

Klar til valgkamp

Generelle pointer og data på dagtilbudsområdet og skole- og fritidsområdet

Indhold

Faglig frisættelse af velfærdsområderne – Lad fagpersonalet udvikle løsningerne. Det er billigere og bedre.	2
Faglig frisættelse	4
Lige udviklingsmuligheder for alle børn - uanset hvor i kommunen, du bor	17
Lige udviklingsmuligheder for alle børn	19
Mindre psykologi - mere pædagogik	24
Trivsel blandt børn og unge kalder på mindre psykologi og mere pædagogik	26
Kvalitetsundersøgelse 3-5 år	29
Børnene svigtes	29
Behov for politisk handling	30
Fakta fra rapporten	31
Supplerende data	31
Forslag til løsninger	33
Der mangler økonomiske ressourcer i fritidsinstitutionerne	35
Fakta pakke Ajourført juli 2025	40
Klar til merit I de østjyske kommuner	52
BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse November 2023	56
Giv tid til forberedelse, evaluering og faglig sparring	56
Begræns arbejde alene	58
Styrk pædagogernes muligheder for kompetenceudvikling	59
Skab nye karriereveje for pædagoger	60
Gør det attraktivt at gå op i tid	61
Tag ansvar for onboarding af nye medarbejdere	62
Vær nysgerrig på, hvorfor medarbejdere forlader arbejdspladsen	63
Giv seniorer lyst til at blive lidt længere	64
Indgå attraktive kommunale forhåndsaftaler om løn	65
Fakta om pædagogmangel	66
Høj Pædagogandel giver resultater	67
Udbredelse af metoder i dagtilbud – Ti udvalgte kommuner i område Østjylland	68

Faglig frisættelse af velfærdsområderne – Lad fagpersonalet udvikle løsningerne. Det er billigere og bedre.

Væk med administrative, bureaukratisk tunge benspænd og tilkøbte dyre koncepter. Lad fagpersonalet med deres faglighed udvikle løsningerne til børn og unge. Det gælder både i skolen, fritiden, børnehaven og vuggestuen.

Kommunerne bruger i dag enorme summer på at købe pædagogiske koncepter. Her peger vi på temaer, som bør indtænkes i en ambitiøs politik på børne- og ungeområdet, der både løfter kvaliteten og understøtter rekrutteringen og fastholdelsen. Samtidig sparer kommunen penge:

- Pædagogik udvikles og anvendes i praksis
- Bedre rammer for udfoldelse af pædagogikken tiltrækker pædagoger
- Pædagoger er forudsætningen for kvalitet
- Nærværende pædagogfaglig ledelse

Frem mod sommerferien vil vi folde temaerne mere ud med ideer til konkrete initiativer og forslag, der kan arbejdes med i din kommune.

Pædagogik udvikles og anvendes i praksis

Det er afgørende at have dagtilbud og skoler, hvor alle børn, uanset deres baggrund, har lige muligheder for at udvikle sig og lære. Det betyder, at det skal være muligt at tilpasse hverdagen og undervisningen til forskellige behov og sikre, at ingen børn ekskluderes.

De pædagogiske indsatser skal være målrettet børnene og de unge. Det sker, når pædagogerne selv udvikler den pædagogiske praksis på stuerne/i fritidstilbuddet til glæde og gavn for de børn og unge, der kommer der. Pædagogik kan ikke sættes på formlen "One size fits all".

Bedre rammer for udfoldelse af pædagogikken tiltrækker pædagoger

Institutioner, der tilbyder attraktive rammer og muligheder for at udvikle og praktisere god pædagogik, tiltrækker og fastholder flere pædagoger. Samtidig øges kvaliteten i dagligdagen.

Pædagoger er forudsætningen for kvalitet

Forskningen viser, at der er en klar sammenhæng mellem kvaliteten i dagtilbud og de steder, hvor mange uddannede pædagoger er omkring børnene.

Når pædagogerne frisættes, og de med deres faglighed udvikler og udfolder den pædagogiske praksis, kan de:

- øge kvaliteten af tilbuddet til børnene og de unge
- skræddersy pædagogikken til netop de børn og unge, der er i fællesskabet
- indfri børn og unges potentialer

Samtidig sparer kommunen penge, når de slipper for at tilkøbe dyre koncepter, der alligevel ikke passer til alle børn eller alle situationer, og som stjæler pædagogernes dyrebare tid og opmærksomhed fra børnene.

Der findes pædagogiske arbejdspladser, hvor pædagoger har mulighed for at bruge deres faglighed, faglige skøn og inddrage de værktøjer, som de vurderer er relevante og meningsfyldte. Her ser vi tydeligt, at netop de arbejdspladser er attraktiv for jobsøgende pædagoger.

I skolen viser forskningen blandt andet, at samarbejdet mellem en lærer og en pædagog i klassen styrker børns læsefærdigheder og øger den generelle trivsel blandt børnene. Derfor bør politikerne fokusere på to fagligheder fremfor monofaglighed i tolærerordninger.

Nærværende pædagogfaglig ledelse

En ledelse, der prioriterer og tager nærledelse af den faglige udvikling og støtte til pædagogerne, kan skabe et miljø, hvor pædagogerne oplever sig værdsatte og motiverede. Pædagogfaglig ledelse helt tæt på praksis understøtter faglig kvalitet, medarbejdertrivsel, arbejdsmiljøet, arbejdspladskultur og dermed de bedste rammer for et godt børne- og ungeliv.

Faglig frisættelse

Borgerne og dermed også politikerne står i en situation, hvor presset på vores velfærdsområder – især dagtilbud og skole og fritid – er markant. Der mangler kvalificeret personale, og mange oplever en hverdag præget af kontrol, dokumentation og dyrt indkøbte koncepter.

BUPL Østjyllands budskab er enkelt: Vi kan gøre det bedre – både fagligt og økonomisk – ved at frisætte fagligheden. Det handler om at give pædagoger frihed og tillid til at udvikle løsninger selv. Det er billigere – og det er bedre.

I det følgende præsenterer BUPL Østjylland en række argumenter understøttet af forskning af, hvorfor det kan betale sig fagligt og økonomisk at frisætte det pædagogiske arbejde på dagtilbudsområdet og skole- og fritidsområdet.

1. Pædagogik skal udvikles i praksis – ikke købes udefra

Pædagogik er ikke en hyldevare. Professional pædagogik udspringer af en dynamisk og refleksiv praksis, hvor løsninger formes i samspil med børnene. Det kræver frihed til faglig dømmekraft, tilpasning og innovation.

Den lever i samspillet mellem børn og voksne i hverdagen. Derfor skal den udvikles dér – i praksis.

- Forskning viser, at eksterne koncepter ofte står i vejen for faglig meningsdannelse og relationelt arbejde (Aabro, 2020).
- Biesta (2010) advarer mod at reducere pædagogik til mål og målinger – vi må genoprette forbindelsen til formål og værdier.
- Arndt et al. (2021) viser samtidig hvordan standardisering presser pædagogers professionelle identitet i hele Europa

Konklusion: Den bedste pædagogik opstår lokalt – ikke i færdige manualer

2. Nærværende faglig ledelse er en forudsætning

Faglig frisættelse betyder ikke ledelsesløshed – tværtimod. Vi har brug for ledere, der bakker op om fagpersonalet og giver plads til refleksion og udvikling¹.

- Aabro & Thingstrup (2024) viser, at pædagogfaglig ledelse tæt på praksis er nøglen til at omsætte læreplaner til virkelighed.

¹Faglig frisættelse kræver en ledelse, der ikke kontrollerer, men understøtter. Ledelse skal skabe rammer for refleksion, faglig dialog og praksisudvikling.

- Togsverd & Aabro (2021) peger på betydningen af, at faglighed udvikles i fællesskab og gennem fortællinger om praksis.

Konklusion: Faglig frihed kræver faglig ledelse.

3. Konceptarbejde koster - og det virker sjældent

Kommuner bruger millioner på eksterne koncepter. Eksterne koncepter fremstår som "quick fixes", men er ofte fagligt begrænsende og økonomisk ineffektive.

- Aabro (2020) taler om "symbolsk efterlevelse" - personalet tilpasser sig overfladisk, men det ændrer ikke praksis. med andre ord er der ikke tale om reelle kvalitetsløft.
- Tanggaard (2018) advarer om, at styringslogik kvæler kreativiteten i pædagogiske fag.

Konklusion: Vi skal investere i faglighed - ikke i færdigpakkede løsninger.

4. Styrk rekruttering og fastholdelse gennem faglig frihed

Vi taler meget om rekruttering og fastholdelse. Svaret ligger lige for: Giv fagpersoner frihed til at udøve deres fag. Fx søger yngre pædagoger meningsfulde, praksisnære fællesskaber og anerkendelse af deres faglighed - ikke styringspraksis.

- VIVE (2025) dokumenterer, at kommuner med frisættelse oplever højere arbejdsglæde og motivation.
- Krøjer et al. (2018) viser, at især unge pædagoger søger fagligt råderum og anerkendelse. I forlængelse heraf viser studiet, at især yngre generationer af pædagoger oplever styringspresset som fagligt hæmmende.
- Jensen & Walker (2021) argumenterer for praksisbaseret udvikling frem for top- down styring.

Konklusion: Faglig frihed er nøglen til rekruttering og trivsel

5. Kvalitet og inklusion kræver faglighed frihed

Det handler ikke kun om økonomi og trivsel - det handler også især om børnene. Når fagpersonalet har frihed, skaber de bedre, mere inkluderende fællesskaber. Den pædagogiske faglighed skal bruges til at skabe inkluderende fællesskaber og differentierede læringsmiljøer.

- Brostrom & Jensen (2023) og Brostrom (2022) fremhæver, at leg, omsorg og relationer er fundamentale for børns udvikling - og ikke kan standardiseres.
- Brostrom & Jensen (2023) viser, at omsorg og læring hænger uløseligt sammen - og kræver tid og faglighed.
- Nørgaard (2025) viser, hvordan frihed i fritidspædagogik skaber rum for ægte børneinddragelse og trivsel.

Konklusion: Børn og børnenes udvikling har brug for voksne med faglig frihed - ikke voksne, der følger en manual.

6. Hvad siger pædagogerne om kommunernes brug af koncepter²?

BUPL spurgte i november 2024 tillidsrepræsentanterne på dagtilbudsområdet om, hvordan de oplevede brugen af koncepter. Her er nogle af svarene:

- 8 ud af 10 tillidsrepræsentanter i undersøgelsen oplever, at arbejdet med koncepter i høj eller nogen grad tager tid fra det pædagogiske arbejde med børnene.
- 6 ud af 10 oplever i høj grad, at de og deres pædagogkolleger bliver pålagt at bruge et eller flere bestemte koncepter.
- 4 ud af 10 oplever, at de kun i mindre grad eller slet ikke har frihed til at vælge redskaber, metoder og pædagogisk dokumentation i det pædagogiske arbejde.
- Næsten 5 ud af 10 bruger i dag et eller flere pålagte koncepter, som i høj eller nogen grad strider mod deres faglige vurdering/pædagogiske dømmekraft.
- Hver fjerde har oplevet en situation, hvor brugen af et eller flere koncepter var i modstrid med et barns eller børnegruppens tarv.
- 7 ud af 10 er enige i at kvaliteten i det pædagogiske arbejde vil stige, hvis deres kommune fjerner alle koncepter.
- Mere end 5 ud af 10 har inden for den seneste uge skullet udfylde skemaer om børn eller lignende i forhold til pålagte koncepter, som bruges i deres kommune.

Her kan du se, hvor mange pædagogisk koncepter, der anvendes i din kommune

Afslutning og anbefalinger

Så hvad gør vi?

1. Stop investering i dyre, konceptuelle løsninger – støt i stedet lokal praksisudvikling.
2. Frigør tid fra dokumentation og administrative krav og målret tiden til børnene.
3. Styrk pædagogfaglig ledelse tæt på praksis.
4. Skab rammer for refleksionsrum og kollegiale læringsfællesskaber.
5. Giv pædagogerne tillid og råderum til at handle fagligt.

Det er ikke bare et spørgsmål om idealer. Det er også sund fornuft. Vi får mere kvalitet for færre penge – og medarbejdere, der ønsker at blive i faget.

² Vild stigning: To ud af tre kommuner bruger mindst 10 pædagogiske koncepter I BUPL

Litteraturliste

- Aabro, C. (2019). Evidens, pædagogik og politik - en småbørnspædagogisk vending. I: M. Pettersvold & S. Østrem (red.). Problembarna: manualer og metoder i barnehage, skole og barnevern (s. 256-278). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Aabro, C. (2019). Pædagogers faglige meningsdannelser i lyset af en stigende konceptudbredelse. *Tidsskrift for Professionsstudier*, (30), 102-111.
- Aabro, C. (2019). Indledning. I: C. Aabro (red.). Den styrkede pædagogiske læreplan: baggrund, perspektiver og dilemmaer (s. 9-26). Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Aabro, C. (2020). Juggling, 'reading' and everyday magic: ECEC professionalism as acts of balancing unintended consequences. *Policy Futures in Education*, 18(6), s. 757-771.
- Aabro, C. (2020). Pædagogers faglige meningsdannelser - i lyset af en stigende konceptudbredelse. *Tidsskrift for professionsstudier*, 30, s. 102-211.
- Aabro, C. (2021). *Pædagogers faglighed - i lyset af en stigende ekstern regulering*.
- Aabro, C. M., & Thingstrup, S. (2024). Lokale praktiseringer af den styrkede pædagogiske læreplan. *Forskning i Pædagogers Profession og Uddannelse*, 8(2), 58-66. Artikel 7. <https://tidsskrift.dk/FPPU/article/view/150377/193127>
- Arndt, S., Højen-Sørensen, A. K., & Krøjer, J. (2021). Pædagogers faglighed - fortællinger i nyere dansk forskning. *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*
- Biesta, G. (2010). *Good education in an age of measurement: On the need to reconnect with the question of purpose in education*. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), 33-46.
- Brostrom, S. (2022). "Småbørnspædagogik- historiske refleksioner med fokus på læring". *Paideia - Tidsskrift for professionel pædagogisk praksis*, nr. 22, s. 67-78.
- Brostrom, S., & Jensen, A. S. (2023). *Det ved vi om omsorg og læring*. DPU, Aarhus Universitet.
- Jensen, A. S., & Walker, M. (2021). *Pædagogisk kvalitet i dagplejen - en kvalitativ evaluering af et toårigt kompetenceudviklingsforløb*. TrygFonden.
- Krøjer, J., Nielsen, S. B., & Mogensen, K. (2017). Generationsspecifikke forskelle mellem pædagogers faglighed. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(4), 74-88. <https://doi.org/10.7146/tfa.v19i4.109053>

Krøjer, J., Nielsen, S. B., & Mogensen, K. (2018). Generationer og faglighed - pædagogers forståelser af faglighed før og nu. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(2), 48-67. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/109053>

Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russell Sage Foundation.

Nørgaard, F. O. (2025). Frihed i fritidspædagogik: et dansk perspektiv. *Educare*, (1), 45-71. <https://publicera.kb.se/educare/article/view/48250>

Ravn, A. (2016). *Dokumentation i dagtilbud: en mulighed for læring og udvikling eller kontrol og styring?* Dansk Pædagogisk Tidsskrift.

Tanggaard, L. (2018). *Styring og kreativitet i den offentlige sektor*. København: Hans Reitzels Forlag.

Togsverd, L. & Aabro, C. (2021). Pædagogers faglighed - fortællinger i nyere dansk forskning. Dansk pædagogisk tidsskrift. DPT.

Togsverd, L., & Rothuizen, J. J. (2022). Pædagogisk kvalitet og det pædagogfaglige fællesskab. *Forskning I Pædagogers Profession Og Uddannelse*, 6(2), 17. <https://tidsskrift.dk/FPPU/article/view/134276>

VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. (2025). *Kommunal frisættelse: Foreløbige erfaringer fra syv kommuner*. VIVE.

Winther-Lindqvist, D. (2023). *Omsorg og læring i dagtilbud - en educare-tilgang*. DPU, Aarhus Universitet

Bilag 1: kort notat om hvorfor er faglig frisættelse vigtig i pædagogisk praksis?

Hvad er faglig frisættelse?

Faglig frisættelse handler om, at pædagoger har mulighed for at anvende deres professionelle dømmekraft - altså evnen til at vurdere, hvad der er bedst for børnene i en konkret situation baseret på erfaring, faglig viden og kontekst (Biesta, 2010). Det er ikke frihed fra ansvar, men frihed til at tage ansvar med fagligt skøn og reflekteret handling. Ifølge Aabro (2019) handler frisættelse om, at pædagogen får rum til at "tænke, vurdere og handle i mødet med barnet og situationen", uden at være hæmmet af styringslogikker og detailkontrol.

Hvorfor er det vigtigt?

1. Bedre beslutninger i praksis

Pædagoger står dagligt i komplekse situationer, hvor der ikke findes et rigtigt svar. Faglig frisættelse muliggør en praksis, hvor børn mødes med følsomhed, tilpasning og pædagogisk dømmekraft. Pædagogen kan reagere fleksibelt i situationer, hvor standardiserede løsninger og manualer ikke rækker (Lipsky, 1980; Biesta, 2010).

"Professional judgement is the capacity to respond adequately to the specificities of the situation." (Biesta, 2010)

2. Styrker børns trivsel og læring

Når pædagoger har faglig frihed, kan de skabe mere meningsfulde og børnevenlige læringsmiljøer. Det giver plads til livsduelighed, relationer og trivsel - ikke bare målbare resultater.

Læring og trivsel sker i relationelle og uforudsigelige sammenhænge. Biesta (2010) understreger, at dømmekraft ikke blot er teknisk anvendelse af viden, men evnen til at forholde sig kvalificeret til situationens kompleksitet.

"Professional judgement is not simply the application of knowledge but involves a capacity to respond adequately to the specificities of the situation."

(Biesta, 2010, s. 492)

3. Faglig udvikling, motivation og stolthed

Når pædagoger har mulighed for at bruge deres faglighed meningsfuldt, skabes engagement og udvikling. Ifølge Tanggaard (2018) oplever pædagoger større arbejdsglæde, når de får mulighed for at arbejde fagligt - ikke blot administrativt.

Faglig frisættelse under pres

Pædagoger arbejder i dag under stigende krav om kontrol og dokumentation. Krøjer, Nielsen og Mogensen (2017) peger på, at New Public Management (NPM) har indsnævret pædagogers råderum gennem styring og målstyring.

"Kontrolmekanismernes har i praksis reduceret muligheden for faglig frisættelse og refleksion."

(Krøjer et al., 2017, s.134)

Ifølge Aabro (2021) opleves dette som et "presset råderum", hvor pædagoger tvinges til at balancere mellem styringens krav og deres faglige dømmekraft. Dokumentationskrav og målelogikker kan i værste fald underminere tilliden til det professionelle skøn (Aabro, 2019).

Kort fortalt:

- Øget styring og New Public Management har skabt mere kontrol og dokumentation i daginstitutioner.
- Pædagoger oplever et "presset råderum", hvor de skal balancere mellem systemkrav og faglig dømmekraft.
- Udfordringen er at undgå, at styring erstatter faglighed - og i stedet støtte pædagogers professionelle autonomi.

Frisættelse er ikke individuel – men fælles

Faglig frisættelse sker i fællesskab:

- Gennem kollegial sparring, supervision og refleksion.
- I faglige miljøer, hvor man udvikler og udfordrer hinanden.
- Når ledelse og rammer støtter fagligt skøn og plads til pædagogisk dømmekraft.

Frisættelse handler ikke kun om individet – det er en kollektiv og organisatorisk proces.

Togsverd og Rothuizen (2022) understreger, at det faglige fællesskab er centralt for at styrke fagligheden. Gennem kollegial refleksion, supervision og fælles udvikling skabes en kultur, hvor faglig dømmekraft har plads og legitimitet.

"Det faglige fællesskab er en væsentlig ramme, hvor pædagoger kan dele viden, reflektere over praksis og styrke deres faglige handlemuligheder."

(Togsverd & Rothuizen, 2022, s. 85)

Barbara Czarniawska (2009) peger desuden på, at pædagogiske professioner hele tiden balancerer mellem formel styring og krav om fleksibilitet - og at den balance kræver organisatorisk støtte.

Læring og omsorg i samspil: En didaktisk tilgang

Stig Broström (2022) ser pædagogers faglighed som langt mere end instruktion og faglig målstyring. Han fremhæver, at pædagoger udvikler læringsmiljøer, der fremmer relationer, trivsel og livsduelighed - ikke kun snæver faglig kundskab.

Han understreger, at omsorg og læring altid har været tæt forbundet - længe før de moderne læreplaner. Ifølge Broström og Jensen (2023) er det netop i hverdagens rutiner og aktiviteter, at omsorg og læring "flyder sammen" og skaber rum for trivsel og deltagelse.

"Omsorg og læring flyder sammen i pædagogens daglige arbejde og skaber rum for børns trivsel, udvikling og deltagelse."

(Broström & Jensen, 2023, s. 23)

Konklusion: Faglig frisættelse er nødvendig - ikke et luksusgode

Faglig frisættelse er afgørende for at kunne praktisere en pædagogik, der tager børn og faglighed alvorligt. Når pædagoger får tillid og mulighed for at anvende deres dømmekraft, styrkes både børns udvikling og pædagogernes faglige identitet.

Samtidig kræver faglig frisættelse ledelsesmæssig opbakning, tid til refleksion og stærke faglige fællesskaber. Ellers risikerer frisættelse blot at blive et tomt begreb - eller som Stephen Ball (2003) advarer: et ritual uden reel autonomi.

Bilag 2: Forsknings review – resume af hver kilde

Aabro (2019). *Evidens, pædagogik og politik – en småbørnspædagogisk vending*

Aabro undersøger, hvordan pædagogikken i dagtilbud formes af evidensbaserede tilgange og politiske krav. Han kritiserer det voksende fokus på måling og standardisering, som kan begrænse pædagogers mulighed for at anvende deres professionelle dømmekraft. Aabro argumenterer for en "pædagogisk vending", hvor pædagoger gives frihed til at handle ud fra faglige vurderinger i stedet for at følge standardmanualer og koncepter. Faglig frisættelse ses her som nødvendig for at kunne handle situationsbestemt og i børns bedste interesse.

Aabro (2019). *Pædagogers faglige meningsdannelser i lyset af en stigende konceptudbredelse*

Artiklen belyser, hvordan udbredelsen af pædagogiske koncepter og metoder – som fx SMTTE og ICDP – påvirker pædagogers egen forståelse af faglighed.

Koncepterne tilbyder struktur og fælles sprog, men kan også skabe en oplevelse af begrænsning og ydre styring. Aabro viser, at pædagogers meningsdannelse ofte sker i spændingsfeltet mellem styring og faglig frihed. Frisættelse fremhæves som et potentiale, hvis pædagoger gives plads til at kritisk reflektere over og tilpasse koncepterne til deres konkrete praksis.

Aabro (2019). *Indledning i: Den styrkede pædagogiske læreplan*

Indledningen sætter scenen for arbejdet med den styrkede læreplan og diskuterer dens dobbelte formål: at højne kvalitet og ensartethed, samtidig med at der lægges vægt på pædagogisk refleksion og lokal tilpasning. Aabro problematiserer, at politisk regulering kan komme til at overskygge pædagogers faglige vurderinger.

Han peger dog på, at læreplanen også rummer potentiale for faglig frisættelse – særligt hvis den anvendes som refleksionsværktøj frem for kontrolredskab.

Aabro (2020). *Juggling, 'reading' and everyday magic*

Her beskriver Aabro pædagogers hverdag som en kontinuerlig balanceakt mellem krav, børnebehov og kollegial praksis. Gennem begreber som "juggling" og "everyday magic" skildres, hvordan pædagoger udøver skøn og improvisation – evner, som ikke kan indfanges af standarder. Faglig frisættelse forstås her som evnen til at handle fleksibelt og klogt i uforudsigelige situationer. Artiklen fremhæver, at denne kompetence ofte overses i styringssystemer.

Aabro (2021). *Pædagogers faglighed i lyset af en stigende ekstern regulering*
Denne kilde diskuterer, hvordan ekstern styring og standardiserede dokumentationskrav påvirker pædagogers faglige råderum. Aabro påpeger, at pædagoger risikerer at handle ud fra "skemaer" frem for faglig dømmekraft.

Frisættelse forstås som behovet for at genvinde pladsen til faglige beslutninger baseret på pædagogens viden, erfaring og værdier - ikke på styringslogikker.

Aabro & Thingstrup (2024). *Lokale praktiseringer af den styrkede pædagogiske læreplan* Artiklen viser, hvordan pædagoger i to institutioner konkret fortolker og omsætter læreplanen i praksis. Den styrkede læreplan ses både som en ramme og som en mulighed for faglig udvikling, afhængigt af hvordan den lokaliseres. Frisættelse forstås her som evnen til at udøve faglighed i lokale fællesskaber - hvor medarbejdere bruger refleksion og skøn til at skabe meningsfulde læringsmiljøer.

Arndt, Højen-Sørensen & Krøjer (2021) *Pædagogers faglighed - fortællinger i nyere dansk forskning*

I artiklen analyseres det, hvordan pædagogers faglighed fremstilles og forstås i nyere dansk forskning. Artiklen fungerer som et forskningsreview og afdækker forskellige diskurser om pædagogers faglighed i spændingsfeltet mellem politisk styring, institutionelle krav og professionel selvforståelse. Et centralt tema i artiklen er spændingen mellem ekstern regulering og pædagogers egen faglige dømmekraft. Forfatterne viser, hvordan pædagogisk faglighed i stigende grad formes af styringsværktøjer som læreplaner, dokumentationskrav og konceptprogrammer. Dette kan udfordre pædagogernes mulighed for at definere og praktisere deres faglighed på egne præmisser.

I relation til faglig frisættelse viser artiklen, at frisættelse ikke blot handler om fravær af styring, men om at give pædagoger plads til at udvikle og anvende deres faglighed i kontekstnære, meningsfulde sammenhænge. Det kræver både tillid, tid til faglig refleksion og kollegial sparring. Artiklen peger dermed indirekte på, at faglig frisættelse forudsætter et opgør med standardiserede forventninger og en styrkelse af pædagogers professionelle autonomi.

Biesta (2010). *Good education in an age of measurement*

Biesta kritiserer målingskulturen i uddannelse og argumenterer for, at vi må genforbinde os med formålet med undervisning. Han mener, at undervisning ikke kun handler om at opnå målbare resultater, men også om dannelse og meningsskabelse. Faglig frisættelse er central i hans tænkning - pædagoger og lærere skal have frihed til at handle etisk og professionelt i stedet for blot at følge målstyring.

Broström (2022). *Småbørnspædagogik - historiske refleksioner*

Broström gennemgår småbørnspædagogikkens udvikling og viser, hvordan tidligere pædagogiske praksisser byggede på faglig intuition, dømmekraft og relationel tænkning. Han stiller sig kritisk over for nutidens styringslogikker og argumenterer for en tilbagevenden til en mere fri, dialogisk og relationel pædagogik. Frisættelse handler her om at værdsætte det levede møde med barnet frem for skemaer.

Broström & Jensen (2023). *Det ved vi om omsorg og læring*

Denne publikation integrerer forskning i læring og omsorg og understreger, at pædagogisk praksis ikke bør adskille de to. Faglig frisættelse ligger i, at pædagoger selv skal vurdere, hvordan de balancerer krav om læring med omsorgens nødvendighed - frem for at følge rigide mål.

Jensen & Walker (2021) - *Praksisbaseret faglig udvikling i fællesskab*

Jensen og Walker analyserer i deres rapport et kompetenceudviklingsforløb i dagplejen, hvor faglig udvikling er organiseret som praksisnær og kollektiv læring frem for top-down styrede indsatser. De argumenterer for, at faglig frisættelse sker bedst gennem kollegial refleksion og aktiv involvering i daglige praksisser, hvor pædagogerne sammen kan diskutere, eksperimentere og tilpasse metoder til den konkrete kontekst. Denne tilgang understøtter en mere autentisk og bæredygtig faglig udvikling, hvor frisættelsen bliver en mulighed for kreativitet og ansvar i praksis, snarere end en administrativ byrde (Jensen & Walker, 2021).

Krøjer, Nielsen & Mogensen (2017). *Generationsspecifikke forskelle mellem pædagogers faglighed*

Artiklen viser, hvordan forskellige generationer af pædagoger forstår faglighed forskelligt - ældre vægter skøn og erfaring, mens yngre ofte formes af dokumentations- og styringskrav. Frisættelse ses som en udfordring i moderne praksis, men også som en vigtig dimension i bevarelsen af pædagogfagets integritet.

Krøjer, Nielsen & Mogensen (2018). *Generationer og faglighed - før og nu*

Denne artikel uddyber generationsforskelle i pædagogers faglighedsopfattelser. Fokus er på, hvordan den professionelle frihed er blevet reduceret over tid, hvilket har påvirket fagidentitet. Frisættelse kræver bevidsthed om disse historiske skift og vilje til at genforhandle faglighedens indhold.

Lipsky (1980). *Street-Level Bureaucracy*

Lipsky beskriver, hvordan frontlinjemedarbejdere - som pædagoger - i praksis udøver stor indflydelse, selv i stærkt regulerede systemer. Gennem "skøn" og "mikrovalg" former de virkeligheden for borgerne. Frisættelse er her ikke kun ønskelig, men en uundgåelig del af velfærdsarbejde - dog under et konstant spændingsfelt mellem regler og professionel vurdering.

Nørgaard (2025). *Frihed i fritidspædagogik*

Artiklen fokuserer direkte på faglig frihed i fritidspædagogik og argumenterer for, at det frie rum er nødvendigt for børns trivsel og kreativitet. Nørgaard understreger, at pædagoger skal have mulighed for at forme indhold og aktiviteter uden overdreven styring. Frisættelse ses som en forudsætning for autentisk, meningsfuld pædagogisk praksis.

Ravn (2016). *Dokumentation i dagtilbud*

Ravn rejser spørgsmålet om dokumentationens funktion - er den et læringsværktøj eller en styringsmekanisme? Hun peger på, at dokumentation kan frisætte faglighed, hvis den bruges til refleksion og dialog - men også kan hæmme, hvis den bliver kontrolinstrument. Frisættelse handler her om formålet med dokumentation.

Tanggaard (2018). *Styring og kreativitet i den offentlige sektor*

Tanggaard diskuterer, hvordan styring og kreativitet kan sameksistere. Hun advarer dog imod overdreven styring, som kan kvæle innovation. Faglig frisættelse ses som afgørende for kreativt og bæredygtigt arbejde i offentlige institutioner - herunder pædagogisk praksis.

Togsverd & Aabro (2021). *Pædagogers faglighed - fortællinger i nyere dansk forskning*

Gennem forskellige fortællinger vises det, hvordan faglighed opstår i praksisfællesskaber. Frisættelse forstås som en dynamisk proces, hvor faglighed udvikles i relation til kolleger, børn og kontekster - ikke som noget, der alene fastsættes af politik.

Togsverd & Rothuizen (2022). *Pædagogisk kvalitet og det pædagogfaglige fællesskab*

Artiklen fremhæver, at pædagogisk kvalitet ikke kan måles isoleret, men må forstås som et kollektivt anliggende. Frisættelse styrkes, når pædagoger har tid og rum til fælles refleksion og udvikling - væk fra individualiseret ansvar og målstyring.

VIVE (2025) - *Kommunal frisættelse og medarbejdermotivation*

VIVE's rapport undersøger effekterne af kommunal frisættelse, hvor regler og bureaukratiske krav lempes for at give medarbejdere større fagligt råderum. Rapporten konkluderer, at kommuner, som praktiserer frisættelse, oplever øget arbejdsglæde og motivation blandt medarbejderne. Frisættelsen fremmer en følelse af tillid og anerkendelse af pædagogernes professionelle dømmekraft, hvilket giver dem mulighed for at handle mere selvstændigt og tilpasse indsatsen efter lokale behov. Det øgede råderum ses som en væsentlig faktor for medarbejdernes engagement og fornyelse af praksis, hvilket styrker både kvaliteten og udviklingen i det pædagogiske arbejde (VIVE, 2025).

Winther-Lindqvist (2023). *Omsorg og læring - en educare-tilgang*

Her argumenteres for en helhedsorienteret tilgang, hvor omsorg og læring ses som uadskillelige. Pædagogen må navigere frit mellem barnets behov, institutionens rammer og egne værdier. Frisættelse forstås som evnen til at handle professionelt i et komplekst, relationelt felt

Lige udviklingsmuligheder for alle børn – uanset hvor i kommunen, du bor

Uanset hvor et barn i kommunen er indskrevet, skal det sikres de samme grundforudsætninger for udvikling, trivsel, læring og dannelse. Alle børn skal have lige muligheder for at udvikle og indfri deres potentiale.

For at sikre at børn og unge har optimale muligheder for at trives og udvikle sig, er det nødvendigt at se bredt på de pædagogiske indsatser.

Vi vil her pege på temaer, som bør indtænkes i en ambitiøs politik på børneområdet:

- Fællesskaber skaber trivsel og ligeværd
- Flere pædagoger er forudsætningen for kvalitet
- Nærværende pædagogfaglig ledelse

Frem mod sommerferien vil vi folde temaerne ud med ideer til konkrete initiativer og forslag, der kan arbejdes med i din kommune.

Fællesskaber skaber trivsel og ligeværd

Det er afgørende at have dag-, fritids- og specialtilbud samt skoler, hvor alle børn, uanset deres baggrund, har lige muligheder for at lære og udvikle sig. Det betyder, at det skal være muligt at tilpasse hverdagen og undervisningen til forskellige behov og sikre, at ingen børn ekskluderes.

Børn udvikler sig i fællesskaber i stærke pædagogiske rammer, hvor samspillet mellem det pædagogiske personale og børnene og samspillet børnene imellem giver læring om relationer og sociale sammenhænge.

Flere pædagoger er forudsætningen for kvalitet

Forskningen viser, at der er en sammenhæng mellem kvaliteten i dagtilbud, og hvor mange uddannede pædagoger, der er omkring børnene.

Økonomen og nobelprismodtageren James Heckmanns forskning viser, at investeringer i kvalitet blandt børn i deres tidligste barndom giver et stort økonomisk afkast, da det sikrer børnene bedre muligheder for uddannelse, godt helbred, at undgå kriminalitet mm. En ting er økonomi, men noget andet er, at det også giver børnene bedre chancer for et godt liv.

Aktuelt bliver der på landsplan ikke uddannet nok pædagoger. Der er mange veje til at få uddannet flere, men samtidigt er det endnu vigtigere end tidligere at passe godt på dem, man har.

Vi anbefaler, at I:

- gør det attraktivt at gå op i tid, så pædagogerne får mere tid til at udvikle, udføre og evaluere den pædagogiske praksis. Det gør samtidigt arbejdspladsen attraktiv for jobsøgende pædagoger
- afsætter økonomi i en central pulje i kommunen til at kompetenceudvikle allerede ansatte medhjælpere/assistenter, så de kan tage en pædagoguddannelse via et meritforløb
- sikrer, at praktikvejlederne både har en vejlederuddannelse og tid til at vejlede de pædagogstuderende, så de får en stærk tilknytning til jeres kommunale arbejdspladser, fremfor at falde fra uddannelsen eller søge job i en anden kommune, når de er færdiguddannede
- sikrer de økonomiske forudsætninger, så der er høj pædagogandel i alle dagtilbud

Nærværende pædagogfaglig ledelse

En ledelse, der prioriterer at faglig udvikling til pædagogerne og støtte til børnene er vigtig, så hverdagen kan organiseres og ledes med et godt børneliv for øje.

Som pædagog står man med et stort ansvar, der kan føles tungt. Derfor er der brug for ledelse, der blandt andet kan skabe et miljø med faglig udvikling og sparring, og hvor pædagogerne føler sig værdsatte og motiverede.

Derfor er der både behov for ledelse med en pædagogfaglig baggrund. En ledelse, der har tid til at løfte den faglige udvikling. Og vilkår, så regneark og dokumentation ikke overskygger ledelse af praksis

Lige udviklingsmuligheder for alle børn

- uanset hvor i kommunen, de bor

Uanset hvor et barn i kommunen er indskrevet, skal der sikres de samme grundforudsætninger for dem alle, så de kan indfri deres potentiale. Dagtilbudsloven understreger bl.a., at dagtilbud skal fremme børns trivsel, udvikling og læring - uanset baggrund og loven lægger vægt på inklusion og lige deltagelsesmuligheder.

DET SKAL VI LEVE OP TIL!

Men desværre viser nye undersøgelser, at kvaliteten i dagtilbud i meget bekymrende grad vurderes utilstrækkelig OG at der er betydelige forskelle i kvaliteten mellem institutioner. Dette forstærkes når pædagogressourcerne ikke er ensartede, men er skævvredet på tværs af kommunens børnehaver og vuggestuer.

Den nye kvalitetsrapport på 3-5 årsområdet påpeger bl.a., at selvom 63% vurderes til "tilstrækkelig kvalitet", kan det ikke forventes at *gøre en positiv kompenserende forskel på børn i udsatte positioner, men understøtter kun i en vis grad børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.*

Det er derfor nødvendigt at se bredt på de pædagogiske indsatser i kommunens tilbud for børn og unge samt at være opmærksom på om alle børn og unge har lige udviklingsmuligheder eksempelvis gennem ensartede grundnormeringer.

Vi vil herunder pege på afgørende forudsætninger, som bør indtænkes i en ambitiøs politik, der kan sikre lige udviklingsmuligheder på børneområdet:

1. Fællesskaber og helhedsorienterede indsatser skaber trivsel og ligeværd
2. Tid til samarbejde og vejledning i forælderrollen
3. Flere pædagoger er forudsætningen for kvalitet
4. Nærværende pædagogfaglig ledelse
5. Hold fast i pædagogerne og anerkend pædagogprofessionen ved at sikre attraktive løn- og arbejdsvilkår

Hvorfor netop disse tematikker?

Det uddyber vi i følgende:

1. Fællesskaber og helhedsorienterede indsatser skaber trivsel og ligeværd

For at alle dag-, fritids- og specialtilbud samt skoler kan skabe lige muligheder for ALLE børn, skal hverdagen og undervisningen til forskellige behov og forudsætninger kunne differentieres i en sådan grad, at ingen børn ekskluderes.

Børn udvikler sig i brede fællesskaber med stærke pædagogiske rammer, hvor der både er tid til samspillet mellem det pædagogiske personale og børnene, samspillet børnene imellem ikke mindst samarbejdet omkring børnene med især forældre og fagprofessionelt personale imellem.

Tillid og kommunikation er afgørende for et velfungerende (forældre-) samarbejde, og disse faktorer eksisterer KUN hvis der er TID til det, Derudover skal der være tid til faglig refleksion og balance mellem ekspertrolle og ligeværdighed (Matthiesen, Tanggaard & Paula Cavada- Hrepich 2021)

Derfor anbefaler vi:

- at man politisk sikrer sig at pædagogerne, hver for sig og sammen, har tid til at forberede og evaluere det pædagogiske arbejde og at der er reserveret tid til forældresamarbejde.
- at der indføres ensartede grundnormeringer på tværs af kommunens tilbud, så skævvridning af pædagogressourcerne kan undgås og dermed sikre en ensartet kvalitet til alle børn og unge.

2. Tid til samarbejde og vejledning i forældrerollen

Mange forældre er usikre på deres forældrerolle til trods for forældre i dag er mere oplyst end nogensinde (Tanggaard, 2023). Der er ikke en simpel opskrift på, hvad der ligger i at være en god forælder. Men alt for mange børn oplever uklare rammer, og nogle stimuleres ikke nok.

Familieterapeut og opdragelsesekspert Fie Hørby (2021) påpeger hvordan nutidens forældre ofte føler sig utilstrækkelige eller usikre, især i pressede situationer. For at pædagoger kan være understøttende i at sikre flere børn oplever tydelige og forudsigelige rammer i deres opvækst, SKAL de have mere tid. Pædagoger og forældre kan via tid sammen skabe klare rammer og sammenhæng i børnenes arenaer.

Derfor opfordrer vi til:

- at man som lokal politiker giver pædagogerne en formaliseret rolle i at vejlede usikre forældre i, hvordan de kan understøtte deres børns opvækst og udvikling samt ikke mindst indtænker det i normeringen.

3. Flere pædagoger er forudsætningen for kvalitet

De nationale undersøgelser af kvalitet i dagtilbud fra 2025 viser direkte sammenhæng mellem tilstedeværelsen af pædagoguddannet personale på observationsdagen og vurderingen af kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø (VIVE 2025). Også forsker Andreas Rasch- Christensen understreger: *Pilen peger på fagligheden blandt pædagogerne* (Altinget 2025).

Vi ved samtidigt fra økonomen og nobelprismodtageren James Heckmanns forskning, at investeringer i kvalitet blandt børn i deres tidligste barndom giver et stort økonomisk afkast, da det sikrer børnene bedre muligheder for uddannelse, godt helbred, at undgå kriminalitet mv.

DERFOR er pædagoger *helt afgørende* både for børn og unges muligheder for at indfri deres potentialer, og for at skabe en langt bedre fundament for trivsel og dermed forebyggelse frem for behandling i et aktuelt totalt overbelastet system.

Med nuværende normeringer har både pædagoger og børn et uforløst potentiale - fordi der mangler TID og UDDANNEDE PÆDAGoger!

Dertil bliver der aktuelt på landsplan ikke uddannet pædagoger nok!

Vi har brug for flere! - Der er mange veje til at få uddannet flere, men samtidigt er det endnu vigtigere end tidligere at passe godt på dem, vi har. I en undersøgelse fra 2024 vises, at hele HVER ANDEN pædagog overvejer at forlade faget (FH 2024). Det er en bekymrende retning.

Vi anbefaler:

- At man politisk laver en strategi for at uddanne flere meritpædagoger i kommunen og afsætter midler til centrale puljer der finansierer vikarudgifter i forbindelse med merituddannelse
- At der er fokus på at fastholde ældre pædagoger i faget
- At man gør det attraktivt at gå op i tid, så pædagogerne får mere tid til at udvikle, udføre og evaluere den pædagogiske praksis.
- At der er attraktive udviklingsmuligheder som pædagog
- Vedtage en politisk målsætning om en højere pædagogandel på dagtilbudsområdet, der følges op af en tilsvarende budgettildeling
- Sikre, at praktikvejlederne både har en vejlederuddannelse og tid til at vejlede de pædagogstuderende, så de får en stærk tilknytning til jeres kommunale arbejdspladser

4. Nærværende pædagogfaglig ledelse

Søren Vøxted & Loa Gottlieb (2023) er danske forskere og forfattere. der beskæftiger sig med ledelse og pædagogik i dagtilbud. De understreger hvordan ledelse tæt på praksis kan styrke kvaliteten. Som pædagog står man med et stort ansvar. der kan føles tungt. Flere undersøgelser peger på, at pædagoger er blandt de faggrupper i Danmark. der oplever størst følelsesmæssig belastning fordi det er et følelsesmæssigt krævende arbejde (fx NFA 2020 og 2022).

Derfor er der brug for ledelse, der blandt andet kan skabe et miljø med faglig udvikling og sparring, og hvor pædagogerne føler sig værdsatte og motiverede. En rapport fra EVA(2024) understreges betydningen af faglig refleksion og organisatorisk understøttelse.

Derfor er der behov for ledelse med en pædagogfaglig baggrund, der har tid til at løfte den faglige udvikling. Regneark og dokumentation må ikke overskygge ledelse af praksis eller sparring af de pædagogiske personale om læringsmiljøer.

Der skal prioriteres en ledelse, der prioriterer arbejdsmiljøet, faglig udvikling til pædagogerne og støtte til børnene er vigtig, så hverdagen kan organiseres og ledes med et godt børneliv for øje.

Vi anbefaler:

- At der er pædagogfaglig ledelse tæt på pædagogerne
- At der skabes rammer for lederne, der sikrer at de har tid til at lede pædagogikken på arbejdspladserne og at arbejdstiden ikke sluges af bureaukratiske regler og opgaver

Litteratur og henvisninger:

Matthiesen Noomi, Tanggaard Lene & Cavada-Hrepich Paula (2021), *Skal vi vinke? Tillid, kommunikation og pædagogik i forældresamarbejde i dagtilbud*, Aalborg Universitet

Søren Voxted & Loa Gottlieb (2023) *Faglig ledelse i dagtilbud*, Dafolo

Tanggaard, Lene Pedersen (2023), *En Lille bog om, hvorfor de fleste forældre skal gøre langt mindre, end de tror*, Gyldendal.

VIVE (2025) VIVE, EVA og forfatterne, 2025, *Kvalitet i dagtilbud*, e-ISBN: 978-87-7582-465-6

Links:

Altinget 2025, <https://www.altinget.dk/boern/artikel/forsker-kvaliteten-i-danske-dagtilbud-langt-fra-oploeftende>, lokaliseret 12.06.25

Arbejdstilsynet (2022)

EMU (2022) Forældresamarbejde - Forskning og viden" (EMU.dk/ EVA) <https://emu.dk/dagtilbud/forskning-og-viden/det-paedagogiske-grundlag/foraeldresamarbejde>, lokaliseret 12.06.25

FH(2024), *Hver anden overvejer at forlade pædagogfaget* <https://fho.dk/blog/2024/04/09/hver-anden-overvejer-at-forlade-paedagogfaget-derfor-vil-vi-vaek/>. lokaliseret 12.06.25

Nobel 2020, <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2000/heckman/facts/> lokaliseret 12.06.25

NFA (2020) Ansatte, som arbejder med mennesker, har forskellige udfordringer i arbejdsmiljøet <https://nfa.dk/nyt/nyheder/2022/foeelsesmaessigt-kraevende-arbejde-klar-rollefordeling-og-udviklingsmuligheder-kan-vaere-med-til-at-begraense-laengerevarende-sygefravaer/> lokaliseret 12.06.25

NFA(2022) Følelsesmæssige krav <https://nfa.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/foeelsesmaessige-krav/>. lokaliseret 12.06.25

EVA20 24 <https://admin.eva.dk/Media/638612023104440774/P%C3%A6dagogfaglig%20ledelse%20i%20dagtilbud.pdf>, lokaliseret 12.06.25

UVM(2025) <https://www.uvm.dk/dagtilbud/viden-og-undersogelser/kvalitetsundersogelse-paa-dagtilbudsomraadet>, lokaliseret 12.06.

Mindre psykologi - mere pædagogik

Diagnosticering af børn og unge har ikke i sig selv afhjulpet mistrivsel og marginalisering. Overdrevent fokus på diagnoser har derimod medvirket til at skabe et dyrt og tungt system, hvor hjælpen i for høj grad afhænger af diagnoser. Samtidigt skaber diagnoserne et alt for snævert fokus på det enkelte barns "problemer" og "udfordringer" fremfor at se på, hvordan fællesskaber i dagtilbud og skole/fritid kan blive bedre til at rumme alle.

Børns almene liv skal styrkes og mistrivsel skal forebygges. Det sker allerbedst gennem tidlige indsatser, der understøtter børnenes muligheder for at kunne navigere i deres liv og klare de udfordringer, som de møder på deres vej.

Vi vil her særligt pege på temaer, som bør indtænkes i en ambitiøs politik på børne- ungeområdet. Frem mod sommerferien vil vi folde temaerne ud med ideer til konkrete initiativer og forslag, som I kan arbejde med i jeres kommune.

- Mellemformer, der virker
- Vejledning i forælderrollen
- Børnefællesskaber er løsningen
- Flere pædagoger omkring børnene

Mellemformer, der virker

Alt for mange steder er mellemformer blevet et billigere specialtilbud. Mellemformer bør være af så høj kvalitet, at de skaber rammerne for, at:

- så mange børn og unge som muligt igen kan blive en del af de almene tilbud
- de børn og unge, der har behov for specialiserede tilbud, får adgang til dem

Så der er brug for politisk fokus på at sikre, at mellemformstilbud ikke bliver et permanent tilbud til det enkelte barn.

Vejledning i forælderrollen

Mange forældre er usikre på deres forælderrolle. Der er ikke en simpel opskrift på, hvad der ligger i at være en god forælder. Men alt for mange børn oplever uklare rammer, og nogle stimuleres ikke nok.

Vi slår et slag for, at flere børn oplever tydelige og forudsigelige rammer i deres opvækst. Derfor opfordrer vi til, at man som lokal politiker giver pædagogerne en rolle i at vejlede usikre forældre i, hvordan de kan understøtte deres børns opvækst og udvikling.

Børnefællesskaber er løsningen

Børns udvikling i dag-. special- og fritidstilbud samt skole sker ikke alene i samspillet med det pædagogiske personale. men også i samspillet med andre børn. fx i lege, rutiner. aktiviteter mm" som det pædagogiske personale udvikler og sætter rammerne for.

Det er centralt. at børn og unge får mulighed for at være i forpligtigende fællesskaber. hvor pædagogikken er af høj kvalitet. For det er gennem disse fællesskaber. at mange af de værdier opstår. som det danske samfund bygger på.

Flere pædagoger omkring børnene

Hvis du som politiske kandidat virkelig vil sætte ind for at sikre inklusion og plads til brede børnefællesskaber, kommer du ikke udenom at sikre veluddannet personale, og samtidigt sikre personalet muligheden for at løfte opgaverne. Og du vil opleve, at investeringer i børnenes tidlige år er investeringer, der giver et kæmpe afkast for hele vores samfund. Både menneskeligt og økonomisk.

Trivsel blandt børn og unge kalder på mindre psykologi og mere pædagogik

Diagnosticering af børn og unge har været massivt tiltagende de seneste år - og tallene stiger fortsat. Det har dog ikke afhjulpet mistrivsel og marginalisering - tværtimod er statistikkerne for børn og unges mistrivsel eksploderet i en sådan grad, at sundhedsloven blev ændret for et års tid siden, så kommunerne skal oprette lettilgængelige behandlingstilbud til børn og unge med psykisk mistrivsel (Sundhedslovens § 126A)

Men diagnoserne skaber et *alt for snævert fokus* på det enkelte barns "problemer" og "udfordringer" fremfor at se på, hvordan fællesskaber i dagtilbud og skole/fritid kan blive bedre til at rumme alle.

Overdrevent fokus på diagnoser har medvirket til at skabe et dyrt og tungt system, hvor ventelisterne er astronomiske og hjælpen i institutionerne i ALT for høj grad afhænger af diagnoser.

En af de markante stemmer i debatten om diagnoser er Svend Brinkmann. Han har kritiseret den stigende tendens til at diagnosticere børn og unge med psykiatriske lidelser og mener at dette kan have negative konsekvenser både for individet og samfundet som helhed. Han mener bl.a. at vi skal tænke langt mere relationelt og kontekstuel i arbejdet med børn og unge.

Der SKAL gøres noget NU!

Børns almene liv skal styrkes og mistrivsel skal forebygges. Det sker allerbedst gennem tidlige indsatser, der understøtter børnenes muligheder for at kunne navigere i deres liv og klare de udfordringer, som de møder på deres vej.

I det følgende præsenterer BUPL Østjylland en række argumenter understøttet af forskning af, hvorfor det kan betale sig fagligt og økonomisk at frisætte det pædagogiske arbejde på dagtilbudsområdet og skole- og fritidsområdet.

Mellemformer, der VIRKER efter hensigten

De seneste år er der sket en massiv udvikling i omfanget af såkaldte mellemformer, der er tilbud, der eksisterer mellem det almene og det specialiserede område. Tanken er at mellemformer skal skabe fleksible miljøer, der imødekommer børn og elevers forskellige behov og fremmer inklusion.

Ideen med mellemformerne er i udgangspunktet god, fordi det giver mening, at så mange børn som muligt kan understøttes i at kunne være en del af de almene tilbud.

MEN. Alt for mange steder er mellemformer nemlig blevet et "discount" specialtilbud. hvor der ikke er tilstrækkelige ressourcer til at løfte opgaverne kvalificeret.

Vi anbefaler. at man politisk sætter fokus på flg.

- At der afsættes økonomi til at sikre at mellemformer rent faktisk virker som mellemformer. der giver børn og unge mulighed for at blive en del af de almene tilbud.
- At de børn og unge, der har behov for specialiserede tilbud. får adgang til dem
- Hvor lang tid børn og unge er en del af en mellemform. så det for nogen ikke bliver et stationært tilbud.
- At der sikres pædagogisk normering. der giver gode muligheder for planlægning. forberedelse. samarbejde og refleksion for at understøtte det enkelte barns udvikling i fællesskaber.
- At der er fokus på at sikre kompetenceudvikling af pædagoger. der er ansat i mellemformer
- At der er specialiserede ressourcepædagoger i praksis. som de ansatte kan trække på og sparre med
- At der er fokus på tæt pædagogfaglig ledelse af medarbejderne i mellemformer
- At der er tid og ressourcer til tæt forældresamarbejde

Børnefællesskaber er løsningen

Leg, dannelse. udvikling og læring sker i børnefællesskaber. som det pædagogiske personale sætter rammerne for

Børnefællesskaber styrkes af at der er pædagoger tæt på, der har fokus på børn og unges relationer og deltagelse i aktiviteter. Men også af at de har tid til at inddrage børn og unge og forældre i at medskabe fællesskaberne.

En lang række fagprofessionelle understreger. at brede børnefællesskaber er afgørende for børns trivsel. Skal det almene tilbud styrkes. rumme flere børn OG opretholde børnenes trivsel og udvikling. ja så kræver det faglig kvalitet - og det kræver uddannet personale.

Kun via pædagogikken kan vi skabe fællesskab og trivsel i de almene tilbud for alle børn og unge. Den stigende tendens til individualiserede diagnoser har derimod ikke løst problemstillingen.

Investeringer i børnenes tidlige år er investeringer. der giver et kæmpe afkast for hele vores samfund. Både menneskeligt og økonomisk.

Litteratur og henvisninger:

Brinkmann. Svend og Anders Pedersen (2015) PERSPEKTIVER. KRITIK OG DISKUSSION. Forlaget Klim

Hørby. Fie (2021) *Drop opdragelsen*. Gyldendal

Sejersdahl Kirkegaard. Jan. 2024. *Fællesskaber for alle*. Dafolo. 1 udgave

Links:

EMU (2022) <https://emu.dk/dagtilbud/det-paedagogiske-grundlag/boernefaellesskaber>. lokaliseret d. 12.06.25

KL. januar 2025. <https://www.kl.dk/media/qkflzkql/topmoedeerklaering-fra-kl-s-boern-unge-topmoede-2025-inspiration-til-arbejdet-med-et-almenomraade-der-kan-mere-for-flere.pdf> lokaliseret d. 12.06.2025

KL maj 2025. <https://www.kl.dk/media/gzehrhaf/nyhedsbrev-4-om-lettilgaengeligt-tilbud-til-boern-og-unge-i-psykisk-mistrivsel.pdf> lokaliseret d. 12.06.25

KL 2022. UDVIKLING I PSYKIATRISKE DIAGNOSER BLANDT BØRN OG VOKSNE <https://www.kl.dk/media/dwipmizu/udvikling-i-psykiatriske-diagnoser-blandt-boern-og-voksne.pdf>, lokaliseret d. 12.06.25

Kvalitetsundersøgelse 3-5 år

BUVM offentlig 23. maj 2025 en national undersøgelse af kvalitet i pædagogiske læringsmiljøer og rammer i kommunale daginstitutioner for de 3-5-årige børn.

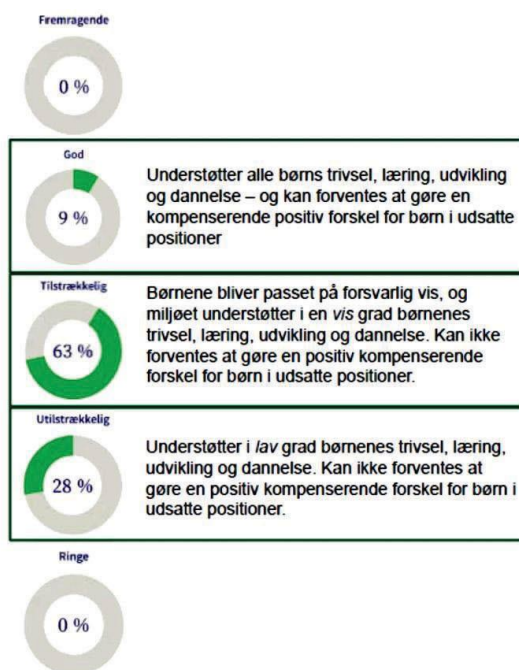
Undersøgelsen viser, at:

- 1 ud af 10 deltagende stuer vurderes til "god" kvalitet (9 %),
- 6 ud af 10 vurderes til at have "tilstrækkelig" kvalitet (63 %),
- 3 ud af 10 stuer vurderes til at have en "utilstrækkelig" kvalitet (28 %).
- Der er ingen stuer, der har "fremragende" eller "ringe" kvalitet.

Samlet set betyder det, at 9 ud af 10 har pædagogiske læringsmiljøer af "tilstrækkelig" kvalitet eller lavere, og de *kan derfor ikke forventes* at gøre en positiv kompenserende forskel for børn i udsatte positioner men understøtter kun i en vis grad børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse .

Overordnede resultater

- Stor forskel på kvalitet i de pædagogiske læringsmiljøer
- I 27 % af daginstitutionerne vurderes stuerne i forskellig kvalitetskategorier



Børnene svigtes

Når kun hver tiende daginstitution kan opnå "god" kvalitet, svigter vi som samfund vores ansvar. Børn fortjener bedre, og forældre har krav på, at deres børn trives i trygge, stimulerende omgivelser.

Kvalitetsrapporten fra Børne- og Undervisningsministeriet bekræfter det, vi hører fra pædagogerne. Der er brug for forbedringer i langt de fleste daginstitutioner, og det gælder over hele landet. Der er ingen kommuner, der kan dukke sig og sende aben videre. Det konkluderer rapporten meget tydeligt.

Pædagoger udgør under halvdelen af personalet i rapporten, og det svarer desværre meget godt til virkeligheden i daginstitutionerne. Den viser også tydeligt, at pædagoger ofte står med en umulig opgave, når de skal sikre kvaliteten, samtidig med at der er masser af børn og meget langt til nærmeste pædagogkollega. Rapporten viser, at der i gennemsnit er 22,4 børn per pædagog, og i nogle tilfælde må flere end 50 børn deles om én pædagog.

Det giver sig selv, at det ikke hænger sammen. At det ikke giver grobund for kvalitet og stærk faglighed.

Børn skal ikke bare passes. De skal mødes af pædagogiske miljøer, som gør en positiv forskel for alle børn. Som styrker deres tro på sig selv og andre, vækker deres nysgerrighed og lærer dem at indgå i stærke, sunde børnefællesskaber hvor de udvikler sig gunstigt.

Der findes kun én løsning: flere pædagoger og stærke faglige miljøer i alle daginstitutioner. Begge kvalitetsrapporter (0-2 år og 3-5 år) viser, at pædagoger gør en positiv forskel for kvaliteten. Den viden skal der handles på. Det kræver politisk vilje til at investere i børnene og vise, at du som politiker har høje ambitioner for den kvalitet, vi tilbyder vores børn. Den er helt afgørende for børnenes videre færd i livet.

Det er nødvendigt at gøre det attraktivt at blive og være pædagog. Så de, der er i faget, bliver i faget. Og de, der vil tage en pædagoguddannelse, får muligheden. Høj faglighed er den eneste vej til høj kvalitet.

Behov for politisk handling

- Økonomiaftalen for 2026 tilfører kommunerne ressourcer til at løfte fagligheden – og dermed kvaliteten – i daginstitutionerne. Det er en bunden opgave.
- Den enkelte kommune må følge op med budgetter, der er ambitiøse på børneområdet – og som giver mulighed for at løfte pædagogandelen. Samtidig skal kommunerne tage ansvar for at løfte fagligheden og uddanne erfarne medhjælpere til pædagoger via merit.
- Der er brug for stærke lokale strategier for at uddanne flere pædagoger, så fagligheden og dermed kvaliteten kan løftes.
- Giv pædagogiske ledere og pædagoger mere frihed. Ryd op i koncepterne og frigør tid til, at der kan skabes et stærkt fagligt miljø i alle institutioner.

Fakta fra rapporten

- Børnehaven danner rammen om børns levede liv mange timer hver dag. Stort set alle børn i 3-5-års-alderen går i daginstitution. Alligevel står vi i en situation, hvor kun 1 ud 10 børnehaver vurderes til at have "god" kvalitet. Det er dybt alvorligt og har konsekvenser for børnenes udvikling
- Undersøgelsen dokumenterer det, som pædagogerne har problematiseret længe. Alt for mange steder er der ganske enkelt ikke gode nok betingelser for at skabe den høje kvalitet, alle børn har krav på og brug for. Og som undersøgelsen viser, er det ikke fordi, personalet ikke ved, hvad god kvalitet er, men fordi der ikke nok pædagoger.
- Pædagoger løfter kvaliteten. Det viser undersøgelsen. Men der er for langt mellem pædagogerne ude i børnehaverne. Det siger sig selv, når 22 børn i gennemsnit må deles om en pædagog - og endda flere end 50 børn nogle steder - så er der brug for flere pædagoger til børnene.
- Kvalitetsundersøgelsen vurderer kvaliteten ud fra de helt rigtige kriterier: Relationer, børnefællesskaber, leg og deltagelsesmuligheder. Det er afgørende for børns trivsel og udvikling og er pædagogers kernefaglighed - og står i modsætning til årtiers individorienterede måle- og veje-strategi, hvor børnene bliver vurderet snævert på hvad de kan og hvad de ikke kan.
- Vi kan ikke måle os til mere kvalitet. Vi skal udfolde god pædagogik. Der er behov for høje ambitioner for fagligheden. Derfor må kommunerne her og nu lave strategier for, hvordan der kommer flere pædagoger til børnene. Børnene har kun en barndom.

Supplerende data

- Der er kommet mere personale i daginstitutionerne, men fagligheden er ikke fulgt med. Minimumsnormeringer er den bund som forskningen påpeger, er nødvendig for at velfungerende børn kan udvikle sig positivt. Der må bygges oven på minimum, for at kunne give børn der har det svært de rette udviklingsbetingelser. Samtidig må fagligheden løftes med flere pædagoger.
- Forældre og børn har krav på bedre børnehaver. Vi får et kæmpe problem som samfund, hvis der ikke bliver rettet op. For det går ikke alene ud over børnene, når kvaliteten halter. Det rammer familierne og dermed arbejdskraften. En analyse fra Epinion viser, at forældre ofte sætter arbejdstiden ned, fordi de ikke er tilfredse med kvaliteten. Og det gælder især kvinder.

- En tredjedel (28%) har decideret utilstrækkelig kvalitet, fremgår det af rapporten. Det opstår ikke fra den ene dag til den anden. Det er ikke ok, at det kommer så langt ud. Hverken overfor børn eller pædagoger. Der er brug for tæt dialog, turnaround og langvarig støtte. Ikke mistillid og koncepter.

Forslag til løsninger

- ✚ *Flere pædagoger er løsningen, men hvordan kan man få dem? Der mangler jo pædagoger.*
- ✓ Det er altafgørende, at igangsættes en massiv indsats både nationalt og især lokalt i kommunerne for at tiltrække flere til faget. Det skal vi både gøre ved at få flere unge ind på en ny og stærk pædagoguddannelse og ved at uddanne de mange medarbejdere ude i institutionerne, som er klar til en pædagoguddannelse med merit eller er klar på et sporskifte. Og så skal vi sørge for, at de pædagoger, der allerede er i institutionerne, har lyst til at blive. Det har de, hvis der er tid til at bruge fagligheden samt et godt arbejdsmiljø – og hvis pædagogerne løbende kan udvikle sig fagligt gennem kompetenceudvikling og sparring med andre pædagoger. **Se også vedlagte dokument om pædagogernes svar på hvad der skal til for at være attraktiv for pædagoger.**

- ✚ *9 ud af 10 daginstitutioner har pædagogiske læringsmiljøer af "tilstrækkelig" kvalitet eller lavere. Det betyder, at de ikke kan forventes at løfte børn i udsatte positioner.*
- ✓ Gode daginstitutioner er helt afgørende for at give børn de bedste muligheder videre i skolen, uddannelsen og livet generelt. Derfor er det så vigtigt, at fagligheden får det løft, undersøgelsen viser, der er brug for. **Se også vedlagte notater om lige udviklingsmuligheder for alle børn samt vedlagte notater om mere pædagogik – mindre psykologi**

- ✚ *Rapporten viser også, at børn i nogle tilfælde bliver mødt af irettesættelser, skældud og tvang.*
- ✓ Børn skal mødes af personale, som anerkender dem og deres følelser og formår at skabe tryghed og hjælpe dem ind i fællesskabet. Forskning viser, at høj faglighed giver et mere varmt og stimulerende børnemiljø med færre irettesættelser. Derfor er højere faglighed og flere pædagoger nødvendig. **Se tallene for pædagognormeringen i din kommune i vedlagte materiale.**

- ✚ *Rapporten viser, at 6 ud af 10 stuer får lave vurderinger i arbejdet med børnefællesskaber selvom børnefællesskaber er centralt i det pædagogiske arbejde.*
- ✓ Børnefællesskaber og børneperspektiver er gledet i baggrunden. Det sker,
- ✓ når den styring der har været i fokus er individ- og måle-vejeorienteret. At arbejde med børns fællesskaber og perspektiver er pædagogisk kernestof. Pædagogikken må tilbage i centrum fremfor dyrt tilkøbte koncepter og new public management.

- ✓ Man kan ikke "tilsyne" eller "måle" sig til bedre kvalitet. Det handler om at sikre den grundlæggende faglighed som er helt nødvendig, så en faglig udvikling kan understøttes. Derfor er det afgørende, at forvaltningerne er i løbende dialog med institutionerne om hvilken støtte de har brug for, for at udvikle sig. **Se også vedlagte notater om faglig frisættelse.**
 - ✓ For de institutioner der har utilstrækkelig kvalitet, der skal mere til. Her må forvaltningerne med det samme rykke ud med massiv og langvarig støtte. Det kan ikke vente. **Se hvor mange pædagoger der er alene på stuen i din kommune i vedlagte notat.**
- ✚ *Er det en god idé at udbrede KIDS, så alle kommuner kan måle kvaliteten og få et sprog for kvalitet?*
- ✓ Rapporten konkluderer, at det pædagogiske personales opfattelse af, hvad der er god kvalitet i høj grad stemmer overens med den kvalitetsopfattelse undersøgelsen bygger på. Så pædagogerne ved godt, hvordan god kvalitet ser ud. Pædagogernes faglige vurderinger er gratis – KIDS er meget dyrt. **Se hvor mange tilkøbte koncepter I bruger penge på i din kommune i vedlagte notat.**

Fakta om pædagogmangel

(kilde: vilkårsundersøgelse, DST, KRL)

- Under halvdelen af de ansatte i daginstitutionerne er pædagoger. 45 % når vi måler i antal personer (51 % i fuldtidsansatte)
- Hver fjerde pædagog er den eneste pædagog på sin stue.
- Hver tiende leder har én eller flere stuer helt uden faste pædagoger.
- Siden 2019 er der ansat 7.700 flere medarbejdere, men kun én ud af syv af dem er pædagoger. Samtidig er der kommet over 10.000 flere børn i daginstitutionerne.

Der mangler økonomiske ressourcer i fritidsinstitutionerne

23.191 pædagoger og ledere har deltaget i BUPL og BUPL-A's vilkårsundersøgelse 2025. Heraf arbejder 4.991 i fritidsinstitutioner, og det er disse besvarelser, som notatet bygger på.

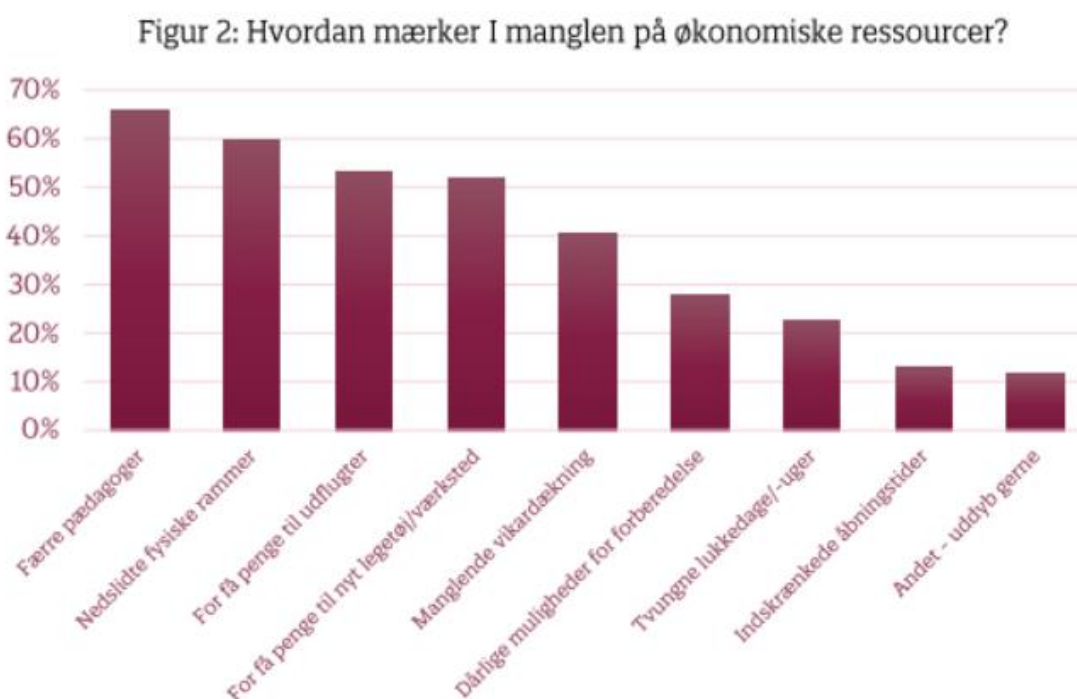
Undersøgelsen viser, at:

- 2 ud af 3 fritidspædagoger oplever, at der generelt er mangel på økonomiske ressourcer på deres arbejdsplads. Det kommer primært til udtryk ved færre pædagoger, nedslidte fysiske rammer og for få penge til udflugter.
- Hver tredje fritidspædagog svarer, at normeringen i deres institution er blevet dårligere inden for det seneste år.
- Omkring halvdelen af fritidspædagogerne oplever, at der i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig tid til det enkelte barn og arbejdet med børn/unge i udsatte positioner.

Der mangler økonomiske ressourcer

6 ud af 10 fritidspædagoger oplever, at der generelt mangler økonomiske ressourcer på deres arbejdsplads.

Figur 2 viser, hvordan pædagogerne mærker, at der er mangel på økonomiske ressourcer. Flest peger på, at der er for få pædagoger, nedslidte fysiske rammer og for få penge til udflugter.

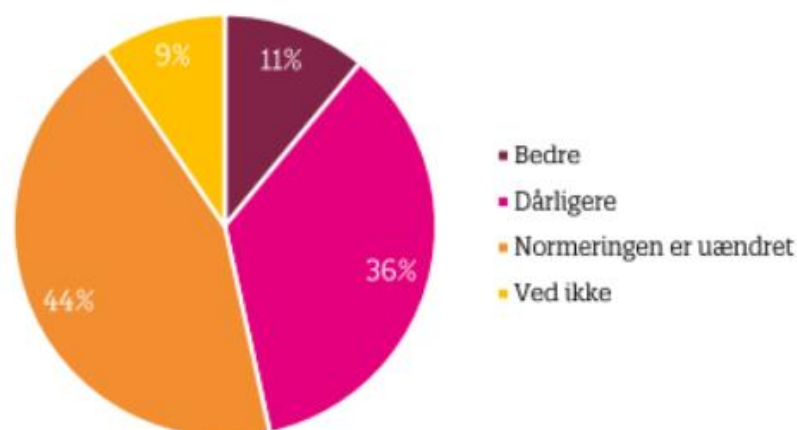


*Det har været muligt at sætte kryds ved flere svarmuligheder.

Normeringer i fritidsinstitutionerne

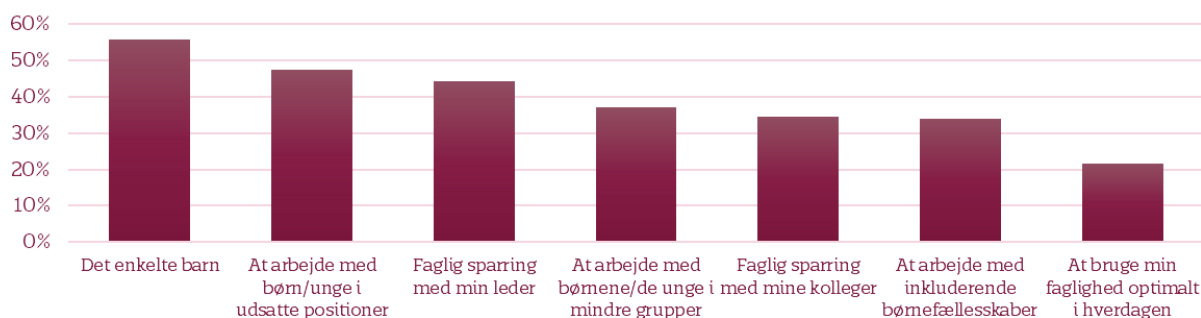
Hver tredje fritidspædagog oplever, at normeringen er blevet dårligere inden for det sidste år. Kun hver tiende oplever, at den er blevet bedre.

Figur 1: Er normeringen i din institution inden for det sidste år blevet:



56 pct. af fritidspædagogerne oplever, at der i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig tid til det enkelte barn, og 48 pct. oplever, at der i mindre grad eller slet ikke er tid til at arbejde med børn/unge i udsatte positioner. Der har været mulighed for at sætte flere krydser.

Figur 3: I hvilken grad er der tilstrækkelig tid til:
(i mindre grad/slet ikke)



Pædagogerne har i undersøgelsen haft mulighed for at uddybe deres svar. Her er et udvalg af svarene.

- Der er ikke tid til det enkelte barn. Og man når det, man vil igennem sin faglighed til de udsatte børn.
- Presset gør, at jeg har det svært ved at se, hvordan jeg kan holde til det i 10 år mere, uden at knække i det.
- Vi oplever utilstrækkelig tid til at fokusere på enkelte børn, grundet for få hænder og for store udfordringer. Vi tager os tiden til at snakke om de forskellige børn i vores pauser, men oplever alt for lidt tid til at kvalificere vores arbejde med børnene.

- Vi mangler hænder/tid til at kunne tage os af særligt udsatte børn (børn med specielle behov, adfærd, diagnoser). Der er ikke nok ressourcer til inklusion. Inklusion tager tid og kan ikke klares på en time om ugen.
- Der er tid til faglig sparring, men fagligheden er ikke specielt høj, da vi ikke har tilstrækkelig med kvalificeret arbejdskraft.
- Vi har for mange børn til, at der er tid og nok hænder til at hjælpe de børn, der har extra brug for hjælp og omsorg.
- Der er generelt ikke tid til ret meget i det daglige – mange dage føles som ren brandslukning, og tiden til pædagogisk arbejde er ofte nødsaget til at blive nedprioriteret.

Metode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 29. januar til den 17. februar 2025. Den er udsendt som elektronisk survey til 58.298 medlemmer af BUPL og BUPL-A. 23.191 har deltaget, heraf 20.230 med komplette besvarelser. Det giver en svarprocent på 40. Undersøgelsen er repræsentativ på relevante baggrundsvARIABLE som køn, geografi og ejerform. I forhold til alder er pædagogerne i alderen 20-39 en smule underrepræsenteret, mens de ældre pædagoger på 50 år og opefter en smule overrepræsenteret.

Oplever mangel på økonomiske ressourcer

Kommune	Pct.	Kommune	Pct.	Kommune	Pct
Esbjerg	86%	Brønderslev	64%	Stevns	54%
Nordfyns	86%	Mariagerfjord	63%	Lolland	54%
Helsingør	86%	Rudersdal	63%	Jammerbugt	54%
Odder	83%	Nyborg	63%	Vesthimmerlands	52%
Dragør	80%	Ikast-Brande	63%	Fredensborg	51%
Lyngby-Taarbæk	79%	Assens	63%	Egedal	51%
Middelfart	79%	Tønder	63%	Glostrup	50%
Viborg	77%	Aarhus	63%	Guldborgsund	50%
Norddjurs	76%	Albertslund	62%	Slagelse	50%
Favrskov	75%	Tårnby	61%	Gadsaxe	50%
Greve	75%	Frederikshavn	61%	Vejle	49%
Hvidovre	75%	Høje-Taastrup	61%	Kalundborg	48%
Bornholms	74%	Hjørring	60%	Ishøj	48%
Svendborg	73%	Vordingborg	60%	Brøndby	47%
Odsherred	73%	Horsens	60%	Rødovre	46%
Rebild	73%	Vallensbæk	60%	Skive	46%
Gribskov	73%	Lejre	59%	Gentofte	45%
Allerød	72%	Faxe	59%	Herning	45%
Faaborg-Midtfyn	71%	Frederikssund	59%	Thisted	45%
Hedensted	71%	Solrød	59%	Køge	45%
Aalborg	71%	Varde	59%	Morsø	44%
Halsnæs	69%	Holbæk	58%	Syddjurs	40%
Sønderborg	69%	Struer	58%	Holstebro	38%
Odense	68%	Kerteminde	57%	København	31%
Haderslev	68%	Ringsted	57%	Ballerup	31%
Roskilde	68%	Fredericia	57%	Billund	25%
Furesø	67%	Frederiksberg	56%	Lemvig	21%
Sorø	67%	Hørsholm	56%	Fanø	-
Herlev	67%	Ringkøbing-Skjern	55%	Læsø	-
Silkeborg	67%	Aabenraa	55%	Ærø	-
Næstved	67%	Skanderborg	55%	Langeland	-
Hillerød	65%	Vejen	55%	Samsø	-
Kolding	65%	Randers	54%		

Andel pædagoger der har svaret "ja" til, at der mangler økonomiske ressourcer på deres arbejdsplads.

5.041 pædagoger på skole- og fritidsområdet har oplyst sin arbejdskommune og svaret på spørgsmålet "Oplever du, at der generelt er mangel på økonomiske ressourcer på din arbejdsplads?". 61 pct. af de adspurgte oplever, at der generelt er mangel på økonomiske ressourcer på deres arbejdsplads.

Andel, der svarer, at de er eneste fast pædagog på stuen:

Kommune	Pct.	Kommune	Pct.
Vesthimmerlands	3%	Tønder	27%
Sønderborg	7%	Tårnby	28%
Randers	10%	Hjørring	28%
Skive	13%	Brønderslev	28%
Aabenraa	13%	Silkeborg	28%
Næstved	13%	Roskilde	29%
Herning	14%	Dragør	29%
Odense	14%	Furesø	30%
Nyborg	14%	Rødovre	30%
Haderslev	15%	Gentofte	31%
Syddjurs	15%	Albertslund	31%
Brøndby	15%	Holstebro	31%
Aalborg	15%	Vejle	32%
Kerteminde	16%	Ringkøbing-Skjern	32%
Jammerbugt	16%	Solrød	33%
Lolland	17%	Favrskov	33%
Viborg	17%	Varde	33%
Rebild	17%	Hedensted	33%
Frederikshavn	17%	Hillerød	34%
Morsø	17%	Stevns	34%
Norddjurs	18%	Ringsted	35%
Middelfart	18%	Høje-Taastrup	35%
Aarhus	18%	Helsingør	36%
Mariagerfjord	18%	Frederikssund	37%
Køge	19%	Lemvig	38%
Slagelse	19%	Thisted	38%
Svendborg	19%	Allerød	39%
Holbæk	19%	Faxe	39%
Vallensbæk	19%	Fredensborg	39%
Esbjerg	20%	Lyngby-Taarbæk	40%
København	20%	Langeland	40%
Faaborg-Midtfyn	20%	Odder	40%
Frederiksberg	20%	Lejre	41%
Guldborgsund	20%	Glostrup	41%
Assens	20%	Greve	42%
Nordfyns	21%	Gribskov	43%
Billund	21%	Rudersdal	44%
Horsens	21%	Egedal	47%
Sorø	21%	Gldsaxe	48%
Vordingborg	22%	Hørsholm	48%
Ikast-Brande	22%	Kalundborg	49%
Hvidovre	22%	Ishøj	50%
Fredericia	23%	Halsnæs	54%
Odsherred	24%	Struer	55%
Kolding	24%	Herlev	56%
Ballerup	26%	Fanø	-
Vejen	26%	Læsø	-
Skanderborg	26%	Samsø	-
Bornholm	26%	Ærø	-

Fakta pakke

Ajourført juli 2025

1. Faglighed
2. Pædagogmangel og rekruttering
3. Pædagoguddannelsen
4. Familiernes ønsker og behov
5. Pædagogers løn
6. Kvalitet i daginstitutionerne
7. Kvalitet i fritidsinstitutioner
8. Arbejdsmiljø og nedslidning
9. Sygefravær
10. Tilbagetrækning/pension

- 51% af pædagogandelen i 2024 (uden ledere) på landsplan (DST/KRL 2025).
- 45% af pædagogandelen i 2024, hvis vi måler i antal personer (KRL 2025).
- Pædagognormeringen (børn per pædagog) er faldet til 11,7 børnehavebørn per pædagog (egne beregninger pba. DST 2023).
- 1 af 4 arbejder som den eneste faste pædagog på deres stue, og 130 ledere har mindst en stue, hvor der slet ikke er en fast pædagog (Vilkår 2025).
- Kommunerne har i gennemsnit 11 pædagogiske koncepter. Det spænder fra 4-20 koncepter (Aabro 2024).
- 8 af 10 tillidsrepræsentanter oplever, at arbejdet med pædagogiske koncepter giver mindre tid til at være sammen med børnene (TR-survey 2024).
- Næsten halvdelen bruger i dag et eller flere pålagte koncepter, som strider imod deres faglige vurdering/Pædagogiske dømmekraft (TR-survey 2024).

- **1.300 pædagoger** vil der mangle i 2035, hvis pædagogandelen blot skal fastholdes på niveauet for 2022 (52%), og **4.300 pædagoger** mangler akut, hvis pædagogandelen skal genoprettes til 60% (2014-niveau) (AE 2024)
- **5.800 pædagoger** vil der mangle i 2035, hvis pædagogandelen skal genoprettes til 60% (2014-niveau) OG skal følge med det stigende børnetal.
- Ca. 55% af pædagogerne arbejder deltid (KRL 2025)
- 1,7% ledige svarende til 991 pædagoger (2025M04-tal DST).
- **2.100 forgæves forsøg** i perioden september 2024 til februar 2025 på at rekruttere en pædagog. Det svarer til en forgæves rekrutteringsrate 20% (STAR 2025).
- 11.000 pædagoger arbejder uden for pædagogfaget (AE 2024).
- 4.700 pædagogmedhjælpere og PAU'er på daginstitutionsområdet er klar til meritpædagog (AE2025).
- 3.000 ekstra pædagog-årsværk vil man kunne skaffe blandt deltids-Ansatte gennem bedre normeringer og vilkår. (Beregninger pba. KRL Og Vilkår 2023).

- En stigning på 1% i antallet af 1. prioritetsansøgere sammenlignet med sidste år. Men siden 2016 har der været et fald på 44% (UFM 2025).
- 31% nedgang i optaget på pædagoguddannelsen i perioden 2016-2024 (UFM 2024: OBS: Optag for 2025 offentliggøres 28. juli).
- 53% af de unge, der overvejede pædagoguddannelsen i 2022, valgte den fra, fordi arbejdsvilkåerne ikke er god nok. 52% valgte den fra, fordi lønnen inden for professionen er for lav (EVA 2023).
- Med den nye reform af pædagoguddannelsen får pædagoguddannelsen en takst, der svarer til taksten på læreruddannelsen.
- Pædagoguddannelsen er en af de uddannelsesveje, der hyppigst bryder den sociale arv i bunden (AE-rådet 2025).

- 71% af forældrene har afleveret syge børn i institution mindst én gang sidste år. Over 20% har givet dem medicin inden aflevering (Megafon 2023) 52% af forældrene har været nødt til at melde sig selv syg for at kunne blive hjemme og passe syge børn (Voxmeter 2024).
- Flest forældre peger på kvalitet i daginstitutionerne som kilden til øget tryghed og trivsel for familien i hverdagen. Næstflest peger på bedre mulighed for at være hjemme med syge børn (Voxmeter 2024).
- 98% finder det vigtigt for familiens balance i hverdagen, at der er høj kvalitet i barnets Institution (Voxmeter 2024).
- 14% har sat arbejdstiden ned, fordi kvaliteten i barnets daginstitution ikke er tilstrækkelig (Voxmeter 2024).
- 9% har valgt at gå hjemme i en periode, fordi kvaliteten i daginstitutionen ikke er tilstrækkeligt høj (Voxmeter 2024).
- Kvinder har 58% mere fravær pga. børns sygdom end mænd (AE 2025).

- **42.000 kr.** om måneden (fuldtid) tjener pædagoger i gennemsnit pr. 1. kvartal 2025 inkl. Pension mm. (bruttoløn, KRL 2025).
- **2.300 kr.** vil pædagogernes løn stige yderligere med frem mod 2026 som følge af trepart og OK24 (OK24).
- **Ca. 5.000 kr.** vil pædagogers gennemsnitlige månedsløn stige i OK24-perioden fra 39.200 kr i marts 2024 (1.800 kr. kommer fra trepart, mens ca. 3.200 kr. kommer fra OK24) (OK24)
- Før treparten tjente pædagoger i gennemsnit **4.000 kr.** mindre om måneden end andre offentlig ansatte med en mellemlang videregående uddannelse (LSK, 2023). Efter treparten har pædagoger indhentet **1.800 kr.** på de stillingsgrupper, der ikke var med i lønløftet fra treparten (OK24).
- Efter treparten vil pædagoger i gennemsnit tjene **ca. 6.000 kr.** (inkl. Pension) mindre om måneden end folkeskolelærerne (egne beregninger pba. KRL 2025).
- **52% af de unge**, der overvejede pædagoguddannelsen i 2022, valgte den fra fordi lønnen professionen er for lav (EVA 2023).

- 38% af daginstitutionerne på 0-2 års området er kendetegnet ved "utilstrækkelig" kvalitet. 13% er kendetegnet ved "god" kvalitet (VIVE/EVA 2023).
- 28% af børnehaverne er kendetegnet ved "utilstrækkelig" kvalitet. 9% er kendetegnet ved "god" kvalitet (VIVE/EVA 2023).
- Der er en positiv sammenhæng mellem kvalitet og det, at der er en pædagog til stede (VIVE/EVA 2023 og 2025).
- På 6.500 stuer i landets daginstitutioner er der kun én pædagog fast på stuen. Resten af personalet er medhjælpere og/eller pædagogiske assistenter (beregning pba. Vilkår 2025).
- 2 af 3 pædagoger i daginstitutionerne oplever på en almindelig dag at stå alene med den samlede børnegruppe. 9 vuggestuebørn og 16 børnehavebørn er pædagogerne i gennemsnit alene med (Vilkår 2025).
- 36 kommuner levede i 2023 ikke op til kravene i loven om minimumsnormeringer, som trådte i kraft 1. januar 2024.
- Ca. 1.800 pædagogiske personaler har talt med i minimumsnormeringen for 2023, selvom de er langtidssygemeldte (AE-rådet 2025)

- Siden 2013 er kommunernes budget til fritidsinstitutioner reduceret med 2,5 mia. kr. (egne beregninger pba. Danmarks Statistik 2025).
- Halvdelen af pædagogerne i SFO oplever på en almindelig dag at stå alene med den samlede børnegruppe (Vilkår 2025).
- 84% af pædagogerne oplever, at sociale normeringer i SFO og klub øger børnenes trivsel og skaber stærkere børnefællesskaber. 51% af pædagogerne oplever også, at det giver børnene større lyst til at gå i skole (Evaluerings af sociale normeringer i SFO 2025).
- 20% af kommunerne har ikke et klubtilbud til børn (KL 2020).
- I mindst 66 kommuner starter børnene i forårs-SFO inden skolestart (BUVM 2025). 84% af de kommuner, som har forårs-SFO, tildeler færre ressourcer til børn i forårs-SFO end til børn i børnehave (Index100 2022).
- Kommunerne sparer ca. 200 mio. på ikke at tildele børnehave-normering til forårs-SFO børn (Index100 2022 samt egne beregninger).
- Antallet af pædagogfaglige ledere på 6-18 års området er halveret siden 2013 (KRL).

- 25% af pædagogerne føler sig stresset hele tiden eller ofte. Gennemsnittet for lønmodtagerer er 18% (Arbejdstilsynet 2023).
- 46% af pædagogerne svarer, at arbejdet bringer dem i følsesmæssigt krævende situationer (Arbejdstilsynet 2023).
- 26% af pædagogerne har været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder. Kun specialpædagoger, politi- og fængselsbetjente ligger højere end pædagogerne (Arbejdstilsynet 2023).
- 55% af pædagogerne er i risiko for fysisk nedslidning pga. dårlige arbejdsstillinger (Arbejdstilsynet 2023).
- 89% af daginstitutionspædagogerne og 87% af skole- og firtidspædagogerne er udsat for baggrundsstøj, der forstyrrer arbejdet (Vilkår 2025).
- 1/5 af pædagogerne har i høj grad tilstrækkelig tid til at bruge deres faglighed optimalt i hverdagen. Pædagoger, der har tid til faglighed, vurderer i langt højere grad end pædagoger, der ikke har tid til faglighed, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt (Vilkår 2025)

- Pædagoger ansat i kommuner var i gennemsnit sygemeldt 16,8 arbejdsdage i 2024. Det er 3,1 dage højere end gennemsnittet for alle kommunalt ansatte (KRL). Det er steget fra 13,4 til 16,8 i perioden 2017 til 2024 (KRL).
- 34% af pædagogerne har haft en arbejdsrelateret sygdom inden for det seneste år. Pædagogerne ligger på en 1. plads sammenlignet med andre faggrupper (Arbejdstilsynet 2023).
- Mindst 50% af pædagogers sygefraværsperioder skyldes luftvejsinfektioner, som kan reduceres med op til 80% med moderne mekanisk ventilation (NFA 2023).
- 63% af de afskedigelser, der ramte pædagogerne i 2024, var begrundet i sygdom (BUÅL's afskedsstatistik).
- 8.300 pædagoger har en sag i jobcentret pga. sygdom (AE-rådet 2024).
- 3.500 pædagoger modtager sygedagpenge (eller refusion til arbejdsgiver). Dvs. at de har været sygemeldt i en sammenhængende periode på mere end 30 dag (AE-rådet 2024).

- 70% af pædagogerne forlader arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen (PBU 2023).
- Pædagoger på 50+ år forventer i gennemsnit at trække sig tilbage, når de er 65 år. Det er på linje med rengøringsassistenter, SOSU'ere og mekanikere, og er langt tidligere end stort set alle andre jobgrupper (gennemsnit er 67,5 år) (SeniorArbejdsLiv, NFA 2024).
- 17% af pædagogerne er stadig tilmeldt efterlønsordningen. Pædagoger er den faggruppe, hvor flest er tilmeldt ordningen (Danske A-kasser 2025).
- Færre en hver 10. pædagog har råd til at trække sig tilbage for egen regning 5 år før folkepensionsalderen. Det er halvt så mange som blandt lærere og sygeplejersker (AE-rådet 2025).
- 70 pædagoger modtager tidlig pension (Arnepension), og 700 pædagoger modtager seniorpension (AE-rådet 2024).

Klar til merit I de østjyske kommuner

Kan man tage en meritpædagoguddannelse?

For at starte på en meritpædagoguddannelse i Danmark, skal man både opfylde et kriterie for relevant erfaring og et uddannelseskriterie.

Relevant erfaring:

- Mindst 2 års relevant erfaring, hvis man er over 25 år

eller

- Mindst 5 års relevant erhvervserfaring, hvis man er under 25 år

Uddannelseskriterie

En af følgende:

- Gymnasial uddannelse
- Bestået gymnasiale enkeltfag i Dansk (A), engelsk (B), samfundsfag (C) og et valgfag på C-niveau
- En pædagogisk assistentuddannelse (PAU) eller Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), hvor følgende fag skal være bestået: Dansk (C), samfundsfag (C) og engelsk (E)
- En SOSU-assistentuddannelse (trin 2), hvor følgende fag skal være bestået: Dansk (C), Naturfag (C) og Engelsk (D)

Så mange meritstuderende er der pt. I Østjylland

	2023	2024
Skanderborg	17	
Horsens	7	7
Syddjurs	7	
Randers	6	29
Hedensted	6	
Silkeborg		12
Favrskov	5	6

OBS. Hvis der er færre end 5 fremgår antallet ikke. Fordelingen er på bopælskommune og sommeroptag fra 2024 er ikke med i opgørelsen

Så mange opfylder kriterierne for at kunne starte på en meritpædagoguddannelse

Der er et stort potentiale i at motivere flere til at tage en meritpædagoguddannelse. I de østjyske kommuner er der sammenlagt næsten 2.400 der lever op til kriterierne for at påbegynde en meritpædagoguddannelse.



Handling

Der er nationale ordninger, der bidrager til at finansiere meritpædagogforløb. Herudover har BUPL Østjylland en række forskellige bud på, hvordan man kan gøre det attraktivt for flere at starte på en meritpædagoguddannelse. Det drejer sig fx om vilkår under uddannelse og om oprettelse af en central kommunale pulje, der finansierer udgifter til vikardækning under uddannelse.

Kommune	Type	dec-23	jan-24	feb-24	mar-24	apr-24	maj-24	jun-24	jul-24	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24	jan-25	feb-25	mar-25
Norrdjurs	Pædagoger	85	85	85	83	84	86	88	87	87	89	88	87	86	84	84	85
Norrdjurs	Pædagogmedhj. Og pæd	84	82	90	96	91	99	106	106	106	114	120	120	118	116	115	120
Randers	Pædagoger	477	475	480	468	470	468	467	485	504	502	500	504	490	490	497	487
Randers	Pædagogmedhj. . Og pæd	466	446	441	430	437	441	458	397	396	438	438	434	445	434	428	422
Samsø	Pædagoger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Samsø	Pædagogmedhj. Og pæd	8	9	9	8	8	8	7	7	0	5	0	0	0	6	8	8
Silkeborg	Pædagoger	522	523	525	526	523	517	503	503	518	522	524	529	520	534	558	557
Silkeborg	Pædagogmedhj. . Og pæd	503	499	498	505	505	529	523	487	493	526	528	528	544	537	548	535
Syddjurs	Pædagoger	173	176	178	181	175	175	177	175	180	181	176	176	174	176	182	184
Syddjurs	Pædagogmedhj. Og pæd	174	167	171	169	169	166	169	165	152	174	171	171	181	181	180	186

Aarhus, 14 november 2023

Attraktive arbejdspladser for pædagoger

Rekruttering og fastholdelse



Et idekatalog til inspiration og handling

BUPL

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Læsevejledning

Her har du BUPL Østjyllands anbefalinger til, hvad kommunerne kan arbejde med for at skabe attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække og fastholde pædagoger.

BUPL Østjyllands ni anbefalinger lyder:

Giv tid til forberedelse, evaluering og faglig sparring

Begræns arbejde alene

Styrk pædagogernes muligheder for kompetenceudvikling

Skab nye karriereveje for pædagoger

Gør det attraktivt at gå op i tid

Tag ansvar for onboarding af nye medarbejdere

Vær nysgerrig på, hvorfor medarbejdere forlader arbejdspladsen

Giv seniorer lyst til at blive lidt længere

Indgå attraktive kommunale aftaler om løn

Ved hver anbefaling kan du læse baggrundsviden om temaet, forslag til handling og henvisninger til hvor du kan læse mere. Ofte henvises der til artikler fra hjemmesiden *Viden på tværs*, som har rigtig meget spændende indhold om rekruttering og fastholdelse.

Viden på tværs udgives af KL og Forhandlingsfællesskabet. Formålet er at sprede viden og understøtte medarbejdere og ledere i udvikling af de kommunale arbejdspladser og kerneopgaver til gavn for borgerne. Gå på opdagelse her [Viden på Tværs | VPT](#) eller følg links under de enkelte anbefalinger.

Vi håber at kunne supplerer dette materiale med erfaringer fra arbejdet med rekruttering og fastholdelse i jeres kommuner. Hvis du har erfaringer, du gerne vil dele, så send en mail til Sigrid på sdor@bupl.dk med en kort beskrivelse. Så samler vi erfaringerne sammen og deler dem løbende. Du er også meget velkommen til at sende en mail, hvis du har andre inputs eller spørgsmål til materialet.

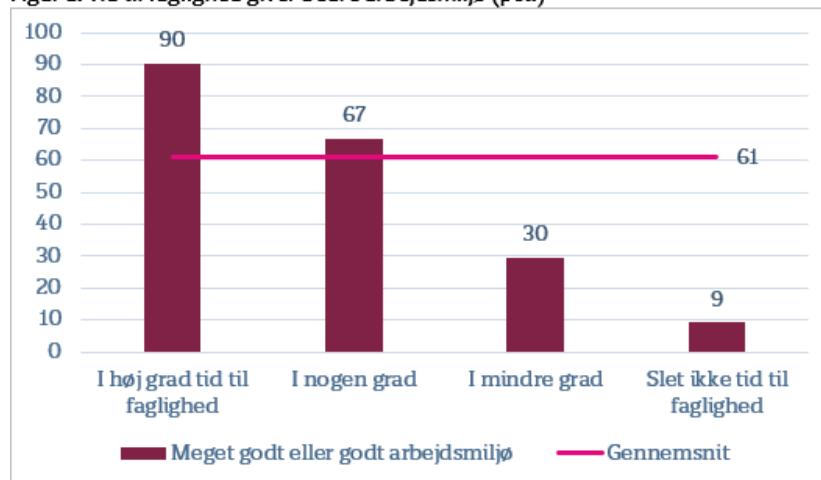
Giv tid til forberedelse, evaluering og faglig sparring

Tid til faglighed betyder enormt meget for pædagogers arbejdsmiljø. 9 ud af 10 af det pædagoger, der i høj grad oplever at have tid til faglighed har et godt eller meget godt arbejdsmiljø. (BUPL's vilkårsundersøgelse 2022)

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Figur 2. Tid til faglighed giver bedre arbejdsmiljø (pct.)



Forslag til handling:

- Aftal attraktive rammer for forberedelse, evaluering og faglig sparring. Lav aftalen generelt i kommunen eller på den enkelte arbejdsplads
- Fortæl om rammerne når I søger nye medarbejdere

Læs mere:

- BUPL's vilkårsundersøgelse [Vilkårsundersøgelse 2022 | BUPL](#)
- Fælles refleksion og faglighed for pædagoger, Viden på tværs

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Begræns arbejde alene

BUPL's vilkårsundersøgelsen viser, at arbejdsmiljøet er dårligere for pædagoger, der er alene med den samlede børnegruppe.

Kun 52% af enepædagogerne angiver, at de har et godt eller meget godt arbejdsmiljø - mod 73% for dem, ikke er alene med den samlede børnegruppe

Pædagoger har brug for andre pædagoger omkring sig i deres daglige arbejde. Både for at sikre gode rammer for børnenes tryghed og udvikling, men også for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Forslag til handling:

- Lav en vagtplanlægning, der begrænser alenearbejde mest muligt.
- Tydeliggør i jobopslag, at man ikke kommer til at arbejde som enepædagog på stuen
- Fremhæv i jobopslag, at man kommer til at samarbejde med andre pædagoger om opgaverne

Læs mere:

- BUPL's vilkårsundersøgelse <https://bupl.dk/politik-og-presse/udspil-og-analyser/vilkaarsundersogelse-2022>

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Styrk pædagogernes muligheder for kompetenceudvikling

Pædagoger har generelt et stort ønske om løbende at udvikle deres kompetencer og faglighed. BUPL Østjylland oplever, at mange nyuddannede er optagede af mulighederne.

88% af pædagogerne lægger vægt på muligheden for faglig udvikling, når de søger job

- 60% af pædagogerne siger at muligheden for faglig udvikling har meget stor betydning for dem, når de søger arbejde.
- Herudover siger 28% at det har stor betydning (Ofir 2022).

Endeligt ved vi at oplevelsen af at have manglende kompetencer påvirker arbejdsmiljøet negativt.

Forslag til handling:

- Lav en lokal garanti om kompetenceudvikling - fx:
- Diplommodul eller tilsvarende uddannelse hvert 3. år
- Fuld diplomuddannelse inden 8 års ansættelse
- Brug MUS-samtaler aktivt til at drøfte og aftale kompetenceudvikling
- Kobl jeres pædagogiske læreplan/grundlag sammen med kompetenceudvikling. Afvej hvilke særlige kompetencer I har brug for og hvem der skal have dem - alle eller "specialister"?
- Brug Den Kommunale Kompetencefond

Læs mere:

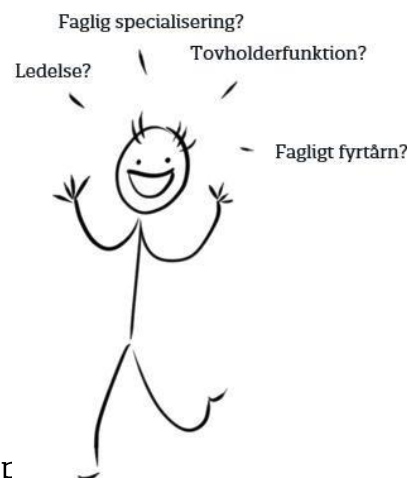
- Den kommunale kompetencefond: [Den Kommunale Kompetencefond](#)
- Jobindex's jobanalyse: [Fakta og analyser | Jobindex](#)

Skab nye karriereveje for pædagoger

Pædagoger motiveres af at bruge deres faglige Kompetencer i nye roller og funktioner. Tydelige Karriereveje gør det attraktivt for pædagoger at blive i faget i mange år.

I projektet *Nye karrierevej for pædagoger* sætter BUPL og KL i samarbejde fokus på hvilke faglige karriereveje, opgaver og roller der vil gøre det attraktivt for de enkelte pædagoger at blive i faget i mange år.

Det kan fx handle om at få en funktion som faglig "ekspert" i område, om at have tovholderfunktion, om at have en opgave med at tilbyde faglig sparring til kollegaer eller at arbejde på tværs af institutioner. At opdage, hvad der motiverer den enkelte pædagog til at fortsætte i pædagog faget, kræver en tæt og åben dialog, og både medarbejdere og leder har et vigtigt ansvar.



Forslag til handling:

- Diskuter hvilke karriereveje og udviklingsmuligheder der aktuelt er for den enkelte pædagog i kommunen
- Diskuter hvordan pædagogers faglige udvikling kan sættes i spil i nye roller og funktioner
- Lav en kommunal strategi for fremtidige karrierevej for pædagoger
- Opret eksempelvis en kommunal jobbørs, så jobmuligheder internt i kommunen er synlige og tilgængelige

Læs mere:

- "Karriereveje for pædagoger: Faglig udvikling skal sikre fastholdelse i faget", Viden på tværs, [Karriereveje for pædagoger: Faglig udvikling skal sikre fastholdelse i faget | VPT](#)
- "Særlige roller skaber nye karriereveje for pædagoger", Viden på tværs, [Særlige roller skaber nye karriereveje for pædagoger | VPT](#)
- "Faglig udvikling og anerkendelse motiverer pædagoger", Viden på tværs, [Faglig udvikling og anerkendelse motiverer pædagoger | VPT](#)
- "Karriererådgiver: Pædagoger skal sætte ord på kompetencer", Viden på tværs, [Karriererådgiver: Pædagoger skal sætte ord på kompetencer | VPT](#) **BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse**
November 2023

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse November 2023

Gør det attraktivt at gå op i tid

60 pct. af pædagogerne arbejder deltid.

54 pct. vil øge deres arbejdstid, hvis de får mere tid til fordybelse og faglig udvikling (BUPL vilkår 2021).

44 pct. vil øge deres arbejdstid, hvis de får større indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid (BUPL vilkår 2021).

Eksempel: Drømme skemaer i Odsherred Kommune

Et drømmeskema er en medarbejders eget bud på hvordan arbejdstiden skal placeres for at være ideel for lige præcis ham eller hende. Odsherred Kommune introducerede drømmeskemaer i en proces, hvor kommunen ønskede at lytte til medarbejdernes tanker om arbejdstid. Konkret er der afholdt workshops og møder i daginstitutionerne, hvor medarbejderne har fortalt om, hvordan de ser på deres arbejdstid. Processen med drømmeskemaer viste, at flere pædagoger faktisk var klar til at gå op i tid. Det afprøves nu i to dagtilbud og en SFO.

Forslag til handling:

- Lyt til medarbejdernes ønsker til planlægning af arbejdstiden – det kan give flere lyst til at prøve at gå op i tid
- Skab mulighed for forsøgsordninger med midlertidigt at gå op i tid
- Inviter en pædagog, der er gået op i tid, til at fortælle om det på et personalemøde
- Brug arbejdstidsaftaler til at gøre det attraktivt at gå op i tid – øge den faglige kvalitet

Læs mere:

- En fremtid på fuld tid, Viden på tværs: [Flere skal arbejdere flere timer i kommunerne](#)

Tag ansvar for onboarding af nye medarbejdere

Begrebet "onboarding" dækker over den proces, en person går igennem i forbindelse med opstart i et nyt arbejde, hvor den nye medarbejder skal integreres på arbejdspladsen, så vedkommende føler sig *tryk og klar til den nye rolle, opgaver og ansvarsområder*.

Mange unge er optaget af at deres jobs skal give mening for dem. Derfor er det vigtigt at der skabes tydelighed om, hvordan arbejdet giver gensidig gevinst og mening for arbejdspladsen og den nyansatte.

Nogle nyuddannede pædagoger oplever, at de ikke har ressourcer nok til at klare de udfordringer, de møder i praksis. De oplever et *praksischock*.

Pædagoger der oplever et praksischock er i større risiko for at stoppe som pædagog eller skifte arbejde.

Forslag til handling:

- Diskuter hvordan I gerne vil byde nye kolleger velkomne og lav en plan for introduktionen
- Forhold jer også til perioden fra kontrakten er skrevet under og til første arbejdsdag (preboarding). Hvordan fastholdes den nyansattes motivation? Send fx børnetegninger og skriv, at I glæder jer!
- Lav mentorordninger, hvor en kollega tager særlig hånd om en nyansat
- Giv nyuddannede mere tid til forberedelse, evaluering og refleksion i deres første halve til hele år
- Givnyansatte mulighed for indflydelse på egen jobbeskrivelse og opgaver
- Afsæt tid til at leder, TR og AMR får budt godt velkommen og fulgt op

Læs mere:

- "Ny evaluering: Mange nyuddannede pædagoger er ikke klædt godt nok på". [Ny evaluering: Mange nyuddannede pædagoger er ikke klædt godt nok på — Uddannelses- og Forskningsministeriet](#)
- "Nyuddannede rammes af praksischock": [Forskning: Nyuddannede rammes af praksischock | BUPL](#)
- [4 anbefalinger: Bedre onboarding af nyansatte | VPT](#)

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Vær nysgerrig på, hvorfor medarbejdere forlader arbejdspladsen

Hvor *onboarding* handler om at få integreret en ny medarbejder, så handler *offboarding* om at sende en medarbejder godt videre fra arbejdspladsen – og om at blive klogere på, hvorfor medarbejderen forlader arbejdspladsen. Det giver nemlig værdifuld information om, hvad der er vigtigt at arbejde med, for i fremtiden at gøre det attraktivt at være medarbejder på arbejdspladsen.

Forslag til handling:

- Skab systematiske rammer for offboarding, så I bliver klogere på, hvorfor medarbejdere forlader arbejdspladsen
- Afhold fx exitsamtaler mellem daglig leder og medarbejder før medarbejderen stopper, og vær nysgerrig på medarbejderens grund til at søge videre

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Giv seniorer lyst til at blive lidt længere

Mange seniorer forlader arbejdsmarkedet, selvom den rette seniorordning godt kunne give dem lyst og mulighed for at fortsætte.

KL og Forhandlingsfællesskabet har med *Rammeaftale om seniorvilkår* skabt mulighed for at give seniorer særlige vilkår, fx:

- Hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver
- Tilpasning af arbejdstilrettelæggelsen
- Midlertidig eller permanent nedsat tid
- Kompetenceudviklingsforløb
- Job-/opgaveskifte

Forslag til handling:

- Sørg for at der bliver afholdt seniorsamtaler
- Klæde ledere og medarbejdere op til at afholde seniorsamtaler, fx ved at give inspiration til:
 - Kommunikation omkring seniorsamtalen
 - Temaer i seniorsamtalen
 - Eksempler på indhold i senioraftaler
- Tag fx udgangspunkt i de fire værktøjer som er udviklet af Seniorpartnerskabet. KL og Forhandlingsfællesskabet har skabt Seniorpartnerskabet for at give flere seniorer lyst til og mulighed for at blive længere tid på det kommunale arbejdsmarked.

Læs mere:

- [Sådan kan I komme i gang: 4 værktøjer til seniorindsatsen | VPT](#)
- [Flere seniorer skal få lyst til at arbejde længere](#)

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Indgå attraktive kommunale forhåndsaftaler om løn

Løn fylder mere og mere for pædagoger. Pædagogernes dårlige lønforhold kan ikke løses lokalt, men det er alligevel muligt at bruge løn aktivt ind i arbejdet med at rekruttere flere pædagoger.

Der er efterhånden få ansøgere til pædagogstillinger i alle østjyske kommuner og mange oplever, at nogle af dem der er indkaldt til samtaler melder fra, fordi de allerede har fået job, eller at de når at få nyt job inden de starter i deres stillinger.

Betydningen af løn er stigende. Ofir har i 2021 og 2022 lavet en jobanalyse, hvor de stiller pædagoger en lang række spørgsmål:

- I 2021 var 55% af pædagogerne utilfredse med deres løn. I 2022 var utilfredsheden steget til næste 79%
- Løn er topscoreren, med hele 39%, der vælger "højere løn", når pædagogerne får muligheden for at vælge én ting, som kunne blive forbedret på deres arbejdsplads

Forslag til handling:

Indgå attraktive kommunale forhåndsaftaler der lønmæssigt tiltrækker og fastholder pædagoger

- Brug løn aktivt ved nyansættelser for at anerkende kompetencer og erfaring
- Værdsæt allerede ansatte pædagoger når de bliver dygtigere eller varetager vigtige opgaver på arbejdspladsen
- Aftal højere løn på arbejdspladser med særlige rekrutteringsudfordringer

Læs mere:

- Se BUPL Østjyllands forhåndsaftaler her: [BUPL Østjylland | BUPL](#)
 - ⇒ Vælg "Din Kommune" - klik ind på en kommune og vælg derefter "Lokale aftaler om løn og vilkår"
- Jobindex's jobanalyse: [Fakta og analyser | Jobindex](#)

BUPL Østjyllands anbefalinger: Rekruttering og fastholdelse

November 2023

Fakta om pædagogmangel

Vi mangler pædagoger

Her finder du nøglefakta og får et hurtigt overblik over behovet for og veje til at få flere pædagoger.

- Vi mangler akut 4.000 pædagoger i vores daginstitutioner her i 2023.
- Om 10 år vi der mangle mindst 8.000 pædagoger (KL). Pædagogmanglen vil forekomme i hele Danmark.
- 43 procent af daginstitutionslederne har det seneste år måtte ansætte en medarbejder uden pædagoguddannelse i en pædagogstilling (BUPL's vilkårsundersøgelse, 2022)
- Fra december 2022 til maj 2023 var der flere end 2.500 forgæves rekrutteringer til pædagogstillinger (2.590). Det svarer til en forgæves rekrutteringsrate på 25 procent (STAR, oktober 2023)
- I dag er kun 51 procent af personalet i daginstitutioner pædagoger (KRL, 2022). BUPL anbefaler en pædagogandel på mindst 80 procent.
- Om 10 år vil der være 60.000 flere småbørn i Danmark (DST).
- Færre søger ind på pædagoguddannelsen. Antallet af 1. prioritets-ansøgere er faldet med 4 pct. fra 2022 til 2023, og hele 39 pct. siden 2016 (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2023).
- 6 ud af 10 pædagoger arbejder på deltid. Årsagerne er især, at normeringerne er for dårlige, og at der ikke er tid nok til faglighed (BUPL's vilkårsundersøgelse, 2021).
- BUPL estimerer, at bedre normeringer og vilkår vil kunne udløse ca. 3.000 ekstra pædagog-årsværk blandt deltidsansatte. (KRL, BUPL's vilkårsundersøgelse og egne beregninger, 2021).
- Cirka 11.000 pædagoger arbejder uden for faget. Årsagerne er især dårlige rammer for at løse den pædagogiske kerneopgave og manglende tid til faglig fordybelse. Læs undersøgelsen: (AE, 2020)
- En høj pædagogandel er en forudsætning for høj pædagogisk kvalitet. Men pædagogandelen falder i hele landet (Danmarks Statistik, 2021).
- Pædagoger trækker sig cirka 1 år tidligere fra arbejdsmarkedet end gennemsnittet af lønmodtagere. 9 ud af 10 pædagoger i daginstitutioner vil blive længere i jobbet, hvis normeringerne bliver bedre (BUPL's vilkårsundersøgelse, 2021).
- Hver 4. pædagog kan gå på pension inden for de kommende 5-10 år (PBU, 2022).

Høj Pædagogandel giver resultater

En høj pædagogandel er en forudsætning for høj pædagogisk kvalitet. Men pædagogandelen falder i hele landet (Danmarks Statistik. 2021). Her er nogle eksempler på, hvad en høj pædagogandel giver af resultater:

- Børn der har gået i dagtilbud med en høj pædagogandel får bedre afgangskarakterer.
- Børn der har gået i vuggestue, hvor de har mødt uddannede pædagoger fremfor dagpleje, er et år foran i dansk når de er 15 år.
- Kvaliteten af personalets interaktioner med børnene er højere når personalet er uddannet, og den forskel kan kompensere for forældrenes socio-økonomiske baggrund.
- En større andel pædagoguddannede for en givet normering indebærer at, beskæftigede mødre har større sandsynlighed for at arbejde fuld tid.
- Uddannet personale er bedre til at udføre pædagogisk praksis af høj kvalitet og stimulere læringsmiljøer, hvori børn kan udvikle sig, både social og kognitivt.

Udbredelse af metoder i dagtilbud – Ti udvalgte kommuner i område Østjylland

Kommune	Metoder anvendt i dagtilbud
Favrskov	• Dialogisk Læsning/Læseleg • DPU • ECERS • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • LP-modellen • Marte Meo • NEST • RARRT • TRAS(MO) • Vækstmodellen
Hedensted	• Børnelinealen • Dialogisk Læsning/Læseleg • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • ICDP • Klar til Læring (7) • KIDS • Kompetencehjulet • LP-modellen • Læringscirkel • Marte Meo • NEST • NPU (Neuropsykologisk udviklingsleg) • SangGlad • SMART-model • SprogKlar • Tegn på Læring • Trivselslinealen • Tryghedscirklen • Vækstmodellen
Horsens	• Dialogisk læsning/Læseleg • Fart på Sproget • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • Relationscirkel • TRAS(MO) • VIDA
Norddjurs	• Alle Med • BogGlad • DialogCirkel • Dialogisk Læsning/Læseleg • DPU • Fart på Sproget • Fri For Mobberi • Hjernen og Hjertet • ICDP • LæreplansTræet • Marte Meo

	• NEST • PALS • READ • SOS (Signs of Safety) • Sprog 3-6 • SprogKlar • TRAS(MO)
Odder	• Dialogisk Læsning/Læseleg • Fri for mobberi • Hahnes Sprogprogram • Hjernen og Hjertet • ICDP • KIDS • Kompetencehjulet • LP-modellen • NEST • TrivselsLinealen • Vækstmodellen
Randers	• De Utrolige År • Dialogisk Læsning/Læseleg • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • ICDP • NPRP (eget tilsynsprogram) • NPU • SangGlad • Tegn på Læring • TRAS(MO)
Samsø	• Børnelinealen • ICDP • KRAP • KVALid • Marte Meo • SangGlad • TRAS(MO) • Trivselslinealen • Low Arousal • Relationspædagogik/Mentalisering
Silkeborg	• De Utrolige År • Dialogisk læsning/LæseLeg • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • KRAP • LP-Modellen • Marte Meo • NEST • Sanglad • Tegn på Læring • TRAS(MO)
Skanderborg	• Dialogisk Læsning/LæseLeg • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • Kompetencehjulet • KVALid • Marte Meo

	• NEST • Relationscirkel • SangGlad • Tryghedscirkel
Syddjurs	• Alle Med • Dialogisk læsning/Læseleg • Fart på Sproget • Fri for Mobberi • Hjernen og Hjertet • ICDP • KIDS • LP-Modellen • PA (Pædagogisk Analyse) • SangGlad • Tegn på Læring • TRAS(MO) • Trin for Trin

The background is a solid green color. Overlaid on this are several thick, bright orange lines of varying lengths and orientations. These lines intersect to form a series of rectangular frames and open spaces, creating a minimalist, architectural feel. The lines are not perfectly aligned with the text, but they frame the central title and the author's name.

CHRISTIAN AABRO

METODER I DAGINSTITUTIONER – en national kortlægning

PK

Forord

Denne kortlægning er udarbejdet i perioden april – oktober 2024. Tak til de mange mennesker rundt omkring i kommunerne, der har taget sig tid til at finde alle de oplysninger frem som jeg skulle bruge. Tak til Julie Top-Nørgaard for at læse med på teksten. Tak til Stine Regild for den grafiske opsætning. Og ikke mindst, tak til BUPL for den økonomiske støtte.

Christian Aabro
Københavns Professionshøjskole
Oktober 2024

Indledning

Antallet og udbredelsen af forskellige former for metoder til pædagogisk personale i danske daginstitutioner er vokset markant de senere år (Aabro 2016; Buus 2019; Hagedorn et al. 2021). Det gælder fx metoder, der skal kvalificere pædagogers arbejde med læring, metoder, der skal regulere pædagogernes henvendelsesformer overfor børnene, metoder til at registrere den pædagogiske kvalitet, metoder til at spotte børn med særlige behov og så videre. Netop derfor går metoderne også under mange forskellige betegnelser. Nogle gange omtales de som 'programmer', andre gange som 'tilgange', 'manualbaserede værktøjer', eller 'koncepter' (Pettersvold & Østrem 2019, s. 8). Når der i denne undersøgelse tales om 'metoder', skal det forstås som et samlebegreb for alle disse forskellige systemer.

Langt de fleste metoder kommer udefra, dvs. de er typisk ikke udviklet af institutionerne (dvs. pædagogerne) selv, men derimod af forskellige eksterne aktører som fx konsulenthuse, professionshøjskoler, NGO'er eller kommunale forvaltnings egne udviklingsafdelinger.

Det er altså andre end pædagogerne, der udvikler metoderne, og det er som oftest også andre end pædagogerne, der tager initiativ til, at de skal bruges¹. Det betyder, at der knyttes mange eksterne forhåbninger til pædagogernes anvendelse af metoderne. Det gælder især kommunale forhåbninger om at hæve kvaliteten af det pædagogiske arbejde generelt (Kampmann m.f. 2019), forhåbninger om at systematisere og synliggøre pædagogernes arbejde, fx i forbindelse med udarbejdelse af læreplaner (Stanek m.f. 2022), forhåbninger om i højere grad at kunne udpege og intervenere overfor de børn, der ikke udvikler sig som forventet (Buus 2019), samt forhåbninger om i højere grad at ruste børn til fremtidig skolegang (Schmidt 2017).

Jeg udarbejdede 2014-2015 en lignende kortlægning, der for første gang i dansk sammenhæng gav et samlet overblik over anvendelsen af forskellige metoder, programmer og pædagogiske koncepter på dagtilbudsområdet (Aabro 2016). Undersøgelsen gav både et indblik i kommunernes forskellighed (nogle kommuner angav, at institutioner i deres kommune anvendte 15 forskellige metoder, andre kommuner angav kun et par stykker), og et mere overordnet billede af de regionale forskelle, hvad metodeanvendelse angår. Endelig gav kortlægningen et tværgående overblik over, hvilke metoder der var mest populære på daværende tidspunkt. Spørgsmålet er nu: hvordan ser det ud i dag, her

10 år efter? Hvordan har metodeanvendelsen udviklet sig på daginstitutionsområdet?

Der er i den mellemliggende periode indført en styrket pædagogisk læreplan, et initiativ der var drevet af et politisk ønske om at løfte (og harmonisere) kvaliteten (Aabro 2019, 2021; Stanek m.f. 2022), men også begrænse brugen af andre metoder². Samtidig er der sket en intensivering af kommercielle initiativer fra blandt andet private konsulenthuse og forlag, men også fra professionshøjskoler og universiteters kursusafdelinger, som hele tiden tilbyder nye metoder, der lover forskellige former for pædagogisk intervention og fremgang.

På den baggrund er formålet med dette projekt at udarbejde en ny national kortlægning af, hvilke metoder der anvendes i danske daginstitutioner anno 2024.

1 Det udelukker dog ikke, at pædagogerne selv oparbejder forskellige metodepræferencer baseret på deres oplevelser af givne metoders effekt og relevans (Aabro m.fl. 2017).

2 "Kommunalbestyrelsen må som udgangspunkt ikke pålægge dagtilbuddene dokumentationskrav, registreringer, koncepter, styringsmål og individuelle mål eller målinger for børn eller lignende i relation til den pædagogiske opgave, der ikke er i overensstemmelse med den pædagogiske læreplan, og som frem for alt medfører unødigt bureaukrati, som tager tid fra det pædagogiske personales arbejde med børnene. Dokumentationskrav, registreringer, koncepter, styringsmål eller lignende i relation til det pædagogiske arbejde, der rækker ud over den pædagogiske læreplan, er som udgangspunkt ikke i overensstemmelse med den pædagogiske læreplan." (Børne- og Socialministeriet 2018, s. 11)

Om indsamlinger af viden om metoder

Der findes cirka 4000 daginstitutioner i Danmark. Og ikke to er ens. De har alle hver deres geografiske placering, hver deres unikke forældre- og personalesammensætning, og hver deres faglige rutiner, traditioner og tilgange. Derfor er det ikke helt ligetil at skaffe sig et samlet overblik over, hvad der foregår.¹ Når det er sagt, er danske daginstitutioner i dag i stigende grad tilkøbt en række faglige netværk, både i form af forskellige former for fusioner mellem institutioner, nye former for klynge- eller områdeledelse, og i form af et tiltagende samarbejde med de kommunale forvaltninger om, hvordan den pædagogiske opgave varetages.

Især institutionernes samarbejde med forvaltningerne danner udgangspunkt for denne undersøgelse. De kommunale forvaltninger i alle landets 98 kommuner fører et løbende og i langt de fleste tilfælde et ret systematisk tilsyn med de kommunale dagtilbud. Selvom dette foregår på mange forskellige måder (EVA 2015), er det min erfaring, at især de pædagogiske konsulenter i kommunerne, der har ansvar for at føre tilsyn med institutionerne, ligger inde med nogenlunde opdateret viden om, hvilke metoder der bliver anvendt rundt omkring - både de metoder, der er initieret af kommunen selv, men også de metoder, de enkelte institutioner selv har taget initiativ til - og finder mening i.

I den første kortlægning af metoder, jeg lavede (Aabro 2016), der på samme måde baserede sig på data fra kommunerne, var det imidlertid uhyre vanskeligt at indhente svar fra de lokale konsulenter. Dette skyldes flere forhold. For det første var det overraskende svært at skaffe korrekte kontaktoplysninger på de mennesker i de enkelte kommuner, der sad med ansvaret for tilsyn på dagtilbudsområdet, både fordi disse oplysninger generelt ikke er gjort tilgængelige på de kommunale hjemmesider, men også fordi de oplysninger, der trods alt fremgik af og til, ofte var forældede. Det blev hurtigt klart, at det kommunale konsulentfelt havde en meget høj frekvens af udskiftninger, omlægninger og roklader. En anden grund til, at det var vanskeligt at indhente svar, skyldtes almindelig travlhed. I en hektisk hverdag bliver en opgave som at svare på et spørgeskema prioriteret temmelig lavt, fordi incitamentet er svagt. Endelig var erfaringen dengang, at mange konsulenter var tilbageholdende over for at deltage i undersøgelsen fordi emnet blev oplevet som sårbart eller kontroversielt. For at sige det lidt frkantet, har de kommunale forvaltninger ikke lyst til at deltage i en undersøgelse, der får dem til at fremstå som udemokratiske kolosser, der med magt gennemtrumfer bestemte - og mere eller mindre tvivlsomme - koncepter til de sagesløse pædagoger. (Aabro 2016, s. 38)

Belært af disse erfaringer havde jeg brug for at udvikle et nyt undersøgelsesdesign, der for det første baserede sig på

flere og bedre kontaktoplysninger, som for det andet i højere grad gjorde det tydeligt for konsulenterne, at hensigten ikke var at hænge kommunerne ud, og for det tredje gav den enkelte konsulent et stærkere incitament til at deltage i undersøgelsen.

Undersøgelsesdesign

Det første led i undersøgelsen gik ud på at indhente så korrekte kontaktoplysninger som muligt, set i lyset af de omtalte erfaringer fra tidligere undersøgelser. Her fik jeg assistance fra administrativ medarbejder hos BUPL, Tine Andersen, der påtog sig opgaven med at udarbejde et samlet skema over kontaktoplysninger på dagtilbudsschefer og pædagogiske konsulenter i alle 98 kommuner. Det var en stor hjælp.

I forhold til at forbedre incitamentet til at svare, blev næste skridt at udarbejde en skrivebordsundersøgelse af, hvilke metoder der bliver anvendt i daginstitutionerne i de forskellige kommuner. Det vil sige en forundersøgelse, der gik ud på at opspore anvendelsen af så mange metoder som muligt i en given kommune ved at lave en række søgninger på nettet. Med dette håbede jeg at kunne motivere flere konsulenter til at svare. Antagelsen er, at det er mere overskueligt at korrigere allerede tilvejebragte data end at skulle levere helt nye data. Samtidig blev spørgsmålet om, hvorvidt man som konsulent (eller kommune) kunne fravælge at deltage, mindre fremtrædende.

Konkret gik forundersøgelsen ud på at søge sammenhænge mellem et givent kommunenavn, dagtilbudsområdet og navnet på en given metode, fx Hjernen & hjertet, ICDP, NEST eller lignende. Som oftest fremgår brugen af metoder af enten kommunale hjemmesider, af daginstitutioners hjemmesider, af tilsynsrapporter, af læreplansrapporter eller af jobannoncer, hvor der fx efterspørges pædagoger med indsigt i bestemte metoder.

Det tredje og sidste led i designet var at udvikle det konkrete materiale til at indhente viden om daginstitutionernes brug af metoder fra de pædagogiske konsulenter. Udgangspunktet for designet i denne del var for det første, at projektets formål skulle fremstå klart og tydeligt af min henvendelse, at det skulle understreges, at min hensigt med undersøgelsen var 'ufarlig' i den forstand, at den ikke handlede om at undersøge kommunernes praksis, men i stedet fokuserede på at kortlægge praksis i daginstitutionerne. Og endelig, at besvarelsesdokumentet skulle udformes så det krævede mindst mulig tid at udfylde.

Uddybende om henvendelsesmail

Samtlige henvendelsesmail blev sendt som individuelle mails til specifikke medarbejdere i specifikke kommunale

¹ Der har været gjort enkelte forsøg, fx Padovan-Ozdemir & Hamilton (2020), der i en undersøgelse af mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud forsøgte at kontakte institutionsledere i samtlige danske dagtilbud, men efter mange bestræbelser endte med kun at få fyldestgørende svar fra 22,1 % af de kontaktede respondenter.

forvaltninger med håb om, at dette ville øge tilbøjeligheden til at svare. Hver mail bestod af tre elementer:

1. En præsentation af mig som person samt en udførlig beskrivelse af mit og projektets overordnede ærinde [se bilag 1: henvendelsesmail]
2. En vedhæftet oversigt over anvendelsen af metoder i den pågældende kommunes dagtilbud, baseret på min egen research.
3. Et vedhæftet svarskema med en kort præsentation og en række metoder med tilknyttede afkrydsningsbokse. De forespurgte metoder er identiske med de metoder, der fremgik af forundersøgelsen [se bilag 2: svarskema til kommuner]

Selve udsendelsen af mails og det efterfølgende arbejde med at indhente svar fulgte følgende procedure:

- Udsendelse af individuel mail med vedhæftet forundersøgelse og svarskema
- I de tilfælde hvor der ikke modtages svar efter 14 dage, genfremsendes mailen inklusive en kort påmindelse.
- I tilfælde af at der stadig ikke svares, sendes en ny henvendelse til anden medarbejder i forvaltningen, fx en anden konsulent eller en børn- og ungechef.
- I tilfælde af manglende svar, sendes henvendelse til institutionsledere i 3-4 institutioner i den pågældende kommune.

Det viste sig at tage i alt fire måneder at indhente svar fra samtlige 98 kommuner, dog medregnet juli måned, hvor mange er på ferie.

Afsluttende verificering af data

Da alle svar var i hus, sammenlignede jeg dem med resultaterne fra den indledende skrivebordsundersøgelse. I de tilfælde, hvor forundersøgelsen viste brug af metoder i daginstitutioner i en kommune, som ikke blev angivet af respondenterne, blev søgningen gentaget. Hvis det kunne bekræftes, at metoden blev beskrevet anvendt, fx på institutioners hjemmesider, i læreplaner eller i jobannoncer, blev metoden tilføjet skemaet.

Metodiske forbehold

Med den valgte metode indfanges både de metoder, som de enkelte kommuner selv har taget initiativ til at implementere i deres daginstitutioner, og de metoder, som kommunerne er vidende om, institutionerne selv har besluttet at anvende. Præcis hvor stor en del af de afdækkede metoder, der indføres på kommunalt initiativ, og hvor stor en del af metoderne, der skyldes lokale præferencer i de enkelte institutioner, kan undersøgelsen ikke sige noget om.

Det kan i forlængelse heraf ikke afvises, at der gemmer

sig en lokal brug af metoder ude i institutionerne, som de kommunale forvaltninger og mit skrivebordsarbejde ikke har kunnet indfange. Man må derfor anskue resultaterne som en form for minimumsliste: Der kan godt være flere metoder i brug end dem, der er kortlagt. Men ikke færre.

Svarmønstre

Der blev indhentet svar fra respondenter i alle 98 kommuner. I 72 af tilfældene kom svarene fra de pædagogiske konsulenter, i 17 tilfælde kom svarene fra chef-niveau, og i 9 tilfælde kom svarene fra klynge- eller dagtilbudsledere.

Inden de mange svar præsenteres, vil jeg for en kort bemærkning opholde mig ved to tendenser, der overraskede mig i de mails, der fulgte de svarskemaer, jeg modtog. For det første udtrykte de mange svarmails en påfaldende mangel på interesse, både for undersøgelsen og for det, den ville komme til at vise. Ingen, ikke bare af ren høfighed, gav nogen indikationer af, at de synes det var et spændende projekt. Tilsvarende var der heller ingen, der udtrykte positive forventninger til det endelige resultat, ikke engang høfighedsfraser som 'jeg ser frem til resultatet' eller 'jeg glæder mig til at se, hvad du finder ud af'. Det undrer mig, fordi sådanne svar plejer at optræde i de forskningsprojekter, jeg er involveret i.

Den anden tendens jeg bemærkede, var, at respondenterne ofte følte behov for at understrege institutionernes lokale ejerskab af metoderne, og dermed nedtone kommunernes egen rolle som initiativtagere til udbredelsen af dem. Her er tre eksempler:

"Det er vigtigt for mig at sige, at alle dagtilbud arbejder forskelligt med metoderne, dog er det overordnede mindset beskrevet i vores kvalitetsparametre, som skal indgå under alle de metoder, som bliver anvendt i den pædagogiske praksis."

"Ingen af metoderne går igen i alle dagtilbud, da der er en stor grad af frisættelse i forhold til metoder i de enkelte områder. Ligesom der også er forskel på, hvad der prioriteres i kommunale dagtilbud og i øvrige driftsformer."

"Jeg sender dig vores svarskema, men vil gerne gøre opmærksom på, at nogen af de nævnte metoder bliver anvendt i alle dagtilbud i kommunen. Men mange metoder er lokalt forankrede og bliver kun anvendt af nogen institutioner."

Måske er begge tendenser et tegn på, at brugen af metoder stadig opleves som et kontroversielt eller følsomt emne i forvaltningerne.

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

[illegible]

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

I Alt	5	10	11	8	10	6	8	5	6	5	8	13	6	15	8
Andet	Tilsyn inspireret af KIDS, personale får kursus i 'legemanuskripter', SprogGaven, Find Børnene, Mellem-former	BIKVA-modellen (Brugerhddragelse i KVA/Altetsvurdering)	Pædagogisk analyse og handleplan (lokalt udviklet materiale), Skema til Handling (fra EVA)	Palle Post (anvendes som en del af sprogvurderingen)			SES	Vi lærer sammen	DAP (er dog under revidering, nu 'Den faglige ramme'), Børnemosaikker, SPELL	KaMiBe	Styrk Sproget		GUSA (familiedialog), KOMPAS (læreplansarbejde), Guldborgsund kommunes eget tilsynskoncept (observationsguide), Sciencedidaktik/ filosofiske spørgsmål		TheraPlay, Sunshine Circles, Kolbs Læringscirkel
Alle Med			•		•							•		•	
Børnelinealen												•	•	•	
De Utrolige År														•	
Dialogisk læsning/læseleg	•	•	•		•	•	•	•	•		•	•	•	•	•
DPU			•									•	•		
ECERS															
Fart på Sproget															
Fri for Mobberi	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•
Hjernen & Hjertet	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•		•	•
ICDP		•	•	•	•	•				•		•		•	•
KIDS			•		•					•					
Kompetencehjul		•													
KRAP		•													
KvaLid				•											
LP					•										
Marte Meo		•	•				•	•	•	•	•				
NEST	•					•			•	•				•	•
Omsorgsgrebet						•		•							
PALS															
Pædagogisk Analyse															
RARRT															
Relationscirkel				•	•							•		•	
Sammen om Sprog											•			•	
SangGlad											•		•		•
SOS															
SprogKlar		•					•					•			
Styrkekort				•											
Tegn på Læring	•			•								•		•	•
TRAS(MO)			•	•	•		•				•	•	•	•	•
Trin for Trin									•			•		•	
TrivselsLinealen		•	•	•			•					•		•	
Tryghedscirkel		•	•		•							•		•	
Vækstmodellen							•				•			•	
Kommune	Fredensborg	Fredericia	Frederiksberg	Frederikshavn	Frederikssund	Furesø	Faaborg-Midtfyn	Gentofte	Gldsaxe	Glostrup	Greve	Gribskov	Guldborgsund	Haderslev	Halsnæs

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

I Alt	16	10	15	8	8	13	13	11	6	9	13	10	9	10	10
Andet	Klar til læring 7, Læringscirkel, SMART-model, NPU (NeuroPsyko-logisk Udviklingsleg)		Læseleg, SMTTE-modellen	Sprog i Samspil, Ressourcevurde-ring, VLS+, Sanglad Mini, Herning-modellen, SprogStart	Læringsmilø-model (Anders Skrifer Jensen), Nuets didaktik, SUMO-mo-dellen, Neuroaffektiv tilgang, Sprog-vurdering.dk, Mini-sproget, LØFT, Marte Meo-inspirerede tiltag	Professionelle Læringsfællesskaber (4F-modellen), ITES, Dialoghjulet,		PALS	VIDA	PEP, Sammen om Barnet	SP-modellen (Systemanalyse og Pædagogik)	DAP, SMTTE-modellen, Pædagogisk Psykologisk Udviklingsbeskrivelse	PotentialeProfilen	alle dagtilbud arbejder ud fra centralt fastsatte kvalitetsparametre	SMTTE, Barnets Sol, LæseLeg
Alle Med		•	•		•		•			•					•
Børnelinealen	•	•				•				•					•
De Utrolige År		•						•			•		•	•	
Dialogisk læsning/læseleg	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•
DPU			•		•	•					•		•		•
ECERS						•									
Fart på Sproget									•						
Fri for Mobberi	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•
Hjernen & Hjertet	•		•	•		•	•	•	•	•	•	•		•	•
ICDP	•	•	•	•		•	•	•			•	•	•	•	•
KIDS	•	•	•			•	•	•			•	•	•		
Kompetencehjæl	•		•												
KRAP				•											
KvalLid						•									
LP	•												•	•	
Marte Meo	•		•		•		•			•	•	•			
NEST	•	•	•		•		•				•		•		
Omsorgsgrebet							•								
PALS								•							
Pædagogisk Analyse					•	•									
RARRT															
Relationscirkel			•			•		•	•		•	•	•	•	•
Sammen om Sprog							•								
SangGlad	•			•		•				•					
SOS			•									•			•
SprogKlar	•			•			•				•	•			
Styrkekort															
Tegn på Læring	•					•	•							•	
TRAS(MO)		•	•	•	•		•	•	•	•		•			
Trin for Trin			•									•			
TrivselsLinealen	•		•			•		•			•				•
Tryghedscirkel	•	•								•	•		•	•	
Vækstmodellen	•							•						•	
Kommune	Hedensted	Helsingør	Herlev	Herning	Hilleroed	Hjørring	Holbæk	Holstebro	Horsens	Hvidovre	Høje-Taastrup	Hørsholm	Ikast-Brande	Ishøj	Jammerbugt

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

I Alt	5	5	11	9	12	5	9	7	8	10	7	5	12	11
Andet	KLAR-pædagogik (Kvalitet, Læring, Aktiv familie, og Ressourcesyn)	Sprogeriet		SMTTE, Forebyggelsestrekanten, Sprognævret, Sprogurderinger, BOB (Børn og Bevægelse), Trygheds-skabende relationer, Bedstamen, Sammen om Matematik, UGL	Ministeriets sprogvurdering, sprogtappen fra sprogtappet, UGL, Systematisk Releksion (Søren Fisker)		L-SAM (lokal LP klon, Skema til Handling (leder er begyndt lokalt at introducere andre metoder hun har erfaringer med fra andre steder, fx ICDP)	Vis hvad du kan	Dialogprofiler, DCUM, LØFT	SAL (LP inspireret), Analyse af Læringsmiljø (Anders Skrifer), Trivselsguide (hjælp til at vurdere på børnelinealen)			Hop Ombord, Prøvehandling	VLS, aktionslæring, Bevidning, Morsø Metoden
Alle Med														
Børnelinealen														
De Utrolige År														
Dialogisk læsning/læseleg														
DPU														
ECERS														
Fart på Sproget														
Fri for Mobberi														
Hjernen & Hjertet														
ICDP														
KIDS														
Kompetencehjæl														
KRAP														
KvaLid														
LP														
Marte Meo														
NEST														
Omsorgsgrebet														
PALS														
Pædagogisk Analyse														
RARRT														
Relationscirkel														
Sammen om Sprog														
SangGlad														
SOS														
SprogKlar														
Styrkekort														
Tegn på Læring														
TRAS(MO)														
Trin for Trin														
TrivselsLinealen														
Tryghedscirkel														
Vækstmodellen														
Kommune	Kalundborg	Kerteminde	Kolding	København	Køge	Langeland	Lejre	Lemvig	Lolland	Lyngby-Taarbæk	Læsø	Mariagerfjord	Middelfart	Morsø

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

I Alt	13	13	9	5	10	7	6	8	12	10	8	9	4	7
Andet	Dialogcirkel, Sprog 3-6, READ, Bog-Glad, Læreplanstræet, PALS	Mellemformer	Neuroaffektiv analyse	Bogglad, Barnets første 1000 dage, Grønne spirer, Små Fødder (Næstved Børnekulturhus), Relationskompetencer (Christina Abildgaard, Relationsformidlerne), NUSSA	Hahnæs sprogprogram	SprogKlar, Selvudviklet læringsmiljøobservation til tilsyn. Har besluttet ikke at bruge NEST, men enkelte steder NEST-inspireret	PLC, NUSSA	NPU, NPRP (egen tilsynsmodel)	SMTTE-model, NLP (Neurodynamisk Pædagogik), Barnets første 1000 dage	Nebula, PLF	LUN (Leg, udvikling, nærvær - Rigested-koncept), inspiration fra KIDS i tilsyn	Roskildemodellen (herunder Børne-linealen)		LTU, Rødovres svar på LP, KAM-modellen, Aktionslæring
Alle Med	▪								▪					
Børnelinealen		▪	▪	▪						▪		▪		
De Utrolige År								▪				▪		
Dialogisk læsning/læseleg	▪	▪	▪	▪	▪		▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
DPU	▪						▪							
ECERS									▪					
Fart på Sproget	▪													
Fri for Mobberi	▪	▪	▪	▪	▪		▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
Hjernen & Hjertet	▪	▪	▪	▪	▪		▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
ICDP	▪		▪		▪		▪	▪	▪	▪	▪	▪		
KIDS		▪			▪		▪			▪		▪		
Kompetencehjul					▪									
KRAP														
KvaLid														
LP					▪									
Marte Meo	▪	▪	▪	▪						▪	▪	▪		▪
NEST	▪				▪				▪	▪			▪	
Omsorgsgrebet														
PALS	▪													
Pædagogisk Analyse														
RARRT														
Relationscirkel		▪							▪	▪				▪
Sammen om Sprog														
SangGlad								▪			▪	▪		
SOS	▪		▪											
SprogKlar	▪	▪							▪	▪				
Styrkekort		▪												
Tegn på Læring								▪	▪					
TRAS(MO)	▪	▪	▪					▪			▪			▪
Trin for Trin		▪							▪					
TrivselsLinealen					▪									
Tryghedscirkel		▪							▪		▪			
Vækstmodellen		▪	▪		▪									
Kommune	Norddjurs	Nordfyns	Nyborg	Næstved	Odder	Odense	Odsherred	Randers	Rebild	Ringkøbing-Skjern	Ringsted	Roskilde	Rudersdal	Rødovre

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

I Alt	8	11	10	10	10	14	7	9	8	10	13	9	13	6	7	7
Andet	Low arousal, relationspædagogik/mentalisering			PLC - Professionel læringscirkel	HAFU		STORM-modellen, relationsæsken, mentalisering, Narrativ pædagogik		Ministeriets sprogvurdering 3-6, Didaktisk proceshjul, BMV (Børnemiljøvurdering)	Neuroaffektiv pædagogik, SMTTE, et enkelt hus arbejder med Marte Meo		Smittemodel, Sunshine Circles (TheraPlay)	Aktionslæring, Microdiamanten, Legekunst		Ministeriets sprogvurdering 3-6, Bablame, Læringshjulet, Palle Post	
Alle Med						•					•		•			
Børnelinealen	•												•			
De Utrolige År		•														
Dialogisk læsning/læseleg		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
DPU							•	•	•	•						
ECERS																
Fart på Sproget				•							•					
Fri for Mobberi		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Hjernen & Hjertet		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ICDP	•			•	•	•		•			•		•		•	•
KIDS					•	•			•	•	•	•			•	
Kompetencehjul			•						•					•		
KRAP	•	•							•							
KvaLid	•		•													
LP		•				•	•				•		•			
Marte Meo	•	•	•	•	•	•	•	•		•		•				
NEST		•	•		•	•	•	•		•		•			•	
Omsorgsgrebet								•								
PALS																
Pædagogisk Analyse											•					
RARRT				•												
Relationscirkel			•		•								•		•	
Sammen om Sprog					•								•			
SangGlad	•	•	•	•					•		•	•	•			•
SOS																
SprogKlar						•				•		•				•
Styrkekort						•							•			
Tegn på Læring		•									•	•				
TRAS(MO)	•	•		•	•						•	•	•			
Trin for Trin											•					
TrivselsLinealen	•					•		•								
Tryghedscirkel			•	•		•				•				•		
Vækstmodellen						•				•			•	•		•
Kommune	Samsø	Silkeborg	Skanderborg	Skive	Slagelse	Solrød	Sorø	Stevns	Struer	Svendborg	Syddjurs	Sønderborg	Thisted	Tønder	Tårnby	Vallensbæk

Samlet oversigt over daginstitutioners brug af metoder i landets kommuner.

I Alt	16	9	9	12	5	5	8	7	17	8				
Andet		Egne pejlemærker, Positiv Afvigelse, prøvehandling (Andreas Granhof), SIPA	Sprogtrappen	Vestimmerlandmodellen (inspiration fra Sverigesmodellen), TEACCH, SPELL	Vi lærer sammen			Overgangsbeskrivelser mellem dagtilbud og skole, trivselsvurderinger, Forandringsmodellen, MIM-P (Susan Hart)	Opsporingsmodellen					
Alle Med												14		
Børnelinealen	•			•				•				23		
De Utrolige År	•								•			13		
Dialogisk læsning/læseleg	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		93		
DPU		•				•	•					27		
ECERS									•	•		5		
Fart på Sproget												6		
Fri for Mobberi	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		94		
Hjernen & Hjertet	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		88		
ICDP	•		•	•		•	•		•	•		62		
KIDS			•	•			•		•			40		
Kompetencehjul	•			•					•			14		
KRAP									•			7		
KvaLid					•					•		8		
LP	•			•					•			19		
Marte Meo	•	•		•	•				•			50		
NEST	•			•				•	•	•		40		
Omsorgsgrebet												5		
PALS												2		
Pædagogisk Analyse				•								9		
RARRT												3		
Relationscirkel	•		•						•			32		
Sammen om Sprog			•									7		
SangGlad	•			•								24		
SOS				•								7		
SprogKlar	•											21		
Styrkekort		•										5		
Tegn på Læring	•						•	•	•			23		
TRAS(MO)		•							•			40		
Trin for Trin	•								•			16		
TrivselsLinealen	•	•							•			21		
Tryghedscirkel			•						•	•		34		
Vækstmodellen		•	•				•	•				24		
Kommune	Varde	Vejen	Vejle	Vestimmerlands	Viborg	Vordingborg	Ærø	Aabenraa	Aalborg	Aarhus		I Alt		

Betydninger og tendenser

Kortlægningen viser først og fremmest, at der anvendes rigtig mange forskellige metoder i landets dagtilbud. Samtidig er det tydeligt, at enkelte metoder har opnået en meget stor udbredelse. F.eks. anvendes metoden 'Fri for Mobberi' i dagtilbud i hele 94 ud af landets 98 kommuner, 'Dialogisk læsning' i 93 kommuner og 'Hjernen og Hjertet' i 88 kommuner.

En anden gennemgående tendens er, at der er meget stor forskel på hvor mange metoder, der anvendes på dagtilbudsområdet i de enkelte kommuner. Hvor institutioner i kommuner som Rudersdal, Viborg og Tønder anvender mellem 4-6 forskellige metoder, anvender institutioner i kommuner som Hedensted, Norddjurs og Aalborg op imod 18-20 forskellige metoder.

I en sammenligning med den kortlægning, jeg udarbejdede for 10 år siden (Aabro 2016), viser der sig yderligere en række tendenser. I nedenstående skema sammenlignes de femten hyppigst anvendte metoder i henholdsvis 2014 og 2024:

De 15 hyppigst anvendte metoder i danske dagtilbud i 2014 og 2024 (antal kommuner)	
2014	2024
TRAS (61)	Fri for Mobberi (94)
Dialogisk Læsning (47)	Dialogisk Læsning (93)
ICDP (42)	Hjernen og hjertet (88)
Marte Meo (42)	ICDP (61)
LP (35)	Marte Meo (50)
Kompetencehjul (29)	KIDS (40)
Hjernen og hjertet (29)	TRAS (40)
Tegn på Læring (23)	NEST (40)
De Utrolige År (20)	Tryghedscirkel (34)
Trin for Trin (19)	Relationscirkel (32)
DPU (16)	DPU (27)
KRAP (14)	SangGlad (24)
SPELL (12)	Vækstmodellen (24)
Læringshjul (10)	Tegn på Læring (23)
VIDA (10)	Børnelinealen (22)

Tabellen viser først og fremmest, at udbredelsen af de forskellige metoder er vokset markant over hele linjen. Samtidig kan der spores en række forskydninger

i den forstand, at nogle metoder i løbet af ti år er vokset i popularitet, mens andre har tabt terræn. Dette bliver tydeligt i nedenstående tabel, som er en opgørelse baseret på henholdsvis de metoder, der er vokset mest i udbredelse, og de metoder, der er faldet mest i udbredelse:

Vækst i udbredelse	Fald i udbredelse
Fri for Mobberi (+92)	TRAS (-21)
Hjernen og Hjertet (+59)	LP (-16)
Dialogisk Læsning (+46)	Kompetencehjul (-15)
NEST (+40)	SPELL (-11)
KIDS (+40)	Læringshjul (-10)
Relationscirkel (+32)	VIDA (-10)
Tryghedscirkel (+32)	De Utrolige År (-7)
SangGlad (+24)	KRAP (-7)
SprogKlar (+21)	Trin for Trin (-3)
Børnelinealen (+20)	Tegn på læring (-)

Det er vanskeligt at sige noget entydigt om disse forskydninger, men det forekommer mig, at der kan anes fre tendenser.

For det første tyder noget på, at de metoder der retter sig mod børns læring, fx metoder som Læringshjulet, Kompetencehjulet og Tegn på Læring, samlet set er faldet lidt tilbage. Det skyldes sandsynligvis indførelsen af den styrkede pædagogiske læreplan i 2018, som må formodes at have erstattet en række andre indsatser i den retning.

Til gengæld synes de metoder, der retter sig mod understøttelse af børns sprog at være vokset ret markant i udbredelse, fx Dialogisk Læsning, SprogKlar, og ikke mindst det sprogvurderingsmateriale, der er en del af Hjernen og Hjertet.

Tilsvarende synes de metoder, der retter sig mod at tilvejebringe bredspektrede data om både børns trivsel og om den pædagogiske kvalitet i institutionerne også at være i ganske voldsom fremvækst, fx KIDS, Børnelinealen og Hjernen og Hjertet.

Endeligt er der noget der tyder på, at det man samlet må forstå som socialpædagogiske metoder, det vil sige metoder der tager afsæt i – og er udviklet til – børn med særlige udfordringer, nu i stigende grad også udbredes på det almene børneområde. Det gælder fx metoder som NEST og Tryghedscirklen.

Referencer

Buus, A. M. (2019). Viden der virker - en etnografisk undersøgelse af forbindelser mellem småbørnspædagogik og evidensbaseret metode. Ph.d.- afhandling. Aarhus Universitet.

Børne- og Socialministeriet (2018). Den styrkede pædagogiske læreplan. Rammer og indhold. https://emu.dk/sites/default/files/2021-03/7044%20SPL%20Den_styrkede_paedagogiske_laereplan_21_WEB%20FINAL-a.pdf

EVA (2015). Pædagogisk tilsyn. Evaluering af kommunernes tilsyn med daginstitutioner. <https://eva.dk/Media/638344019650601850/Paedagogisk%20tilsyn%20www.pdf>

Hagedorn-Rasmussen, P., Warring, N., & Aabro, C. (2021). Koncepter i arbejdslivet. I A. M. Hansen, A. Jakobsen, A. Kamp, B. S. Nielsen, & K. T. Nielsen (red.), Arbejdslivet i kritisk perspektiv: Problemstillinger og tendenser (s. 140-160). Frydenlund

Kampmann, N., Pors, A. S., Trangbæk, L. & Kampmann, J. (2019). Dialoger om kvalitet. Hvordan viden om kvalitet udveksles, forstås og styres i to kommuners organisering af daginstitutionsområdet. Københavns Professionshøjskole.

Padovan-Ozdemir, M., & Hamilton, S. D. P. (2020). Mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud: Omfang - Forståelser - Holdninger - Tilgange: grundlag for udvikling af en normkritisk og normkreativ evalueringskultur: delrapport 1. (1 udg.) VIA University College.

Pettersvold, M. & Østrem, S. (red.). (2019). Problembarna - Manualer og metoder i barnehage, skole og barnevern. Cappelen Damm Akademisk.

Schmidt, C. H. (2017). Originale pædagoger: Daginstitutionspædagogers faglighed(er) i lyset af en insisterende læringsdagsorden. Ph.d.-afhandling. Aarhus Universitet Emdrup.

Stanek, A., Togsverd, L. & Ellegaard, T. (red.) (2022). Styrket børnehavepædagogisk tradition - eller mere læring? Kritiske analyser af den nye læreplan. Syddansk Universitetsforlag.

Aabro, C. (2016). Koncepter i pædagogisk arbejde. Hans Reitzels Forlag.

Aabro, C., Larsen, A. O. & Pedersen, A. S. B. (2017). Programmering af pædagogikken. Forskningsrapport. Københavns Professionshøjskole.

Aabro, C. (2019). Indledning. I: Aabro, C. (red.). Den styrkede pædagogiske læreplan. Samfundslitteratur.

Aabro, C. (2021). Pædagogers faglighed - i lyset af en stigende ekstern regulering. Ph.d.-afhandling. Roskilde Universitet.

[bilag 1]: Henvendelsesmail

Kære xx

Mit navn er Christian Aabro, og jeg er forsker og underviser på pædagoguddannelsen, Københavns Professionshøjskole. I forbindelse med et aktuelt kortlægningsprojekt, der løber fra april til oktober 2024, vil jeg spørge om du vil hjælpe mig med at finde frem til, hvilke metoder der bliver brugt i jeres dagtilbud.

Nu kan metoder selvfølgelig være mange ting. Det kan både være metoder der hjælper med at kortlægge den pædagogiske praksis i dagtilbud, fx i forbindelse med tilsyn (fx ECERS, KIDS, KvaLid), eller det kan være metoder der er beregnet til at kortlægge børns udvikling på en række områder fx børns sproglige, sociale eller motoriske udvikling. (fx Sprogtrappen, TOPI, TRAS). Det kan også være metoder der retter sig mod en generel opkvalificering af det pædagogiske personales tilgange i mødet med børnene (fx ICDP, LP, NEST), og det kan være metoder designet til mere målrettede indsatser overfor børn, fx i forhold til at udvikle sprog, motorik eller sociale kompetencer (fx Dialogisk Læsning, De Utrolige År eller Fri for Mobberi)

Men jeg er interesseret i at få det hele med i kortlægningen, det vil sige alle typer af metoder. Jeg har lavet lidt indledende research om, hvilke metoder der bliver brugt rundt omkring i [kommunenavn], ved at søge på nettet. Men der kan sagtens gemme sig andre praksisser omkring metoder end dem der er umiddelbart tilgængelige, eller informationerne kan være forældede. Derfor har jeg brug for din hjælp, til at korrigere og eventuelt supplere de oplysninger, jeg allerede har, hvad angår brugen af metoder.

Helt konkret vil jeg spørge om jeg vil kunne lokke dig til at sætte nogle krydser i vedhæftede svarblanket og sende den retur til mig på [mailadresse]. Jeg vedhæfter også et udsnit af et oversigtsskema der viser resultaterne af den indledende research.

Skemaet tager kun cirka 5 minutter at udfylde. Jeg håber du har tid og mulighed for at hjælpe mig, så kortlægningen bliver så præcis og retvisende som overhovedet muligt.

På forhånd tak for hjælpen

SVARSKEMA

XXX kommune

I forbindelse med en ny national kortlægning af, hvilke metoder der anvendes på dagtilbudsområdet, vil det være en stor hjælp hvis I kunne meddele os hvilke metoder der anvendes på dagtilbudsområdet i XXX kommune. Det kræver blot at I krydser boksene af ud for de metoder der anvendes. Er der metoder der ikke fremgår af listen, så skriv dem gerne nederst. Returner gerne det udfyldte skema til projektleder Christian Aabro, på mail [mail adresse] På forhånd tak.

**Københavns
Professionshøjskole**

**Pædagoguddannelsen, Dagtilbud
Campus Carlsberg og PU Bornholm**

Institut for Pædagoguddannelse
Det Pædagogiske og Samfundsfaglige
Fakultet
Humletorvet 3
1799 København V
Tlf. nr. 70 89 09 90
info@kp.dk
www.kp.dk
Sagsnr.

Alle Med	☐
ICDP	☐
De Utrolige År (DUÅ)	☐
Hjernen & Hjertet (inkl. TOPI og Sprogtrappen)	☐
KIDS	☐
TRAS/TRASMO	☐
LP	☐
Kompetencehjulet	☐
Dialogisk læsning/LæseLeg	☐
Tegn på læring	☐
Trin for trin	☐
Fri for Mobberi	☐
Marte Meo	☐
Relationscirkel	☐
NEST	☐
KvaLid	☐
RARRT	☐
ECERS	☐
Trivselslinealen	☐
SPELL	☐
KRAP	☐
DAP	☐
BIKVA	☐
Pædagogisk Analyse (PA)	☐
Styrkekort	☐
VIDA	☐
Børnelinealen	☐
PALS	☐
Sammen om Sprog	☐
SangGlad	☐
SprogKlar	☐
Fart på Sproget	☐
Vækstmodellen	☐
Omsorgsgrebet (Børns Vilkår)	☐
Tryghedscirkel	☐

Andre:

