

Februar 2018

Puljemidler til sociale normeringer i 100 institutioner

– hvad har de betydet?

I eftersommeren 2018 fik 100 daginstitutioner i 30 forskellige kommuner en ekstra pose penge til flere pædagoger, fordi en stor del af børnene i institutionen er i en udsat position.

BUPL har sendt spørgeskemaer til pædagoger og ledere i disse 100 institutioner, for at samle op på, om puljetildelingen er blevet omsat til flere personaleressourcer i hverdagen, og om det gør en forskel for børnene.

I alt 479 ud af de 948, som undersøgelsen er sendt til, har svaret. Det giver en svarprocent på over 50 pct.

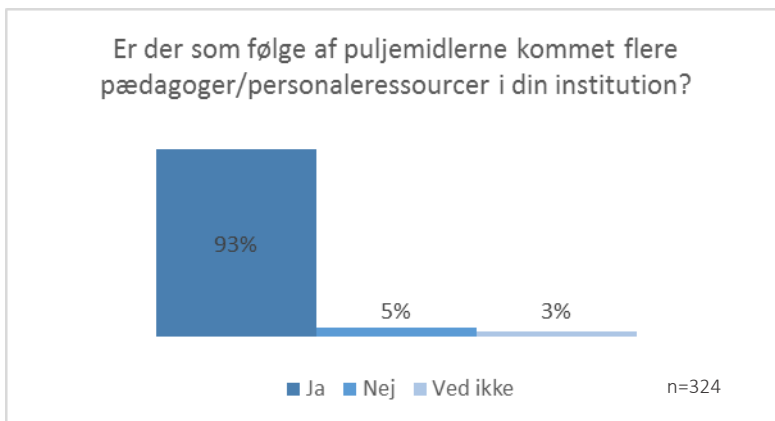
Hovedresultater:

- Langt de fleste steder er der kommet flere pædagoger (personaleressourcer) som følge af puljetildelingen (93 pct. oplever dette)
- Både pædagoger og ledere oplever, at den ekstra normering har gjort en forskel for børnene (76 pct. af pædagogerne - 94 pct. af lederne). Især ses en bedre trivsel i børnegruppen og bedre udvikling hos socialt udsatte og sårbare børn
- De ekstra pædagoger har styrket det pædagogiske arbejde, især muligheden for at arbejde med børnene i mindre grupper (88 pct.), være nærværende med børnene (86 pct.) og arbejde med børnenes sproglige udvikling (86 pct.)
- Knap hver tredje leder vurderer, at sygefraværet er faldet i perioden

Eksempler på forskel for børnene:	Betydning for det pædagogiske arbejde	Forskel for lederne
<ul style="list-style-type: none">- Børn med sproglige udfordringer har virkelig udviklet sig i meget positiv retning.- Børn som i højere grad har fået legekompeterer.- Børnene har i højere grad øje for hinanden og hjælper hinanden- Flere af børnene [...] har virkelig udviklet sig i fht. at kunne holde fokus og bevare koncentrationen i længere tid- Bedre trivsel for nogle børn, der har det vanskeligt	<ul style="list-style-type: none">- Plads til at gå i små grupper af 3-4 børn, hvilket styrker børnene hele vejen igennem- Har kunnet lave aktiviteter, hvor familien (forældrene) er blevet inddraget- Ekstra personale om eftermiddagen, så børnene kan blive længere på egen stue- Vi kan [...] give udsatte børn mulighed for at starte skole på et mere ligeværdigt niveau- Tingene foregår i børnenes tempo – vi kan følge børnenes perspektiv- Man kan styrke det tværfaglige	<ul style="list-style-type: none">- Færre medarbejdere som har det svært, og færre registreringer om at børn slår, sparker, spytter på de ansatte- Lettere at lave en mødeplan som hænger sammen, så pædagogikken er i højsædet hele dagen- Jeg behøver ikke springe ind og dække huller- Større mulighed for at lave pædagogisk ledelse- Kan arbejde med tidlig indsats

Er puljemidlerne blevet til flere pædagoger til børnene?

93 pct. af pædagogerne (som har været ansat mere end et år, og uden de 59 pædagoger, som er ansat for puljepenge) oplever, at der er kommet flere personaleressourcer, som følge af puljetildelingen. Der er samtidig 9 ud af 10 ledere, der vurderer, at de alt i alt har haft flere personaleressourcer pr. barn i perioden, hvor der er kommet puljemidler.



En del af pædagogerne kommenterer dog i de åbne besvarelser, at de nye pædagoger i højere eller mindre grad er blevet brugt til at dække sygefravær eller dække vakante stillinger. Nogle har oplevet, at kommunen sideløbende har gennemført besparelser, fx fjernet nogle særlige stillinger, som institutionen ellers havde gavn af.

Andre steder oplever man, at det kan være svært at mærke forskel, fordi børnetallet er faldet i mellemtiden. Det betyder, at antallet af personale er det samme som hele tiden – nu er der bare lidt færre børn på stuen.

Ekstra pædagoger ansat - og pædagoger op på fuldtid.

Puljen udmøntede 254 mio. kr. til ekstra pædagoger i 100 institutioner. Pengene skulle imidlertid fordeles over en periode på 3 år. Det svarer til, at hver institution/enhed i gennemsnit modtager ca. 800.000 kr. årligt, svarende til mindst 1½ pædagogårsværk. Det burde i udgangspunktet kunne give en mærkbar opnormering.

Lederne har i undersøgelsen svaret, at det altovervejende er pædagoger, der er blevet ansat. Nogle få steder er der blevet ansat en PAU'er, fordi institutionen i forvejen har en høj pædagogandel.

Flere steder har puljen desuden bevirket, at pædagoger ansat på deltid kunne gå op i tid.

Citat fra leder:

"Puljemidlerne udløste en pædagog på fuldtid og at alle pædagoger gik op på fuldtid"

De fleste steder er de nye stillinger tidsbegrænsede og ophører efter de tre år med puljepenge (86 pct. af lederne har svaret dette). Tidsbegrænsede stillinger giver nogle udfordringer, fx risikerer man, at de nye pædagoger forlader institutionen før udløbet af de tre år, for en fast stilling.

Fokus på pædagogisk arbejde i mindre børnegrupper

Lederne er blevet spurgt om de ekstra pædagoger, der er ansat for puljemidler, har særlige opgaver – eller indgår i personalegruppen med de andre pædagoger. Her svarer størstedelen af lederne (74 pct.), at de indgår i personalegruppen.

I de fleste institutioner bruges de ekstra personaleressourcer på at styrke alle medarbejderes mulighed for at arbejde pædagogisk og i mindre grupper med børnene.

De ledere, der har svaret, at der er særlige opgaver knyttet til de nye pædagoger, nævner bla.: sprog, motorik, inklusion, integration og forældresamarbejde. Nogle steder peges der på, at det ikke er de nyansatte, men de 'gamle' pædagoger, der har fået en særlig opgave med fx at styrke forældresamarbejdet.

"Ressourcerne er brugt til at frigive de fastansatte til særlige arbejdsopgaver i fht. udsatte børn. Det er ikke kun de ekstra pædagoger, som er blevet brugt til specialopgaver, men de trykke, faste voksne, som kender barnet bedst"

Lederne er også blevet spurgt til, om der er bestemte arbejdsopgaver, som de ekstra ressourcer skal bidrage til. Her svarer de især:

- forældresamarbejde (nogle steder også hjemmebesøg)
- styrket arbejde med sprog og personlige og sociale kompetencer (i mindre grupper)

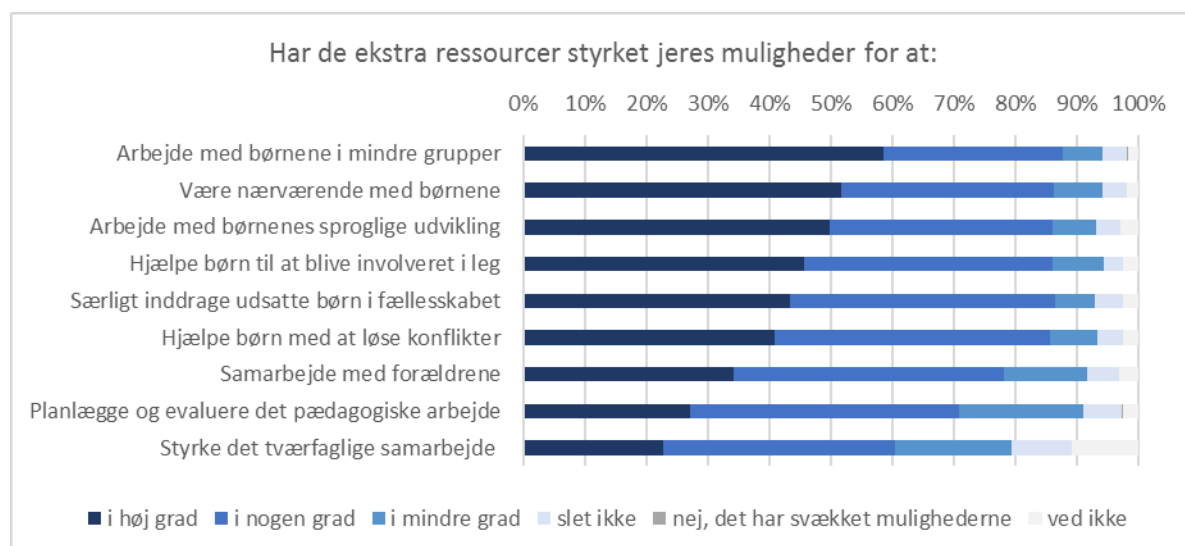
Lederne nævner også: faglig refleksion for at kvalificere praksis og arbejdet med evalueringskultur.

Det daglige pædagogiske arbejde er styrket

Langt de fleste både pædagoger og ledere oplever, at de ekstra ressourcer har styrket det pædagogiske arbejde. Det gælder især muligheden for at arbejde med børnene i mindre grupper, være nærværende med børnene, arbejde med børnenes sproglige udvikling og inddrage udsatte børn i fællesskabet.

Det gælder også - men i knap så høj grad - for muligheden for at samarbejde med forældrene, planlægge og evaluere det pædagogiske arbejde og styrke det tværfaglige samarbejde.

Helt overordnet er det altså det daglige pædagogiske arbejde med børnene, der især er styrket.



Mange af de åbne besvarelser i undersøgelsen peger på, at de ekstra ressourcer på ingen måde giver en luksus-situation, men bare er absolut nødvendige.

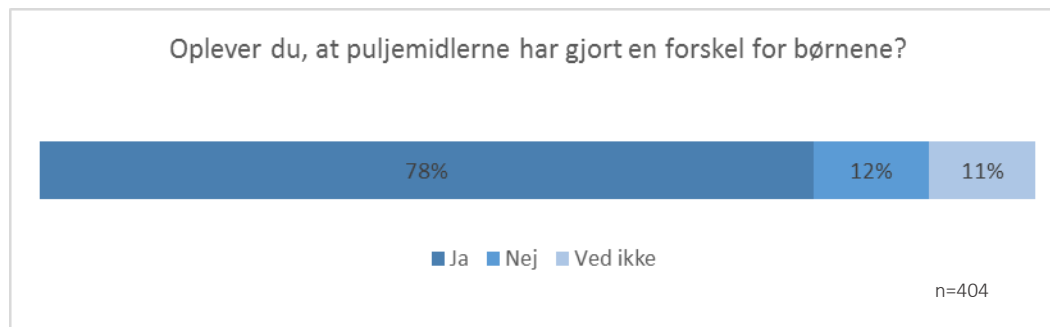
"Vi har de normeringer nu, som alle institutioner burde have"

"Det er nødvendigt tiltag med ekstra ressourcer, og det vil være frygteligt at skulle vende tilbage til grundnormeringen, når projektet slutter om 2 år"

"Jeg har KUN noget positivt at sige om de flere pædagoger til børnene. Men [...] på trods af de 'ekstra' pædagoger i vores hus oplever vi stadig, at børnene har brug for mere. Vi har mange udfordringer i forhold til at give børnene mulighed for at tilegne sig samme kompetencer som børn i ikke udsatte positioner"

Bedre trivsel og bedre udvikling blandt socialt udsatte og sårbare børn

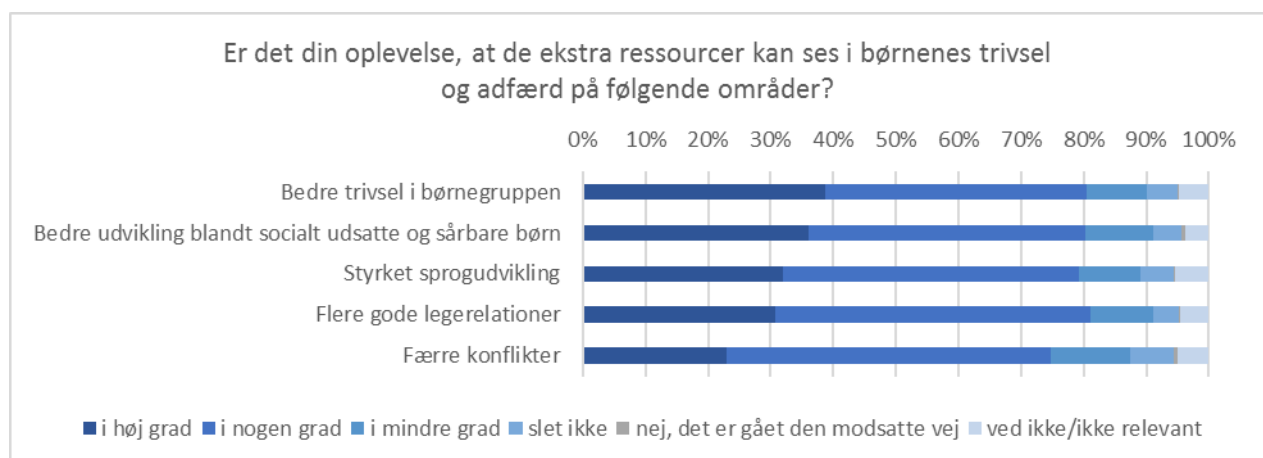
Langt størsteparten af både pædagoger og ledere oplever, at de ekstra ressourcer har gjort en forskel for børnene. Der opleves især bedre udvikling blandt sårbare børn, bedre trivsel i børnegruppen og flere gode legerelationer.



"Børnene leger mere sammen, konfliktniveauet er dalet"

"Børnene har i højere grad øje for hinanden og hjælper hinanden"

"Det gør en kæmpe forskel. [...] et kæmpe stykke forebyggende arbejde, der har givet sig til udtryk ved, at vi har lavet langt færre underretninger og vi ser børn og familier i bedre trivsel"

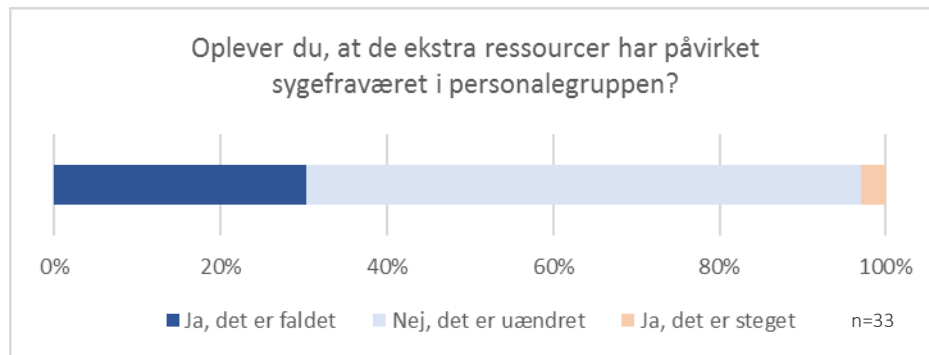


Mindsket sygefravær og bedre mulighed for pædagogisk ledelse

Der er i undersøgelsen spurgt ind til, om de ekstra ressourcer har betydet noget for rollen som leder. Her svarer lederne bla., at

- Det har givet styrket mulighed for pædagogisk ledelse
- Lettere at lave en mødeplan som hænger sammen, så pædagogikken er i højsædet hele dagen
- Jeg behøver ikke springe ind og dække huller
- Jeg har haft større opmærksomhed på, hvad jeg gerne vil se ændret i læringsmiljøerne
- Kan inddrage forældrene mere i egne børns udvikling

Lederne er også blevet spurgt, om de vurderer at de ekstra personaleressourcer har påvirket sygefraværet i personalegruppen. De fleste svarer, at sygefraværet er uændret, men knapt hver tredje leder vurderer, at sygefraværet er faldet pga. de ekstra personaleressourcer.



I de åbne besvarelser er der både ledere, der peger på, at sygefraværet ikke er faldet, men at det nok var blevet værre, hvis de ekstra ressourcer ikke var kommet, for *'mit personale var ved at blive slidt op'*. Der er også ledere, som siger, at sygefraværet er faldet, men at det er svært at afgøre, om det præcist er de ekstra ressourcer, der er årsagen.

Uddybende om metoden:

BUPL's lokale fagforeninger har af kommunerne fået oplyst, hvilke institutioner eller enheder, der har fået tildelt midler fra puljen. Dette er blevet koblet til BUPL's medlemsoplysninger. Her blev der fundet 948 medlemmer, som var registreret med disse institutioner/enheder som arbejdssted.

Ud af de 948 har i alt 479 svaret. 26 har dog svaret, at de ikke arbejder i den pågældende institution (mere). 14 har svaret, at de arbejder i én af de 100 institutioner, men at deres institution ikke har fået penge fra puljen. De har ikke fået yderligere spørgsmål.

Ud af de 479 respondenter har i alt 52 angivet at være daglig pædagogisk leder, område/distriktsleder eller afdelingsleder/souschef. Kun daglige ledere og område/distriktsledere har fået de spørgsmål, som var særligt rettet til ledere.

Ud af de 422, som har svaret ja til spørgsmålet, om deres institution har fået penge fra puljen til 'flere pædagoger' har 59 angivet, at de er ansat for pengene fra puljen. Dette har givet mulighed for i analysen at tage højde for, at disse pædagoger ikke fuldt ud kan forventes at kunne vurdere, hvilken forskel de ekstra ressourcer til normering har betydet i et før/efter-perspektiv. Det samme gælder for de 15 pædagoger, der har svaret, at de har været ansat i mindre end 1 år.