

TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR I DAGINSTITUTIONER

- medarbejdertilfredshed i Aarhus



Udarbejdet af
Juliane Alling Møller, projektassistent
Lena Lindbjerg Sperling, seniorøkonom, ph.d.

September 2023

Tænketanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusioner	9
Implikationer	11
Medarbejdernes tilfredshed	13
Sammenhænge mellem social trivsel og strukturelle karakteristika	16
Medarbejdernes trivsel og sygefravær	22
Data og metode	26
Registerdata	26
Data om medarbejdertilfredshed	26
Litteraturliste	28
Bilag	30

01

Baggrund

Baggrund

Der er betydelige udfordringer med at rekruttere pædagogisk personale i de danske daginstitutioner (Larsen & Jakobsen, 2022). Med aftalen om minimumsnormeringer ser dette problem ikke ud til at blive mindre. Samtidig arbejder flere pædagoger i andre sektorer end de pædagogiske sektorer, hvilket øger rekrutteringsudfordringen (AE, 2020). Hertil kommer, at flere pædagoger, der forlader pædagogfaget, arbejder til en lavere løn end de pædagoger, der fortsat arbejder i dagtilbud (DEA, 2020), hvilket kunne indikere, at udfordringen hænger sammen med arbejdsvilkårene i sektoren. Tidligere litteratur finder også, at personalets trivsel hænger stærkt sammen med personalets sygefravær (Thorsen et al., 2021; Rugulies et al., 2010; Mølholt, 2008).

Uden fuld vikardækning vil normeringen i tider med flere syge blive dårligere, hvilket må forventes at påvirke den pædagogiske kvalitet og dermed børnene og deres udvikling. Dog er medarbejdertilfredshed ikke i sig selv et mål for den pædagogiske kvalitet i daginstitutionerne. Formålet med denne rapport er at sætte fokus på personalets trivsel, herunder deres oplevelser af deres arbejdsvilkår, både for at undersøge, om strukturelle karakteristika, som personalets sammensætning, hænger sammen med trivslen, og hvad forskellige aspekter af medarbejdertilfredshed betyder for personalets sygefravær.

I Danmark er 3,6 pct. af al arbejdstid tabt til sygefravær (Flyvholm et al., 2019). Omkostningerne overstiger 1,3 milliarder kr. om året, hvor omkostninger ved tabt produktivitet og sundhedsmæssige udgifter ikke er medregnet (Beskæftigelsesministeriet, 2018). I de danske kommuner steg sygefraværet under corona, hvor den fra 2020-2021 steg fra 5,3 pct. til 5,8 pct., men det er fortsat med at stige også efter coronakrisen og har i 2022 været på himmelflugt med en sygefraværsprocent på 7,1 (VIVE, 2023). Daginstitutioner er den branche, der har det næsthøjeste sygefravær i Danmark med en sygefraværsprocent på 5,7 pct., ligesom pædagoger har det næsthøjeste sygefravær på 6,5 pct. (Flyvholm et al., 2019). Hvis sygefraværet skal dækkes af vikarer, kan det have en stor betydning for den enkelte daginstitutioners budget, hvis personalets sygefravær er meget højt.

I denne rapport undersøger vi medarbejdernes trivsel i Aarhus Kommunes daginstitutioner i perioden 2009-2019. Vi går ikke længere frem end 2019, fordi covid-19 da kan forstyrre resultaterne. Medarbejdertilfredshedsundersøgelserne omfatter flere emner, herunder *social trivsel, krav i arbejdet, ledelse og samarbejde, arbejdets organisering og indhold, helbred og velbefindende samt attraktiv og bæredygtig arbejdsplads*. Hovedparten af analysen fokuserer på den sociale trivsel, da det er det eneste emne, som indgår i spørgeskemaet for alle år. I 2017 og 2019 dækker spørgeskemaet kun den sociale trivsel. Resultater for de andre områder findes i bilag.

I første del af rapporten ser vi på, hvad der hænger sammen med en højere social trivsel blandt personalet. Social trivsel henviser til medarbejdernes tilfredshed med den sociale kapital, der defineres som de ressourcer, der findes i samarbejdsrelationerne i de sociale netværk på arbejdspladsen (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2023). Der er tidligere fundet resultater, der indikerer, at strukturelle betingelser i daginstitutionerne i form af regler, rammer, budgetter og manglende tid til drøftelser og planlægning betyder noget for trivslen blandt medarbejderne og børnene (Lind, 2019). Vi har i dette studie mulighed for at undersøge betydningen af daginstitutionens normering, defineret som antal børn per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale, og personalesammensætningen på institutionsniveau. I anden del af rapporten undersøger vi sammenhængen mellem personalets trivsel og deres sygefravær. Tidligere er der fundet evidens

for, at et psykosocialt belastet arbejdsmiljø hænger sammen med et stort sygefravær blandt personalet (Thorsen et al., 2021). Vi kigger nu ikke blot på personalets sociale trivsel, men på alle emnerne fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen.

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Den sociale trivsel, defineret som social kapital, er i hele perioden høj med en let stigende tendens. De øvrige trivselsemner vurderes generelt lavere, og særligt emnet krav i arbejdet stikker ud med den laveste tilfredshed. Vurderingen af krav i arbejdet forbedres dog betydeligt med en stigning fra 47 til 58 fra 2009 til 2018.
- Trivselsniveauet i den enkelte daginstitution varierer meget lidt over tid, hvilket tyder på, at trivslen bestemmes af faktorer, der vedrører den enkelte daginstitutiones praksis og rammer. Dog er der en højere social trivsel de steder, der har en stor pædagogandel samt kun kvindelige pædagoger. Ligeledes har mindre daginstitutioner højere trivsel end større daginstitutioner. Vi finder ingen signifikant sammenhæng mellem normering og social trivsel, hvorimod særligt tilfredsheden med krav i arbejdet samt helbred og velbefindende er lav de steder, hvor normeringen ift. vuggestuebørn er dårligere (flere børn per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale).
- En større andel af pædagoger i en daginstitution har en positiv sammenhæng med den sociale trivsel, hvorimod daginstitutioner med mindst én mandlig pædagog har lavere social trivsel. Ingen af sammenhænge er signifikante, når vi kigger på, hvad der er sket i de daginstitutioner, hvor der har været en ændring i løbet af perioden. Vi kan altså ikke sige, at en ansættelse af en mandlig pædagog eller en stigning i andelen af pædagoger vil medføre et hhv. fald eller stigning i tilfredsheden blandt medarbejderne. Der er ingen af de øvrige elementer af medarbejdertilfredsheden, der hænger sammen med, om der er en mandlig pædagog, hvorimod daginstitutionen bliver vurderet som en betydeligt mere attraktiv og bæredygtig arbejdsplads, når der er en større andel af pædagoger blandt det pædagogiske personale.
- En højere generel medarbejdertilfredshed, hvad angår alle emner, i en daginstitution hænger sammen med et lavere sygefravær blandt personalet. Sammenhængen er stærkest, hvad angår emnerne social trivsel, krav i arbejdet, helbred og velbefindende samt arbejdets indhold og organisering. Dimensionerne, der driver disse emners stærke sammenhæng med sygefraværet, er medarbejdernes vurdering af deres trivsel, relationer til arbejdspladsen, følelsesmæssige krav og involvering i arbejdspladsen. Udover sammenhængen mellem sygefravær og den sociale trivsel hænger en dårligere normering, flere børn per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale, også sammen med et højere sygefravær. Dette gælder både for pædagoger og øvrigt pædagogisk personale.

03

Implikationer

Implikationer

Analysen viser først og fremmest, at medarbejdertilfredsheden i daginstitutionerne er relativt høj, og at den enkelte daginstitution tilfredshed varierer meget lidt over tid. De strukturelle ændringer, der sker fra det ene år til det andet, har altså en meget lille betydning for medarbejdernes tilfredshed. Medarbejdertilfredshed er ikke i sig selv et mål for den pædagogiske kvalitet for børnene. Vi finder dog, at en lav medarbejdertilfredshed på tværs af alle emner i medarbejdertilfredshedsundersøgelser hænger sammen med et højere sygefravær, hvilket kan påvirke både den pædagogiske kvalitet og daginstitutionens budget. Fra et forvaltningsperspektiv kan der altså være god grund til at løse problemer med medarbejdertilfredsheden.

Den sociale trivsel har været et emne i alle år i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, og her er der betydelige sammenhænge mellem tilfredshedsniveauet og andelen af det pædagogiske personale, der er uddannede pædagoger, hvorvidt der er en mandlig pædagog eller ej, og størrelsen på institutionen. Idet vi ikke kan finde nogen kausale sammenhænge, formentlig pga. de små årlige ændringer, kan vi ikke afgøre, om f.eks. ændringer i andelen af det pædagogiske personale, der er uddannede pædagoger, vil ændre den sociale trivsel. Det er dog bemærkelsesværdigt, at de daginstitutioner med de største andele af pædagoger, særligt drevet af de aldersintegrerede daginstitutioner, har en betydeligt højere social trivsel. Her ville det være interessant at undersøge, om det skyldes, at pædagogerne søger hen til daginstitutioner, hvor der er et godt miljø, eller om en større andel af pædagoger skaber et bedre arbejdsmiljø, fordi det faglige niveau er højere.

Ift. normeringer finder vi først og fremmest, at der er en meget stærk sammenhæng mellem normering ift. vuggestuebørn og tilfredsheden med krav i arbejdet samt helbred og velbefindende. Samtidig var det de to emner, der havde den stærkeste sammenhæng med det pædagogiske personales sygefravær. Der er desuden en direkte sammenhæng mellem normeringer og sygefravær. Igen kan vi ikke i denne analyse afgøre, om det er kausale sammenhænge, altså om det er normeringerne, der påvirker sygefraværet og tilfredsheden ift. krav og helbred, eller om daginstitutioner med et højt sygefravær har problemer både med normeringerne og medarbejdertilfredsheden. Igen er det dog værd at undersøge nærmere, hvilken vej det går, og ikke mindst hvordan det påvirker den pædagogiske kvalitet. Ift. social trivsel er der ingen signifikante sammenhænge med normeringerne, men derimod en meget stærk sammenhæng med sygefraværet. Det indikerer altså, at der også kan være et potentiale i at arbejde med andre aspekter end normeringen, som f.eks. personalesammensætningen eller daginstitutionens mere konstante forhold, for at øge den sociale trivsel og dermed sænke sygefraværet.

Resultater for medarbejdernes tilfredshed bygger kun på spørgeskemaer fra Aarhus Kommune. Vi kan altså ikke konkludere, om medarbejdertilfredsheden er på samme niveau, og om de samme sammenhænge er gældende for resten af landets kommuner.

04

Medarbejdernes tilfredshed

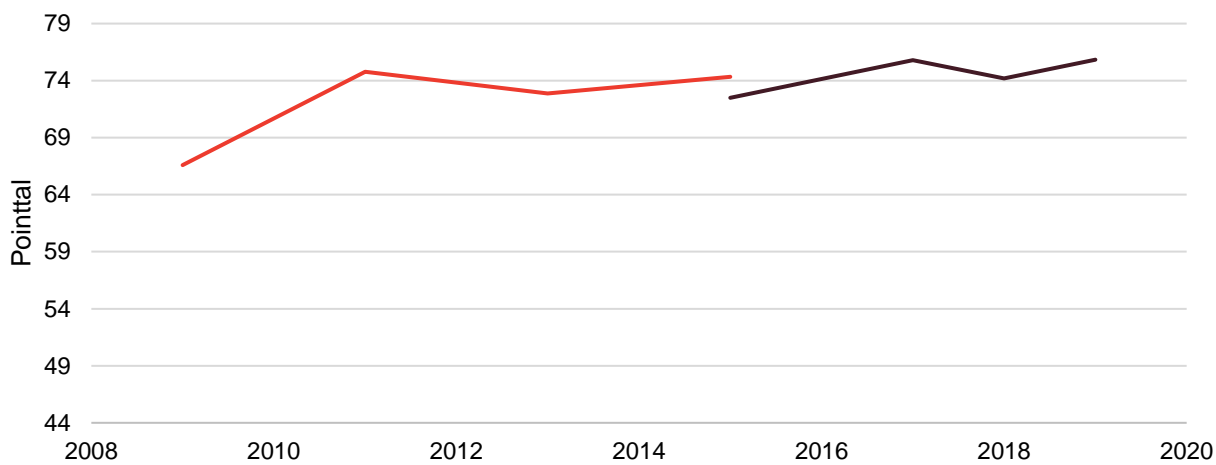
Medarbejdernes tilfredshed

Tilfredsheden blandt daginstitutionernes medarbejdere er opgjort i pointtal, hvor 0 er det laveste og 100 er det højeste. Skalaen rapporteres som medarbejdernes gennemsnitlige vurdering af forskellige aspekter af arbejdsmiljøet. Helt overordnet tyder et resultat mellem 0 og 25 pointtal på et meget dårligt arbejdsmiljø, mens et resultat mellem 75 og 100 pointtal defineres som en meget høj grad af tilfredshed. Spørgsmålene om social trivsel ændrer sig i midten af perioden, og der er derfor et dataknæk i 2015¹. Derudover er børne-data kun tilgængelige i årene 2017-2019, og de fleste resultater er derfor kun tilgængelige for den periode. Vi sammenholder medarbejdernes sociale trivsel med køn, uddannelsesbaggrund, anciennitet i nuværende stilling og institutionstype.

I år 2009-2015 er lidt under halvdelen af medarbejderne i institutionerne i gennemsnit i meget høj grad tilfredse med den sociale trivsel. Gennemsnittet for alle institutioners sociale trivsel er i denne periode 72 pointtal, jf. figur 1. I perioden 2015-2019 er godt halvdelen af institutionernes medarbejdere i gennemsnit i meget høj grad tilfredse, hvad angår social trivsel. Gennemsnittet for alle institutioners sociale trivsel er 75 pointtal. Institutionernes sociale trivsel varierer i perioden 2015-2019 mellem 44 og 100 pointtal. Den enkelte daginstitutionens gennemsnitlige sociale trivsel er overvejende ens over årene med små udsving.

¹ I år 2009-2015 indebærer tilfredsheden mht. den sociale trivsel blandt institutionernes medarbejdere tre dimensioner: *retfærdighed*, *vurdering af den "lodrette" tillid og troværdighed* samt *den "vandrette" tillid og troværdighed*. Vandret tillid omhandler, hvorvidt de ansatte føler, at de kan stole på de andre ansatte uanset ansættelsestitel. Ved lodret tillid ses der på, hvorvidt hhv. ledelsen og medarbejderne føler sig trygge til at udtrykke meninger og følelser overfor hinanden. Retfærdighed indbefatter, om man føler, at man bliver anerkendt for et godt stykke arbejde, om konflikter og forslag bliver løst på en retfærdig måde, samt om arbejdsopgaver bliver fordelt retfærdigt. Tilfredsheden vedrørende den sociale trivsel i år 2015-2019 indebærer tre dimensioner: *relationer til andre grupper*, *relationer til nærmeste leder* og *relationer til arbejdspladsen*. Relationer til arbejdspladsen omhandler, hvorvidt de ansatte føler, at de bliver involveret i nye beslutninger om forandringer på arbejdspladsen, og om der vedrørende opgaveløsningen er en gensidig forståelse mellem ledelsen og medarbejderne. Ved relationer til nærmeste leder ses der på, hvorvidt de ansatte føler gensidig respekt og anerkendelse, og om den nærmeste leder modtager ideer og tager hensyn til medarbejderens behov. Ved relationer til andre grupper undersøges det, hvorvidt grupperne har en fælles forståelse for kerneopgaven, om fordelingen af opgaveløsning er klar, og om grupperne giver nyttig viden til hinanden.

Figur 1 // Den sociale trivsel blandt institutionernes medarbejdere, 2009-2019



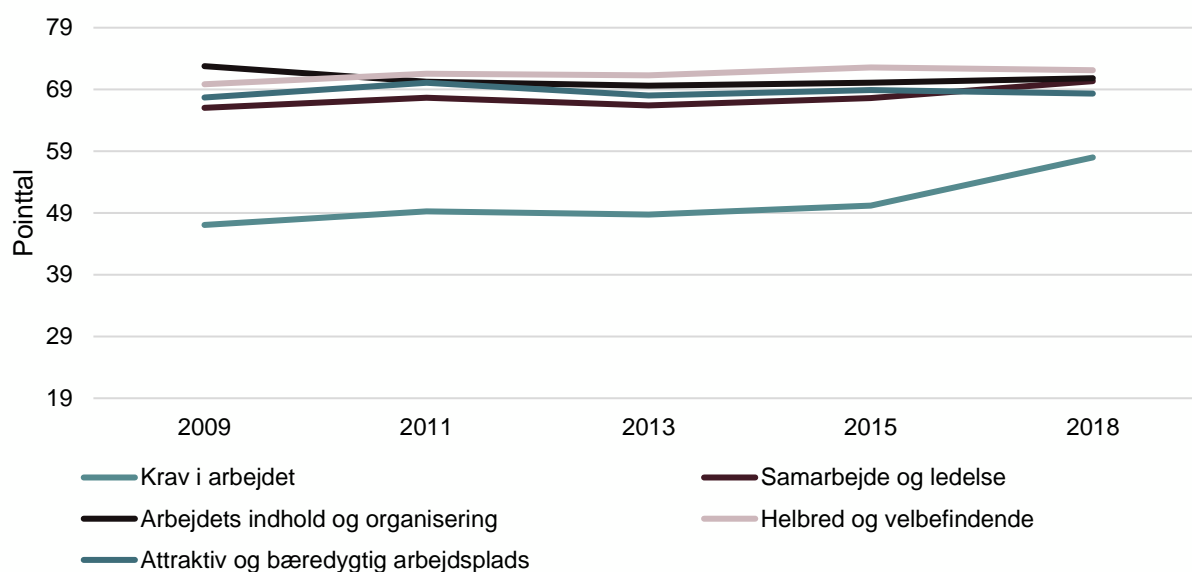
Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 44, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 44 pointtal for perioden 2015-2019. I perioden 2009-2015 er der en daginstitution, der har en tilfredshed nede på 26 pointtal. N = 212 daginstitutioner i 2009, N = 207 daginstitutioner i 2011, N = 193 daginstitutioner i 2013, N = 234 daginstitutioner i 2015, N = 269 daginstitutioner i 2017, N = 283 daginstitutioner i 2018 og N = 287 daginstitutioner i 2019. Den rå forskel er signifikant på et 1-pct.-signifikansniveau i 2009, 2011, 2015 og 2019 og på et 5-pct.-signifikansniveau i 2017.

Boks 1 // Trivselsemner i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen

Udover social trivsel indeholder medarbejdertilfredshedsundersøgelsen yderligere fem arbejdsrelaterede emner, der hver især indeholder flere dimensioner. Data om disse yderligere trivselsemner dækker årene 2009, 2011, 2013, 2015 og 2018. Den gennemsnitlige tilfredshed for hvert emne er generelt godt over middel, bortset fra emnet krav i arbejdet, jf. figur 2.

Figur 2 // Yderligere trivselsemner blandt institutionernes medarbejdere, 2009-2018



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 19, da minimumstfredsheden for et af emnerne er 19 pointtal for perioden 2009-2018. N = 212 daginstitutioner i 2009, N = 207 daginstitutioner i 2011, N = 193 daginstitutioner i 2013, N = 234 daginstitutioner i 2015 og N = 283 daginstitutioner i 2018. Den rå forskel er signifikant forskellig på et 1-pct.-signifikansniveau for krav i arbejdet i alle år undtagen 2015, hvor den er signifikant forskellig på et 10-pct.-signifikansniveau. Samarbejde og ledelse er signifikant forskellig på et 1-pct.-signifikansniveau i 2009 og 2018, på et 5-pct.-signifikansniveau i 2013 og ellers insignifikant forskellig. Arbejdets indhold og organisering er på et 1-pct.-signifikansniveau forskellig i år 2009 og 2013, på et 10-pct.-signifikansniveau i 2015 og ellers insignifikant forskellig. Helbred og velbefindende er i 2009 signifikant forskellig på et 1-pct.-signifikansniveau, i 2015 på et 10-pct.-signifikansniveau og ellers insignifikant forskellig. Attraktiv og bæredygtig arbejdsplads er insignifikant forskellig i alle år undtagen 2011, hvor den er signifikant forskellig på et 5-pct.-signifikansniveau.

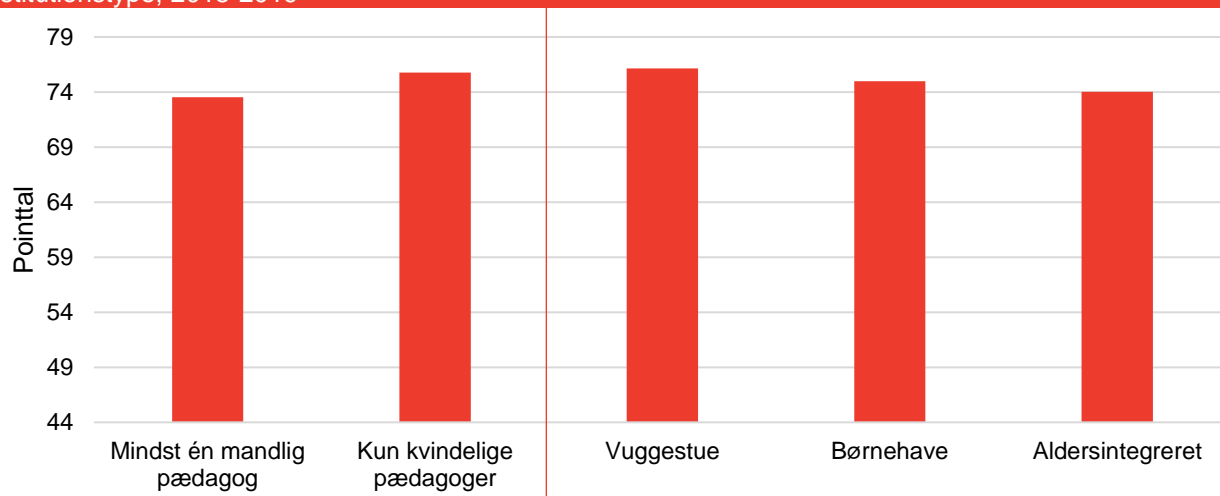
Emnet krav i arbejdet indeholder tre dimensioner: *kvantitative krav*, *arbejdstempo* og *følelsesmæssige krav* og har en tilfredshed, der stiger fra 47 pointtal i 2009 til 58 pointtal i 2018. Emnet samarbejde og ledelse indeholder dimensionerne *forudsigelighed*, *belønning i arbejdet*, *rolleklarhed*, *rollekonflikter*, *ledelseskvalitet* og *social støtte fra overordnede* og har en tilfredshed, der stiger fra 66 i 2009 til 70 i 2018. Emnet arbejdets organisering og indhold indeholder *indflydelse*, *udviklingsmuligheder*, *mening i arbejdet* og *involvering i arbejdspladsen* og har en tilfredshed, der i 2009 er 73 pointtal, og som i 2018 er faldet til 71 pointtal. Emnet helbred og velbefindende indeholder *trivsel* og *arbejde-familie-konflikt* og har en tilfredshed, der stiger fra 70 til 71 pointtal. Slutteligt er der emnet attraktive og bæredygtige arbejdspladser, hvor tilfredsheden ligger omkring 68 pointtal i hele perioden, og som ingen yderligere dimensioner har. Regressionsresultater for disse fem emner findes i bilag og bliver gennemgået mere dybdegående i kapitel 5 om sammenhænge med sygefravær.

Sammenhænge mellem social trivsel og strukturelle karakteristika

Daginstitutioner med en mandlig pædagog har generelt en lavere social trivsel, jf. figur 3. Med mindst én mandlig pædagog i en daginstitution er den sociale trivsel i gennemsnit 74 pointtal, mens den for kun kvindelige pædagoger er 76 pointtal. Da vi her kun ser på institutionsniveau, kan vi ikke afvise, at denne sammenhæng mellem mænd og lavere social trivsel skyldes, at mændene selv har en lavere social trivsel. Vi finder dog samme sammenhæng, uanset om der er én eller flere mandlige pædagoger i institutionen. Det betyder, at en endnu lavere social trivsel ikke hænger sammen med et større antal mandlige pædagoger.

Yderligere er den sociale trivsel forskellig på tværs af institutionstypen. Den gennemsnitlige sociale trivsel er signifikant højere i vuggestuer ift. aldersintegrerede daginstitutioner, jf. figur 3.

Figur 3 // Den sociale trivsel med mindst én mandlig pædagog hhv. kun kvindelige pædagoger samt på institutionstype, 2015-2019

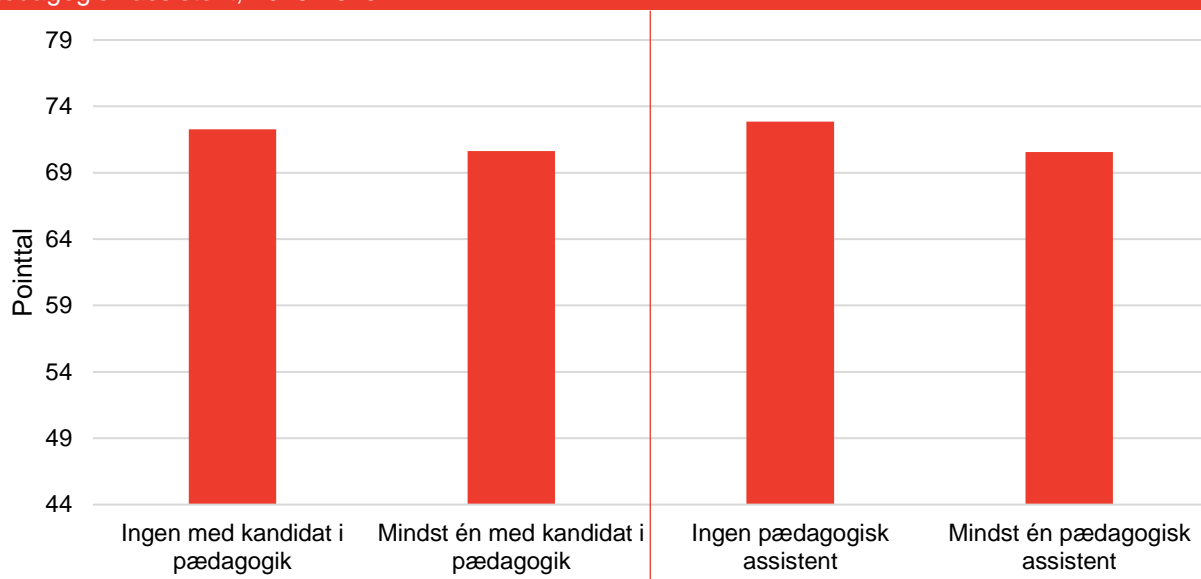


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 44, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 44 pointtal for perioden 2015-2019. $N = 538$ daginstitutioner med kun kvindelige pædagoger, $N = 545$ daginstitutioner med mindst én mandlig pædagog, $N = 220$ vuggestuer, $N = 226$ børnehaver og $N = 627$ aldersintegrerede daginstitutioner. Den rå forskel er signifikant forskellig på et 1-pct.-signifikansniveau for tilstedeværelsen af mindst én mandlig pædagog eller kun kvindelige pædagoger på et 1-pct.-signifikansniveau for vuggestuer og aldersintegrerede, mens den er insignifikant for børnehaver.

I omkring en tredjedel af daginstitutionerne er enten pædagogiske kandidater eller pædagogiske assistenter en del af det pædagogiske personale. Der er dog ingen forskel mht. den sociale trivsel, alt efter om der blandt det pædagogiske personale er en pædagogisk kandidatgrad eller en pædagogisk assistent, jf. figur 4.

Figur 4 // Den sociale trivsel fordelt med og uden hhv. mindst én med kandidatgrad i pædagogik eller én pædagogisk assistent, 2015-2019

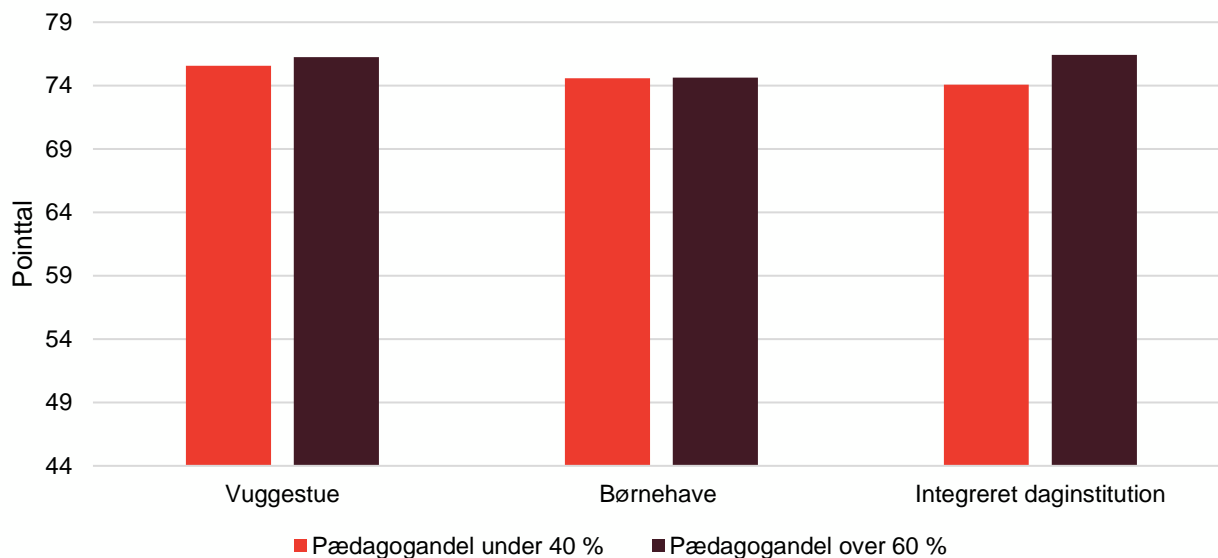


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 44, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 44 pointtal for perioden 2015-2019. N = 870 daginstitutioner, hvor ingen har en kandidatgrad i pædagogik, N = 203 daginstitutioner med mindst én, der har en kandidatgrad i pædagogik, N = 689 daginstitutioner med ingen pædagogiske assistenter og N = 384 daginstitutioner med mindst én pædagogisk assistent. De rå forskelle er insignifikant forskellige.

De fleste daginstitutioner har en pædagogandel på omkring 50 pct. med lidt mindre pædagogandele i vuggestuer end i børnehaver og integrerede daginstitutioner. Over 50 pct. af daginstitutionerne af alle tre typer har en pædagogandel, der ligger mellem 40 og 60 pct. Integrerede daginstitutioner med en pædagogandel på under 40 pct. har en betydeligt lavere social trivsel end de integrerede daginstitutioner, der har en pædagogandel på over 60 pct., jf. figur 5. Der er ingen forskel for børnehaverne og en lille ikke-signifikant forskel for vuggestuerne. Der er altså indikationer på, at forskelle i pædagogandele hænger sammen med den sociale trivsel.

Figur 5 // Den sociale trivsel med en pædagogandel på hhv. under 40 eller over 60 pct., 2015-2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 44, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 44 pointtal for perioden 2015-2019. Med pædagogandel på under 40 pct. er $N = 64$ for vuggestuer, $N = 46$ for børnehaver og $N = 135$ for aldersintegrerede daginstitutioner. Med pædagogandel på over 60 pct. er $N = 19$ for vuggestuer, $N = 53$ for børnehaver og $N = 89$ for aldersintegrerede daginstitutioner. Den rå forskel er insignifikant forskellig for vuggestuer og børnehaver, men signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau for aldersintegrerede daginstitutioner.

Indtil videre har vi kun undersøgt enkelte karakteristika hver for sig uden at tage højde for, at flere karakteristika kan hænge sammen, ligesom der kan være forskelle drevet af den generelle tidsudvikling. For at undersøge, om sammenhænge mellem social trivsel og de strukturelle karakteristika er robuste, estimerer vi forskellene i social trivsel, når vi tager højde for flere karakteristika, årlige ændringer og institutionsniveau.

Vi tager højde for betydningen af unikke forhold i hver enkelt daginstitution ved at introducere såkaldte fixed effects på institutionsniveau, se bilagstabel 1. Vi tager her højde for, at de enkelte daginstitutioner har unikke forhold, f.eks. ift. fysiske rammer og arbejdsgange, som ikke ændrer sig markant over tid. En meget stor del af den variation, der er i den sociale trivsel, forklares af disse institutions fixed effects. Der er altså nogle daginstitutioner, der i hele perioden har en høj social trivsel, og andre, der har en lavere trivsel. Den sociale trivsel i institutionerne kan altså ikke tilskrives forskelle i de strukturelle karakteristika, der ændrer sig over tid, og forklaringer på dette kan for eksempel være, at trivsel i højere grad påvirkes af ledelsesstil, kultur eller andre forhold, som ikke indfanges i denne analyse. Den meget lille årlige variation betyder også, at det nærmest ikke er muligt at finde signifikante sammenhænge med de øvrige karakteristika, når der er kontrolleret for daginstitutionens gennemsnitlige niveau ved hjælp af fixed effects. Vi kan derfor generelt ikke konkludere, hvorvidt nogle af de fundne sammenhænge er kausale.

Den sociale trivsel er højere, når en større andel af det pædagogiske personale er uddannede pædagoger, jf. tabel 1 (2017-2019). Det samme er gældende for konflikter på arbejdspladsen, hvor tilfredsheden også er større ved en større andel af pædagoger, jf. bilagstabel 2. Vi kan ikke adskille, om det er pædagogerne selv, der har en højere social trivsel og færre konflikter, når flere af deres kollegaer også er pædagoger, eller om det er det øvrige pædagogiske personale, der har en højere social trivsel. Ikke desto mindre er sammen-

hængene så betydelige, at de daginstitutioner, uanset type, der har en større pædagogandel, generelt har en højere medarbejdertilfredshed. Vi undersøger her betydningen af andele, og ikke om institutionen har én uddannet pædagog eller ej, da der er for få daginstitutioner, der ingen uddannede pædagoger har.

Den lavere sociale trivsel i daginstitutioner med mindst én mandlig pædagog ansat, er fortsat signifikant betydelig, når vi kontrollerer for medarbejdernes øvrige karakteristika samt daginstitutionens type. Her undersøger vi ikke for andelen af mandlige pædagoger, da der er for få mandlige pædagoger, men ser i stedet på, hvad forskellen på tilstedeværelsen af én mandlig pædagog eller ej gør. I gennemsnit hænger en mandlig pædagog sammen med 2 pointtal lavere social trivsel, jf. tabel 1. Daginstitutionernes sociale trivsel varierer i gennemsnit med 9 pointtal ift. det gennemsnitlige niveau på 75, hvorfor en forskel på 2 pointtal er en væsentlig forskel ift., hvor lidt spredning der er i niveauet. Igen betyder den lave variation over tid, at vi ikke kan sige, om en ansættelse af en mandlig pædagog vil medføre et fald i den sociale trivsel blandt medarbejderne i institutionen. Derudover har daginstitutioner, hvor der er mindst én pædagogisk assistent ansat, også en lavere social trivsel.

Den sociale trivsel er 0,7 pointtal lavere, når medarbejderens gennemsnitlige månedlige sygefravær er én time højere, jf. tabel 1 (2017-2019). Vi finder samme signifikante sammenhæng, når vi kigger på de resterende mere arbejdsrelaterede medarbejdertilfredsemner, se bilagstabel 2. Sammenhængene mellem medarbejdertilfredshed og sygefravær vil vi komme tilbage til i næste del af rapporten, hvor vi undersøger betydningen af medarbejdertilfredsheden for den enkelte medarbejders sygefravær.

Den sociale trivsel er 0,3 pointtal lavere i begge perioder, når medarbejdernes gennemsnitlige alder er ét år højere, jf. tabel 1. Vi finder samme signifikante sammenhæng, når vi undersøger for de øvrige medarbejdertilfredsemner, undtagen for emnet helbred og velbefindende, jf. bilagstabel 2. Der er en tæt sammenhæng mellem medarbejdernes alder og andelen, der har været ansat i få år, men når vi har kontrolleret for alder, er der ingen yderligere signifikant sammenhæng med ancienniteten. Vi kan ikke skelne mellem, hvorvidt den højere tilfredshed skyldes, at yngre medarbejdere er mere tilfredse, eller om de påvirker de øvriges ansattes tilfredshedsniveau.

Den tidligere fundne lavere sociale trivsel i aldersintegrerede daginstitutioner er ikke længere signifikant, når vi tager højde for antallet af pædagogisk personale, jf. tabel 1. I aldersintegrerede daginstitutioner arbejder der oftest flere medarbejdere end i børnehaver og vuggestuer, og den negative sammenhæng mellem social trivsel og antal pædagogiske medarbejdere dominerer, når der bliver taget højde for både institutionstype og antal medarbejdere.

Tabellen viser yderligere, at den sociale trivsel ikke hænger sammen med den fuldtids- og fraværjusterede normering. For de resterende medarbejdertilfredsemner er data om normering kun tilgængelige for år 2018. Der er en betydeligt lavere tilfredshed med krav i arbejdet, når der er en dårlig normering ift. vuggestuebørn. Det betyder, at de daginstitutioner, der har ét barn mere under tre år per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale, i gennemsnit har 11 pointtal lavere tilfredshed ift. krav i arbejdet. Den negative sammenhæng er også stærk for emnet helbred og velbefindende, men mindre for de øvrige emner (samarbejde og ledelse, indhold og organisering samt konflikter). Der er ingen signifikante sammenhænge med normeringen for børnehalebørn.

Tabel 1 // Regressionsresultater for sammenhænge mellem institutionskarakteristika og social trivsel, 2009-2019

	2009-2015	2017-2019
Andel af pædagoger	0,150 (3,012)	8,816*** (2,921)
Mandlig pædagog	-2,158*** (0,738)	-2,421*** (0,651)
Mandlig medarbejder	1,814* (1,099)	0,0700 (1,197)
Pædagog med kandidatgrad	-2,680* (1,375)	-0,0584 (0,685)
Pædagogisk assistent	-1,823** (0,721)	-1,032* (0,594)
Gennemsnitlig alder på medarbejderne	-0,295*** (0,101)	-0,276*** (0,0886)
Gennemsnitlig anciennitet	0,0161 (0,170)	0,160 (0,159)
Gennemsnitligt månedligt fravær		-0,651*** (0,199)
Andel ansat i mindre end to år	1,923 (2,358)	2,867 (2,360)
Andel af grundskolemedhjælpere	0,543 (1,676)	-6,219 (6,912)
Antal medarbejdere	-0,287*** (0,0597)	-0,178*** (0,0556)
Fuldtids- og fraværsjusteret normering		0,564 (0,520)
Referencegruppe: Vuggestue		
Børnehave	-2,134* (1,100)	-0,532 (0,989)
Aldersintegreret daginstitution	-2,194** (0,870)	-0,612 (0,809)
Antal observationer	843	823
Justeret forklaringsgrad	16 %	8 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Note *** indikerer, at estimatet er signifikant på et 1-pct.-signifikansniveau, ** indikerer, at estimatet er signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau, og * indikerer, at estimatet er signifikant på et 10-pct.-signifikansniveau. Anciennitet dækker anciennitet i aktuelle daginstitution. Der er kontrolleret for tidsudviklingen ved hjælp af års fixed effects. Se bilagstabel 1 for OLS-regressioner estimeret med fixed effects for institutionsniveau.

05

Medarbejdertilfredshed og sygefravær

Medarbejdernes trivsel og sygefravær

I dette kapitel ser vi på, hvordan medarbejdernes trivsel hænger sammen med sygefravær. Opgørelsen af sygefraværet er lavet i november måned, idet det også er deromkring, medarbejdertilfredshedsspørgeskemaet er besvaret. Normeringen er derimod opgjort i oktober, da vi ikke kan bruge normering og sygefraværsstatistik fra samme måned, idet de mekanisk er tæt korrelerede. Sygefravær og medarbejdernes trivsel er ikke et direkte mål for den pædagogiske kvalitet. Vi kan f.eks. ikke konkludere, at kvindelige ansatte, som har flere sygefraværsdage, fører til dårligere kvalitet i daginstitutionen. Dog ses hyppig sygdom og dårligt arbejdsmiljø at have betydning for børnenes trivsel i daginstitutionen (Lind & Holm, 2021).

En højere social trivsel hænger sammen med færre sygefraværstimer. Sygefraværet er 1,8 timer mindre i november måned for alle pædagogiske medarbejdere, når den sociale trivsel i daginstitutionen er 10 pointtal højere, jf. kolonne (1). Det betyder, at for en gennemsnitlig daginstitution i datasættet med 19 pædagogiske medarbejdere hænger 10 pointtal højere social trivsel sammen med 34 timers mindre sygefravær samlet set på en måned. Udover medarbejdertilfredshed er der også kontrolleret for generelle tidstendenser, personlige karakteristika som uddannelse, køn, alder og arbejdstid samt daginstitutionens type og størrelse. Sammenhængen er stærkest for pædagogerne, hvor en stigning i den sociale trivsel på 10 pointtal hænger sammen med 2,4 timers mindre sygefravær per pædagog. Resultatet er robust, når vi også tager højde for daginstitutionens gennemsnitlige sygefravær. Det betyder, at sygefraværet falder fra det ene år til det andet, når den sociale trivsel stiger i en daginstitution.

Udover den direkte sammenhæng med den sociale trivsel hænger et lavere sygefravær også signifikant sammen med en bedre normering. Det betyder, at et lavere sygefravær hænger sammen med færre børn per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale². Antal sygefraværstimer er generelt 2 timer højere for medarbejderne, hvis der kommer ét barn mere per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale, jf. tabel 2 kolonne (1). Også her er der en stærkere sammenhæng mellem normering og sygefravær for pædagoger sammenlignet med det øvrige pædagogiske personale. For pædagogerne er sygefraværet 2,6 timer højere, hvis der er ét barn mere per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale, jf. kolonne (3). Resultatet er robust, når vi også tager højde for daginstitutionens gennemsnitlige niveau. Årlige ændringer i normeringen har således betydning for personalets sygefravær inden for den enkelte daginstitution. Sammenhængen mellem normering og sygefravær er stærkere, når den sociale trivsel er lavere, hvilket indikerer, at en høj social trivsel kan afbøde betydningen af en dårligere normering for sygefraværet³.

² Vi bruger den fuldtids- og fraværjusterede normering, idet vi dermed tager højde for, at der potentielt bliver hyret en vikar ind ved sygefravær. Justeres der ikke for fravær, vil både vikaren og det sygemeldte personale indgå i normeringen, der dermed vil estimeres til at være bedre de steder, hvor der er meget sygefravær. Ved at justere for sygefraværet nærmer vi os den reelle normering.

³ Når vi undersøger interaktionen mellem normering og trivsel, finder vi, at den marginale sammenhæng med ét barn mere per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale og det gennemsnitlige sygefravær er 3,3 timer for daginstitutioner med en social trivsel på 50, mens den er 1,4 timer for daginstitutioner med en social trivsel på 90.

Table 2 // Regressionsresultater for sammenhænge mellem sygefraværstimer i november og social trivsel, 2017-2019

	Overordnet	Øvrigt pædagogisk personale	Pædagoger
Social trivsel	-0,177*** (0,0360)	-0,105** (0,0464)	-0,236*** (0,0540)
Fuldtids- og fraværjusteret normering	2,133*** (0,521)	1,624** (0,688)	2,587*** (0,764)
Antal observationer	10.916	5.083	5.833
Justeret R ²	1,3 %	2 %	0,7 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: *** indikerer, at estimatet er signifikant på et 1-pct.-signifikansniveau, ** indikerer, at estimatet er signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau, og * indikerer, at estimatet er signifikant på et 10-pct.-signifikansniveau. Model (1) viser overordnet sammenhæng, mens model (2) viser sammenhængen for medhjælpere, og model (3) viser sammenhængen for pædagoger. Resultater er robuste, når vi tester for institutionsniveau. Der er desuden kontrolleret for antal børn i daginstitutionen samt for personlige karakteristika som uddannelse, alder, mand, antal børn i familien og anciennitet.

Alle emnerne i medarbejdertilfredshedsundersøgelserne hænger sammen med sygefraværet for det pædagogiske personale, jf. tabel 3. Det stemmer overens med tidligere fundne resultater for den generelle danske arbejdsstyrke (Thorsen et al., 2021).

Særligt emnerne krav i arbejdet, arbejdets indhold og organisering samt helbred og velbefindende ser ud til at hænge stærkt sammen med sygefraværet. Vi så tidligere, at krav i arbejdet blev scoret relativt lavt af medarbejderne i daginstitutionerne, og også, at der var en stærk sammenhæng mellem normeringen og vurderingen af krav i arbejdet. Vi kan kun undersøge sammenhængen mellem sygefravær, normering og tilfredsheden med krav i arbejdet og de andre yderligere trivselsemner i år 2018, da det er det eneste år, hvor der er data om alle tre variable. Det betyder også, at vi ikke kan undersøge, om der er nogen kausale sammenhænge.

Normeringen og sygefraværet hænger kun signifikant sammen for vuggestuer i 2018, hvor ét barn mere per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale hang sammen med 4 timers højere fravær i gennemsnit⁴. Når der bliver taget højde for tilfredsheden med krav i arbejdet, falder sammenhængen mellem normering i vuggestuer og sygefraværet til 3,5 time. Det indikerer, at sammenhængen mellem normering og sygefravær delvist går igennem tilfredsheden med krav i arbejdet. Det samme resultat gør sig gældende for emnet helbred og velbefindende, hvorimod de øvrige emner ikke påvirker sammenhængen mellem sygefravær og normering betydeligt.

For samtlige af emnerne i medarbejdertilfredshedsundersøgelserne er sammenhængene med sygefravær stærkere for pædagoger end for det øvrige pædagogiske personale, jf. tabel 3. Det overordnede emne, der har den stærkeste sammenhæng med sygefraværet, er ikke overraskende helbred og velbefindende, hvor 10 pointtal højere tilfredshed hænger sammen med 2,6 timers mindre sygefravær i november måned for pædagogerne. Tilfredsheden med samarbejde og ledelse samt vurderingen af arbejdspladsen som værende attraktiv og bæredygtig har derimod den mindste sammenhæng med sygefraværet.

⁴ Regressionstabellen er ikke inkluderet, men kan udleveres ved interesse.

Når vi går ned i underkategorierne, har involvering i arbejdspladsen en meget stærk sammenhæng med sygefraværet, særligt for pædagogerne. Det gennemsnitlige sygefravær er 2,5 timer højere for pædagogerne i de daginstitutioner, hvor tilfredsheden med involveringen i arbejdspladsen er 10 pointtal lavere, jf. tabel 3. Samtidig er variationen i tilfredsheden med involvering i arbejdspladsen også betydelig med et minimum på 28 pointtal og et maksimum på 100 pointtal. Igen er den årlige variation for lille til, at vi kan finde nogen kausale betydninger af årlige ændringer i tilfredsheden med involvering i arbejdspladsen, men resultaterne indikerer, at pædagogerne, der arbejder i daginstitutioner, hvor der er utilfredshed med graden af involvering, har et betydeligt højere sygefravær end pædagoger, der arbejder i daginstitutioner, hvor der er en større tilfredshed med involveringen.

Tabel 3 // Regressionsresultater for sammenhænge mellem sygefraværstimer i november og yderligere trivselsemner, 2011-2018

	Overordnet	Medhjælpere	Pædagoger
Krav i arbejdet	-0,197*** (0,0392)	-0,137*** (0,0497)	-0,244*** (0,0588)
Følelsesmæssige krav	-0,126*** (0,0410)	-0,0454 (0,0521)	-0,0454 (0,0521)
Samarbejde og ledelse	-0,100*** (0,0321)	-0,0872** (0,0396)	-0,0927** (0,0466)
Rolleklarhed	-0,0848 (0,0690)	-0,0918 (0,0835)	-0,106 (0,0980)
Arbejdets indhold og organisering	-0,174*** (0,0427)	-0,170*** (0,0545)	-0,175*** (0,0636)
Involvering i arbejdspladsen	-0,165*** (0,0429)	-0,0693 (0,0543)	-0,245*** (0,0645)
Helbred og velbefindende	-0,210*** (0,0332)	-0,148*** (0,0422)	-0,260*** (0,0497)
Trivsel	-0,121*** (0,0361)	-0,121*** (0,0462)	-0,115** (0,0536)
Attraktiv og bæredygtig arbejdsplads	-0,114*** (0,0239)	-0,0926*** (0,0304)	-0,131*** (0,0352)

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: *** indikerer, at estimatet er signifikant på et 1-pct.-signifikansniveau, ** indikerer, at estimatet er signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau, og * indikerer, at estimatet er signifikant på et 10-pct.-signifikansniveau. Der er desuden kontrolleret for antal børn i daginstitutionen samt personlige karakteristika som uddannelse, alder, mand, antal børn i familien og anciennitet. Tabellen er for 2011-2018, da 2009 ikke har data om månedligt fravær. For overordnet tilfredshed med krav i arbejdet og følelsesmæssige krav er N = 11.504, og justeret forklaringsgrad = 1 pct. For overordnet tilfredshed med resterende emner er N = 11.541, og justeret forklaringsgrad = 1 pct. For resterende emner er N = 2.358, og justeret forklaringsgrad = 7 pct. for medhjælperne og N = 5.003 og justeret forklaringsgrad = 10 pct. for pædagogerne, undtagen for attraktiv og bæredygtig arbejdsplads, hvor den justerede forklaringsgrad = 6 pct.

06

Data og metode

Data og metode

Analysen dækker medarbejdere i Aarhus Kommune, der arbejder i en vuggestue, børnehave eller aldersintegreret daginstitution, i årene 2009-2019. Analysen fokuserer på medarbejdernes trivsel, som er delt ind i emner, der hver især er en gennemsnitlig score på tværs af underspørgsmål. Svarene fra spørgeskemaet om medarbejdertilfredsheden er koblet med registerdata fra Danmarks Statistik, hvilket giver mulighed for at undersøge sammenhængen mellem personalets trivsel, sygefravær og karakteristika, herunder køn, uddannelse, ansættelsehistorik m.m. samt antal børn. Analysen er delt op i to dele, hvor første del om sammenhængen mellem medarbejdernes karakteristika og tilfredshed er baseret på institutionsniveau. Det betyder, at en observation dækker en daginstitution og ikke én person. De forklarende variable er, i denne del af analysen, enten gennemsnit på institutionsniveau eller en indikatorvariabel, der indikerer, om personaletypen er ansat i institutionen eller ej. I anden del, hvor vi ser på sammenhængen mellem personalets karakteristika, trivsel og sygefravær, benytter vi individniveau.

Registerdata

Medarbejderne i daginstitutionerne, også kaldet det pædagogiske personale, indbefatter de pædagogiske medhjælpere, pædagogiske assistenter og pædagoger. Medarbejdere, der ikke har pædagogiske opgaver, som rengørings- og køkkenpersonale, er ikke inkluderet. Medarbejdernes karakteristika er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. De danske daginstitutionsmedarbejdere er identificeret i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik, RAS, hvor vi anvender DISCO-fagklassifikationen og hovedbranche til at identificere dem. Pga. en revision af DISCO-fagklassifikationen fra 2010 og fremefter er der et databrud mellem 2009 og 2010, hvilket vanskeliggør sammenligning af tal før og efter dette tidspunkt. Personalegruppen i daginstitutionerne er ligeledes identificeret ud fra deres DISCO-kode i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik. Registerne i Danmarks Statistik indeholder desuden oplysninger om køn, alder, uddannelse, fravær og ansættelsehistorik, som vi efterfølgende har koblet på personalet.

Normering er beregnet som antal børn per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk ansat i den måned, hvor observationen fandt sted. Normering er angivet i perioden 2017-2019, da data om antal børn ikke dækker en længere periode. Pædagogisk ansatte er inkl. vikarer, men ekskl. ledere. Normeringen i vuggestuer er i gennemsnit 3,5 børn per fuldtids- og fraværjusteret pædagogisk personale, i børnehaver er den gennemsnitlige normering 4,7, mens den er 4,4 i aldersintegrerede daginstitutioner. Her måles normering ud fra, hvor meget personale der er tilgængeligt i institutionen, og ikke hvordan deres tid tilrettelægges ift. børnesamvær og planlægningen af dagen.

Data om medarbejdertilfredshed

For at undersøge sammenhængen mellem personalet har vi anvendt resultaterne fra det årlige spørgeskema om medarbejdernes tilfredshed blandt det pædagogiske personale i Aarhus Kommune fra 2009-2019. Spørgeskemaet om medarbejdertilfredsheden dækker overvejende de samme emner hvert år. År 2011-2018 inkluderer alle emner, hvor år 2017 og 2019 kun inkluderer spørgsmål vedrørende social trivsel. Yderligere ændres spørgsmålene vedrørende social trivsel sig i år 2015, hvorfor perioderne i denne rapport bliver opdelt i hhv. 2009-2015 og 2017-2019 ift. social trivsel. Datasættet indeholder for perioden besvarelser for omkring 19.000 medarbejdere i daginstitutioner, hvis svar er angivet på institutionsniveau. I 2009 er det besvarelser fra 212 daginstitutioner, i 2011 fra 207, i 2013 fra 214, i 2015 fra 238, i 2017 fra 269, i 2018 fra 283 og i 2019 fra 287.

07

Litteraturliste

Litteraturliste

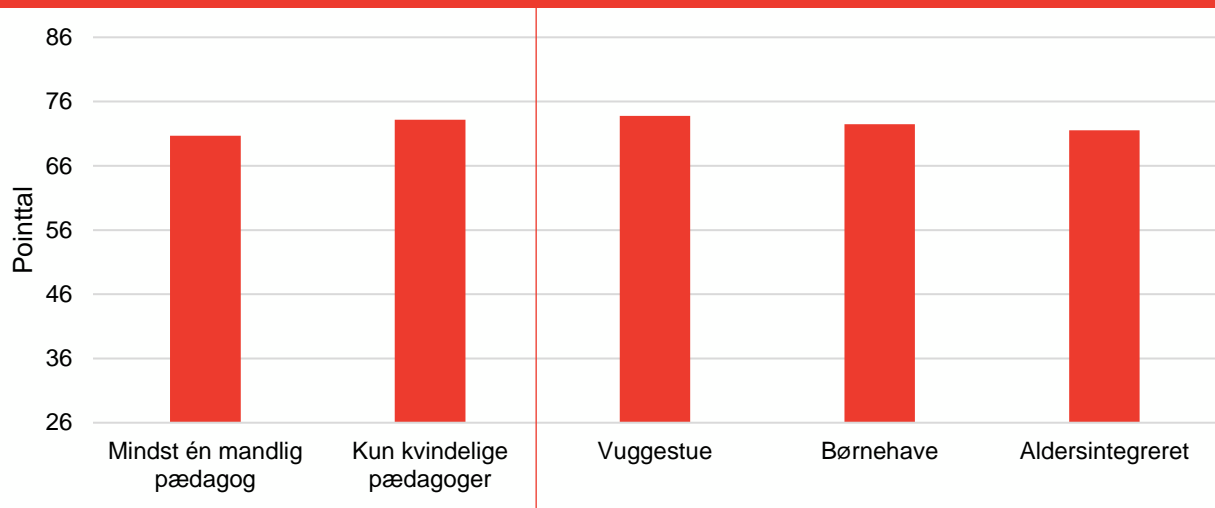
- AE. (2020). *11.000 pædagoger arbejder uden for faget*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Beskæftigelsesministeriet. (2018). *Udviklingen i udgifterne i sygedagpenge*.
- DEA. (2020). *Hvor arbejder pædagogerne?* Tænk tanken DEA.
- Flyvholm, M.-A., Thorsen, S., & Bültmann, U. (2019). *Fraværsrapport 2019. Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark – belyst ud fra register- og spørgeskemadata*.
- Larsen, M., & Jakobsen, V. (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdssområder*. VIVE.
- Lind, U. (2019). Trivsel i daginstitutionens hverdagsliv: Et spørgsmål om det kropslige, kollektive og konflikтуelle. *Roskilde Universitet. Afhandlinger fra Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi*.
- Lind, U., & Holm, B. (2021). *Kvalitetsdokumenter i daginstitutioner: om børn og læringsmiljøer og et overset arbejdsliv*. Københavns Professionshøjskole.
- Mølholt, A.-K. (2008). "Når det kommer til stykket, så er det jo vores hverdag, det handler om ...": En undersøgelse af pædagogers arbejdsvilkår med særligt fokus på professionalisering og autonomi. Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg Universitet.
- Rugulies, R., Aust, B., & Pejtersen, J. H. (2010). Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 42–50.
- Thorsen, S. V., Flyvholm, M.-A., Pedersen, J., Bültmann, U., Andersen, L. L., & Bjorner, J. B. (2021). Associations between physical and psychosocial work environment factors and sickness absence incidence depend on the lengths of the sickness absence episodes: A prospective study of 27 678 Danish employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(1), 46–53.
- VIVE. (2023). *VIVEs kommunetal 2023.6: Det kommunale sygefravær var på himmelflugt i 2022*. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

08

Bilag

Bilag

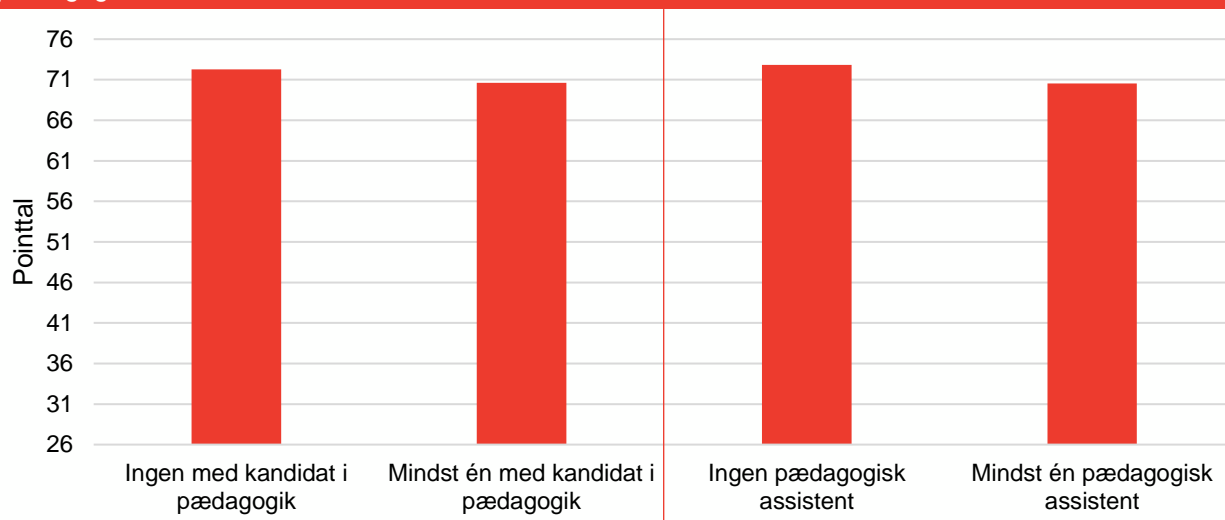
Bilagsfigur 1 // Den sociale trivsel med mindst én mandlig pædagog eller kun kvindelige pædagoger og på institutionstype, 2009-2015



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 26, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 26 pointtal for perioden 2009-2015. $N = 501$ daginstitutioner med kun kvindelige pædagoger, $N = 345$ daginstitutioner med mindst én mandlig pædagog, $N = 179$ vuggestuer, $N = 165$ børnehaver, og $N = 502$ aldersintegrerede daginstitutioner. Den rå forskel mellem daginstitutioner med kun kvindelige pædagoger eller mindst én mandlig pædagog er signifikant forskellig på et 1-pct.-signifikansniveau. For institutionstyper er den rå forskel for vuggestuer og aldersintegrerede daginstitutioner signifikant forskellig på et 5-pct.-signifikansniveau, og insignifikant for børnehaver.

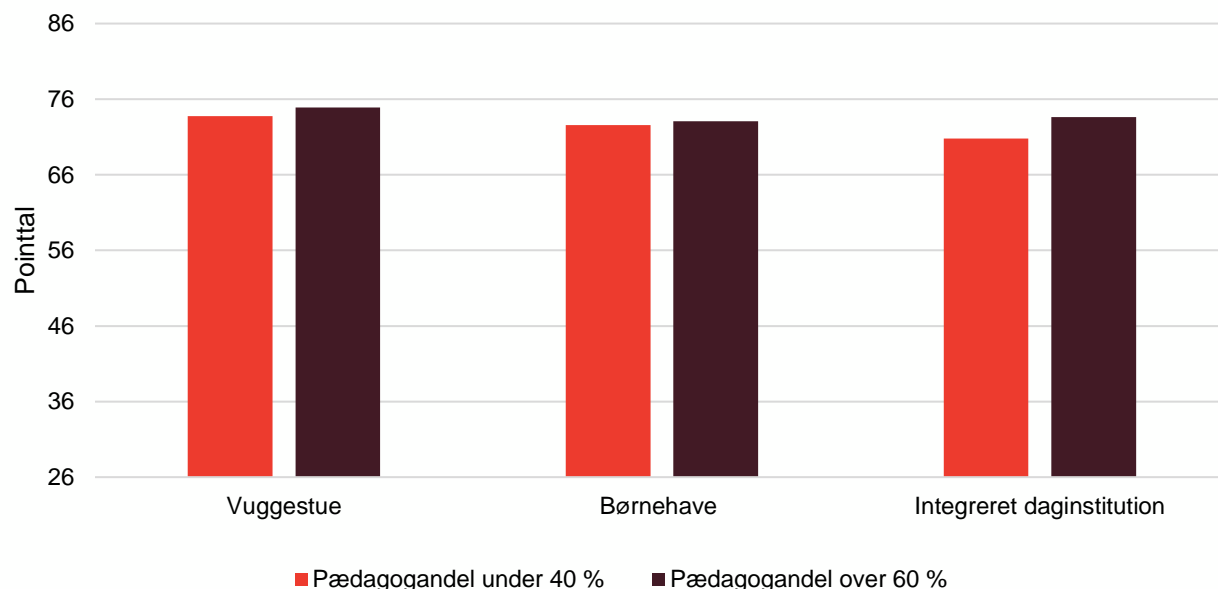
Bilagsfigur 2 // Den sociale trivsel fordelt med og uden hhv. mindst én kandidatgrad i pædagogik eller én pædagogisk assistent, 2009-2015



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 26, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 26 pointtal for perioden 2009-2015. N = 794 daginstitutioner, hvor ingen har kandidatgrad i pædagogik, N = 52 daginstitutioner med mindst én, der har en kandidatgrad i pædagogik, N = 596 daginstitutioner med ingen pædagogiske assistenter, og N = 250 daginstitutioner med mindst én pædagogisk assistent. Den rå forskel er signifikant forskellig på et 1-pct.-signifikansniveau for pædagogiske assistenter og insignifikant forskellig for daginstitutioner med og uden mindst én kandidatgrad i pædagogik.

Bilagsfigur 3 // Den sociale trivsel med en pædagogandel på hhv. under 40 eller over 60 pct., 2009-2015



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Note: Vær opmærksom på, at y-aksen starter ved 26, da minimumstilfredsheden mht. social trivsel er 26 pointtal for perioden 2009-2015. Med pædagogandel på under 40 pct. er N = 61 for vuggestuer, N = 35 for børnehaver og N = 125 for aldersintegrerede daginstitutioner. Med pædagogandel på over 60 pct. er N = 26 for vuggestuer, N = 49 for børnehaver og N = 111 for aldersintegrerede daginstitutioner. Den rå forskel er insignifikant forskellig for vuggestuer og børnehaver, men signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau for aldersintegrerede daginstitutioner.

Bilagstabel 1 // Regressionsresultater for sammenhænge mellem institutionskarakteristika og social trivsel, 2009-2019

	2009-2015	2017-2019
Andel af pædagoger	-2,212 (3,863)	3,590 (4,580)
Mandlig pædagog	-1,406 (0,912)	-1,175 (0,940)
Mandlig medarbejder	0,700 (1,148)	-0,0618 (1,336)
Pædagog med kandidatgrad	1,461 (1,492)	0,371 (0,906)
Pædagogisk assistent	-0,811 (0,993)	-1,576* (0,828)
Gennemsnitlig alder på medarbejderne	-0,133 (0,144)	-0,110 (0,150)
Gennemsnitlig anciennitet	0,252 (0,285)	-0,110 (0,150)
Gennemsnitligt månedligt fravær		-0,262 (0,198)
Andel ansat i mindre end to år	5,419** (2,483)	1,422 (3,090)
Andel grundskolemedhjælpere	1,030 (2,077)	9,251 (10,45)
Antal ansatte	-0,0584 (0,0903)	-0,355*** (0,129)
Normering		0,682 (0,587)
Konstant	75,26*** (5,246)	86,58*** -6,780
Antal observationer	810	805
År FE	Ja	Ja
Daginstitution FE	Ja	Ja
Forklaringsgrad	48 %	47 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Noter: OLS-regressioner estimeret med fixed effects på institutionsniveau. Det betyder, at vi ser på betydningen af de forklarende variable inden for de enkelte daginstitutioner og ikke længere på variationen mellem daginstitutioner, som i hovedteksten, kapitel 4, tabel 1. *** indikerer, at estimatet er signifikant på et 1-pct.-signifikansniveau, ** indikerer, at estimatet er signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau, og * indikerer, at estimatet er signifikant på et 10-pct.-signifikansniveau. Anciennitet dækker anciennitet i aktuelle daginstitution.

Bilagstabel 2 // Regressionsresultater for sammenhænge mellem institutionskarakteristika og yderligere trivselsemner, 2011-2018

	Krav i arbejdet	Samarbejde og ledelse	Arbejdets indhold og organisering	Helbred og velbefindende	Attraktive og bæredygtige arbejdspladser
Andel af pædagoger	3,145 (2,244)	3,596 (2,735)	2,324 (2,075)	3,792 (2,643)	9,911*** (3,745)
Mandlig pædagog	0,458 (0,519)	-1,604** (0,633)	-0,360 (0,480)	-0,101 (0,612)	-1,318 (0,867)
Mandlig medarbejder	0,865 (0,824)	-0,324 (1,005)	0,138 (0,762)	0,591 (0,971)	1,375 (1,376)
Pædagog med kandidatgrad	-1,046 (0,672)	-1,332 (0,819)	-0,952 (0,621)	-0,694 (0,792)	-1,835 (1,122)
Pædagogisk assistent	0,275 (0,475)	-0,646 (0,579)	-0,463 (0,439)	-0,234 (0,559)	-1,095 (0,793)
Gennemsnitlig alder på medarbejderne	-0,229*** (0,0714)	-0,184** (0,0870)	-0,285*** (0,0660)	0,591 (0,971)	-0,553*** (0,119)
Gennemsnitlig anciennitet	-0,0388 (0,117)	-0,0417 (0,143)	0,0651 (0,109)	0,591 (0,971)	0,0675 (0,196)
Gennemsnitligt månedligt fravær	-0,638*** (0,180)	-0,387* (0,220)	-0,310* (0,167)	-0,686*** (0,212)	-0,795*** (0,301)
Andel ansat i mindre end to år	-2,680 (1,715)	0,543 (2,091)	0,483 (1,586)	-1,480 (2,020)	-2,085 (2,862)
Andel grundskolemedhjælpere	-2,910 (5,084)	-4,386 (6,199)	-1,058 (4,701)	0,287 (5,990)	-8,996 (8,487)
Antal ansatte	-0,193*** (0,0417)	-0,199*** (0,0508)	-0,170*** (0,0386)	-0,205*** (0,0491)	-0,238*** (0,0696)
Referencegruppe: Vuggestue					
Børnehave	-4,281*** (0,776)	-2,540*** (0,946)	0,270 (0,717)	-2,353** (0,914)	-2,745** (1,295)
Aldersintegreret daginstitution	-3,756*** (0,614)	-2,217*** (0,748)	-0,221 (0,568)	-2,076*** (0,723)	-3,108*** (1,025)
Antal observationer	918	918	918	918	918
År FE	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Daginstitution FE	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Forklaringsgrad	29 %	8 %	4 %	4 %	5 %

Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Noter.: *** indikerer, at estimatet er signifikant på et 1-pct.-signifikansniveau, ** indikerer, at estimatet er signifikant på et 5-pct.-signifikansniveau, og * indikerer, at estimatet er signifikant på et 10-pct.-signifikansniveau. Anciennitet dækker anciennitet i aktuelle daginstitution. Tabellen er fra 2011-2018, da 2009 ikke har data om månedligt fravær.


DEA

Tænkertanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu