



STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

TALIS 2024 – Dagtilbud

Børne- og Undervisningsministeriet

Indhold

Forord	5
Hovedresultater	6
Kapitel 1. Indledning	9
Hvad er TALIS?	9
Sammenligning på tværs af lande, over tid og mellem stillingskategorier	10
Data og metode	10
Læsevejledning: Opmærksomhedspunkter ved læsning af TALIS-resultater	12
Kapitel 2. Det pædagogiske personales og dagtilbudsledernes baggrund og erfaring	13
2.1 Hvem er det pædagogiske personale? Køn, alder, roller og erfaring	14
Det pædagogiske personales køn og alder	14
Det pædagogiske personales arbejdsroller	15
Det pædagogiske personales arbejdstid og erfaring	16
2.2 Hvem er dagtilbudslederne? Køn, alder, uddannelse og erfaring	18
Dagtilbudsledernes køn og alder	18
Dagtilbudsledernes uddannelse og erfaring	19
Kapitel 3. Den pædagogiske praksis: Arbejdet med børnene	22
3.1 Det pædagogiske personales arbejdstid og opgaver	23
Størrelsen på børnegruppen	23
Tidsforbrug på forskellige typer opgaver	24
3.2 Indholdet i den pædagogiske praksis	29
Aktiviteter med fokus på børns sproglige udvikling	29
Aktiviteter, der skal styrke børnenes matematiske opmærksomhed	34
Fokus på at udvikle børns sociale adfærd og følelsesmæssige udvikling	36
Handlinger til at styrke børns leg og udforskning og adaptive strategier for børnegruppen	39
3.3 Personalets pædagogiske holdninger	42
Personalets opfattelse af, hvad der er vigtigst i forhold til at forberede børn på fremtiden	42
Udgiftsprioritering	47
3.4 Evalueringskultur i den pædagogiske praksis	49
Ledernes vurdering af, hvor ofte der udarbejdes evalueringer af børnegruppen	50
Daginstitutionernes evalueringskultur	51
3.5 Det pædagogiske personales tro på egne evner	53
Kapitel 4. Rammerne for det pædagogiske læringsmiljø	59
4.1 Samarbejde, evaluering og feedback	60

Feedback og kollegialt samarbejde	60
Samarbejdet med forældre	66
Eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen	68
4.2 Barrierer for det gode pædagogiske læringsmiljø	71
Dagtilbudsledernes vurdering af barrierer for kvalitet	71
 Kapitel 5. Det pædagogiske personales jobtilfredshed og kompetenceudvikling	76
5.1 Det pædagogiske personales jobtilfredshed og oplevelse af stress	77
Det pædagogiske personales jobtilfredshed	77
Det pædagogiske personales oplevelse af stress	81
Kilder til stress	83
5.2 Kompetenceudvikling	85
Det pædagogiske personales deltagelse i kompetenceudvikling	85
Det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov	87
Udbytte af kompetenceudvikling og barrierer for deltagelse	91
 Kapitel 6. Dagtilbudsledernes jobtilfredshed og kompetencer	94
6.1 Dagtilbudsledernes opgaver og jobtilfredshed	95
Ledernes forskellige opgaver og omfanget af dem	95
Rekruttering af forskellige personalegrupper	96
Dagtilbudsledernes oplevelse af arbejdet som leder	97
Arbejdets påvirkning og kilder til stress blandt dagtilbudslederne	99
6.2 Dagtilbudsledernes kompetenceudvikling	102
Dagtilbudsledernes deltagelse i kompetenceudvikling	102
Dagtilbudsledernes kompetenceudviklingsbehov	104
Barrierer for kompetenceudvikling	107
 Litteratur	109
 Bilag 1. Metode og datakvalitet	113
Stikprøvedesign og udvælgelse af dagtilbudsledere og pædagogisk personale	113
Eksklusioner	113
Spørgeskemaer	114
Datakvalitet	114
National og international kvalitetskontrol	115

Forord

Denne rapport indeholder de første danske resultater fra TALIS (Teaching and Learning International Survey) Starting Strong 2024.

TALIS Starting Strong er en international undersøgelse, der blandt andet har til formål at indsamle viden om det pædagogiske personale og lederne i danske daginstitutioner. Den handler for eksempel om deres arbejdsforhold og professionelle udvikling samt personalets pædagogiske praksis.

I Danmark deltager vi i TALIS Starting Strong for at styrke grundlaget for vores dagtilbudspolitik og -praksis. Ved at få perspektiver udefra beriger vi vores forståelse af, hvordan tingene ser ud i Danmark. Der er meget læring i at se sig selv i sammenligning med andre: Er en udvikling blot et dansk fænomen – eller sker de samme ting andre steder?

TALIS Starting Strong 2024 er i Danmark blevet gennemført i et samarbejde mellem Styrelsen for Undervisning og Kvalitet og Styrelsen for It og Læring. Børne- og Undervisningsministeriet finansierer undersøgelsen.

På internationalt niveau gennemføres TALIS af den internationale organisation OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development). En repræsentant fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet er medlem af TALIS Governing Board, hvor de overordnede rammer for undersøgelsen bliver fastlagt. TALIS 2024 er blevet designet og koordineret af et internationalt konsortium under ledelse af International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA).

Udkast til rapporten er læst og kommenteret af to eksterne reviewere, der begge takkes for deres konstruktive bemærkninger.

1.096 medarbejdere og ledere i daginstitutioner har medvirket i den danske del af TALIS Starting Strong 2024. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet takker alle, der har bidraget til undersøgelsen.

Julie Elm Vig Albertsen
Direktør
Styrelsen for Undervisning og Kvalitet

Hovedresultater

Det danske pædagogiske personale i TALIS 2024 har stor tiltro til egne faglige evner i arbejdet med børnene og oplever en høj grad af selvbestemmelse. Ni ud af ti er alt i alt godt tilfredse med deres arbejde.

Opgaver knyttet til dokumentation og administration udgør i mindre grad end i 2018 en kilde til stress blandt personalet, mens for eksempel oplevelsen af ikke at have tilstrækkelig tid, arbejdet med at støtte børn med særlige behov og håndtering af børnegruppens adfærd i højere grad opleves som kilder til stress i 2024 end i 2018.

Både det pædagogiske personale og dagtilbudsledere oplever mangel på og fravær blandt personale som en kilde til stress og en barriere for at deltage i kompetenceudvikling. Mange ledere angiver desuden, at mangel på personale og specifikke personalekompetencer er en barriere for at tilbyde et pædagogisk læringsmiljø af høj kvalitet.

Det pædagogiske personales arbejdstid

En større andel af det pædagogiske personale arbejder i 2024 på fuldtid end i 2018. Mens 54 procent arbejdede fuldtid i 2018, er andelen steget til 67 procent i 2024. Det er både blandt pædagogerne og de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne at andelen, der arbejder fuldtid, er steget. I de øvrige nordiske lande arbejder en større andel fuldtid.

Det pædagogiske personales opgaver

Fuldtidsansat pædagogisk personale angiver i gennemsnit, at de bruger 31,7 timer om ugen sammen med børnene i daginstitutionen og 3,6 timer på opgaver uden børnene. Det pædagogiske personale i Danmark bruger mindre tid på opgaver uden kontakt med børnene end personalet i de øvrige nordiske lande.

For eksempel bruger det danske pædagogiske personale færre timer end deres nordiske kollegaer på individuel planlægning eller forberedelse af lege eller læringsaktiviteter, samt færre timer på dokumentation af børns udvikling og trivsel end deres svenske og finske kolleger.

Indholdet i den pædagogiske praksis

Det pædagogiske personale angiver, at de udfører en række aktiviteter, der understøtter børns sproglige udvikling og læring og deres matematiske opmærksomhed. Det gælder særligt at opfordre børnene til at samtale, omformulere eller gentage det, børnene har sagt, for at sikre, at børnene er blevet forstået korrekt og stille spørgsmål for at støtte børnene i at udtrykke deres idéer. Det angiver over tre fjerdedele af personalet, at de gør ofte eller altid. Lidt over halvdelen af personalet angiver, at de mindst en gang om dagen hjælper børnene med at bruge tal eller tælle og italesætter matematiske begreber i hverdagsituationer.

Det pædagogiske personale angiver desuden, at de ofte gør forskellige ting for at fremme børnenes sociale adfærd og udvikling. Hovedparten angiver, at de flere gange dagligt opfordrer børnene til at dele med hinanden (78 procent) og opmuntrer børnene, når de hjælper hinanden (85 procent).

Personalets pædagogiske holdninger

Det vigtigste for at forberede børne på fremtiden er ifølge det pædagogiske personale især,

at udvikle børnenes evne til at forstå og regulere egne følelser, at børnene kan samarbejde med andre børn, samt at de er selvhjulpne. Hvis budgettet for dagtilbudsområdet skulle øges, finder det pædagogiske personale det vigtigst at reducere børnegruppestørrelser ved at ansætte mere pædagogisk personale og at få støtte til børn med særlige behov.

Samtlige dagtilbudsledere peger på, at det er ret vigtigt eller meget vigtigt at udvikle børns socio-emotionelle kompetencer såsom deres samarbejdsevner og empati. Dertil peger næsten alle dagtilbudsledere på vigtigheden af at fremme børns glæde ved at udforske og lære samt give børn berigende oplevelser gennem legen.

Personalets tro på egne evner

Det pædagogiske personale har et højt niveau af tiltro til egne evner – også i forhold til deres nordiske kolleger. Der er dog samtidig stor variation på tværs af opgavetyper, hvor det særligt er arbejdet med at give børn tryghed og udvikle deres sociale færdigheder og selvstændighed, som det pædagogiske personale føler sig kompetente i.

Kollegialt samarbejde og feedback

Det pædagogiske personale samarbejder hyppigt om arbejdet med børnene. For eksempel drøfter halvdelen dagligt specifikke børns udvikling, hvilket er hyppigere end i de øvrige nordiske lande.

Det pædagogiske personale oplever generelt at blive understøttet af deres leder. 68 procent er meget uenige eller uenige i, at de har behov for mere støtte fra deres leder. De danske dagtilbudsledere observerer hyppigere end deres nordiske kolleger det pædagogiske personales praksis og interaktion med børnene, og giver oftere personalet feedback og sparring på baggrund af deres observationer.

Barrierer for god kvalitet

Ifølge dagtilbudslederne, er de største barrierer for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet mangel på og fravær blandt det pædagogiske personale, men også mangel på personale med kompetencer til at arbejde med børn med særlige behov og børn fra socioøkonomisk udsatte hjem er en udfordring. Andelen, der oplever mangel på personale og kompetencer som en barriere, er vokset siden 2018.

Personalets jobtilfredshed og værdsættelse

Det pædagogiske personale er samlet set tilfredse med deres job. 99 procent oplever, at forældrene værdsætter dem og ni ud af ti er enten enige eller meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde.

Andelen, der er meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde er dog faldet fra 53 procent i 2018 til 41 procent i 2024. Andelen der er enige i, at pædagogisk personale er respekteret i samfundet er ligeledes faldet fra 54 procent i 2018 til 45 procent i 2024.

På trods af faldene, er der stadig en større andel af det pædagogiske personale i Danmark, der er meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde, og en større andel der er enige i, at de er respekteret i samfundet end i de øvrige nordiske lande.

Stress og kilder til stress blandt personalet

63 procent af det pædagogiske personale oplever i nogen eller høj grad stress i deres arbejde. De største kilder til stress er oplevelsen af, at der er for mange børn i børnegruppen, for mange opgaver på samme tid, ekstraopgaver på grund af fravær blandt personalet samt arbejdet med at tilpasse rammerne til børn med særlige behov.

Siden 2018 er der sket en ændring i, hvilke opgaver det pædagogiske personale oplever udgør kilder til stress. Andelen, der oplever, at forberedelse, dokumentation og administration er kilder til stress, er faldet, mens den modsatte udvikling gælder i forhold til at blive holdt ansvarlig for børnenes udvikling, trivsel og læring, håndtering af børnegrupperes adfærd og arbejdet med at tilpasse rammerne til børn med særlige behov.

Det pædagogiske personales kompetenceudvikling

En større andel af det pædagogiske personale angiver i 2024 end i 2018, at de i høj grad har behov for kompetenceudvikling inden for arbejdet med børn med særlige behov, løbende observation og dokumentation af børns udvikling, trivsel og læring, samt håndtering af børnegrupper. Udviklingen er størst i forhold til arbejdet med børn med særlige behov, hvor der siden 2018 er sket en stigning på 11 procentpoint i andelen, der i høj grad oplever et kompetenceudviklingsbehov.

Det pædagogiske personale peger på, at den største barriere for deltagelse i kompetenceudvikling er, at der ikke er nok personale til at tage over i deres fravær. Det angiver 58 procent af personalet, at de er enige eller meget enige i. Derudover svarer store andele af personalet også, at der mangler udbud af kurser af interesse, og at kompetenceudvikling er for dyrt.

Rekruttering af personale

Lederne oplever udfordringer med at rekruttere uddannet pædagogisk personale til daginstitutionerne. Næsten halvdelen (46 procent) oplever, at det i høj grad er vanskeligt at rekruttere pædagoger, mens 35 procent vurderer, at det i nogen grad er vanskeligt. Lederne oplever ligeledes udfordringer med at rekruttere støttepædagoger, mens de generelt har lettere ved at rekruttere pædagogmedhjælpere.

Ledernes jobtilfredshed og kilder til stress

Næsten alle dagtilbudsledere er samlet set tilfredse med deres arbejde og oplever desuden en høj grad af støtte fra både institutionens medarbejdere og forældre. Lidt over en tredjedel af lederne angiver, at de har behov for mere støtte fra kommunale eller statslige myndigheder. Siden 2018 er der sket et fald fra 64 til 39 procent i andelen af dagtilbudsledere, der vurderer, at det pædagogiske personale er respekteret i samfundet.

Fire ud af ti dagtilbudsledere oplever stress i deres arbejde i nogen eller høj grad. Det er flere end i Sverige, men færre end i Norge og Finland. Personalemangel (eksempelvis som følge af fravær og ubesatte stillinger) samt administrative opgaver er de største kilder til stress, og siden 2018 er der sket en stigning i andelen af dagtilbudsledere, der oplever, at de to områder udgør kilder til stress.

Ledernes kompetenceudvikling

Omkring halvdelen af lederne angiver, at de har behov for kompetenceudvikling i at give effektiv feedback, i at fremme trivslen for personalet samt i viden om og forståelse af ny ledelsesforskning. De største barrierer for at deltage i kompetenceudvikling er, at det er for dyrt, manglende udbud af interessante kurser samt mangel på personale til at tage over.

Kapitel 1. Indledning

Denne rapport præsenterer de danske resultater fra OECD's internationale undersøgelse TALIS (Teaching and Learning International Survey) Starting Strong 2024. I TALIS Starting Strong 2024 er pædagogisk personale og ledere i daginstitutioner for de 3-6-årige børn blevet spurgt om deres vilkår og pædagogiske praksis samt rammerne for det pædagogiske arbejde. TALIS på dagtilbudsområdet blev gennemført første gang i 2018. Det er anden gang, at Danmark deltager i TALIS på dagtilbudsområdet.

Undersøgelsens formål er at bidrage med et solidt vidensgrundlag til beslutningstagere, interessenter, dagtilbudsledere, pædagogisk personale og andre aktører, der arbejder med at udvikle kvaliteten i de danske daginstitutioner.

Formålet med rapporten er at skabe et overblik over disse temaer ved at beskrive, hvordan det pædagogiske personale og ledere i daginstitutioner oplever dem, hvordan deres oplevelser ser ud i sammenligning med andre lande, og hvorvidt der er sket en udvikling siden TALIS 2018.

Rapporten har således et deskriptivt sigte og vil kun i meget begrænset omfang undersøge sammenhænge mellem forskellige forhold. Data fra TALIS bliver stillet til rådighed for forskning og analyser, så alle interesserede kan dykke ned i sådanne sammenhænge.

Hvad er TALIS?

TALIS fokuserer på temaer som forståelsen af børns trivsel, læring og udvikling, pædagogisk praksis og ledelse, uddannelse, kompetenceudvikling og personalets jobtilfredshed. Undersøgelsen giver viden om, hvilke muligheder og behov det pædagogiske personale har for faglig og professionel udvikling, og hvordan deres ledere understøtter denne udvikling. Det er vigtig viden, som kan bidrage til at fremme udviklingen af kvaliteten på dagtilbudsområdet.

I TALIS 2024 deltager 16 lande i undersøgelsen af daginstitutioner for de 3-6-årige. Foruden Danmark er det Canada, Chile, Columbia, Finland, den flamske del af Belgien, Tyskland, Irland, Israel, Japan, Marokko, New Zealand, Norge, Spanien, Sverige og Tyrkiet.

Rapporten præsenterer udvalgte resultater inden for en række temaer med betydning for det pædagogiske arbejde og ledelse i daginstitutioner. Disse temaer er opdelt i fem kapitler, der kan læses sammen eller hver for sig:

Det pædagogiske personales og ledernes baggrund og erfaring

Kapitlet præsenterer det pædagogiske personale og lederne i danske daginstitutioner. Det omfatter en beskrivelse af det pædagogiske personales og ledernes fordeling på blandt andet køn, alder og erfaring.

Den pædagogiske praksis: Arbejdet med børnene

Kapitlet beskriver først det pædagogiske personales arbejdstid, og hvor meget tid de bruger på forskellige opgaver. Derefter har kapitlet fokus på det pædagogiske personales oplevelse af indholdet i den pædagogiske praksis, personalets prioriteter i arbejdet med børnene, brugen af evalueringsredskaber i den pædagogiske praksis samt personalets tro på egne evner.

Rammerne for det pædagogiske læringsmiljø

Kapitlet handler først om det pædagogiske personales og ledernes oplevelse af feedback og evaluering af deres praksis. Derudover beskriver kapitlet ledernes vurdering af, i hvilket omfang forskellige forhold hæmmer mulighederne for et godt læringsmiljø i daginstitutionerne.

Det pædagogiske personales jobtilfredshed og kompetencer

Kapitlet belyser det pædagogiske personales generelle jobtilfredshed, samt deres oplevelse af arbejdsvilkår og stress. Efterfølgende gennemgår kapitlet det pædagogiske personales behov for, deltagelse i og udbytte af kompetenceudvikling samt barrierer for deltagelse heri.

Dagtilbudsledernes jobtilfredshed og kompetencer

Kapitlet skildrer dagtilbudsledernes opgaver, jobtilfredshed og oplevede arbejdsvilkår, samt hvilke barrierer lederne oplever. Endelig beskriver kapitlet deres deltagelse i kompetenceudvikling og deres kompetenceudviklingsbehov.

Sammenligning på tværs af lande, over tid og mellem stillingskategorier

Det pædagogiske personale og ledernes besvarelser bliver særligt interessante, når de sammenlignes med besvarelser fra andre lande, over tid eller på tværs af jobfunktioner.

På trods af forskelle mellem landene deler de nordiske daginstitutionssystemer adskillige træk, for eksempel i forhold til velfærdsmodel og organisering (Dansk Center for Undervisningsmiljø et al., 2024). I alle kapitler vil det pædagogiske personales og ledernes svar derfor blive sammenlignet med besvarelser fra Finland, Norge og Sverige, som også har deltaget i TALIS 2024.

Derudover vil resultaterne, hvor det er muligt, blive sammenlignet med TALIS 2018. Visse resultater vil også blive opdelt efter erfaring eller jobfunktion, hvor disse forhold kan forventes at have betydning for kvalitet i daginstitutionerne (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020a; Sylva et al., 2010).

Data og metode

TALIS 2024 bygger på spørgeskemabesvarelser fra et repræsentativt udsnit af pædagogisk personale og ledere i danske daginstitutioner. Det indebærer dagtilbudsledere, pædagoger, pædagogiske assistenter, pædagogmedhjælpere, støttepersonale og praktikanter.

Undersøgelsen er koordineret af OECD og gennemføres i samarbejde med de deltagende lande. I Danmark er dataindsamlingen gennemført af Styrelsen for It og Læring i foråret 2024, mens projektledelsen har ligget hos Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

Undersøgelsen bygger på det pædagogiske personales og ledernes vurderinger og oplevelser. Resultaterne skal derfor fortolkes med dette in mente.

I alt har 946 pædagogiske medarbejdere fra 148 daginstitutioner og 150 ledere fra 150 daginstitutioner deltaget. Svarprocenten er på 90 procent blandt det pædagogiske personale og 83 procent blandt dagtilbudslederne.

Da resultaterne i TALIS tager udgangspunkt i en stikprøve blandt dagtilbudsledere og det pædagogiske personale i Danmark, er undersøgelsens datagrundlag blevet vægtet efter daginstitutionstype, -størrelse og geografisk placering for at sikre, at resultaterne er repræsentative for alle dagtilbudsledere og alt pædagogisk personale i daginstitutioner for 3-6-årige i Danmark. Vægtningen tager højde for, at ikke alle dagtilbudsledere og alt pædagogisk personale i Danmark deltager i undersøgelsen, samt at der af forskellige grunde kan forekomme frafald blandt de udvalgte ledere og personale i stikprøven.

Her kan du finde TALIS 2024-data

Denne rapport beskriver pædagogisk personale og ledere i daginstitutioners svar på udvalgte spørgsmål fra TALIS. Undersøgelsen indeholder mange flere spørgsmål.

En stor del af dataene fra TALIS 2024 er desuden frit tilgængelige via OECD's hjemmeside [her](#).

Forskere og analytikere kan søge om adgang til danske TALIS Starting Strong-data på individniveau. Det kan du læse mere om på ministeriets hjemmeside.

Kvaliteten af de danske data er af OECD vurderet som "Fair". Det vil sige, at OECD vurderer, at data tillader analyser af det pædagogiske personales og ledernes besvarelser i gennemsnit samt opdeling i forskellige personalegrupper (for eksempel opdeling efter pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere). Samtidig gælder det dog, at estimater for grupper kan være behæftet med større usikkerhed, hvis stikprøven er lille (OECD, 2025). For at imødekomme dette forhold bliver det igennem hele rapporten oplyst, om forskelle mellem grupperne er signifikante eller ej (se læsevejledning på næste side).

De svenske og finske data for pædagogisk personale og ledere har fået vurderingen "Good". De norske data har fået vurderingen "Insufficient". Det betyder, at OECD vurderer, at de norske data som udgangspunkt er af utilstrækkelig kvalitet og ikke bør indgå i rapporter og analyser. OECD har dog valgt at inkludere resultater fra Norge i de internationale rapporter og analyser. De norske resultater indgår derfor også i denne rapport, men skal anvendes og tolkes med forsigtighed. De danske data fra forrige TALIS-runde i 2018 opnåede også bedømmelsen "Insufficient". De danske resultater fra 2018 skal derfor også tolkes med forsigtighed.

For yderligere information om undersøgelsens data og metode henvises til bilag 1: Metode og datakvalitet og OECD's tekniske rapport (OECD, 2025).

Læsevejledning: Opmærksomhedspunkter ved læsning af TALIS-resultater

Udvikling fra 2018 til 2024: Rapporten undersøger udviklingen siden TALIS 2018. I TALIS 2024 er der foretaget ændringer i formuleringerne af flere spørgsmål, ligesom der er blevet tilføjet nye spørgsmål. Det betyder, at man for nogle spørgsmål ikke kan sammenligne direkte på spørgsmålsniveau.

Dagtilbudsområdet for de 3-6-årige: I TALIS er der fokus på pædagogisk personale og ledere fra daginstitutioner for de 3-6-årige. Det vil sige, at undersøgelsen ikke omhandler personale og ledere i dagtilbud for de 0-2-årige.

Fortolkning af skalaer: I rapporten bliver der brugt såkaldte "skalaer", der samler svar på en række spørgsmål om et bestemt emne. Spørgsmålene i TALIS besvares ofte ved at vælge en af fire svarmuligheder, der for eksempel løber fra "Meget uenig" til "Meget enig" eller fra "Slet ikke" til "I høj grad". Skalaerne er konstrueret sådan, at højere værdi på skalaen betyder, at det pædagogiske personale/lederne er mere enige end uenige i udsagnene eller synes, at noget i højere grad er tilfældet. Scorene skal altså læses således:

- *Over 10:* Personalet er i gennemsnit mere enige end uenig i udsagnene.
- *På 10:* Personalet er i gennemsnit hverken enige eller uenige i udsagnene ud fra gennemsnittet af pædagogisk personale fra alle lande i undersøgelsen.
- *Under 10:* Personalet er i gennemsnit uenige i udsagnene.

Signifikans: TALIS er en stikprøveundersøgelse, hvilket betyder, at ikke alle medarbejdere og ledere i daginstitutioner i Danmark har deltaget. Det giver en usikkerhed i resultaterne, da stikprøven kun repræsenterer en del af populationen. Små forskelle i undersøgelsen kan derfor skyldes tilfældig variation. En signifikant test hjælper med at vurdere, om en forskel sandsynligvis afspejler en reel forskel i populationen. Derfor bliver det i rapporten undersøgt, om forskelle mellem år, lande, personalegrupper m.v. er signifikant forskellige ved et konfidensniveau på 95 procent. En signifikant forskel betyder, at observationen med 95 procents sikkerhed ikke er en tilfældighed. Teksten i rapporten fremhæver kun signifikante forskelle, medmindre andet angives.

Analyse af svar fra dagtilbudsledere: I alt har 150 danske dagtilbudsledere deltaget i TALIS 2024. Når ledernes svar opdeles i mindre grupper eller analyseres på tværs af mange svarkategorier, kan antallet af observationer i en gruppe blive meget lavt. Det medfører, at der er større statistisk usikkerhed forbundet med estimerne. Sammenlignet med analyserne af det pædagogiske personales besvarelser, vil estimerne for dagtilbudsledere derfor ofte være behæftet med større usikkerhed.

Kapitel 2. Det pædagogiske personales og dagtilbudsledernes baggrund og erfaring

Det pædagogiske personales og dagtilbudsledernes alder, roller og erfaring er relevante for at få et demografisk billede af de personalegrupper, der arbejder i de danske daginstitutioner. I en tid med rekrutteringsudfordringer på tværs af den offentlige sektor, og ikke mindst på dagtilbudsområdet, giver et indblik i personalets demografi væsentlige indsigter. Desuden har det pædagogiske personales kvalifikationer og erfaringer stor betydning for de læringsmiljøer og rammer, som børnene møder i daginstitutionerne (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020b).

Kapitlet har to afsnit:

- Afsnit 2.1 beskriver køns- og aldersfordelingen blandt det pædagogiske personale i daginstitutionerne samt deres roller og erfaring i faget.
- Afsnit 2.2 præsenterer ledernes køns- og aldersfordeling samt deres uddannelse og erfaring i faget.

Kapitlets hovedresultater er:

- I Danmark er 86 procent af det pædagogiske personale i daginstitutioner kvinder, mens det samme gælder for 82 procent af dagtilbudslederne. I de øvrige nordiske lande er endnu højere andele af ledere og personale kvinder.
- Det pædagogiske personale i daginstitutioner i Danmark er i gennemsnit 44 år, og dagtilbudslederne er i gennemsnit 52 år. Det er på niveau med personalets alder i Norge, Sverige og Finland. Andelen af pædagogisk personale over 50 år er vokset siden 2018.
- I Danmark har 93 procent af lederne i daginstitutioner en mellemlang videregående uddannelse. Denne andel er væsentligt højere end i de øvrige nordiske lande.
- En større andel af det pædagogiske personale i daginstitutioner arbejder på fuldtid i 2024 end i 2018. Mens 54 procent arbejdede fuldtid i 2018, er andelen steget til 67 procent i 2024. Andelen, der arbejder på fuldtid, er lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande.

2.1 Hvem er det pædagogiske personale? Køn, alder, roller og erfaring

Afsnittet præsenterer først det pædagogiske personales køns- og aldersfordeling og derefter deres roller og erfaring.

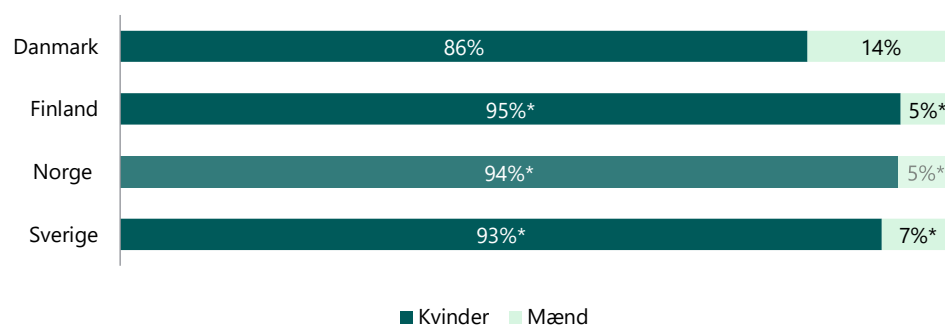
Det pædagogiske personales køn og alder

Det pædagogiske personales køn og alder kan have betydning for det pædagogiske læringsmiljø, de skaber for børnene. Undervisningsministeriets udvalg for ligestilling i dagtilbud og uddannelse har eksempelvis påpeget, at børn har gavn af at indgå i miljøer, hvor både kvinder og mænd spiller en rolle, og dermed se, at alle køn kan udføre de samme funktioner (Undervisningsministeriet, 2017). Undersøgelser har desuden vist, at drenge generelt klarer sig bedre i skolen, når de har gået i en børnehave med en væsentlig andel af mandlige medarbejdere (Gørtz et al., 2018).

Figur 2.1.1 viser, at 86 procent af det pædagogiske personale i Danmark er kvinder, mens 14 procent er mænd. Der er dermed en stor overvægt af kvinder blandt det pædagogiske personale i landets daginstitutioner.

Kønsfordelingen i Danmark er dog stadig mere lige end i de øvrige nordiske lande. Som det ses nedenfor, udgør mænd mellem fem og syv procent af det pædagogiske personale i henholdsvis Finland, Norge og Sverige. Der er med andre ord dobbelt så mange mænd blandt det pædagogiske personale i Danmark som i de øvrige nordiske lande.

Figur 2.1.1: Kønsfordelingen blandt det pædagogiske personale i de nordiske lande



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvad er dit køn?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

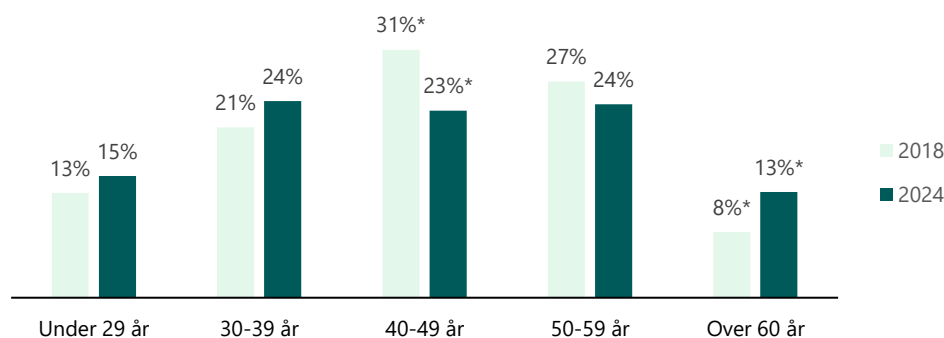
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Gennemsnitsalderen blandt det pædagogiske personale er 43,9 år. Af figur 2.1.2 fremgår det, at det pædagogiske personales alder i 2024 er jævnt fordelt blandt de 30-39-årige, de 40-49-årige og de 50-59-årige, der hver udgør godt en fjerdedel af personalet. 15 procent af det pædagogiske personale er under 30 år, og 13 procent er over 60 år.

Figur 2.1.2 viser desuden, at der er sket små forskydninger i aldersfordelingen blandt det pædagogiske personale siden 2018. Andelen af 40-49-årige er faldet fra at udgøre 31 procent af det pædagogiske personale i 2018 til at udgøre 23 procent i 2024. Andelen, som er over 60 år, er derimod steget fra otte procent i 2018 til 13 procent i 2024.

Personalets aldersprofil er væsentlig, fordi man på dagtilbudsområdet må forvente, at en væsentlig andel af det pædagogiske personale går på pension inden for en overskuelig årrække. Det bliver derfor endnu vigtigere at understøtte rekruttering af nyt pædagogisk personale i de kommende år.

Figur 2.1.2: Aldersfordelingen blandt det pædagogiske personale i 2018 og 2024



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor gammel er du?". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige mellem 2024 og 2018, er markeret med en *.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Det pædagogiske personales alder i Danmark adskiller sig ikke fra det pædagogiske personales alder i de øvrige nordiske lande.

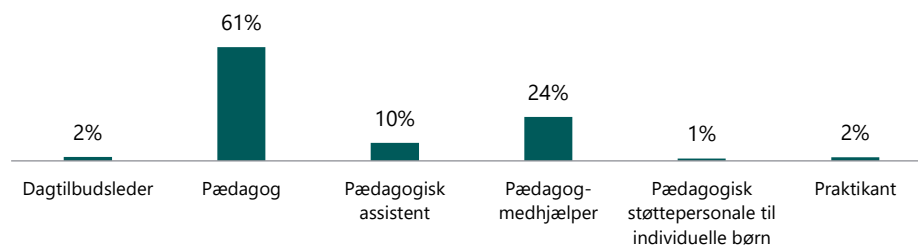
Det pædagogiske personales arbejdsroller

For at danne et billede af det pædagogiske personales kompetencer i de danske daginstitutioner er det relevant at se på deres roller og kvalifikationer, der er en vigtig del af kvalitet i dagtilbud (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017).

Figur 2.1.3 viser, hvordan det pædagogiske personale beskriver deres funktion på arbejdspladsen. 61 procent af det pædagogiske personale angiver, at deres rolle beskrives bedst som pædagog, mens ti procent angiver, at de beskrives bedst som pædagogisk assistent. Disse grupper bærer typisk hovedansvaret for at tilrettelægge og afvikle pædagogiske aktiviteter i hverdagen.

Derudover angiver 24 procent, at de beskrives bedst som pædagogmedhjælper, mens to procent angiver, at de er praktikanter. Disse grupper har typisk en mere understøttende funktion.

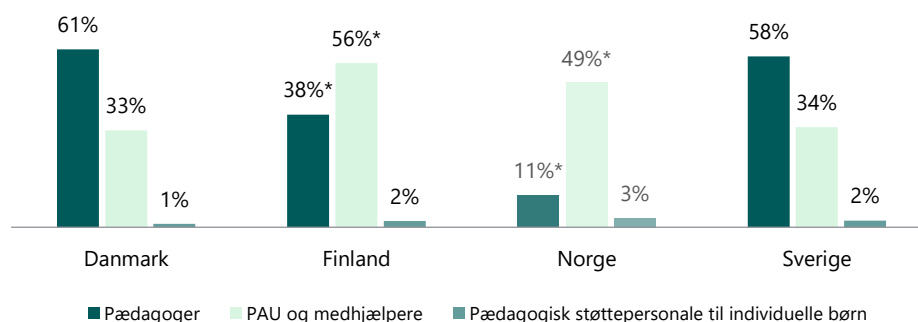
Endelig er der en lille andel af det pædagogiske personale, der varetager særligt specialiserede funktioner. Det drejer sig om ti procent af personalet, der er dagtilbudsledere, og én procent, der arbejder som støttepersonale for individuelle børn (eksempelvis som støttepædagog, sprogpædagog eller inklusionspædagog). Siden 2018 er der sket et fald på syv procentpoint i andelen af pædagoger, der er ansat i de danske daginstitutioner. Dette fald er sammenfaldende med implementeringen af lovgivning om minimumsnormeringer, der har øget antallet af voksne i danske dagtilbud. Det procentvise fald i pædagogandelen er altså ikke nødvendigvis udtryk for, at der er kommet substantielt færre pædagoger i danske dagtilbud, men at pædagogandelen er faldet i en periode, hvor det samlede antal ansatte er steget (Styrelsen for It og Læring, 2025).

Figur 2.1.3: Det pædagogiske personales arbejdsroller

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvilken af de følgende kategorier beskriver bedst din rolle i denne daginstitution?". Svarmuligheden "Pædagogisk støttepersonale til individuelle børn" blev ledsaget af hjælpepeteksten "fx støttepædagog, sprogpædagog, inklusionspædagog, tale-høre-pædagog".
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

De fleste lande i TALIS-undersøgelsen har ikke spurgt til pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere som to adskilte kategorier. Samtidig er de to personalegrupper små, hvilket skaber stor usikkerhed i resultaterne, hvis de afrapporteres særskilt. Af disse årsager afrapporteres disse to personalegrupper samlet i resten af rapporten.

Af figur 2.1.4 fremgår det, at fordelingen af det pædagogiske personale er ens i Danmark og Sverige med omkring 60 procent pædagoger og cirka en tredjedel pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. I Finland og Norge er der derimod flere pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere og færre pædagoger. I Finland er 38 procent af personalet pædagoger, mens det gælder 11 procent i Norge. I læsningen af disse meget store forskelle skal man være opmærksom på OECD's vurdering af, at den norske datakvalitet er lav.

Figur 2.1.4: Arbejdsroller blandt det pædagogiske personale

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvilken af de følgende kategorier beskriver bedst din rolle i denne daginstitution?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Figuren afrapporterer fire af de ni roller, der indgår i det danske spørgeskema.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

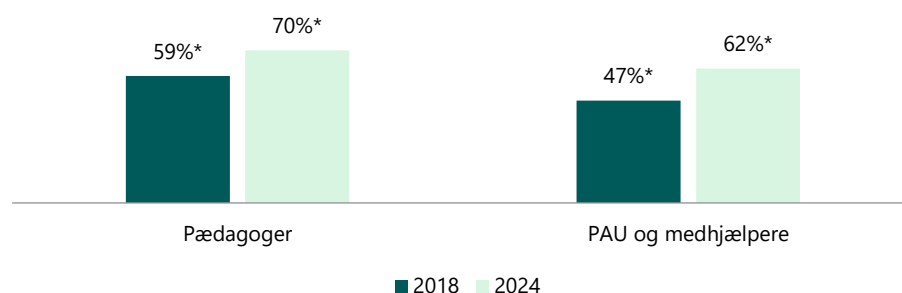
Det pædagogiske personales arbejdstid og erfaring

TALIS har også undersøgt andelen af deltids- og fuldtidsansatte blandt det pædagogiske personale. Omtrent en tredjedel af det pædagogiske personale arbejder på en deltidsordning, der svarer til 33 timers arbejde om ugen eller derunder. 67 procent arbejder på fuldtid. Det er en stigning siden 2018, hvor 54 procent af personalet arbejdede fuldtid. Mange kommuner

ser en øget andel af medarbejdere på fuldtid som en måde at håndtere manglen på kvalificeret personale på dagtilbudsområdet på, og data indikerer, at fuldtid er blevet væsentligt mere udbredt i tidsperioden mellem de to undersøgelser.

Denne stigning kan, som figur 2.1.5 viser, findes blandt både pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Blandt pædagogerne er der en stigning på 11 procentpoint i andelen af fuldtidsansatte siden 2018, mens andelen af fuldtidsansatte pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne er steget fra 47 procent til 62 procent.

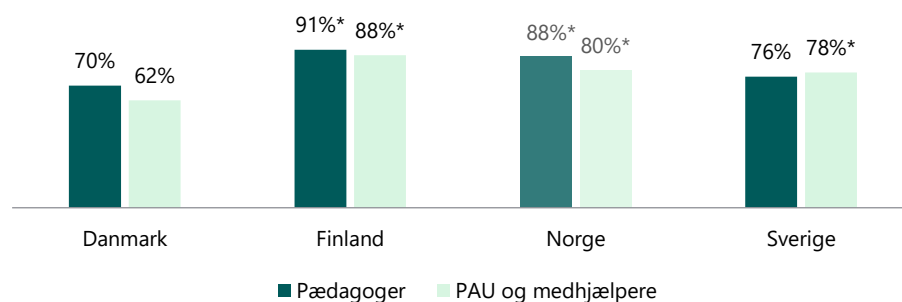
Figur 2.1.5: Udvikling i andel fuldtidsansatte



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvad er din nuværende arbejdstid som pædagogisk personale?". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige mellem 2024 og 2018, er markeret med en *.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Som det fremgår af figur 2.1.6, er der en lavere andel af både pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, der arbejder fuldtid i Danmark, end det er tilfældet i de øvrige nordiske lande.

Figur 2.1.6: Andel fuldtidsansatte pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere

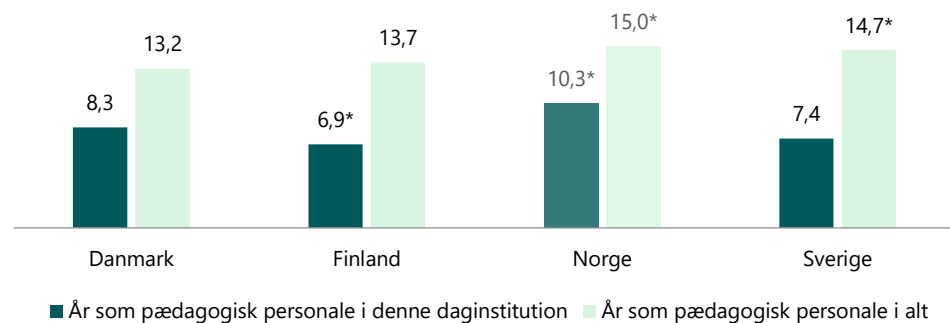


Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvad er din nuværende arbejdstid som pædagogisk personale?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

De kompetencer, det pædagogiske personale har tilegnet sig igennem uddannelse og opkvalificering, suppleres af deres praktiske erfaring. Som det fremgår af figur 2.1.7, har det pædagogiske personale i Danmark i gennemsnit 13,2 års erfaring med pædagogisk arbejde i dagtilbud eller dagpleje og 8,3 års erfaring på deres nuværende arbejdsplads. Der er ikke sket nogen ændring i det pædagogiske personales gennemsnitlige erfaring siden 2018.

Det pædagogiske personale i Danmarks gennemsnitlige samlede erfaring er på niveau med den gennemsnitlige samlede erfaring i Finland, men under den gennemsnitlige samlede erfaring i Norge og Sverige. Det danske pædagogiske personale har været på deres nuværende arbejdsplads omtrent lige så længe som det svenske personale, længere end personalet i Finland og kortere end personalet i Norge.

Figur 2.1.7: Det pædagogiske personales erfaring



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor mange års arbejds erfaring har du, uanset om du har arbejdet på fuldtid eller på deltid?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. 13 procent af det pædagogiske personale har ikke besvaret spørgsmålet "År som pædagogisk personale i alt".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

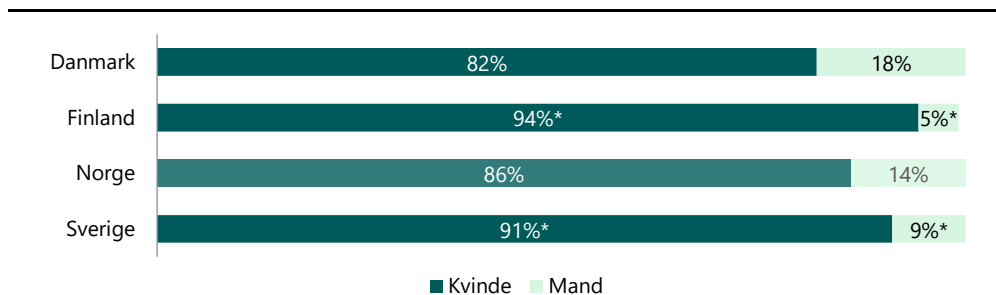
2.2 Hvem er dagtilbudslederne? Køn, alder, uddannelse og erfaring

Dette afsnit gennemgår først dagtilbudsledernes køn og alder og derefter deres uddannelsesbaggrund og erfaring.

Dagtilbudsledernes køn og alder

Dagtilbudsledernes besvarelser viser, at ledelsesgruppen – ligesom det pædagogiske personale – består af flere kvinder end mænd. 82 procent af dagtilbudslederne er kvinder, mens 18 procent er mænd.

Figur 2.2.1 viser desuden, at der i Danmark er en højere andel af mandlige dagtilbudsledere end i Finland og Sverige. I Finland er 94 procent af dagtilbudslederne kvinder, og fem procent mænd, mens de tilsvarende tal for Sverige er 91 procent og ni procent.

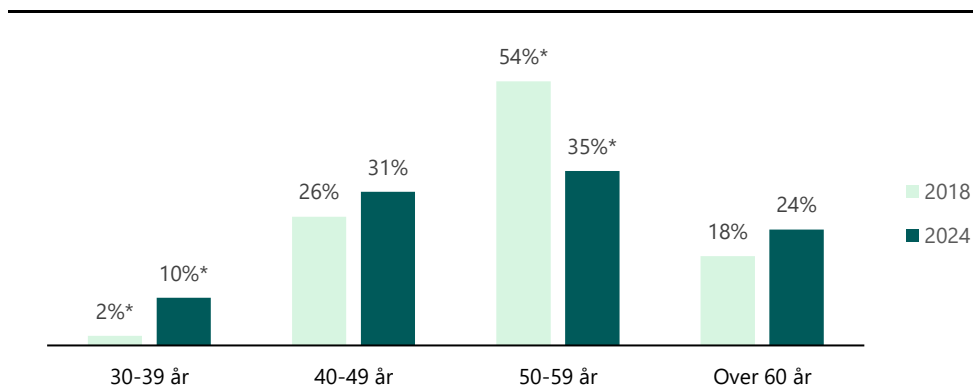
Figur 2.2.1: Kønsfordelingen blandt dagtilbudsledere i de nordiske lande

Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvad er dit køn?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Figur 2.2.2 viser aldersfordelingen blandt dagtilbudslederne. Her fremgår det, at 35 procent af dagtilbudslederne er 50-59 år, mens 31 procent er 40-49 år. De 40-59-årige udgør således til sammen to tredjedele af lederne. Blandt den resterende tredjedel er 24 procent af lederne over 60 år, mens ti procent er 30-39 år.

Figuren viser desuden, at der er sket en stigning i andelen af 30-39-årige dagtilbudsledere. Det peger på, at der er kommet flere yngre ledere i de danske daginstitutioner. Omvendt er der sket en ikke-signifikant stigning i andelen af ledere over 60 år fra 18 procent i 2018 til 24 procent i 2024. Udviklingen i ledernes alder ligner udviklingen for det pædagogiske personale generelt.

Figur 2.2.2: Aldersfordelingen blandt dagtilbudsledere i 2018 og 2024

Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor gammel er du?". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige mellem 2024 og 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Den gennemsnitlige alder for ledere i Danmark er 52 år, hvilket er på niveau med alderen for dagtilbudslederne i Sverige og Finland, men højere end alderen for de norske ledere, der i gennemsnit er 49 år.

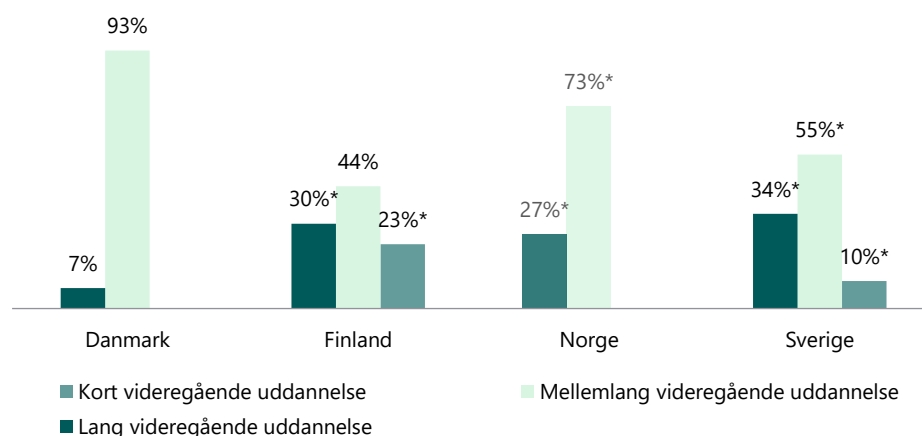
Dagtilbudsledernes uddannelse og erfaring

Figur 2.2.3 viser, at syv procent af de danske dagtilbudsledere har gennemført en lang videregående uddannelse, mens 93 procent har gennemført en mellemlang videregående uddannelse. Den høje andel af dagtilbudsledere med en mellemlang videregående uddannelse kan

indikere, at det ofte er pædagoguddannede, som ender i lederstillinger i daginstitutionerne, hvilket også afspejler tidligere undersøgelser.

Sammenlignet med de øvrige nordiske lande er andelen af dagtilbudsledere med en mellem-lang videregående uddannelse væsentligt højere i Danmark (93 procent) end i Sverige (55 procent), Norge (73 procent) og Finland (44 procent). Derimod har en markant lavere andel af de danske dagtilbudsledere en lang videregående uddannelse end i Sverige, Norge og Finland, hvor andelen alle er 27 procent eller mere.

Figur 2.2.3: Den højeste færdiggjorte uddannelse blandt dagtilbudsledere

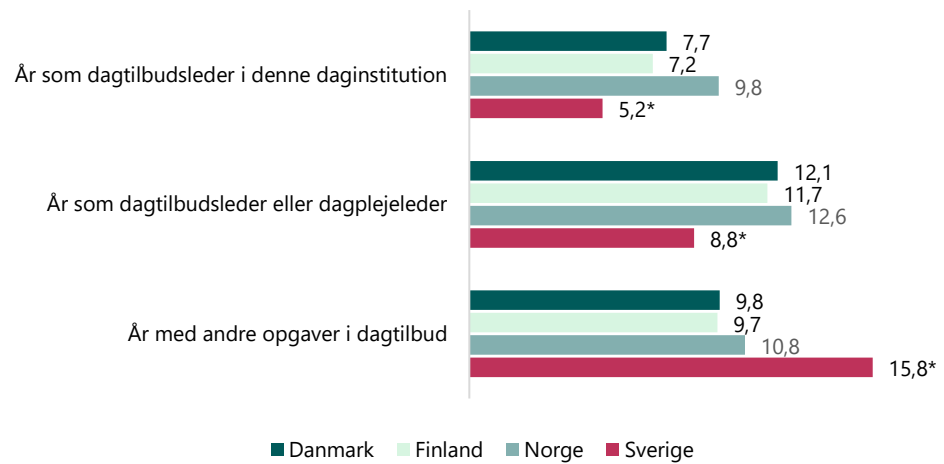


Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvad er det højeste niveau, du har fuldført en uddannelse på?". Resultater vedrørende svarmuligheden "Ungdomsuddannelse" som højeste færdiggjorte uddannelse er ikke medtaget, da antallet af besvarelser er meget lavt. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Figur 2.2.4 viser, at de danske dagtilbudsledere i gennemsnit har arbejdet 12,1 år i lederfunktioner i dagtilbud (dagtilbudsleder eller dagplejeleder), heraf 7,7 år i deres nuværende institution. Hertil har dagtilbudslederne i gennemsnit 9,8 års erfaring fra andre dagtilbudsfunktioner og fire års erfaring fra andre opgaver med børn, eksempelvis undervisning eller pædagogiske aktiviteter uden for dagtilbudsområdet.

Generelt ligner de danske dagtilbudsledere deres finske og norske kolleger med hensyn til deres tidligere arbejds erfaring på børneområdet. De svenske ledere har derimod arbejdet i kortere tid som ledere, men til gengæld arbejdet længere med andre opgaver i dagtilbud.

Figur 2.2.4: Dagtilbudsledernes arbejdserfaring i år i de nordiske lande

Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor mange års arbejdserfaring har du, uanset om du har arbejdet på fuldtid eller på deltid?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Mellem fem og ti procent af de danske dagtilbudsledere har ikke besvaret spørgsmålene "år som dagtilbudsledere eller dagplejeleder" og "år med andre opgaver i dagtilbud".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Kapitel 3. Den pædagogiske praksis: Arbejdet med børnene

Kvalitet i dagtilbud afhænger i høj grad af det pædagogiske personales praksis. Interaktionen mellem børnene og det pædagogiske personale er afgørende for deres læring, trivsel og udvikling (Baustad & Bjørnstad, 2022; Fukkink et al., 2019; OECD, 2021). Dette kapitel undersøger derfor en række vigtige forhold, der samlet set tegner et billede af, hvordan det pædagogiske personale oplever deres egen pædagogiske praksis. Der er altså tale om selvrapporтерet adfærd og ikke faktisk adfærd. Kapitlet består af fire afsnit:

- Afsnit 3.1 beskriver det pædagogiske personales arbejdstid og tidsforbrug på forskellige arbejdsopgaver.
- Afsnit 3.2 belyser det pædagogiske personales oplevelse af indholdet i den pædagogiske praksis.
- Afsnit 3.3 undersøger det pædagogiske personales holdninger, herunder deres syn på, hvilke egenskaber og kompetencer der er særligt vigtige for at understøtte i børns udvikling.
- Afsnit 3.4 fokuserer på lederne og det pædagogiske personales oplevelse af daginstitutionernes evalueringskultur.

Kapitlets hovedresultater er:

- Børnegrupperne i de danske daginstitutioner er i gennemsnit på 22,2 børn. I Norge, Sverige og Finland er børnegrupperne i gennemsnit på 17 børn eller mindre.
- Det danske personale bruger i gennemsnit 3,6 timer om ugen på opgaver uden direkte interaktion med børnene. Det er mindre end i de øvrige nordiske lande, hvor personalet bruger mellem 4,7 og 5,7 timer om ugen på opgaver uden kontakt til børnene.
- Det pædagogiske personale rapporterer, at de udfører en række aktiviteter for at understøtte børns sproglige udvikling og læring. Det pædagogiske personale opfordrer især børnene til at samtale, omformulerer eller gentager det, børnene har sagt, for at sikre, at børnene er blevet forstået korrekt, og stiller spørgsmål for at støtte børnene i at udtrykke deres idéer.
- Det pædagogiske personale i Danmark angiver, at de oftere opfordrer børnene til at samtale end deres nordiske kolleger. I Danmark svarer 38 procent af det pædagogiske personale, at de altid gør dette, mens andelen er lavere i Sverige (23 procent), Norge (6 procent) og Finland (3 procent).
- Ifølge dagtilbudslederne og det pædagogiske personale er evalueringskulturen i størstedelen af daginstitutionerne kendetegnet ved en løbende reflektiv pædagogisk praksis. Omkring en tredjedel af lederne og personalet oplever, at lederne i høj grad formår at sætte retning for fokusset for den løbende evaluering. Disse fund kan med fordel ses i lyset af de to nationale kvalitetsundersøgelser på dagtilbudsområdet (Lindeberg et al., 2023, 2025), der giver anledning til den konklusion, at der fortsat er brug for at arbejde med evalueringskulturen i størstedelen af de danske dagtilbud.
- Det pædagogiske personale har et højt niveau af tiltro til egne evner – også i forhold til deres nordiske kolleger. Der er dog samtidig stor variation på tværs af opgavetyper, hvor det særligt er i arbejdet med at give børn tryghed og udvikle deres sociale færdigheder og selvstændighed, at det pædagogiske personale føler sig kompetente.

3.1 Det pædagogiske personales arbejdstid og opgaver

Det pædagogiske personale er blevet spurgt om størrelsen på børnegruppen, og hvor mange timer af deres samlede arbejdstid de bruger på forskellige arbejdsopgaver. Balancen mellem forskellige opgaver er vigtig at undersøge, fordi det påvirker personalets mulighed for at bruge tid sammen med børnene og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse generelt.

Flere af analyserne i afsnittet fokuserer kun på fuldtidsansat pædagogisk personale, idet gennemsnitlige timetal ikke er meningsfulde, hvis deltidsansatte regnes med.

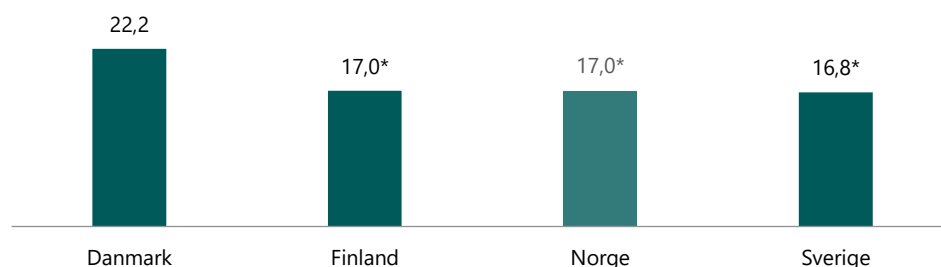
Størrelsen på børnegruppen

Flere studier peger på, at gruppestørrelser er et vigtigt kvalitetsparameter. Det handler om, at størrelsen på børnegruppen har betydning for, hvor meget opmærksomhed det pædagogiske personale kan give til hvert enkelt barn, og for selve dynamikken mellem børnene (Danmarks Evalueringsinstitut, 2016).

Undersøgelser indikerer, at mindre børnegrupper kan være forbundet med bedre pædagogisk kvalitet, da personalet i højere grad har mulighed for direkte og personlig voksen-barn-kontakt. Studier peger på, at børn generelt har nemmere ved at lære, engagere sig og trives i mindre grupper end i store grupper, der omvendt øger risikoen for konflikter og forringer muligheden for fordybelse. Undersøgelserne finder, at disse forhold stadig gælder, når normeringen er identisk i de små og store grupper (Danmarks Evalueringsinstitut, 2016).

Figur 3.1.1 viser den gennemsnitlige størrelse på børnegruppen i Danmark og de øvrige nordiske lande. I TALIS er børnegruppen defineret som den gruppe af børn, som det pædagogiske personale arbejdede mest med i daginstitutionen på den seneste arbejdsdag. Figuren fortæller dermed ikke noget om normeringen i daginstitutionerne, der i henhold til reglerne om minimumsnormeringer skal være på én voksen pr. seks børn mellem tre og seks år i danske dagtilbud. Børnegruppen er i Danmark i gennemsnit på 22,2 børn og dermed højere end i de øvrige nordiske lande, hvor gennemsnittet i alle landene er på 17 børn eller mindre.

Figur 3.1.1: Gennemsnitlig størrelse på børnegruppen i de nordiske lande



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor mange børn var der i børnegruppen den dag?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Der er desuden større variation i størrelsen på børnegruppen i Danmark end i de andre nordiske lande. Det fremgår af figur 3.1.2. Figuren viser, at i Danmark har ti procent af det pædagogiske personale haft en børnegruppe med 12 børn eller derunder, mens halvdelen har haft en børnegruppe med 20 børn eller derunder. Samtidig viser figuren, at ti procent af personalet har haft en børnegruppe på 35 børn eller derover. Figuren viser også, at der i Danmark er en forskel på 23 børn mellem de ti procent mindste børnegrupper og de ti procent største børnegrupper – i de øvrige nordiske lande er denne forskel mindre med ti børn i Finland, 14 i Norge og 18 i Sverige.

Figur 3.1.2: Variation i størrelsen på børnegruppen i de nordiske lande



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor mange børn var der i børnegruppen den dag?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Disse resultater skal formentlig ses i lyset af, at mange danske daginstitutioner organiserer det daglige arbejde i stuer, hvor der oftest er flere pædagogiske medarbejdere til stede. En medarbejder vil typisk ikke være alene med en børnegruppe på 22. Dertil kommer, at mange institutioner løbende vil inddele børnene i mindre grupper, men at dette ofte vil være en mere midlertidig organisering end stueorganiseringen og eksempelvis afspejle børnenes konkrete udviklingsbehov, interesser eller fællesskaber.

Tidsforbrug på forskellige typer opgaver

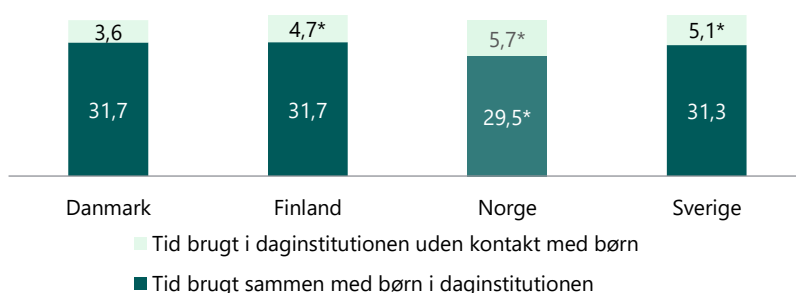
Muligheden for at arbejde kvalificeret med børns udvikling afhænger i høj grad af, hvordan arbejdstiden tilrettelægges, og hvilke opgaver der fylder i hverdagen. Det pædagogiske personale er derfor blevet bedt om at angive, hvor mange timer de i den seneste hele kalenderuge har brugt på en række forskellige opgaver i daginstitutionen.

Som det fremgår af figur 3.1.3, bruger det danske pædagogiske personale, der arbejder fuldtid, i gennemsnit 31,7 timer om ugen sammen med børnene i daginstitutionen, mens de bruger 3,6 timer på opgaver, der ikke indebærer direkte interaktion med børnene. I svarkategorien "Tid brugt sammen med børn i daginstitutionen" er der medregnet timer, hvor det pædagogiske personale – alene eller sammen med kolleger – har haft ansvaret for børnenes udvikling, trivsel, læring og dannelse i samme lokale som børnene. Det bemærkes, at tallet ikke summer op til en fuldtidsstilling på 37 timer. Det skyldes variationer i respondenternes svar,

da fuldtidsansatte i TALIS er defineret som alle, der arbejder mere end 90 procent af fuldtid, og formentlig også den tid, de holder pause.

Figur 3.1.3 viser desuden, at det danske pædagogiske personales tid brugt sammen med børnene ikke adskiller sig fra de øvrige nordiske lande – på nær Norge, som ligger en smule under (29,5 timer). Til gengæld bruger det danske pædagogiske personale signifikant færre timer på opgaver, der ikke indebærer kontakt med børnene, end det pædagogiske personale i de øvrige nordiske lande.

Figur 3.1.3: Arbejdstimer brugt med og uden kontakt med børnene i de nordiske lande



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på følgende: "Angiv, omtrent hvor mange timer du har brugt på nedenstående opgaver i dit job i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge – timer i alt." Figuren viser kun besvarelser fra fuldtidsansatte. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra resultaterne i Danmark, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personale er desuden blevet spurgt om, hvordan deres arbejdstimer fordeles sig på tværs af en række specifikke opgaver. Flere af disse kan blive udført både med og uden kontakt med børnene. Figur 3.1.4 viser, at personalet bruger det meste af denne tid på ledelsesopgaver, møder med andet personale eller generelt administrativt arbejde (1,5 timer).

Figur 3.1.4: Arbejdstid i timer brugt på forskellige opgaver



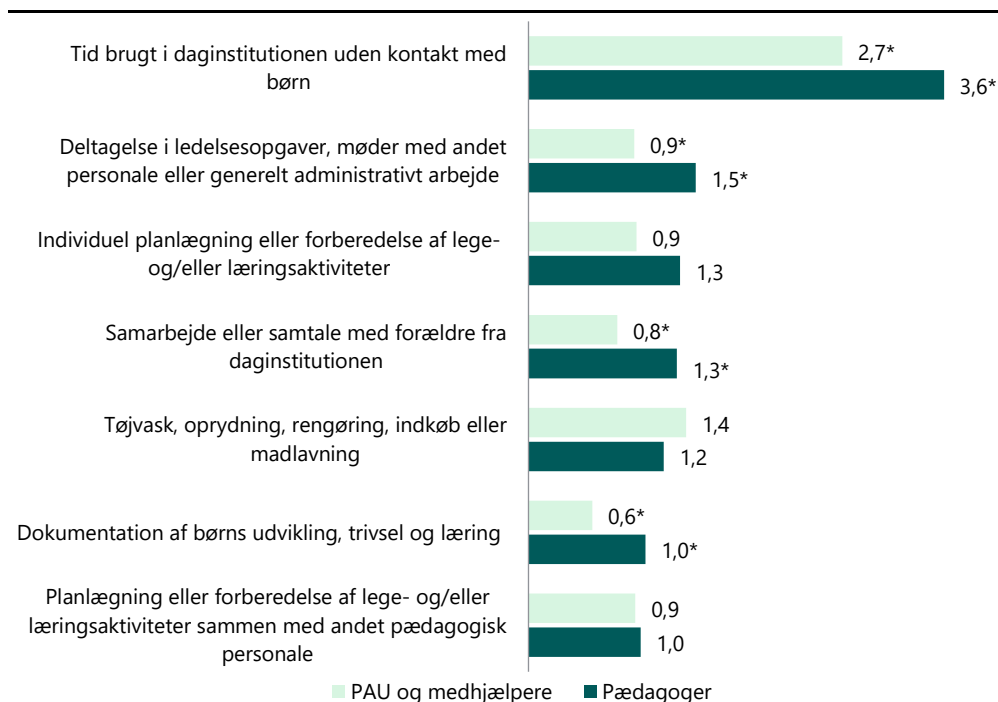
Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på følgende: "Angiv, omtrent hvor mange timer du har brugt på nedenstående opgaver i dit job i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge – timer i alt." Figuren viser kun besvarelser fra fuldtidsansatte. Mellem fem og ti procent af det pædagogiske personale har ikke svaret på spørgsmålene: "Deltagelse i ledelsesopgaver, møder med andet personale eller generelt administrativt arbejde" og "Samarbejde eller

samtale med forældre fra daginstitutionen".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

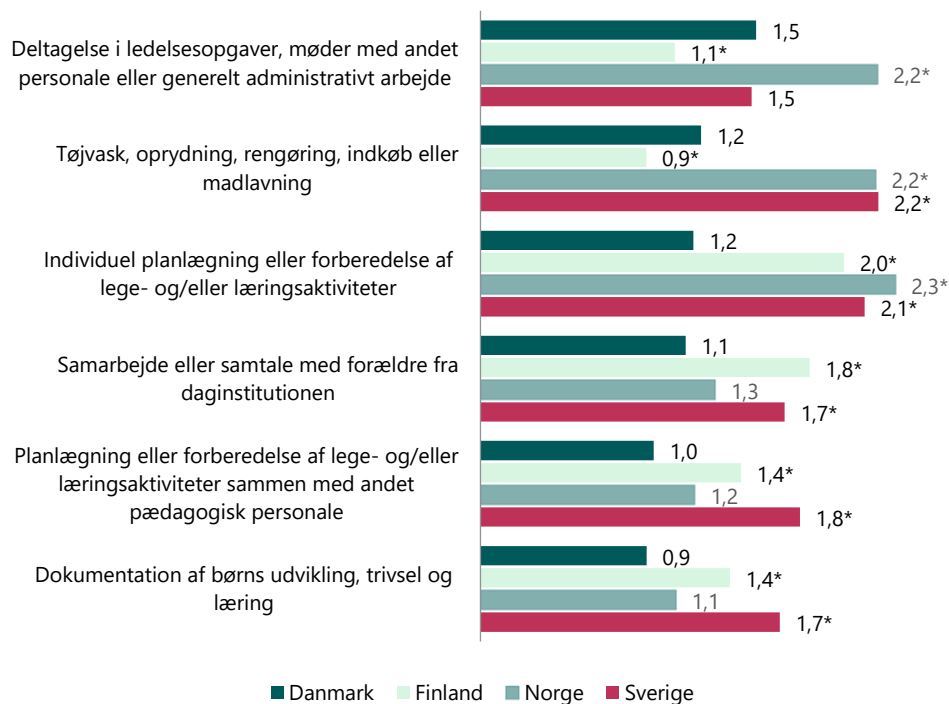
Opdelers man besvarelsene i henholdsvis pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, fremgår det af figur 3.1.5, at pædagoger bruger omkring en time mere om ugen i daginstitutionen uden kontakt med børnene. Det kan hænge sammen med, at pædagogerne bruger mere tid på deltagelse i ledelsesopgaver, møder med andet personale og generelt administrativt arbejde, samarbejde med forældre og dokumentation af børns udvikling, trivsel og læring.

Figur 3.1.5: Timer brugt på forskellige arbejdsopgaver fordelt på personalegrupper



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på følgende: "Angiv, omtrent hvor mange timer du har brugt på nedenstående opgaver i dit job i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge – timer i alt." Figuren viser kun besvarelser fra fuldtidsansatte. Signifikante forskelle mellem personalegrupper er markeret med *. Mellem fem og ti procent af det pædagogiske personale har ikke svaret på spørgsmålene: "Deltagelse i ledelsesopgaver, møder med andet personale eller generelt administrativt arbejde" og "Samarbejde eller samtale med forældre fra daginstitutionen". Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Figur 3.1.6 viser, at det danske pædagogiske personale samlet set bruger mindre eller lige så meget tid på de adspurgte opgaver i forhold til deres nordiske kolleger. Værd at bemærke er, at personalet i Danmark bruger færre timer end deres nordiske kolleger på individuel planlægning eller forberedelse af lege- og/eller læringsaktiviteter samt mindre tid på dokumentation af børns udvikling og trivsel end deres svenske og finske kolleger. Med undtagelse af deltagelse i ledelsesopgaver, møder med andet personale eller generelt administrativt arbejde bruger det svenske pædagogiske personale mere tid på de adspurgte opgaver end det danske.

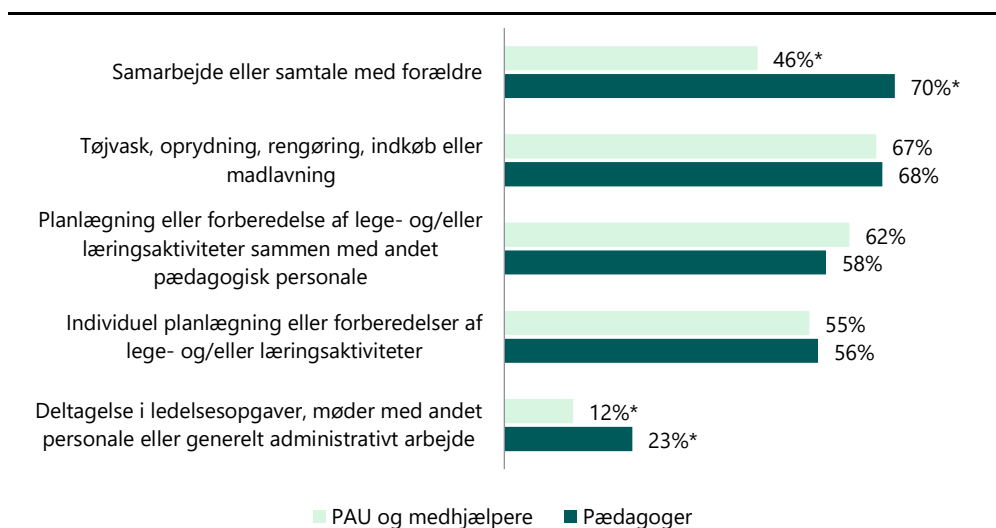
Figur 3.1.6: Arbejdstimer brugt på forskellige arbejdsopgaver i de nordiske lande

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på følgende: "Angiv, omtrent hvor mange timer du har brugt på nedenstående opgaver i dit job i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge – timer i alt." Figuren viser kun besvarelser fra fuldtidsansatte. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra resultaterne i Danmark, er markeret med en *. Mellem fem og ti procent af det pædagogiske personale i Danmark har ikke svaret på spørgsmålene: "Deltagelse i ledelsesopgaver, møder med andet personale eller generelt administrativt arbejde" og "Samarbejde eller samtale med forældre fra daginstitutionen".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personale har også svaret på, om de løser nogle opgaver, samtidig med at de – alene eller sammen med en kollega – har børnetimer. Figur 3.1.7 viser, at over halvdelen af både pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere svarer, at de har børnetimer, samtidig med at de enten individuelt eller i samarbejde med andet pædagogisk personale har planlægning eller forberedelse af lege- og/eller læringsaktiviteter. Lige over en tredjedel angiver, at de har børnetimer, samtidig med at de har opgaver med tøjvask, oprydning, rengøring, indkøb eller madlavning.

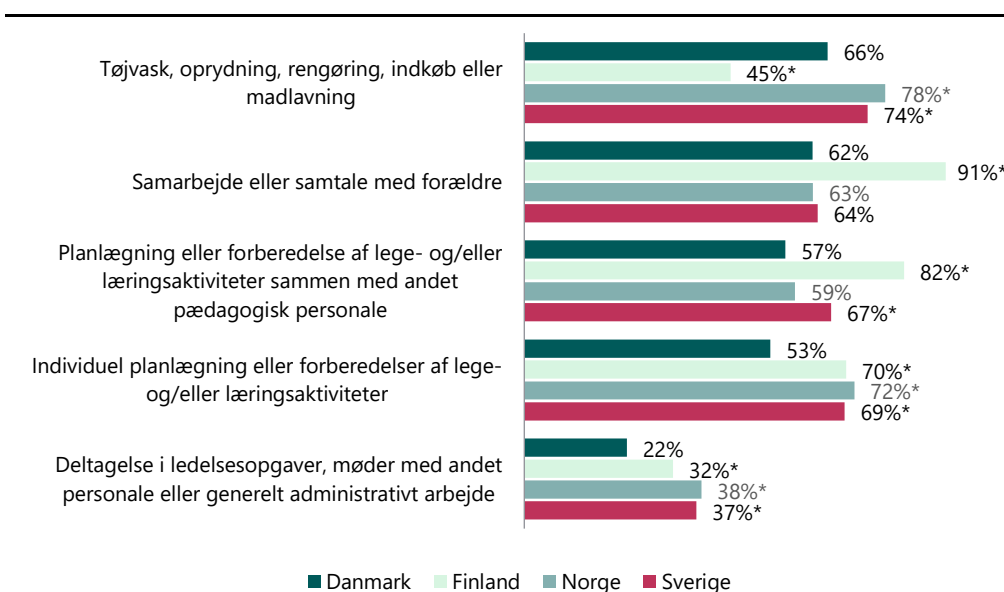
Desuden viser figuren, at en større andel af pædagogerne end de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne har børnetimer, samtidig med at de samarbejder eller samtaler med forældre eller deltager i ledelsesopgaver, møder eller generelt administrativt arbejde. Figur 3.1.5 viste, at netop disse to opgaver er nogle, som pædagogerne bruger mere tid på end de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne.

Figur 3.1.7: Andelen, der løser opgaver, samtidig med at de har børnetimer

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Udførte du følgende opgaver, mens du havde børnetimer den dag?". Figuren viser andelen, der har svaret ja. Signifikante forskelle mellem personalegrupper er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Som figur 3.1.8 viser, er der flere opgaver, hvor det danske personale, sammenlignet med personalet i de andre nordiske lande, i mindre grad angiver, at de løser dem, sideløbende med at de har børnetimer. Det gælder blandt andet individuel planlægning eller forberedelse af lege- og/eller læringsaktiviteter samt deltagelse i ledelsesopgaver. Det kan umiddelbart virke overraskende, givet at figur 3.1.3 viste, at det pædagogiske personale i Danmark har færre timer uden kontakt til børnene end de nordiske kolleger, hvis forskellen kan skyldes, at det danske pædagogiske personale samlet set bruger mindre tid på disse opgaver end deres nordiske kolleger.

Figur 3.1.8: Andelen, der løser opgaver, samtidig med at de har børnetimer, i de nordiske lande

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Udførte du følgende opgaver, mens du havde børnetimer den dag?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Samlet set viser det pædagogiske personales svar, at personalet i Danmark bruger mindre tid i daginstitutionerne uden kontakt med børnene end deres nordiske kolleger og mindre tid end deres nordiske kolleger på individuel planlægning eller forberedelse af lege- og/eller læringsaktiviteter. Pædagogerne bruger – sammenlignet med de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne – mere tid på blandt andet deltagelse i ledelsesopgaver, møder med personale og administrativt arbejde, samarbejde med forældre og dokumentation af børns udvikling, trivsel og læring.

3.2 Indholdet i den pædagogiske praksis

Det pædagogiske personales praksis i daginstitutionen har stor betydning for børnenes trivsel, udvikling og læring (Lindeberg et al., 2025; OECD, 2021). I TALIS bliver det pædagogiske personale spurgt om deres praksis, herunder hvilke aktiviteter de gennemfører for at styrke forskellige kompetencer hos børnene, og hvilke kompetencer de prioriterer, at børnene skal udvikle. Aktiviteterne, som det pædagogiske personale er blevet spurgt om, handler eksempelvis om at arbejde med børnenes sproglige udvikling, matematikfærdigheder og sociale adfærd. Alle centrale aspekter af den styrkede pædagogiske læreplan (Børne- og Socialministeriet, 2018).

Siden TALIS blev gennemført i 2018, har der været et øget fokus på at forstå og forbedre kvaliteten i de danske dagtilbud. I 2023 blev den første nationale kvalitetsundersøgelse for 0-2-årige børn i dagtilbud offentliggjort (Lindeberg et al., 2023). I 2025 fulgte en tilsvarende undersøgelse for 3-6-årige (Lindeberg et al., 2025), iværksat på baggrund af aftaler mellem regeringen og KL. Formålet var at skabe systematisk indsigt i rammerne og kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer i de kommunale dagtilbud. Kvalitetsundersøgelsen kombinerer observationer i et repræsentativt udsnit af danske dagtilbud med interviewdata og data om strukturelle karakteristika.

Kvalitetsundersøgelsen er gennemført sideløbende med TALIS-undersøgelsen og giver indsigt i, hvordan den pædagogiske praksis opleves af det pædagogiske personale. Den kan derfor bidrage til et samlet billede af kvaliteten i danske daginstitutioner. Resultaterne vil derfor løbende blive perspektiveret til kvalitetsundersøgelserne.

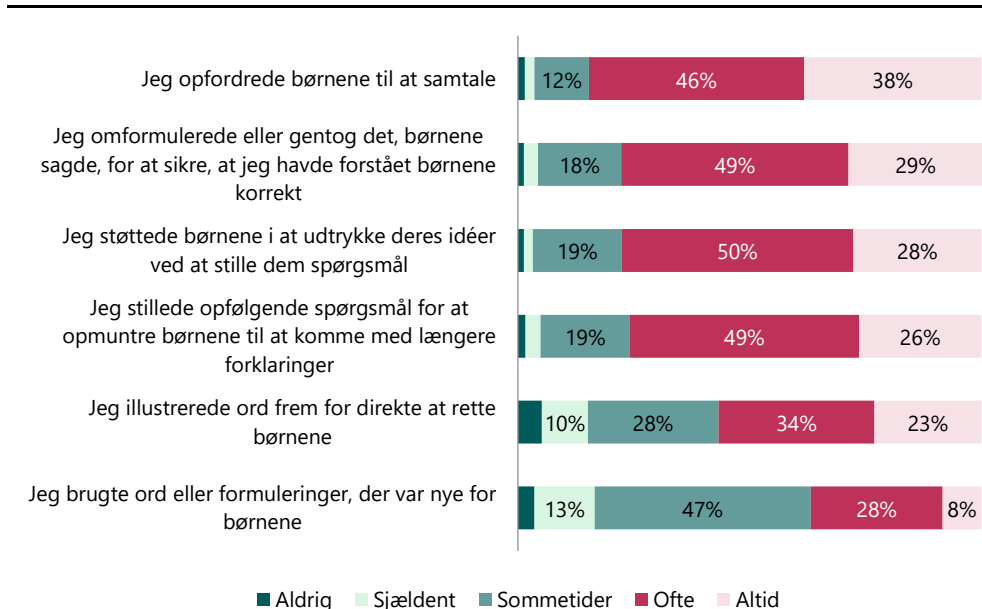
Aktiviteter med fokus på børns sproglige udvikling

Forskellige sprogstimuleringsaktiviteter kan være med til at understøtte børns sproglige udvikling og læring (Danmarks Evalueringsinstitut, 2024c). Veludviklede sproglige kompetencer er en væsentlig forudsætning for at klare sig godt i skolen, både fagligt og socialt, og undersøgelser viser, at en systematisk tilgang til sprogstimulering i dagtilbud kan forbedre børns faglige resultater og trivsel i skolen (Gensowski et al., 2024; Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, 2025c).

Det pædagogiske personale angiver, at de i løbet af en arbejdsdag anvender en række forskellige tilgange og aktiviteter med fokus på at styrke børnenes sproglige udvikling. Figur 3.2.1 viser, at det pædagogiske personale især opfordrer børnene til at samtale (84 procent svarer "Ofte" eller "Altid"), omformulerer eller gentager det, børnene har sagt, for at sikre, at

børnene er blevet forstået korrekt (78 procent svarer "Ofte" eller "Altid") samt stiller spørgsmål for at støtte børnene i at udtrykke deres idéer (78 procent svarer "Ofte" eller "Altid").

Figur 3.2.1: Hyppighed af aktiviteter og tilgange med sprogligt fokus I

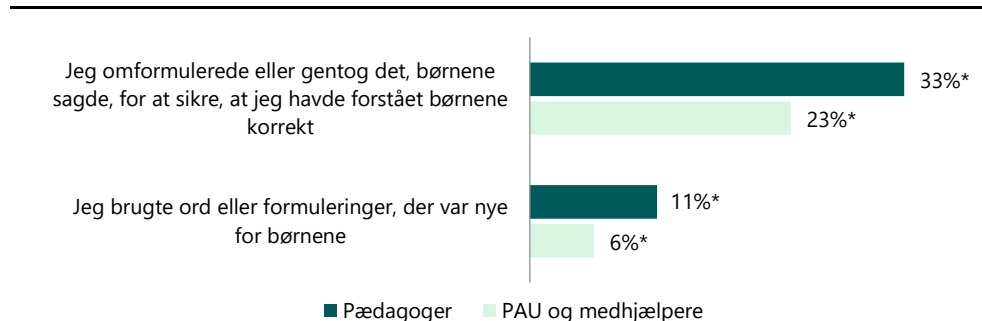


Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde med børnegruppen den dag, hvor ofte gjorde du så følgende?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Når man opdeler personalets besvarelser i henholdsvis pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, fremgår det, at ti procentpoint flere blandt pædagogerne angiver, at de altid omformulerede eller gentog det, børnene sagde, for at sikre, at de havde forstået dem korrekt. Tilsvarende angiver 11 procent af pædagogerne, at de altid brugte ord eller formuleringer, der var nye for børnene, mens det tilsvarende gælder seks procent af de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere.

Figur 3.2.2: Hyppighed af aktiviteter og tilgange med sprogligt fokus blandt pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere ("Altid")



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde med børnegruppen den dag, hvor ofte gjorde du så følgende?". Figuren viser andelene, der har svaret "Altid". Andele, der er signifikant forskellige mellem personalegrupper, er markeret med en *.

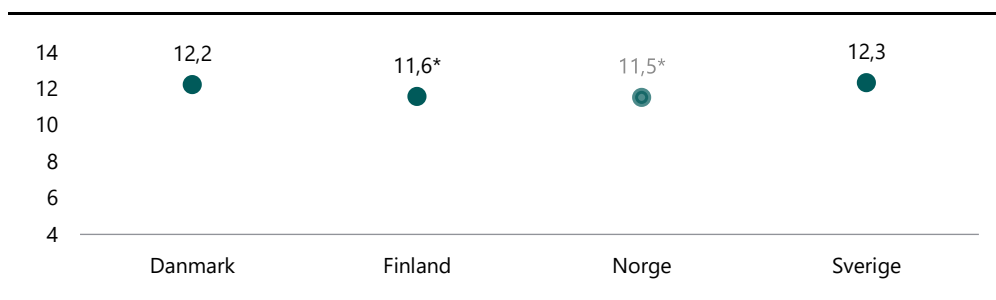
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

En større andel blandt pædagogerne end blandt de pædagogiske assistenter og pædagog-medhjælperne angiver desuden, at de altid opfordrer børnene til samtale og illustrerer ord frem for direkte at rette børnene. Denne forskel forsvinder dog, når man tager højde for, at en større andel af pædagogerne er fuldtidsansatte og dermed bruger mere tid med børnene. Kigger man kun på fuldtidsansatte i de to grupper, er der ikke forskel på andelen, der svarer "Altid".

For at sammenligne det pædagogiske personales gennemsnitlige brug af aktiviteter med fokus på børnenes sproglige udvikling på tværs af de nordiske lande er personalets besvarelser ved de seks udsagn blevet samlet i en skala i figur 3.2.3. Skalaen er konstrueret, så en højere værdi på skalaen betyder, at det pædagogiske personale oftere angiver, at de udfører de forskellige aktiviteter. En score over ti betyder, at personalet i gennemsnit har svaret enten "Ofte" eller "Altid", mens en score under ti betyder, at personalet i gennemsnit har svaret enten "Aldrig" eller "Sjældent".

Skalaen afbildet i figur 3.2.3 viser, at det danske pædagogiske personale angiver, at de hyppigere end personalet i Finland og Norge gør brug af de forskellige aktiviteter, mens de er på samme niveau som personalet i Sverige.

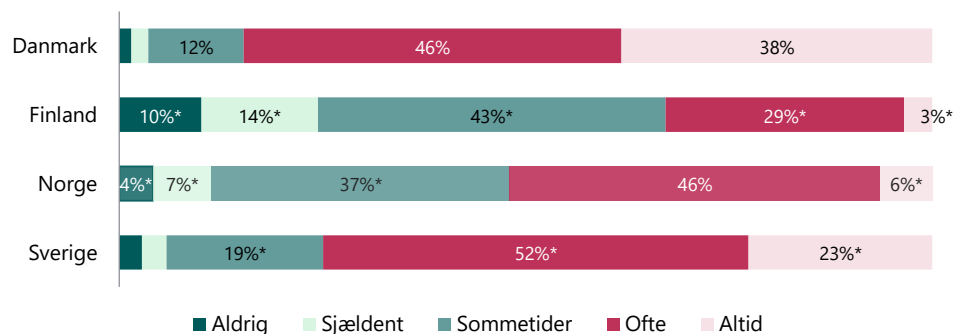
Figur 3.2.3: Skala for brugen af aktiviteter og tilgange med sprogligt fokus I



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde med børnegruppen den dag, hvor ofte gjorde du så følgende? a) Jeg opfordrede børnene til at samtale. b) Jeg stillede opfølgende spørgsmål for at opmuntre børnene til at komme med længere forklaringer. c) Jeg støttede børnene i at udtrykke deres idéer ved at stille dem spørgsmål. d) Jeg omformulerede eller gentog det, børnene sagde, for at sikre, at jeg havde forstået børnene korrekt. e) Jeg illustrerede ord frem for direkte at rette børnene. f) Jeg brugte ord eller formuleringer, der var nye for børnene". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.

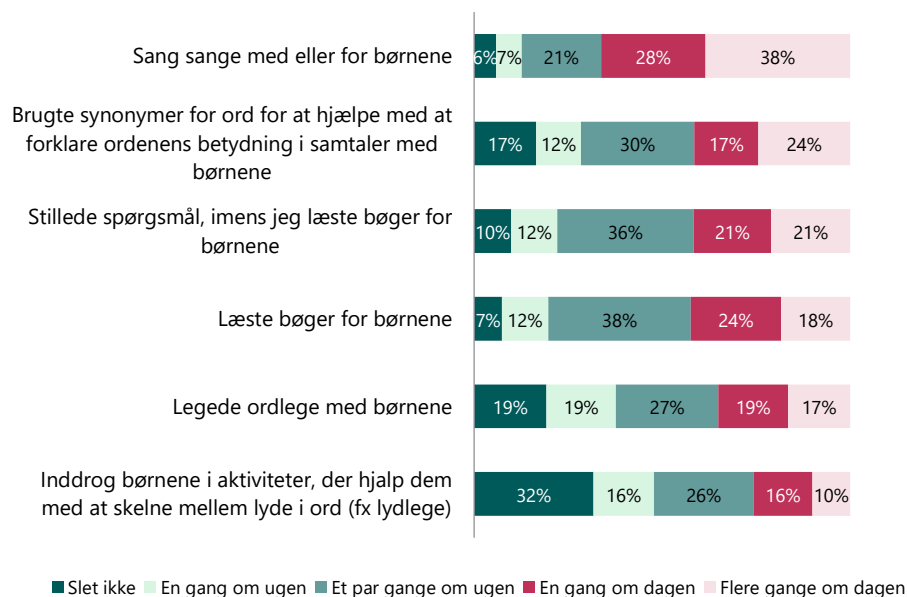
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Dykker man ned i de konkrete aktiviteter, fremgår det blandt andet af figur 3.2.4, at det pædagogiske personale i Danmark i langt højere grad opfordrer børnene til at samtale end deres nordiske kolleger. I Danmark svarer 38 procent af det pædagogiske personale, at de altid gør dette, mens andelen er lavere i Sverige (23 procent), Norge (6 procent) og Finland (3 procent). For de øvrige udsagn fremstår der et mere blandet billede, hvor det pædagogiske personale i Danmark gør brug af nogle af aktiviteterne oftere end deres nordiske kolleger og nogle tilgange sjældnere.

Figur 3.2.4: Det pædagogiske personales opfordring til samtale

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde med børnegruppen den dag, hvor ofte gjorde du så følgende? a) Jeg opfordrede børnene til at samtale." OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Totalen summer ikke op til 100 procent på grund af afrunding.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Ud over aktiviteterne i figur 3.2.1 har det pædagogiske personale også angivet, hvor ofte de udfører en række øvrige aktiviteter med fokus på børnenes sproglige udvikling. Det fremgår af figur 3.2.5. Figuren viser, at omkring ni ud af ti blandt det pædagogiske personale minimum et par gange om ugen eller oftere synger sange med eller for børnene eller læser bøger for børnene og stiller spørgsmål imens. De laver sjældnere aktiviteter, hvor de hjælper børnene med at skelne mellem lyde i ord.

Figur 3.2.5: Brug af aktiviteter og tilgange med sprogligt fokus II

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Når man opdeler besvarelsene i pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, fremgår det, at en større andel af pædagogerne angiver at de leger ordlege med børnene flere gange om dagen (19 procent) end de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne (12 procent). Tendensen gælder stadig, når man kun kigger på fuldtidsansatte blandt de to personalegrupper.

Sammenligner man svarene fra det pædagogiske personale med mere end fem års erfaring og personalet med fem års erfaring eller derunder, angiver ni procentpoint flere blandt personalet med over fem års erfaring, at de flere gange om dagen leger ordlege med børnene. Omvendt angiver personalet med fem års erfaring eller derunder hyppigere, at de læser bøger med børnene. Mens 47 procent af personalet med fem års erfaring eller derunder svarer, at de gør det et par gange om ugen, gælder det for 36 procent af dem med over fem års erfaring.

For at sammenligne det pædagogiske personales brug af de øvrige aktiviteter med fokus på børnenes sproglige udvikling på tværs af de nordiske lande er personalets besvarelser ved otte udsagn blevet samlet i en skala. Figur 3.2.6 viser, at personalet i Danmark gør brug af disse aktiviteter oftere end personalet i Finland, men sjældnere end personalet i Norge og Sverige.

Figur 3.2.6: Skala for brug af aktiviteter og tilgange med sprogligt fokus II



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Legede ordlege med børnene. b) Læste bøger for børnene. c) Stillede spørgsmål, imens jeg læste bøger for børnene. d) Opmuntrede børn, der endnu ikke kan tale, til at pege på billeder, mens vi kiggede i en bog. e) Sang sange med eller for børnene. f) Inddrog børnene i aktiviteter, der hjalp dem med at skelne mellem lyde i ord (for eksempel lydlege). g) Brugte synonymmer for ord for at hjælpe med at forklare ordenens betydning i samtaler med børnene. h) Lavede aktiviteter med børnene, hvor de lavede aftryk/udtryk (for eksempel fingermaling, modeller-voks)". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

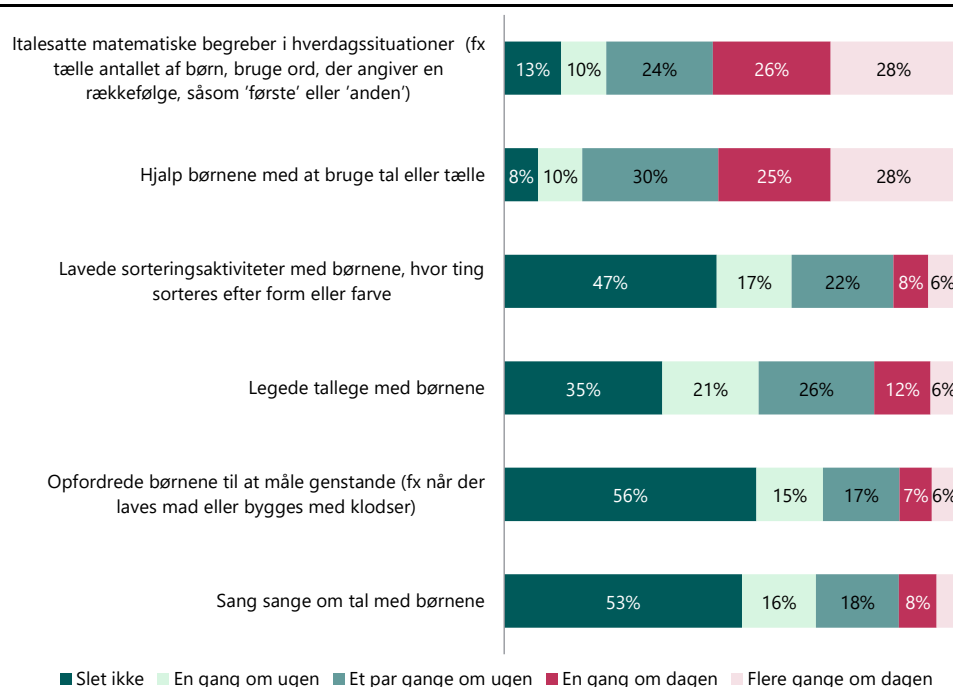
Samlet set viser afsnittet, at størstedelen af det pædagogiske personale angiver, at de ofte udfører en række aktiviteter med fokus på børns sproglige udvikling. Det er særligt aktiviteter som at opfordre børnene til at samtale, omformulere eller gentage det, børnene har sagt, for at sikre, at børnene er blevet forstået korrekt, synge sange og læse bøger med eller for børnene. Besvarelsene giver ikke et entydigt billede af, om det pædagogiske personale i Danmark udfører aktiviteterne oftere eller sjældnere end deres nordiske kolleger, svarene indikerer dog, at personalet i Danmark oftere udfører denne type aktiviteter end personalet i Finland og lige så ofte eller sjældnere end personalet i Sverige.

Aktiviteter, der skal styrke børnenes matematiske opmærksomhed

Det pædagogiske personale foretager også forskellige aktiviteter for at styrke børns matematiske opmærksomhed. Figur 3.2.7 viser, at det pædagogiske personale ofte hjælper børnene med at bruge tal eller tælle og italesætter matematiske begreber i hverdagssituationer. Det svarer lidt over halvdelen af det pædagogiske personale, at de gør mindst én gang om dagen. Personalet synger sjældnere sange om tal med børnene eller opfordrer børnene til at måle genstande, ifølge deres svar i undersøgelsen. Lidt over halvdelen af personalet angiver, at de slet ikke gør dette.

Der er ingen forskelle mellem pædagogs og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperes praksis, hvad angår denne type aktiviteter.

Figur 3.2.7: Brug af aktiviteter, der styrker børns matematiske opmærksomhed

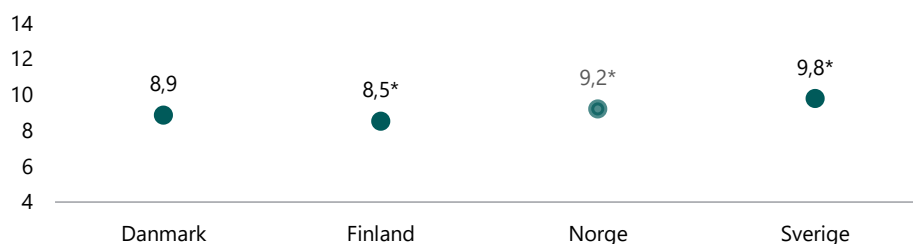


Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

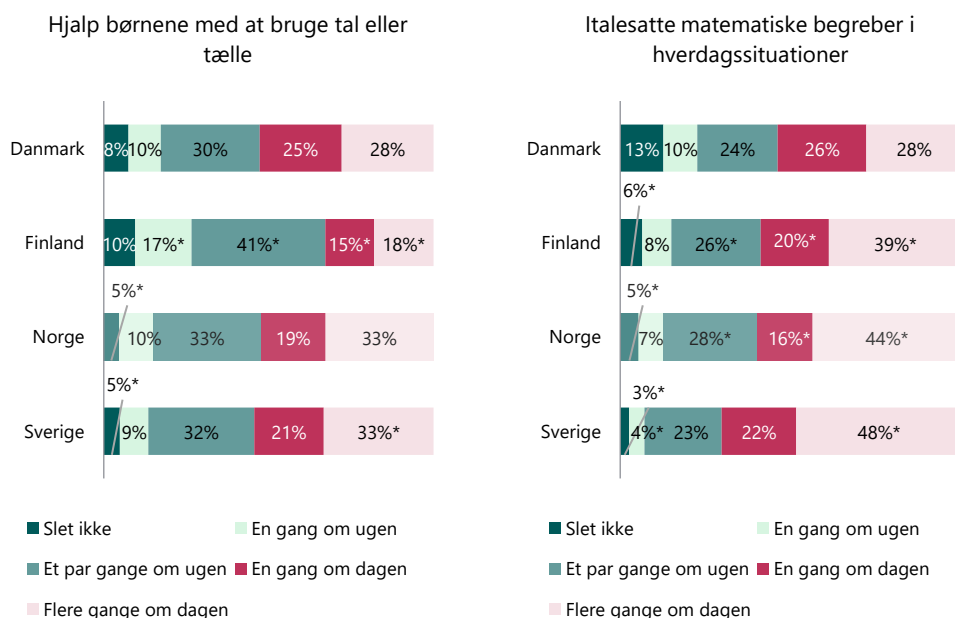
Der er generelt ikke store forskelle på det pædagogiske personales svar, når man tager højde for deres erfaring. Den primære forskel ses i andelen, der angiver, at de en gang om dagen hjælper børnene med at bruge tal eller tælle. Det svarer 34 procent af personalet med fem års erfaring eller derunder, at de gør, mens det tilsvarende gælder 24 procent af personalet med over fem års erfaring. Der er ikke forskel på andelen, der svarer, at de gør det flere gange om dagen.

For at sammenligne det pædagogiske personales brug af aktiviteter til at styrke børns matematiske opmærksomhed på tværs af de nordiske lande er personalets besvarelser ved de seks udsagn blevet samlet i en skala. Skalaen viser, at personalet i Danmark i gennemsnit oftere end personalet i Finland gør brug af aktiviteter til at styrke børns matematiske opmærksomhed, men sjældnere end personalet i Norge og Sverige. Det viser figur 3.2.8.

Figur 3.2.8: Skala for brugen af aktiviteter til styrke børns matematiske opmærksomhed

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Lavede sorteringsaktiviteter med børnene, hvor ting sorteres efter form eller farve. b) Legede tallege med børnene. c) Sang sange om tal med børnene. d) Hjælp børnene med at bruge tal eller tælle. e) Italesatte matematiske begreber i hverdagssituationer (for eksempel tælle antallet af børn, bruge ord, der angiver en rækkefølge, såsom 'første' eller 'anden'). f) Opfordrede børnene til at måle genstande (for eksempel når der laves mad eller bygges med klodser)". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Hvis man dykker ned i de enkelte aktiviteter, ses det blandt andet, at det danske pædagogiske personale hjælper børnene med at bruge tal eller tælle i samme omfang som deres kolleger i Norge og Sverige, men mere end personalet i Finland. Det fremgår af figur 3.2.9. Derudover viser figuren, at det danske pædagogiske personale sjældnere italesætter matematiske begreber i hverdagssituationer, som eksempelvis at tælle antallet af børn og bruge ord, der angiver en rækkefølge, såsom "første" eller "anden".

Figur 3.2.9: Det pædagogiske personales brug af aktiviteter: Hjælp til brug af tal eller at tælle og italesættelse af matematiske begreber i hverdagssituationer

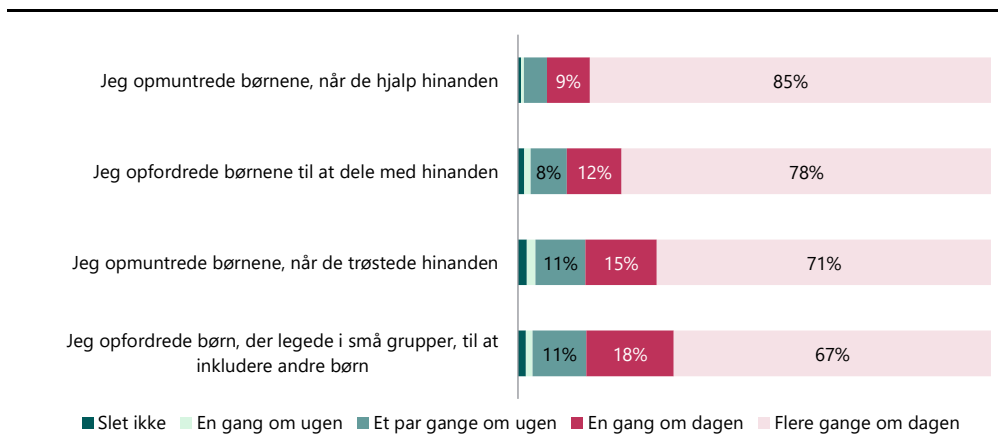
Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Hjælp børnene med at bruge tal eller tælle. b) Italesatte matematiske begreber i hverdagssituationer (for eksempel tælle antallet af børn, bruge ord, der angiver en rækkefølge, såsom 'første' eller 'anden')". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Fokus på at udvikle børns sociale adfærd og følelsesmæssige udvikling

Et af temaerne i den styrkede pædagogiske læreplan er børnenes sociale udvikling. Social udvikling omhandler blandt andet, at børnene kan indgå i sociale fællesskaber, hvor de oplever at høre til, og hvor de gennem relationer til andre udvikler empati. Denne udvikling har daginstitutionerne til opgave at understøtte (Børne- og Socialministeriet, 2018).

I TALIS har det pædagogiske personale svaret på, hvor ofte de gør forskellige ting for at fremme børnenes sociale adfærd og udvikling. Hovedparten af det pædagogiske personale angiver, at de flere gange dagligt opfordrer børnene til at dele med hinanden og til at inkludere andre børn i lege. De angiver også, at de flere gange dagligt opmuntrer børnene, når de trøster hinanden eller hjælper hinanden. Det fremgår af figur 3.2.10.

Figur 3.2.10: Handlinger for at fremme social udvikling og adfærd hos børnene

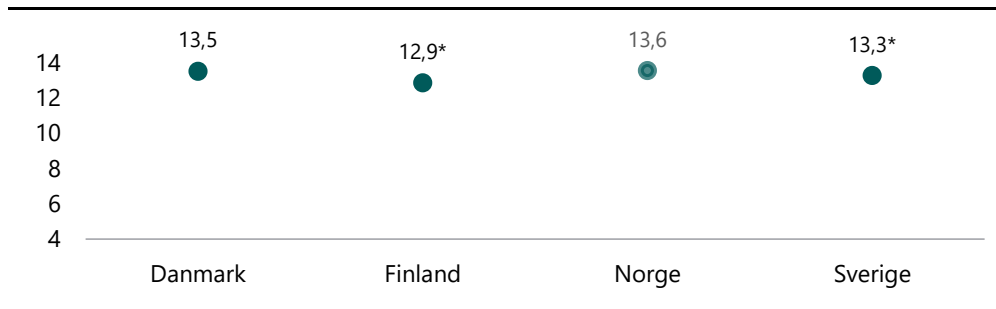


Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Når personalets besvarelser opdeles i henholdsvis pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere, fremgår det, at pædagogerne oftere opmuntrer børnene, når de hjælper hinanden. 90 procent af pædagogerne svarer "Flere gange om dagen", mens det samme gælder for 84 procent af de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne. For de andre udsagn er besvarelserne ikke forskellige.

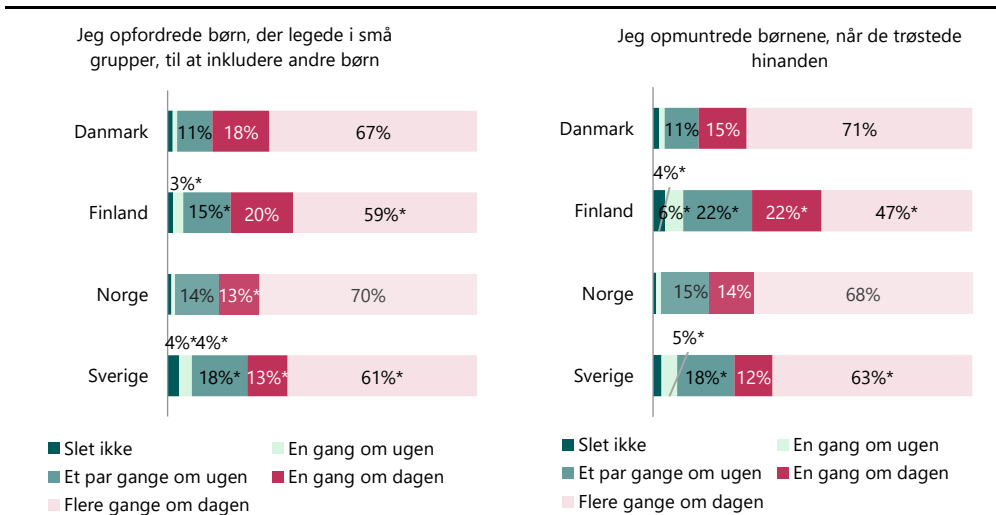
For at sammenligne det pædagogiske personales fokus på at understøtte børnenes sociale udvikling og adfærd på tværs af de nordiske lande er personalets besvarelser ved de fire udsagn blevet samlet i en skala, som fremgår af figur 3.2.11. Skalaen viser, at personalet i Danmark i gennemsnit oftere udfører handlinger med henblik på at fremme social udvikling og adfærd hos børnene end personalet i Finland og Sverige. Mens hyppigheden af, hvor ofte det danske pædagogiske personale i gennemsnit udfører handlinger for at fremme social adfærd og udvikling, er på niveau med det norske personale.

Figur 3.2.11: Skala for handlinger for at fremme social udvikling og adfærd hos børnene

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Jeg opfordrede børnene til at dele med hinanden. b) Jeg opmuntrede børnene, når de hjalp hinanden. c) Jeg opfordrede børn, der legede i små grupper, til at inkludere andre børn. d) Jeg opmuntrede børnene, når de trøstede hinanden". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Figur 3.2.12 viser, at det danske pædagogiske personale særligt ofte opfordrer børn, der leger i små grupper, til at inkludere andre børn, hvilket kvalitetsundersøgelsen viste var en vigtig praksis for at understøtte deltagelsesmuligheder for børn i udsatte positioner (Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, 2025c). Dertil svarer de, at de ofte opmuntrer børn, når de trøster hinanden. Her svarer en større andel af det danske pædagogiske personale, at de "Flere gange om dagen" udfører de nævnte praksisser, sammenlignet med personalet i Finland og Sverige.

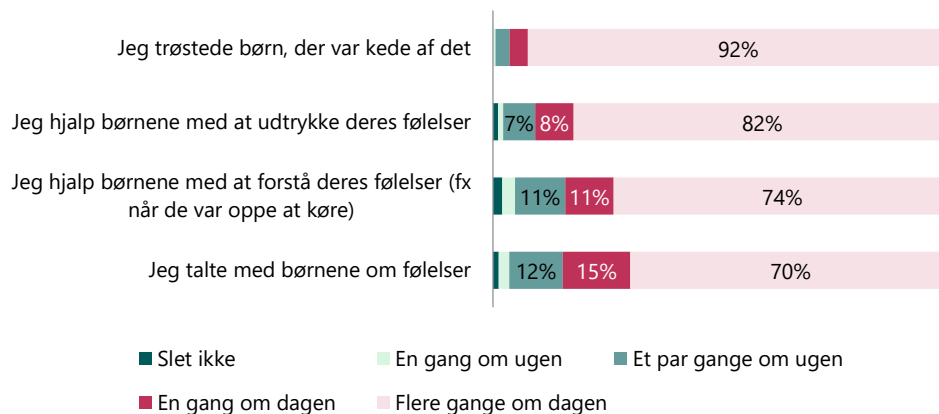
Figur 3.2.12: Udvalgte handlinger for at fremme social udvikling og adfærd hos børnene

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personale er desuden blevet spurgt om deres arbejde med at understøtte børns følelsesmæssige udvikling. Det sker særligt ved at trøste børnene i løbet af dagen eller hjælpe børnene med at udtrykke deres følelser. Figur 3.2.13 viser blandt andet, at 92 procent af det pædagogiske personale flere gange om dagen trøster børn, der er kede af det, og at 82

procent flere gange dagligt hjælper børnene med at udtrykke deres følelser. Derudover angiver 74 procent, at de flere gange om dagen hjælper børnene med at forstå deres følelser, og 70 procent svarer, at de flere gange om dagen taler med børnene om deres følelser.

Figur 3.2.13: Handlinger for at understøtte børnenes følelsesmæssige udvikling



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

For at sammenligne det pædagogiske personales arbejde med at understøtte børnenes følelsesmæssige udvikling på tværs af de nordiske lande er personalets besvarelser ved de fire udsagn blevet samlet i en skala i figur 3.2.14. Skalaen viser, at personalet i Danmark i gennemsnit i samme omfang som personalet i Norge, men oftere end personalet i Finland og Sverige udfører handlinger med henblik på at understøtte børnenes følelsesmæssige udvikling.

Figur 3.2.14: Skala for handlinger for at understøtte børnenes følelsesmæssige udvikling

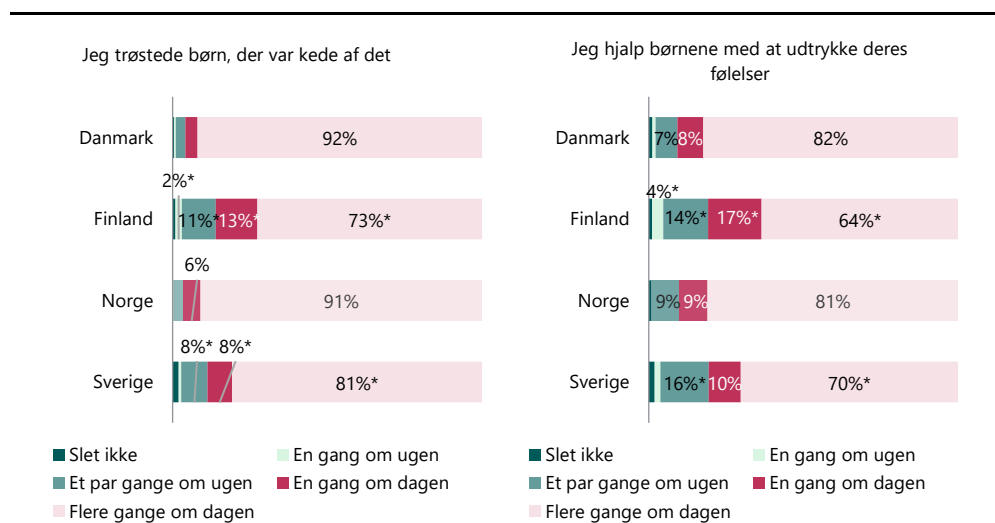


Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Jeg talte med børnene om følelser. b) Jeg hjalp børnene med at forstå deres følelser (for eksempel når de var oppe at køre). c) Jeg trøstede børn, der var kede af det. d) Jeg hjalp børnene med at udtrykke deres følelser". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det kommer blandt andet til udtryk ved, at en større andel af det pædagogiske personale i Danmark angiver, at de flere gange om dagen hjælper børnene med at udtrykke deres følelser og trøste børn, der er kede af det, sammenlignet med personalet i Finland og Sverige. Det fremgår af figur 3.2.15.

Figur 3.2.15: Udvalgte handlinger for at understøtte børnenes følelsesmæssige udvikling i de nordiske lande



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Handlinger til at styrke børns leg og udforskning og adaptive strategier for børnegruppen

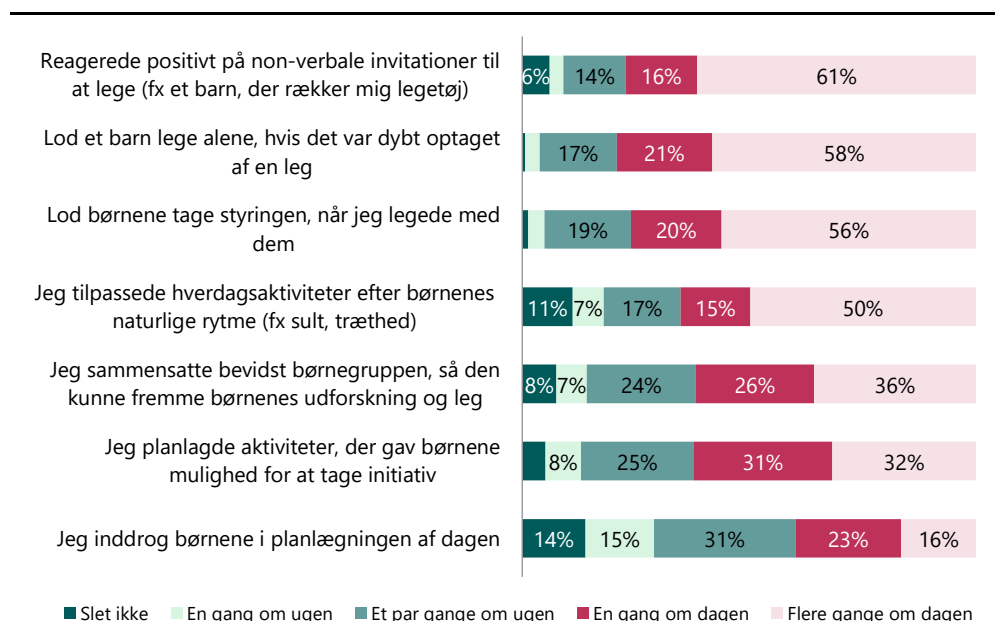
Det pædagogiske personale er også blevet spurgt om, hvor ofte de gør brug af handlinger, der understøtter børns leg, udforskning og medbestemmelse, samt hvordan de tilpasser daglige rutiner og planlægning til børnegruppens behov og initiativer.

Figur 3.2.16 viser, at hovedparten af det pædagogiske personale svarer, at de flere gange dagligt reagerer positivt på børnenes nonverbale invitationer til at lege. 77 procent af personalet gør dette mindst én gang om dagen. Det pædagogiske personale er imidlertid også opmærksomme på ikke at forstyrre et barn, der er dybt optaget af en leg. 79 procent af personalet svarer, at de undlader at forstyrre mindst én gang om dagen.

En stor andel af det pædagogiske personale understøtter også mindst én gang dagligt børnenes leg og udforskning ved at lade børnene tage styringen, når de leger med dem (76 procent). Samtidig tilpasser 65 procent af personalet mindst én gang dagligt hverdagsaktiviteter efter børnenes naturlige rytme. Omvendt er det en mindre andel af det pædagogiske personale, der mindst én gang dagligt inddrager børnene i planlægningen af dagen (39 procent).

Fundene kan med fordel ses i lyset af den nationale kvalitetsundersøgelse, der blandt andet viser, at det pædagogiske personale på de observerede stuer kun i begrænset omfang (otte ud af ti stuer) tilpasser aktiviteter til børnenes engagement (Lindeberg et al., 2025). Generelt påpeger undersøgelsen, at børn i dagtilbud mangler støtte til at udvikle gode lege med andre børn.

Figur 3.2.16: Hyppighed af handlinger, der styrker børns leg og udforskning samt adaptive strategier

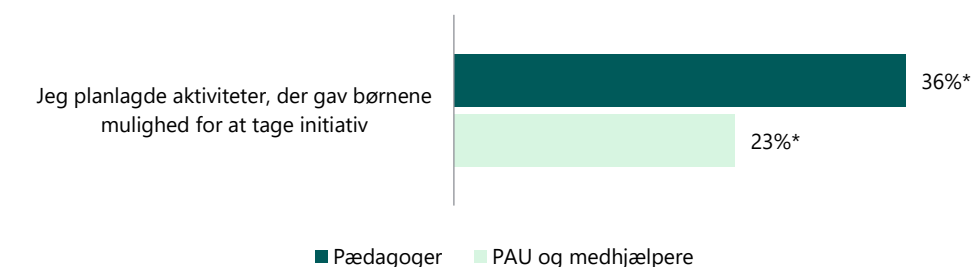


Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

En større andel blandt pædagogerne (36 procent) end blandt de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne (23 procent) angiver, at de planlægger aktiviteter, der giver børn mulighed for at tage initiativ. Det viser figur 3.2.17. Den samme forskel ses, hvis man kun sammenligner fuldtidsansatte i de to personalegrupper. Derudover angiver en større andel blandt pædagogerne end blandt de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne, at de flere gange om dagen lader et barn lege alene, hvis det er dybt optaget af en leg, og bevidst sammensætter børnegruppen, så den kan fremme børnenes udforskning og leg. Forskellen er dog ikke signifikant, hvis man kun sammenligner fuldtidsansatte i de to grupper.

Figur 3.2.17: Andele, der planlægger aktiviteter, der giver børnene mulighed for at tage initiativ ("Flere gange om dagen")



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? Jeg planlagde aktiviteter, der gav børnene mulighed for at tage initiativ". Figuren viser andelen, der har svaret "Flere gange om dagen". Signifikante forskelle mellem personalegrupper er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Fire af spørgsmålene er blevet samlet i en skala, der udtrykker, i hvilket omfang det pædagogiske personale har en børnecentreret tilgang til planlægning, leg og læring. Skalaen består af spørgsmålene om, hvorvidt det pædagogiske personale bevidst sammensætter børnegruppen, så den kan fremme børnenes leg og udforskning, planlægger aktiviteter, der giver børnene mulighed for at tage initiativ, inddrager børnene i planlægning af dagen og tilpasser hverdagsaktiviteter efter børnenes naturlige rytme.

Af figur 3.2.18 fremgår det, at det pædagogiske personale i Danmark i gennemsnit udfører handlinger, der er udtryk for en børnecentreret tilgang til planlægning, leg og læring, i samme omfang som personalet i Norge og oftere end personalet i Finland og Sverige.

Figur 3.2.18: Skala for børnecentreret tilgang til planlægning, leg og læring



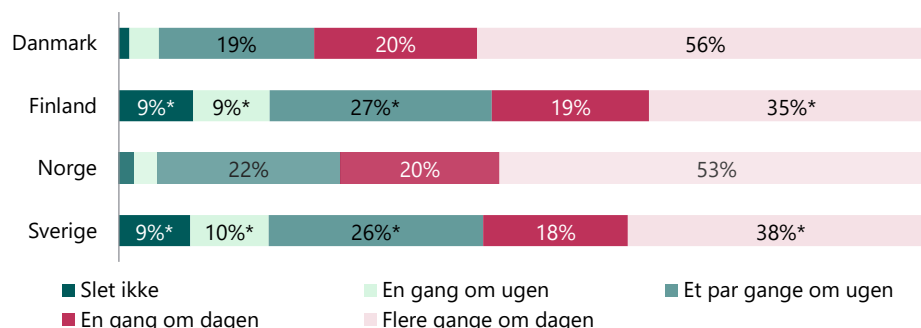
Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Jeg sammensatte bevidst børnegruppen, så den kunne fremme børnenes udforskning og leg. b) Jeg planlagde aktiviteter, der gav børnene mulighed for at tage initiativ. c) Jeg inddrog børnene i planlægningen af dagen. d) Jeg tilpassede hverdagsaktiviteter efter børnenes naturlige rytme (for eksempel sult, træthed)". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

En undtagelse fra dette billede er, at en mindre andel af det danske personale flere gange om dagen bevidst sammensætter børnegruppen, så den kan fremme børnenes udforskning og leg (36 procent), sammenlignet med Sverige (52 procent) og Norge (47 procent). Andelen i Danmark er derimod højere end blandt personalet i Finland (23 procent).

For de spørgsmål, der ikke indgår i skalaen, giver det danske og norske pædagogiske personale også i højere grad udtryk for, at de oftere udfører de pågældende handlinger sammenlignet med det svenske og finske personale. Eksempelvis angiver en større andel af det danske pædagogiske personale, at de flere gange om dagen lader børnene tage styringen, når de leger med dem (56 procent), sammenlignet med personalet i Sverige (38 procent) og Finland (35 procent). Det viser figur 3.2.19. Et tilsvarende billede ses for spørgsmålet om, hvor ofte personalet lader et barn lege alene, hvis det er dybt optaget af en leg.

Figur 3.2.19: Det pædagogiske personales tilbøjelighed til at lade børnene tage styringen, når de leger med dem



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gjorde du følgende i daginstitutionen i din seneste hele kalenderuge? a) Lad børnene tage styringen, når jeg legede med dem." Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

3.3 Personalets pædagogiske holdninger

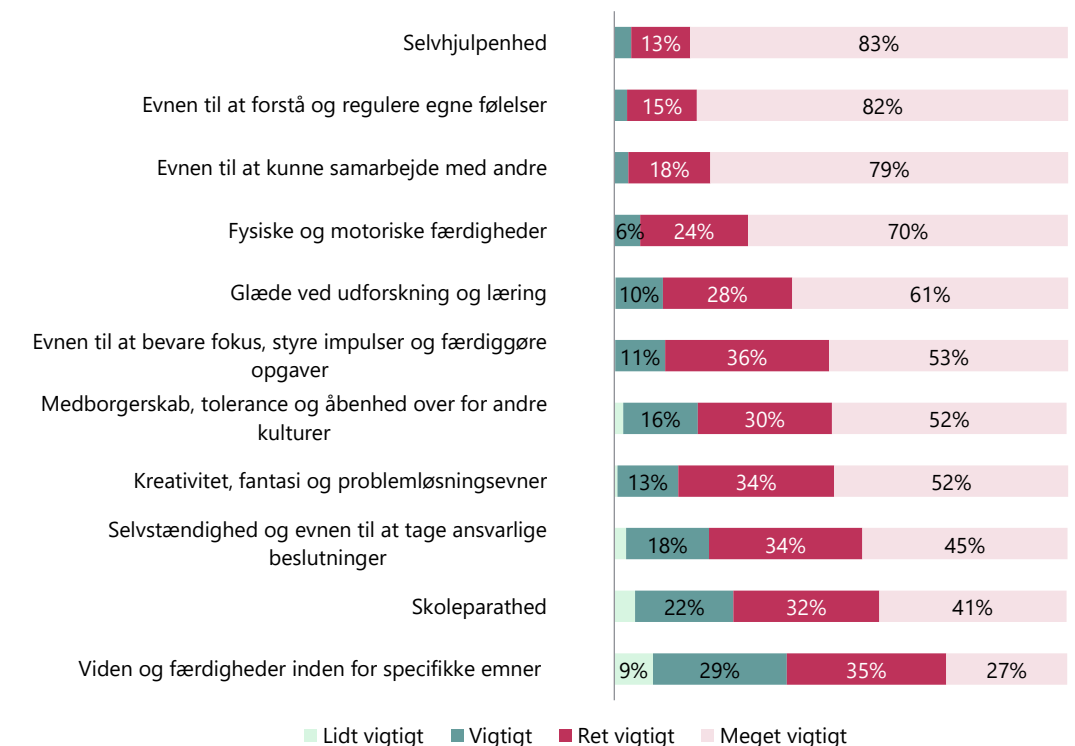
Afsnittet beskriver det pædagogiske personales og dagtilbudsledernes holdninger til, hvilke kompetencer og egenskaber det er vigtigst at udvikle hos børnene, samt hvilke områder det pædagogiske personale mener bør prioriteres i budgettet. Disse forhold kan have betydning for den pædagogiske praksis, som børnene møder i hverdagen i daginstitutionen, både i forhold til, hvilke områder der bliver prioriteret i daginstitutionerne, og i forhold til, hvor personalet oplever, at der er behov for yderligere ressourcer til prioritering (OECD, 2021).

Personalets opfattelse af, hvad der er vigtigst i forhold til at forberede børn på fremtiden

Det pædagogiske personale er for første gang i TALIS 2024 blevet spurgt om, hvilke egenskaber og kompetencer de vurderer er vigtigst i forhold til at forberede børn på fremtiden. Deres svar fremgår af figur 3.3.1. De egenskaber, som flest pædagoger angiver som meget vigtige, er børnenes evne til at forstå og regulere egne følelser, at kunne samarbejde med andre børn samt at være selvhjulpne. Omkring 80 procent af det pædagogiske personale angiver, at dette er meget vigtigt. Den resterende del af personalet angiver, at det er ret vigtigt eller vigtigt.

Færrest vurderer, at viden og færdigheder inden for specifikke emner er meget vigtigt i forhold til at forberede børn på fremtiden, derefter følger skoleparathed samt selvstændighed og evnen til at træffe egne beslutninger. Det kan skyldes, at evner og egenskaber såsom følelsesregulering, samarbejde og selvhjulpne er centrale komponenter i det, man i en dansk kontekst oftest vil forstå som skoleparathed og selvstændighed, og at kategorierne derfor ikke er gensidigt udelukkende. Dog er det værd at være opmærksom på, at næsten hele det pædagogiske personale stadig vurderer, at de førnævnte områder som minimum er vigtige, og mellem 27 og 45 procent angiver, at de er meget vigtige.

Figur 3.3.1: Det pædagogiske personales vurdering af forskellige egenskabers betydning for at forberede børn på fremtiden



Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Dit arbejde indeholder mange vigtige elementer i forhold til at forberede børnene på fremtiden. Hvor vigtigt er det efter din mening at udvikle nedenstående kompetencer eller egenskaber hos børn?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

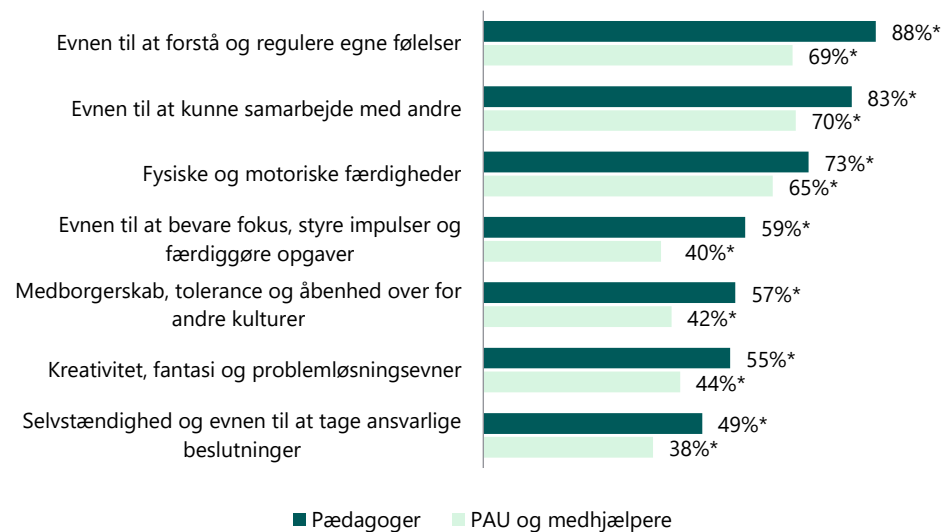
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personales vurdering af vigtigheden af at forstå og regulere egne følelser kommer også til udtryk i deres rapporterede pædagogiske praksis. Som det fremgik af figur 3.2.13, svarer 82 procent af det pædagogiske personale, at de hjælper børnene med at udtrykke deres følelser flere gange om dagen.

På tværs af personalegrupper er der forskelle i vurderingen af, hvor vigtige de forskellige evner og egenskaber er. Det gælder hovedsageligt i forhold til andelen, der har svaret "Meget vigtigt". Af figur 3.3.2 fremgår de områder, hvor der er forskelle i henholdsvis pædagogernes og de pædagogiske assistenters og pædagogmedhjælpernes besvarelser.

En større andel af pædagogerne angiver ved flere af de adspurgte områder, at disse er meget vigtige. Det gælder særligt evnen til at forstå og regulere egne følelser og evnen til at bevare fokus, styre impulser og færdiggøre opgaver, hvor 19 procentpoint flere af pædagogerne vurderer, at det er meget vigtigt.

Figur 3.3.2: Det pædagogiske personales vurdering af forskellige egenskabs betydning for at forberede børn på fremtiden, fordelt på personalegruppe ("Meget vigtigt")



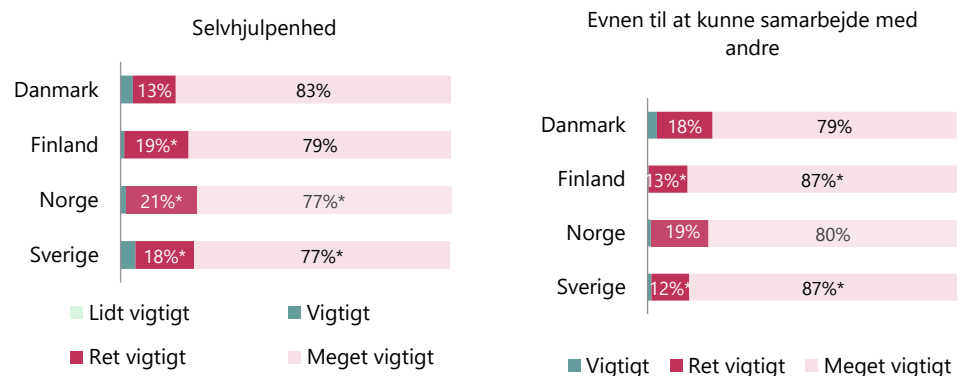
Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Dit arbejde indeholder mange vigtige elementer i forhold til at forberede børnene på fremtiden. Hvor vigtigt er det efter din mening at udvikle nedenstående kompetencer eller egenskaber hos børn?". Figuren viser andelen, der har svaret "Meget vigtigt". Signifikante forskelle mellem personalegrupper er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Der er generelt ikke store forskelle i det pædagogiske personales svar på tværs af de nordiske lande. Langt størstedelen af personalet vurderer, at de adspurgte områder er enten ret vigtige eller meget vigtige. Dog gælder det, som det fremgår af figur 3.3.3, at en lidt større andel af det danske pædagogiske personale anser selvhjulpenhed som meget vigtigt sammenlignet med personalet i Norge og Sverige. På tilsvarende vis vurderer en større andel af det danske pædagogiske personale end deres nordiske kolleger også, at motoriske og fysiske færdigheder er meget vigtige.

Omvendt anser en mindre andel af det pædagogiske personale i Danmark end i Finland og Sverige samarbejde som en meget vigtig egenskab at udvikle hos børnene. Desuden angiver en mindre andel af det pædagogiske personale i Danmark (52 procent) end i Sverige (66 procent og Norge (63 procent), at medborgerskab, tolerance og åbenhed over for andre kulturer er meget vigtigt at udvikle hos børnene for at forberede dem på fremtiden.

Figur 3.3.3: Det pædagogiske personales vurdering af vigtigheden af selvhjulpens og samarbejde som egenskaber til at forberede børn på fremtiden



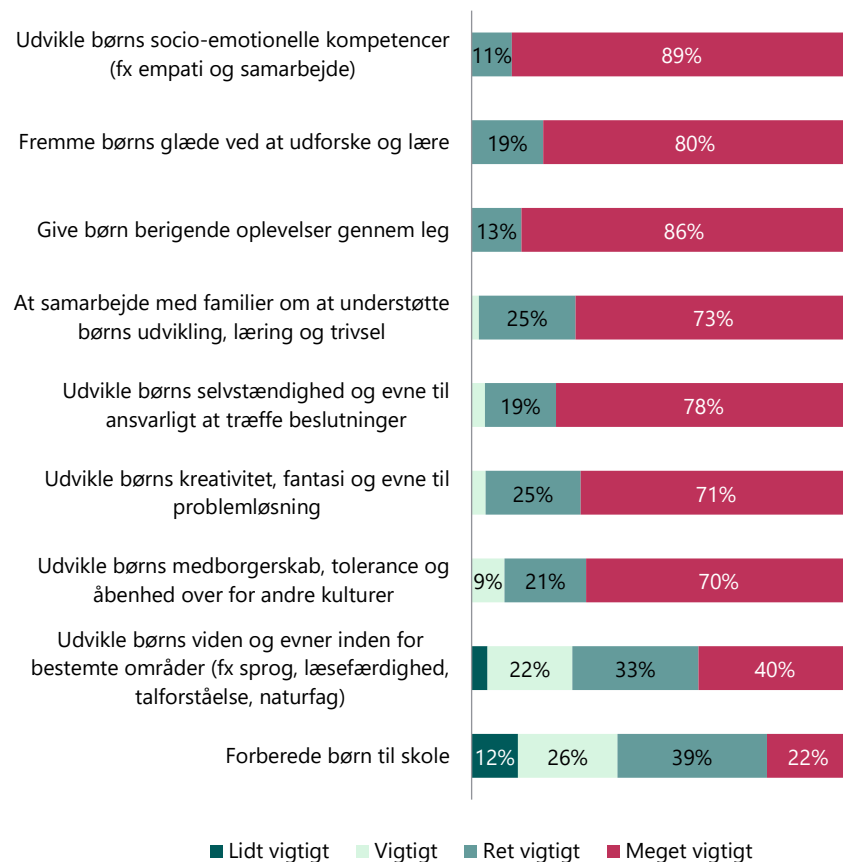
Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Dit arbejde indeholder mange vigtige elementer i forhold til at forberede børnene på fremtiden. Hvor vigtigt er det efter din mening at udvikle nedenstående kompetencer eller egenskaber hos børn? a) Selvhjulpens, b) evnen til at kunne samarbejde med andre". Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Andelen af det pædagogiske personale, der har svaret "Vigtigt" ved evnen til at kunne samarbejde med andre, er signifikant højere i Danmark end i de øvrige nordiske lande, men på grund af diskretionering fremgår det ikke af figuren. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Dagtilbudslederne er ligeledes blevet spurgt, hvor vigtige de vurderer forskellige egenskaber og kompetencer er i forhold til at forberede børn på fremtiden. Af figur 3.3.4 fremgår det, at dagtilbudslederne ligesom det pædagogiske personale vurderer, at børns samarbejdsevner er vigtige i forhold til at forberede børn på fremtiden. Det kommer til udtryk ved, at samtlige dagtilbudsledere peger på, at det er ret vigtigt eller meget vigtigt at udvikle børns socio-emotionelle kompetencer såsom deres samarbejdsevner og empati. Dertil peger næsten alle dagtilbudsledere på, at det er vigtigt eller meget vigtigt at fremme børns glæde ved at udforske og lære samt give børn berigende oplevelser gennem legen.

Ligesom der generelt er stor enighed blandt dagtilbudslederne og det pædagogiske personale om, hvilke egenskaber størstedelen finder meget vigtige, er det også overvejende de samme egenskaber, som færrest vurderer er meget vigtige på tværs af de to grupper. Det gælder at forberede børnene til skole og udvikle deres viden og evner inden for bestemte områder. Henholdsvis 61 procent og 73 procent af dagtilbudslederne vurderer, at det er ret vigtigt eller meget vigtigt.

Figur 3.3.4: Dagtilbudsledernes opfattelse af, hvad der betyder mest i forhold til at forberede børn på fremtiden



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Dit arbejde indeholder mange vigtige elementer i forhold til at forberede børnene på fremtiden. Hvor vigtigt er det efter din mening at udvikle nedenstående kompetencer eller egenskaber hos børn?". Figuren viser ikke andelen, der har svaret "Slet ikke vigtigt", da det kun er ved udsagnet "Forberede børn til skole", at denne svarkategori er benyttet, og her kan den ikke vises på grund af diskretionering. Andelen, der har svaret "Vigtigt", fremgår ikke for udsagnene "Fremme børns glæde ved at udforske og lære" og "Give børn berigende oplevelser gennem leg" på grund af diskretionering. Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Mellem fem og ti procent af dagtilbudslederne har ikke svaret på spørgsmålene: "udvikle børns socio-emotionelle kompetencer (fx empati og samarbejde)", "Udvikle børns kreativitet, fantasi og evne til problemløsning", "Fremme børns glæde ved at udforske og lære".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

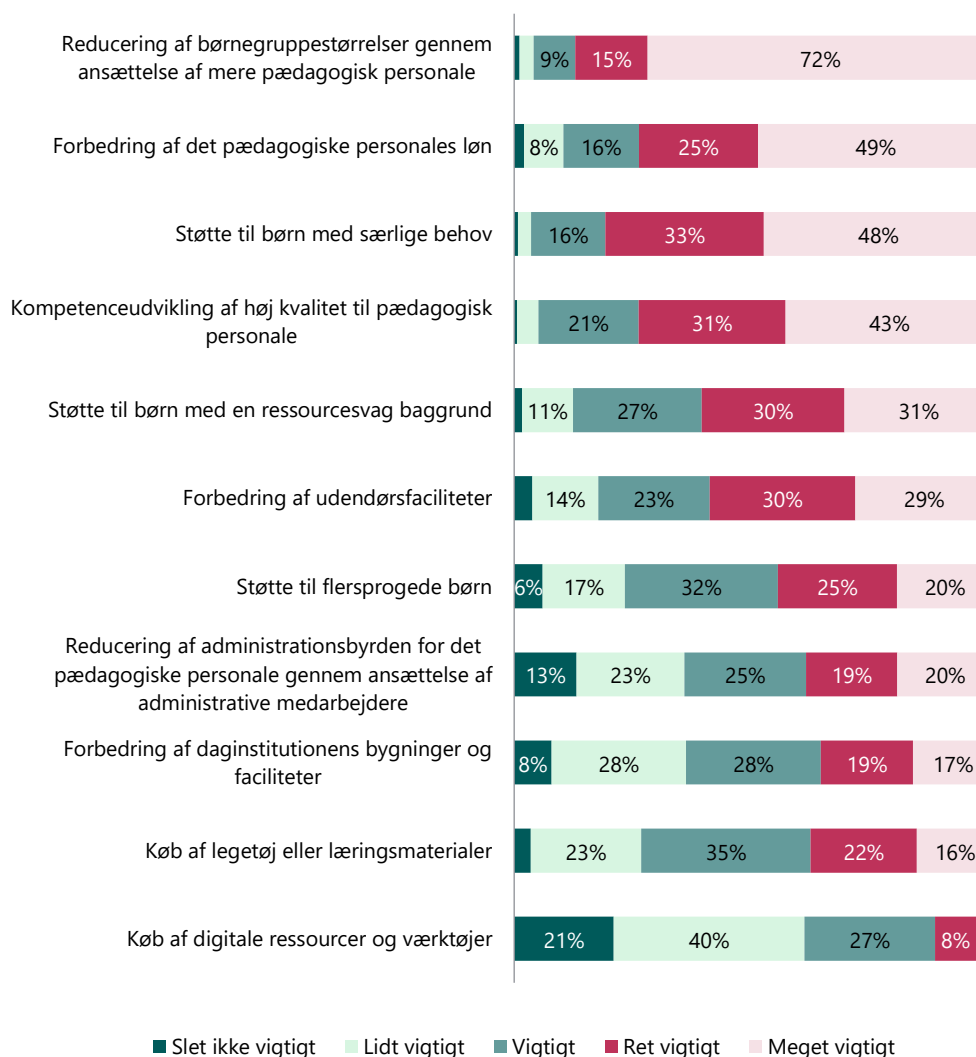
Der er ikke store forskelle i dagtilbudsledernes besvarelser på tværs af de nordiske lande, da flertallet af lederne i alle lande generelt svarer, at de adspurgte områder er ret vigtige eller meget vigtige at udvikle hos børn. Et tilsvarende billede ses for det pædagogiske personales besvarelser. Dog angiver færre danske dagtilbudsledere, at socio-emotionelle kompetencer som samarbejde og empati er meget vigtige egenskaber, i forhold til deres kolleger i Finland og Sverige. Desuden angiver en større andel af de svenske dagtilbudsledere, at det er meget vigtigt at fremme børns glæde ved at udforske og lære.

Samlet set peger det pædagogiske personale inklusive dagtilbudslederne – i både Danmark og de øvrige nordiske lande – således på, at det vigtigste i forhold til at forberede børn på fremtiden er at udvikle nogle grundlæggende egenskaber såsom samarbejde og følelsesregulering. Områder som skoleparathed og viden og evner inden for bestemte områder finder en lidt mindre andel af dagtilbudslederne meget vigtigt.

Udgiftsprioritering

Det pædagogiske personale har svaret på, hvordan de vil vurdere vigtigheden af forskellige udgiftsprioriteter, hvis budgettet for hele dagtilbudsområdet skulle øges med fem procent. Af figur 3.3.5 fremgår det, at det pædagogiske personale særligt peger på, at reducere af børnegrupperstørrelser ved ansættelse af mere pædagogisk personale og støtte til børn med særlige behov er områder, det ville være vigtigt at prioritere. Derudover angiver store andele også, at kompetenceudvikling af høj kvalitet og forbedring af personalets løn er vigtigt at prioritere. Det, der vurderes som mindst vigtigt, er køb af digitale ressourcer og værktøjer.

Figur 3.3.5: Det pædagogiske personales udgiftsprioriteter



Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du forestiller dig, at budgettet for hele dagtilbudsområdet skulle øges med fem procent, hvordan ville du så vurdere vigtigheden af de følgende udgiftsprioriteter?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Det bør måske bemærkes, at brugen af digitale værktøjer i danske dagtilbud er stærkt begrænset af dagtilbudsloven.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

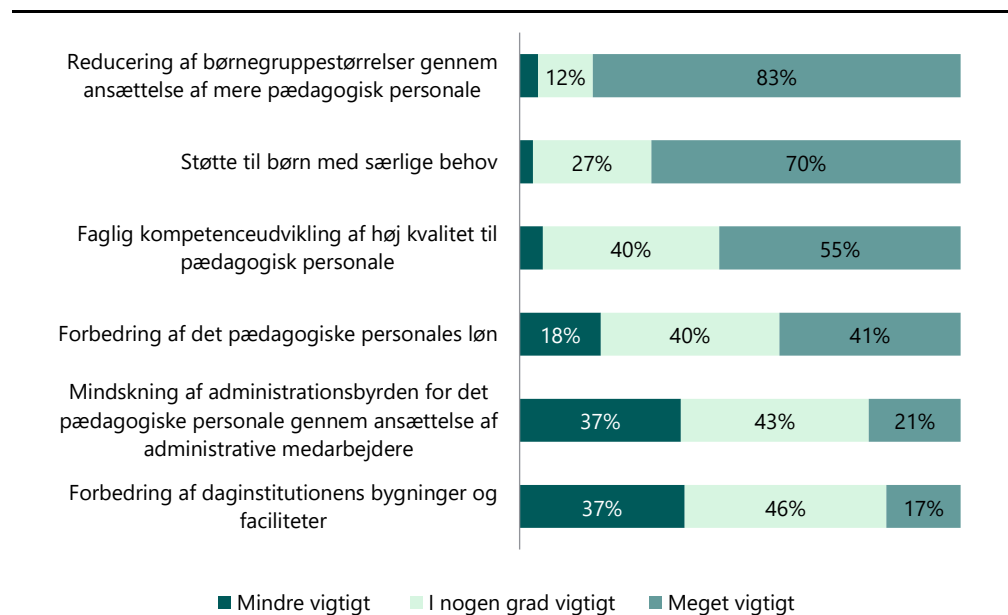
Det pædagogiske personale peger således på, at det generelt er yderligere støtte til børnene og derudover rammeforhold såsom normering, løn og kompetenceudvikling, som er vigtigst i en udgiftsprioritering, mens forbedring af materielle forhold fylder mindre.

Det pædagogiske personale blev også i 2018 spurgt, hvordan de ville prioritere en stigning i budgettet på fem procent. Det er dog ikke muligt at sammenligne personalets besvarelser i 2018 og 2024 direkte. Det skyldes både, at der i 2018 ikke blev spurgt om alle de områder, som personalet blev spurgt om i 2024, og at skalaen, som personalet skulle vurdere vigtigheden på, var en anden.

I 2018 blev personalet ikke spurgt om køb af legetøj eller læringsmaterialer, forbedring af udendørsfaciliteter, køb af digitale ressourcer og værktøjer, støtte til flersprogede børn og støtte til børn med en ressourcetsvag baggrund.

Figur 3.3.6, der viser det pædagogiske personales svar i 2018, kan alligevel give et indblik i, om der er sket større ændringer i, hvilke områder det pædagogiske personale finder vigtigst i en udgiftsprioritering. Det fremgår af figuren, at det også i 2018 var støtte til elever med særlige behov samt reducere af børnegrupppestørrelser gennem ansættelse af mere pædagogisk personale, som de største andele af det pædagogiske personale fandt vigtigst. Derefter fulgte, ligesom i 2024, faglig kompetenceudvikling af høj kvalitet og forbedring af det pædagogiske personales løn.

Figur 3.3.6: Det pædagogiske personales udgiftsprioriteter i 2018

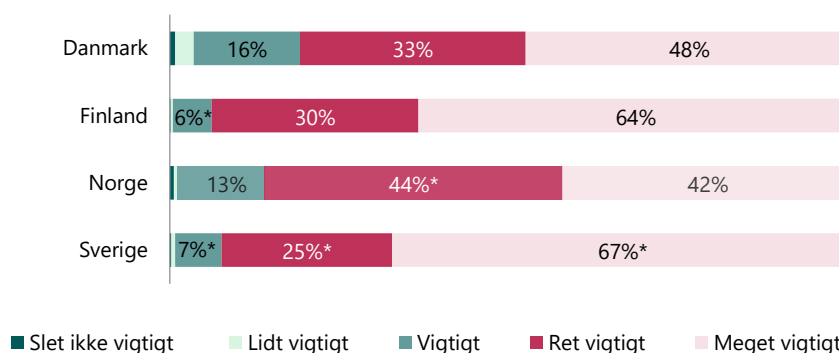


Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har i 2018 svaret på spørgsmålet "Hvis du forestiller dig, at budgettet for hele dagtilbudsområdet skulle øges med fem procent, hvordan ville du så vurdere vigtigheden af de følgende udgiftsprioriteter?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Kilde: OECD, TALIS 2018 Database.

Sammenligner man det pædagogiske personale i Danmarks besvarelser i 2024 med besvarelserne fra de øvrige nordiske lande, er der både ligheder og forskelle i, hvor vigtige de finder udgiftsprioriteterne. Det danske personales vurdering af, hvor vigtig en reducere af børnegrupppestørrelser gennem ansættelse af mere pædagogisk personale er, ligger på niveau med deres kolleger i de øvrige nordiske landes vurdering, med undtagelse af, at syv procentpoint flere blandt det pædagogiske personale i Finland svarer "Meget vigtigt". I den forbindelse er det værd at have for øje, at afsnit 3.1 ellers viste, at børnegruppen i gennemsnit er større i Danmark end i de øvrige nordiske lande.

På flere områder ligger andelen af pædagogisk personale i Danmark, som vurderer områderne som vigtige, relativt lavt i et nordisk perspektiv. Som det fremgår af figur 3.3.7, angiver en mindre andel af det danske pædagogiske personale, at støtte til elever med særlige behov er meget vigtigt, sammenlignet med deres kolleger i Finland og Sverige. Et lignende billede gælder i forhold til forbedring af det pædagogiske personales løn. Det angiver 49 procent af det pædagogiske personale i Danmark er meget vigtigt, mens det er 63 procent i Finland, 68 procent i Sverige og 69 procent i Norge.

Figur 3.3.7: Udgiftsprioritering: Støtte til elever med særlige behov



Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du forestiller dig, at budgettet for hele dagtilbudsområdet skulle øges med fem procent, hvordan ville du så vurdere vigtigheden af de følgende udgiftsprioriteter? a) Støtte til elever med særlige behov". Figuren viser andelen, der har svaret "Vigtigt", "Ret vigtigt" og "Meget vigtigt". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. En signifikant mindre andel af det pædagogiske personale i Finland end i Danmark har svaret "Slet ikke vigtigt", og signifikant mindre andele af det pædagogiske personale i Finland, Norge og Sverige end i Danmark har svaret "Mindre vigtigt". Andelen fremgår ikke af figuren på grund af diskretionering. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

3.4 Evalueringskultur i den pædagogiske praksis

En stærk evalueringskultur i dagtilbud har stor betydning for, at personalet og ledelsen kan arbejde systematisk og reflektivt med at styrke de pædagogiske læringsmiljøer. Undersøgelser peger på, at kvaliteten af dagtilbud hænger sammen med det pædagogiske personales evne til at forholde sig kritisk til den pædagogiske praksis, da dette giver mulighed for udvikling og kvalificering af samme (Danmarks Evalueringsinstitut, 2018b; Schmidt et al., 2022).

Med den styrkede pædagogiske læreplan har dagtilbudslederne fået et særligt ansvar for at fremme denne kultur, så personalet aktivt forholder sig til egen praksis og børnegruppens behov (Børne- og Socialministeriet, 2018). En god evalueringskultur handler ikke kun om dokumentation, men om at være fagligt nysgerrig, have fælles refleksioner og løbende læring. Når evaluering bliver til en integreret del af det pædagogiske arbejde, kan det både skabe bedre dagtilbud for børnene og samtidig styrke arbejdsglæden og det professionelle fællesskab blandt personalet (Danmarks Evalueringsinstitut, 2018a).

Et af seks indsatsområder, der blev udpeget i forlængelse af kvalitetsundersøgelsen på 3-6-årsområdet, var et øget fokus på evalueringskultur (Lindeberg et al., 2025). Under overskriften

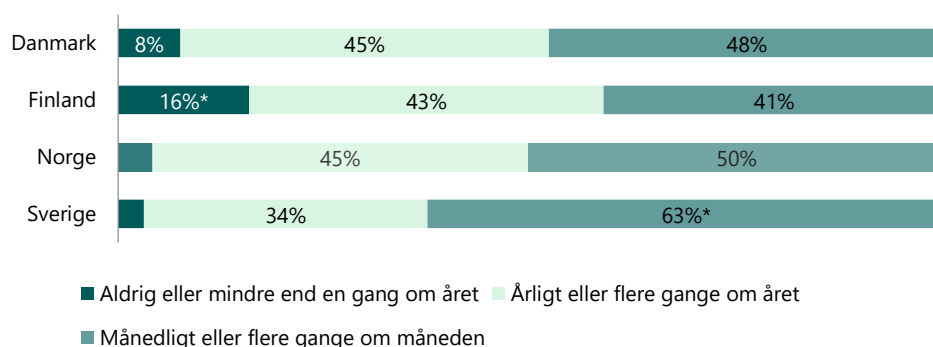
“Evalueringskultur – fra intention til praksis” skriver EVA og VIVE, at de i undersøgelsen konstaterer, at mens personalet i interviews giver udtryk for en praksis, der ligger i forlængelse af ambitionen om en evalueringskultur, understøtter de gennemførte observationer ikke, at en sådan kultur har fodfæste i størstedelen af de danske daginstitutioner.

Ledernes vurdering af, hvor ofte der udarbejdes evalueringer af børnegruppen

Dagtilbudslederne er i TALIS blevet spurgt om, hvor ofte det pædagogiske personale udarbejder forskellige former for evalueringer. Figur 3.4.1 viser, at næsten halvdelen (48 procent) af lederne angiver, at det pædagogiske personale mindst én gang om måneden udarbejder beskrivende evalueringer af børnegruppen som eksempelvis porteføljer, praksisfortællinger og dokumentation af hverdagsobservationer. 45 procent af lederne angiver, at dette udføres mindst én gang om året, mens otte procent svarer, at det pædagogiske personale aldrig eller mindre end en gang om året udarbejder beskrivende evalueringer.

Sammenlignet med de øvrige nordiske lande angiver en større andel af de svenske dagtilbudsledere (63 procent), at det pædagogiske personale mindst én gang om måneden udarbejder beskrivende evalueringer. Omvendt angiver en større andel af de finske dagtilbudsledere, at det pædagogiske personale aldrig eller mindre end en gang om året udarbejder beskrivende evalueringer, sammenlignet med de danske.

Figur 3.4.1: Ledernes angivelse af, hvor ofte det pædagogiske personale udarbejder beskrivende evalueringer



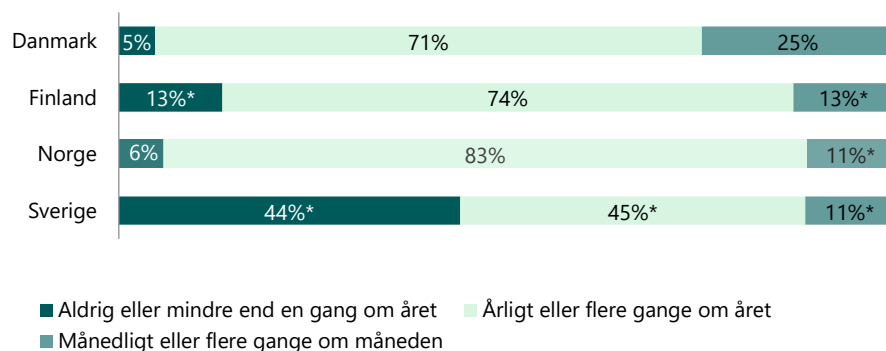
Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte finder følgende type evaluering af børnegruppen sted? Det pædagogiske personale udarbejder beskrivende evalueringer (for eksempel porteføljer, praksisfortællinger, dokumentation af hverdagsobservationer)". Kategorierne "Aldrig" og "Mindre end en gang om året", "En gang om året" og "Flere gange om året" samt "Månedligt" og "Flere gange om måneden" er blevet lagt sammen. Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Dagtilbudslederne har også svaret på, hvor ofte personalet udarbejder standardevalueringer, eksempelvis ved brug af screeningsværktøjer, tjeklister og lignende. Figur 3.4.2 viser, at hver fjerde dagtilbudsleder angiver, at det pædagogiske personale udarbejder standardevalueringer mindst én gang om måneden, mens det ifølge 71 procent af dagtilbudslederne sker mindst én gang om året. Fem procent svarer, at det pædagogiske personale aldrig eller mindre end en gang om året udarbejder standardevalueringer.

I sammenligning med de øvrige nordiske lande viser dagtilbudsledernes svar, at der hyppigere udarbejdes standardevalueringer i Danmark. Mellem 12 og 14 procentpoint færre blandt dagtilbudslederne i Finland, Norge og Sverige svarer, at der udarbejdes standardevalueringer mindst én gang om måneden end blandt de danske ledere. Samtidig svarer en større andel af de finske (13 procent) og de svenske (44 procent) ledere, at denne evalueringsform aldrig eller mindre end en gang om året bliver anvendt, sammenlignet med de danske ledere (fem procent).

Figur 3.4.2: Ledernes angivelse af, hvor ofte det pædagogiske personale udarbejder standardevalueringer



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte finder følgende type evaluering af børnegruppen sted? Det pædagogiske personale udarbejder standardevalueringer (for eksempel ved hjælp af screeningsværktøjer, vurderingsskalaer og tjeklister). Kategorierne "Aldrig" og "Mindre end en gang om året", "En gang om året" og "Flere gange om året" samt "Månedligt" og "Flere gange om måneden" er blevet lagt sammen. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Daginstitutionernes evalueringskultur

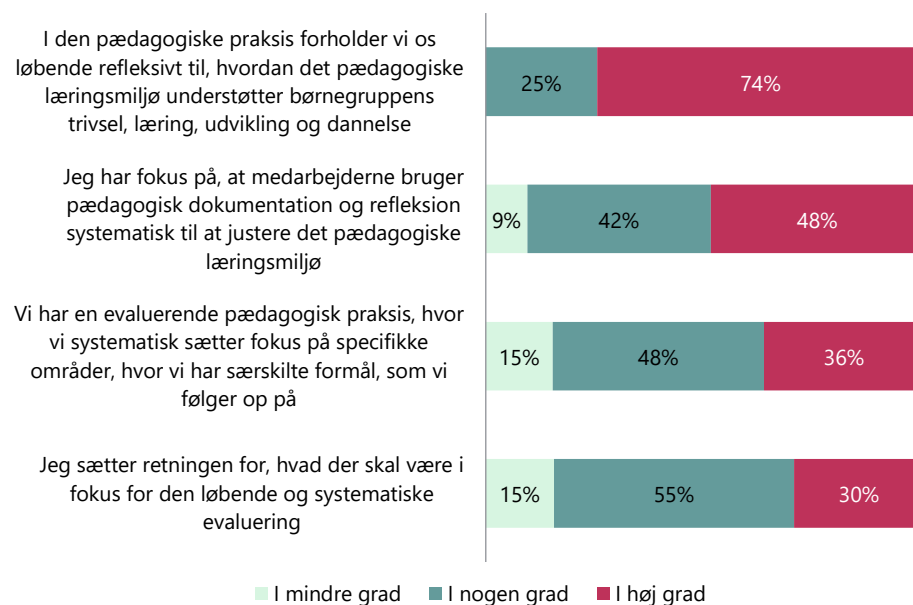
Både dagtilbudsledere og pædagogisk personale har for første gang i TALIS 2024 forholdt sig til en række udsagn om daginstitutionernes evalueringskultur. Spørgsmålene er kun blevet stillet i Danmark, og det er derfor ikke muligt at sammenligne med de øvrige nordiske lande.

En spørgeskemaundersøgelse blandt daginstitutionsledere og dagplejepædagoger foretaget af EVA, hvor flere af de samme udsagn indgik, viste, at langt størstedelen af daginstitutionslederne og dagplejepædagogerne oplevede, at de forholdt sig reflektivt til, hvordan det pædagogiske læringsmiljø understøtter børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse, mens omkring halvdelen oplevede, at de havde en evaluerende pædagogisk praksis, der systematisk satte fokus på specifikke områder, samt at de satte retning for, hvad der skulle være i fokus for den løbende og systematiske evaluering (Danmarks Evalueringsinstitut, 2018b). Disse fund kan ses i lyset af kvalitetsundersøgelsens fund om en vis diskrepans mellem respondenternes selvrapporterede adfærd og den faktiske observerede adfærd.

Af figur 3.4.3 fremgår det, at omkring tre fjerdedele af dagtilbudslederne i TALIS i høj grad mener, at daginstitutionen har en evalueringskultur, hvor man løbende forholder sig reflektivt til, hvordan det pædagogiske læringsmiljø understøtter børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse, mens en fjerdedel mener, at det i nogen grad er tilfældet. Samtidig svarer knap halvdelen af lederne, at de i høj grad har fokus på, at medarbejderne bruger pædagogisk dokumentation og refleksion systematisk til at justere det pædagogiske læringsmiljø, mens 42 procent angiver, at de i nogen grad har fokus det.

En mindre andel af dagtilbudslederne oplever, at daginstitutionen i høj grad har en evaluerende pædagogisk praksis, hvor der systematisk bliver sat fokus på specifikke områder, der følges op på (36 procent), samt at dagtilbudslederen sætter retningen for, hvad der skal være i fokus for den løbende og systematiske evaluering (30 procent). Omkring halvdelen svarer "I nogen grad".

Figur 3.4.3: Dagtilbudsledernes vurdering af daginstitutionens evalueringskultur



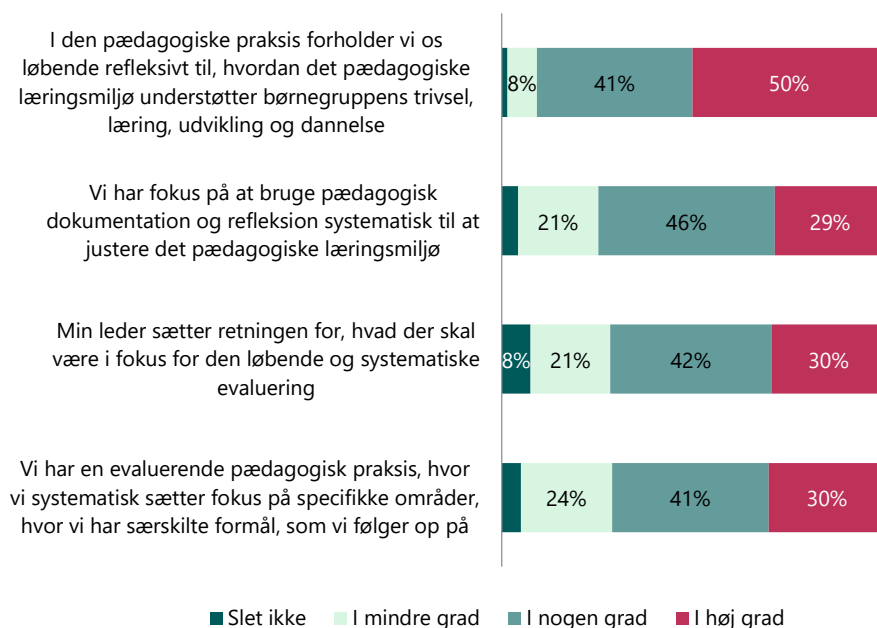
Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad passer følgende udsagn om evalueringskultur på jeres praksis i daginstitutionen?". For udsagnet "I den pædagogiske praksis forholder vi os løbende refleksivt til, hvordan det pædagogiske læringsmiljø understøtter børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse" er svarkategorien "I mindre grad" udeladt på grund af diskretionering.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Resultaterne viser dermed overvejende de samme svarmønstre som i EVA's undersøgelse fra 2018. Ifølge dagtilbudsledernes svar er det således størstedelen af institutionerne, der har en pædagogisk praksis, der løbende forholder sig refleksivt til det pædagogiske læringsmiljø, mens det i færre daginstitutioner er en del af evalueringskulturen, at dagtilbudslederen sætter retningen, og at der bliver sat fokus på specifikke områder.

Da både svarkategorierne og respondentgruppen er anderledes i TALIS end i EVA's undersøgelse, er det ikke muligt at sige noget direkte om, hvorvidt de pågældende områder er blevet mere eller mindre udbredte siden 2018.

Det pædagogiske personale har forholdt sig til de samme udsagn. Figur 3.4.4 viser, at halvdelen af det pædagogiske personale i høj grad og 41 procent i nogen grad oplever, at daginstitutionen har en pædagogisk praksis, hvor man løbende forholder sig refleksivt til, hvordan det pædagogiske læringsmiljø understøtter børnegruppen. For de øvrige udsagn vurderer omkring 30 procent, at det i høj grad er tilfældet, mens lidt over 40 procent svarer i nogen grad.

Figur 3.4.4: Det pædagogiske personales vurdering af dagtilbuddets evalueringskultur

Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad passer følgende udsagn om evalueringskultur på jeres praksis i daginstitutionen?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Der er generelt ikke forskel på, hvordan henholdsvis pædagogerne og de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne oplever evalueringskulturen.

3.5 Det pædagogiske personales tro på egne evner

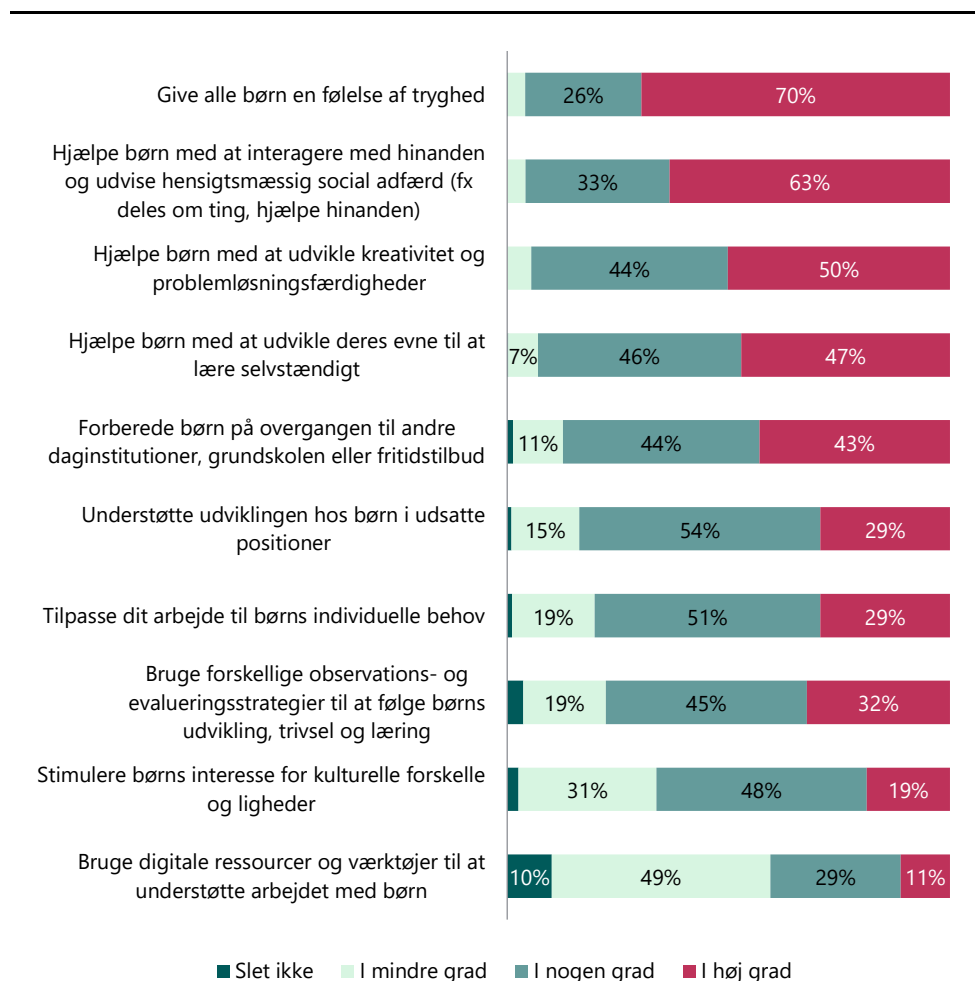
Det pædagogiske personales kerneopgave er at understøtte og fremme børns trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende, og hvor der tages udgangspunkt i et børneperspektiv. Denne opgave er forankret i dagtilbudslovens formålsparagraf og danner rammen om det pædagogiske personales daglige praksis (Dagtilbudsloven, 2019).

Tro på egne evner handler om at kunne udføre og mestre sådanne opgaver. Det afhænger dermed både af en vurdering af det pædagogiske personales egne kompetencer og af en vurdering af en opgaves sværhedsgrad. Det pædagogiske personales tro på egne evner kan have betydning for, hvordan de tilgår deres praksis, samt deres engagement og motivation. Tro på egne evner kan derfor også have betydning for personalets arbejdsglæde (Lipscomb et al., 2022; OECD, 2020).

Det pædagogiske personale er blevet spurgt, i hvor høj grad de mener, at de kan udføre forskellige opgaver, når de ser bort fra ydre begrænsninger såsom tid og ressourcer. Af figur 3.5.1 fremgår det, at store andele af det pædagogiske personale i høj grad har tillid til egne evner i forhold til at give alle børn en følelse af tryghed, hjælpe børn med at interagere med hinanden og udvise hensigtsmæssig social adfærd. Det oplever henholdsvis 70 og 63 procent, at de i høj grad kan gøre, mens 26 og 33 procent oplever i nogen grad at kunne dette.

De områder, hvor de laveste andele af det pædagogiske personale giver udtryk for en høj grad af tro på egne evner, er at stimulere børns interesse for kulturelle forskelle og ligheder samt bruge digitale ressourcer og værktøjer til at understøtte arbejdet med børn. Det oplever henholdsvis 19 og 11 procent, at de i høj grad kan gøre, mens ti procent svarer "Slet ikke". Her bør det dog bemærkes, at anvendelsen af digitale værktøjer i danske dagtilbud er stærkt begrænset af lovgivningen på området. For alle øvrige udsagn svarer mellem nul og fire procent af personalet "Slet ikke".

Figur 3.5.1: Det pædagogiske personales tro på egne evner



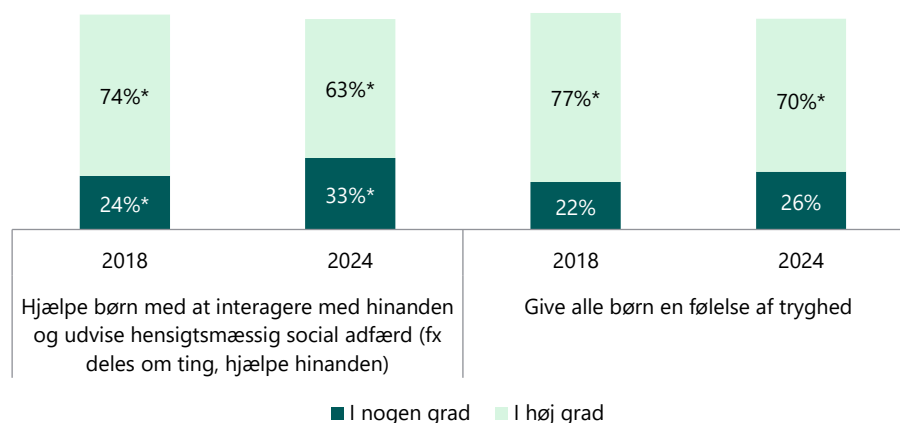
Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at du kan gøre følgende i dit arbejde?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personale svarede også i 2018 på, i hvilken grad de oplevede at kunne udføre en række opgaver. I 2018 indgik udsagnene om at understøtte udviklingen hos børn i udsatte positioner, forberede børn på overgange, brug af digitale ressourcer og værktøjer samt brug af observations- og evalueringsstrategier ikke.

Siden 2018 er der kun sket en ændring i det pædagogiske personales tro på egne evner på to af de områder, som kan sammenlignes over tid. Som afbildet i figur 3.5.2 er andelen af det pædagogiske personale, der oplever i høj grad at kunne hjælpe børn med at interagere med

hinanden og udvise hensigtsmæssig social adfærd, faldet med 11 procentpoint, mens andelen, der i nogen grad kan dette, er steget med ni procentpoint. Samtidig er der sket et fald på syv procentpoint i andelen, der i høj grad oplever at kunne give alle børn en følelse af tryghed.

Figur 3.5.2: Udvikling i det pædagogiske personales tro på egne evner

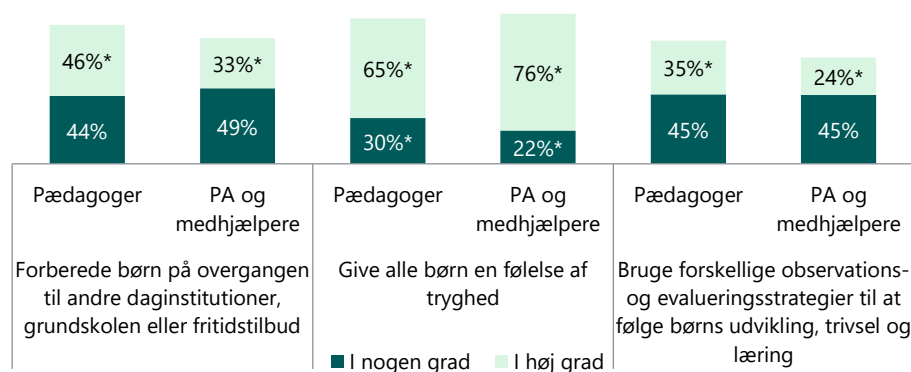


Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har i 2018 og 2024 svaret på spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at du kan gøre følgende i dit arbejde?". OECD vurderer, at de danske data i 2018 har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der i 2024 er signifikant forskellige fra den tilsvarende andel i 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Figur 3.5.3 viser en række forskelle i personalets tro på egne evner, når besvarelsene bliver opdelt i pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. En større andel af pædagogerne oplever i høj grad at kunne forberede børn på forskellige overgange (13 procentpoint) og bruge forskellige observations- og evalueringsstrategier (11 procentpoint) sammenlignet med de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne. Omvendt oplever en større andel af de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne (76 procent) i høj grad at kunne give alle børn en følelse af tryghed sammenlignet med pædagogerne (65 procent).

Figur 3.5.3: Tro på egne evner, opdelt på personalegrupper



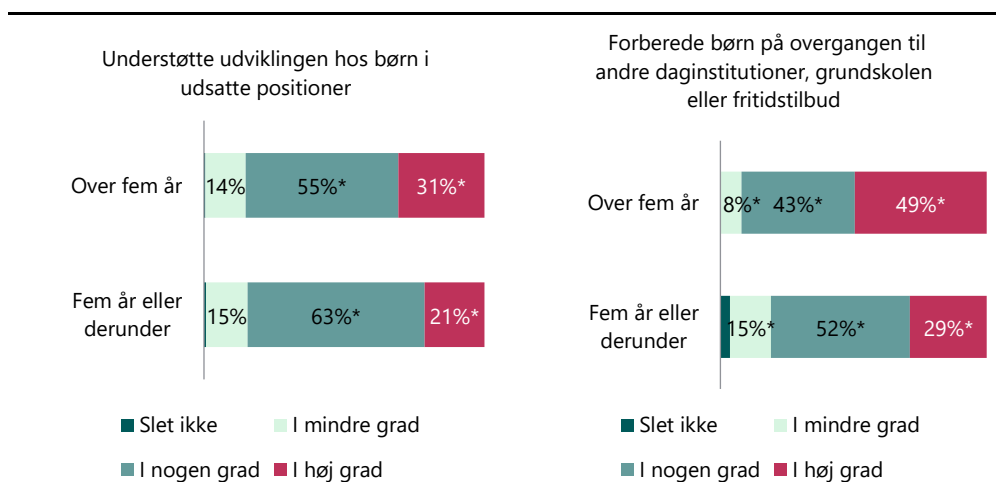
Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at du kan gøre følgende i dit arbejde?". Figuren viser andelen, der har svaret "I nogen grad" og "I høj grad". Andele for den ene personalegruppe, der er signifikant forskellige fra den tilsvarende andel for den anden personalegruppe, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personales svar på spørgsmålene om tro på egne evner kan yderligere opdeles efter personalets erfaring. Figur 3.5.4 viser, at en større andel af det pædagogiske personale med mere end fem års erfaring (31 procent) angiver, at de i høj grad oplever at kunne understøtte udviklingen hos børn i udsatte positioner, sammenlignet med personalet med fem års erfaring eller derunder (21 procent).

På tilsvarende vis fremgår det også af figuren, at der er forskel på det pædagogiske personale med henholdsvis fem års erfaring eller derunder og mere end fem års erfaring, hvad angår tro på egne evner i forhold til at forberede børn på overgangen til andre daginstitutioner, grundskolen eller fritidstilbud. Lidt over halvdelen (52 procent) af personalet med fem års erfaring eller derunder angiver, at de i nogen grad kan forberede børn på overgangen, mens 29 procent svarer, at de kan dette i meget høj grad. Blandt personalet med mere end fem års erfaring vurderer 43 procent, at de i nogen grad kan støtte børns overgange, og 49 procent svarer, at de i meget høj grad kan dette. For de øvrige udsagn ses ingen eller kun meget små forskelle.

Figur 6.5.4: Tro på egne evner, opdelt på erfaring



Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at du kan gøre følgende i dit arbejde?". Opdelingen i "Fem år eller derunder" og "Over fem år" følger OECD's tilgang. Andele for den ene personalegruppe, der er signifikant forskellige fra den tilsvarende andel for den anden personalegruppe, er markeret med en *. Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra den anden personalegruppe, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personales svar er blevet samlet i en skala, der udtrykker personalets niveau af tro på egne evner. Af figur 3.5.4 fremgår det, at det danske pædagogiske personale gennemsnitligt set giver udtryk for en højere grad af tro på egne evner end deres nordiske kolleger.

Figur 3.5.5: Skala for det pædagogiske personales tro på egne evner

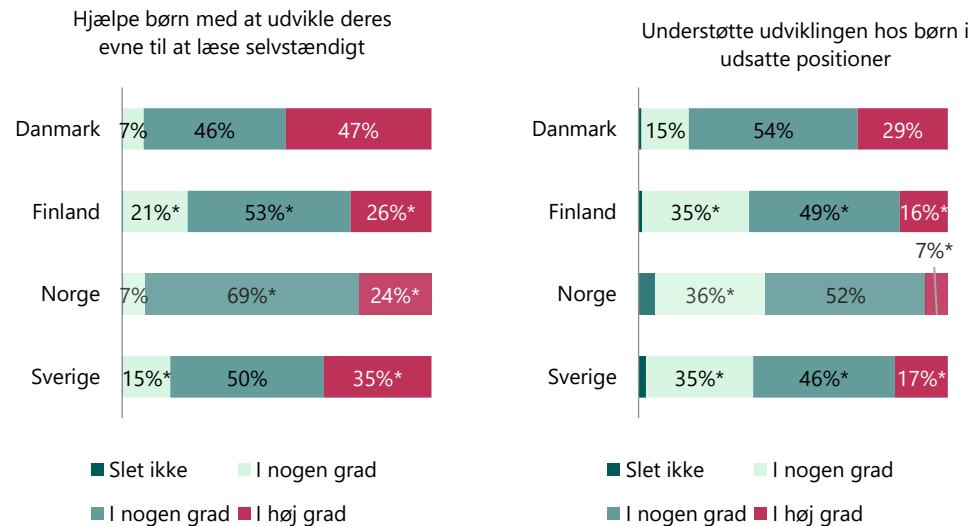
Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at du kan gøre følgende i dit arbejde? a) Understøtte udviklingen hos børn i udsatte positioner. b) Tilpasse dit arbejde til børns individuelle behov. c) Hjælpe børn med at udvikle deres evne til at lære selvstændigt. d) Forberede børn på overgangen til andre daginstitutioner, grundskolen eller fritidstilbud. e) Stimulere børns interesse for kulturelle forskelle og ligheder. f) Hjælpe børn med at interagere med hinanden og udvise hensigtsmæssig social adfærd (for eksempel deles om ting, hjælpe hinanden). g) Hjælpe børn med at udvikle kreativitet og problemløsningsfærdigheder. h) Bruge digitale ressourcer og værktøjer til at understøtte arbejdet med børn. i) Give alle børn en følelse af tryghed. j) Bruge forskellige observations- og evalueringsstrategier til at følge børns udvikling, trivsel og læring". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det er særligt ved opgaverne med at understøtte børns evne til at lære selvstændigt, understøtte udviklingen hos børn i udsatte positioner og forberede børnene på forskellige overgange, at det danske pædagogiske personale giver udtryk for større tro på egne evner end deres nordiske kolleger.

Figur 3.5.6 viser, at en større andel af det pædagogiske personale i Danmark (47 procent) angiver, at de i høj grad kan understøtte udviklingen af børns evner til at lære selvstændigt, sammenlignet med personalet i Sverige (35 procent), Finland (26 procent) og Norge (24 procent). På tilsvarende vis fremgår det, at en større andel af det pædagogiske personale i Danmark (29 procent) end i de øvrige nordiske lande (mellem 7 og 17 procent) angiver, at de i høj grad kan understøtte udviklingen hos børn i udsatte positioner.

Figur 3.5.6: Det pædagogiske personales tro på egne evner til at hjælpe børn med at udvikle deres evne til at lære selvstændigt og støtte udviklingen hos børn i udsatte positioner



Anm.: Det pædagogiske personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at du kan gøre følgende i dit arbejde? a) Understøtte udviklingen hos børn i udsatte positioner. b) Hjælpe børn med at udvikle deres evne til at lære selvstændigt". Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Samlet set peger det på, at det danske pædagogiske personale har et højt niveau af tro på egne evner i arbejdet med børnene, også når man sammenligner med deres nordiske kolleger. Samtidig er der stor variation på tværs af opgavetyper, hvor det særligt er arbejdet med at give børnene tryghed og udvikle deres sociale færdigheder og selvstændighed, som det danske pædagogiske personale oplever i høj grad at kunne udføre.

Kapitel 4. Rammerne for det pædagogiske læringsmiljø

Mens det pædagogiske personales samspil med børnene er centralt for kvaliteten i dagtilbud, har miljøet i daginstitutionerne, herunder de organisatoriske og fysiske rammer, hvor interaktionen mellem børn og pædagogisk personale finder sted, ligeledes en stor betydning (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017). Dette kapitel sætter fokus på det pædagogiske personales og ledernes oplevelse af det arbejde, der omslutter dagligdagen i daginstitutionerne, men som ikke foregår sammen med børnene. Det handler blandt andet om deres oplevelse af kulturen for samarbejde og feedback i deres institution samt de barrierer, som opleves at påvirke kvaliteten af arbejdet og det pædagogiske læringsmiljø i daginstitutionen. Kapitlet har to afsnit:

- Afsnit 4.1 belyser det professionelle samarbejde samt brugen af og tilgange til evaluering og feedback i daginstitutionerne.
- Afsnit 4.2 afdækker det pædagogiske læringsmiljø i daginstitutionerne med fokus på barrierer for at kunne levere god kvalitet i hverdagen.

Kapitlets hovedresultater er:

- Det pædagogiske personale samarbejder hyppigt om arbejdet med børnene. 53 procent svarer, at de dagligt drøfter specifikke børns udvikling, hvilket er hyppigere end blandt deres nordiske kolleger, hvor 45 procent af personalet eller mindre gør det dagligt.
- Et lignende billede ses for samarbejde om aktiviteter eller indhold, der understøtter børns udvikling, trivsel og læring, hvilket en større andel af det danske og svenske personale svarer, at de gør dagligt (34 procent), sammenlignet med personalet i Finland (16 procent) og Norge (22 procent).
- En større andel af dagtilbudslederne i Danmark observerer dagligt det pædagogiske personales praksis og interaktion med børnene (44 procent), end det er tilfældet blandt dagtilbudslederne i de øvrige nordiske lande, hvor andelen er 24 procent eller lavere. De danske dagtilbudsledere giver også oftere end deres nordiske kolleger det pædagogiske personale feedback og sparring baseret på deres observationer.
- Det pædagogiske personale oplever generelt, at de bliver understøttet af deres leder. 68 procent er meget uenige eller uenige i, at de har behov for mere støtte fra deres leder. Det betyder samtidig, at knap en tredjedel oplever behov for mere støtte.
- Dagtilbudslederne vurderer, at mangel på personale begrænser muligheden for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet. 56 procent vurderer, at fravær blandt det pædagogiske personale i nogen eller høj grad hæmmer det gode miljø i daginstitutionen, og henholdsvis 39 og 26 procent oplever i nogen eller høj grad, at det bliver begrænset af mangel på personale med kompetencer til at arbejde med børn med særlige behov eller børn fra socioøkonomisk udsatte hjem.
- Udfordringerne med manglende personale er vokset over tid, da en større andel af dagtilbudslederne i 2024 end i 2018 ser de forskellige personalemæssige forhold som en udfordring for at kunne skabe et miljø præget af høj kvalitet.
- Generelt oplever de danske og norske dagtilbudsledere de samme ting som værende barrierer for at kunne tilbyde et miljø præget af høj kvalitet, mens lederne i Sverige og Finland i lavere grad oplever mangel på personale som en udfordring.

4.1 Samarbejde, evaluering og feedback

Forskning peger på vigtigheden af velfungerende samarbejde og god ledelsesunderstøttelse i dagtilbud. En stærk ledelse sætter klare rammer for den pædagogiske praksis og bidrager til kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø. En god pædagogfaglig ledelse kan desuden være med til at skabe udviklende faglige fællesskaber til gavn for trivslen blandt børnene (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017, 2024a). I den forbindelse er feedback vigtigt for, at det pædagogiske personale kan udvikle sig. Feedback kan have betydning for både personalets tro på egne evner og jobtilfredshed og deres pædagogiske praksis (Danmarks Evalueringsinstitut, 2024a).

I TALIS spørges det pædagogiske personale derfor om deres indbyrdes samarbejde og feedbackpraksis, deres samarbejde med forældre samt deres oplevelse af ledelsens understøttelse af deres arbejde. Hertil er dagtilbudslederne blevet spurgt om deres ledelse af det pædagogiske personale i daginstitutionen samt gennemførelsen af eksterne evalueringer og tilsyn. Disse forhold er vigtige at undersøge, da de har betydning for kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø, for udviklingen af personalets praksis og for personalets jobtilfredshed.

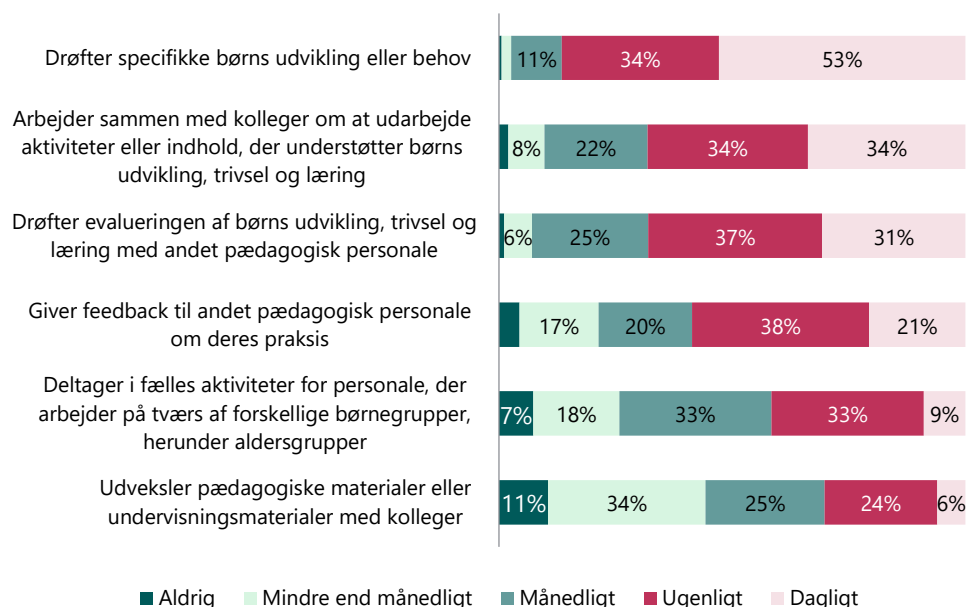
Feedback og kollegialt samarbejde

Det pædagogiske personale er blevet stillet en række spørgsmål om, hvor ofte de praktiserer forskellige samarbejds- og feedbackaktiviteter i daginstitutionerne. Svarene er afbildet i figur 4.1.1, som overordnet viser, at det pædagogiske personale i Danmark svarer, at de hyppigt samarbejder om arbejdet med børnene.

Figuren viser, at den hyppigst anvendte samarbejdsaktivitet er drøftelser af specifikke børns udvikling, som 87 procent af personalet deltager i ugentligt eller dagligt. Herudover fylder samarbejde med kolleger om udarbejdelse af aktiviteter og indhold samt drøftelser om evaluering af børns udvikling, trivsel og læring en del. Begge disse samarbejdsaktiviteter angiver 68 procent af det pædagogiske personale, at de praktiserer ugentligt eller dagligt.

Det ses desuden, at 59 procent giver feedback til andet pædagogisk personale om deres praksis ugentligt eller dagligt. Der er større spredning i det pædagogiske personales svar vedrørende deres praksis for deling af materialer, hvor 34 procent gør det mindre end månedligt, mens 30 procent gør det dagligt eller ugentligt.

Figur 4.1.1: Hyppighed af samarbejds- og feedbackaktiviteter i daginstitutionen blandt pædagogisk personale



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte udfører du i gennemsnit følgende aktiviteter i daginstitutionen?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

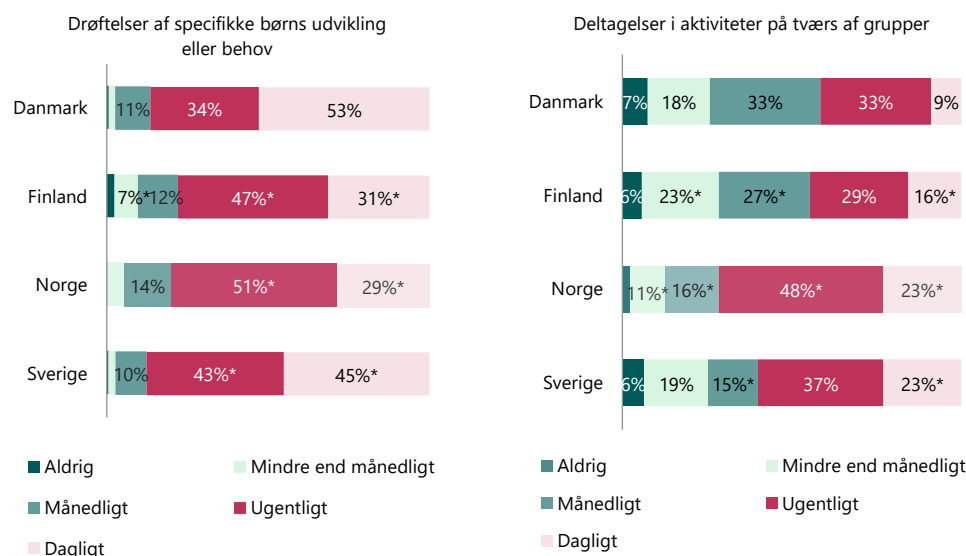
Sammenligner man det danske pædagogiske personales besvarelser med deres nordiske kollegers, ser man, at der er både samarbejds- og feedbackaktiviteter, som det pædagogiske personale i Danmark foretager hyppigere end deres nordiske kolleger, og aktiviteter, som de foretager sjældnere.

Venstre side af figur 4.1.2 viser en af de aktiviteter, som praktiseres hyppigere i Danmark end i de øvrige nordiske lande. Som det fremgår af figuren, drøfter det danske personale hyppigere specifikke børns udvikling eller behov end deres nordiske kolleger. 53 procent af det danske personale angiver, at de dagligt har denne type drøftelser, mens det i de øvrige nordiske lande er 45 procent af personalet eller mindre. Et lignende billede ses for udsagnet om, hvor ofte man samarbejder om aktiviteter eller indhold, der understøtter børns udvikling, trivsel og læring. Det gør en større andel af det danske og svenske personale dagligt (34 procent) sammenlignet med personalet i Finland (16 procent) og Norge (22 procent).

Omvendt viser højre side af figur 4.1.2, at det pædagogiske personale i Danmark sjældnere end i de øvrige nordiske lande deltager i fælles aktiviteter for personale, der arbejder på tværs af forskellige børnegrupper, herunder aldersgrupper. Det gør ni procent af det danske personale dagligt, mens andelen i Finland, Norge og Sverige er mellem 16 og 23 procent.

Når det kommer til praksis for feedback mellem det pædagogiske personale, adskiller det danske personale sig desuden fra særligt deres norske kolleger. I Norge er der henholdsvis 28 og 46 procent, der angiver, at de dagligt eller ugentligt giver feedback til andet pædagogisk personale om deres praksis. Blandt de danske besvarelser er de tilsvarende andele henholdsvis 21 og 38 procent.

Figur 4.1.2: Samarbejds- og feedbackaktiviteter: drøftelser af specifikke børns udvikling eller behov og deltagelse i aktiviteter på tværs af grupper



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte udfører du i gennemsnit følgende aktiviteter i daginstitutionen? a) Drøfter specifikke børns udvikling eller behov. b) Deltager i fælles aktiviteter for personale, der arbejder på tværs af forskellige børnegrupper, herunder aldersgrupper". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

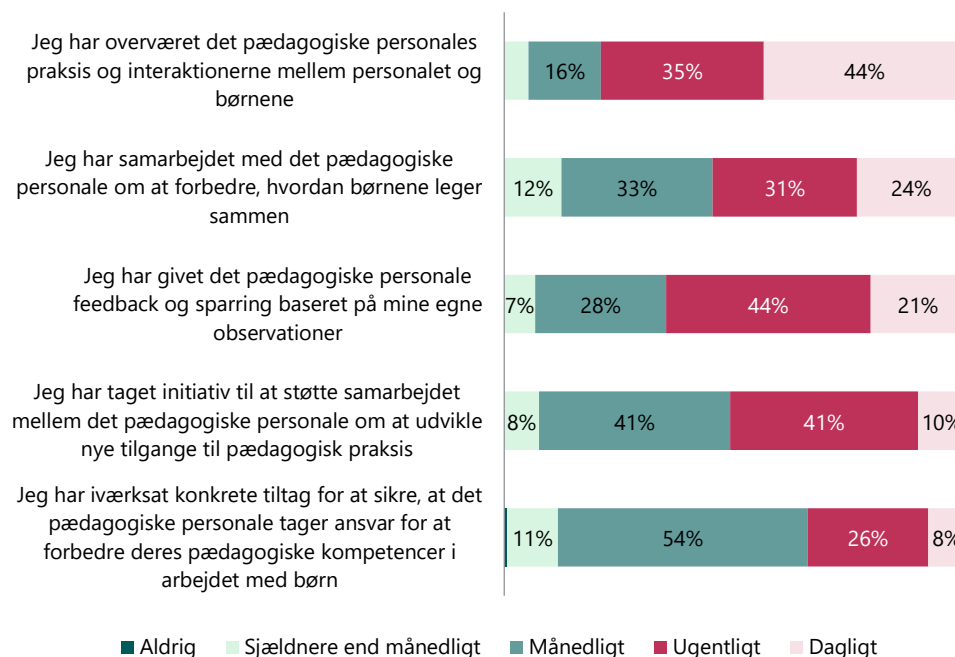
Dagtilbudslederne er tilsvarende blevet stillet en række spørgsmål om, hvor hyppigt de i deres arbejde praktiserer en række aktiviteter, der har til formål at understøtte det pædagogiske personales praksis, kompetencer og samarbejde.

Figur 4.1.3 viser, at otte ud af ti dagtilbudsledere svarer, at de ugentligt eller oftere overværer det pædagogiske personales praksis og interaktionerne mellem personalet og børnene. Herudover angiver 65 procent af lederne, at de ugentligt eller oftere giver personalet feedback og sparring baseret på egne observationer.

Hvad angår understøttelsen af det pædagogiske personales samarbejde, svarer 51 procent af dagtilbudslederne, at de ugentligt eller oftere har taget initiativ til at støtte samarbejdet mellem det pædagogiske personale om at udvikle nye tilgange til pædagogisk praksis, mens 49 procent altså gør dette månedligt eller sjældnere.

Dagtilbudslederne er blevet stillet de samme spørgsmål om deres understøttelse af personalets praksis, kompetencer og samarbejde i TALIS 2018, men deres besvarelser har ikke ændret sig i 2024.

Figur 4.1.3: Dagtilbudslederes understøttelse af personalets praksis, kompetencer og samarbejde



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte har du beskæftiget dig med følgende aktiviteter i daginstitutionen inden for de seneste 12 måneder?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Mellem fem og ti procent af dagtilbudslederne har ikke svaret på spørgsmålene: "Jeg har samarbejdet med det pædagogiske personale om at forbedre, hvordan børnene leger sammen", "Jeg har givet det pædagogiske personale feedback og sparring baseret på mine egne observationer", "Jeg har taget initiativ til at støtte samarbejdet mellem det pædagogiske personale om at udvikle nye tilgange til pædagogisk praksis" og "Jeg har iværksat konkrete tiltag for at sikre, at det pædagogiske personale tager ansvar for at forbedre deres pædagogiske kompetencer i arbejdet med børn".

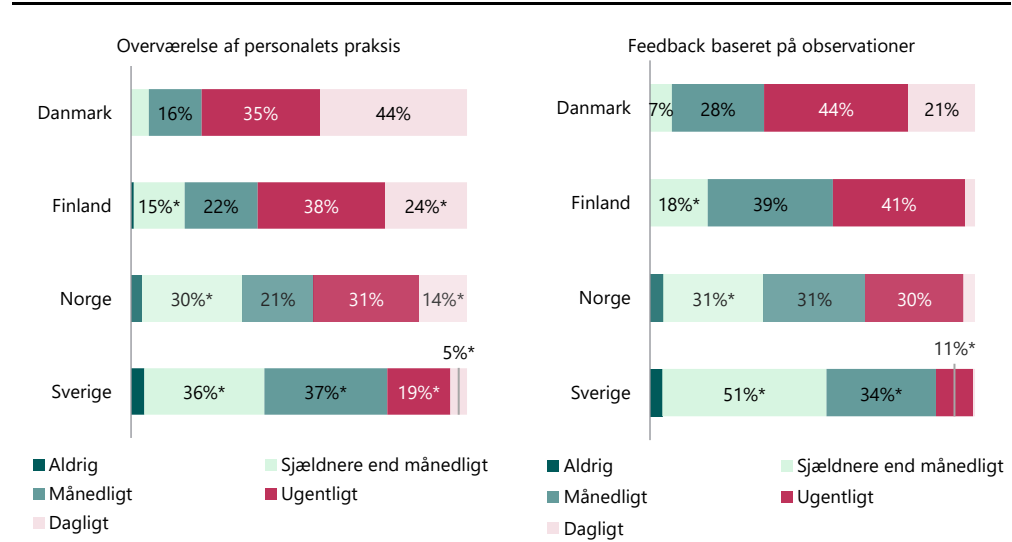
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Generelt beskæftiger de danske dagtilbudsledere sig hyppigere med aktiviteter, der understøtter personalets praksis, kompetencer og samarbejde, end lederne i de øvrige nordiske lande. Som det fremgår af venstre side af figur 4.1.4, er der en større andel af dagtilbudslederne i Danmark, som dagligt overværer det pædagogiske personales praksis og interaktion med børnene (44 procent), end det er tilfældet blandt dagtilbudslederne i de øvrige nordiske lande, hvor andelen er 24 procent eller lavere.

De danske dagtilbudsledere giver også oftere end deres nordiske kolleger det pædagogiske personale feedback og sparring baseret på deres observationer. Det fremgår af højre side af figur 4.1.4, at en større andel af de danske dagtilbudsledere dagligt giver det pædagogiske personale feedback og sparring baseret på egne observationer (21 procent), mens andelen for dagtilbudslederne i de øvrige nordiske lande alle er fire procent eller lavere. Dette kan naturligvis hænge sammen med, at de danske ledere også hyppigere angiver, at de observerer personalets arbejde.

Tilsvarende mønstre ses for dagtilbudsledernes samarbejde med det pædagogiske personale om at forberede, hvordan børnene leger sammen, og deres støtte af samarbejdet mellem det pædagogiske personale om at udvikle nye tilgange til pædagogisk praksis. En større andel af de danske dagtilbudsledere gør dagligt disse ting sammenlignet med deres nordiske kolleger.

Figur 4.1.4: Dagtilbudslederes overværelse af personalets praksis og feedback baseret på observationer

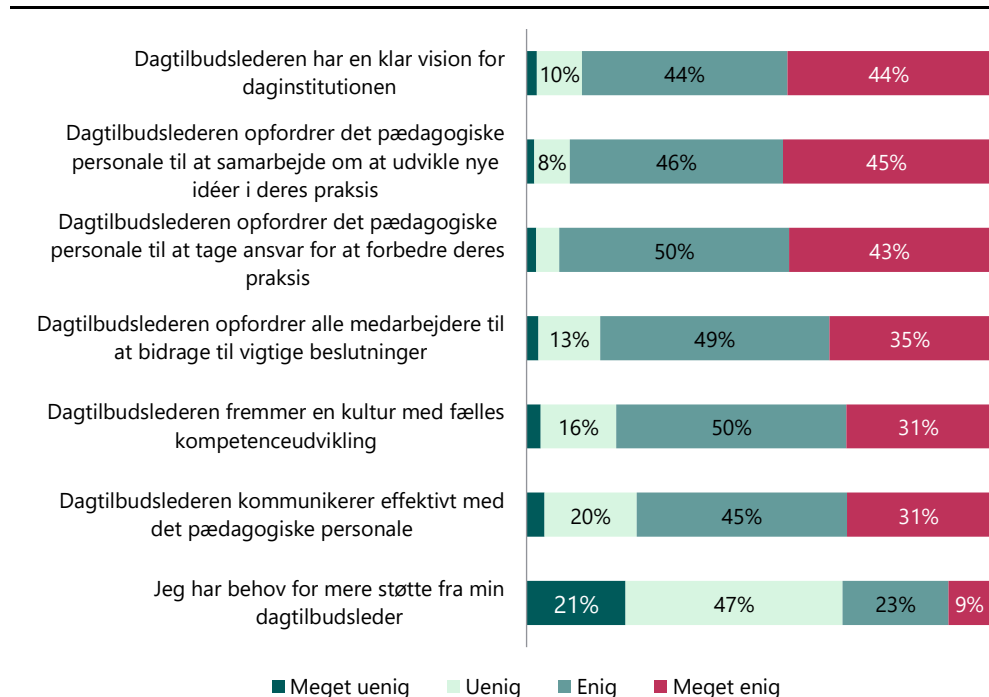


Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte har du beskæftiget dig med følgende aktiviteter i daginstitutionen inden for de seneste 12 måneder? a) Jeg har overværet det pædagogiske personales praksis og interaktionerne mellem personalet og børnene. b) Jeg har givet det pædagogiske personale feedback og sparring baseret på mine egne observationer". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Seks procent af de danske dagtilbudsledere har ikke svaret på spørgsmålet: "Jeg har givet det pædagogiske personale feedback og sparring baseret på mine egne observationer".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personale er i TALIS også blevet spurgt, hvordan de oplever dagtilbudsleders understøttelse af deres arbejde. Figur 4.1.5 viser, at langt størstedelen af personalet oplever, at dagtilbudslederen understøtter deres arbejde og giver dem medindflydelse.

Eksempelvis er omkring ni ud af ti enten enige eller meget enige i, at dagtilbudsledelsen har en klar vision for daginstitutionen, og at ledelsen opfordrer det pædagogiske personale til at samarbejde om at udvikle nye idéer samt at tage ansvar for at forbedre deres praksis. 68 procent af det pædagogiske personale er desuden meget uenige eller uenige i, at de har behov for yderligere støtte fra deres leder, mens knap en tredjedel således er enten enige eller meget enige i, at de har behov for mere støtte fra deres leder.

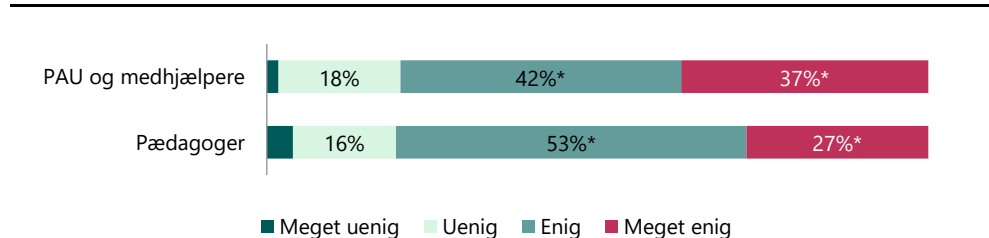
Figur 4.1.5: Det pædagogiske personales oplevelse af ledelsesunderstøttelsen

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dagtilbudslederen i daginstitutionen, hvor enig eller uenig er du så i følgende udsagn?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Sammenligner man opfattelser af ledelsesunderstøttelse på tværs af personalegrupper, er der overordnet ikke forskelle på, hvordan henholdsvis pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere oplever ledelsens understøttelse. En enkel forskel mellem grupperne er dog afbildet i figur 4.1.6.

Som figuren viser, er der en mindre andel af pædagogerne, der er meget enige i, at dagtilbudslederen fremmer en kultur med fælles kompetenceudvikling, sammenlignet med de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne.

Figur 4.1.6: Det pædagogiske personales oplevelse af, hvorvidt dagtilbudslederen fremmer en kultur med fælles kompetenceudvikling

Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dagtilbudslederen i daginstitutionen, hvor enig eller uenig er du så i følgende udsagn? a) Dagtilbudslederen fremmer en kultur med fælles kompetenceudvikling". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Andele, der er signifikant forskellige mellem personalegruppernes besvarelser, er markeret med en *.

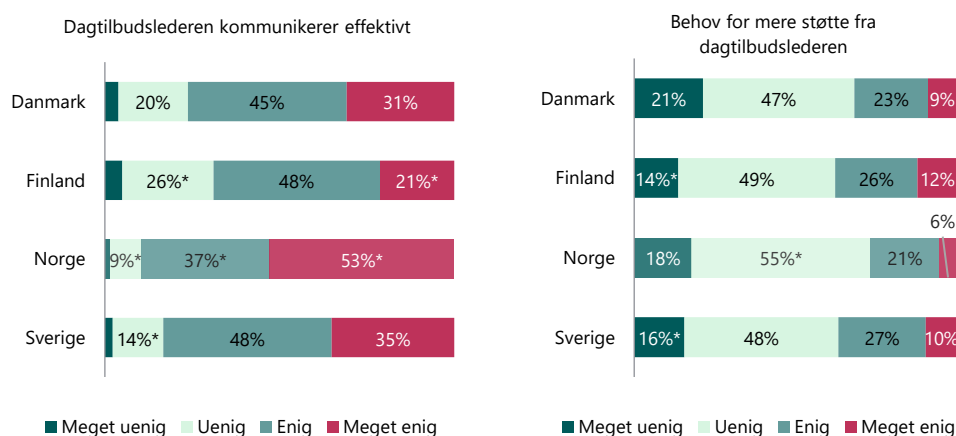
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Sammenligner man det danske pædagogiske personales svar med det pædagogiske personale i de øvrige nordiske landes svar, oplever det danske personale generelt, at de får mere understøttelse fra dagtilbudslederen end personalet i Finland og Sverige.

Venstre side af figur 4.1.7 viser, at en større andel af personalet i Danmark end i Finland er meget enige i, at dagtilbudslederen kommunikerer effektivt, men andelen er endnu større i Norge. Tilsvarende viser højre side af figur 4.1.7, at en større andel af personalet i Danmark er meget uenige i, at de har behov for støtte fra deres dagtilbudsleder (21 procent), sammenlignet med Finland (14 procent) og Sverige (16 procent).

En større andel af det danske personale er desuden meget enige i, at lederen har en klar vision, sammenlignet med personalet i Finland og Sverige. Igen er andelen, der er meget enig i dette, størst i Norge.

Figur 4.1.7: Det pædagogiske personales oplevelse af ledelsesunderstøttelse



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dagtilbudslederen i daginstitutionen, hvor enig eller uenig er du så i følgende udsagn?" a) Dagtilbudslederen kommunikerer effektivt med det pædagogiske personale. b) Jeg har behov for mere støtte fra min dagtilbudsleder". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Samlet set peger afsnittet på, at det pædagogiske personales samarbejde er præget af hyppigt samarbejde, særligt i form af drøftelser af specifikke børns udvikling og evaluering af børns udvikling, trivsel og læring. Afsnittet viser desuden, at størstedelen af dagtilbudslederne rapporterer, at de understøtter det pædagogiske personale ved ugentligt eller oftere at overvære det pædagogiske personales praksis og interaktionerne mellem personalet og børnene og give feedback og sparring baseret på observationer. De danske dagtilbudsledere beskæftiger sig hyppigere med aktiviteter, der understøtter personalets praksis, kompetencer og samarbejde, end lederne i de øvrige nordiske lande.

Samarbejdet med forældre

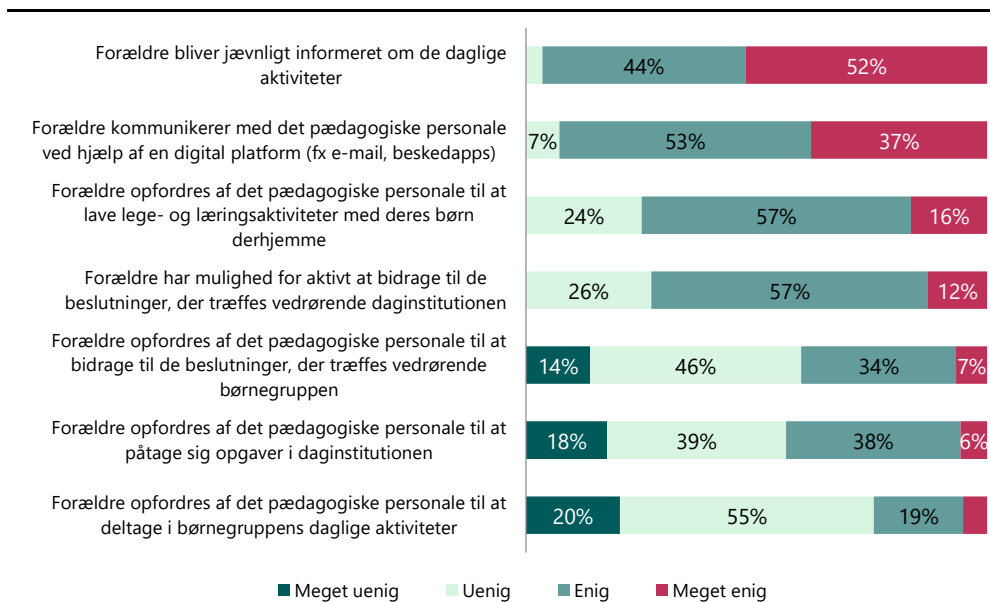
At fremme børns trivsel og udvikling i daginstitutionen forudsætter ikke bare gode relationer mellem det pædagogiske personale og ledelsen, men også mellem det pædagogiske personale og forældrene. Et godt samspil mellem dagligdagen i hjemmet og dagligdagen i daginstitutionen kan bidrage til at skabe et godt læringsmiljø, hvor børnene trives og er glade for at være (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017, 2024b). For første gang er det pædagogiske personale i TALIS 2024 blevet spurgt om forskellige aspekter af deres samarbejde med hjemmet og børnenes forældre.

Figur 4.1.8 viser, at størstedelen er enige eller meget enige i, at forældrene jævnligt bliver informeret om de daglige aktiviteter (96 procent), og at forældrene kommunikerer med dem ved hjælp af en digital platform (90 procent).

Figuren viser samtidig, at der er visse aspekter af forældresamarbejdet, som det pædagogiske personale i mindre grad oplever finder sted. For eksempel er omkring fire ud af ti enige i, at de opfordrer forældrene til at bidrage til vigtige beslutninger, som vedrører børnegruppen, og til at påtage sig opgaver i daginstitutionen. Dette fund skal ses i lyset af, at der i Danmark er krav om forældrebestyrelser, og at forældrenes rolle er reguleret i dagtilbudsloven.

Herudover viser figuren, at cirka hver fjerde er enig i, at forældrene opfordres til at deltage i børnegruppens daglige aktiviteter, mens tre fjerdedele således er uenige i, at denne type af samarbejde mellem daginstitutionen og forældrene finder sted. Dette kan afspejle, at man i en dansk kulturel kontekst meget gerne byder forældre velkomne i dagtilbuddet, men ikke på samme måde som i andre lande, hvor man har tradition for, at forældrene skal deltage i de daglige aktiviteter.

Figur 4.1.8: Det pædagogiske personales samarbejde med forældrene



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i, at nedenstående udsagn passer på denne daginstitution?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

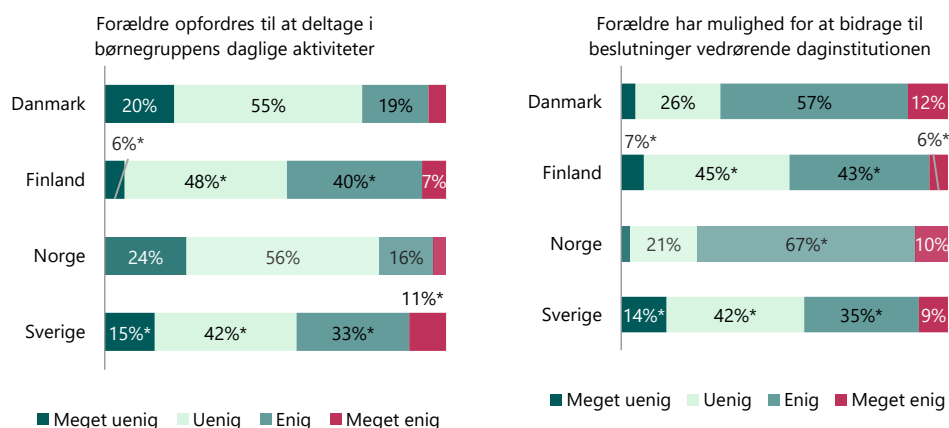
Sammenligner man det pædagogiske personales svar på tværs af de nordiske lande, træder både forskelle og ligheder frem. Fælles for de nordiske lande er dog, at forældrene jævnligt bliver informeret om de daglige aktiviteter i daginstitutionen.

Figur 4.1.8 viser, at omkring en fjerdedel af det pædagogiske personale i Danmark oplever, at forældrene opfordres til at deltage i børnegruppens daglige aktiviteter. Som det fremgår af figur 4.1.9, er det danske pædagogiske personales besvarelser af dette udsagn på niveau med personales besvarelser i Norge, mens de adskiller sig fra det pædagogiske personale i Finland og Sverige, hvor større andele angiver, at forældrene opfordres til denne type deltagelse.

I Danmark er der dog en større andel, der angiver, at forældrene opfordres til at påtage sig opgaver i daginstitutionen, end tilfældet er i Finland. Derudover fremgår det også af figuren,

at det danske personale i højere grad er enige i, at forældre har mulighed for at bidrage til de beslutninger, der træffes vedrørende daginstitutionen, sammenlignet med Finland og Sverige, men lavere end andelen blandt personalet i Norge.

Figur 4.1.9: Det pædagogiske personales samarbejde med forældrene: deltage i børnegruppens daglige aktiviteter og bidrage til beslutninger vedrørende daginstitutionen



Anm.: Pædagogisk personale i daginstitutioner har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i, at nedenstående udsagn passer på denne daginstitution? a) Forældre opfordres af det pædagogiske personale til at deltage i børnegruppens daglige aktiviteter. b) Forældre har mulighed for aktivt at bidrage til de beslutninger, der træffes vedrørende daginstitutionen". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

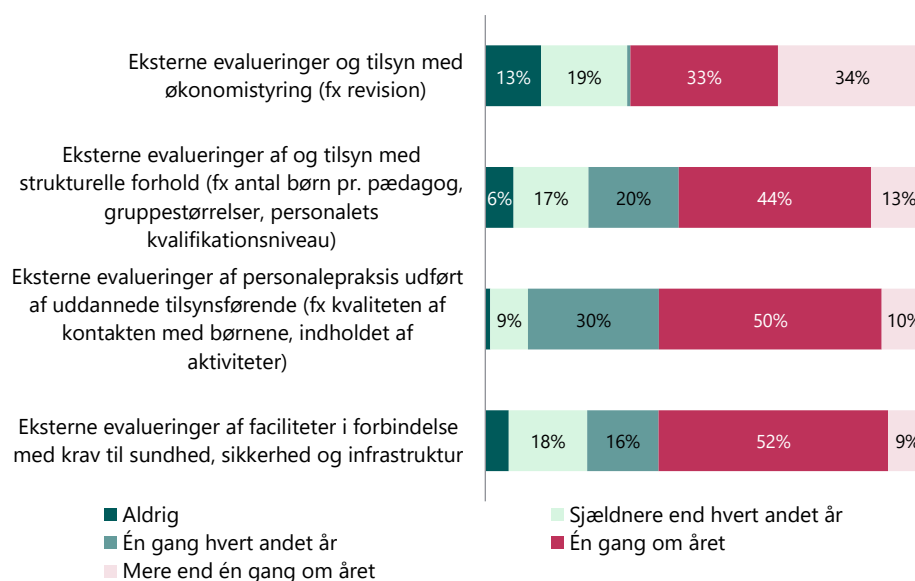
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen

Evaluerings er et vigtigt led i at skabe ny viden, der kan bidrage til at udvikle kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø og skabe de bedste betingelser for børnenes trivsel, læring og udvikling. Med en systematisk evalueringskultur kan daginstitutionen skabe aktuel viden om den pædagogiske praksis, og hvilken betydning den har for børnene (Danmarks Evalueringsinstitut, 2021).

Dagtilbudslederne er blevet spurgt, hvor ofte der gennemføres forskellige typer af eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen. Figur 4.1.10 viser, at 67 procent af dagtilbudslederne angiver, at der én gang årligt eller oftere gennemføres eksterne evalueringer og tilsyn med økonomistyring, mens 57 procent svarer, at der én gang årligt eller oftere gennemføres eksterne evalueringer af og tilsyn med strukturelle forhold såsom antallet af børn pr. pædagog, gruppestørrelser eller personalets kvalifikationsniveau. Henholdsvis 13 og 6 procent af lederne angiver, at disse typer af evalueringer og tilsyn aldrig gennemføres. Ifølge dagtilbudsloven skal kommunen føre tilsyn med de dagtilbud, de er ansvarlige for, men frekvensen af disse tilsyn kan, ligesom tilsynenes indhold, variere fra kommune til kommune.

Endvidere svarer 60 procent af dagtilbudslederne, at der én gang årligt eller oftere foretages eksterne evalueringer af personalepraksis udført af uddannede tilsynsførende, eksempelvis vedrørende kvaliteten af kontakten med børnene eller indholdet af aktiviteter. Figuren viser desuden, at 61 procent af dagtilbudslederne angiver, at der én gang om året eller oftere foretages eksterne evalueringer af faciliteter i forbindelse med krav til sundhed, sikkerhed og infrastruktur.

Figur 4.1.10: Gennemførelsen af eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen

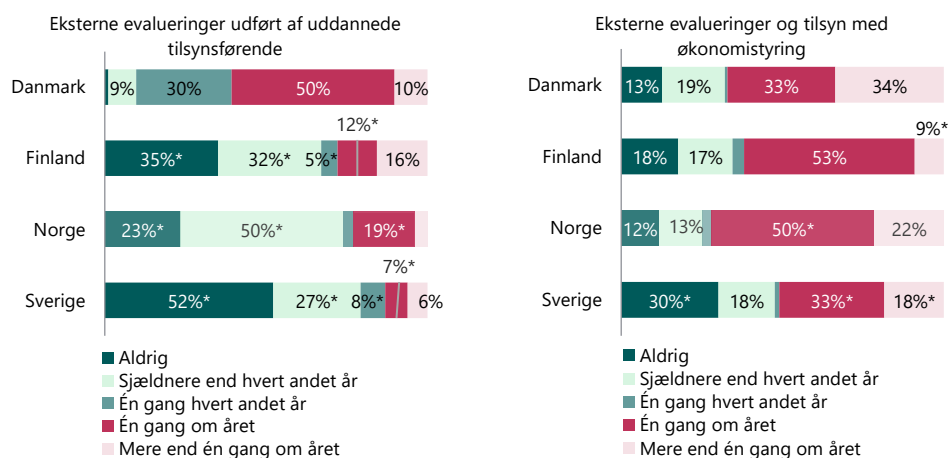
Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gennemføres følgende typer af eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Mellem fem og ti procent af dagtilbudslederne har ikke svaret på spørgsmålene "Eksterne evalueringer af personalepraksis udført af uddannede tilsynsførende (fx kvaliteten af kontakten med børnene, indholdet af aktiviteter)" og "Eksterne evalueringer og tilsyn med økonomistyring (fx revision)".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

For at blive klogere på omfanget af eksterne evalueringer og tilsyn i danske daginstitutioner sammenlignes de danske dagtilbudslederes svar med svarene fra dagtilbudslederne i de øvrige nordiske lande. Figur 4.1.11 viser, at der ifølge de danske dagtilbudsledere langt oftere bliver gennemført evalueringer af personalepraksis udført af uddannede tilsynsførende i Danmark end i de andre nordiske lande. 60 procent af lederne angiver, at dette gennemføres årligt eller oftere, mens andelen i de andre lande er på 28 procent eller derunder.

Derudover viser figur 4.1.11 tilsvarende, at andelen af dagtilbudsledere i Danmark, der angiver, at daginstitutionen gennemfører eksterne evalueringer og tilsyn med økonomistyring mere end én gang årligt (34 procent), er højere end andelen i Finland og i Sverige.

Figur 4.1.11: Hyppighed af eksterne evalueringer af personalepraksis og eksterne evalueringer og tilsyn med økonomistyring



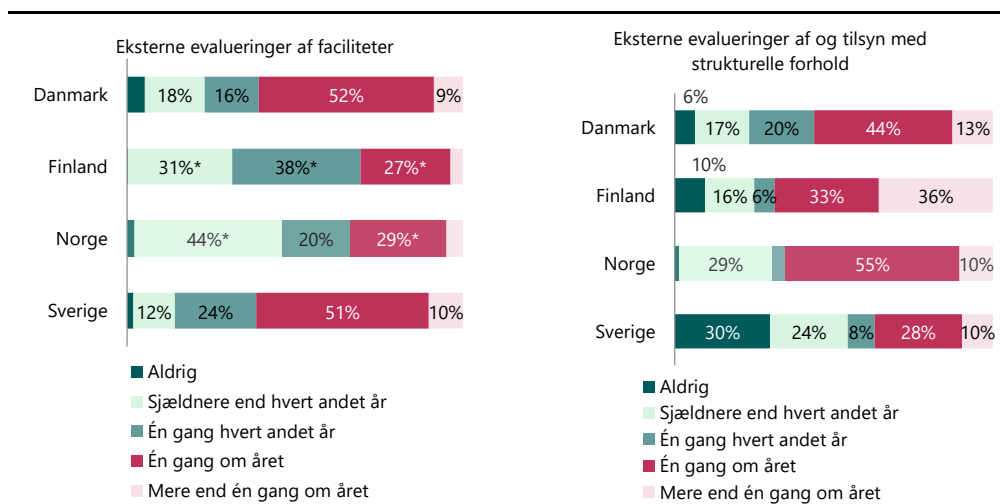
Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gennemføres følgende typer af eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen? a) Eksterne evalueringer af personalepraksis udført af uddannede tilsynsførende (for eksempel kvaliteten af kontakten med børnene, indholdet af aktiviteter). b) Eksterne evalueringer og tilsyn med økonomistyring (for eksempel revision)". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Mellem fem og ti procent af de danske dagtilbudsledere har ikke svaret på spørgsmålene "Eksterne evalueringer af personalepraksis udført af uddannede tilsynsførende (fx kvaliteten af kontakten med børnene, indholdet af aktiviteter)" og "Eksterne evalueringer og tilsyn med økonomistyring (fx revision)".

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Endvidere viser venstre side af figur 4.1.12, at andelen af dagtilbudsledere i Danmark, der angiver, at daginstitutionen én gang årligt gennemfører eksterne evalueringer af faciliteter i forbindelse med krav til sundhed, sikkerhed og infrastruktur (52 procent), er større end de tilsvarende andele i Finland (27 procent) og Norge (29 procent) og omtrent på niveau med andelen i Sverige (51 procent).

Af højre side af figur 4.1.12 fremgår derimod et mere blandet billede, hvor andelen af danske dagtilbudsledere, der svarer, at daginstitutionen gennemfører eksterne evalueringer af og tilsyn med strukturelle forhold mere end én gang om året (13 procent), ikke er forskellig fra andelen i Norge og Sverige (begge 10 procent), men lavere end i Finland (36 procent).

Figur 4.2.12: Hyppighed af eksterne evalueringer af faciliteter og eksterne evalueringer af og tilsyn med strukturelle forhold



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor ofte gennemføres følgende typer af eksterne evalueringer og tilsyn i daginstitutionen? "a) Eksterne evalueringer af faciliteter i forbindelse med krav til sundhed, sikkerhed og infrastruktur. b) Eksterne evalueringer af og tilsyn med strukturelle forhold (for eksempel antal børn pr. pædagog, gruppestørrelser, personalets kvalifikationsniveau)". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

4.2 Barrierer for det gode pædagogiske læringsmiljø

Mange faktorer har betydning for daginstitutionernes mulighed for at skabe et læringsmiljø præget af høj kvalitet. Forhold som normeringer og kvalificeret personale har stor betydning for kvaliteten af det pædagogiske arbejde og omfanget af barn-voksen-interaktion. Daginstitutionernes fysiske rammer kan også have stor betydning. En forskningskortlægning fra EVA peger på, at daginstitutionernes fysiske forhold kan have betydning for børns aktivitetsniveau, ligesom udemiljøet kan påvirke børns sundhed, trivsel, læring og udvikling (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017).

Dagtilbudsledernes vurdering af barrierer for kvalitet

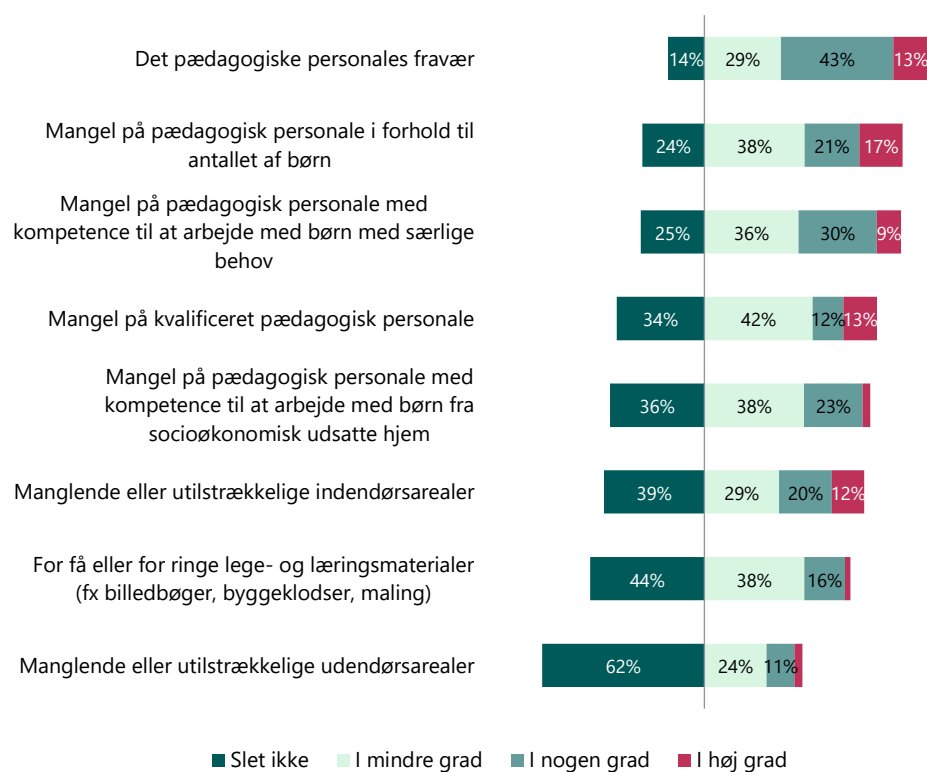
Dagtilbudslederne har svaret på, hvorvidt og i hvilken grad daginstitutionens mulighed for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet, begrænses af en række forhold relateret til personaleressourcer, lege- og læringsmidler og fysiske rammer. Resultaterne fremgår af figur 4.2.1.

Generelt ser flertallet af dagtilbudslederne kun i mindre grad eller slet ikke, at de forhold, der er spurgt om i TALIS, udgør barrierer for kvalitet i daginstitutionen. Andelen, der har svaret, at et bestemt forhold kun i mindre grad eller slet ikke hæmmer muligheden for at skabe et miljø af høj kvalitet, går fra 43 procent for det pædagogiske personales fravær til 86 procent for utilstrækkelige udearealer. For de fleste forhold er det dog andelen, der har svaret "I mindre grad", der driver dette tal – og det er kun med hensyn til udendørsarealerne, at over halvdelen af dagtilbudslederne slet ikke ser den givne faktor som en barriere for kvalitet i deres daginstitution.

Som det fremgår af figuren, er det særligt forskellige personalemæssige forhold, som dagtilbudslederne oplever hæmmer muligheden for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet. 56 procent vurderer, at fravær blandt det pædagogiske personale i nogen eller høj grad hæmmer institutionsmiljøet, og henholdsvis 39 og 26 procent oplever i nogen eller høj grad, at institutionsmiljøet bliver begrænset af mangel på personale med kompetencer til at arbejde med børn med særlige behov eller børn fra socioøkonomisk udsatte hjem. Endelig oplever 38 procent, at mangel på pædagogisk personale i forhold til antallet af børn hæmmer mulighederne for et godt institutionsmiljø.

De fysiske rammer opleves i mindre grad som en begrænsning for at tilbyde et miljø præget af høj kvalitet. 62 procent ser slet ikke udendørsarealerne som en begrænsning, og det tilsvarende tal er 39 procent for indendørsarealerne. Samtidig svarer 32 procent af lederne dog, at utilstrækkelige indendørsarealer hæmmer miljøet i institutionerne i nogen eller høj grad.

Figur 4.2.1: Forhold, der hæmmer et godt miljø i daginstitutionen



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad hæmmer nedenstående forhold daginstitutionens mulighed for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Mellem fem og ti procent af dagtilbudslederne har ikke svaret på spørgsmålene.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

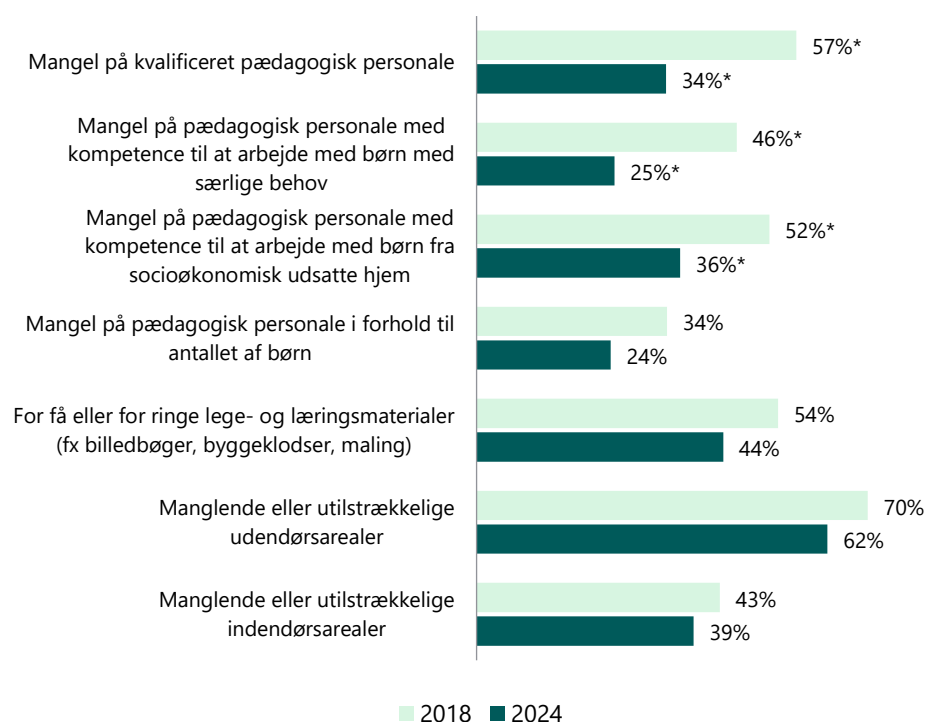
I forhold til forholdet om manglende pædagogisk personale i forhold til antallet af børn tyder det på, at der er en diskrepans mellem dagtilbudsledernes og personalets opfattelser af, i hvor høj grad normeringer udgør en barriere i dagligdagen. Tidligere i rapporten blev det beskrevet, at 72 procent af det pædagogiske personale angav, at det for dem ville være en meget vigtig prioritering at ansætte mere personale for at reducere størrelsen på børnegrupperne,

såfremt budgettet for hele dagtilbudsområdet blev øget (jf. afsnit 3.3). Dette er således næsten dobbelt så mange som andelen af ledere, der i figur 4.2.1 vurderer, at normeringer udgør en barriere i nogen eller høj grad.

Med undtagelse af forholdet om fravær blandt det pædagogiske personale blev alle forholdene i figur 4.2.1 også foreholdt dagtilbudslederne i TALIS 2018. For at kunne følge udviklingen i ledernes syn på barrierer for at kunne tilbyde et miljø præget af høj kvalitet viser figur 4.2.2 nedenfor andelen af dagtilbudsledere, der i henholdsvis 2018 og 2024 svarede, at de forskellige forhold efter deres vurdering slet ikke hæmmer miljøet i daginstitutionen.

Den generelle tendens i figur 4.2.2 er, at andelen, der slet ikke ser de respektive forhold som en barriere for at tilbyde et miljø af høj kvalitet, er faldet for samtlige syv forhold. Forskellen er kun statistisk signifikant for de tre øverste forhold, der kredser om mangel på kvalificeret pædagogisk personale. Generelt er billedet altså, at dagtilbudslederne i højere grad ser de undersøgte personalemæssige forhold som barrierer for kvalitet i 2024 end i 2018. Set i lyset af implementeringen af reglerne om minimumsnormeringer samt de generelle rekrutteringsudfordringer på dagtilbudsområdet er dette ikke et overraskende fund.

Figur 4.2.2: Udvikling i forhold, som slet ikke udgør en barriere for et godt miljø i daginstitutionen ("Slet ikke")



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad hæmmer nedenstående forhold daginstitutionens mulighed for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet?". Figuren viser andelen, der har svaret "Slet ikke". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Signifikante forskelle mellem år er markeret med en *. Mellem fem og ti procent af dagtilbudslederne har ikke svaret på spørgsmålene i 2024.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

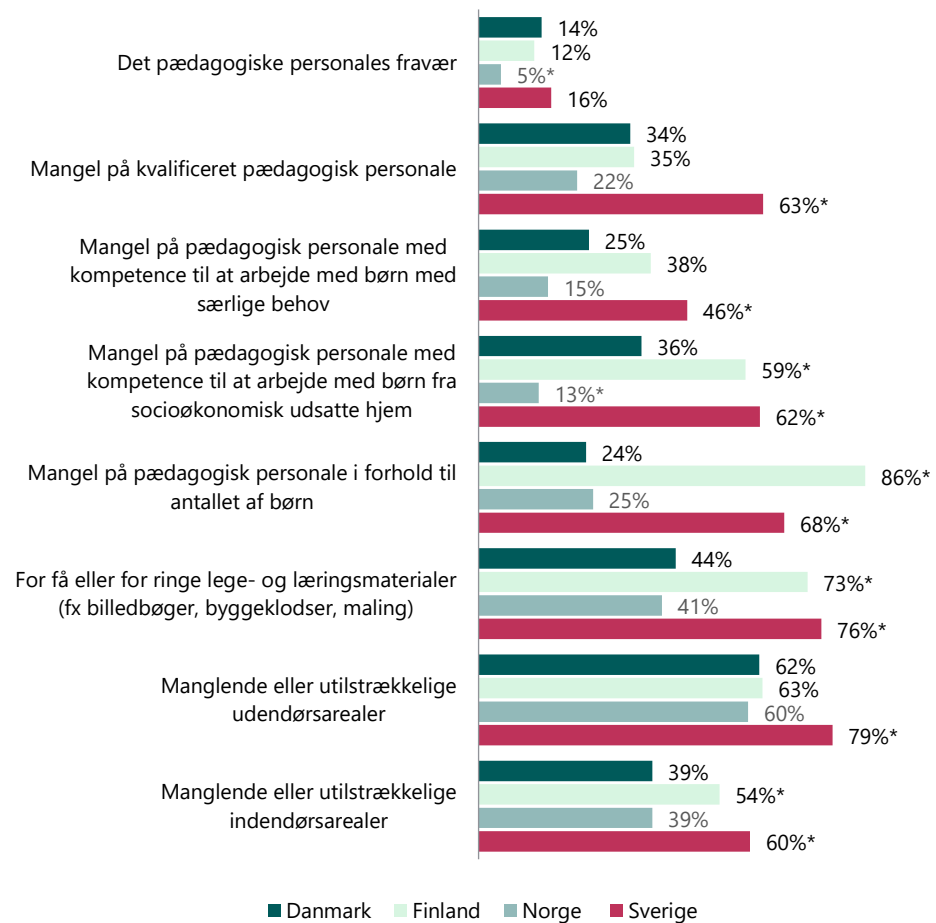
De danske dagtilbudslederes svar kan sammenlignes med besvarelserne fra dagtilbudslederne i de øvrige nordiske lande. Denne sammenligning foretages i figur 4.2.3, hvor der igen fokuseres på andelen af dagtilbudsledere, der slet ikke ser de forskellige forhold som et problem.

På tværs af alle lande er der færrest dagtilbudsledere, der slet ikke vurderer, at fravær blandt det pædagogiske personale hæmmer miljøet i institutionen. Når det drejer sig om mangel på kvalificeret pædagogisk personale som en udfordring, ligger Norge og Finland på samme niveau som Danmark (34 procent) – mens markant flere svenske ledere (63 procent) slet ikke ser det som en udfordring. Også ved forholdet om mangel på medarbejdere med kompetencer til at arbejde med børn med særlige behov eller børn fra socioøkonomisk udsatte hjem svarer større andele af de svenske (og for sidstnævntes vedkommende også de finske) ledere, at dette slet ikke hæmmer muligheden for at tilbyde et miljø af høj kvalitet.

Den største forskel mellem landene ses for forholdet om mangel på pædagogisk personale i forhold til antallet af børn. Hvor omkring en fjerdedel af de danske og norske daginstitutionsledere vurderer, at normeringer slet ikke hæmmer kvaliteten af miljøet i daginstitutionerne, gælder dette 86 procent af de finske og 68 procent af de svenske ledere.

Som i Danmark er der også i Norge mindre andele af lederne, der angiver, at forholdene angående det pædagogiske personales kompetencer slet ikke udgør en barriere, end hvad tilfældet er ved forholdene om de fysiske rammer. Det billede går ikke igen i Sverige og Finland, hvor særligt de svenske ledere er mere tilbøjelige til at svare, at både personalekompetencer og fysiske rammer slet ikke hæmmer muligheden for at tilbyde et miljø præget af høj kvalitet.

Figur 4.2.3: Forhold, som ikke udgør en barriere for et godt miljø i daginstitutionen ("Slet ikke")



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad hæmmer nedenstående forhold daginstitutionens mulighed for at tilbyde et miljø for udvikling, trivsel og læring af høj kvalitet?". Figuren viser andelen, der har svaret "Slet ikke". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *. Mellem fem og ti procent af de danske dagtilbudsledere har ikke svaret på spørgsmålene.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Kapitel 5. Det pædagogiske personales jobtilfredshed og kompetenceudvikling

Det pædagogiske personales jobtilfredshed spiller en væsentlig rolle i at forstå både medarbejderomsætning og kvalitet i daginstitutioner. Undersøgelser peger på, at det pædagogiske personales uddannelse og efteruddannelse hænger positivt sammen med kvaliteten i dagtilbud (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020a; Jensen & Svinth, 2022; OECD, 2020). Kapitlet giver indblik i det pædagogiske personales vurdering af deres arbejdsliv, herunder tilfredsheden med deres arbejde og deres oplevelser med stress. Kapitlet undersøger desuden det pædagogiske personales vurdering af deres behov for kompetenceudvikling. Kapitlet har to afsnit:

- Afsnit 5.1 fokuserer på det pædagogiske personales jobtilfredshed og oplevelser med stress.
- Afsnit 5.2 beskriver det pædagogiske personales kompetenceudvikling i form af de aktiviteter, de har deltaget i, og de områder, hvor de ønsker at udvikle deres kompetencer.

Kapitlets hovedresultater er:

- Det pædagogiske personale i Danmark er samlet set tilfredse med deres job. 90 procent vurderer, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde. Andelen, der er meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde, er dog faldet fra 53 procent i 2018 til 41 procent i 2024.
- I Danmark er en større andel (42 procent) af det pædagogiske personale meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde, end i Sverige (35 procent), Norge (35 procent) og Finland (19 procent).
- Andelen af det pædagogiske personale, der er enige i, at pædagogisk personale er respekteret i samfundet, er faldet fra 54 procent i 2018 til 45 procent i 2024. En større andel af det pædagogiske personale i Danmark (44 procent) er enige i, at de er respekteret i samfundet, end i Sverige (16 procent), Norge (24 procent) og Finland (32 procent).
- Knap fire ud af fem blandt det pædagogiske personale er meget uenige eller uenige i, at de er tilfredse med deres løn.
- En større andel af det danske pædagogiske personale (63 procent) oplever i nogen eller høj grad stress end personalet i Finland (39 procent) og Sverige (46 procent).
- De største kilder til stress er oplevelsen af, at der er for mange børn i børnegruppen, for mange opgaver på samme tid, ekstraopgaver på grund af fravær blandt pædagogisk personale samt arbejdet med at tilpasse rammerne til børn med særlige behov.
- Det pædagogiske personale oplever især, at de i nogen eller høj grad har brug for kompetenceudvikling inden for arbejdet med henholdsvis børn i udsatte positioner (69 procent) og børn med særlige behov (61 procent) samt til understøttelse af børns socio-emotionelle udvikling (59 procent).
- En større andel af det pædagogiske personale angiver i 2024 (30 procent), at de i høj grad har behov for kompetenceudvikling i forhold til arbejdet med børn med særlige behov, sammenlignet med 2018 (19 procent).
- En barriere for at deltage i kompetenceudvikling er ifølge 58 procent af det pædagogiske personale, at der ikke er nok personale til at tage over i deres fravær.

5.1 Det pædagogiske personales jobtilfredshed og oplevelse af stress

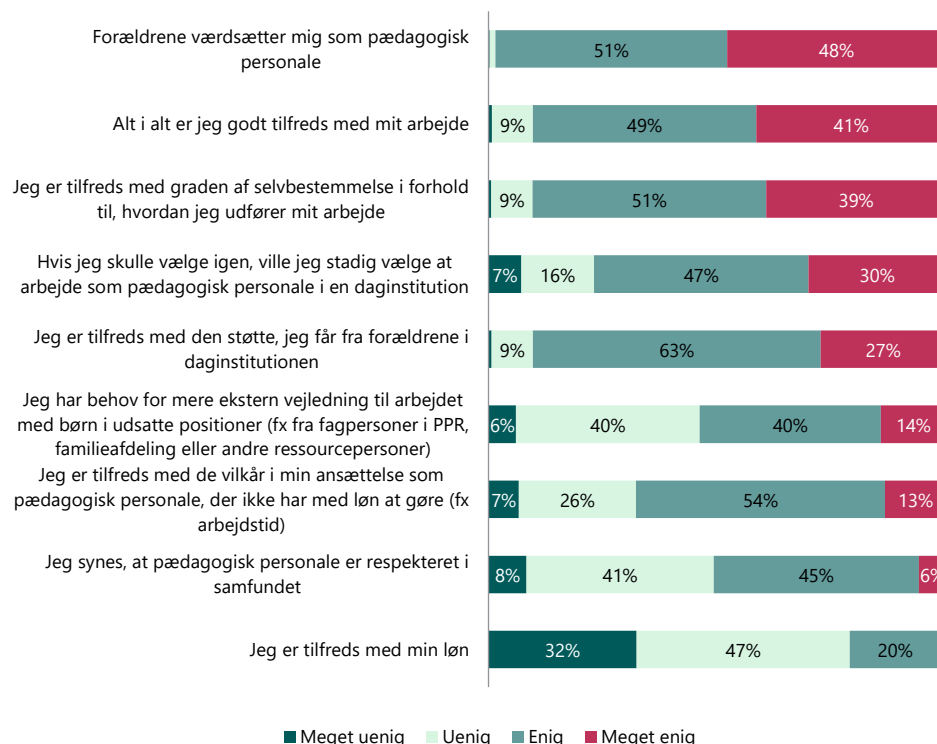
Dette afsnit beskriver, hvordan det pædagogiske personale i daginstitutioner har det i deres arbejde. Afsnittet omhandler personalets jobtilfredshed og arbejdsrelateret stress. Disse forhold har stor betydning for personalets trivsel, engagement og fastholdelse i arbejdet (OECD, 2020).

Det pædagogiske personales jobtilfredshed

I TALIS har det pædagogiske personale forholdt sig til en række udsagn vedrørende deres generelle jobtilfredshed. De omhandler dels det pædagogiske personales generelle tilfredshed med arbejdet, dels tilfredsheden med en række specifikke forhold som blandt andet løn, vilkår, selvbestemmelse og oplevelse af at være værdsat og respekteret af forældre og samfundet generelt.

Af figur 5.1.1 fremgår det, at langt størstedelen af det pædagogiske personale er enige eller meget enige i, at forældrene værdsætter dem (99 procent), at de er tilfredse med den støtte, som de får fra forældrene (90 procent), at de er tilfredse med graden af selvbestemmelse i forhold til, hvordan de udfører deres arbejde (90 procent), og at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde (90 procent).

Omvendt er 79 procent meget uenige eller uenige i, at de er tilfredse med deres løn. Herudover er 49 procent meget uenige eller uenige i, at det pædagogiske personale er respekteret i samfundet, og 46 procent er meget uenige eller uenige i, at de har behov for mere ekstern vejledning til arbejdet med børn i udsatte positioner. At knap halvdelen er uenige i, at de har behov for mere ekstern vejledning til arbejdet med børn i udsatte positioner, er interessant, da afsnittet senere viser, at netop dette arbejde er en stigende kilde til stress blandt det pædagogiske personale.

Figur 5.1.1: Det pædagogiske personales jobtilfredshed

Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Vi vil gerne vide, hvordan du generelt har det med dit job. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figures læsbarhed.

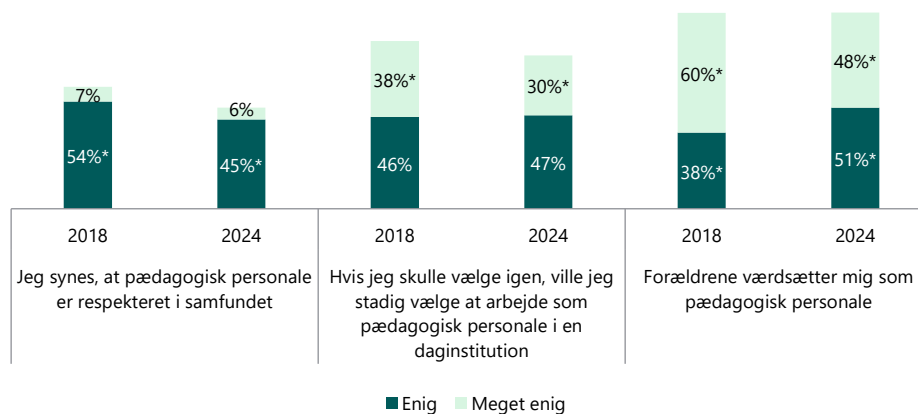
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Selvom størstedelen af det pædagogiske personale er enige eller meget enige i, at de alt i alt er tilfredse med deres arbejde, er der siden 2018 sket et fald i det pædagogiske personales jobtilfredshed på stort set alle de adspurgte parametre.

Af figur 5.1.2 fremgår det, at der er sket et fald i andelen af det pædagogiske personale, som oplever at være værdsat og respekteret i samfundet. 60 procent af det pædagogiske personale var i 2018 meget enige i, at de var værdsat af forældrene. I 2024 er det 48 procent, som er meget enige i dette. Tilsvarende var 54 procent i 2018 enige i, at det pædagogiske personale var respekteret i samfundet. I 2024 er det 45 procent, som er enige i dette. Dette er værd at bide mærke i, da der blandt lærere på både grundskole- og ungdomsuddannelsesområdet har været den modsatte udvikling. Her er andelen, der oplever at være respekteret i samfundet, steget siden 2018 (Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, 2025a, 2025b).

Samtidig er der siden 2018 sket et fald på otte procentpoint i andelen af det pædagogiske personale, der er meget enige i, at hvis de skulle vælge igen, så ville de stadig vælge at arbejde som pædagogisk personale i en daginstitution.

Figur 5.1.2: Udvikling i det pædagogiske personales oplevelse af at være værdsat og valg af profession



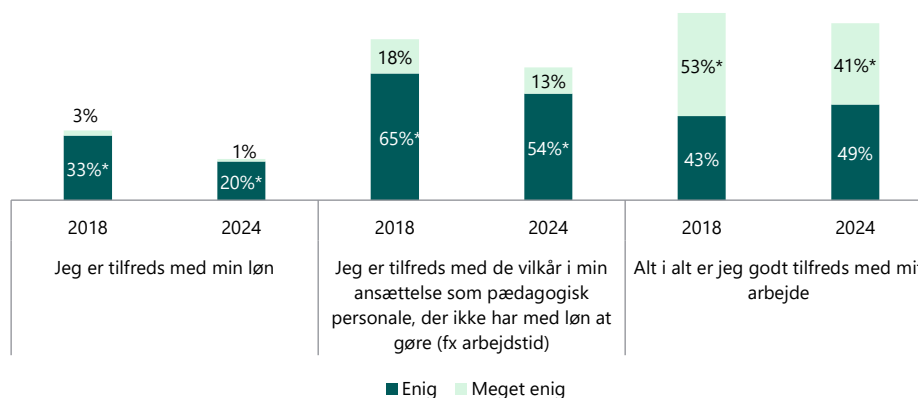
Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Vi vil gerne vide, hvordan du generelt har det med dit job. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Figur 5.1.3 viser ligeledes udviklingen i det pædagogiske personales besvarelser siden 2018. Af figuren fremgår det, at 53 procent af det pædagogiske personale i 2018 var meget enige i, at de alt i alt var godt tilfredse med deres arbejde. I 2024 er det faldet til 41 procent.

Personalets tilfredshed med deres løn og vilkår er ligeledes faldet. I 2018 var 33 procent enige i, at de var tilfredse med deres løn, mens det i 2024 er 20 procent. Tilsvarende var 65 procent af det pædagogiske personale i 2018 enige i, at de var tilfredse med vilkårene for deres ansættelse, mens det i 2024 gælder 54 procent.

Figur 5.1.3: Udvikling i det pædagogiske personales tilfredshed med løn, vilkår og arbejdet samlet set



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Vi vil gerne vide, hvordan du generelt har det med dit job. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

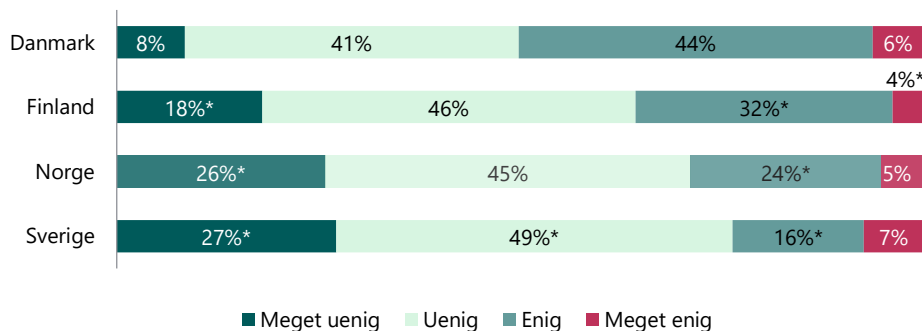
Oplevelsen af jobtilfredshed varierer i et vist omfang, afhængigt af om man er pædagog eller pædagogisk assistent eller pædagogmedhjælper.

Pædagoger giver på enkelte parametre udtryk for generelt højere jobtilfredshed sammenlignet med pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. En større andel af pædagogerne er enige eller meget enige i, at de er respekteret i samfundet (11 procentpoint), er tilfredse med deres løn (13 procentpoint) og ville vælge at arbejde som pædagogisk personale, hvis de skulle vælge igen (otte procentpoint), sammenlignet med de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne. For de øvrige udsagn er der ikke forskelle i besvarelsene fra henholdsvis pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere.

Når man sammenligner det pædagogisk personale i Danmarks generelle jobtilfredshed med det pædagogiske personale i de øvrige nordiske landes generelle jobtilfredshed, er der en række forskelle. Mønsteret er overordnet, at det pædagogiske personale i Danmark generelt er mere tilfredse med deres job end deres kolleger i de øvrige nordiske lande.

Eksempelvis viser figur 5.1.4, at 44 procent af det pædagogiske personale i Danmark er enige i, at de er respekteret i samfundet, mens de tilsvarende procentsatser er 16 procent i Sverige, 24 procent i Norge og 32 procent i Finland. Tilsvarende er otte procent i Danmark meget uenige i, at de oplever at være respekteret i samfundet. I Finland er det 18 procent, i Norge 26 procent og i Sverige 27 procent.

Figur 5.1.4: Det pædagogiske personales oplevelse af at være respekteret i samfundet



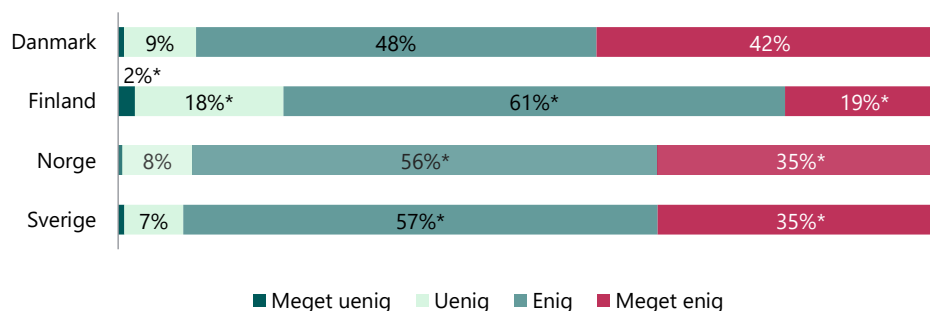
Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Vi vil gerne vide, hvordan du generelt har det med dit job. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg synes, at pædagogisk personale er respekteret i samfundet". Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det danske pædagogiske personales besvarelser viste, at en større andel af pædagogerne end de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne oplevede at være respekteret i samfundet. Samtidig viste rapportens kapitel 2, at en større andel af det pædagogiske personale i Danmark end i Norge og Finland er pædagoger. Dette kan måske være en af årsagerne til, at en større andel af personalet i Danmark giver udtryk for, at de oplever at være respekteret i samfundet.

På spørgsmålet om, hvorvidt det pædagogiske personale alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde, er der ligeledes forskelle mellem svarene fra personalet i Danmark og i andre nordiske lande. Det fremgår af figur 5.1.5, der viser, at en større andel af det pædagogiske personale i Danmark (42 procent) er meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres arbejde, sammenlignet med Sverige (35 procent), Norge (35 procent) og Finland (19 procent).

Figur 5.1.5: Det pædagogiske personales generelle jobtilfredshed



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Vi vil gerne vide, hvordan du generelt har det med dit job. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Alt i alt er jeg godt tilfreds med mit arbejde". Andele på fem procent eller mindre, som ikke er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

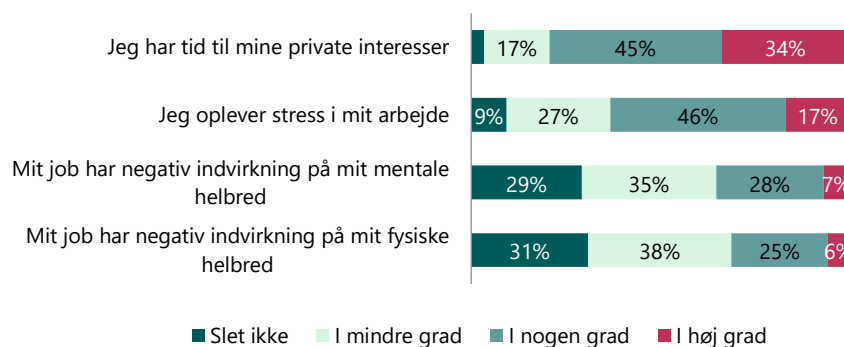
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Samlet set tegner der sig et billede af, at det pædagogiske personale er tilfredse med deres arbejde, men at der er sket et fald i tilfredsheden siden TALIS 2018. Tilfredsheden er imidlertid gennemgående højere i Danmark end i resten af Norden.

Det pædagogiske personales oplevelse af stress

I TALIS 2024 har det pædagogiske personale for første gang svaret på en række udsagn om deres oplevelse af stress i arbejdet. Af figur 5.1.6 fremgår det, at knap to tredjedele (63 procent) af det pædagogiske personale i nogen eller høj grad oplever stress i deres arbejde. Ni procent svarer, at de slet ikke oplever stress i arbejdet. Figuren viser også, at omkring en tredjedel i nogen eller høj grad vurderer, at deres job har en negativ indvirkning på deres mentale helbred (35 procent) og deres fysiske helbred (31 procent).

Figur 5.1.6: Det pædagogiske personales oplevelse af stress i arbejdet



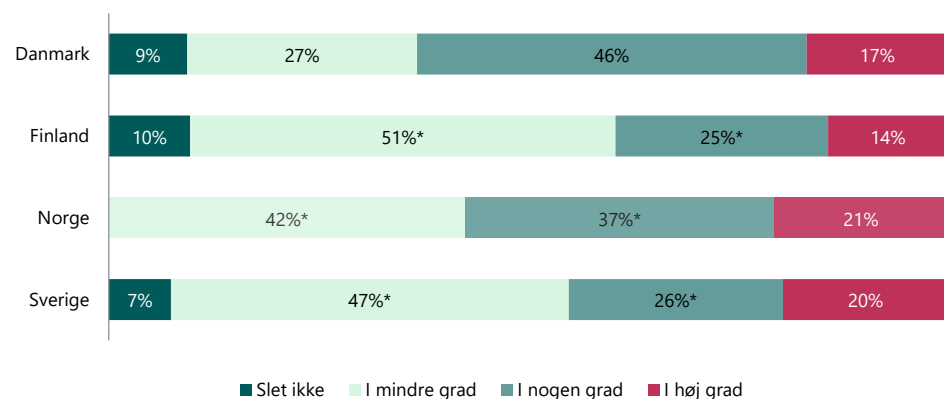
Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Baseret på din erfaring som pædagogisk personale i denne daginstitution, i hvilken grad er følgende tilfældet?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

På spørgsmålene om, hvorvidt jobbet har en negativ indvirkning på personalets fysiske og mentale helbred, er der forskelle mellem besvarelsene blandt pædagoger og pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Her er der en tendens til, at en større andel af pædagogerne oplever, at arbejdet har en negativ indvirkning på deres fysiske og mentale helbred. Denne forskel forsvinder dog, hvis man tager højde for, at en større andel af pædagogerne arbejder fuldtid. Sammenligner man således kun fuldtidsansatte i de to grupper, er der ikke forskel på deres svar.

Sammenligner man det pædagogiske personales svar med de øvrige nordiske lande, fremgår det af figur 5.1.7, at andelen af det pædagogiske personale, som oplever stress i deres arbejde, er større i Danmark end i de andre nordiske lande. I Danmark vurderer 46 procent i nogen grad, at de oplever stress i deres arbejde, mens det i Finland er 25 procent, i Norge 37 procent og i Sverige 26 procent.

Figur 5.1.7: Det pædagogiske personales oplevelse af stress i deres arbejde



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Baseret på din erfaring som pædagogisk personale i denne daginstitution, i hvilken grad er følgende tilfældet? Jeg oplever stress i mit arbejde". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Andelen, der svarer "Slet ikke" i Danmark, er signifikant forskellig fra den tilsvarende andel i Norge. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

At en større andel af det pædagogiske personale i Danmark oplever stress i deres arbejde, kommer også til udtryk ved, at en større andel af personalet i Danmark oplever, at arbejdet har negativ indvirkning på det mentale og fysiske helbred, end deres kolleger i de nordiske lande. I Danmark angiver 28 procent af personalet, at arbejdet i nogen grad har negativ indvirkning på deres mentale helbred. I de øvrige nordiske lande er det mellem otte og 13. For det fysiske helbred er det i Danmark 25 procent, der svarer "I nogen grad", mens det er mellem ti og 13 procent i de øvrige nordiske lande. Der er ikke forskel på andelen, der svarer "I høj grad".

Til gengæld angiver en større andel af det danske pædagogiske personale, at de i høj grad har tid til deres private interesser, i forhold til de øvrige lande. I Danmark er det 34 procent, mens det i Finland er 18 procent, i Sverige 16 procent og i Norge fem procent.

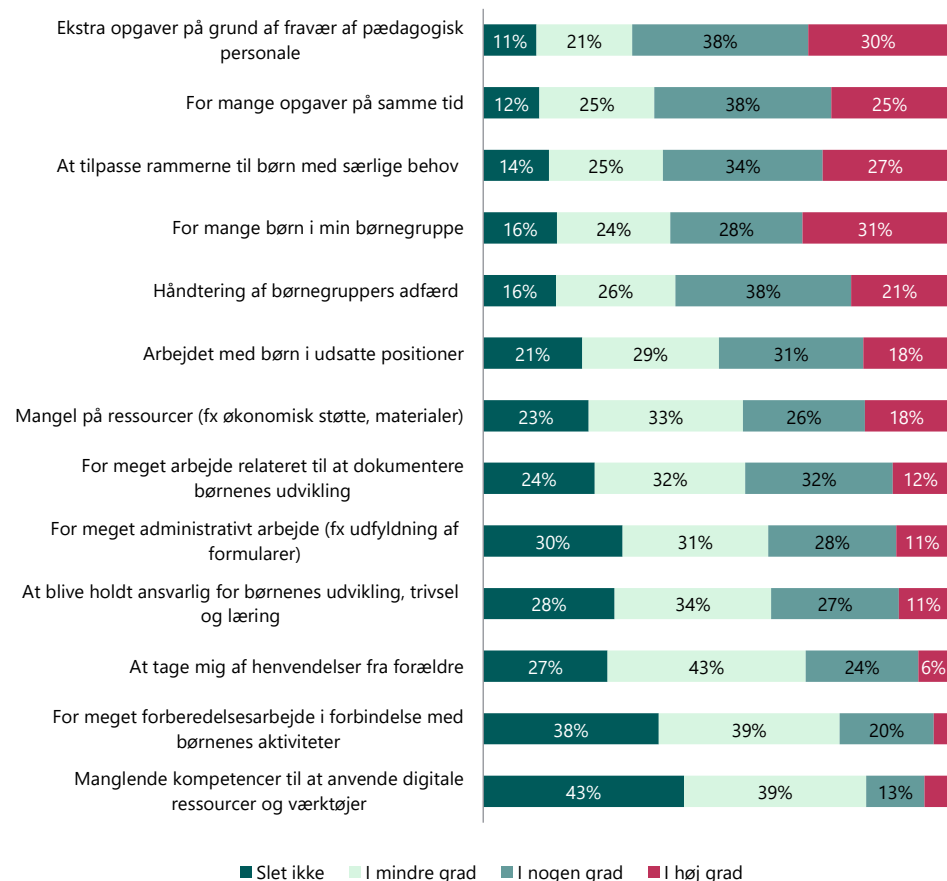
Kilder til stress

Det pædagogiske personale har også angivet, hvad der udgør kilder til stress i deres arbejde. Af figur 5.1.8 fremgår det, at de største kilder til stress blandt det pædagogiske personale i 2024 er oplevelsen af, at der er for mange børn i børnegruppen, for mange opgaver på samme tid, ekstraopgaver på grund af fravær blandt pædagogisk personale samt arbejde med at tilpasse rammerne til børn med særlige behov. Omkring en fjerdedel (25-31 procent) angiver, at disse forhold i høj grad er kilder til stress.

Desuden angiver omkring en femtedel af det pædagogiske personale (18-21 procent), at arbejdet med børn i udsatte positioner, mangel på ressourcer samt håndtering af børnegruppers adfærd i høj grad er kilder til stress.

I dette lys er det bemærkelsesværdigt, at knap halvdelen af det pædagogiske personale (46 procent), jf. figur 5.1.1, er meget uenige eller uenige i, at de har behov for mere ekstern vejledning til arbejdet med børn i udsatte positioner.

Figur 5.1.8: Det pædagogiske personales angivelse af kilder til stress



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde i daginstitutionen, i hvilken grad er nedenstående så kilder til stress i dit arbejde?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

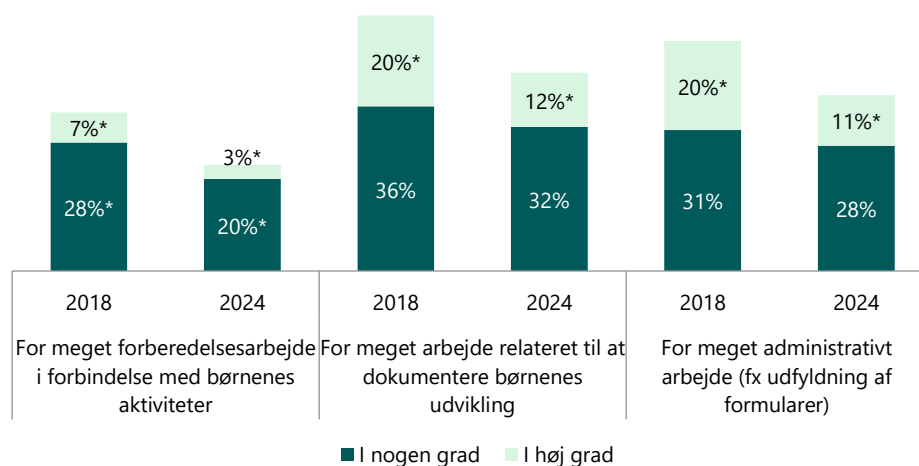
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Siden 2018 er der sket en tydelig bevægelse i kilderne til stress. Fra 2018 til 2024 er der blandt andet et fald i andelen af pædagogisk personale, som oplever, at forberedelse, dokumenta-

tion og administration er kilder til stress. I 2018 angav syv procent, at for meget forberedelsesarbejde i forbindelse med børnenes aktiviteter i høj grad var en kilde til stress, mens det i 2024 er tre procent. Et tilsvarende fald ses for andelen, som har svaret, at forberedelsesarbejdet i nogen grad var en kilde til stress – det gjorde 28 procent i 2018, mens det gælder 20 procent i 2024. Det fremgår af figur 5.1.9.

Figuren viser desuden, at færre i 2024 vurderer, at arbejdet med at dokumentere børnenes udvikling samt administrativt arbejde udgør kilder til stress. I 2018 angav 20 procent, at for meget arbejde relateret til at dokumentere børnenes udvikling i høj grad var en kilde til stress, mens det i 2024 er faldet til 12 procent. Ligeledes angav 20 procent i 2018, at for meget administrativt arbejde i høj grad var en kilde til stress, mens det i 2024 gælder 11 procent.

Figur 5.1.9: Kilder til stress, der er mere udbredte i 2018 end i 2024

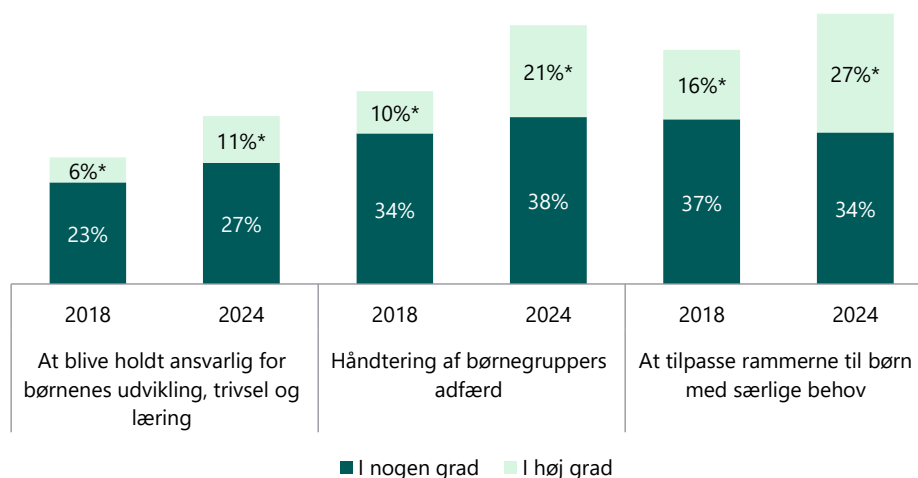


Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde i daginstitutionen, i hvilken grad er nedenstående så kilder til stress i dit arbejde?". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Den modsatte udvikling gør sig gældende, når man kigger på de forhold, som omhandler det daglige arbejde med børnene og det ansvar, der knytter sig hertil. Det fremgår af figur 5.1.10. Figuren viser, at der siden 2018 er sket en stigning i andelen af pædagogisk personale, som oplever, at denne del af arbejdet udgør en kilde til stress.

I 2018 angav seks procent, at det i høj grad var en kilde til stress at blive holdt ansvarlig for børnenes udvikling, trivsel og læring. Det er i 2024 steget til 11 procent. I 2018 angav ti procent, at håndtering af børnegrupperes adfærd i høj grad var en kilde til stress. I 2024 er det vokset til 21 procent. Endelig angav 16 procent i 2018, at arbejdet med at tilpasse rammerne til børn med særlige behov i høj grad var en kilde til stress. I 2024 gælder det 27 procent.

Figur 5.1.10: Kilder til stress, der er mere udbredte i 2024 end i 2018

Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde i daginstitutionen, i hvilken grad er nedenstående så kilder til stress i dit arbejde?". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Samlet set viser det pædagogiske personales svar, at de primære kilder til stress blandt andet relaterer sig til oplevelser af ikke at have tilstrækkelig tid, og at der er for mange børn i børnegruppen. Samtidig er der siden 2018 sket en udvikling, hvor blandt andet arbejdet med dokumentation og administration i mindre grad opleves som en kilde til stress, mens arbejdet med at støtte børn med særlige behov opleves som en større kilde til stress.

5.2 Kompetenceudvikling

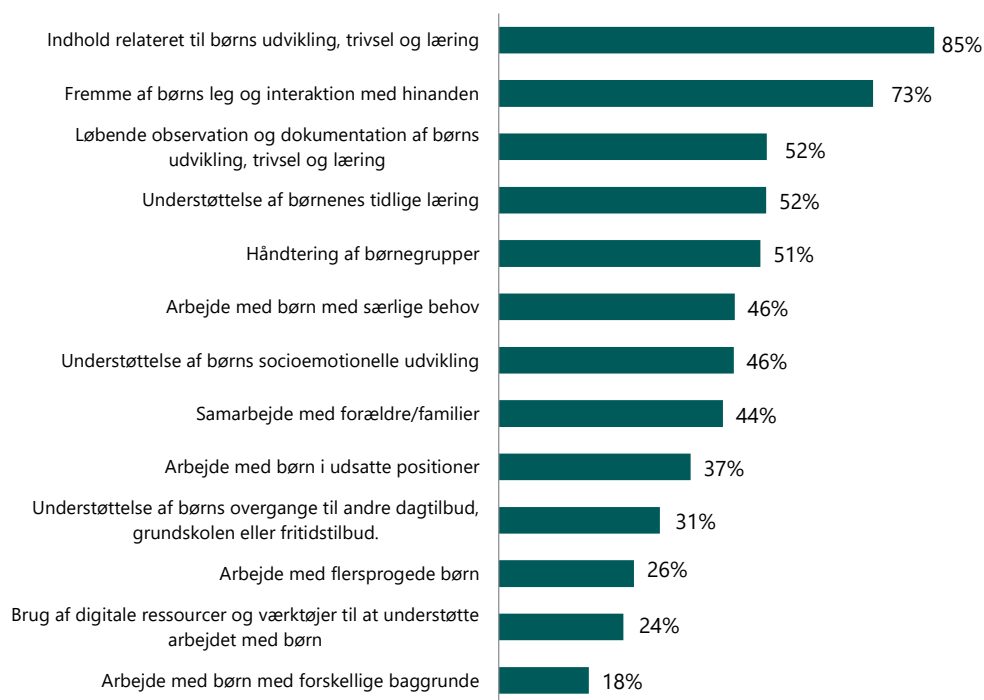
Det pædagogiske personales mulighed for og deltagelse i kompetenceudvikling er vigtigt for deres professionelle udvikling, deres arbejdsmiljø og kvaliteten af det pædagogiske læringsmiljø (Eckhardt & Egert, 2020; Hamre et al., 2017; Jensen & Svinth, 2022). Kompetenceudvikling er endvidere et vigtigt redskab til at håndtere nye krav. Dette afsnit beskriver det pædagogiske personales deltagelse i, udbytte af og behov for kompetenceudvikling.

Det pædagogiske personales deltagelse i kompetenceudvikling

Af figur 5.2.1 fremgår det, at det pædagogiske personale især har deltaget i kompetenceudvikling relateret til den daglige praksis i daginstitutionerne. 85 procent har deltaget i kompetenceudvikling, der berører børns udvikling, trivsel og læring, og 73 procent har deltaget i kompetenceudvikling med fokus på at fremme børns leg og interaktion med hinanden.

Samtidig har cirka halvdelen af det pædagogiske personale deltaget i kompetenceudvikling med fokus på løbende observation og dokumentation af børns udvikling, læring og trivsel, understøttelse af børns tidlige læring samt håndtering af børnegrupper.

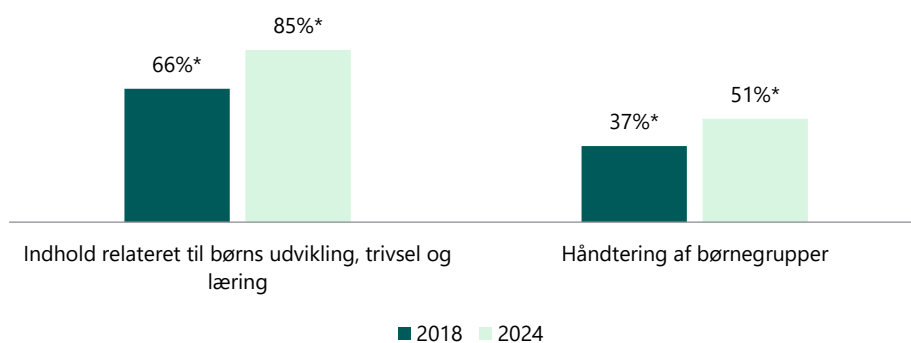
Figur 5.2.3: Det pædagogiske personales deltagelse i kompetenceudvikling (andel, der har deltaget)



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Indgik nogen af nedenstående emner i de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder?". Figuren viser andelen, der har svaret ja. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Figur 5.2.2 sammenligner det pædagogiske personales kompetenceudviklingsaktiviteter i 2018 og 2024. Sammenlignet med 2018 er der en større andel af det pædagogiske personale, der har deltaget i kompetenceudvikling, hvor børns udvikling, trivsel og læring samt håndtering af børnegrupper er blevet berørt. I 2018 angav 66 procent, at de havde deltaget i kompetenceudvikling, hvor børns udvikling, trivsel og læring var et af emnerne, mod 85 procent i 2024. I 2024 angiver 51 procent, at de har været på kompetenceudvikling om håndtering af børnegrupper, hvor det gjaldt for 37 procent i 2018.

Figur 5.2.2: Udvikling i det pædagogiske personales deltagelse i kompetenceudvikling



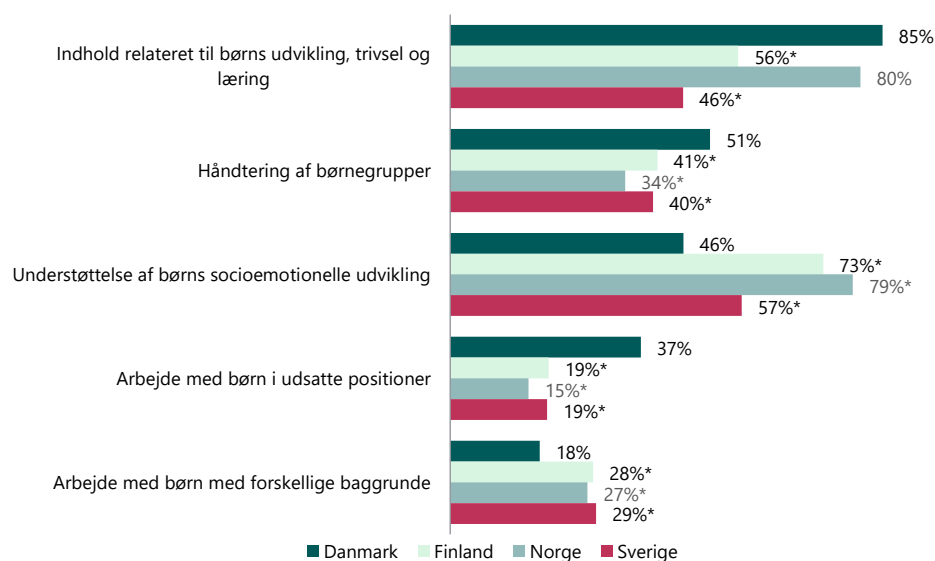
Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Indgik nogen af nedenstående emner i de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder?". Figuren viser andelen, der har svaret ja. OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Af figur 5.2.3 fremgår det, at en større andel blandt det danske pædagogiske personale end blandt personalet i Finland og Sverige har deltaget i kompetenceudvikling, der omhandler børns udvikling, trivsel og læring. Mens 85 procent af det pædagogiske personale i Danmark har deltaget i kompetenceudvikling om børns udvikling, trivsel og læring, gælder det for 56 procent af det pædagogiske personale i Finland og for 46 procent af det pædagogiske personale i Sverige.

En større andel af det pædagogiske personale i Danmark har desuden deltaget i kompetenceudvikling vedrørende håndtering af børnegrupper og arbejde med børn i udsatte positioner end deres nordiske kolleger.

Omvendt har en mindre andel af det danske pædagogiske personale deltaget i kompetenceudvikling om understøttelse af børns socioemotionelle udvikling, arbejde med børn med forskellige baggrunde og brug af digitale ressourcer og værktøjer til at understøtte arbejdet med børn i forhold til deres nordiske kolleger.

Figur 5.2.3: International sammenligning af det pædagogiske personales deltagelse i kompetenceudvikling (andel, der har deltaget)



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Indgik nogen af nedenstående emner i de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder?". Figuren viser andelen, der har svaret ja. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

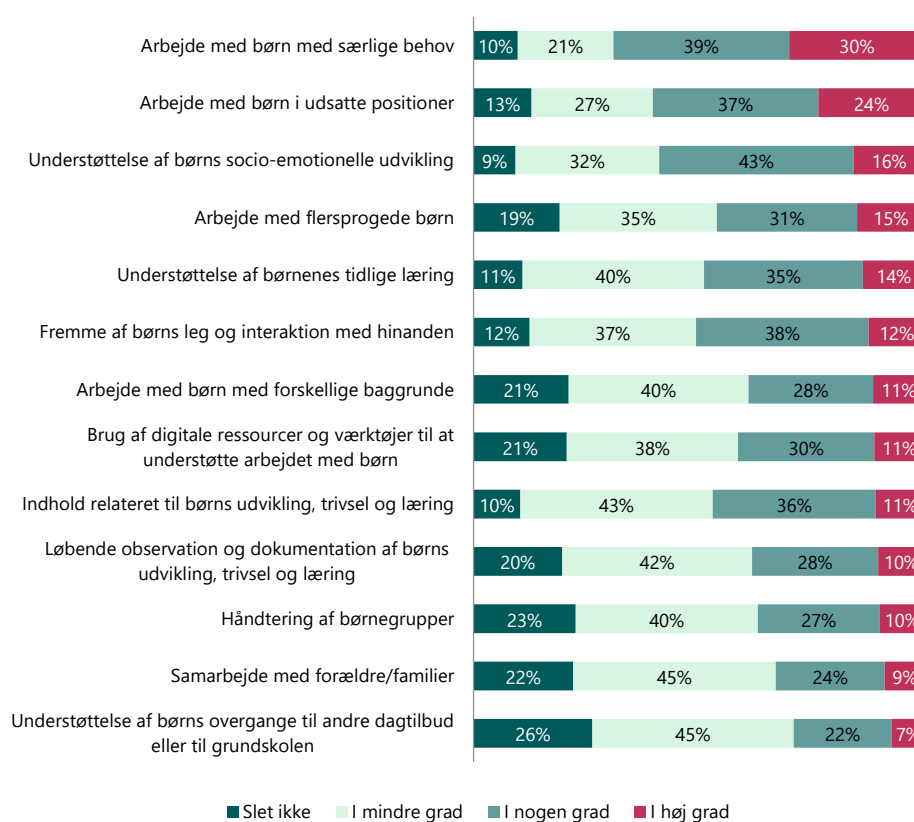
Det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov

Det pædagogiske personale har også angivet de områder, hvor de selv oplever behov for yderligere kompetenceudvikling. Figur 5.2.4 viser, at det pædagogiske personale især oplever at have et kompetenceudviklingsbehov inden for tre områder: arbejdet med børn med særlige behov, arbejdet med børn i udsatte positioner samt at understøtte børns socio-emotionelle udvikling.

39 procent af det pædagogiske personale angiver, at de "I nogen grad" har behov for kompetenceudvikling til arbejdet med børn med særlige behov, og 30 procent svarer "I høj grad". Tilsvarende oplever henholdsvis 61 procent og 59 procent, at de enten i høj grad eller i nogen grad har behov for kompetenceudvikling i arbejdet med børn med i udsatte positioner og til understøttelse af børns socio-emotionelle udvikling.

Det pædagogiske personale angiver i mindre grad, at de har behov for kompetenceudvikling inden for opgaver som håndtering af børnegrupper, samarbejde med forældre/familier eller understøttelse af børns overgang til andre dagtilbud eller til grundskolen.

Figur 5.2.4: Det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder". Mellem 15 og 20 procent af det pædagogiske personale har ikke svaret på spørgsmålene.

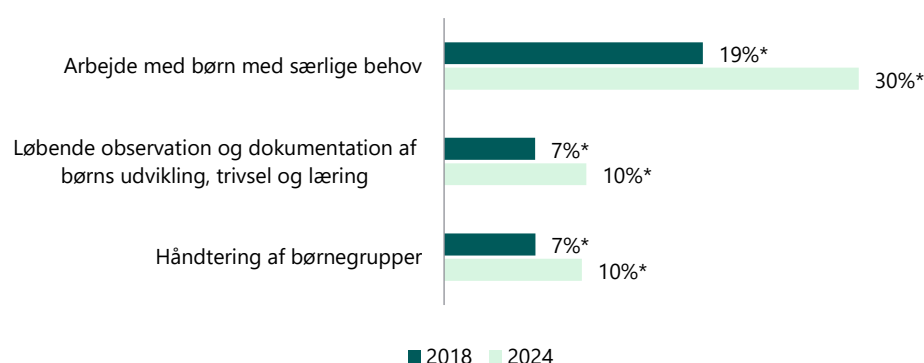
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

At det pædagogiske personale i særlig grad efterspørger kompetenceudvikling i forhold til arbejdet med børn med særlige behov, stemmer overens med, at afsnit 4.1 viste, at 39 procent af lederne i nogen eller høj grad oplever, at mangel på personale med kompetence til at arbejde med børn med særlige behov hæmmer mulighederne for at tilbyde et læringsmiljø af høj kvalitet. Det er derfor interessant, at det kun er knap halvdelen af det pædagogiske personale, der har deltaget i kompetenceudvikling med fokus herpå, jf. figur 5.2.1.

Det er kun muligt at følge udviklingen i det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov for tre af de adspurgte områder, da de øvrige områder enten er nye eller er blevet ændret siden 2018.

Figur 5.2.5 viser udviklingen for de tre områder, hvor det er muligt at sammenligne over tid. En større andel af det pædagogiske personale i 2024 end i 2018 angiver, at de i høj grad har behov for kompetenceudvikling inden for arbejdet med børn med særlige behov, løbende observation og dokumentation af børns udvikling, trivsel og læring samt håndtering af børnegrupper. Udviklingen er særligt slående i forhold til arbejdet med børn med særlige behov, hvor der er sket en stigning på 11 procentpoint i andelen, der i høj grad oplever et kompetenceudviklingsbehov, fra 2018 til 2024. På tværs af alle de tre områder er der i samme tidsperiode sket et fald i andelen af det pædagogiske personale, der angiver, at de slet ikke har et kompetenceudviklingsbehov inden for det pågældende område.

Figur 5.2.5: Udviklingen i det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov ("I høj grad")

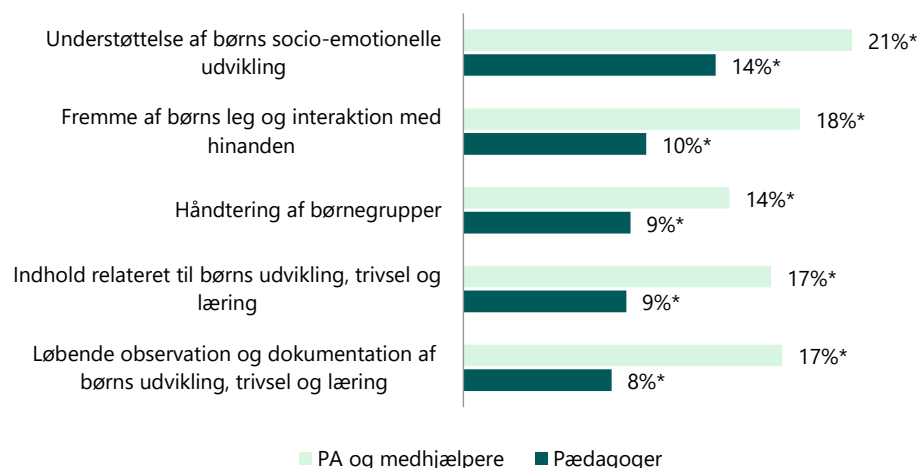


Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder." Figuren viser andelen, der har svaret "I høj grad". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Signifikante forskelle mellem år er markeret med *. Mellem 15 og 20 procent af det pædagogiske personale har ikke svaret på spørgsmålene i 2024.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Der er forskelle i kompetenceudviklingsbehov på tværs af personalegrupper, hvor en større andel af de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne giver udtryk for i høj grad at have behov for kompetenceudvikling sammenlignet med pædagogerne.

Af figur 5.2.6 fremgår det, at mellem syv og ni procentpoint flere af de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne sammenlignet med pædagogerne angiver i høj grad at have behov for kompetenceudvikling inden for understøttelse af børns socio-emotionelle udvikling, fremme af børns leg og interaktion, håndtering af børnegrupper, indhold relateret til børns udvikling, trivsel og læring samt løbende observation og dokumentation af børns udvikling, trivsel og læring.

Figur 5.2.6: Det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov ("I høj grad")

Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder." Signifikante forskelle mellem personalegrupper er markeret med *. Figuren viser andelen, der har svaret "I høj grad". Mellem 15 og 20 procent af det pædagogiske personale har ikke svaret på spørgsmålene.

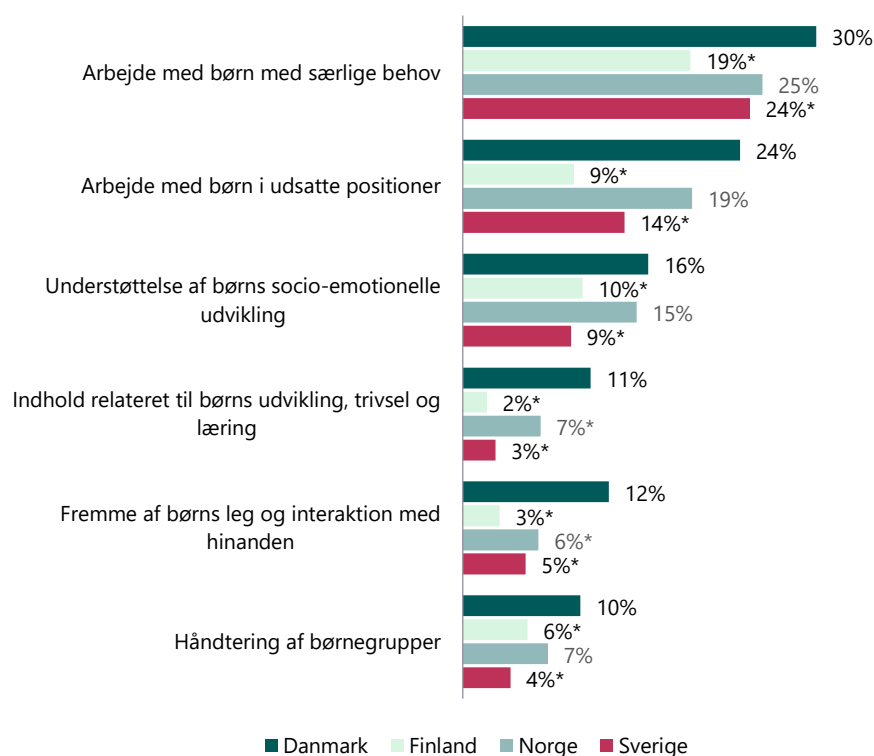
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Dette resultat kan ses i lyset af, at afsnit 3.5 viste, at en større andel af pædagogerne i høj grad oplever at kunne bruge forskellige observations- og evalueringsstrategier. Dette stemmer således overens med, at en større andel af de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne i høj grad oplever at have et kompetenceudviklingsbehov inden for løbende observation og dokumentation af børns udvikling, trivsel og læring.

Sammenligner man det danske pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov med kompetenceudviklingsbehovet hos deres nordiske kolleger, ses særligt to tendenser. Disse er vist i figur 5.2.7. Der er en række områder, hvor andelen af det danske og norske personale, som i høj grad oplever et kompetenceudviklingsbehov, ligger på samme niveau, men over andelen blandt det finske og svenske personale. Det gælder eksempelvis for arbejdet med børn med særlige behov og børn i udsatte positioner, understøttelse af børns socio-emotionelle udvikling og håndtering af børnegrupper.

For det andet er der en række områder, hvor en større andel af det danske pædagogiske personale i høj grad angiver at have et kompetenceudviklingsbehov sammenlignet med alle deres nordiske kolleger. Det gælder eksempelvis indhold relateret til børns udvikling og trivsel og læring, fremme af børns leg og interaktion med hinanden.

Figur 5.2.7: International sammenligning af det pædagogiske personales kompetenceudviklingsbehov ("I høj grad")

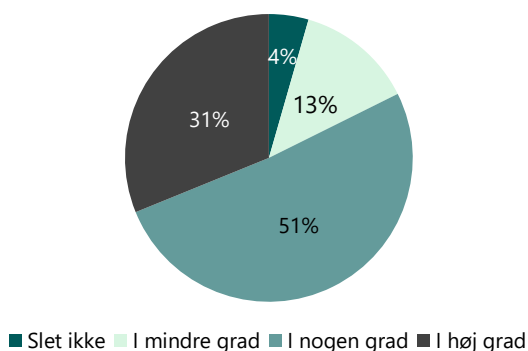


Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder." OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Figuren viser andelen, der har svaret "I høj grad".. Mellem 15 og 20 procent af det pædagogiske personale i Danmark har ikke svaret på spørgsmålene.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Udbytte af kompetenceudvikling og barrierer for deltagelse

Det pædagogiske personale har svaret på, om de kompetenceudviklingsaktiviteter, som de har deltaget i i det seneste år, har haft en positiv indflydelse på deres arbejde med børn generelt. Figur 5.2.8 viser, at 31 procent i høj grad oplever, at det er tilfældet, mens lidt over halvdelen svarer "I nogen grad". 13 procent angiver, at det kun i mindre grad har haft positiv indflydelse, mens fire procent slet ikke oplever et positivt udbytte af deres arbejde med børn generelt.

Figur 5.2.8: Det pædagogiske personales udbytte af kompetenceudviklingsaktiviteter

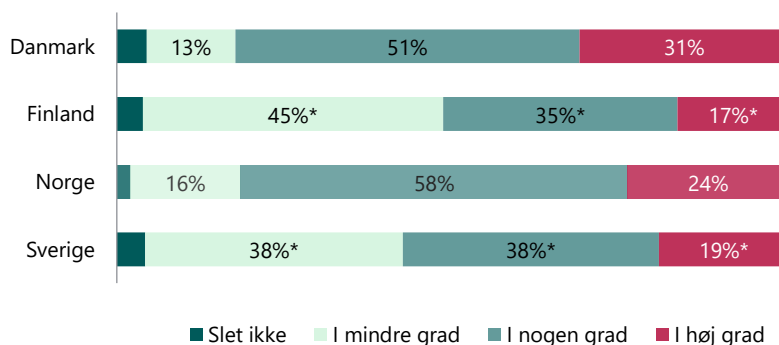


Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder, i hvilken grad har det så haft en positiv indflydelse på dit arbejde med børn generelt?". 17 procent af det pædagogiske personale har ikke svaret på spørgsmålet.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

17 procent af det pædagogiske personale angiver således, at de enten slet ikke eller kun i mindre grad har haft et positivt udbytte af deres kompetenceudvikling. Sammenlignes svarene med svarene fra de øvrige nordiske lande, fremgår det dog af figur 5.2.9, at en større andel af det pædagogiske personale i Danmark i nogen grad eller i høj grad oplever et positivt udbytte af kompetenceudviklingen for deres arbejde med børn generelt sammenlignet med personalet i Finland og Sverige. Mens 82 procent af det pædagogiske personale i Danmark svarer "I nogen grad" eller "I høj grad", gælder det for henholdsvis 52 procent i Finland og 57 procent i Sverige.

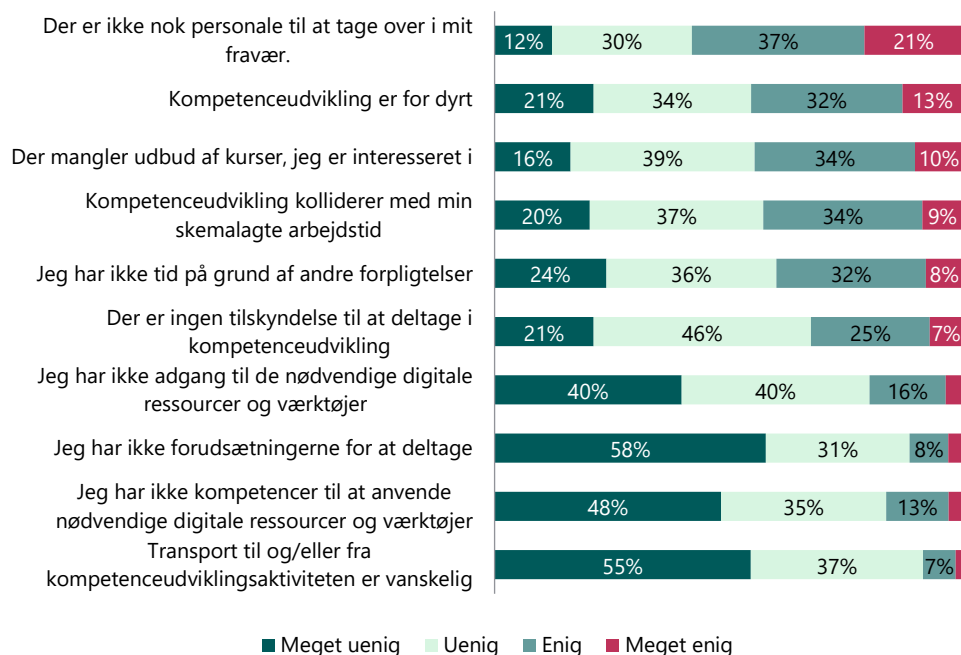
Figur 5.2.9: International sammenligning af det pædagogiske personales udbytte af kompetenceudviklingsaktiviteter for deres praksis



Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder, i hvilken grad har det så haft en positiv indflydelse på dit arbejde med børn generelt?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. 17 procent af det pædagogiske personale i Danmark har ikke svaret på spørgsmålet.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det pædagogiske personale har desuden svaret på, hvad de oplever udgør barrierer for at deltage i kompetenceudvikling. Af figur 5.2.10 fremgår det, at den største barriere for deltagelse er, at der ikke vurderes at være nok personale til at tage over i deres fravær. Det angiver 58 procent af det pædagogiske personale, at de er enige eller meget enige i. Derudover svarer henholdsvis 44 procent og 45 procent, at de er meget enige eller enige i, at der mangler udbytte af kurser af interesse, og at kompetenceudvikling er for dyrt. Samtidig peger 43 procent på, at kompetenceudviklingen kolliderer med den skemalagte arbejdstid.

Figur 5.2.40 Barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling

Anm.: Det pædagogiske personale har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i, at nedenstående forhindrer dig i at deltage i kompetenceudvikling?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Der er generelt ikke sket store ændringer i, hvilke forhold det pædagogiske personale oplever udgør barrierer for kompetenceudvikling, siden 2018. Dog er der sket et fald i andelen, der er meget enige i, at mangel på personale til at tage over udgør en barriere for deltagelse i kompetenceudvikling, på syv procentpoint.

Samlet set peger resultaterne på, at den manglende kompetenceudvikling skyldes både manglen på udbud af relevante kompetenceudviklingstilbud og rammerne for at deltage heri.

Kapitel 6. Dagtilbudsledernes jobtilfredshed og kompetencer

Dagtilbudslederne spiller en central rolle for kvaliteten og udviklingen af det pædagogiske arbejde og læringsmiljøet. De er nøglepersoner, når det handler om at skabe rammer, hvor det pædagogiske personale kan udvikle deres praksis, samarbejde og fælles faglighed. Lederne bidrager til at sætte retning, formulere klare mål og understøtte en kultur, hvor refleksion, faglig sparring og læring kan trives. TALIS Starting Strong 2018 viste, at tydelig og fagligt orienteret ledelse hænger sammen med større motivation og engagement og højere kvalitet i det pædagogiske arbejde (OECD, 2019). Dette kapitel belyser forskellige aspekter af arbejdet som leder i en daginstitution, herunder ledernes opgaver, jobtilfredshed og kompetenceudvikling.

- Afsnit 6.1 fokuserer på dagtilbudsledernes opgaver, jobtilfredshed, oplevelse af arbejdet som dagtilbudsleder samt kilder til stress i deres arbejde.
- Afsnit 6.2 undersøger dagtilbudsledernes kompetenceudvikling og deres oplevede behov for yderligere kompetenceudvikling.

Kapitlets hovedresultater er:

- Danske dagtilbudsledere svarer, at de i gennemsnit bruger en tredjedel af arbejdstiden på administrative og ledelsesmæssige opgaver og en fjerdedel på pædagogisk ledelse.
- Dagtilbudslederne i Danmark oplever størst rekrutteringsudfordringer i forhold til pædagoger og støttepædagoger, mens de generelt har lettere ved at rekruttere pædagogiske assistenter, pædagogmedhjælpere og ungarbejdere.
- 95 procent af dagtilbudslederne er enige eller meget enige i, at de samlet set er tilfredse med deres arbejde, og de oplever desuden en høj grad af støtte fra både medarbejdere og forældre i daginstitutionen.
- Siden TALIS 2018 er der sket et fald i andelen af dagtilbudsledere, der vurderer, at det pædagogiske personale er respekteret i samfundet, fra 64 til 39 procent.
- 41 procent af dagtilbudslederne oplever i nogen grad eller i høj grad stress i deres arbejde. Personalemangel og administrative opgaver er de største kilder til stress blandt dagtilbudslederne, og siden 2018 er der sket en stigning i andelen af dagtilbudsledere, der oplever, at de to områder udgør kilder til stress.
- Dagtilbudslederne har især deltaget i kompetenceudvikling, som berører emnerne trivsel for det pædagogiske personale (75 procent), udformning af daginstitutionens mål for børns udvikling, trivsel og læring (70 procent), brug af data til at styrke kvaliteten af daginstitutionen (69 procent) samt personaleledelse (69 procent).
- 57 procent af lederne efterspørger i nogen eller høj grad kompetenceudvikling i at give effektiv feedback til personalet. 52 procent efterspørger kompetenceudvikling i at fremme trivslen for personalet, og 49 procent i viden om og forståelse af ny ledelsesforskning.
- Siden 2018 er der sket en stigning i andelen af ledere, der i nogen eller høj grad efterspørger kompetenceudvikling inden for personaleledelse (20 procentpoint), udformning af daginstitutionens mål for børns udvikling, trivsel og læring (13 procentpoint), økonomistyring (18 procentpoint) og fremme af ligestilling og diversitet (13 procentpoint).
- Ledernes største barrierer for at deltage i kompetenceudvikling er, at kompetenceudvikling er for dyrt, samt at der er mangel på interessante kurser og mangel på personale til at tage over i deres fravær.

6.1 Dagtilbudsledernes opgaver og jobtilfredshed

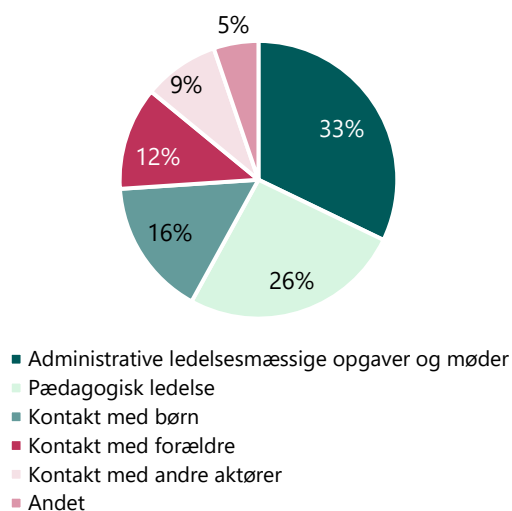
I 2018 brugte de danske dagtilbudsledere i gennemsnit 37 procent af deres tid på administrative, ledelsesmæssige opgaver og møder. Samtidig skal de også finde tid til blandt andet pædagogisk ledelse (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020b). Dette afsnit udforsker, hvad dagtilbudslederne bruger deres tid på, hvordan de oplever rekruttering af forskellige personalegrupper, hvordan de selv oplever deres arbejde, og hvor tilfredse de overordnet er med deres arbejde.

Ledernes forskellige opgaver og omfanget af dem

Dagtilbudslederne er i 2024 blevet bedt om at angive, hvor stor en procentdel af deres arbejdstid i løbet af et år de bruger på forskellige opgaver.

Figur 6.1.1 viser, at lederne bruger den største andel af deres arbejdstid på administrative, ledelsesmæssige opgaver og møder. Dette fylder en tredjedel af ledernes tid, mens den næststørste opgave er pædagogisk ledelse, som fylder 26 procent af tiden. Derudover bruger dagtilbudslederne også samlet lidt over en tredjedel af deres tid på kontakt med henholdsvis børn, forældre og andre aktører.

Figur 6.1.1: Dagtilbudsledernes gennemsnitlige tidsforbrug på forskellige opgaver



Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Hvor stor en procentdel af din tid som dagtilbudsleder skønner du, at du i gennemsnit har brugt på nedenstående opgaver i daginstitutionen i løbet af de seneste 12 måneder?". Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding. Seks procent af dagtilbudslederne har ikke svaret på spørgsmålet "Kontakt med andre aktører" og 23 procent har ikke svaret på spørgsmålet "Andet". Det kan skyldes, at de ikke har skrevet et tal i kategorien, men blot mener, at de ikke bruger tid på dette.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Dagtilbudsledernes arbejde spænder således bredt mellem administrative, ledelsesmæssige og pædagogiske opgaver, hvor størstedelen af arbejdstiden går med administration og drift samt pædagogisk ledelse.

Lederne blev i 2018 stillet spørgsmålet om deres brug af tid på forskellige ledelsesopgaver med undtagelse af en enkelt svarkategori. Der er ikke sket nogen udvikling i, hvor meget tid dagtilbudslederne angiver, at de bruger på de forskellige arbejdsopgaver, siden 2018.

Rekruttering af forskellige personalegrupper

Rekruttering af kvalificeret personale er centralt på dagtilbudsområdet for at sikre kvaliteten i den daglige drift i daginstitutionerne. Daginstitutionerne består af flere personalegrupper med forskellige kompetencer og roller, herunder pædagoger, støttepædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Dagtilbuddene har behov for at rekruttere forskellige personalegrupper for at understøtte børns trivsel, udvikling, læring og dannelse. Udfordringer med at rekruttere uddannet personale kan derfor påvirke kvaliteten i den pædagogiske praksis i de danske dagtilbud (Christoffersen et al., 2014).

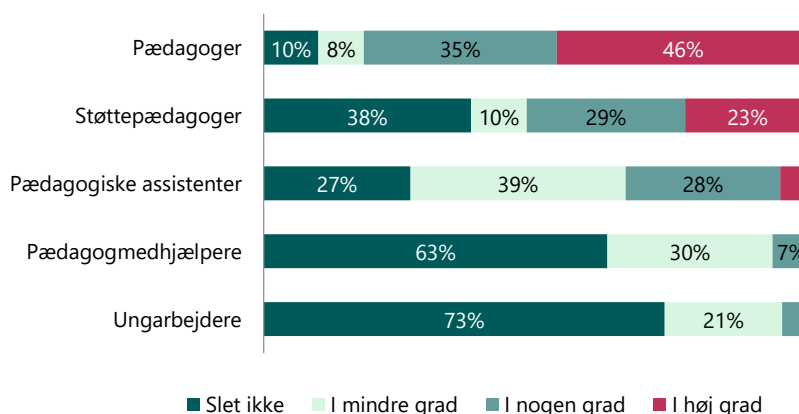
Dagtilbudslederne er blevet spurgt, om de oplever det vanskeligt at rekruttere forskellige personalegrupper. Spørgsmålet er kun stillet i Danmark, og det er derfor ikke muligt at foretage sammenligninger med de øvrige lande. Dagtilbudsledernes svar er afbildet i figur 6.1.2, som viser, at rekrutteringsudfordringerne ikke overraskende varierer, alt efter hvilke personalegrupper der er tale om.

Af figuren fremgår det, at flest dagtilbudsledere oplever udfordringer med at rekruttere pædagoger. Næsten halvdelen (46 procent) af dagtilbudslederne oplever, at det i høj grad er vanskeligt at rekruttere pædagoger, mens 35 procent vurderer, at det i nogen grad er vanskeligt.

Samtidig oplever henholdsvis 23 og 29 procent af dagtilbudslederne, at det i høj grad eller nogen grad er vanskeligt at rekruttere støttepædagoger, og 38 procent mener slet ikke, at det er vanskeligt at rekruttere støttepædagoger. Fem procent finder det i høj grad vanskeligt at rekruttere pædagogiske assistenter, mens 28 procent mener, at det i nogen grad er vanskeligt.

Størstedelen af dagtilbudslederne angiver, at det slet ikke er vanskeligt at rekruttere ungarbejdere (73 procent) og pædagogmedhjælpere (63 procent).

Figur 6.1.2: Vanskeligheder med rekruttering af forskellige personalegrupper



Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere følgende personalegrupper?". For pædagogmedhjælpere og ungarbejdere er svarkategorierne "I nogen grad" og "I høj grad" slået sammen på grund af diskretionering. Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

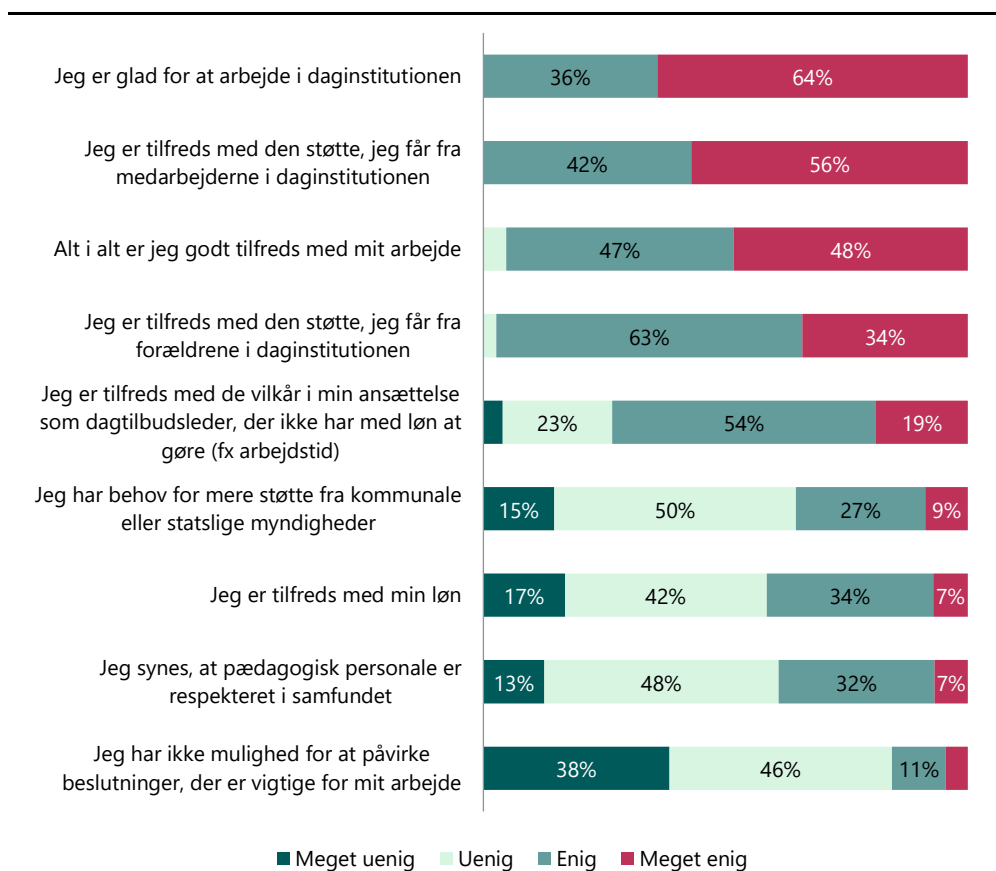
De primære rekrutteringsudfordringer knytter sig dermed til personalegrupperne med en pædagogisk uddannelse, mens dagtilbudslederne oplever færre udfordringer med at rekruttere arbejdskraft uden en pædagogisk uddannelse.

Dagtilbudsledernes oplevelse af arbejdet som leder

Dagtilbudslederne har også svaret på en række spørgsmål om deres tilfredshed med arbejdet som dagtilbudsleder samt vilkårene forbundet med dette arbejde.

Af figur 6.1.3 fremgår det, at 95 procent af dagtilbudslederne alt i alt er tilfredse med deres arbejde (47 procent er enige og 48 procent er meget enige). Tilsvarende er henholdsvis 98 procent og 97 procent enige eller meget enige i, at de er tilfredse med den støtte, som de får fra henholdsvis medarbejderne og forældrene i daginstitutionen. Lidt over en tredjedel af lederne angiver desuden, at de er enige eller meget enige i, at de har behov for mere støtte fra kommunale eller statslige myndigheder (36 procent), samt at pædagogisk personale er respekteret i samfundet (39 procent).

Figur 6.1.3: Dagtilbudsledernes tilfredshed med deres arbejde og vilkår



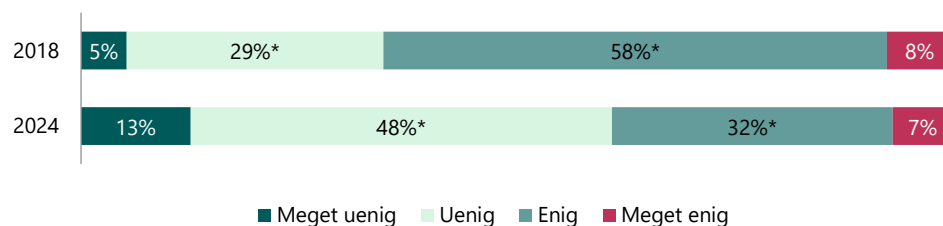
Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?". Figuren viser andelen, der har svaret "Enig" eller "Meget enig". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding og diskretionering.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Sammenligner man ledernes besvarelser med dem i TALIS 2018, er der sket et stort fald i andelen af dagtilbudsledere, der er enige i, at det pædagogiske personale er respekteret i samfundet. Af figur 6.1.4 fremgår det, at der er sket et fald på 26 procentpoint i andelen af ledere, der er enige i, at det pædagogiske personale er respekteret i samfundet. I 2018 var det 58 procent af lederne, der erklærede sig enige i dette, mens det i 2024 er faldet til 32 procent.

For de øvrige udsagn om dagtilbudsledernes tilfredshed med deres arbejde og vilkår er der ikke sket væsentlige ændringer siden 2018.

Figur 6.1.4: Udvikling i dagtilbudsledernes vurdering af, hvorvidt pædagogisk personale er respekteret i samfundet



Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg synes, at pædagogisk personale er respekteret i samfundet". Figuren viser andelen, der har svaret "Enig" eller "Meget enig". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *.

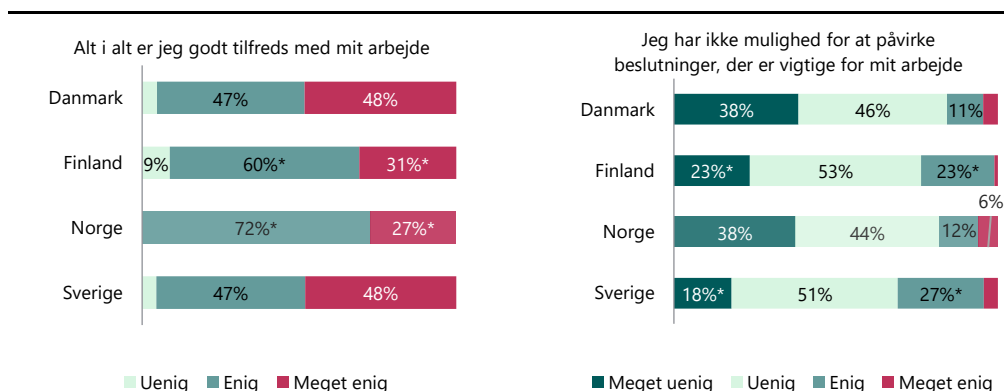
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Som tidligere beskrevet i rapportens afsnit 5.1 er der i perioden ligeledes sket et fald i andelen af det pædagogiske personale, der føler, at deres profession er respekteret i samfundet. Her var faldet på ni procentpoint siden 2018. Det er således værd at bemærke, at faldet i andelen, der oplever, at det pædagogiske personale er respekteret i samfundet, er større blandt dagtilbudslederne end blandt det pædagogiske personale selv.

Sammenligner man dagtilbudsledernes svar med svarene fra lederne i de øvrige nordiske lande, fremgår en række forskelle. Af figur 6.1.5 fremgår det, at andelen af danske dagtilbudsledere, der er meget enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres job, er på niveau med andelen af lederne i Sverige (48 procent), men over andelen i både Finland (31 procent) og Norge (27 procent). Omvendt er en større andel af lederne i Finland (60 procent) og Norge (72 procent) enige i, at de alt i alt er godt tilfredse med deres job, sammenlignet med lederne i Danmark og Sverige (47 procent).

Desuden viser figur 6.1.5 også, at en større andel af de danske dagtilbudsledere end de finske og svenske er meget uenige i, at de ikke kan påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde. 38 procent af de danske og norske dagtilbudsledere er meget uenige i, at de ikke kan påvirke vigtige beslutninger, mens det gælder 23 procent i Finland og 18 procent i Sverige. Det betyder således, at en større andel af danske og norske dagtilbudsledere oplever, at de har indflydelse på vigtige beslutninger i deres arbejde, sammenlignet med de svenske og finske ledere.

Figur 6.1.5: Dagtilbudslederes samlede tilfredshed med arbejdet og oplevelse af ikke at kunne påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde

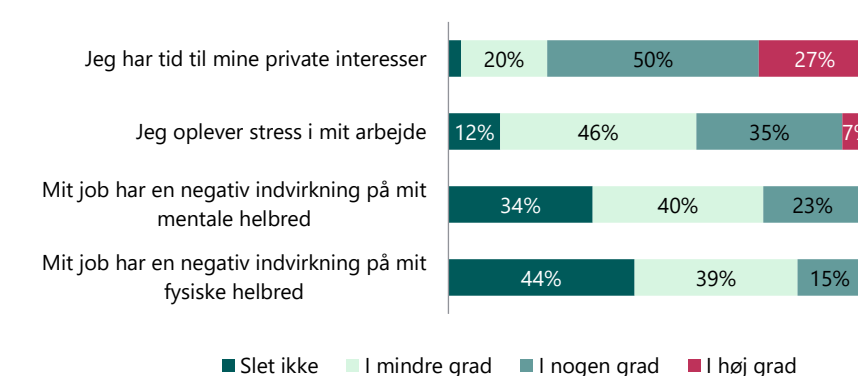


Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: a) Alt i alt er jeg godt tilfreds med mit arbejde. b) Jeg har ikke mulighed for at påvirke beslutninger, der er vigtige for mit arbejde". Andelen blandt norske dagtilbudsledere, der har svaret "Uenig" ved udsagnet "Alt i alt er jeg godt tilfreds med mit arbejde", er ikke medtaget i figuren på grund af diskretionering. Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *. Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Arbejdets påvirkning og kilder til stress blandt dagtilbudslederne

Dagtilbudslederne har svaret på en række udsagn om deres oplevelse af stress og arbejdets påvirkning i relation til deres helbred og privatliv. Som det fremgår af figur 6.1.6, angiver samlet 77 procent af dagtilbudslederne, at deres job i nogen eller høj grad efterlader tid til deres private interesser. 41 procent af dagtilbudslederne angiver, at de oplever stress i deres arbejde i nogen eller høj grad. Omkring en fjerdedel af lederne oplever, at arbejdet i nogen eller høj grad har en negativ indvirkning på deres mentale helbred, mens det for det fysiske helbred gælder 17 procent.

Figur 6.1.6: Dagtilbudsledernes oplevelse af stress



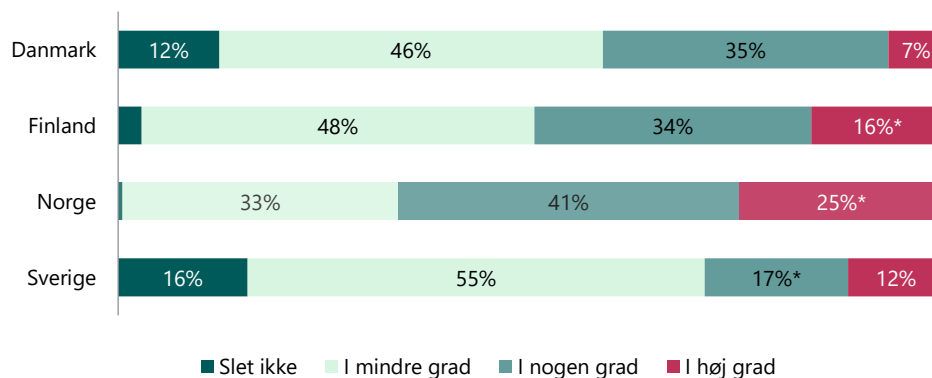
Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Baseret på din erfaring som dagtilbudsleder i denne daginstitution, i hvilken grad sker følgende?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Sammenligner man de danske dagtilbudslederes svar med svarene fra de øvrige nordiske lande, fremgår det, at en større andel af de danske dagtilbudsledere oplever stress i arbejdet end lederne i Sverige, men færre end i Norge og Finland.

Som afbildet i figur 6.1.7 angiver 35 procent af de danske dagtilbudsledere, at de i nogen grad oplever stress i deres arbejde, sammenlignet med 17 procent blandt de svenske dagtilbudsledere. Omvendt gælder det, at en større andel norske (25 procent) og finske (16 procent) ledere angiver, at de i høj grad oplever stress i deres arbejde, sammenlignet med de danske ledere (7 procent).

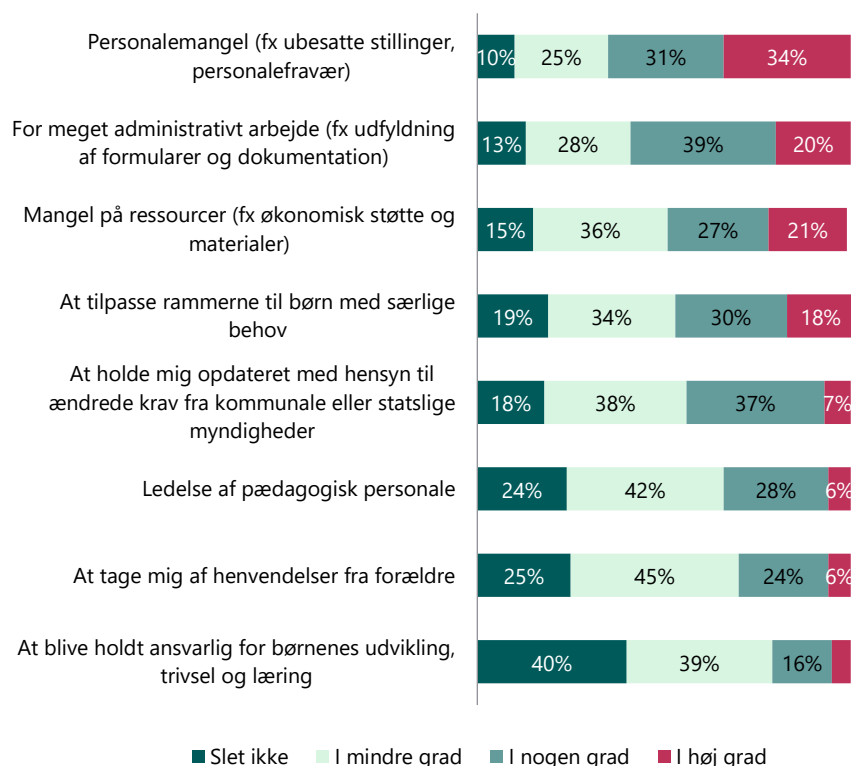
Figur 6.1.7: Stress i arbejdet blandt de nordiske dagtilbudsledere



Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Baseret på din erfaring som dagtilbudsleder i denne daginstitution, i hvilken grad sker følgende? Jeg oplever stress i mit arbejde". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i Danmark, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Dagtilbudslederne har også forholdt sig til, i hvilken grad forskellige forhold relateret til deres ledelsesopgave udgør en kilde til stress i deres arbejde. Af figur 6.1.8 fremgår det, at personalemangel, eksempelvis i form af ubesatte stillinger eller personalefravær, er den største kilde til stress hos lederne. 65 procent angiver, at dette i nogen eller høj grad udgør en kilde til stress. Derudover angiver 59 procent af lederne også for meget administrativt arbejde som en kilde til stress. Knap halvdelen af lederne angiver desuden, at mangel på ressourcer og at skulle tilpasse rammerne til børn med særlige behov i nogen eller høj grad udgør kilder til stress for dem.

Figur 6.1.8: Kilder til stress hos dagtilbudslederne

Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde i daginstitutionen, i hvilken grad er nedenstående så kilder til stress i dit arbejde?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

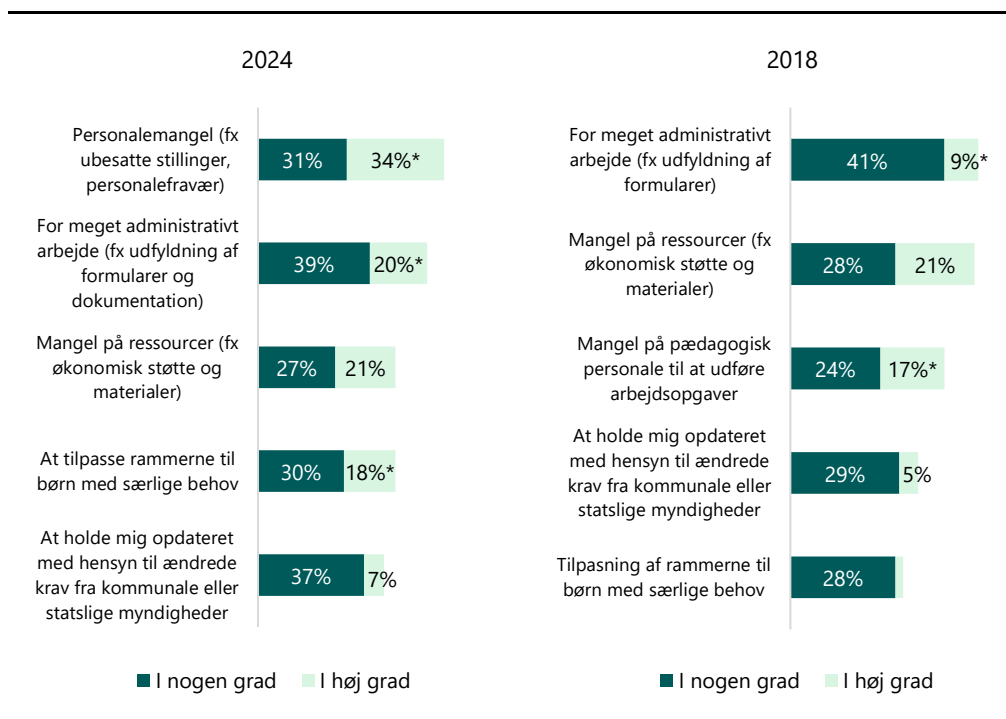
Sammenholder man kilderne til stress hos dagtilbudslederne med kilderne til stress hos det pædagogiske personale (jf. figur 5.1.10 tidligere), er der en række sammenfald. Blandt de største kilder til stress hos det pædagogiske personale var eksempelvis ekstraopgaver på grund af fravær blandt pædagogisk personale, for mange opgaver på samme tid samt for mange børn i børnegruppen. At lederne angiver personalemangel som den største kilde til stress, kan derfor ses i sammenhæng med disse besvarelser blandt personalet, ligesom også afsnit 4.2 viste, at det særligt er forskellige personalemæssige forhold, som lederne angav udgjorde barrierer for at tilbyde børnene et miljø præget af høj kvalitet i daginstitutionen. Samlet set indikerer besvarelserne dermed, at ledernes strukturelle udfordringer og personalets oplevede arbejds-pres er tæt forbundne.

Dagtilbudslederne svarede på samme spørgsmål om kilder til stress i arbejdet i 2018. Af figur 6.1.9 fremgår de fem mest udbredte kilder til stress for dagtilbudslederne i henholdsvis TALIS 2024 og TALIS 2018. Figurene viser, at de fem mest udbredte kilder til stress er de samme på tværs af årene, men at der er sket ændringer i den indbyrdes rækkefølge af dem. Personalemangel er som bekendt den største kilde til stress i 2024, hvor det i 2018 var for meget administrativt arbejde. Der er siden 2018 sket en stigning i andelen af dagtilbudsledere, der angiver, at personalemangel i høj grad udgør en kilde til stress.

Selvom for meget administrativt arbejde ikke er den kilde til stress, som den størst andel af dagtilbudslederne angiver i 2024, er det dog værd at bemærke, at der er sket en stigning i andelen, der angiver, at det i høj grad udgør en kilde til stress, siden 2018.

De to figurer viser samtidig, at der er sket en stigning i andelen af dagtilbudsledere, der oplever, at tilpasning af rammerne til børn med særlige behov i høj grad udgør en kilde til stress. Dette angiver 18 procent i 2024 i høj grad.

Figur 6.1.9: De fem største kilder til stress hos dagtilbudslederne i 2024 og 2018



Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Hvis du tænker på dit arbejde i daginstitutionen, i hvilken grad er nedenstående så kilder til stress i dit arbejde?". Figuren viser andelen, der har svaret "I nogen grad" og "I høj grad". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele, der i 2024 er signifikant forskellige fra de tilsvarende andele i 2018, er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database, TALIS 2018 Database.

Samlet viser resultaterne, at store andele af dagtilbudslederne oplever en god balance mellem arbejde og privatliv, men at omkring fire ud af ti samtidig oplever stress i deres arbejde. Personalemangel og administrative opgaver udgør de største kilder til stress blandt dagtilbudslederne, og andelen, der oplever dette, er steget siden 2018. Begge disse faktorer var dog også blandt de mest udbredte kilder til stress i 2018.

6.2 Dagtilbudsledernes kompetenceudvikling

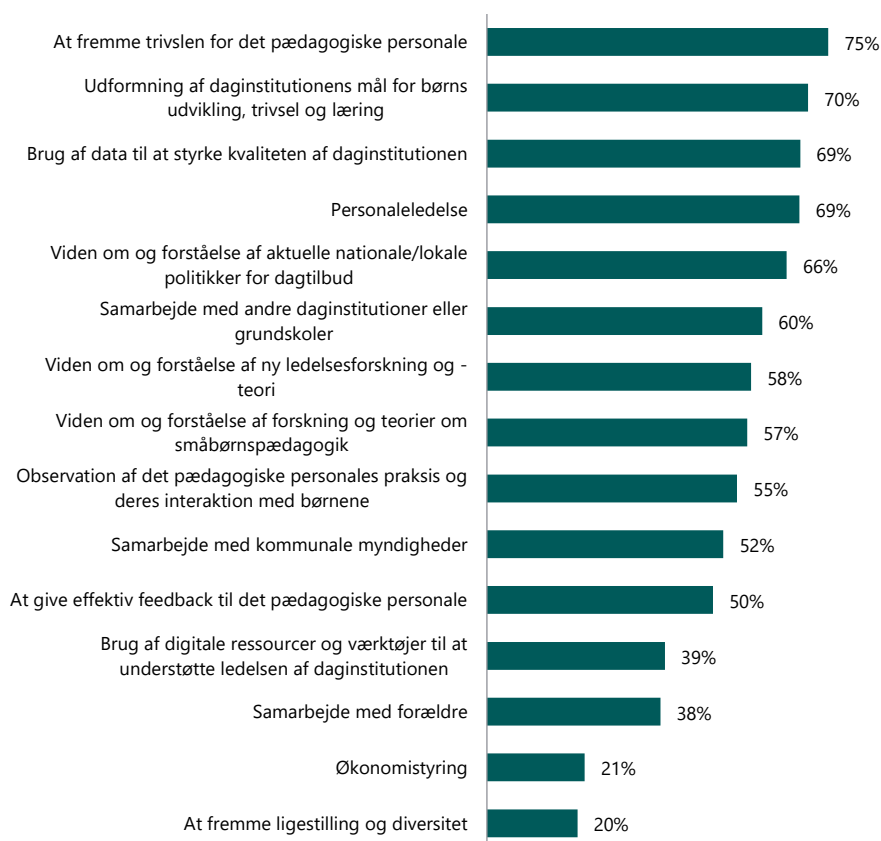
Dagtilbudslederne har mange arbejdsopgaver, der kræver kompetencer inden for forskelligartede discipliner såsom faglig ledelse, personaleledelse og driftsledelse. Hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter dagtilbudslederne deltager i, og på hvilke områder de føler behov for at udvikle deres kompetencer, giver derfor indsigt i dagtilbudslederopgaven og det, der skal til for at løse den.

Dagtilbudsledernes deltagelse i kompetenceudvikling

Dagtilbudslederne har svaret på, hvilken form for kompetenceudvikling de har deltaget i inden for det sidste år. Af figur 6.2.1 fremgår det, at dagtilbudslederne især har deltaget i kompetenceudvikling, som berører emnerne trivsel for det pædagogiske personale (75 procent),

udformning af daginstitutionens mål for børns udvikling, trivsel og læring (70 procent), brug af data til at styrke kvaliteten af daginstitutionen (69 procent) samt personaleledelse (69 procent).

Figur 6.2.5: Dagtilbudsledernes deltagelse i kompetenceudvikling (andel, der har deltaget)

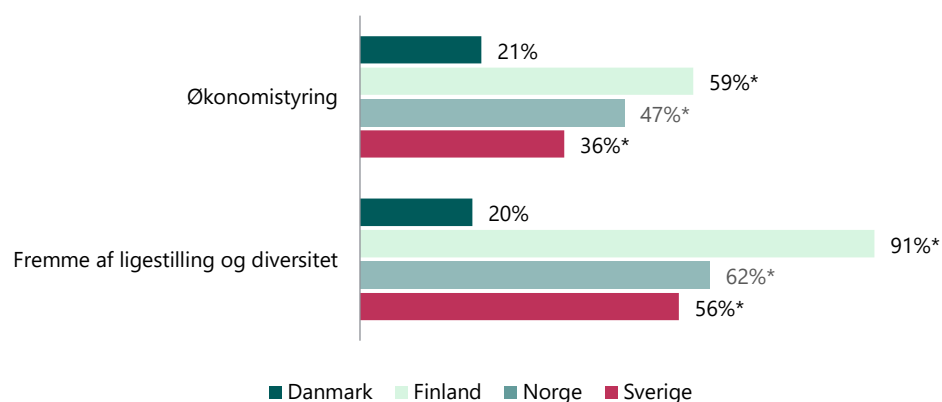


Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Indgik nogen af nedenstående emner i de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder?". Følgende emner har af hensyn til figurens læsbarhed fået fjernet forklarende parenteser: "Brug af data til at styrke kvaliteten af daginstitutionen (for eksempel feedbackdata fra pædagogisk personale og forældre)", "Brug af digitale ressourcer og værktøjer til at understøtte ledelsen af daginstitutionen (for eksempel for at understøtte det pædagogiske personales arbejde eller kommunikere med forældre)", "Samarbejde med kommunale myndigheder (for eksempel sundhedsmyndigheder, sociale myndigheder)". Figuren viser andelen, der har svaret ja.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Sammenlignet med lederne i de øvrige nordiske lande har de danske dagtilbudsledere i mindre omfang deltaget i bestemte typer af kompetenceudvikling. Som det fremgår af figur 6.2.2, har en mindre andel af de danske ledere deltaget i kompetenceudvikling inden for økonomistyring og fremme af ligestilling og diversitet i forhold til deres nordiske kolleger. Eksempelvis har 20 procent af de danske dagtilbudsledere deltaget i kompetenceudvikling inden for fremme af ligestilling og diversitet, mens det gælder for 91 procent i Finland, 62 procent i Norge og 56 procent i Sverige.

Figur 6.2.2: Dagtilbudsledernes deltagelse i kompetenceudvikling inden for økonomistyring og fremme af ligestilling og diversitet



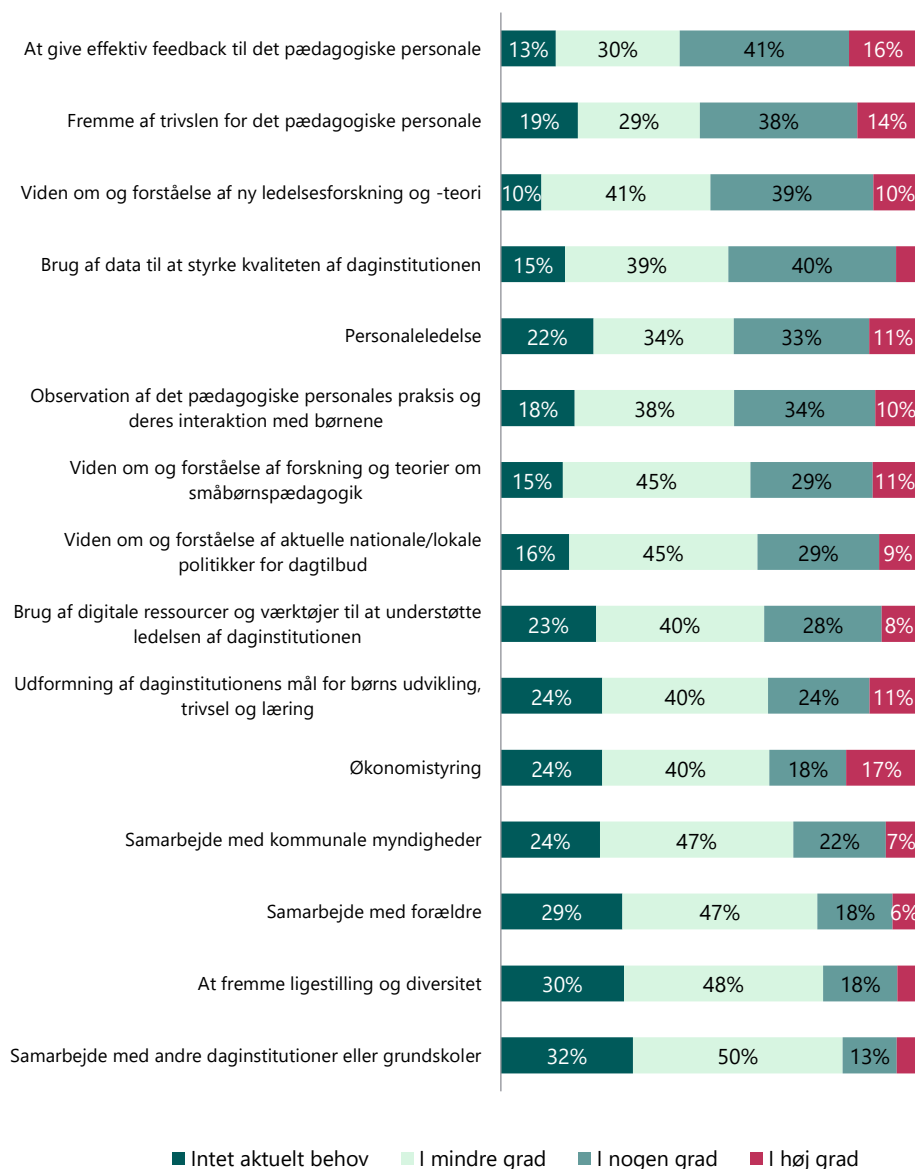
Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på spørgsmålet "Indgik nogen af nedenstående emner i de kompetenceudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste 12 måneder?". Figuren viser andelen, der har svaret ja. OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med *.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Derudover har en større andel af de finske dagtilbudsledere end de danske deltaget i kompetenceudvikling inden for et flertal af emner. Det drejer sig om kompetenceudvikling, hvor der har været fokus på at fremme trivsel for det pædagogiske personale, give feedback til det pædagogiske personale, personaleledelse, viden om og forståelse af ny ledelsesforskning og -teori, brug af digitale ressourcer og værktøjer til at understøtte ledelsen af daginstitutionen og brug af data til at styrke kvaliteten af dagtilbud.

Dagtilbudsledernes kompetenceudviklingsbehov

Ud over at kortlægge dagtilbudsledernes deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter har man i TALIS også undersøgt, i hvilken grad lederne oplever at have behov for kompetenceudvikling inden for en række områder.

Figur 6.2.3 viser, at dagtilbudslederne særligt efterspørger kompetenceudvikling inden for tre områder: at give effektiv feedback til det pædagogiske personale (57 procent), fremme trivslen for personalet (52 procent) og viden om og forståelse af ny ledelsesforskning og teori (49 procent). Det betyder dog samtidig, at mellem 43 og 51 procent af dagtilbudslederne peger på, at de i mindre grad eller slet ikke har behov for kompetenceudvikling inden for disse emner.

Figur 6.2.3: Dagtilbudsledernes kompetenceudviklingsbehov

Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder." Følgende områder har af hensyn til figurens læsbarhed fået fjernet forklarende parenteser: "Brug af data til at styrke kvaliteten af daginstitutionen (for eksempel feedbackdata fra pædagogisk personale og forældre)", "Brug af digitale ressourcer og værktøjer til at understøtte ledelsen af daginstitutionen (for eksempel for at understøtte det pædagogiske personales arbejde eller kommunikation med forældre)", "Samarbejde med kommunale myndigheder (for eksempel sundhedsmyndigheder, sociale myndigheder)". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed.

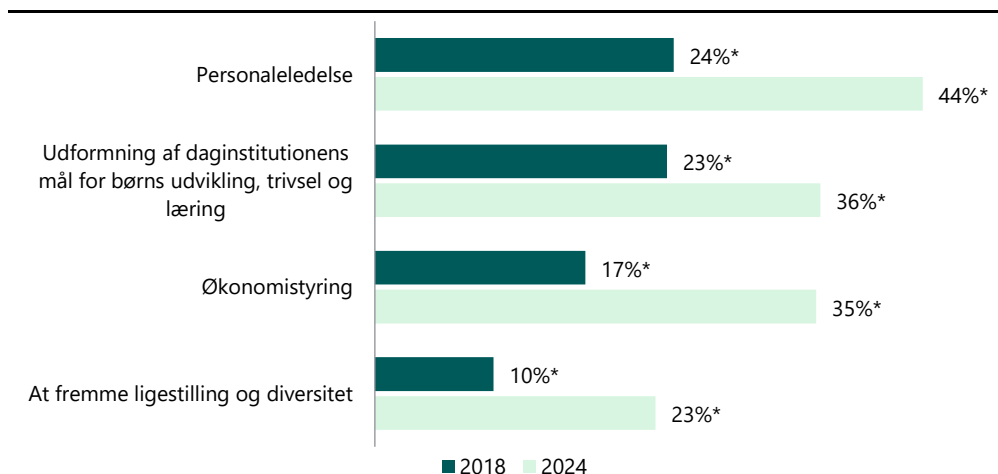
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

I rapportens afsnit 4.2 angav 65 procent af dagtilbudslederne, at de ugentligt eller oftere giver personalet feedback og sparring baseret på egne observationer. På trods af at feedback mellem ledere og pædagogisk personale derfor forekommer relativt ofte, er det stadig det område, hvor flest ledere angiver et kompetenceudviklingsbehov – her specifikt i forhold til at kunne give *effektiv* feedback.

Ledernes kompetenceudviklingsbehov er overvejende uændret siden 2018. På fire områder er der dog sket en stigning i andelen af dagtilbudsledere, der i høj eller nogen grad efterspørger kompetenceudvikling, fra 2018 til 2024. Disse områder fremgår af figur 6.2.4.

Figuren viser, at der siden 2018 er sket en stigning på 20 procentpoint i andelen af dagtilbudsledere, der i nogen eller høj grad oplever et behov for kompetenceudvikling inden for personaleledelse. Dagtilbudslederne efterspørger i 2024 også i højere grad kompetenceudvikling i forhold til udformning af daginstitutionens mål for børns udvikling, trivsel og læring, økonomistyring og fremme af ligestilling og diversitet sammenlignet med 2018.

Figur 6.2.4: Udvikling i dagtilbudsledernes kompetenceudviklingsbehov ("I nogen grad" og "I høj grad")



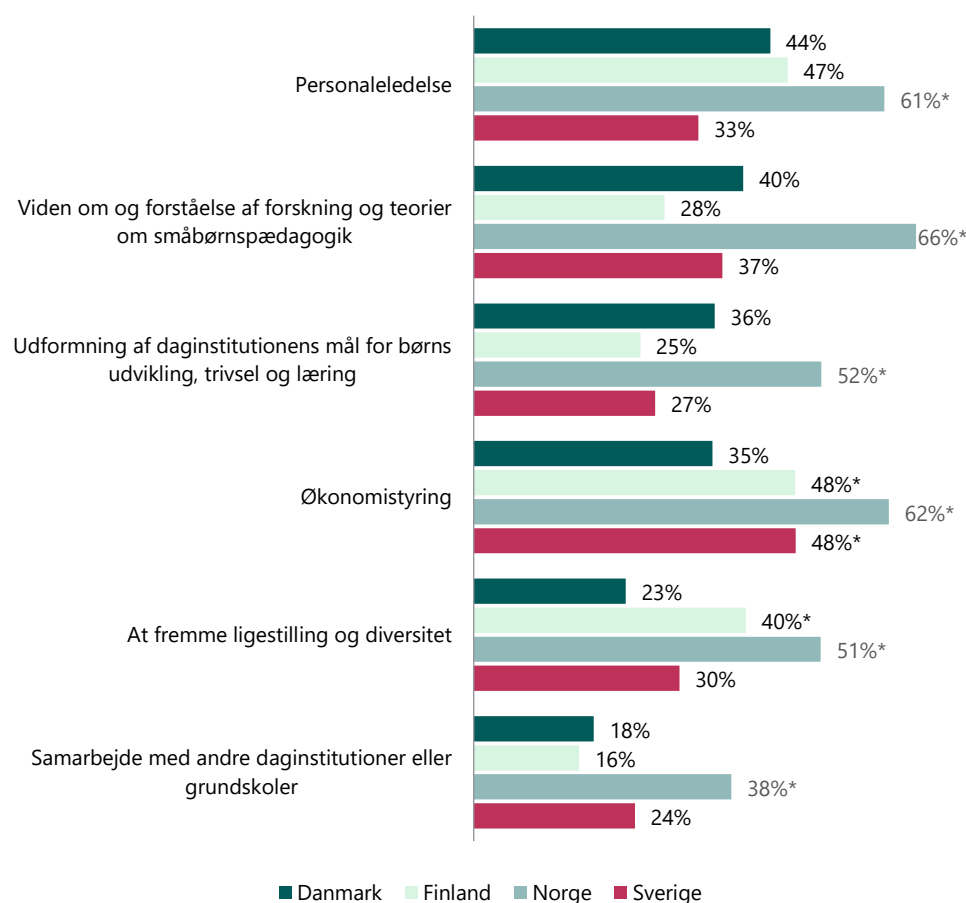
Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder." Figuren viser andelen, der har svaret "I nogen grad" og "I høj grad". OECD vurderer, at de danske 2018-data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for 2018 skal derfor tolkes med forsigtighed. Signifikante forskelle mellem år er markeret med en *.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Figur 6.2.5 viser de områder, hvor de danske dagtilbudslederes kompetenceudviklingsbehov adskiller sig fra kompetenceudviklingsbehovene blandt dagtilbudslederne i de øvrige nordiske lande.

Figuren viser overordnet, at de danske dagtilbudsledere særligt adskiller sig fra deres norske kolleger, som på alle områderne vist i figuren oplever et større kompetenceudviklingsbehov end de danske ledere. Herudover er det værd at bemærke, at de danske ledere i mindre grad end deres kolleger i de andre nordiske lande efterspørger kompetenceudvikling inden for økonomistyring og fremme af ligestilling og diversitet.

Figur 6.2.5: Kompetenceudviklingsbehov blandt de nordiske dagtilbudsledere ("I nogen grad" og "I høj grad")



Anm.: Dagtilbudslederne har svaret på følgende: "Markér nedenfor, i hvilken grad du mener, at du lige nu har behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder." Figuren viser andelen, der har svaret "I nogen grad" og "I høj grad". OECD vurderer, at de norske data har en utilstrækkelig kvalitet. Resultaterne for Norge skal derfor tolkes med forsigtighed. Resultater, der er signifikant forskellige fra de danske resultater, er markeret med en *.
Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Det kan umiddelbart virke overraskende, at de danske dagtilbudsledere i mindre grad end deres nordiske kolleger efterspørger kompetenceudvikling inden for økonomistyring og fremme af ligestilling og diversitet, da figur 6.2.2 viste, at en mindre andel af de danske dagtilbudsledere havde deltaget i kompetenceudvikling inden for netop disse områder. En forklaring kan være, at de danske dagtilbudsledere i mindre omfang har haft kompetenceudvikling inden for disse områder, netop fordi deres behov er mindre. Det kan derimod også skyldes, at disse områder fylder mindre i danske daginstitutioner end i de øvrige nordiske lande eller er organiseret på anden vis.

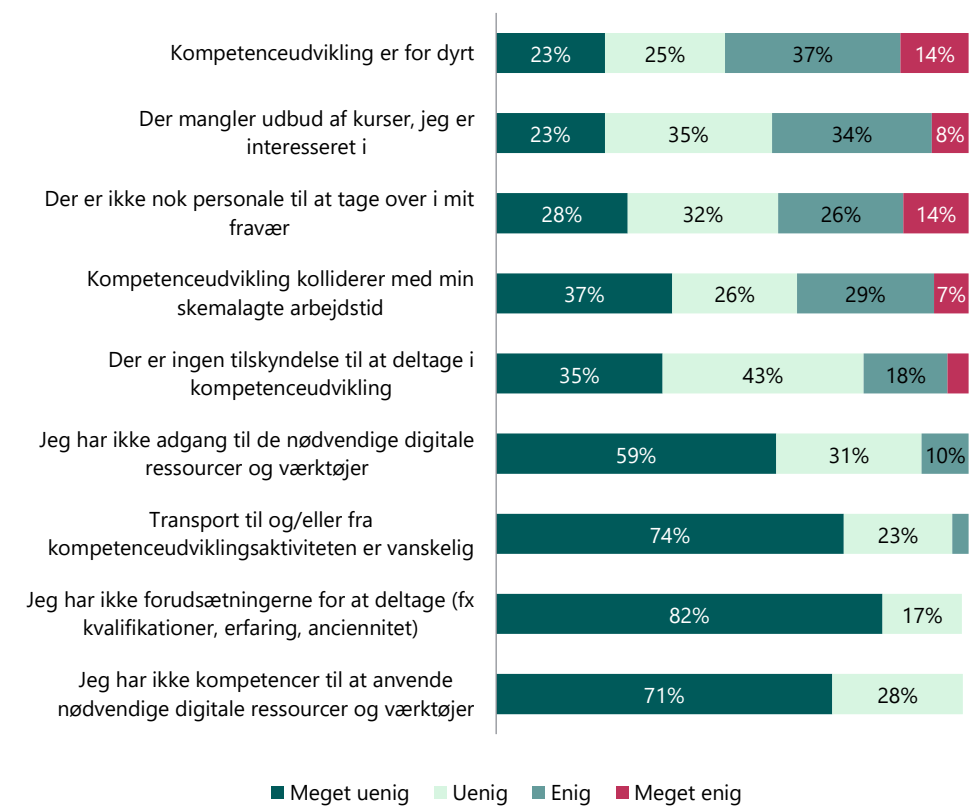
Barrierer for kompetenceudvikling

Som det fremgår af det foregående afsnit, efterspørger dagtilbudslederne særligt kompetenceudvikling i at give effektiv feedback til det pædagogiske personale, fremme trivslen for det pædagogiske personale og viden om og forståelse for ny ledelsesforskning og -teori. Det er derfor relevant at se nærmere på, hvad dagtilbudslederne angiver som værende barrierer for at deltage i kompetenceudviklingen.

Som det fremgår af figur 6.2.6, er den største barriere ifølge dagtilbudslederne, at kompetenceudvikling er for dyrt. Det angiver 51 procent, at de er enten enige eller meget enige i. Derefter er der henholdsvis 42 procent og 40 procent af dagtilbudslederne, som angiver, at der mangler kurser, som vedkommende er interesseret i, samt at der ikke er tilstrækkeligt personale til at tage over i deres fravær.

Det er værd at bemærke, at afsnit 5.2 viste, at det var de samme tre årsager, som de største andele af det pædagogiske personale angav som barrierer for deres deltagelse i kompetenceudvikling.

Figur 6.2.6: Barrierer for dagtilbudsledernes deltagelse i kompetenceudvikling



Anm.: Dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i, at nedenstående forhindrer dig i at deltage i kompetenceudvikling?". Andele på fem procent eller mindre er ikke angivet med tekst af hensyn til figurens læsbarhed. Figuren summerer ikke til 100 på grund af afrunding og diskretionering.

Kilde: OECD, TALIS 2024 Database.

Siden 2018 er der sket en stigning i andelen af dagtilbudsledere, der er enige eller meget enige i, at henholdsvis udbuddet af og prisen på kompetenceudvikling udgør barrierer for deltagelse. I 2018 angav 33 procent af dagtilbudslederne, at de var enige eller meget enige i, at kompetenceudvikling var for dyrt, mens det gælder 51 procent i 2024, og i 2018 angav 12 procent af dagtilbudslederne, at der ikke var kurser, som de var interesserede i, mod 40 procent i 2024.

Dagtilbudslederne oplever således, at det både er udbuddet af kompetenceudvikling og rammerne for deltagelse, der udgør barrierer for deres kompetenceudvikling.

Litteratur

Baustad, A. G., & Bjørnstad, E. (2022). Everyday interactions between staff and children aged 1-5 in Norwegian ECEC. *Early Years*, 42(4-5), 557-571.

<https://doi.org/10.1080/09575146.2020.1819207>

Bekendtgørelse af lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven), LBK nr 824 af 15/08/2019 (2019). <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/824>

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

Christoffersen, M. N., Højen-Sørensen, A.-K., & Laugesen, L. (2014). *Daginstitutionens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. Det Nationale forskningscenter for velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/ozo5k7vn/276706>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2016). *Viden om god organisering af læringsmiljøer—En kortlægning*. <https://eva.dk/Media/638344011911564895/Viden%20om%20god%20organisering%20af%20laeringsmiljoer%20www.pdf>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2017). *Kvalitet i dagtilbud—Pointer fra forskning*. <https://eva.dk/Media/638344011987995987/Vidensopsamling%20Kvalitet%20i%20dagtilbud.pdf>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2018a). *Evaluerende pædagogisk praksis—Forskningskortlægning*. <https://emu.dk/sites/default/files/2021-03/Evaluerende%20p%E2%94%9C%C2%AAdagogisk%20praksis%20Forskningskortl%E2%94%9C%C2%AAgning%20FINAL-a.pdf>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2018b). *Spørgeskemaundersøgelse om den styrkede pædagogiske læreplan* [Analysenotat]. Danmarks Evalueringsinstitut.

Danmarks Evalueringsinstitut. (2020a). *Pædagogisk personale i daginstitutioner og deres uddannelse*. <https://eva.dk/Media/638344046470071919/P%C3%A6dagogisk%20personale%20i%20dagsinstitutioner%202020.pdf>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2020b). *Pædagogisk praksis og faglig overbevisning. Anden af-rapportering fra Viden om Praksis – OECD's dagtilbudsundersøgelse 2018*. Danmarks Evalueringsinstitut. www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut. (2021). *Kort om evaluerende pædagogisk praksis*.

[https://emu.dk/sites/default/files/2021-03/7047%20SPL%20T02%20Kort om Evaluerende pædagogisk praksis 16 WEB%20FINAL-a.pdf](https://emu.dk/sites/default/files/2021-03/7047%20SPL%20T02%20Kort%20om%20Evaluerende%20paedagogisk%20praksis%2016%20WEB%20FINAL-a.pdf)

Danmarks Evalueringsinstitut. (2024a). *EVA Tema: Faglig sparring* (29). <https://eva.dk/Media/638682996856722940/Faglig%20sparring%20EVA%20TEMA%2029.pdf>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2024b). *Forældre-samarbejde i daginstitutioner*.

<https://eva.dk/Media/638624245533068709/For%C3%A6ldresamarbejde%20i%20daginstitutioner.pdf>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2024c). *Sprog vurdering og sprogstimulering i dagtilbud*. Danmarks Evalueringsinstitut. <https://eva.dk/udgivelser/2024/apr/sprogvurdering-og-sprogstimulering-i-dagtilbud>

Dansk Center for Undervisningsmiljø, Nordisk Förskola, & FOBU - Forening til gavn for børn og unge. (2024). *Kvalitet og ledelse i nordiske dagtilbud*. https://dcum.dk/media/u14pbs1q/kvalitet_ledelse_nf_bilag.pdf

Eckhardt, A. G., & Egert, F. (2020). Predictors for the quality of family child care: A meta-analysis. *Children and Youth Services Review*, 116(C).

<https://ideas.repec.org/a/eee/cysrev/v116y2020ics0190740920302942.html>

Fukkink, R., Helmerhorst, K., Gevers Deynoot-Schaub, M., & Sluiter, R. (2019). Training Interaction Skills of Pre-service ECEC Teachers: Moving from in-Service to Pre-service Professional Development. *Early Childhood Education Journal*, 47(4), 497–507.

<https://doi.org/10.1007/s10643-019-00928-6>

Gensowski, M., Landersø, R., Dale, P., Højen, A., Justice, L., & Bleses, D. (2024). Public and Parental Investments, and Children's Skill Formation. *Journal of Human Resources*.

<https://doi.org/10.3368/jhr.0422-12259R2>

- Gørtz, M., Johansen, E. R., & Simonsen, M. (2018). Academic achievement and the gender composition of preschool staff. *Labour Economics*, 55, 241–258.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.005>
- Hamre, B. K., Partee, A., & Mulcahy, C. (2017). Enhancing the Impact of Professional Development in the Context of Preschool Expansion. *AERA Open*, 3(4), 2332858417733686.
<https://doi.org/10.1177/2332858417733686>
- Jensen, B., & Svinth, L. (2022). *Praksis- og professionsudvikling i daginstitutioner*. 19.
[https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Paedagogisk Indblik/Praksis- og professionsudvikling/19 - Praksis- og professionsudvikling i daginstitutioner - 29-09-2022.pdf](https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Paedagogisk%20Indblik/Praksis-og_professionsudvikling/19_-_Praksis-og_professionsudvikling_i_daginstitutioner_-_29-09-2022.pdf)
- Lindeberg, N. H., Bjerre, L. B., Hansen, A. T., Vixø, K., Lundby, A., Jakobsen, F. D., & Friis-Hansen, M. (2025). *Kvalitet i dagtilbud—National undersøgelse af kvalitet i pædagogiske læringsmiljøer og rammer i kommunale daginstitutioner for 3-5-årige børn*. VIVE, EVA.
<https://eva.dk/Media/638835732572647201/Kvalitet%20i%20dagtilbud%20for%203-5%20aarige.pdf>
- Lindeberg, N. H., Hansen, A. T., Vixø, K., Madsen, D. C., Bjerre, L. B., Lundby, A., Mahoney, A. N., & Lautrup, M. A. (2023). *Kvalitet i dagtilbud—National undersøgelse af kvalitet i pædagogisk læringsmiljøer og rammer i kommunale daginstitutioner og dagplejen for 0-2-årige børn*. EVA – Danmarks Evalueringsinstitut & VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/dx3610xb/21718092>
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675–685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- OECD. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/301005d1-en>
- OECD. (2020). *Building a High-Quality Early Childhood Education and Care Workforce: Further Results from the Starting Strong Survey 2018*. OECD.
<https://doi.org/10.1787/b90bba3d-en>

- OECD. (2021). *Starting Strong VI: Supporting Meaningful Interactions in Early Childhood Education and Care*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f47a06ae-en>
- OECD. (2025). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2024 Technical Report* [Upubliceret]. OECD Publishing.
- Schmidt, C. H., Rasmussen, A. B., Lyndgård, M. V., & Henriksen, H. K. (2022). *Evalueringskulturens betydning for pædagogers selvrefleksioner, læringsmiljøets kvalitet og det gode børneliv: Forskningsrapport*. UCL Ervervsakademi og Professionshøjskole. https://www.ucviden.dk/ws/portalfiles/portal/145793399/Rapport_Evalueringskulturens_betydning_del_1_samlet.pdf
- Styrelsen for It og Læring. (2025). *Uddannelsesstatistik*. <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/20.aspx>
- Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. (2025a). *TALIS 2024—Grundskole*. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.
- Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. (2025b). *TALIS 2024—Ungdomsuddannelse*.
- Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. (2025c). *Viden Om: Sprogpædagogik i dagtilbud*. https://emu.dk/sites/default/files/2025-10/20513%20Viden%20Om_Dagtilbud_1%20Vidensnotat_TILG%C3%86NG-a.pdf
- Sylva, K., Melhuish, E., Sammons, P., Siraj, I., & Taggart, B. (2010). *Early Childhood Matters: Evidence from the Effective Pre-School and Primary Education Project*.
- Undervisningsministeriet. (2017). *Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse*. Undervisningsministeriet. <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/folke/pdf17/juni/170626-rapport-fra-udvalget-om-ligestilling-i-dagtilbud-og-uddannelse.pdf>

Bilag 1. Metode og datakvalitet

Metode og datakvalitet

Designet i TALIS 2024 er fastlagt af det internationale konsortium i samarbejde med repræsentanter og eksperter fra de enkelte lande i undersøgelsen. Designet har til formål at sikre sammenlignelighed mellem lande og inden for de enkelte lande over tid. TALIS 2024-designet deler derfor ligheder med tidligere runder af undersøgelsen. Danmark deltog i 2024 i optioner for dagtilbud for de 3-6-årige (ISCED 02), grundskole for 7.-10. klasse (ISCED 2) og ungdomsuddannelse (ISCED 3).

I det følgende beskrives forhold vedrørende gennemførelsen af TALIS 2024 i Danmark for dagtilbud for de 3-6-årige, herunder undersøgelsens gennemførelse i dagtilbud samt udvælgelsen af pædagogisk personale.

Dette bilag formidler de vigtigste metodiske og tekniske forhold vedrørende undersøgelsen i et ikke-teknisk sprog. OECD har udgivet en teknisk rapport, hvor man kan finde flere tekniske detaljer og forklaringer (OECD, 2025).

Stikprøvedesign og udvælgelse af dagtilbudsledere og pædagogisk personale

Stikprøverne i TALIS udtrækkes i et tottrins-samplingsdesign. I første trin er der udtrukket 182 dagtilbud for de 3-6-årige, hvoraf op til otte pædagogiske medarbejdere derefter blev udtrukket fra hver institution. Hvis der var færre end otte pædagogiske medarbejdere, deltog alle. På dagtilbudsområdet er de danske institutioner stratificeret efter offentlig eller ikke-offentlig institution, institutionens størrelse og region.

Hvis en udtrukket institution vælger ikke at deltage i undersøgelsen, udtrækkes en institution inden for samme strata. I resten af bilaget benævnes disse som reserveinstitutioner.

For at styrke stikprøvens repræsentativitet i forhold til den danske population af dagtilbud anvendes der vægte i dette trin af samplingsdesignet. I analysen tildeles institutionen således vægte, alt efter graden af repræsentativitet inden for de fastlagte strata.

Andet trin består af en udtrækning af op til otte pædagogiske medarbejdere fra de udtrukne institutioner efter kriterier, der sikrer repræsentativitet i undersøgelsen. I dette trin anvendes der ligeledes vægte, der er med til at styrke stikprøvens repræsentativitet.

For både institutioner, ledere og pædagogiske medarbejdere udregnes også såkaldte *non-response* vægte. Disse vægte er med til at styrke analyseresultaternes repræsentativitet og korrigere for udvalgte, men ikke-deltagende, institutioner, ledere eller pædagogiske medarbejdere.

Eksklusioner

I udvælgelsen ekskluderes en række institutioner. På dagtilbudsområdet for de 3-6-årige er institutioner med færre end 15 børn ekskluderet. I TALIS 2024 ekskluderes 117 ud af 3.355 institutioner (3,5 %) på dagtilbudsområdet.

Spørgeskemaer

TALIS' datagrundlag baserer sig på spørgeskemadata fra TALIS 2024 og TALIS 2018. TALIS på dagtilbudsområdet består af spørgeskemaer til pædagogiske medarbejdere samt dagtilbudsledere.

Spørgeskemaerne er udviklet af The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) i samarbejde med et internationalt konsortium, International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) og en række internationale eksperter. Spørgeskemaerne er kvalitativt pilottestet i 2022 og kvantitativt pilottestet i 2023. De er udviklet med udgangspunkt i ny viden på området. De nationale oversættelser er valideret af det internationale konsortium for at sikre, at ordlyden og hensigten med spørgsmålene bevares på tværs af lande.

Datakvalitet

I TALIS stilles der krav til deltagelsesprocenter for institutioner samt svarprocenter fra pædagogiske medarbejdere og ledere. Der er mulighed for at benytte reserveinstitutioner, hvis der ikke kan sikres en tilstrækkeligt høj deltagelse på baggrund af de oprindeligt udtrukne institutioner. Takker en daginstitution nej, inviteres derfor i stedet en anden institution, der ligner den oprindelig på de centrale stratificeringsforhold (se ovenfor).

Der stilles meget høje kvalitetskrav til TALIS. Af de udtrukne institutioner skal mindst 75 procent deltage i undersøgelsen, for at data opnår kvalitetsvurderingen "Good". Deltager under halvdelen af hovedstikprøven, vurderes data som "Insufficient". Opnås deltagelsesprocenten på 75 procent eller derover ved brug af reserveinstitutioner, vurderes data som "Fair". Den danske stikprøve i TALIS 2024 imødekom de tekniske standarder med vurderingen "Fair". Der er i Danmark blevet foretaget analyser for at afdække konsekvensen af deltagelsesprocenten. OECD har konkluderet, at de danske data er af tilstrækkelig kvalitet. Se mere nedenfor.

Dataindsamling og svarprocent

Dataindsamlingen i TALIS 2024 var i Danmark todelt. Først blev de oprindeligt udtrukne institutioner inviteret til at deltage. På dagtilbudsområdet (ISCED 02) blev 182 institutioner udtaget i stikprøven, hvoraf 101 deltog. Derefter blev reserveinstitutioner kontaktet, hvoraf yderligere 49 deltog. Herefter steg deltagerandelen til 150 institutioner.

Det kræves, at over 50 procent af de oprindeligt udtrukne institutioner har en lederbesvarelse, og at den samlede lederdeltagelse er på over 75 procent. Tabel 1 viser deltagelses- og svarprocenter for dagtilbudsledere (ISCED 02).

Antal oprindeligt udtrukne institutioner	Svarprocent blandt oprindeligt udtrukne institutioner	Antal deltagende institutioner (inklusive reservestikprøve)	Svarprocent efter brug af reserveinstitutioner
101	55%	150	82%

Tabel 1. Deltagelse og svarprocent blandt ledere i ISCED 02.

Kilde: OECD, 2025, Annex B.

For det pædagogiske personale kræves derudover, at mindst 50 procent af det pædagogiske personale på de enkelte udtrukne institutioner deltager, hvilket opnås for det danske sample af pædagogisk personale på dagtilbudsområdet. Tabel 2 viser ligeledes, at kravet om, at

mindst 75 procent af alt pædagogisk personale fra den samlede stikprøve efter brug af reserveinstitutioner deltager, imødekommes på dagtilbudsområdet (ISCED 02).

	Antal deltagende institutioner	Antal personalebesvarelser	Svarprocent blandt deltagende personale
Pædagogisk personale	148	946	90%

Tabel 2. Deltagelse og svarprocent blandt pædagogisk personale i ISCED 02.

Kilde: OECD, 2025, Annex B.

National og international kvalitetskontrol

De tekniske standarder for TALIS fordrer, at der gennemføres en national og en international kvalitetssikring af dataindsamlingen. Derfor er der i alle undersøgelsens praktiske led etableret procedurer for at sikre tilfredsstillende data.

I den nationale kvalitetssikring er der gennemført korte telefoniske interviews med en række tilfældigt udvalgte kontaktpersoner, der er udpeget på de deltagende institutioner og udtrukket til kvalitetssikringsinterviews. Kontaktpersonerne har til opgave at bidrage til afviklingen af TALIS-undersøgelsen, blandt andet ved at informere de ansatte om undersøgelsen samt uddele invitationsbreve og undersøgelsesmateriale til de udtrukne medarbejdere. På dagtilbudsområdet er der gennemført 13 interviews.

Tilsvarende gennemføres der af det internationale konsortium en revision af den nationale afvikling af undersøgelsen hos Styrelsen for Undervisning og Kvalitet samt interviews med en række tilfældigt udvalgte kontaktpersoner. Den nationale og internationale kvalitetskontrol giver ikke anledning til bemærkninger.

Hvis kravene i de tekniske standarder for TALIS til deltagelses- og besvarelsesprocenter hos ledere og pædagogisk personale er opfyldt, bliver data automatisk godkendt. I tilfælde af at disse krav ikke opfyldes, er det relevant at foretage nærmere analyser af betydningen heraf for på den måde at styrke analyseresultaterne. Med henblik på at sikre pålidelighed og validitet gennemføres derfor bortfaldsanalyser, hvis deltagelses- og svarprocenten i hovedstikprøven er på under 75 procent. Det er tilfældet for Danmark, hvor repræsentativiteten er sikret ved at benytte reservestikprøven.

Danske bortfaldsanalyser

OECD og IEA har som led i deres forsøgsprogram for TALIS 2024-undersøgelsen foretaget en bortfaldsanalyse i form af en non-response survey (NRS) af de danske TALIS-data for at sikre, at de indsamlede data er repræsentative for den danske population af institutioner, pædagogisk personale og ledere. Denne viden er nyttig for både hovedundersøgelsens analyser og fremtidige runder af TALIS.

Dataindsamlingen til TALIS NRS blev gennemført i juni 2024, hvor ledere fra ikke-deltagende institutioner fra den oprindelige danske stikprøve blev inviteret til at deltage i en NRS. Spørgeskemaet indsamlede viden om institutionens størrelse og type, ledernes opgaver og erfaringer samt institutionens begrundelse for ikke at deltage i TALIS-hovedundersøgelsen. Spørgsmål i TALIS NRS er korreleret med de spørgsmål, der besvares af det pædagogiske personale fra de deltagende institutioner. På den måde kan det statistisk vises, hvorvidt deltagende institutioner og ikke-deltagende institutioners besvarelser korrelerer på udvalgte karakteristika.

I NRS-bortfaldsanalysen inddeles datagrupperne i tre: institutioner, der deltager i TALIS (gruppe 1), institutioner, der ikke deltager i TALIS, men i TALIS NRS (gruppe 2), og institutioner, der hverken deltager i TALIS eller TALIS NRS (gruppe 3). I tabel 3 vises fordelingen af de tre grupper, som fremgår af bortfaldsanalysen.

Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
55%	27%	18%

Tabel 3. Vægtet andel af institutioner, der falder inden for hver gruppe-kategori, baseret på TALIS og TALIS NRS.
Kilde: IEA, 2024, Non-Response Bias Analysis.

I bortfaldsanalysen sammenlignes fordelingen på en række karakteristika for gruppe 1 og 2. Analysen viser, at der er forskelle mellem deltagende og ikke-deltagende institutioner i TALIS-undersøgelsen. Private institutioner er underrepræsenterede i TALIS-data, uanset om der anvendes reserveinstitutioner. En observation er, at ledere, der oplever manglende teknologi-kompetencer som en stressfaktor, er mindre tilbøjelige til at deltage i TALIS. Andelen af disse ledere stiger fra 14 procentpoint i TALIS-data med reserveinstitutioner til 28 procentpoint og videre til 42 procentpoint i TALIS-data med NRS-data, hvilket kan indikere en skævvridning i repræsentationen af denne gruppe.

På baggrund af bortfaldsanalysen – herunder de afledte opmærksomhedspunkter – konkluderer OECD og det internationale konsortium, at de danske TALIS-data er af tilstrækkelig kvalitet og fortsat har vurderingen "Fair".

Kolofon

TALIS 2024 - Dagtilbud

Redaktion:

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, Børne- og Undervisningsministeriet

Layout:

Børne- og Undervisningsministeriet

Publikationen kan ikke bestilles, men den kan hentes på Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside.

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Kontor for Viden og Puljer på Stuk.KVP@stukuvm.dk

Udgivet af:

Børne- og Undervisningsministeriet, 2025

