

# Daginstitutionernes hverdag 2017

Årlig rapport udarbejdet af Bureau 2000





## Daginstitutionernes hverdag 2017

Undersøgelsen er udført af seniorkonsulenterne Niels Glavind og Susanne Pade,  
Bureau 2000 – Analyse og forskning

Desuden har stud.msc. Mette Fisker medvirket.

Undersøgelsen er udført på bestilling af FOA – Fag og Arbejde.

Henvendelser:

FOA – Fag og Arbejde

Stauings Plads 1-3

1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26

Henvendelser vedr. undersøgelsens tekniske indhold til:

Bureau 2000 – Analyse og forskning

Skråplanet 29

3500 Værløse

Tlf.: 44 66 22 64

[www.bureau2000.dk](http://www.bureau2000.dk)

Copyright: Bureau 2000

ISBN: 978-87-90771-82-9

**Politisk ansvarlig:** Mogens Bech Madsen

**Udarbejdet af:** FOA og Bureau 2000

**Forsideillustration:** Bente Stensen

**Christensen Produktion:** Grafisk Team/MH  
og FOAs trykkeri

## Indholdsfortegnelse

Forord.....	5
1. Resumé.....	6
1.1 Om undersøgelsen .....	6
1.2 Institutioner og børn .....	6
1.3 Dagens gang .....	6
1.4 Bemanding .....	7
1.5 Grupper og alenearbejde .....	8
1.6 Den daglige omsorg.....	8
1.7 Forældresamarbejde .....	9
1.8 Børn med særlige behov .....	9
1.9 Pædagogisk ledelse .....	10
1.10 Samarbejdet med kommunen.....	10
1.11 Stuer og fysiske rammer.....	10
1.12 Metode .....	10
2. Institutioner og børn .....	12
2.1 Institutionerne.....	12
2.2 Børnene .....	14
3. Dagens gang .....	18
4. Bemanding .....	24
4.1 Den faste bemanding .....	24
4.2 Udvikling i bemandingen de senere år .....	29
4.3 Vikarer .....	33
5. Bemanding i grupperne. Alenearbejde .....	34
5.1 De traditionelle principper for bemanding af børnegrupperne .....	34
5.2 Børnegrupperstørrelsen .....	36
5.3 Alenearbejde. Medarbejdernes oplevelser .....	37
5.4 Alenearbejde i ydertimerne .....	38
5.5 Alene med en børnegruppe .....	40
5.6 Tre eller flere voksne til en børnegruppe .....	41
5.7 Alenearbejde på legepladsen .....	43

6.	Den daglige omsorg.....	45
6.1	Medarbejdernes oplevelse af omsorg.....	45
6.2	Puslesituationen.....	49
6.3	Medarbejdernes kommentarer.....	50
7.	Forældresamarbejde.....	55
7.1	Den formelle forældreindflydelse.....	55
7.2	De formaliserede forældresamtaler.....	56
7.3	Det uformelle forældresamarbejde.....	58
8.	Børn med særlige behov.....	61
9.	Pædagogisk ledelse.....	65
9.1	Pædagogisk ledelse.....	65
9.2	Fysisk kontakt.....	67
10.	Samarbejde med kommunen.....	70
10.1	Vurdering af samarbejdet.....	70
10.2	Projekter.....	71
11.	Stuer og fysiske rammer.....	74
12.	Metode.....	77
	Litteraturliste til videre læsning.....	81

## Forord

Rapporten "Daginstitutionernes hverdag" giver et indtryk af forholdene for børn og ansatte i de danske daginstitutioner. Undersøgelsen er tidligere foretaget i 2010, 2012, 2013, 2016 og 2016.

I rapporten findes svar på de fleste af de forhold, som har betydning for den kvalitet, vi tilbyder børn i daginstitution. Det er fx væsentligt at vide, om de fysiske forhold begrænser børnenes mulighed for at udfolde sig motorisk, om der er mulighed for at inddele børnene i små grupper og om aktiviteter begrænses af indeklime eller støj. Det er også væsentligt at vide, hvor længe en medarbejder er alene med en gruppe børn, og om det decideret er planlagt, at en ansat er alene med en stor børnegruppe.

I alle undersøgelserne er personalet blev et bedt om at vurdere, om de kan yde den omsorg for børnene, de gerne vil. Og igen i år må vi konstatere, at godt halvdelen af de ansatte en eller flere gange om ugen ikke oplever, at de kan give børnene tilstrækkelig omsorg. Et flertal af de ansatte i undersøgelsen vurderer desuden, at der er for lidt personale til at sikre en god inklusion af børn i udsatte positioner.

Vi ved fra forskning, at det er gavnligt for børns trivsel og læring at dele børn op i mindre grupper, med en eller flere voksne. Især de udsatte børn har brug for tætte relationer til det pædagogiske personale, og det er derfor rigtigt kedeligt, at halvdelen af de ansatte svarer, at de indenfor den seneste måned har aflyst arbejde i mindre grupper på grund af sygdom i personalegruppen.

Det giver ingen mening, at alle interessenter på børneområdet – forskere, politikere, fagforeninger m.fl. – konstant taler om vigtigheden af den tidlige indsats, i forhold til at give alle børn chancelighed i livet, så længe vi i vores daginstitutionerne ikke kan sikre alle børn tilstrækkelig omsorg. God inklusion er en forudsætning for chancelighed.

Rapporten viser igen i år, at kun 15 pct. af lederne mener, at politikerne kender de reelle problemer i daginstitutionerne. Og igen i år svarer et flertal af lederne, at de har en god dialog med forvaltningen om den pædagogiske udvikling. Det virker paradoksalt, og kunne tyde på, at sammenhængen mellem de ressourcer, der stilles til rådighed til at løse opgaven, og så selve løsningen af opgaven, ikke nødvendigvis er til stede.

Mogens Bech Madsen

Sektorformand, Pædagogisk sektor.

# 1. Resumé

## 1.1 Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført som en elektronisk spørgeskemaundersøgelse til danske daginstitutioner i februar måned 2017. Der er udsendt skemaer til lederen og til en medarbejder i institutionen. Alt i alt vurderer Bureau 2000, at svarene er repræsentative for danske daginstitutioner.

### Lederskema

Der er modtaget 801 besvarelser af lederskemaet, svarende til en svarprocent på 41 pct. af de mulige. Indenfor kernegruppen på 880 daginstitutioner, hvor der er rykket telefonisk og gendst til en række institutioner, er modtaget 516 svar, så svarprocenten er her 56 pct.

### Medarbejderskema

Lederen er blevet bedt om at videresende skemaet til medarbejder på den stue, der kommer først i alfabetet. For medarbejderskemaet er svarprocenten 27 pct., svarende til 525 skemaer. Ud af 525 spørgeskemaer fra stuemedarbejderne er der 290, hvor der er svar fra lederen af den samme institution.

I alt er der 1951 daginstitutioner, som har modtaget en invitation.

## 1.2 Institutioner og børn

70 pct. af daginstitutionerne er kommunale, 17 pct. er selvejende og 13 pct. er private.

Der er i gennemsnit 70 indskrevne børn i institutionerne.

Institutionerne har en meget forskellig andel af børn fra familier, der fx taler et andet sprog hjemme end dansk, er enlige eller er på overførselsindkomst. En nærmere analyse viser, at der er forholdsvis få privatinstitutioner, der har mange børn fra familier, der taler et andet sprog hjemme end dansk, som lever af overførselsindkomst, eller hvor ingen af forældrene har en uddannelse.

## 1.3 Dagens gang

Den gennemsnitlige daglige åbningstid på ugens første dage er 10 timer og 27 minutter. Men sædvanligvis slås grupperne sammen først og sidst på dagen, hvor der kun er få børn. Derfor er det gennemsnitlig kun 7 timer og 40 minutter, at alle grupperne er åbne.

Ud fra stuemedarbejdernes oplysninger kan det forsigtigt vurderes, at børnene i gennemsnit er i daginstitution 7,7 timer på en almindelig hverdag. Dette tal er noget højere, end hvad andre undersøgelser peger på og skal tages med forsigtighed. Der er dog intet, der tyder på, at børnenes opholdstid er blevet mindre de senere år.

En typisk hverdag forløber i øvrigt således:

Om formiddagen er børnene de fleste dage opdelt i mindre grupper, hvor der gerne arbejdes 1-1½ time.

40 pct. sendes på legepladsen om formiddagen, hvis vejret tillader det. 42 pct. er ikke på legepladsen om formiddagen. I de sidste 18 pct. af institutionerne er til op til børnene, om de vil på legepladsen om formiddagen.

Om eftermiddagen er der kun få steder opdeling i mindre grupper, men 82 pct. er på legepladsen, i hvert fald hvis vejret tillader det.

## 1.4 Bemanding

Daginstitutionerne har i gennemsnit 77 børn indskrevet og en bemanding svarende til 14½ fuldtidsansatte.

Ser vi på det personale, der indgår i arbejdet med børn, fordelt på overenskomstgrupper, så udgør:

Ledelse 8 pct., pædagoger 59 pct., pædagogmedhjælpere 22 pct., pædagogiske assistenter 5 pct., støttepædagoger til enkeltbørn 2 pct. og studerende og elever 4 pct.

Personalestandarder opgøres som antal børn pr. voksen. I nærværende rapport medregnes det faste personale, der har med børn at gøre. I gennemsnit er der 7,8 børneenheder pr. fuldtidsansat voksen.

Antallet af børneenheder pr. voksen hænger især sammen med institutionsstørrelsen. Der er flere børneenheder pr. voksen i store daginstitutioner.

I gennemsnit har lederne 10 ugentlige skemalagte timer i børnegrupperne. Hertil kan komme, at lederne nogle gange træder til, hvis situationen kræver det og ofte indgår i forældresamtaler mv. Det er således en myte, at lederne generelt kun har kontorarbejde.

Et flertal af lederne vurderer, at omfanget af ledelsesmæssige/administrative opgaver og medarbejdernes tidsforbrug til dokumentation er steget væsentligt i løbet af de seneste fem år. I gennemsnit vurderer lederne, at de bruger 1,4 timer mere om ugen på ledelse og administration end for fem år siden, og at den enkelte medarbejder bruger 0,8 time mere om ugen på dokumentation mv. end for fem år siden.

Godt en tredjedel af lederne mener, at personalenormeringen er faldet, mens kun en femtedel mener, den er forøget de sidste fem år. I gennemsnit vurderer lederne, at institutionen har mistet 2,9 ugentlige personaletimer.

Ser vi på det kommende år, venter de fleste at beholde deres personalestandard, men der er flere, der venter standardfald end standardfremgang. I gennemsnit ventes et fald på 0,4 personaletime.

Når det gælder **vikarer**, viser undersøgelsen, 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.

## 1.5 Grupper og alenearbejde

Den gennemsnitlige gruppestørrelse er i dag 12 børn i vuggestuegrupper og 21 børn i børnehavegrupper. Næsten  $\frac{3}{4}$  af vuggestuegrupperne har en størrelse på 12-13 børn. De fleste børnehavegrupper er på mere end 20 børn.

Spørgsmålet om alenearbejde er belyst dels gennem spørgsmål til medarbejderne, dels gennem spørgsmål til lederne.

Tre fjerdedele af stuemedarbejderne oplever, at perioder, hvor de er alene med børnene, indgår i deres faste arbejdschema. 46 pct. oplever en gang om ugen eller hyppigere at være alene med en børnegruppe på grund af sygdom mv.

46 pct. af stuemedarbejderne arbejder regelmæssigt på legepladsen efter kl. 15. Knap halvdelen af disse er alene med børnene efter kl. 15 mindst en gang om ugen.

Det skemalagte alenearbejde kan dels finde sted i ydertimerne, dels i de perioder, hvor alle børnegrupper er åbne. Dette er belyst gennem spørgeskemaer til lederne.

I halvdelen af institutionerne er en medarbejder alene i institutionerne om morgenen, og de fleste steder lader man en medarbejder være alene i den sidste del af åbningstiden.

I 52 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.

I 41 pct. af vuggestuegrupperne er der skemalagt alenearbejde, mens tallet er 58 pct. for børnehavegrupperne.

I 30 pct. af institutionerne er der alenearbejde i en børnegruppe i 1 time eller mere på en almindelig hverdag.

Omvendt er der en række aktiviteter, som kræver, at der er mindst tre voksne til en børnegruppe. Det gælder fx den opdeling i mindre grupper, som man har om formiddagen de fleste steder. I de fleste institutioner er der mindst 3 timer med tre eller flere voksne på gruppen.

I vuggestuegrupperne har 90 pct. skemalagt perioder med tre eller flere voksne. I børnehavegrupperne er tallet 76 pct. (for begge gruppetyper tilsammen 81 pct.).

## 1.6 Den daglige 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.*

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.

Oplevelsen af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg er lidt mindre hyppig i vuggestue- end i børnehavegrupper. Set over tid er andelen af medarbejdere med disse oplevelser ikke faldet fra 2010 til 2017.

Blandt de svarpersoner, der ikke har skemalagt alenearbejde, er der 32 pct., der dagligt eller flere gange om ugen oplever ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg. Blandt svarpersoner, der har skemalagt alenearbejde flere gange om dagen, er tallet 77 pct.

## **1.7 Forældresamarbejde**

67 pct. af institutionerne har faste forældresamtaler mindst én gang om året.

Analysen viser, at lederens personlige kendskab til børn og familier hænger tæt sammen med institutionens størrelse.

For den enkelte forælder er det vigtigste formentlig, at samarbejdet i det daglige fungerer godt.

33 pct. af stuedarbejderne har dagligt, eller flere gange om ugen, en eller flere oplevelser af, at de ikke får talt med forældrene, selvom der er behov for det. For medarbejdere, der arbejder i en vuggestuegruppe er andelen 25 pct., mens den er 36 pct. i børnehavegrupper.

## **1.8 Børn med særlige behov**

Det er den overvejende opfattelse, at det lykkes at få børn med særlige behov med i fællesskabet. Ca. en femtedel er dog ikke enige heri. Samtidig mener et flertal, at der er for lidt personale til at sikre en god inklusion.

## **1.9 Pædagogisk ledelse**

Der har de senere år i den offentlige debat været lagt stor vægt på ledelse som en afgørende faktor for institutionernes kvalitet. Det er imidlertid forskelligt, hvordan stuemedarbejderne vurderer lederens rolle.

Godt halvdelen af stuemedarbejderne oplever, at lederen sætter retningen for det pædagogiske arbejde. Der er dog også en stor del, som ikke oplever dette.

Adspurgt, om stuerne kan køre efter forskellige pædagogiske principper, uden at lederen griber ind, er der omtrent lige mange, der mener, at stuerne får lov til dette, som der er, der mener, at man ikke får lov.

Et andet spørgsmål, som har været meget fremme i de senere års diskussioner, er spørgsmålet, om der bør være retningslinjer for fysisk kontakt mellem personale og børn. Lederne er derfor blevet spurgt, om institutionen har sådanne retningslinjer. Svarene viser, at 27 pct. af institutionerne har sådanne retningslinjer, mens 73 pct. ikke har det.

De nærmere kommentarer viser, at der er overordentlig stor forskel på holdningerne til dette spørgsmål.

## **1.10 Samarbejdet med kommunen**

Et flertal af lederne mener, at den dokumentation, de leverer til kommunen, giver et reelt billede af den pædagogiske kvalitet. Det er dog under halvdelen, der er sikre på, at dokumentationen bliver anvendt, eller som bruger dokumentationen som støtte for det pædagogiske arbejde i institutionen.

Kun 15 pct. af lederne, der 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.

## **1.11 Stuer og fysiske rammer**

81 pct. af institutionerne oplyser, at børnene er tilknyttet bestemte stuer.

2/3 af lederne er klare over, hvor mange kvadratmeter frit gulvareal, der er til en børnehavegruppe. Blandt dem, der kender arealet, er der ca. en fjerdedel, der oplyser, at der er 2 kvm eller mindre pr. barn.

En stor del af medarbejderne oplever, at de fysiske rammer "i nogen grad begrænser" aktiviteterne. Der er desuden knap en tredjedel, der oplever, at støj i nogen grad kan begrænse de fysiske aktiviteter.

## **1.12 Metode**

I forbindelse med 2017-undersøgelsen er daginstitutionerne opdelt i to grupper:

1) En gruppe på 880 daginstitutioner, som er udvalgt således, at institutionerne i de forskellige kommuner har haft samme udtrækningschance. Her er der gennemført en intensiv rykning.

2) Øvrige daginstitutioner. Her er udsendt to påmindelser pr. mail.

Sammenligninger af besvarelserne med offentligt tilgængelige data og sammenligninger mellem de to svargrupper viser, at undersøgelsen må betragtes som repræsentativ.

## 2. Institutioner og børn

### 2.1 Institutionerne

I Tabel 2.1 er institutionerne fordelt på ejerform.

**Tabel 2.1 Institutioner fordelt på ejerform. De deltagende institutioner og Danmarks Statistiks 2014-opgørelse**

Ejerform	2017-undersøgelsen	Danmarks Statistik 2014
	Pct. af institutioner	
Kommunal	70	70
Selvejende	17	17
Privat	13	13
I alt	100	100

Kilde: Spørgeskema til leder. N=801. Statistikbanken

Det ses, at fordelingen på ejerform er helt den samme i spørgeskemaundersøgelsen som i Danmarks Statistiks 2014-opgørelse. Det peger i retning af, at der ikke er skævheder i besvarelsene.

I Tabel 2.2 er institutionerne tilsvarende fordelt på institutionstype.

**Tabel 2.2 Institutioner fordelt på institutionstype. De deltagende institutioner og Danmarks Statistiks 2014-opgørelse**

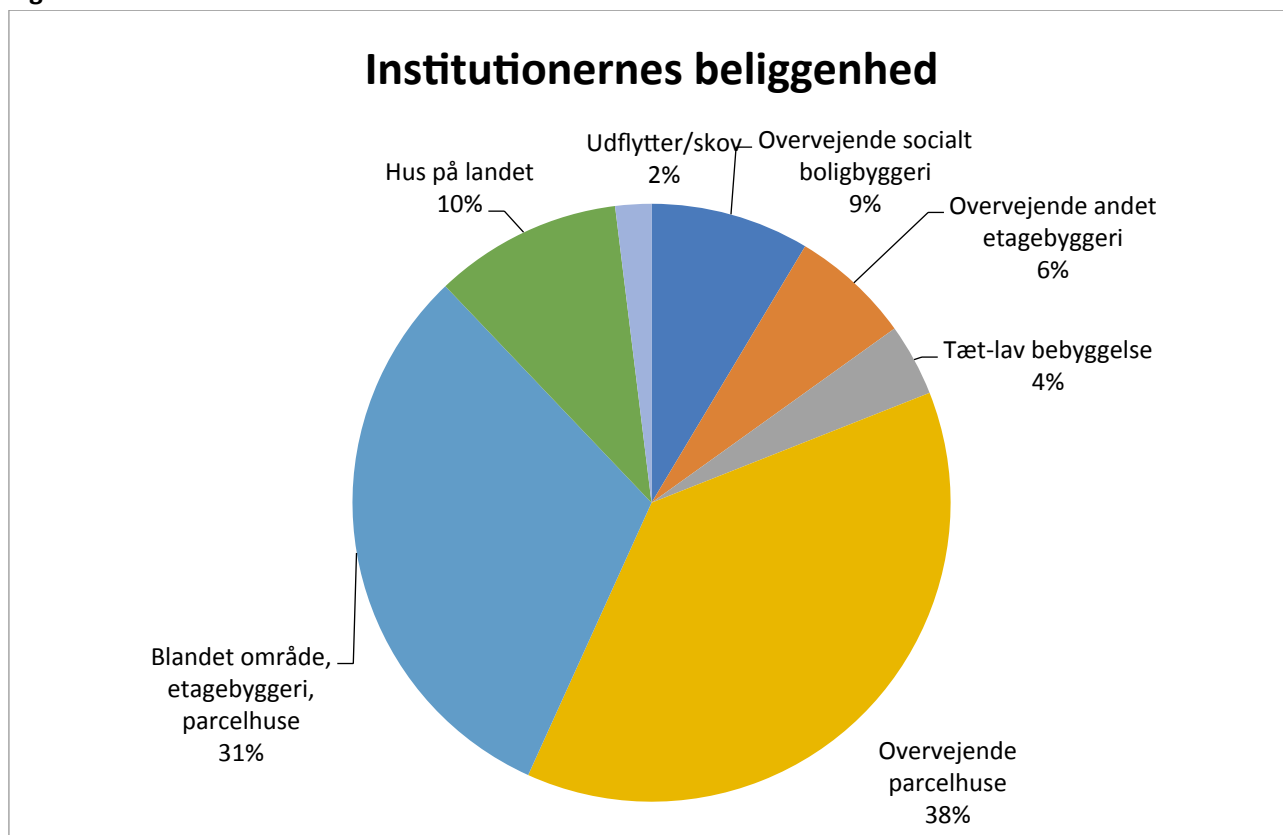
Ejerform	2017-undersøgelsen	Danmarks Statistik 2014
	Pct. af institutioner	
Vuggestuer	7	6
Børnehaver	24	31
Aldersintegrerede	70	63
I alt	100	100

Kilde: Spørgeskema til leder. N=736. Statistikbanken

Det ses, at der er en lidt større andel af aldersintegrerede institutioner i 2017-undersøgelsen, end Danmarks Statistik fandt i 2014. Dette kan hænge sammen med, at man fortsat er inde i en proces, hvor vuggestuer og børnehaver omdannes til aldersintegrerede institutioner, så andelen er steget siden 2014.

Figur 2.1 viser, hvilken type af nærområde institutionerne ligger i.

Figur 2.1



Kilde: Skema til lederne. N=780.

Det ses, at institutionerne overvejende ligger i parcelhusområder eller i blandede områder med parcelhuse og etagebyggeri.<sup>1</sup>

### Klyngeledelse

Halvdelen af de deltagende institutioner er omfattet af områdeledelse/klyngeledelse. I gennemsnit omfatter disse områder/klynger 6 lokale børnehuse/institutioner.

De fleste områdeledelser (57 pct.) omfatter alene daginstitutioner.

- 27 pct. omfatter tillige dagpleje
- 9 pct. omfatter fritidshjem
- 8 pct. omfatter SFO
- 6 pct. omfatter klubvirksomhed.

<sup>1</sup> Til sammenligning bor 31 pct. af de 0-5 årige børn i 2017 i etagebyggeri.

### Institutioner med særlige opgaver:

36 pct. af institutionerne har fået tillagt særlige opgaver af kommunen. Af 638 institutioner, der har givet oplysning herom, er der således:

- 123 institutioner, der har særlige opgaver i forhold til børn af flygtninge/asylsøgere
- 89 institutioner med særlige opgaver i forhold til udsatte familier i øvrigt
- 57 institutioner med en handicapgruppe eller lignende
- 5 institutioner, der har tilknyttet dagpleje
- 6 institutioner, der har aften- eller weekendåbent.

### Institutioner med særlig profil:

En del af institutionerne oplyser, at de har en særlig profil.

- 17 pct. er natur- eller skovinstitutioner
- 13 pct. Er idræts- eller bevægelsesinstitution
- 2 pct. arbejder på et kristent grundlag
- 2 pct. arbejdet efter Rudolf Steiners principper
- 1 pct. er musikinstitutioner
- 1 pct. er tilknyttet det tyske mindretal.

## **2.2 Børnene**

Institutionerne havde februar 2017 i gennemsnit 70 indskrevne børn.

Som det fremgår af Tabel 2.3, er 0-6-års-institutionerne størst.

**Tabel 2.3 Gennemsnitligt antal indskrevne børn fordelt på institutionstype**

Institutionstype	Gennemsnitligt antal børn
Vuggestue	46
Børnehave	52
0-6-års-institution	78
I alt	70

Kilde: Spørgeskema til lederne. N=736.

I Tabel 2.4 ses institutionsstørrelsen i institutioner med forskellig ejerform.

**Tabel 2.4 Gennemsnitligt antal indskrevne børn i institutioner med forskellig ejerform**

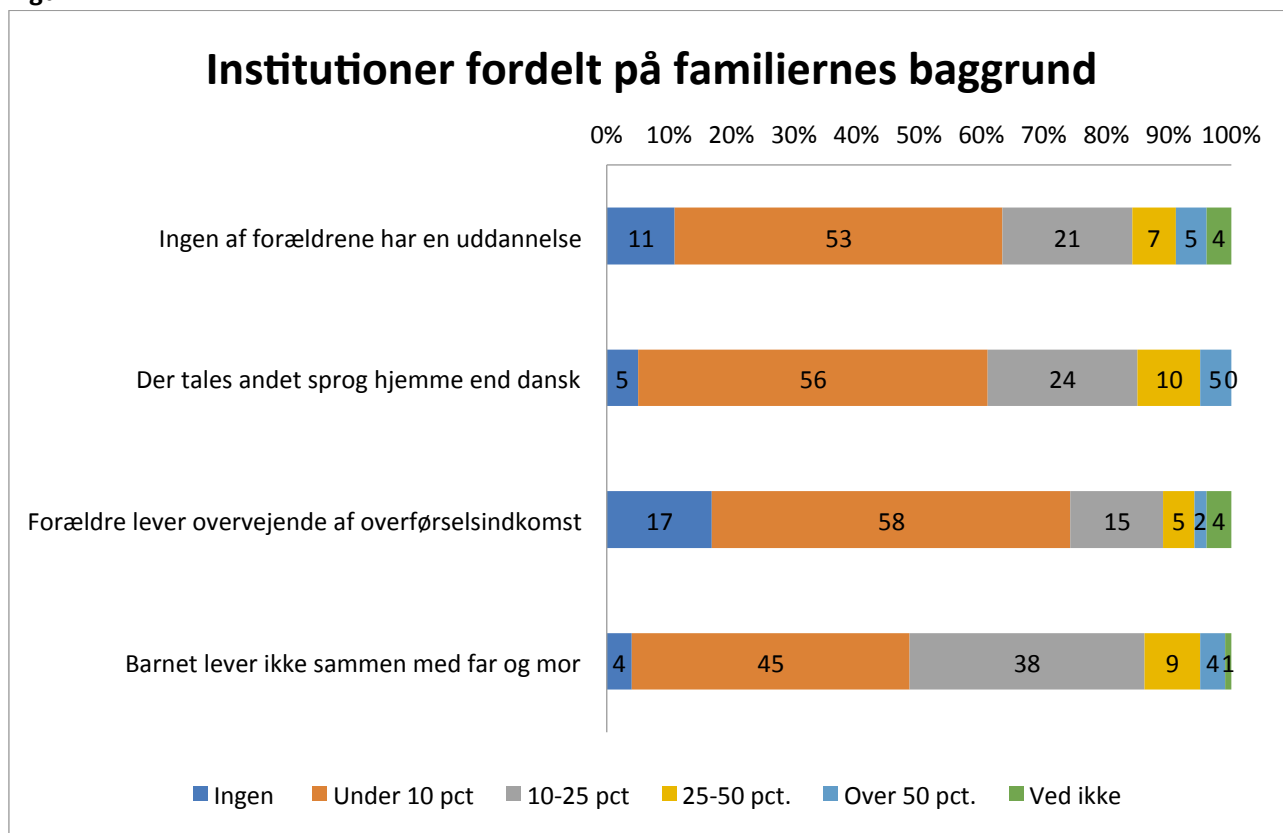
Ejerform	Gennemsnitligt antal børn
Kommunal	77
Selvejende	62
Privat/pulje	45
I alt	70

Kilde: Spørgeskema til lederne. N=801.

Det ses, at privatinstitutionerne gennemgående er forholdsvis små.

Lederne er blevet bedt om at vurdere, hvordan familiesammensætningen er i forhold til forskellige baggrundsforhold. Fordelingen fremgår af figur 2.2.

Figur 2.2

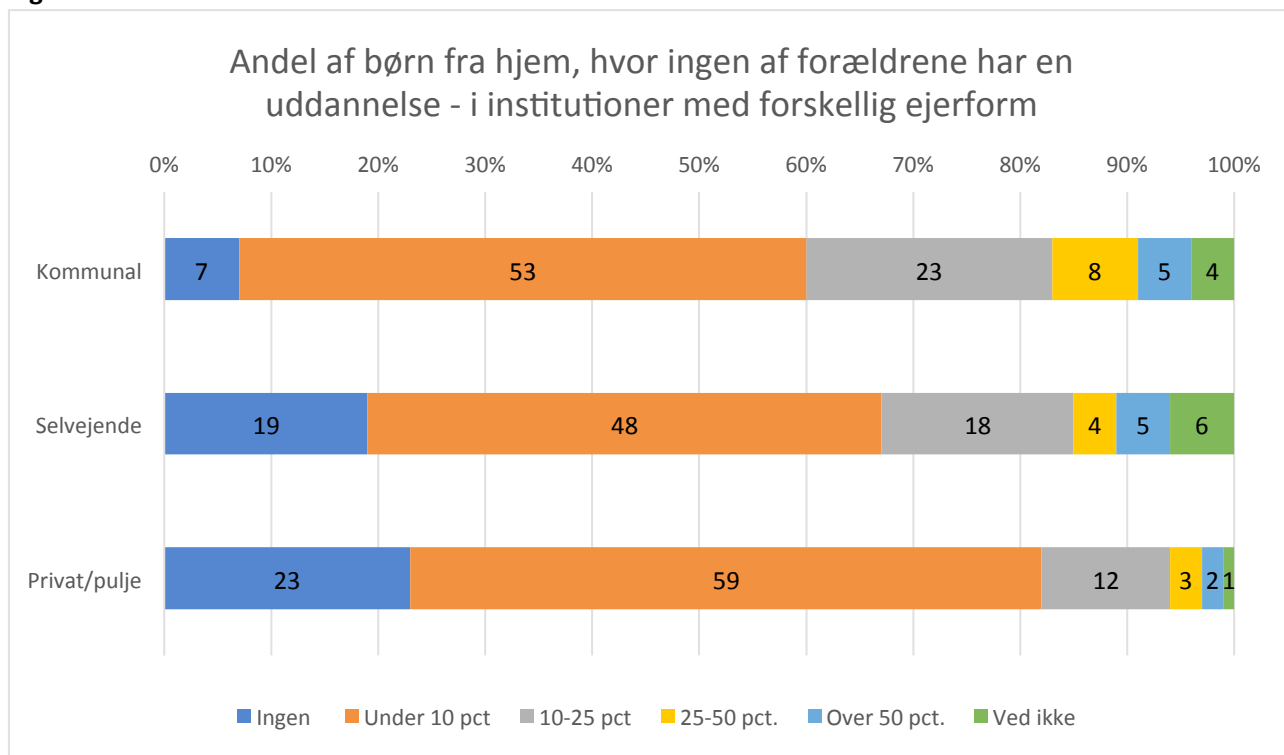


Kilde: Spørgeskema til leder. N=733

Det ses, at de forskellige baggrundsforhold har meget forskellig forekomst i institutionerne. I 11 pct. af institutionerne er der fx ingen børn, hvis forældre ingen uddannelse har. I 5 pct. af institutionerne er det mindst halvdelen af børnene, der kommer fra hjem, hvor der mangler en uddannelse. En tilsvarende skæv fordeling ses i forhold til sproglige minoriteter, forældre på overførselsindkomst og såkaldte brudte familier.

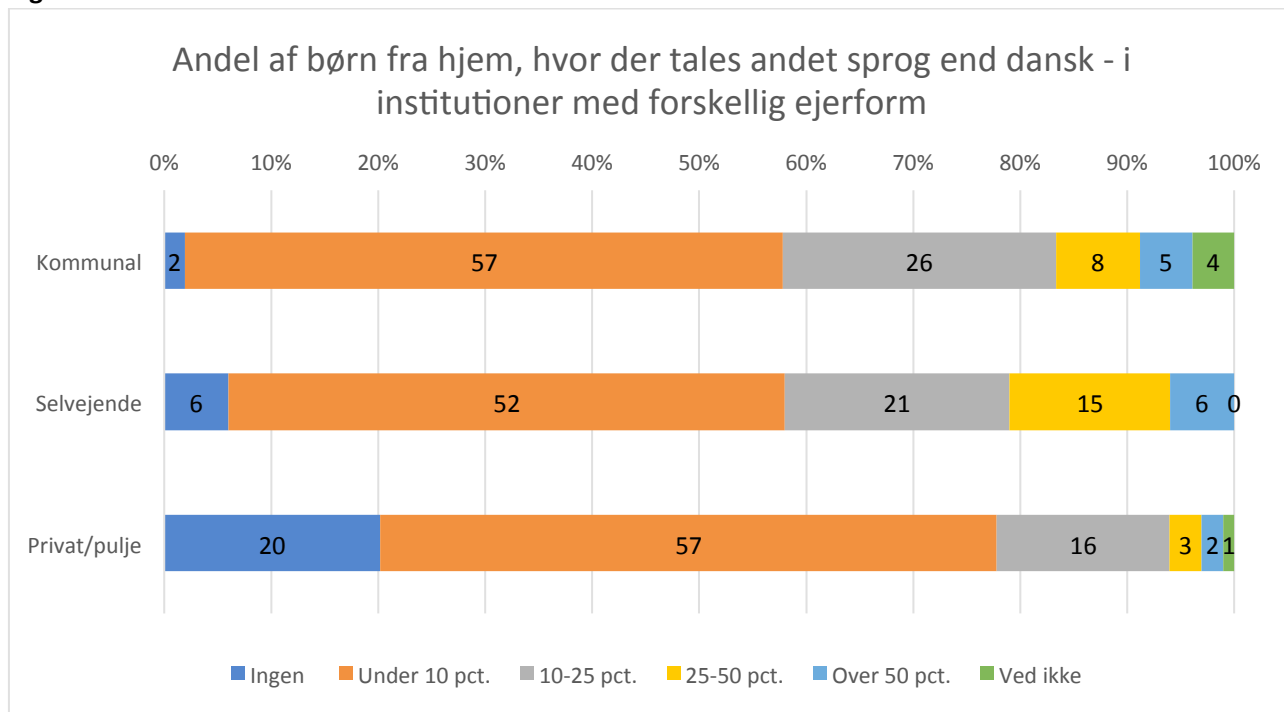
Forekomsten er forskellig i institutioner med forskellige ejerforhold. Dette fremgår af Figur 2.3-2.6.

**Figur 2.3**



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=734.

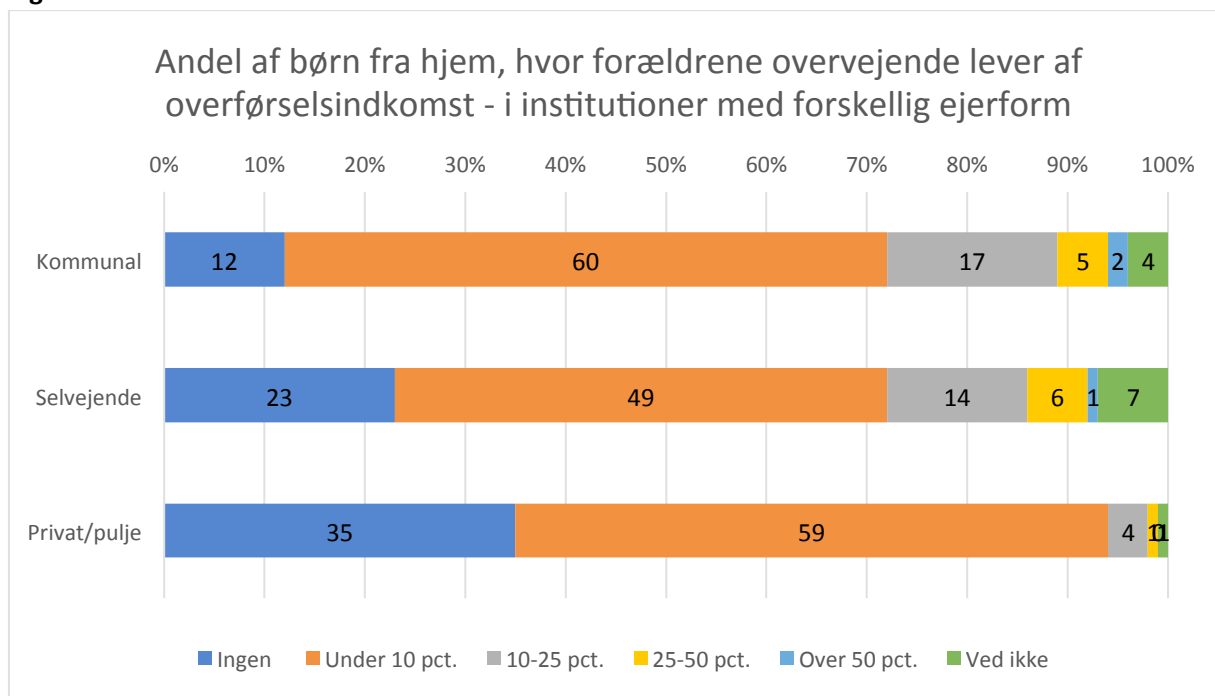
**Figur 2.4**



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=728.

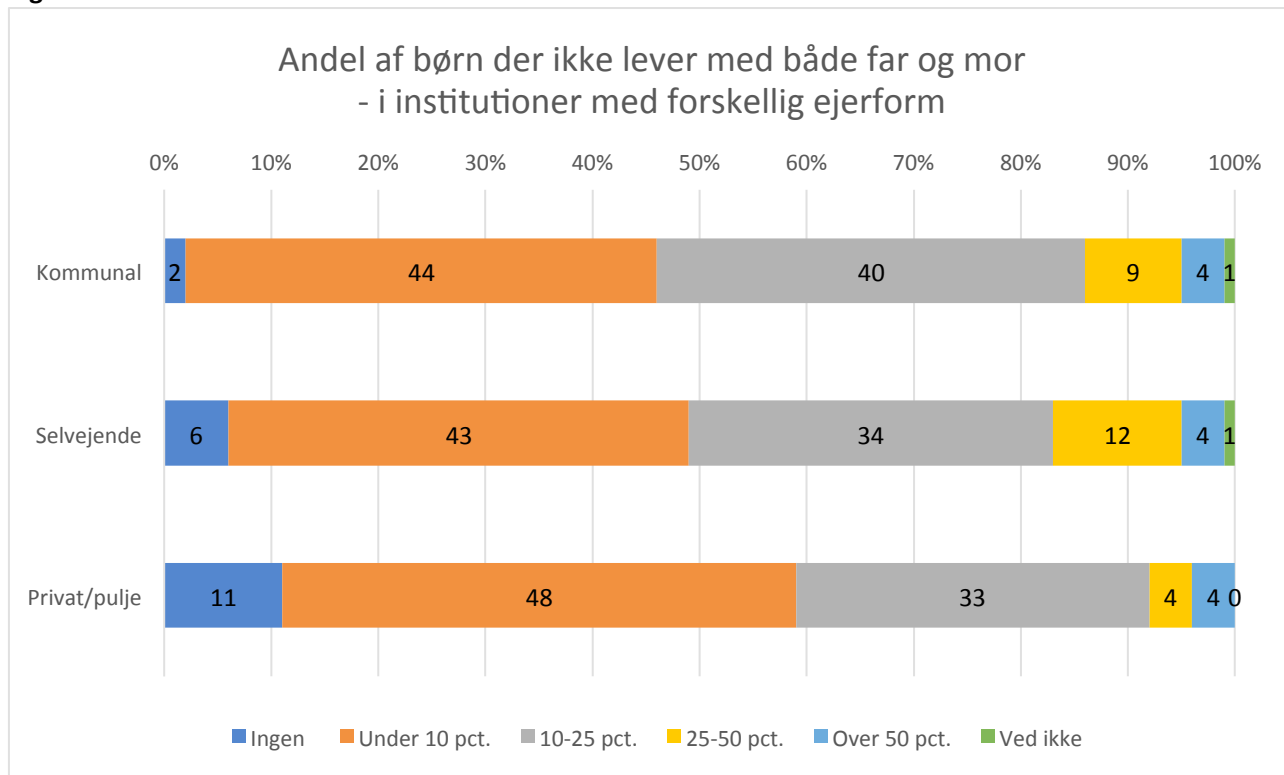


**Figur 2.5**



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=733.

**Figur 2.6**



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=734.

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

### 3. Dagens gang

Den gennemsnitlige daglige åbningstid på ugens første dage er 10 timer og 27 minutter. Men sædvanligvis slås grupperne sammen først og sidst på dagen, hvor der kun er få børn. Derfor er det gennemsnitligt kun 7 timer og 40 minutter, at alle grupperne er åbne.

I gennemsnit er der åbent i alle grupper fra kl. 8:03, mens grupperne i gennemsnit slås sammen fra kl. 15:43. Der er dog stor forskel på institutionerne, jf. Figur 3.1. Enkelte steder er alle grupper åbne hele dagen. Det gælder naturligvis navnlig de helt små institutioner, der kun består af én børnegruppe.

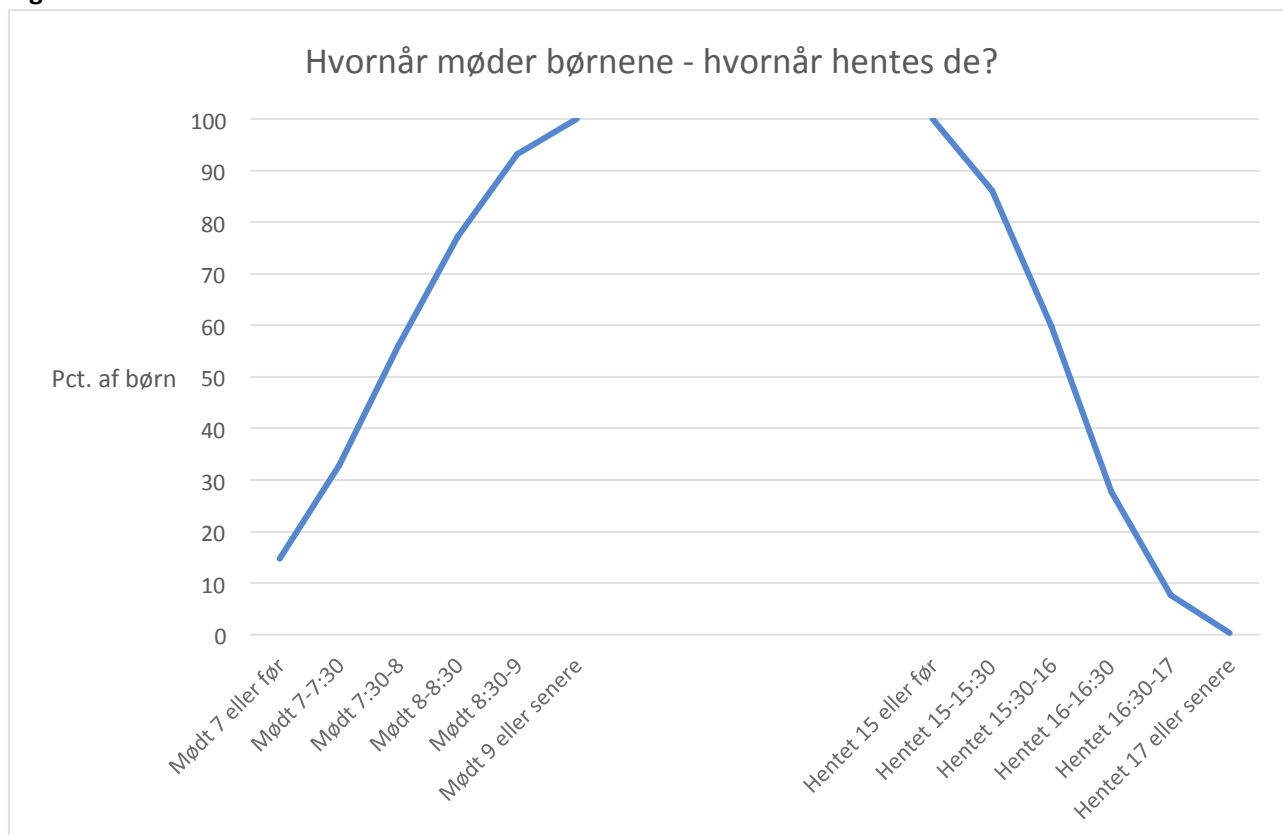
Figur 3.1



Kilde: Spørgeskema fra leder. N=625.

Stuemedarbejderne er blevet bedt om at vurdere, hvornår børnene på deres stue typisk bringes og hentes. Fordelingen fremgår af Figur 3.2.

Figur 3.2



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=286.

Ud fra stuemedarbejdernes oplysninger kan det forsigtigt vurderes, at børnene i gennemsnit er i institution 7,7 timer på en almindelig hverdag.<sup>2</sup>

Tallet er noget højere end forventet og må tages med et vist forbehold. En undersøgelse, gennemført i slutningen af 2015 af YouGov for Kristeligt Dagblad blandt 999 forældre af, hvor længe deres barn er i dagtilbud viste således, at<sup>3</sup>:

- 11 procent bliver passet fire timer eller mindre hver dag.
- 20 procent af børnene bliver passet fem til seks timer.
- 30 procent er i institution syv timer.
- 27 procent er der otte timer.
- 11 procent er der ni timer eller mere.

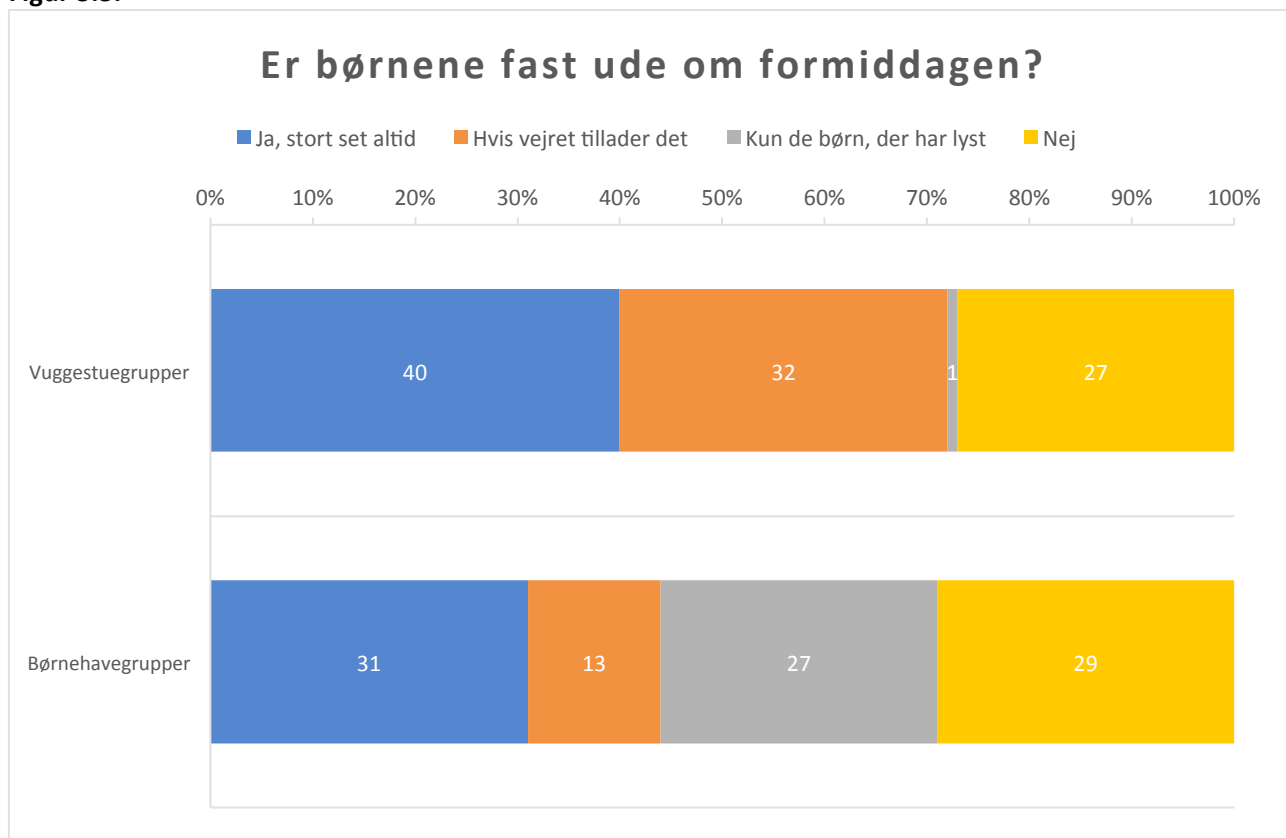
Dette peger i retning af en typisk daglig opholdstid på 7 timer eller måske lidt mere. Der kan dog være forskellige oplevelser blandt forældre og personale af børnenes opholdstid, ligesom metoderne er forskellige. Under alle omstændigheder peger resultatet i retning af, at børnenes opholdstid, som i en årrække har ligget omkring 7 timer dagligt, næppe er blevet kortere.

<sup>2</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.

<sup>3</sup> Kristeligt Dagblad 19.9.2015

Mange børn kommer fast på legepladsen om formiddagen, jf. figur 3.3.

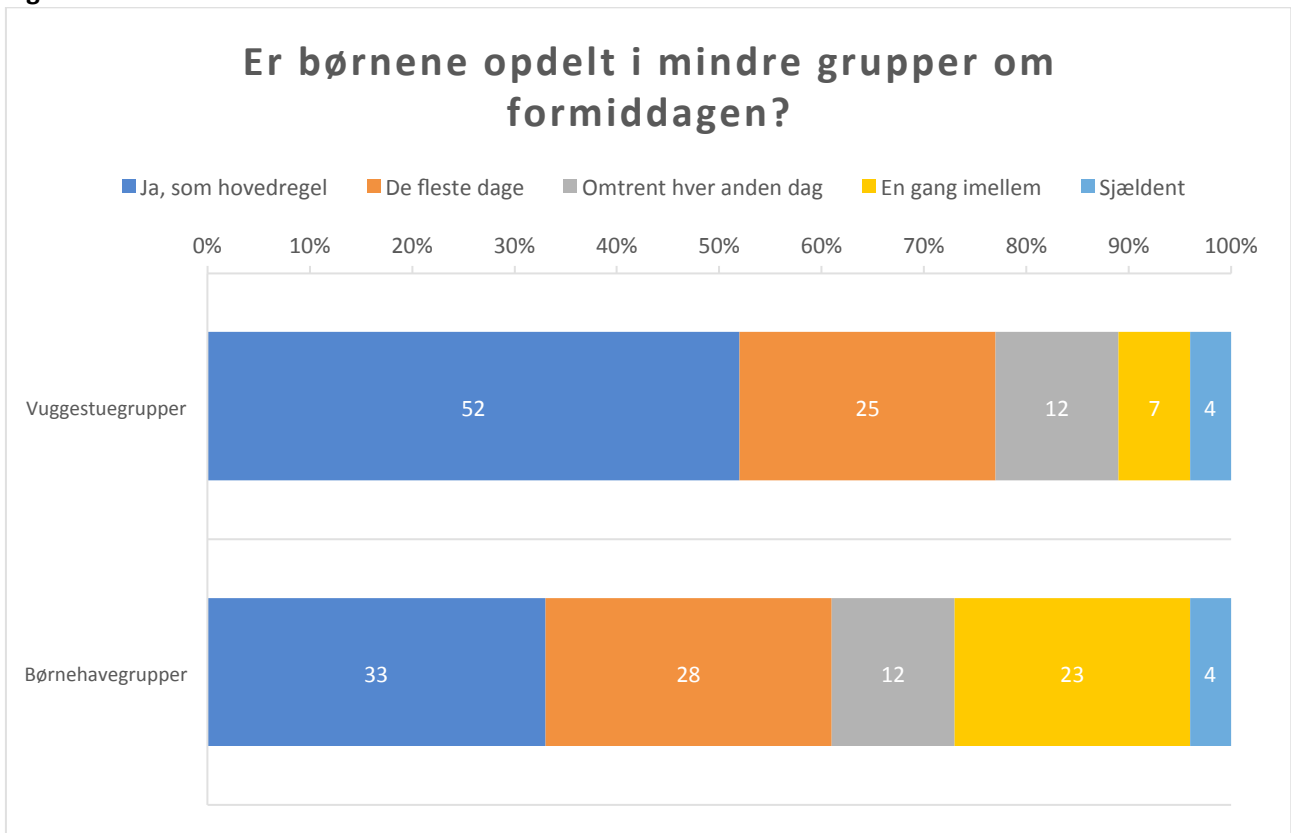
Figur 3.3.



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=456.

Når det gælder dagens gang i øvrigt, er børnene de fleste steder opdelt i mindre grupper om formiddagen, jf. Figur 3.4.

Figur 3.4

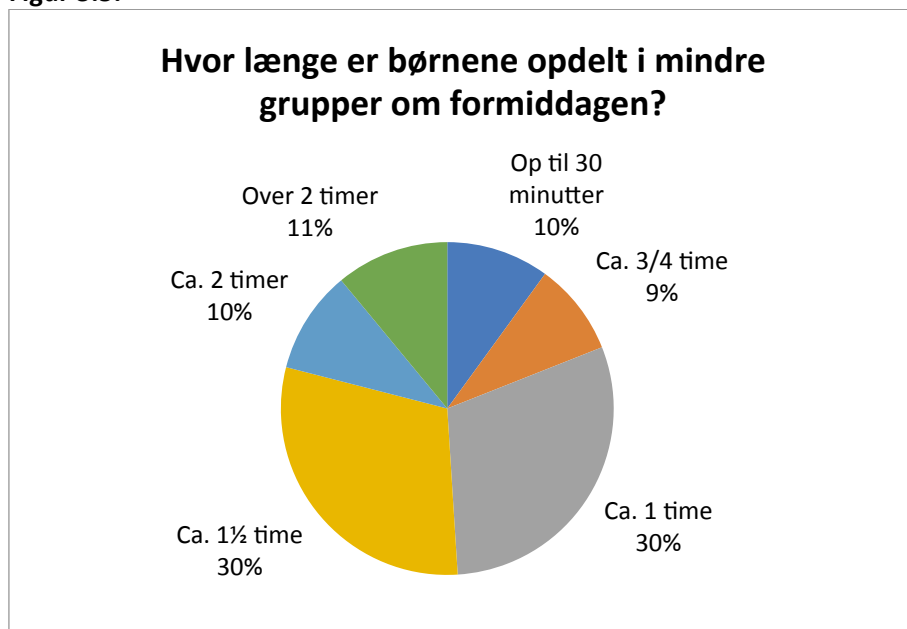


Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=457.

Både figur 3.3. og figur 3.4. peger i retning af, at der er størst voksenstyring af aktiviteterne i vuggestuegrupper.

De mindre grupper om formiddagen har typisk en varighed på 1½ time, jf. Figur 3.5.

Figur 3.5.

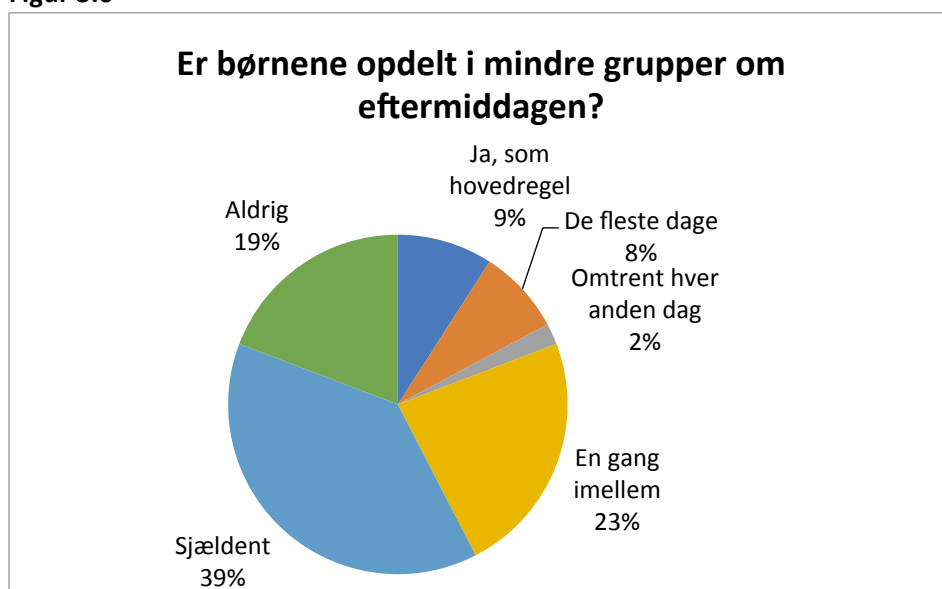


Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=181.

Vigtige aktiviteter her er rytmik, ture ud af huset og særlige forløb med en bestemt aldersgruppe. Det kan evt. have den form, at én medarbejder tager den mindre gruppe fra, mens de øvrige er på legepladsen eller har "fri leg" inde.

Om eftermiddagen er der sædvanligvis ikke opdeling i mindre grupper, jf. Figur 3.6.

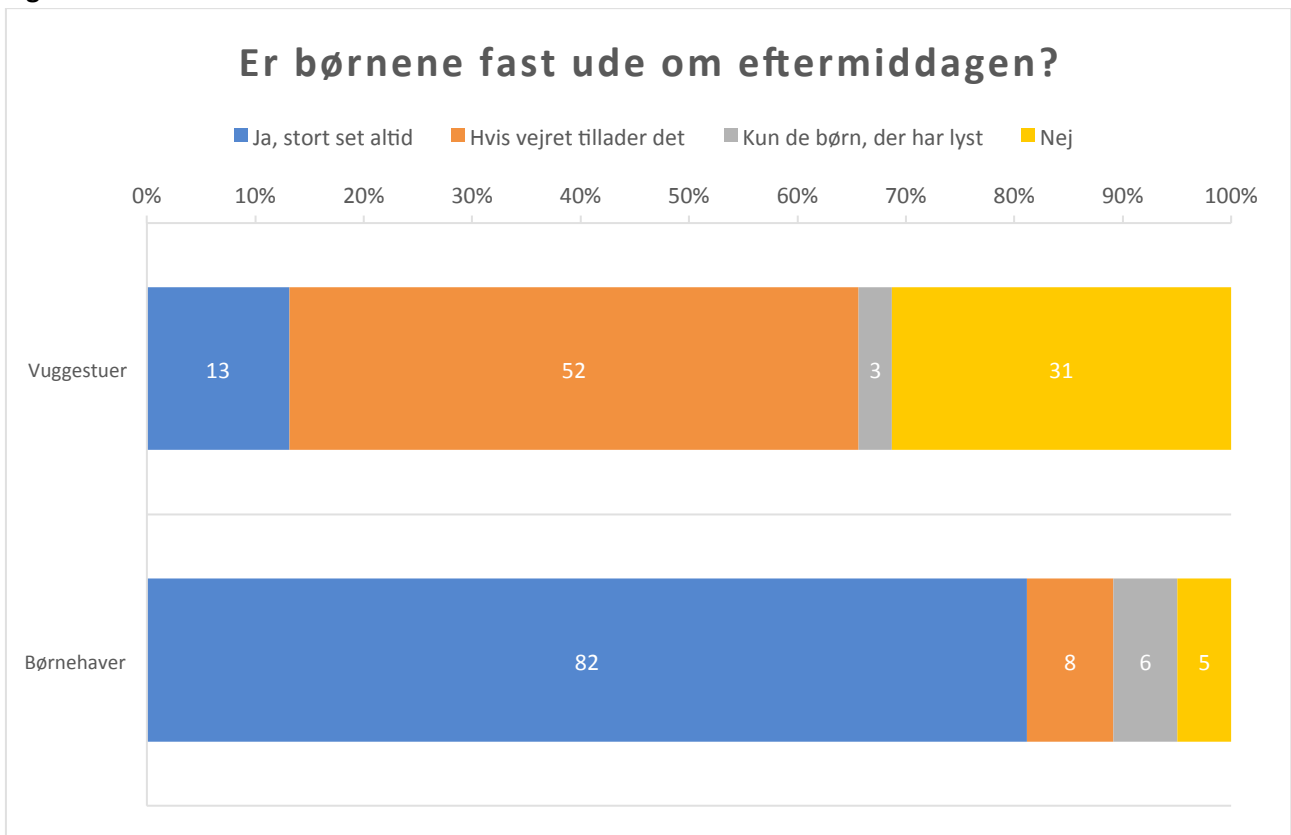
Figur 3.6



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=457.

Derimod er langt de fleste børn på legepladsen, i hvert fald hvis vejret tillader det, som det fremgår af Figur 3.7.

Figur 3.7



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=456.

Det ses, at der er stor forskel på vuggestue- og børnehavegrupper. Dette kan hænge sammen med, at mange vuggestuebørn sover de første par timer om eftermiddagen.

## 4. Bemanding

### 4.1 Den faste bemanding

Tabel 4.1 viser den gennemsnitlige faste bemanding for daginstitutionerne, hvor daginstitutioner med skolebørnsgrupper dog ikke indgår.

**Tabel 4.1** Daginstitutionernes gennemsnitsbemanding opgjort i ugentlige personaletimer - fordelt på personalegrupper

Medarbejdertype	Timer pr. daginstitution	Pct. af timetal
Daginstitutionsledelse	38,2	7,1
Adm. hjælp	2,9	0,5
Pædagoger	286,2	53,3
Pædagogiske assistenter	21,8	4,1
Pædagogmedhjælper	105,7	19,7
Støttepædagoger til enkeltbørn	8,6	1,6
Asylansøgere i praktik	1,6	0,3
Køkken	15,9	3
Aktivering	11,0	2
Ansæt rengøring	18,7	3,5
Rengøringstimer fra rengøringsfirma	5,8	1,1
Pædagogstuderende	15,5	2,9
PAU-elever	4,8	0,9
I alt	536,7	100

Kilde: Spørgeskema til lederne. Pædagogstuderende og PAU-elever indgår i denne tabel med 20 timer om ugen. N=736.

De grupper, der typisk har en pædagoguddannelse, udgør 62 pct. af den samlede *faste* personalestab, mens pædagogmedhjælperer udgør 20 pct. og pædagogiske assistenter 4 pct.<sup>4</sup>

Ser vi bort fra rengøringspersonale, personer i aktivering mv., administrativ medhjælp og køkkenpersonale, udgør de grupper, der typisk har en pædagoguddannelse, 69 pct. Yderligere 5 pct. af denne gruppe er pædagogiske assistenter.

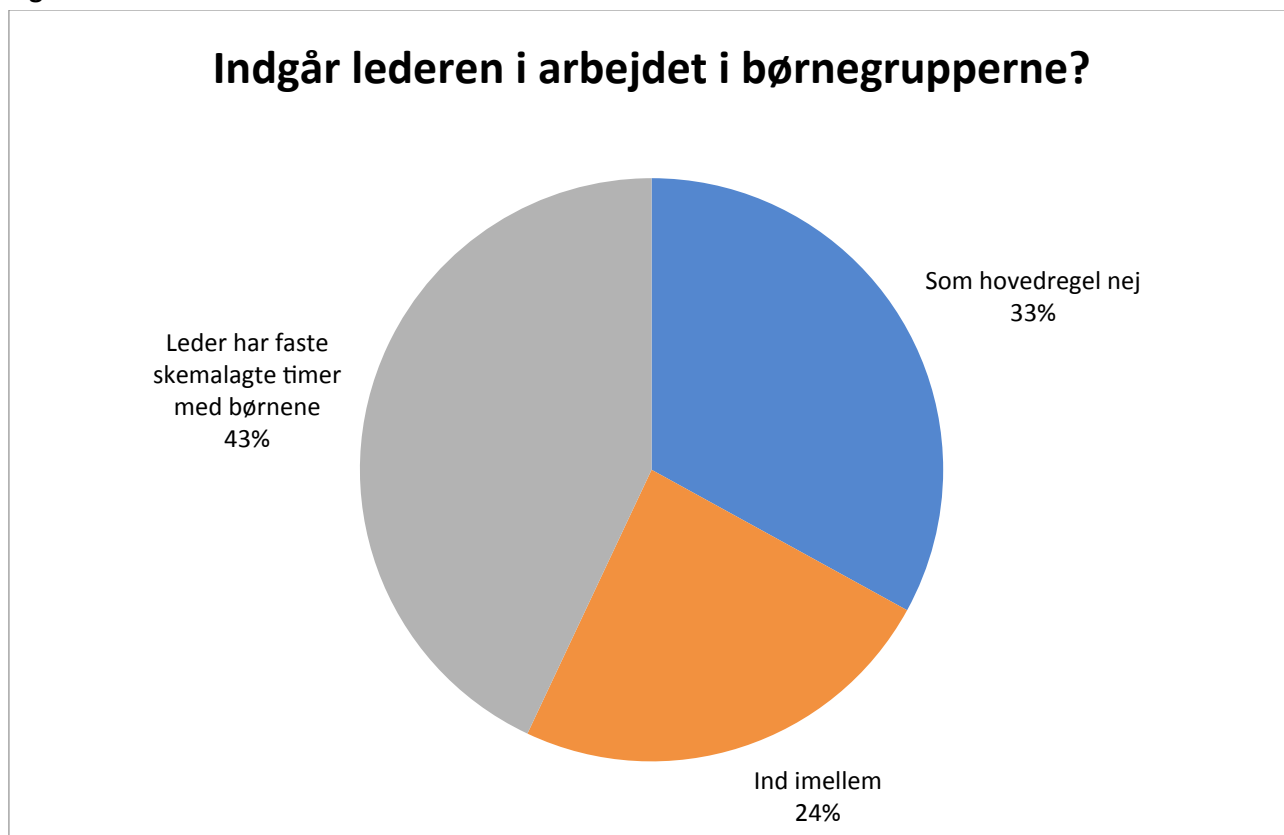
<sup>4</sup> Danmarks Statistik når frem til en lavere pædagogandel i sine opgørelser. Det hænger sammen med, at Danmarks Statistik medregner timelønnede vikarer mv. i sin opgørelse. Disse er typisk ikke-uddannede. Desuden er personer i aktivering mv. typisk henregnet til gruppen af pædagogmedhjælperer mv. Tabellen oven for viser kun den *faste* bemanding.



De ledertimer, der er angivet, er de ledelsestimer, som vedrører institutionen. I nogle tilfælde er der både en områdeleder og en lokal pædagogisk leder i institutionen, som begge har lokale ledelsesopgaver. Derfor kan timetallet blive højere end 37.

De fleste daginstitutionsledere har ikke kun ledelsesopgaver, men arbejder også direkte med børnene. Dette fremgår af Figur 4.1.

**Figur 4.1**



Kilde: Skema til leder. N=673.

I gennemsnit har lederne 10 skemalagte timer om ugen i børnegrupperne.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Inklusive de institutioner, hvor lederen ikke har skemalagte timer i børnegrupperne.

### **Børneenheder pr. voksen**

Personalestandarden 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 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>6</sup>

Tabel 4.2 viser, 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.

**Tabel 4.2 Børneenheder pr. voksen og skemalagte ledertimer i institutioner af forskellig størrelse. Kun institutioner, der ikke har fået tillagt særlige opgaver.**

<b>Indskrevne børn i børneenheder</b>	<b>Børneenheder pr. voksen i gennemsnit</b>	<b>Skemalagte ledertimer i børnegrupperne</b>
Under 40	6,6	20,5
40-59	7,3	11,2
60-89	7,7	5,1
Over 90	8,1	2,9
I alt	7,4	11,1

Kilde: Spørgeskema til leder. N=392.

I 2016 angav lederne, at de i gennemsnit havde 8 skemalagte timer i børnegrupperne.

Tabel 4.3 viser de tilsvarende resultater, hvis vi alene ser på kommunale institutioner.

<sup>6</sup> Beregningen omfatter ikke daginstitutioner med grupper for skolebørn.

**Tabel 4.3 Børneenheder pr. voksen og skemalagte ledertimer i institutioner af forskellig størrelse. Kun kommunale institutioner, der ikke har fået tillagt særlige opgaver.**

Indskrevne børn i børneenheder	Børneenheder pr. voksen i gennemsnit	Skemalagte ledertimer i børnegrupperne
Under 40	7,0	18,9
40-59	7,3	11,4
60-89	7,7	3,2
Over 90	8,2	1,7
I alt	7,7	7,8

Kilde: Spørgeskema til leder. N=233.

Det ses, at navnlig de helt små institutioner (under 40 børneenheder) har færre børn pr. voksen end de større institutioner.

Det ses desuden, at jo mindre institutionerne er, jo mere indgår lederne i arbejdet på stuerne.

Det forhold, at der er flere børn pr. voksen i de store institutioner, er antagelig hovedårsagen til den tendens, man har set de senere år til, at institutionerne bliver stadig større. Udviklingen fremgår af Tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Udviklingen i det gennemsnitlige børnetal i daginstitutioner for småbørn 2007-2014**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2017
	Gennemsnitligt antal indskrevne børn								
Kommunal	58	60	60	62	66	69	76	77	77
Privat	28	28	27	30	32	33	35	36	45
Selvejende	53	55	56	57	62	70	72	76	62
Alle	55	57	57	58	62	65	70	71	72

Kilde: For 2007-2014: Danmarks Statistik. For 2017: 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.

Man kunne tænke sig, at områdeledelse ville frigøre ressourcer i de lokale institutioner, så de lokale pædagogiske ledere fik mere tid til selv at arbejde med børnene. Dette er dog ikke tilfældet.

I kommunale institutioner med område-/klyngeledelse har de lokale pædagogiske ledere således i gennemsnit 8 skemalagte timer med børnene. Er der ikke område-/klyngeledelse, er tallet 11 timer om ugen.

Tallene tyder således på, at det ekstra ledelseslag giver dårligere ressourceudnyttelse på to måder:  
 – for det første betyder ansættelse af en område-/klyngeleder i sig selv et ekstra ressourcetræk  
 – for det andet betyder områdeledelse, at de lokale ledere er mindre sammen med børnene.

### **Ekstratimer pga. særlige omstændigheder**

29 pct. af institutionerne modtager ekstratimer på grund af særlige forhold. De mest almindelige årsager til den ekstra ressourcetildeling er:

- Sprogarbejde (57 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Modtagelse af flygtningebørn/børn af asylansøgere (30 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Børnenes etniske/socialt baggrund i øvrigt (31 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)
- Bygningsmæssige forhold (27 pct. af de, der har fået tildelt ekstratimer)<sup>7</sup>

I gennemsnit udgør den ekstra personaletilde­ling 22 ugentlige personaletimer (i de institutioner, der modtager ekstra timer).

---

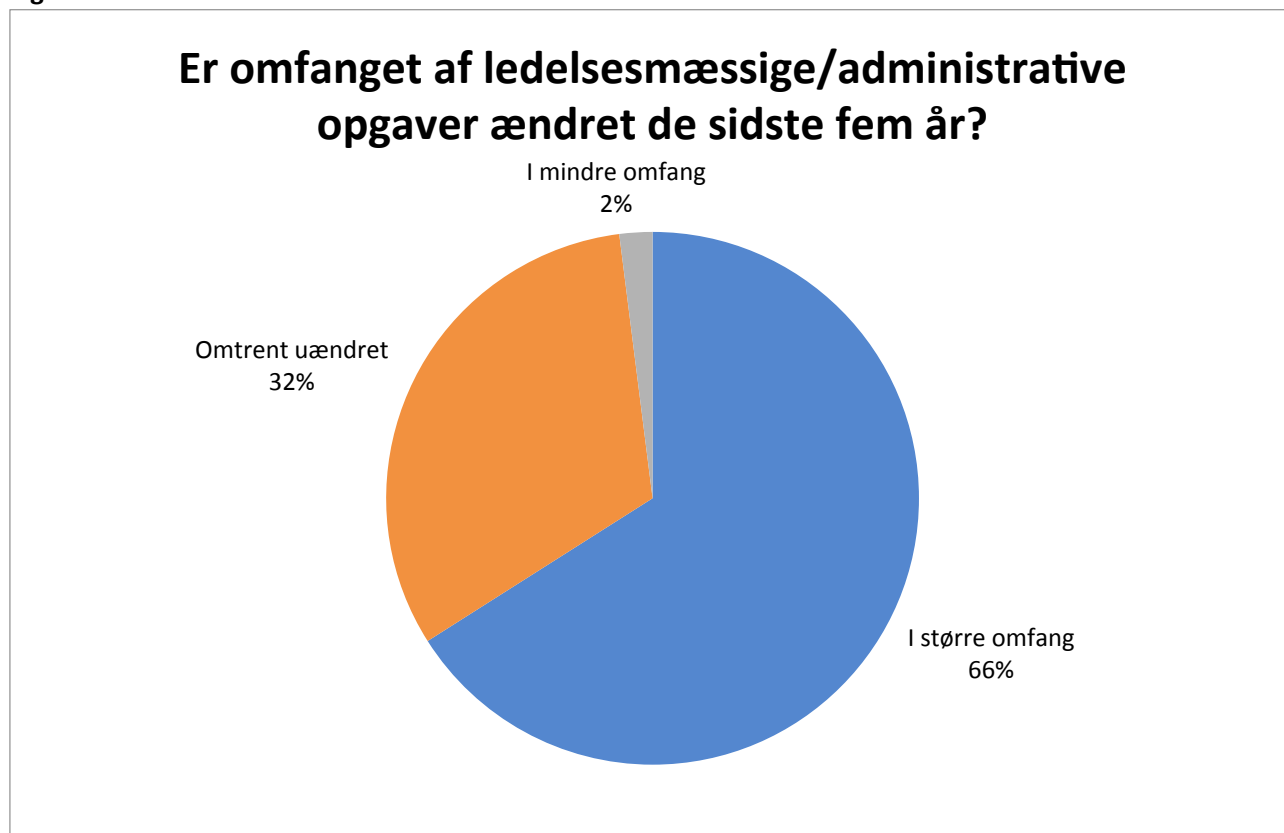
<sup>7</sup> Den enkelte institution kan godt have angivet mere end én af disse årsager.

## 4.2 Udvikling i bemanningen de senere år

Lederne er blevet bedt om at vurdere udviklingen i bemandingsforholdene de sidste fem år.

Figur 4.2 viser, hvordan lederne vurderer udviklingen i ledelsesmæssige/administrative opgaver.

Figur 4.2

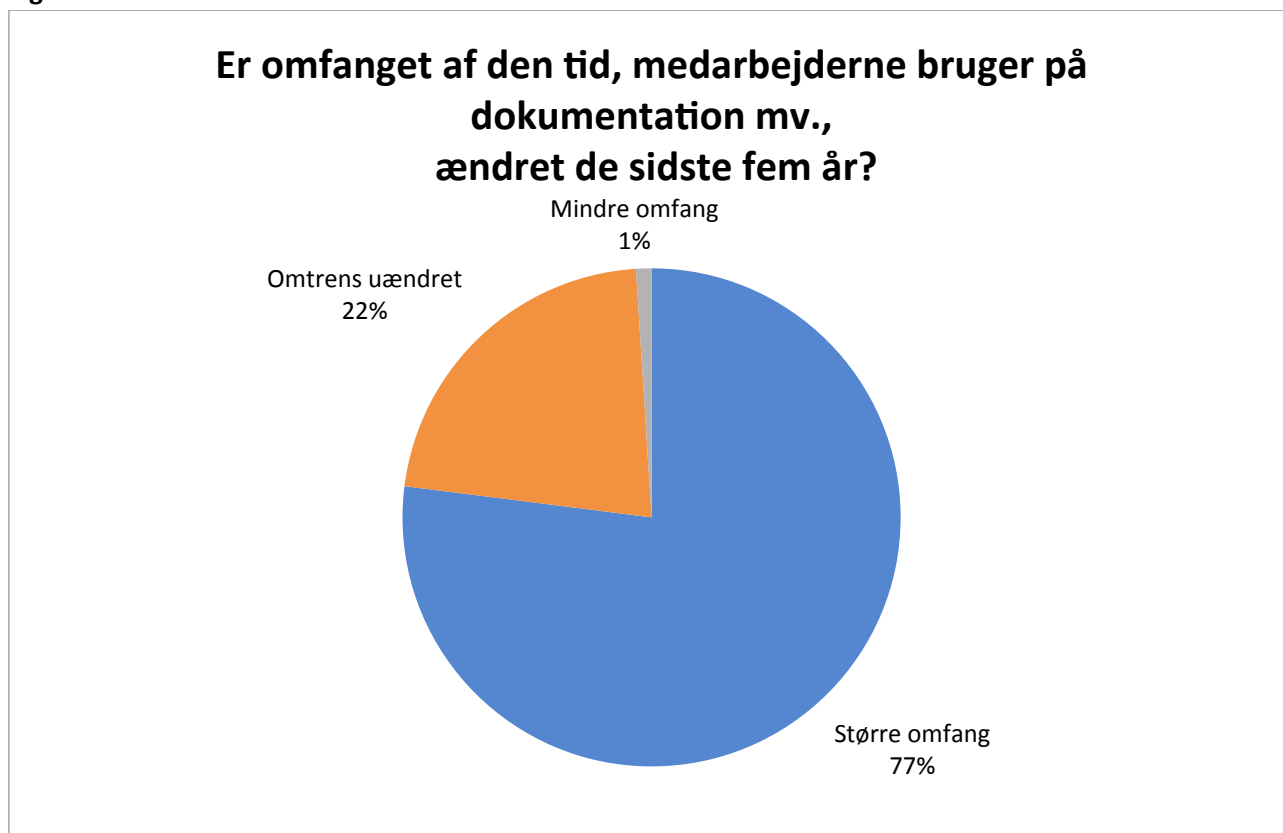


Kilde: Spørgeskema til lederen. N=599.

Det ses, at de fleste ledere mener, de bruger mere tid på disse opgaver. I gennemsnit vurderer lederne, at de bruger 1,4 timer mere om ugen på ledelse og administration end for fem år siden.

Tilsvarende er lederne blevet bedt om at vurdere, om medarbejderne bruger mere eller mindre tid på dokumentation mv. Svarfordelingen fremgår af Figur 6.3.

Figur 4.3

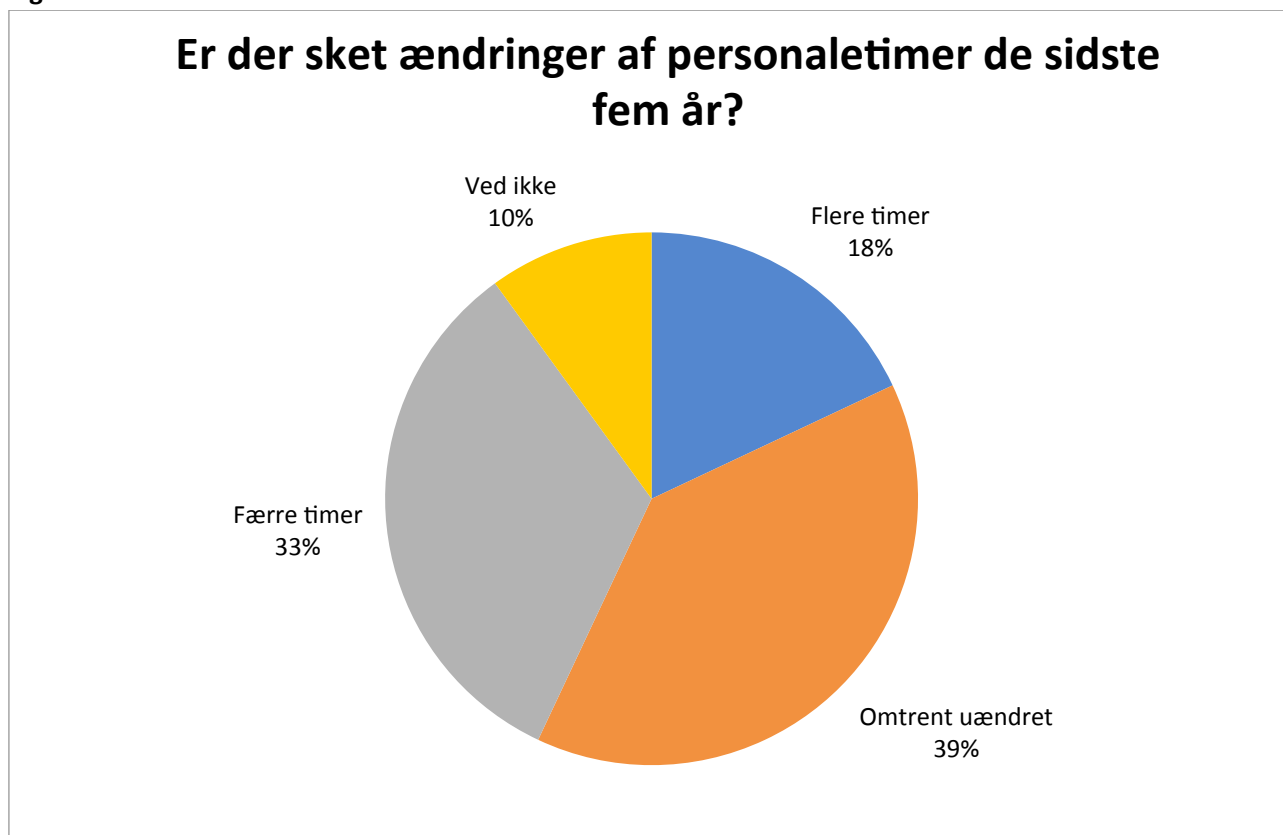


Kilde: Spørgeskema til lederen. N=613.

Det ses, at lederne vurderer, at også disse opgaver er vokset. I gennemsnit vurderes, at den enkelte medarbejder bruger 0,8 time mere om ugen end for fem år siden. Er der fx 10 medarbejdere ud over lederen, der arbejder med børn, svarer det til 8 timer om ugen for hele institutionen.

Lederne 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 4.4.

Figur 4.4

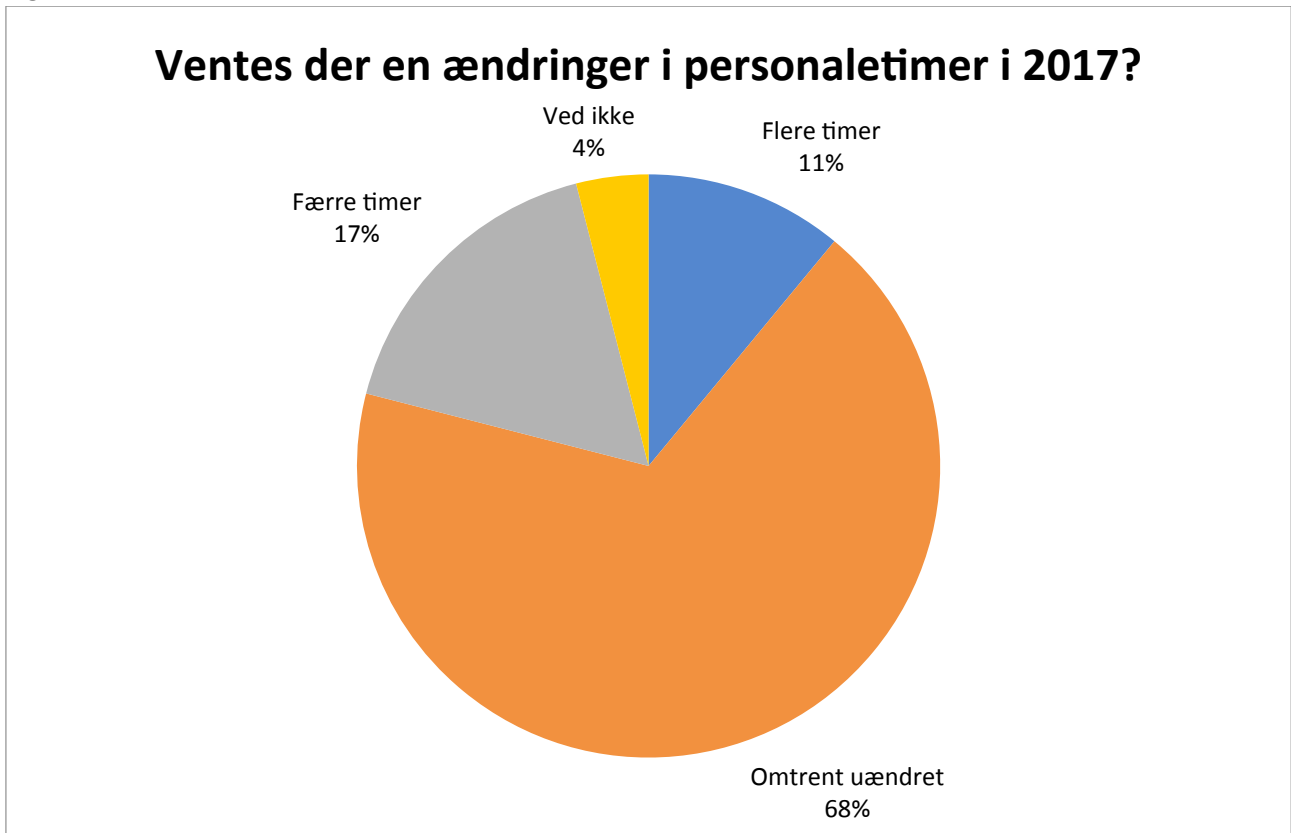


Kilde: Spørgeskema til lederen. N=617.

Det ses, at godt en tredjedel af lederne mener, at personalenormeringen er faldet, mens kun knap en femtedel mener, den er forøget. I gennemsnit vurderer lederne, at institutionen har mistet 2,9 ugentlige personaletimer. Tallet skal ses på baggrund af, at folketinget i perioden i alt bevilgede 750 mio.kr. årligt til en forbedret personalenormering. Institutionslederne oplever ikke, at disse penge er blevet anvendt efter formålet.

Endelig viser Figur 4.5 hvordan lederne forventer, at personalenormeringen i 2017 vil være sammenholdt med 2016.

Figur 4.5



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=623.

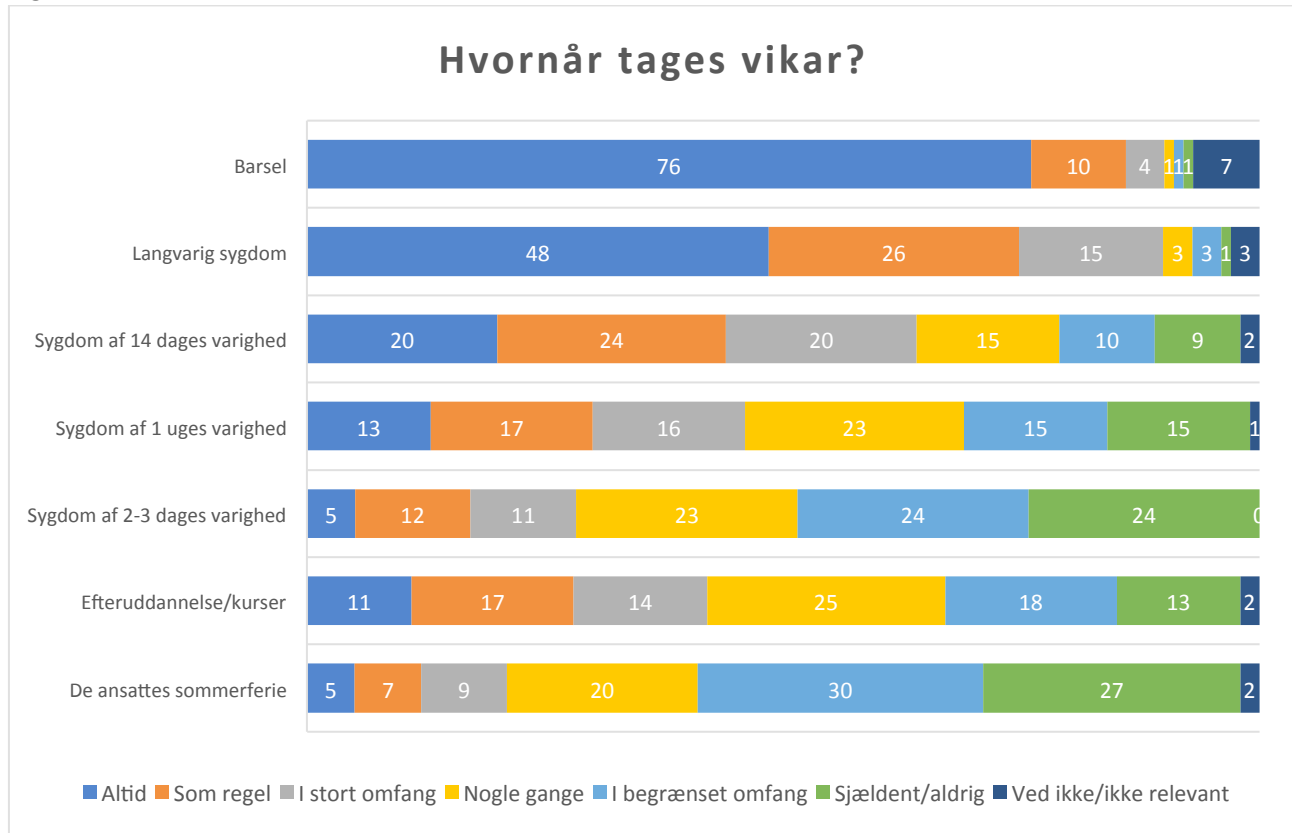
Det ses, at de fleste venter at beholde deres personalestandard. Der er dog flere, der venter standardfald end standardfremgang. I gennemsnit ventes et fald på 0,4 ugentlig personaletime.



### 4.3 Vikarer

Lederne er blevet spurgt om, hvornår der tages vikar. Svarene fremgår af Figur 4.6.

Figur 4.6



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=642.

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.

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

– 78 pct. af medarbejderne oplyser, at de har oplevet sygdom på stuen inden for den sidste måned.

Blandt de, der har oplevet sygdom, oplyser

- 21 pct., at de har aflyst ture
- 49 pct., at de har aflyst arbejde i mindre grupper
- 28 pct., at man har sendt børnene mere på legepladsen
- 2 pct., at man har opfordret forældrene til at hente tidligere.

## 5. Bemanning i grupperne. Alenearbejde

### 5.1 De traditionelle principper for bemanning af børnegrupperne

Det pædagogiske arbejde i en daginstitution tager typisk udgangspunkt i en børnegruppe, der som regel har sin egen stue.

Traditionelt har udgangspunktet for bemanningen taget udgangspunkt i følgende principper:

*1) Der skal være mindst to voksne til stede i en børnegruppe, heraf mindst én uddannet pædagog.*

Dermed sikres bl.a., at der er mindst én voksen til at tage sig af den samlede børnegruppe, selv om der fx opstår en situation, hvor et enkelt barn skal have særlig opmærksomhed.

*2) Børnegrupperne skal normalt være på 10 børn i en vuggestue og 20 børn i en børnegruppe.*

Disse gruppestørrelser støtter sig til omfattende pædagogisk forskning. For store børnegrupper betyder en mere autoritær styring af gruppen og øget risiko for, at børn med særlige behov ikke ses eller ikke bliver tilgodeset.

*3) I ydertimerne kan man godt slå børnegrupperne sammen, hvis der er få børn. Der skal dog altid være mindst to voksne til stede i institutionen.*

Kravet om to voksne skal sikre, at man er mere end én, hvis der sker noget uventet, fx et barn kommer til skade.

*4) Der bør være mindst tre voksne til en børnegruppe en del af tiden.*

En række pædagogiske aktiviteter kræver arbejde i mindre grupper. Hertil kommer, at der navnlig i vuggestuegrupper i perioder (fx omkring spisning og sengelægning) er brug for mange voksne til den helt nære omsorg.

*5) Der skal i øvrigt være tid til ledelse, administration, møder, forældrekontakt osv.*

## Beregning af normeringen

De traditionelle principper for personalenormering kommer fx til udtryk i det gamle Daginstitutionscirkulære fra 1976, som blev udsendt af socialministeriet, da ansvaret for institutionerne overgik til kommunerne. Det hedder her bl.a.:

”Ved fastsættelse af det gennemsnitlige ugentlige timetal for det pædagogisk uddannede personale vil følgende faktorer kunne anvendes:

ÅT=Ugentlig åbningstid i timer

BG=Børnetal i grupperne.

I børnehaver og fritidshjem regnes med grupper à 20 børn, dog 12 børn i småbørnsgrupper. I vuggestuer regnes med 10 børn i grupperne. For integrerede institutioner regnes ligeledes med grupper à 20 børn, dog således at 1 barn under 3 år beregnes som 2 børn.

BT=Normeret børnetal

K1=Tid til at åbne og lukke institutionen...

...K2=Tid til administrativt arbejde...

...K3=Aktivitet ud over det direkte arbejde med børnene...

...K4=For fritidshjemmene må antallet af medarbejdere tilpasses børnenes fremmøde, der i fritidshjemmene er meget lavt i formiddagstimerne....

...Det gennemsnitlige ugentlige timetal for det pædagogisk uddannede personale fremgår herefter af følgende formel:

$$\text{ÅT} \times (\text{BT}/\text{BG}) + \text{K1} + \text{K2} + \text{K3} - \text{K4} \dots$$

...Ved fastsættelsen af det gennemsnitlige timetal for de øvrige medarbejdere, der medvirker i det direkte arbejde med børnene, kan der tages udgangspunkt i, at der så vidt muligt i hele institutionens åbningstid bør være mindst 2 medarbejdere – heraf 1 pædagogisk uddannet medarbejder – til stede, og at der til hver børnegruppe normalt bør være knyttet 2 medarbejdere – heraf 1 pædagogisk uddannet medarbejder.

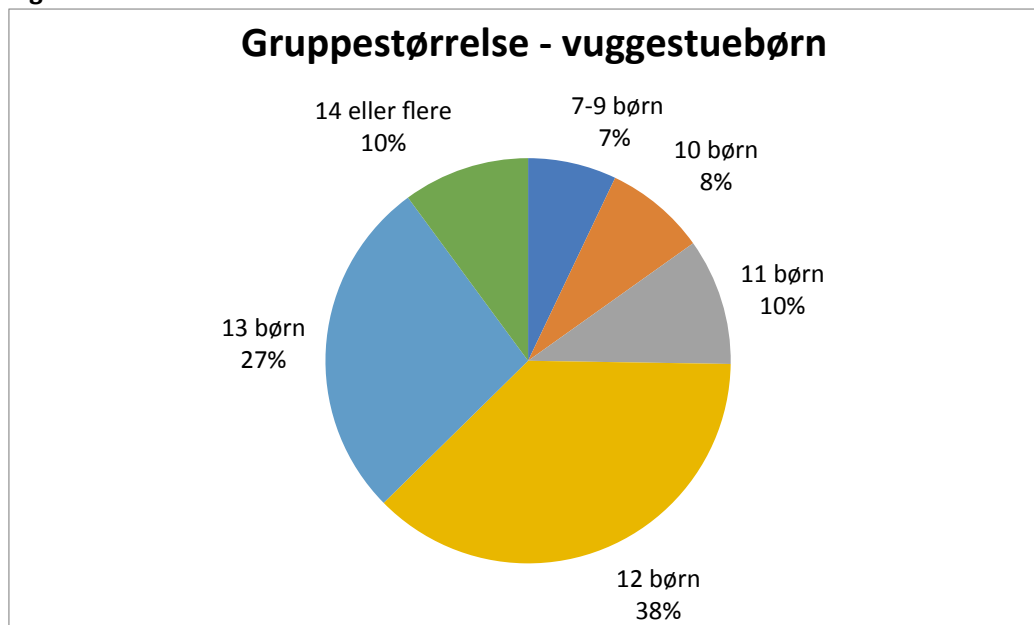
I øvrigt forudsattes det, at institutionens leder i videst muligt omfang indgår i arbejdet i børnegrupperne, og at arbejdstilrettelæggelsen foretages under hensyntagen til de gængse fremmødetal i løbet af dagen, herunder at børnegrupperne på tidspunkter med få fremmødte børn sammenlægges”.

De fem principper, som er refereret ovenfor, kræver naturligvis en vis grundlæggende bemanning. Hvis der er for få personaletimer, må et eller flere af principperne fraviges. Eksempelvis kan en institution vælge kun at have én medarbejder til en børnegruppe en del af tiden – for dermed at få mulighed for de aktiviteter, der kræver tre medarbejdere. Eller man kan have store børnegrupper – for dermed at få mulighed for at dække grupperne bedre ind med voksne. Disse ting sker da også i vid udstrækning i praksis. I det følgende gennemgås disse fravigelser ét for ét.

## 5.2 Børnegruppestørrelsen

Vi så ovenfor, at man traditionelt har regnet med børnegrupper på 20 børnehavebørn og 10 vuggestuebørn. Den gennemsnitlige gruppestørrelse er imidlertid i dag 12 børn i vuggestuegrupper og 21 børn i børnehavegrupper. Den nærmere fordeling fremgår af Figur 5.1 og 5.2.

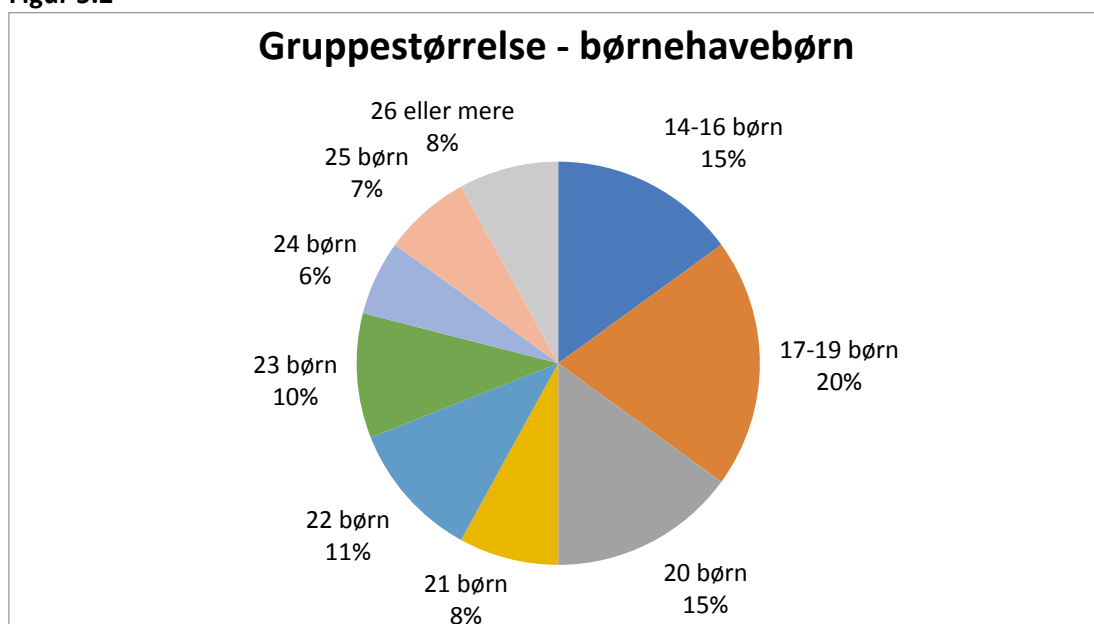
Figur 5.1



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=176.

Den traditionelle norm for vuggestuegrupper er som nævnt 10 børn. Men i dag har næsten tre fjerdedele af vuggestuegrupperne en størrelse på 12-13 børn.

Figur 5.2



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=487.

Den traditionelle norm for børnehavegrupper er som nævnt 20 børn. Men de fleste børnehavegrupper er større end denne norm.

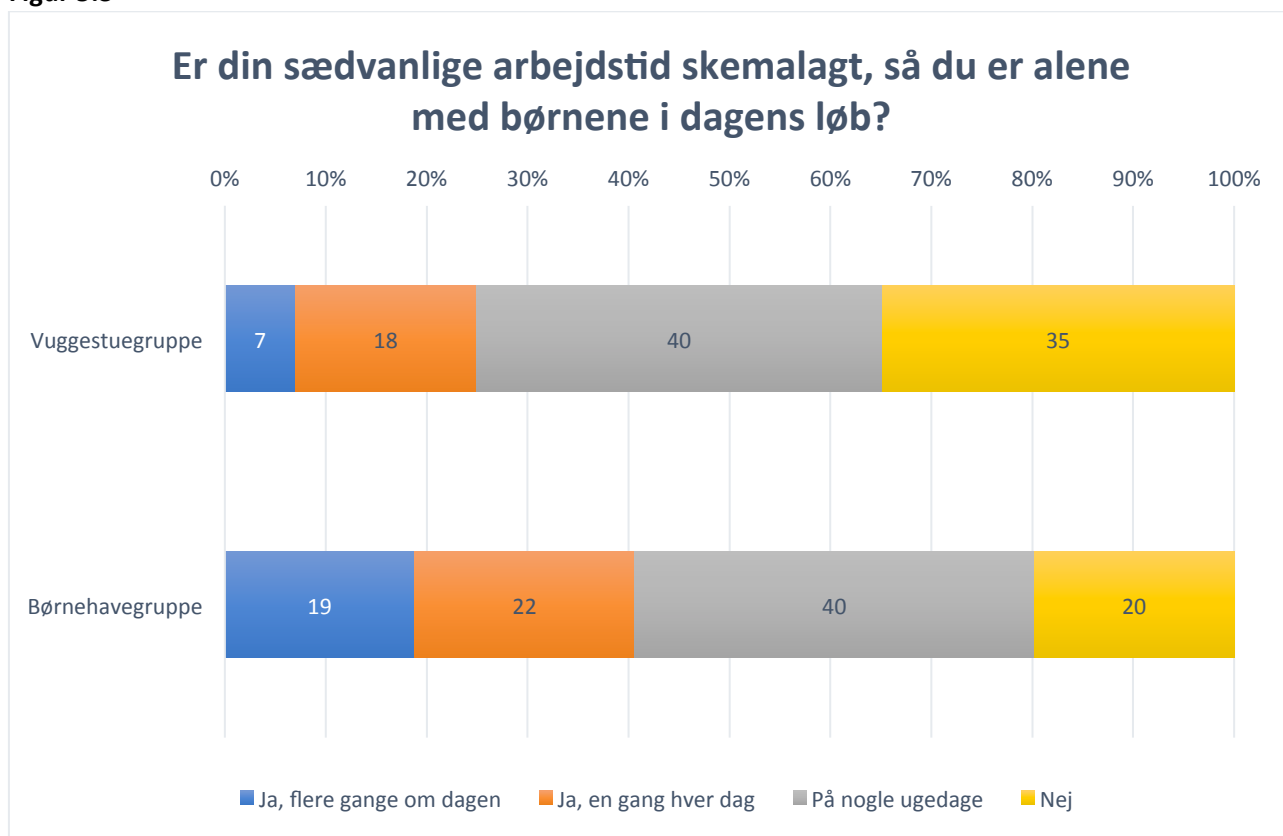
Der er klart, at en større børnegruppe gør det muligt fx at overholde princippet om to voksne til en børnegruppe, selv om personaletallet reduceres. Risikoen er naturligvis, at nogle børn kommer til at savne individuel opmærksomhed og omsorg.

Som det ses, er en gennemsnitlig vuggestuegruppe i dag ca. 20 pct. større, end man traditionelt anbefaler. En gennemsnitlig børnehavegruppe er kun ca. 5 pct. større end normen. Det bemærkes, at undersøgelsen bygger på februar-data, og at navnlig børnehavegrupperne kan blive større i forårets løb, fordi de største børnehavebørn venter på at komme i SFO.

### 5.3 Alenearbejde. Medarbejdernes oplevelser

Som det fremgår af Figur 5.3, oplever tre fjerdedele af stued medarbejderne, at perioder, hvor de er alene med børnene, indgår i deres faste arbejdschema.

Figur 5.3



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne. N=454.

Det ses, at 41 pct. af medarbejderne i børnehavegrupper oplever skemalagt alenearbejde en eller flere gange dagligt. For vuggestuegrupper er andelen 25 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. Svarfordelingen fremgår af Figur 5.4.

Figur 5.4



Kilde: Spørgeskema til medarbejderne. N=451.

Det ses, at der – ud over det planlagte alenearbejde - er 46 pct., der en gang om ugen eller hyppigere oplever at være alene med en børnegruppe på grund af sygdom mv.

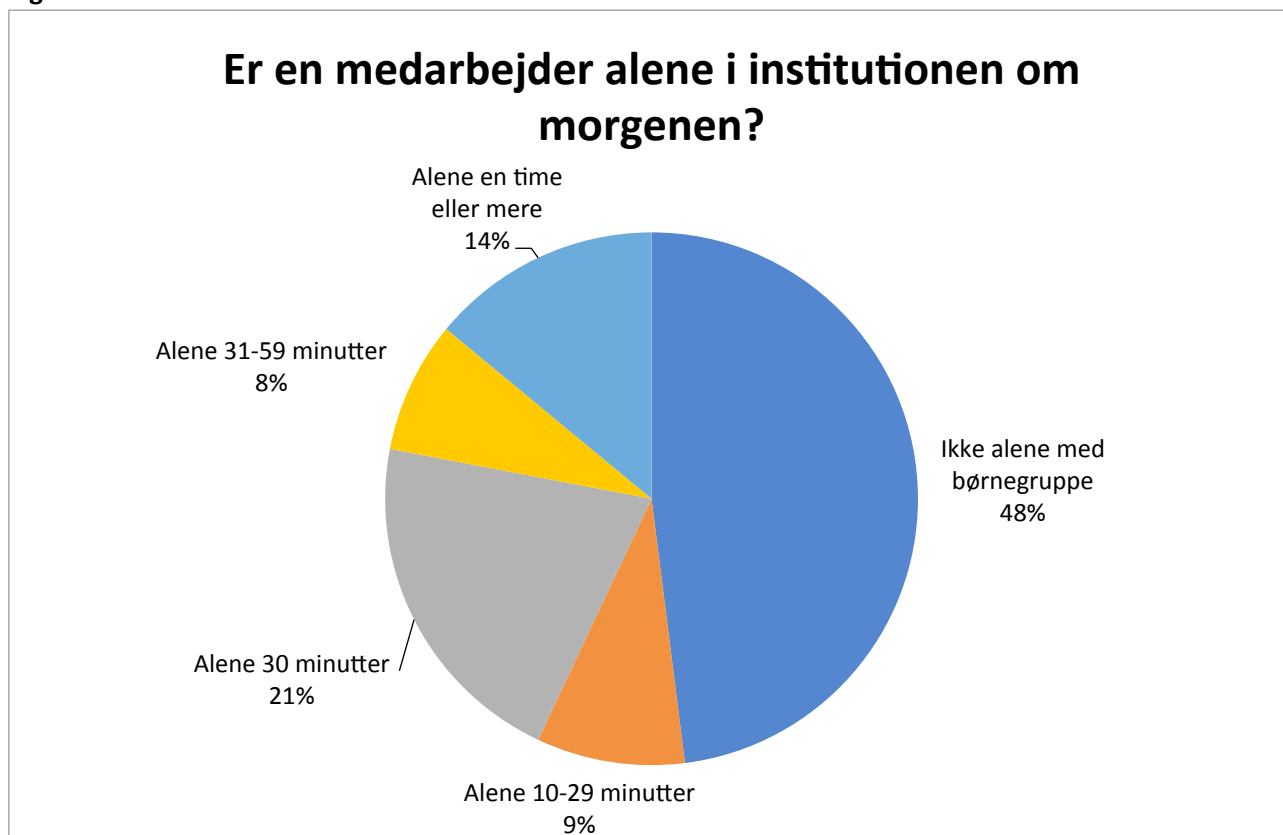
## 5.4 Alenearbejde i ydertimerne

Den nærmere kortlægning af det *planlagte* alenearbejde er sket gennem spørgeskemaer til lederne.

Som nævnt har man traditionelt tilstræbt, at der er mindst to medarbejdere til stede i hele institutionen i hele åbningstiden. Dette skal navnlig give en sikkerhed, hvis der opstår uventede situationer.

Som det fremgår af Figur 5.5, ser man dog i ca. halvdelen af institutionerne, at en medarbejder er alene om morgenen.

Figur 5.5



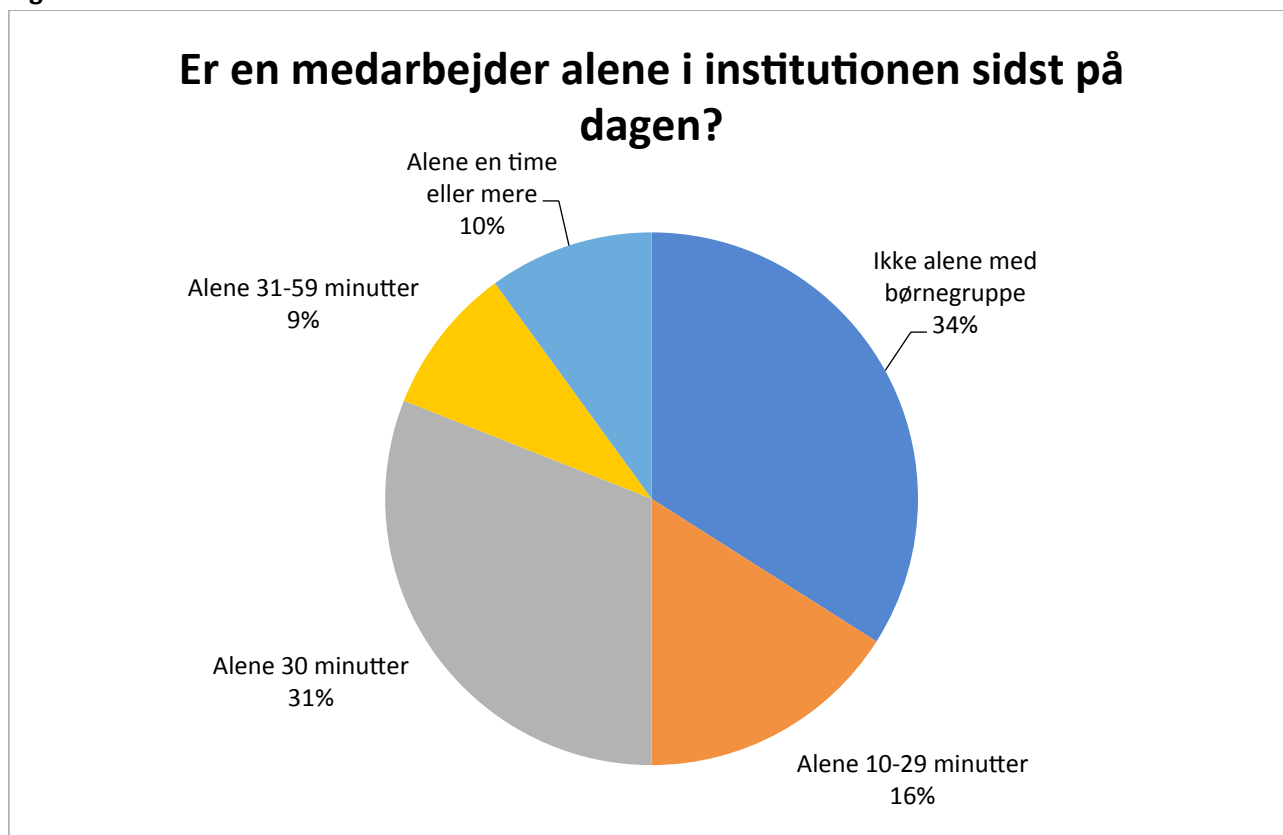
Kilde: Spørgeskema til lederen. N=731.

Ofte går der fx en halv time, før medarbejder nr. 2 møder ind.

Tidligere praktiserede man også en regel om, at én af medarbejderne skulle møde fx 10 minutter *før* åbningstid. På den måde kunne man sikre, at der var tændt lys osv., når de første børn ankom. Denne regel praktiseres i dag i 27 pct. af institutionerne.

Ser vi på den sene eftermiddag fremgår det af Figur 5.6, at man de fleste steder lader en medarbejder være alene i den sidste del af åbningstiden.

Figur 5.6



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=553.

Også her havde man tidligere som praksis, at lade en af medarbejderne lukke og slukke, efter at åbningstiden var slut. Denne praksis har man i dag i 8 pct. af institutionerne.

## 5.5 Alene med en børnegruppe

I 52 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>8</sup>

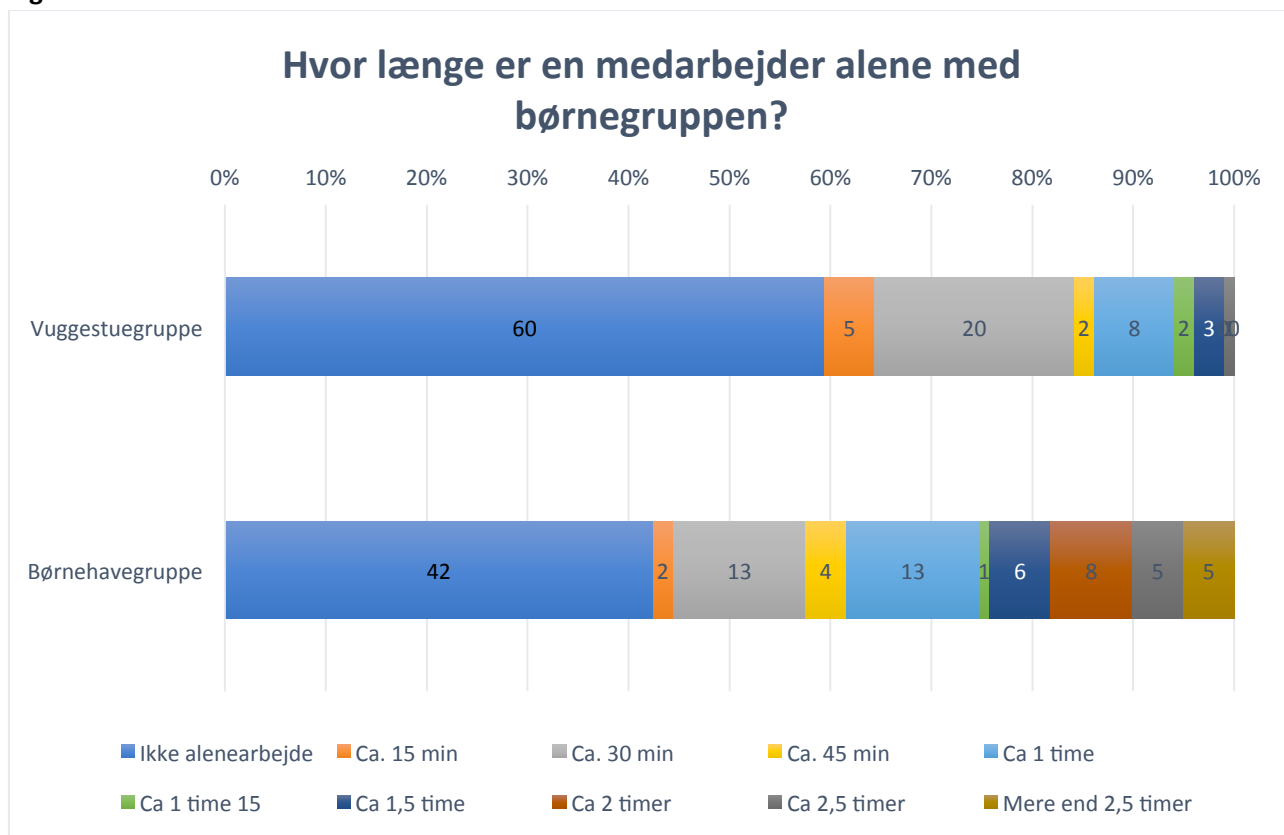
Er der tale om en vuggestuegruppe er det 41 pct., hvor der er skemalagt alenearbejde. I børnehavergrupperne er tallet 58 pct.

Figur 5.7 viser, hvor længe det skemalagte alenearbejde varer.

<sup>8</sup> Lederne er blevet bedt om at tage udgangspunkt i en tilfældig børnegruppe, gerne den hvis navn kommer sidst i alfabetet.



Figur 5.7



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=645.

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

De institutioner, hvor der er skemalagt alenearbejde, har i gennemsnit lidt flere børn pr. voksen end institutioner uden skemalagt alenearbejde.<sup>9</sup>

## 5.6 Tre eller flere voksne til en børnegruppe

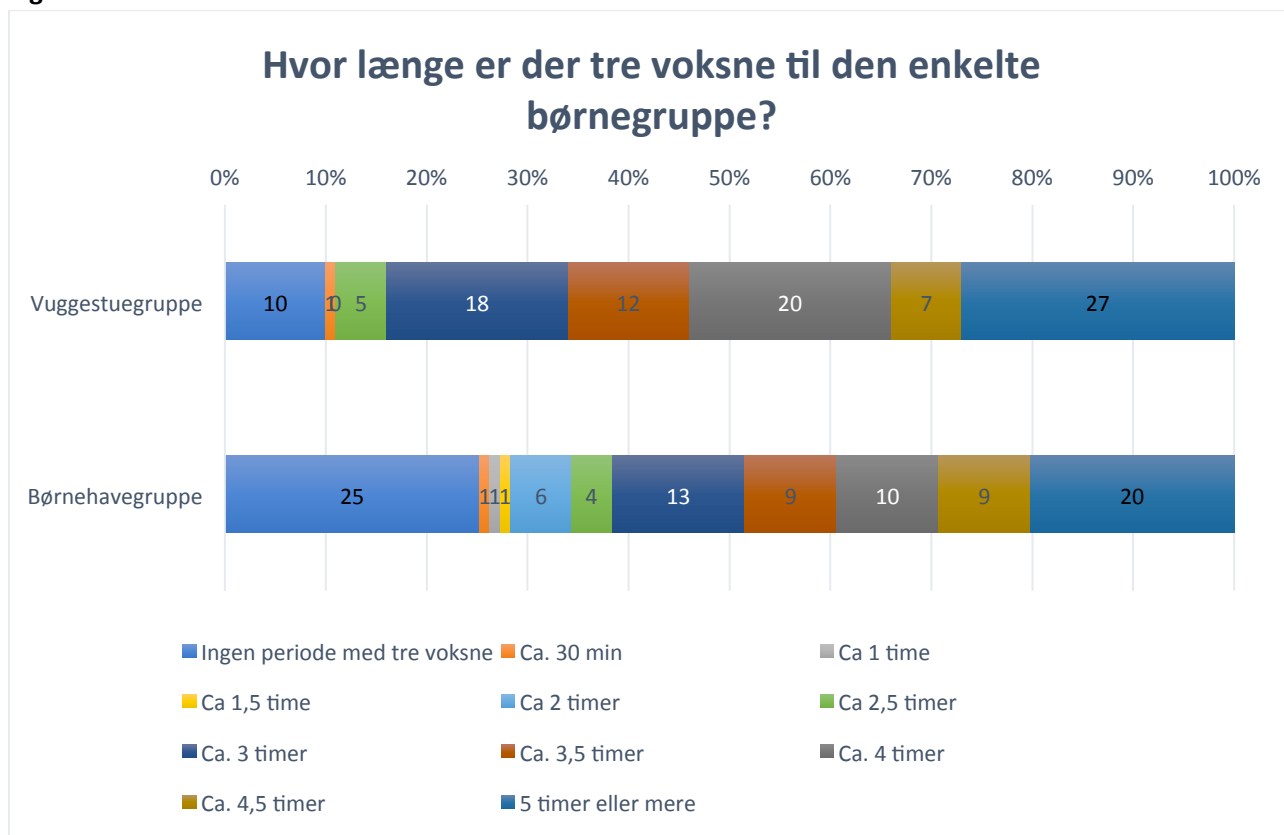
Omvendt er der en række aktiviteter, som kræver, at der er mindst tre voksne til en børnegruppe.

I vuggestuegrupperne har 90 pct. skemalagt perioder med tre eller flere voksne. I børnehavegrupperne er tallet 76 pct. (for begge gruppetyper tilsammen 81 pct.).

Figur 5.8 viser, hvor længe der er tre eller flere voksne.

<sup>9</sup> I 281 børnehavegrupper, hvor antal børn pr. voksne har kunnet beregnes, er der således 8,0 børn pr. voksne i institutioner med skemalagt alenearbejde - mod 7,6, hvor der ikke er skemalagt alenearbejde. Sammenhængen er statistisk signifikant.

Figur 5.8



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=636.

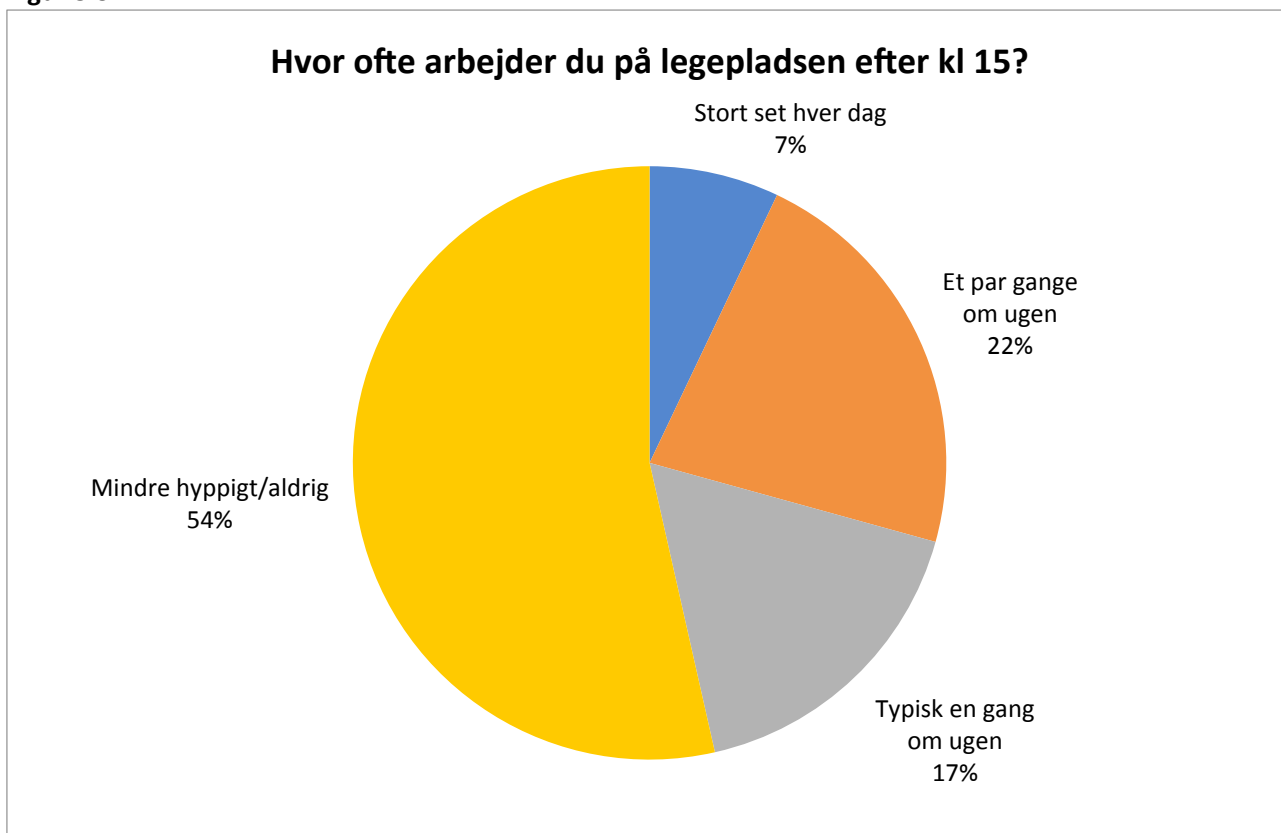
Der er i de fleste institutioner mindst 3 timer med tre eller flere voksne på gruppen. I børnehavegrupper er det hele 25 pct. af institutionerne, som ikke har perioder med 3 voksne. Samtidig er det kun i 23 pct. af institutionerne, hvor der er mindst tre medarbejdere pr. børnegruppe i halvdelen af åbningstiden.

Når perioder med tre voksne er særlig udbredt i vuggestuegrupper, og perioder med alenearbejde samtidig er mindst udbredt hér, hænger det formentlig sammen med, at det er særligt betænkeligt, hvis der ikke er sikkerhed for, at voksne kan træde til, når det gælder de mindste. Til gengæld er det så især vuggestuegrupperne, hvor man finder de store børnegrupper.

## 5.7 Alenearbejde på legepladsen

Stuemedarbejderne er blevet spurgt, hvor ofte de arbejder på legepladsen efter kl. 15. Svarene fremgår af Figur 5.9.

Figur 5.9

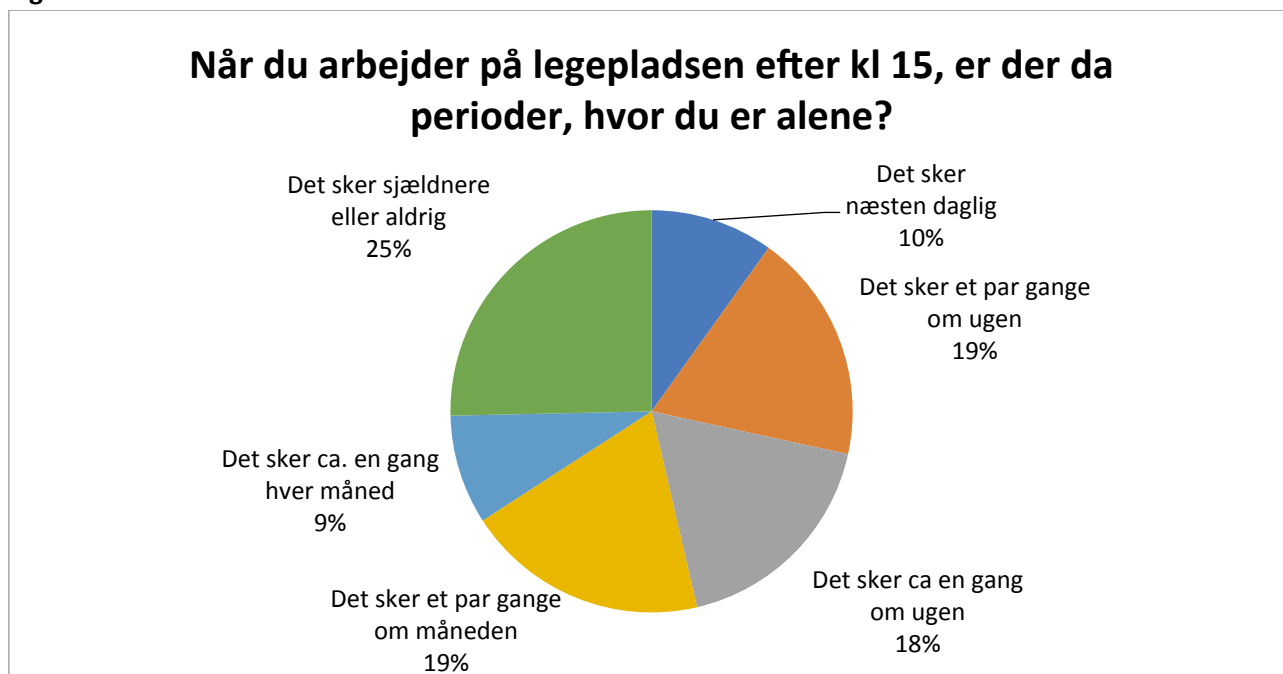


Kilde: Skema til stuemedarbejder. N=441.

Det ses, at 46 pct. regelmæssigt arbejder på legepladsen efter kl. 15. Resten gør det ikke eller kun sjældent.

De medarbejdere, der regelmæssigt arbejder på legepladsen efter kl. 15, er herefter blevet spurgt, om der er perioder, hvor de er alene med børnene. Svarene fremgår af Figur 5.10.

Figur 5.10

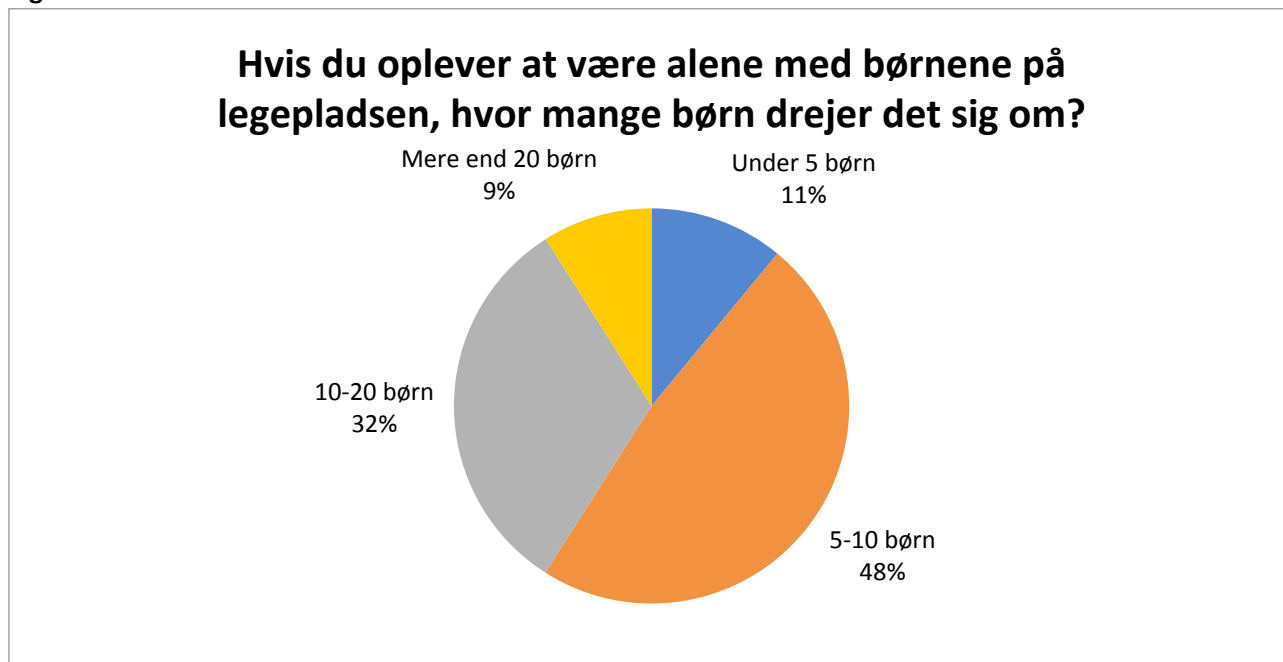


Kilde: Skema til stuemedarbejder. N=215.

Det fremgår, at knap halvdelen af de, der arbejder på legepladsen, er alene med børnene efter kl. 15 mindst en gang om ugen.

Endelig er de pågældende blevet spurgt, hvor mange børn, de er alene med. Svarene fremgår af Figur 5.11.

Figur 5.11



Kilde: Skema til stuemedarbejder. N=181.

Det ses, at ca. 40 pct. er alene med mere end 10 børn på legepladsen.

## 6. Den daglige omsorg

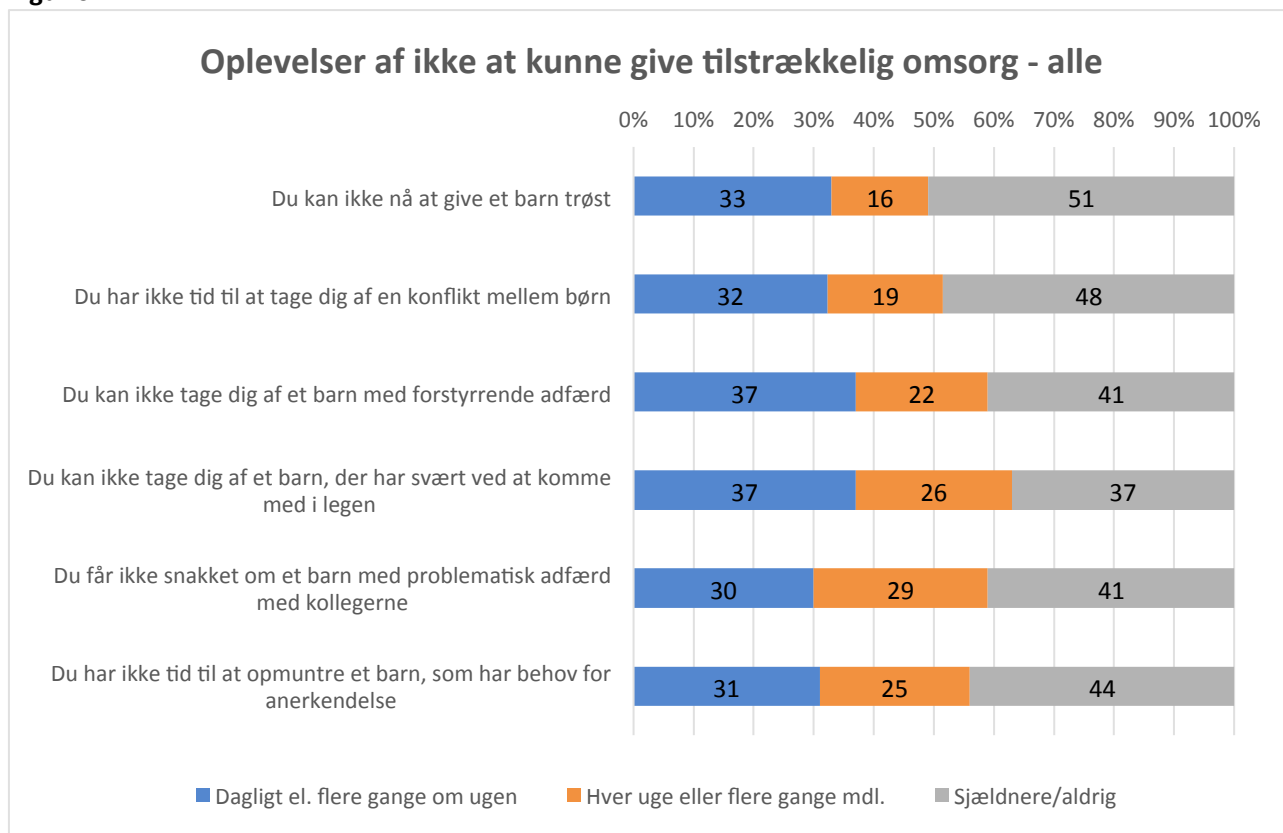
### 6.1 Medarbejdernes oplevelse af omsorg

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 6.1

Figur 6.1

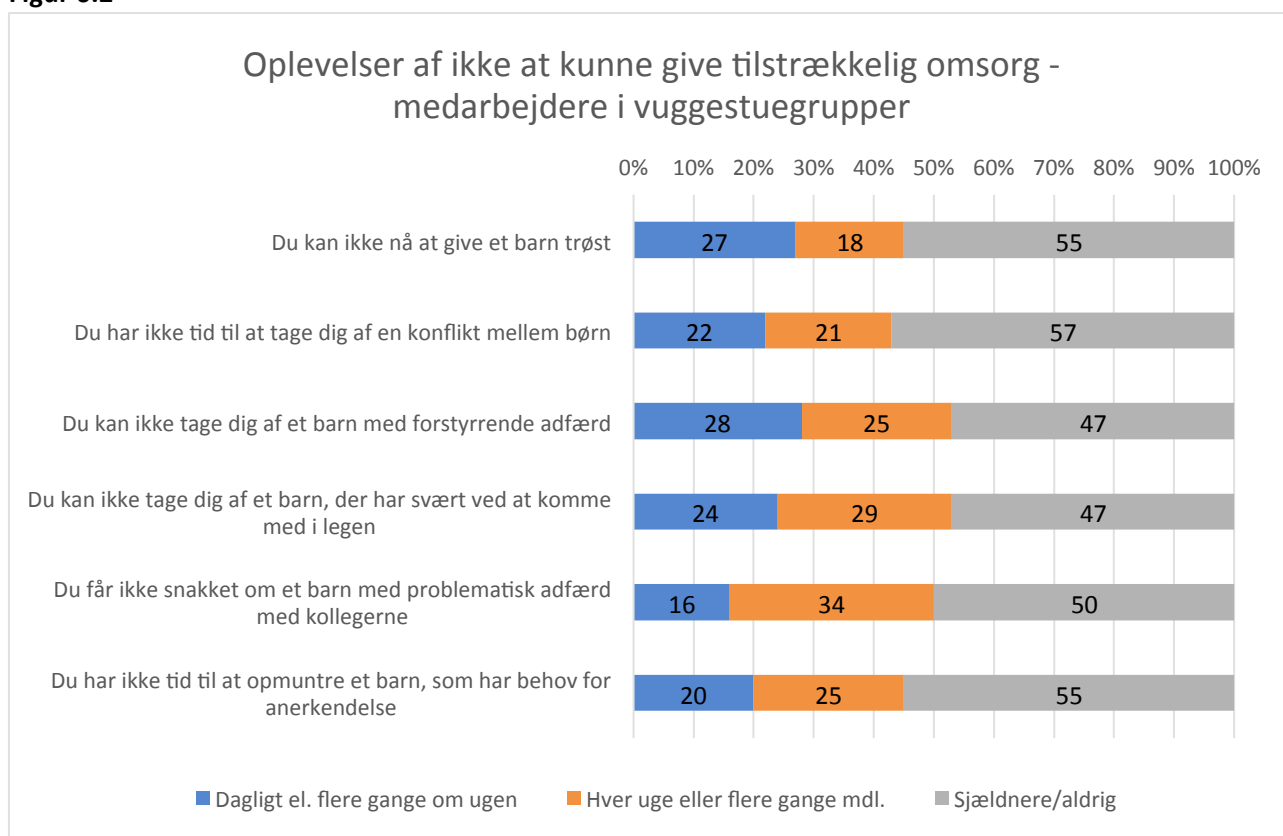


Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=414.

Det ses, at der navnlig er mange svarpersoner, der har oplevelser af, at man ikke formår at gøre nok for, at børn kommer godt ind i legen – ved at tage sig af konflikter, forstyrrende adfærd, sikre at alle er med i legen. 36 pct. oplever fx dagligt eller flere gange om ugen, at de ikke kan tage sig af et barn med forstyrrende adfærd, og 36 pct. oplever dagligt eller flere gange om ugen, at de ikke får sikret, at et barn kommer med i legen.<sup>10</sup>

I Figur 6.2 og 6.3 ses svarfordelingen i henholdsvis vuggestuer og børnehaver. Gennemgående har medarbejdere i børnehavegrupper lidt hyppigere en oplevelse af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg end medarbejdere i vuggestuegrupper.

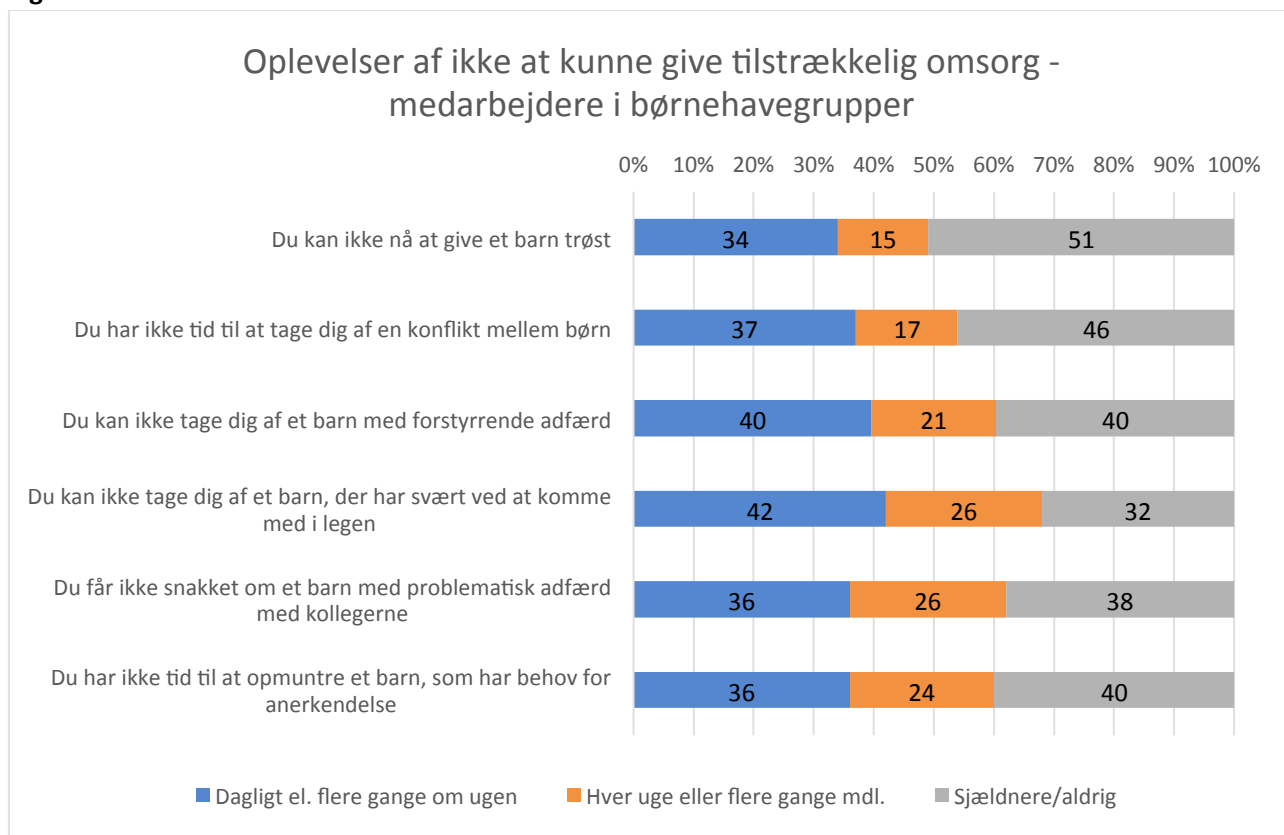
**Figur 6.2**



Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=119.

<sup>10</sup> Der er valgt den samme inddeling af svarene som i 2016-rapporten, dvs. en mindre detaljeret fordeling end årene før. En meget detaljeret angivelse af hyppigheden indebærer en risiko for overfortolkning.

Figur 6.3



Kilde: Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=270.

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 6.1.

**Tabel 6.1 Samlet oplevelse af omsorg 2010-2017**

	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 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.

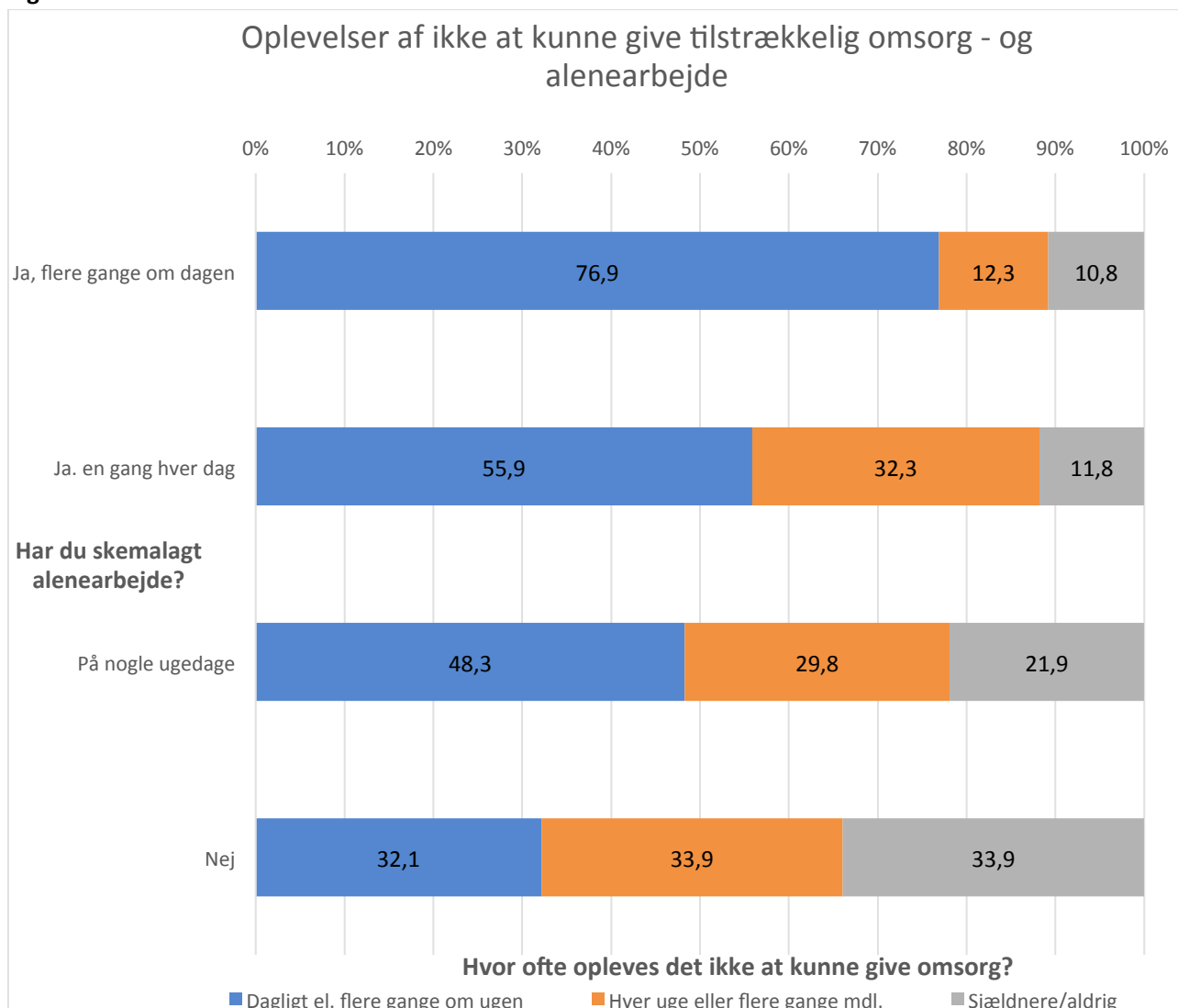
Det ses, at personalet i børnehavegrupperne hyppigere har en oplevelse af ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg end personalet i vuggestuegrupperne. Dette kan hænge sammen med, at omsorgen for vuggestuebørn i endnu højere grad ses som det basale, end tilfældet er for børnehavebørnene. Derfor vil man 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 hænger tæt sammen med, om medarbejderen har skemalagt tid alene med en børnegruppe. Dette fremgår af Figur 6.4.



Figur 6.4



Kilde: Skema fra en medarbejder. N=445.

Blandt de svarpersoner, der ikke har skemalagt alenearbejde, er der 32 pct., der dagligt eller flere gange om ugen oplever ikke at kunne give tilstrækkelig omsorg. Blandt svarpersoner, der har skemalagt alenearbejde flere gange om dagen, er tallet 77 pct.

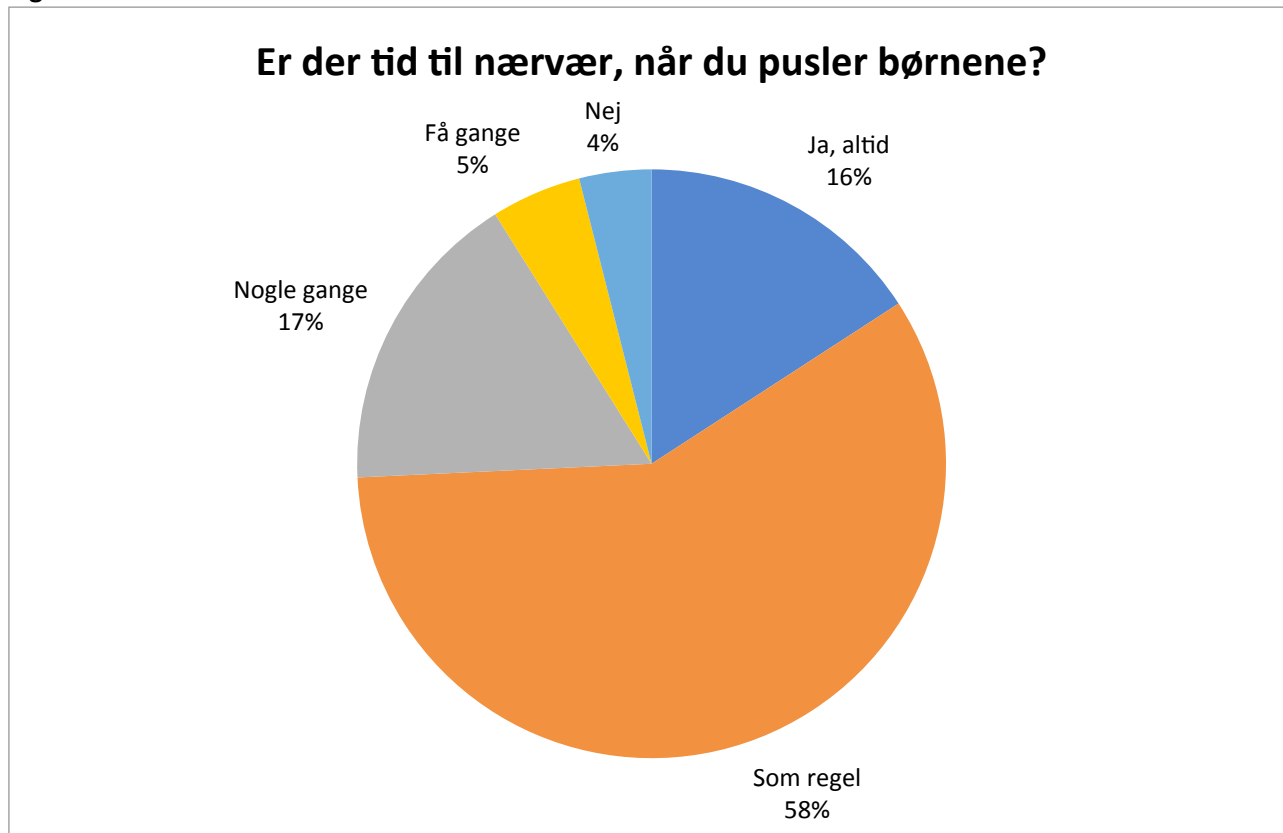
## 6.2 Puslesituationen

Netop fordi den tætte voksenkontakt er så vigtig for vuggestuebørnene, 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 6.5.

Figur 6.5



Kilde: Spørgeskema til en medarbejder. N=229.

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.

### 6.3 Medarbejdernes kommentarer

109 medarbejdere har valgt at kommentere spørgsmålet om omsorg yderligere. Ca. 1/3 beskriver hvordan og hvorfor omsorg er vigtig; den største gruppe på 2/3 af besvarelserne beskriver vanskelighederne ved at give den omsorg, der er behov for. Det gælder både for medarbejder i vuggestue- og børnehavegrupper. Særligt med viden om hvor vigtige relationer og omsorg er for de mindste børn, vækker kommentarerne til eftertanke. I det følgende videregives et udvalg af kommentarer, som er vurderet som karakteristiske ved en kvalitativ analyse.

#### **Medarbejdere med børn i vuggestuealderen**

Der lægges stor vægt på den individuelle omsorg.

##### **Omsorgen er vigtig**

*"Vi prioriterer den individuelle omsorg højt, da vi finder det vigtigt i forhold til vores relation til barnet, men også for barnets trivsel og læring og udvikling."*

*"Det vigtigste element i mit dagligdags arbejde med børnene på min stue er omsorg. Alle skal ses, høres og anerkendes, alle skal have mindst et kram om dagen (gerne lige når de kommer, eller når jeg møder ind og flere i løbet af dagen). De får alle at vide, at de er mega seje og får High Fives, når de er selvhjulpne eller bare hjælper til. Er der en sej t-shirt, flot kjole eller pirater på sutskoene, som de er stolte af og viser frem, bliver de altid mødt af interesse. Fordi når det er vigtigt for dem, er det også vigtigt for mig. For mig kan man snakke alt det man vil om læreplanstemaer, udvikling og SMTTE modeller, men for mig er det altid omsorg der er Nr. 1. Uden den kommer man ingen vegne."*

*"Ser det er vigtig at kunne trøste, løse konflikter og tage mig af forstyrret adfærd. Oplever at når jeg gør det, skaber det mere ro, og jeg har selv et bedre overblik. Er en person, der er god til at have mange bolde i luften. Derfor er omsorgen for den enkelte noget, jeg når. Har en del kolleger, der ikke ville kunne håndtere det og sikkert ville give et andet svar."*

*"En børnegruppe i en mindre institution med stabilt personale giver for mig rigtig gode betingelser for at yde børnene den omsorg, der er vigtig. Det er min hovedopgave. Max 11 børn i en vuggestuegruppe ....."*

*"Jeg er der for børnene og tilsidesætter aldrig dem og deres behov, men ofte andre opgaver – såsom besvarelse af spørgeskemaer eller forberedelse af div. – kontor mm."*

*"Vi vælger at prioritere det, som er vigtigst, så som omsorg og trøst. Så må praktiske ting vente."*

#### **Svar om manglende tid til omsorg og nærvær.**

*"Selvfølgelig vil et barn altid få trøst, men ikke altid tilstrækkelig længe, eller med tilstrækkeligt nærvær."*

*"Jeg oplever nærmest aldrig, at jeg har den tid med det enkelte barn, som jeg gerne ville ift. trivsel, omsorg og relationsarbejde med børnene."*

*"Der er kommet flere børn, der har brug for ekstra omsorg/særligt hensyn. De skal have en pause i løbet af dagen, de skal stimuleres (dårlig balance, motorik). Vi skal skære i personaletimer. Det hænger ikke sammen."*

*"Vi er hele tiden presset i forhold til tid, så det er svært at synes, man gør tingene godt nok, og som man gerne ville."*

*"Manglende hænder til at varetage det enkelte barn. Manglende støtte og læring til det enkelte barn."*

*"Der er 18 vuggestuebørn på en stue, det er 6 for mange!! efter min mening. De dage, hvor alle børn er i vuggestuen, er der meget travlt, man føler ikke, man kan udføre sit arbejde ordentlig med at give den nærvær og omsorg, guidning i konflikter og leg, der er brug for. Det kan ofte virke som ren overlevelse. Og man bliver nemt stresset og er meget trætt, når man kommer hjem. Forskellen er markant på de dage, hvor der er mange børn væk pga. sygdom. Dagen bliver overskuelig, man kan komme rundt om alle børnene og give dem det, de har brug for. Ens egen overskud og arbejdsglæde stiger, og man kan gå hjem med en følelse af at havde gjort sit arbejde ordentligt."*

*"Vi yder ofte omsorg til et-to børn på skødet, hvor der opstår konflikt imellem andre børn på stuen, samtidig og herved står vi i et dilemma ang. omsorgen til dem."*

*"... især når man er alene med flokken. Jeg har to hænder, det sætter en naturlig begrænsning. Jeg er på en stue, hvor to af børnene har særlige udfordringer, det tager tid, omsorg, opmærksomhed fra de andre børn. Det er svært at bruge længere tid på en særlig opgave som at hjælpe et barn ind i legen, der er tit afbrydelser fra andre børn eller voksne. Vi mangler tid til at snakke sammen på stuen, vi savner meget vores tidligere rådighedstid. Der er ting, som ikke giver mening for os, men er en tidsrøver. Vores leder er sjældent i huset fordi kommunen kalder. Det halter rigtig meget, og det går ud over arbejdsmiljøet."*

*"Det er klart, at når der mangler personale, eller der opstår konflikter i det tidsrum, hvor du er alene på stuen, er det svært både at skifte en ble samt være nærværende med børnene. Men vi prioriterer nærvær meget højt, så det kan godt være, man ikke lige er der i situationen, men så samler vi op på fx konflikten derefter."*

### **Medarbejdere i børnehavegrupperne**

#### **Omsorgen er vigtig**

Også i børnehave grupperne handler 1/3 af kommentarerne om vigtigheden af omsorgen og hvordan man tackler det i institutionen. Mange pointerer, at omsorgen er det vigtigste, så må andet vente.

*"Omsorgsdelen er så vigtig og bliver derfor prioriteret meget højt og kommer i første række. Vi finder derfor altid tid til denne del"*

*"Vægter den nære omsorg højt og forsøger så vidt muligt at være i dagligt kontakt med alle børn i institutionen dagligt."*

*"Vi prøver at prioritere omsorg fremfor andre ting, således at der er tid til at tage konflikter mellem børnene, trøste, støtte at komme ind i en leg etc."*

*"Synes at vi yder en rigtig god omsorg til børnene og har tiden til det"*

*"Nogle gange kan det være svært at tilsidesætte behovet for mange til fordel for det enkelte. Det er dog ikke et problem, jeg oplever være stort. Men det sker til tider, du ikke har tiden til at løse en konflikt, eller bruge mere tid på et barn med udfordringer."*

#### **Andre opgaver må vige for omsorg**

*"Der SKAL være tid til omsorg, og så må andre opgaver vente."*

*"Kontakt og omsorg er de vigtigste ingredienser i hverdagen, så må aktiviteterne reduceres."*

*"Tager mig tid til at give omsorg, også selvom der kan være brug for mig et andet sted, tager barnet med mig og forsøger at varetage begge børns behov, hvis det er, fordi jeg er alene. Tænker også, der er en vigtig læring i, at de øvrige børn øver sig i behovsudsættelse, hvis jeg er ved at trøste et barn, og de har brug for hjælp til noget praktisk eller en aktivitet. Opfordrer også børnene til at hjælpe hinanden, og ellers de må vente."*

## **Mangel på tid og hænder, nærvær og omsorg**

Hos 2/3 af de 63, der uddybede med kommentarer, handler det om manglende tid til at yde tilstrækkelig omsorg. Det gennemgående tema er manglende mulighed for at rumme alle børn. Særligt dilemmaet om fokus på det enkelte barn samtidig med fokus på den samlede børnegruppe. Vanskeligheden ved ikke at kunne slå til, når man ikke kan være to steder på en gang.

### **Manglende tid til det enkelte barn**

*"Jeg bliver ofte afbrudt, når jeg sidder med et barn; skal jeg trøste et barn, skal jeg ofte stadig have overblikket over stuen."*

*"Det er følelsen, jeg har om ikke at slå til. Frustration om, at alle børn ikke bliver set og hørt."*

*"Da der ofte er mange børn omkring os, der gerne vil have hjælp til forskellige ting, når man ikke dem alle, og de er videre i deres færden eller konflikten eskaleres, og man er ikke på forkant med den omsorg eller vejledning, børnene har behov for."*

*"Jeg har lyst til at bruge mere tid på det enkelte barn, trøste, snakke, løse konflikter bedre eller bare have tid til at hyggesnakke med det enkelte barn."*

*"Man bliver nødt til at tage sig den tid, man har brug for, og så måske prioritere, hvem der har mest brug for hjælpen i det givne øjeblik. Hvis der er en konflikt, der skal brydes op, kan man måske være tvunget til at forlade et barn, som har brug for en hånd eller et kram, for så at vende tilbage, efter konflikten er løst. Man kan godt føle, at man nogle gange efterlader et barn, fordi der opstår en voldsom situation."*

*"Der er ikke meget tid til at være nærværende ret længe ad gangen. Jeg oplever ofte, at måtte gå fra et barn, der sagtens kunne bruge at sidde hos mig et kvarter mere. Vi siger til os selv, "at man jo heller ikke kan nå hele vejen rundt på én dag". Ofte vil børn, der har enormt meget brug for hjælp til at kunne deltage i aktiviteterne på en stille og rolig måde, "stjæle" meget tid fra den enkelte voksen, og den tid går jo fra den samlede flok. Det er godt nok ofte, at jeg føler, at jeg har brugt min dag på 2 børn, og det giver jo som bekendt 21 børn, der så forhåbentlig har fået mine kollegaers opmærksomhed. Jeg kan endda tage mig selv i at blive irriteret på et barn, der har brug for mere af min tid, end der lige var beregnet til ting som "ikke at have nogen at lege med"... Det er en rigtig træls følelse."*

*"Jeg oplever et opskruet tempo og støj/uro (også selv om det bare skyldes almindelig leg og samtale), at det er umuligt at dække alles behov for nærvær, omsorg og stimulering. Der er for mange børn og for få voksne til at dække alles behov for almindelig omsorg, nærvær og særlige tiltag. Kun fordi jeg er en dygtig, erfaren pædagog med overblik og mangfoldige kompetencer lykkes det næsten dagligt at føle, at jeg kan have været med til at gøre en forskel. Der er gyldne øjeblikke dagligt, men det kræver overskud, viden og refleksion over egen praksis at se og huske det. Jeg forstår ikke, hvorfor børn og pædagogisk personale i dagtilbud skal have så dårlige vilkår. Det slider at insistere på at udføre er godt stykke pædagogisk arbejde hver dag."*

### **Kan ikke være 2 steder af gangen**

*"Sygdom, eksterne møder, interne møder, dokumentation, gør, at det er sjældent, at alle medarbejdere er på arbejde. Derved er vi færre til at yde omsorg til den enkelte, og ofte bliver det uden nærvær, da øjnene er rundt i rummet."*

*"Man kan ikke være flere steder samtidig, og nogle gange er det svært fx at løse flere konflikter samtidig, uden at man kommer til at miste mindst et barn."*

*"Jeg kan til tider have følelsen af ikke at slå til, specielt hvis et par børn har en konflikt, et andet barn har slået sig, og en skal have skiftet ble. Det kan være svært at bevare nærværet, hvilket er vigtigt for de enkelte børn. Det er ikke optimalt for hverken børnene eller os som personale. Det samme gør sig gældende i morgentimerne, når vi modtager børnene. Der står forældrene nogle gange i kø for at aflevere deres barn. Jeg har desværre hverken arme eller lår nok!"*

*"Jeg prøver at give individuel omsorg, men nogle gange foregår det hurtigt, hvis der mangler personale, og man skal løbe stærkt."*

### **Alenearbejde og brandslukning**

*"To voksne til 23 børn, hvoraf en del er blebørn. Vi kan ikke dække hele dagen."*

*"Det er især i ydertimerne, det kan være svært at få tid til ovennævnte problemstillinger."*

*"Når jeg ofte er alene på stuen, giver jeg selvfølgelig den omsorg, jeg kan, men den kunne være meget bedre."*

*"Der er tit mange ting, som skal klares og ordnes, og der kommer hele tiden mere og mere skriftligt arbejde og flere børn og færre hænder. Står tit alene med en gruppe på 13 børn, og hvor der sker mange ting, og det er ikke altid, man kan yde det man gerne vil og især klare alt det, som man nu skal."*

*"Når man er alene på stuen, sker det ofte, at det, der "sker i krogene", ikke bliver set, så konflikter ikke bliver taget i opløbet."*

*"Fordybelse og nærvær kan være svært, når der mangler personale, og det bliver ofte til "brandslukning.""*

### **Svært, når børn har behov for ekstra omsorg**

*"Typisk ser man først dem, som "råber" på opmærksomheden. De får opmærksomhed, da det ellers kan være forstyrrende for resten af børnegruppen. Ærgrer mig over, at jeg til tider ikke har tiden til at yde den omsorg, jeg har i mig til de børn, som "gemmer" sig, og som har lige så meget brug for det."*

*"Vi mangler hjælp/støtte til børn med særlige behov, eksempelvis et diabetesbarn. Dette går ud over de andre børn på stuen."*

*"Det tager tid til at anerkende et barn, der har det svært i en given situation, og nogle gange går det ret stærkt, hvor man selv synes, barnet havde brug for mere end en "hurtig snak"."*

## 7. Forældresamarbejde

Samarbejdet med forældrene foregår på flere planer:

- For det første har man den formelle forældreindflydelse gennem forældrebestyrelser mv.
- For det andet er der de formaliserede forældresamtaler omkring det enkelte barn
- For det tredje er der den uformelle forældrekontakt, som finder sted løbende, især når barnet bringes eller hentes.

### 7.1 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.

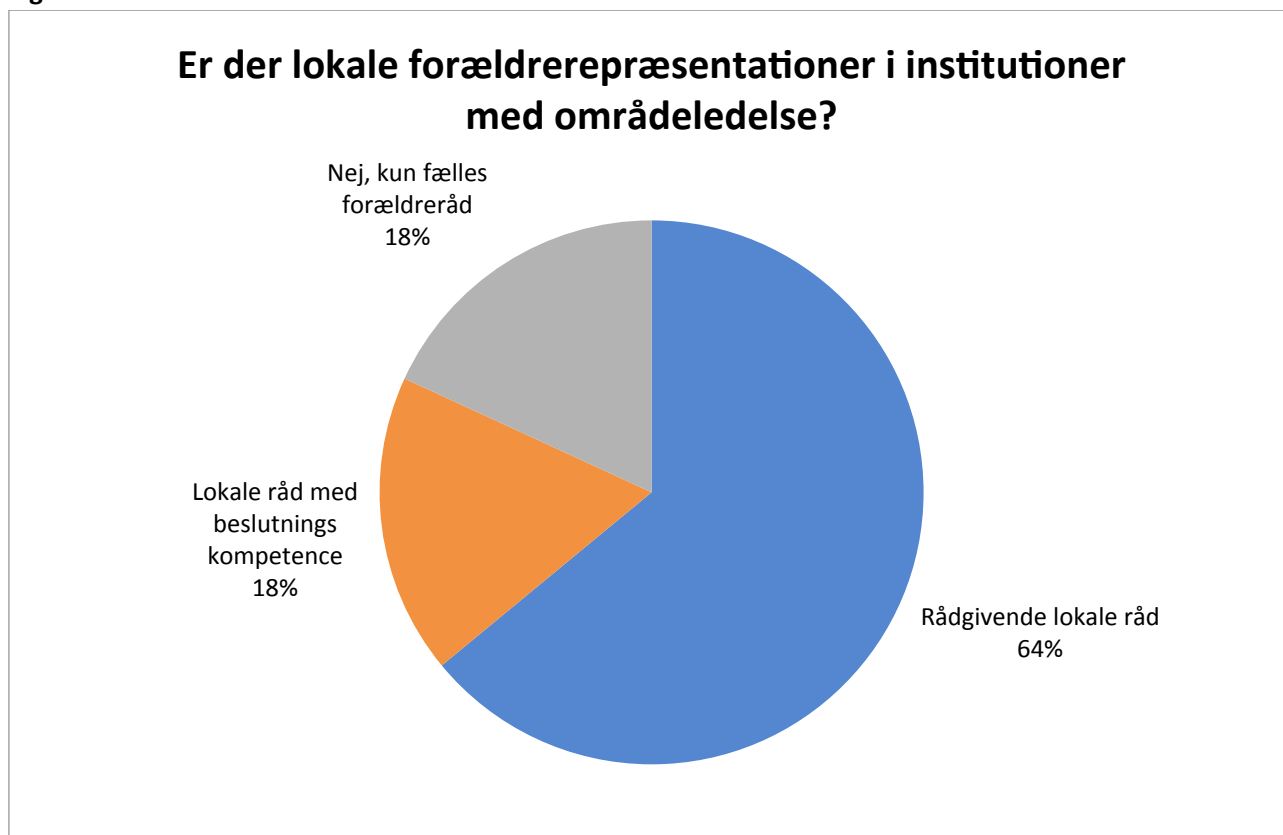
Hvis der er område-/klyngeledelse, er det imidlertid området/klyngen, der betegnes som ”dagtilbud”, og loven lægger derfor op til en fælles forældrebestyrelse for det samlede dagtilbud. Det svækker forældreindflydelsen.<sup>11</sup>

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 7.1 viser udbredelse af sådanne lokale forældrerepræsentationer i daginstitutioner, der har område-/klyngeledelse.

---

<sup>11</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 7.1



Kilde: Skema til lederen. N=370.

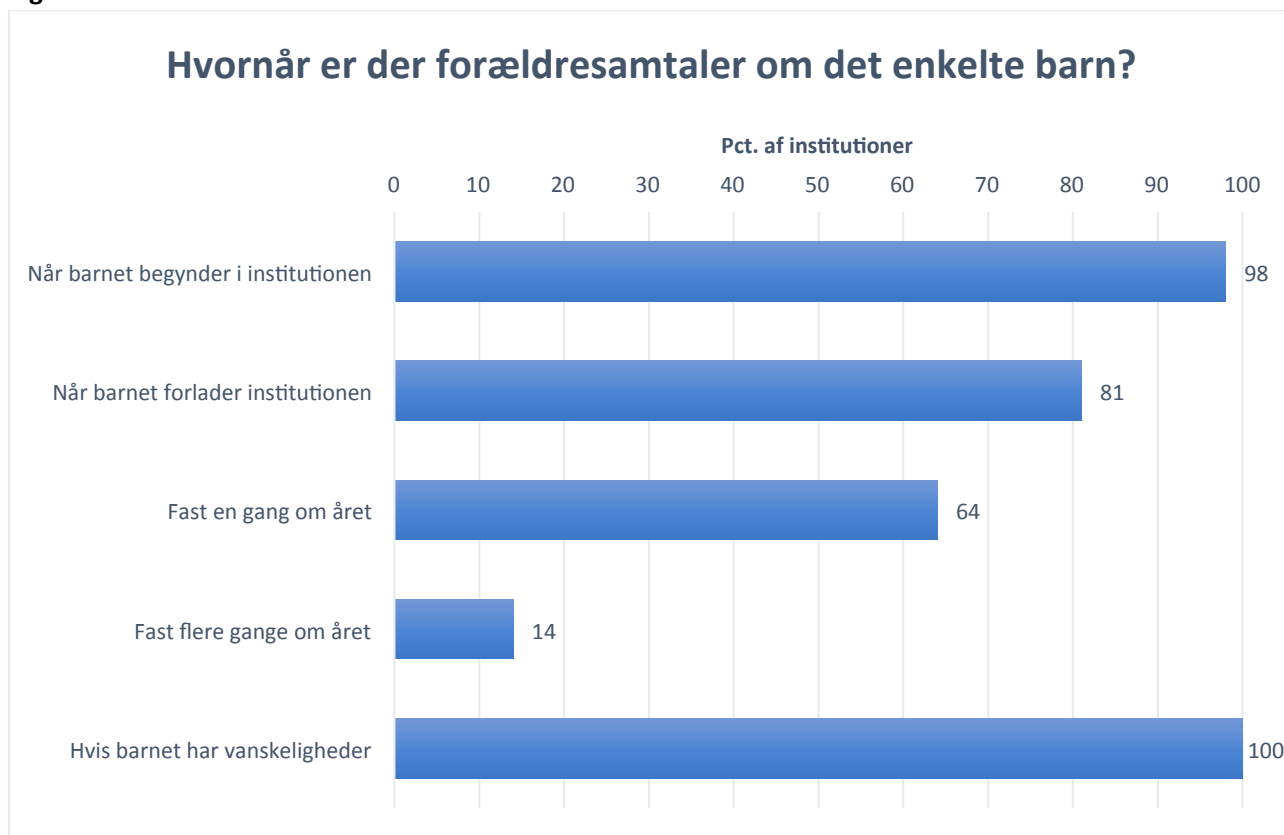
Det ses, at man de fleste steder har rådgivende lokale forældreråd, men uden at de har beslutningskompetence.

## 7.2 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 7.2.



Figur 7.2

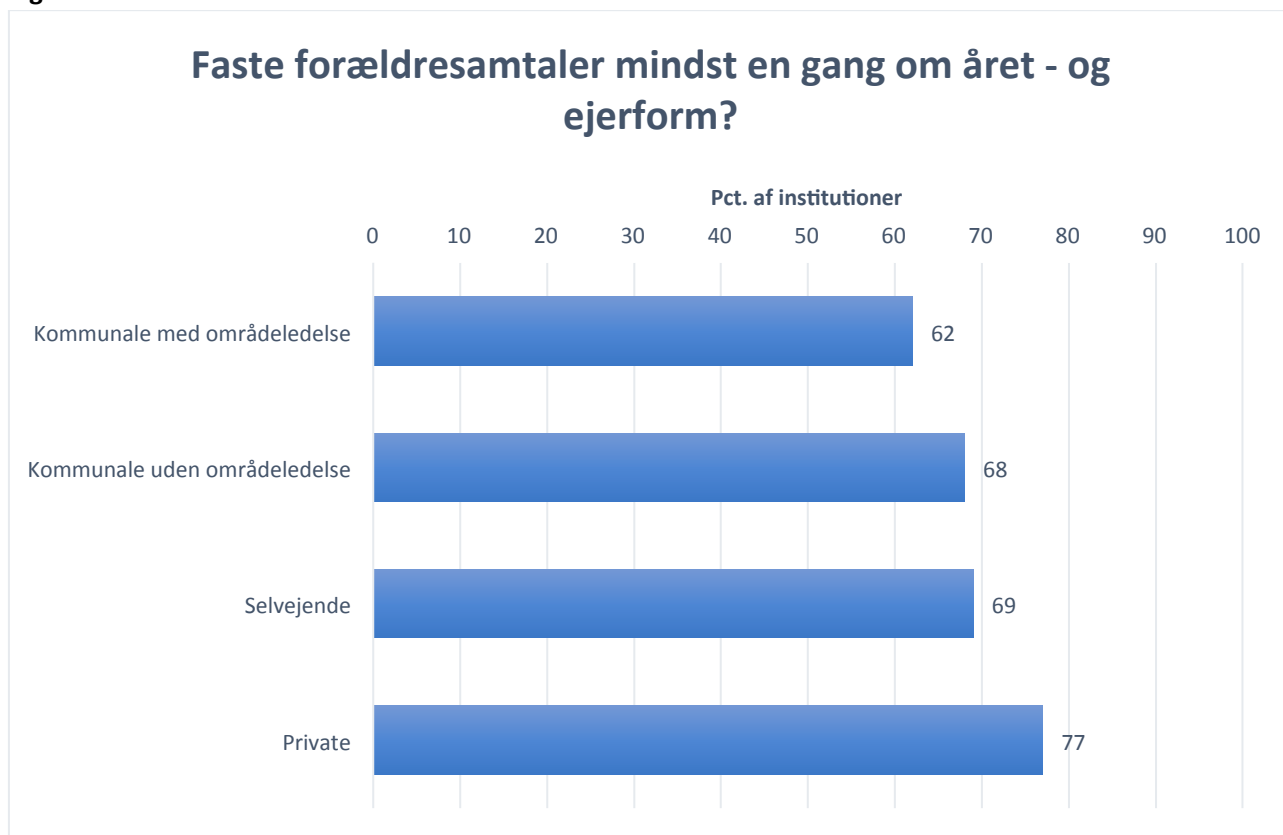


Kilde: Skema til leder. N=626.

67 pct. af institutionerne har forældresamtaler én gang eller flere gange om året.<sup>12</sup> Figur 7.3 viser, hvilken betydning ejerforhold og områdeledelse har i denne forbindelse. Det er en højere andel end i 2016, hvor tallet var 52 pct.

<sup>12</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.

Figur 7.3



Kilde: Spørgeskema til leder. N=502.

Det ses, at man i kommunale institutioner med områdeledelse finder flest institutioner, der *ikke* har forældresamtaler mindst én gang om året.

### 7.3 Det uformelle forældresamarbejde

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

Lederne er blevet spurgt om deres kendskab til de enkelte børn og familier. Resultaterne fremgår af Tabel 7.1.

**Tabel 7.1 Ledere fordelt efter kendskab til børn og familier**

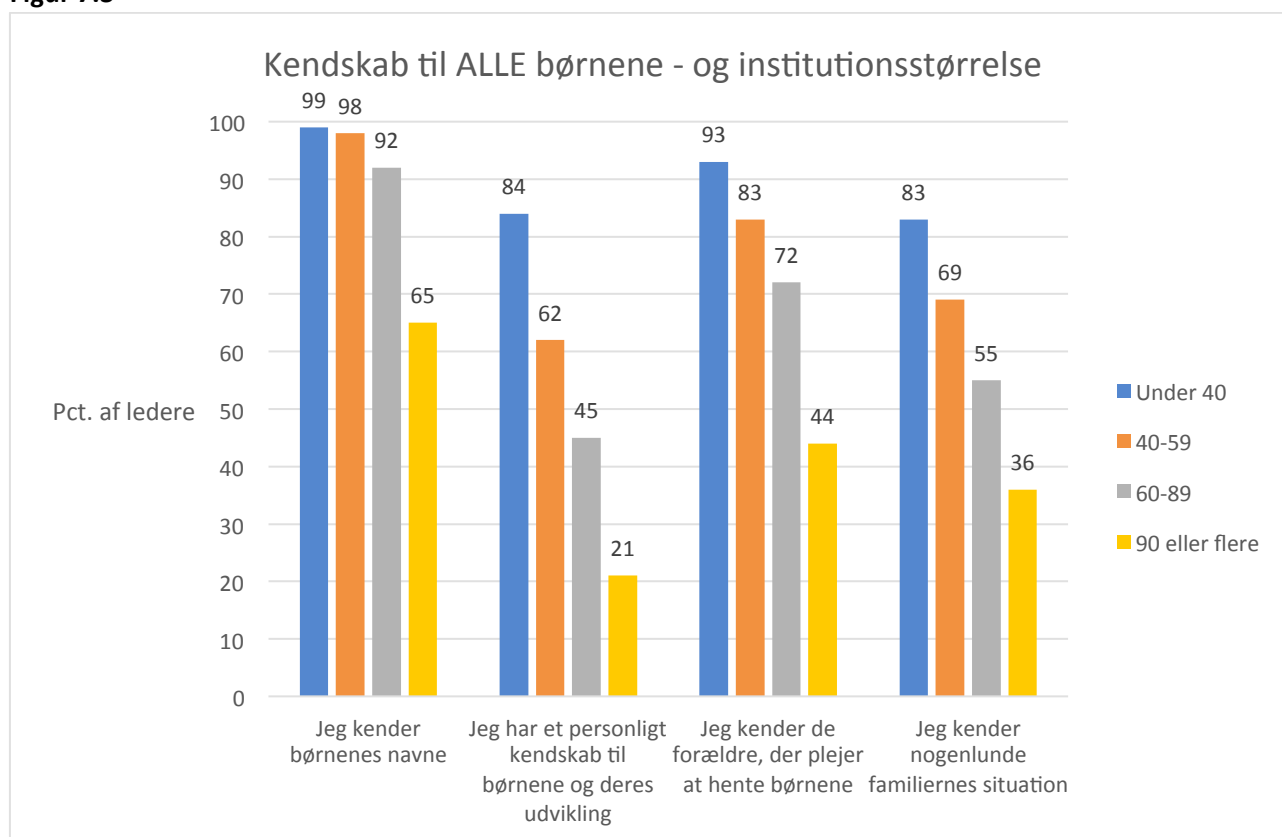
Udsagn	Alle børn	De fleste børn	En del børn	Kun få børn	I alt
	Pct. af ledere				
<i>Jeg kender børnenes navne</i>	87	9	3	1	100
<i>Jeg har et personligt kendskab til børnene og deres udvikling</i>	51	36	9	4	100
<i>Jeg kender de forældre, der plejer at hente børnene</i>	72	17	8	3	100
<i>Jeg kender nogenlunde familiernes situation</i>	59	28	10	3	100

Kilde: Spørgeskema til leder. N=641.

Det ses, at de fleste ledere oplever, at de har et godt kendskab til det enkelte barn og familien.

Kendskabet afhænger dog af institutionens størrelse, som det fremgår af Figur 7.3.

**Figur 7.3**



Kilde: Spørgeskema til leder. N=623.

Det ses, at lederne især de store institutioner – med 90 børn eller flere – ofte mangler et nærmere kendskab til de enkelte børn. Det er der naturligvis ikke noget overraskende i, men det betyder, at en stor del af forældresamarbejdet og af den eventuelle særlige individuelle indsats i forhold til børnene nødvendigvis bliver besluttet af medarbejderne på den enkelte stue.

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. Svarene fremgår af Tabel 7.2.

**Tabel 7.2 Stuemedarbejdere fordelt efter deres oplevelse af, hvor ofte der ikke er tilstrækkelig tid til forældrekontakt**

	Dagligt eller flere gange ugentligt	Hver uge eller flere gange månedligt	Sjældnere/aldrig	I alt
	Pct. af stuemedarbejdere			
Du får ikke givet information videre om et barn, der har haft konflikter eller problemer i dagens løb	24	34	42	100
Du må skære forældre af, der gerne vil snakke om deres barn	17	28	55	100
Du får ikke taget problematisk adfærd hos et barn op med forældrene	6	24	70	100
Du får ikke givet en ordentlig forklaring til forældrene om, hvorfor I gør som I gør	11	21	69	100
Du får ikke givet tilstrækkelig vejledning til forældre med udsatte børn	14	27	59	100

Kilde: Spørgeskema til stuemedarbejder. N=445.

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.

33 pct. af stuemedarbejderne har mindst en af disse oplevelser dagligt eller flere gange om ugen. For medarbejdere, der arbejder i en vuggestuegruppe er andelen 25 pct., mens den er 36 pct. i børnehavegrupper.

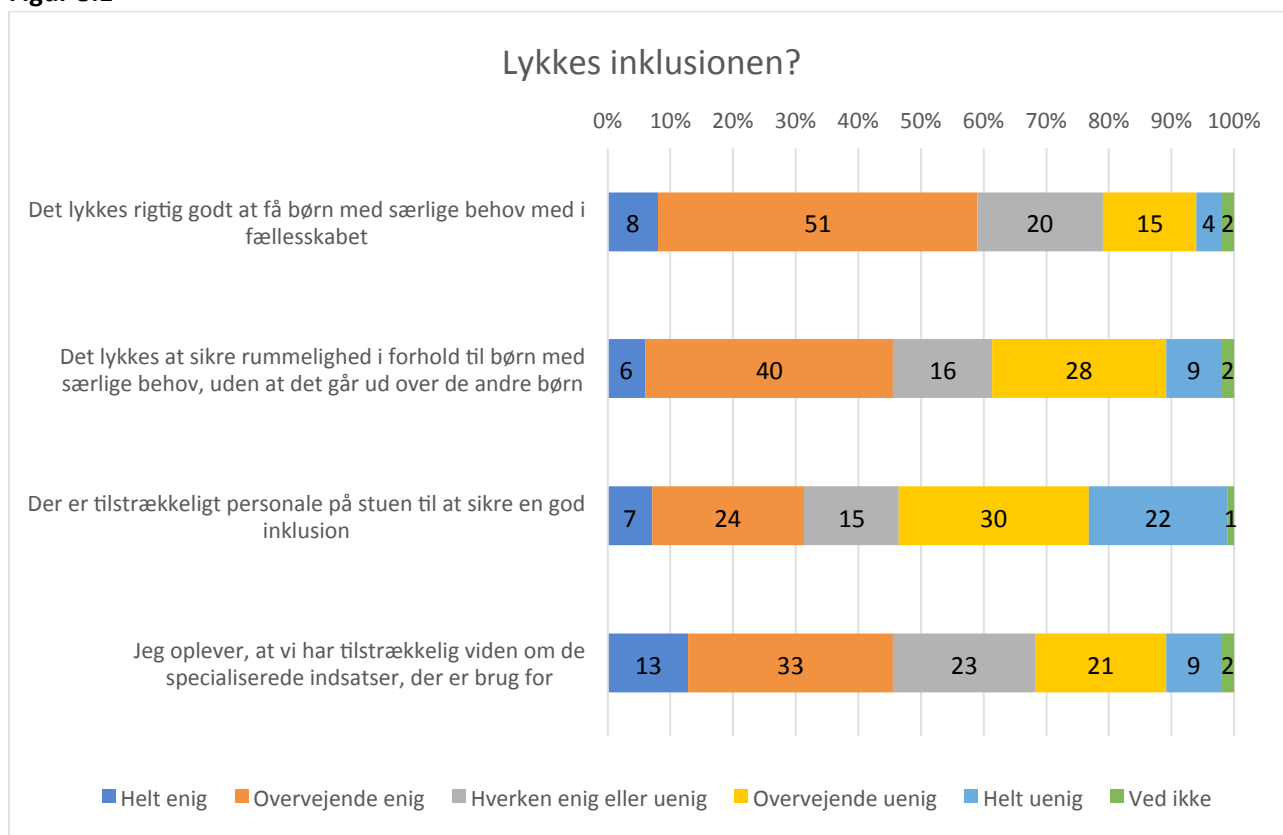
## 8. Børn med særlige behov

Medarbejderne er blevet bedt om at tage stilling til en række udsagn om indsatsen for børn med særlige behov.

- Det lykkes rigtig godt at få børn med særlige behov med i fællesskabet
- Det lykkes at sikre rummelighed i forhold til børn med særlige behov, uden at det går ud over de andre børn
- Der er tilstrækkeligt personale på stuen til at sikre en god inklusion
- Jeg oplever, at vi har tilstrækkelig viden om de specialiserede indsatser, der er brug for.

Besvarelsenerne fremgår af Figur 8.1.

Figur 8.1



Kilde. Spørgeskema til en stuemedarbejder. N=445.

Det ses, at det er den overvejende opfattelse, at det lykkes at få børn med særlige behov med i fællesskabet. Ca. 1 ud af 5 er dog ikke enige heri. Samtidig er der et flertal, der mener, at der er for lidt personale til at sikre en god inklusion. Kun 7 pct. er helt enige i, at der er tilstrækkeligt personale til denne opgave.

## **Medarbejderkommentarer om inklusion**

I alt 76 har haft uddybende kommentarer. Manglende ressourcer er den mest udbredte kommentar til inklusion. Halvdelen af kommentarerne handler om manglende personale til at klare udfordringerne.

### **Manglende ressourcer til inklusion**

*"Som pilotinstitution for implementeringen af inklusionstanken har vi ret godt styr på anerkendende tilgang og inkluderende fællesskaber og samvær i store og små fællesskaber. Men vi oplever, at det er børnene med særlige behov, der lægger beslag på størstedelen af den reelle børnetid. Det er således ofte med en følelse af ikke at kunne tilbyde de øvrige børn tilstrækkelige udfordringer, at det daglige arbejde udføres. Vi har simpelthen for mange praktiske opgaver og inklusionskrævende børn. For mange børn og ikke hænder nok."*

*"Jeg føler hele tiden, at jeg har nogle børn, der hænger lidt, fordi der er andre, der skal tages hånd om, eller fordi der ikke er tid, da jeg er alene på stuen. Det bliver hele tiden lappeløsninger, der slukker de værste ildebrande. Men jeg tror ikke, man finder pædagoger, der syntes de har tid nok. Man kan altid bruge mere og finde ting, der kunne gøres bedre."*

*"Ofte kræver arbejdet mere fokus i det daglige, end vi har hænder til at kunne give. Arbejdet bliver derfor ofte trukket ud, og processen bliver derfor ofte lang."*

*"Inklusion kan være rigtig givende og udviklende for et barn, hvis der er ressourcer nok. Det er der bare slet, slet ikke ..."*

*"Vi har et plusbarn i vores gruppe, hvor der pt. er 24 børn. Jeg mener absolut ikke, vi har timer nok til at støtte dette barn optimalt. Vi har fået tildelt 15 plustimer pr. uge. Derudover er vi to pædagoger samt en medhjælper, ingen på fuld tid. Jeg mener helt klart, vi er for få voksne til at nå omkring alle. De andre børn i gruppen er meget rummelige, vi skal lære dem at sige fra overfor plusbarnet, de finder sig i for meget."*

*"Vi arbejder altid i små grupper og sikrer dermed gode betingelser for inklusion, men igen ville mere personale optimere dette arbejde."*

*"Vi vil meget gerne inklusion, men det sker ofte på bekostning af de andre børn på stuen. Vi har nogle gange været nødt til at gå 2 personaler fra med et udadreagerende barn, og så står den sidste person tilbage med resten af børnegruppen (på 31)."*

*"Jeg oplever, at vi efterhånden har den viden, vi skal bruge for at hjælpe de børn, der har særlige behov. Derimod er der mangel på ressourcer i form af tid og flere hænder."*

*"Vi har et par børn med diagnoser og en under udredning i min vuggestuegruppe. De skal rummes med eller uden støttepædagoger, mens de venter på en basisplads. Den ene af børnene er over 3 år, og det er bestemt ikke hans behov at være i vores vuggestue."*

### **Uddannelse og faglig viden.**

23 af kommentarerne til inklusion handler om faglig viden, støtte og uddannelse.

### **Hovedparten beskriver, at de har den fornødne viden og får god støtte.**

*"Vi får god sparring tværfagligt, hvis vi føler, vi har brug for det."*

*"Vi er ikke specielt til flere hænder, men til en mindre børnegruppe, fx 10 børn. Vi indhenter den viden, som vi har brug for i en given situation, dvs. både internt og eksternt."*

*"Har et supergodt samarbejde med PPR, så vi får den viden, vi har brug for for at kunne tilgodese barnet."*

*"Vi kan indhente viden og ressourcer via et tværfagligt panel. Vi bruger ofte denne mulighed, for at vi som pædagoger kan blive klogere på børnene, og børnene kan få hjælp/støtte fra andre faggrupper. Pædagogerne i børnehuset har et modul fra diplomuddannelsen i social inklusion."*

*"Jeg oplever, at vi efterhånden har den viden, vi skal bruge for at hjælpe de børn, der har særlige behov. Derimod er der mangel på ressourcer i form af tid og flere hænder."*

*"Når der er børn med specielle behov, bliver barnet tildelt en specialpædagog fra ressourceholdet fra kommunen."*

### **Nogle angiver, at de mangler viden og støtte**

*"Vi har ikke fået efteruddannelse inden for området i modsætning til de kommunale institutioner i kommunen."*

*"Jeg synes, at man "ser tiden an" alt for længe ... og når vi beder om hjælp udefra, fx. psykolog, bliver vi ikke taget alvorligt ..."*

*"Vi har i vores område en del børn fra Østeuropa. De kan ikke sproget, kender ikke kulturen og har aldrig været passet ude før. Disse børn får vi ingen hjælp til i modsætning til flygtningebørn. Der kan gå en personale fra i en periode kun til sådan et barn, og det må være meget traumatiserende for barnet. Vi gør det så godt, vi kan. Det går altid ud over de andre børn med disse opgaver. Jeg er medhjælper og har været sat på mange opgaver, jeg ikke er uddannet til, så nej, vi har ikke altid den viden, der skal til."*

*"Inklusionstanken er god, men der mangler ressourcer, og der mangler undervisere til at klæde det pædagogiske personale på."*

*"Vi får ikke altid den hjælp fra PPR og andre i forhold til børn i vanskeligheder."*

*"Da vi arbejder med ressourcepædagoger, får vi ikke som pædagoger kurser og uddannelse mere. Dette får vores ressourcepædagoger, som så skal videregive til os. Dette bliver ofte meget uheldigt, og det giver ikke det fulde udbytte."*

### **Andre kommentarer om inklusion**

*"Jeg mener, at inklusion er et sisyfosarbejde, der aldrig bliver færdigt, og oplevelsen med arbejdet er meget af tiden, at det er svært. Jeg oplever ikke, det handler om normeringer, men om at det er vanskeligt og hårdt at arbejde med inklusion."*

*”Det lykkes rigtig godt med de børn, som kommer med udfordringer, der skyldes familie og netværk, men de børn, som har større kognitive udfordringer og er flere år tilbage i dele af deres udviklingen, er svære at få til at blive en del af børnefællesskabet.”*

*”Hvert tilfælde af særlige forudsætninger omkring børn kræver ny viden, refleksion og udvikling i personalegruppen – derfor vil der altid være behov for uddannelse, tværfagligt/tværfagligt samarbejde og forældresamarbejde.”*

*”Inklusion kan misforstås, så man aldrig tror, at der skal tilbydes specialtilbud. Det er uheldigt for alle børn og voksne. Nogle gange er inklusion netop det meget lille fællesskab, der skal til, for at inklusion for alle er til stede.”*

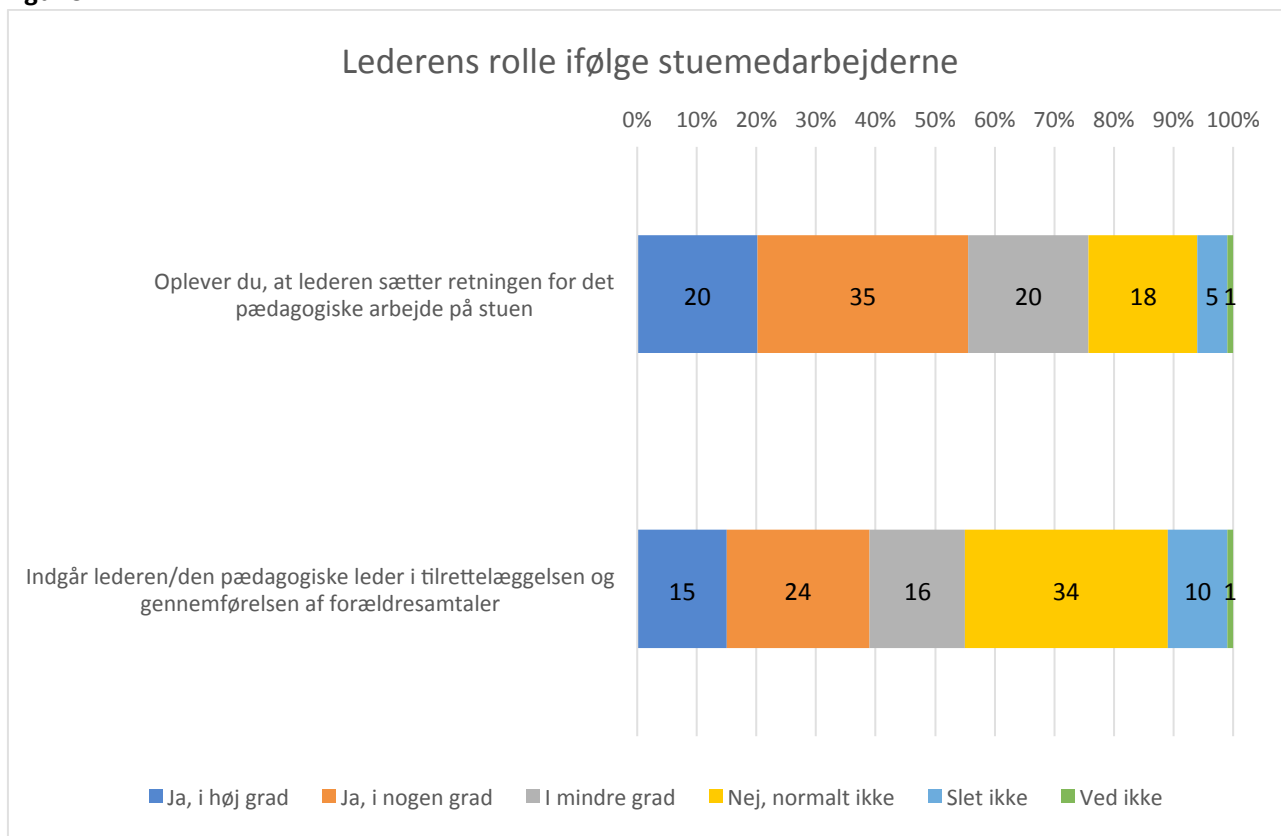


## 9. Pædagogisk ledelse

### 9.1 Pædagogisk ledelse

Stuemedarbejderne er blevet bedt om at vurdere nogle udsagn omkring ledelse mv. Resultaterne fremgår af Figur 9.1.

Figur 9.1.

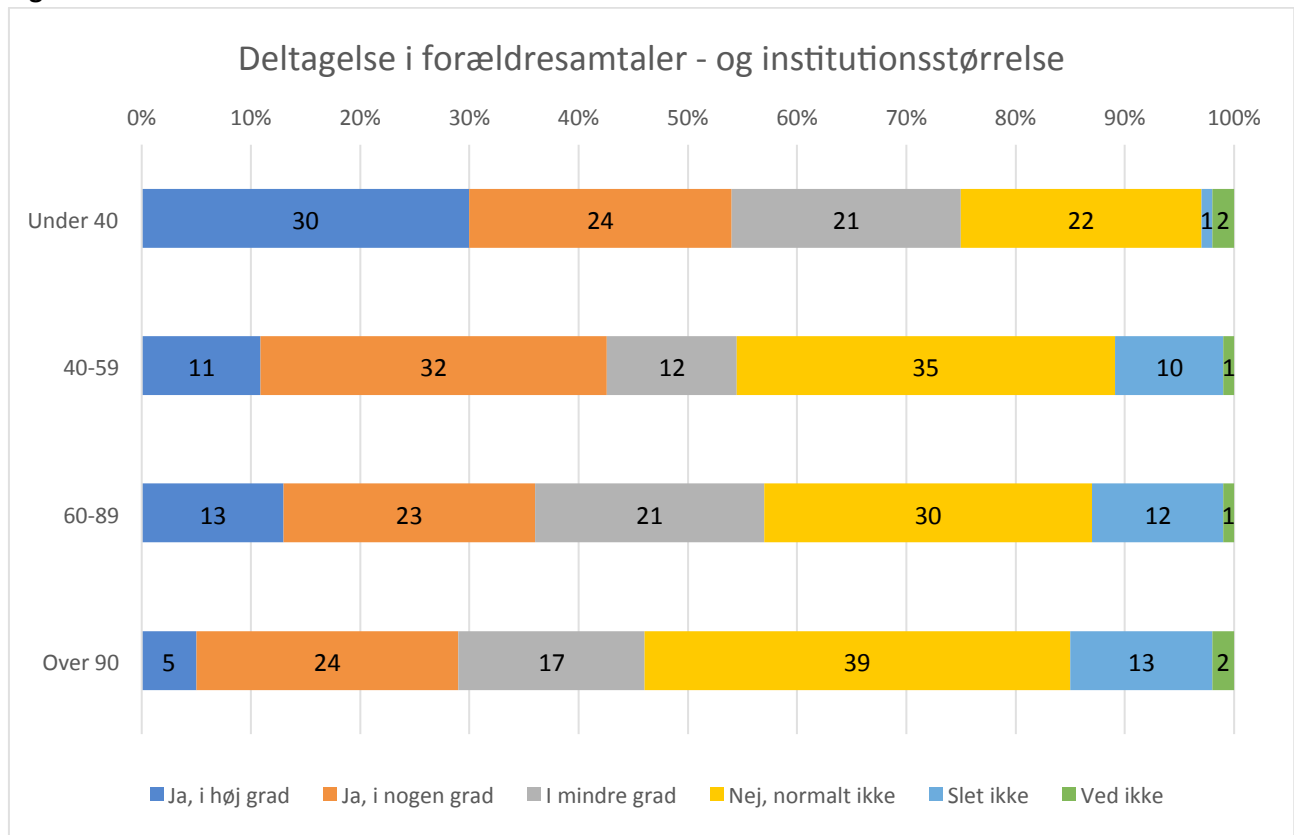


Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=432.

Det ses, at godt halvdelen af stuemedarbejderne oplever, at lederen sætter retningen for det pædagogiske arbejde. Der er dog også en stor del, som ikke oplever, at lederen ikke sætter retningen.

Når det gælder lederens deltagelse i samtaler med forældre, viser Figur 9.2 hvilken indflydelse institutionsstørrelsen har.

**Figur 9.2**

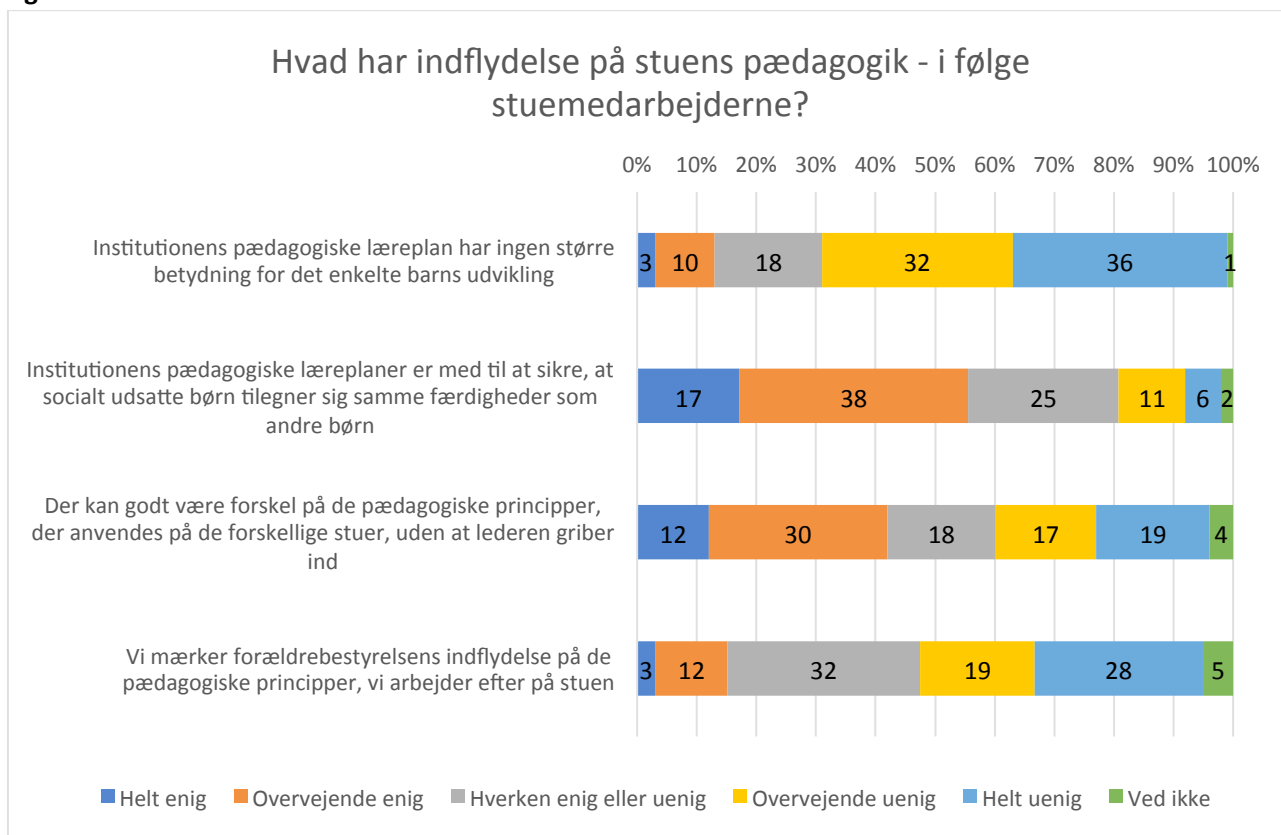


Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=423.

Det ses, at lederne især indgår i forældresamtaler i de mindre institutioner. Det er en forventelig sammenhæng.

Stuemedarbejderne er desuden blevet bedt om at vurdere nogle udsagn om de pædagogiske læreplaners betydning, om mulighed for forskellighed på stuerne og om forældrebestyrelsen indflydelse. Resultaterne fremgår af Figur 9.3.

Figur 9.3



Kilde: Spørgeskema fra stuemedarbejder. N=421.

Det ses, at det er den overvejende opfattelse, at de pædagogiske læreplaner spiller en positiv rolle. Omkring 1 ud af 3 synes dog ikke umiddelbart at være parate til at støtte et udsagn om, at læreplanerne har betydning for det enkelte barns udvikling.

I forhold til spørgsmålet, om stuerne kan køre efter forskellige pædagogiske principper, uden at lederen griber ind, er der omtrent lige mange, der mener, at stuerne får lov til dette, som der er, der mener, at man ikke får lov.

Når det endelig gælder forældrebestyrelsens indflydelse, er det den overvejende opfattelse, at denne er forholdsvis begrænset.

## 9.2 Fysisk kontakt

Der har de senere år været diskussioner om, hvorvidt der bør være retningslinjer for fysisk kontakt mellem personale og børn. Lederne er derfor blevet spurgt, om institutionen har sådanne retningslinjer.

Svarene viser, at 27 pct. af institutionerne har sådanne retningslinjer, mens 73 pct. ikke har det.

Hvis man ser nærmere på hvilke typer begrænsninger der er, handler det for hovedparten om, at man ikke kysser børnene.

Eksempler:

*"Undgå at kysse børnene."*

*"Vi kysser ikke børnene. Det er forældrenes opgave."*

*"Vi kysser ikke på børnene. Døre står åbne ved en til en kontakt."*

*"Kys på mund, gør vi ikke".*

Men der er også ledere, der netop beskriver, at det er tilladt:

*"At tage børn på skødet/skifte ble/kramme/kys på kinden /panden er tilladt."*

*"Her må gerne krammes og vises fysisk omsorg."*

En lidt mindre andel angiver retningslinjer omkring bleskift.

Her angives særligt vigtigheden af åbne døre. 26 beskriver dette nærmere:

*"Døren lukkes aldrig til et badeværelse, hvor man er alene med et barn."*

*"At medarbejderen aldrig kommer i en situation, hvor han/hun skal forsvare sit arbejde. Åbne døre skaber gennemsigtighed."*

*"Vi gør fx en kollega opmærksom på, hvis vi lukker døren ud til puslerummet og hvorfor."*

*"Punkt på p-møde hver anden måned – om hvordan vi forholder os. Vi lukker ikke dørene på toilettet, når vi er alene med børnene."*

*"Man må gerne kramme og tage et barn på skødet – men man skal være opmærksom på, hvordan man sidder. Børn har brug for mange kram og kærlig omsorg også fra pædagoger."*

*"Vi skifter ikke børn bag en lukket dør, hvis vi er alene derude (dog kan lugten kræve det)."*

*Ved store børn, der har haft uheld, lukker vi nogle gange døren af hensyn til barnet."*

*"Vi har den retningslinje, at vi har døren åben til badeværelset, når vi skifter børn. Vi går meget sjældent alene på tur med børnene, med mindre det er for at gå ned at handle."*

13 af lederne beskriver, at de har overordnede retningslinjer for den fysiske kontakt:

*"Vi har snakken jævnligt; der er aftaler i forhold til at passe på personalet, og selvfølgelig også børnene."*

*"Vi har retningslinjer. Der er dog ingen begrænsninger i forhold til den almindelige daglige kontakt til børnene. Der indhentes børneattest og straffeattest ved ansættelser."*

*"Vi er opmærksomme på ikke at gøre noget, der på nogen måde kan misforstås af de, der er brugere af huset. Her personale, forældre og andre."*

*"Vi skal på kursus i børns seksuelle sundhed, hvorefter vi laver en politik/retningslinjer for, hvordan vi skal agere."*

*"Vi har skrevet, at man fx efter lukketid ikke bliver alene med et barn, men at man altid er to. Vi er opmærksomme på ikke at overskride barnets grænser for fysisk samvær (sidde på skødet knuse og kramme), og at barnet ikke overskrider vores. Bleskift foregår som oftest for åbne døre, men er det i en spisesituation kan døres lukkes uden problemer. Vi kender hinanden. Desuden har vi nedskrevet, at personalet altid skal dele sin bekymring med leder eller anden medarbejder."*

*"Retningslinjen er der først og fremmest for at beskytte personalet mod mistanke. Den gælder for medarbejdere af begge køn."*

Nogle leder beskriver nærmere, hvorfor de ikke har retningslinjer.

*"Det har været debatteret i personalegruppen og forældrebestyrelsen, og begge steder var der bred enighed om, at vi ikke skal have den form for begrænsninger."*

*"Vi har beskrevet hvorfor vi IKKE har sådanne retningslinjer."*

*"Det tager vi naturligt på."*

*"Vi bruger vores sunde fornuft – vi er omsorgsfulde og anerkendende – ingen forskel på køn."*

*"Det er sygt med sådanne retningslinjer, så det har vi ikke."*

Nogle understreger også det generelt er behov for fysisk omsorg:

*"De skal kysse og krammes."*

*"Vi har ingen begrænsninger i forhold til de almindelige omsorgsopgaver. Vi er meget opmærksomme på, at børnene ikke bliver udsat for overgreb, men at nægte dem omsorg er jo omsorgssvigt!"*

## 10. Samarbejde med kommunen

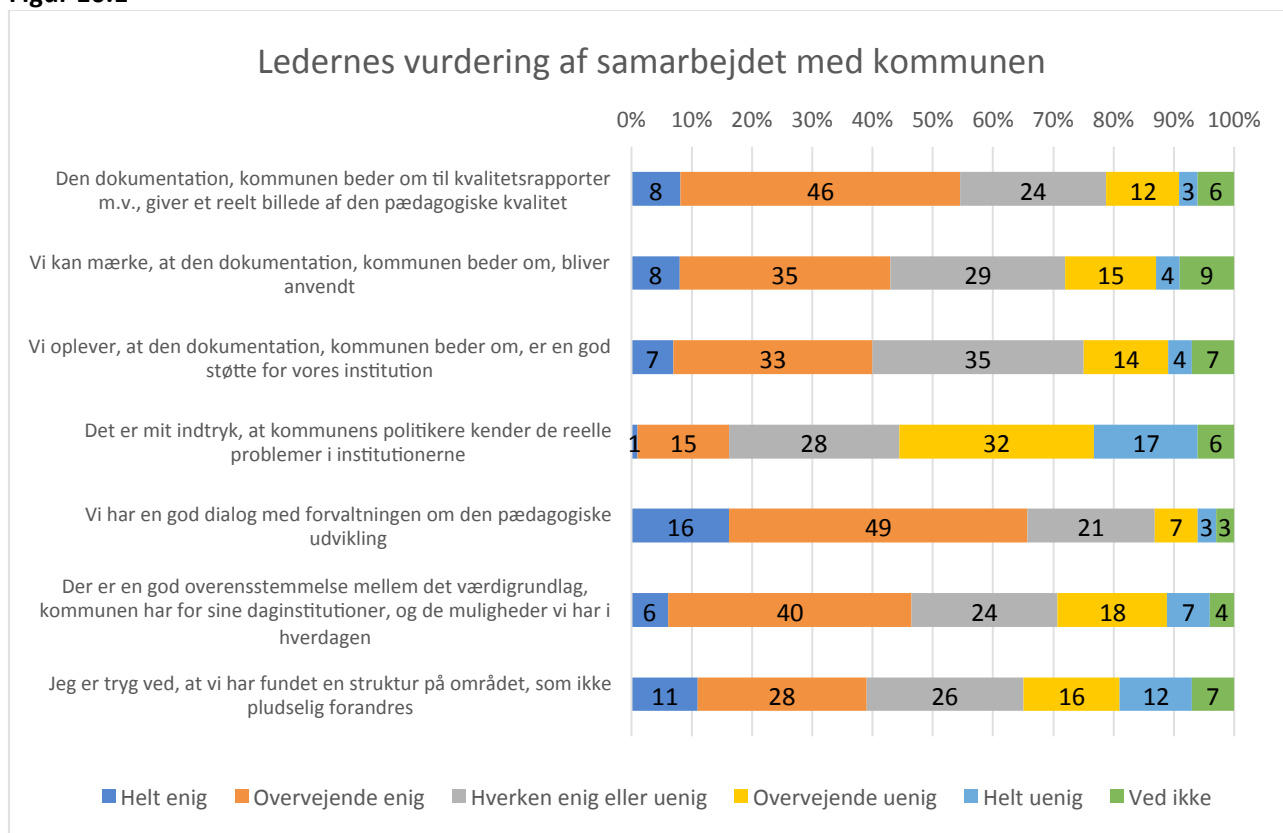
### 10.1 Vurdering af samarbejdet

I lighed med tidligere er lederne blevet 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 kan mærke, at den dokumentation, kommunen beder om, bliver anvendt*
- *Vi oplever, at den dokumentation, kommunen beder om, er en god støtte for vores institution*
- *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.*

Besvareelserne fremgår af Figur 10.1.

Figur 10.1



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=624.

Det ses, at et flertal af lederne mener, at den dokumentation, de leverer til kommunen, giver et reelt billede af den pædagogiske kvalitet. Det er dog under halvdelen, der er sikre på, at dokumentationen bliver anvendt, eller som bruger dokumentationen som støtte for det pædagogiske arbejde i institutionen.

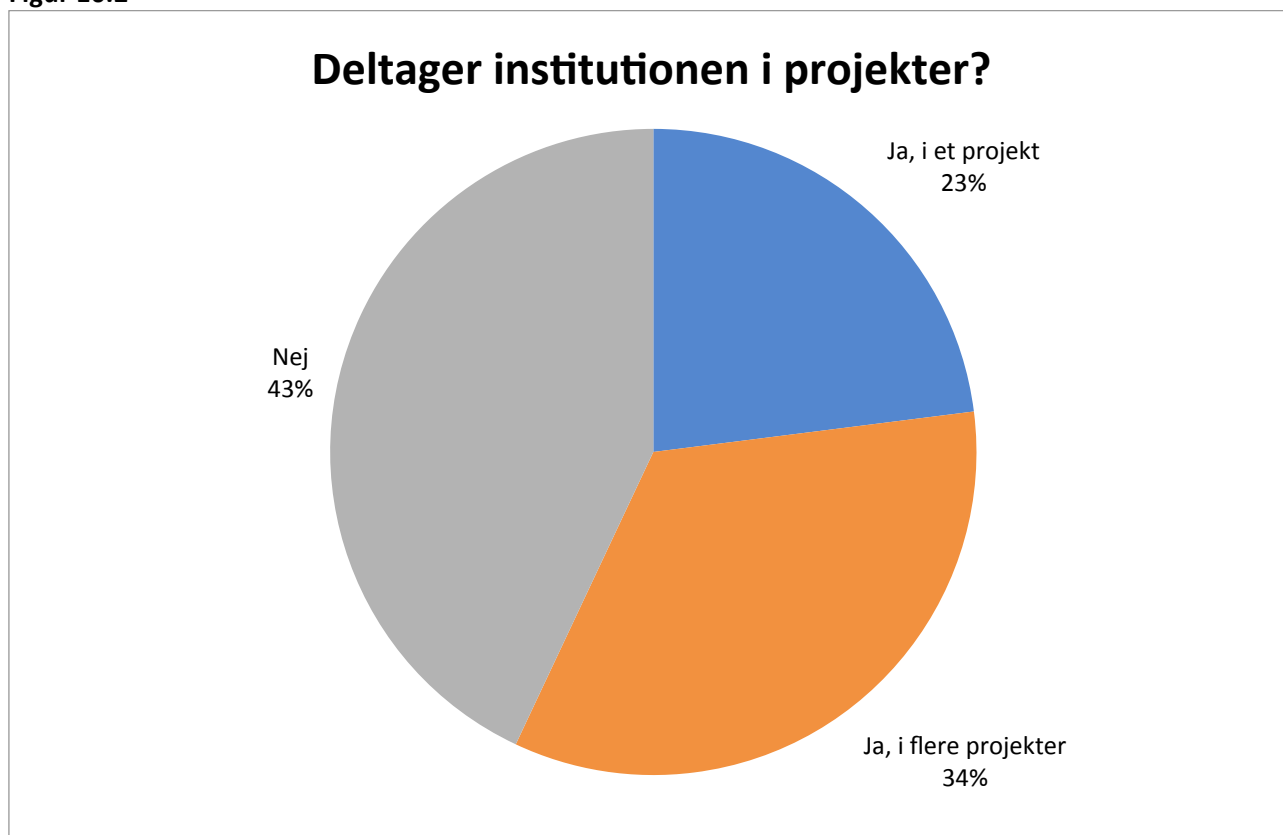
Kun 15 pct. af lederne er enige eller overvejende enige i, at kommunens politikere kender de reelle problemer i institutionerne. Men i forhold til forvaltningen mener et flertal, at man har en god dialog om den pædagogiske udvikling. Dette billede er omtrent det samme som i 2016, hvor det fx var 16 pct., 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.

## 10.2 Projekter.

Ofte sker den lokale kvalitetsudvikling i form af projekter. Som det fremgår af figur 10.2 deltager mere end halvdelen af institutionerne i et eller flere udviklingsprojekter. En nærmere analyse viser, at af dem, der deltager flere udviklingsprojekter, deltager 2 ud af 3 i 2 projekter, mens resten deltager i 3 eller flere.

Figur 10.2



Kilde: Spørgeskema til lederen. N=638

Tabel 10.1 viser projektdeltagelse i institutioner med forskellig ejerform.

**Tabel 10.1. Projektdeltagelse i institutioner med forskellig ejerform.**

Ejerform	Deltager institutionen i projekter			
	Ja, i flere projekter	I et projekt	Nej	I alt
	Pct. af institutioner			
Kommunal	38	26	36	100
Selvejende	34	19	47	100
Privat/pulje	16	7	77	100
I alt	34	22	43	100

Kilde: Spørgeskema til lederne N=646

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

### Projekternes emner.

Projekterne er meget forskellige, og det kan være vanskeligt ud fra ledernes korte besvarelse præcist at se, hvad projekterne dækker over. Nogle projekter dækker desuden flere områder. En umiddelbar rubricering viser dog at omkring en fjerdedel af projekterne handler om sprog, herefter kommer inklusion, tidlig opsporing, læringsledelse, barnet i centrum, LSP, kvalitetsudvikling, pædagogisk udvikling. Men projekterne er mangeartede som det fremgår af nedenstående.

Et helt tilfældigt udsnit af ledernes besvarelser viser spændevinden i projekterne:

- *Læringsledelse*
- *TRASMO, inklusion, brobygning, evaluering, fokus på faglig udvikling.*
- *Inklusion, rum, tryghed, leg og læring, kvalitet i dagtilbud*
- *Sprogprojekt "Vi lærer sprog"*
- *Vi lærer sprog (kontrolgruppe)*
- *Vi arbejder med udvikling af kvalitetsudvikling, men det er internt*
- *"Turn around -kvalitet i daginstitutioner*
- *Tidlig indsats"*
- *Læringsledelse*
- *Sprogprojekt*
- *Rum til tryghed, leg og læring.*
- *Legepladsprojekt*
- *Inklusion, sprog, motorik, engelsk, børns møde med scenekunst*
- *Program for læringsledelse (LSP)*
- *Der er hele tiden projekter. Løbende implementeringer og justeringer af IT og sagsgange.*
- *LSP*
- *Inklusion på diplomniveau for alle pædagoger*
- *Børns tidlige sprogudvikling*
- *Fra arbejdsplads til arbejdsfællesskab & støj*
- *Om samarbejde med kulturinstitutioner i byen*
- *Vi lærer sprog i vuggestuen*
- *Kvalitetsudvikling*
- *"Barnet i centrum - vuggestuen*
- *Dansemyggen - naturprojekt"*
- *Forskningsprojekt Barnet i centrum 2, samspil og læring i vuggestuen*



- *Trivselsmålinger*
- *Fri for mobberi*
- *Lederudviklingsprojekt samt pilotprojekt i sprog*
- *Bevægelsens betydning for børns deltagelsesmuligheder, Inklusionsprojekt, på vej med deltagelse omkring Fokus på forældresamarbejde*
- *Fokus. Tidlig opsporing af mistrivsel*
- *Læringsledelse: Pædagogen som leder af læring.*

## 11. Stuer og fysiske rammer

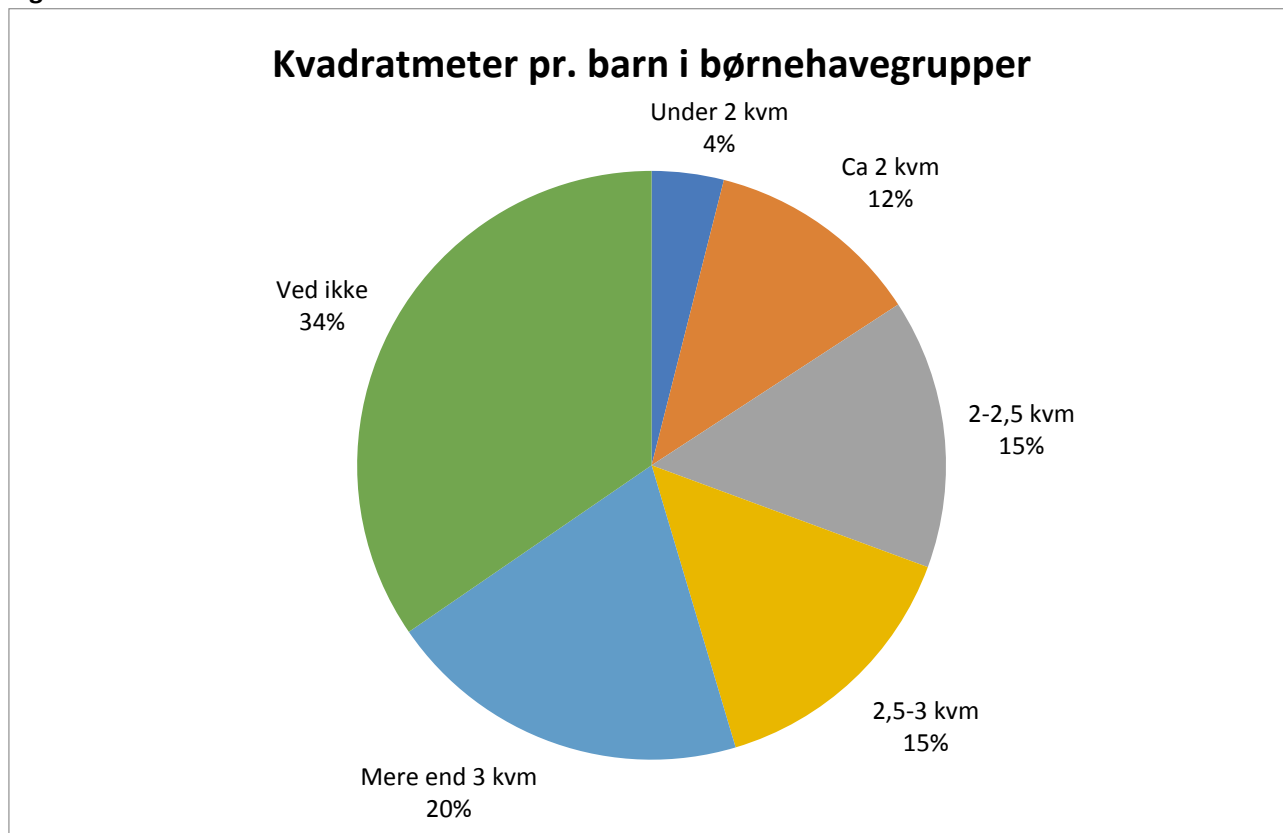
81 pct. af institutionerne oplyser, at børnene er tilknyttet bestemte stuer. De øvrige institutioner arbejder ikke stueopdelt. Det kan fx være fordi:

- institutionen er meget lille
- der er tale om en skovbørnehave
- institutionen arbejder funktionsopdelt eller med åben-plan.

Selv om arbejdet med børnene ikke foregår stueopdelt, kan børnene godt være tilknyttet bestemte grupper, der fx samles sammen om morgenen, og som har tilknyttet bestemte voksne som primært ansvarlige.

Lederne er blevet spurgt, om de ved, hvor mange kvm. pr. barn, der er til en børnehavegruppe i deres institution. Svarfordelingen fremgår af Figur 11.1.

Figur 11.1



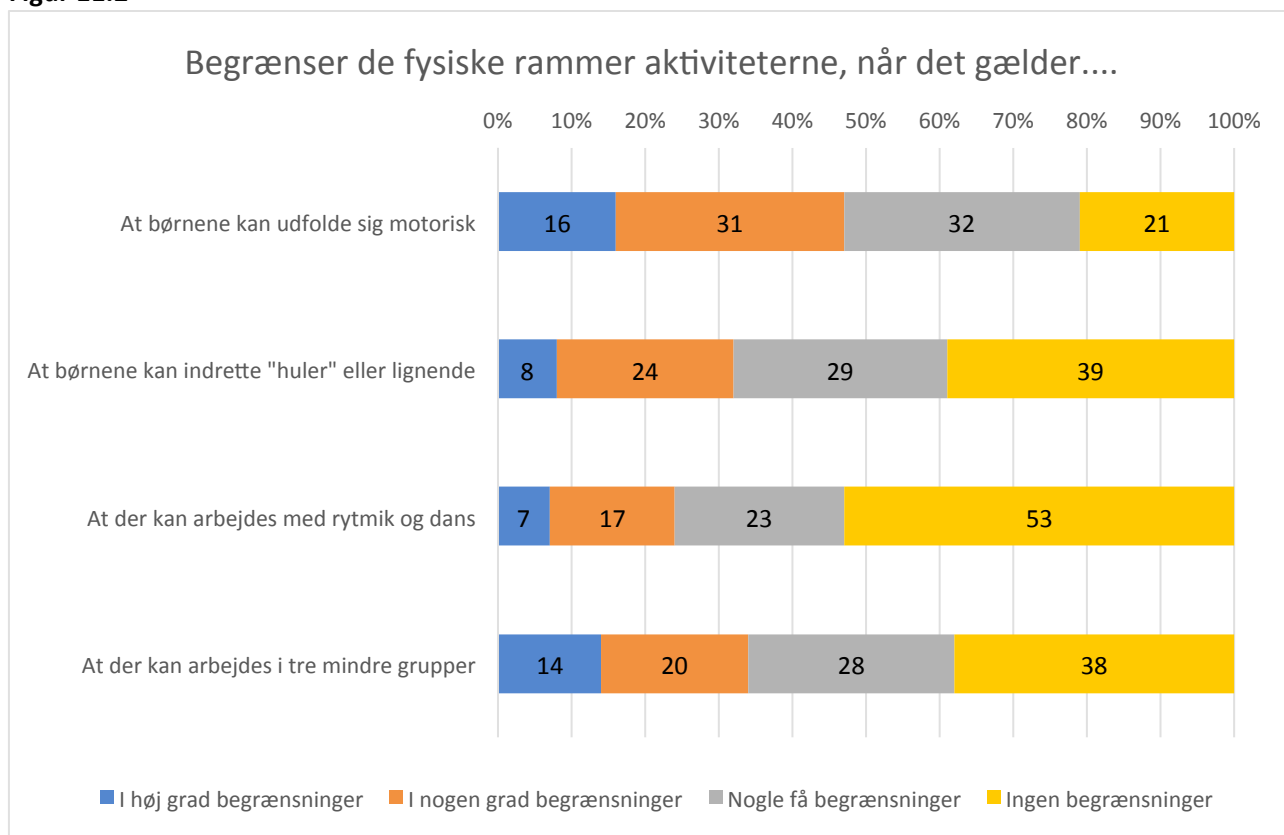
Kilde: Spørgeskema til lederen. N=631.

Medarbejderne er blevet spurgt, om de fysiske rammer begrænset aktiviteterne, når det gælder:

- at børnene kan udfolde sig motorisk inden døre
- at børnene kan indrette "huler" eller lignende inden døre
- at der kan arbejdes med rytmik og dans
- at børnene kan opdeles i tre eller flere mindre grupper.

Besvarelsene fremgår af Figur 11.2.

**Figur 11.2**

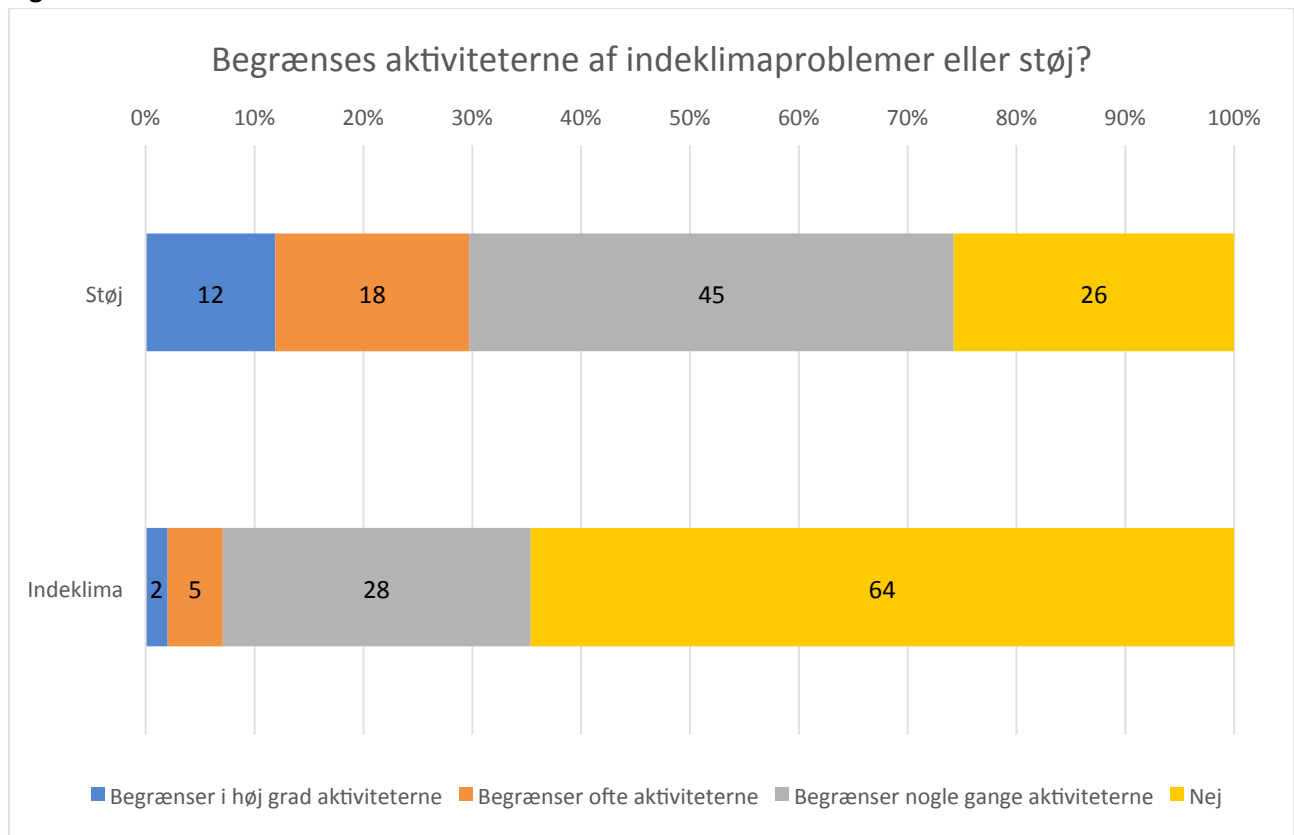


Kilde: Skema til medarbejderne. N=442.

Det ses, at en stor del af medarbejderne oplever, at de fysiske rammer i nogen grad begrænser aktiviteterne.

Desuden er medarbejderne blevet bedt om at vurdere, om aktiviteterne begrænses af indeklimaproblemer eller støj. Svarfordelingen fremgår af Figur 11.3.

Figur 11.3



Kilde: Skema til medarbejderne. N=440.

Det ses, at knap en tredjedel oplever, at støjen i nogen grad kan begrænse de fysiske aktiviteter. Ca. en tredjedel oplever, at indeklimaet nogle gange eller ofte begrænser aktiviteterne.

## 12. Metode

Undersøgelsen er gennemført som en elektronisk spørgeskemaundersøgelse til danske daginstitutioner i februar måned 2017. Der er udsendt skemaer til lederen og til en medarbejder i institutionen. Alt i alt vurderer Bureau 2000, at svarene er repræsentative for danske daginstitutioner.

### Samlet svarprocent

#### Lederskema

Der er modtaget 801 besvarelser af lederskemaet, svarende til en svarprocent på 41 pct.<sup>13</sup> af de mulige. Indenfor kernegruppen på 880 daginstitutioner, hvor der er rykket telefonisk og gendst til en række institutioner, er modtaget 516 svar, så svarprocenten er her 56 pct.

#### Medarbejder skema

Lederen er blevet bedt om at videresende skemaet til medarbejder på den stue, der kommer først i alfabetet. For medarbejderskemaet er svarprocenten 27 pct., svarende til 525 skemaer. Ud af 525 spørgeskemaer fra stuedarbejderne er der 290, hvor der er svar fra lederen af den samme institution.

I alt er der 1951 daginstitutioner, som rent faktisk har modtaget en invitation.<sup>14</sup>

### Udvalg af institutioner

En kernegruppe på 880 daginstitutioner er udvalgt med henblik på at vurdere, om det påvirker resultaterne, hvis man ser på en mindre gruppe, hvor der gøres en ekstra stor indsats for at sikre svarprocenten. De 880 daginstitutioner er udvalgt således:

- 1) For hver kommune er beregnet et antal institutioner, som skal indgå, idet antallet er proportionalt med det antal institutioner, der var i kommunen 2014 ifølge Danmarks Statistik–
- 2) Inden for hver kommune er institutionerne herefter udvalgt statistisk tilfældigt.
- 3) Institutionerne er ved manglende svar blevet kontaktet telefonisk og korrekt e-mail sikret.

#### Øvrige daginstitutioner:

For de øvrige 1071 daginstitutioner er der fundet e-mail adresser på kommunernes hjemmesider.

### Kontakt til institutionerne

Alle institutioner har fået to elektroniske påmindelser, herudover er kernegruppen kontaktet telefonisk.

Den telefoniske kontakt har vist, at de e-mail adresser, som er angivet på kommunernes og på institutionernes hjemmesider for en stor del ikke er aktuelle eller er adresser, som ikke anvendes i praksis

---

<sup>13</sup> Inkl. besvarelser, som ikke er fuldstændige, men ekskl. tomme besvarelser.

<sup>14</sup> Det spørgeskemaværktøj, som er anvendt (SurveyMonkey) registrerer, om invitationen kommer ind i modtagerens postkasse.

(selv om de måske nok eksisterer). Institutioner har herefter fået fremsend nyt skemaet til den korrekte e-mail. Den telefoniske kontakt har øget svarprocenten i kernegruppen.

### **Repræsentativitet og validitet**

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

Vi har valgt at sammenligne resultaterne med data fra andre kilder som ejerform ifølge Danmarks Statistik og antal kommuner. Herud over har vi sammenholdt kernegruppens besvarelser og de øvrige besvarelser. Vi har valgt at se på omsorg, alenearbejde og tillid til politikere. Alt i alt vurderer Bureau 2000, at svarene er repræsentative for danske daginstitutioner.

#### **Ejerform**

Vi har sammenlignet resultaterne med andre data. Her viste Tabel 2.1., at besvarelserne fx med hensyn til ejer form nøje svarer til, hvad Danmarks Statistik finder.

#### **Kommuner**

Ser vi på de deltagende kommuner, er der svar fra institutioner i 92 ud af 98 kommuner. Det kan dog konstateres, at et par af de større kommuner (Odense, Aalborg, Herning) har lavere svarprocenter end de øvrige. Det kan hænge sammen med IT-systemerne i disse kommuner, således at forholdsvis få invitationer er nået frem til rette modtager. Det er Bureau 2000s vurdering, at dette forhold ikke giver væsentlige skævheder på landsplan.

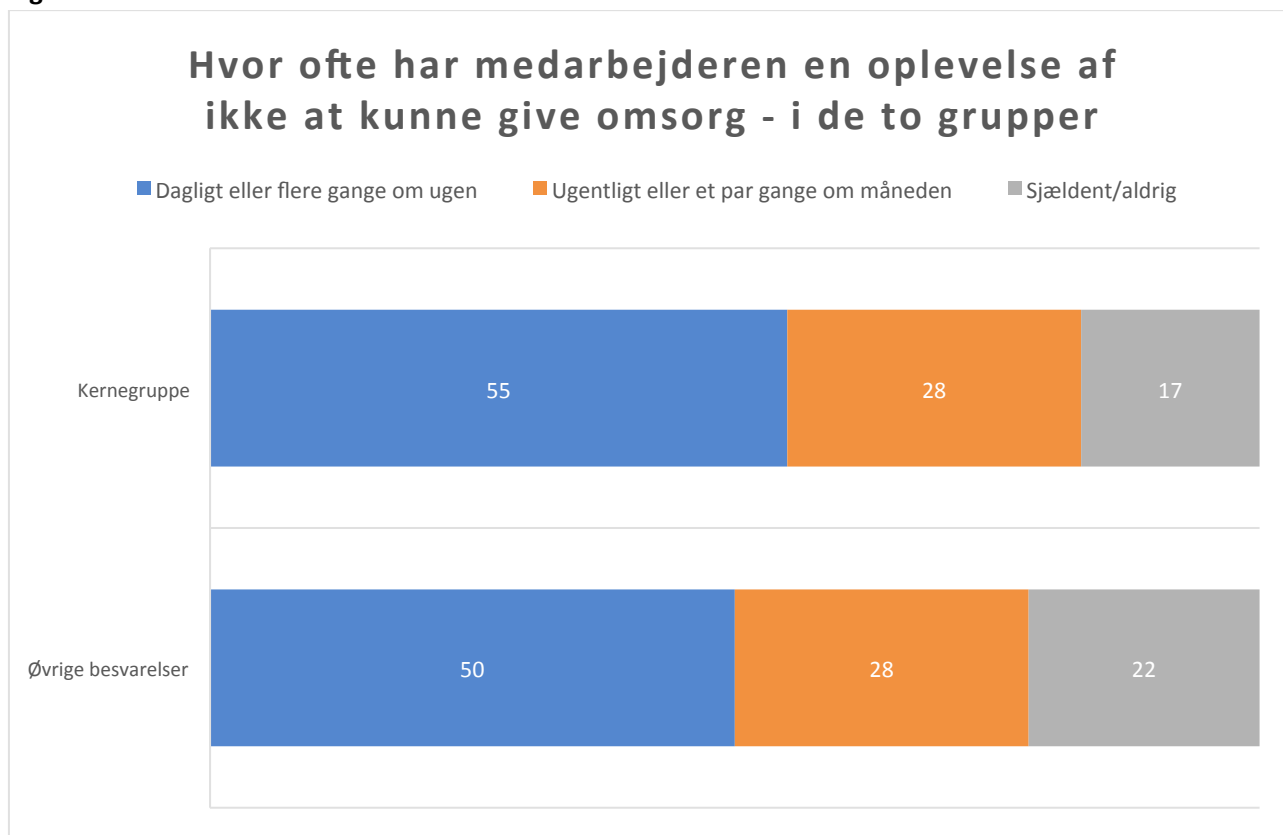
### **Sammenhæng mellem kernegruppe og øvrige besvarelser**

En anden 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 kernegruppen generelt var de mest utilfredse. Som det fremgår, er der god overensstemmelse mellem kernegruppen og øvrige besvarelser.

#### **Omsorg**

Ser vi på oplevelserne omkring omsorg, viser Figur 12.1 svarfordelingen i de to grupper.

Figur 12.1



Kilde. Spørgeskema fra en medarbejder. N=415.

Det ses, at der ikke er nogen større forskel på de to grupper. Hvis der endelig er en forskel, går den i retning af, at der er flest, der oplever problemer i forhold til omsorg i den gruppe, der er rykket mest.

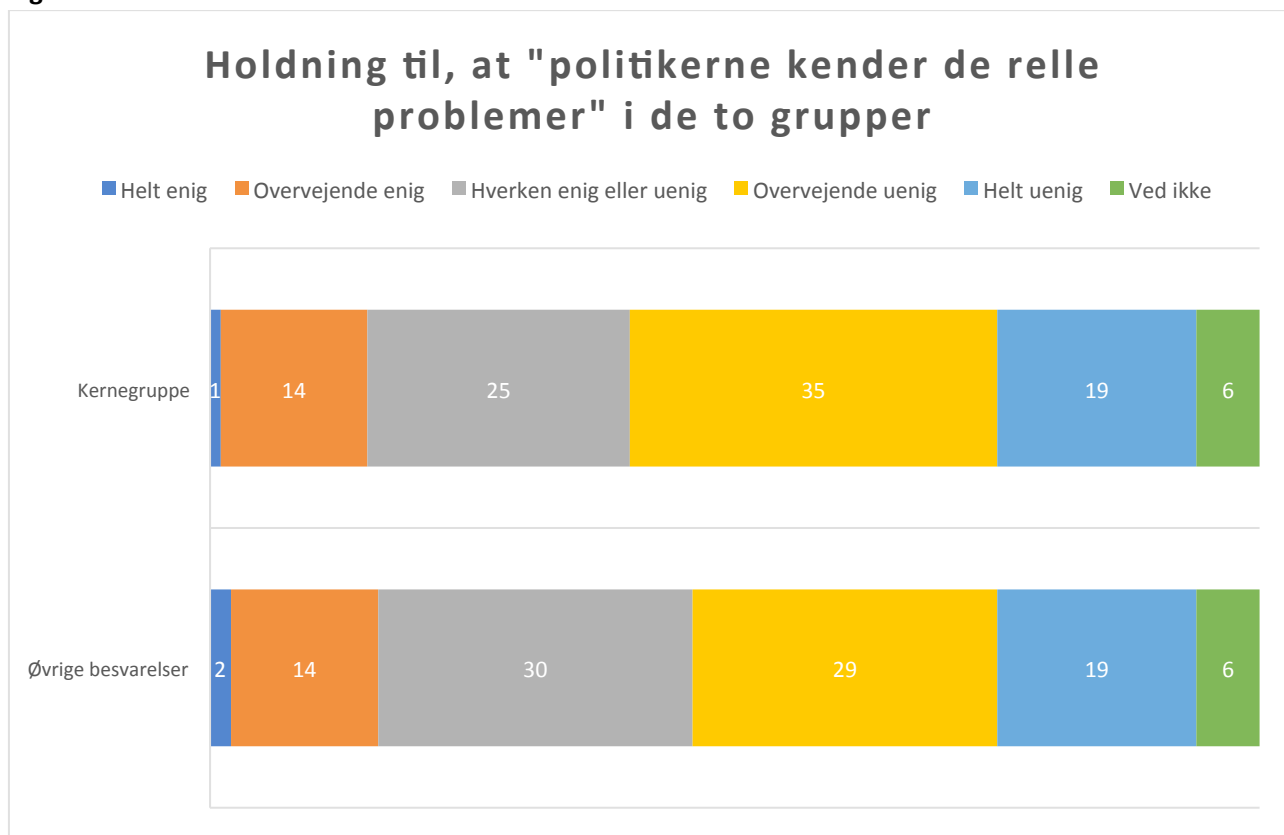
#### Alenearbejde

Ser vi på andelen af institutioner med planlagt alenearbejde, når børnegrupperne er åbne, er tendensen den samme: I alt er der 52 pct., der har planlagt alenearbejde. I kernegruppen er det 53 pct. Blandt de øvrige besvarelser er det 50 pct.

#### Tillid til politikere

Ser vi endelige på, om lederne vurderer, at kommunens politikere kender de reelle problemer i institutionerne, fremgår svarfordelingen af Figur 12.2.

Figur 12.2



Kilde. Spørgeskema til lederen. N=624.

Det ses, at tilliden til politikere – hvis der er en forskel – synes mindst i gruppe kernegruppen.

En mere intensiv rykning giver således ikke resultater i form af færre problemer eller mere tilfredse ledere, men højner svarprocenten i gruppen.

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



## Litteraturliste til videre læsning

Danmarks Statistiks sociale ressourceopgørelse, diverse årgange 1973-2014.

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

Socialstyrelsen. *Arbejdsforholdene i vuggestuer, børnehaver og fritidshjem*. Betænkning afgivet af udvalget til gennemførelse af undersøgelse i daginstitutionerne. August 1974.

Glavind, Niels, Pade, Susanne og Pade, Christine: *Er der tid til børnene – når vi skal "alt det andet"?*:

Rapport om tidsanvendelse i daginstitutionerne i København. LFS-BUPL-Bureau 2000, 2001.

**Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Daginstitutionernes hverdag 2010-16*. Årlige undersøgelser fra FOA/Bureau 2000.**

<http://www.bureau2000.dk/udgivelser/born-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)

**Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Dagtilbud i Danmark, Norge, Sverige og Nordrhein-Westfalen - en komparativ analyse*. FOA. Bureau 2000. 2011.**

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

**Glavind, Niels: *Daginstitutioner som investering*. AE-raadet 2011.**

[http://www.bureau2000.dk/images/udgivelser/Born\\_og\\_unge/dagtilbud%20som%20investering.pdf](http://www.bureau2000.dk/images/udgivelser/Born_og_unge/dagtilbud%20som%20investering.pdf)

**Glavind, Niels: *Hvordan går det egentlig på gul stue - Overkommelig og meningsfuld evaluering i daginstitutioner.***

Bureau 2000, 2011

**Glavind, Niels: *Daginstitutioner - ulige vilkår for indsats mod "negativ social arv".*** 47 s., AERAadet 2004.

[www.ae.dk/files/arkiv/velfaerd/2004/daginstitutionsanalyse.pdf](http://www.ae.dk/files/arkiv/velfaerd/2004/daginstitutionsanalyse.pdf)

Glavind, Niels, Pade, Susanne: *Prisen på Pasning.* 1999 ff. FOA. Bureau 2000. Div. år.

Se eks: <http://www.e-pages.dk/foa/235/>

Hestbæk, Anne-Dorthe og Christoffersen, Mogens Nygaard: *Effekter af dagpasning.*

Socialforskningsinstituttet. Arbejdsrapport 18:2002.

<https://www.sfi.dk/publikationer/effekter-af-dagpasning-10849/>

Melbye, Jill og Glæsner, Helle: *Det pædagogiske personales tidsanvendelse i daginstitutionerne i Frederiksberg Kommune.* AKF Forlaget. 2003.



# Daginstitutionernes hverdag 2017

## Årlig rapport udarbejdet af Bureau 2000

Rapporten Daginstitutionernes hverdag giver et indtryk af forholdene for børn og ansatte i de danske daginstitutioner. Undersøgelsen er tidligere foretaget i 2010, 2012, 2013, 2016 og 2016.

I rapporten findes svar på de fleste af de forhold, som har betydning for den kvalitet, vi tilbyder børn i daginstitutionerne. Det er fx væsentligt at vide, om de fysiske forhold begrænser børnenes muligheder for at udfolde sig motorisk, om der er mulighed for at inddele børnene i små grupper, og om aktiviteter begrænses af indeklima eller støj. Det er også væsentligt at vide, hvor længe en medarbejder er alene med en gruppe børn, og om det decideret er planlagt, at en ansat er alene med en stor børnegruppe.



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
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.