

Udviklingsbilledet på daginstitutionsområdet

**Vurderinger af udviklingsmuligheder for
daginstitutioner i Danmark**

Bilagsmateriale

Bilag

Undersøgelsen er gennemført med støtte fra LEGO Fonden som en del projektet "Fælles om børnene". Dataindsamlingen i spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af Wilke og DEA. DEA er ansvarlig for rapportens analyser og konklusioner.

Udarbejdet af
Emilie Kastrup, projektassistent
Jon Østergaard Eilenberg, seniorkonsulent
Julie Karnøe Tranholm-Mikkelsen, konsulent
Lise Bendix Lanng, seniorkonsulent
Marie Rotvig Erichsen, projektassistent

Marts, 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indholdsfortegnelse

1. Analyse af fritekstbesvarelser	6
Åbne besvarelser inden for hvert tema	6
Åbne besvarelser om emner for kompetenceudvikling	17
2. Robusthedstjek af personalets besvarelser	22
Robusthedstjek af indsamlingsmetode	22
Robusthedstjek af valg om ikke at vægte data	22
3. Frekvenser og spørgsmålsformuleringer for alle spørgsmål i undersøgelsen	28
4. Bevillingsanalyse	54
Beløb og antal bevillinger	54
Private fonde udgør en stadig større del	55
Uddannelsesinstitutioner modtager mest, daginstitutioner mindst	56
Mange midler til børn i udsatte positioner	57
Bevillinger skal ændre pædagogisk praksis og organisering	59
Metode	60

1. Analyse af fritekstbesvarelser

Åbne besvarelser inden for hvert tema

I forlængelse af respondenternes vurdering af tiltagene i spørgeskemaundersøgelsen har de haft mulighed for at knytte en kommentar til deres besvarelser. Under hvert tema har mellem 134-209 respondenter gjort brug af de åbne kommentarfelder. Vi har gennemgået og kodet samtlige åbne besvarelser, som respondenterne har skrevet i forlængelse af deres vurderinger af tiltagene i spørgeskemaundersøgelsen.

På baggrund af kodningsprocessen, som har foregået åbent, har vi udledt, hvilke pointer der går igen i besvarelserne. Tabellen nedenfor indeholder en oversigt over disse gennemgående pointer og udvalgte eksemplificerende citater, som fremgår i de åbne besvarelser inden for hvert tema. Hovedparten af de åbne besvarelser understøtter de samme indsigter, som vi har udledt af de kvalitative interviews. Der er også nogle gennemgående pointer i de åbne besvarelser, som har suppleret eller nuanceret indsigter fra de kvalitative interview, og som vi derfor har medtaget i rapporten. I tabellen nedenfor er disse pointer markeret med **fed**.

Pointe ¹	Eksempler
PERSONALERESSOURCER	
En bedre normering vil give bedre betingelser for nærvær og stabilitet for børnene	“Bedre normeringer med mere personale er allervigtigste parameter for at skabe bedst mulig læring, trivsel, udvikling og dannelse for barnet/børnene. At de mødes af voksne med tid til nærvær og fordybelse” - <u>leder</u>
	“Der er for mig ingen tvivl om, at bedre normeringer også vil øge muligheden for bedre pædagogisk kvalitet. Vi vil have muligheder for at lave en langt bedre struktur, og også en lange mindre skrøbelig struktur, fordi den vil kunne opretholdes også selv om, ser måtte være personale væk. Lige nu, er der alt for mange dage, hvor strukturen brydes og rutinerne/genkendeligheden for børnegruppen ikke kan opretholdes. Der er for lidt tid til effektiv støtte af enkelte børn” - <u>pædagog</u>
Normering kan ikke stå alene	“Ekstra personale gavner kun, hvis der er et ledelsesmæssigt fagligt blik på, hvordan de ekstra ressourcer anvendes (eks. mindre børnegrupper, tid til fordybelse i løbet af dagen etc.)” - <u>kommunal chef</u>
	“Normeringer kan ikke stå alene så det forudsætter selvfølgelig at andre betingelser også styrkes” - <u>forsker</u>
	“Mere pædagogisk uddannet personale gør ikke en forskel, hvis kvaliteten af kompetencerne fra dem vi kan ansætte, ikke følger med. I disse år modtages stadigt svagere studerende” - <u>kommunal chef</u>
En højere andel pædagoger blandt personalet muliggør mere faglig refleksion og sparring	“Min erfaring siger mig, at det er pædagoger, som sikrer den høje kvalitet i daginstitutioner. Pædagogerne har fagligheden og kompetencerne til at føre det ud i livet, samt have det gode faglige blik på andre ansatte så der kan vejledes og rådgives i det direkte arbejde med børnene. Der skal bare være nok pædagoger.” - <u>pædagog</u>
	Det er af stor vigtighed at pædagogandelen er den højeste da opgaverne med børnene udvikling og trivsel kalder på deres faglighed – <u>leder</u>

¹ Den konkrete ordlyd af pointerne i denne søjle af tabellen tager udgangspunkt i samme ordlyd som i hovedrapportens afsnit om pointer fra de kvalitative interviews.

Der findes en betydelig variation i pædagogers kompetencer	“Hellere en kærlige og omsorgsfuld pædagogmedhjælper end en dårlig pædagog. Det er ikke alene uddannelsesniveauet der afgør, hvordan de er på arbejdspladsen”. - <u>pædagog</u>
	“Uddannelse er kun en faktor - vigtigere er personalegruppens sammensætning af personligheder, interesser og køn. En medhjælper som brænder for det pædagogiske arbejde er en mindst lige så vigtig ressource.” - <u>leder</u>
	“Personaleressourcer handler i den grad om den enkeltes kompetencer og engagement - måske mere end deres uddannelsesniveau.” - <u>leder</u>
Pædagogiske assistenters faglighed kan være svær at få i spil	“Pædagogiske assistenter tager for stor del af lønpuljen ift. hvad vi får. Pædagogmedhjælpere på sabbatår overhaler dem, når vi giver dem god oplæring. Oplever at flere pædagogiske assistenter er sårbare psykisk.” - <u>leder</u>
	“En højere andel pædagogiske assistenter blandt personalet- Dette kommer an på hvilke pladser de tager. Hvis det er pædagogmedhjælperstillingerne der blev til PAU vil det umiddelbare have en positiv effekt. Men hvis PAU tager pladsen for uddannede pædagoger, vil kvaliteten falde”. - <u>leder</u>
Praktiske opgaver opleves som en tidsrøver	“Vi har ansat personale på få timer, der tager sig af opvask og oprydning om eftermiddagen, hvor vi er færre pædagogisk personale. Det frigiver mange ressourcer, så man kan være mere for børnene” - <u>pædagog</u>
	“Det er ofte alle de praktiske ting der tager tid, så som oprydning efter mad, rengøring af legetøj mm” - <u>pædagog</u>
	“Det ville være en stor frigivelse af personaleressourcer med hjælp til praktiske opgaver.” <u>pædagog</u>
Medarbejdere til praktiske opgaver må ikke stå i vejen for at inddrage børnene	“Ansættelse af personale til udelukkende at varetage opvask og oprydningen vil forringe børnenes mulighed for lærling gennem deltagelse i disse aktiviteter. Opvask, oprydning osv. skal indtænkes som pædagogisk aktivitet, med børn som deltagere.” - <u>pædagog</u>
	“Praktiske opgaver” kan/bør indgå som en central del af pædagogikken, hvorfor der kræves uddannet personale mhp at løfte kvaliteten inden for den del af det daglige pædagogiske arbejde” - <u>forsker</u>
	“En ekstra medarbejder til at tage sig af praktisk arbejde ville være spildt. Hvis ikke vi kan have børnene med i det arbejde der også skal laves i en institution, har det ingen værdi.” - <u>leder</u>

FAGLIGT MILJØ OG FAGLIG LEDELSE	
Faglig feedback er en drivkraft for praksisudvikling	“Vi må ofte tale hen over hovedet på børn, fordi tiden til faglig sparring ikke er der. Det smitter af på kvaliteten, for i et fag, hvor man i høj grad bruger sig selv som redskab, er det katastrofalt, når man ikke har tid til refleksion og sparring.” – <u>pædagog</u>
	“Kvaliteten kan helt klart forbedres med muligheden for en feedback og feedforward kultur i institutionen” – <u>pædagog</u>
Bedre muligheder for forberedelse kan være en nøgle til bedre faglig refleksion og højere kvalitet	“Vi mangler altid tid til forberedelse og evaluering så det ville være dejligt at der blev tid til det og at man kunne lave flere gennemarbejdede tiltag i stedet for halve løsninger og at man aldrig får tid til at samle op på det man har lavet og evalueret”. – <u>pædagog</u>
	Ovenstående tiltag er jo drømmesenerier i et dagtilbud!! Pædagogisk forberedelse vil øge kvaliteten markant, desværre er det ikke en realitet! – <u>pædagog</u>
	“Det er ret vigtigt at der skabes rum til faglig refleksion og planlægning, hvis man skal lave kvalitetsarbejde. Efterhånden er vi så pressede at det er sværere at finde tid til at kunne gå fra til refleksion - da flere børn har brug for "mandsopdækning" for at kunne blive guidet til en god vej i deres hverdag”. – <u>leder</u>
	“Pædagogernes mulighed for at snakke om og forberede både handleplaner og pædagogiske tiltag vil have en mærkbar indflydelse på kvaliteten. Ikke sådan at jo flere timer des bedre, men et minimum af tid - og IKKE timer, der tælles med i minimumsnormeringerne” – <u>leder</u>
Muligheder for forberedelse signalerer anerkendelse af det pædagogiske arbejde og skaber arbejdsglæde	“Hos os giver vi god plads til udvikling af pædagogik og refleksion over egen praksis. Det er med til at skabe høj faglighed og ikke mindste trivsel på hele arbejdspladsen. Det kan både børn og især forældre mærke. Sygefraværet bliver lavt af at have god tid!” – <u>pædagog</u>
En fælles kvalitetsforståelse skaber retning i det pædagogiske arbejde	“Det er virkelig vigtigt, at vi som pædagogisk personale arbejder i forlængelse af hinanden og har et fælles ståsted. Det giver ligeledes den enkelte pædagog ro til at fordybe sig i egne aktiviteter og i skriftligt arbejde, hvis man ved at både pædagoger, pædagogiske medarbejdere og PAU'ere på ens stue arbejder i samme retning og med udgangspunkt i samme pædagogiske udgangspunkt som en selv. Når vi har et fælles fagligt sprog, bliver det også lettere at spare med og guide hinanden på gulvet.” – <u>pædagog</u>
Pædagogiske ledere udpeges som nogle, der har en nøglerolle i at skabe en fælles forståelse af kvalitet	“Det faglige miljø/faglig ledelse handler i høj grad om at jeg som leder er tilgængelig og nærværende. At jeg ved hvad der rør sig, har kender børn og medarbejdere” – <u>leder</u>
	“Det er alfa omega at den daglige leder har tid til at opbygge og udbrede en dagligdag der ligger vægt på det faglige” – <u>leder</u>
Tilpasning af pædagogiske indsatser til lokale behov påpeges som nødvendig, hvis	“Højere faglighed har også at gøre med autonomi, det svækker fagligheden hvis den sættes på formel” – <u>forsker</u>
	“Ift. pædagogiske indsatser fx sprog er der stadig brug for metodefrihed så det kan tilpasses børnegrupper, kontekster og situationer Ift., evaluering og

indsatser skal gavne kvaliteten	dokumentationen er der brug for det ikke er ritualiseret og at det tilpasses til de behov der er" - <u>forsker</u>
Det er positivt, når pædagoger sikrer fælles faglig retning på stuerne	"Det er vigtigt at den fælles retning i huset er noget alle er en del af, men pædagogernes mening er meget stærk pga. deres uddannelse og faglighed. Det er vigtigt at de viser den rette vej og guider det ikke uddannede personale til en forståelse hvorfor den retning er vigtigt og hvordan det gøres." - <u>leder</u>
	"Det faglige miljø skal bæres af alle medarbejdere, men med det overordnede ansvar hos pædagogerne." <u>leder</u>
Det kan skabe splid i personalegruppen og være for stort et ansvar, når enkeltpædagoger skal sætte den pædagogiske retning på stuen	"Kan blive bekymret for om pædagoger med særlige ansvarsområder eller en pædagogik med særlig effekt i højere grad avler dårlige kvalitet (fx i form af modstand) end god kvalitet.." - <u>forsker</u>
	"Pædagogerne har ikke brug for mere ansvar end de har i forvejen, men derimod bedre muligheder for at løfte alle de opgaver de har i forvejen. (Flere hænder)" - <u>pædagog</u>
At sætte den pædagogiske retning bør være et kollektivt ansvar	"Det bør ikke være en enkelt medarbejder der har ansvar for pædagogikken. Det er vigtigt at alle medarbejdere er bekendte med pædagogikken, og med hvorfor vi arbejder, som vi gør." - <u>pædagog</u>
	"I min optik er det vigtigt, at alle pædagoger er ansvarlige for at sætte den pædagogiske retning - så er der større sandsynlighed for ejerskab og følgeskab" - <u>Leder</u>
	"Jeg synes det er vigtigt at alle medarbejdere, både pædagoger og medhjælpere samt assistenter er med i snakken om at sætte den pædagogiske retning, så alle medarbejdere føler medejerskab for at det kan "leve" bedst muligt i praksis/hverdagen" - <u>pædagog</u>

RAMMER FOR DEN DAGLIGE LEDELSE	
Løntillæg kan bruges til at motivere personalet til at dygtiggøre sig	"Det vil give en meget større motivation til at yde en ekstra indsats, hvis det kunne afspejle min løn" - <u>pædagog</u>
	"Synes klart at lønnen skal være individuel alt efter ansvar og opgaver man tager på sig" - <u>pædagog</u>
	"Der har i alt for lang tid været et narrativ om at det ikke hjælper på indsats at give mere løn. Efter min erfaring giver det stor motivation." - <u>leder</u>
	"Ja individuelle løntillæg så lønnen følger engagement og bidrag." - <u>pædagog</u>
Løntillæg kan skabe splid og have begrænset virkning	"Individuelle løntillæg vil kunne skabe splittelse personalet imellem. Selv om det ikke bliver sagt højt så er der altid favoritter imellem de ansatte og leder. Og bliver det så retfærdigt fordelt" - <u>pædagog</u>
	"At forskelsbehandle medarbejder ift. at give tillæg til nogen, er ikke retfærdigt. Det kan skabe negativ forskel og give dårligt arbejdsmiljø. Alle er gode på sin måde." - <u>pædagog</u>

	“Individuelle løntillæg er en subjektiv vurdering. Det kan give dårlig kultur, hvor det handler om at blive set af lederen. [...]” - <u>leder</u> “Alt pædagogisk personale gør deres pædagogiske arbejde godt og hvis den ene belønnes mere end den anden vil det skabe splid imellem personale...[...]”
--	---

KOMPETENCEUDVIKLING AF PERSONALET	
Fælles kompetenceudvikling muliggør kulturforandringer	“Jeg er overbevist om, at kompetenceudvikling til en stor andel af børnehusets ansatte er vejen frem, hvis vi for alvor vil højne kvaliteten i børnehuse. Det vil skabe fælles refleksion, udgangspunkt og viden at arbejde videre fra.” - <u>forsker</u> “[...]Jeg har oplevet størst effekt af kompetenceudvikling, når hele personalegruppen er afsted samlet i stedet for at det kun er 1 der er afsted. Når det kun er en enkelt, så bliver det sværere at få ændret praksis.” - <u>leder</u> “Min oplevelse er, at det giver mere, at være sammen som p-gruppe, når vi kompetenceudvikler, det giver en højere implementeringsgrad” - <u>leder</u> “Hvis kompetenceudvikling skal have den bedste effekt og succesfuld implementering er det afgørende at hele personalegruppen deltager” - <u>leder</u>
Kompetenceudvikling i praksis vurderes perspektivrigt, fordi det gør det nemmere at anvende ny viden i hverdagen	“Jeg oplever lille eller ingen effekt af diplommoduler og lignende. Aktionslæring (foran, ved siden af, bagved). Flere forløb over flere perioder er effektive.” – <u>leder</u> “Ikke alle er til traditionel "skoleundervisning". De har brug for at se tingene i praksis. Og gerne flere sammen, så de kan udveksle erfaringer og bruge deres fælles viden efterfølgende” - <u>leder</u> “At medarbejdere får tid til at omsætte viden sammen i praksis, og får tid til at øve sig, er altafgørende for at tage del og ejerskab for ny viden” - <u>leder</u>
Viden risikerer at gå tabt, når enkelte kompetenceudvikles	“Det kan være svært for en enkelt der har været på kursus eller andet at give det lærte videre. hvor at hvis man er flere afsted eller der kommer en i institutionen, så får man et fælles sprog.” - <u>leder</u> “Der vil helt klart være størst effekt hvis hele personalegruppen bliver kompetence udviklet, det er svært at få til at leve, hvis der kun er en som har fået kompetencen” - <u>leder</u> “Min erfaring er, at hvis få har været på kursus, så når de aldrig at dele deres erfaringer, og dermed går kompetencerne "tabt" og når aldrig at blive fælles praksis, men er forbeholdt den stue/gruppe hvorfra et personale har deltaget.” - <u>pædagogisk assistent</u> “Hellere kompetenceudvikling for mange, fremfor den enkelte. Oplever at et kursus for en medarbejder, sjældent smitter af på resten af huset. - <u>leder</u>
Nogle aktører har positive oplevelser med faglige fyrtårne, mens andre påpeger	“Et diplommodul vil måske nok give den enkelte et boost, men min erfaring er at det efter kort tid ikke flytter noget som helst og dermed har det betydet, at vi har flyttet en mængde ressourcer væk fra børnene uden udsigt til at skabe blivende forandringer = ressourcespild.- <u>leder</u>

udfordringer med transfer af viden ved formel kompetenceudvikling	“Jeg er af den overbevisning, at det vil opkvalificere den enkelte pædagog få moduler på diplomniveau, men det rykker mere, når vi uddanner hele personalegrupper fremfor enkelte, som skal bære ansvaret.” - <u>leder</u>
	“Jeg er stor fortaler for diplommoduler. Jeg oplever at få rusket op i min faglighed på den fede måde. Ville ønske alle skulle have et diplommodul minimum hvert femte år, for at generhverve sin pædagoguddannelse” - <u>pædagog</u>
Afsættelse af ressourcer til vikardækning er en forudsætning for at personalet kan kompetenceudvikles	“Det er altid godt at udvikle sine faglige kompetencer. Det er dog meget udfordrende ift. normeringen, når personale deltager på kurser m.v.” – <u>leder</u>
	“Den store udfordring i praksis er manglende vikardækning når personalet går fra til eks. kompetenceudvikling og sjældent er det muligt at videredele/sparre sin nye viden til kolleger” – <u>pædagog</u>
	“Det vil kræve at der afsættes penge til at lønne afløsere for de medarbejdere der er på efteruddannelse.” – <u>leder</u>
	“Fuld vikardækning + tid til forberedelse når det pædagogiske personale er på kompetenceudvikling.” - <u>kommunal chef</u>
	“Kræver fuld vikardækning, hvis det ikke skal belaste arbejdsmiljøet” – <u>forsker</u>
	“Igen er det en udfordring at der ikke er tilstrækkelig økonomi til at erstatte de medarbejdere der er på uddannelse” – <u>leder</u>
	“Der skal afsættes vikardækning, så det er muligt at sende medarbejderne afsted” - <u>leder</u>
	“Alt dette kræver dog personaleressourcer. Det stresser medarbejdere og giver dårlig trivsel, hvis de skal efter-videre uddanne sig og der ikke er fuld vikar dækning. ligeledes kræver læring og implementering at der er tid til refleksion, derfor skal der være en god normering.” - <u>leder</u>

FYSISKE RAMMER	
Lettere afkodelige legemiljøer øger børns deltagelsesmuligheder	“Rum som er kodet virker, alle ved hvad et køkken er hjemme og ingen tager bad i en håndvask... en garage er til bil osv. og ikke der hvor hesten står opstaldet under almindelige forhold” - <u>leder</u>
	“Kreative, professionelle læringsmiljøer - udviklet i samarbejde med medarbejderne - der er lette at afkode for børnene, fungerer næsten som en ekstra voksen. Samtidig kan disse læringsmiljøer ofte være med til at sænke børnenes nervesystemer, fordi der netop er tænkt på hvor ting skal placeres og hvorfor” - <u>leder</u>
	“Igen vi arbejder med Nest og har på vores stuer tydelige afkodede legezoner og læringsmiljøer. Jeg kan mærke en forskel på hvordan rummene bruges og hvad det giver for børn og ikke mindst den voksnes mulighed for at indgå i leg.” - <u>pædagog</u>
Forbehold over for lettere afkodelige legemiljøer kan bunde i en bekymring for at	“Jeg tror man skal passe på med den tendens der er lige nu, hvor det er meget populært (fx i tilsyn) med 'legemiljøer der er lette at afkode'. Jeg tror det er en rigtig god idé at der er sådanne let afkodelige miljøer, men det er jo også fint, hvis der er andre typer miljøer der ansporer til fantasi og som er mindre 'scriptet' på forhånd.” - <u>forsker</u>

begrænse børns fantasi og leg	“Børns omgivelser skulle gerne invitere til en bred vifte af aktiviteter, og børn afkoder heldigvis legemiljøer på spændende og overraskende måder, hvis de gives mulighed for det. Hvis bestemte typer lege, fx at læse eller lægge puslespil skal foregå bestemte steder, kræver det mere regulering, end hvis børn må tage en bog eller et puslespil og anbringe sig, hvor det lyst til og finder rart. - <u>forsker</u>
	“Jeg mener, at der er for stort fokus på at rum skal være 'kodede'. Dette stækker børns kreativitet og leg.” - <u>forsker</u>
	“Man skal også passe på med ikke at fordumme børn. Hvis man serverer alting for dem, så lærer de ikke at tænke selv og bruge deres fantasi. Lidt er godt, men for leget bliver fordummende.” - <u>leder</u>
	“Et opsat legemiljø forudsætter at vi som voksne har en forventning om hvad børn vil med rummet og hvis vi på forhånd har besluttet os hvordan rummet skal bruges, fratager vi børnene valget og pålægger dem en begrænsning. legerum skal være dynamiske og tage udgangspunkt i børnene.” - <u>pædagog</u>
Mindre rum skaber bedre betingelser for ro og voksenkontakt	“Vi mangler det vi i gamle dage kaldte aflastningsrum. I perioder, kan vi være op til 25 børn i samme rum, så selvom rummet deles med reoler og legemiljøer, så mangler vi at kunne lukke en dør - mindre rum” - <u>leder</u>
	“Kæmpe kæmpe forskel. Støjniveauet og manglende mulighed for at inddele børnene i mindre grupper og give børn pauser, er én af de største stressfaktorer for børn og voksne og har enormt negativ effekt på arbejdsmiljøet, læringsmiljøet og børnenes trivsel.” - <u>pædagog</u>
	“Flere rum som tilgodeser børns behov ex. for at kunne holde pause fra fællesskabet” - <u>leder</u>
	“Vi bor i et gammelt hus med små rum, hvilke giver muligheder for mindre børnefællesskaber. Dette har vist sig meget positivt for relationstilgangene.” - <u>leder</u>
Flere kvadratmeter pr. barn vil give bedre muligheder for at dele sig op i mindre børnegrupper	“Mere plads vil kunne give mere plads til hvert enkelt barn så man ikke skal bruge tid på brandslukning under aktiviteter samt det er lettere at tage en lille gruppe børn ind i et legemiljø hvor man ikke bliver forstyrret. - <u>pædagog</u>
	“Flere kvadratmeter til at lave flere små rum/legemiljøer vil være at foretrække - børn har godt af de små legefællesskaber hvilket kan være svært at skabe muligheder for i store rum” - <u>leder</u>

Behov for flere kvadratmeter varierer på tværs af institutioner og stuer	“Når I skriver mere eller mindre, spørger I ind i en meget forskellig virkelighed, så det bliver lidt udvandet at besvare. Konklusion fra mig er, at fysiske rammer har betydning for kvaliteten, det ved vi fra forskning og fra vores tilsyn. Nogle mangler mindre rum, andre mangler bedre fælles arealer... intet kan siges samlet ud fra nuværende praksis” – <u>kommunal chef</u>
	“Igen - hvad er flere kvadratmeter? har man allerede 2 m3 pr barn eller 3, eller er man stuvet sammen på mindre? Plads er vigtig. organisering og gode læringsmiljøer er vigtigt. Og så har alle børn ret til gode udendørs muligheder” - <u>leder</u>
Mindre rum kræver bedre normering	“Mange mindre rum kræver mere personale. Når de ikke er der, bliver der alt for mange børn i for små rum” - <u>leder</u>
	“Men der skal være voksenressourcer til at skabe udvikling uanset hvor mange små rum, der etableres. Det duer ikke uden voksne nok til at dække hele dagen. 23 børn 2 voksne kan ikke bruge fire små rum til så meget.” - <u>leder</u>
	“Det er svært at opdele i mindre grupper, når vi ikke er flere personaler.” - <u>pædagogmedhjælper</u>
	“Små rum giver ikke noget hvis der ikke er voksne nok til at være med til at lege og lære børn legens facetter til udvikling” - <u>pædagog</u>
	“Indretning med mindre små rum. Det kommer meget an på normering og mulighed for indretning (økonomi) af de små rum. Mange små rum, hvis der ikke er nok pædagoger, kan gøre det svært at observere børnene. Pædagogen bliver nødt til at bevæge sig meget rundt, det kan nogle gange betyde, at børnene også kommer i et højere arousal niveau.” - <u>pædagog</u>
	“Det nytter ikke med mange små rum, når der ikke er personale til at være i dem. Hvis man kun er en i ydertimerne til 20-30 børn, bliver man nødt til at kunne have et overblik” - <u>pædagog</u>

OVERGANG TIL ARBEJDSLIVET	
Onboarding af nye medarbejdere er en måde at mindske personaleudskiftning	"Introperiode for nyansatte vil forhåbentlig mindske oplevelsen af professionschok, nogle medarbejdere oplever - og flygter fra" - <u>leder</u>
	"Gerne et introforløb til nyansatte, jeg føler, det er altid det, vi glemmer. Og så mister vi gode medarbejdere" - <u>pædagog</u>
Introforløb for pædagogmedhjælpere er mest perspektivrige, hvis de tager afsæt i den konkrete institution/kommune	"Pædagogmedhjælpere kan komme på kursus i egen kommune og ikke på professionshøjskolen" - <u>leder</u>
	"Kursus for medhjælperne som ofte er der 1 eller 2 år, har bedre af at blive oplært af vores dygtige pædagoger i intuitionerne (mesterlære), frem for at skulle undværes i 3 uger pga. et obligatorisk kursus" - <u>leder</u>
	"Medhjælperintrokursus kunne foregå i egen kommune og ikke nødvendigvis på en skole" - <u>leder</u>
Uddannelsen klæder ikke de nye pædagoger ordentligt på til virkeligheden i praksis [NB: denne pointe er ikke medtaget i rapporten, fordi undersøgelsen ikke behandler pædagoguddannelsen]	"Jeg kunne tænke mig, at opgradering af pædagoguddannelsen og vi gør op med den påstand, at alle kan passe børn, ergo alle kan uddanne sig til pædagog" - <u>pædagog</u>
	"Omkring starten på arbejdslivet, er det helt relevant at vi stiller højere krav på både uddannelsen og i praktikkerne, så vi får sorteret de studerende fra, som ikke har valgt den rette retning. Der er for mange pædagoger som ikke er dygtige nok når de starter i faget". - <u>leder</u>
	"De studerende i dag, er meget uerfarende og grønne når de kommer ud i feltet. Hvis man kunne samarbejde mere mellem vejleder og uddannelse, så de studerende kan blive mere forberedt på hvad de skal kunne når de er færdig uddannet, og klar til arbejdet når de kommer ud i marken. Det tager lang tid for de nyuddannede, at føle sig klar og rustet til at varetage de pædagogiske opgaver på egen hånd." - <u>leder</u>
	"Når jeg læser i medierne at der bør være mere efter uddannelse, tænker jeg at det var meget bedre om der var mere kvalitet i undervisning på pædagoguddannelsen" - <u>leder</u>

KOMMUNAL TILSYN OG STYRING	
Forbehold over for mere selvbestemmelse i daginstitutionerne kan være udtryk for et ønske om indsigt i kvalitetsniveauet	"Ang. "faglige metoder" er der en risiko for, at enkelte institutioner "vælger forkert", og dermed får tiltaget en negativ effekt." - <u>forsker</u>
	"Faglige metoder: hvis vi skal støtte og hjælpe hinanden i netværker, er det en stor fordel at vi benytter samme overordnede faglige metoder feks evaluerings model, og hvis man vil sikre en kvalitet i dagtilbuddene, er man også nødt til at stille en ramme op". - <u>leder</u>
	"Hovedet på sømmet: styring topdown, kvæler det gode nære sjove børneliv - og det gode arbejdsliv for pædagoger" - <u>leder</u>
	"Der er alt for meget top-down styring. Der er fra forvaltningens side ikke indblik i de processer som vi selv har igangsat. Vi kommer ikke i dybden med

'Top down-koncepter' kan være en hæmsko for fagligt engagement og selvstændighed	processer når vi får eks 1/2 år til at arbejde med bredere børnefællesskaber i X kommune fordi det netop passer ind i kommunens procesplan. Det passer IKKE ind i vores." - <u>leder</u>
	"For mange forløb sat i gang kan demotivere og få pædagogerne til at opgive" - <u>forsker</u>
Faglige metoder tager tid at implementere i praksis	"Vigtigt at vi får ro til implementering af nye tiltag inden nye sættes i gang fra kommunal side." - <u>pædagog</u>
	"Man skal også passe på ikke at overimplementere, men øve sig i at være tålmodige, sådan at ting kan gro og justeres og evalueres" - <u>leder</u>
	"Det ville være rart, at nye projekter havde tid til at "lager" sig inden der kom nye projekter, eller bare blive færdige. Man har stor tendens til at køre nye projekter her og nu, så kommer der nye konsulenter som gerne vil noget andet, derfor er der ofte tiltag som aldrig får lov at vokse i institutionerne". - <u>leder</u>
Den nuværende tilsynspraksis er grundig og tilstrækkelig,	"Syntes vi har et godt samarbejde med kommunen/ tilsyn" - <u>pædagogisk assistent</u>
	"Brugen af KIDS som tilsynsmodel har været meget positiv!" - <u>pædagog</u>
	"Dialogen ifht tilsyn er ganske fortrinlig. Så kan vi selvfølgelig godt være uenige om indhold og kvalitet, og må nogle gange bukke under i et hierarki, hvor nogen har flere stjerner på skuldrene end andre. Men det betyder ikke, at der ikke er plads til dialog og meningsveksling." - <u>leder</u>
	"Vi har fået udviklet et godt tilsynskoncept og det kommer helt sikkert til at gøre en positiv forskel" - <u>leder</u>
	"Igen - vi har netop justeret vores tilsynspraksis, så vi vurderer jo, at vi har fundet et godt niveau. Så nej, vi vil ikke have mere - men det kan tolkes som om, at det ikke er vigtigt, hvis man svarer neutralt..." - <u>kommunal chef</u>
Der er fordele ved flere uanmeldte tilsyn	"Når der er tilsyn, skal de komme uanmeldt. for der kan de se hvordan virkeligheden i en børnehave virkelig er.. det andet er falsk.." - <u>pædagog</u>
	"Det er helt vanvittigt at vi ved hvornår der kommer tilsyn. Så skal vi rydde op, gøre klar og planlægge til de kommer, og ingen må have fri. De ser ikke hverdagen ??????" - <u>pædagog</u>
	"Tilsyn i dag er en joke. jeg har ikke været nogle steder hvor lederen ikke i ugerne op til tilsynsdagen ikke har stået på hovedet for at sikre sig at lige præcis denne dag bliver perfekt. Den dag skal alle vide hvad de laver, nogle steder har de kaldt vikarer ind så vi faktisk var overbemandet ift normalen. Det giver ikke et retvisende billede af institutionen! Tilsyn skal være uanmeldte, allesammen.[...] " - <u>pædagog</u>
Tilsyn er intimiderende	"Følelsen af at blive overvåget og vurderet på baggrund af uvildige tilsyn opleves intimiderende. Jeg gør faktisk mit allerbedste hver dag, uanset tilsyn eller ej" - <u>Leder</u>
	"Tilsyn giver ikke det reelle billede af hverdagen og længere samt flere besøg gør trivslen blandt pædagoger dårlig fordi vi føler præsentationsangst med sådanne tilskuerer" - <u>pædagog</u>

	“Tilsyn er godt, for de kan være med til at sætte fokus på vores blinde pletter i dagligdagen - men de er også med til at skabe utryghed hos personalet da de føler de er til eksamen når der kommer tilsyn, så flere uanmeldte tilsyn vil skabe større utryghed hos personalet” - <u>Leder</u>
	“Tilsyn er i forvejen en stressende situation for de ansatte - det er deres eksamen. den skal absolut ikke være længere eller hyppigere, hvis det skal styrke de ansattes arbejdsmiljø”. - <u>leder</u>
Mere systematisk opfølgning på tilsyn med fokus på udvikling kan være en vej til bedre kvalitet	“Flere tilsyn giver kun værdi hvis de kobles tæt på kvalitetsudvikling.” - <u>kommunal chef</u>
	“Jeg oplever at vi allerede har god lange tilsynsbesøg, men det er ikke tilsynsbesøgets længde eller om det er planlagt- eller uanmeldt tilsynsbesøg der er afgørende, men derimod de løbende dialog/feedback mellem forvaltning og dagtilbuddet om evt. udviklingspunkter som tilsynene må få øje på, og løbende opfølgning på disse, som vil have stor positiv effekt.” - <u>leder</u>
	“Tilsynet og ikke mindst de opfølgende dialoger spiller en central rolle i udviklingen af dagtilbuddets kvalitet. Der er i større grad brug for et tæt samspil mellem forvaltning og ledere af dagtilbud i form af sparring, supervision og vejledning.” - <u>leder</u>

Åbne besvarelser om emner for kompetenceudvikling

I spørgeskemaundersøgelsen har respondenterne haft mulighed for at besvare følgende åbne spørgsmål: "Hvilke emner – hvis nogen – vurderer du, at det vil være mest relevant, at det pædagogiske personale får kompetenceudvikling inden for?". I alt har 477 respondenter (dvs. 42 pct.) angivet ét eller flere emner, som, de mener, vil være gavnligt for det pædagogiske personale at dygtiggøre sig inden for. Der har ikke været nogen begrænsning på, hvor mange forslag en respondent har kunne angive.

Kodningsprocessen har foregået i to trin: Først har vi i et fælles workshop-format gennemgået ca. en fjerdedel af de åbne besvarelser og åbent skrevet emner ned, som besvarelserne har rummet. På den baggrund har vi grupperet de koder, som vi har ment kunne samles under ét, og udarbejdet en kodebog. Dernæst har vi kodet samtlige fritekstbesvarelser ud fra denne kodebog.

Resultaterne af denne kodningsproces er sammenfattet i Figur 29 i Kapitel 8 om kompetenceudvikling af personalet i rapporten. I nedenstående tabel fremgår de koder (emner), som vi har udarbejdet på baggrund af kodeprocessen, med tilhørende eksempler på, hvilket indhold fra besvarelserne, denne kode kan dække over. Tabellen viser, hvad de 12 emner, der er inkluderet i Figur 29, dækker over. Disse emner er inkluderet i figuren, fordi det er dem, som går mest igen. Derudover viser den, hvilke emner der indgår i "Andet"-kategorien i figuren.

Kode (emne)	Eksempler på indhold fra åbne besvarelser
EMNER INKLUDERET I FIGUR 29 (TOP 12 EMNER)	
Læringsmiljøer	• Læringsmiljøer hele dagen • Inddragelse af børn i hverdagsopgaver • KIDS udvikling af lege- og læringsmiljøer • Organisering af læringsmiljøer • Fysiske læringsmiljøer • Sproglige læringsmiljøer • Overgange • legezoner
Børnesyn	• Børnesyn • Skældud-fri pædagogik • Fælles forståelse for kerneopgaven • Det ny børnesyn • Fælles forståelse af det pædagogiske grundlag • Det moderne børnesyn
Børnefællesskaber	• Børnefællesskaber • Deltagelsesmuligheder • Børnegrupper • Gruppedynamikker • Fællesskabende pædagogik (BF)
Leg	• Leg • Legens betydning når en voksen faciliterer legen • Pædagogiske aktiviteter • Legens betydning for menneskets udvikling • Pædagogers deltagelse i børns leg • Børns deltagelse i leg
Udviklingspsykologi	• Hvordan virker hjernen hos børn og voksne • Generel viden om børns udvikling • Børns udvikling • Udviklingspsykologi • Udviklingsstøttende kontakt
Forældresamarbejde	• Forældresamarbejde • At klæde personalet på til den nye forældrekultur • Familierådgivning • Sårbare familier

BIUP	• BIUP • Specialpædagogisk • Børn med særlige behov • Inklusion • NEST • Børn med følelsesmæssige vanskeligheder • Guidning af børn i svære følelser • Deltagelsesmuligheder for alle • Modtagelse af specialbørn
Krop, sanser og bevægelse	• Bevægelse • Aktiv brug af bevægelse • Motorik • Sanseintegration • Primitive reflekser
Kommunikation og sprog	• Sprog • Sprogvejlederuddannelse • Sproglig udvikling • Sprogstimulering • Mimik og kropssprog • Kommunikation
Faglig refleksion, evaluering, kollegial sparring	• Dokumentation • Skriftlighed • Kollegial sparring • Evaluering og selvrefleksion • Feedback • At arbejde ud fra data • Fra data til praksis • Dataindsamling
Relationer og tilknytning	• Relationskompetencer • Relationer • Samspil • Omsorgs- og relationsarbejde • Sensitivitet til børns udtryk • Relationsdannelse • Omsorg • Nærvær • Compassion • Self-compassion • Nærværende pædagogik (RE) • Anerkendelse (RE) • Resonans og nærvær (RE) • Relationscirklen (RE) • Tilknytning • Tryk tilknytning • Følelsesmæssig tilknytning
Neuropædagogik og mentalisering	• Mentalisering • Neuroaffektiv udviklingspsykologi • Børns nervesystem • Neuropædagogik • Selvregulering • NLP • Low arousal • Følelsesregulering • Børns hjernes udvikling • Indsigt i egne reaktioner (N) • Selvagens (N) • Medarbejderens egen trivsels påvirkning på børn (N) • Indsigt i egen ageren (N)

ØVRIGE EMNER (SAMLET UNDER "ANDET"-KATEGORIEN I FIGUR 29)

Børneperspektiver	• Børneperspektiver • Åbenhed for børns perspektiver
Musik, sang og teater	• Sang • Musik • Kreativitet • Drama • Teater
Organisering, struktur, rutiner og ledelse	• Organisering og strukturering • Organisering og rutiner • Gruppeledelse og systematik • Klasserumsledelse • Kollegaledelse • Org. Medlemskab
Samarbejde	• Samarbejde • Sampraksis • Samskabelse
Natur, udeliv, science	• Naturpædagogik • Naturdannelse • Science • Værkstedsfag • Matematisk forståelse • undersøgende tilgange
Basal faglig viden om børn	• Basispædagogik • Pædagogisk faglighed • Børnepsykologi • Pædagogik • Alm. Pædagogisk praksis
Trivsel	• Trivsel
Kritisk pædagogik – køn, race, social ulighed	• køn, race, social ulighed, etnicitet, klasse • Kritik pædagogik
Indsatser og faglige metoder	• Viden om effektive indsatser og metoder • Marte Meo metoden • "de utrolige år" • Cos-c • GROW • KIDS • ICDP • KRAP • Det narrative perspektiv • Narrativ pædagogisk uddannelse • ressource fokuserende tilgange
Konflikthåndtering	• Konflikthåndtering
Andet (Fremgår kun enkelte gange)	• Forståelse af videnskabsteori og menneskesyn • Eksternaliseret adfærd • Børns sorg • Positionering • styrkelse af mentalt helbred hos medarbejderne • Praktikvejledning • Biopsykologi • Menneskesyn • Tidlig indsats • Mellemformer i almentilbuddet • Kravsættende pædagogik

	• Omsorgstræthed - stressforbyg. • Samfundsfag • Systempragmatisk litteratur • Mediepædagogik • Klimabevidsthed • Arbejdsmoral • Hvordan man lærer børn selv at løse konflikter • Adfærdsøkonomi og – design • Selvudvikling • IT teknologi i børnehøjde • Det psykiske arbejdsmiljø • “Arbejde med sig selv” • Det udvidede normalitetsbegreb • Det holistiske læringsbegreb • Børns søvn • Mindfulness • Rum og indretning • Dannelse
--	--

Robusthedstjek af personalets besvarelser

2. Robusthedstjek af personalets besvarelser

I dette bilagskapitel gennemgår vi de robusthedstjek, som vi har lavet af opgørelserne over det pædagogiske personales besvarelser i undersøgelsen. I nedenstående underafsnit gennemgås robusthedstjek, som vi har kørt for at sandsynliggøre, at hhv. vores indsamlingsmetode og vores valg om ikke at vægte personalegruppernes besvarelser ikke har haft væsentlig betydning for konklusionerne i rapporten.

Med afsæt i figurerne nederst i dette kapitel udleder vi alt i alt, at de forskelle og ligheder i aktørgruppernes vurderinger af udviklingstiltag, som vi har valgt at fremhæve i rapporten, ikke ændrer sig, hvis vi vælger at henholdsvis fjerne besvarelser, som ikke er indhentet via dagtilbudsledere, og hvis vi vælger at vægte data. På den baggrund konkluderer vi, at de analytiske konklusioner i rapporten *ikke* ville have set anderledes ud, hvis vi på disse måder havde gået metodisk anderledes til værks.

Robusthedstjek af indsamlingsmetode

Det pædagogiske personales besvarelser i denne undersøgelse er indhentet gennem tre kilder: daginstitutionsledere udvalgt via dagtilbudsregistret, en Facebook-gruppe for pædagoger samt FOA's medlemsregister. Hovedparten af pædagogernes besvarelser er indhentet gennem ledere af daginstitutioner, mens hovedparten af besvarelserne fra både de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne er indhentet gennem FOA's medlemsregister (se Tabel 2 i analyserapportens metodekapitel). Den anvendte samplingstrategi kan medføre en risiko for bias, hvis de undergrupper af personale, som kommer fra henholdsvis dagtilbudsledere, Facebook eller FOA's medlemsregister har nogle særlige kendetegn, der gør, at de svarer på en bestemt måde i undersøgelsen (fx at de respondenter, som kommer fra Facebook, er særligt kritiske overfor nogle udviklingstiltag).

For at sandsynliggøre, at den anvendte samplingstrategi, som beskrevet ovenfor, ikke har haft væsentlig betydning for konklusionerne i rapporten, har vi kigget på, hvordan frekvenserne i rapporten havde set ud, hvis vi alene havde benyttet data indhentet via dagtilbudslederne – og altså ikke havde medtaget besvarelserne indhentet gennem Facebook og FOA's medlemsregister. I figurerne nederst i kapitlet fremgår resultaterne af dette robusthedstjek, hvor vi sammenligner, hvor stor en andel af det pædagogiske personale, der ser store perspektiver i de forskellige tiltag, når vi kigger på data hhv. med og uden respondenter indhentet via Facebook og FOA (hhv. øverste og tredjeøverste søjle). Figurerne viser, at mange søjler rykker sig en smule, når man fjerner respondenterne indsamlet via Facebook og FOA's medlemsregister. Der er dog kun fire tiltag², hvor der er en forskel på 5 procentpoint eller mere, og der er ikke systematik i, om andelen, der ser store perspektiver, bliver mindre eller større, når man udelader respondenterne indsamlet via Facebook og FOA. Der lader med andre ord ikke til at være systematisk bias i forhold til, om respondenterne fra FOA og Facebook er mere eller mindre positive på tværs af tiltagene. Derudover ændrer søjlerne sig ikke mærkbart i forhold til de øvrige aktørgruppers søjler.

På baggrund af figurerne nederst i kapitlet vurderer vi samlet set, at inklusionen af besvarelser indhentet gennem Facebook og FOA *ikke* har betydning for de analytiske konklusioner, vi drager i rapporten.

Robusthedstjek af valg om ikke at vægte data

Gennem hele rapporten har vi samlet besvarelserne for pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere i opgørelserne for det pædagogiske personales besvarelser. Sammensætningen af forskellige personalegrupper inden for det pædagogiske personale (pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere) er dog anderledes i vores datagrundlag end i populationen. I vores data er

² De fire tiltag er: 'En højere andel pædagoger blandt personalet,' 'Ansættelse af ekstra medarbejdere som kun tager sig af praktiske opgaver,' 'Ansættelse af ekstra medarbejdere som kun tager sig af administrative opgaver, som den pædagogiske leder normalt vil tage sig af' og 'Flere uanmeldte tilsyn'

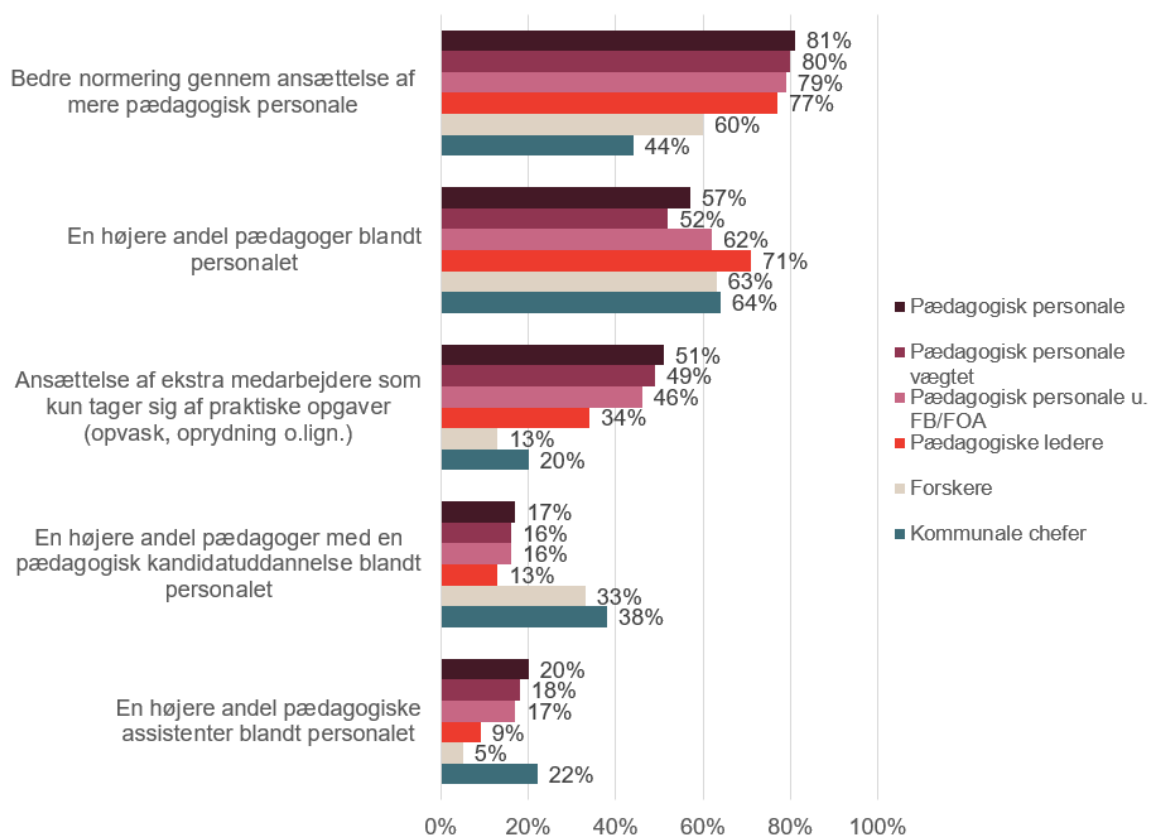
pædagogmedhjælpere underrepræsenterede og pædagoger samt pædagogiske assistenter er overrepræsenterede i forhold til, hvordan det forholder sig i danske daginstitutioner.

Vi har valgt *ikke* at vægte personalegruppernes besvarelser i rapporten. I dette bilag fremgår resultaterne af et robusthedstjek, hvor vi *har* vægtet data, for at understøtte, at den skævhed, vi har i sammensætningen af personalegrupper i vores data, ikke har en væsentlig betydning for de konklusioner, vi drager i rapporten. I figurerne nedenfor sammenligner vi konkret, hvor stor en andel af det pædagogiske personale, der ser store perspektiver i de forskellige tiltag, når vi kigger på hhv. de uvægtede og vægtede data (hhv. øverste og næstøverste søjle). Figuren viser, at flere søjler rykker sig en smule, når man vægter data. Der er dog kun ét tiltag³, hvor der er en forskel på 5 procentpoint. Derudover ændrer søjlerne sig ikke mærkbart i forhold til de øvrige aktørgruppers søjler.

På baggrund af figuren nedenfor vurderer vi samlet set, at valget om ikke at vægte data *ikke* har betydning for de analytiske konklusioner, vi drager i rapporten.

VURDERINGER AF TILTAG OM PERSONALERESSOURCER

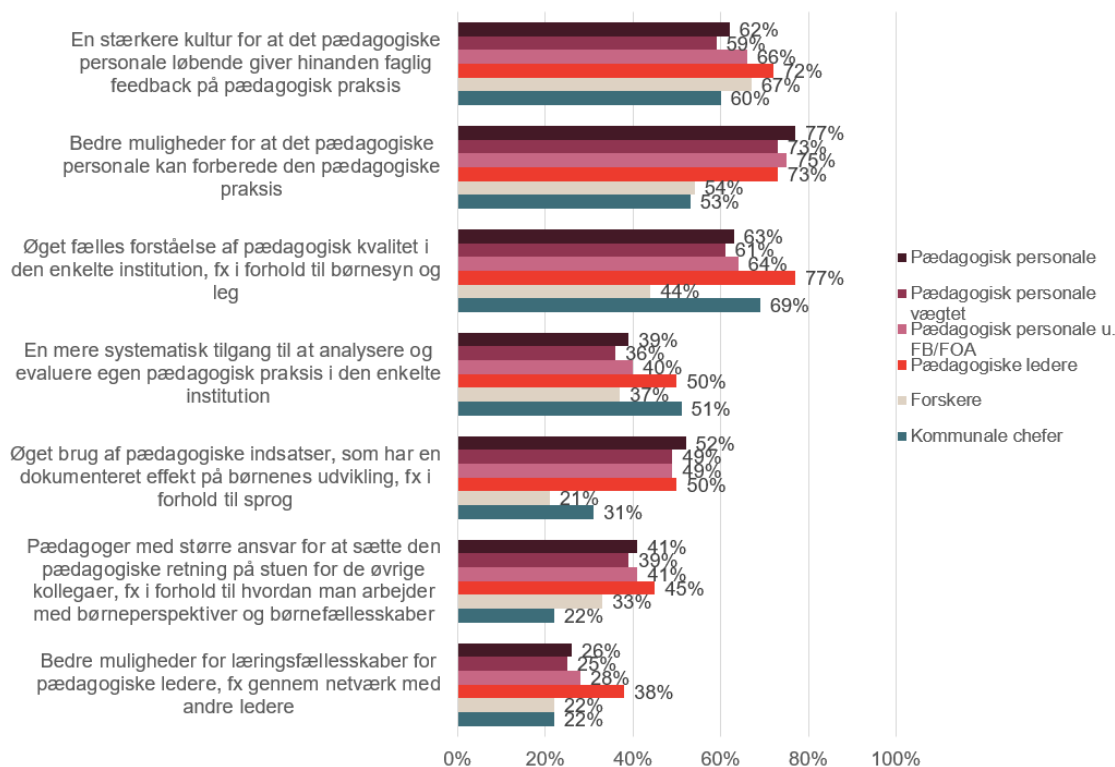
Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



³ Det drejer sig om tiltaget: 'En højere andel pædagoger blandt personalet'.

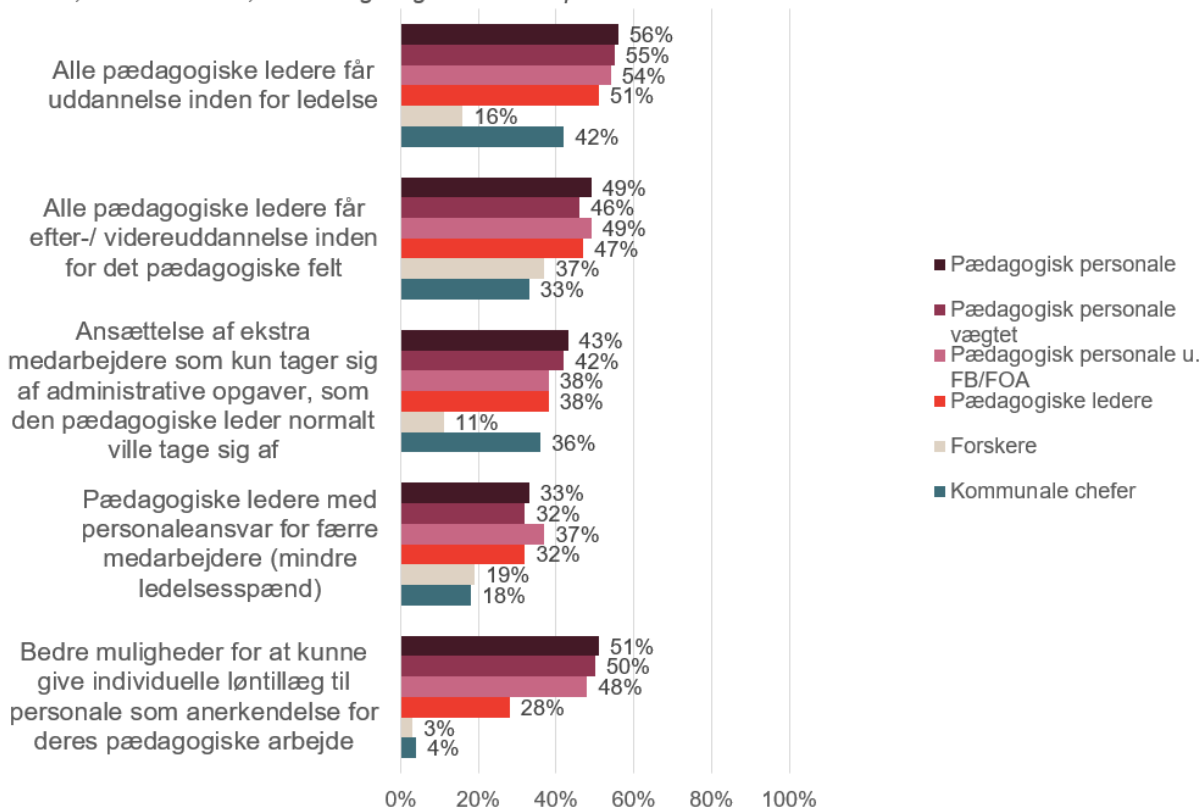
VURDERINGER AF TILTAG OM DET FAGLIGE MILJØ

Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



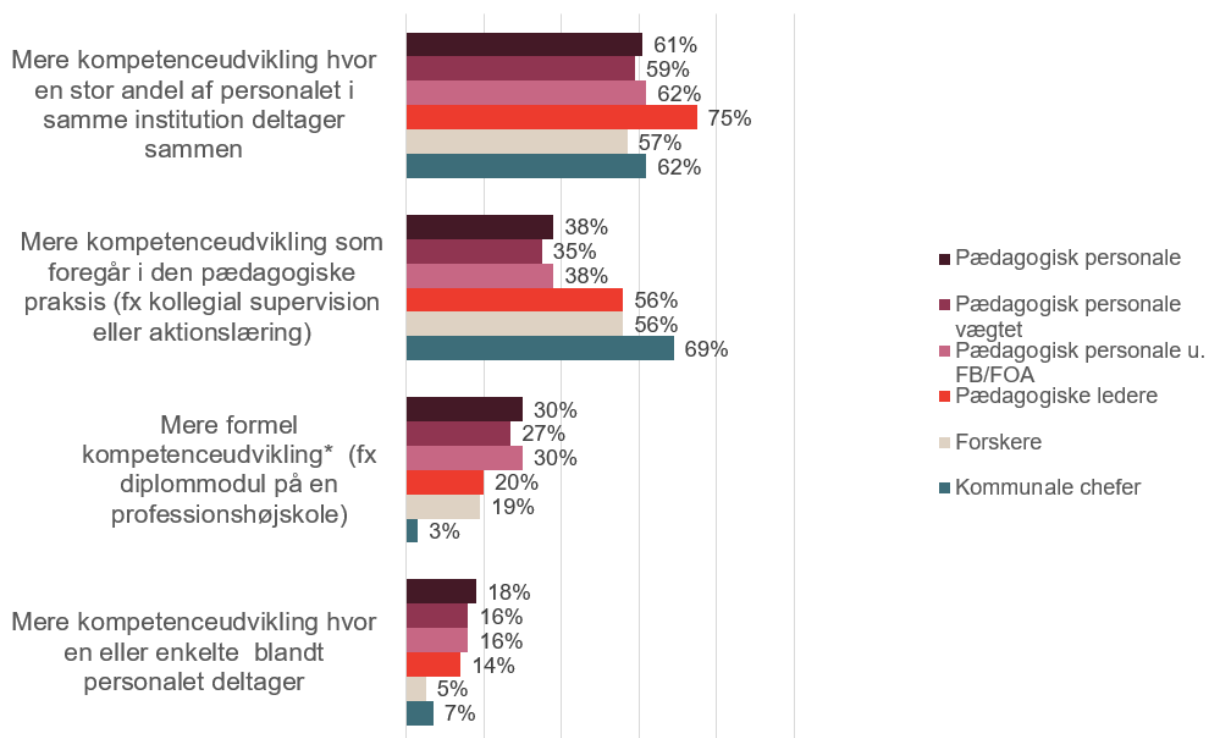
VURDERINGER AF TILTAG OM RAMMER FOR DEN DAGLIGE LEDELSE

Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



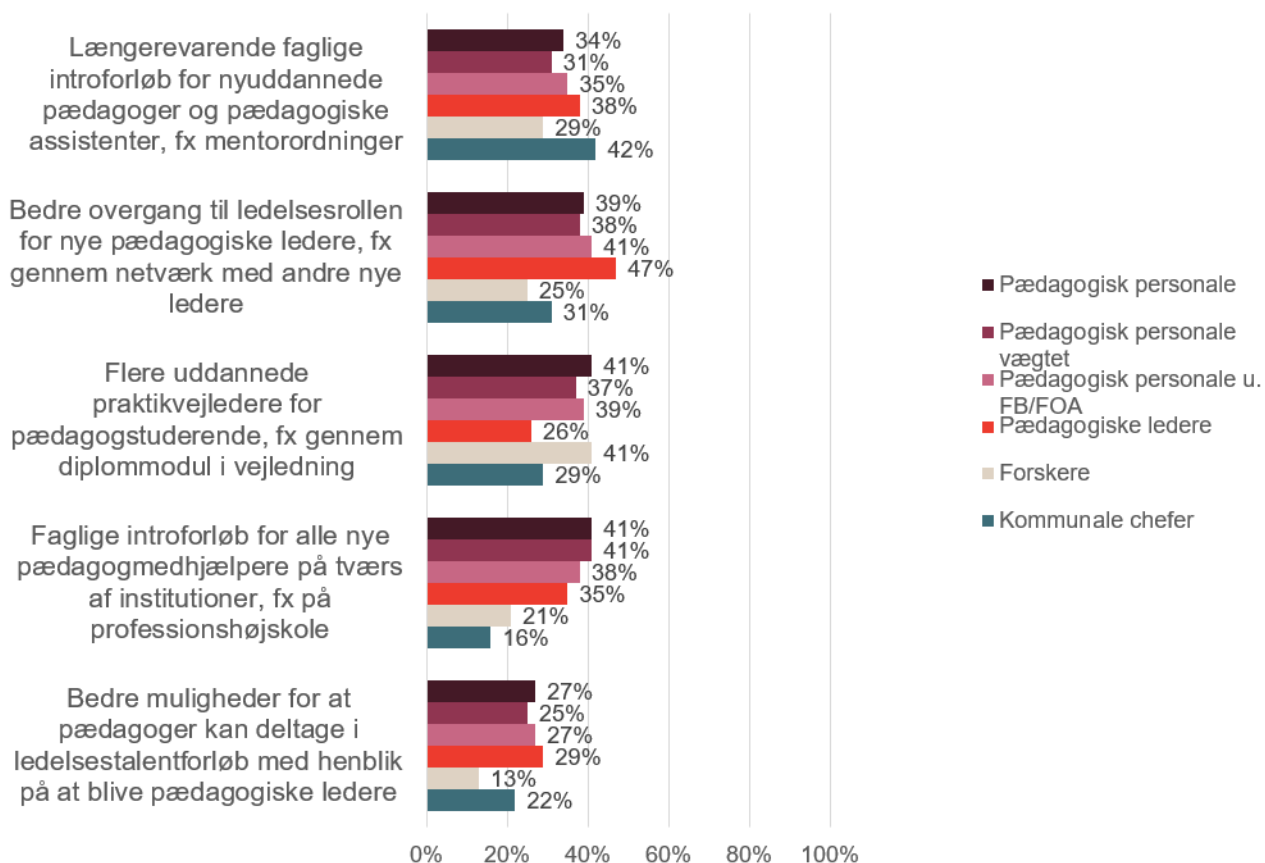
VURDERINGER AF TILTAG OM KOMPETENCEUDVIKLING AF PERSONALET

Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



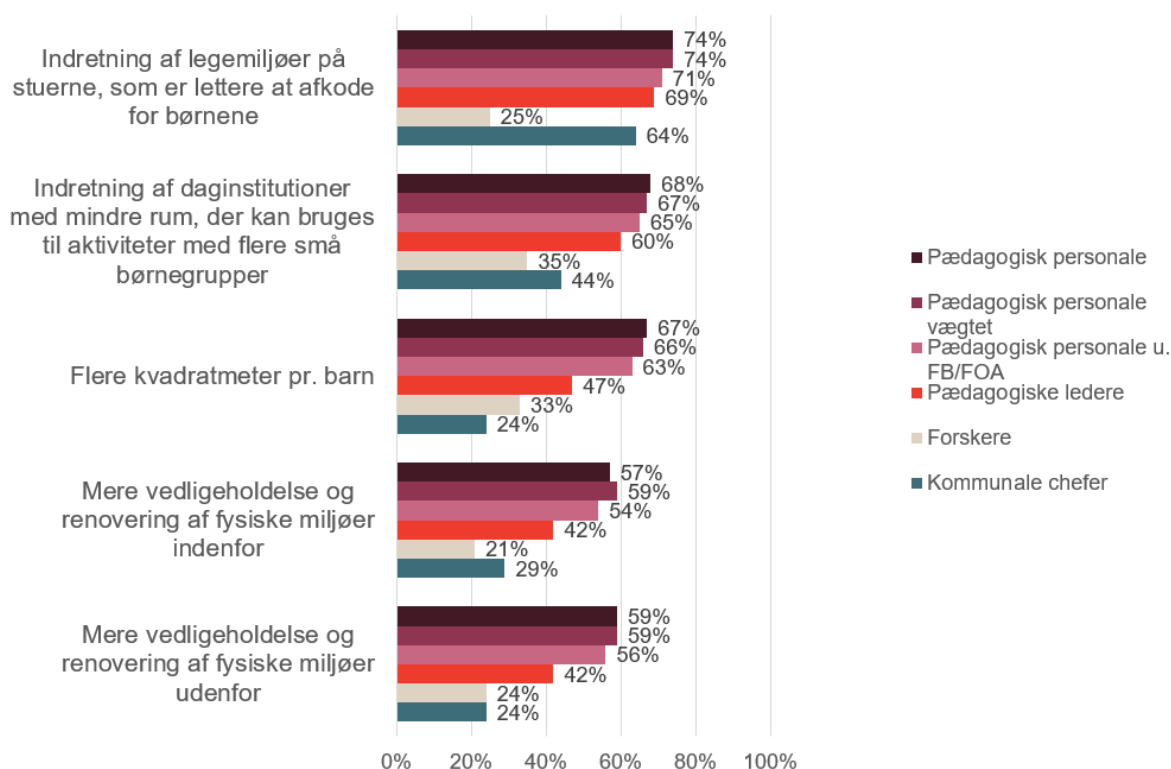
VURDERINGER AF TILTAG OM OVERGANG TIL ARBEJDSLIVET

Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



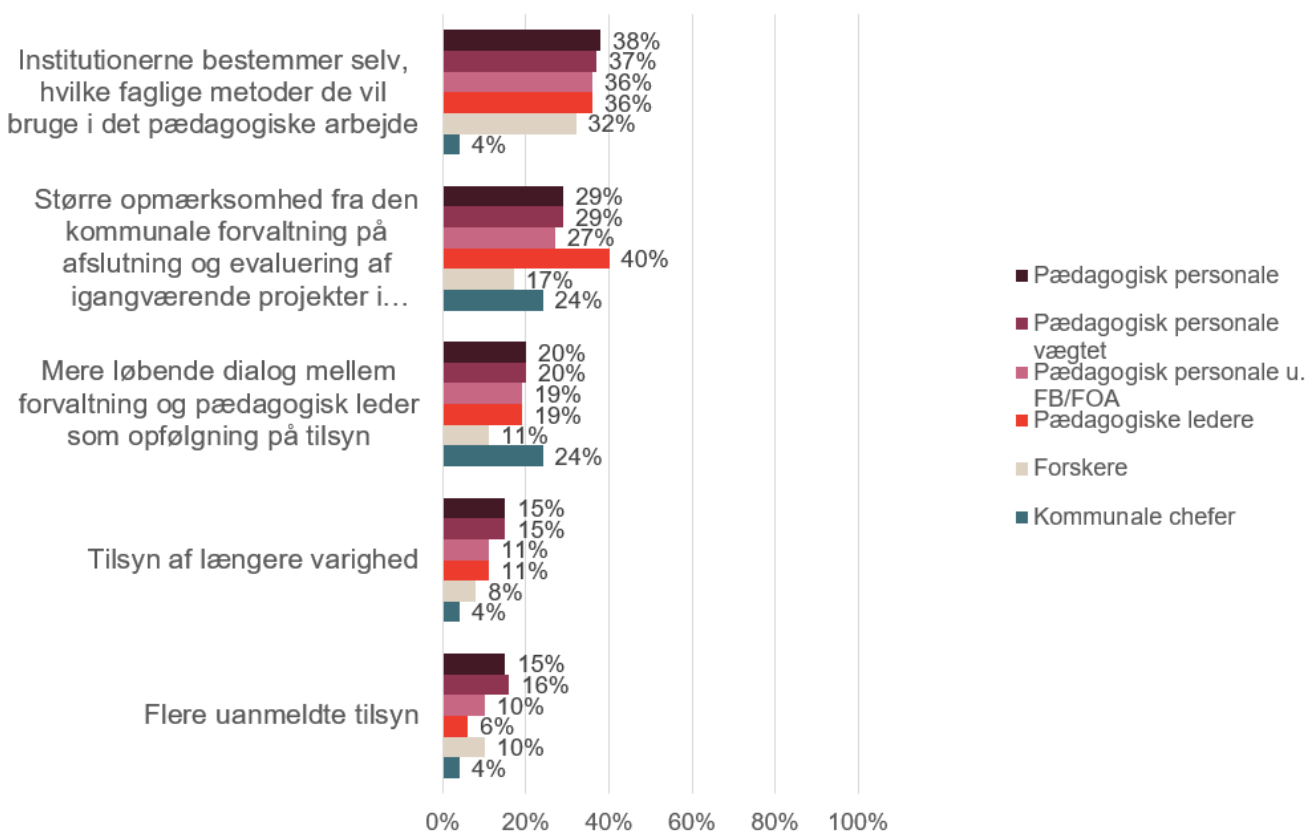
VURDERINGER AF TILTAG OM DE FYSISKE RAMMER

Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



VURDERINGER AF TILTAG OM DET KOMMUNALE TILSYN OG STYRING

Andel, der har svaret, at et tiltag vil gøre en 'stor positiv forskel'



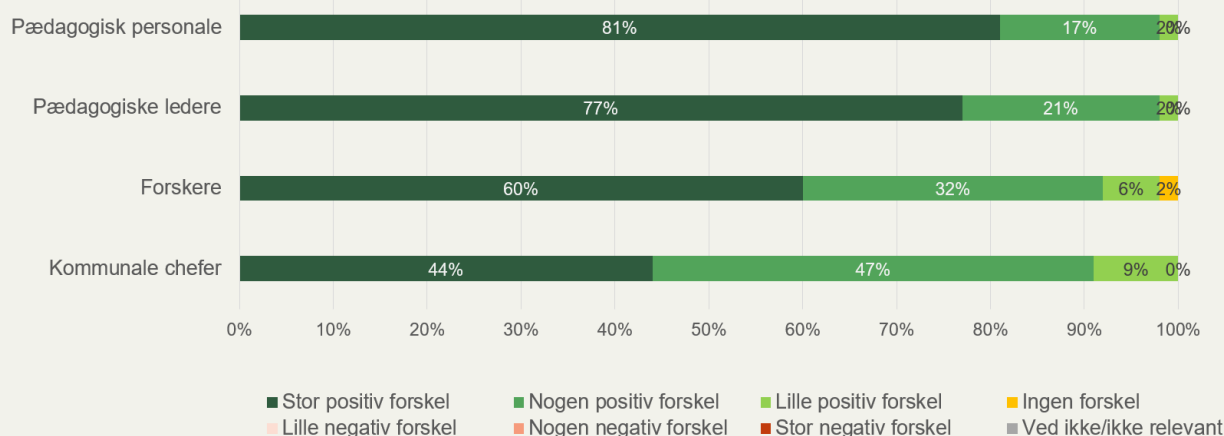
Frekvenser og spørgsmålsformuleringer for alle spørgsmål i undersøgelsen

3. Frekvenser og spørgsmålsformuleringer for alle spørgsmål i undersøgelsen

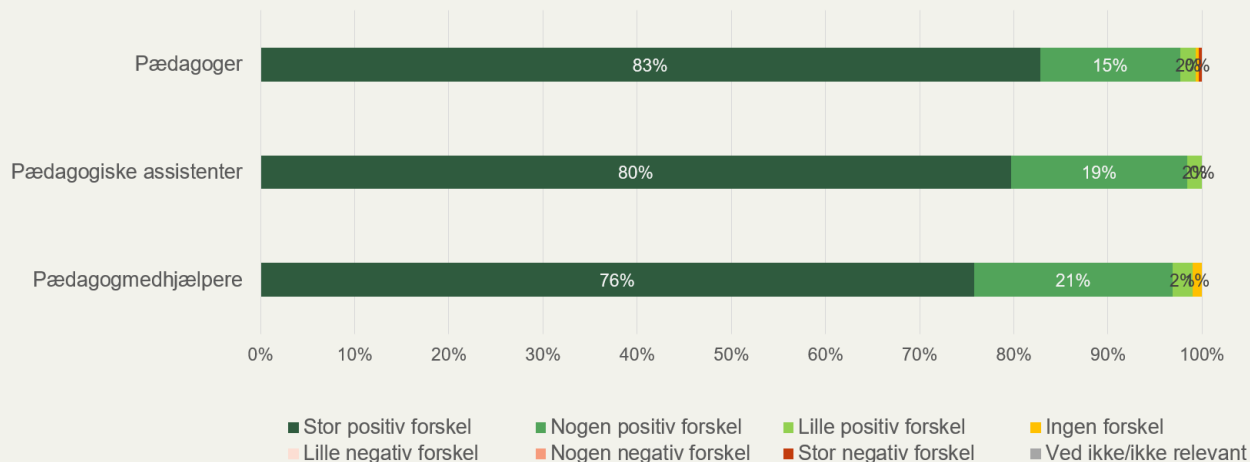
I dette bilag fremgår svarfordelinger og fulde spørgsmålsformuleringer for samtlige spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen fordelt på alle deltagende aktørgrupper.

Tema 1. Personaleressourcer

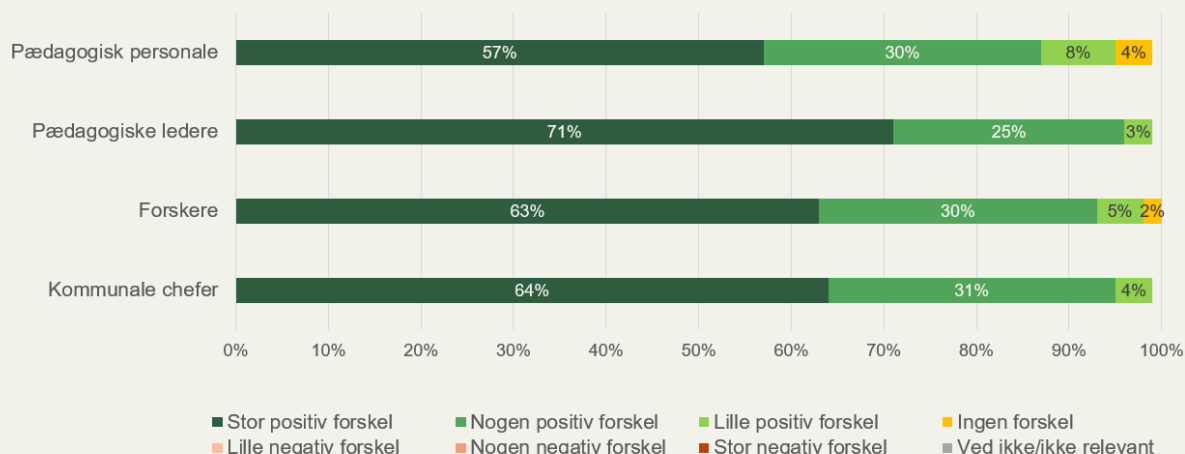
BEDRE NORMERING Gennem ansættelse af mere pædagogisk personale **SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE**



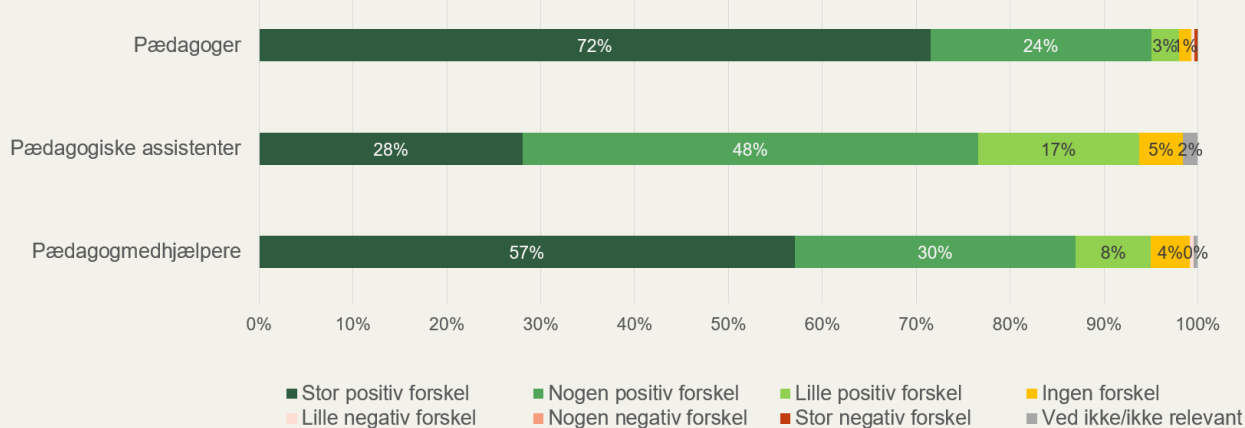
BEDRE NORMERING Gennem ansættelse af mere pædagogisk personale **SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER**



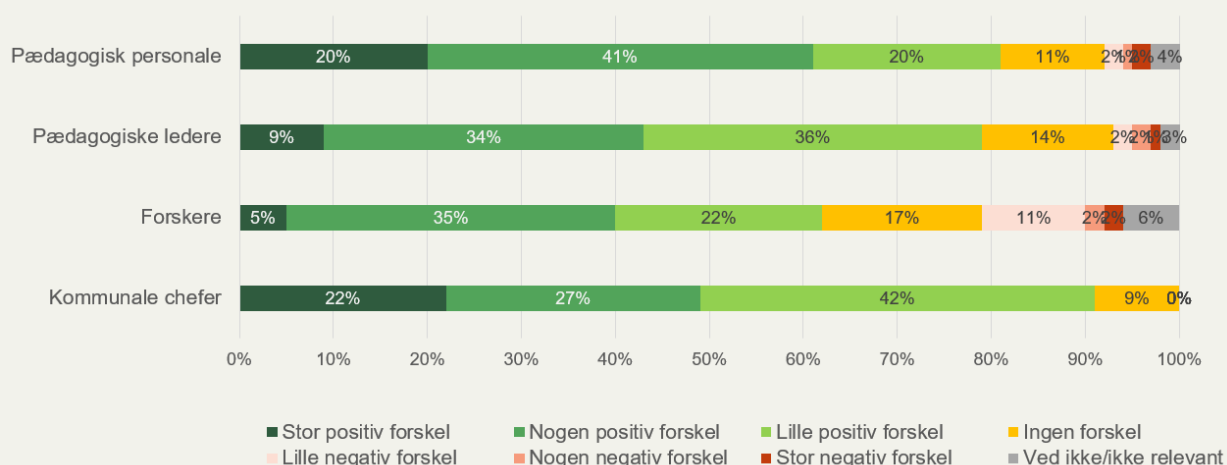
EN HØJERE ANDEL PÆDAGOGER BLANDT PERSONALET SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



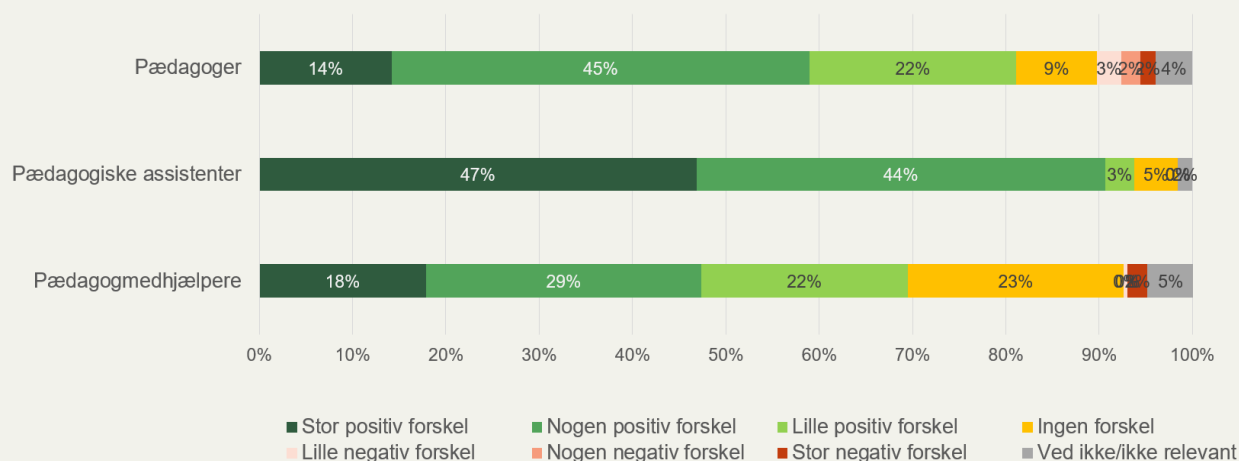
EN HØJERE ANDEL PÆDAGOGER BLANDT PERSONALET SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



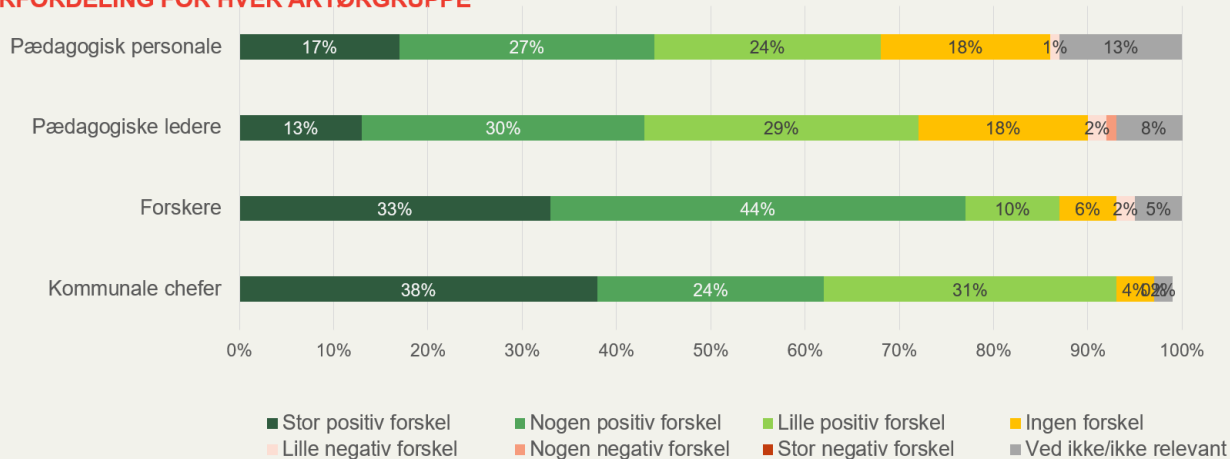
EN HØJERE ANDEL PÆDAGOGISKE ASSISTENTER BLANDT PERSONALET SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



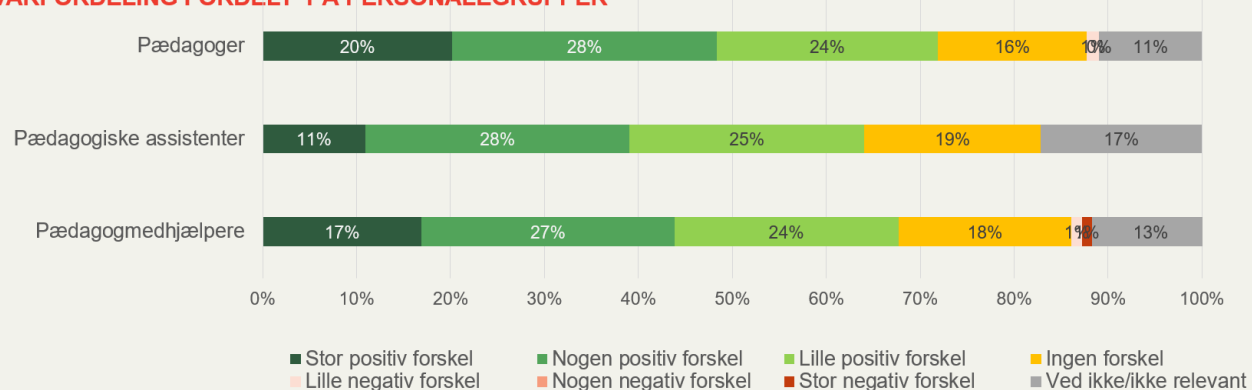
EN HØJERE ANDEL PÆDAGOGISKE ASSISTENTER BLANDT PERSONALET
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



EN HØJERE ANDEL PÆDAGOGER MED EN PÆDAGOGISK KANDIDATUDDANNELSE BLANDT PERSONALET
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

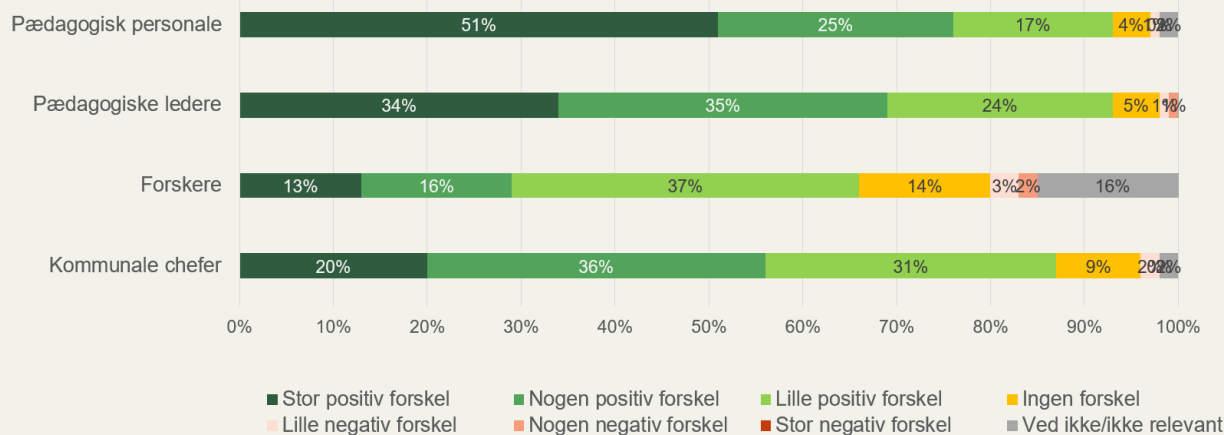


EN HØJERE ANDEL PÆDAGOGER MED EN PÆDAGOGISK KANDIDATUDDANNELSE BLANDT PERSONALET
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



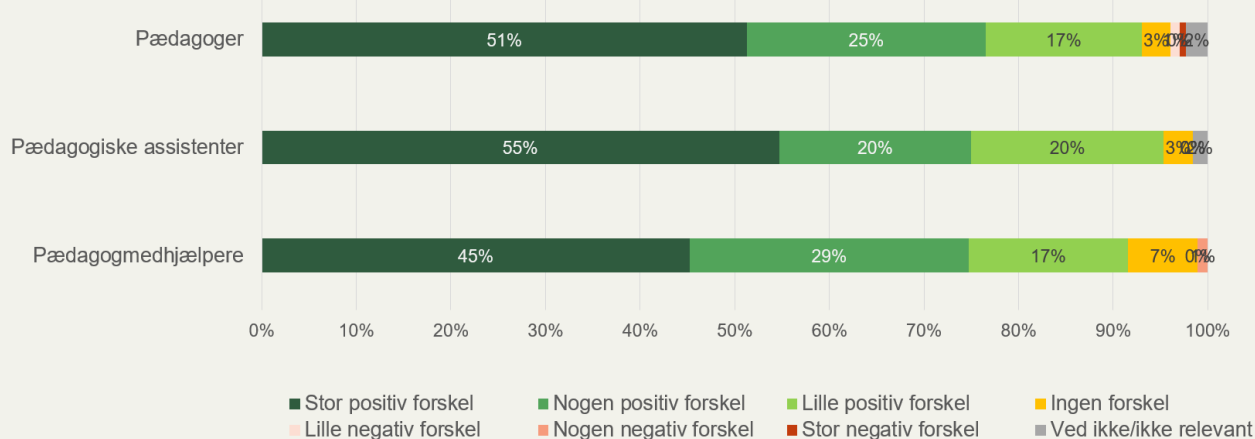
ANSÆTTELSE AF EKSTRA MEDARBEJDERE SOM KUN TAGER SIG AF PRAKTISKE OPGAVER (OPVASK, OPRYDNING O.LIGN.)

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



ANSÆTTELSE AF EKSTRA MEDARBEJDERE SOM KUN TAGER SIG AF PRAKTISKE OPGAVER (OPVASK, OPRYDNING O.LIGN.)

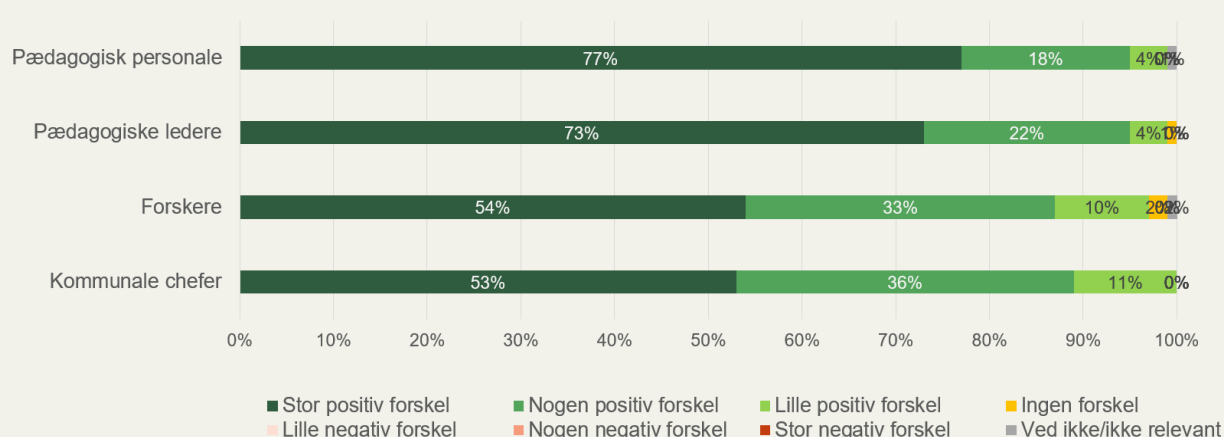
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



Tema 2. Fagligt miljø og faglig ledelse

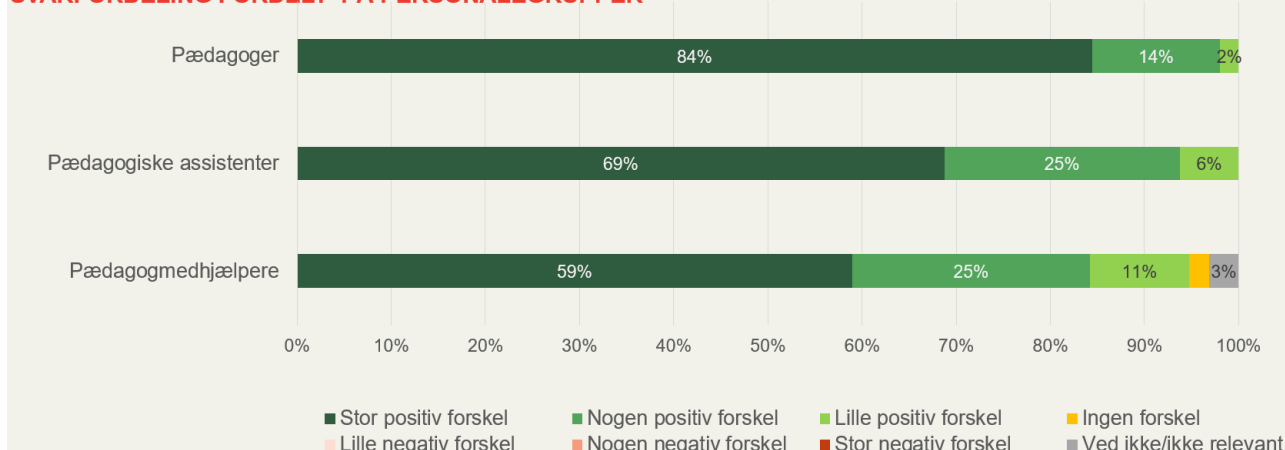
BEDRE MULIGHEDER FOR AT DET PÆDAGOGISKE PERSONALE KAN FORBEREDE DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



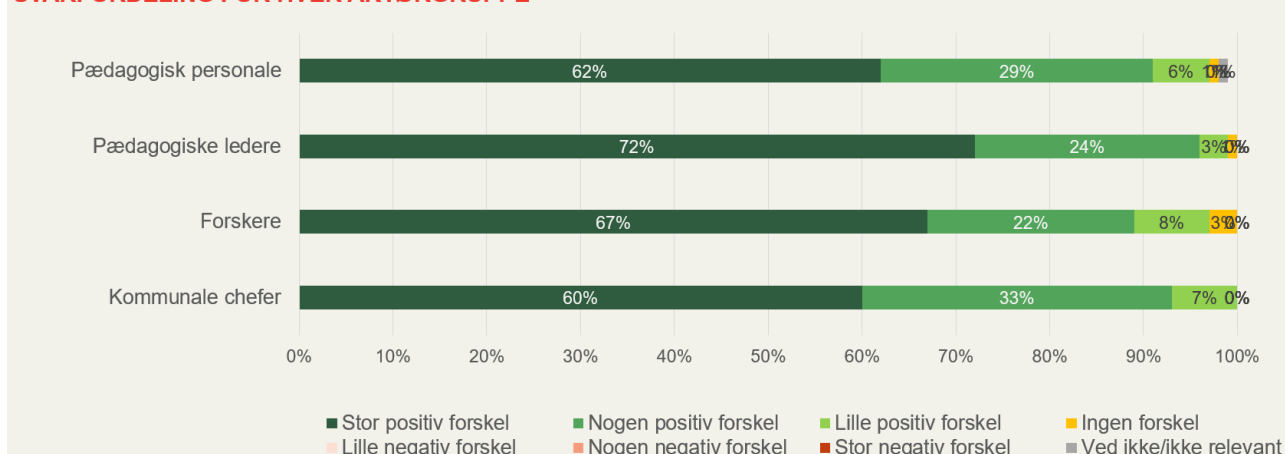
BEDRE MULIGHEDER FOR AT DET PÆDAGOGISKE PERSONALE KAN FORBEREDE DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



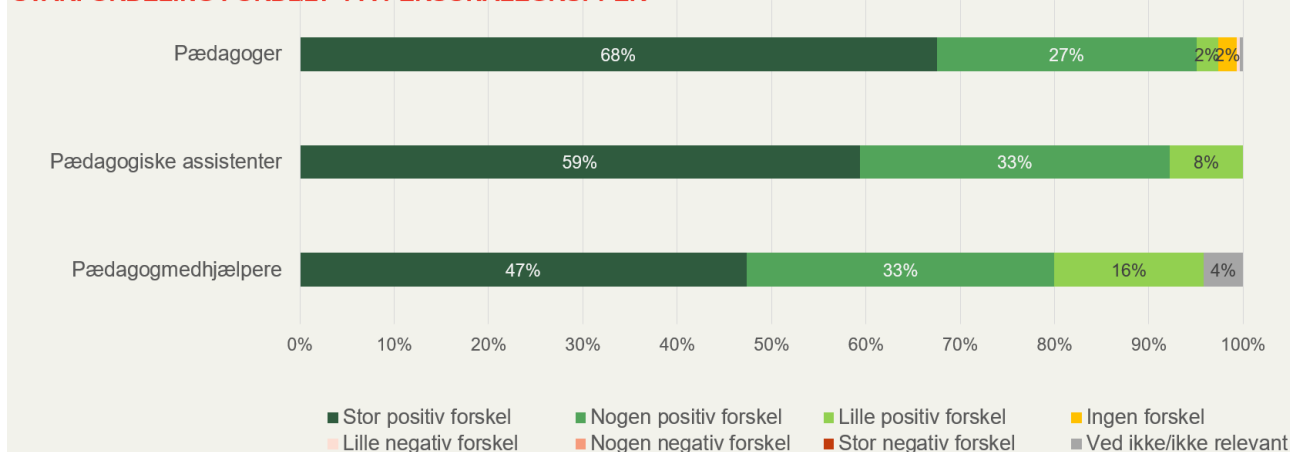
EN STÆRKERE KULTUR FOR AT DET PÆDAGOGISKE PERSONALE LØBENDE GIVER HINANDEN FAGLIG FEEDBACK PÅ PÆDAGOGISK PRAKSIS

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



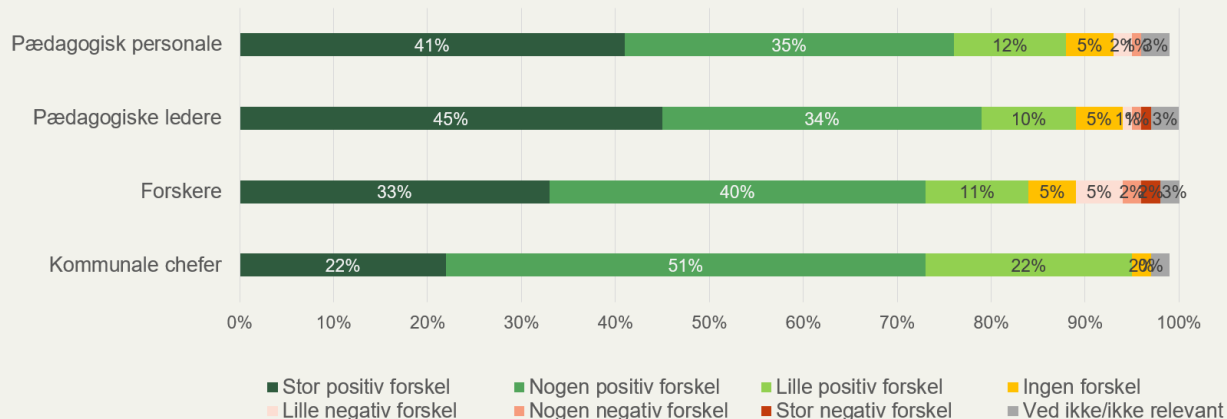
EN STÆRKERE KULTUR FOR AT DET PÆDAGOGISKE PERSONALE LØBENDE GIVER HINANDEN FAGLIG FEEDBACK PÅ PÆDAGOGISK PRAKSIS

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



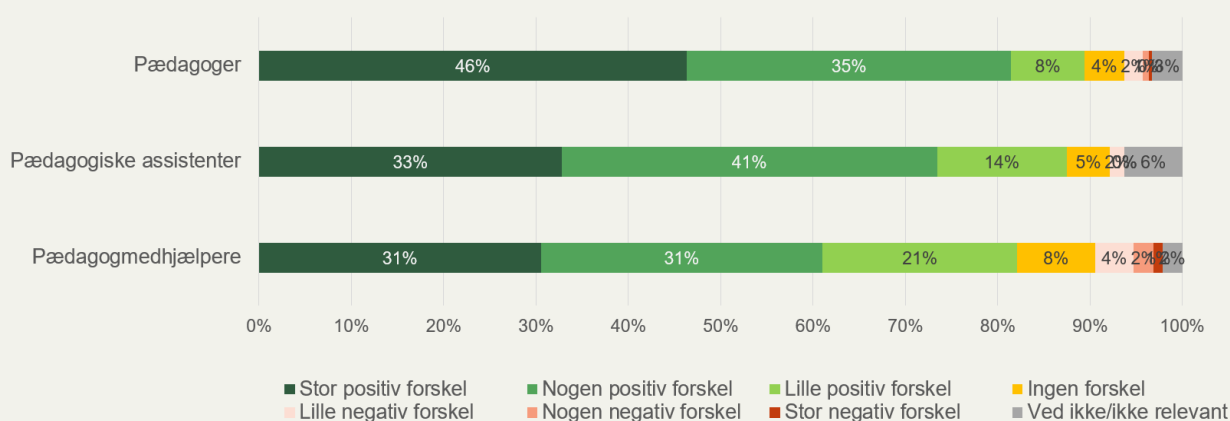
PÆDAGOGER MED STØRRE ANSVAR FOR AT SÆTTE DEN PÆDAGOGISKE RETNING PÅ STUEN FOR DE ØVRIGE KOLLEGAER, FX I FORHOLD TIL HVORDAN MAN ARBEJDER MED BØRNEPERSPEKTIVER OG BØRNEFÆLLESSKABER

SVARFORDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



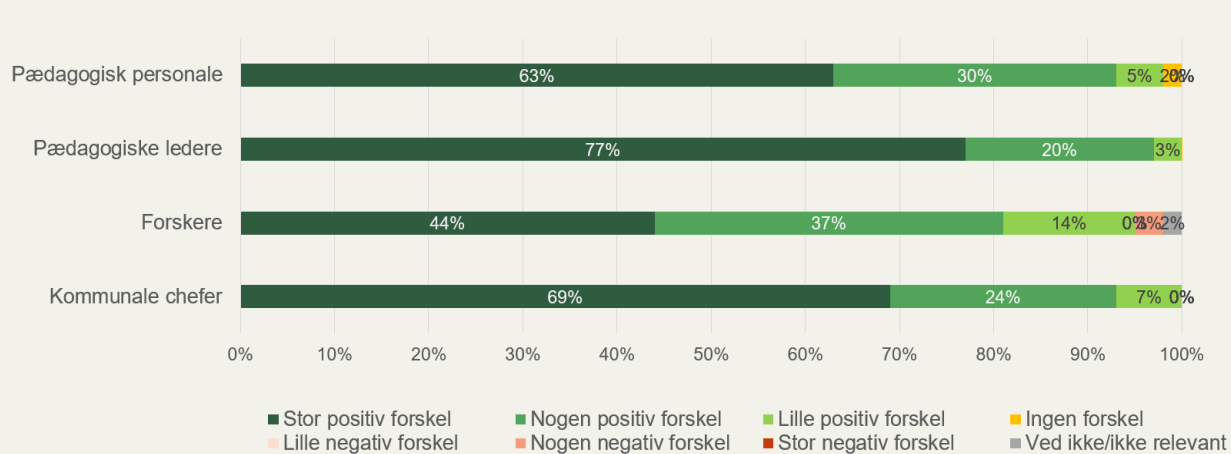
PÆDAGOGER MED STØRRE ANSVAR FOR AT SÆTTE DEN PÆDAGOGISKE RETNING PÅ STUEN FOR DE ØVRIGE KOLLEGAER, FX I FORHOLD TIL HVORDAN MAN ARBEJDER MED BØRNEPERSPEKTIVER OG BØRNEFÆLLESSKABER

SVARFORDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

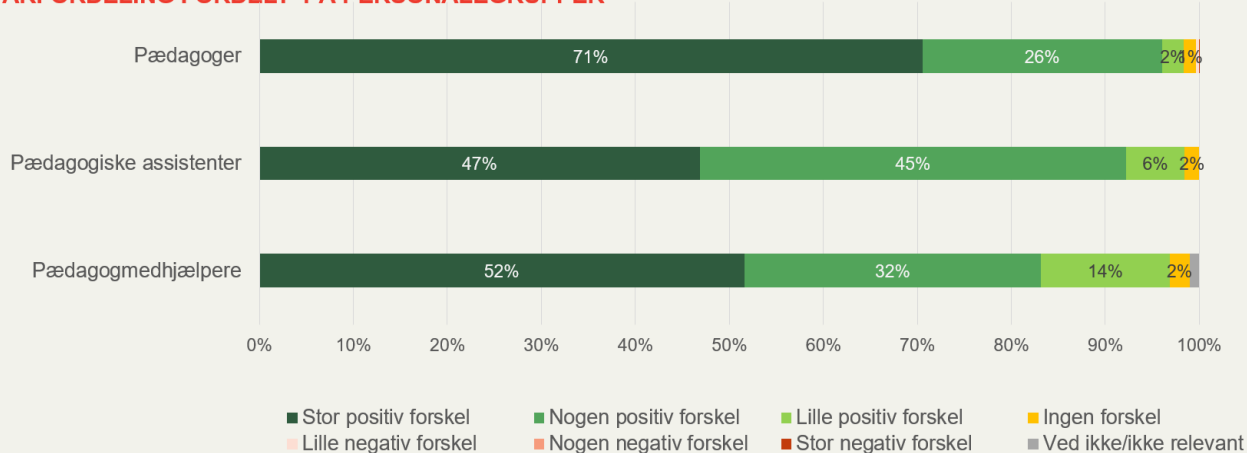


ØGET FÆLLES FORSTÅELSE AF PÆDAGOGISK KVALITET I DEN ENKELTE INSTITUTION, FX I FORHOLD TIL BØRNESYN OG LEG

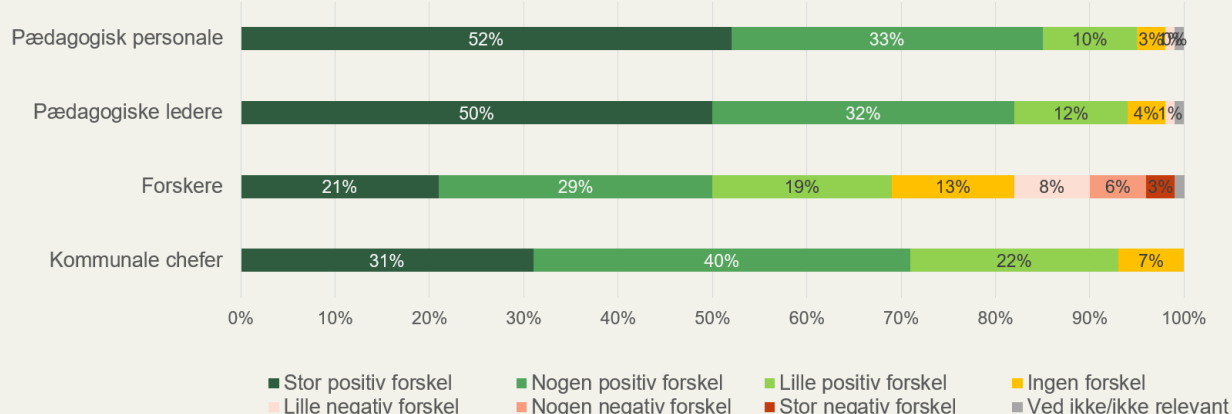
SVARFORDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



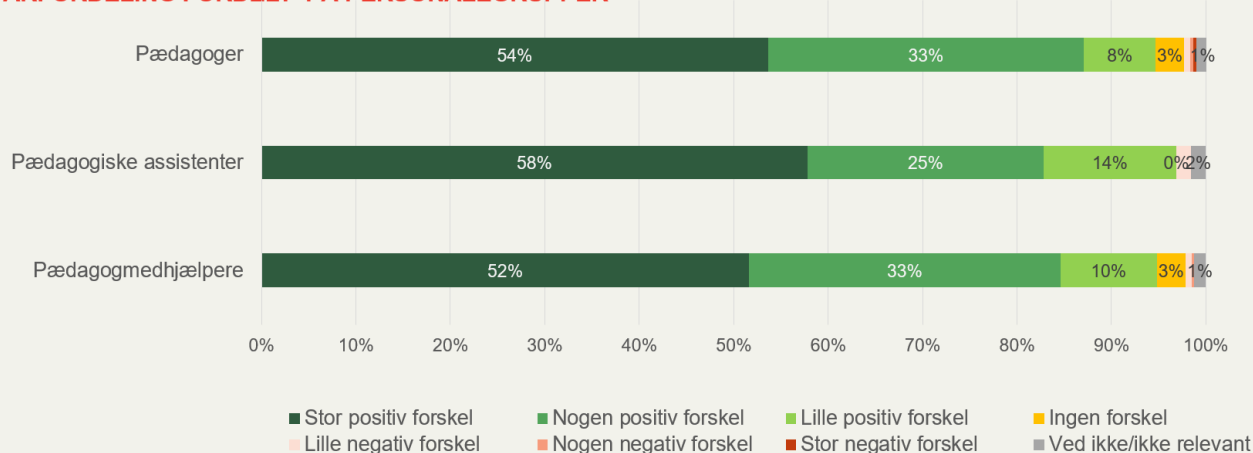
ØGET FÆLLES FORSTÅELSE AF PÆDAGOGISK KVALITET I DEN ENKELTE INSTITUTION, FX I FORHOLD TIL BØRNESYN OG LEG
SVARFORDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



ØGET BRUG AF PÆDAGOGISKE INDSATSER, SOM HAR EN DOKUMENTERET EFFEKT PÅ BØRNE- NES UDVIKLING, FX I FORHOLD TIL SPROG
SVARFORDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

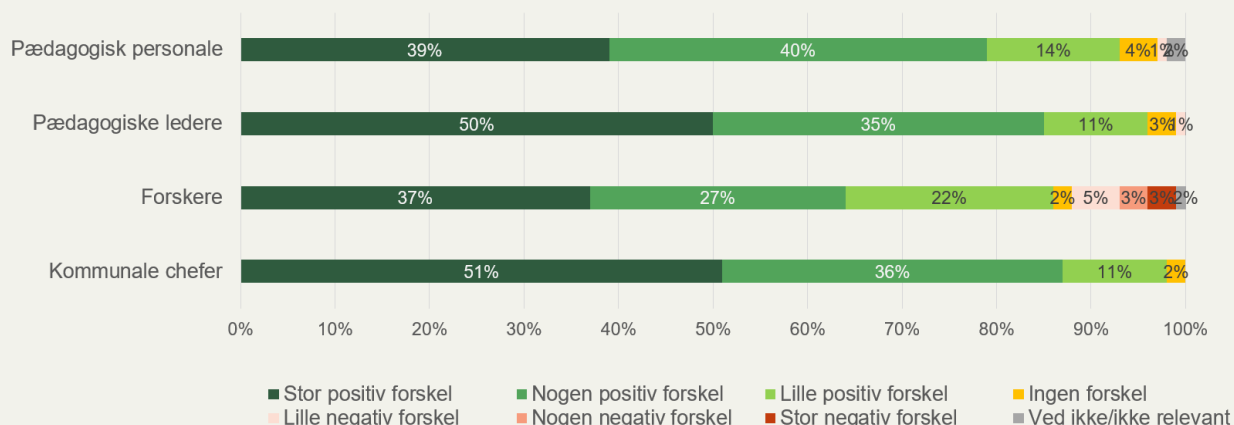


ØGET BRUG AF PÆDAGOGISKE INDSATSER, SOM HAR EN DOKUMENTERET EFFEKT PÅ BØRNE- NES UDVIKLING, FX I FORHOLD TIL SPROG
SVARFORDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



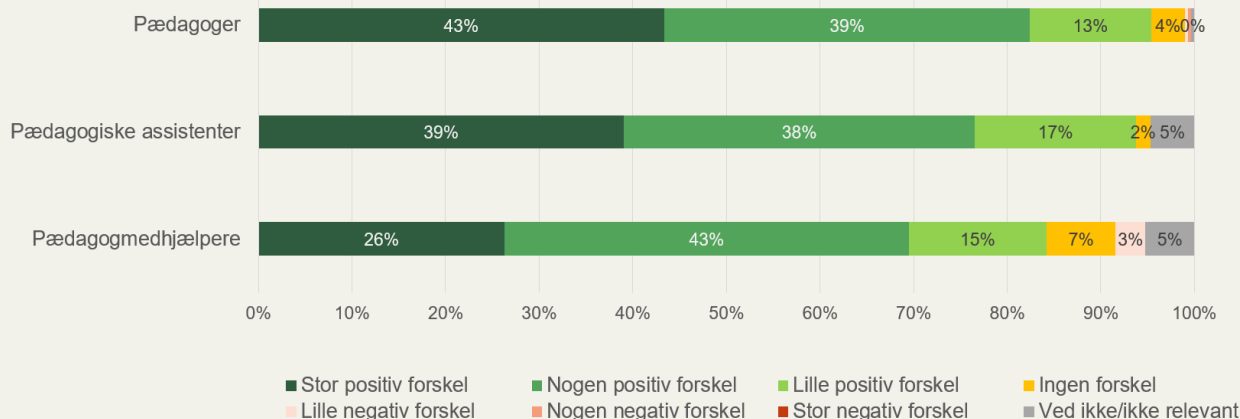
EN MERE SYSTEMATISK TILGANG TIL AT ANALYSERE OG EVALUERE EGEN PÆDAGOGISK PRAKSIS I DEN ENKELTE INSTITUTION

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



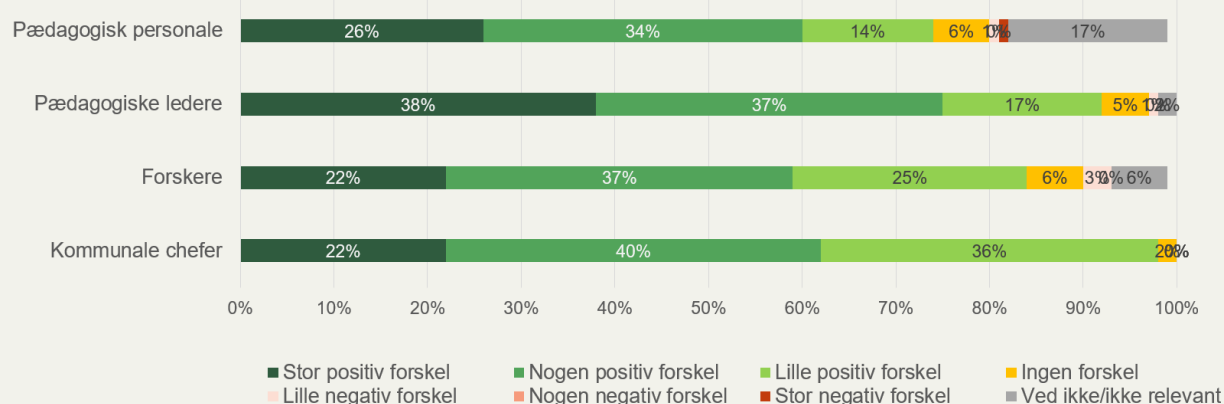
EN MERE SYSTEMATISK TILGANG TIL AT ANALYSERE OG EVALUERE EGEN PÆDAGOGISK PRAKSIS I DEN ENKELTE INSTITUTION

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

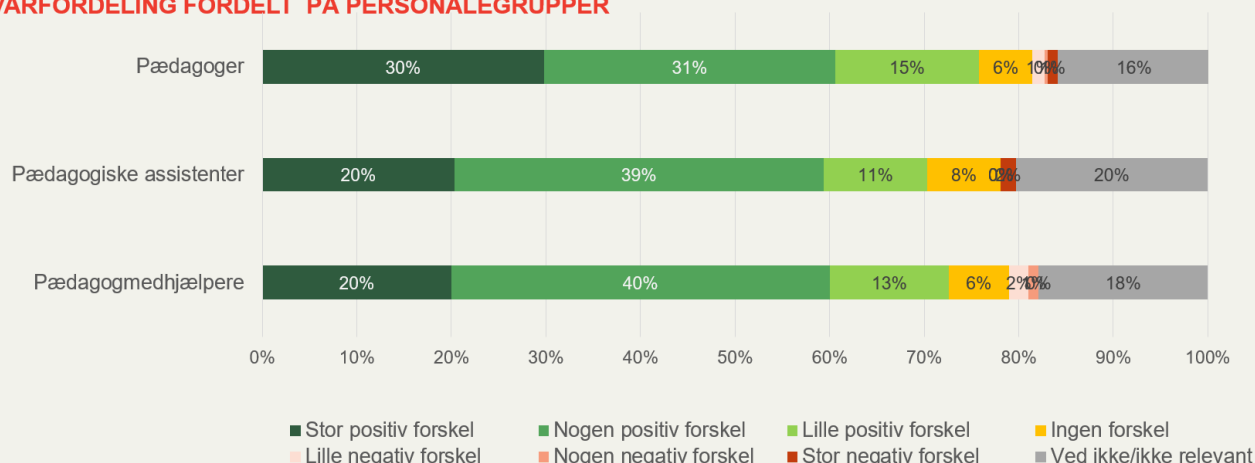


BEDRE MULIGHEDER FOR LÆRINGSFÆLLESSKABER FOR PÆDAGOGISKE LEDERE, FX Gennem netværk med andre ledere

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

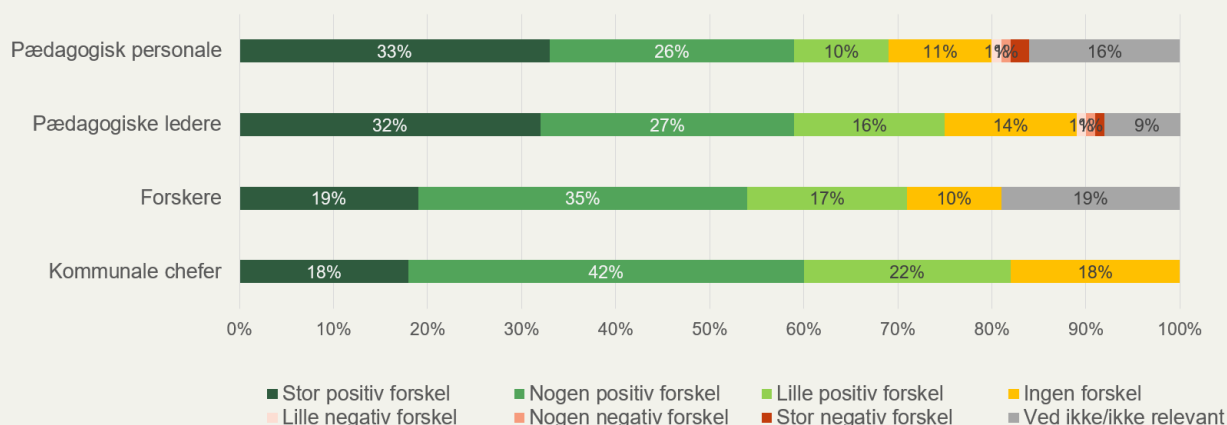


BEDRE MULIGHEDER FOR LÆRINGSFÆLLESSKABER FOR PÆDAGOGISKE LEDERE, FX Gennem NETVÆRK MED ANDRE LEDERE
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

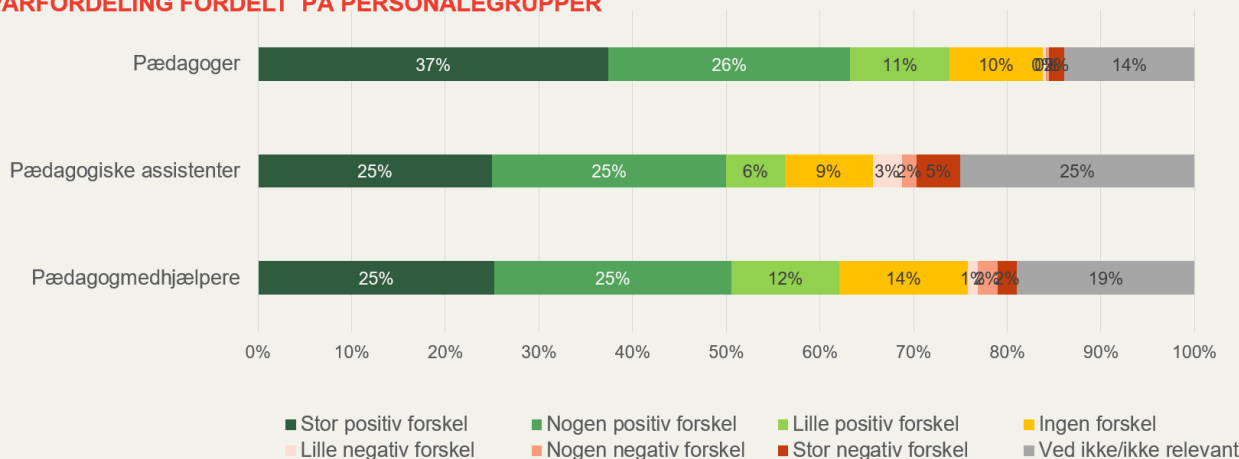


Tema 3. Rammer for den daglige ledelse

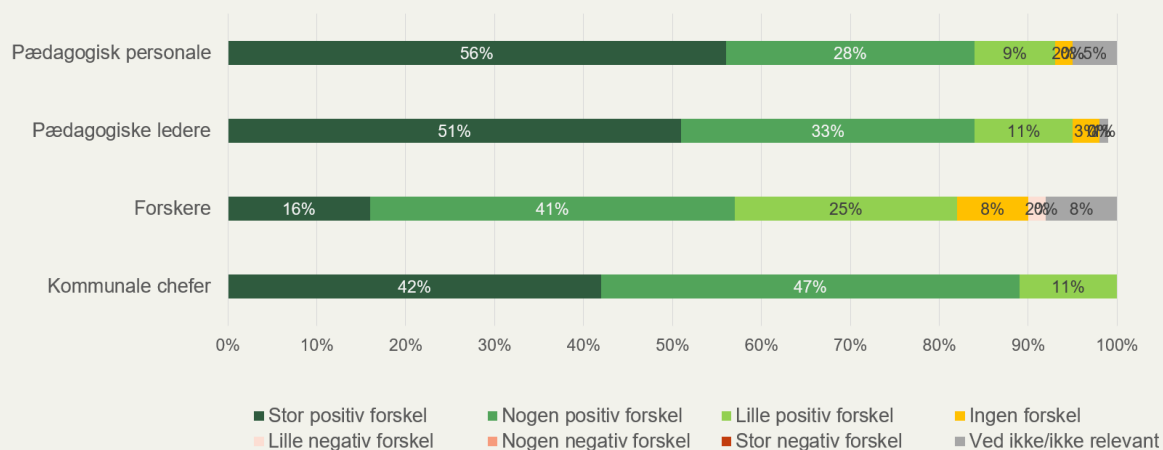
PÆDAGOGISKE LEDERE MED PERSONALEANSVAR FOR FÆRRE MEDARBEJDERE (MINDRE LEDELSESPÆND)
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



PÆDAGOGISKE LEDERE MED PERSONALEANSVAR FOR FÆRRE MEDARBEJDERE (MINDRE LEDELSESPÆND)
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

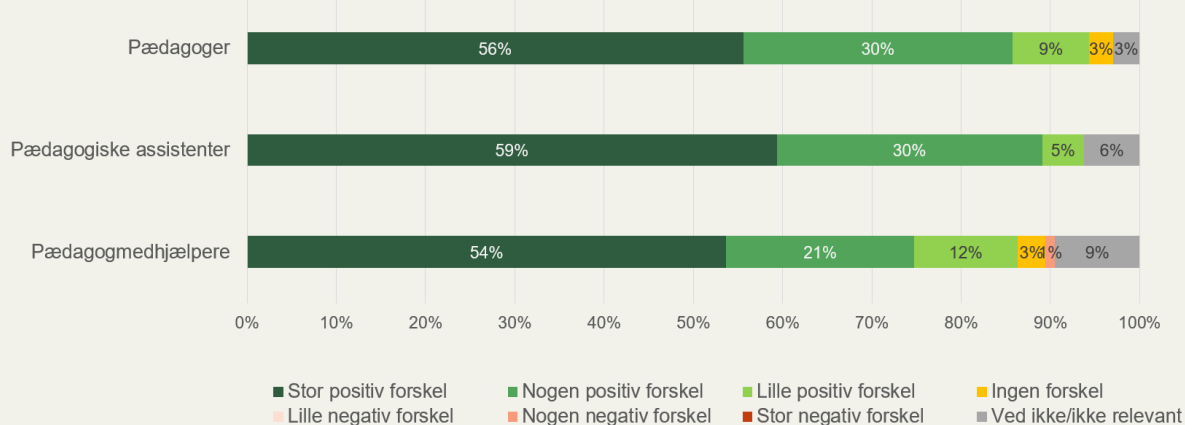


ALLE PÆDAGOGISKE LEDERE FÅR UDDANNELSE INDEN FOR LEDELSE SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

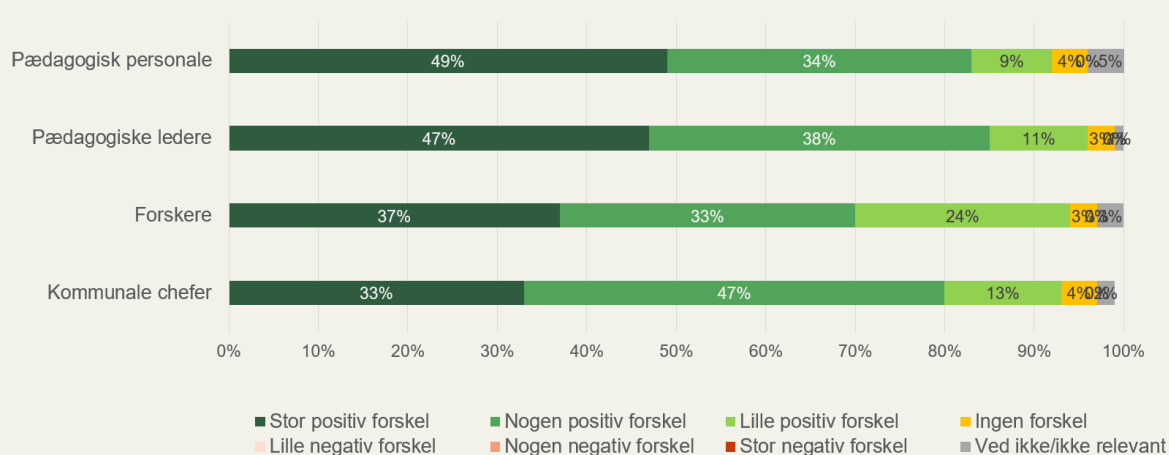


ALLE PÆDAGOGISKE LEDERE FÅR UDDANNELSE INDEN FOR LEDELSE

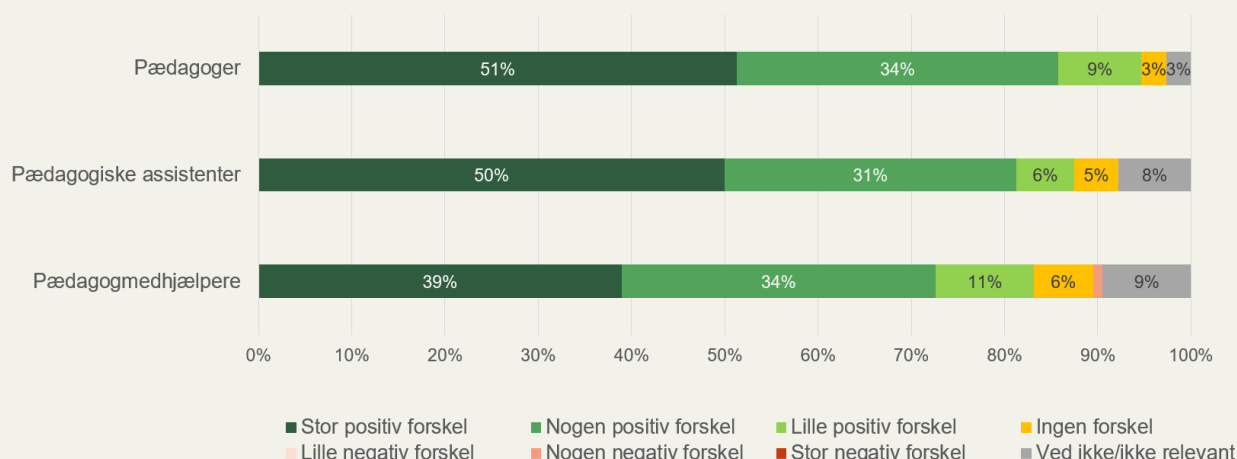
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



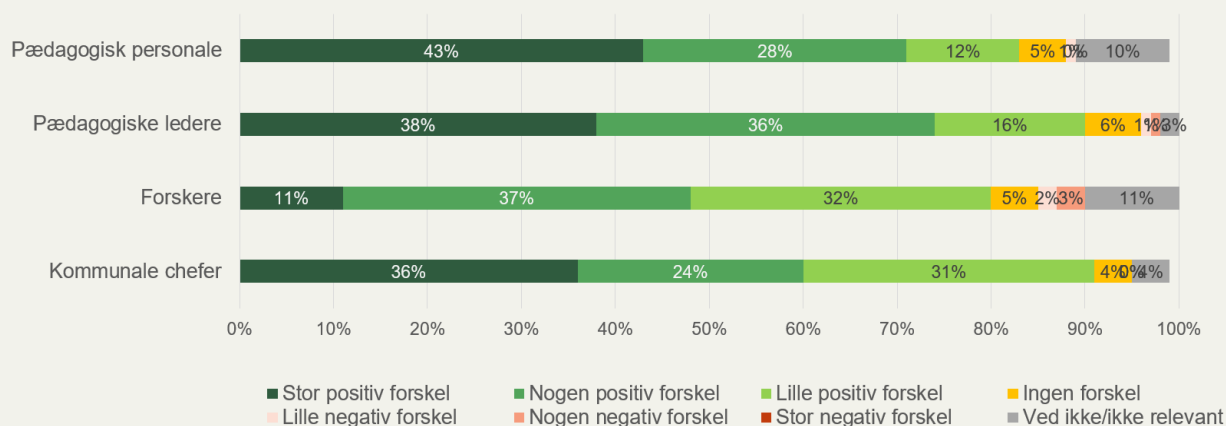
ALLE PÆDAGOGISKE LEDERE FÅR EFTER-/VIDEREUDDANNELSE INDEN FOR DET PÆDAGOGISKE FELT SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



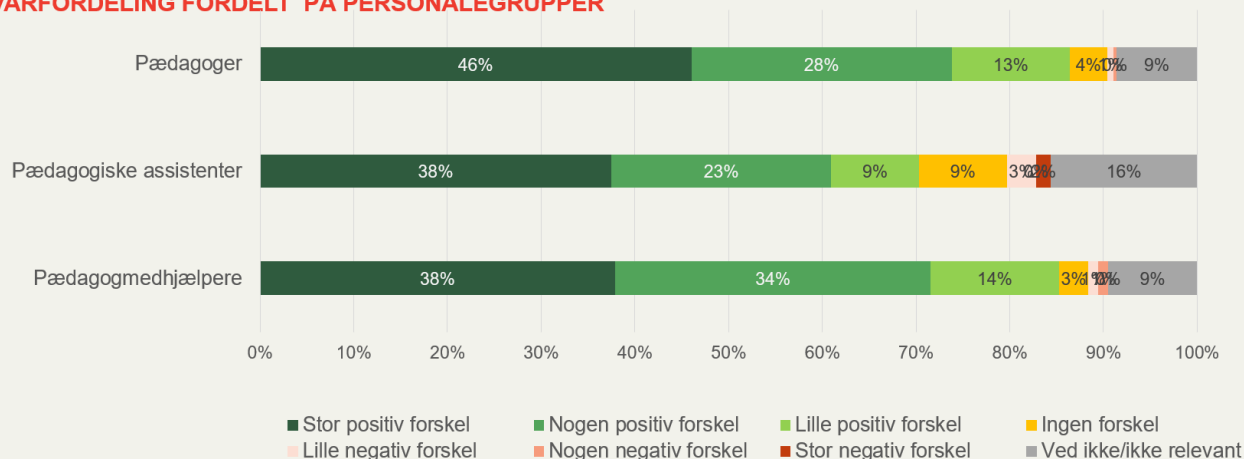
ALLE PÆDAGOGISKE LEDERE FÅR EFTER-/VIDEREUDDANNELSE INDEN FOR DET PÆDAGOGISKE FELT
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



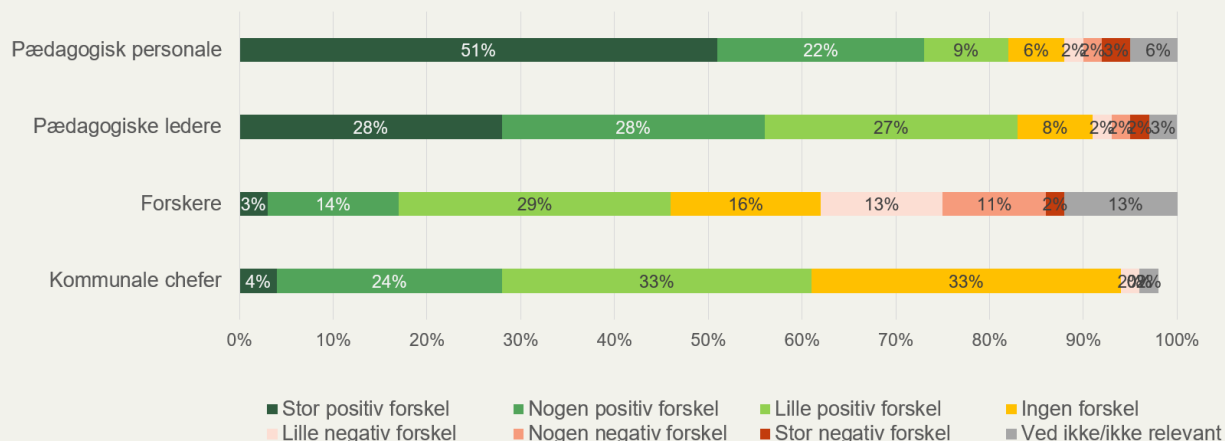
ANSÆTTELSE AF EKSTRA MEDARBEJDERE SOM KUN TAGER SIG AF ADMINISTRATIVE OPGAVER, SOM DEN PÆDAGOGISKE LEDER NORMALT VILDE TAGE SIG AF
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



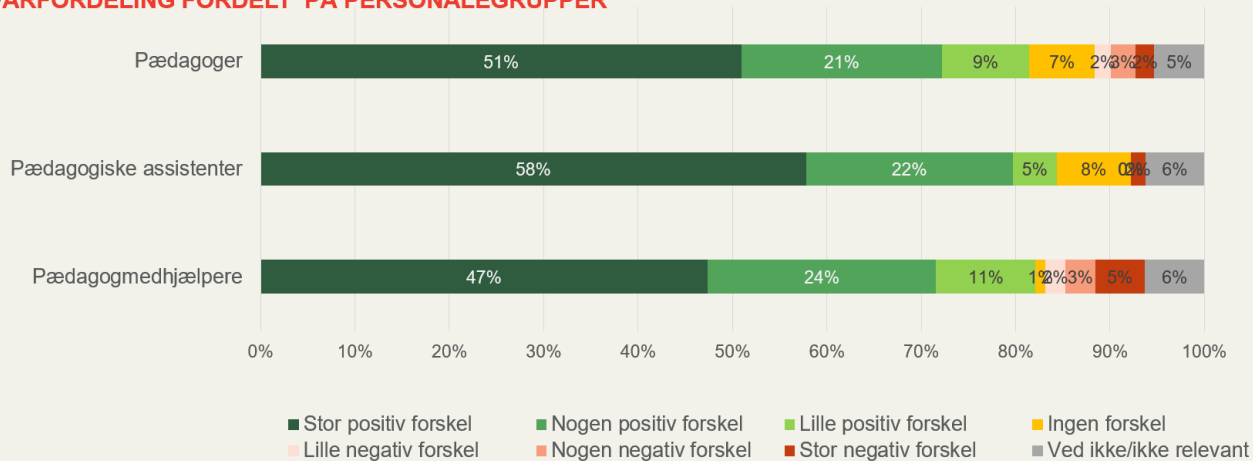
ANSÆTTELSE AF EKSTRA MEDARBEJDERE SOM KUN TAGER SIG AF ADMINISTRATIVE OPGAVER, SOM DEN PÆDAGOGISKE LEDER NORMALT VILDE TAGE SIG AF
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



**BEDRE MULIGHEDER FOR AT KUNNE GIVE INDIVIDUELLE LØNTILLÆG TIL PERSONALE SOM
ANERKENDELSE FOR DERES PÆDAGOGISKE ARBEJDE**
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

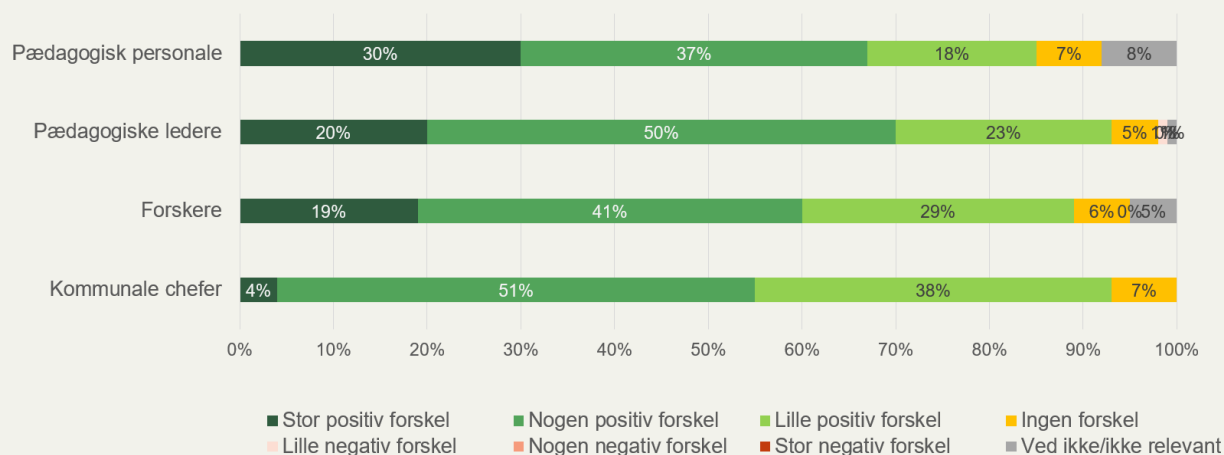


**BEDRE MULIGHEDER FOR AT KUNNE GIVE INDIVIDUELLE LØNTILLÆG TIL PERSONALE SOM
ANERKENDELSE FOR DERES PÆDAGOGISKE ARBEJDE**
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

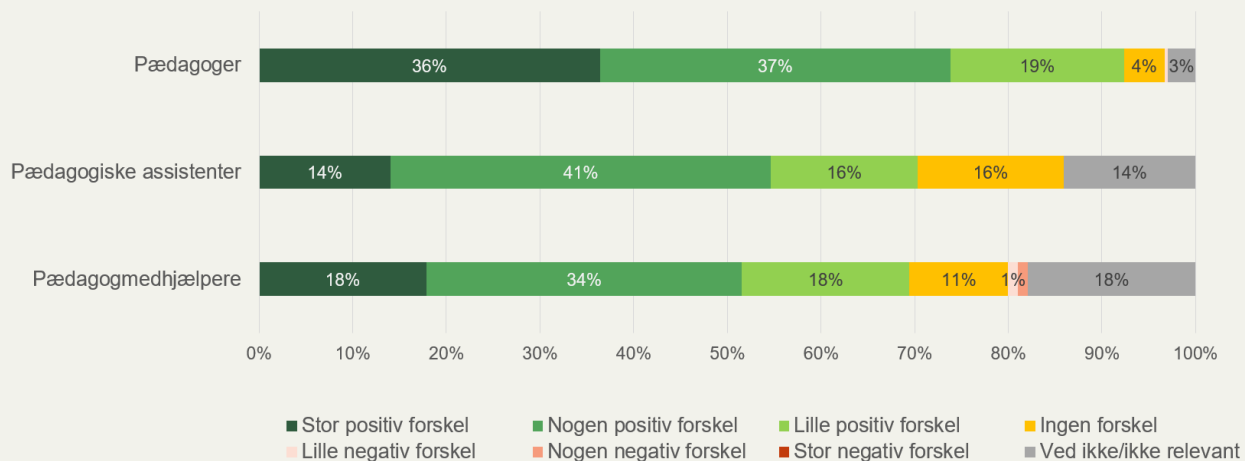


Tema 4. Kompetenceudvikling af personalet

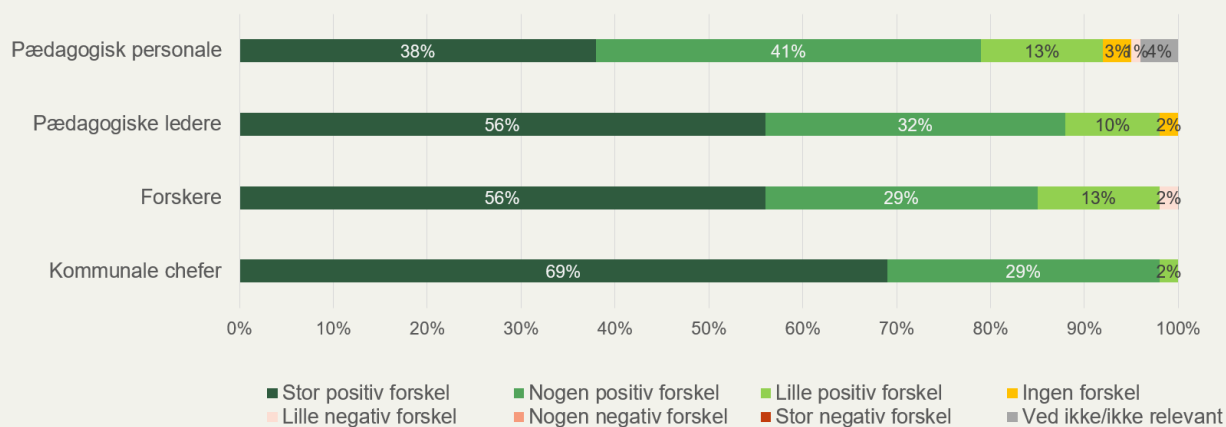
MERE FORMEL KOMPETENCEUDVIKLING (FX DIPLOMMODUL PÅ EN PROFESSIONSHØJSKOLE) SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



MERE FORMEL KOMPETENCEUDVIKLING (FX DIPLOMMODUL PÅ EN PROFESSIONSHØJSKOLE) SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

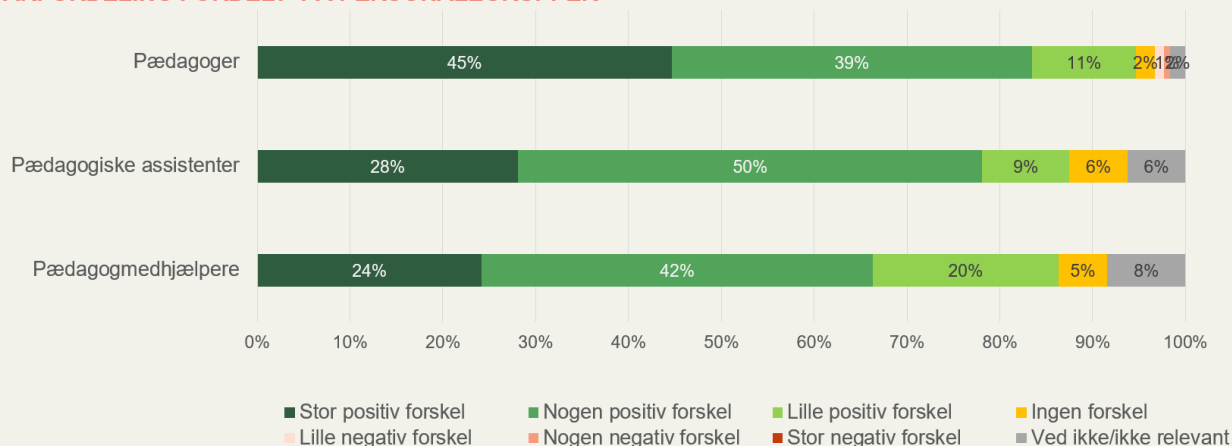


MERE KOMPETENCEUDVIKLING SOM FOREGÅR I DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS (FX KOLLEGIAL SUPERVISION ELLER AKTIONSLÆRING) SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



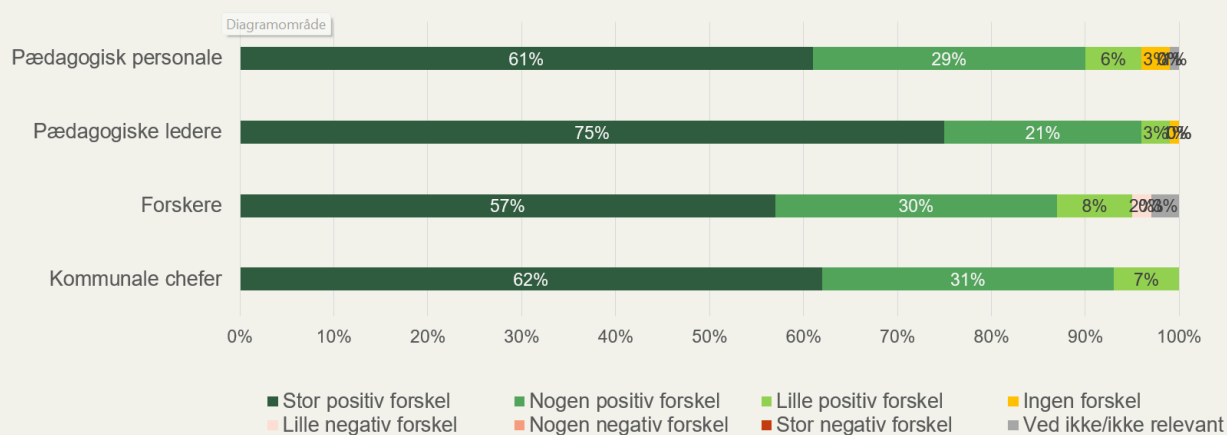
MERE KOMPETENCEUDVIKLING SOM FOREGÅR I DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS (FX KOLLEGIAL SUPERVISION ELLER AKTIONSLÆRING)

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



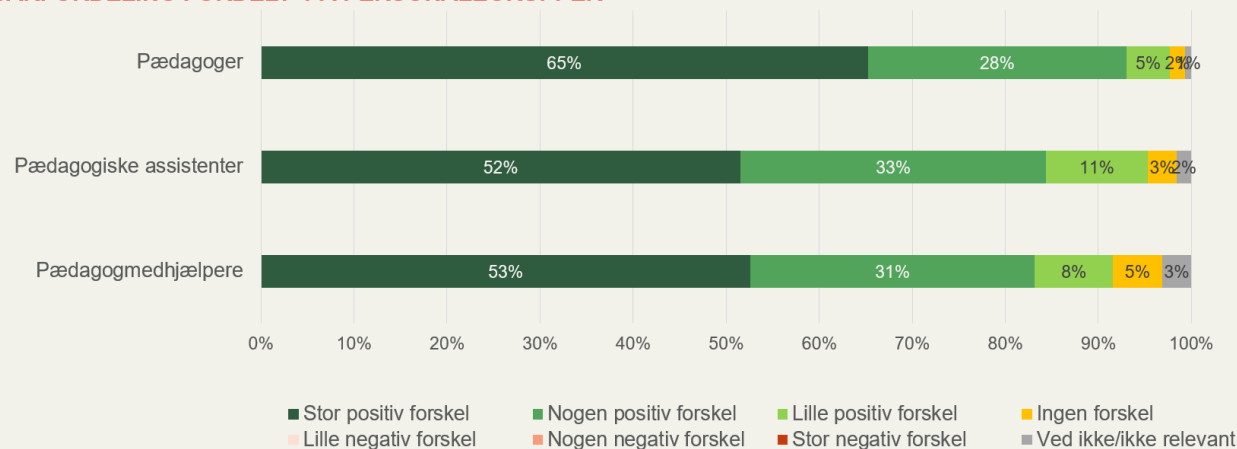
MERE KOMPETENCEUDVIKLING HVOR EN STOR ANDEL AF PERSONALET I SAMME INSTITUTION DELTAGER SAMMEN

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

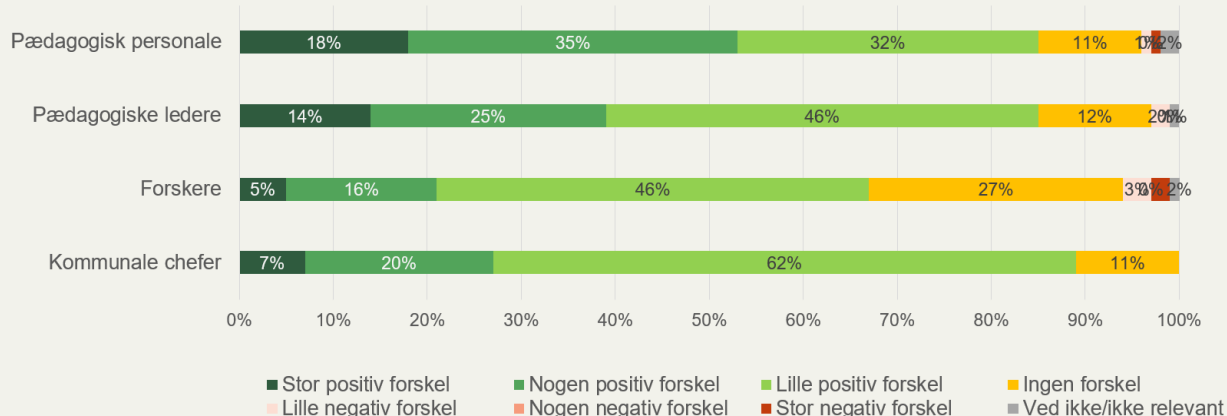


MERE KOMPETENCEUDVIKLING HVOR EN STOR ANDEL AF PERSONALET I SAMME INSTITUTION DELTAGER SAMMEN

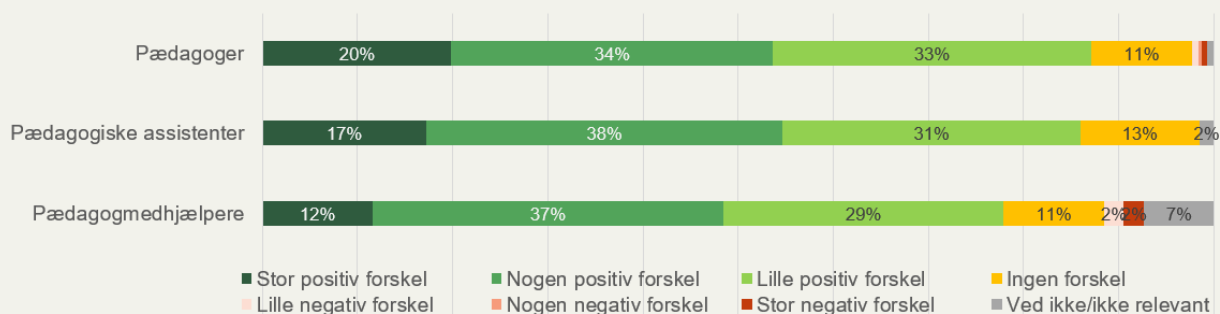
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



MERE KOMPETENCEUDVIKLING HVOR EN ELLER ENKELTE BLANDT PERSONALET DELTAGER
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

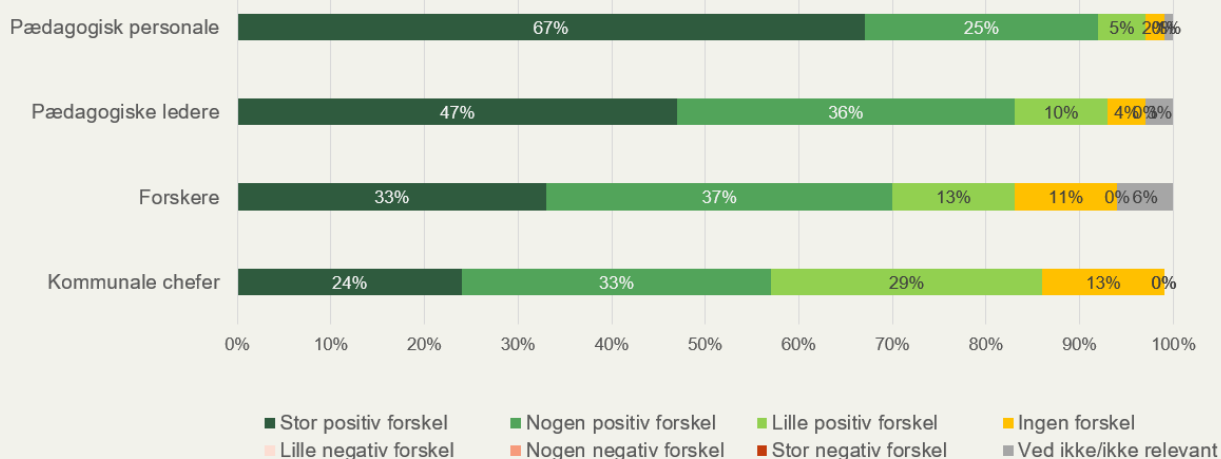


MERE KOMPETENCEUDVIKLING HVOR EN ELLER ENKELTE BLANDT PERSONALET DELTAGER
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

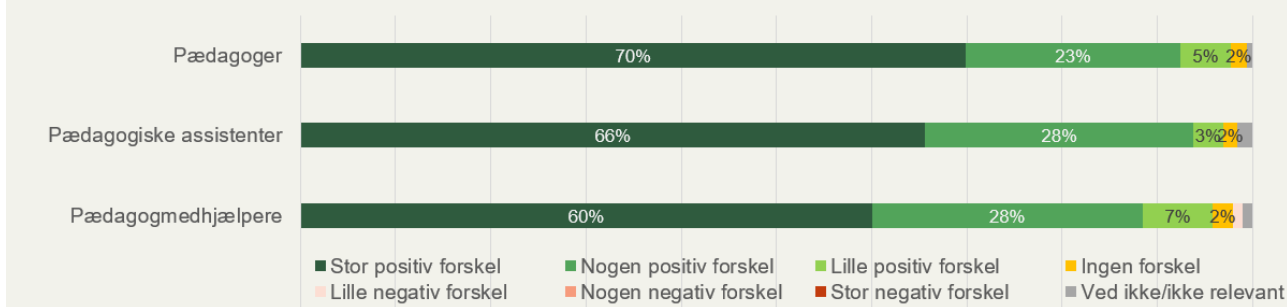


Tema 5. De fysiske rammer

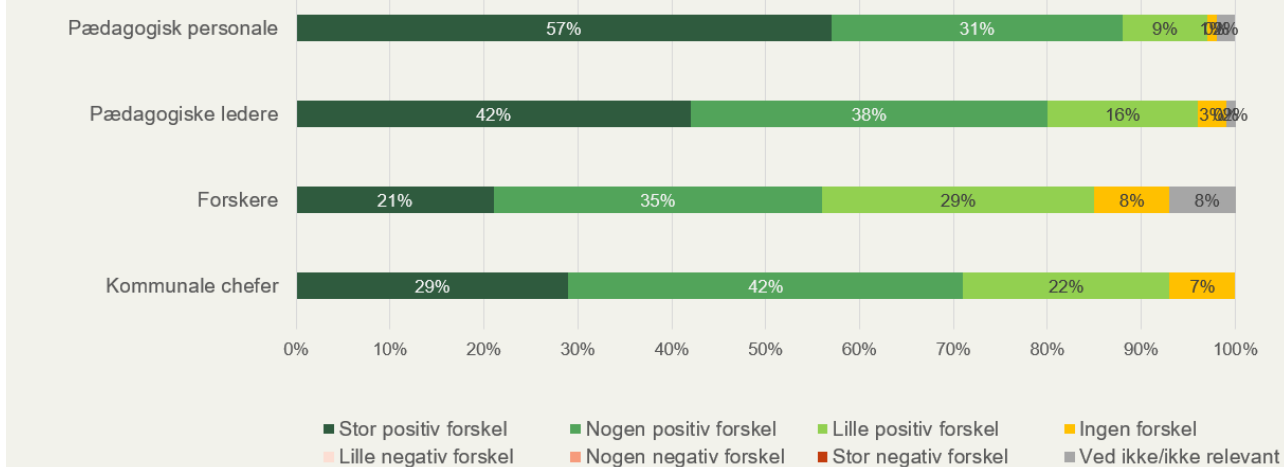
FLERE KVADRATMETER PR. BARN
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



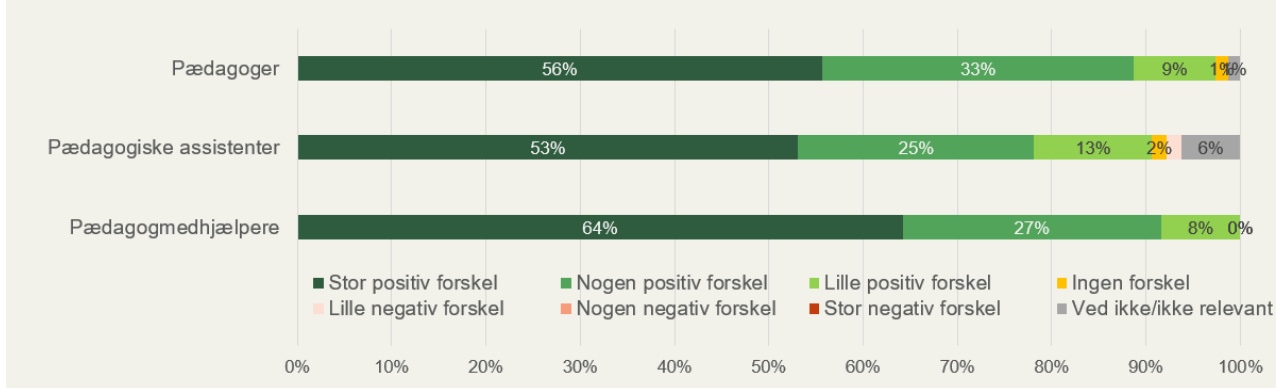
FLERE KVADRATMETER PR. BARN SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



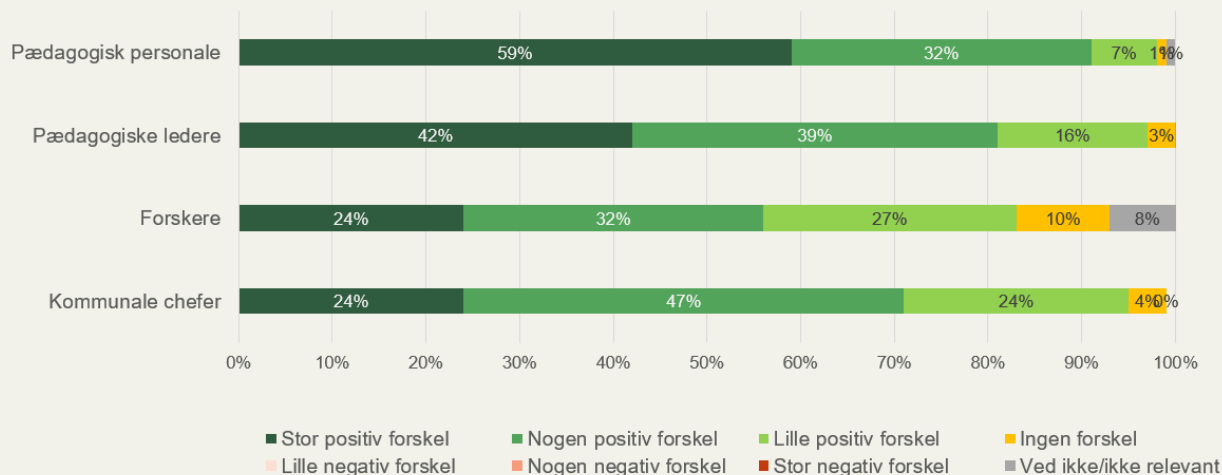
MERE VEDLIGEHOVELSE OG RENOVERING AF FYSISKE MILJØER INDENFOR SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



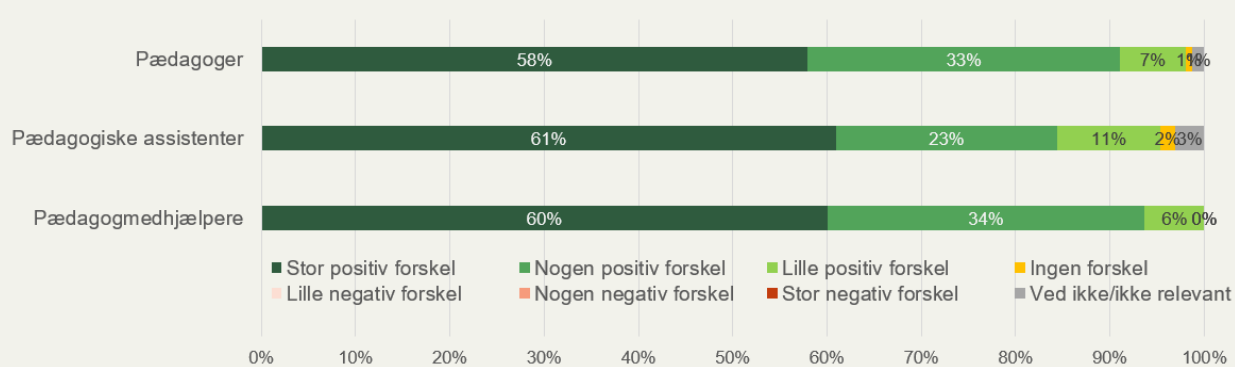
MERE VEDLIGEHOVELSE OG RENOVERING AF FYSISKE MILJØER INDENFOR SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



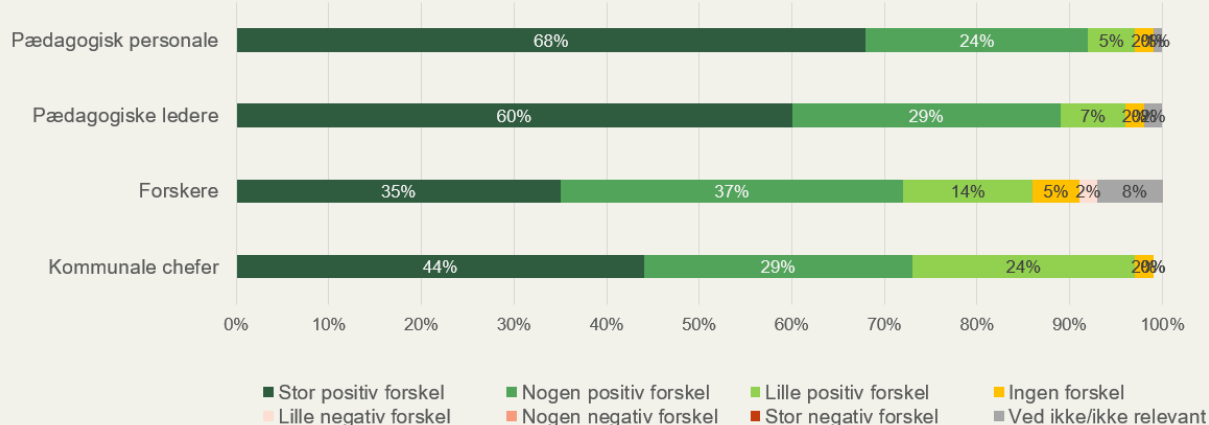
MERE VEDLIGEHOVELDELSE OG RENOVERING AF FYSISKE MILJØER UDENFOR
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



MERE VEDLIGEHOVELDELSE OG RENOVERING AF FYSISKE MILJØER UDENFOR
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

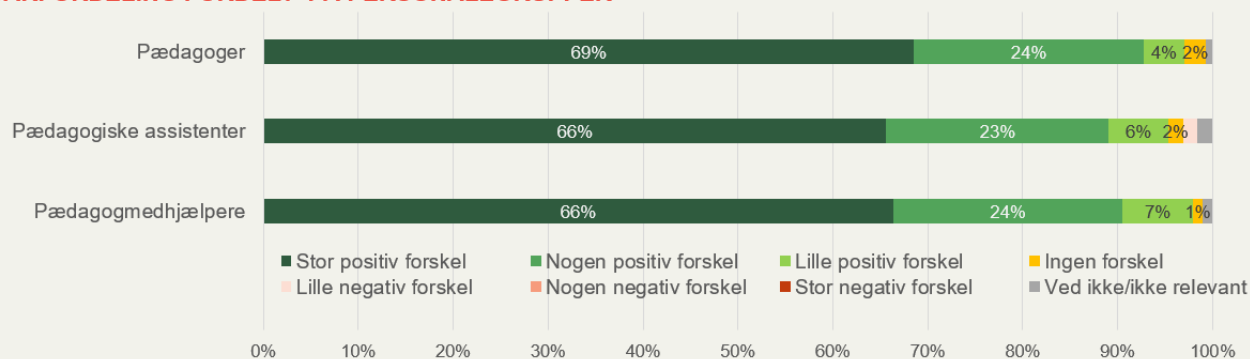


INDRETNING AF DAGINSTITUTIONER MED MINDRE RUM, DER KAN BRUGES TIL AKTIVITETER MED FLERE SMÅ BØRNEGRUPPER
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



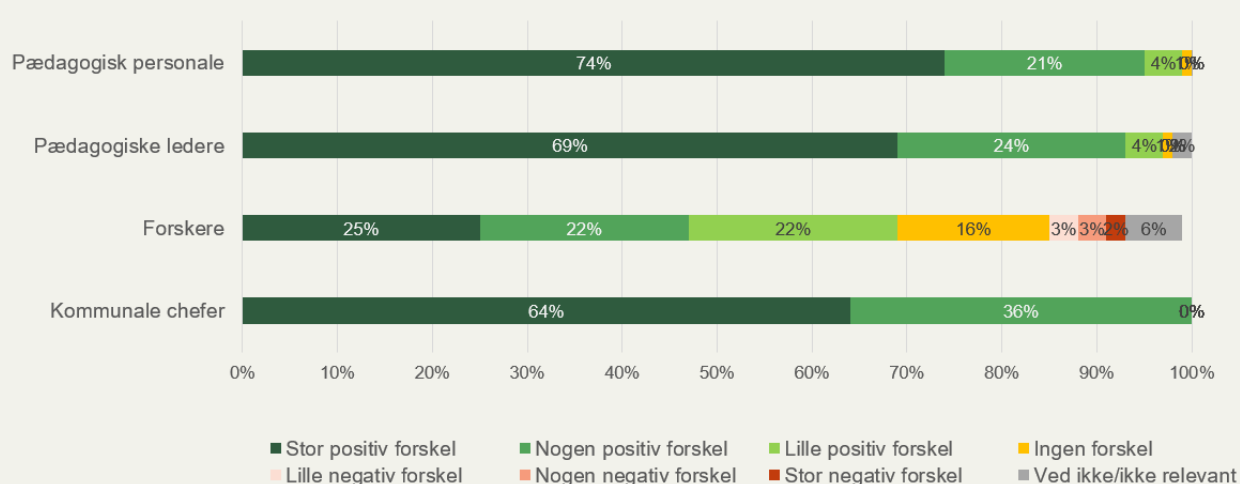
INDRETNING AF DAGINSTITUTIONER MED MINDRE RUM, DER KAN BRUGES TIL AKTIVITETER MED FLERE SMÅ BØRNEGRUPPER

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



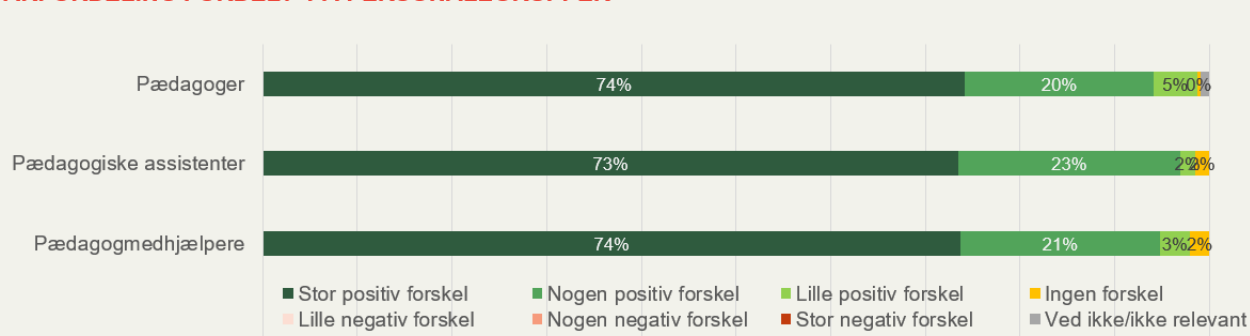
INDRETNING AF LEGEMILJØER PÅ STUERNE, SOM ER LETTERE AT AFKODE FOR BØRNE

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



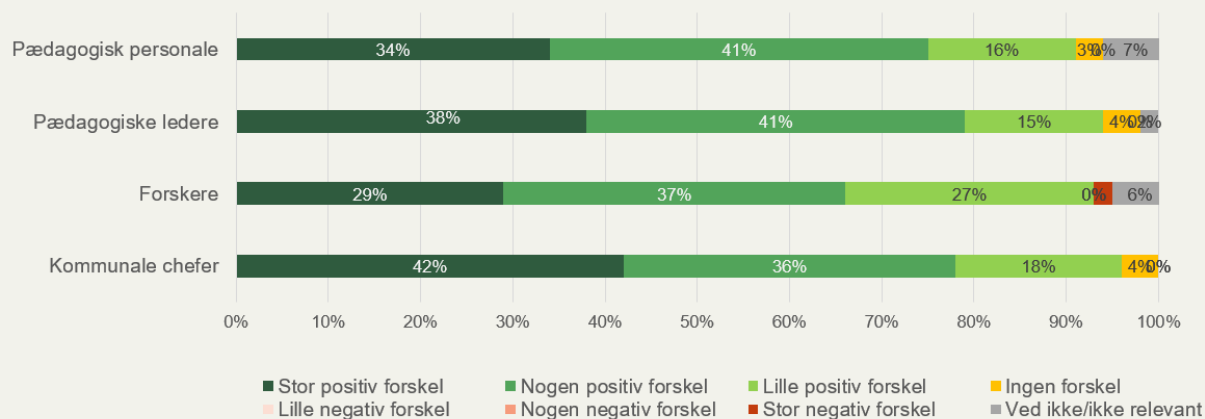
INDRETNING AF LEGEMILJØER PÅ STUERNE, SOM ER LETTERE AT AFKODE FOR BØRNE

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

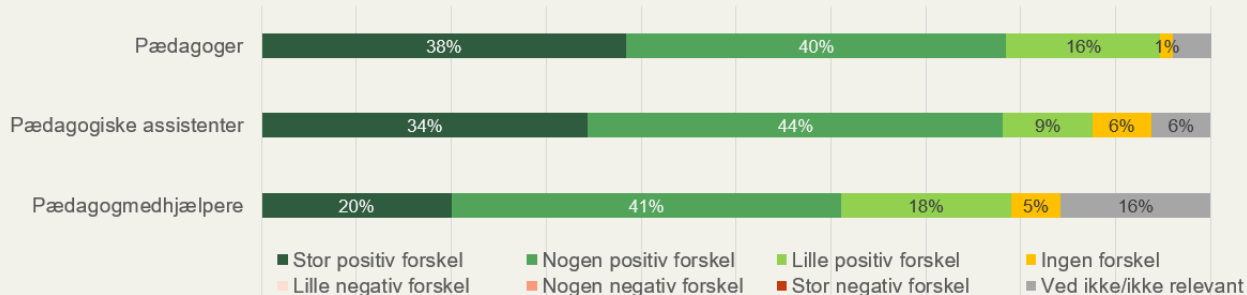


Tema 6. Overgang til arbejdslivet

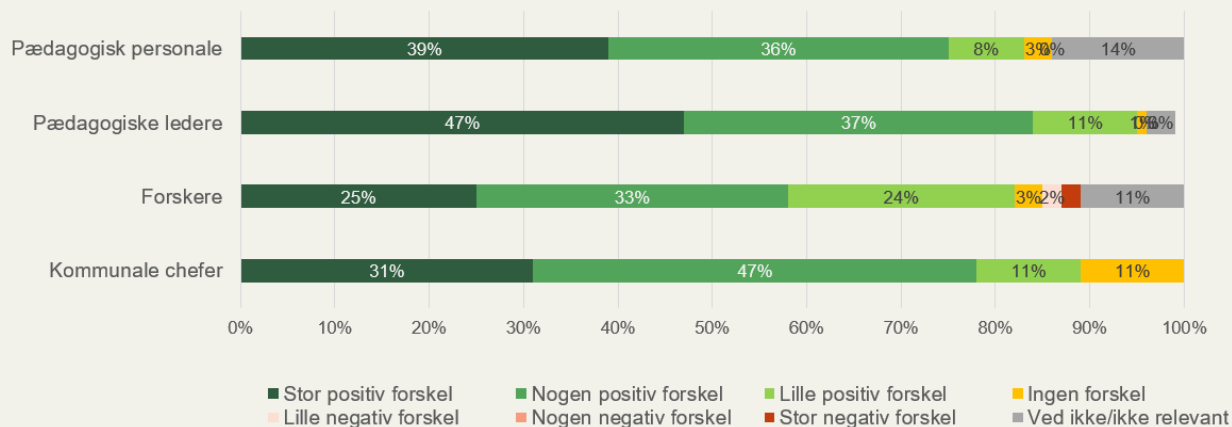
LÆNGEREVARENDE FAGLIGE INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE PÆDAGOGER OG PÆDAGOGISKE ASSISTENTER, FX MENTORORDNINGER SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



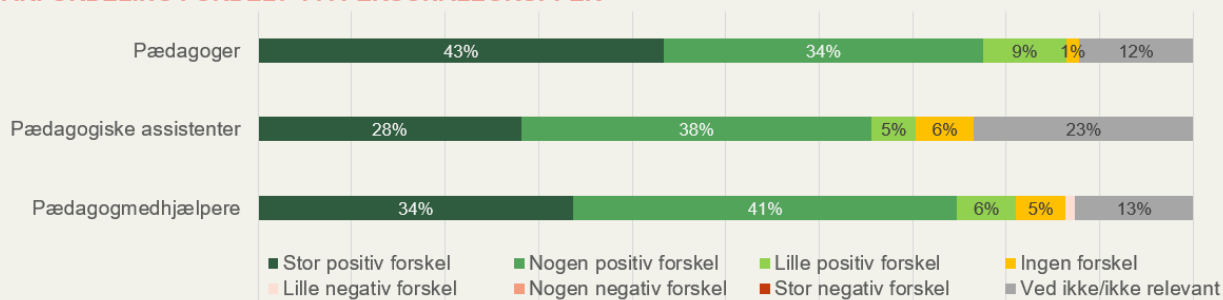
LÆNGEREVARENDE FAGLIGE INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE PÆDAGOGER OG PÆDAGOGISKE ASSISTENTER, FX MENTORORDNINGER SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



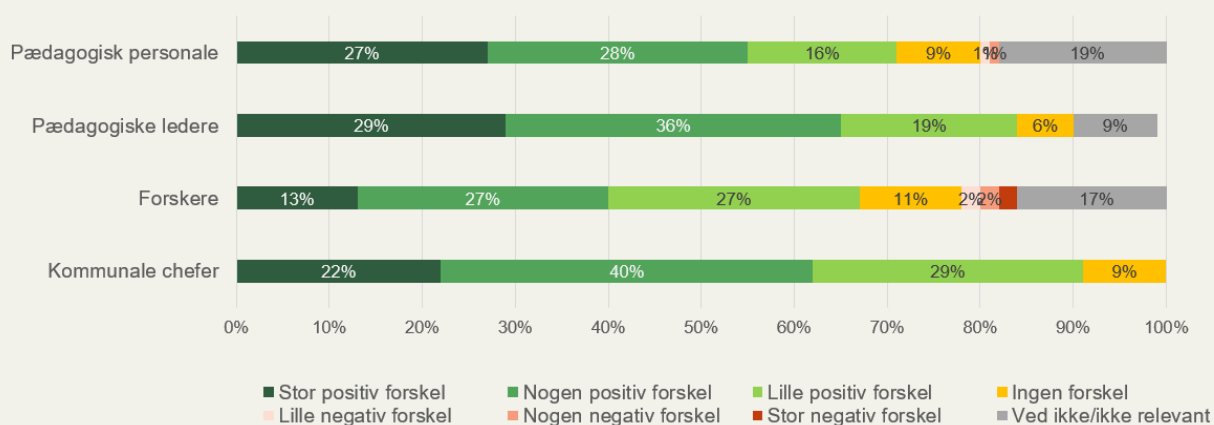
BEDRE OVERGANG TIL LEDELSESROLLEN FOR NYE PÆDAGOGISKE LEDERE, FX GENNEM NETVÆRK MED ANDRE NYE LEDERE SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



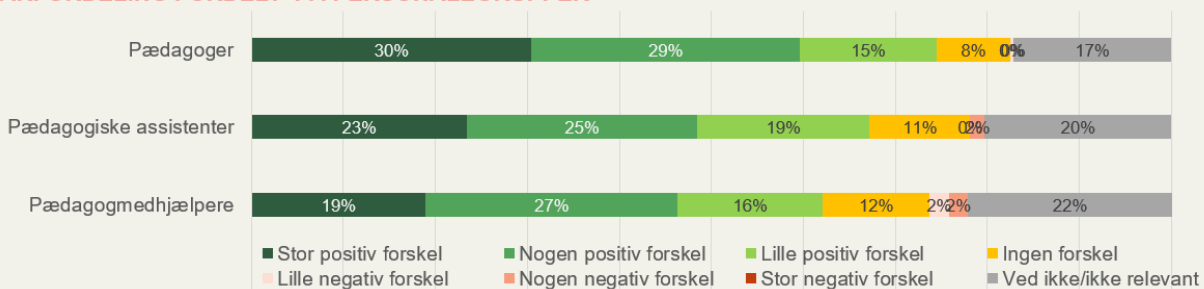
BEDRE OVERGANG TIL LEDELSESROLLEN FOR NYE PÆDAGOGISKE LEDERE, FX Gennem netværk med andre nye ledere
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



BEDRE MULIGHEDER FOR AT PÆDAGOGER KAN DELTAGE I LEDERTALENTFORLØB MED HENBLIK PÅ AT BLIVE PÆDAGOGISKE LEDERE
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

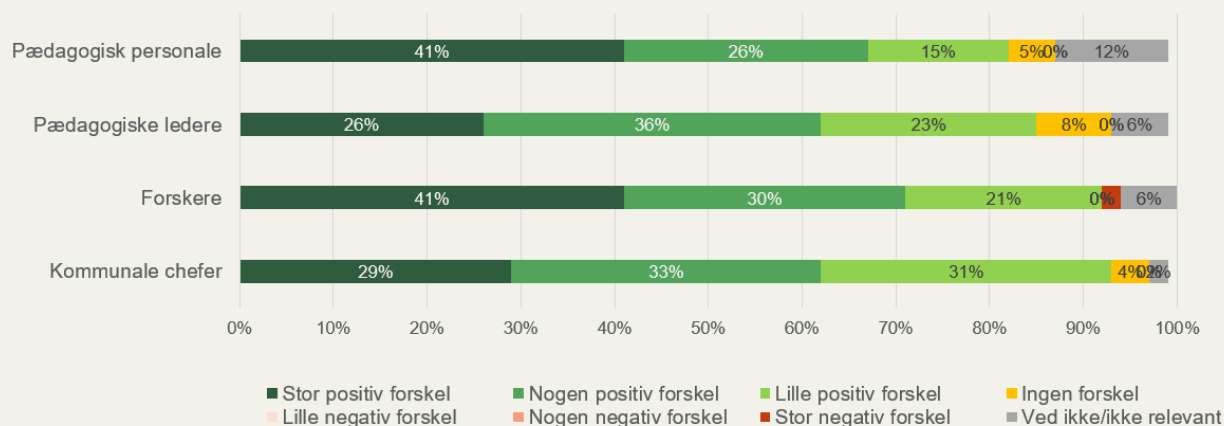


BEDRE MULIGHEDER FOR AT PÆDAGOGER KAN DELTAGE I LEDERTALENTFORLØB MED HENBLIK PÅ AT BLIVE PÆDAGOGISKE LEDERE
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



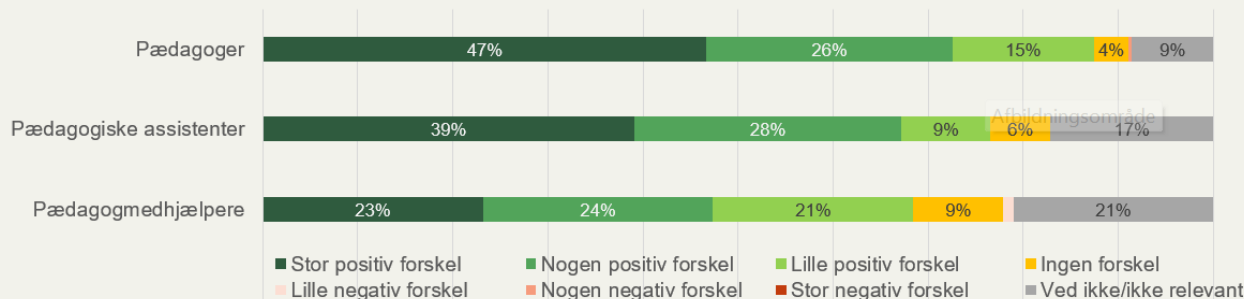
FLERE UDDANNEDE PRAKTIKVEJLEDERE FOR PÆDAGOGSTUDERENDE, FX Gennem Diplommodul I Vejledning

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



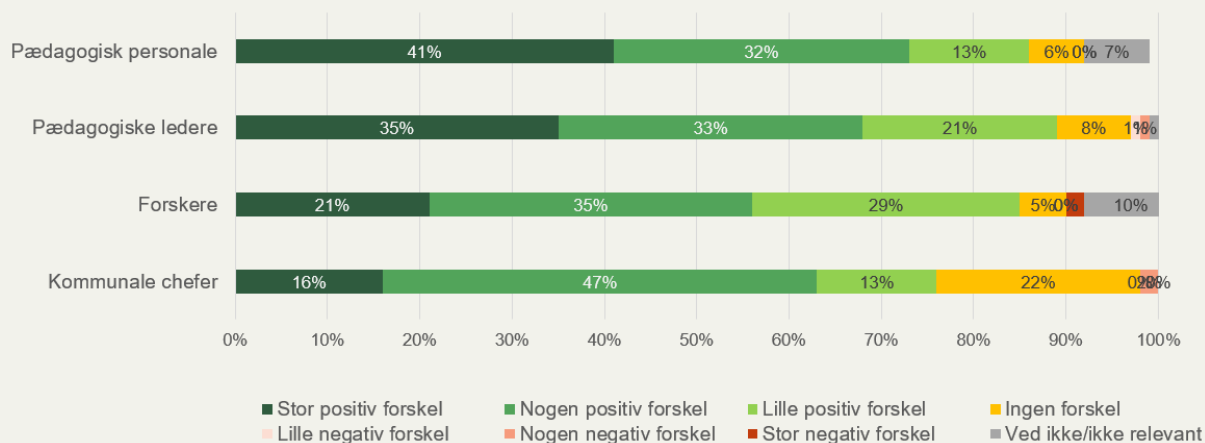
FLERE UDDANNEDE PRAKTIKVEJLEDERE FOR PÆDAGOGSTUDERENDE, FX Gennem Diplommodul I Vejledning

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

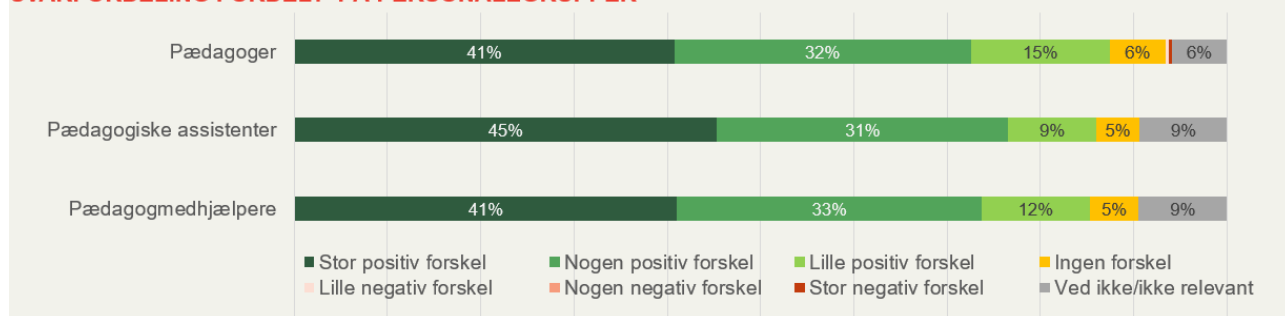


FAGLIGE INTROFORLØB FOR ALLE NYE PÆDAGOGMEDHJÆLPERE PÅ TVÆRS AF INSTITUTIONER, FX PÅ Professionshøjskole

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

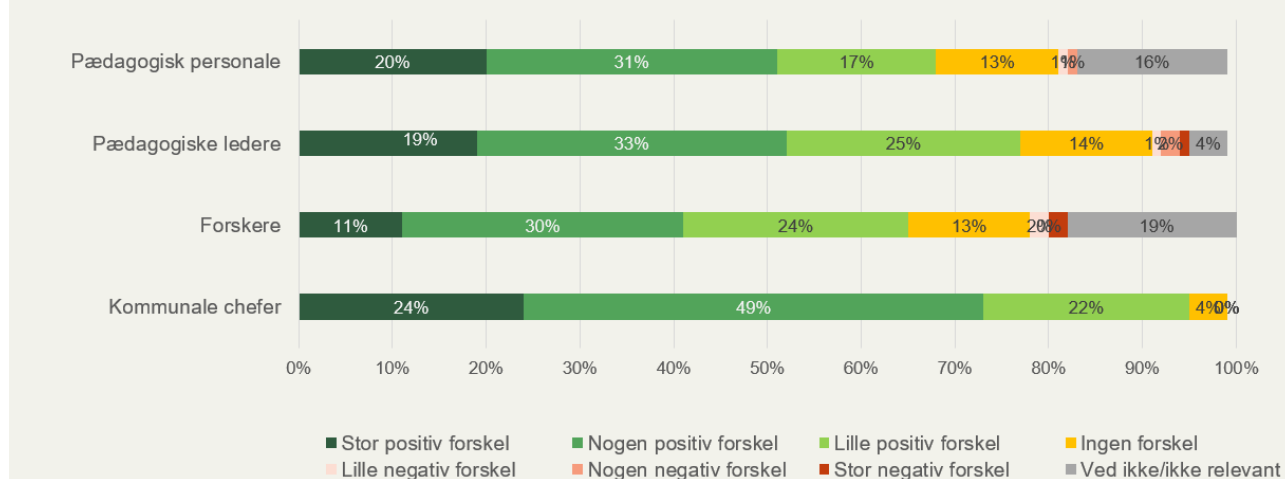


FAGLIGE INTROFORLØB FOR ALLE NYE PÆDAGOGMEDHJÆLPERE PÅ TVÆRS AF INSTITUTIONER, FX PÅ PROFESSIONSHØJSKOLE
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER

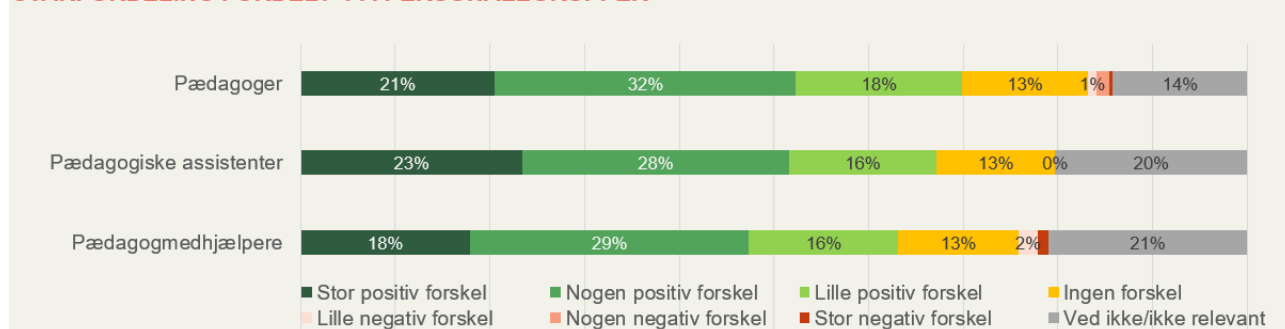


Tema 7. Kommunale tilsyn og styring

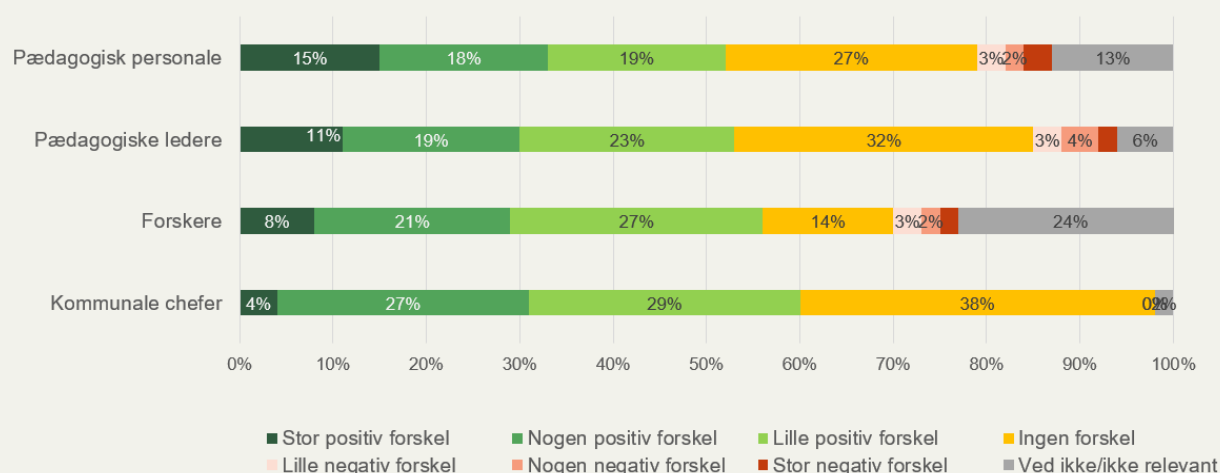
MERE LØBENDE DIALOG MELLEM FORVALTNING OG PÆDAGOGISK LEDER SOM OPFØLGNING PÅ TILSYN
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



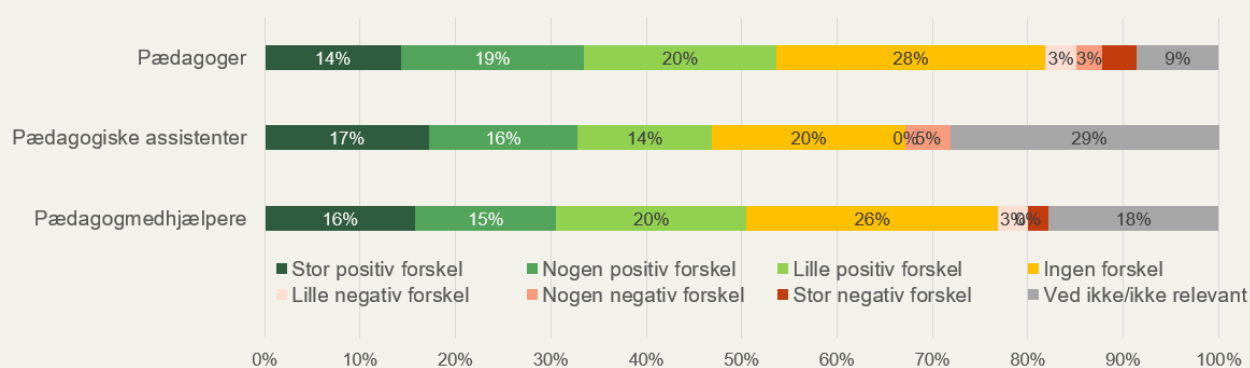
MERE LØBENDE DIALOG MELLEM FORVALTNING OG PÆDAGOGISK LEDER SOM OPFØLGNING PÅ TILSYN
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



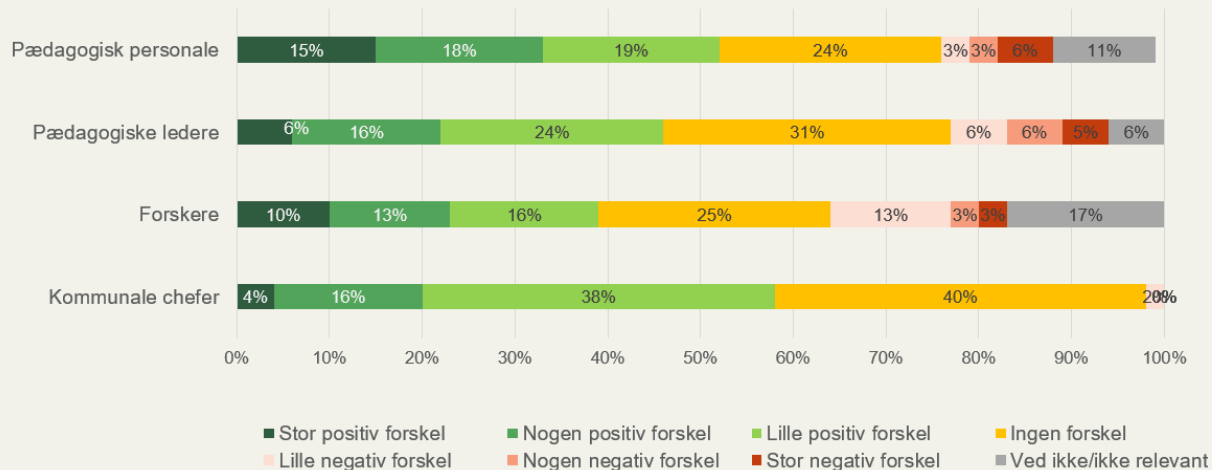
TILSYN AF LÆNGERE VARIGHED SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



TILSYN AF LÆNGERE VARIGHED SVARFORDDELING FORDEL PÅ PERSONALEGRUPPER

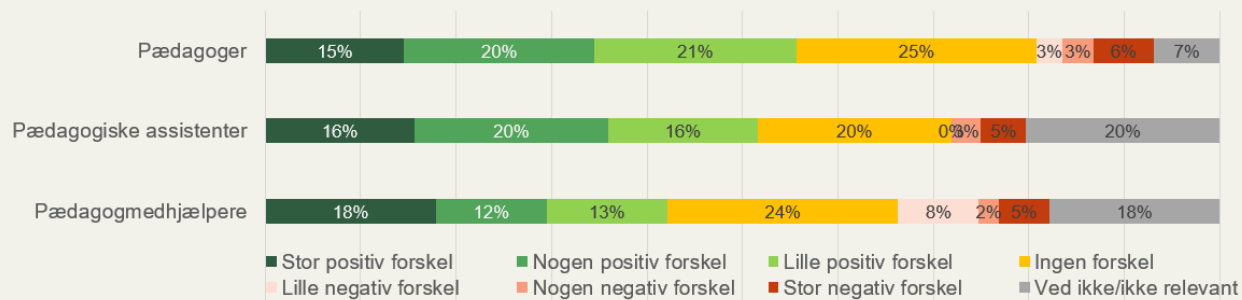


FLERE UANMELDTE TILSYN SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



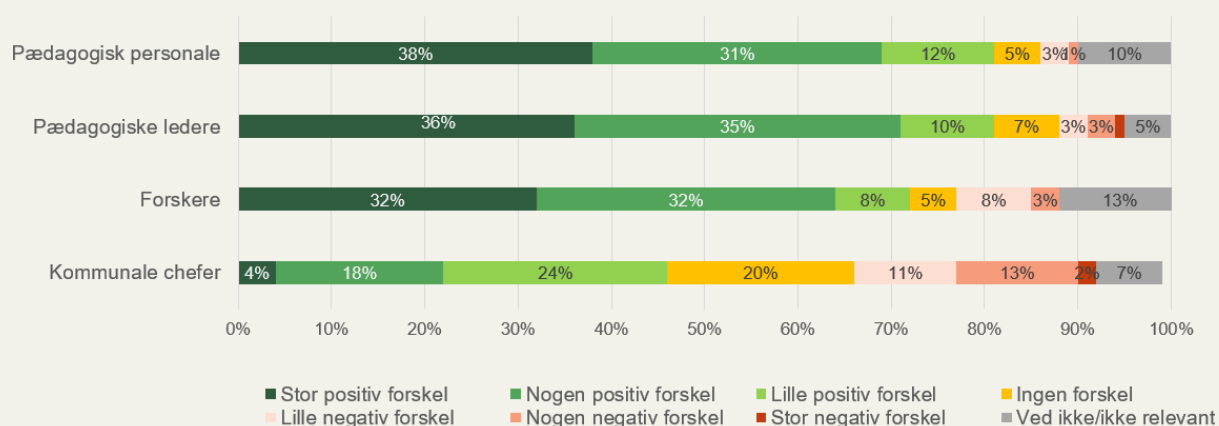
FLERE UANMELDTE TILSYN

SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



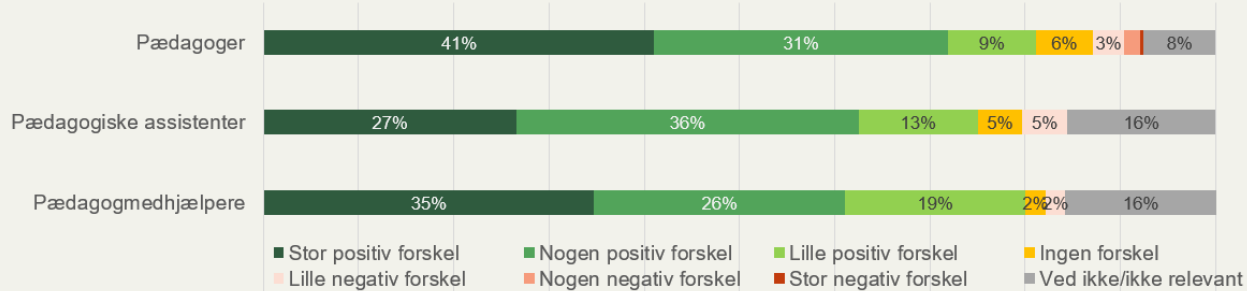
INSTITUTIONERNE BESTEMMER SELV, HVILKE FAGLIGE METODER DE VIL BRUGE I DET PÆDAGOGISKE ARBEJDE

SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE

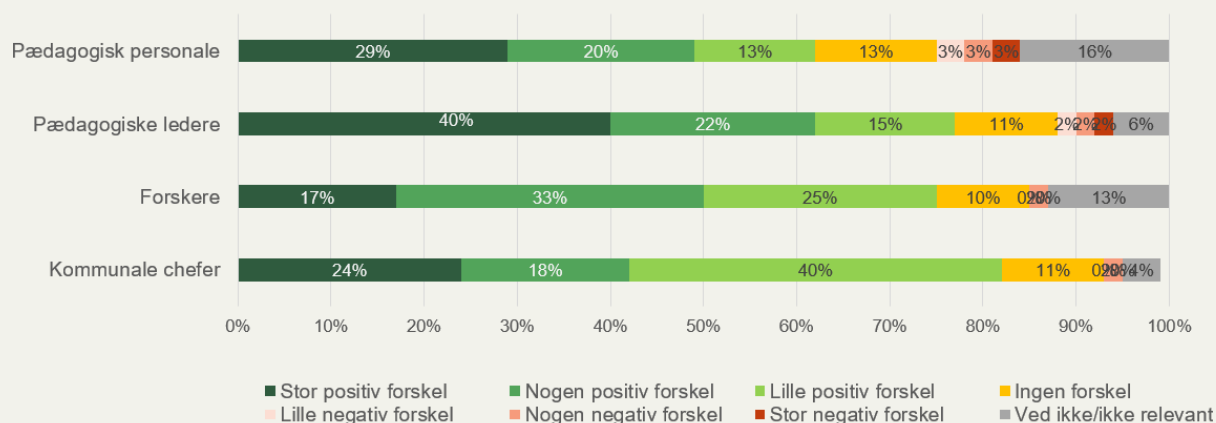


INSTITUTIONERNE BESTEMMER SELV, HVILKE FAGLIGE METODER DE VIL BRUGE I DET PÆDAGOGISKE ARBEJDE

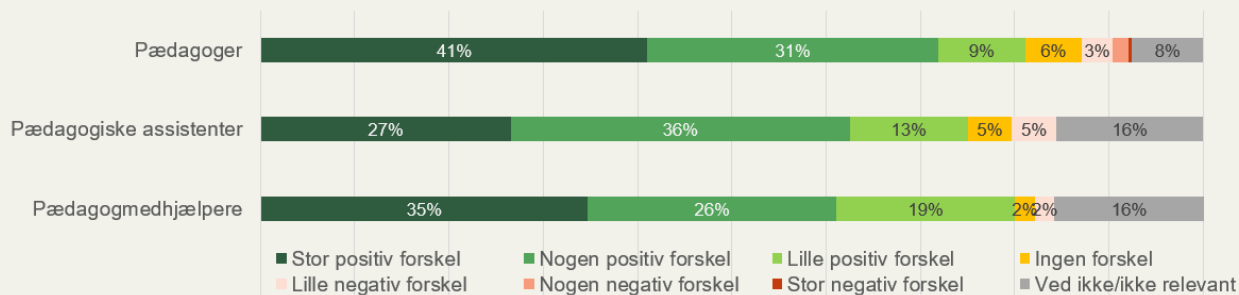
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



STØRRE OPMÆRKSOMHED FRA DEN KOMMUNALE FORVALTNING PÅ AFSLUTNING OG EVALUERING AF IGANGVÆRENDE PROJEKTER I DAGINSTITUTIONERNE, FØR NYE PROJEKTER SÆTTES I GANG
SVARFORDDELING FOR HVER AKTØRGRUPPE



STØRRE OPMÆRKSOMHED FRA DEN KOMMUNALE FORVALTNING PÅ AFSLUTNING OG EVALUERING AF IGANGVÆRENDE PROJEKTER I DAGINSTITUTIONERNE, FØR NYE PROJEKTER SÆTTES I GANG
SVARFORDDELING FORDELT PÅ PERSONALEGRUPPER



Bevillingsanalyse

4. Bevillingsanalyse

I denne analyse ser vi nærmere på bevillinger, der sigter mod at udvikle kvaliteten i de danske daginstitutioner. Analysen fokuserer på bevillinger mellem 2016 og 2022 fra de givere, der har bevilget flest midler. Dog undlader vi at identificere individuelle bevillingsgivere, bevillingsmodtagere eller støttede aktiviteter. Undtagelsen er hvis identifikation har været nødvendigt for at forklare tendenser eller for at være åbne omkring DEAs egen rolle som bevillingsmodtager.

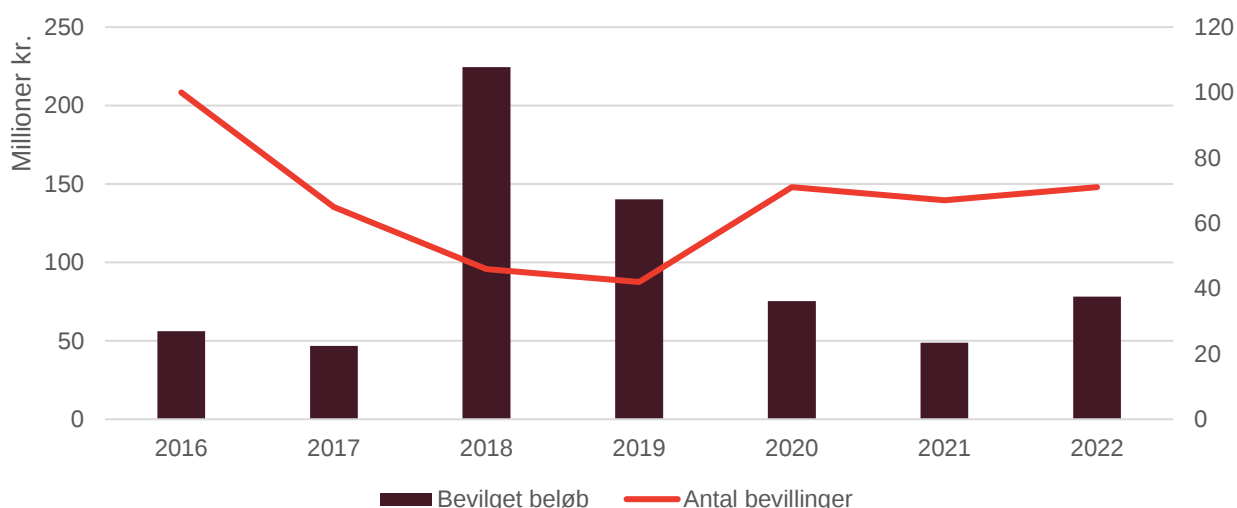
Bevillinger er her defineret som engangsbeløb, der ligger ud over den daglige drift og som kan gå til specifikke aktiviteter, indsatser eller projekter. Det kan fx være forskningsprojekter, indsatser ifm. skolestart eller interventioner omkring læsning. Nogle tiltag er store og involverer mange aktører, som fx børn, pædagogisk personale, pædagogiske ledere, forskere og forvaltninger på tværs af flere kommuner. Andre er mindre og involverer kun få aktører, som fx børn og pædagogisk personale fra en enkelt stue i en institution.

Beløb og antal bevillinger

Fra 2016 til 2022 blev der givet i alt 462 bevillinger til et samlet beløb på over 670 mio. kr. Det skal nævnes, at 52 af disse bevillinger og omkring halvdelen af det samlede beløb (319 mio. kr.) ikke udelukkende fokuserer på daginstitutioner, men inkluderer aktører fra tilstødende områder, som fx sundhedsplejerske, dagpleje eller grundskolen (se metodebilag for detaljer).

Figur 1 illustrerer antallet af bevillinger (den røde linje) og det samlede beløb (de mørke søjler) i perioden 2016-2022. Som det ses, er der i perioden store udsving i både antal og beløb, og de to følges ikke altid ad. I perioderne 2016-2017 og 2020-2022 var der relativt mange bevillinger (mellem 65 og 100), mens de samlede beløb var relativt små (mellem 47 mio. kr. og 78 mio. kr.). Det tyder på, at tendensen i de to perioder gik i retning af mange små bevillinger. I perioden 2018-2019 er der derimod færre bevillinger (hhv. 46 og 42) men væsentligt større beløb (hhv. 225 mio. kr. og 140 mio. kr.). Det peger på en tendens i retning af færre men større bevillinger.

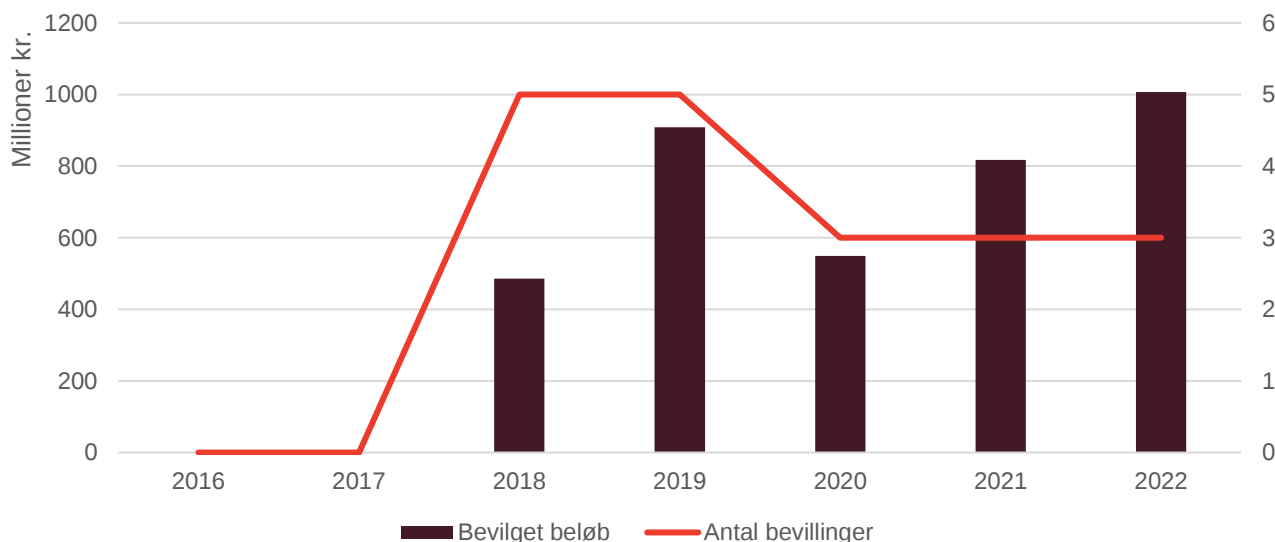
Figur 1. Antal bevillinger og samlede bevilget beløb i perioden 2016-2022



Tendensen i årene 2016-17 og 2020-2022 med mange mindre bevillinger skyldes bl.a. at Friluftsrådet i disse perioder uddelte mange bevillinger. Ofte er disse bevillinger gået til faciliteter, som fx ladcykler eller bålpladser til enkelte daginstitutioner, så børnene har kunne få flere oplevelser med udendørs liv. I årene 2018-2019 er skyldes tendensen dels, at Friluftsrådet langt færre bevillinger til daginstitutionsområdet, men også at der blev givet enkelte meget store bevillinger i netop disse to år. Således udgjorde de tre største bevillinger 2018-19 til sammen over 125 mio. kr.

Figur 1 ovenfor inkluderer *ikke* en række offentlige puljer, som har et bredere sigte, og derfor ikke som sådan går til specifikke tiltag, indsatser eller projekter. Disse bredere offentlige puljer er vist i figur 2 herunder. I perioden 2016-2022 var der i denne kategori 19 bredere puljer til samlet set 3,8 mia. kr. Som det fremgår af figur 2, var der i 2016-17 ikke nogen puljer af denne type, mens der i årene 2018-2022 var der 3-5 puljer hvert år til et samlet årligt beløb på mellem 480 mio. kr. og 1 mia. kr.

Figur 2. Antal bevillinger og samlede bevilget beløb i perioden 2016-2022 fra bredere offentlige puljer



Som det ses på figur 2 var der i perioden forholdsvis få offentlige puljer, som til gengæld var på meget store beløb. Blandt de største kan nævnes:

- "Pulje til flere pædagoger og pædagogiske assistenter til institutioner med mange 0-2-årige sårbare og udsatte børn" fra 2019 på 760 mio. kr.
- "Pulje til normeringer i daginstitutioner i 2020" på 499 mio. kr.
- "Pulje til indfasning af minimumsnormeringer, 2022" på 957 mio. kr.

Det samlede beløb bevilget gennem disse puljer er over fem gange større end beløbet bevilget gennem de ovenstående bevillinger. Det tyder på, offentlige puljer sammenlagt står for langt størstedelen af de midler, der går til at udvikle kvaliteten i de danske daginstitutioner, og at disse puljer i reglen er øremærket til sociale indsatser bredt set og/eller forbedring af normeringer.

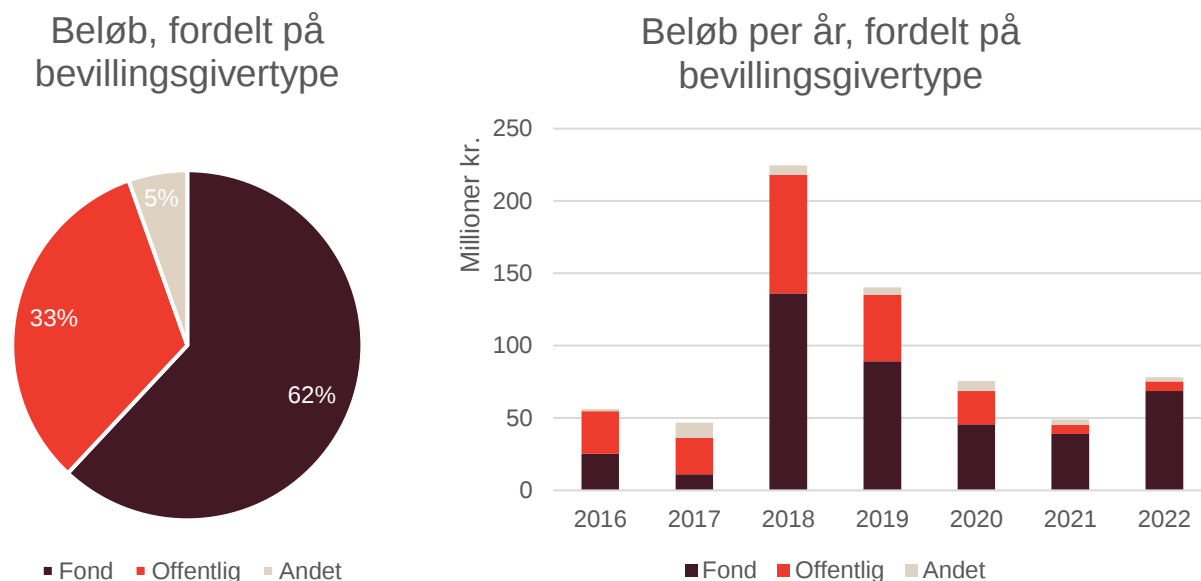
Private fonde udgør en stadig større del

De bevillinger som ses på figur 1 kan opdeles efter typen af bevillingsgiver, hvor vi her skelner mellem private fonde, offentlige puljer og andre, hvilket inkluderer bl.a. råd eller fagforbund. Cirkeldiagrammet i venstre side af figur 3 viser den overordnede fordeling, mens søjlediagrammet i højre side viser de bevilgede årlige beløb fordelt på bevillingsgivertype.

Som det fremgår af cirkeldiagrammet i figur 3 bidrager private fonde med 62 pct. af de samlede midler, mens offentlige puljer bidrager med en tredjedel. Andre typer af bevillingsgivere bidrager med 5 pct. Det betyder, at private fonde giver næsten dobbelt så meget som de offentlige puljer (det skal dog noteres, at dette *ikke* inkluderer de offentlige puljer, som ses i figur 2).

Desuden ses det på søjlediagrammet i figur 3, at mens beløbet fra andre aktører fordeler sig nogenlunde jævnt fra år til år, fluktuerer bevillingerne fra private fonde og offentlige puljer mere. Hvad angår private fonde skiller årene 2018, 2019 og 2022 sig ud med større samlede beløb på mellem 68 mio. kr. og 136 mio. kr. For så vidt angår offentlige puljer skiller 2018 og 2019 sig ud med beløb på hhv. 82 mio. kr. og 46 mio. kr.

Figur 3. Bevilget beløb fordelt på bevillingsgiverstype



Der tegner sig flere tendenser, når man ser på figur 3. Dels bevilges der i årene 2016-2017 samlet set omkring 50 mio. kr. per år, hvilket stiger kraftigt i 2018-19. Dette skyldes som nævnt i høj grad nogle få store bevillinger. Adskillige af disse bevillinger kommer fra private fonde, som i denne periode var særligt aktive på daginstitutionsområdet. De tre største bevillinger i 2018-19, der til sammen udgør over 125 mio. kr., kommer alle fra private fonde. Derefter falder det samlede bevillingsbeløb frem mod 2021, hvorefter det stiger en anelse i 2022.

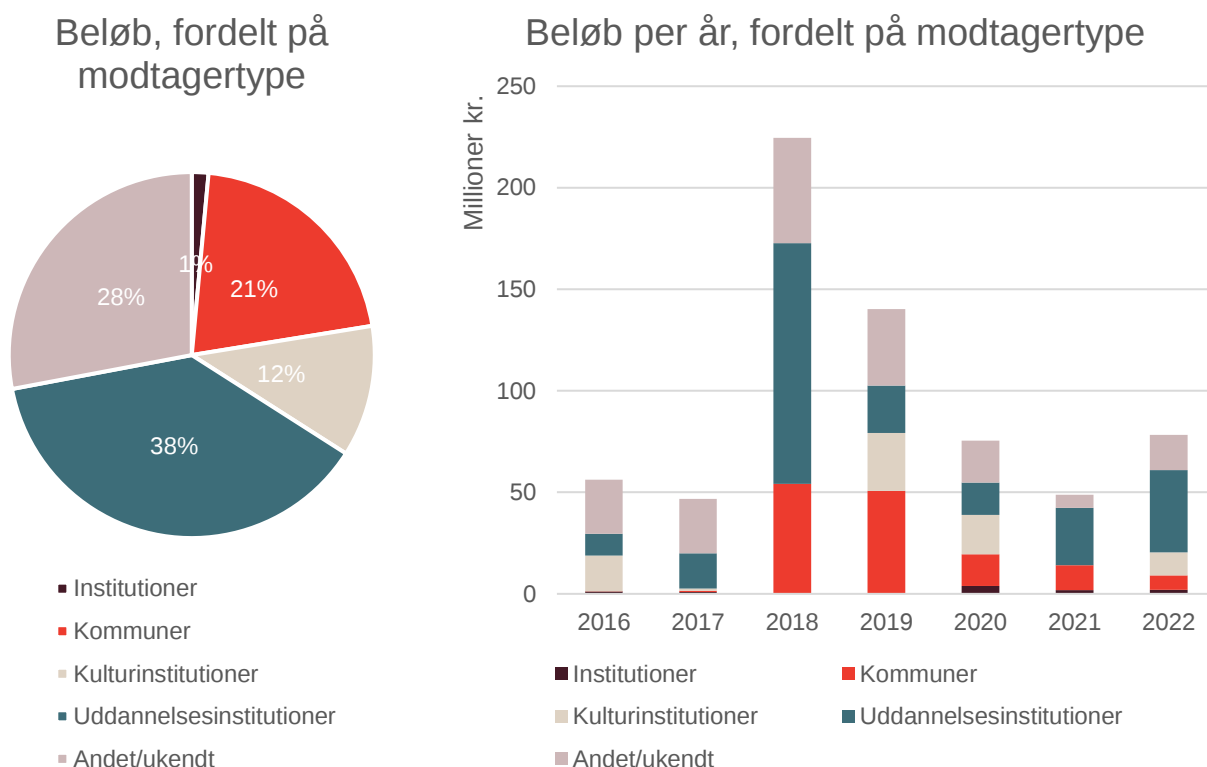
Samtidig ændrer fordelingen mellem private fonde og offentlige puljer sig. Fra at være nogenlunde ligeligt fordelt i 2016, skifter balancen så private fonde står for 64 pct. af beløbet i 2018 og 88 pct i 2022. Dette skal dog ses i lyset af tendensen i figur 2, hvoraf det fremgår at offentlige puljer bevilger store beløb fra 2018 og frem, bare ikke som specifikke bevillinger.

Uddannelsesinstitutioner modtager mest, daginstitutioner mindst

Figur 4 viser bevillingerne inddelt efter modtagertype. Af cirkeldiagrammet i venstre side i figur 4 ses det, at uddannelsesinstitutioner er den modtagergruppe, der er blevet bevilget flest midler (38 pct.), mens kommuner har modtaget lige over en femtedel. Kulturinstitutioner tegner sig for 12 pct. af midlerne, mens individuelle daginstitutioner har modtaget 1 pct. De resterende 28 pct. er gået til andre typer af modtagere, hvilket bl.a. inkluderer andre fonde, tænketanke⁴, individer, samt tilfælde hvor det ikke har været muligt at identificere modtageren.

⁴ Herunder Tænketanken DEA, som har modtaget i alt tre bevillinger inklusive den fondsbevilling der har finansieret nærværende undersøgelse.

Figur 4. Bevilget beløb fordelt på modtagertype



Af søjlediagrammet i højre side i figur 4 ses udviklingen over tid. Heraf fremgår det, at springet i det samlede bevillingsbeløb fra 2017 til 2018 i høj grad skyldes bevillinger til uddannelsesinstitutioner og kommuner. Men hvor det større beløb til uddannelsesinstitutioner fortrinsvis kommer fra private fonde gennem få store bevillinger, kommer beløbet til kommuner fortrinsvis fra offentlige puljer gennem mange mindre bevillinger. I det hele taget er der et mønster fra 2018, hvor private fonde støtter indsatser ift. uddannelse og forskning, mens offentlige puljer støtter indsatser ift. kommuner og daginstitutioner.

Efter 2018 falder andelen af midler, der går til uddannelsesinstitutioner for igen at stige fra 2021. I 2021 og 2022 modtog uddannelsesinstitutioner således over halvdelen af de bevilgede midler. Igen kommer midlerne primært fra private fonde.

Kulturinstitutioner modtager bevillinger fra både private fonde og offentlige puljer, om end fondene står for størstedelen af midlerne. Disse bevillinger veksler i størrelsesorden. Individuelle daginstitutioner modtager en relativt lille del af de samlede midler (1 pct.), hvilket primært sker gennem mange meget små bevillinger, oftest mindre end 50.000 kr. Disse bevillinger kommer i reglen fra andre typer af bevillingsgivere end fonde og offentlige puljer.

Mange midler til børn i udsatte positioner

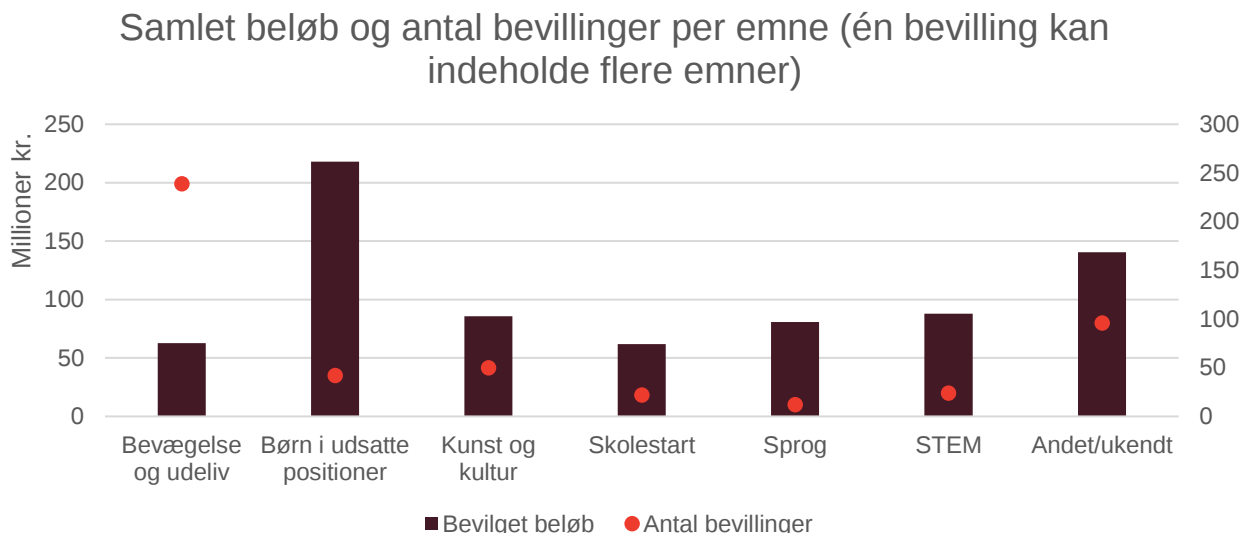
Udover at se på bevillingsgivere og -modtagere, har vi inddelt bevillingerne efter emner, dvs. hvilket fokus de enkelte indsatser har. Kategorierne omfatter "Bevægelse og udeliv" (fx sport eller bålpladser); "Børn i udsatte positioner" (fx samarbejde med PPR eller hjemmepædagoger); "Kunst og kultur" (fx sangprojekter eller udsmykning af institutioner); "Skolestart" (fx tidlig SFO-start eller skolestartsvener); "Sprog" (fx højtlesning eller sprog i vuggestuen); "STEM" (fx insektkendskab eller matematisk opmærksomhed); og "Andet" (fx grøn omstilling eller drift af forskningscentre).

Figur 5 viser hvor mange midler der er gået til bevillinger inden for hvert emneområde (de mørke søjler) samt antallet af bevillinger inden for hvert emneområde (de røde prikker). Hver indsats kan have flere fokusområder, hvilket både gør sig gældende for større indsatser med flere parallelle spor (som fx et naturlaboratorium, der tilbyder forskellige aktiviteter inden for både STEM, udeliv og kultur) eller specialiserede indsatser (fx fokus på

matematik ifm. skolestart for børn i udsatte positioner). Når en indsats godt kan have flere fokusområder, betyder det også, at den samme bevilling kan indgå i flere kategorier i figur 5.

Som det ses, går der flest midler til bevillinger, som inkluderer emnet "Børn i udsatte positioner" (218 mio. kr.).

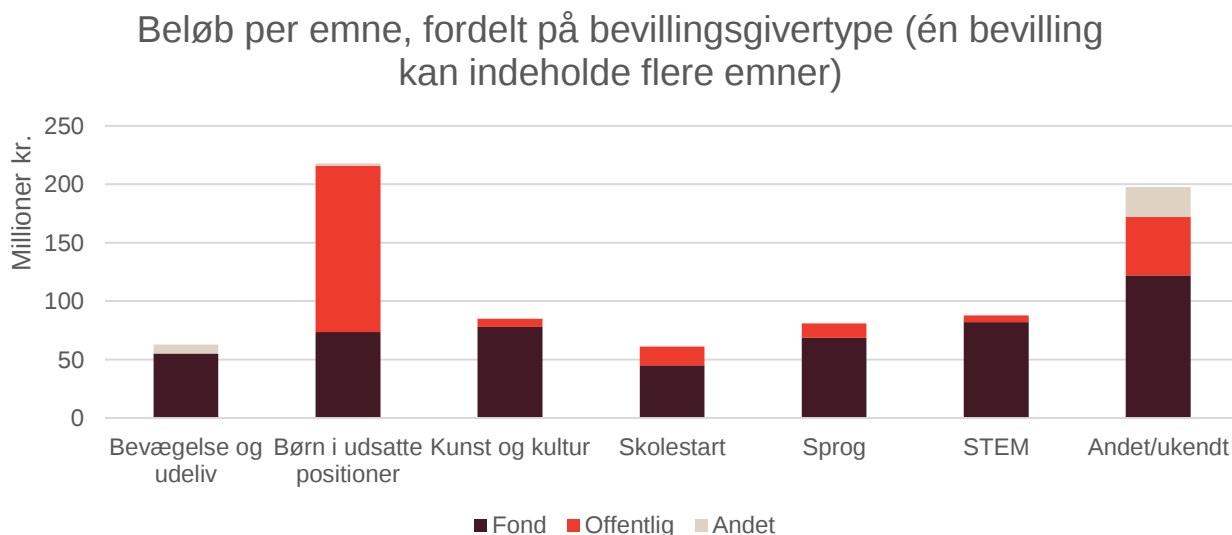
Figur 5. Bevilget beløb og antal bevillinger fordelt på emner



Samtidig er der relativt få bevillinger i denne kategori (42), hvilket betyder at bevillingerne i gennemsnit er ret store. Samme tendens, om end med lavere beløb, ses for kategorierne "Skolestart", "Sprog" og "STEM" og til dels "Kunst og kultur". Omvendt forholder det sig for kategorien "Bevægelse og udeliv", hvor det samlede beløb er relativt lavt (63 mio. kr.) mens antallet af bevillinger er højt (239), hvilket betyder, at denne kategori primært består af mange mindre bevillinger.

På figur 6 ses hvor stort beløb hver bevillingstype har givet til bevillinger, der inkluderer de forskellige emnekategorier. Heraf fremgår det, at mens beløbene fra private fonde fordeler sig nogenlunde jævnt mellem kategorierne, koncentrerer de offentlige puljer sig primært om "Børn i udsatte positioner" og i nogen grad også "Andet". Andre typer bevillingstyper, der som nævnt omfatter råd og fagforbund, bevilger primært inden for kategorierne "Bevægelse og udeliv" samt "Andet/ukendt", om end fondene stadig står for størstedelen af beløbet inden for disse to kategorier.

Figur 6. Bevilget beløb fordelt på emner og bevillingstype



Samlet set betyder det, kategorien "Børn i udsatte positioner" primært støttes af offentlige puljer, mens støtten til "Bevægelse og udeliv", "Kunst og kultur", "Skolestart", "Sprog", "STEM" og "Andet" primært kommer fra private fonde. Det tyder på, at offentlige puljer og private fonde – samt i en vis grad andre bevillingsgivere – har forskellige prioriteringer og fokusområder, når de uddeler bevillinger til at udvikle kvaliteten i daginstitutioner.

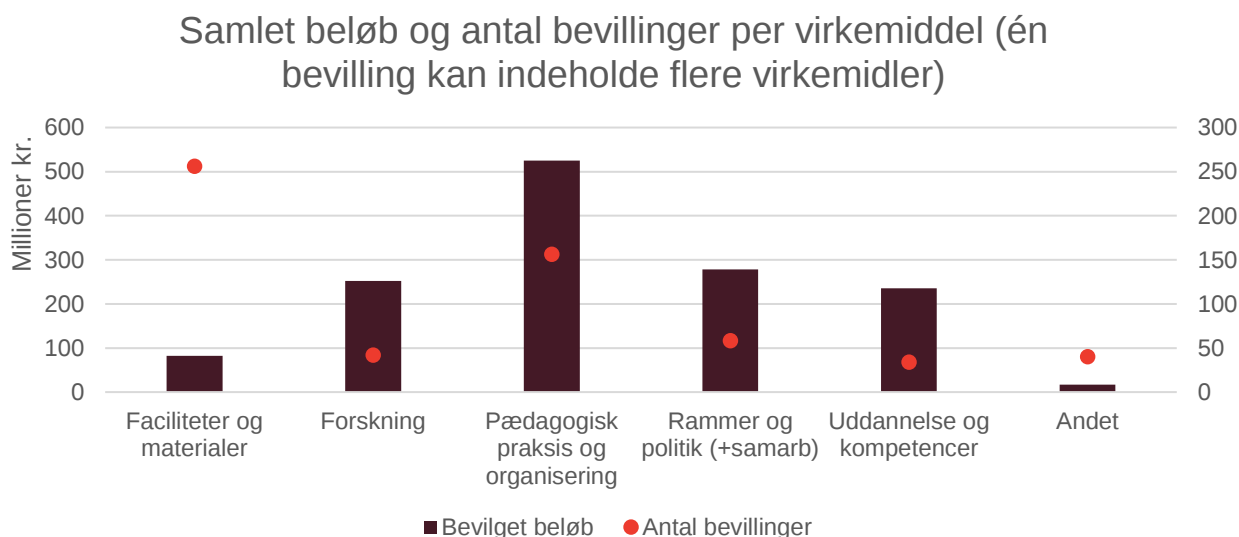
Bevillinger skal ændre pædagogisk praksis og organisering

Dette afsnit fokuserer på de virkemidler, vi har kategoriseret bevillingerne efter. Virkemidler skal her forstås som de mekanismer, der skal fremme opnåelsen af mål på det kvalitetsområde, bevillingen sigter mod. I denne forståelse er målene forbundet med de emneområder, der beskrives ovenfor, som fx bedre skolestart for børn i udsatte positioner, eller bedre muligheder for bevægelse og udeliv. Og virkemidler dækker over de aktiviteter, der skal bidrage til at målene opnås.

Virkemidlerne inkluderer "Faciliteter og materialer" (fx bålpladser eller online redskaber), "Forskning" (fx på et universitet eller en professionshøjskole) og "Uddannelse og kompetencer" (fx formel efteruddannelse eller anden kompetenceudvikling). Desuden arbejder vi med kategorien "Pædagogisk praksis og organisering", som retter sig mod praksis og dækker over, at pædagoger og/eller pædagogiske ledere skal ændre noget i deres daglige arbejde. Endelig er der kategorien "Rammer og politik (+ samarbejde)", som indeholder to elementer. Dels dækker denne kategori over virkemidler, der søger at ændre ting på et politiske niveau, fx i forhold til kommunale forvaltninger. Dels dækker den over virkemidler, som skal forbedre samarbejdet mellem forskellige fagligheder, som fx pædagoger og lærere eller sundhedsplejersker. Kategorien "Andet" indeholder bl.a. børneaktiviteter (fx enkelt-ture eller kunstnerbesøg) og arrangementer (fx festivaler eller prisoverrækkelser).

Figur 7 viser hvor mange midler der er gået til bevillinger med de forskellige virkemidler (de mørke søjler) samt antallet af bevillinger inden for hvert virkemiddel (de røde prikker). Som i figur 5 ovenfor kan den samme bevilling indsats som nævnt godt gøre brug af flere virkemidler og dermed optræde i mere end én kategori.

Figur 7. Bevilget beløb og antal bevillinger fordelt per virkemiddel

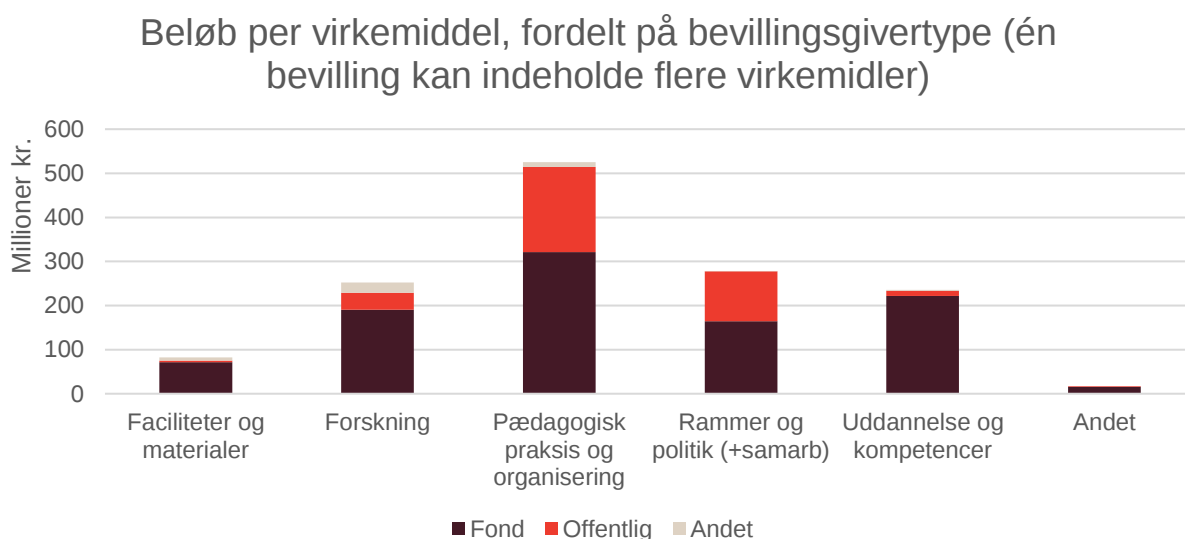


Som det fremgår af figur 7 er der givet flest midler til bevillinger, der gør brug af virkemidlet "Pædagogisk praksis og organisering" (525 mio. kr. til 156 bevillinger), efterfulgt af "Rammer og politik (+ samarbejde)", "Forskning" og "Uddannelse og kompetencer" (mellem 236 mio. kr. og 252 mio. kr. til mellem 34 og 58 bevillinger). Alle disse fire virkemiddelkategorier er kendetegnet ved at størstedelen af bevillingerne er enten store eller mellemstore. Til sammenligning er der relativt mange bevillinger i forhold til beløbene inden for

kategorierne "Faciliteter og materialer" (82 mio. kr. til 256 bevillinger) og "Andet" (17 mio. Kr. til 40 bevillinger), hvilket betyder at disse virkemidler primært bruges i en række mindre bevillinger.

Figur 8 viser hvor mange midler hver bevillingsgiver type har givet inden for hver kategori. Heraf fremgår det at offentlige puljer primært giver bevillinger til indsatser, der virker gennem "Pædagogisk praksis og organisering", "Rammer og politik (+ samarbejde)" samt "Forskning". Til sammenligning er midlerne fra private fonde spredt mere ud, og går til indsatser der virker gennem både "Pædagogisk praksis og organisering", "Uddannelse og kompetencer", "Forskning", "Rammer og politik (+ samarbejde)", "Faciliteter og materialer", og "Andet". Andre typer af bevillingsgivere, som fx råd og fagforbund, giver primært bevillinger der virker gennem "Forskning".

Figur 8. Bevilget beløb fordelt per virkemiddel og bevillingsgiverstype



På den måde tegner der sig et mønster, hvor virkemidlerne "Pædagogisk praksis og organisering" samt "Rammer og politik (+ samarbejde)" bruges i bevillinger fra både offentlige puljer og private fonde. Til gengæld benyttes virkemidlerne "Uddannelse og kompetencer", "Forskning" og "Faciliteter og materialer" fortrinsvis i bevillinger fra fonde og til dels andre typer bevillingsgivere. En del denne forskel kan dog skyldes, at når offentlige midler går til uddannelse, forskning og faciliteter sker det som oftest gennem løbende drift og ikke via bevillinger og puljer. Det foregår fx via den statslige drift af universiteter og professionshøjskoler samt den kommunale drift af daginstitutioner.

Metode

Analysen af bevillinger til daginstitutionsområdet baserer sig på desk research, hvor vi har identificeret de største bevillingsgivere i perioden 2016-2022 inden for a) private fonde, b) offentlige instanser og c) aktører der hverken er private eller offentlige, som fx råd og fagforbund. Vi har i den proces identificeret fem private fonde, seks offentlige instanser og tre aktører, der hverken er offentlige eller private. Alle aktører er holdt anonyme, med mindre identifikation har været nødvendigt for at forklare tendenser eller for at være åbne omkring DEAs egen rolle som aktør (DEA indgår således som bevillingsmodtager i tre tilfælde, herunder den bevilling der har finansieret nærværende undersøgelse).

Ift. a) private fonde har vi konsulteret Fondenes Videnscenter for at dobbelttjekke vores arbejde med at identificere dem, der bevilger mest til området. Derefter har vi kontaktet disse fonde for at få detaljer om deres bevillinger. I de tilfælde hvor bevillingslister ikke har kunnet fremskaffes har vi forsøgt at finde bevillinger på fondenes egne hjemmesider. Ift. b) offentlige instanser er detaljer om puljer og bevillinger i reglen offentliggjort via de relevante instansers hjemmesider. Ift. c) andre aktører har vi kontaktet dem, og alle de adspurgte har bidraget med bevillingslister.

På denne måde har vi identificeret 462 bevillinger til et samlet beløb på over 670 mio. kr. 52 af disse bevillinger og omkring halvdelen af det samlede beløb (319 mio. kr.) fokuserer ikke udelukkende på daginstitutioner, men inkluderer tilstødende områder, som fx sundhedsplejerske, dagpleje eller grundskole. Eftersom vi ikke kan vide hvor stor en del af disse bevillinger der er gået til de forskellige områder, har vi valgt at medtage de fulde beløb.

Til slut har vi brugt Excel til at kode alle bevillinger ift. givertype, modtagertype, beløb, år (dvs. det år bevillingen blev givet), emne og virkemiddel.

Som en afsluttende bemærkning, er det værd at nævne at det billede vi overordnet finder (illustreret i figur 1) afviger fra en analyse udgivet af Fondenes Videnscenter ([Fondenes Videnscenter, 2023](#)). FV's analyse omhandler fondsstøtte til daginstitutioner i perioden 2017-2021, og beskriver udviklingen i bevillinger illustreret på figur 9. Som det ses finder FV en kraftig stigning i bevillinger 2019 og frem, hvor vi i samme periode finder et fald. Denne forskel kan have flere forklaringer. Dels inkluderer FVs tal internationale bevillinger på daginstitutionsområdet (formentlig inkl. førskoleområdet), mens vi kun fokuserer på bevillinger til danske aktiviteter, indsatser og projekter. Dels registrerer FV tidspunktet for udbetaling, mens vi ser på hvornår bevillingen blev givet. Endelig bygger FVs tal på indberetninger fra fondene selv, mens vores tal til dels bygger på desk research via fondenes hjemmesider, hvilket kan betyde at de to oversigter bygger på forskellige oplysninger. På baggrund af disse overvejelser ser vi ikke umiddelbart nogen grund til at betvivle hverken FVs eller vores egne tal, og vi anser derfor begge oversigter for at være retvisende.

Figur 9. Bevilget beløb til daginstitutioner i perioden 2017-2021 (Kilde: Fondenes Videnscenter)

