

Bilag 18 - Resultater af spørgeskema til medarbejdere i Rebild Kommunes dagtilbud

Indholdsfortegnelse

Hovedpointer.....	2
Introduktion	2
Datadistribution og relevans	3
Respondenter og svarprocent.....	3
Læseguide.....	4
Generelle perspektiver	6
Medarbejdernes oplevelse af stolthed	7
Oplevelse af adgang til forskellige grupper	8
Perspektiver på ledelse samt faglig og kollegial sparring	9
Perspektiver på tidlige og forebyggende indsatser samt overgange	11
Perspektiver på overgange i forbindelse med dagtilbud	13
Specialpædagogisk viden, kompetenceudvikling og syn på PPR.....	14
Specialpædagogisk viden og kompetence samt kompetenceudvikling.....	14
Syn på PPR.....	22
Fysiske rammer, børnetal og normeringer.....	24
Perspektiver i relation til rekruttering og fastholdelse	25
Afsluttende bemærkninger.....	27

Hovedpointer

Generel stolthed blandt medarbejderne af deres arbejdsplads

- 49 procent er enige eller meget enige i, at deres dagpleje, børnehaven eller integreret institution kan tilgodese alle børn.
- 44 procent er uenige eller meget uenige i, at der er ressourcer og tid til at arbejde med hele børnegruppen.

Medarbejdernes syn på adgangen til ledelse samt muligheden for faglig og kollegial sparring

- Oplevelse af nem adgang til ledelse
- 63 procent er enige eller meget enige i, at der er tilstrækkeligt uddannet personale til at sikre mulighed for sparring.
- 43 procent er enige eller meget enige i, at de nuværende normeringer begrænser medarbejderens mulighed for sparring med kollegaer, hvilket er særligt fremtrædende for medarbejderne i institutioner.

Tidlige og forebyggende indsatser

- 41 procent af dagplejerne oplever i høj grad at have mulighed for at understøtte tidlige forebyggende indsatser i sin praksis.
- 19 procent af medarbejderne i institutioner oplever i høj grad at have mulighed for at understøtte tidlige forebyggende indsatser i sin institution.

Specialpædagogisk viden og kompetence

- 19 procent vurderer i høj grad at have de nødvendige kompetencer til at understøtte specialpædagogiske indsatser.
- 50 procent oplever slet ikke eller blot i mindre grad, at der er de nødvendige kompetencer til specialpædagogiske opgaver i deres institution.
- Generelt udtrykker medarbejderne, at der er behov for kompetenceudvikling i forhold til specialpædagogiske diagnoser og generel inklusion.

Medarbejderne oplevelse af og syn på Pædagogisk-Psykologisk Rådgivning

- 54 procent er meget enige i, at kompetenceudviklingsforløb såsom ICDP skaber kvalitet og udvikling.
- 76 procent er enige eller meget enige i, at PPR skal tættere på den eksisterende praksis.
- Generelt ønsker medarbejderne sig mere af det, som PPR allerede gør og dertil særligt, at de kan undervise og lave flere kompetenceudviklingsforløb.

Overgange og samarbejdet mellem dagtilbud og skoler

- 51 procent oplever i høj grad, at samarbejdet mellem dagplejen og børnehaven er godt.
- 45 procent vurderer i høj grad, at samarbejdet mellem skolerne og børnehaverne er godt.

Introduktion

I følgende rapport kan besvarelsene fra spørgeskemaet udsendt d. 12. december 2022 til medarbejdere på alle Rebild Kommunes dagtilbud aflæses. Spørgeskemaet blev afsluttet d. 23. december 2022. Spørgeskemaet er blevet udarbejdet og udsendt i forbindelse med analysen af Rebild Kommunes skole- og dagtilbudsområde 2022.

Datadistribution og relevans

Spørgeskemaets respondenter er medarbejdere fra dagtilbud i Rebild Kommune, og spørgeskemaet er udsendt via maildistribution. Ved denne distributionsform er det muligt at understøtte høj ekstern validitet, da den målrettede sampling af respondenter med individuelle unikke links, gør det muligt at aflæse, hvor meget personale fra skolerne, som har besvaret spørgeskemaet, dog uden at identificere den enkelte medarbejder og dermed sikre anonymitet.

Der er flere aktiveringer gennemgående i spørgeskemaet, således spørgsmålene er målrettet efter relevans. Et eksempel herpå er medarbejdere, som har angivet, at de primært arbejder i dagplejen, har besvaret nogle spørgsmål, som medarbejdere, der har angivet at arbejde i institutioner, ikke har. Dette er blandt andet for at sikre målingens pålidelighed (reliabilitet) og sikre relevans for de forskellige personalegrupper.

Respondenter og svarprocent

Eftersom spørgeskemaet er udsendt til alle kommunens medarbejdere i dagtilbuddene, er der beregnet både en samlet svarprocent og svarprocenter per dagtilbud. Den samlede svarprocent for spørgeskemaet er 41 procent, da der i december 2022 var 357 medarbejdere i kommunens dagtilbud.

I nedenstående tabel fremgår fordelingen af respondenter:

Skole	Antal besvarelser	Andel af samlede besvarelser	Andel medarbejdere af samlede antal medarbejdere i dagtilbuddene	Svarprocent per dagtilbud
Haverslev-Ravnkilde	9	6 procent	7 procent	38 procent
Kilden Børne- og ungeunivers	10	7 procent	5 procent	53 procent
Rebild Syd	19	14 procent	8 procent	68 procent
Skørping	24	17 procent	10 procent	67 procent
Støvring Nord	14	10 procent	25 procent	16 procent
Støvring Syd	33	24 procent	25 procent	37 procent

Suldrup	15	11 procent	7 procent	63 procent
Terndrup	10	7 procent	7 procent	37 procent
Øster Hornum Børneunivers	11	8 procent	6 procent	52 procent
I alt	145		100 procent	

Note. Andel af samlede besvarelser går ikke op i 100 procent, da medarbejdere kan arbejde på tværs af dagtilbud. Derfor indgår enkelte personer i flere procentdele.

Som det fremgår, af ovenstående tabel, varierer både svarprocenterne per dagtilbud, og andelen dagtilbuddene fylder af besvarelserne.

Læseguide

I rapporten fremgår en del figurer og tabeller, som præsenterer resultaterne af spørgeskemaet. I denne forbindelse er det særligt væsentligt at gøre opmærksom på, hvordan dele af resultaterne skal læses og forstås. I denne samlede rapport fremgår de gennemsnitlige resultater for alle respondenter af spørgeskemaet. Dette gøres for at illustrere de generelle tendenser og mønstre.

Skalering og farver:

Resultaterne, som præsenteres i nærværende rapport, er i flere figurer skaleret forskelligt. Det vil sige, at ved nogle spørgsmål er respondenterne f.eks. blevet bedt om at angive i hvor høj grad de er enige i noget, og ved andre spørgsmål er de blevet bedt om at angive, hvor enige eller uenige de er i diverse udsagn. Dertil rummer flere figurerer også rangeringer, hvor respondenterne har rangeret diverse mulige svar. Som hjælp til at læse resultaterne er der anvendt farveskalering fra grøn til rød. Har respondenterne angivet "meget uenige", "uenige" eller "slet ikke", er det derved markeret med rødlige nuancer. "Hverken eller" og "I nogen grad" er markeret med gullige nuancer, og "enig", "meget enig" eller "I høj grad" er markeret med grønne nuancer. Figurene, som rummer respondenteres rangeringer, er farveskaleringen fra grønt til rød, således det som respondenterne har angivet for vigtigst, er i grønne nuancer, og det som respondenterne har angivet, som eksempelvis mindst vigtigt af de mulige svar, er i rødlige nuancer.

Ved ikke:

Ved flere af figurene fremgår andelen af respondenter, som har svaret "ved ikke", såfremt det har været en svarmulighed. Disse andele er inkluderet for at viderefremde det mest retvisende billede af respondenternes svarfordelinger. I nogle figurer er der høje "ved ikke"-andele, hvor andre figurer har "ved ikke"-andele på 0 procent.

Sammenligning:

I samme forbindelse findes det interessant at undersøge, om tendenserne er forskelligartede efter institutionstype, hvorfor de fleste af figurerne og tabellerne er forsynet med "sammenligninger". Det er interessant at sammenligne resultaterne i forhold til institutionstype, da resultaterne kan være betinget heraf. Sammenligningerne er herfor inddelt i tre; dagplejere, institutioner under 60 børn og institutioner over 60 børn.

I første kategori, dagplejere, indgår resultaterne fra respondenter, som har angivet, at de arbejder i dagplejen.

I anden kategori, institutioner under 60 børn, indgår resultaterne fra respondenter, som har angivet, at de arbejder i Tuen, Ravnkilde Børnehaven, Valhalla, Kildehaven, Græshoppen, Skovtrolden, Skovbjørnen, Skovpavillonen eller Svanen.

I tredje kategori, institutioner over 60 børn, indgår resultaterne fra respondenter, som har angivet, at de arbejder i Regnbuen, 100-meter skoven, Bavnebakken, Skovhuset, Kronhjorten, Rådyret, Spiren, Toppen, Klepholm, Fuglsang, Tumblehøj, Aavangen eller Øster Hornum Børneunivers.

Sammenligningerne holdes i relation til gennemsnittet, det vil sige, at hvis gennemsnittet er 3,0 og respondenterne dagplejens gennemsnit er 3,3, så vil sammenligningen være -0,3. Det skyldes, at sammenligningsgruppens gennemsnit er 0,3 procentpoint højere og altså skal trække 0,3 fra, for at være på niveau med det generelle gennemsnit. Omvendt, hvis respondenterne fra dagplejens gennemsnit er 2,4, så vil sammenligningen være 0,6, fordi der skal lægges 0,6 til for at være på niveau med det generelle gennemsnit. Det er således fortegnet "-" som angiver, om sammenligningsgruppen ligger over eller under det generelle gennemsnit, hvortil det efterfølgende tal angiver, hvor stor forskellen er. Er der et "-" foran sammenligningstallet, så skal det altså forstås som, at sammenligningsgruppens gennemsnit er højere end det generelle gennemsnit.

Generelle perspektiver

I spørgeskemaet er medarbejderne blevet bedt om at forholde sig til deres syn på arbejdspladsen generelt. Dette rummer, om de er stolte af deres arbejde og deres syn på institutionen. Det har givet følgende resultater:

- 89 procent af medarbejderne i Rebild Kommunes dagtilbud er stolte eller meget stolte af deres arbejdsplads
- 49 procent er enige eller meget enige i, at deres dagpleje, børnehave eller integreret institution kan tilgodese alle børn
- 44 procent er uenige eller meget uenige i, at der er ressourcer og tid til at arbejde med hele børnegruppen
- Medarbejderne fra dagplejen har generelt i højere grad angivet, at de er enige eller meget enige i, at der er tilstrækkelige ressourcer og tid i deres arbejde

Ydermere udfolder spørgeskemaet medarbejdernes oplevelse af, hvor nem adgang de oplever til flere punkter:

- Generelt oplever medarbejderne nem eller meget nem adgang til både de daglige ledere og forældre samt nem mulighed for sparring med kollegaer.
- Adgangen til specialiseret viden om inklusion vurderes ringest, hvoraf 18 procent angiver adgangen til dette som meget svær eller svær
- Faglig sparring med institutioner/dagplejere på andre matrikler vurderes svære, dog fremgår det, at dagplejen oplever adgangen til dette som nemmere end personalet fra institutionerne.

Af resultaterne angående ledelse er følgende fund:

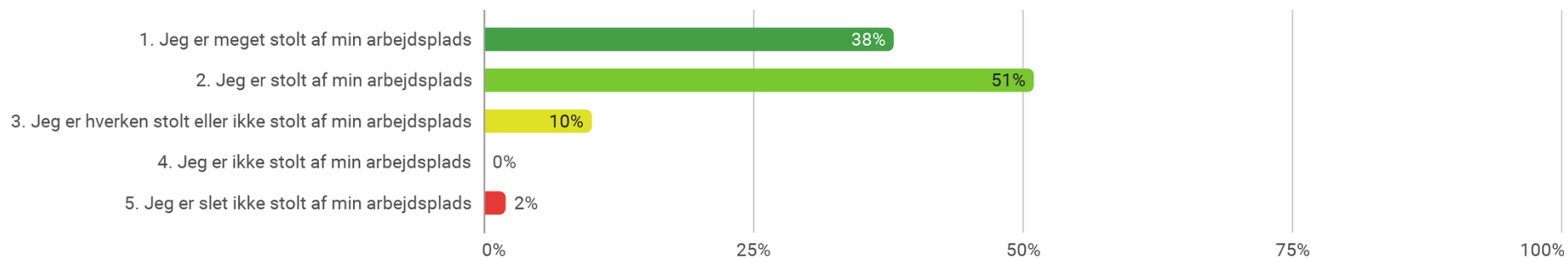
- Medarbejdere i Rebild Kommune oplever deres nærmeste leder som tæt på, særligt i kommunens mindste institutioner (80 procent er enige eller meget enige).
- 84 procent oplever at have nem eller meget nem adgang til deres daglige leder
- 68 procent oplever at have nem eller meget nem adgang til deres dagtilbudsleder
- Der ses en tendens til, at jo større institutionen er i antallet af børn, jo mere vurderer medarbejderne, at der bør være flere ledere eller mere ledelsestid i deres dagtilbud.

Dertil udfoldes medarbejdernes perspektiver på faglig og kollegial sparring også, hvilket viser følgende:

- 53 procent er enige eller meget enige i, at der er tilstrækkeligt uddannet personale til at sikre mulighed for sparring, dog mindre fald i gennemsnittet ved de mindre institutioner.
- Medarbejdere, som er ansat i en børnehave eller integreret institution, er i højere grad enige i, at de nuværende normeringer begrænser deres mulighed for sparring med kollegaer end dagplejerne. 22 procent af de samlede besvarelser er uenige eller meget uenige i, at normeringerne begrænser deres mulighed for sparring med kollegaer, dog er 43 procent enige eller meget enige i dette.

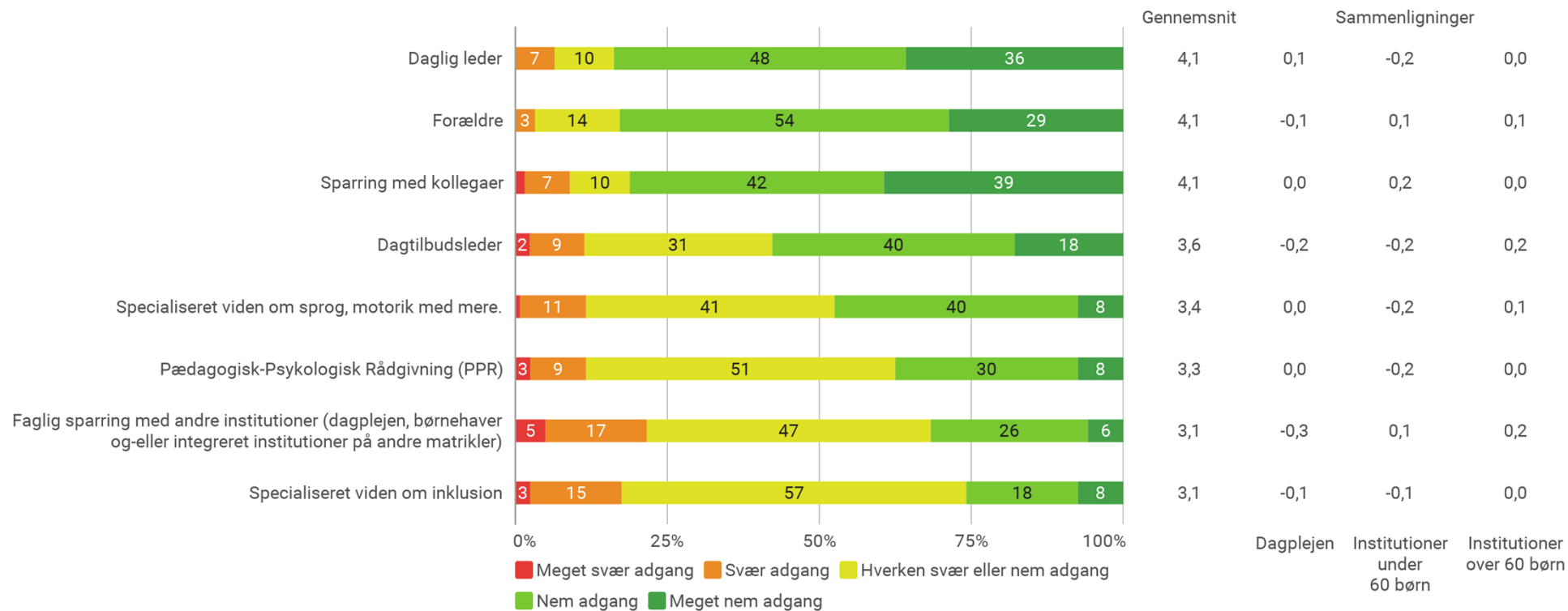
Medarbejdernes oplevelse af stolthed

På en skala fra 1 til 5, hvor stolt er du din arbejdsplads?

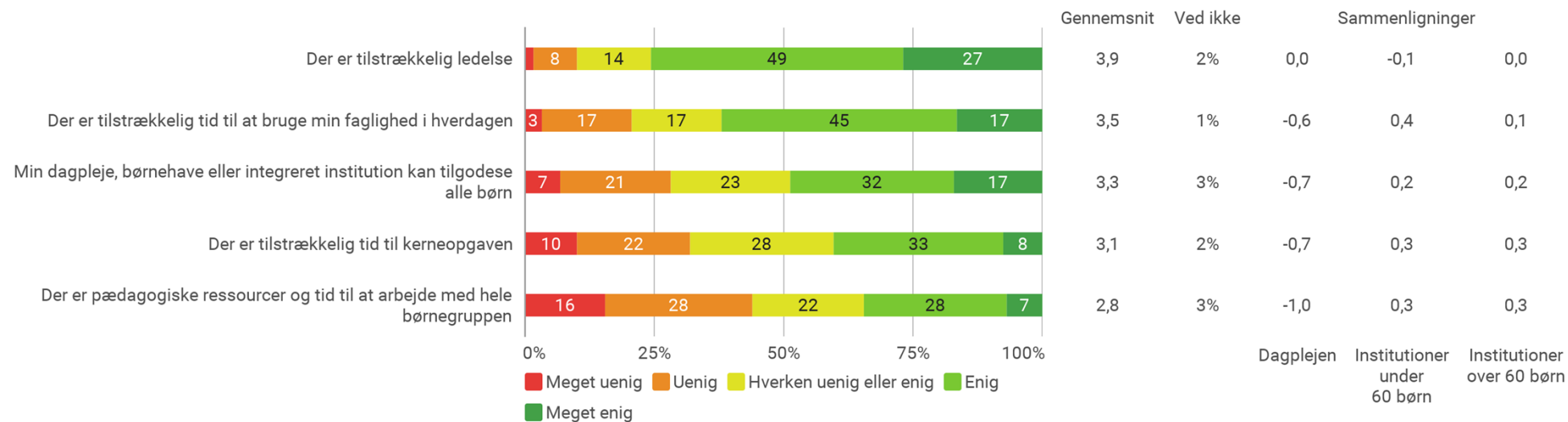


Oplevelse af adgang til forskellige grupper

Medarbejdernes vurdering af, hvor nem adgang de har til følgende:

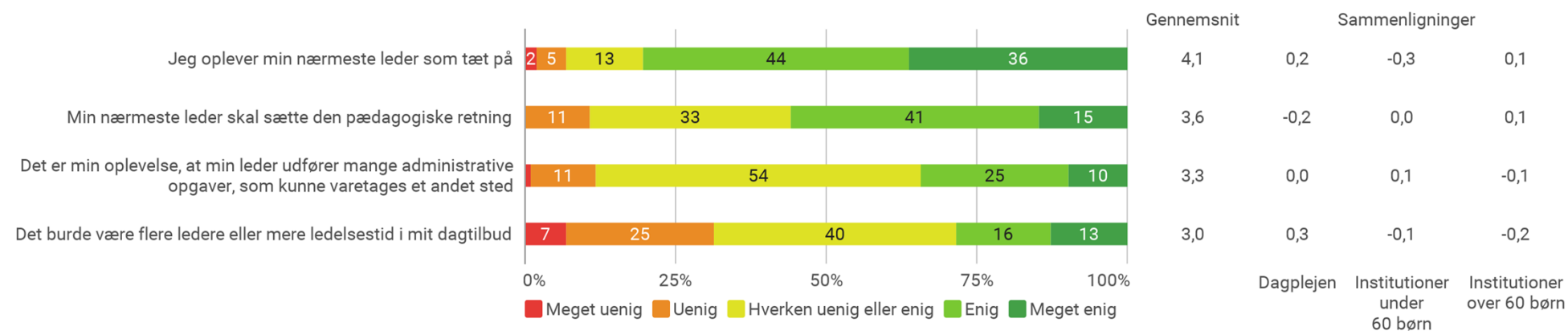


Medarbejdernes vurdering af hvor enige de er i følgende udsagn:

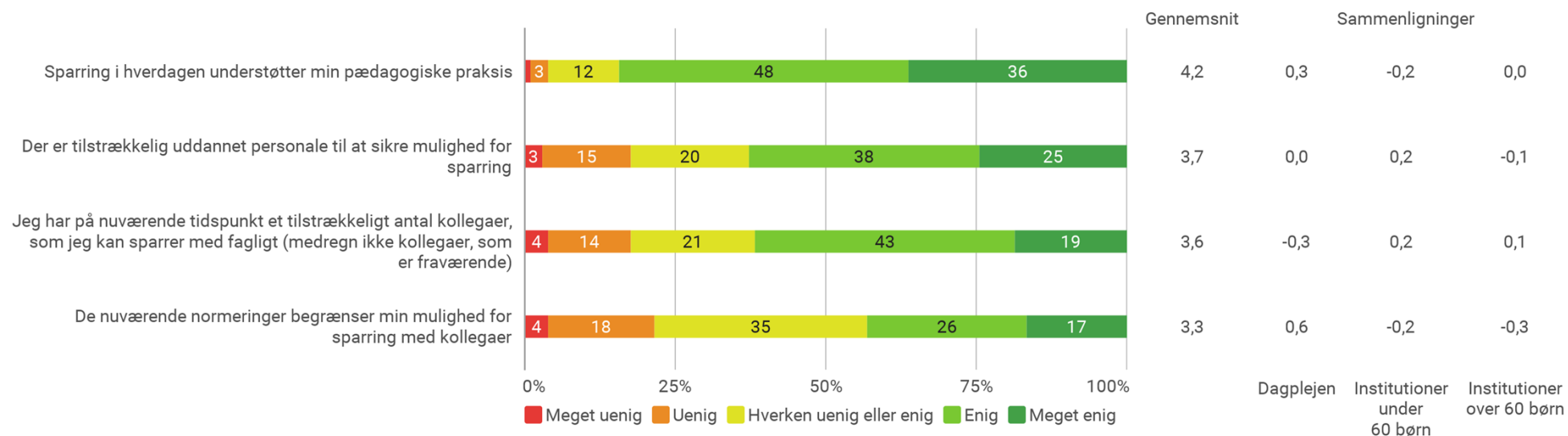


Perspektiver på ledelse samt faglig og kollegial sparring

Medarbejdernes vurdering af hvor enige de er i følgende udsagn:



Medarbejdernes vurdering af hvor enige de er i følgende udsagn:

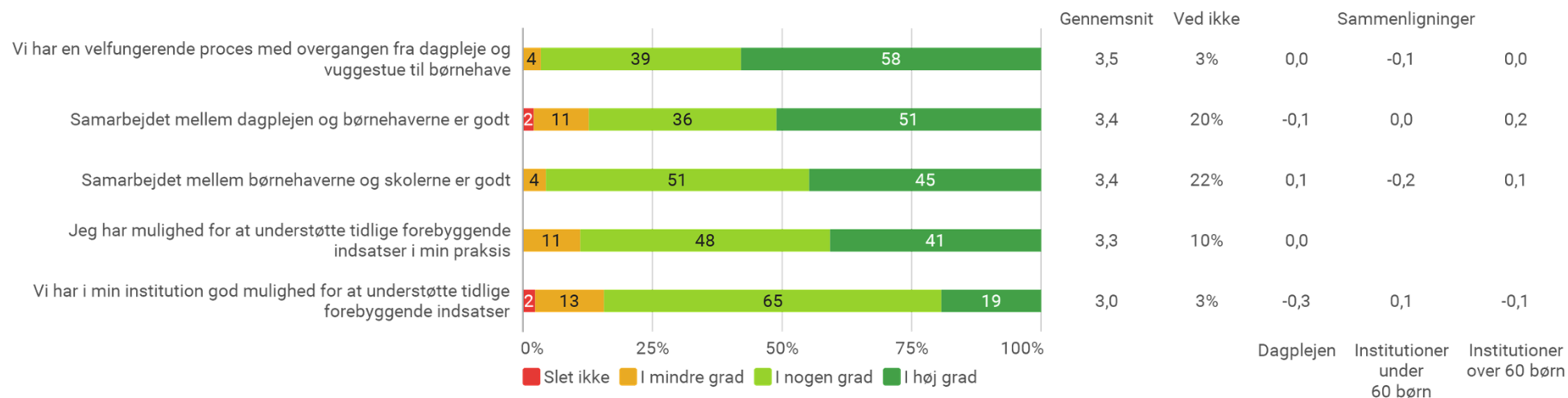


Perspektiver på tidlige og forebyggende indsatser samt overgange

I spørgeskemaet er medarbejderne blevet spurgt ind til en række punkter i forhold til tidlig indsats og forebyggende arbejde. Resultaterne af den eksisterende praksis, og hvad der bedst understøtter overgange ifølge medarbejderne:

- Generelt et positivt billede af de tværgående samarbejder, som medarbejderne i dagtilbud agerer i
 - 96 procent vurderer i nogen grad eller høj grad, at samarbejdet mellem børnehaverne og skolerne er godt
 - 87 procent angiver, at samarbejdet mellem dagplejen og institutionerne er godt
- Overgangen fra dagpleje eller vuggestue til børnehave vurderes af 58 procent i høj grad som værende en velfungerende proces
- 61 procent har angivet, at "brobygning mellem dagpleje og børnehave samt børnehave og skole" er centralt for at skabe bedre overgange for børnene.
- Flere medarbejdere har angivet, at personale, som følger med i overgange, er positivt for at skabe bedre overgange. Dog fremgår det, at 40 procent har valgt, at personale fra børnehaven følger med op i skolen, hvorimod blot 22 procent har valgt, at personale fra skolen indgår i børnehaven i en periode.

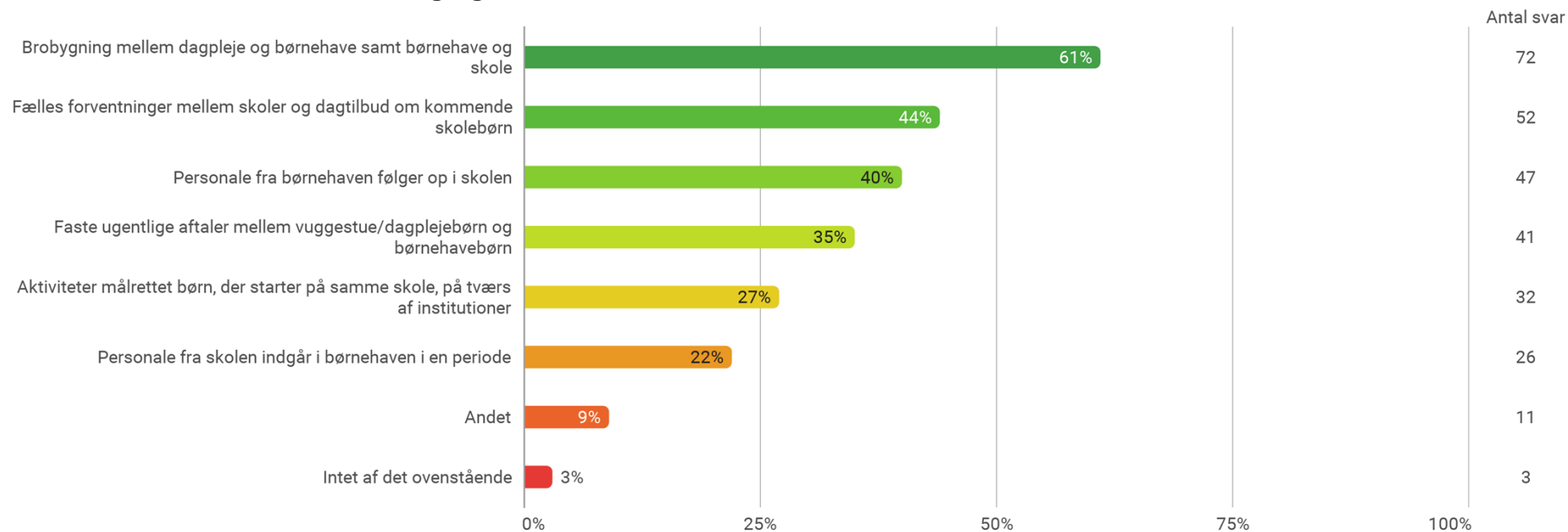
Medarbejdernes vurdering af følgende udsagn:



Note. I ovenstående figur er der anvendt aktiveringer. Det fjerde udsagn er blot stillet medarbejdere, som har angivet, at de arbejder som dagplejere. Derfor er sammenligningen ved "institutioner over 60 børn" ikke anvendelig ved dette udsagn, da antallet af respondenter, som både har angivet at arbejde i dagplejen og i større institutioner er meget lille. Det første og sidste udsagn er blot stillet medarbejdere, som har angivet, at de arbejder som pædagoger, pædagogisk assistent, pædagogmedhjælper, daglig leder, dagtilbudsleder eller som studerende. De resterende udsagn er stillet til alle medarbejdere, som har besvaret spørgeskemaet.

Perspektiver på overgange i forbindelse med dagtilbud

Hvordan kan vi bedst skabe bedre overgange for børnene?



Note. Medarbejderne som har valgt "andet" har ved dette spørgsmål fået mulighed for at skrive en kommentar. Medarbejderne nævner blandt andet, at det er en fordel for gode overgange, at SFO og børnehave er i samme hus samt at børnehaveklasselederen også er ansat i SFO'en. Dertil fremhæves det, at det er væsentligt, at en kendt voksen følger med i overgangen til skole. Derudover nævnes det, at de gode overgange til børnehave med fordel understøttes ved fælles indsats og ensartede værdier i børnehave, vuggestue og dagpleje. Dertil nævnes det, at besøg i børnehaven både fra vuggestue eller dagpleje bidrager til en god overgang f.eks. gennem legestue eller benyttelse af legeplads.

Specialpædagogisk viden, kompetenceudvikling og syn på PPR

I analysen er der fokus på specialpædagogisk viden og kompetence. I denne forbindelse har spørgeskemaundersøgelsen søgt at belyse, hvilken oplevelse medarbejderne har i forhold til deres egen, kollegaers og institutionens samlede viden og kompetence i denne henseende. Dertil undersøger spørgeskemaet ydermere, hvilke erfaringer og oplevelser medarbejderne har i arbejde med børn med særlige behov. Med udgangspunkt i dette viser resultaterne:

- 84 procent er enige eller meget enige i, at arbejdet med børn, som har særlige behov, vanskeliggør muligheden for at have tilstrækkelig opmærksomhed på den øvrige børnegruppe.
- 79 procent af medarbejderne fra institutionerne er enige eller meget enige i, at de i høj grad inkluderer børn med særlige behov i børnefællesskabet.
- Der er markante forskelle i sammenligningsgrupperne, hvad angår udsagnet "det er afgørende, at der er specialiseret viden på matriklen". Gennemsnittet af besvarelserne er enige i dette udsagn, dog adskiller gennemsnittet sig ved dagplejerne i høj grad. Deres gennemsnitlige bevarelse er 1,4 lavere end det samlede gennemsnit, hvorfor de i højere grad er uenige i dette udsagn. Det betyder således, at dagplejerne ikke oplever det som afgørende, at der er specialiseret viden på deres matrikel.
- Af resultaterne fremgår det, at der i udpræget grad er forskellige oplevelser af specialpædagogisk kompetence i institutionerne og dagplejen
 - 50 procent af medarbejderne synes slet ikke eller blot i mindre grad, at der er tilstrækkelige kompetencer til specialpædagogiske opgaver i deres institution, dog på trods af, at 75 procent har angivet, at de i nogen grad eller høj grad har de nødvendige kompetencer til at understøtte specialpædagogiske indsatser.
 - 92 procent i nogen grad eller høj grad har angivet, at de udnytter de kompetencer, som er blandt kollegaer til at løse specialpædagogiske opgaver.
 - 45 procent oplever slet ikke eller i mindre grad, at der er de nødvendige kompetencer til at understøtte børn med §32 i sin institution eller dagpleje.

- Størstedelen af respondenterne har angivet, at de ikke ved, om der er mulighed for relevant kompetenceudvikling. På trods heraf oplever 38 procent, at det er en mulighed, hvilket særlig gør sig gældende for personale i institutioner.
 - Det fremgår ydermere, at der er væsentlige forskelle mellem de store og små institutioner, hvad angår medarbejdernes oplevelse af, at der ikke er mulighed for relevant kompetenceudvikling. Blandt medarbejdere i mindre institutioner har 8 procent angivet, at de ikke oplever muligheden, hvorimod 24 procent af medarbejderne i de store institutioner har angivet dette.
- Generelt angiver medarbejderne, at der er behov for kompetenceudvikling i forhold til specifikke områder herunder særligt viden om børn med socio-emotionelle vanskeligheder.
 - Særligt fremgår det, at de mindste institutioner i højere grad vurderer et behov for kompetenceudvikling end de større institutioner, særligt i forhold til generel inklusion af børn med særlige behov.
- 49 procent af medarbejderne vurderer, at "efteruddannelse og kurser" bedst understøtter et fagligt kompetent personale
- "Sparring med kollegaer" og "styrket samarbejde med PPR" fremgår som de to mulige kategorier, hvortil størstedelen af respondenterne har angivet det som bedst, næstbedst eller tredjebedst i forhold til at understøtte et fagligt kompetent personale. Fordelingerne er henholdsvis, at 83 procent har angivet "sparring med kollegaer" som bedst, næstbedst eller tredjebedst til sammenligning med 79 procent i forhold til "styrket samarbejde med PPR".

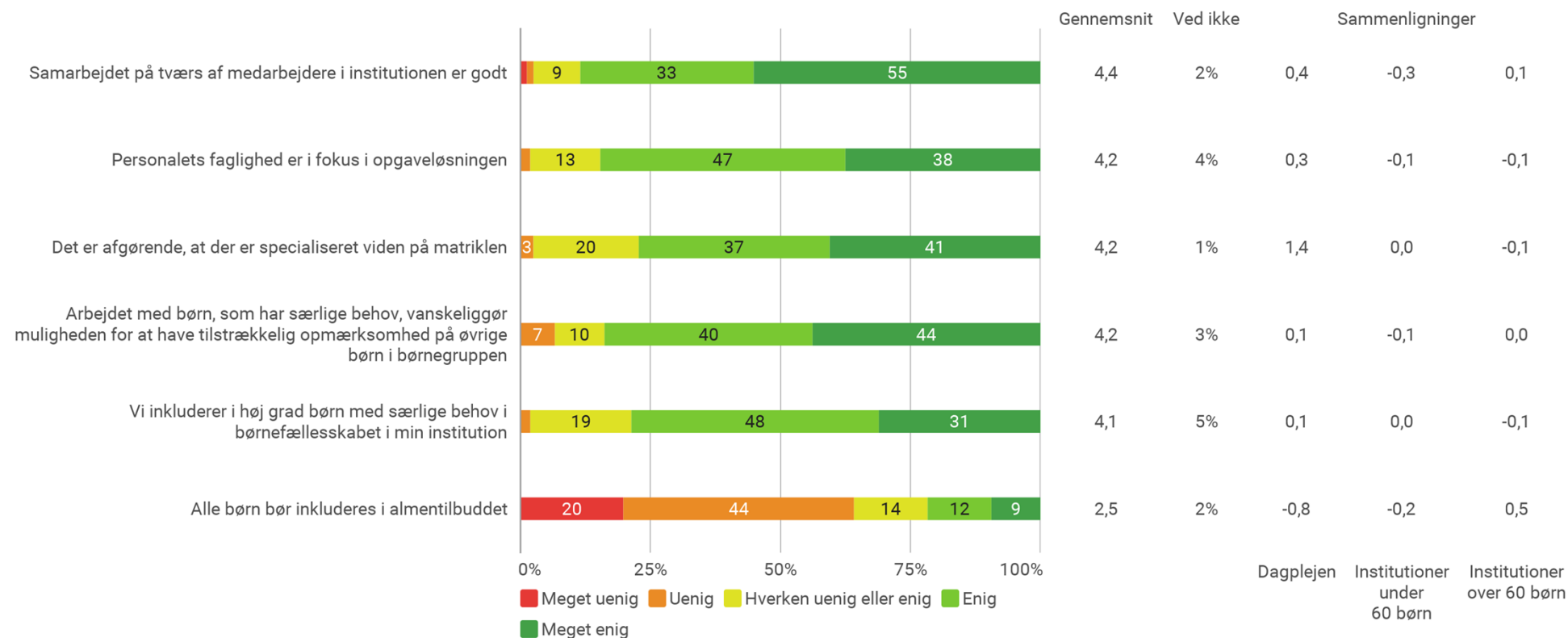
I spørgeskemaerne er medarbejderne også blevet bedt forholde sig til PPR og deres arbejde med institutionerne og dagplejen. Det har vist følgende:

- 94 procent er enige eller meget enige i, at PPRs kompetenceudviklingsforløb skaber kvalitet og udvikling
- 82 procent angiver, at samarbejdet er godt, dog er 76 procent enige eller meget enige i, at PPR skal tættere på den eksisterende praksis

- Af medarbejderne, som ønsker PPR tættere på praksis, fremgår det, at 56 procent har angivet, at de mest ønsker, at PPR kan give mere sparring og rådgivning.
- 52 procent ønsker mest eller næstmest, at PPR kan undervise eller have flere kompetenceudviklingsforløb
- Af svarmulighederne ønsker medarbejderne sig mindst, at PPR har en mere udførende rolle

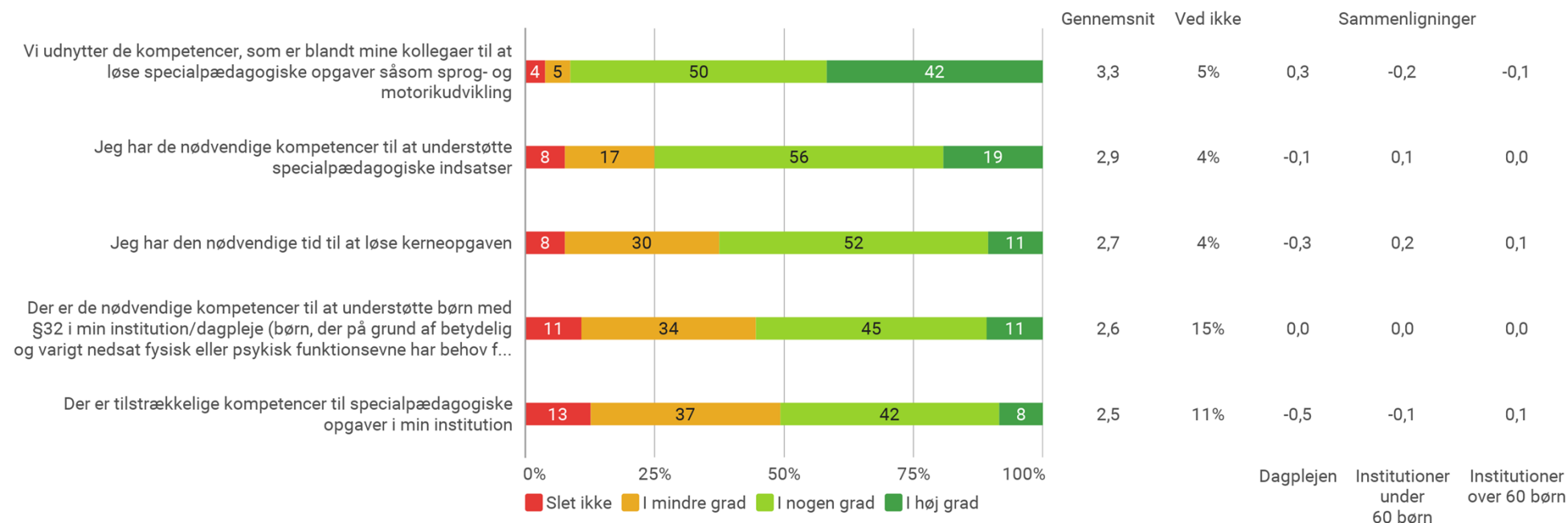
Specialpædagogisk viden og kompetence samt kompetenceudvikling

Medarbejdernes vurdering af hvor enige de er i følgende:



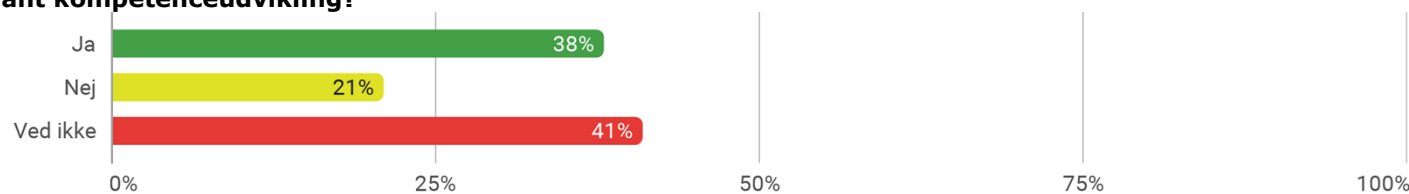
Note. I ovenstående figur er der anvendt aktiveringer. De første to udsagn er blot stillet medarbejdere, som har angivet, at de arbejder som pædagoger, pædagogisk assistent, pædagogmedhjælper, daglig leder, dagtilbudsleder eller som studerende. De resterende fire udsagn er stillet til alle medarbejdere, som har besvaret spørgeskemaet.

Medarbejdernes vurdering af følgende udsagn:

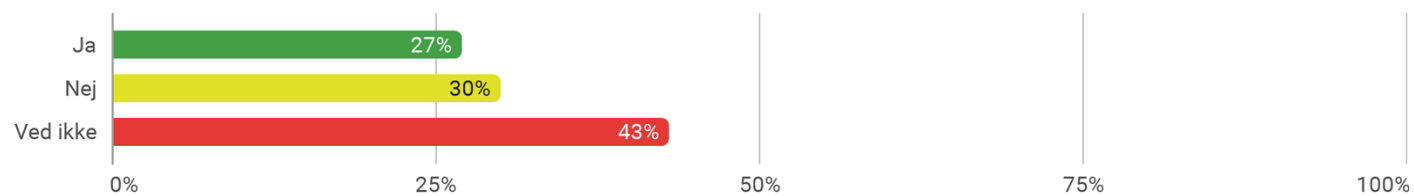


Note. I ovenstående figur er der anvendt en aktivering. Det sidste udsagn er blot stillet medarbejdere, som har angivet, at de arbejder som pædagoger, pædagogisk assistent, pædagogmedhjælper, daglig leder, dagtilbudsleder eller som studerende. De første fem udsagn er stillet til alle medarbejdere, som har besvaret spørgeskemaet.

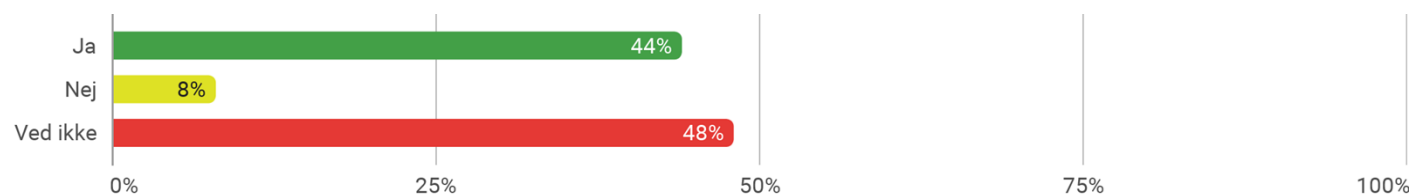
Oplever du, at der er mulighed for relevant kompetenceudvikling?



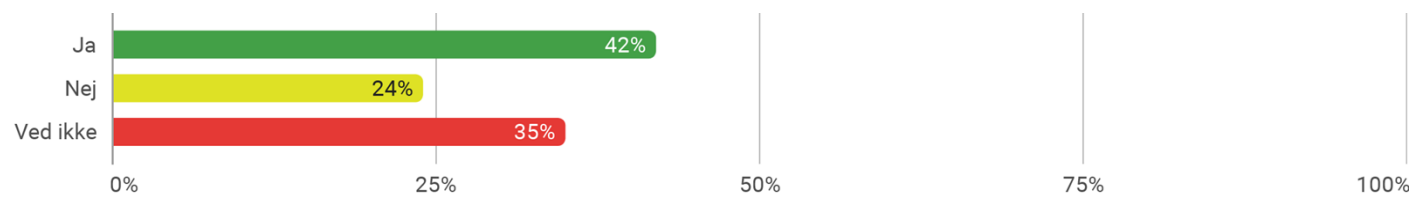
Figur filtreret på "Dagplejen"



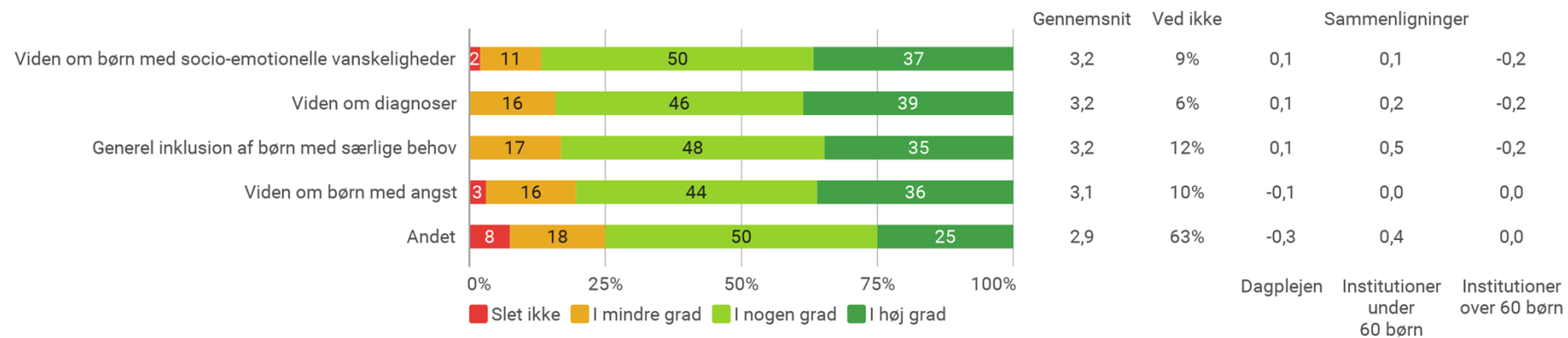
Figur filtreret på "Institutioner under 60 børn"



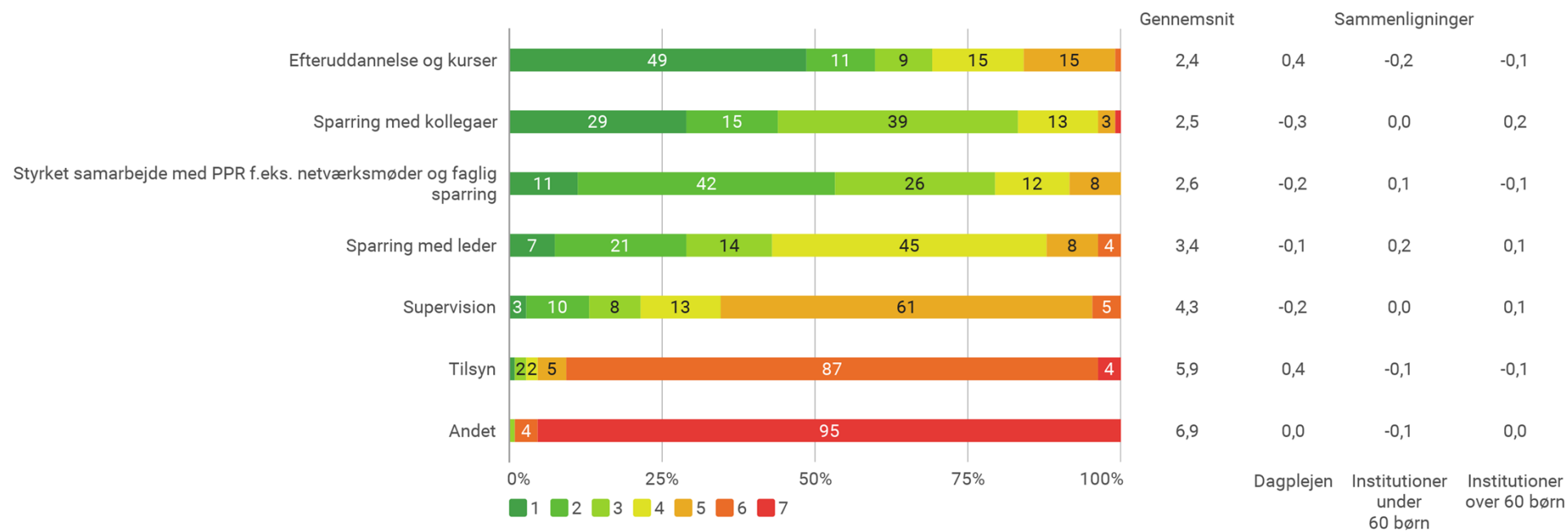
Figur filtreret på "Institutioner over 60 børn"



Medarbejdernes vurdering af om der er særligt behov for yderligere kompetenceudvikling i forhold til nogle af følgende områder:



Medarbejdernes rangering af hvad der understøtter et fagligt kompetent personale bedst:

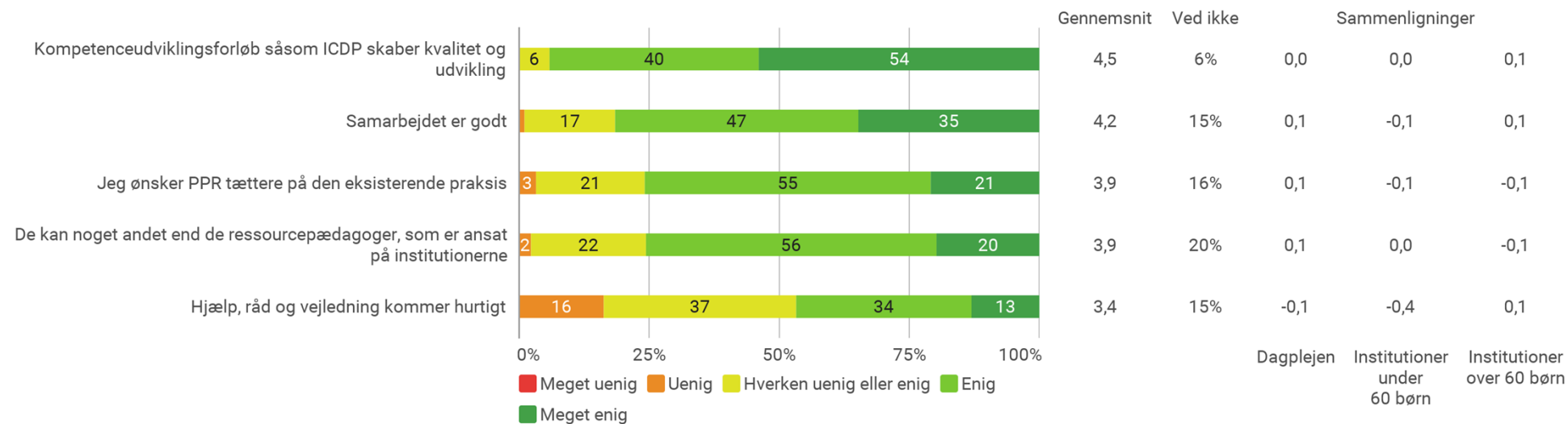


Note. Besvarelsene skal læses således, at medarbejderne har angivet, hvad de mener understøtter bedst som 1, næstbedst som 2 og derefter indtil 7, som det de vurderer, understøtter mindst af de syv mulige svarkategorier. Gennemsnittet angiver således, hvilken placering svarkategorien gennemsnitligt har fået. På denne baggrund betyder det, at jo lavere et gennemsnit jo mere mener medarbejderne, at kategorien bedst understøtter et fagligt kompetent personale.

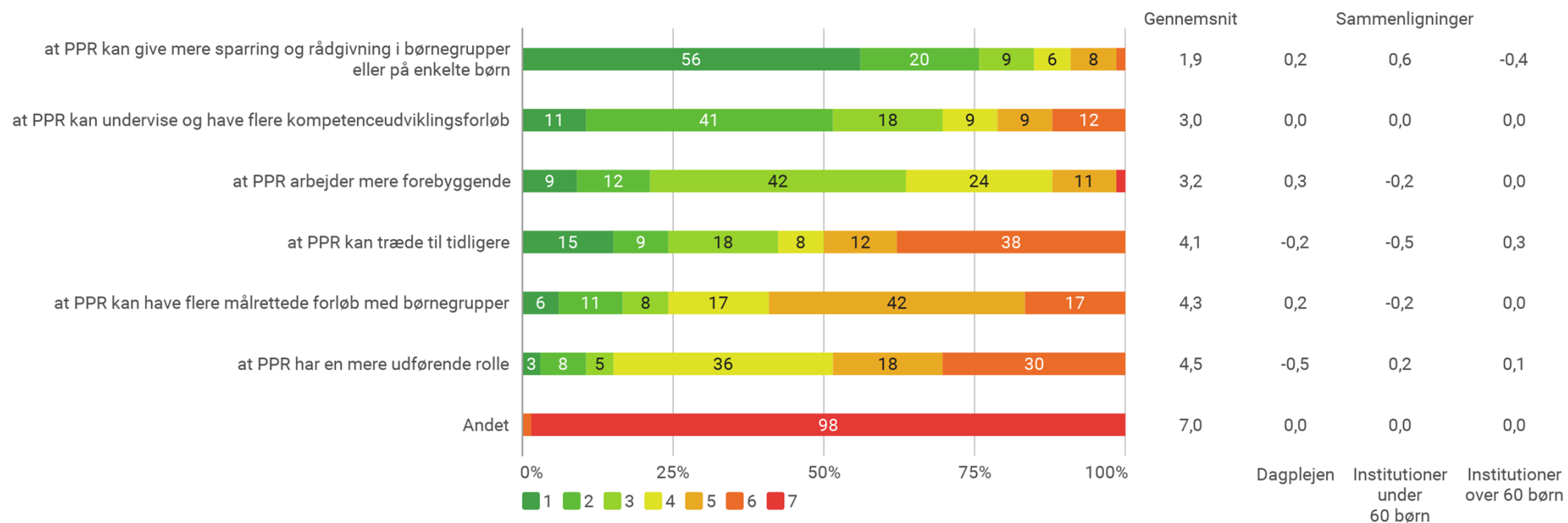
NB "-" i rubrikken for sammenligninger er udtryk for en negativ afvigelse. Dette skyldes, at sammenligningerne holdes i relation til gennemsnittet, som her angiver noget positivt som 1 og mere negativt som 6. Dvs. dagplejen ved eksempelvis "sparring med kollegaer" i højere grad ikke vurderer, at dette bedst understøtter et fagligt kompetent personale mere end gennemsnittet og de grupper, fordi gennemsnittet for dagplejen ved dette punkt skal trække 0,3 fra, for at være på niveau med det generelle gennemsnit.

Syn på PPR

Medarbejdernes vurdering af, hvor enige de er i følgende udsagn om PPR:



De medarbejderne, som ønsker PPR tættere på praksis, vurdering af, hvad de ønsker sig mere af PPR:



Note. Besvarelsene skal læses således, at medarbejderne har angivet, hvad de ønsker sig mest som 1, næstmest som 2 og derefter indtil 7, som det de vurderer, understøtter mindst af de syv mulige svarkategorier. Gennemsnittet angiver således, hvilken placering svarkategorien gennemsnitligt har fået. På denne baggrund betyder det, at jo lavere et gennemsnit jo mere ønsker medarbejderne sig kategorien.

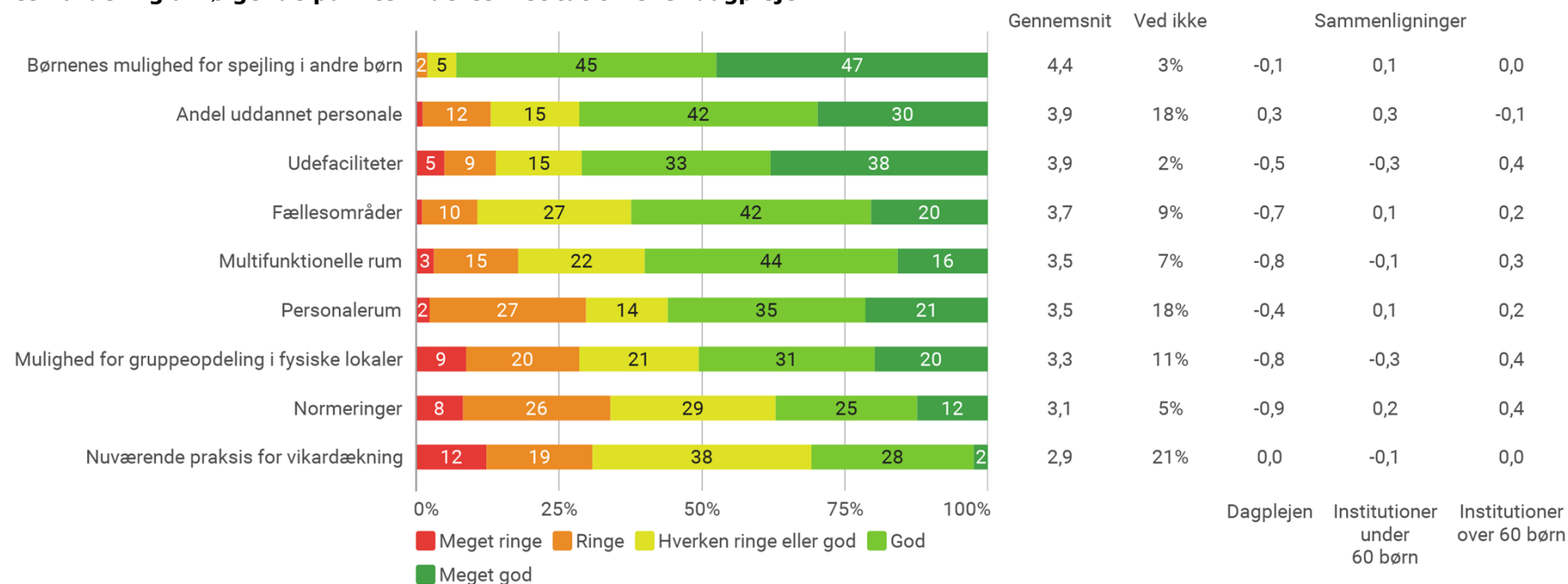
NB "-" i rubrikken for sammenligninger er udtryk for en negativ afvigelse. Dette skyldes, at sammenligningerne holdes i relation til gennemsnittet, som her angiver noget positivt som 1 og mere negativt som 7. Dvs. dagplejen ved eksempelvis "at PPR kan træde til tidligere" i højere grad ikke vurderer, at dette ønsker de sig mere af fra PPR end gennemsnittet, fordi gennemsnittet for dagplejen ved dette punkt skal trække 0,2 fra, for at være på niveau med det generelle gennemsnit.

Fysiske rammer, børnetal og normeringer

Medarbejderne har desuden forholdt sig til de fysiske rammer, børnetal, normeringer med mere, hvad angår strukturen på området:

- 72 procent har angivet, at de mener, at der er god eller meget god andel af uddannet personale, dog i mindre grad i dagplejen og de små institutioner.
- Generelt opleves de fysiske rammer, som gode eller meget gode, særligt i dagplejen
- Medarbejdernes vurdering af normeringer er meget forskellig, f.eks. har 34 procent angivet, at normeringerne er meget ringe eller ringe, hvori mod 37 procent har angivet, at normeringerne er gode eller meget gode. Det fremgår, at dagplejen i højere grad oplever gode normeringer, hvorimod de større institutioner i højere grad oplever ringe normeringer.

Medarbejdernes vurdering af følgende punkter i deres institution eller dagpleje:

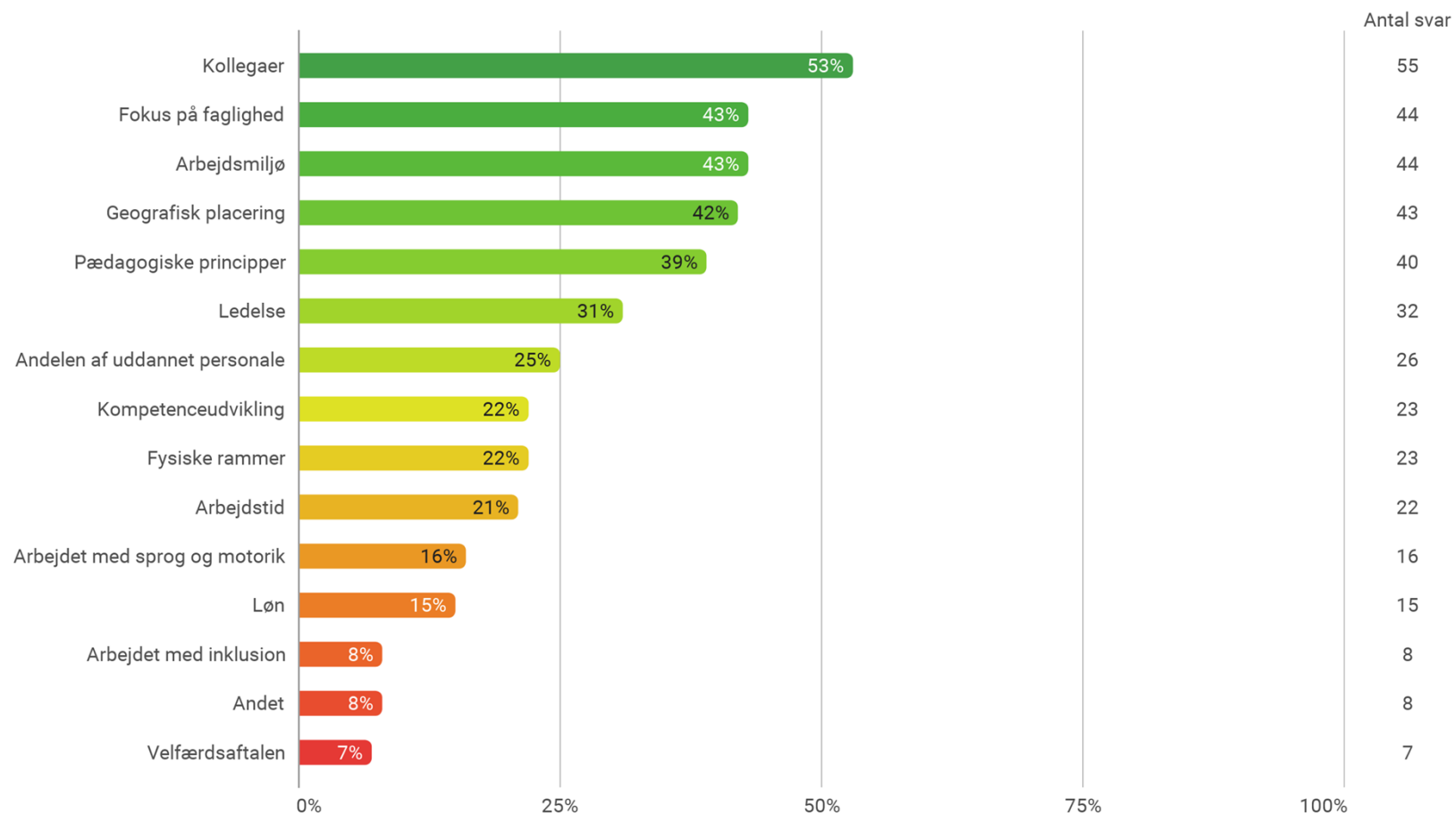


Perspektiver i relation til rekruttering og fastholdelse

I forbindelse med analysen har spørgeskemaet ydermere udfoldet perspektiver på rekruttering og fastholdelse af personale i dagtilbud. Det har givet følgende resultater:

- "Kollegaer" er det mest angivet svar (53 procent) efterfulgt af "Fokus på faglighed" og "Arbejdsmiljø" ved 43 procent, i forhold til, hvad der er særligt vigtigt for medarbejdere jf. hvorfor de har søgt deres nuværende stilling.
- Af kommentarer i forhold til, hvorfor medarbejderne har søgt deres nuværende stilling, fremgår det, at muligheden for at præge pædagogikken i nye institutioner har været en motivation for at søge stillinger i nye institutioner

Hvad er særligt vigtigt for dig i forhold til, hvorfor du har søgt din nuværende stilling?



Note. Medarbejderne har som følge af valget af "andet" kunne skrive en kommentar. Af disse fremgår det, at nogle medarbejdere har vægtet valget som dagplejer grundet muligheden for at have børnene i eget hjem. Dertil nævnes muligheden for at præge pædagogikken og den daglige praksis i en ny institution.

Afsluttende bemærkninger

I spørgeskemaerne har medarbejderne afslutningsvist fået muligheden for at skrive bemærkninger, ris og ros. Af disse kommentarer fylder følgende temaer:

- Generelt ønske om bedre mulighed for kurser og efteruddannelse
- I relation til dagplejen:
 - Det er svært at svare på flere spørgsmål i spørgeskemaet blandt andet angående PPR
 - Ledelse tæt på er vigtig, da det fremmer forståelsen af pædagogiske udfordringer
- I relation til institutioner:
 - Ønske om, at de daglige ledere har fuld ledelsestid i institutionerne
 - Andelen af uddannet personale og normeringerne er problematisk
 - Sygefraværet er bekymrende