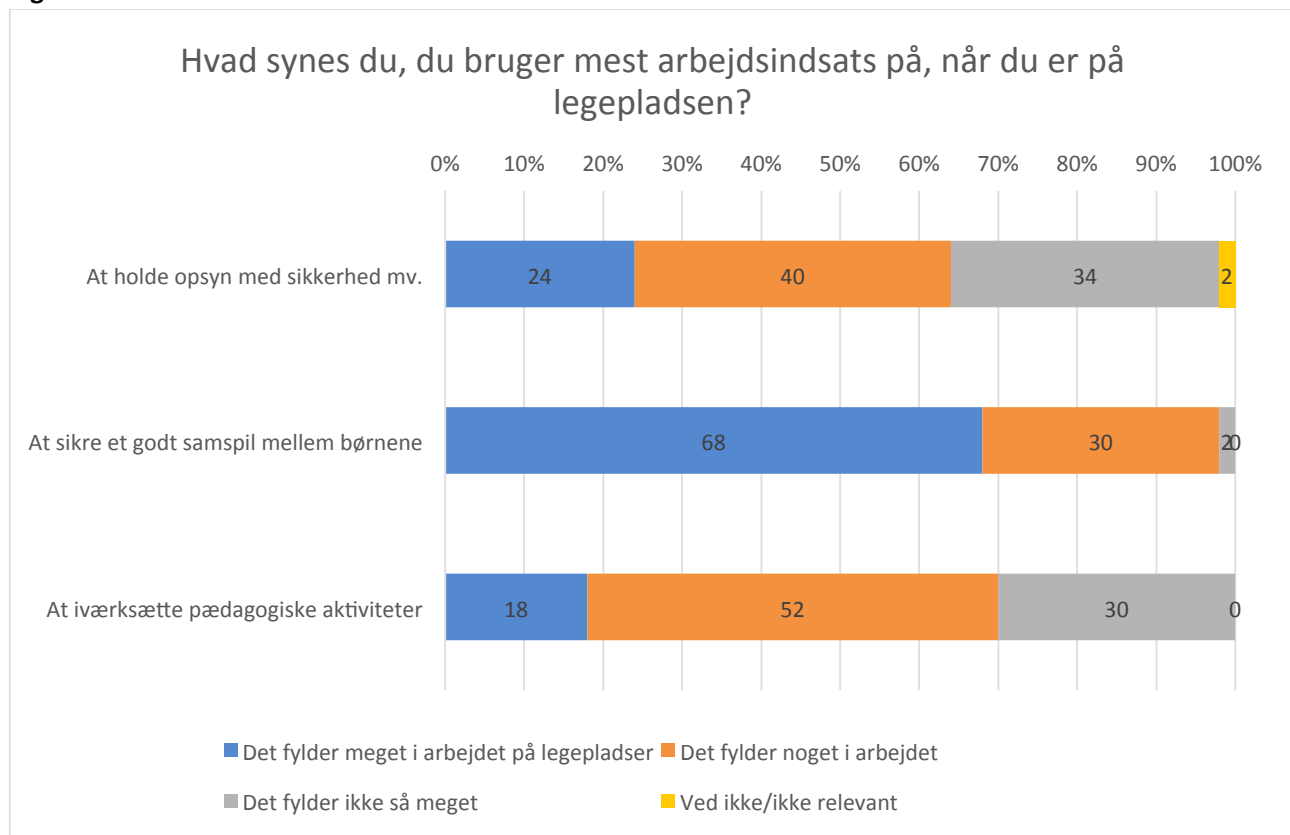
Vuggestuebørnene kommer ikke så meget på legepladsen om eftermiddagen. Det kan hænge sammen med, at mange vuggestuebørn sover de første par timer om eftermiddagen.

## 2.4 Det pædagogiske arbejde på legepladsen. Aktiviteter i øvrigt

Stuemedarbejderne er blevet spurgt om deres arbejde, når de er sammen med børnene på legepladsen.

Besvarelserne fremgår af Figur 2.8.

Figur 2.8

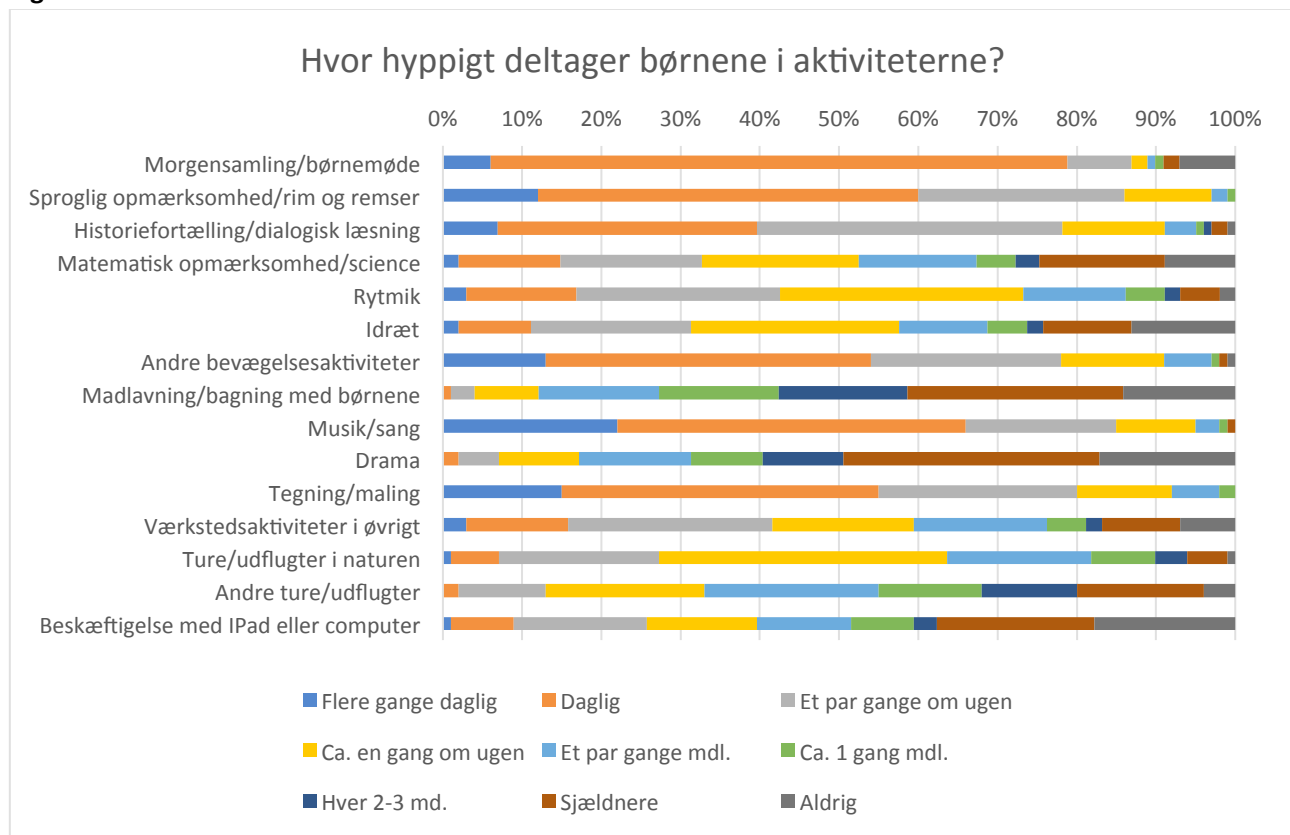


Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=496.

Svarene peger i retning af, at børnene overvejende selv beslutter, hvilke aktiviteter de skal beskæftige sig med, når de er på legepladsen. De voksnes rolle er først og fremmest at hindre konflikter mellem børnene og holde opsyn – i mindre grad at iværksætte bestemte pædagogiske aktiviteter.

Stuemedarbejderne er også blevet spurgt om, hvor hyppigt det enkelte barn deltager i en række andre aktiviteter. Resultaterne fremgår af Figur 2.9.

Figur 2.9



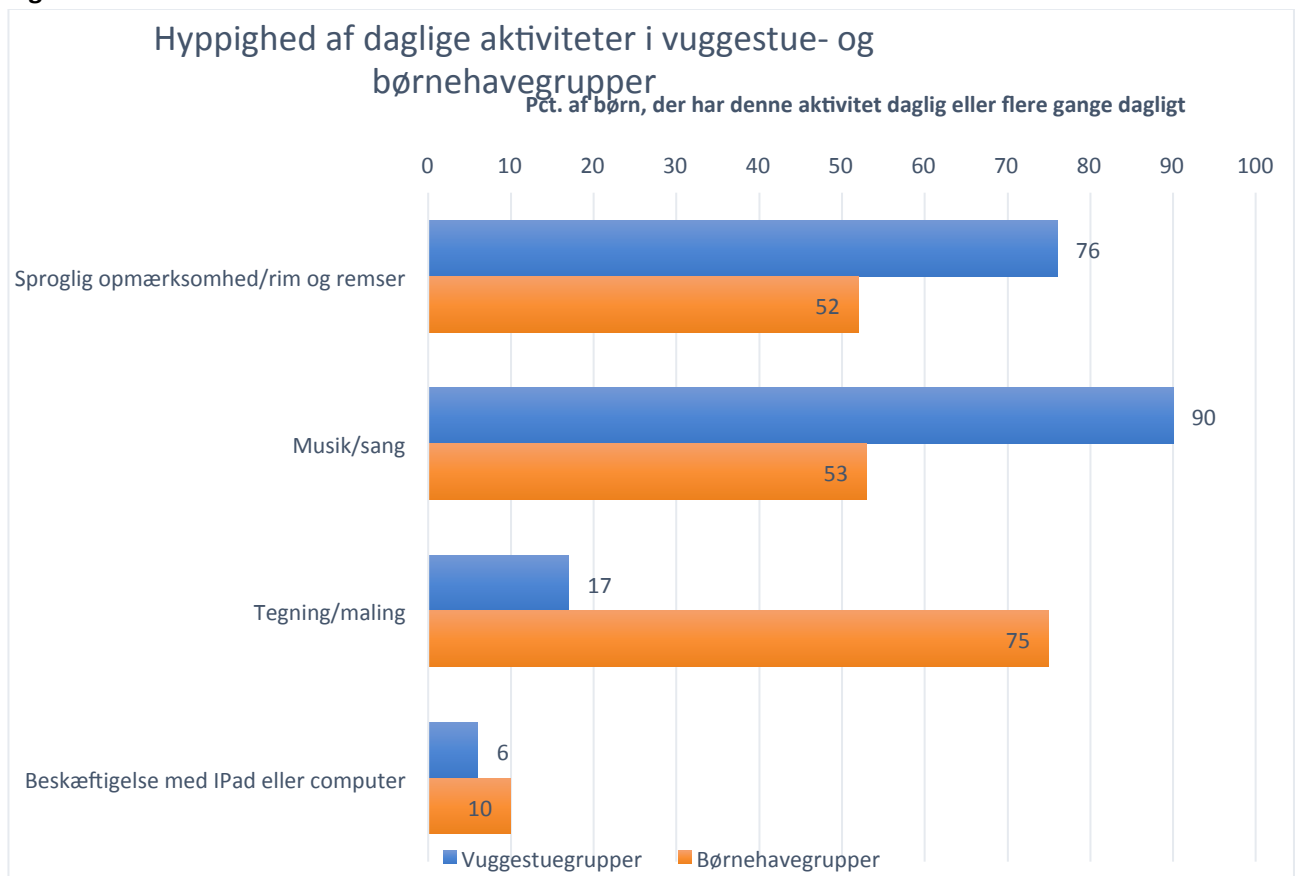
Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=482.

Det ses, at de fleste børn dagligt eller flere gange om dagen deltager i:

- morgensamling/børnemøde
- Sproglig opmærksomhed/rim og remser
- Musik/sang
- Bevægelsesaktiviteter
- Tegning/maling

For de fleste af aktiviteterne er der ikke den store forskel på vuggestuegrupper og børnehavegrupper. Der er dog nogle aktiviteter, hvor der ses en forskel, jf. Figur 2.10.

Figur 2.10



Kilde: Spørgeskema fra stuedarbejder. N=482.

Det ses, at vuggestuebørnene fx synger mere end børnehavebørnene, der til gengæld har mere tegning/maling.

### 3. Bemanding

Dette kapitel beskriver bemandingsforholdene i daginstitutionerne.

Det viser sig, at de grupper, der typisk har en pædagoguddannelse, udgør 67 pct. af det faste personale (når man ser bort fra rengøringspersonale mv.). Lederne er medregnet her, idet de fleste ledere indgår i arbejdet i børnegrupperne (enten med faste timer eller lejlighedsvis). Medarbejdere med en uddannelse som pædagogiske assistenter udgør yderligere 6 pct. Antallet af børn pr. voksen er det samme som i 2017.

Det er undersøgt, om der er en "rationaliseringsgevinst" ved at have store institutioner, således at der passes flere børn pr. voksen i de store institutioner. Analysen peger i retning af, at navnlig de helt små institutioner bruger flere voksenressourcer pr. barn end de større. Men kommer man over ca. 60 børn, er der ingen yderligere "rationaliseringsgevinst" ved at øge børnetallet.

Ud over den faste bemanding spiller det en rolle, om der tages vikar ved barsel, sygdom mv. Mens der normalt tages vikar ved barsel, tages der kun vikar ved sygdom i beskedent omfang. Det gælder navnlig ved kortvarig sygdom. Det betyder, at sygdom på stuen inden for den sidste måned ofte slår igennem i forhold til stuens arbejde. Næsten halvdelen af, dem, der har haft sygdom den seneste måned, har måttet aflyse arbejde i mindre grupper. Mange har desuden aflyst ture eller sendt børnene mere på legepladsen.

Et særskilt spørgeskema til område-/klyngelederne giver nogle hovedtal for, hvad disses arbejde består i. Svarene peger i retning af, at arbejdsopgaver mv. er meget forskellige fra kommune til kommune. Men de fleste steder synes de enkeltinstitutioner, der indgår i en områdeinstitution, at have vidtstrakt selvstyre, fx i forhold til forældresamarbejde og medarbejderudviklingssamtaler.

Endelig er ledere og områdeledere blevet spurgt om deres vurdering af udviklingen i opgaver og bemanding de sidste tre år. Ca. halvdelen af områdelederne mener, de bruger mere tid på administrative og ledelsesmæssige opgaver. Et flertal af lederne vurderer, at medarbejderne bruger mere tid på dokumentation mv. Når det gælder personaletimetallet, kan man ikke generelt sige, at der er kommet flere eller færre timer, når man tager højde for ændret børnetal mv. Samlet må det derfor vurderes, at der er blevet færre personaletimer pr. barn til det faktiske børnearbejde de seneste tre år.



### 3.1 Den faste bemanning

Tabel 3.1 viser den gennemsnitlige faste bemanning for daginstitutionerne, hvor daginstitutioner med skolebørnsgrupper dog ikke indgår.

**Tabel 3.1** Daginstitutionernes gennemsnitsbemanning opgjort i ugentlige personaletimer - fordelt på personalegrupper

Medarbejdertype	Timer pr. daginstitution	Pct. af timetal
Daginstitutionsledelse <sup>5</sup>	37	7,2
Adm. hjælp <sup>6</sup>	2	0,4
Pædagoger	259,2	50,5
Pædagogiske assistenter	27,6	5,4
Pædagogmedhjælpere	118,3	23
Støttepædagoger til enkeltbørn	12	2,3
Asylansøgere i praktik	1,4	0,3
Køkken	18,1	3,5
Aktivering	9,5	1,8
Ansæt rengøring	3,4	0,7
Rengøringstimer fra rengøringsfirma	8,3	1,6
Pædagogstuderende	13,4	2,6
PAU-elever	3,5	0,7
I alt	513,7	100

Kilde: Spørgeskema til lederne. Pædagogstuderende og PAU-elever indgår i denne tabel med 20 timer om ugen. N=711.

De grupper, der typisk har en pædagoguddannelse, udgør 60 pct. af den samlede *faste* personalestab, mens pædagogmedhjælpere udgør 23 pct. og pædagogiske assistenter 5 pct.<sup>7</sup>

Ser vi bort fra rengøringspersonale, personer i aktivering mv., administrativ medhjælp og køkkenpersonale, udgør de grupper, der typisk har en pædagoguddannelse, 67 pct. Yderligere 6 pct. af denne gruppe er pædagogiske assistenter.

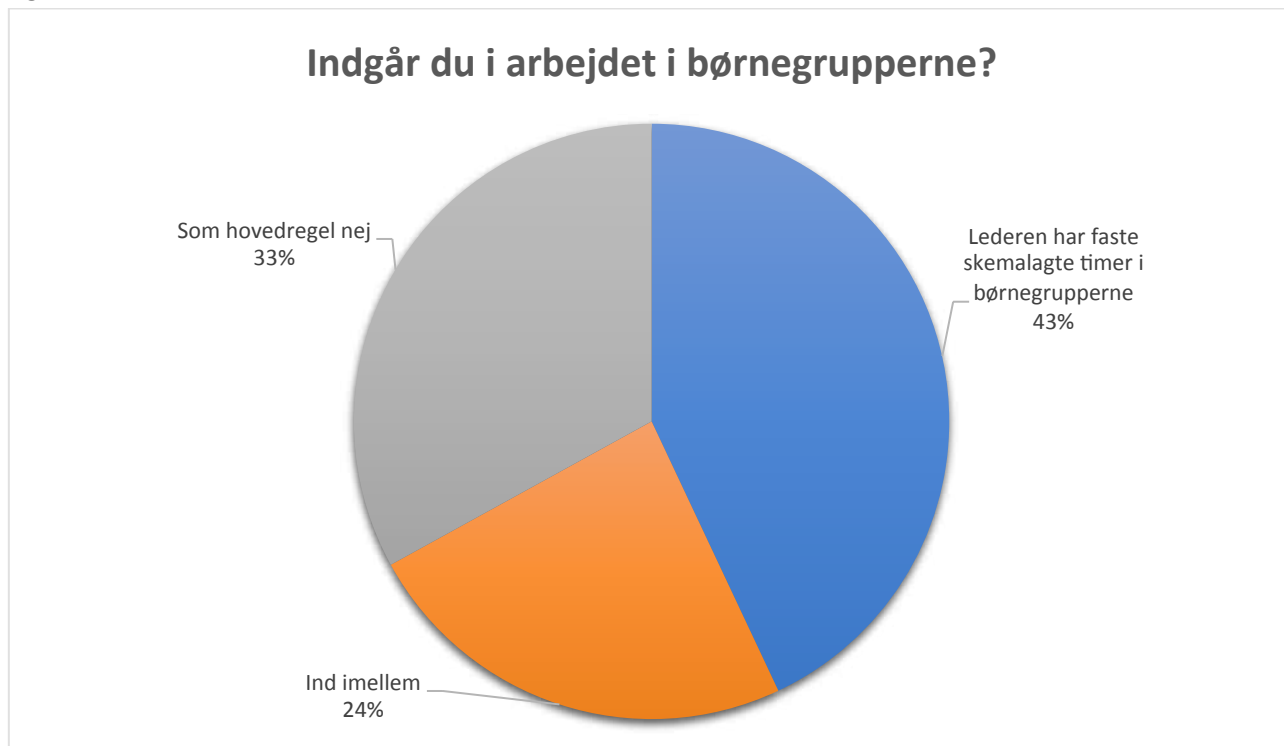
De fleste daginstitutionsledere har ikke kun ledelsesopgaver, men arbejder også direkte med børnene. Dette fremgår af Figur 3.1.

<sup>5</sup> Der er lidt usikkerhed omkring ledernes angivelse af timetal, idet nogle øjensynlig har fratrukket den tid, de arbejder i børnegrupperne. Da der er få deltidsansatte ledere, er tallet sat til 37.

<sup>6</sup> Tallet er undervurderet. Nogle institutioner får administrativ hjælp, fx fra området, men kan ikke opgøre timetallet.

<sup>7</sup> I en del opgørelser når man frem til en lavere pædagogandel. Det skyldes forskelle i metoder. Der er især forskel på om man medregner eller ikke medregner lederne, og om man medregner vikarer mv. i opgørelsen. Disse er typisk ikke-uddannede. Tabellen ovenfor viser kun den *faste* bemanning.

Figur 3.1



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=777

I gennemsnit har lederne 8 skemalagte timer om ugen i børnegrupperne.<sup>8</sup>

### 3.2 Børneenheder pr. voksen. Er store institutioner mere "effektive"?

Personalestandarder opgøres gerne som antal børn pr. voksen. Eftersom de fleste daginstitutioner i dag rummer såvel vuggestue- som børnehavebørn, forudsætter en sammenligning, at man tager højde for, at de mindste børn kræver mest personale. Det sker traditionelt ved, at vuggestuebørn omregnes til to "børneenheder". Børnehavebørn tæller som én børneenhed.

Man må desuden tage stilling til, hvilke personalegrupper der skal medregnes. I nærværende rapport medregnes det faste personale, der har med børn at gøre. Det vil sige:

- Lederen, i det omfang han/hun har skemalagte timer med børnene
- Pædagoger
- Pædagogiske assistenter
- Pædagogmedhjælpere
- Pædagogstuderende og elever fra den pædagogiske assistentuddannelse. Personer under uddannelse medregnes dog kun med 20 timer om ugen.

I gennemsnit er der herefter 7,8 børneenheder pr. fuldtidsansat voksen.<sup>9</sup> Tallet er det samme som i 2017.

<sup>8</sup> Inklusive de institutioner, hvor lederen ikke har skemalagte timer i børnegrupperne.

Som vist i Tabel 1.5 har mange kommuner de senere år satset på stadig større daginstitutioner. Satsningen på større institutioner sker ofte ud fra en antagelse om, at der er rationaliseringsgevinster ved de store institutioner, fx fordi der kun skal være én leder uanset institutionens størrelse.

For at belyse dette viser Tabel 3.2, hvor ”effektive” institutioner af forskellig størrelse er – dvs. hvor mange børneenheder pr. voksen, man passer. I denne tabel indgår lederens fulde timetal, når man skal beregne antal børn pr. voksen. Desuden medregnes evt. HK-assistance. Tabellen omfatter ikke privatinstitutioner, institutioner med skolebørn eller institutioner, der har fået tillagt særlige opgaver.

**Tabel 3.2 Børneenheder pr. voksen og skemalagte ledertimer i institutioner af forskellig størrelse. Kun institutioner, der ikke har fået tillagt særlige opgaver. Ikke privatinstitutioner eller institutioner med skolebørn.**

Indskrevne børn i børneenheder	Børneenheder pr. voksen i gennemsnit	Skemalagte ledertimer i børnegrupperne
Under 40	5,9	19,5
40-59	7,2	12,9
60-89	7,5	8,6
Over 90	7,5	2,6
I alt	7,3	7,4

Kilde: Spørgeskema til leder. N=239.

Det ses, at de mindste institutioner er mindre ”effektive” end de større. Det gælder navnlig institutioner med under 40 børn. For institutioner med 40-59 børn er ”rationaliseringsgevinsten” forholdsvis beskeden, og kommer man over ca. 60 børn, synes der ikke at være nogen yderligere rationaliseringsgevinst. I institutioner af mellemstørrelse vil der desuden være lidt flere timer til børnene, fordi lederne indgår mere i de direkte børnerettede opgaver.<sup>10</sup>

### 3.3 Ekstratimer pga. særlige omstændigheder

Ser vi på de institutioner, der ikke har særlige opgaver, og som ikke omfatter skolebørn, er 11 pct. omfattet af såkaldte ”sociale normeringer”, hvor institutionerne får ekstra timetal på grund af den etniske eller sociale sammensætning.<sup>11</sup> Det ekstra timetal udgør i gennemsnit 25 timer pr. uge.

Ud over sociale normeringer kan institutionen have fået tildelt ekstratimer på grund af særlige opgaver eller særlige forhold. Dette gælder 25 pct. af institutionerne (hvis man ser bort fra institutioner for skolebørn).

<sup>9</sup> Beregningen omfatter ikke daginstitutioner med grupper for skolebørn.

<sup>10</sup> Sammenhængen gælder også, hvis man alene ser på institutioner med områdeledelse eller alene ser på på institutioner uden områdeledelse. Derimod er det vanskeligt at vurdere, om områdeledelse i sig selv betyder rationalisering. For områdeledelse findes kun i nogle kommuner, og de kommuner, hvor den findes, kan – af andre grunde - have en anden grundnormering end kommuner, hvor man ikke har områdeledelse.

<sup>11</sup> I 30 pct. af disse institutioner er det områdeinstitutionen, ikke den enkelte institution, der har fået bevilget ekstra timer.

De mest almindelige årsager til den ekstra ressourcetildeling er:

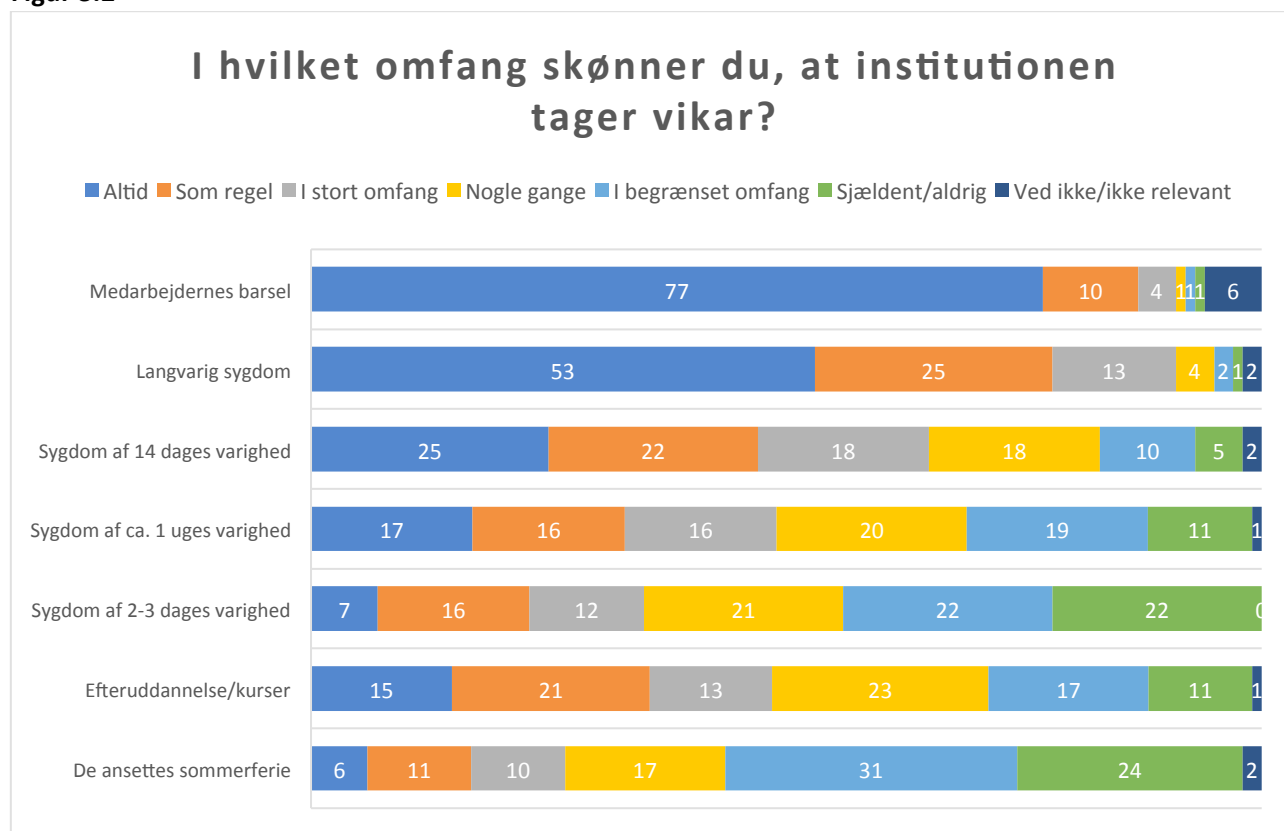
- Handicapgrupper mv. (12 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Bygningsmæssige forhold (12 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Sprogarbejde (40 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Modtagelse af flygtningebørn/børn af asylansøgere (8 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Aften/natåbent (8 pct.)
- Opgaver i forhold til dagplejen (3 pct.)<sup>12</sup>

I gennemsnit udgør den ekstra personaletildeling 26 ugentlige personaletimer (i de institutioner, der modtager ekstra timer).

### 3.4 Vikarer. Konsekvenser af sygdom

Lederne er blevet spurgt om, hvornår der tages vikar. Svarene fremgår af Figur 3.2.

Figur 3.2



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=740.

<sup>12</sup> 38 pct. angiver andre grunde. Den enkelte institution kan godt have angivet mere end én af disse årsager.

Det ses, at der næsten altid tages vikar ved barsel. Omvendt er vikarforbruget begrænset ved kortvarig sygdom og ved de ansattes sommerferie. Når det gælder sommerferien, er vikarbehovet ofte begrænset, fordi mange børn ofte også er på ferie.

Den lave vikardækning ved efteruddannelse og kurser kan betyde, at del medarbejdere afholder sig fra kursusaktiviteter m.v.

Men når det gælder kortvarig sygdom, kan manglen på vikar betyde forstyrrelser i det daglige arbejde. Dette er kortlagt gennem spørgeskemaet til medarbejdere.

67 pct. af medarbejderne oplyser, at de har oplevet sygdom på stuen inden for den sidste måned.<sup>13</sup>

Blandt de, der har oplevet sygdom, oplyser:

- 12 pct., at de har aflyst ture
- 45 pct., at de har aflyst arbejde i mindre grupper
- 18 pct., at man har sendt børnene mere på legepladsen
- 3 pct., at man har opfordret forældrene til at hente tidligere.

### 3.5 Område-/klyngelederne

Som noget nyt omfatter undersøgelsen i år også særskilte spørgsmål til område-/klyngelederne. Som nævnt er 55 pct. af institutionerne omfattet af område-/klyngeledelse.

Bureau 2000 har sendt spørgeskemaer til 276 områdeledere, hvoraf 126 har svaret.

De nærmere arbejdsopgaver for område-/klyngelederne er forskellige fra kommune til kommune.

92 pct. oplyser, at området/klyngen kun omfatter kommunale institutioner. 91 pct. er kun områdeleder/klyngeleder, mens 9 pct. samtidig er leder af en enkeltinstitution.

94 pct. indgår ikke i arbejdet i børnegrupperne – hverken med faste timer eller lejlighedsvis.

Områdelederne er blevet bedt om at vurdere deres ugentlige tidsforbrug til en række opgaver. Nogle gennemsnitstal fremgår af Tabel 3.3.

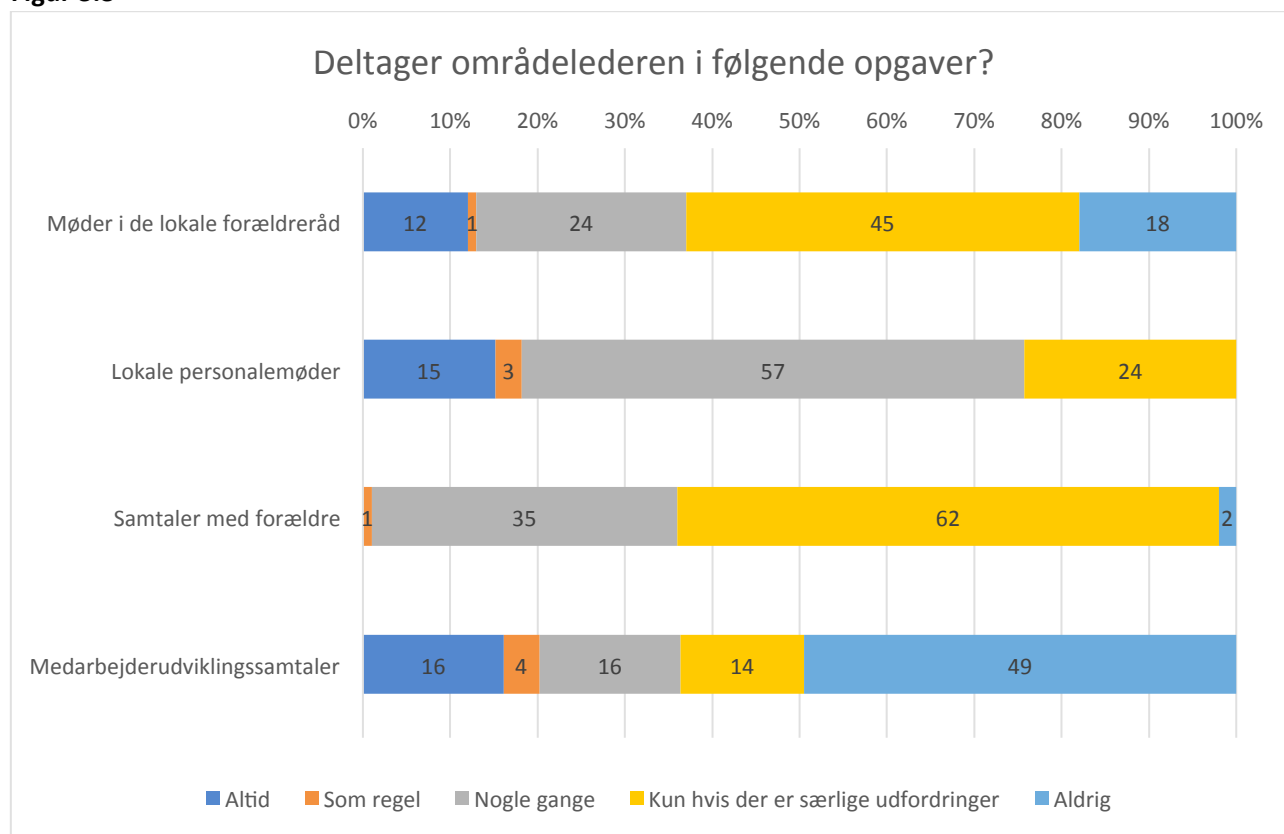
<sup>13</sup> I 2017 var andelen 78 pct., men tallet afhænger naturligvis af forekomsten af smitsomme sygdomme i perioden, ligesom de fleste svar i 2018-undersøgelsen er afgivet i januar (hvor der har været juleferie en del af tiden, hvis man ser en måned tilbage).

**Tabel 3.3 Områdeledernes gennemsnitlige timeforbrug til forskellige opgaver**

Opgave	Timer pr. uge i gennemsnit
Administrative opgaver	7,5
Personaleledelse	10,0
Kvalitetssikring/dokumentation	5,2
Pædagogisk udvikling/projekter	6,8
Forældresamarbejde	3,0
Samarbejde med andre	6,7
Andre opgaver	4,2
I alt	43,4

Kilde: Spørgeskema til områdelederne. M=93.

Områdelederne er desuden blevet spurgt om deres deltagelse i forskellige opgaver i de lokale institutioner. Resultatet fremgår af Figur 3.3.

**Figur 3.3**

Kilde: Spørgeskema til områdelederne. N=94

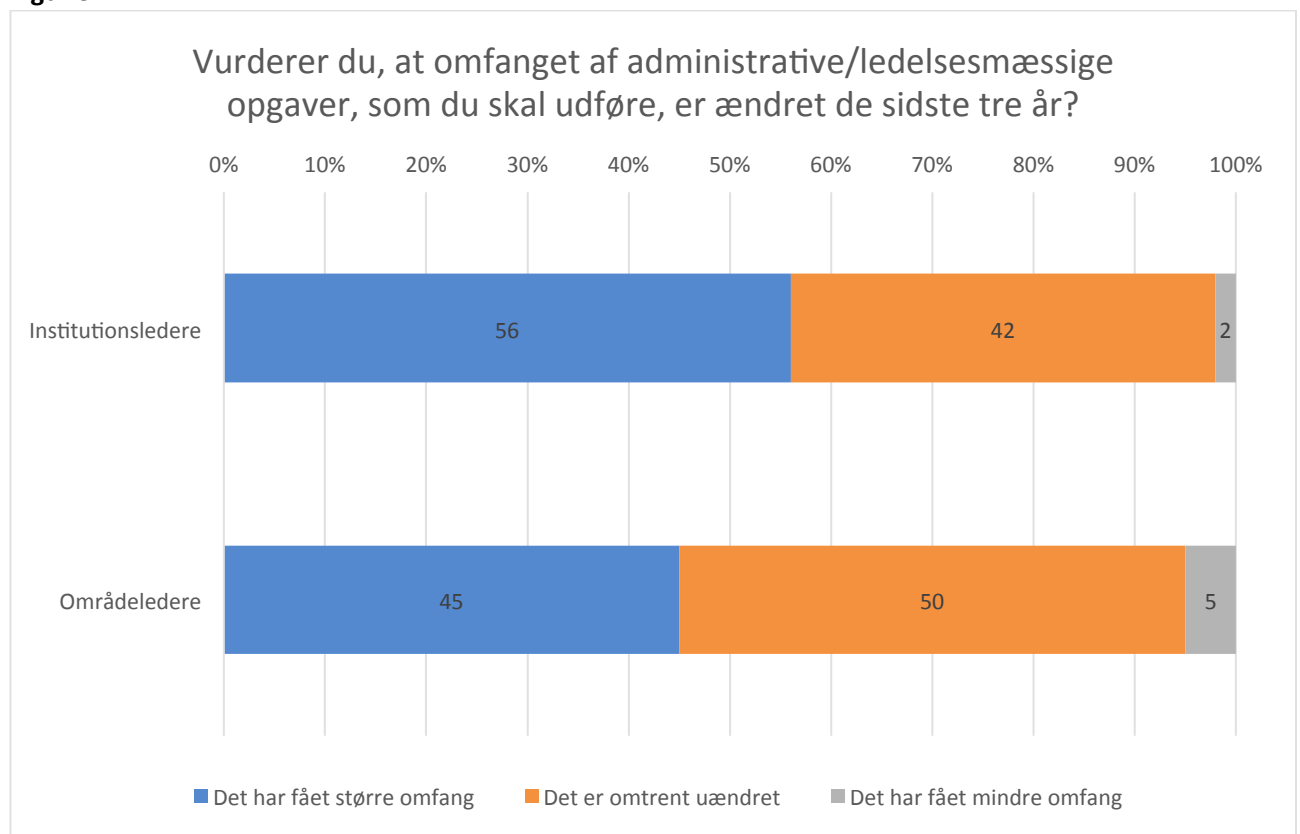
Det ses, at forholdet mellem område- og lokaledelse er meget forskelligt. De fleste steder har de lokale institutioner et vidtgående selvstyre fx i forhold til forældresamarbejde og personaleledelse.

### 3.6 Udvikling i bemanningen de senere år

Såvel områdeledere som lederne af de enkelte institutioner er blevet bedt om at vurdere udviklingen i bemandingsforholdene de sidste tre år.

Figur 3.4 viser, hvordan udviklingen i ledelsesmæssige/administrative opgaver vurderes.

**Figur 3.4**

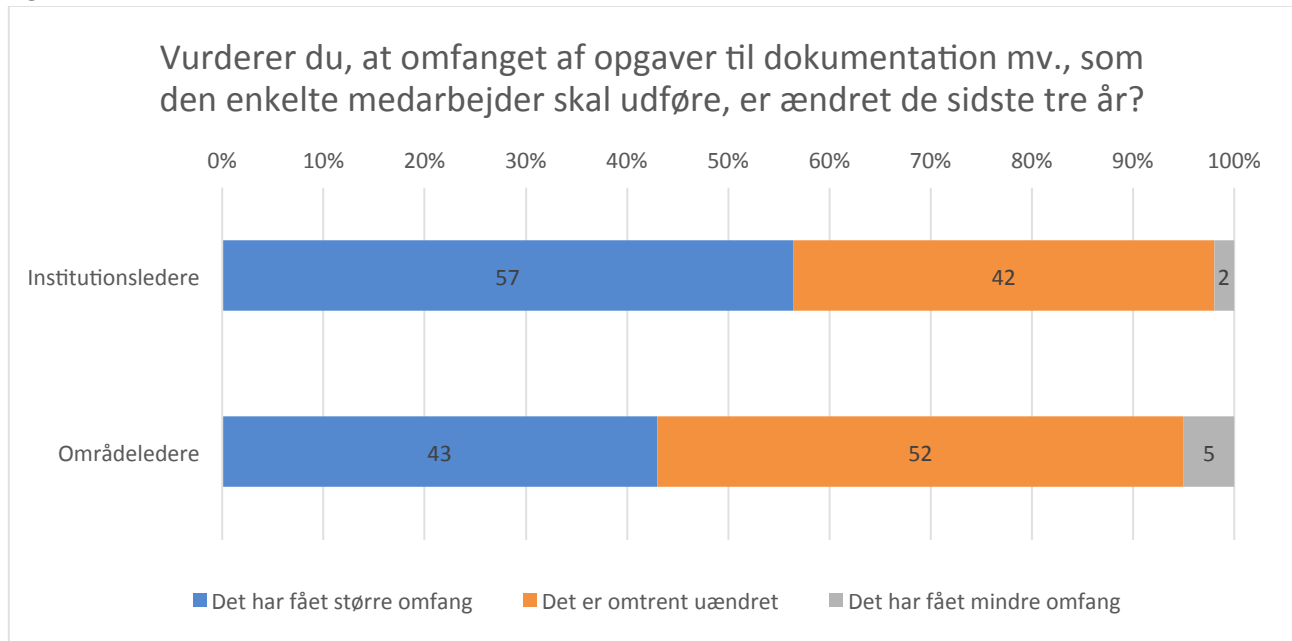


Kilde: Spørgeskemaer til ledere og områdeledere.

Det ses, at de fleste ledere og ca. halvdelen af områdelederne mener, de bruger mere tid på disse opgaver.

Tilsvarende er lederne og områdeledere blevet bedt om at vurdere, om medarbejderne bruger mere eller mindre tid på dokumentation mv. Svarfordelingen fremgår af Figur 3.5.

Figur 3.5

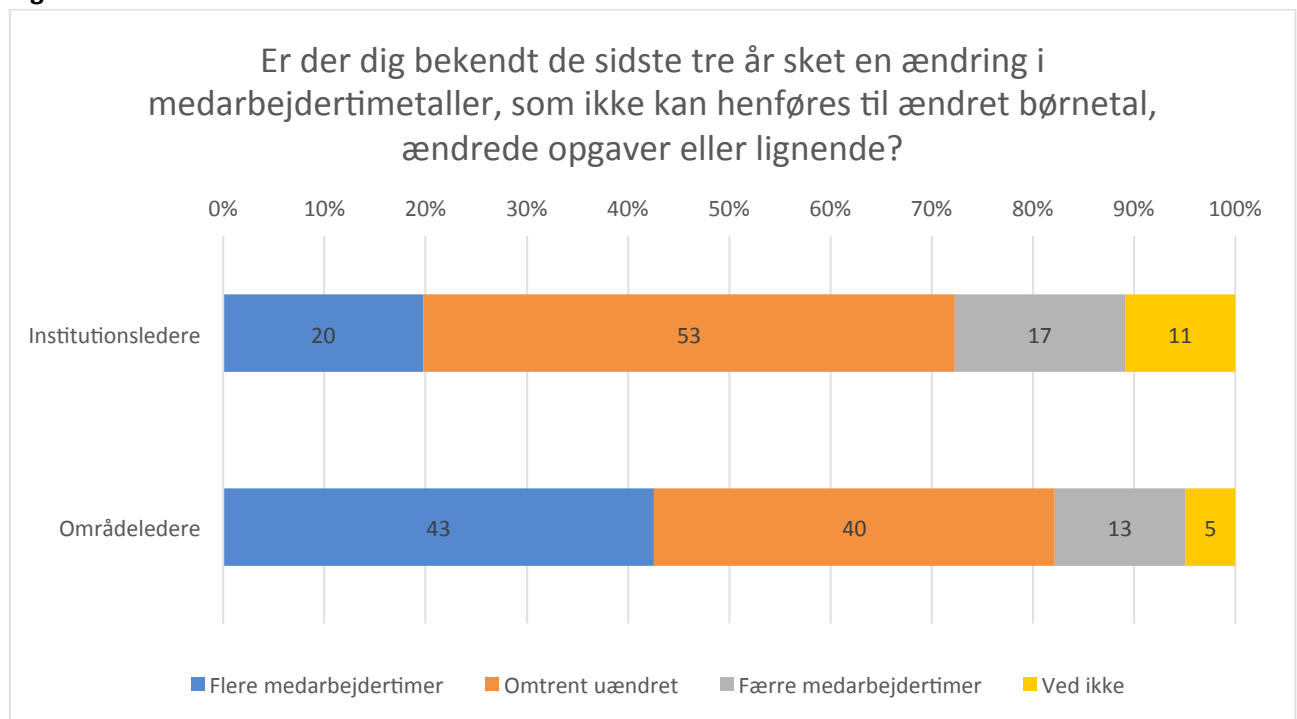


Kilde: Spørgeskemaer til ledere og områdeledere

Det ses igen, at et flertal af lederne og knap halvdelen af områdelederne vurderer, at medarbejderne skal bruge mere tid på dokumentation mv. Kun få mener, der bruges mindre tid.

Ledere og områdeledere er desuden blevet spurgt, om der er sket ændringer i personaletimetallet, som *ikke* kan henføres til ændret børnetal eller ændrede opgaver. Svarfordelingen fremgår af Figur 3.6.

Figur 3.6



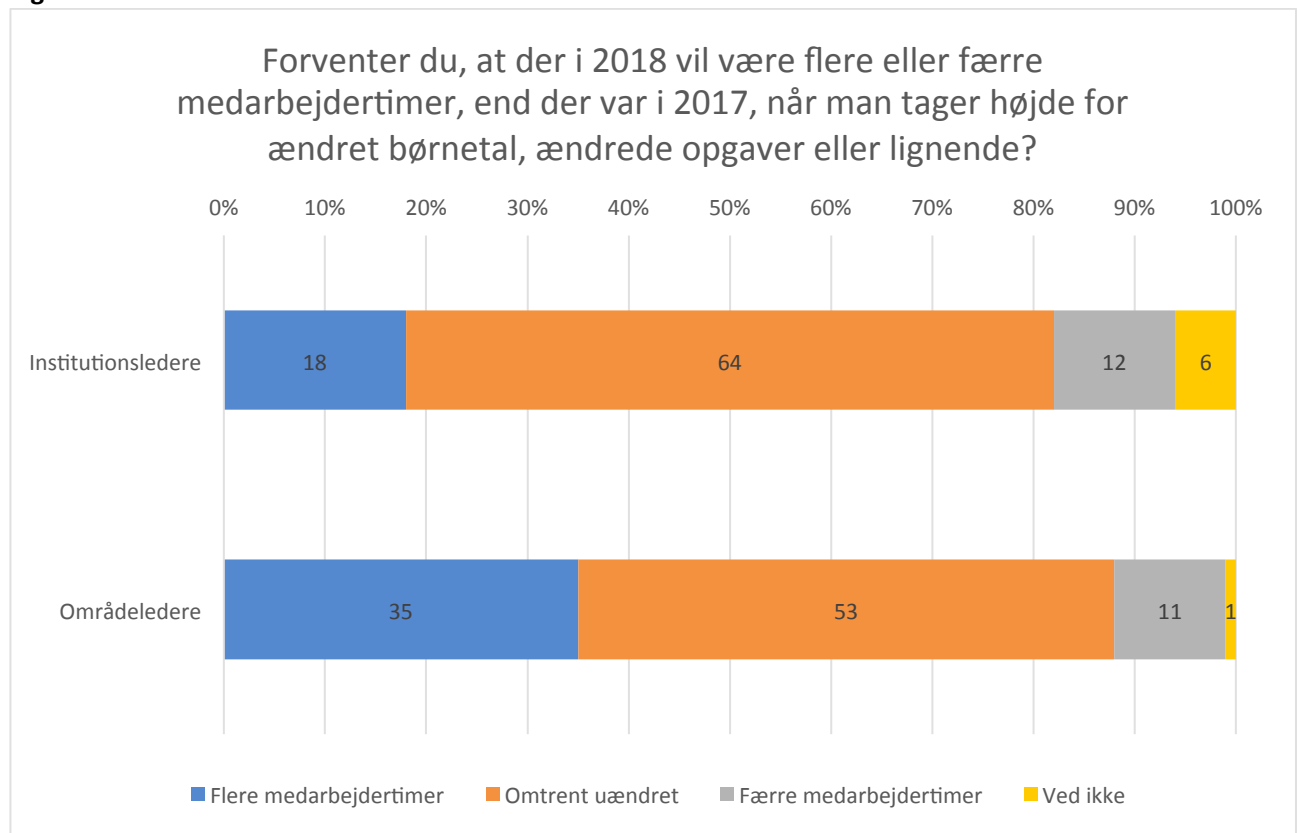
Kilde: Spørgeskemaer til ledere og områdeledere



Ser man på svarene fra ledere af enkeltinstitutioner kan man ikke generelt sige, at der er kommet flere eller færre personaletimer de seneste tre år. Blandt områdelederne mener godt en tredjedel, at der er kommet flere personaletimer (når man tager højde for ændret børnetal mv.). Det bemærkes, at områdeledelse ikke dækker alle kommuner.

Endelig viser Figur 3.7, hvordan ledere og områdeledere forventer, at personalenormeringen vil ændre sig det kommende år.

**Figur 3.7**



Kilde: Spørgeskemaer til ledere og områdeledere.

Det ses, at der blandt en tredjedel af områdelederne er en forventning om mere personale.

Tager man udgangspunkt i svarene fra institutionslederne, er de administrative opgaver steget svarende til ca. 7 timer om ugen. Opgaverne med dokumentation er steget svarende til ca. 2 time pr. medarbejder, og personalenormeringen er de seneste tre år stort set ændret. Den nøjagtige størrelse af disse tal er dog usikker, men samlet må det vurderes at være klart færre timer til børnene.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Tallene er skønnet på grundlag af besvarelserne fra lederne, som jo dækker alle kommuner. Det er først beregnet, hvor mange timer en ændring svarer til i de institutioner, hvor der er sket en ændring. Derefter reduceres tallet i forhold til, at mange har svaret, at der ikke er sket en ændring. Navnlig besvarelserne vedr. medarbejdernes øgede arbejde med dokumentation mv. er forbundet med en vis usikkerhed. Der er dog næppe tvivl om, at ekstraarbejdet med administration og dokumentation i gennemsnit er væsentligt større end antallet af ekstra personaletimer.

### 1.3 Beliggenhed og fysiske rammer

Figur 1.1 viser, hvilken type af nærrområde daginstitutionerne ligger i.

Figur 1.1



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=888

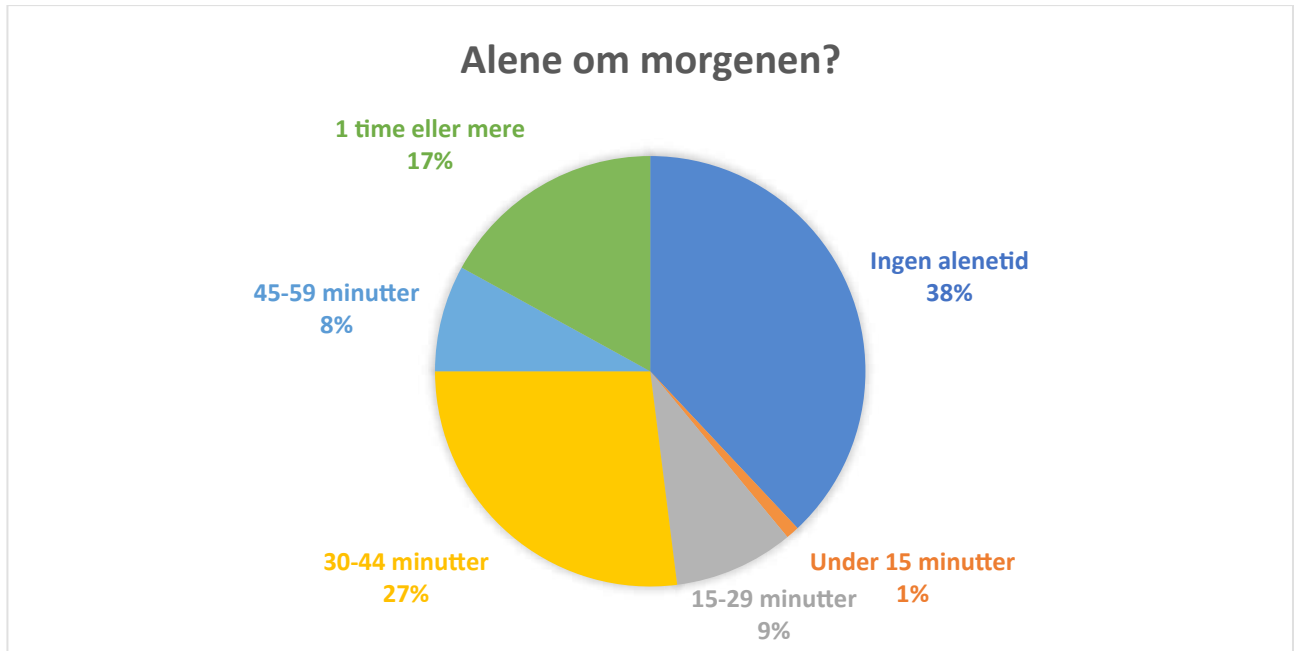
Det ses, at institutionerne overvejende ligger i parcelhusområder eller i blandede områder med parcelhuse og etagebyggeri.

Lederne er blevet spurgt, om de ved, hvor mange kvadratmeter pr. barn der er i institutionen. Svarene fremgår af Figur 1.2.

## 4.2 Alenearbejde i ydertimerne

Mere end halvdelen af institutionerne fortæller, at en medarbejder er alene om morgenen. jf. Figur 4.1.

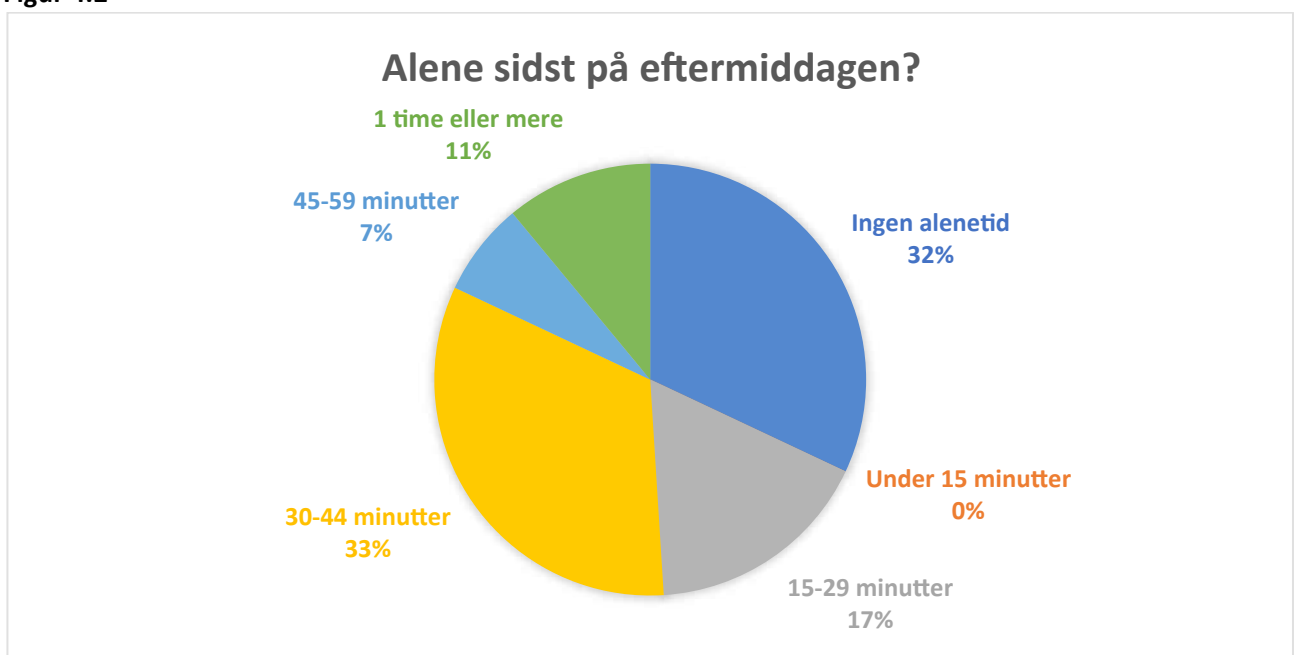
Figur 4.1



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=727.

Ser vi på den sene eftermiddag, fremgår det af Figur 4.2, at man de fleste steder lader en medarbejder være alene i den sidste del af åbningstiden.

Figur 4.2



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=722.

I gennemsnit er der for alle institutioner 25 minutter om morgenen og 23 minutter om eftermiddagen, hvor en medarbejder er alene i hele institutionen. Dvs. 48 minutter tilsammen.<sup>15</sup>

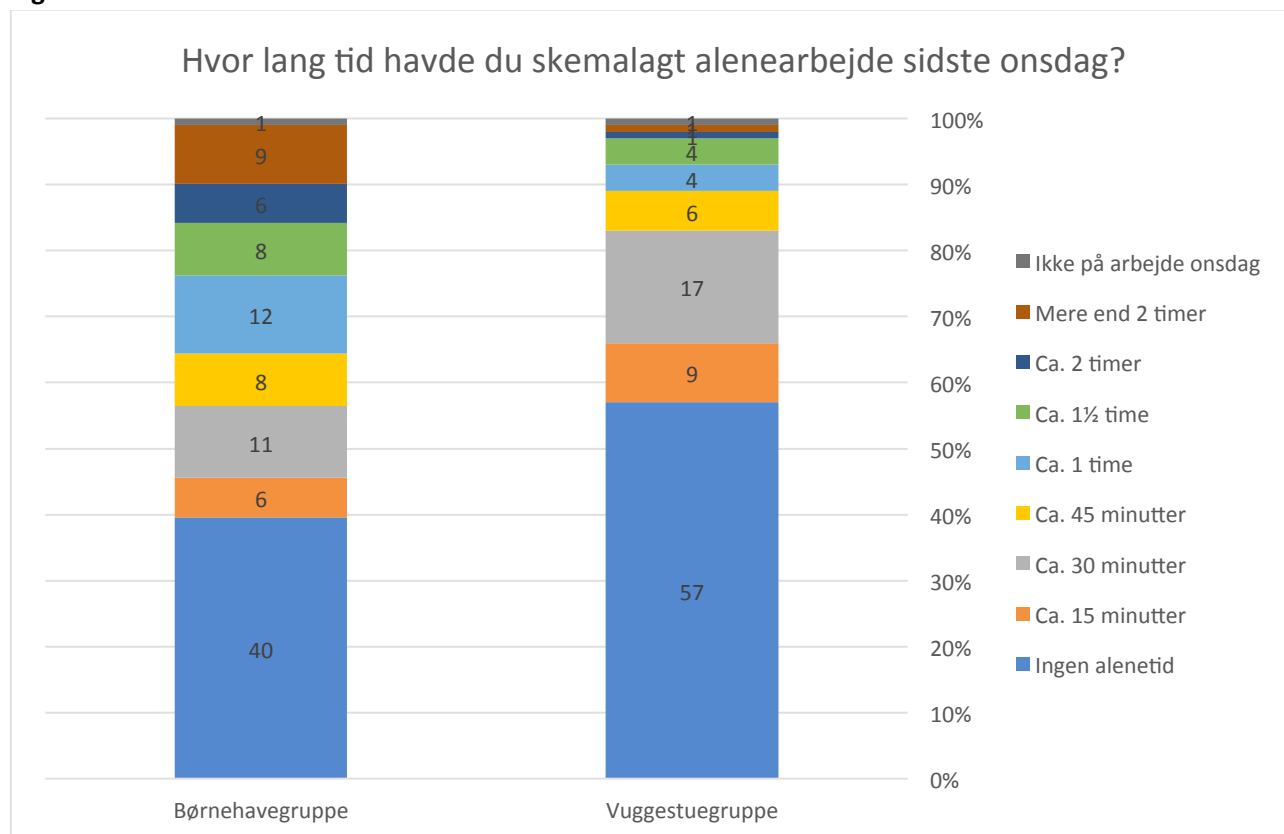
### 4.3 Alene med en børnegruppe

I 50 pct. af institutionerne er der skemalagte perioder på almindelige hverdage, hvor en medarbejder er alene med en børnegruppe i den periode, hvor alle grupperne er åbne.<sup>16</sup>

Er der tale om en vuggestuegruppe, er det 38 pct., hvor der er skemalagt alenearbejde. I børnehavegrupperne er tallet 57 pct.

Figur 4.3 viser, hvor længe det skemalagte alenearbejde varer.

Figur 4.3



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=717.

27 pct. af børnegrupperne har daglige skemalagte perioder på 1 times alenearbejde eller mere i den tid, hvor alle grupperne er åbne.

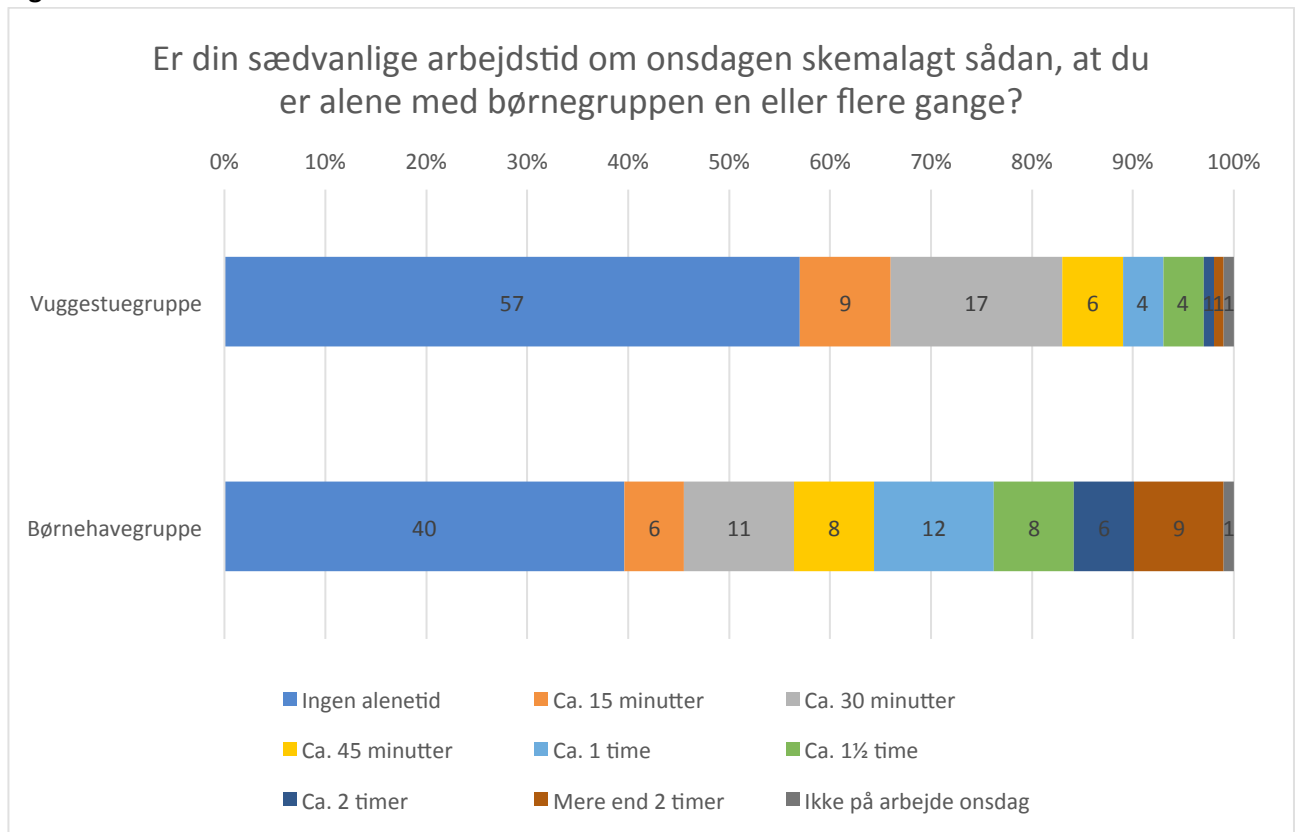
<sup>15</sup> Tallene er beregnet inkl. de institutioner, hvor der ikke er alenearbejde.

<sup>16</sup> Lederne er blevet bedt om at tage udgangspunkt i en tilfældig børnegruppe; gerne den, hvis navn kommer sidst i alfabetet.

#### 4.4 Alenearbejde. Medarbejdernes oplevelser

Godt halvdelen af stuemedarbejderne oplever, at perioder, hvor de er alene med børnene, indgår i deres faste arbejdschema. Figur 4.4. viser, hvor lang alenetid, medarbejderne oplever.

Figur 4.4



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne. N=435.

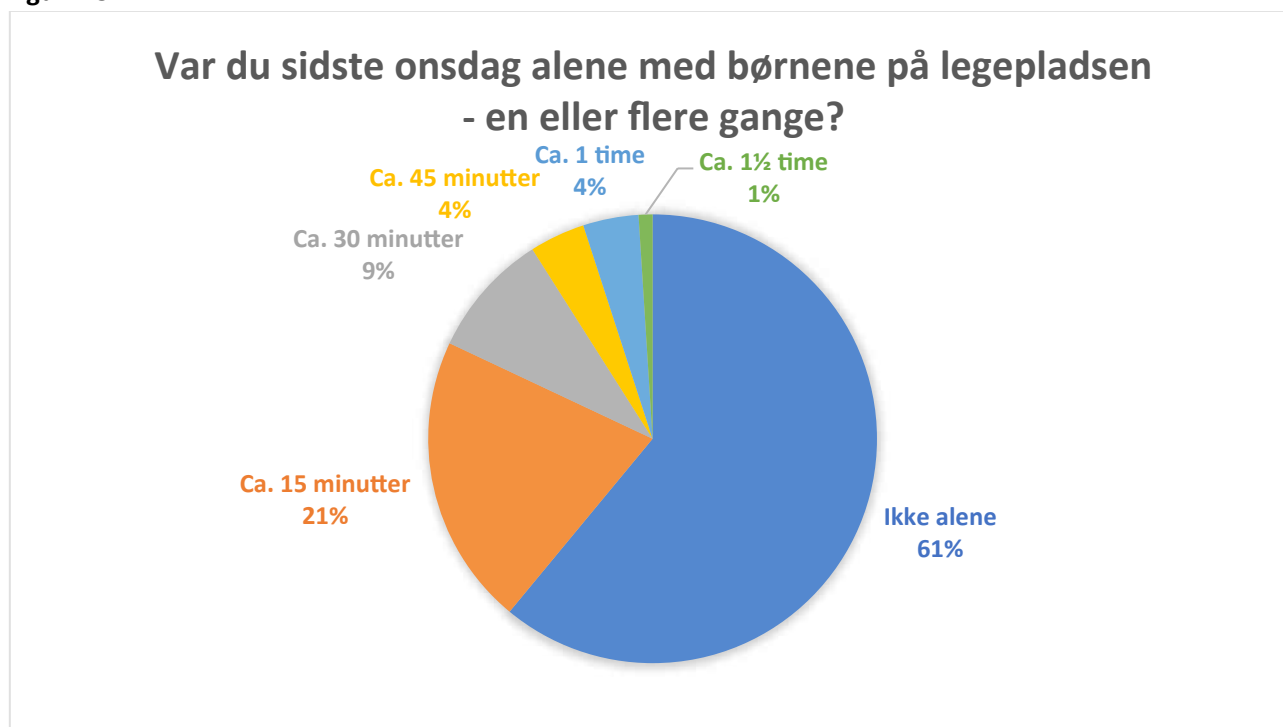
Det ses, at 60 pct. af medarbejderne i børnehavegrupper oplever skemalagt alenearbejde en eller flere gange dagligt. For vuggestuegrupper er andelen 43 pct.

Medarbejderne er desuden blevet spurgt, hvor ofte de oplever at være alene med en børnegruppe – ikke fordi det er planlagt, men på grund af sygdom mv. 26 pct. var sidste onsdag alene med en børnegruppe i en halv time eller mere på grund af sygdom eller lignende.

#### 4.5 Alene på legepladsen

Medarbejderne er blevet spurgt, om de sidste onsdag var alene på legepladsen med en gruppe børn. Svarene fremgår af Figur 4.5.

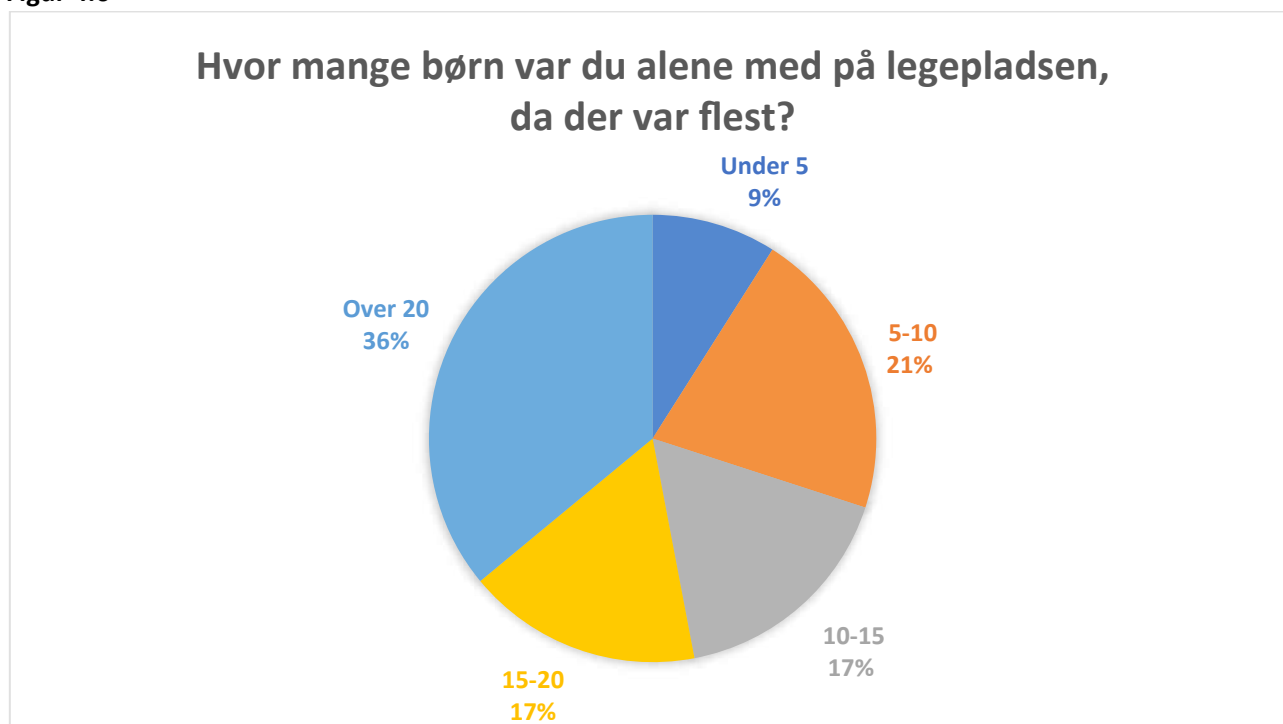
Figur 4.5



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne. N=430.

Ser vi alene på de medarbejdere, der var alene med børnene på legepladsen en halv time eller mere, viser Figur 4.6, hvor mange børn de var alene med.

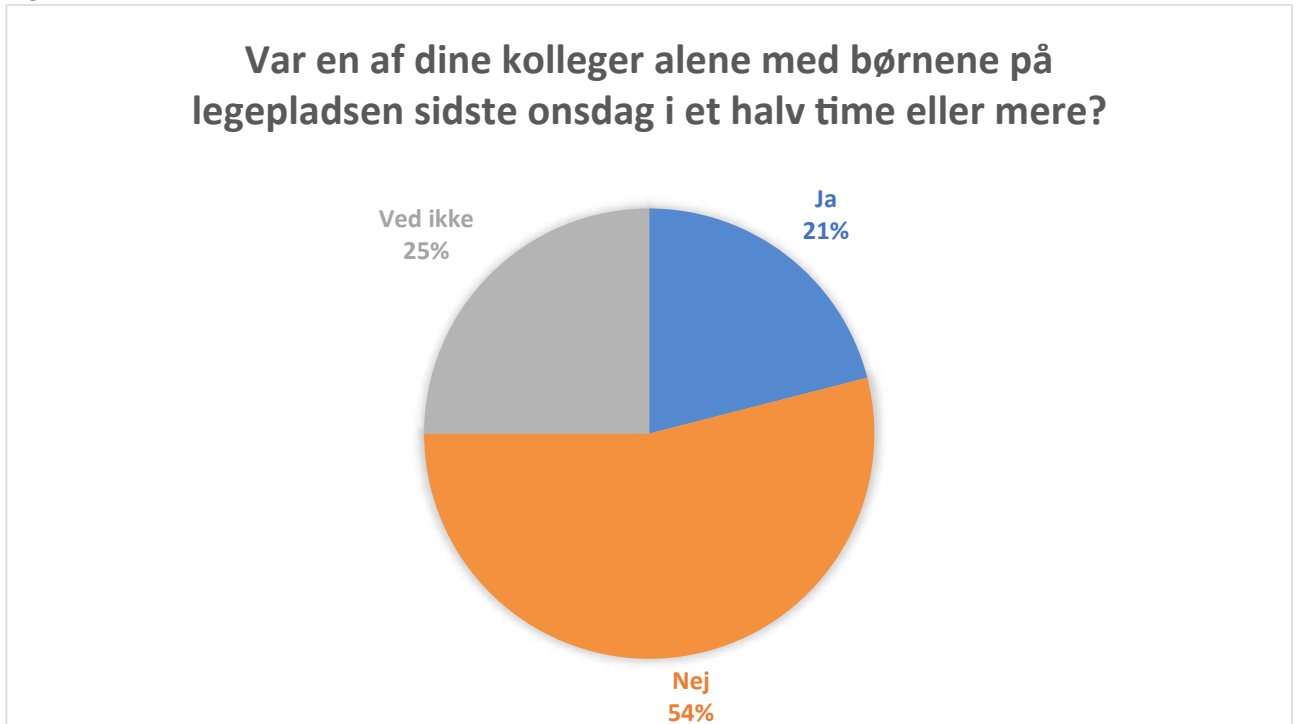
Figur 4.6



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne. N=90.

Endelig er stuemedarbejderne blevet spurgt, om en af kollegerne var alene med børnene på legepladsen i en halv time eller mere. Svarene fremgår af Figur 4.7.

Figur 4.7



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne. N=483.

Sammenholder man disse svar med svarene om medarbejdernes egen alenetid, kan det anslås, at måske halvdelen af institutionerne har perioder på en halv time eller mere, hvor en medarbejder er alene med børnene på legepladsen.

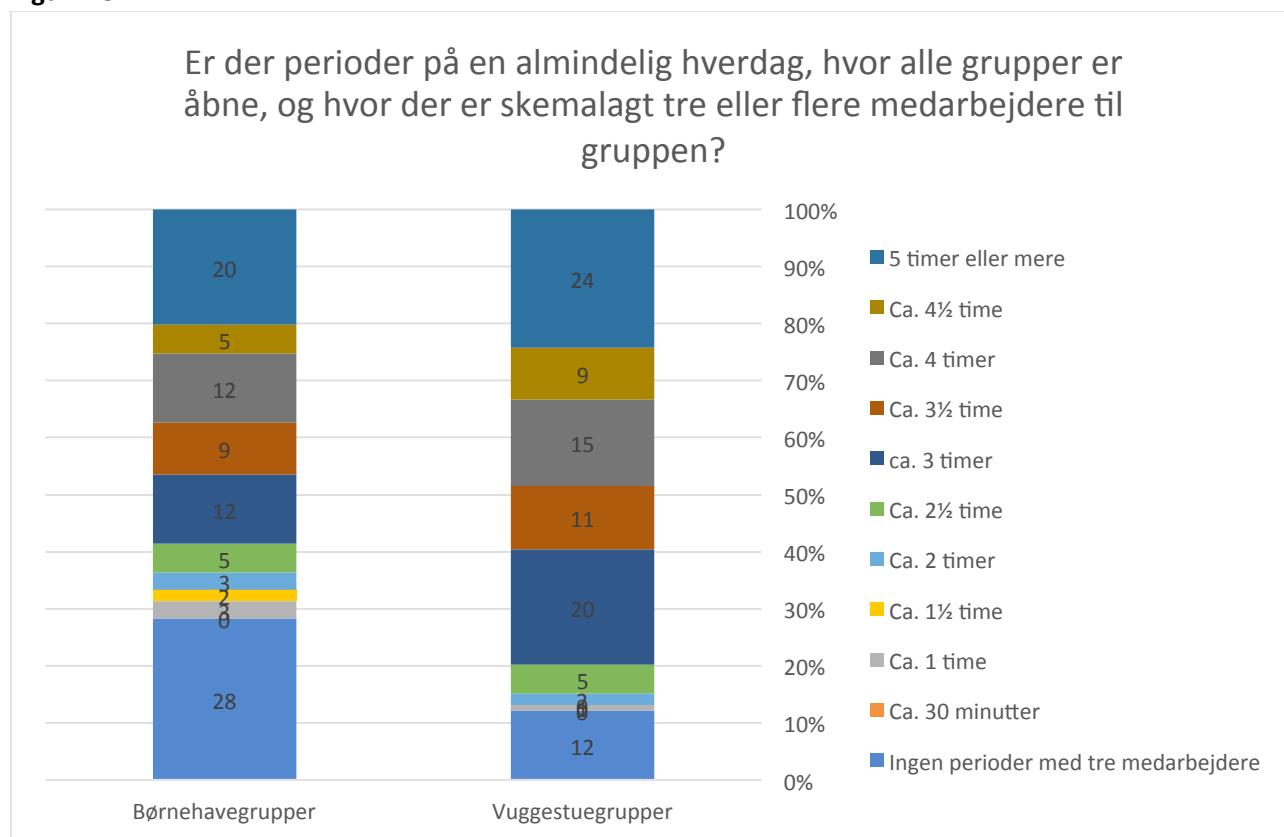
## 4.6 Tre eller flere voksne til en børnegruppe

En række aktiviteter kræver, at der er mindst tre voksne til en børnegruppe.

I vuggestuegrupperne har 88 pct. skemalagt perioder med tre eller flere voksne. I børnehavegrupperne er tallet 72 pct. (for begge gruppetyper tilsammen 78 pct.).

Figur 4.8 viser, hvor længe der er tre eller flere voksne.

Figur 4.8



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=711.

Det ses, at det er meget forskelligt fra institution til institution, hvor lang tid der er tre eller flere voksne til børnegruppen.



## 5. Den daglige omsorg

Dette kapitel belyser medarbejdernes oplevelser af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg. 54 pct. af stuemedarbejderne har dagligt eller flere gange om ugen oplevelser af, at den omsorg, de kan give, er utilstrækkelig.

Der er en statistisk sikker sammenhæng mellem disse oplevelser og antal børn pr. medarbejder i institutionen: Jo flere børn pr. medarbejder, jo større risiko for, at omsorgen glipper.

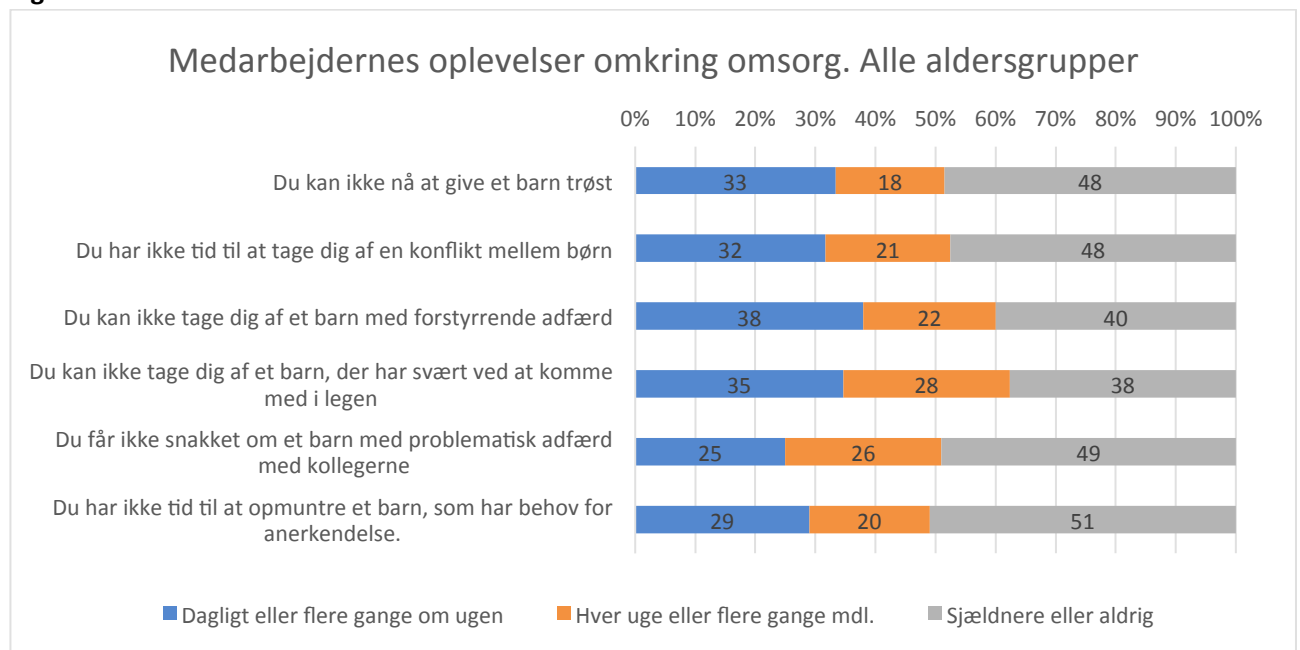
### 5.1 Medarbejdernes oplevelse af omsorg

I lighed med tidligere år har stuemedarbejderne fået en række spørgsmål, der belyser deres oplevelser, når det drejer sig om at sikre børnene tilstrækkelig omsorg, idet de er blevet spurgt, hvor hyppigt de har følgende oplevelser:

- *Du kan ikke nå at give et barn trøst*
- *Du har ikke tid til at tage dig af en konflikt mellem børn*
- *Du kan ikke tage dig af et barn med forstyrrende adfærd*
- *Du kan ikke tage dig af et barn, der har svært ved at komme med i legen*
- *Du får ikke snakket om et barn med problematisk adfærd med kollegerne*
- *Du har ikke tid til at opmuntre et barn, som har behov for anerkendelse.*

Svarfordelingen fremgår af Figur 5.1

Figur 5.1



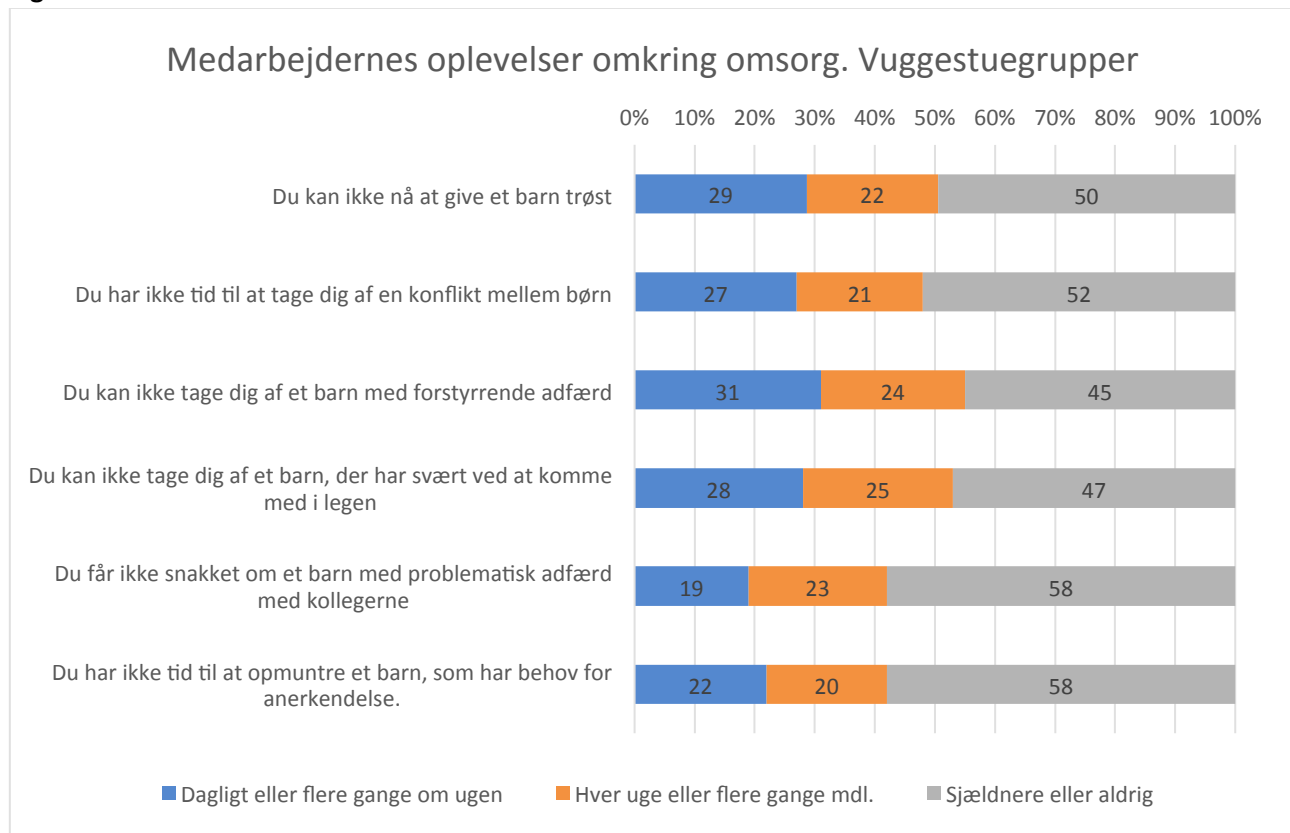
Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=471.

Det ses for alle de situationer, der er spurgt om, at der er en temmelig stor del af medarbejderne, der hyppigt oplever ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg. 38 pct. oplever fx dagligt eller flere gange om ugen, at de ikke kan tage sig af et barn med forstyrrende adfærd, og 35 pct. oplever dagligt eller flere gange om ugen, at de ikke får sikret, at et barn kommer med i legen.<sup>17</sup>

I Figur 5.2 og 5.3 ses svarfordelingen i henholdsvis vuggestuer og børnehaver.

### Vuggestuegrupper

Figur 5.2



Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=157.

Som det ses af besvarelserne er der stor forskel på hvilke muligheder medarbejderne har for at sikre omsorgen i vuggestuegrupperne. Dette skinner også igennem, når man ser på kommentarerne fra medarbejderne. Nogle har gode muligheder, mens andre ser store udfordringer. Nogle eksempler viser noget om de meget forskellige virkeligheder, der er i institutionerne:

*”Meget svært at nå omkring alle med 16 børn på stuen. 4 børn er helt nye og under 1 år og har ekstra brug for omsorg og nærvær, hvilket ofte bliver på bekostning af de mest stille og eller robuste, også selvom man kun er godt et år...det kan ofte være en barsk verden at være lille barn i.”*

<sup>17</sup> Der er valgt den samme inddeling af svarene som i 2016- og 2017-rapporten, dvs. en mindre detaljeret fordeling end årene før. En meget detaljeret angivelse af hyppigheden indebærer en risiko for overfortolkning.

*”Da der opstår mangeartede relationer og deraf også konflikter, kan det være svært at være flere steder på en gang, især hvis der ikke lige er et personale til rådighed, som måske er på badeværelset og skifte et barn”*

*”Når man har mange små børn på stuen, som kræver meget opmærksomhed, samt skal sove to gange i løbet af dagen, så begrænser det meget tiden, man har til de større børn, og derved den omsorg, du har tid til at yde til de store på stuen.”*

*”Der er ofte ikke tid til den fordybelse / nærvær som jeg føler der skal til”*

*”Har fået 2 nye børn på stuen i januar, som kræver ekstra tid og omsorg. Samtidig er 2 ud af 3 kolleger på nabostuen sygemeldt, så vi dækker også ind der.”*

*” Omsorg er en kerneopgave i mit job. Derfor prioriterer jeg det højt. Det er vigtigt for at mig at yde omsorg for børnene og derfor af høj prioritet. Når der er travlt, vil der så være andre ting, jeg ikke når af pædagogiske tiltag, da omsorgen kommer først.”*

Andre oplever i højere grad oplever at give den omsorg der er brug for

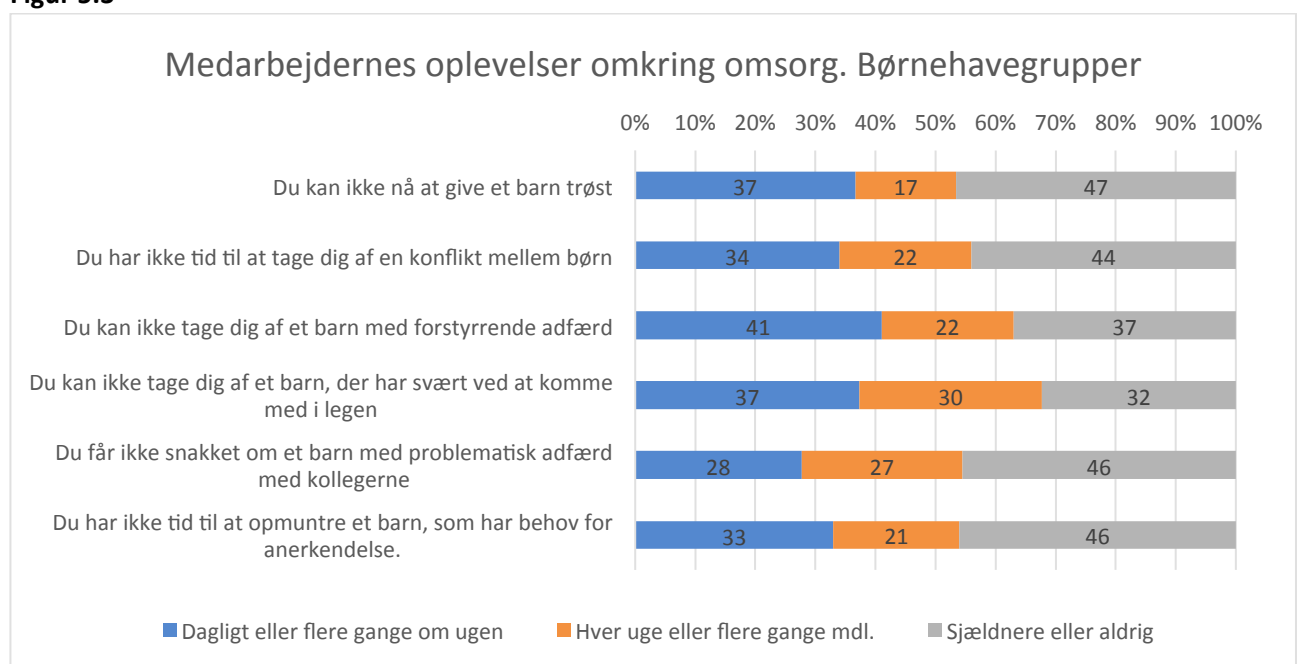
*”Vi er fire faste voksne på stuen til 13 børn ( i tidrummet 9-12), og det giver os rigtig gode muligheder for at give omsorg og støtte til det enkelte barn, når det har behov. Det giver os ligeledes gode muligheder for at være der for, de børn, som har svært ved indkøring eller er udfordret på andet i dagligdagen”*

*”Omsorg og nærvær, anerkendelse prioriteres højt hver dag, da det er små børn”*

*”Vi er meget pressede i dagligdagen, men prioriterer nærvær, omsorg tryghed meget højt. Så hellere droppe gåturen”*

## Børnehavegrupper

Figur 5.3



Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=270.

Hver tredje af medarbejderne, som arbejder i børnehavegrupperne, har kommenteret på det med omsorg.

En stor del af kommentarerne pointerer vigtigheden af omsorg.

*"..det er en så utrolig vigtig ting i mit arbejde med børn, at jeg gør alt for at dette kan ske. Omsorg er et must længere er den ikke"*

*" Vi er et lille sted, med god tid til at yde omsorg og opbygge relationer mellem børn og voksne."*

Men rigtig mange beskriver også den manglende tid til omsorg, og det at der ofte må vælges.

*"Der er rigtig mange afbrydelser i det daglige arbejde . Ofte kan en nær stund med et barn blive afbrudt af en konflikt, hvor et barn er blevet slået, af forældrehenvendelser og lignende."*

*"Når antallet af voksne er lavt, er der desværre ikke tid til hver gang at have den uddybende samtale med et barn. Der er ikke tid/ mulighed for at gå fra med et barn med forstyrrende, når der i aktiviteter kun er to voksne til en gruppe på 23 børn, og et par stykker i gruppen har brug for individuel omsorg. Flere børn i gruppen har behov for hjælp fra inklusionsteamet, men de har ligeledes også begrænsede ressourcer. Institutionerne skal inkludere flere og flere børn med forstyrrende adfærd, og kan vi se og mærke, at det går udover den ganske almindelige omsorg for de børn, som "bare er almindelige""*

*"Vi er så få hænder, at alle de pædagogiske redskaber vi har, ikke kan nå at komme i brug, inden det næste barn har brug for støtte og hjælp".*

Omsorgen prioriteres også til fordel for pædagogiske tiltag.

*"Syntes ikke "omsorg" helt bliver prioriteret højt af kommunen. i mine øjne vægter det højere end dokumentation. Jeg mener, trivsel og omsorg er det vigtigste for, at børn modtager "læring""*

Andet arbejde "presser" omsorgen

*"De seneste år er der kommet flere og flere krav til vores arbejde omkring temauger, alle former for "test"/observationer af børn, dokumentation vedr. hverdagen, læring, SMTTE osv... Dette sker selvfølgelig ikke, uden at vi bruger af "børnenes tid"... så der er blevet mindre tid til omsorg, nærhed og impulsaktiviteter... og i min institution er der sjældent vikar ved sygdom, ferie ( vi har 3 ansatte med seniordage!!) eller møder ud af huset... vi må selv planlægge, bytte rundt og dække hinanden ind... det slider på personalet, men det er børnene der betaler i sidste ende..."*

*"Egentligt tror jeg at vi meget oftere end det er tilfældet kunne stå i en eller flere af de ovenstående situationer. Men fordi vi prioriterer og planlægger omkring børnene, så sker det relativt sjældent. Men det kræver, at man prioriterer børnene højere end mange andre opgaver. Når vi for eksempel lægger en strategi for et barn med udfordringer, der kræver stor voksen opmærksomhed, vil vi med stor sandsynlighed nedprioritere andre opgaver, som eks dokumentation."*

## 5.2. Statistisk analyse. Sammenhæng mellem omsorg og bemanning

Der er nu dannet et samlet udtryk for svarpersonernes oplevelse af at kunne give omsorg. Svarpersonerne er delt i tre grupper:

- Svarpersoner, der i forhold til spørgsmålene om omsorg dagligt, flere gange dagligt eller flere gange om ugen oplever mindst ét af de seks tegn på problemer i forhold til omsorg
- Svarpersoner, der svarer sjældent eller aldrig til alle spørgsmål
- En mellemgruppe, som består af svarpersoner, der fx har en eller flere af disse oplevelser en gang om ugen eller en gang om måneden.

Svarfordelingen fremgår af Tabel 5.1.

**Tabel 5.1 Samlet oplevelse af omsorg 2010-2018**

	Har flere gange om ugen eller dagligt mindst ét af de seks tegn på manglende omsorg	Mellemgruppen	Sjældent eller aldrig oplevelser med manglende omsorg	I alt
	Pct. af svarpersoner			
Vuggestuegrupper 2018	46	32	22	100
Børnehavegrupper 2018	59	24	17	100
Alle grupper 2018	54	27	19	100
Vuggestuegrupper 2017	42	34	24	100
Børnehavegrupper 2017	56	25	18	100
Alle grupper 2017	52	28	20	100
Vuggestuegrupper 2016	57	24	18	100
Børnehavegrupper 2016	55	25	20	100
Alle grupper 2016-undersøgelsen	56	25	19	100
Alle grupper 2015-undersøgelsen	57	25	18	100
Alle grupper 2010-undersøgelsen	53	25	22	100

Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder de forskellige år.

Det ses, at personalet i børnehavegrupperne lidt hyppigere har en oplevelse af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg end personalet i vuggestuegrupperne. Dette kan hænge sammen med, at omsorgen for vuggestuebørn i endnu højere grad ses som det basale, end tilfældet er for børnehavebørnene. Derfor vil man i forhold til vuggestuebørn gøre (endnu) mere for at sikre omsorg.

Variationerne fra år til år er begrænsede.

Oplevelserne af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg synes at hænge sammen med bemanningen, målt som antal børneenheder pr. voksen. Dette fremgår af Tabel 5.2.

**Tabel 5.2 Oplevelser omkring omsorg sammenholdt med antal børneenheder pr. voksen**

Børneenheder pr. voksen	Har flere gange om ugen eller dagligt mindst ét af de seks tegn på manglende omsorg	Mellemgruppen	Sjældent eller aldrig oplevelser med manglende omsorg	I alt	N
	Pct. af svar				
Under 7	45	33	23	100	40
7-8	56	29	16	100	70
8-9	58	25	17	100	60
9-10	79	17	4	100	24
I alt	57	27	16	100	194

Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder og spørgeskema til leder.

Sammenhængen er statistisk signifikant.<sup>18</sup>

### 5.3 Når børnene pusles

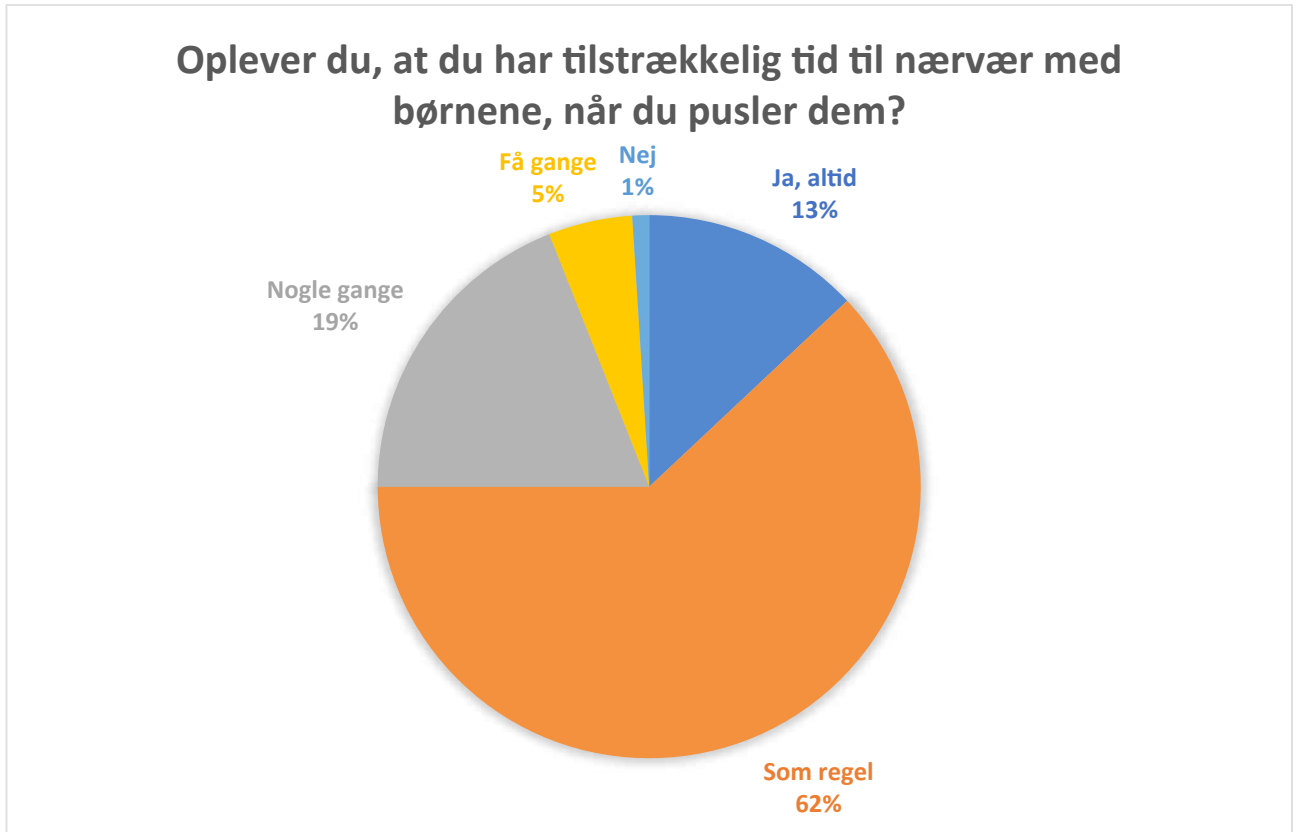
Den tætte voksenkontakt er formentlig især vigtig for vuggestuebørnene. Derfor har de medarbejdere, der har med vuggestuebørn at gøre, fået følgende spørgsmål:

*”Oplever du, at der er tilstrækkelig tid til nærvær med børnene, når du pusler dem?”*

Svarfordelingen fremgår af Figur 5.4.

<sup>18</sup> Der er gennemført en regression, hvor risikoen for at medarbejderen flere gange om ugen eller hyppigere har en oplevelse af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg, er sat i forhold til antal børneenheder pr. barn. Det bemærkes, at de to variable (oplevelse omkring omsorg og børneenheder pr. barn) er dannet ud fra to forskellige skemaer vedr. samme institution – ét udfyldt af lederen og ét udfyldt af en stuemedarbejder. I regressionsanalysen fås en P-værdi på 0,015 på trods af, at antallet af observationer ikke er særlig stort. Når der ikke er flere observationer, hænger det sammen med, at der kun er institutioner med, hvor 1) der er svar på begge skemaer 2) det ikke er en institution med skolebørn 3) antal børneenheder pr. voksen er mellem 5 og 15 (Hvis tallet er højere eller lavere, vil det ofte bero på usikker angivelse af medarbejdertallet) 4) der i øvrige er svaret på de relevante spørgsmål omkring medarbejdertal, omsorg mv.

Figur 5.4



Kilde: Spørgeskema til en medarbejder. N=158.

Det ses, at de fleste "som regel" synes, der er tid til nærvær, men godt en fjerdedel oplever det kun "nogle gange", "få gange" eller slet ikke.

## 6. Forældresamarbejde

Dette kapitel belyser forældresamarbejdet.

Samarbejdet med forældrene foregår på flere planer:

- For det første har man den formelle forældreindflydelse gennem forældrebestyrelser mv. Det ses bl.a., at man har lokale forældrerepræsentationer i 82 pct. af de institutioner, der er omfattet af områdeledelse. Der ventes en lov, så man får lokale forældreråd i den sidste sjettedel.
- For det andet er der de formaliserede forældresamtaler omkring det enkelte barn. 65 pct. af institutionerne har faste forældresamtaler en eller flere gange om året.
- For det tredje er der den uformelle forældrekontakt, som finder sted løbende, især når barnet bringes eller hentes.

I forhold til det uformelle forældresamarbejde er stuemedarbejderne blevet spurgt om evt. oplevelser af ikke at have tilstrækkelig tid til tale med forældrene. 32 pct. af stuemedarbejderne har en oplevelse af ikke at have tilstrækkelig tid til at tale med forældrene dagligt eller flere gange om ugen.

### 6.1 Den formelle forældreindflydelse

Ifølge dagtilbudsloven skal der for hvert dagtilbud vælges en forældrebestyrelse, som træffer beslutning om en række forhold, bl.a. anvendelse af driftsbudgetter og retningslinjer for det pædagogiske arbejde. Forældrebestyrelsen skal bl.a. vedtage og evaluere den pædagogiske læreplan.

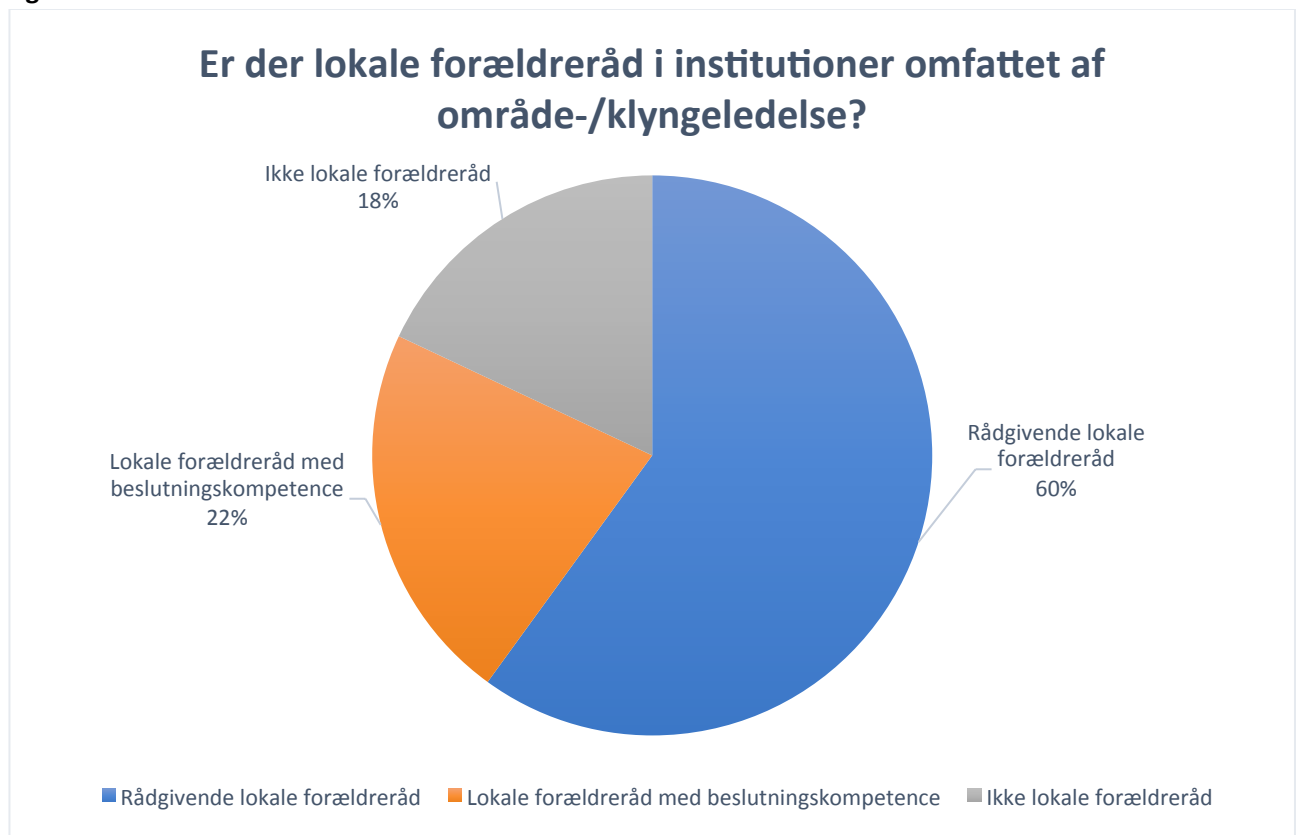
Hvis der er område-/klyngeledelse, er det imidlertid området/klyngen, der betegnes som "dagtilbud", og loven lægger derfor op til en fælles forældrebestyrelse for det samlede dagtilbud. Det svækker forældreindflydelsen.<sup>19</sup>

Mange steder søger man derfor at supplere den fælles forældrebestyrelse med lokale forældrerepræsentationer. Disse kan dog ikke støtte sig til en lovmæssigt fastsat kompetence. Figur 6.1 viser udbredelse af sådanne lokale forældrerepræsentationer i daginstitutioner, der har område-/klyngeledelse.

<sup>19</sup> Den svækkede forældreindflydelse ved områdeledelse er dokumenteret i Bureau 2000s undersøgelse "Forældreindflydelse og forældrenes medvirken i kommunale og selvejende daginstitutioner" (FOLA, FOA, Bureau 2000, 2013), hvor et repræsentativt udsnit af forældrebestyrelsesformænd har besvaret en række spørgsmål.



Figur 6.1



Kilde: Skema til lederen. N=495.

Det ses, at man de fleste steder har rådgivende lokale forældreråd, men uden at de har beslutningskompetence.<sup>20</sup>

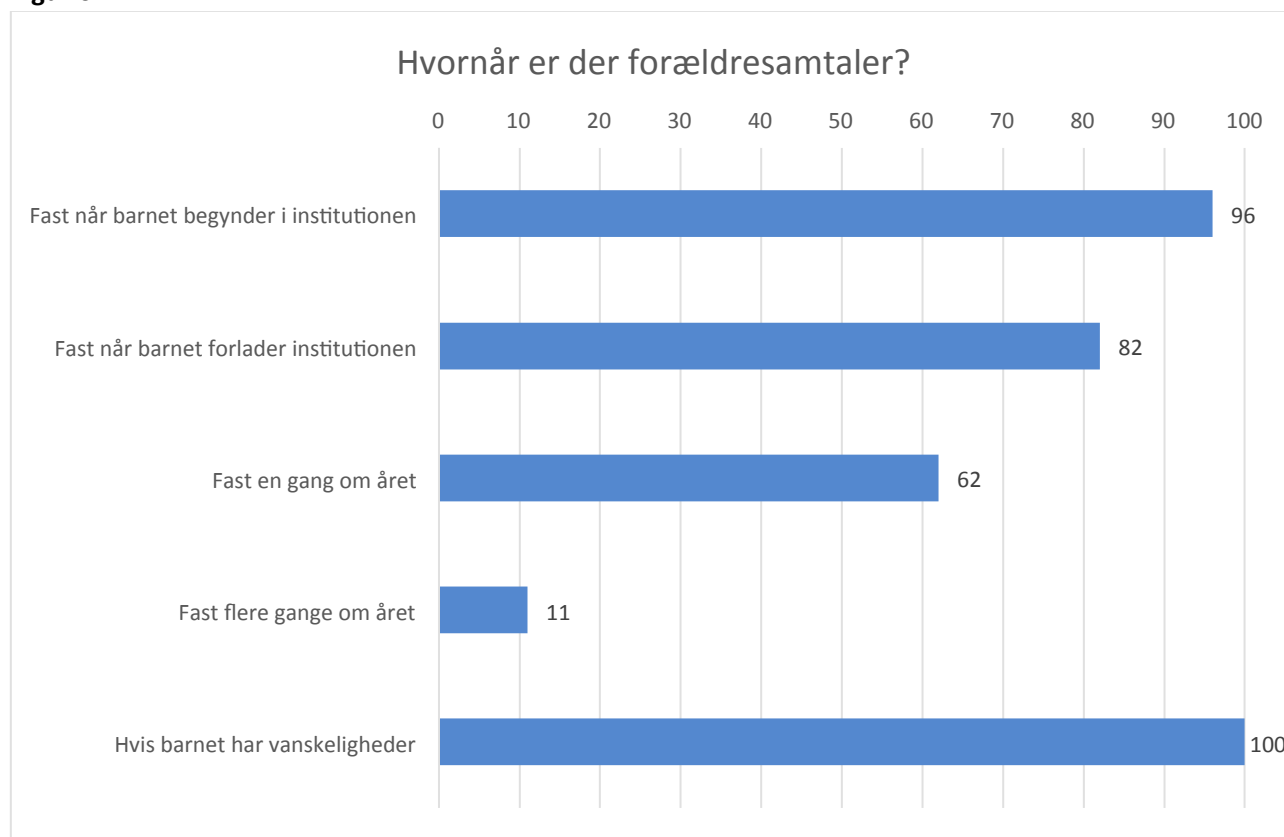
Det forlig, som blev indgået i sommeren 2017 blandt de politiske partier på Christiansborg om kvalitet i dagtilbud, betyder, at der vil ske en lovændring, så forældrene er sikret rådgivende forældreråd i de lokale enheder. Som det ses, har ca. 82 pct. af institutionerne dog dette i forvejen.

## 6.2 De formaliserede forældresamtaler

Der er ingen lovgivningsmæssige regler, som fastslår, hvor ofte der skal være forældresamtaler om det enkelte barn. De fleste steder har man dog vedtaget, at man skal have sådanne samtaler – og hvor hyppigt de skal finde sted. Dette fremgår af Figur 6.2.

<sup>20</sup> Spørgsmålet om lokale forældreråd er også stillet til områdelederne. Blandt disse svarer 69 pct., at der er rådgivende forældreråd; 14 pct. at der er lokale forældreråd med beslutningskompetence, og 17 pct., at der ikke er lokale forældreråd.

Figur 6.2



Kilde: Skema til leder. N=722.

En del institutioner har retningslinjer for forældresamtaler, som ikke direkte kan indpasses i denne opdeling. Fx er der en del institutioner, hvor man fast gennemfører en forældresamtale, når barnet har været 3 mdr. i institutionen.

66 pct. af institutionerne har forældresamtaler én gang eller flere gange om året.<sup>21</sup> Sådanne samtaler er lidt mere hyppige i privatinstitutioner (73 pct.) end i selvejende institutioner (67 pct.) eller kommunale institutioner (64 pct.). I modsætning til hvad 2017-undersøgelsen fandt, finder de regelmæssige samtaler lidt hyppigere sted i kommunale institutioner med områdeledelse end i kommunale institutioner uden områdeledelse.

Også områdelederne er blevet spurgt om de regelmæssige forældresamtaler. Mange steder har man ikke fælles retningslinjer for området, men lader det være op til den enkelte lokale pædagogiske leder, hvornår der skal være forældresamtaler.

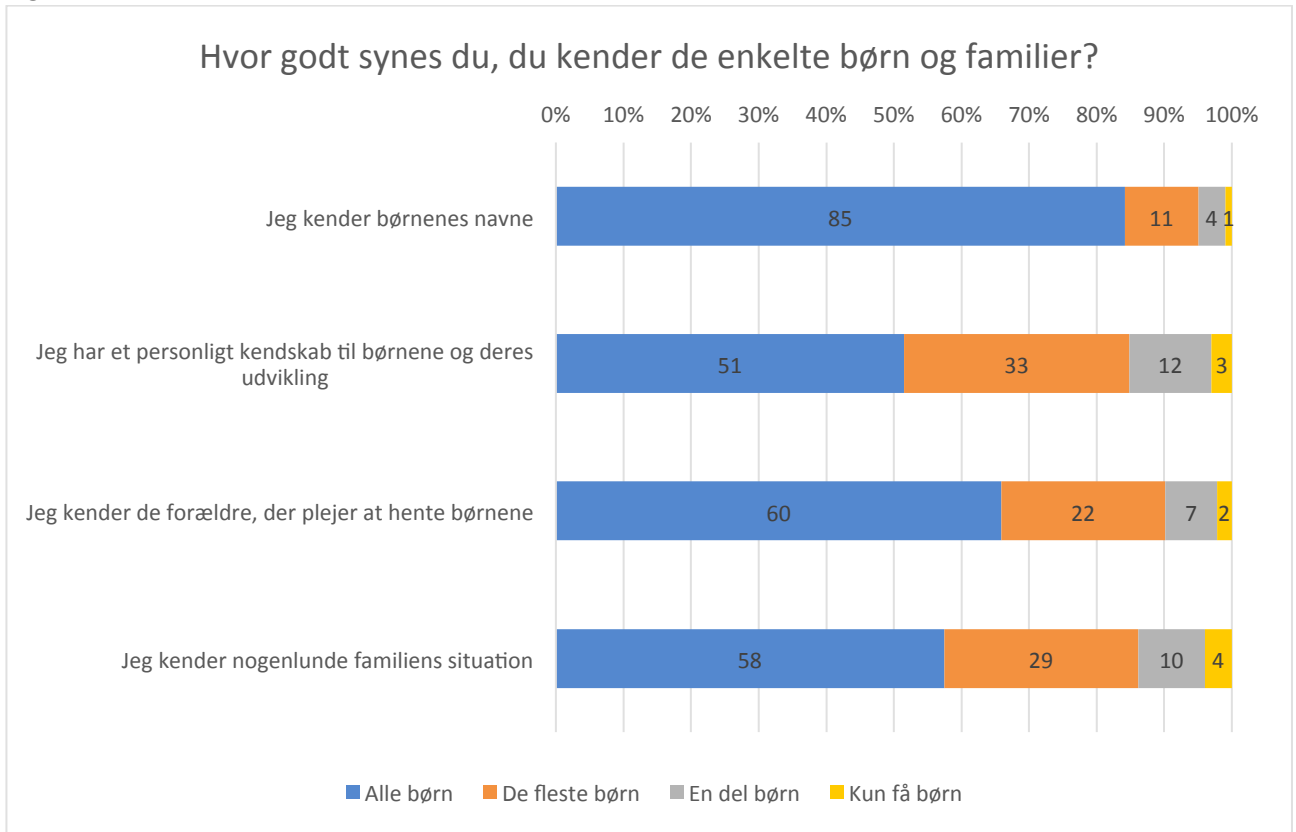
### 6.3 Det uformelle forældresamarbejde. Ledernes kendskab til børnene

Den vigtigste form for forældresamarbejde er formentlig det uformelle samarbejde, som finder sted i det daglige.

<sup>21</sup> De fleste af de institutionsledere, der har angivet, at de har forældresamtaler flere gange om året, har tillige svaret ja til, at de har forældresamtaler en gang årligt.

Lederne er blevet spurgt om deres kendskab til de enkelte børn og familier. Resultaterne fremgår af Figur 6.3.

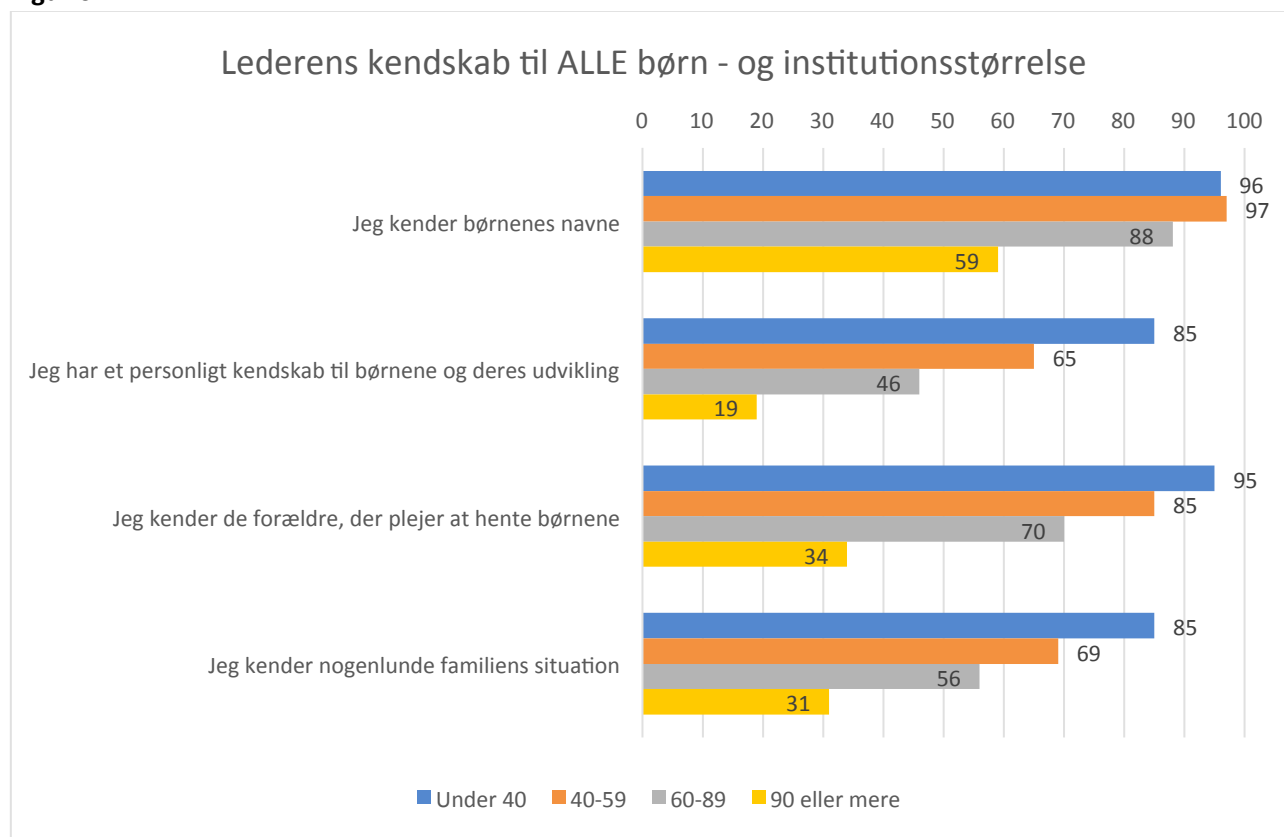
**Figur 6.3**



Kilde: Skema til leder. N=739.

Lederens kendskab til de enkelte børn og familier afhænger især af institutionens størrelse. Dette fremgår af Figur 6.4.

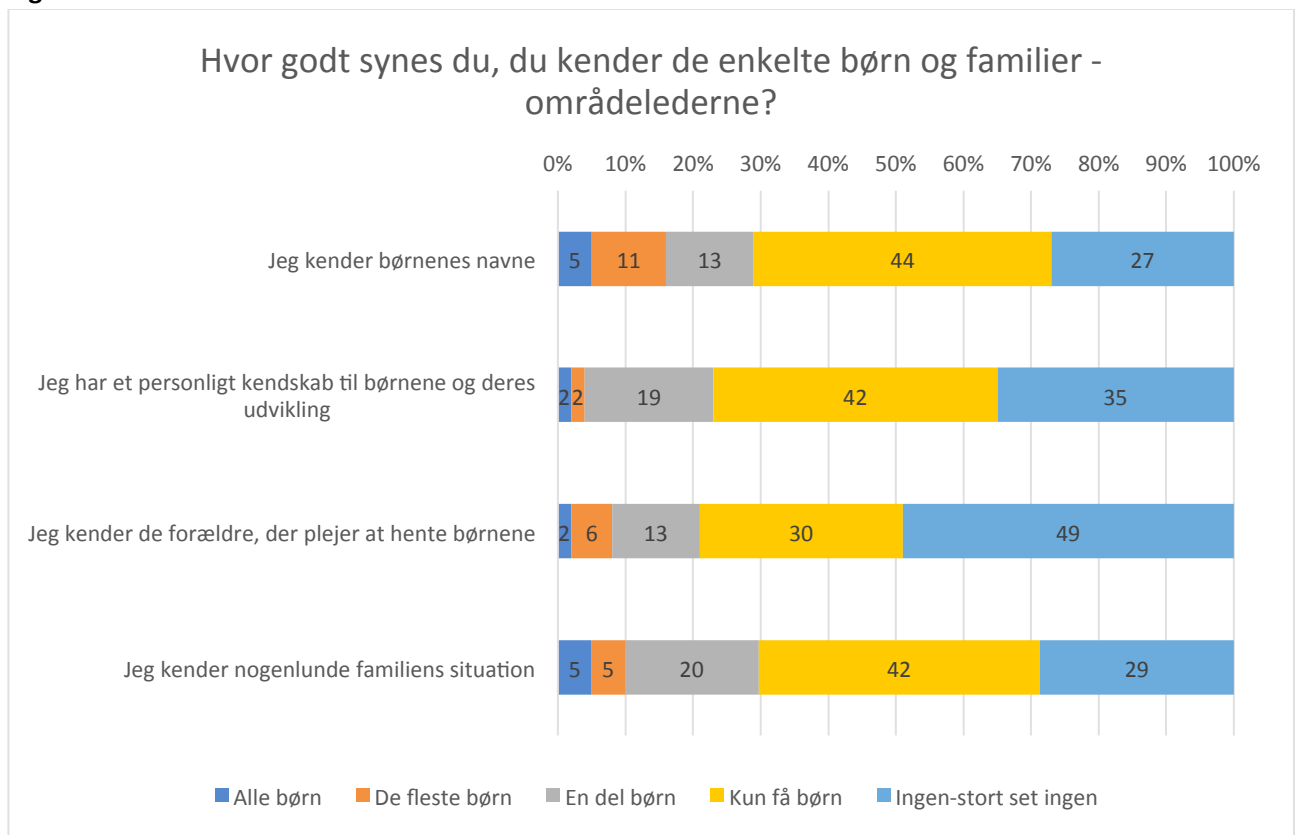
Figur 6.4



Kilde: Skema til leder. N=735.

Også områdelederne er blevet spurgt om deres kendskab til de enkelte børn/familier. Svarene fremgår af Figur 6.5.

Figur 6.5



Kilde: Skema til områdeleder. N=84.

Sammenhængen mellem institutionsstørrelse og lederens kendskab til de enkelte børn/familier er naturligvis helt forventelig. Set med forældreøjne betyder det formentlig, at ledelsen i store institutioner og i områdeinstitutioner fremstår mere "upersonlig" end ledelsen i små institutioner. I store institutioner må man desuden antage, at en stor del af forældresamarbejdet og af den eventuelle særlige individuelle indsats i forhold til børnene bliver besluttet af medarbejderne på den enkelte stue.

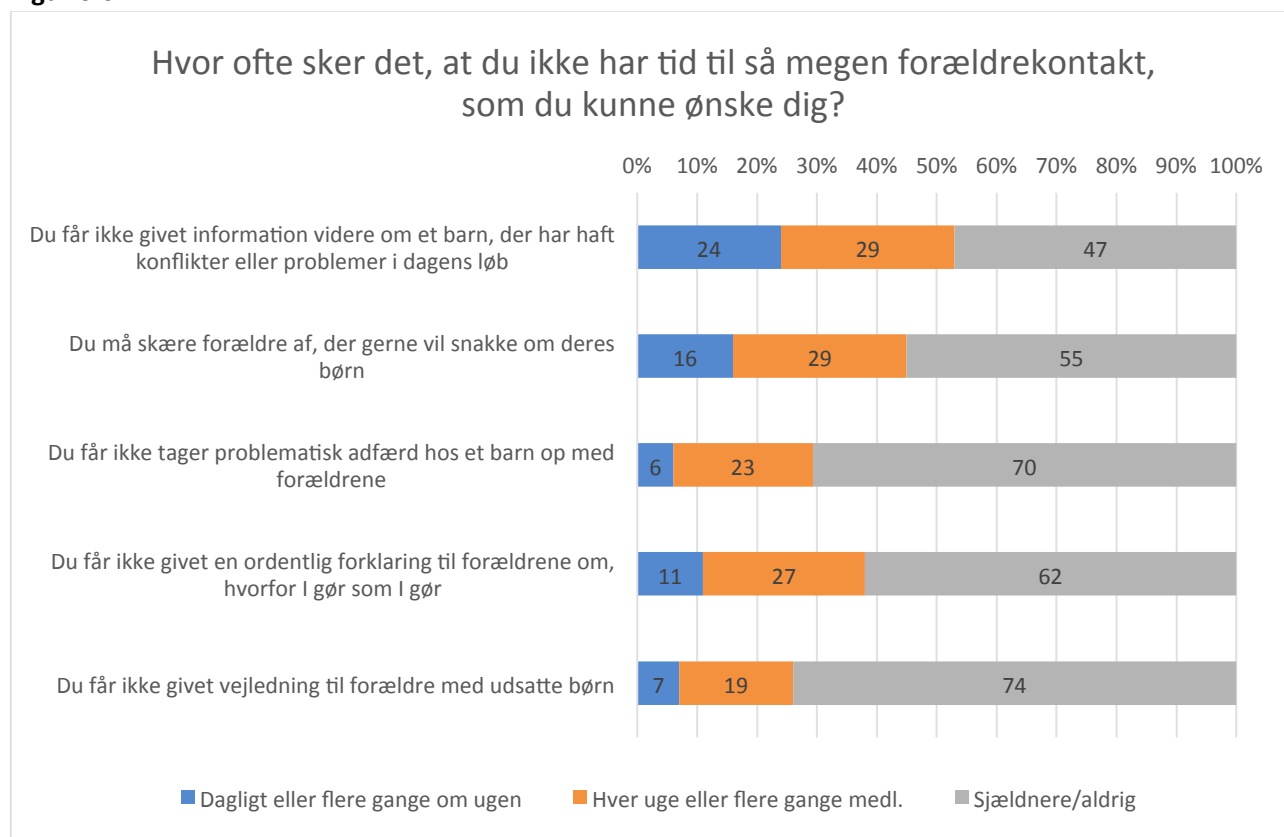
#### 6.4 Det uformelle forældresamarbejde. Hvor ofte glipper det?

Under alle omstændigheder er det naturligvis vigtigt, at der er en tæt dialog mellem stuens medarbejdere og forældrene. For at vurdere dette har stuemedarbejderne fået en række spørgsmål, der skal belyse, hvor ofte dette evt. glipper:

- Du får ikke givet information videre om et barn, der har haft konflikter eller problemer i dagens løb
- Du må skære forældre af, der gerne vil snakke om deres børn
- Du får ikke tager problematisk adfærd hos et barn op med forældrene
- Du får ikke givet en ordentlig forklaring til forældrene om, hvorfor I gør, som I gør
- Du får ikke givet vejledning til forældre med udsatte børn

Svarene fremgår af Figur 6.6.

Figur 6.6



Kilde: Skema til en stuemedarbejder. N=472.

Det ses, at der navnlig er mange medarbejdere, der ofte oplever, at det kan knibe med at give forældrene information om de problemer, et barn evt. har haft i dagens løb.

32 pct. af stuemedarbejderne (27 pct. i vuggestuegrupper og 33 pct. i børnehavegrupper)<sup>4</sup> har mindst en af disse oplevelser dagligt eller flere gange om ugen.

## 7. Børn med særlige behov

Dette kapitel belyser daginstitutionernes arbejde med børn med særlige behov. Såvel ledere som medarbejdere ser personalenormeringen som den alvorligste hindring for inklusion.

### 7.1 Udbredelse. Socialrådgivere

Spørger man stuemedarbejderne, oplyser 32 pct., at der det seneste år er foretaget underretning til kommunen omkring et eller flere børn i den børnegruppe, de arbejder med til daglig, på grund af mistanke om mistrivsel eller utilfredsstillende forhold i hjemmet.<sup>22</sup>

47 pct. af stuemedarbejderne oplever, at de har et eller flere børn i deres gruppe, som har svært ved at komme med i fællesskabet.

51 pct. har et eller flere børn, som er blevet udredt af PPR det seneste år. Yderligere 37 pct. har børn i gruppen, som ikke er blevet udredt af PPR, men hvor medarbejderen har mistanke om særlige psykiske eller motoriske problemer.

48 pct. af institutionerne har tilknyttet en socialrådgiver. Når det gælder område-/klyngeinstitutioner, har 60 pct. tilknyttet en socialrådgiver.

### 7.2 Hindringer for inklusion

Såvel områdeledere, pædagogiske ledere og stuemedarbejdere er blevet bedt om at tage stilling til en række udsagn omkring inklusion. Udsagnene er inspireret af EVA-rapporten "Inklusion i dagtilbud" (2014). De seks udsagn er:

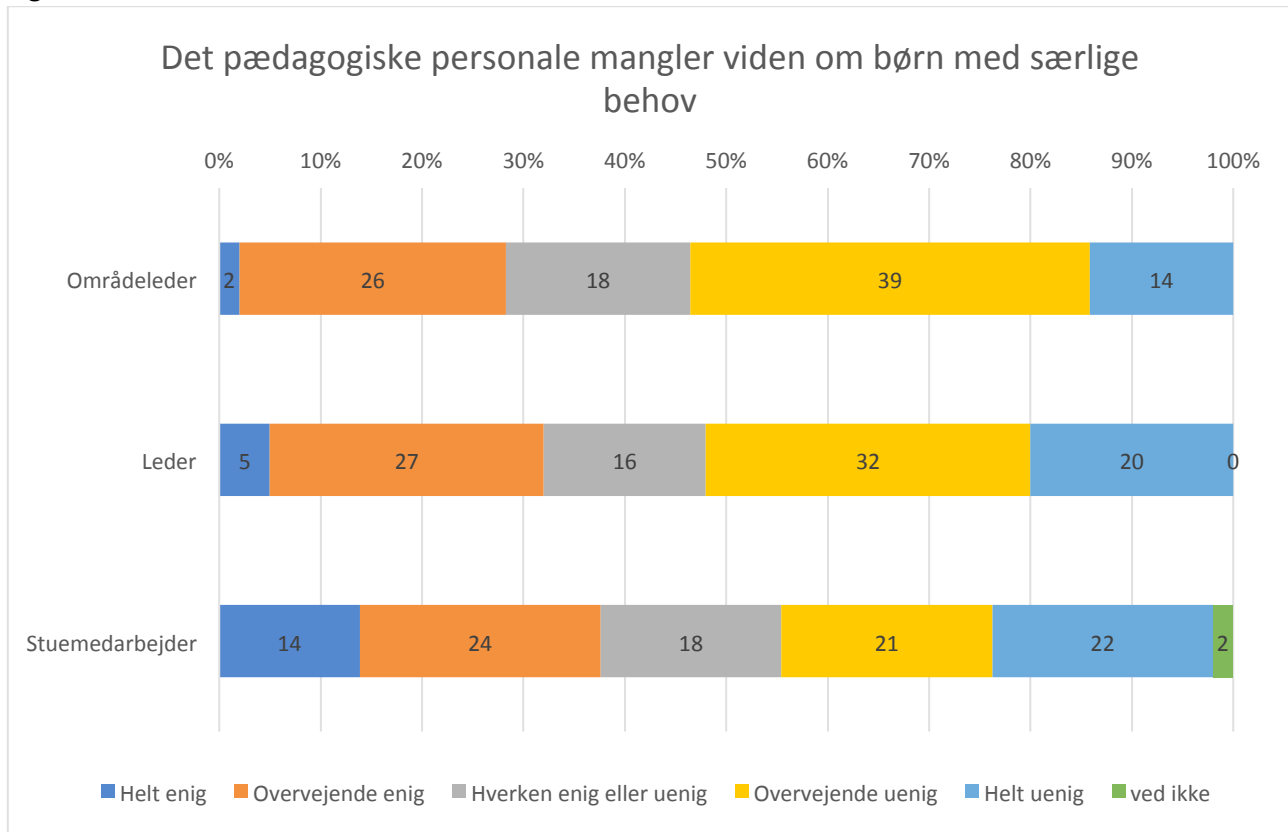
- *Det pædagogiske personale mangler viden om børn med særlige behov, herunder viden om pædagogisk arbejde med børn med diagnoser*
- *Det pædagogiske personale giver ikke hinanden tilstrækkelig sparring og feedback på deres praksis*
- *Ledelsen understøtter ikke arbejdet med inklusion tilstrækkeligt*
- *Det pædagogiske personales muligheder for at trække på eksterne fagpersoner er utilstrækkelige*
- *Personalenormeringen er utilstrækkelig*
- *De fysiske rammer er utilstrækkelige*

Svarfordelingen fremgår af Figur 7.1.-7.6.

<sup>22</sup> 42 pct. af lederne oplyser, at der inden for det seneste år er sket underretning for et eller flere børn, mens 97 pct. af områdelederne har foretaget underretning for et barn i en af de tilknyttede institutioner.

52 medarbejdere, 100 ledere og 16 områdeledere har valgt at kommentere spørgsmålene.

Figur 7.1



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

Som det fremgår, oplever medarbejderne i højre grad end ledelsen, at der mangler viden. Eksempler på de tilknyttede kommentarer peger dog mest på, at mange er tilfredse med den foreliggende viden, selv om det kan blive bedre.

*Områdeleder: "I xxx kommune har alle pædagoger været igennem et længerevarende diplommodul i inklusion. Jeg oplever, at den viden, de har fået igennem modulet, bruges i høj grad af alle pædagogerne."*

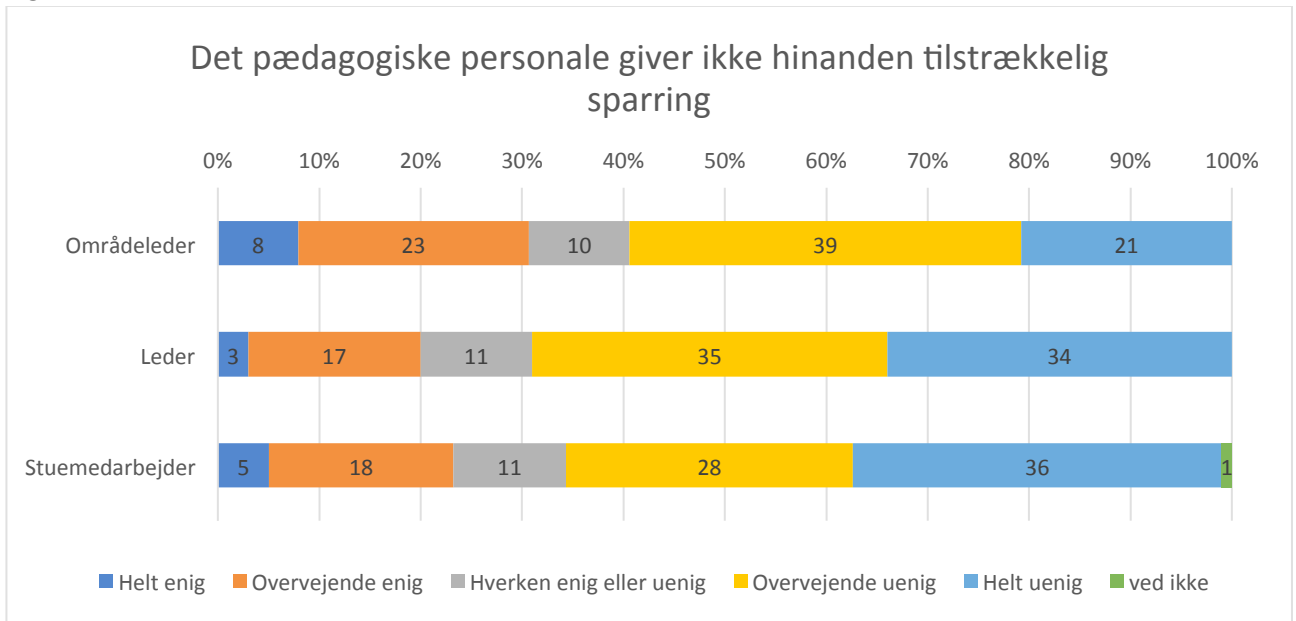
*Områdeleder: "Det er tydeligt, at der er store huller i den viden, som nyuddannede pædagoger har, og at der er en række af udfordringer med uddannet personale"*

*Medarbejder: Vi kan aldrig få nok, så konstant viden er en fordel på vores arbejde"*

*Medarbejder: jeg har taget modulet social inklusion i 2013. xxx kommune har haft det de sidste par år, hvilket har givet en god fælles forståelse i institutionen."*



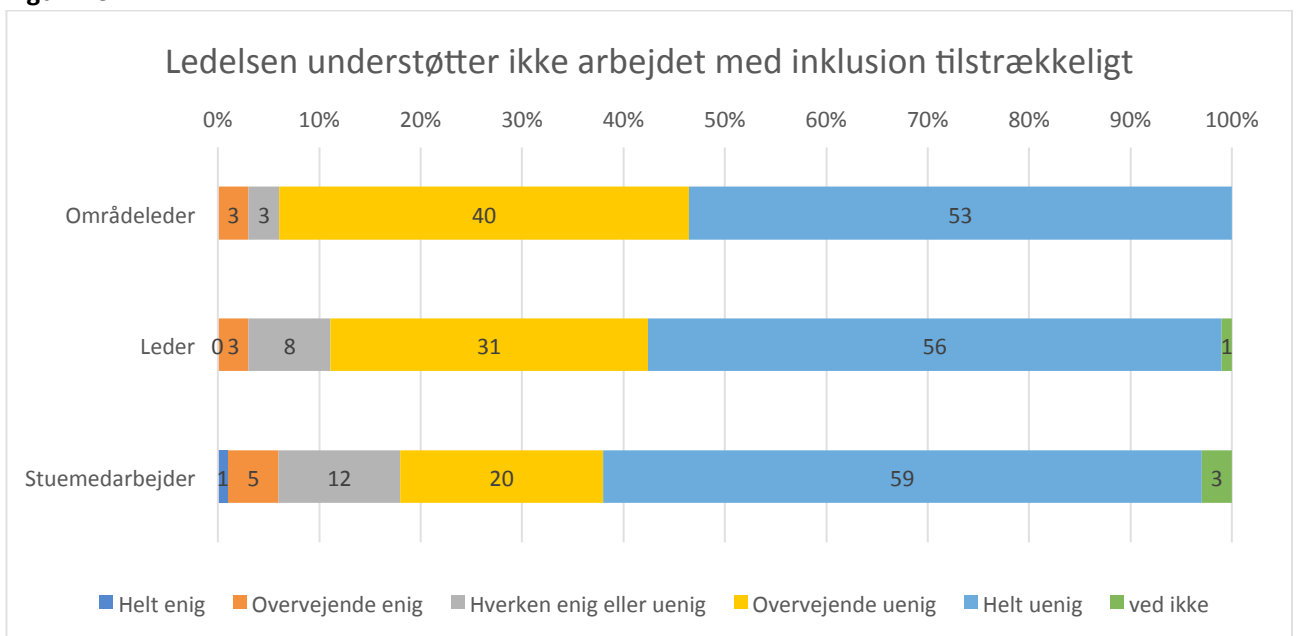
Figur 7.2



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

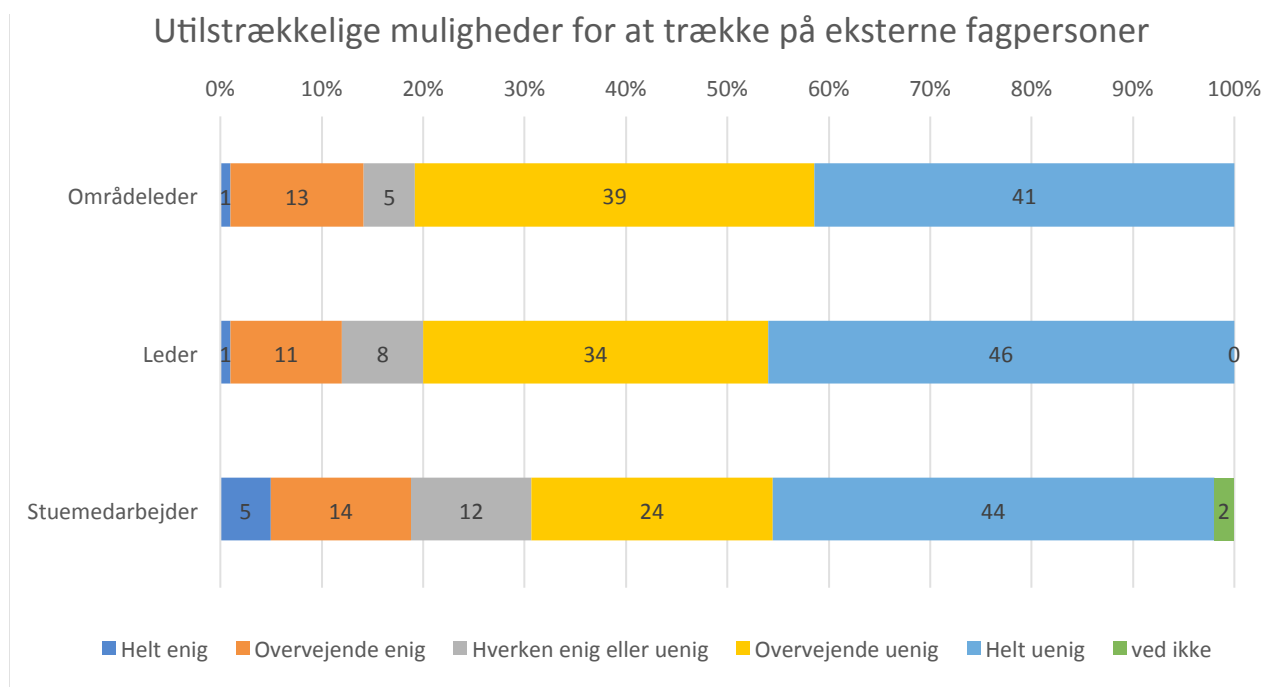
Som det fremgår af tabellen, oplever hovedparten i alle grupper at det pædagogisk personale giver den fornødne sparring.

Figur 7.3



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

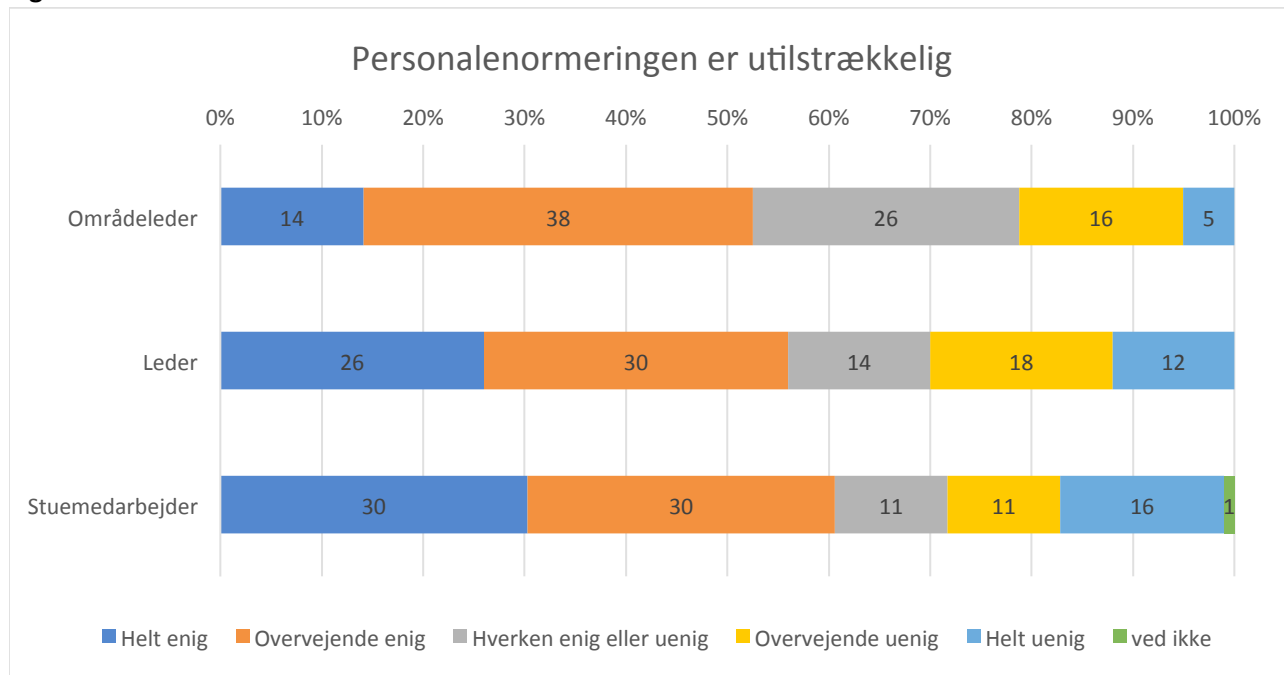
Langt hovedparten oplever, at arbejdet med inklusion støttes af ledelsen.



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

Med hensyn til at trække på eksterne fagpersoner er lagt hovedparten enige om, at der er muligheder for det. Dog ses lidt flere medarbejdere, der er "overvejende enige" eller "enige" i, at der er utilstrækkelige muligheder i at trække på eksterne fagpersoner.

Figur 7.5



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

integration omhandler. Mange kommentarer går på normeringerne og rammerne fremfor manglende viden om integration.

*Områdeleder: "Inklusion er ikke en "trøje" der passer alle. Der er en mængde forskellige hensyn, der spiller ind. Det er ikke altid muligt at se hvad der gavner det enkelte barn, men der kan være en risiko for, at barnet skal inkluderes, og det kan i visse tilfælde være uhensigtsmæssigt. Det faguddannede personale kan have svært ved at argumentere for, hvorfor det kan være svært, da grundtanken i inklusionsfilosofien er smuk og ikke til at diskutere. Alle har jo ret til at indgå i et fællesskab. Forudsætningerne for at styrke dette på gulvet er for dårlige, da støtte og opbakning til det enkelte barn ikke kan gøres tilstrækkeligt når der er for få personer. Nogle børn har faktisk brug for én til én dækning i særlige perioder."*

*Områdeleder: "inklusion handler mere om pædagogernes evne til at tænke kreativt og ud af boksen, end rammer og normering. De pædagoger, der har været på diplommodul i Social inklusion, har meget større evne til at se eksklusionsmekanismerne."*

*Områdeleder: "Den lave normering betyder, at det er en kunst at finde timer til sparring og til personalets fælles refleksion over egen praksis."*

*Leder: "Den utilstrækkelige normering handler også om, at "almindelige" børn ikke har den fornødne voksenkontakt i forhold til rimelige opvækstvilkår. Det betyder at situationer, hvor børn har brug for at kunne fordybe sig sammen med en voksen, er alt for få."*

*Leder: "Der stilles store krav til, hvad pædagogerne skal kunne rumme af forskellige former for pædagogik, alt efter barnets behov. Vi har bl.a. haft en dreng til udredning, og det viser sig, at han er infantil autist. Det tog et år at få ham udredt, og efterfølgende skal han være her i børnehuset i 4 mdr., før der er det rette tilbud til ham. Vi får 10 timer ekstra på stuen til ham, og det er på ingen måde nok til sådan en opgave."*

*Leder: Selv med et veluddannet personale, der arbejder refleksivt med tilstrækkelig feedback og understøttelse fra ledelsen, kræver arbejdet menneskelig nærvær, hvilket igen kræver at der er medarbejdere nok."*

*Medarbejder: "Som det ses: Vi har kompetence og netværk, men ikke altid normering og rammer!"*

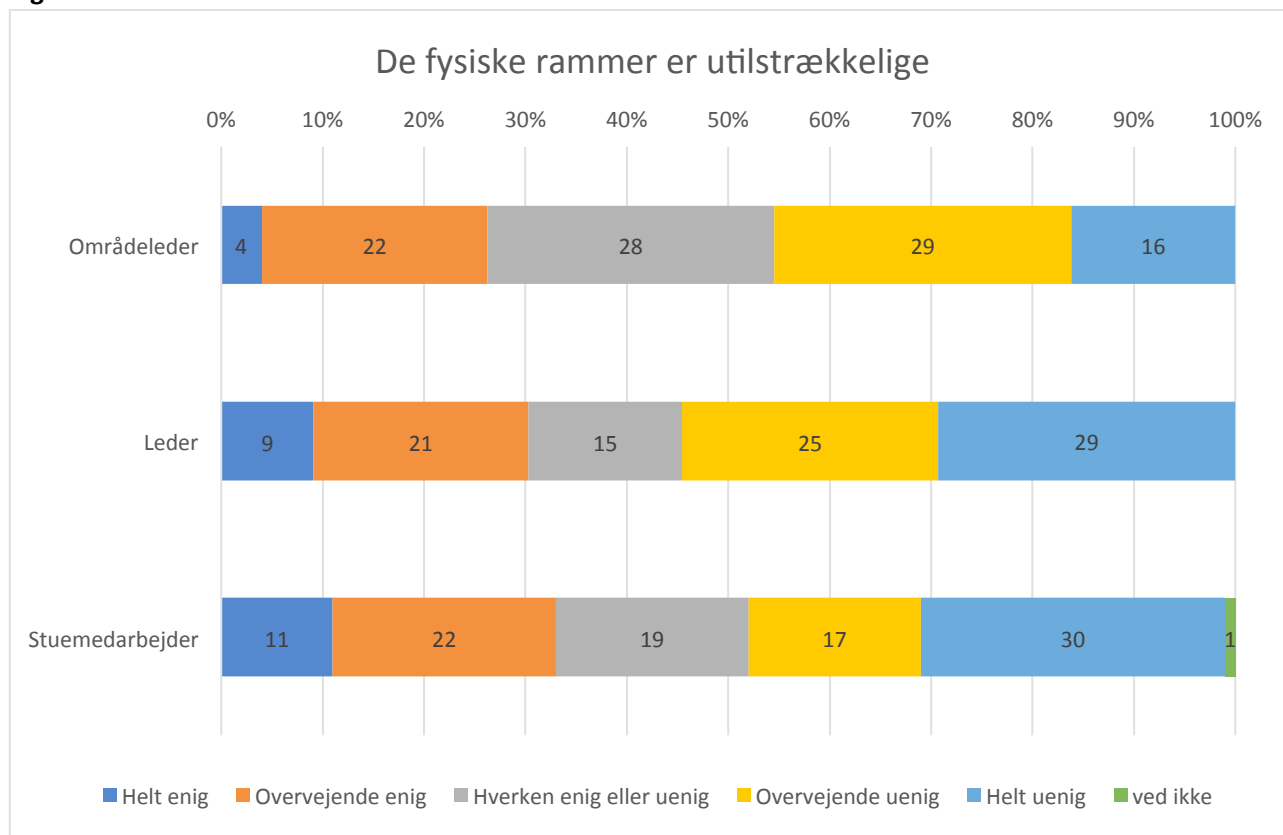
*Medarbejder: "Færre børn og færre voksne på samme antal kvadratmeter ville give en bedre og sundere hverdag med plads til inklusion. Dette oplever fx vi tit i starten af ferier, hvor antallet af børn og voksne er mindre, men hvor kvadratmeterne udnyttes fuldt ud. Dette gør at der næsten ingen konflikter er, og at der er tid til omsorg, aktiviteter og lign. Normering er en ting, men kvadratmeter er en meget stor faktor i forhold til, om man føler sig tryk, og at der er plads til en!!"*

*Medarbejder: "Angående normering: hvis inklusion skal lykkes, er det børneantallet i grupperne som skal nedbringes - Hvad angår kvm plads : I min inst har vuggestuerne ét gruppe rum pr "stue". Vi savner et mindre rum, et mødelokale i institutionen, depotrum,*

*badeværelser/puslerum, som ligger placeret så et vindue kan åbnes, fremfor som et rum i rummet ...”*

*Medarbejder: Inklusion blev indført som en spareøvelse - der er aldrig fulgt ressourcer med til at varetage opgaven. Det går ud over ALLE børnene, ikke kun inklusionsbarnet. Ikke alle børn kan inkluderes i en almindelig daginstitution - det er fx meget svært for autister at være i de store fællesskaber. Man gør vold på det stakkels barn. Nogle børn trives nu engang bedst i små børnefællesskaber, hvor de er inkluderet med ganske få børn”*

**Figur 7.6**



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

Som det fremgår oplever 30 procent af lederne og 35 procent af stuemedarbejderne at de fysiske rammer er utilstrækkelige. Det afspejler selvsagt også og institutionerne har meget forskellige rammer.

*Områdeleder: ”I klyngen er der stor forskel på de fysiske rammer”*

*Medarbejder: ”Vi har alt for små rum, og det skaber en unødvendig uro”*

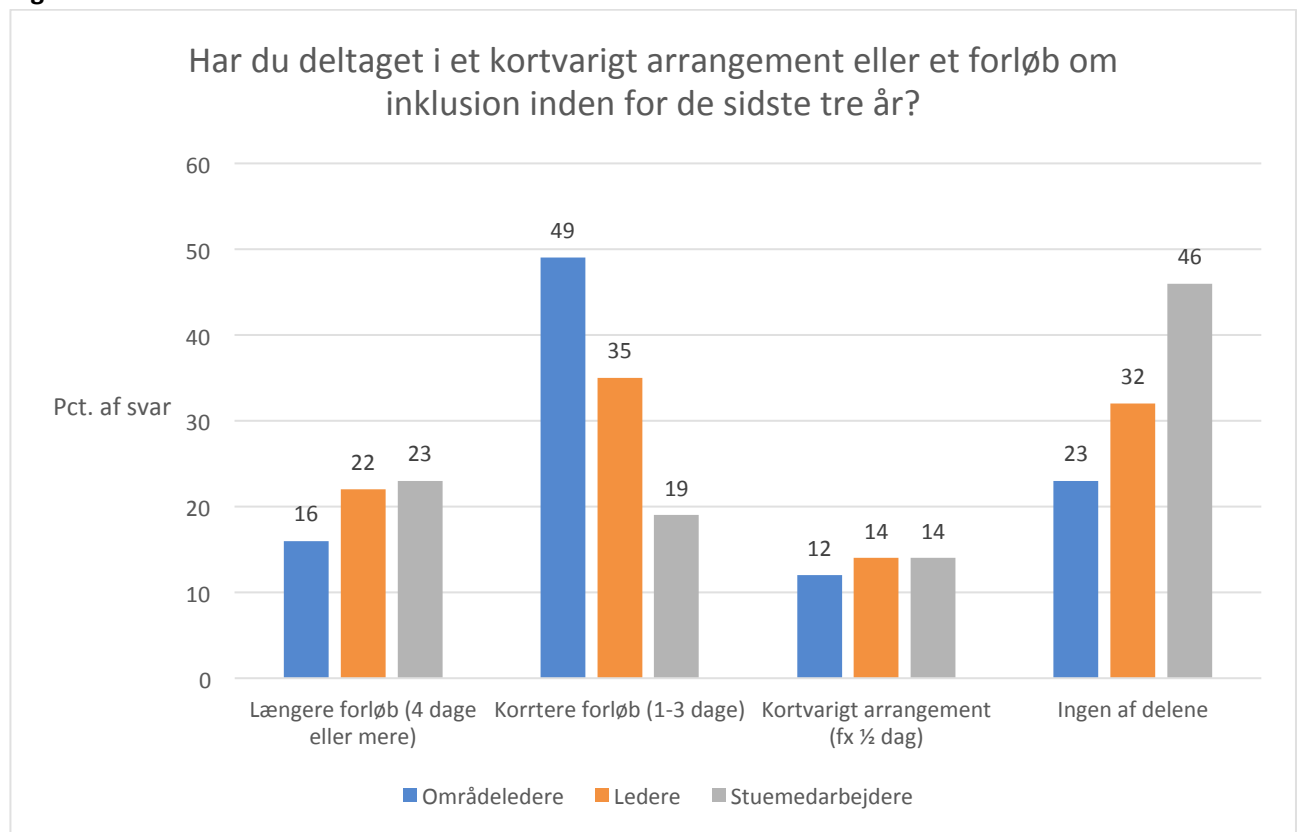
*Medarbejder: ”Vi er en specialafdeling, som er blevet opnormeret, så vi mangler flere små rum til enkelte børn.*

Besvarelserne viser klart, at personalenormeringen opleves som den største hindring for eksklusion. Dette gælder på alle niveauer.<sup>23</sup>

### 7.3 Kurser mv.

Alle grupper er blevet spurgt, om de inden for de seneste tre år har deltaget i arrangementer eller forløb omkring inklusion. Svarene fremgår af Figur 7.7.

Figur 7.7



Kilde: Spørgeskemaer til de tre medarbejdergrupper.

Det ses, at det mest udbredte er kortere forløb på 1-3 dage. Især ledere og områdeledere har deltaget i kurser eller forløb.

<sup>23</sup> Også i EVA's rapport fremstod personalenormeringen som den vigtigste hindring. Svarmulighederne er lidt anderledes i nærværende rapport, så resultaterne kan ikke umiddelbart sammenlignes med 2014-undersøgelsen.

## 8. Samarbejde med forvaltningen

Den kommunale styring af daginstitutionsområdet har været til debat i en årrække. Der er langt fra enighed om, hvor megen nytte denne styring gør. I den ene ende finder man det synspunkt, at den kommunale kvalitetssikring og en række lokale projekter er dét, der udvikler og sikrer daginstitutionernes kvalitet. I den anden ende finder man det synspunkt, at den kommunale styring og mange projekter er udviklet med henblik på at profilere kommunerne og tager ressourcer fra institutionernes hverdagsliv. Kvalitetsudvikling kommer bedst "nedefra", mener mange.

Som et bidrag til denne diskussion er ledere og områdeledere blevet bedt om at vurdere samarbejdet med forvaltning og kommune. Det fremgår, at ledere/områdeledere generelt oplever et godt samarbejde med forvaltningerne, men ikke er sikre på, at de lokale politikere ved så meget om daginstitutionsområdet.

Kapitlet belyser også omfanget af projekter og disses karakter. Halvdelen af daginstitutionerne og det store flertal af områdeinstitutionerne er omfattet af et eller flere projekter.

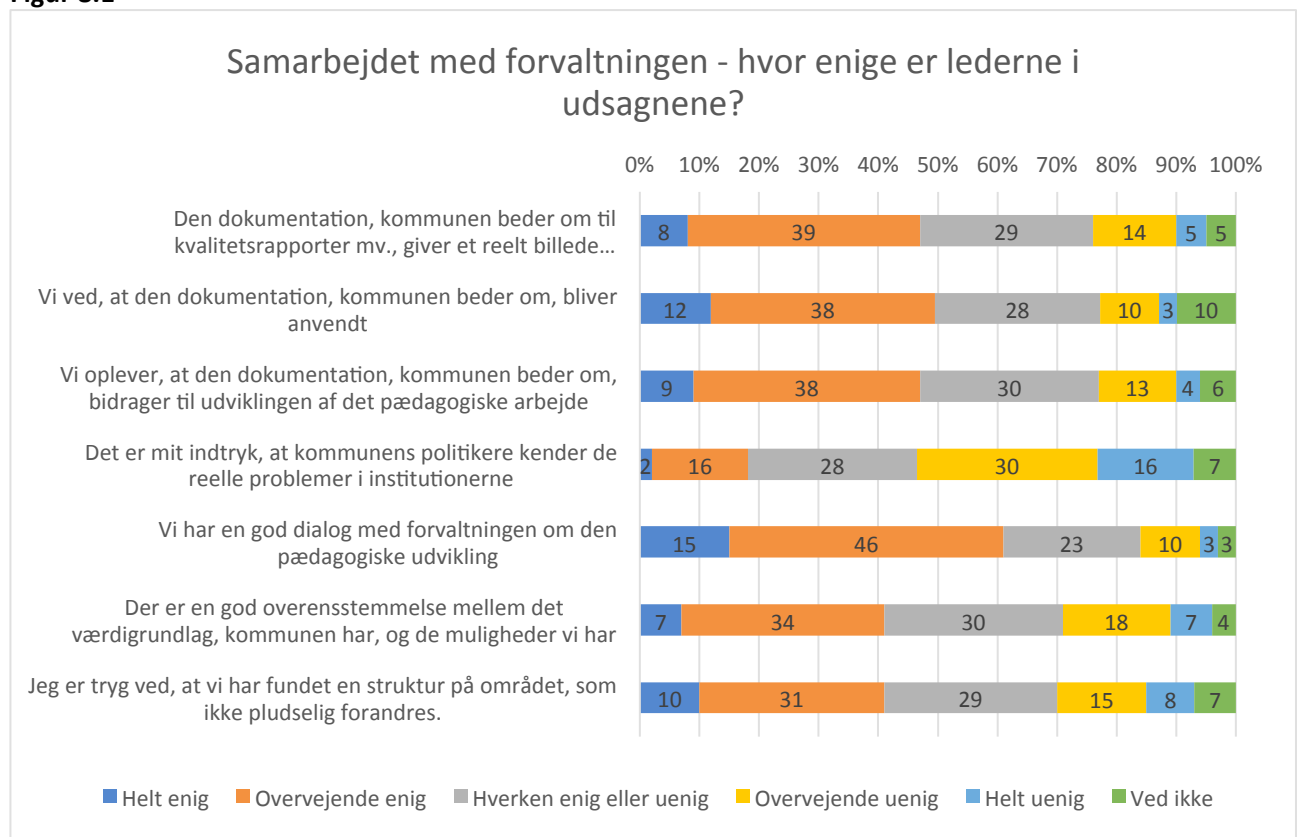
### 8.1 Vurdering af samarbejdet

Såvel lederne som områdelederne blev bedt om at forholde sig til en række udsagn, der belyser deres oplevelse af samarbejdet med kommunen:

- *Den dokumentation, kommunen beder om til kvalitetsrapporter mv., giver et reelt billede af den pædagogiske kvalitet*
- *Vi ved, at den dokumentation, kommunen beder om, bliver anvendt*
- *Vi oplever, at den dokumentation, kommunen beder om, bidrager til udviklingen af det pædagogiske arbejde*
- *Det er mit indtryk, at kommunens politikere kender de reelle problemer i institutionerne*
- *Vi har en god dialog med forvaltningen om den pædagogiske udvikling*
- *Der er en god overensstemmelse mellem det værdigrundlag, kommunen har for sine daginstitutioner, og de muligheder vi har i hverdagen*
- *Jeg er tryk ved, at vi har fundet en struktur på området, som ikke pludselig forandres.*

Ledernes besvarelser fremgår af Figur 8.1.

Figur 8.1



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=729.

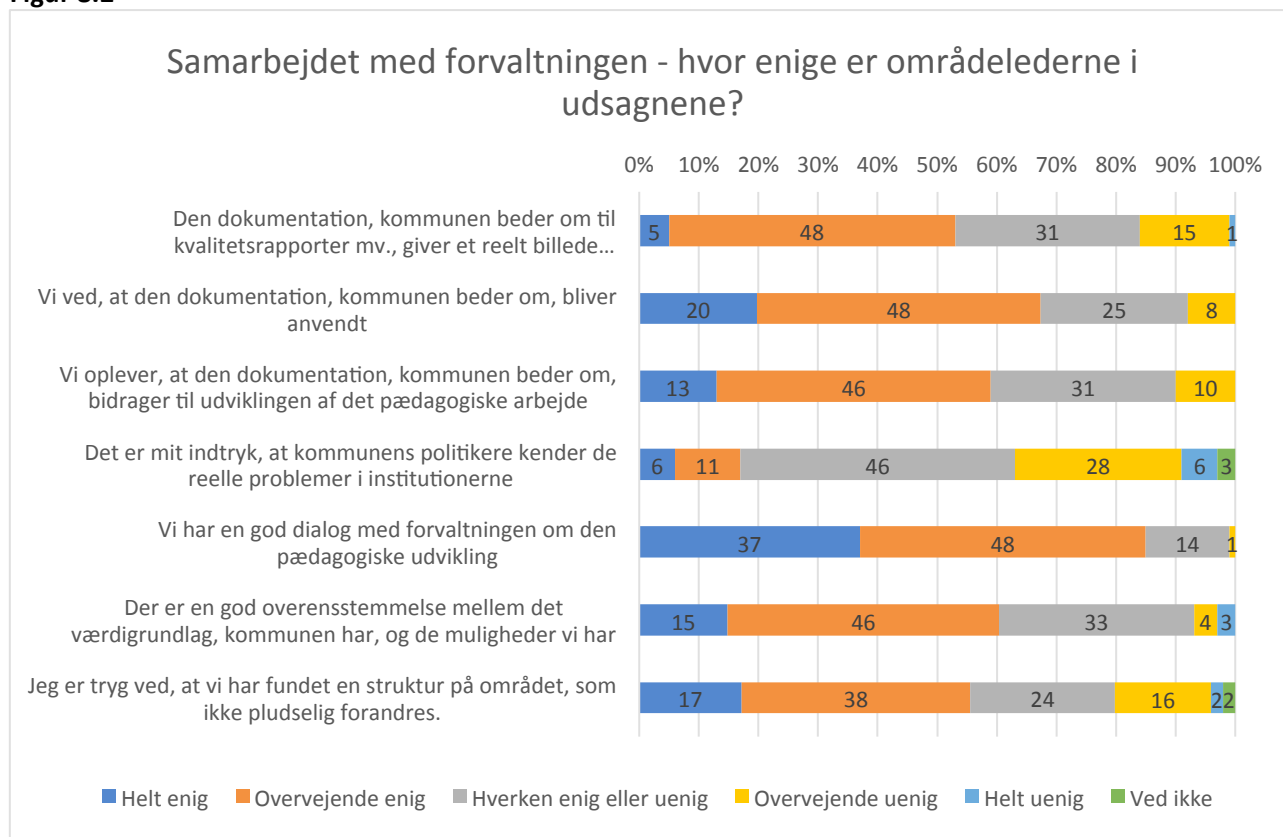
Det ses, at halvdelen af lederne mener, at den dokumentation, de leverer til kommunen, giver et reelt billede af den pædagogiske kvalitet. Halvdelen er desuden sikre på, at dokumentationen bliver anvendt, eller er en støtte for det pædagogiske arbejde i institutionen.

Kun 18 pct. af lederne er enige eller overvejende enige i, at kommunens politikere kender de reelle problemer i institutionerne. Men i forhold til forvaltningen mener et flertal, at man har en god dialog om den pædagogiske udvikling. Dette billede er omtrent det samme som i 2016, hvor det fx var 16 pct., der vurderede, at kommunens politikere kendte de reelle problemer i institutionerne.

En del af lederne udtrykker endelig usikkerhed om, hvorvidt strukturen på området pludselig kan blive forandret. 32 pct. af lederne oplyser, at de har oplevet omstruktureringer det seneste år.

De tilsvarende svar fra områdelederne fremgår af Figur 8.2.

Figur 8.2



Kilde: Spørgeskema til områdelederne. N=81.

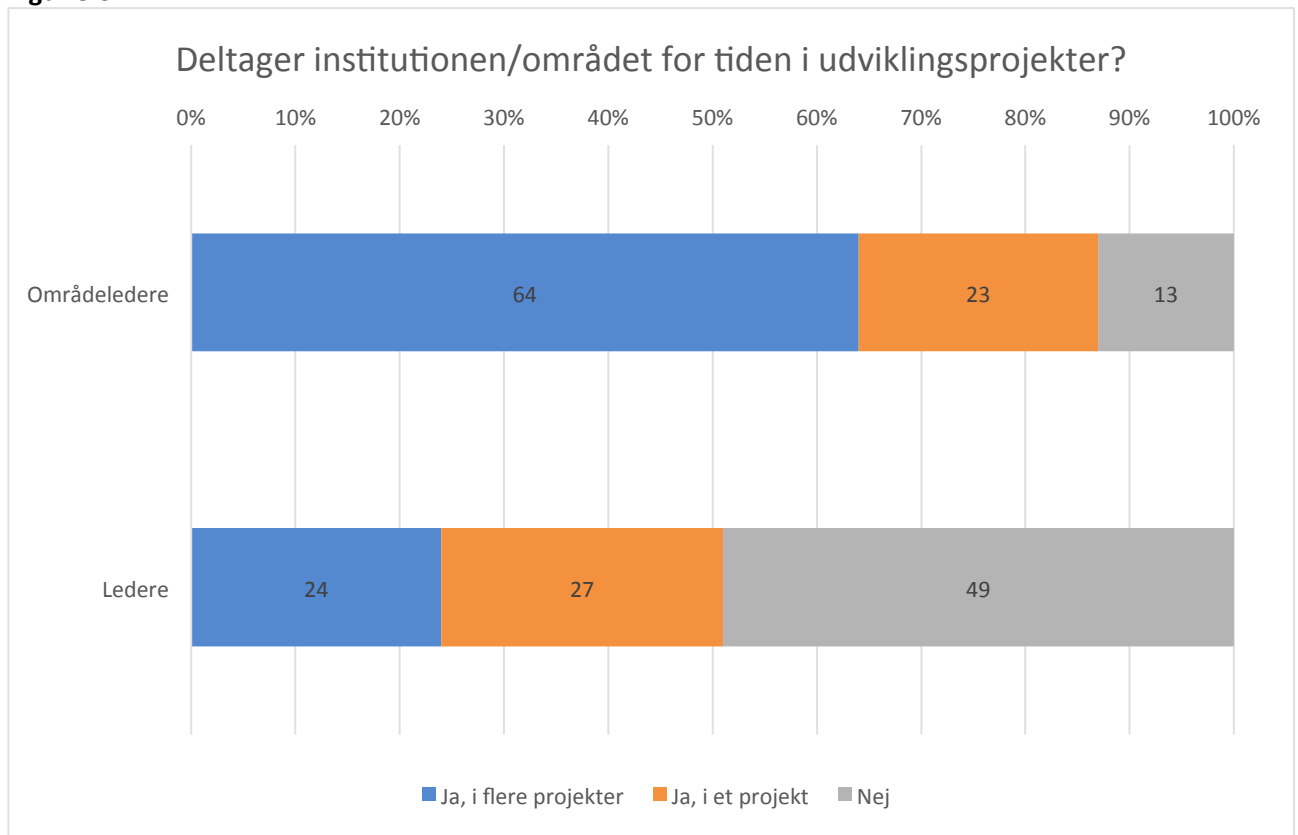
Det er ikke alle områdeledere, der har besvaret disse spørgsmål. Med dette forbehold kan man konstatere, at områdelederne i endnu højere grad end lederne oplever et godt samarbejde med forvaltningen. Men når det gælder kommunalpolitikernes viden om forholdene i daginstitutionerne, deler områdelederne den skepsis, som lederne giver udtryk for.

## 8.2 Projekter.

Ofte sker den lokale kvalitetsudvikling i form af projekter. Som det fremgår af Figur 8.3, deltager mere end halvdelen af institutionerne i et eller flere udviklingsprojekter. En nærmere analyse viser, at af dem, der deltager flere udviklingsprojekter, deltager to tredjedele i to projekter, mens resten deltager i tre eller flere.



Figur 8.3



Kilde: Spørgeskemaer til ledere og områdeledere.

Tabel 8.1 viser projektdeltagelse i institutioner med forskellig ejerform.

**Tabel 8.1. Projektdeltagelse i institutioner med forskellig ejerform.**

Ejerform	Deltager institutionen i projekter?			I alt
	Ja, i flere projekter	I et projekt	Nej	
	Pct. af institutioner			
Kommunal	28	31	40	100
Selvejende	21	27	52	100
Privat/pulje	8	4	88	100
I alt	24	27	49	100

Kilde: Spørgeskema til lederne N=740.

Det ses, at de kommunale institutioner klart er mest involverede i diverse projekter. Dette understreger indtrykket af, at projekterne typisk iværksættes på kommunalt initiativ.

345 ledere har sat ord på typen af projekter, de deltager i. Ser man på hvilke emner, de nævner, kan en grov gruppering se således ud:

- 53 nævner arbejde med sprog
- 32 nævner motorik, bevægelse, krop
- 27 nævner arbejde med trivsel, mobning, TOPI (et trivselsværktøj under "Hjernen og hjertet")
- 23 nævner tidlig indsats/opsporing

- 18 nævner forældresamarbejde
- 16 nævner ledelse/læringsledelse
- 16 nævner ICDP (International child development programme)
- 13 nævner KIDS (Kvalitetsudvikling af Daginstitutioner)
- 13 nævner robusthedsprojekter
- 13 nævner sangprojekter
- 11 nævner projekter med digitalisering mv.

Det skal understreges, at det ikke er en statistisk repræsentativ liste. Sprog, bevægelse mv. kan være indeholdt i projekter med andre navne, og et stort antal projekter er ikke kategoriseret. Men listen kan give et indtryk af, hvad der især arbejdes med.

Også blandt område/klyngelederne nævnes sprog mest hyppigt, efterfulgt af projekter omkring tvivsel og mobning.

## 9. Metode

Undersøgelsen er gennemført som en elektronisk spørgeskemaundersøgelse til alle danske daginstitutioner i januar måned 2018. Der er udsendt skemaer til lederen og til en medarbejder i institutionen. Desuden er der sendt skemaer til område-/klyngeledere. E-mails til ledere og områdeledere er funder via de kommunale hjemmesider.

Alt i alt vurderer Bureau 2000, at svarene er repræsentative for danske daginstitutioner.

### Svarprocenter

#### Lederskema

Der er modtaget 938 besvarelser af lederskemaet ud af 2857. svarende til en svarprocent på 33 pct.<sup>24</sup>

#### Medarbejderskema

Lederen er blevet bedt om at videresende skemaet til en medarbejder på den stue, der kommer først i alfabetet. For medarbejderskemaet er svarprocenten 20 pct., svarende til 562 skemaer. Ud af 525 spørgeskemaer fra stuemedarbejderne er der 426, hvor der er svar fra lederen af den samme institution.

#### Områdelederskemaet

Der er modtaget 126 svar på områdelederskemaet fra 276 områdeledere, som Bureau 2000 har fundet e-mailadresse på. Det svarer til en svarprocent på 46 pct. En del af disse besvarelser er dog ufuldstændige.

Alle institutioner har fået to elektroniske påmindelser. Der er desuden iværksat telefonisk rykning i forhold til institutioner.

### Repræsentativitet og validitet

Spørgeskemaet er testet af en række institutionsledere, områdeledere og pædagoger inden udsendelsen.

#### Ejerform

Vi har sammenlignet resultaterne med andre data. Her viste Tabel 1.1., at besvarelserne fx med hensyn til ejerform nøje svarer til, hvad Danmarks Statistik finder.

#### Kommuner

Ser vi på de deltagende kommuner, er der svar fra institutioner i 97 ud af 98 kommuner.<sup>25</sup> Antallet af svar fra den enkelte kommuner fremgår af Tabel 9.1.

<sup>24</sup> Inkl. besvarelser, som ikke er fuldstændige, men ekskl. tomme besvarelser. De 2857 institutioner er institutioner, hvor Bureau 2000 har fundet fungerende e-mail adresser på kommunens hjemmeside. Man skal være opmærksom på, at en del af de e-mail adresser, som fremgår på hjemmesiderne, nok er fungerende e-mail adresser (en henvendelse kommer ikke retur til afsender), men for manges vedkommende er e-mail adresser, som ikke eller kun sjældent benyttes i praksis – selv om de figurerer på kommunens hjemmeside. Dette har vist sig gennem den telefoniske rykning. I forhold til de faktisk anvendte e-mail adresser er svarprocenten derfor højere end de 33 pct.

<sup>25</sup> Alle kommuner på nær Allerød.

**Table 9.1. Modtagne skemaer fordelt på kommuner**

Kommune	Antal modtagne skemaer i alt
Uoplyst kommune	10
København	229
Frederiksberg	35
Ballerup	7
Brøndby	6
Dragør	8
Gentofte	21
Gladsaxe	19
Glostrup	8
Herlev	8
Albertslund	3
Hvidovre	11
Høje-Tåstrup	11
Lyngby-Taarbæk	8
Rødovre	7
Ishøj	1
Tårnby	14
Vallensbæk	1
Furesø	11
Allerød	0
Fredensborg	8
Helsingør	9
Hillerød	10
Hørsholm	5
Rudersdal	9
Egedal	22
Frederikssund	14
Greve	8
Køge	29
Halsnæs	8
Roskilde	25
Solrød	5
Gribskov	6
Odsherred	2
Holbæk	40
Faxe	5
Kalundborg	26
Ringsted	12
Slagelse	26
Stevns	3
Sorø	5
Lejre	9
Lolland	10

Kommune	Antal modtagne skemaer i alt
Næstved	18
Guldborgsund	8
Vordingborg	4
Bornholm	9
Middelfart	7
Assens	9
Faaborg-Midtfyn	23
Kerteminde	3
Nyborg	12
Odense	62
Svendborg	10
Nordfyn	7
Langeland	7
Ærø	1
Haderslev	6
Billund	5
Sønderborg	25
Tønder	8
Esbjerg	29
Fanø	4
Varde	9
Vejen	5
Aabenraa	30
Fredericia	24
Horsens	7
Kolding	30
Vejle	20
Herning	29
Holstebro	12
Lemvig	5
Struer	10
Syddjurs	13
Norddjurs	9
Favrskov	22
Odder	5
Randers	22
Silkeborg	34
Samsø	3
Skanderborg	10
Aarhus	164
Ikast-Brande	9
Ringkøbing-Skjern	16
Hedensted	11
Morsø	5
Skive	11
Thisted	12

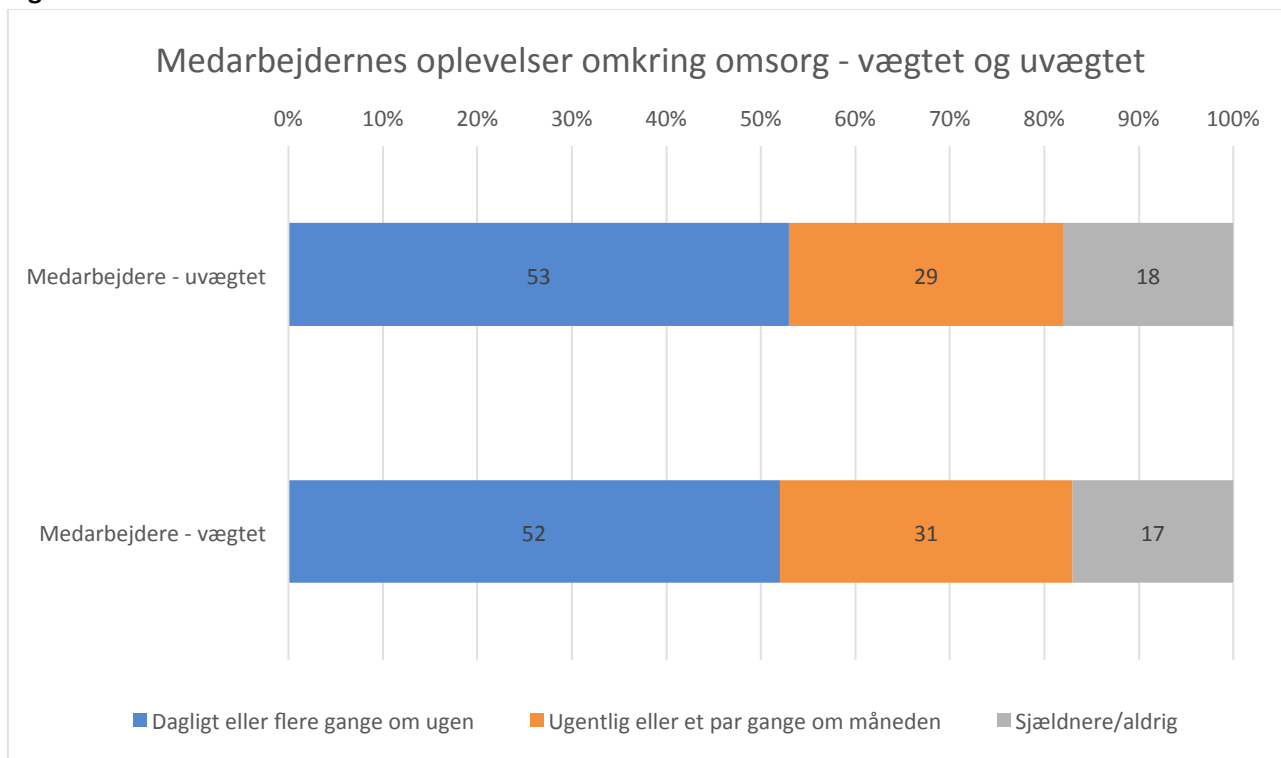
Kommune	Antal modtagne skemaer i alt
Viborg	24
Brønderslev	9
Frederikshavn	14
Vesthimmerland	9
Læsø	1
Rebild	5
Mariagerfjord	21
Jammerbugt	13
Aalborg	64
Hjørring	11
Hele landet	1669

Note: Antal modtagne skemaer i alt viser ansvar svar på skema til leder, skema til stuedarbejder samt skema til områdeleder.

### Sammenhæng mellem svarprocent og besvarelser

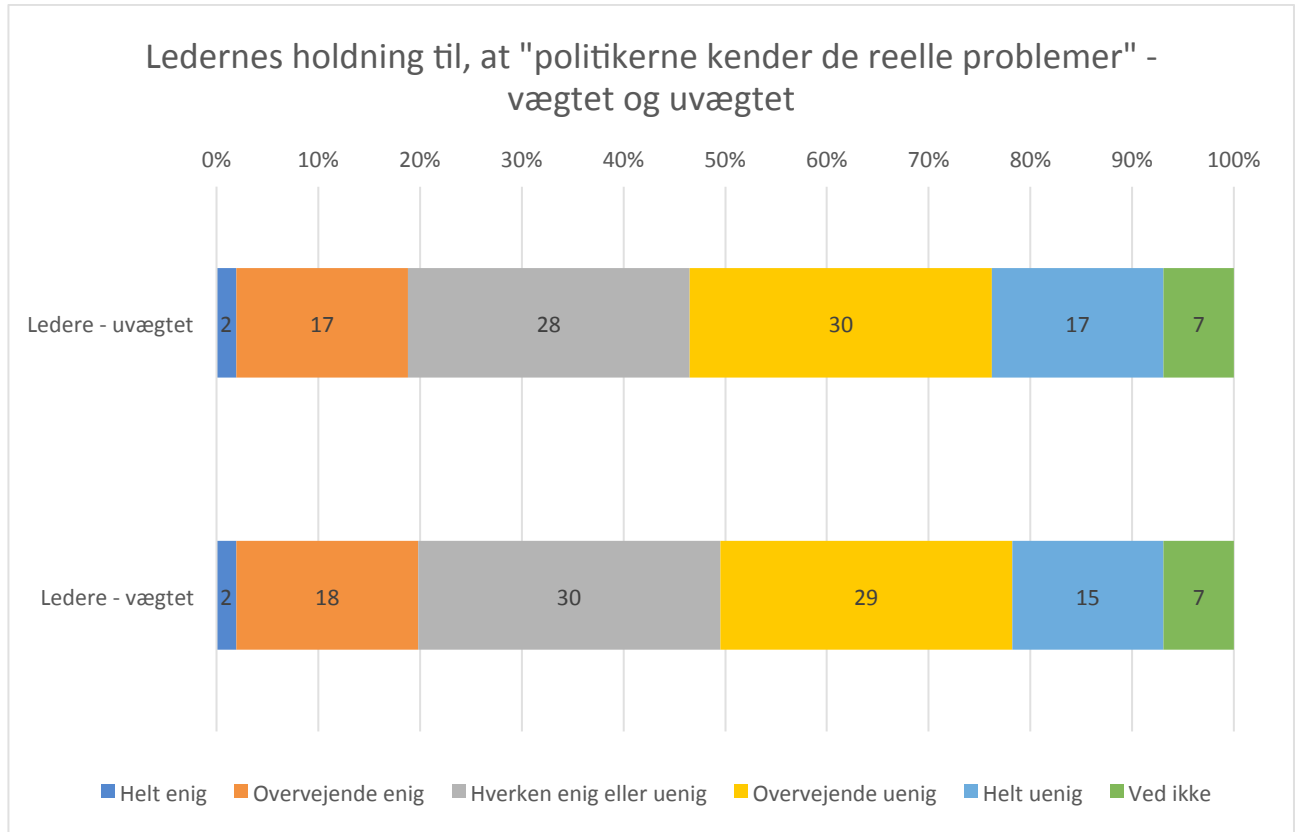
En mulig skævhed kunne bestå i, at de personer, som er motiveret til at svare, i særlig grad er de utilfredse, mens ledere og medarbejdere, der er mere tilfredse, ikke har så stort et behov for at markere deres mening. Hvis dette var tilfældet, måtte man forvente, at svarpersoner fra kommuner med høj svarprocent generelt var de mest utilfredse. Og det ville igen føre til, at resultaterne tog sig anderledes ud, hvis man vægtede op, så man kompenserede for forskelle i de kommunale svarprocenter. Figur 9.1 og 9.2 viser, at svarprocenten ikke påvirker resultaterne.

Figur 9.1



Kilde. Spørgeskema fra en medarbejder. N=491.

Figur 9.2



Kilde. Spørgeskema til lederen. N=744.

Begge figurer viser, at der ikke er nogen sammenhæng mellem besvarelser og svarprocent. På det foreliggende grundlag er der derfor heller ikke noget, der tyder på, at der er en overvægt af svar fra "utilfredse" svarpersoner.

Alt i alt vurderer Bureau 2000, at svarene er repræsentative for danske daginstitutioner.

## Litteraturliste til videre læsning

Danmarks Statistiks sociale ressourceopgørelse, diverse årgange 1973-2017.

<http://www.dst.dk/da/Statistik/statistikbanken>

Danmarks Evalueringsinstitut "Inklusion i dagtilbud Kortlægning af arbejdet med inklusion i daginstitutioner og dagpleje" EVA 2014

<https://www.eva.dk/dagtilbud-boern/inklusion-dagtilbud>

Glavind, Niels, Pade, Susanne m.fl.: "Forældrenes valg 2018". FOA/Bureau 2000. Februar 2018.

<https://www.foa.dk/~media/C89D08A932B741D5A839DC96D6D301A2.ashx>

Glavind, Niels, Pade, Susanne: "Flere børn i dagtilbud - Udviklingstendenser for dagpleje og daginstitutioner 2018". FOA/Bureau 2000. 2018.

[http://www.bureau2000.dk/images/Udviklingstendenser18\\_Endelig\\_rapport.docx](http://www.bureau2000.dk/images/Udviklingstendenser18_Endelig_rapport.docx)

Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Daginstitutionernes hverdag 2010-17*. Årlige undersøgelser fra FOA/Bureau 2000.

<http://www.bureau2000.dk/udgivelser/boern-og-unge>

Glavind, Niels, Pade, Susanne: "Leger lige børn bedst? Ulighed og adskillelse i daginstitutioner og skoler". FOA/Bureau 2000. 2015.

[http://www.bureau2000.dk/images/Leger\\_lige\\_b%C3%B8rn\\_bedst\\_2015.pdf](http://www.bureau2000.dk/images/Leger_lige_b%C3%B8rn_bedst_2015.pdf)

Glavind, Niels, Pade, Susanne, Pade, Pernille: *Udfordringer og muligheder i udsatte boligområder*. FOA/Bureau 2000. 2015.

[http://www.bureau2000.dk/images/Udfordringer\\_og\\_muligheder\\_for\\_daginstitutioner\\_i\\_udsatte\\_boligomr%C3%A5der.pdf](http://www.bureau2000.dk/images/Udfordringer_og_muligheder_for_daginstitutioner_i_udsatte_boligomr%C3%A5der.pdf)

Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Private dagtilbud 2015*. FOA/Bureau 2000. 2015.

[http://www.bureau2000.dk/images/udgivelser/private\\_dagtilbud\\_februar\\_2015.pdf](http://www.bureau2000.dk/images/udgivelser/private_dagtilbud_februar_2015.pdf)

Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Hverdagen i små og store daginstitutioner*. Bureau 2000. 2015. I samarbejde med DPU.

<http://www.bureau2000.dk/seneste-nyt/144-bureau-2000s-nye-undersogelse-om-hverdagen-i-sma-og-store-daginstitutioner>

Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Udviklingen i daginstitutionernes bemanning 1986-2014*. Bureau 2000. 2014

[http://www.bureau2000.dk/images/udgivelser/Born\\_og\\_unge/Normeringsudvikling%20siden%201986.pdf](http://www.bureau2000.dk/images/udgivelser/Born_og_unge/Normeringsudvikling%20siden%201986.pdf)

Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Psykisk arbejdsmiljø blandt ledere i daginstitutioner, SFO'er, fritidshjem og klubber i Storkøbenhavn 2014*. Bureau 2000. 2014.

[http://www.bupl.dk/iwfile/BALG-9KXCWT/\\$file/psykarmilj%F8\\_ledere\\_juni\\_2014.pdf](http://www.bupl.dk/iwfile/BALG-9KXCWT/$file/psykarmilj%F8_ledere_juni_2014.pdf)









# Daginstitutionernes hverdag 2018

## Årlig rapport udarbejdet af Bureau 2000

FOA gennemfører hvert år en undersøgelse af daginstitutionernes hverdag. Årets undersøgelse viser igen, at kun 18 pct. af lederne og 17 pct. af områdelederne er enige, eller overvejende enige i, at kommunens politikere kender de reelle problemer i institutionerne.

Over halvdelen af stuemedarbejderne oplever dagligt eller flere gange om ugen, at den omsorg, de kan give børnene, er utilstrækkelig. Det resultat ærgrer FOA sig også over år efter år. Så længe personalets omsorg for børnene ikke er tilstrækkelig, giver det ingen mening at tale om, hvordan personalet i dagtilbuddene organiserer læringsmiljøer og arbejder efter den styrkede læreplan.

Vi håber, at årets undersøgelse vil skabe debat i kommunerne om det børneliv, vi tilbyder i vores dagtilbud. Politikerne kan kun træffe gode beslutninger om dagtilbuddenes udvikling, når de træffes på et oplyst grundlag.



Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)

## Pædagogisk Sektor

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.