

Daginstitutionernes hverdag 2020

**Del 3: Styrket pædagogisk læreplan,
kvalitetssikring og inklusion**

FOA – Bureau 2000



Daginstitutionernes hverdag 2020

Undersøgelsen er udført af seniorkonsulenterne Niels Glavind og Susanne Pade, Bureau 2000 – Analyse og forskning
Desuden har konsulent Signe Johansen medvirket.
Undersøgelsen er udført på bestilling af FOA.

Henvendelser:

FOA

Stauings Plads 1-3

1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26

Henvendelser vedr. undersøgelsens tekniske indhold til:

Bureau 2000 – Analyse og forskning

Skråplanet 29

3500 Værløse

Tlf.: +45 44 66 22 64

www.bureau2000.dk

Copyright: Bureau 2000

ISBN: 978-87-90771-92-8

Indhold

Forord	4
Hovedresultater.....	5
1. Den pædagogiske læreplan, kvalitetssikring og samarbejde	6
2.1. Den styrkede pædagogiske læreplan	6
1.2. Evaluering af læreplanen.....	7
1.3. Brug af evalueringsredskaber	12
1.4. Pædagogisk ledelse	13
1.5. Udviklingsprojekter	16
1.6 Samarbejdet med forvaltningen.....	17
2. Inklusion	20
2.1. Børn der mistrives	20
2.2. Rammerne for arbejdet med inklusion	21
2.3. Ledernes kommentarer til inklusion.....	22
3. Metode	26

Forord

19 pct. af lederne i undersøgelsen svarer, at de ikke forventer, at arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan vil ændre så meget i det pædagogiske arbejde. Det resultat er bekymrende, fordi den styrkede pædagogiske læreplan adskiller sig fra de tidligere pædagogiske læreplaner på en række meget væsentlige punkter.

Det er nu tydeligt skrevet ind i loven, at legen skal være grundlæggende i det pædagogiske arbejde som foregår gennem hele dagen. Evaluering og dokumentation af det pædagogiske arbejde er nu kun et udviklingsredskab for daginstitutionen og ikke længere dokumentation til forvaltningen. Listen af ændringer er lang. Og det er selvfølgelig muligt, at de 19 pct. af lederne, der ikke forventer den store ændring i det pædagogiske arbejde, fx allerede havde børneperspektivet på tilrettelæggelsen af læringsmiljøet. Men resultatet bør give anledning til samtaler mellem forvaltninger og daginstitutioner.

EVAs undersøgelse tidligere på året, viste, at kun 19 pct. af daginstitutionerne havde den kvalitet, vi ønsker. 6 pct. af daginstitutionerne havde dårlig kvalitet. Ambitionen med den styrkede pædagogiske læreplan er, at kvaliteten skal løftes i alle dagtilbud, og derfor bør ingen kunne tænke, at den ikke kommer til at betyde det helt store for arbejdet med børnene.

Mange er heldigvis godt i gang med den styrkede læreplan, og 19 pct. af lederne svarer fx, at de har haft særskilt fokus på at evaluere på børnenes deltagelse. Det er glædeligt, og vi skal have den andel op på 100 pct., efterhånden som arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan skrider frem.

Der er ingen forskel mellem pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, når det gælder oplevelsen af at få faglig sparring. 41 pct. svarer, at de kun i nogen grad får den faglige sparring, de har brug for. Og den oplevelse er hyppigst, der hvor medarbejderne oplever, at lederen ikke angiver tydelige pædagogiske principper for arbejdet med børnene. Også her finder vi måske svaret på, hvorfor EVAs undersøgelse i en del institutioner fandt, at der kunne være stor forskel i kvaliteten af det pædagogiske arbejde på to forskellige i stuer i en og samme institution

Der er nok at tage fat på, når der gælder udvikling af kvaliteten i daginstitutionerne, og lederne svarer igen i år, at de har en god dialog med forvaltningen, men ikke oplever, at politikerne kender de reelle udfordringer, de har. Lederne vurderer blandt andet, at personalet har den faglige viden, som inkluderende pædagogisk arbejde kræver, men at personalenormeringen er utilstrækkelig til at de kan løse opgaven.

Vi håber, at undersøgelsen giver flere et indblik i nogle konkrete udfordringer i arbejdet med at udvikle kvaliteten i daginstitutionerne.

God arbejdslyst.

Kim Henriksen

Sektorformand, Pædagogisk Sektor

Hovedresultater

Den årlige undersøgelse "Daginstitutionernes Hverdag 2020" belyser vilkårene i de danske daginstitutioner. Denne delrapport omhandler dagens løb i daginstitutionerne, forældresamarbejde, den styrkede pædagogiske læreplan og kvalitetssikring. En første delrapport har sat fokus på antal børn pr. voksen og den daglige omsorg, mens del 2 beskæftigede sig med dagens gang og med forældresamarbejde.

Nærværende delrapport beskæftiger sig med den pædagogiske læreplan, kvalitetssikring og forældresamarbejde.

Nogle hovedresultater er:

- Ca. en fjerdedel af lederne mener, at den styrkede pædagogiske læreplan "helt klart" vil betyde mærkbare ændringer i den pædagogiske praksis. Godt halvdelen mener, det vil ske "i nogen grad".
- Det er meget forskelligt, hvordan daginstitutionerne evaluerer deres pædagogiske arbejde. Der er en stor del af institutionerne, hvor man ikke gør systematisk status for hele institutionen.
- 44 pct. af institutionerne deltager for tiden i ét eller flere udviklingsprojekter
- De fleste steder har lederne ikke den store tiltro til, at kommunens politikere kender de reelle udfordringer i institutionerne.
- Når det gælder inklusion, mener 52 pct. af lederne, at personalet har tilstrækkelig viden, men kun 25 pct. mener, at personalenormeringen er utilstrækkelig til inklusionsopgaverne.

Rapporten bygger på et repræsentativt udsnit af daginstitutioner. Ledere og medarbejdere i 2.831 danske daginstitutioner har fået en invitation til at deltage i undersøgelsen. Svarprocenten er 31 pct. for lederne (879 besvarelser) og 25 pct. for medarbejderne (719 besvarelser). Der er kommet besvarelser fra daginstitutioner i alle 98 kommuner.

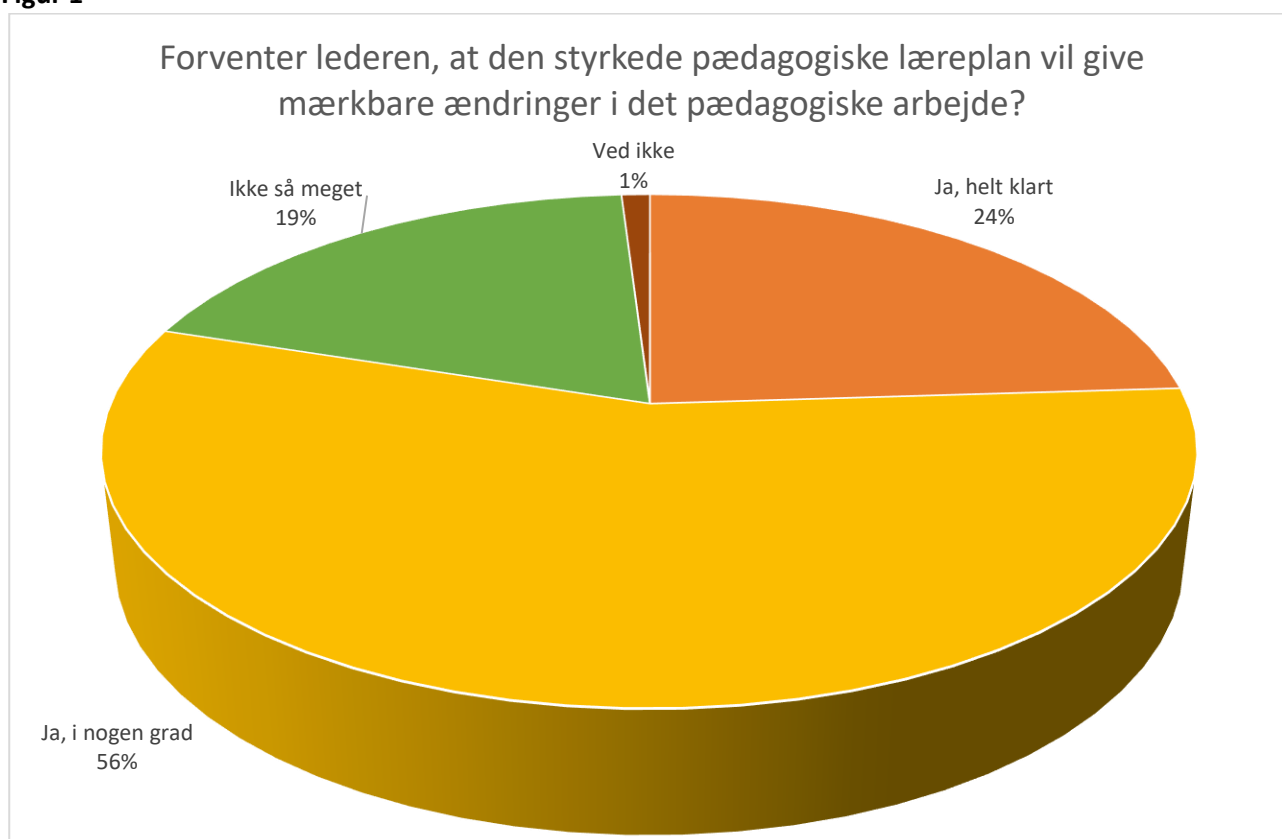
1. Den pædagogiske læreplan, kvalitetssikring og samarbejde

2.1. Den styrkede pædagogiske læreplan

Vigtigt i den styrkede pædagogiske læreplan er blandt andet vægtningen af børneperspektivet på læringsmiljøet, og af, at legen skal være grundlæggende i læringsmiljøet hele dagen. Det er understreget i loven, at læring ikke kun er noget, som sker i korte forløb, og ikke kun handler om, hvilke aktiviteter der sættes i gang. Desuden betones samspillet med forældrene om børnenes læring og udvikling mere, og det gøres klart, at kvalitetssikring og udvikling primært sikres gennem den enkelte institutions evalueringskultur – ikke ved kommunal kontrol.

Lederne er blevet spurgt, om de forventer, at den styrkede pædagogiske læreplan vil give mærkbare ændringer i det pædagogiske arbejde. Svarene fremgår af figur 1.

Figur 1



Kilde: Spørgeskema til lederen. n=652

Det ses, at kun ca. en fjerdedel mener, at den styrkede pædagogiske læreplan "helt klart" vil betyde mærkbare ændringer. Godt halvdelen mener, det vil ske "i nogen grad".¹ Og ca. hver 5. forventer ikke så mærkbar ændring af det pædagogiske arbejde.

Nogle medarbejdere har i kommentarer givet udtryk for deres skepsis:

"Der er ikke tid nok til at lære at bruge de nye evaluerede læreplaner, så de giver ikke det udbytte, som var tiltænkt. Der er så meget andet at se til, og ikke tid til at gå fra og fordybe sig, og der er heller ikke tid i dagligdagen til at evaluere. Ofte går én af personalet fra gruppen hjem kl. 12, eller en møder først kl. 12 - så er der ikke meget tid sammen til også at nå at evaluere."

"I vores skovbørnehave er vi kendte for at være særlig opmærksomme på, hvad der sker børn og børn i mellem, forældre og samarbejdet. Mange af de tiltag, som er i den nye læreplan, gør vi allerede, bare uden div. skemaer."

"Hvis de penge, der kommer ud af at udvikle ny metoder/læreplaner, gik til hænder, ville meget være løst. Vi er mange uddannede, der kan deres fag, lige som alle andre "håndværkere". Fri os fra cafépædagogik og andre teoretikere."

Når det gælder områdeinstitutionerne, kan de pædagogiske læreplaner udarbejdes på forskellige niveauer. Områdelederne er blevet spurgt om dette. Af 53 områdeledere, der har svaret oplyser:

- 13 områdeledere oplyser, at man alene har en fælles læreplan
- 35 områdeledere svarer, at man har en fælles læreplaner suppleret med handleplaner for de enkelte enheder
- Og 5 områdeledere, at der udarbejdes pædagogiske læreplaner i de enkelte enheder.

1.2. Evaluering af læreplanen

Den styrkede pædagogiske læreplan søger at fremme en forståelse af kvalitetsudvikling, der først og fremmest betoner vigtigheden af en stærk *evalueringskultur* i den enkelte daginstitution. Den vigtigste kvalitetssikring og kvalitetsudvikling i daginstitutionerne er formentlig den, der finder sted i det daglige – gennem medarbejdernes refleksioner og indbyrdes sparring. Hertil kommer lederens dialog med de enkelte medarbejdere og den dialog, der finder sted på personalemøder.

For at undersøge nærmere, hvordan evalueringen foregår i institutionerne, er lederne blevet bedt om at svare på, hvordan man griber evalueringen af en række delområder an. For hvert delområde har lederne haft følgende svarmuligheder:

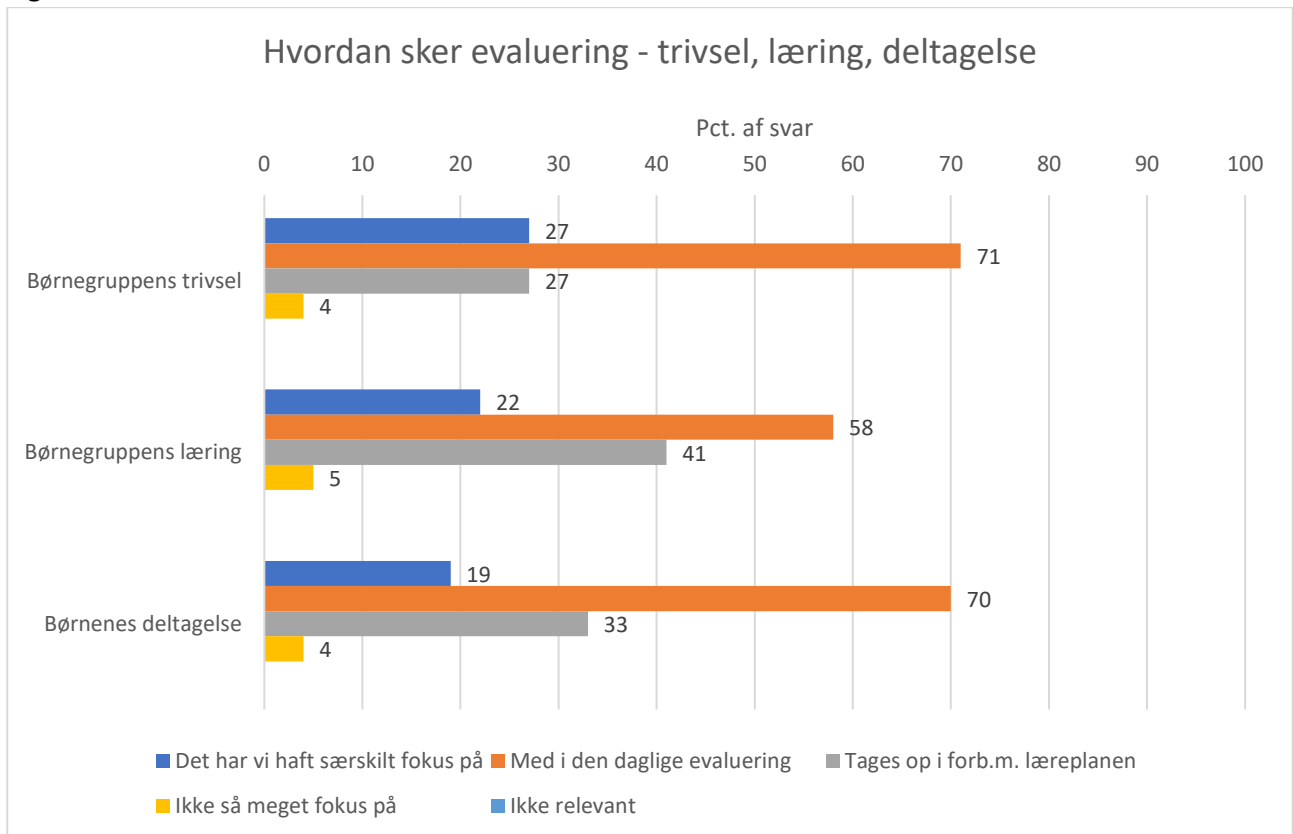
- Det har vi haft særskilt fokus på, fx gennem et særskilt oplæg
- Det er med i den daglige evaluering
- Vi tager det op i forbindelse med evalueringen af læreplanen
- Det har vi ikke haft så meget fokus på endnu
- Ikke relevant

¹ Blandt de adspurgte områdeledere er forventningerne lidt større. 41 pct. siger her "helt klart". 54 pct. svarer "i nogen grad". Men da der kun er 59 svarpersoner blandt områdelederne, der har besvaret spørgsmålet, må resultatet tolkes med forsigtighed.

En leder kan godt have angivet flere evalueringsformer på et område. Men kan fx godt have et emne med i den daglige evaluering og gøre status i forbindelse med evaluering af læreplanen.

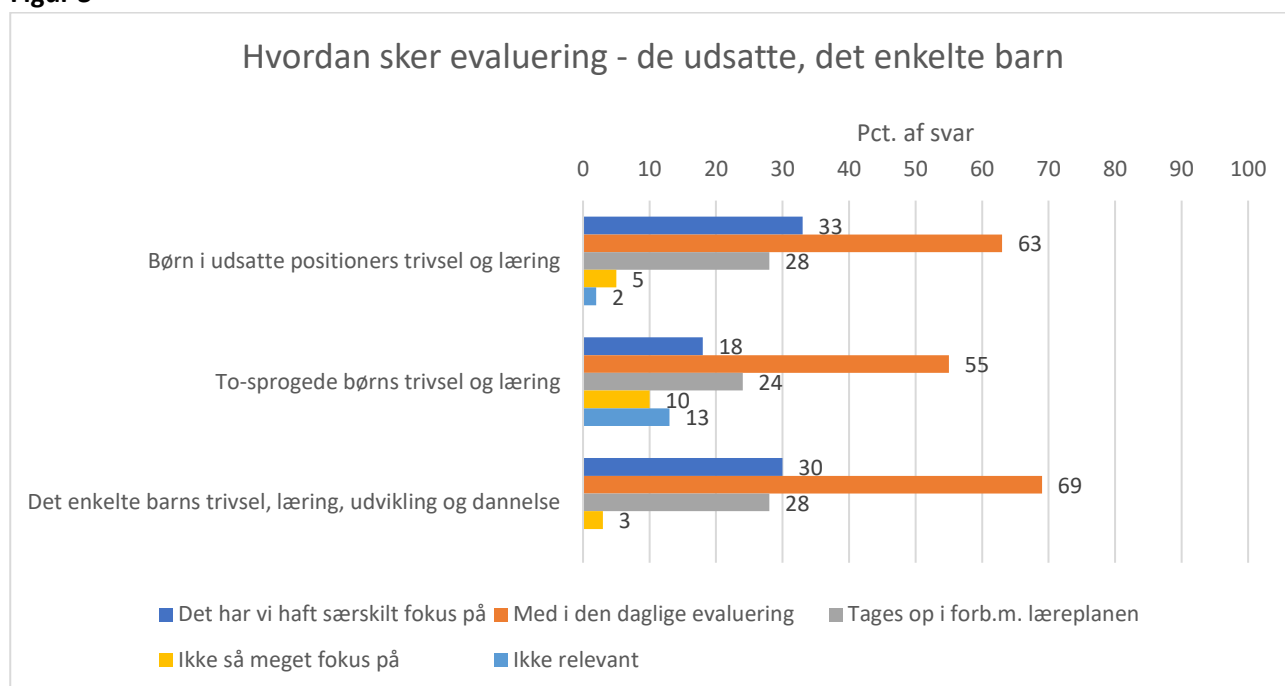
Figur 2-5 viser, hvad lederne har svaret inden for en række delområder.

Figur 2



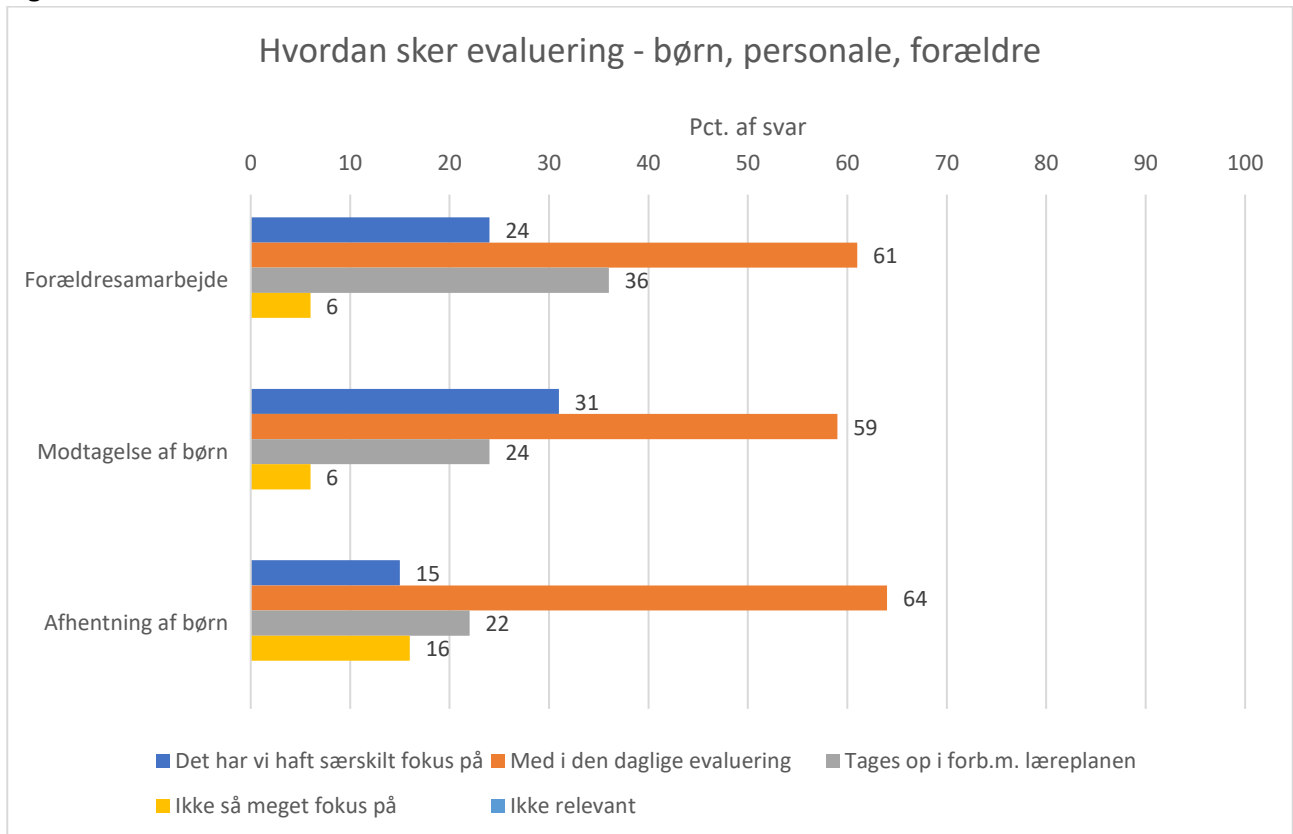
Kilde: Spørgeskema til lederne. n=634

Figur 3



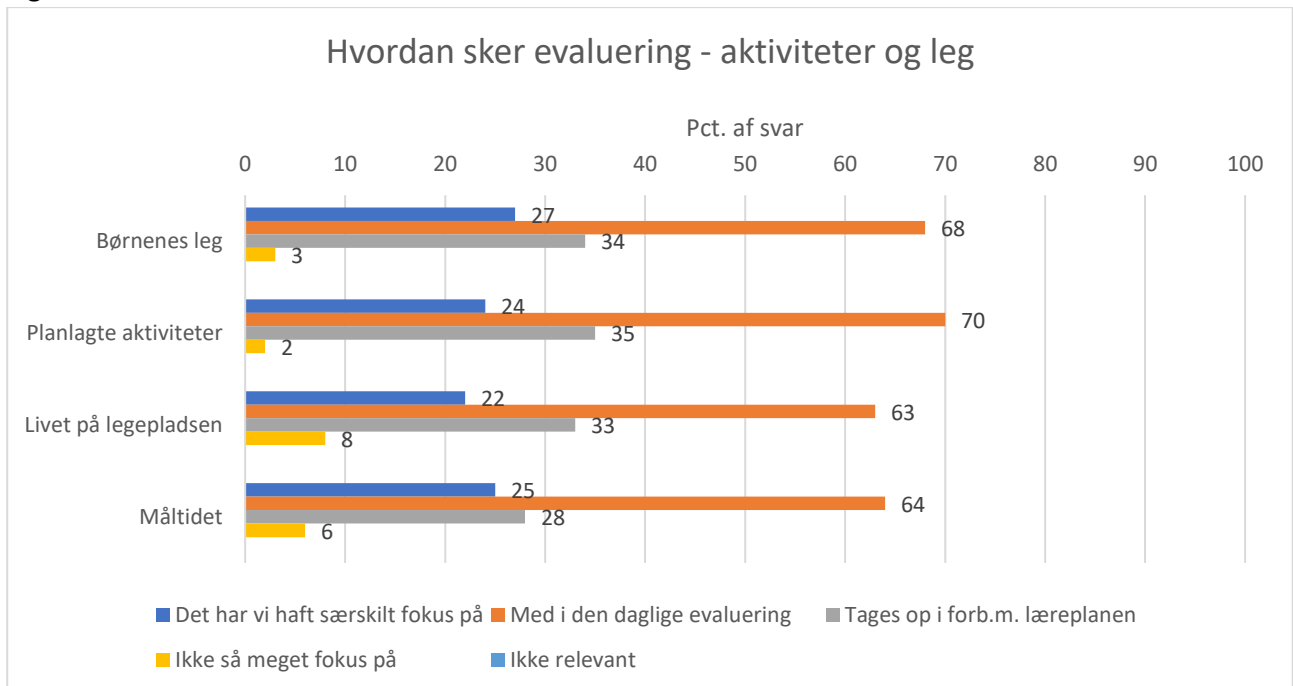
Kilde: Spørgeskema til lederne. n=634

Figur 4



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=634

Figur 5



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=634

Det ses, at evalueringen især består i, at det pågældende område er med i "den daglige evaluering". Det er vanskeligt ud fra denne undersøgelse at vurdere, hvilket niveau denne daglige evaluering har. Er der blot tale om, at man snakker uforpligtende om emnet hen ad vejen, eller tager man reelle udfordringer op?

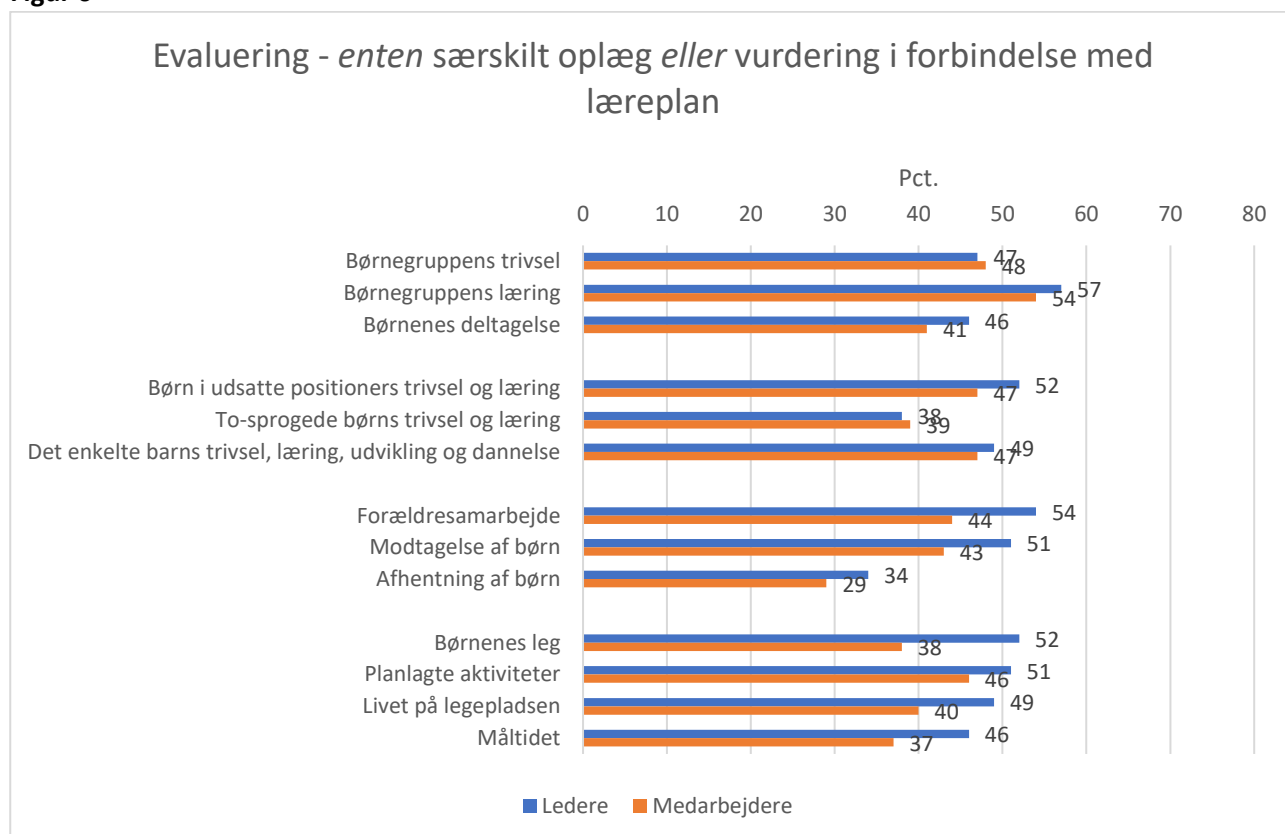
Medarbejderne er blevet bedt om helt tilsvarende at angive, hvordan evalueringen af de forskellige temaer er sket. Der er dog en tendens til, at medarbejderne i en række tilfælde angiver et lavere niveau for arbejdet med evalueringen, end lederne gør.

Det skal bemærkes, at spørgeskemaet ikke indfanger al evaluering. En medarbejder har denne kommentar:

"Vi laver meget evaluering på stuemøder og personalemøde, og det er jo ikke hverken "Daglig evaluering" eller "I forbindelse med læreplaner"."

Det bør understreges, at hvis den daglige evaluering eller evaluering på stuemøder har et tilstrækkeligt niveau, så bidrager det afgørende til kvalitetssikring. Men hvis man skal tale om en systematisk evaluering for hele institutionen, må man forvente, at der ind imellem gøres status – enten ved at man sætter særskilt fokus på et emne, fx med et oplæg eller ved, at det tages op i forbindelse med evalueringen af læreplanen. Figur 6 viser, hvor ofte der sker en systematisk evaluering ud fra disse kriterier – dvs. enten ved et særskilt fokus eller ved, at emnet tages op i forbindelse med læreplanen. I figuren ses både ledernes og medarbejdernes vurdering.

Figur 6



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=634

Det ses, at en stor del af institutionerne øjensynlig ikke gør systematisk status for de forskellige indsatsområder for hele institutionen.

35 pct. af institutionerne har imidlertid *ikke* sat særskilt fokus på nogen af de angivne emner. 11 pct. af institutionerne har haft særskilt fokus på et enkelt emne. I gennemsnit har institutionerne ifølge lederne sat særskilt fokus på godt tre emner. Ifølge medarbejderne er der i gennemsnit sat fokus på 2-3 emner.

Samlet må det vurderes, at det er meget forskelligt fra institution, hvor systematisk evalueringen er.

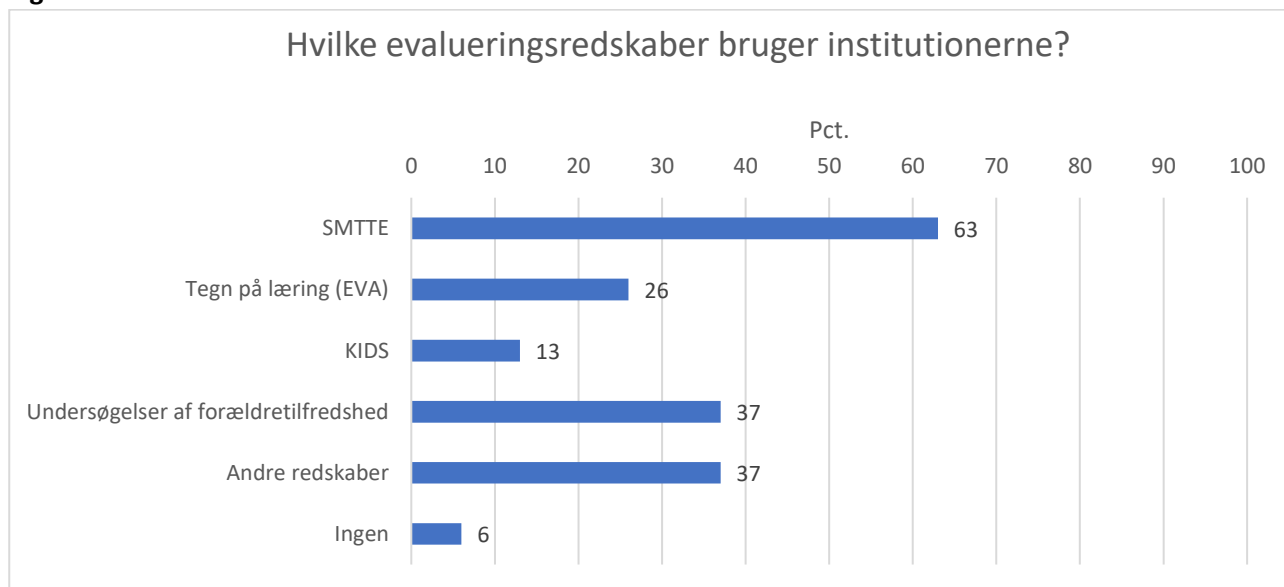
Der er ingen nævneværdig forskel på de tal, der belyser de systematiske evaluering i forhold til ejerforhold, institutionsstørrelse, områdeledelse eller ej – eller bemanning. Når det gælder besvarelsene fra medarbejderne, er der ingen nævneværdig forskel på bedømmelsen fra pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Forskellene synes således at bero på den enkelte institutions ledelse, personale og tradition.

- 21 pct. af lederne svarer, at den interne evaluering ”i høj grad” har ført til ændringer af det pædagogiske arbejde.
- 67 pct. svarer, at det ”i nogen grad” er sket.
- 12 pct. svarer ”ikke ret meget”.

1.3. Brug af evalueringsredskaber

Institutionerne kan bruge en række forskellige metoder og redskaber til at evaluere sine aktiviteter. Dette er belyst gennem spørgsmål til lederne. Resultaterne fremgår af figur 7.

Figur 7



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=620

Det ses, at de fleste institutioner anvender SMTTE-modellen. SMTTE-modellen har navn efter dens fem elementer:

1. **Sammenhæng:** Hvad er vilkårene?
2. **Mål:** Hvad vil vi gerne opnå?

3. **Tegn:** Hvordan kan vi se (høre), at vi er på vej mod målet?
4. **Tiltag:** Hvilke handlinger/aktiviteter skal igangsættes for at nå målet?
5. **Evaluering:** Nåede vi vores mål? Hvorfor/hvorfor ikke?

Modellen har karakter af en "huskeseddel": Hvilke elementer skal indgå i de overvejelser, man gør sig omkring pædagogiske tiltag, og hvordan sikrer man sig en senere evaluering – hvorfor gør vi det, vi gør? En del kommuner har regler om, at nye tiltag *skal* behandles efter den dagsorden, som modellen sætter. I godt en tredjedel af institutionerne indgår undersøgelser af forældretilfredshed i evalueringen.

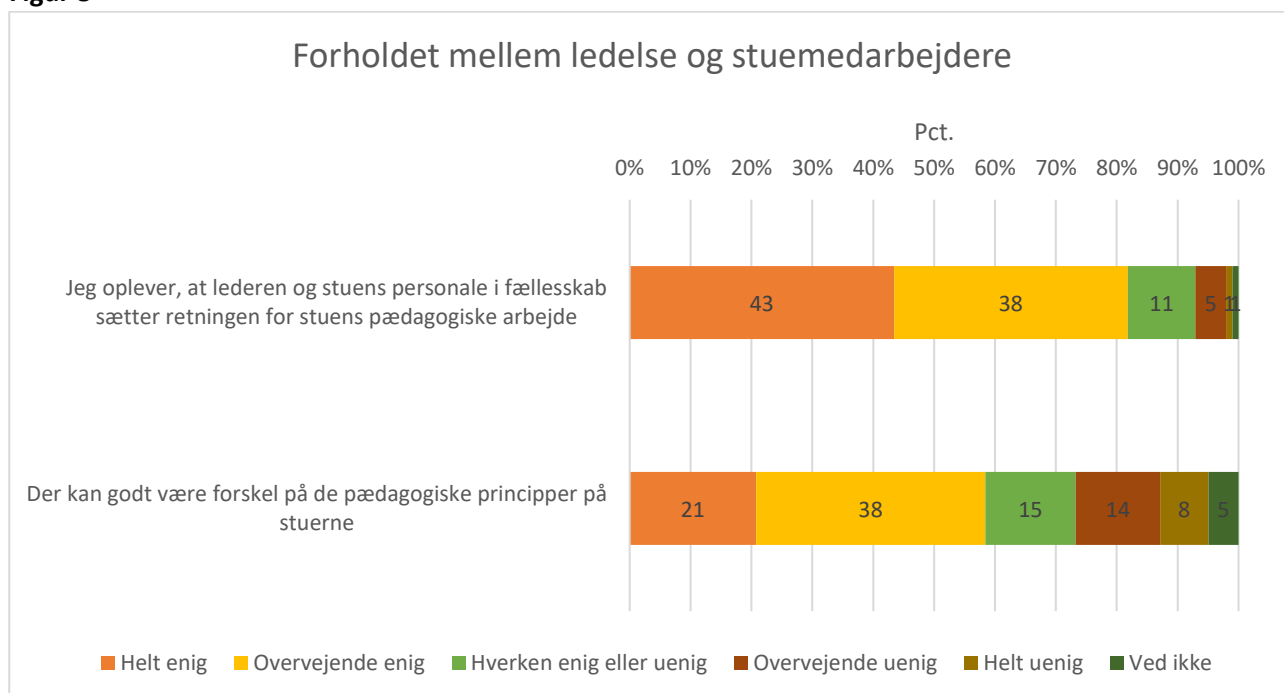
235 institutioner har angivet andre metoder til evalueringen. En gennemgang af disse svar viser stor forskellighed. Det kan nævnes, at:

- 13 institutioner nævner aktionslæring.
- 6 institutioner nævner TRAS (et værktøj, som fokuserer på sproglig udvikling)
- 18 institutioner nævner Rambølls værktøj Hjernen og Hjertet (herunder TOPI)
- 5 institutioner arbejder med ECCERS
- 12 institutioner arbejder med Kolbs læringscirkel
- 8 institutioner bruger kompetencehjulet

1.4. Pædagogisk ledelse

Den pædagogiske ledelse i den enkelte institution er af stor betydning for kvalitetssikring. Undersøgelsen søger i den forbindelse at bedømme forholdet mellem ledelse og de enkelte stuers medarbejdere. Resultatet fremgår af figur 8.

Figur 8

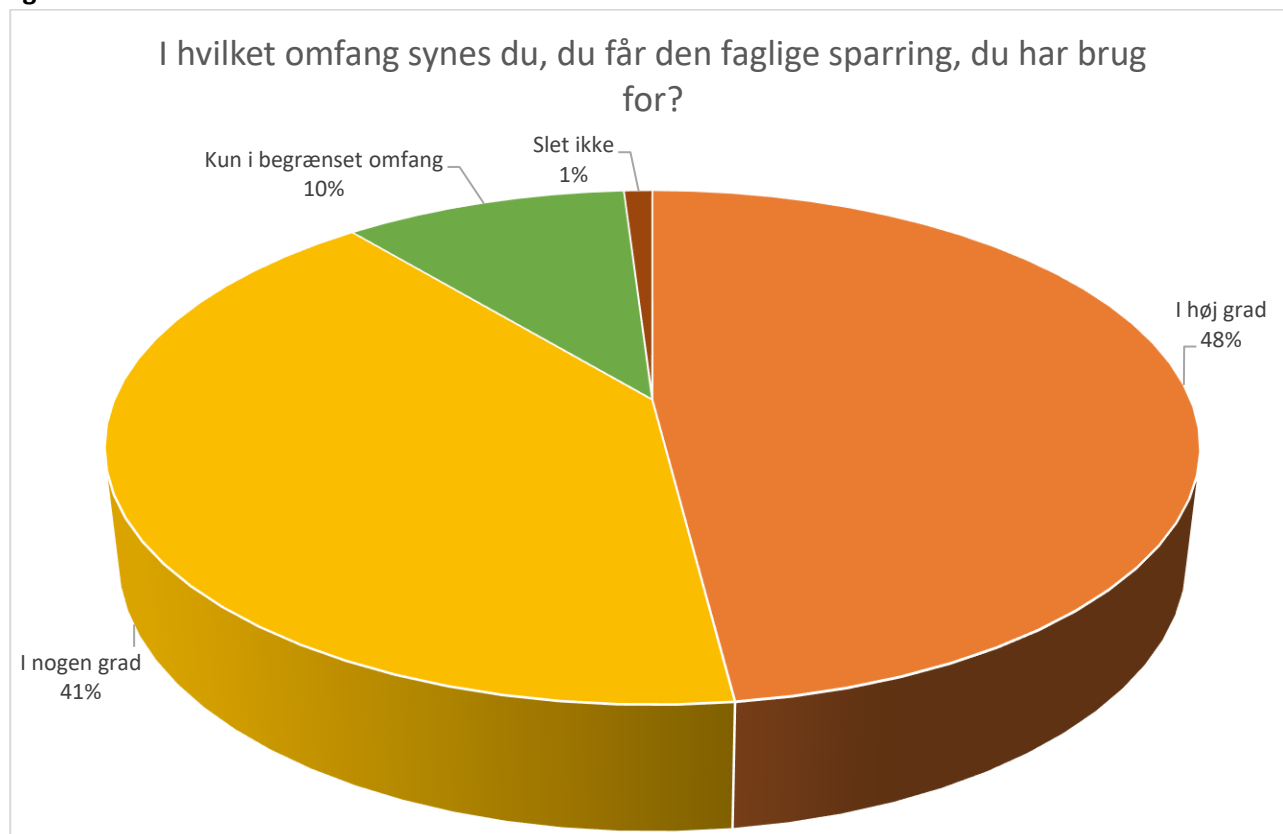


Kilde: Spørgeskema til medarbejdere. n=540

Det fremgår, at der er stor forskel på, i hvilket omfang de enkelte stuer er "selvstyrende". De fleste steder oplever man dog, at lederen i et vist omfang er "inde over" ved fastlæggelsen af de pædagogiske principper.

Medarbejderne er blevet spurgt, om de synes, de får den faglige sparring, de har brug for. Halvdelen synes at være tilfredse med den faglige sparring, men næsten halvdelen svarer "i nogen grad", jf. figur 9.

Figur 9



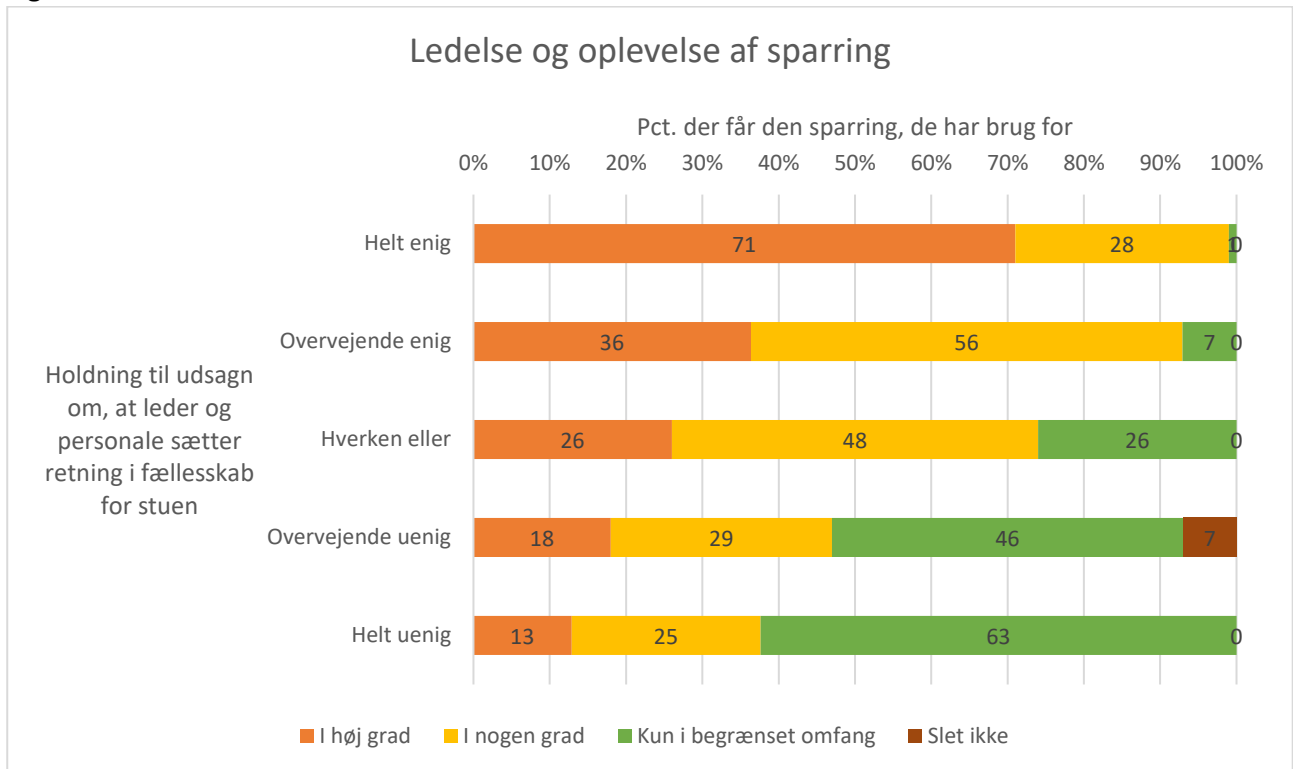
Kilde: Spørgeskema til medarbejdere. n=538

En medarbejder skriver:

"Jeg mangler pædagoger at sparre med, da jeg er den eneste pædagog i vuggestuen."

Der er ingen forskel mellem pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, når det gælder oplevelse af faglig sparring. Derimod hænger oplevelsen sammen med, om lederen er med til at sætte retningen for stuens arbejde. Dette fremgår af figur 10.

Figur 10

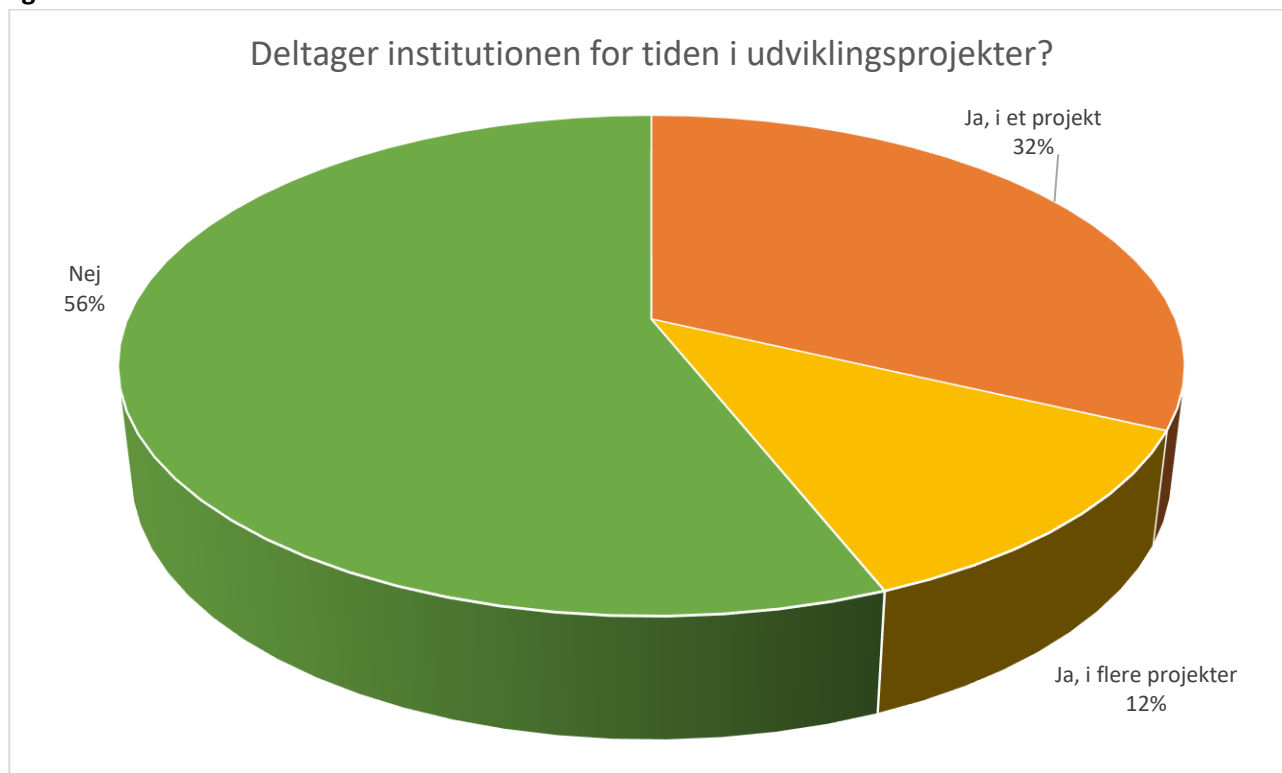


Kilde: Spørgeskema til medarbejdere. n=538

1.5. Udviklingsprojekter

Lederne er blevet spurgt, om institutionen for tiden deltager i udviklingsprojekter. Svarene fremgår af figur 11.

Figur 11



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=649

Der er lidt færre institutioner, der deltager i udviklingsprojekter end i 2019, hvor 54 pct. deltog i ét eller flere udviklingsprojekter.

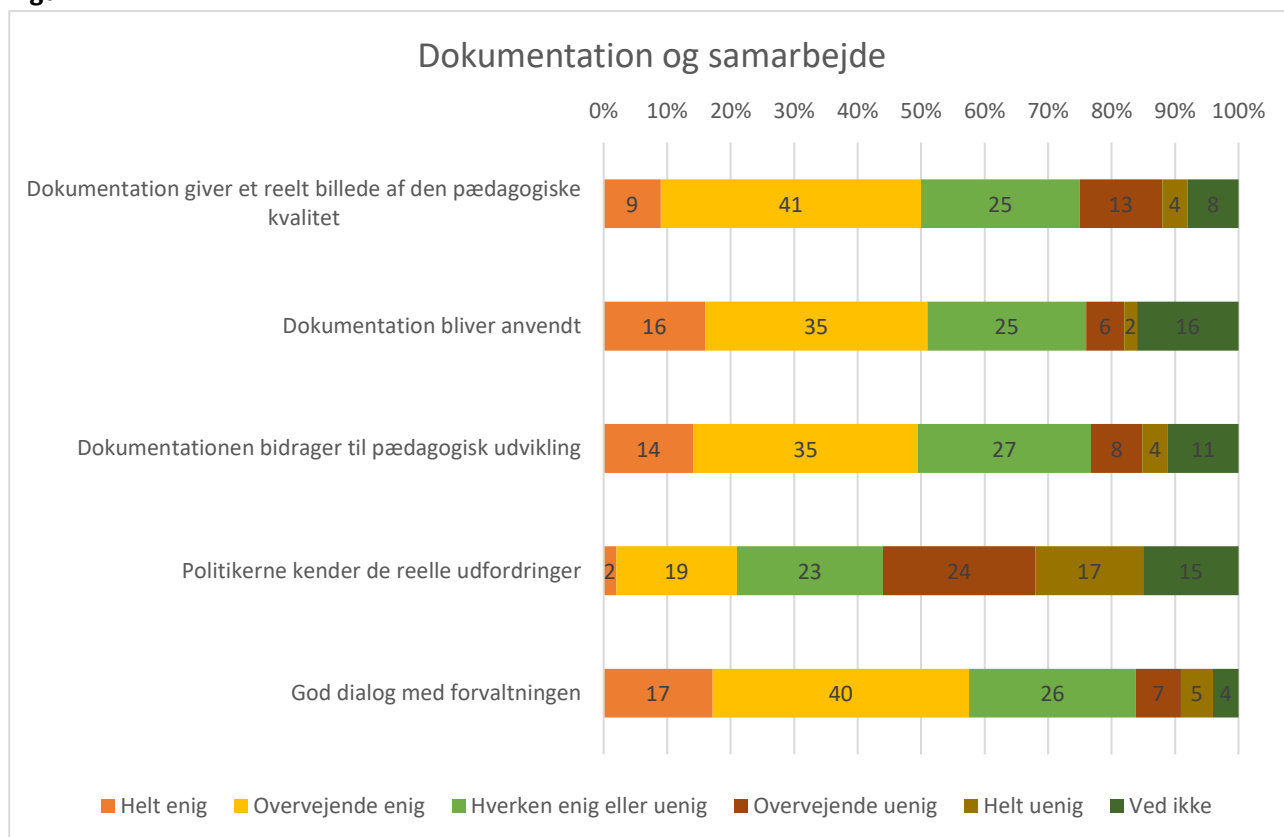
Blandt de kommunale institutioner er der 54 pct., der deltager i et eller flere udviklingsprojekter. Blandt de selvejende er det 39 pct. I privatinstitutionerne er det 18 pct.

1.6 Samarbejdet med forvaltningen

Ud over det løbende tilsyn og iværksættelse af projekter, søger kommunerne at sikre kvaliteten i daginstitutionerne gennem undersøgelser m.v. Der har de senere år været kritisk fokus på denne form for kvalitetssikring: Bidrager den reelt til at øge kvalitet? Står arbejdet med indsamling af data til kvalitetsrapporter m.v. i rimeligt forhold til den eventuelle gevinst? Er en del af dokumentationen overflødig?

Nogle af disse problemstillinger belyses af svarene på følgende spørgsmål i figur 12.

Figur 12



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=613

Det ses, at holdningen til dokumentationen og dens anvendelse er forskellig. Omkring halvdelen af lederne har en positiv holdning. De fleste ledere oplever desuden, at de har en god dialog med forvaltningen. Derimod er der de fleste steder ikke den store tiltro fra lederne til, at kommunens politikere kender de reelle udfordringer i institutionerne.

Der er ikke nogen væsentlige forskelle mellem lederne fra kommunale, selvejende og private institutioner i bedømmelsen af samarbejdet med forvaltningen m.v.

Enkelte kommentarer udtrykker dog frustration over samarbejdet med kommunen:

”I tillid til, at jeg her er anonym, kan jeg fortælle, at jeg oplever, at det er meget tabu belagt, at tale om normering og andre udfordringer. Hvis en leder forsøger at udtrykke bekymring for lav normering, bliver denne mødt med, at det så handler om, at lederen ikke er dygtig nok. Ligeledes er tilsynene varslet, og det er ind i mellem en ”sminket” hverdag, der bliver vist. Vi modtager en del overflytningsbørn fra andre institutioner, hvor forældrenes og børnenes oplevelse af den tidligere institution ikke harmonerer med de flotte tilsynsrapporter.”

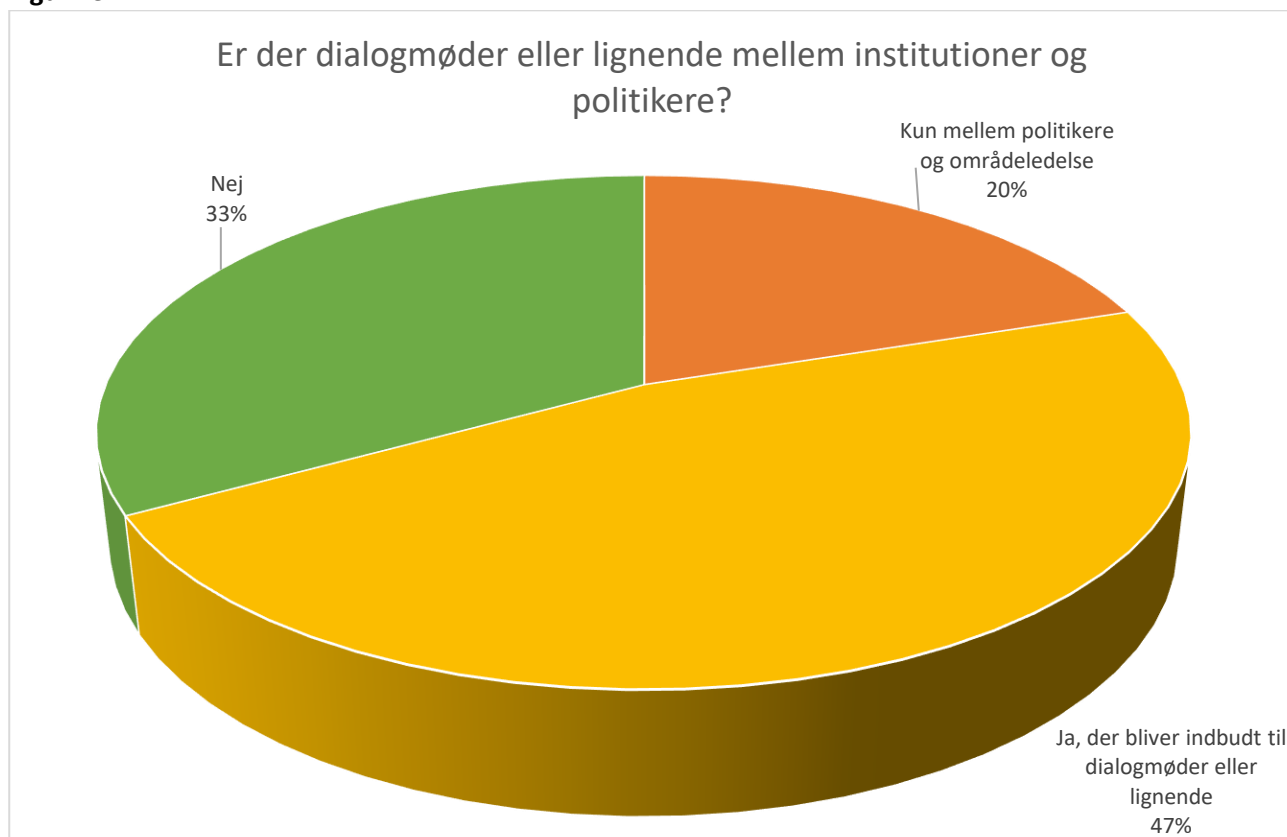
Klyngelederne har fået tilsvarende spørgsmål. Blandt de 58 personer, der har besvaret disse spørgsmål, er holdningen lidt mere positiv:

- 64 pct. er således enige eller overvejende enige i, at dokumentationen giver et reelt billede.
- 71 pct. er enige/overvejende enige i, at dokumentationen bliver anvendt.
- 61 pct. er enige/overvejende enige i, at dokumentationen bidrager til pædagogisk udvikling
- 89 pct. er enige/overvejende enige i, at de har en god dialog med forvaltningen

Det er dog kun 36 pct. af klyngelederne, der er enige/overvejende enige i, at kommunens politikere kender de reelle udfordringer.

For at fremme dialogen har man en del steder dialogmøder eller lignende mellem institutioner og politikere. Udbredelsen heraf fremgår af figur 13.

Figur 13



Kilde: Spørgeskema til lederne. n=618

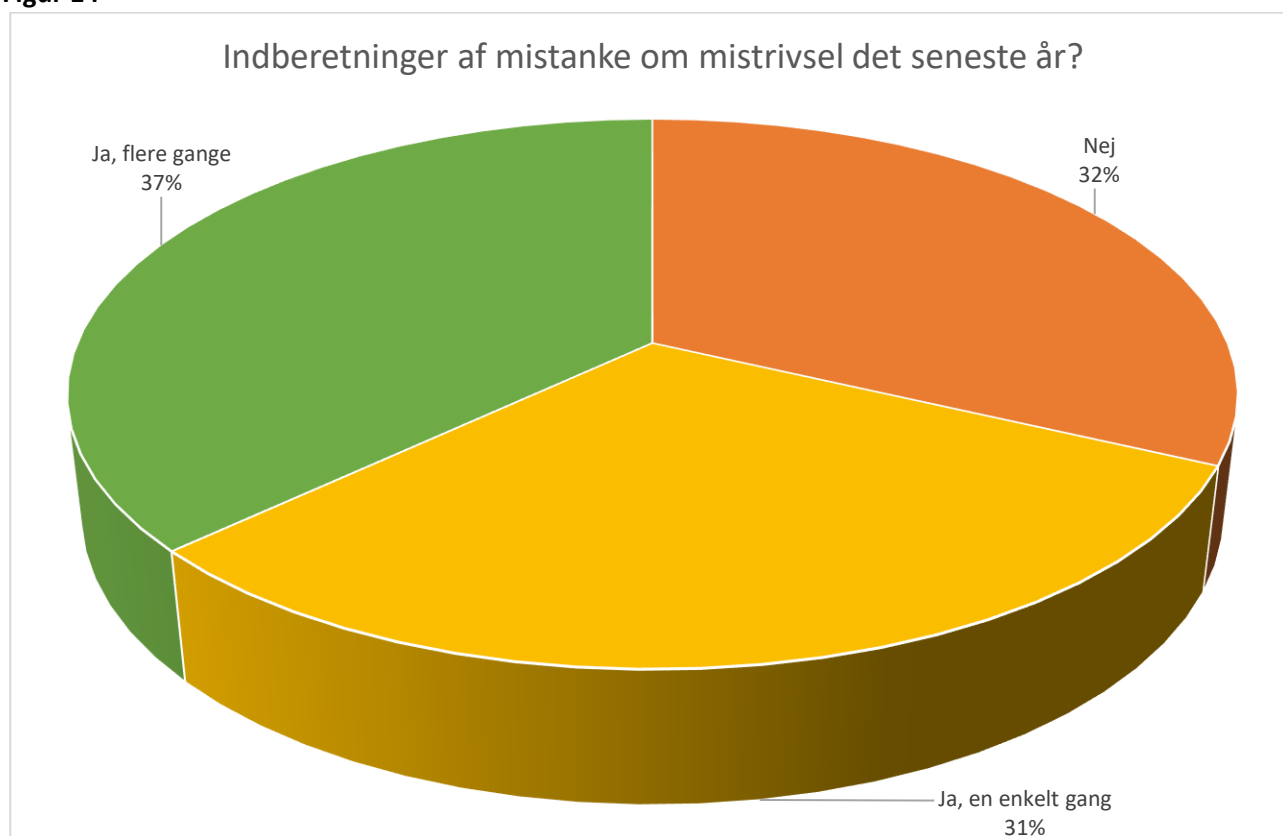
Der er på dette område store forskelle mellem de forskellige ejerformer. Blandt de kommunale institutioner har 78 pct. mulighed for at deltage i dialogmøder eller lignende – enten direkte eller via områdeledelsen. Blandt de private institutioner er tallet 38 pct.

2. Inklusion

2.1. Børn der mistrives

Lederne er blevet spurgt, om de det seneste år har foretaget underretninger til kommunen om et barn på grund af mistanke om mistrivsel eller utilfredsstillende forhold til hjemmet. Svarene fremgår af figur 14.

Figur 14



Kilde: spørgeskema til leder. n=191

De ledere, der har foretaget underretning, har i gennemsnit foretaget 2,5 underretninger. Det skal bemærkes, at ¼ af lederne har undladt at besvare dette spørgsmål. Svarene må derfor tages med forbehold.

58 pct. af institutionerne har børn, der er blevet udredt – typisk af PPR. I gennemsnit har institutionerne det sidste år fået gennemført udredninger af 1,7 børn (inkl. de institutioner, der ikke har fået foretaget udredninger). 6 pct. af institutionerne har fået foretaget udredninger af 5 børn eller flere.

Medarbejderne er blevet spurgt, om der er børn på deres stue, der sjældent deltager i fællesskabet med de andre børn. 32 pct. svarer ja hertil. Typisk drejer det sig om 1-3 af stuens børn.

2.2. Rammerne for arbejdet med inklusion

De udfordringer, der er i forhold til inklusionsarbejdet hænger ofte sammen med, hvilket område, institutionen ligger i. I tabel 1 er institutionerne fordelt på nærområde.

Tabel 1. Institutioner og børn fordelt på nærområde.

Nærområde	Pct. af børn	Pct. af institutioner
Overvejende socialt boligbyggeri	2	7
Overvejende andet etagebyggeri	8	9
Overvejende parcelhuse/rækkehuse	34	35
Blandet boligområde (etage/parcel)	34	30
Hus i landområde	11	14
Udflytter-skovbørnehave	2	3
Andet	2	2
I alt	100	100

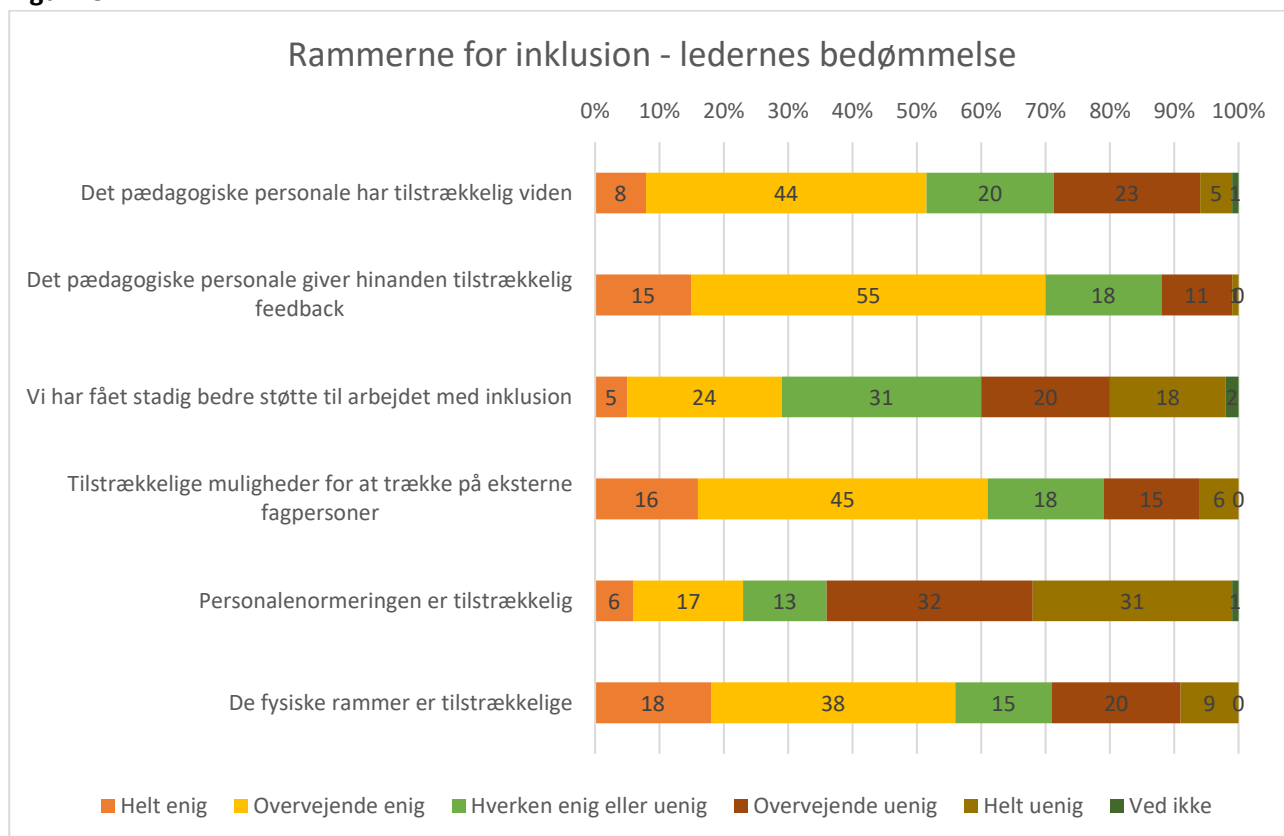
Kilde: Spørgeskema til lederne. n=870.

Lederne er blevet spurgt om hverdagens muligheder for inklusion ved, at de har erklæret sig enige/uenige i en række udsagn

- Det pædagogiske personale har tilstrækkelig viden om børn med særlige behov, herunder børn med diagnoser
- Det pædagogiske personale giver hinanden tilstrækkelig feedback og sparring på deres praksis
- Vi har fået stadig bedre støtte til arbejdet med inklusion de senere år
- Det pædagogiske personales muligheder for at trække på eksterne fagpersoner er tilstrækkelige
- Personalnormeringen er tilstrækkelig
- De fysiske rammer er tilstrækkelige

Besvarelserne fremgår herefter af figur 15

Figur 15



Kilde: Spørgeskema til lederne. N=640

Det ses, at de fleste ledere mener, at personalet er rustet til inklusionsopgaver, men at personale-normeringen er utilstrækkelig til opgaverne.

Områdelederne har fået tilsvarende spørgsmål. 60 områdeledere har svaret, og billedet er en anelse mere positivt. Eksempelvis er 25 pct. af områdelederne enige eller overvejende enige i, at personale-normeringen er tilstrækkelig. Blandt de almindelige ledere er andelen 21 pct.

51 pct. af lederne har inden for de sidste tre år deltaget i arrangementer vedr. inklusion. 15 pct. har været på kurser af mindst fire dages varighed, og 19 pct. har deltaget i arrangementer på 1-3 dage.

2.3. Ledernes kommentarer til inklusion

Viden, feedback og sparring

Som det fremgår, er der kun få af de pædagogiske ledere, der mener, at det pædagogiske personale mangler viden om arbejdet med at inkludere børn med særlige behov. Der er også ret stor enighed om, at personalet giver den tilstrækkelige feedback og sparring på deres praksis.

I kommentarerne til skemaet er der også mange, der beskriver, at personalet har den nødvendige viden og har deltaget på uddannelse som diplom i Inklusion, ICDP uddannet, modul i social inklusion m.v. Kun få af besvarelserne kommenterer, at de mangler viden og uddannelse.

"Vi uddanner alle pædagoger i Social Inklusion på diplom."

"Vi er alle ICDP uddannet."

Dog er der flere, der nævner, at selvom de har viden om, hvordan de skal arbejde med inklusion, betyder manglende ressourcer, at arbejdet er meget vanskeligt at udføre:

"Jeg ser, at vi de senere år har fået meget vejledning i de understøttende funktioner angående, hvad der skal til for, at vi kan understøtte det enkelte barn. MEN det er blevet MEGET svært at få ekstra ressourcer til at udføre disse ekstra opgaver. Det gør, at pædagogerne godt ved, hvad der skal til, men ikke har mulighed for det med de ressourcer, vi har til rådighed."

"Vi har rigtig meget viden, men det er vanskeligt at udføre i en almen normering."

Støtte til inklusion

28 pct. er helt enige eller overvejende enige i, at de har fået mere støtte til arbejdet med inklusion de seneste år, men 38 pct. er uenige eller meget uenige.

Hvis man analyserer kommentarerne om, hvad er årsagen til, at lederne i stort omfang oplever, at de ikke får støtte til inklusion, er det slående, at de faktisk kan få støtte, men oplever at støtten er ubrugelig. For store børnegrupper og for mange udfordrede børn, samtidigt med for lidt personale, betyder, at de ikke kan yde den indsats, der faktisk er behov for.

Et paradoks er tendensen til, at personalet kan få supervision, men supervisionen gives ikke sammen med børnene, men til personalet alene. Bemandingen gør, at bare den tid, som personalet skal være væk fra stuen, giver problemer for det personale, der er tilbage på stuen. Samtidig betyder presset, at det er praktisk umuligt at give udfordrede børn støtte, de har brug for uden at svigte de øvrige børn.

"Pædagogerne gør et stort stykke arbejde og er gode til at lave kompenserende miljøer til enkeltbørn. Pædagogerne ved, hvad børnene har brug for, men vilkårene gør, at der ikke er mulighed for at give børn med særlige behov de muligheder, de har brug for i langt de fleste tilfælde. Den hjælp, der oftest tilbydes, er sparring, væk fra børnene. Der er behov for hjælp sammen med børnene / på gulvet."

"Det er i vores område ikke muligt at få støttetimer direkte til det enkelte barn, selv om de har fået en diagnose. Vi kan kun modtage supervision fra støttekorpsset, hvilket tager tid væk fra børnene."

"Tidligere modtog institutionen en økonomisk ressource, der kan kunne bruges til ekstra timer og derved varme hænder til de børn, der har særlige behov. De timer er fra den 1/1-20 fjernet, og man kan ikke længere modtage noget økonomi. Vi får nu i stedet en pædagogisk vejleder/støttepædagog ud som primært vejleder og coacher personalet. Dette er en klar forringelse."

Hvis vi ser på det pædagogiske personales muligheder for at trække på eksterne fagpersoner, mener 60 pct. af lederne, at de er tilstrækkelige. Kun 20 pct. er uenige i, at mulighederne er utilstrækkelige.

Mange roser også samarbejdet med andre fagpersoner som fx PPR, men oplever, at personalet mangler ressourcer til at løse opgaven. Det opleves, at møder og skriveaktivitet går fra tiden med børnene. Samtidig med, at der er flere børn, der skal inkluderes, er ressourcerne ikke fulgt med. Det påpeges, at det er svært

at organisere sig ud af. Flere peger også på, at det er meget hårdt for personalet ikke at kunne nå rundt om hele børnegruppen:

"Vi bliver tilbudt faglig rådgivning, men kan godt løfte opgaven selv, hvis bare vi havde normeringstimer til det. Vi har ikke brug for råd og faglig vejledning, vi ved godt, hvad vi burde gøre, men det er bare ikke muligt med de timer, der er til rådighed."

"Samarbejdet med eksterne fagpersoner fra f.eks. PPR er rigtig godt. Det kan dog være svært at klæde alle i personalegruppen godt nok på til at løfte opgaverne. Vi har de senere år fået flere og flere børn, der skal inkluderes, men ressourcerne er ikke tilsvarende fulgt med. Der har heller ikke været ressourcer til at efteruddanne personalet. Det kan være svært at organisere sig ud af det således, at vi kan have en struktur i huset, som gavner inklusionsarbejdet, da det også kræver meget skrivearbejde og mødeaktivitet, tid som går fra børnene. Indimellem oplever vi børn, som er så støttekrævende, at barnet hele tiden kræver en voksen. Som leder står jeg ofte med personale, som er frustreret og føler, at de ikke slår til. Personalet bliver hårdt ramt på, at det er svært at nå omkring hele børnegruppen, og at inklusionen bliver på bekostning af de velfungerende børn, som ikke får samme opmærksomhed og nærvær".

Personalenormering og fysiske rammer

Den største utilfredshed ses med hensyn til personalenormeringen. 64 pct. af lederne er helt uenig eller overvejende uenig i, at personalenormeringen er tilstrækkelig.

Langt hovedparten af bemærkningen om inklusion beskriver netop det. Lederne skriver i meget konsekvente vendinger, at der mangler personale:

"Nogle gange handler inklusion ikke om råd og vejledning, men om midler til at udføre en opgave. Det er der ikke på nuværende tidspunkt."

"Det er svært at inkludere et barn (med en diagnose), der på ingen måde er aldersvarende, særligt når der ikke følger ressourcer med."

"Inklusion i sin nuværende form handler mere om at spare penge, end om børnene rent faktisk kan profitere af inklusionen."

"Vores normering/ressourcer rækker slet ikke til det behov, der er i vores institution, hvis børnene skal kunne inkluderes."

"Når børn er i udsatte positioner, slår den almindelige normering overhovedet ikke til. Det påvirker barnet, som er i positionen, men også den resterende børnegruppe."

56 pct. er helt enige eller overvejende enige i, at de fysiske rammer er tilstrækkelige. 30 pct. er af modsatte oplevelse, idet de er uenige eller overvejende uenige i, at de fysiske rammer er tilstrækkelige.

"Fx er vores dagtilbud bygget med store rum, hvilket vanskeliggør mulighederne for at danne mindre grupper, som giver bedre inklusionsmuligheder. Vores normering er ikke god nok til at kunne understøtte inklusionen i det daglige arbejde - hverken aktiviteter, daglige rutiner eller leg."

"Ønsket her er flere rum, så vi kan opdele børnene i mindre fællesskaber/relationer og dermed styrke dem. Flere hænder, det handler om, at der ikke i økonomien er afsat penge til sygdom/ferie/omsorgsdage."

Børn der har brug for et helt andet tilbud

En gruppe af lederne mener, at man inkluderer børn, der slet ikke profiterer af at være i store børnefællesskaber og har brug for specialiseret viden. Det peges på, at man har nedlagt specialinstitutioner og ikke har sørget for et brugbart alternativ:

"For nogle børn, er det helt utilstedeligt, at de skal være i de store børnefællesskaber."

"Ikke alle børn FØLER SIG inkluderet, ikke alle børn kan inkluderes, nogle børn har brug for et andet tilbud."

"Jeg synes ikke, at hjælpen er god nok ift. inklusionsbørn. Der mangler viden og muligheder fra kommunens side ift. de børn, der har det svært. Ofte er det børn, der overhovedet ikke burde være i en almindelig institution, og at de ikke får hjælp fra Tværfagligt Center for Børn og Unge hurtigere, er for mig ubegribeligt. Vi gør alt, hvad vi kan, men når et barn har så store udfordringer, så det ikke giver mening at holde dem i en almindelig daginstitution, så er hjælpen meget længe undervejs, og det kan vi ikke være bekendt overfor barnet, familien og personalet."

"Det vi ser har, efter min mening, intet med inklusion at gøre. Inklusion bliver brugt som påskud til at spare penge på de børn og mennesker, som har allermest brug for høj faglighed, sammenhængende indsats og individuelt tilpassede forløb. Det er meget sørgeligt at se, hvordan man i hele landet har lukket specialinstitutioner i stor stil og i stedet oprettet specialgrupper, handicapgrupper, og hvad man ellers kalder dem. Det, mange børn med udfordringer har behov for, er et lille og trygt miljø med personale omkring dem, som kan tilrette en individuelt baseret pædagogisk indsats, som kan få barnets udvikling til at rette sig."

3. Metode

Undersøgelsen er gennemført som en elektronisk spørgeskemaundersøgelse til alle danske daginstitutioner i januar og begyndelsen af februar måned 2020. Der er udsendt skemaer til lederen og til en medarbejder i institutionen. Skemaerne til medarbejderne er udsendt via lederne. Desuden har FOA sendt link til spørgeskemaet til pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter i FOAs medlemspanel.

E-mails til ledere og områdeledere er fundet via de kommunale hjemmesider.

På baggrund af nedenstående vurderer Bureau 2000, at svarene er repræsentative for danske daginstitutioner.

Svarprocenter

Lederskema

Der er modtaget 879 besvarelser af lederskemaet ud af 2831, svarende til en svarprocent på 31 pct.² Nogle spørgsmål er stillet til alle lederne, men ikke besvaret af alle. Derfor varierer antallet af svar på de forskellige spørgsmål.

Medarbejderskema

Lederen er blevet bedt om at videresende skemaet til en medarbejder på den stue, der kommer først i alfabetet. Der er modtaget 522 svar på denne henvendelse.

Disse besvarelser er suppleret med besvarelser fra pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælper, der er udvalgt gennem FOAs medlemspanel. Der er modtaget 197 svar på denne henvendelse.

Der er således samlet modtaget 719 svar, svarende til en svarprocent på 25 pct.³ Nogle spørgsmål er stillet til alle medarbejderne, men ikke besvaret af alle. Derfor varierer antallet af svar på de forskellige spørgsmål.

45 pct. af svarpersonerne til medarbejderskemaet er pædagoger. 18 pct. er pædagogiske assistenter. 24 pct. er pædagogmedhjælper. 5 pct. er souschefer. 8 pct. har andre stillinger.

Alle institutioner har fået to elektroniske påmindelser.

Endelig er der sendt skemaer til 230 område-/klyngeledere. 79 har svaret, svarende til 34 pct. På grund af det lille antal må resultaterne tolkes med varsomhed.

² Inkl. besvarelser, som ikke er fuldstændige, men ekskl. tomme besvarelser. De 2831 institutioner er institutioner, hvor Bureau 2000 har fundet fungerende e-mail adresser på kommunens hjemmeside. Man skal være opmærksom på, at en del af de e-mail adresser, som fremgår på hjemmesiderne, nok er fungerende e-mail adresser (en henvendelse kommer ikke retur til afsender), men for manges vedkommende er e-mail adresser, som ikke eller kun sjældent benyttes i praksis – selv om de figurerer på kommunens hjemmeside. I forhold til de faktisk anvendte e-mail adresser er svarprocenten derfor højere end de 30 pct.

³ Daginstitutionernes Hverdag. Del 2 har medtaget besvarelser, der er modtaget frem til 18. februar 2020. Der er derfor lidt flere besvarelser med end i Del 1.

Repræsentativitet og validitet

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

Ser vi på de deltagende kommuner, er der svar fra på medarbejdere fra medarbejdere i alle 98 kommuner. Når det gælder lederskemaet, er der svar fra ledere i alle kommuner undtagen fire.⁴

Antallet af svar fra den enkelte kommuner fremgår af Tabel 2.

Tabel 28. Antal besvarelser fordelt på kommuner

Kommune	Ledere	Medarbejdere
Uoplyst	1	6
København	108	66
Frederiksberg	14	12
Ballerup	8	3
Brøndby	4	6
Dragør	2	1
Gentofte	13	7
Gladsaxe	14	5
Glostrup	2	4
Herlev	5	4
Albertslund	5	3
Hvidovre	8	5
Høje-Tåstrup	5	10
Lyngby-Taarbæk	7	6
Rødovre	5	4
Ishøj	2	1
Tårnby	7	5
Vallensbæk	1	2
Furesø	7	4
Allerød	3	3
Fredensborg	9	6
Helsingør	5	5
Hillerød	4	1
Hørsholm	4	3
Rudersdal	12	9
Egedal	9	5
Frederikssund	11	8
Greve	8	3
Køge	11	12
Halsnæs	4	4
Roskilde	8	7
Solrød	4	5
Gribskov	5	4
Odsherred	6	10

⁴ Det drejer sig om de små ø-kommuner: Langeland, Fanø, Samsø og Læsø.

DAGINSTITUTIONERNES HVERDAG 2020. DEL 3

Holbæk	18	10
Faxe	2	6
Kalundborg	7	8
Ringsted	14	6
Slagelse	17	10
Stevns	3	1
Sorø	3	1
Lejre	4	4
Lolland	1	2
Næstved	16	9
Guldborgsund	7	9
Vordingborg	3	5
Bornholm	11	8
Middelfart	9	7
Assens	11	8
Faaborg-Midtfyn	7	6
Kerteminde	4	5
Nyborg	7	4
Odense	29	24
Svendborg	10	2
Nordfyn	3	1
Langeland	0	3
Ærø	1	1
Haderslev	3	4
Billund	3	1
Sønderborg	4	7
Tønder	5	2
Esbjerg	15	18
Fanø	0	1
Varde	3	2
Vejen	5	5
Aabenraa	12	18
Fredericia	11	11
Horsens	3	6
Kolding	19	13
Vejle	15	15
Herning	7	6
Holstebro	8	12
Lemvig	3	3
Struer	2	3
Syddjurs	7	6
Norrdjurs	4	9
Favrskov	8	3
Odder	2	1
Randers	11	26
Silkeborg	7	7
Samsø	0	1
Skanderborg	9	3

Aarhus	82	47
Ikast-Brande	5	5
Ringkøbing-Skjern	14	11
Hedensted	6	4
Morsø	7	2
Skive	5	8
Thisted	7	6
Viborg	18	10
Brønderslev	3	4
Frederikshavn	3	7
Vesthimmerland	11	4
Læsø	0	1
Rebild	2	4
Mariagerfjord	9	6
Jammerbugt	12	10
Aalborg	16	19
Hjørring	5	9

Sammenhæng mellem svarprocent, normering og besvarelser

For at vurdere, om der er skævheder i besvarelserne, er svarprocenterne sammenholdt med de tal for børn pr. voksen i 2018, som Danmarks Statistik har offentliggjort. Ved beregning af svarprocenter i denne forbindelse er det samlede antal svar (både fra leder og medarbejdere) sat i forhold til antal institutioner. Resultatet fremgår af tabel 3.

Tabel 3. Børn pr. voksen i følge DST i kommuner med forskellige svarprocenter⁵

Svarprocent	Gennemsnitligt antal børn pr. voksen i institutioner for 0-2-årige	Gennemsnitligt antal børn pr. voksen i institutioner for 3-5-årige	Antal kommuner
Under 25 pct.	3,1	6,0	10
25-50 pct.	3,2	6,2	62
Over 50 pct.	3,1	5,9	26
I alt	3,1	6,1	98

Kilde: Data fra spørgeskemaundersøgelsen og data fra Statistikbanken og egne beregninger. Gennemsnitstallene er uvægtede.

Det ses, at der ikke er nogen nævneværdig forskel på antal børn pr. voksne i kommuner med lav svarprocent hhv. kommuner med høj svarprocent. Det tyder på, at bortfaldet (dvs. de institutioner, som ikke har svaret) ikke dækker over skævheder fx med hensyn til personalenormeringen.

⁵ Det samlede antal svar pr. institution er antal modtagne besvarelser sat i forhold til antal udsendte anmodninger om deltagelse. Eftersom de enkelte institutioner er blevet bedt om at svare på to skemaer, bliver værdierne højere end hvis man ser hver for sig på svarprocenterne for stueskema hhv. lederskema.

Som noget nyt er nogle af besvarelserne på medarbejderskemaet indhentet via FOAs medlemspanel. En mulig skævhed kunne bestå i, at de personer, som har svaret ad denne vej, er særligt fagligt bevidste og kritiske i forhold til deres arbejdsvilkår.

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