

Kortlægning og analyse af efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmuligheder på dagtilbudsområdet
HOVEDRAPPORT

Maj 2010

SERVICESTYRELSEN

NIRAS Analyse & Strategi
UdviklingsForum

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	1
1.1	Baggrund	1
1.2	Udfordringer på dagtilbudsområdet.....	2
1.3	Formålet med rapporten	2
1.4	Fokus for rapporten	3
1.4.1	Arbejdet med udsatte børn i dagtilbud	3
1.4.2	Sprogstimulering.....	4
1.4.3	Læring i dagtilbud	4
1.4.4	Ledelse, tilrettelæggelse og organisering af arbejdet.....	4
1.4.5	Evaluerings og dokumentation.....	4
1.4.6	Uddannelser, efteruddannelser og kompetenceudviklingsstilbud på dagtilbudsområdet i forhold til at tiltrække og fastholde pædagogstuderende	4
1.5	Formelle, ikke-formelle og uformelle kompetencer	5
1.6	Udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling på dagtilbudsområdet.....	5
1.7	Muligheder for efteruddannelse og kompetenceudvikling	6
1.8	Analysemodel og rapportens opbygning	6
1.9	Metode.....	8
2.	Konklusion og anbefalinger	10
2.1	Konklusion	10
2.1.1	Efteruddannelse blandt personalet og en varieret uddannelsesprofil.....	11
2.1.2	Positiv sammenhæng mellem efteruddannelse og uformelle kompetencer	12
2.1.3	Positiv sammenhæng mellem efteruddannelse og oplevede opgavekompetencer	12
2.1.4	Ansatte, der oplever at have gode opgavekompetencer, efterspørger yderligere efteruddannelse	13
2.1.5	Variert udbud af efteruddannelse	13
2.1.6	Knap halvdelen af de ansatte er tilfredse med udbuddet af efteruddannelse.....	14
2.1.7	Ansatte oplever organisatoriske og ressourcemæssige barrierer for deltagelse i efteruddannelse	15
2.1.8	De ansatte oplever fortsat behov for efteruddannelse, ikke mindst vedrørende socialt udsatte børn	15
2.1.9	Overordnet et godt match mellem udbud og efterspørgsel.....	16
2.2	Anbefalinger.....	17
2.2.1	Fortsat sikring af efteruddannelse	17
2.2.2	Bred vifte af udbud hvad angår indhold og form.....	17
2.2.3	Koordinering mellem udbud og efterspørgsel	18
2.2.4	Fokus på implementering	18
2.2.5	Fokus på kompetenceudviklingsstrategier	19
3.	Personalets uddannelsesmæssige baggrund og kompetencer.....	21
3.1	Grunduddannelse og videreuddannelse	22
3.2	Videreuddannelse og deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling	24
3.3	Deltagelse i formel og ikke-formel efteruddannelse på de fem fokusområder	26
3.3.1	Formel efteruddannelse på de fem fokusområder.....	28
3.3.2	Ikke-formel efteruddannelse på de fem fokusområder	29
3.4	Varigheden af formel og ikke-formel kompetenceudvikling på fokusområderne	31
3.5	Uformelle kompetencer på fokusområderne.....	33
3.5.1	Positiv sammenhæng mellem efteruddannelse og uformelle kompetencer	34
3.6	Aktuelle opgavekompetencer på fokusområder.....	35

3.6.1	Ledere og pædagoger føler sig godt rustet til de aktuelle arbejdsopgaver, pædagogmedhjælpere og dagplejere mindre godt rustet	36
3.6.2	Jo længere deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, jo bedre rustet er den ansatte typisk til at klare opgaverne	38
3.6.3	Kompetenceudvikling målrettet de enkelte fokusområder øger de fokusområdespecifikke kompetencer	39
4.	Forskellige måder at håndtere efteruddannelse og kompetenceudvikling	41
4.1	Forskellige måder at håndtere efteruddannelse og kompetenceudvikling	41
4.2	Interne arbejdspladsforløb med ekstern støtte	42
4.3	Eksterne forløb	43
4.4	Individuelle eller gruppebaserede forløb	44
4.5	Opfordringsbaseret eller egeninitieret rekruttering til deltagelse	45
5.	Udbyder- og udbudssituationen	47
5.1	Udbydernes organisering	47
5.1.1	Typer af udbydere	47
5.1.2	Geografisk placering af udbydere	49
5.1.3	Antal ansatte i alt og i forhold til efteruddannelse af ansatte i dagtilbud	49
5.1.4	Involvering	50
5.2	Eksisterende udbud på fokusområderne	50
5.2.1	Det eksisterende udbud dækker alle fokusområderne	50
5.2.2	Fokusområderne er bredt repræsenteret på alle udbudstyper	51
5.2.3	Størstedelen af udbuddet er ikke-formelle forløb	52
5.2.4	De formelle forløb er primært inden for fokusområdet ledelse og organisering	53
5.2.5	Stor variation i forløbenes undervisningsform	53
5.2.6	Undervisningsformen er ens i forhold til fokusområderne, men forløb, der indeholder ledelse og organisering, er mere formaliserede	54
5.2.7	Forløbene er i høj grad målrettet den enkelte ansatte i dagtilbud	54
5.2.8	Forløb inden for fokusområdet ledelse og organisering er ikke målrettet ansatte i dagtilbud	55
6.	Behovs- og efterspørgselssituationen for ledere og medarbejdere	57
6.1	Ikke udpræget tilfredshed med omfang og kvalitet af eksisterende udbud	57
6.1.1	Lederne er mest tilfredse med udbuddet	58
6.1.2	Sammenhæng mellem tilfredshed og deltagelse i formel og ikke-formel efteruddannelse	59
6.2	Vurdering af kompetenceudviklingsmuligheder og eksisterende udbud på fokusområderne	60
6.2.1	Forholdet mellem hvor rustet medarbejderne er i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver og behovet for efteruddannelse i de kommende år	60
6.2.2	Kompetenceudviklingsbehov i forhold til de enkelte fokusområder	61
6.2.3	Vurdering af eksisterende udbud på fokusområderne	63
6.2.4	Sammenhæng mellem vurdering af behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling, og om det eksisterende udbud matcher behovet	65
6.2.5	Ledernes vurdering af fokusområder og kompetenceudviklingsbehov	68
6.3	Efterspørgselsprofiler	70
6.4	Kommuners syn på efteruddannelsessituationen	71
6.5	Kompetenceudviklingsmulighedens betydning for rekruttering og fastholdelse	72
6.5.1	Efteruddannelse ikke et punkt ved valg af uddannelse	72
6.5.2	Efteruddannelse ses som en del af en fastholdelsesstrategi	73
6.5.3	Efteruddannelse er ikke slået igennem som rekrutteringsfaktor	73
6.5.4	De studerende vægter efteruddannelse i udsatte børn og i ledelse	74

7.	Barrierer og facilitatorer for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling	76
7.1	Stor variation i tilfredsheden med mulighederne for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling	76
7.1.1	Ledere er væsentligt mere tilfredse med muligheden for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling end de øvrige medarbejdergrupper	77
7.2	Organisatoriske og ressourcemæssige forhold opleves som de væsentligste barrierer for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling	77
7.2.1	Alle medarbejdergrupper vurderer, at ressourcemæssige forhold udgør den væsentligste hindring for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling	80
7.3	Både formelle og ikke-formelle forhold vejer tungt i forhold til deltagelse i efteruddannelse	81
7.3.1	Ledere vægter formelle forhold højt, mens dagplejere vægter ikke-formelle forhold højt	82
8.	Udfordringer i forhold til eksisterende udbud på fokusområderne	83
8.1	Match mellem udbud og efterspørgsel på fokusområder	83
8.2	Match mellem udbud og efterspørgsel på underaspekter af fokusområder	85
8.2.1	Socialt udsatte børn	86
8.2.2	Sprogstimulering, herunder arbejdet med tosprogede børn	86
8.2.3	Pædagogiske læreplaner	86
8.2.4	Ledelse og organisering	87
8.2.5	Dokumentation og evaluering	87
8.3	Overordnede udfordringer på tværs af fokusområder	88
8.3.1	Ressourcemæssige og organisatoriske hindringer for deltagelse	88
8.3.2	Vægtning af fokusområder	89
8.3.3	Koordinering mellem efteruddannelsesinstitutionsniveau, kommuneniveau og dagtilbudsniveau	89
8.3.4	Implementering af den nye viden og nye kompetencer	90
8.3.5	Varierede strukturer og indhold i efteruddannelsesstilbud	91
8.3.6	Efteruddannelse og pædagoguddannelsen	92
9.	Metode	93
9.1	Udbuds- og udbyderkortlægningen	93
9.1.1	Overblik over populationen	94
9.1.2	Mindst mulig belastning af udbydere	95
9.1.3	Vurdering af validiteten i udbudsregistreringen	95
9.2	Survey blandt ansatte i dagtilbud	96
9.2.1	Bortfaldsanalyse	96
9.2.2	Vurdering af datas validitet og generaliserbarhed	98
9.3	Registeranalyse	98
9.4	Fokusgruppeinterview	99
9.5	Analyseworkshop med eksperter og praktikere inden for dagtilbudsområdet	100
9.6	Interview med forvaltnings- og dagtilbudsschefer i udvalgte kommuner	100

1. Indledning

1.1 Baggrund

Nærværende rapport er udarbejdet af NIRAS Analyse & Strategi og UdviklingsForum for Servicestyrelsen. NIRAS og UdviklingsForum er blevet bedt om at lave en kortlægning og analyse af eksisterende efteruddannelses- og kompetencetilbud på dagtilbudsområdet. Analysen er et led i regeringens kvalitetsstrategi "Bedre velfærd og større arbejdsglæde" august 2007. Her hedder det at:

Regeringen i samarbejde med KL og arbejdstagerorganisationerne på området vil foretage en kortlægning og vurdering af de eksisterende kompetence- og efteruddannelsestilbud for pædagogiske medarbejdere i dagtilbud for børn. Sigtet er bl.a. at vurdere behovet for nye tilbud for at fremme en specialisering i forhold til fx arbejde med udsatte børn, sprogudvikling, idræt og sundhed, evaluering og dokumentation.

I overensstemmelse med loven om dagtilbud er dagtilbud i nærværende rapport defineret som dagtilbud til børn indtil skolestart. Det vil sige kommunal dagpleje samt selvejende og kommunale vuggestuer, børnehaver og integrerede institutioner for 0-6-årige. Undersøgelsen omfatter ikke puljeordninger og privatinstitutioner.

Der har været knyttet en styregruppe til projektet med repræsentanter fra:

- Professionshøjskolernes Rektorkollegium
- BUPL
- FOA
- Børne- og kulturchefforeningen
- KL
- SOSU lederforening
- Finansministeriet
- Undervisningsministeriet
- Indenrigs- og Socialministeriet
- Servicestyrelsen

Styregruppen har været samlet fem gange i forbindelse med projektet: opstartsmøde, afgrænsningsworkshop, status- og midtvejsmøde, analyseworkshop samt et afsluttende afleveringsmøde. Styregruppen har læst rapporten og kommenteret analyserne undervejs. Det skal i den sammenhæng understreges, at rapportens konklusioner og anbefalinger alene hviler på NIRAS' og UdviklingsForums analyser og vurderinger på grundlag af et omfattende datamateriale.

1.2 Udfordringer på dagtilbudsområdet

Spørgsmålet om kvalitet i dagtilbud er komplekst. Kvalitet hænger blandt andet sammen med økonomi, fysiske rammer, personaleressourcer, at der fra kommunalbestyrelsens side opstilles klare mål og rammer for arbejdet, og at der er kvalitet i ledelsen både i forvaltningen og i de enkelte dagtilbud. Det er dog i sidste ende lederens og medarbejdernes adfærd i den enkelte daginstitution i mødet med barnet og forældrene, som er udtryk for kvalitet i dagtilbuddet. Derfor er lederes og medarbejderes grunduddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling af meget stor betydning for den samlede kvalitet i dagtilbuddene.

Kravene til dagtilbuddene øges og skærpes i disse år. De øgede krav er blandt andet forårsaget af den øgede viden om børns udvikling og den øgede viden om dagtilbuddenes betydning for barnet, ligesom de er forårsaget af forældrenes stigende forventninger og krav til institutionen, aktiviteterne og kommunikationen samt lederes og medarbejderes krav og ønsker til muligheder for at kunne realisere deres professionelle viden og erfaring i det konkrete arbejde.

I lovgivningen såvel som blandt brugere og medarbejdere ses dagtilbuddet ikke længere blot som et tilbud om pasning. Dagtilbuddet er en central ramme for barnets udvikling, læring, sundhed og trivsel – og en vigtig forberedelse til barnets videre læring i skolen. De seneste 10 år har således budt på bestemmelser om dagtilbuddenes fokus på læring og arbejdet med at bryde negativ social arv. Samtidig skal det enkelte dagtilbud argumentere for sin praksis og dokumentere sit arbejde i pædagogiske læreplaner; og der skal gennemføres sprogvurderinger af og ydes sprogstøtte til det enkelte barn. Derudover er der generelt en forventning om øget fokus på evaluering og dokumentation, ligesom der er fokus på brobygning til skolen.

I takt med de øgede krav og forventninger bliver efteruddannelse og kompetenceudvikling særdeles vigtigt for at ruste medarbejdere og ledere til opgaven. Forskning viser blandt andet, at efteruddannelse af personalet kan være medvirkende til at højne kvaliteten i indsatsen for socialt udsatte børn.¹ Derudover har anden forskning påvist, at det faglige udbytte af og motivationen for efteruddannelse ikke altid er optimale, når pædagogisk personale deltager i korte efteruddannelsesforløb. I de korte forløb har deltagerne ofte vanskeligt ved at se, hvad de skal bruge efteruddannelsen til, hvilket alt andet lige begrænser effekten.²

Efteruddannelse og kompetenceudvikling af pædagogisk personale foregår i dag på mange forskellige måder, med meget forskelligt sigte, med forskellig varighed og af forskellige udbydere. Store offentlige uddannelsesinstitutioner er væsentlige aktører, men der er samtidig en ikke uanseelig mængde efteruddannelse på området, som gennemføres af private og ofte ganske små virksomheder. Hertil kommer, at mange forvaltninger selv varetager en stor del af efteruddannelsesopgaven.

Med det øgede fokus på kvalitet i dagtilbuddene og de øgede krav til institutionerne og medarbejderne og med stigende behov for efteruddannelse er det væsentligt at analysere efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmulighederne på dagtilbudsområdet.

1.3 Formålet med rapporten

Formålet med rapporten er at analysere omfanget af og kvaliteten i de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud på dagtilbudsområdet med henblik på at vurdere, om der er behov for ændrede eller nye tilbud.

Som et første led i analysen bliver der foretaget en kortlægning af, hvilke kompetenceudviklings- og efteruddannelsestilbud der eksisterer i dag. Dernæst bliver der gennemført en analyse af, hvilken kompetence- og uddannelsesmæssig baggrund medarbejdere og ledere har, samt hvilken efteruddannelse og kompetenceudvikling de aktuelt efterspørger. I den forbindelse bli-

¹ Jensen, Bente (2007), *Social arv, pædagogik og læring – i daginstitutioner*, Hans Reitzels Forlag, København

² Silleborg, Ellen (2008), *Spændingsfelter i livslang læring. Fritidsledere og pædagoger i efteruddannelse*, Pedagogiska Institutionen, Lunds Universitet

ver det vurderet, i hvilket omfang de eksisterende udbud af efteruddannelse og kompetenceudvikling tager højde for en række strategisk vigtige fokusområder (se nedenfor).

På baggrund af analysen bliver der foretaget en vurdering af, hvilke kompetenceudviklings- og efteruddannelsesstilbud der er nødvendige for at imødegå de behov og udfordringer, ledere og personale på dagtilbudsområdet står over for i dag – herunder i hvilket omfang nye eller eksisterende tilbud, eventuelt med justeringer vil kunne imødekomme disse udfordringer.

Det er vanskeligt at definere begrebet kvalitet og endnu vanskeligere at måle. Peter Dahler-Larsen kommer i en analyse af kvalitetens beskaffenhed frem til, at kvalitetsbegrebet ikke kan indkredses præcist og pådannes et ganske bestemt og veldefineret indhold.³ Begrebet er indholdsmæssigt åbent, og indholdet af begrebet bestemmes af den måde, hvorpå det appliceres i en given situation. Kvalitet i efteruddannelsen består af en række interrelaterede faktorer, som på nuværende tidspunkt ikke er forankret systematisk i fagligt anerkendte standarder for organisatorisk og faglig kvalitet. Derfor har det i analysen været nødvendigt at basere kvalitetsvurderingen primært på brugeroplevelse kvalitet, dvs. ledernes og medarbejdernes erfaringer med og vurderinger af eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmuligheder. Kvalitetsforståelsen bygger i den sammenhæng på et argument om, at kvalitet i og relevans af det enkelte tilbud i høj grad afhænger af den efterspørgendes behov. Det vil sige, at kvaliteten af en efteruddannelsesaktivitet beror på en individuel og subjektiv vurdering foretaget af den enkelte medarbejder eller leder på baggrund af dennes behov og forventninger. Der er som nævnt i den sammenhæng tale om ledernes og medarbejdernes vurderinger og ikke vurderinger fra fx faglige organisationer mv.

1.4 Fokus for rapporten

Fokus i rapporten er som nævnt at kortlægge og analysere udbuddet af og efterspørgslen efter efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter. I den forbindelse er der i særlig grad sat fokus på nedenstående centrale fokusområder på dagtilbudsområdet.

1. Arbejdet med udsatte børn, herunder det tværfaglige samarbejde med blandt andet det pædagogisk-psykologiske personale og støttepædagoger.
2. Arbejdet med sprogstimulering af børn, herunder arbejdet med tosprogede børn
3. Pædagogiske læreplaner i forhold til praksis
4. Ledelse og organisering
5. Dokumentation og evaluering
6. Uddannelser, efteruddannelser og kompetenceudviklingstilbud på dagtilbudsområdet i forhold til at tiltrække og fastholde pædagogstuderende

1.4.1 Arbejdet med udsatte børn i dagtilbud

Forskning viser, at gode dagtilbud kan gøre en positiv forskel i forhold til at fremme børns udviklingsmuligheder ved at understøtte børnenes sociale, emotionelle og intellektuelle kompetencer.⁴ Dagtilbuddene er ofte det sted, hvor børn med problemer først identificeres og får tilbudt særlig hjælp. Dagtilbuddene kan således være med til at forebygge marginalisering af børn og unge senere hen, såvel i skolen som på arbejdsmarkedet. Imidlertid har pædagogisk personale i dagtilbud i nogle tilfælde vanskeligt ved at håndtere og understøtte udsatte børns udvikling og læring. For eksempel nævnes det i rapporten "*Kan daginstitutioner gøre en forskel*", at ledelse og personale mangler redskaber og ressourcer til at arbejde systematisk med interventioner, der gør en forskel.

³ Dahler-Larsen, Peter (2008), *Kvalitetens beskaffenhed*, Syddansk Universitetsforlag, Odense

⁴ Jensen, Bente (2005), *Kan dagsinstitutioner gøre en forskel*, arbejdspapir nr. 4, DPU

1.4.2 Sprogstimulering

Med dagtilbudsloven fra 2007 blev der peget på vigtigheden af at have fokus på børns sproglige udvikling blandt andet via sprogvurderinger. Samtidig blev dagtilbuddenes evne til at støtte børns sproglige udvikling understreget. Barnets evne til at erkende og kommunikere tanker, følelser og ideer er meget væsentlig for barnets læring, udvikling, sundhed, trivsel og sociale samspil med voksne og andre børn – og det senere skoleforløb.⁵

1.4.3 Læring i dagtilbud

Med indførelsen af pædagogiske læreplaner i dagtilbud blev der rettet øget fokus mod udviklingen af børns kompetencer.

Evalueringen af læreplanerne⁶ viste, at arbejdet med læreplanerne har bidraget til en øget faglig bevidsthed blandt medarbejderne i dagtilbud og til forøget kvalitet i det pædagogiske arbejde, og at arbejdet med de pædagogiske læreplaner understøtter børnenes generelle udvikling. Men arbejdet med en systematisk og fokuseret tilrettelæggelse af arbejdet ud fra læreplaner opleves dog også stadig af mange medarbejdere som fagligt udfordrende. I tilgift hertil oplever et mindretal af det pædagogiske personale, at udsatte børn ikke har særlig gavn af læreplanerne, og de finder, at læreplanerne kun i nogen grad har øget fokus på børn med særlige behov.

1.4.4 Ledelse, tilrettelæggelse og organisering af arbejdet

En del af Kvalitetsreformen sigter generelt på at styrke de offentlige lederes kompetencer inden for ledelse, tilrettelæggelse og organisering af arbejdet. I forbindelse med debatten om øget kvalitet i dagtilbud er det derfor relevant også at rette fokus mod kvaliteten af ledelsen i dagtilbuddene.

Undersøgelser viser, at ledelse har stor betydning for det pædagogiske personales oplevelse af mulighederne for at udøve deres faglighed. Forskellige undersøgelser fremhæver, at systematisk og fokuseret indsats over for udsatte børn har en positiv effekt, og at det i den forbindelse har betydning, om ledelsen deltager aktivt i implementeringen af indsatserne.⁷ Ledelsen skal formå at skabe en klar arbejds- og ansvarsfordeling, coache og yde faglig sparring til medarbejdere, således at den enkelte medarbejder kender sit arbejdsområde og sine muligheder for at bruge sin faglighed.⁸ Kvalitet i dagtilbud er derfor også afhængig af god tilrettelæggelse og organisering af arbejdet i dagtilbud.⁹

1.4.5 Evaluering og dokumentation

De seneste års diskussioner på velfærdsområdet har i stigende grad fokuseret på kvaliteten i og effekten af de sociale indsatser, herunder dokumentation for indsatser og effekt. Dette medfører behov for skriftlighed blandt pædagogisk personale. Mange medarbejdere i dagtilbud oplever det som en udfordring at udarbejde dokumentation og evaluering, og det er for mange en udfordring at komme fra dokumentation og evaluering til anvendelse af den nye viden i forhold til børnene.¹⁰ Dokumentation og evaluering er afgørende metoder i arbejdet med pædagogiske læreplaner, hvorfor medarbejdernes kompetencer i forhold hertil er centrale.

1.4.6 Uddannelser, efteruddannelser og kompetenceudviklingstilbud på dagtilbudsområdet i forhold til at tiltrække og fastholde pædagogstuderende

Pædagoger er i disse år en af de medarbejdergrupper, som det er sværest at rekruttere på velfærdsområdet.¹¹ I det Finansministeriets prognoser frem til 2015 viser, at der ikke umiddelbart er

⁵ Grangaard, Helle (2009), *I begyndelsen er sproget: antologi om børns sprogudvikling*, redigeret af Lotte Salling, Dafolo.

⁶ *Evaluering af de pædagogiske læreplaner* (2008), NIRAS Konsulenterne m.fl. for Ministeriet for Familie- og Forbrug.

⁷ Jensen, Bente (2005), *Kan dagsinstitutioner gøre en forskel*, arbejdspapir nr. 4, DPU

⁸ Cecchin, Daniela & Mikael Wennerberg Johansen (2008), *Pædagogfaglig ledelse*. BUPL

⁹ Andersen, John & Søren Gundelach (2009): *Lederen gør en forskel*. UdviklingsForum

¹⁰ *Undersøgelse af dokumentation i dagtilbud*, (2007), EVA.

¹¹ Se: www.ams.dk/Publications/.../Arbejdsmarkedsoverblik_1_halvaar_2009.pdf.

en rekrutteringsudfordring for pædagoger i de kommende år, vil uddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling dog kunne forventes fortsat at være centrale instrumenter til at tiltrække og fastholde studerende og medarbejdere.

1.5 Formelle, ikke-formelle og uformelle kompetencer

Overordnet skelnes der, når man ser på den enkelte medarbejders kompetencer, mellem tre forskellige former: formelle, ikke-formelle og uformelle kompetencer.¹² Begreberne benyttes ikke entydigt og konsistent blandt myndigheder, udbydere, ansatte og andre aktører inden for uddannelsesfeltet, ligesom der ofte og på varierende vis sondres mellem formel uddannelse, formel læring og formelle kompetencer. I såvel dataindsamling som analyse er det valgt at anvende følgende definition af begreberne:

Formelle kompetencer, der erhverves gennem formel uddannelse. Det er kompetencer erhvervet via et forløb, der giver ECTS-point, og det er forløb, der kan give adgang til en bestemt profession som for eksempel pædagog. Den formelle kompetenceudvikling udbydes gennem undervisningsministerielt godkendte aktører.

Ikke-formelle kompetencer, der knytter sig til den kompetenceudvikling, der sker gennem deltagelse i forskellige former for efteruddannelser og kurser, som ikke resulterer i ECTS. Udbud af ikke-formel kompetenceudvikling kan være støttet af statslige tilskud både til den uddannelsessøgende og til den institution, der gennemfører aktiviteten, men det kan også være udbud på kommercielle vilkår. Der findes således en række private udbydere af ikke-formel kompetenceudvikling. De private udbydere modtager ikke statsstøtte, ligesom deltagerne hverken kan opbære SVU (statens voksenuddannelsesstøtte) eller VEU (voksenefteruddannelsesstøtte).

Uformelle kompetencer, der knytter sig til den erfarings- og kompetenceopsamling, som sker i uformelle, ikke-uddannelsesmæssige eller ikke-kursusmæssige sammenhænge. Uformelle kompetencer kan være erhvervet i jobbet, hvor man opnår erfaring med og indsigt i arbejdet med en bestemt gruppe, eller det kan være kompetencer erhvervet i forbindelse med fritidsaktiviteter, hvor man opnår erfaring med og kompetence i at løse bestemte problemstillinger.

Af hensyn til at sikre en valid dataindsamling med tæthed i data har vi valgt ovenstående entydige definition af begreberne, men det kan diskuteres, om ECTS-point er en central definerende forskel i forhold til at erhverve hhv. formelle og ikke-formelle kompetencer. Fx er en række AMU-kurser ministerielt godkendt som formelt kompetencegivende, men i det omfang, de ikke giver ECTS-point, vil de i nærværende analyse fremstå som ikke-formelle.

Analysen fokuserer i overvejende grad på *formel* og *ikke-formel* kompetenceudvikling, men enkelte steder vil analysen også omfatte *uformel* kompetenceudvikling. Som det fremgår af ovenstående, skal det endvidere bemærkes, at den helt centrale forskel mellem formelle hhv. ikke-formelle efteruddannelsesforløb, er, at de formelle forløb giver ECTS-point, hvilket de ikke-formelle ikke gør. De formelle forløb vil derfor i overvejende grad være begrænset til master- og kandidatuddannelser, diplomuddannelser (herunder enkelte moduler i et diplomforløb), enkeltfag på de videregående uddannelser (fx pædagoguddannelsen) samt enkeltfag fra PGU/PAU- eller AMU-kurser.

1.6 Udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling på dagtilbudsområdet

Som nævnt tidligere er efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejdere i dagtilbudsområdet et omfattende og meget varieret felt. Der er en række udbydere af efteruddannelse, der har dagtilbudsområdet som målgruppe. Blandt udbyderne ses således:

- Offentlige kompetence-, uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner
- Kommuner/forvaltninger

¹² Uddannelse for bæredygtig udvikling, (2008), Undervisningsministeriet

■ Private udbydere af efteruddannelse for medarbejdere og ledere på dagtilbudsområdet

De offentlige kompetence- og efteruddannelsesinstitutioner er universiteter, professionshøjskoler/University Colleges, Centre for Offentlig Kompetenceudvikling, erhvervsskoler og AMU-institutioner, herunder SOSU-skolerne, samt erhvervsakademierne. De offentlige aktører er blandt andet karakteriseret ved, at de kan tildele ECTS-point, og at deltagerne kan erhverve sig en diplom-, en master- eller en kandidatgrad afhængig af udbyderens status. Det er imidlertid ikke al efteruddannelse og kompetenceudvikling udbudt og gennemført af de offentlige udbydere, som resulterer i ECTS-point og formelle kompetencer. Der er ofte en vis egenbetaling samt indirekte eller direkte offentlige tilskud til gennemførelsen af forløbene.

Kommunerne er ofte initiativtager til kompetenceudvikling og efteruddannelse. Dette sker fx i form af arbejdspladskurser og/eller eksterne kurser for de forskellige målgrupper, for eksempel dagplejere, ledere, støttepædagoger m.fl. Emnerne knytter ofte an til ovennævnte centrale fokusområder, men kan også vedrøre kreative/musiske emner, børns læringsstil, anerkendelse, Marte Meo, kommunikation og samarbejde samt meget andet. Ofte rekvirerer kommunen tilbuddet fra en offentlig uddannelsesinstitution. Alternativt er det kommunens egne ansatte, som underviser, og/eller undervisningen foretages i samarbejde med en privat udbyder. De enkelte kommuner kan også indgå partnerskabsaftaler med fx UC'erne om et mere omfattende efteruddannelsesforløb for en række medarbejdere.

I forhold til *private udbydere* af efteruddannelse for medarbejdere og ledere på dagtilbudsområdet kan der skelnes mellem diverse enmands- og flermandsfirmaer, fagforbund/fagforeninger og interesseorganisationer.

Ud over de forskellige udbydere, så er tilbuddene i sig selv væsentligt forskellige fra hinanden, idet de spænder fra korte kurser af et par timers varighed til lange formelle uddannelser over flere år.

1.7 Muligheder for efteruddannelse og kompetenceudvikling

På det offentlige område er der opbygget et incitamentsbaseret økonomiallokeringsystem både for udbydere og for deltagerne i offentlig efteruddannelse og kompetenceudvikling.

I forbindelse med trepartsdrøftelserne i 2007 og overenskomstforhandlinger i 2008 er der skabt økonomisk grundlag for en styrket kompetenceudviklings- samt efter- og videreuddannelsesindsats. Der er blandt andet afsat midler til at nedsætte (og for pædagogmedhjælpere og dagplejere på AMU-centre fjerne) deltagerbetalingen, øge driftstaxametre og øge løntabsgodtgørelse m.v. på fagspecifikke kurser for pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere. De kortuddannede (pædagogmedhjælpere og dagplejere) ret til efteruddannelse er blevet en del af overenskomsten. Lederne har med Kvalitetsreformen ret til senest i 2015 at have gennemført en lederuddannelse på diplomniveau, og der er udarbejdet en model, der omfatter diplom- og masteruddannelse for institutionsledere på dagtilbudsområdet.

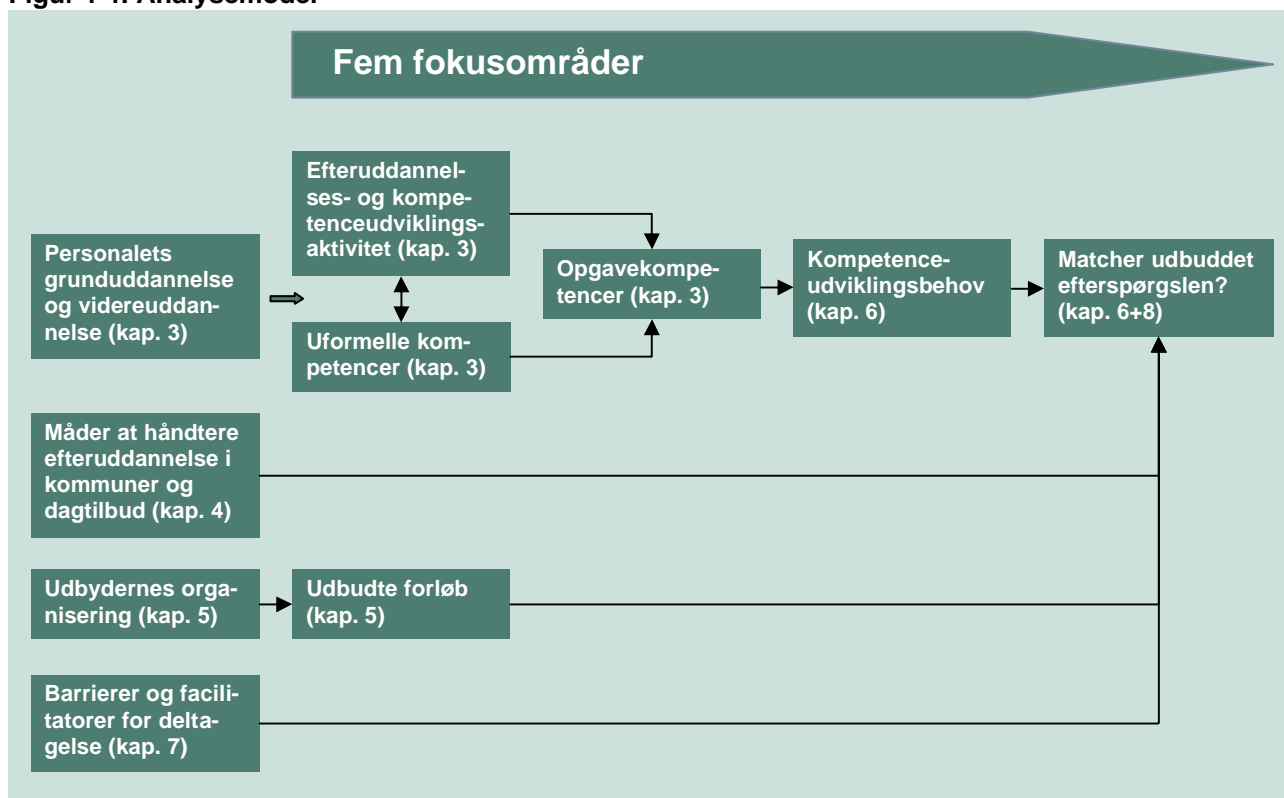
Servicestyrelsen har desuden i 2008 afsat midler til en uddannelsespakke for pædagogisk personale i dagtilbud for at styrke kompetencerne til at identificere og arbejde målrettet med udsatte børn og deres udvikling samt til at sikre opmærksomhed om sprogvurderinger.

1.8 Analysemodel og rapportens opbygning

Rapporten indledes med en konklusion af undersøgelsens hovedresultater, udfordringer i forhold til efteruddannelse og kompetenceudvikling på dagtilbudsområdet og anbefalinger til nye tiltag og justeringer, der kan bidrage til at sikre et bedre match mellem udbud og efterspørgsel på området.

Rapporten og analysen følger herefter den overordnede struktur, der illustreres i analysemodellen i Figur 1-1. Ved hvert tema er i parentes angivet nummeret på det kapitel, hvori temaet behandles.

Figur 1-1. Analysemodel



I hovedparten af rapportens delanalyser sættes særsilt fokus på undersøgelsens fem kernefokusområder. Projektets syttee fokusområde, rekruttering og fastholdelse af pædagogstuderende, inddrages alene afslutningsvist, da dette område adskiller sig fra de øvrige områder ved ikke at være omfattet af efteruddannelsesudbud og ikke være åben for erhvervelse af individuelle personalekompetencer.

Analysen indledes i **Kapitel 3** med en kortlægning af personalets grunduddannelse og videreuddannelse, både for det samlede personale og for de enkelte dagtilbudstyper og medarbejderkategorier. I forlængelse af den kortlægning analyseres for de fem fokusområder, hvilke formelle og ikke-formelle efteruddannelser og kompetencer de forskellige personalegrupper har erhvervet, som er relevante i forhold til fokusområderne. Dette sammenholdes endvidere med og kobles til personalets egenvurdering af uformelle kompetencer på områderne.

I forlængelse af analysen af personalets formelle og uformelle kompetencer på fokusområderne foretages i **Kapitel 4** en analyse af de forskellige personalegruppers samlede opgavekompetencer på basis af medarbejdernes vurdering af, hvor godt de er rustede til at klare de aktuelle arbejdsopgaver i relation til fokusområderne.

I umiddelbar forlængelse af kortlægningen af personalets uddannelses- og kompetenceniveau præsenteres i **Kapitel 5** resultaterne af kortlægningen af udbydere og eksisterende udbud på de fem fokusområder. I **Kapitel 6** flyttes fokus til efterspørgselssiden, hvor medarbejdernes vurdering af deres behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling de kommende år afdækkes. Der sættes her særsomt fokus på forskelle mellem de enkelte fokusområder og mellem de enkelte personalegruppers behov samt på, om efterspørgslen afhænger af de eksisterende opgavekompetencer.

Sluttelig analyseres i **Kapitel 7** og **Kapitel 8**, hvilke forhold der henholdsvis stimulerer og udgør hindringer for deltagelse i kompetenceudvikling, og medarbejdernes vurdering af kompetenceudviklingsbehov og match mellem udbud og efterspørgsel kobles til den gennemførte kortlægning af udbud.

1.9 Metode

Rapportens konklusioner er baseret på en række forskellige datakilder, både kvalitative og kvantitative, der tilsammen giver et nuanceret og dækkende billede af området for efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud. Af hensyn til læsevenligheden bygger nærværende rapport imidlertid på et uddrag af de væsentligste analyser. Samtlige analyser præsenteres således ikke i nærværende rapport, ligesom alle mellemregninger ikke vil være medtaget. Alle data, der ligger til grund for rapportens konklusioner, kan findes i bilagsrapport A og B.

Mere konkret er rapportens analyser baseret på følgende datakilder:

- **Udbuds- og udbyderkortlægning.** 93 forskellige udbydere har i alt indregistreret 367 forløb, hvoraf en stor andel af forløbene udføres mere end én gang årligt. Kortlægningen dækker både University Colleges, SOSU-afdelinger/AMU-centre, kommuner som udbydere, andre offentlige institutioner (fx universiteter og handelsskoler) og private udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud.
- **Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud.** I alt har 1.024 ansatte i dagtilbud besvaret et spørgeskema, der har afdækket de ansattes efterspørgsel efter efteruddannelse og kompetenceudvikling. Med en svarprocent på 31,4 og på baggrund af en bortfaldsanalyse foretaget af Danmarks Statistik vurderes spørgeskemaundersøgelsen at være repræsentativ for alle ansatte i dagtilbud.
- **Registeranalyse.** For at sikre et flersidet og dækkende billede af personalegruppernes uddannelsesmæssige baggrund i de enkelte dagtilbudstyper er der som supplement til spørgeskemaundersøgelsen gennemført en analyse baseret på registerdata. Den registerbaserede analyse er gennemført på grundlag af data fra Danmarks Statistiks Sociale Ressourceopgørelse, der gennemføres hvert år i oktober og omfatter samtlige ansatte i dagtilbud.
- **Fokusgruppeinterview blandt ansatte i dagtilbud.** Der er i alt afholdt fem fokusgruppeinterview; et med pædagogmedhjælpere, to med pædagoger og institutionsledere, et med pædagogmedhjælpere og dagplejere samt et med pædagogstuderende. Formålet hermed var at kvalificere og nuancere data indhentet i spørgeskemaundersøgelsen. Fokusgrupperne er afholdt med en geografisk spredning ud fra en kommunetypologi foretaget på baggrund af data vedr. kommunernes størrelse, andel af de 0-2-årige, der er i dagtilbud, samt andel pædagogstillinger i daginstitutioner. Derved sikres, at forskellige kommunale måder at håndtere efteruddannelse på bliver repræsenteret i analysen (jf. også eksplorative interview med forvaltnings- og dagtilbudsschefer).
- **Analyseworkshop med eksperter og praktikere på dagtilbudsområdet.** En selvstændig dataindsamlings- og datavalideringsaktivitet har været inkludering af eksperter og praktikere i analysefasen. På en analyseworkshop blev både eksperter og praktikere præsenteret for de centrale resultater, og efterfølgende kvalificerede de resultaterne i

grupper. Ud over i sig selv at fungere som fokusgrupper med kvalificeret input til følge tjente dette også formålet at få valideret data.

- **Interview med forvaltningschefer og dagtilbudsschefer i udvalgte kommuner.** Som en indledende eksplorativ fase gennemførtes 12 telefoninterview med forvaltnings- og dagtilbudsschefer i udvalgte kommuner. Interviewpersonerne var udvalgt via den førromtalte kommunetypologi. Formålet med disse eksplorative interview var at afdække bredden i måden at organisere efteruddannelse og kompetenceudvikling på i de enkelte kommuner. Dette gav vigtigt input til udformningen af spørgeskemaet til de ansatte i dagtilbud samt i forbindelse med den efterfølgende analyse af det indsamlede data.

Alt i alt vurderes datamaterialet som værende solidt og analyserne valide. Det er dog værd at bemærke et par potentielle problematikker i forhold til datamaterialet. For det første er der for medarbejdersurveyen lavet en omfattende bortfaldsanalyse, der viser, at der *ikke* er systematiske skævheder i data i forhold til traditionelle baggrundsfaktorer såsom køn og uddannelse. Men derfra kan det ikke – som det generelt er gældende for surveys – konkluderes, hvorvidt data er repræsentativ i forhold til *holdningen* til efteruddannelse og kompetenceudvikling. Det kan med andre ord ikke vides, om respondenter, der har besvaret skemaet, adskiller sig systematisk fra respondenter, der ikke har svaret, hvad angår holdninger til efteruddannelse og kompetenceudvikling. En mulig hypotese kunne for eksempel være, at respondenter, der har besvaret skemaet, er mere aktive i forhold til deltagelse i efteruddannelse end respondenter, der ikke har besvaret skemaet.

For det andet ligger der et potentielt problem i kortlægningen af udbydere, idet populationen reelt er ukendt; der findes ikke en oversigt over, hvilke virksomheder, institutioner og organisationer der udbyder efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter for ansatte i dagtilbud. Strategien for dataindsamlingen var her en 'catch all'-strategi, dvs. at alle udbydere af undervisningsaktiviteter – udarbejdet på baggrund af KOB-databasen og efterfølgende kvalificeret ud fra forskellige overordnede kriterier – fik spørgeskemaet tilsendt. En stor andel af disse vil ikke have aktiviteter inden for området efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud. Dette er især et problem i forhold til de private udbydere. Med henblik på at vurdere datakvaliteten af udbyderdelen har vi haft en tæt dialog med en række tilknyttede eksterne eksperter med dyb indsigt i feltet. På den baggrund er det den generelle vurdering, at data er valide og dækkende for undersøgelsen. For en uddybning af datakilderne samt en mere generel diskussion af datas validitet og kvalitet henvises til **Kapitel 9**.

Alle rapportens analyser, vurderinger og konklusioner baserer sig på ovenstående datakilder, men den primære datakilde er medarbejdersurveyen, hvor de ansatte har vurderet den nuværende udbuds- og efterspørgselssituation set fra deres egen synsvinkel og hvor lederne har vurderet den generelle udbuds- og efterspørgselssituation på dagtilbudsområdet generelt.

2. Konklusion og anbefalinger

I dette kapitel redegøres der for undersøgelsens konklusioner, ligesom der peges på en række anbefalinger, der udkrystalliserer sig på baggrund af rapportens analyser.

2.1 Konklusion

Helt overordnet synes der at være et godt match mellem det eksisterende udbud og efterspørgslen efter efteruddannelse og kompetenceudvikling.¹³ Således er de fokusområder og delaspekter, som personalet udtrykker de største kompetenceudviklingsbehov inden for, også de fokusområder, hvor udbuddet er størst. Hovedkonklusionen, som vil blive nuanceret og kvalificeret gennem rapporten, hviler på både de ansattes oplevelser og vurderinger, aftagerrepræsentanternes vurderinger i form af kommunale dagtilbudsschefer og forvaltningschefer samt på NIRAS' og UdviklingsForums analyser og vurdering af kortlægningen af det eksisterende udbud. Endvidere har tilknyttede eksperter været med til at kvalificere analysens resultater. Det skal i den sammenhæng understreges, at der ikke er lavet en kvalitativ indholdsanalyse af de i hundredvis af forskellige udbud, og hvordan disse måtte matche hver enkelt ansat inden for dagtilbudsområdet.

Fokusområdet socialt udsatte børn er det område, hvor der er det største udbud, men samtidig er det også det område, hvor ledere og medarbejdere vurderer, at det eksisterende udbud i mindst udstrækning kan imødekomme deres behov. Endvidere er det også det område hvor de kommunale dagtilbuds- og forvaltningschefer vurderer, at der de kommende år bør ske en øget prioritering. Dette skyldes blandt andet, at området er meget komplekst, og de ansatte giver udtryk for meget specialiserede behov, hvilket altså ikke nødvendigvis dækkes i det nuværende udbud, idet det oftere er mere brede og generelle forløb, der udbydes. Dette paradoks understreges yderligere af, at udbydere oplever at måtte aflyse forløb – herunder forløb vedr. socialt udsatte børn – pga. for få tilmeldinger. Omvendt er de ansatte ikke tilfredse med omfanget af udbuddet. Dette gælder ikke blot for fokusområdet socialt udsatte børn, men er dækkende på tværs af alle fokusområder.

Dette kalder på en styrkelse af organiseringen og koordineringen mellem udbydere, efterspørgere og myndigheder. Ligeledes kalder det på en styrkelse af de mekanismer, der kan binde efterspørgslen bedre sammen med udbuddet. Et afgørende forhold synes her at være bedre information om muligheder og rettigheder for efteruddannelse for de forskellige personalegrupper. For eksempel oplever en del ansatte det som en barriere, at de ikke har kendskab til og overblik over det eksisterende udbud.

Hovedkonklusionen er fremkommet via en stor mængde data – både kvantitative data (spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud og en registrering af de forskellige udbyderes efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb) og kvalitative data (fokusgruppeinterview med ansatte og pædagogstuderende, interview med kommunale dagtilbudsschefer og forvaltningschefer og analyseworkshop med eksperter og praktikere).

¹³ Gennem hele rapporten laves der ikke en egentlig distinktion mellem begreberne kompetenceudvikling og efteruddannelse. De to begreber bruges således som udtryk for det samme.

Undersøgelsens væsentligste konklusioner opsummeres nedenfor.¹⁴

2.1.1 Efteruddannelse blandt personalet og en varieret uddannelsesprofil

Efterspørgslen efter efteruddannelse er varieret, idet nogle ansatte efterspørger længerevarende individuelle kompetencegivende efteruddannelsesforløb, mens andre lægger stor vægt på korterevarende ikke-formel kompetenceudvikling, hvor hele personalegruppen på tværs af faggrupper og kompetencer indgår i samme forløb. Nogle efterspørger forløb med stor vægt på skriftlighed og tilegnelse af teoretisk viden, mens andre ønsker at undgå skriftlighed og foretrækker mere praksisnære tilbud. Andre igen efterspørger en specialiseret opkvalificering i forhold til det pædagogiske arbejde med en afgrænset og specifik målgruppe.

Analysen viser, at på alle fokusområder – med undtagelse af ledelse og organisering – har over halvdelen af personalet deltaget i kompetenceudviklingsaktiviteter. I den sammenhæng gælder det generelt, at personalet oftere anvender ikke-formelle forløb frem for formel kompetenceudvikling. Størst aktivitet ses i forhold til arbejdet med pædagogiske læreplaner, hvor godt to ud af tre har deltaget i enten formel eller ikke-formel efteruddannelse. Omvendt er der på de enkelte fokusområder typisk en tredjedel, der ikke har deltaget i efteruddannelse og kompetenceudviklingsaktiviteter.¹⁵

Generelt gælder det for lederne, at deres deltagelse i kompetenceudvikling inden for analysens fokusområder sker i form af en række forskellige formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingsforløb, men der ses for ledernes vedkommende sammenlignet med de øvrige personalegrupper endvidere en relativt stor andel af formelle kompetenceudviklingsaktiviteter. Dette gør sig særligt gældende inden for fokusområdet ledelse og organisering, hvor knap halvdelen af lederne har deltaget i formel efteruddannelse, mens det for de øvrige personalegrupper er en meget lille andel.

Blandt pædagoger gøres der også brug af både formel og ikke-formel efteruddannelse og kompetenceudvikling. Hovedvægten for pædagogerne er dog på erhvervelse af ikke-formelle kompetencer via P-dage (pædagogiske dage eller personaledage), hvor – afhængigt af fokusområderne – mellem 5 procent (ledelse og organisering) og 37 procent (pædagogiske læreplaner) har deltaget. For alle medarbejdergrupper gælder det, at pædagogiske læreplaner er det fokusområde, der oftest er et tema på P-dage mens ledelse og organisering er det tema, der sjældnest er et tema på P-dage¹⁶. Sammenlignet med de øvrige personalegrupper gælder det endvidere, at der for pædagoger også er relativt stor vægt på erhvervelsen af formelle kompetencer via deltagelse i diplomuddannelser og enkeltfag fra pædagoguddannelse¹⁷.

Pædagogmedhjælperes og dagplejeres deltagelse i kompetenceudvikling inden for fokusområderne varierer mindre og repræsenterer i højere grad ikke-formel kompetenceudvikling, for dag-

¹⁴ For fuldstændighedens skyld skal det herudover nævnes, at undersøgelsen også har haft fokus på efteruddannelsesmulighedernes betydning for rekruttering og fastholdelse af pædagogstuderende. Konklusionen er her, at efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmulighederne på dagtilbudsområdet aktuelt ikke spiller nogen aktiv rolle for de pædagogstuderendes valg af og tilknytning til pædagoguddannelsen.

¹⁵ Hvad angår kompetencer, så kan man skelne mellem: 1) *Formelle kompetencer*, der erhverves gennem formel uddannelse, og som giver ECTS-point. 2) *Ikke-formelle kompetencer*, der knytter sig til den kompetenceudvikling, der sker gennem deltagelse i forskellige former for efteruddannelser og kurser, som ikke resulterer i ECTS. 3) *Uformelle kompetencer*, der knytter sig til den erfarings- og kompetenceopsamling, som sker i uformelle, ikke-uddannelsesmæssige eller ikke-kursusmæssige sammenhænge. For en uddybning af begreberne, se kapitel 1.5.

¹⁶ For dagplejere svinger deltagelse på P-dage mellem 2 procent (ledelse og organisering) og 12 procent (pædagogiske læreplaner), og for pædagogmedhjælpere er det mellem 2 procent (ledelse og organisering) og 32 procent (pædagogiske læreplaner).

¹⁷ Mellem 2 procent (fokusområdet dokumentation og evaluering) og 7 procent (fokusområdet socialt udsatte børn) af pædagogerne har deltaget i formel efteruddannelse i form af diplomuddannelse, og vedrørende enkeltfag på pædagoguddannelse svinger det mellem 2 og 5 procent. For pædagogmedhjælperne er det et fåtal, der har taget en diplomuddannelse eller enkeltfag på pædagoguddannelsen (mellem 0 og 1 procent afhængigt af fokusområde). For dagplejere er det en lidt større andel, nemlig mellem 0 og 1 procent (afhængigt af fokusområderne), der har taget en diplomuddannelse, og mellem 1 og 3 procent, der har taget enkeltfag på pædagoguddannelse (igen afhængigt af, hvilket fokusområde der afdækkes).

plejerne primært erhvervet gennem kurser og gå-hjem-møder og for pædagogmedhjælpernes vedkommende primært erhvervet gennem P-dage.

Antallet af dage, en institution bruger på *interne* temadage og P-dage m.v., ligger typisk på 1-3 årlige dage. Ledere og pædagoger deltager i højere grad i disse dage end pædagogmedhjælpere og andet pædagogisk personale. Det samme mønster gælder i forhold til *eksterne* efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter, hvor også ledere og pædagoger benytter disse muligheder mest. Ser man på personalegruppen som en helhed, viser det sig, at man i langt højere grad benytter interne frem for eksterne efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb.

Analysen viser endvidere, at dagplejere og pædagogmedhjælpere har en varieret og sammensat uddannelsesprofil, mens pædagogerne er en mere homogen gruppe, hvad angår uddannelsesprofil. 98 procent af pædagogerne har en pædagoguddannelse som højest gennemførte grunduddannelse, hvorfor således to procent har andre kompetencegivende uddannelser. Blandt pædagogmedhjælpere og dagplejere har hver femte pædagogmedhjælper en pædagogisk grunduddannelse (PGU), pædagogisk assistentuddannelse (PAU), en læreruddannelse eller anden lang eller mellemlang videregående uddannelse, mens næsten hver sjette dagplejer ud over det obligatoriske grundkursus for dagplejere har en pædagoguddannelse eller PGU/PAU.

2.1.2 Positiv sammenhæng mellem efteruddannelse og uformelle kompetencer

Både på personalegruppeniveau og på individniveau er der en tæt sammenhæng mellem erhvervede formelle/ikke-formelle kompetencer og aktiv anvendelse af uformelle kompetencer – ikke forstået på den måde, at uformelle kompetencer kompenserer for manglende formelle/ikke-formelle kompetencer, men derimod, at tilstedeværelsen af uformelle kompetencer hænger sammen med tilstedeværelsen af formelle og ikke-formelle kompetencer. Med andre ord er de enkeltpersoner og personalegrupper, der har den største efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktivitet på fokusområderne, samtidig dem, der i størst udstrækning oplever, at de kan trække på deres uformelle kompetencer i det pædagogiske arbejde med og omkring børnene.

2.1.3 Positiv sammenhæng mellem efteruddannelse og oplevede opgavekompetencer

Undersøgelsen viser, at blandt de ansatte i dagtilbud er det lederne, der føler sig bedst rustede til at klare de aktuelle arbejdsopgaver. På en skal fra 1 (slet ikke rustede) til 4 (i høj grad rustede) scorer lederne mellem 3,1 og 3,7 afhængigt af fokusområderne. Især vedrørende fokusområderne pædagogiske læreplaner og ledelse og organisering føler lederne sig godt rustede. For pædagogerne svinger tallene mellem 2,3 (ledelse og organisering) og 3,3 (pædagogiske læreplaner); for pædagogmedhjælpere mellem 1,8 (ledelse og organisering) og 2,9 (pædagogiske læreplaner) og for dagplejere mellem 2,2 (ledelse og organisering) og 3,1 (pædagogiske læreplaner). For både ledere og medarbejdere gælder det dermed, at de føler sig godt rustede til arbejdet med de pædagogiske læreplaner, men knap så godt rustede til arbejdet med socialt udsatte børn, sprogstimulering og dokumentation/evaluering, og for medarbejderne gælder det, at de føler sig mindre godt rustede til at håndtere arbejdsopgaver inden for ledelse og organisering.

Generelt oplever de ansatte således at have gode kompetencer til at løse deres opgaver (opgavekompetencer) inden for alle fokusområder med undtagelse af ledelse og organisering, idet mellem syv og otte ud af ti vurderer, at de i nogen eller høj grad føler sig rustet til at klare de nuværende arbejdsopgaver. For fokusområdet ledelse og organisering er det tilsvarende kun godt fire ud af ti. Dette overordnede billede dækker over betydelige forskelle mellem personalegrupper, hvor ledere generelt føler sig væsentligt bedre rustede til at klare de nuværende opgaver, end medarbejderne gør.

Deltagelse i målrettet efteruddannelse og kompetenceudvikling har en generel positiv sammenhæng med de ansattes oplevede opgavekompetencer – det vil sige, om den ansatte oplever at være rustet til at løse de aktuelle arbejdsopgaver på fokusområderne. Der er således en sammenhæng mellem de enkelte medarbejdergruppers deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter

på den ene side, og hvor godt de føler sig rustet til at klare de aktuelle opgaver inden for de enkelte fokusområder på den anden side. Der er ligeledes en sammenhæng mellem på den ene side, at man som medarbejder slet ikke eller i begrænset omfang har deltaget i kompetenceudvikling, og på den anden side medarbejdernes mere udbredte vurdering af ikke at være rustet til de relaterede arbejdsopgaver. For gruppen med begrænset deltagelse i formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingstiltag forstærkes dette yderligere af, at disse i ringe grad oplever at kunne trække på uformelle kompetencer i den daglige praksis. Den positive korrelation og samspillet mellem formelle/ikke-formelle og uformelle kompetencer ser ud til at understøtte den enkelte medarbejders opgavekompetencer og oplevelse af at være rustet til udfordringerne i dagligdagen.

2.1.4 Ansatte, der oplever at have gode opgavekompetencer, efterspørger yderligere efteruddannelse

Ansatte, der føler sig bedst rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver, er også den gruppe, der i størst udstrækning efterspørger yderligere kompetenceudvikling i de kommende år. Umiddelbart virker det overraskende, at de, der føler sig bedst rustet til opgaven, også er de, der efterspørger kompetenceudvikling. Men der er en sammenhæng mellem deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter på den ene side og på den anden side omfanget af viden og kompetencer, samt bevidsthed om, hvad man *ikke* ved. Dertil kommer kompetencer til at identificere indsatsområder og problemstillinger, hvor der er utilstrækkelige kompetencer hos en selv og/eller i det pædagogiske felt generelt.

Samtidig hænger både kompetencer og kompetenceudviklingsbehov sammen med den enkelte ansattes uddannelse, pædagogiske ansvarsområde og specialiseringsgrad. Pædagogerne, der som gruppe har de største opgavekompetencer i forhold til arbejdet med socialt udsatte og sprogstøtte, er den gruppe, hvor der er den største efterspørgsel efter kompetenceudvikling. Dagplejere og pædagogmedhjælpere efterspørger i lidt mindre udstrækning et kompetenceløft.

Ledere og pædagoger føler sig i højere grad end de øvrige personalegrupper rustet til arbejdet med pædagogiske læreplaner – og giver udtryk for størst behov for yderligere kompetenceudvikling. For fokusområderne pædagogiske læreplaner og ledelse/organisering gælder sammenhængen også på individniveau, forstået på den måde, at de medarbejdere, der føler sig bedst rustet til opgaven, samtidig er de medarbejdere, der i størst udstrækning oplever at have behov for yderligere viden og opkvalificering af kompetencer.

2.1.5 Varieret udbud af efteruddannelse

I forhold til *udbuddet* af efteruddannelse og kompetenceudvikling viser undersøgelsen, at paletten af udbydere omfatter forskellige aktører som University Colleges (UC'er), SOSU-skoler og AMU-centre, kommuner, andre offentlige institutioner som eksempelvis universiteter og handelsskoler samt større og mindre private udbydere. Udbyderne varierer i vidt omfang, hvad angår organisatorisk størrelse og volumen af udbud, ligesom de generelt udbyder ret forskellige typer af forløb målrettet forskellige personalegrupper.

Fokusområderne 'socialt udsatte børn' og 'ledelse og organisering' fylder mest i de konkrete efteruddannelsesforløb. Således indgår socialt udsatte børn i 48 procent af forløbene mens ledelse og organisering indgår i 46 procent af forløbene.¹⁸ Generelt er alle fokusområder, som er centrale i undersøgelsen, dog repræsenteret i udbuddene, idet de tre øvrige fokusområder indgår i mellem 31 procent (temaerne i de pædagogiske læreplaner) og 41 procent (dokumentation og evaluering) af forløbene.

Forløb udbudt af UC'erne er mere målrettet enkelte eller få fokusområder, mens det for fx SOSU-skolernes udbud gør sig gældende, at deres tilbud dækker flere fokusområder i det samme forløb. UC'ernes forløb er med andre ord i højere grad fokuseret på enkelte fokusområder,

¹⁸ Bemærk, at et forløb kan have mere end et fokusområde, hvor andelen fordelt på den enkelte fokusområde ikke summerer til 100.

mens majoriteten af de øvrige tilbud udbudt af andre udbydere er væsentligt bredere i deres sigte.

Omtrent halvdelen af udbuddet er ikke-formelle forløb af under fem dages varighed. En tredjedel af alle udbudte forløb er formelle – det vil i denne sammenhæng sige, at de udløser ECTS-point – og heraf findes de fleste inden for fokusområdet ledelse og organisering. Generelt ses dog, at alle fokusområderne er dækket ind i forhold til at blive udbudt som forskellige forløbstyper såsom master- og diplomuddannelse, lange og korte kurser samt interne workshops.

Kortlægningen af de forskellige undervisnings- og kompetenceudviklingsforløb viser, at der er stor variation i forløbenes undervisningsform. Således indgår både holdundervisning, forelæsninger og foredrag i forløb inden for hvert af fokusområderne. På samme måde er der variation i forhold til, hvorvidt forløbene har et fastlagt pensum, eksamenskrav og løbende skriftlige afleveringer.

Ovenstående gælder endvidere for alle udbydertyper for alle fokusområder. Det vil sige, at de forskellige udbydere generelt udbyder de forskellige forløbstyper inden for samtlige fokusområder. Der synes dermed at være et varieret udbud, uanset hvilken type efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb man som leder og medarbejder inden for området måtte efterspørge.

Det skal dog bemærkes, at det er vanskeligt at sige noget om *tyngden*, det vil sige, hvor meget områderne fylder, i de enkelte forløb, idet der ikke er lavet en indholdsanalyse af hvert enkelt forløb.

Kortlægningen viser yderligere, at flertallet af de udbudte forløb er målrettet den enkelte ansatte og ikke retter sig mod en hel medarbejdergruppe eller arbejdsplads. Når man ser på de i undersøgelsen inddragede udbud af efteruddannelse og kompetenceudvikling, er der således i høj grad fokus på den enkelte ansattes kompetenceudvikling snarere end på hele arbejdspladsens udvikling. Dog må man her tage med i betragtning, at kollektivt gennemførte og skræddersyede forløb oftest ikke udbydes som sådan, men rekvireres direkte af institutionen/kommunen på baggrund af en vurdering af det individuelt udbudte tilbud, en udbyder har. Derfor vil en stor del af udbuddet være et 'skyggeudbud', der ikke kan aflæses direkte af kursusoversigter og kataloger, men som feltets aktører erfaringsmæssigt ved findes eller kan etableres.

2.1.6 Knap halvdelen af de ansatte er tilfredse med udbuddet af efteruddannelse

Når man spørger ledere og medarbejdere om den generelle tilfredshed med henholdsvis omfanget og kvaliteten af udbuddene, så viser det sig, at knap fire ud af ti adspurgte i målgruppen er godt tilfredse, mens knap en tredjedel ikke er tilfredse. Derudover er en ud af fire af de adspurgte hverken tilfredse eller utilfredse. Bag disse generelle tendenser gemmer der sig det forhold, at den generelle tilfredshed med såvel omfang som kvalitet stiger med omfanget af forbrugt tid på kompetenceudvikling og efteruddannelse. Helt overordnet vil det sige, at i jo højere grad man har benyttet efteruddannelses- og kompetencemulighederne, i jo højere grad er man tilfreds med både omfanget og kvaliteten heraf. Det er således primært dem, der ikke har deltaget i efteruddannelse og kompetenceudvikling, som ikke finder omfanget og kvaliteten tilfredsstillende. Der kan være flere årsager hertil. Enten er udbuddet ikke tilstrækkeligt relevant for gruppen, eller også har de ikke fået tilbudt kompetenceudvikling og er utilfredse hermed.

Hvad angår omfanget af efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmulighederne, er tilfredsheden lavest blandt pædagoger, dagplejere og pædagogmedhjælpere, mens lederne har den højeste tilfredshed. Dette er ikke overraskende, da der blandt ledere også ses den højeste aktivitet.

I undersøgelsen er der også set på de ansattes tilfredshed med muligheden for at deltage i efteruddannelse. I forhold til vurderingen af mulighederne er der stor variation idet ca. fire ud af ti er utilfredse med muligheden for at deltage i efteruddannelse, mens godt en tredjedel er tilfredse. Det viser sig, at lederne er væsentligt mere tilfredse med mulighederne, end medar-

bejderne er. Pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere vurderer derimod mulighederne relativt ensartet. Forskellen mellem ledere og medarbejdere kan måske forklares med, dels at lederne oftere deltager i efteruddannelse og kompetenceudvikling, dels at lederne er bedre informeret om mulighederne for deltagelse. Derfor ligger der en ledelsesmæssig udfordring i at gøre udbuddet af og mulighederne for efteruddannelse mere overskueligt for det pædagogiske personale. En ud af fire mener, at dette udgør en hindring for deres muligheder for deltagelse. Det manglende kendskab til mulighederne for efteruddannelse kan således også være en forklaring på den ikke udprægede tilfredshed med omfanget af efteruddannelse, der blev dokumenteret blandt personalet.

2.1.7 Ansatte oplever organisatoriske og ressourcemæssige barrierer for deltagelse i efteruddannelse

Manglende kendskab til udbuddet er – ifølge de ansatte – ikke den største barriere for deltagelse i efteruddannelse. Det, de ansatte angiver som de væsentligste barrierer, er derimod en række organisatoriske og ressourcemæssige forhold, hvilket over halvdelen oplever som en barriere for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling. Det gælder især efteruddannelsesbudgettets størrelse, hvor seks ud af ti nævner dette som den væsentligste barriere, mens godt fem ud af ti også angiver manglende midler til vikardækning og vanskeligheder ved at passe deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling ind i rytmen på arbejdspladsen som de væsentligste barrierer. I anden række kommer der en del andre barrierer, der også opleves som væsentlige, såsom brugerbetaling, manglende ledelsesmæssig opfordring og opbakning til efteruddannelse og kompetenceudvikling samt vanskeligheder ved at overskue, om der findes relevant efteruddannelse og kompetenceudvikling. Kun en ud af syv nævner forhold, der direkte har med udbuddet at gøre, såsom for meget læse- og skrivearbejde og eksamenskrav, som barrierer for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Som det fremgår, opleves der fra de ansattes side nogle barrierer for deltagelse i efteruddannelse, der baserer sig på afslag, der begrundes i økonomi og manglende mulighed for vikardækning. De ansattes udsagn er uddybet i en række fokusgruppeinterview, hvor det fortælles, at de nævnte forhold er typiske argumenter fra deres leders side, når der gives afslag på ønske om efteruddannelse. Omvendt viser det sig, at der i forhold til vægningerne af de væsentligste barrierer ikke er store forskelle mellem de forskellige personalegrupper. Dette kan umiddelbart virke overraskende, idet bl.a. dagplejere og pædagogmedhjælpere gratis kan deltage i efteruddannelse i AMU-regi.

2.1.8 De ansatte oplever fortsat behov for efteruddannelse, ikke mindst vedrørende socialt udsatte børn

I forhold til de enkelte fokusområder opleves der blandt de ansatte samlet set et stort behov for kompetenceudvikling. Det gælder både ledere og medarbejdere. Når man ser på de ansatte som en samlet gruppe, opleves det mindste behov i forhold til ledelse og organisering samt i forhold til arbejdet med pædagogiske læreplaner, mens det største behov for kompetenceudvikling opleves i forhold til området udsatte børn. På en skala fra 1 (slet ikke noget behov) til 4 (stort behov) scorer fokusområdet ledelse og organisering 2,3, mens fokusområdet socialt udsatte børn scorer 3,2 i vurderet behov. Konkret er det knap fire ud af ti, der vurderer, at de har et stort behov for efteruddannelse inden for socialt udsatte børn, mens det tilsvarende er 16 procent, hvad angår ledelse og organisering. De øvrige fokusområder har en gennemsnitsscore på omkring de 2,9 og mellem 25 og 30 procent vurderer, at de har et stort behov for efteruddannelse inden for disse områder.

Dette område er samtidig det fokusområde, hvor medarbejdere i almindelighed og ledere i særdeleshed i *mindst* udstrækning vurderer, at det eksisterende udbud matcher behovet. Ligeledes er det inden for dette fokusområde, at lederne i mindst grad vurderer der på *dagtilbudsområdet som helhed* er et match mellem udbud og efterspørgsel. Dette til trods for, at der er et stort udbud af forløb på netop dette område. Dette oplevede behov kan bunde i objektive behov for faglig udvikling på området. Derudover kan det store behov hænge sammen med det forhold, at dette er et område, som har stor politisk fokus. Dette understøttes af, at de kommunale dagtilbuds- og forvaltningschefer vurderer, at der inden for fokusområdet socialt udsatte børn nu og i

de kommende år vil ske en øget prioritering hvad angår efteruddannelse og kompetenceudvikling. Derved kan medarbejdere og ledere opleve et stort behov for opkvalificering, mens udbydere samtidig endnu ikke har nået at udvikle nye tilbud til dækning af efterspørgslen. Det kan således være muligt, at den kontinuerede kritik af manglende udbud af kompetenceudviklingstilbud dækker over kontinueret nyt flow af nye fokusområder, hvor personalet føler manglende kvalifikationer og som konsekvens ser sig om i et landskab, hvor tilbuddene endnu ikke har materialiseret sig, da udbudssiden først skal nå at reagere på efterspørgslen. Herved opleves udbudssiden som værende utilstrækkelig. En anden tolkning af dette er, at området for socialt udsatte børn er relativt bredt, og at det, der efterspørges, kan være meget specifikt, mens udbuddet som sådan er mere bredt defineret.

En central problemstilling er her, at fokusområdet socialt udsatte børn i højere grad end de øvrige fokusområder er karakteriseret ved specialiserede og komplekse problemstillinger, diagnoser og behov. Udsatte børn er en meget heterogen gruppe, og det vurderes, at kompleksiteten og specialiseringsgraden giver større udfordringer på dette område end på de andre områder, hvad angår at få udbuddet til at matche efterspørgslen. Ligeledes ligger der en stor udfordring i, at en kompetencemæssig opkvalificering vil kræve mere fokuserede, detaljerede og længerevarende forløb end på andre fokusområder. Det er med andre ord også et område, hvor teoretisk grunduddannelse er nødvendig snarere end fokuseret korterevarende opkvalificering.

2.1.9 Overordnet et godt match mellem udbud og efterspørgsel

Afhængigt af uddannelsesmæssig baggrund, eksisterende kompetencer, personalegruppe, pædagogisk ansvarsområde samt personlige og faglige interesser efterspørges en bred og differentieret vifte af kompetenceudvikling. Dette stiller store krav til udbydere med hensyn til at levere et varieret, differentieret og fleksibelt udbud af efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmuligheder til at imødekomme den efterspørgsel, der er fra de enkelte ansatte og personalegrupper.

Undersøgelsens hovedkonklusion er, at mekanismerne til at sikre match mellem udbud og efterspørgsel virker og udmøntes i, at der overordnet er et godt match mellem udbud og efterspørgsel på fokusområderne. Dette gælder, uanset om de ansattes oplevede kompetenceudviklingsbehov sammenholdes med de ansattes vurdering af, om det eksisterende udbud matcher deres behov, eller om de ansattes efterspørgsel sammenholdes med udbydernes faktiske udbud. Dette understøttes yderligere af ledernes vurdering af, at der for *dagtilbudsområdet som helhed* er et godt match mellem udbuddet og efterspørgslen.

Hvad angår matchet mellem udbud og efterspørgsel på de specifikke fokusområder, er det ledernes oplevelse, at deres fortsat store behov for efteruddannelse med hensyn til ledelse og organisering matches af det eksisterende udbud. For sprogstimulering, pædagogiske læreplaner og dokumentation/evaluering oplever personalet som helhed, at der er god overensstemmelse mellem udbuddet og kompetenceudviklingsbehovet.

Billedet af godt personalevurderet match mellem udbud og efterspørgsel understøttes af, at udbydernes dokumenterede udbud dækker alle fokusområder og tematisk afspejler personalets efterspørgsel. De fokusområder og delaspekter, som personalet udtrykker de største kompetenceudviklingsbehov inden for, er også de fokusområder, hvor udbuddet er størst. Både udbud og efterspørgsel er således størst på området for socialt udsatte børn. Fokusområdet socialt udsatte børn skiller sig som nævnt ovenfor ud som det område, hvor personalet oplever det største behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling. På trods af det store udbud på fokusområdet, er socialt udsatte børn samtidig det fokusområde, hvor personalet i almindelighed og lederne i særdeleshed oplever, at det eksisterende udbud i mindst udstrækning kan imødekomme deres behov. I lyset af, at udbydere ofte aflyser forløb på dette område på grund af manglende tilslutning, foreligger der her en udfordring i forhold til at sikre bedre match mellem udbuddet og de varierede individuelle og faggruppespecifikke efteruddannelsesbehov.

Med udfordringerne i forhold til at forbedre matchet mellem udbud og efterspørgsel på fokusområdet socialt udsatte børn in mente er undersøgelsens hovedkonklusion, at der overordnet er et godt match mellem udbuddet og den efterspørgsel, som de ansatte giver udtryk for. De meka-

nismer, der skal sikre match mellem udbud og efterspørgsel, er til stede og bidrager til, at udbuddet grundlæggende imødekommer personalets efterspørgsel.

For at fastholde og øge matchet mellem udbud og efterspørgsel kan der dog fremadrettet være behov for at justere og videreudvikle nogle af de mekanismer, der bidrager til at sikre, at udbuddet imødekommer efterspørgslen.

2.2 anbefalinger

Rapportens analyser giver anledning til at fremsætte en række anbefalinger til, hvilke kompetenceudviklings- og efteruddannelses tilbud der er nødvendige for at imødekomme de behov og udfordringer, ledere og personale på dagtilbudsområdet står over for i dag, og i sammenhæng hermed anbefalinger til, hvordan man kan få mekanismer, der forener udbud og efterspørgsel, til at virke bedre.

Anbefalingerne i dette kapitel baserer sig på rapportens analyser med udgangspunkt i undersøgelsens data. Undervejs er data og analyser blevet diskuteret med en række eksperter og praktikere, der har omfattende erfaring med feltet. Derudover er projektets styregruppe inddraget i denne proces blandt andet gennem deltagelse i en analyseworkshop sidst i forløbet. Det er dog væsentligt at understrege, at anbefalingerne er NIRAS' og UdviklingsForums anbefalinger udtaget på baggrund af data og beroende på rapportens analyser.

2.2.1 Fortsat sikring af efteruddannelse

Den første generelle anbefaling er, at efteruddannelse og kompetenceudvikling blandt ledere og medarbejdere, der arbejder på dagtilbudsområdet, med fordel fortsat kan sikres. Undersøgelsen dokumenterer, at der er en sammenhæng mellem omfanget af kompetenceudviklingsaktiviteter, som de ansatte har deltaget i, på den ene side, og hvor godt de føler sig rustet til at løfte de daglige arbejdsopgaver på den anden side. Samtidig ses, at personale som deltager i formel og ikke-formel kompetenceudvikling, i højere grad ser sig i stand til at kapitalisere på den uformelle kompetenceudvikling, som sker. Dette indikerer, at deltagelse i kompetenceudvikling medfører en synergi, som gør, at summen af gevinster ved deltagelse i kompetenceudvikling er større end summen af gevinster ved de enkelte forløb.

2.2.2 Bred vifte af udbud hvad angår indhold og form

Efterspørgslen efter efteruddannelse er varieret, idet nogle ansatte efterspørger længerevarende individuelle kompetencegivende efteruddannelsesforløb, mens andre lægger stor vægt på korterevarende ikke-formel kompetenceudvikling, hvor hele personalegruppen på tværs af faggrupper og kompetencer indgår i samme forløb. Nogle efterspørger forløb med stor vægt på skriftlighed og tilegnelse af teoretisk viden, mens andre ønsker at undgå skriftlighed og foretrækker mere praksisnære tilbud. Andre igen efterspørger en specialiseret opkvalificering i forhold til det pædagogiske arbejde med en afgrænset og specifik målgruppe.

En fortsat sikring af et differentieret udbud, der kan imødekomme et mangefacetteret oplevet behov og en differentieret efterspørgsel kan derfor med fordel overvejes. Dette er en forudsætning for videreførelse og styrkelse af eksisterende match mellem udbud og efterspørgsel.

Der kan endvidere med fordel være fokus på at sikre et bredt udbud til alle personalegrupper. Som det er i dag, er det fortrinsvis ledere og pædagoguddannet personale, der benytter efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud.

Man må fra både efterspørger- og udbyderside i øget omfang være fokuseret på forskelligheden i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmuligheder. Nogle emner vil være brede og egne sig til kompetenceudvikling blandt en hel personalegruppe eller institution, mens andre emner vil egne sig til at uddanne enkelte specialister i personalegruppen. Specialisering og differentiering synes derfor afgørende for, at udbuddet og efterspørgslen i fremtiden matcher.

Analysen peger på, at det i særlig grad bør overvejes at rette fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for området socialt udsatte børn. Blandt de ansatte opleves der på dette

område det største behov for udvikling. Det kan eksempelvis være hensigtsmæssigt, at Socialministeriet ved iværksættelse af nye fokusområder er i tæt dialog med de store offentlige udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling og sikrer sig, at når et nyt område rulles ud som nyt fokusfelt, så har UC'erne og AMU'erne fokus på området og har relevante efteruddannelsetilbud på tværs af paletten klar, således at den kommende efterspørgsel umiddelbart kan opfyldes. Som det er nu, afventer UC'erne efterspørgslen, fordi de ellers ikke kan få økonomi i gennemførelsen af kurserne. Området baserer sig på markedsmekanismer, der reelt betyder en forsinkelse på implementeringen af de initiativer, som kommer fra centralt hold. Dog bør dette system samtidig kunne rumme et pres fra efterspørgere, således at den fremtidige organisering af efteruddannelse og kompetenceudvikling ikke kun baseres på top-down-styring. Der kan med fordel være fokus på dialog mellem efterspørgere og udbydere, der kan sikre et omstillingsparat system, som synes at være en forudsætning for også fremadrettet at sikre et godt match mellem udbud og efterspørgsel.

2.2.3 Koordinering mellem udbud og efterspørgsel

Undersøgelsen viser, at personalet på dagtilbudsområdet ikke er en homogen gruppe med en fælles velafgrænset efterspørgselsprofil. Afhængig af uddannelsesmæssig baggrund, eksisterende kompetencer, personalegruppe, pædagogisk ansvarsområde samt personlige og faglige interesser efterspørges en omfattende og differentieret vifte af kompetenceudvikling. Der kan ikke identificeres ét bestemt tilbud, én bestemt form eller ét bestemt fokusområde, der på samme tid tilfredsstillende alle individuelle, fagprofessionelle, kommunale og samfundsmæssige behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling. Et udbud, der matcher kompetenceudviklingsbehovene, er nødvendigvis differentieret og varieret både i form, indhold og organisatorisk forankring – og tilpasser sig organisk og dynamisk nye og ændrede behov.

Der er eksempler på, at udbydere og efterspørgere (kommuner/institutioner) er i dialog om behovene for kompetenceudvikling og efteruddannelse med udgangspunkt i en langsigtet strategi på området. Det kan med fordel ske i mere udpræget grad end hidtil. Behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling må ikke komme som en 'overraskelse'. Kommunerne og institutionerne kan med fordel tænke langsigtet og have en strategi på området. Dette er ikke alle steder tilfældet i dag.

En overordnet strategi for området kunne derfor være, at der tages udgangspunkt i dialog mellem udbydere og ministerium/styrelse. Det nationale niveau vil dermed være med til at rette fokus på fremtidens kompetenceudviklings- og efteruddannelsesbehov i samarbejde med udbydere på den ene side og kommuner og institutioner på den anden side. På den måde vil udbydere i højere grad kunne designe målrettede tilbud med udgangspunkt i kommunernes/institutionernes behov.

Med henblik på at sikre endnu bedre match mellem udbud og efterspørgsel kan det endvidere overvejes at sikre en stærkere kobling mellem de regionale uddannelsesudvalg på AMU-området og på professionsbachelorområdet. Således vil der i højere grad end hidtil kunne etableres partnerskaber mellem alle regionale udbydere og efterspørgere.

Området socialt udsatte børn er i særlig grad præget af komplekse problemstillinger og specialiserede kompetenceudviklingsbehov, og for udbyderne indebærer dette et særligt behov for information, samarbejde og koordinering regionalt og på tværs af udbydere for at kunne levere såvel brede kompetenceløftende som stærkt specialiserede målgruppespecifikke kompetenceudviklingsforløb, der matcher personalets efterspørgsel.

2.2.4 Fokus på implementering

Det er en udbredt erfaring, at kompetencer erhvervet gennem efteruddannelse kommer til kort, når de møder praksis. De ansatte har blandt andet i forbindelse med fokusgruppeinterview udtrykt en oplevelse af, at det er mere end almindelig svært i praksis at implementere den nye viden, som man har tilegnet sig. Derfor kan det overvejes, om der i højere grad end hidtil skal være fokus på, hvordan de nyerhvervede kompetencer omsættes i praksis.

På udbyderside kunne det overvejes i højere grad at prioritere, at der fokuseres på, hvordan deltagerne kan implementere den nye viden, de har opnået som følge af efteruddannelse og kompetenceudvikling, når de vender tilbage til deres arbejdsplads. Med andre ord synes det oplagt i højere grad at koble den faglige kompetenceudvikling med proces- og projektlederudvikling, så de ansatte bliver bedre i stand til at implementere den nye viden i praksis.

Samtidig kan det også overvejes at øge fokus på implementeringsdelen på efterspørgselssiden. Dette kan med fordel ske i forbindelse med udformningen af kommunens/institutionens langsigtede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsstrategi. I den forbindelse kan det endvidere sikres, at der tages hånd om de ledere og medarbejdere, der efteruddannes, således at de støttes mest muligt i forbindelse med implementeringen. I den forbindelse er den lokale ledelsesopbakning helt afgørende for, at det vil lykkes.

Dette underbygges af, at der er eksempler på institutioner, der imødegår udfordringen om at integrere efteruddannelse i den daglige praksis ved lokal ledelsesmæssig opprioritering af rum for og tid til refleksion og videndeling efter deltagelse i kompetenceudviklingsforløb. Derved bliver gennemførelsen af efteruddannelsesforløb mere forpligtende for deltageren og dennes institution. Dette sker blandt andet ved, at dele af indholdet i forløbet giver deltagerne kompetencer til at iværksætte og håndtere forandringsprocesser, ligesom dele af efteruddannelsesforløbet gennemføres med deltagelse eller involvering af flere ansatte på arbejdspladsen. Her ses også, at institutionens leder aktivt understøtter forandringsprocessen ved aktivt at medvirke/deltage i dele af efteruddannelsesforløbet sammen med medarbejderen, ligesom deltagerne i afprøvningsfaser i forløbet kan arbejde aktivt med forandringsprocesser hjemme i egen institution faciliteret af underviseren på efteruddannelsesforløbet.

2.2.5 Fokus på kompetenceudviklingsstrategier

Undersøgelsen viser, at det er alle personalekategoriers vurdering, at efteruddannelsesbudgetets størrelse, manglende midler til vikardækning og hensynet til rytmen på arbejdspladsen opleves som meget centrale hindringer for deltagelse i efteruddannelse.

Dette indikerer, at en eventuel diskrepans mellem udbud og medarbejdernes efterspørgsel ikke blot bygger på, hvordan udbuddet er sammensat og organiseret, men også kan hænge sammen med den lokale efteruddannelseskultur og kommuners/dagtilbudss prioriteringer og håndtering af efteruddannelsesindsatsen. At udbuddet i forhold til indhold og organisering matcher medarbejdernes efterspørgsel, er således en helt nødvendig forudsætning, men ikke nødvendigvis en tilstrækkelig betingelse for, at dagtilbudspersonalet får den kompetenceudvikling, medarbejderne ønsker.

Derfor kan det overvejes at udarbejde efteruddannelses- og kompetenceudviklingsstrategier – både på efterspørgselssiden og udbudssiden. Strategien kan evt. indeholde, at der skal være plads til at skabe kompetenceudvikling på områder, hvor medarbejderne oplever et behov her og nu, men der kan med fordel samtidig være fokus på ledelsens og kommunens mere langsigtede planlægning af efteruddannelsesaktiviteter, herunder i forhold til 'naturligt' fortløbende forløb for den enkelte medarbejder og for hele personalegrupper. Undersøgelsen dokumenterer, at der er en sammenhæng mellem kompetenceudvikling og et oplevet behov for mere kompetenceudvikling. Dette indikerer, at jo mere indsigt man får i et område, jo mere opleves behovet for at få endnu mere indsigt. Der er dermed behov for, at de enkelte efteruddannelsesaktiviteter følges op i en fortløbende proces.

Blandt udbydere er der en udbredt opfattelse af, at der, som det er i dag, er for mange udbudte kurser m.m., som må aflyses. Dette kan skyldes, at de pågældende udbud ikke matcher den specifikke efterspørgsel, men det kan for eksempel også skyldes, at personalet har utilstrækkeligt kendskab til de konkrete kompetenceudviklingsmuligheder, ligesom det blandt alle medarbejdergrupper er en udbredt oplevelse, at økonomiske og organisatoriske forhold udgør en central barriere for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling. Kommunerne og institutionerne kan med fordel tage stilling til, hvordan forskellige typer af efteruddannelse og kompetenceudvikling skal finansieres, og dette kan endvidere indgå som en del af markedskommunikationen med udbydere. Der er allerede nu eksempler på, at en række kommuner målrettet og

systematisk arbejder med kompetenceudviklingsplaner både på kommuneniveau, institutionsniveau og individniveau.

En måde at opnå økonomisk optimering af kursusgennemførelse fra udbyderside er i højere grad at tage højde for den årscyklus, der er i de fleste dagtilbud. Erfaringen er, at institutionerne i vinter- og forårsmånederne kan have sværere ved at undvære kolleger, som er på efteruddannelse. En af årsagerne hertil er, at relativt mange ansatte holder den sidste del af ferien på det tidspunkt af året. Et kursusudbud i sensommer- og efterårsperioden har således mere appeal blandt institutionerne.

Lederne spiller en væsentlig rolle for kompetenceudviklingen på området. De er centrale aktører – både i forhold til initiering og til implementering af kompetenceudviklingen. Et fortsat fokus på at ruste lederne til at løfte den ledelsesmæssige opgave kan således medvirke til at sikre, at efteruddannelsen af den samlede medarbejdergruppe tilgodeses.

3. Personalets uddannelsesmæssige baggrund og kompetencer

I dette kapitel beskrives og analyseres personalets uddannelsesmæssige baggrund og kompetencer. Analysen er baseret på medarbejdersurveyen, hvorfor de ansattes uddannelsesmæssige baggrund primært vurderes ud fra deres egne besvarelser. Dette sammenholdes dog løbende med registerdata fra Danmarks Statistik.

Analyserne omfatter både formelle kompetencer erhvervet i grund-, videre- og efteruddannelse samt en bred vifte af ikke-formel kompetenceudvikling erhvervet gennem kurser, temadage, pædagogiske dage mv.

Analyserne af ledernes og medarbejdernes svar viser at:

- Den uddannelsesmæssige baggrund på dagtilbudsområdet er mere sammensat og bredspektret, end de offentlige statistikker giver indtryk af
- Et fåtal af ansatte i dagtilbud deltager i formel efteruddannelse. Deltagelse i ikke-formel efteruddannelse er derimod mere udbredt. Afhængigt af, hvilket fokusområde der analyseres, ligger deltagelse i enten formel eller ikke-formel efteruddannelse på mellem syv ud af ti ansatte (pædagogiske læreplaner) og fire ud af ti (ledelse og organisering)
- Størstedelen af de ansatte har inden for det seneste år deltaget i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter, men det gælder omvendt for hver femte pædagog, hver fjerde dagplejer og hver anden pædagogmedhjælper, at de ikke har deltaget i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter
- Lederne deltager oftere i efteruddannelse end medarbejderne – især hvad angår formel efteruddannelse og især med hensyn til fokusområdet ledelse og organisering
- Pædagogers formelle efteruddannelse sker primært gennem diplomuddannelser og enkeltfag på pædagoguddannelsen, men samlet set deltager en større andel af pædagogerne i ikke-formel efteruddannelse end i formel efteruddannelse, ikke mindst gennem P-dage
- Dagplejere og pædagogmedhjælpere anvender i høj grad AMU-kurser som efteruddannelse, men også P-dage og gå-hjem-kurser udgør en stor andel af denne gruppes efteruddannelse
- De uformelle kompetencer har en betydningsfuld rolle for kompetencerne på fokusområderne
- Ansatte med formelle og ikke-formelle kompetencer vurderer, at de også i højere grad har mulighed for at trække på uformelle kompetencer
- Generelt føler personalet sig godt rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver – og bedre rustet, jo mere de har deltaget i kompetence- og efteruddannelsesaktiviteter

Analyserne tegner samlet set et nuanceret billede af personalets uddannelse og kompetencer på dagtilbudsområdet.

3.1 Grunduddannelse og videreuddannelse

Den uddannelsesmæssige baggrund på dagtilbudsområdet er mere sammensat og bredspektret, end de offentlige statistikker giver indtryk af¹⁹ – ikke blot for pædagogmedhjælpere og dagplejere, men også for pædagogerne, hvor 2-6 procent i tilgift til pædagoguddannelsen har en uddannelse som PGU, lærer og/eller en anden mellemlang/lang videregående uddannelse. Dele af personalet på dagtilbudsområdet har med andre ord flere kompetencegivende grunduddannelser.

I Tabel 3-1 er kompleksiteten for overskuelighedens skyld reduceret, så kun den højeste gennemførte uddannelse af relevans for dagtilbudsområdet fremgår.²⁰

Tabel 3-1. Højeste gennemførte grunduddannelse i forhold til dagtilbudsområdet. Procent

	Procent
Pædagog (n=557)	55,8
Lærer eller anden lang/mellemlang videregående uddannelse (n=57)	5,7
PGU eller PAU (n=40)	4,0
Anden uddannelse ud over ungdomsuddannelse (fx kort videregående uddannelse) (n=127)	12,7
Ungdomsuddannelse (n=92)	9,2
Folkeskole (n=125)	12,5
Total (n=998)	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Spørgsmålet er stillet, så det har været muligt at afkrydse flere svar. Multisvarsoplysningerne er omkodet, så der kun er ét svar pr. person. Ved omkodningen er benyttet følgende uddannelseshierarki i forhold til dagtilbudsområdet: Folkeskole, Ungdomsuddannelse, Anden Uddannelse ud over ungdomsuddannelse, PGU eller PAU, Lærer eller anden lang/mellemlang videregående uddannelse, Pædagog.

Analysen viser, at 56 procent af personalet er uddannede pædagoger, mens yderligere 6 procent har en læreruddannelse eller anden længerevarende uddannelse og 4 procent en PGU eller PAU. Samtidig har 13 procent ingen uddannelse ud over folkeskole, mens 9 procent kun har en ungdomsuddannelse som baggrund for ansættelsen på dagtilbudsområdet.

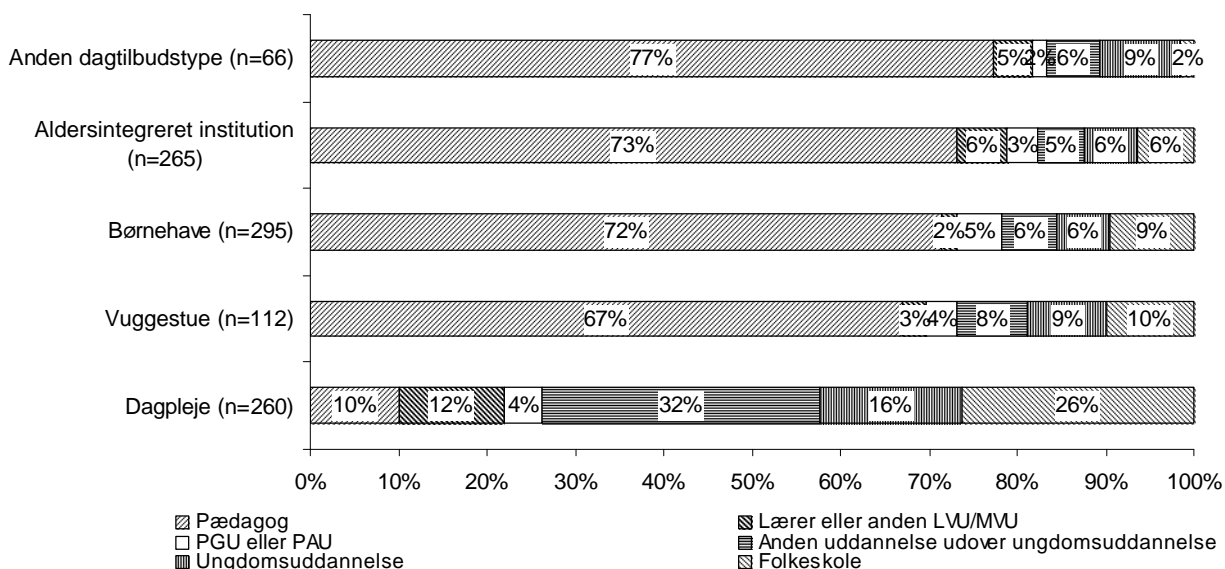
Særligt for ansatte i dagplejen viser analysen, at den uddannelsesmæssige baggrund er meget mere nuanceret end den stillingsbaserede opgørelse afslører, idet hver tiende dagplejer i un-

¹⁹ Den offentligt tilgængelige statistik om uddannelsesmæssig baggrund på dagtilbudsområdet vanskeliggør en valid sammenligning af uddannelse på tværs af dagtilbudstyper eller lande, da statistikken ikke opgør medarbejderes og leders grunduddannelse, men derimod den stillingskategori, som den enkelte medarbejder er ansat i. I nationale og internationale sammenligninger baseret på den stillingsmæssige opgørelse vil pædagogmedhjælpere og dagplejere implicit blive betragtet som værende ikke-uddannede, uafhængigt af om de har en kompetencegivende uddannelse, har gennemført kompetenceudviklende aktiviteter eller ej. Herved overses eksempelvis, at alle nye dagplejere skal gennemføre et obligatorisk grundkursus af 14 dages varighed, samt at en del dagplejere er uddannede pædagoger eller har gennemført en pædagogisk grunduddannelse (PGU). På samme måde ignoreres en række formelle og ikke-formelle uddannelsesmæssige kompetencer hos gruppen af dagplejere og pædagogmedhjælpere, ligesom pædagogers deltagelse i videreuddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling ikke kommer til udtryk. FOA vurderer fx, at der aktuelt arbejder ca. 4.700 på det pædagogiske område med en PGU og ca. 300 med en PAU.

²⁰ Den anvendte omkodning og uddannelseshierarki fremgår af noten til Tabel 3-1

dersøgelsen ses at have en pædagoguddannelse, mens yderligere 12 procent er lærere eller har anden længerevarende grunduddannelse. Hertil kommer, at 4 procent har en PGU/PAU.

Figur 3-1. Højeste gennemførte grunduddannelse fordelt på dagtilbudstype.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Note: Anden dagtilbudstype omfatter fx specialbørnehaver, specialgrupper i daginstitutioner, støttepædagoger med funktioner på tværs af institutioner og kombineret børnehave/SFO.

I daginstitutionerne ses en variation, som afspejler personalekategoriernes grunduddannelse. For lederens vedkommende ses desuden, at de stort set alle er uddannede pædagoger, hvorfor daginstitutionerne har en stærk fagligt forankret ledelse.

Pædagogmedhjælperne har mere forskellig grunduddannelse. Op mod halvdelen af medhjælperne har uddannelse ud over ungdomsuddannelse; 13 procent har en PGU/PAU,²¹ 7 procent har en lærer- eller anden videregående uddannelse, og 25 procent har en anden uddannelse ud over ungdomsuddannelse, fx kort videregående uddannelse eller håndværksuddannelse. Selv om alle uddannelser ud over ungdomsuddannelse ikke nødvendigvis er lige relevante for det pædagogiske arbejde på dagtilbudsområdet, ser man af uddannelsesprofilen for såvel dagplejere som pædagogmedhjælpere, at det er misvisende og en underkendelse af disse medarbejdergruppers uddannelsesmæssige baggrund at karakterisere dem som ikke-uddannede.

I de indkomne svar adskiller de ansatte i Region Sjælland sig ved, at der for personalet som helhed er en uddannelsesprofil med en korterevarende grunduddannelse end i resten af landet.

²¹ Derfor bør betegnelsen pædagogiske assistenter også rettelig anvendes som stillingsbetegnelse frem for betegnelsen pædagogmedhjælpere. I rapporten skelnes der for overskuelighedens skyld i analyserne ikke mellem pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere.

3.2 Videreuddannelse og deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling

Ud over de erhvervede grunduddannelseskompetencer har personalet på dagtilbudsområdet deltaget i, eller deltager aktuelt i, en række forskellige formelle videreuddannelses- og efteruddannelsesaktiviteter. Det fremgår således af Tabel 3-2, at knap halvdelen af de ansatte enten har deltaget i eller er i gang med at gennemføre en kompetencegivende videreuddannelse på en offentlig uddannelsesinstitution²².

Af tabellen fremgår endvidere, at knap 10 procent af de ledere, der har deltaget i eller er i færd med at erhverve formelle kompetencer, anvender forløb på master- eller kandidatniveau, mens op mod halvdelen af lederne har kompetencer fra en helt eller delvist gennemført diplomuddannelse. For pædagogerne udgør moduler på diplomuddannelsesniveau det foretrukne videreuddannelsesstilbud, idet godt fire ud af ti deltager i sådanne forløb, mens hovedvægten for dagplejere og pædagogmedhjælpere ligger på AMU-kurser, hvor omkring syv ud af ti af dem, der har deltaget i offentlige kompetencegivende videreuddannelser, har deltaget i sådanne forløb.

Den centrale tendens i tabellen er dermed, at ledere er den personalegruppe, der i højeste grad deltager i kompetencegivende videreuddannelse, mens pædagogmedhjælpere er den gruppe, der deltager mindst i videreuddannelse.

Tabel 3-2. Har du gennemført eller deltager du aktuelt i nedenstående kompetencegivende videreuddannelser på en offentlig uddannelsesinstitution? Fordelt på medarbejderkategori. Procent.

	Master	Kandidat	Fuld diplom	Modul(er) på diplom	PAU	Meritpædagog	AMU	Anden	Total
Dagplejer (n=122)	0,8	0,0	6,6	9,8	2,5	0,0	73,8	30,3	123,7
Leder (n=73)	4,1	5,5	43,8	45,2	1,4	4,1	5,5	32,9	142,7
Pædagog (n=149)	2,0	2,0	13,4	44,3	6,0	12,8	10,1	29,5	120,1
Pædagogmedhjælper (n=73)	0,0	2,7	2,7	4,1	12,3	4,1	65,8	27,4	119,2
Øvrigt pædagogisk personale (n=48)	0,0	2,1	14,6	41,7	12,5	12,5	14,6	39,6	137,5
I alt (n=465)	1,5	2,2	14,8	28,8	6,0	6,7	35,3	31,0	126,2

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent. Pga. de multiple svarkategorier er det ikke muligt at foretage infererende statistik.

Øvrigt pædagogisk personale omfatter pædagogstuderende, praktikanter og anden stilling som del af det pædagogiske personale, fx meritpædagogstuderende, vikar, fleksjobber, souschef, støttepædagog, specialpædagog og specialdagplejer. På grund af denne gruppes beskedne omfang og meget blandede sammensætning kommenteres denne personalegruppe ikke yderligere i analyserne.

Anden uddannelse omfatter fx introduktionskurser for dagplejere, introduktionskurser for pædagogmedhjælpere, bachelori i pædagogik, enkeltfag til professionsbachelor, Kempler, Marte Meo mv.

Regionalt fylder de komplette diplomuddannelser relativt mere i Hovedstaden end i de øvrige regioner, AMU-kurser har en relativt større tilstedeværelse på Sjælland, mens diplommoduler er den dominerende formelle efteruddannelsesaktivitet i Syddanmark, Midtjylland og Nordjylland.

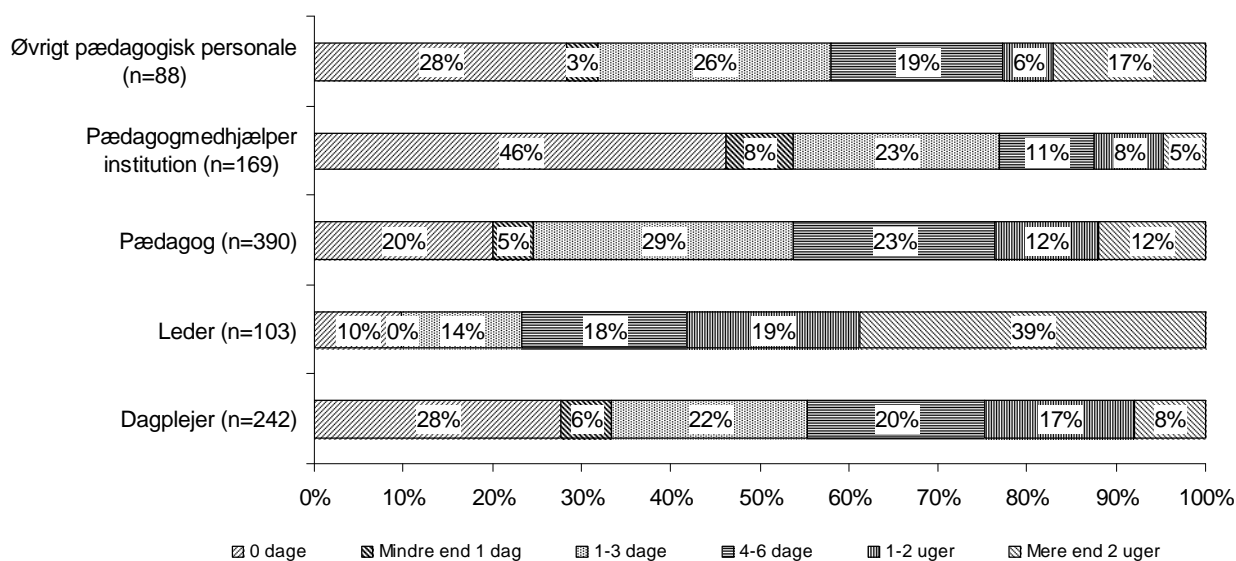
²² Det ses af tabellen, at n=465, hvorfor det således er ca. 45 procent, der har deltaget i kompetencegivende videreuddannelse (465/1024=0,57).

Udvides blikket til at omfatte ikke blot formel videreuddannelse, men en bredere vifte af formelle og ikke-formelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter, viser en bagvedliggende analyse videre, at inden for det seneste år har tre fjerdedele af dagtilbudspersonalet deltaget i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter i form af uddannelse, kurser, seminarer, temadage, foredrag mv. med et fagligt kompetenceudviklende indhold og en varighed på minimum tre timer pr. forløb. Knap halvdelen af personalet har inden for det seneste år deltaget i formelle kompetenceudviklingsforløb af mere end tre dages varighed.

Længerevarende forløb har oftest karakter af eksterne kompetenceudviklingsaktiviteter, mens medarbejdere med kortere kompetenceudviklingsdeltagelse typisk har deltaget i temadage, seminarer mv. internt i daginstitutionen.

Nedbrydes omfanget af kompetenceudvikling på medarbejderkategori, (jf. Figur 3-2), ses, at deltagelse er størst hos ledere og pædagoger og mindst hos dagplejere og pædagogmedhjælpere. Pædagoger og især ledere tegner sig for størstedelen af den længerevarende kompetenceudvikling, mens den korterevarende deltagelse fylder mere i profilen hos dagplejere og medhjælpere. Blandt lederne er det kun hver tiende, der ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, og i modsætning hertil har næsten hver tredje dagplejer og næsten halvdelen af pædagogmedhjælperne *ikke* deltaget i efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for det seneste år.²³ Forskellene mellem ledere og pædagoger på den ene side og dagplejere og pædagogmedhjælpere på den anden side bunder fx i forskelle i de pædagogiske ansvarsområder og tilgangen og adgangen til efteruddannelse. En mulig medforklaring på forskelle i kompetenceudviklingsomfanget i de enkelte medarbejderkategorier kunne for pædagogmedhjælpernes vedkommende også være en højere personaleomsætningshastighed. Blandt de indkomne svar er det imidlertid for alle personalekategorier under 1 procent, der har været ansat under et år, hvorfor personaleomsætningshastigheden altså ikke kan stå som eneforklaring.

Figur 3-2. Antal dage brugt på efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for det seneste år fordelt på medarbejderkategori.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Øvrigt pædagogisk personale omfatter pædagogstuderende, praktikanter og anden stilling som del af det pædagogiske personale fx meritpædagogstuderende, vikar, fleksjobber, souschef, støttepædagog, specialpædagog og specialdagplejer. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

²³ Dette indikerer, at lederne i deres faktiske efteruddannelsesaktiviteter virkelighedsomtrent sætter kvalitetsreformens præmisser om lederudvikling som forudsætning for kvalitetsudvikling på dagtilbudsområdet.

Regionalt set er omfanget af efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteten størst i Region Sjælland og mindst i Region Nordjylland. For Region Sjælland skal dette ses i lyset af, at grunduddannelsesniveaue er lavere på Sjælland end i resten af landet, mens det i Region Nordjylland kan hænge sammen med, at en større andel af personalet i denne del af landet er ansat i dagplejen, hvor efteruddannelsesaktiviteterne typisk har et lidt mindre omfang end i daginstitutionerne.

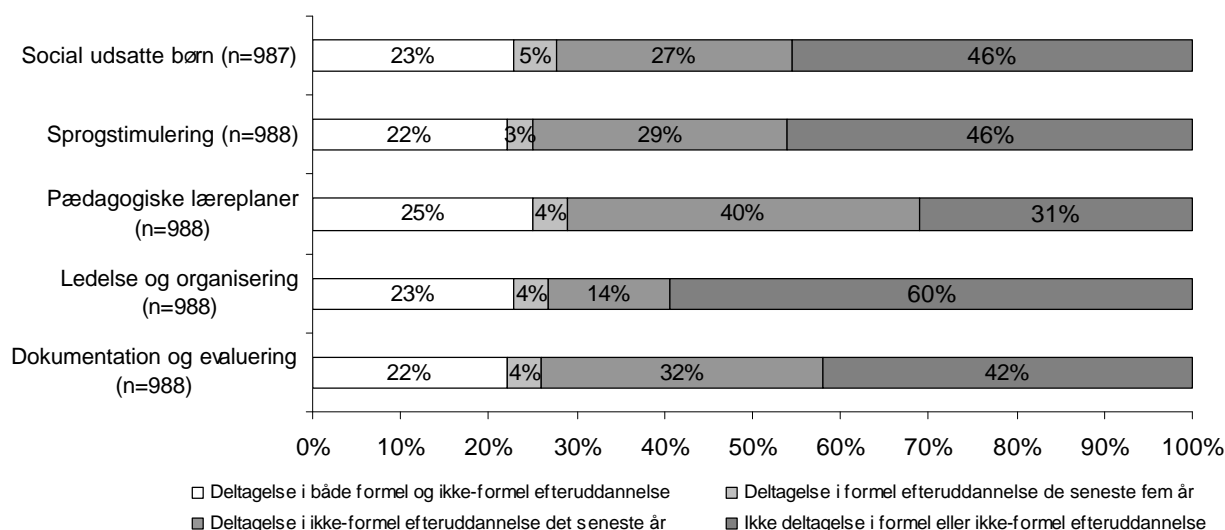
3.3 Deltagelse i formel og ikke-formel efteruddannelse på de fem fokusområder

De ansatte er ud over de overordnede spørgsmål om uddannelse og deltagelse i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter spurgt specifikt til efteruddannelse og kompetenceudvikling på de fem centrale fokusområder:

- Arbejdet med socialt udsatte børn, herunder det tværfaglige samarbejde med bl.a. det pædagogiske/psykologiske personale og støttepædagoger
- Arbejdet med sprogstimulering af børn, herunder arbejdet med tosprogede børn
- Arbejdet med at udarbejde og følge op på pædagogiske læreplaner samt arbejdet med temaer i de pædagogiske læreplaner
- Ledelse og organisering
- Dokumentation og evaluering

Der er spurgt til deltagelse i formelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter inden for de seneste fem år og ikke-formelle aktiviteter inden for det seneste år på hvert af fokusområderne. De aktiviteter, der er spurgt ind til, skal have haft en varighed på mindst tre timer pr. forløb og spænder fra master- og kandidatsstudier over diplomuddannelser og AMU-kurser til P-dage og gå-hjem-møder. Deltagelsen i de forskellige typer af aktiviteter analyseres mere indgående i kapitel 3.3.1 og 3.3.2, men indledningsvis skabes nedenfor i Figur 3-3 et overblik over, hvor stor en del af personalet, der i perioden har været involveret i formelle og/eller ikke-formelle efteruddannelsesaktiviteter uden skelen til typen eller omfanget af aktiviteten.²⁴

Figur 3-3. Deltagelse i formel og/eller ikke formel efteruddannelse og kompetenceudvikling på fokusområderne



²⁴ Aktiviteten skal dog som minimum have varet tre timer.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,05-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

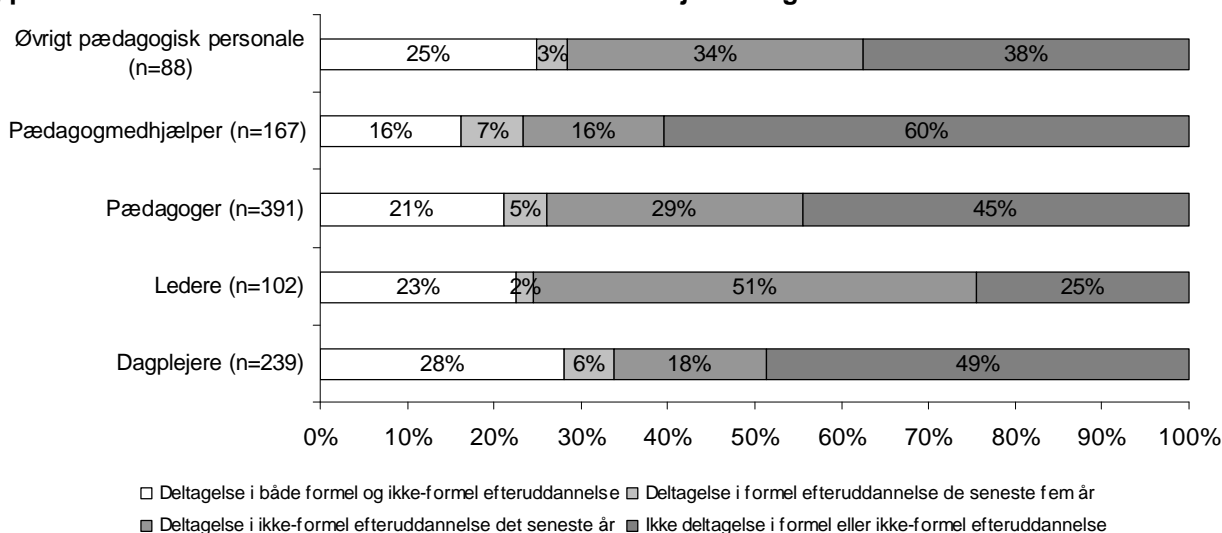
På alle fokusområderne har ca. hver fjerde medarbejder både erhvervet formelle og ikke-formelle kompetencer. Omvendt er der mellem 31 og 60 procent, der *ikke* har deltaget i hverken formel eller ikke-formel kompetenceudvikling. Andelen af ikke-deltagende er størst for fokusområdet ledelse og organisering, hvor målgruppen er mindre, og mindst for fokusområdet pædagogiske læreplaner.

Samlet er variationen i typen af kompetenceudvikling størst i forhold til arbejdet med *pædagogiske læreplaner*, hvor størstedelen af personalet har deltaget i formel- og/eller ikke-formel kompetenceudvikling, mens kompetenceudviklingen mht. *ledelse og organisering* som nævnt er forbeholdt en snævrere personalegruppe. Her ses især ledere repræsenteret. Samlet set har kun 10 procent af lederne i perioden ikke deltaget i formelle eller ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter med hensyn til ledelse og organisering.

På områderne *socialt udsatte børn*, *sprogstimulering* og *dokumentation/evaluering* har knap halvdelen af personalet hverken erhvervet formelle kompetencer de seneste fem år eller ikke-formelle kompetencer det seneste år. Omvendt har godt halvdelen af personalet gennem en eller flere kompetenceudviklingsaktiviteter styrket deres faglige forudsætninger og kompetencer i forhold til fokusområderne socialt udsatte børn, sprogstimulering og dokumentation og evaluering.

Deltagelsen i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter varierer mellem de forskellige personalekategorier. Blandt andet som udslag af forskelle i rolle, funktioner og ansvarsområder i det pædagogiske arbejde samt personalegruppens og den enkelte medarbejders tilgang til og adgang til kompetenceudvikling. Forskellen mellem personalegruppernes kompetenceudviklingsaktiviteter er illustreret i Figur 3-4 for fokusområdet *socialt udsatte børn*, men det tilsvarende mønster genfindes mht. *sprogstimulering* og *dokumentation/evaluering*.

Figur 3-4. Deltagelse i formel og/eller ikke formel efteruddannelse og kompetenceudvikling på fokusområdet socialt udsatte børn. Efter medarbejderkategori.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Deltagelse i formel efteruddannelse og kompetenceudvikling er overvurderet for dagplejeres vedkommende, da det af åbne kommentarer fremgår, at flere dagplejere fejlagtigt opfatter grundkurser for dagplejere som formel efteruddannelse.

Efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteterne har især været frekventeret af ledere, mens pædagogmedhjælpere som gruppe har den snævrreste personalemæssige deltagelse.

For både pædagoger og dagplejere gælder, at personalegruppen stort set er ligeligt fordelt mellem dem, der har deltaget, og dem, der ikke har.²⁵ Ledergruppen er karakteriseret ved, at majoriteten af lederne har været involveret i en eller flere kompetenceudviklingsaktiviteter. Her ses deltagelsen ikke overraskende især koncentreret om kompetenceudvikling på feltet ledelse og organisering. For de øvrige personalegrupper er der ikke i samme omfang en bred personalemæssig involvering i kompetenceudviklingsaktiviteterne.

En bagvedliggende analyse viser, at der regionalt set er relativt flere i Nordjylland og Syddanmark, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling vedrørende *sprogstimulering* end i de øvrige regioner. Dette indikerer, at sprogstimulering mht. personalebredden i kompetenceerhvervelsen er et lavere prioriteret indsatsområde i Nordjylland og Syddanmark, hvilket kan hænge sammen med, at der i disse regioner kan være en højere grad af pædagogisk specialisering. For Nordjyllands vedkommende kan det endvidere spille ind, at der på dagtilbudsområdet er en større personalemæssig vægt på dagpleje, som traditionelt modtager mindre kompetenceudvikling end de øvrige personalegrupper. For de øvrige fokusområder er der ingen regionale forskelle.

En anden bagvedliggende analyse viser overraskende, at op mod halvdelen af de uddannede pædagoger ikke har deltaget i hverken formel eller ikke-formel kompetenceudvikling, og det vil sige heller ikke i P-dage og temadage, som traditionelt er en central arena for videndeling og kompetenceudvikling i daginstitutionerne. Denne problemstilling udfoldes mere eksplicit nedenfor, hvor der kigges mere nuanceret på deltagelse i forskellige typer af aktiviteter.

3.3.1 Formel efteruddannelse på de fem fokusområder

I Tabel 3-3 vises en oversigt over personalets samlede selvrapporterede deltagelse i forskellige typer formelle efteruddannelsesaktiviteter de seneste fem år på de fem fokusområder.

Tabel 3-3. Deltagelse i formelle efteruddannelser de seneste fem år på de enkelte fokusområder. Procent.

	Socialt udsatte børn	Sprogstimulering	Pædagogiske læreplaner	Ledelse og organisering	Dokumentation og evaluering
Master	0,0	0,0	0,3	0,1	0,3
Kandidat	0,1	0,2	0,2	0,2	0,5
Diplomuuddannelse	4,5	1,8	2,1	5,9	2,1
Enkeltfag fra pædagoguddannelse	2,3	2,1	2,9	1,6	2,1
Enkeltfag fra PGU/PAU eller AMU	4,9	3,6	7,9	1,2	6,1
Anden uddannelse	5,7	5,1	6,2	3,8	4,9
Ingen formel efteruddannelse	83,6	87,7	80,9	87,5	85,1
Total	101,2 (859)	100,5 (851)	100,6 (871)	100,4 (835)	101,0 (859)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent. Pga. de multiple svarkategorier er det ikke muligt at foretage infererende statistik.

Under anden uddannelse er anført formel efteruddannelse som fx enkeltfag på diplom, men også en række kompetenceudviklingsforløb der ikke er formelt kompetencegivende, fx grunduddannelse for dagplejere, efteruddannelse for dagplejere, kommunale efteruddannelsesforløb og Marte Meo.

Af tabellen fremgår det, at fokusområdet *pædagogiske læreplaner*, er det fokusområde hvor der de seneste fem år har foregået den største formelle efteruddannelsesmæssige aktivitet, idet cirka hver femte angiver, at de har deltaget i formel efteruddannelse inden for dette område.

²⁵ Det bemærkes dog, at det af åbne kommentarer fremgår, at flere dagplejere fejlagtigt opfatter grundkurser for dagplejere som formel efteruddannelse og har registreret deltagelse i grundkurser som formel efteruddannelse.

Omvendt er der flest, der *ikke* har formel efteruddannelse, når det kommer til *sprogstimulering* og *ledelse og organisering* – nemlig 87-88 procent af de ansatte. At flest har deltaget i formel efteruddannelse inden for fokusområdet pædagogiske læreplaner skyldes, at dette område for få år siden var centralt og højt på dagsordenen. Erfaringerne fra telefoninterview og fokusgrupper peger dog netop også i retning af, at vægten på pædagogiske læreplaner ligger et par år tilbage i tiden.

Det fremgår endvidere af Tabel 3-3, at det for personalet under ét er enkeltfag fra PGU/PAU og AMU, der har fyldt mest i efteruddannelsen i forhold til arbejdet med pædagogiske læreplaner, mens omvendt diplomuddannelse har en stærkere vægt i forhold til fokusområderne socialt udsatte børn og ledelse/organisering.

Hvad angår forskelle i formel efteruddannelse mellem de forskellige personalegrupper, viser analyserne ikke overraskende, at fokusområdet *ledelse og organisering* skiller sig ud fra de andre fokusområder ved, at dette især involverer ledere. Over halvdelen af lederne har inden for de seneste fem år deltaget i formel efteruddannelse omhandlende ledelse og organisering, med hovedvægt på diplomuddannelse og anden efteruddannelse i form af især kommunale lederuddannelser, men også fx merkonom og systemisk ledelse. 35 procent af lederne har erhvervet formelle ledelseskompetencer gennem deltagelse i diplomuddannelser, 15 procent gennem anden efteruddannelse og 3 procent gennem master- og kandidatuddannelser.

For de øvrige fokusområder udkrystalliserer den bagvedliggende analyse et fælles mønster, hvor dagplejere og pædagogmedhjælpere primært erhverver deres formelle kompetencer gennem enkeltfag fra PGU/PAU- eller AMU-kurser, mens ledere og pædagoger i højere grad erhverver formelle kompetencer gennem diplomuddannelse og enkeltfag fra pædagoguddannelsen. For både pædagogiske læreplaner og dokumentation/evaluering gælder, at flere dagplejere end pædagoger og pædagogmedhjælpere har deltaget i formel efteruddannelse, ikke mindst i regi af PGU/PAU- eller AMU-kurser. De pædagoger, der faktisk har deltaget i formel kompetenceudvikling på disse områder, har i højere grad erhvervet kompetencerne gennem diplomuddannelser og enkeltfag fra pædagoguddannelsen. Samlet tilkendegiver 89 procent af pædagogerne, at de *ikke* har erhvervet formelle kompetencer mht. pædagogiske læreplaner og dokumentation/evaluering, mens det tilsvarende tal til sammenligning er henholdsvis 66 og 80 procent for dagplejere og pædagogmedhjælpere.

På fokusområderne *socialt udsatte børn* og *sprogstimulering* tilkendegiver dagplejere i samme omfang som pædagoger, at de har deltaget i formelle efteruddannelsesaktiviteter. Igen med den tilføjelse, at hovedvægten for dagplejere ligger på PGU/PAU- eller AMU-kurser, mens hovedvægten for pædagoger ligger på diplomuddannelser og enkeltfag fra pædagoguddannelsen. Pædagogmedhjælpere skiller sig på begge disse fokusområder ud, ved at en stor andel – henholdsvis 87 og 93 procent – *ikke* har erhvervet formelle kompetencer inden for de seneste fem år.

3.3.2 Ikke-formel efteruddannelse på de fem fokusområder

i Tabel 3-4 vises en oversigt over personalets samlede selvrapporterede deltagelse i forskellige typer ikke-formelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter det seneste år på de fem fokusområder.

Tabel 3-4. Deltagelse i ikke-formelle efteruddannelser det seneste år som har omhandlet de enkelte fokusområder. Procent.

	Socialt udsatte børn	Sprogstimulering	Pædagogiske læreplaner	Ledelse og organisering	Dokumentation og evaluering
Kurser af en halv til hel dags varighed	15,5	17,2	16,9	6,6	13,6
Kurser af mere end en dags varighed	14,3	10,7	20,0	9,9	14,5
Temadag / P-dag	16,3	11,4	30,0	6,0	20,7
Foredrag / gå-hjem-møder	15,9	12,4	13,0	5,2	10,3
Anden	2,3	2,5	1,6	2,2	1,4
Ingen ikke-formel efteruddannelse og kompetenceudvikling	58,5	57,6	40,2	79,8	54,3
Total	122,9 (853)	111,8 (841)	121,7 (874)	109,8 (784)	114,8 (844)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent. Pga. de multiple svarkategorier er det ikke muligt at foretage infererende statistik.

Med hensyn til personaleinvolveringsgraden fylder de ikke-formelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter betydeligt mere på dagtilbudsområdet end de formelle aktiviteter, også selv om det som her er afgrænset til deltagelse i ikke-formelle aktiviteter inden for det seneste år og faglige kompetenceudviklende forløb af en varighed på minimum tre timer.

Inden for det seneste år har 20 procent af medarbejderne deltaget i et eller flere kompetenceudviklende kurser, temadage, foredrag, seminarer mv. omhandlende ledelse og organisering. Det er ikke overraskende, at fokusområdet ledelse og organisering samlet set har den laveste deltagelsesgrad, idet ledelse kun er relevant for en relativt begrænset gruppe. For de øvrige fokusområder er den samlede deltagelse derfor også større. Ca. 45 procent har deltaget i aktiviteter omhandlende henholdsvis socialt udsatte, sprogstimulering og dokumentation og evaluering og 60 procent i kurser mv. vedrørende arbejdet med pædagogiske læreplaner. For alle medarbejderkategorier gælder således, at det er arbejdet med pædagogiske læreplaner, der har inddraget flest medarbejdere i den ikke-formelle kompetenceudvikling.

En bagvedliggende analyse viser, at fokusområdet *ledelse og organisering* som ved de formelle kompetencer skiller sig ud ved, at dette fokusområde i særlig grad er ledernes domæne. Hvor kun 10 procent af de øvrige medarbejdergrupper har deltaget i kurser, temadage mv. vedrørende ledelse og organisering, er det omvendt kun hver sjette leder, der ikke inden for det seneste år har erhvervet ikke-formelle kompetencer på dette centrale ledelsesmæssige videnområde. Lederne har erhvervet ikke-formelle ledelseskompetencer fra en bred vifte af aktiviteter omfattende både korterevarende kurser, temadage, P-dage, foredrag mv. og – især – længerevarende kurser. Også på de øvrige fokusområder har lederne den mest omfattende ikke-formelle kompetenceudviklingsdeltagelse, bl.a. i kraft af at lederne ud over den faglige og læringsmæssige interesse ofte står som arrangører af temadage, P-dage mv., hvorfor de også naturligt deltager her. På alle fokusområderne har to tredjedele af lederne således erhvervet ikke-formelle kompetencer inden for det seneste år.

Den bagvedliggende analyse viser videre, at det for fokusområderne *socialt udsatte børn*, *sprogstimulering* og *dokumentation/evaluering* ud over lederne særligt er pædagogerne, der har erhvervet sig ikke-formelle kompetencer – ikke mindst i kraft af en bred deltagelse i både kurser, temadage, P-dage og foredrag. Som konsekvens har dagplejere og pædagogmedhjælpere i mindst udstrækning erhvervet ikke-formelle kompetencer på disse tre fokusområder. I den ud-

strækning, det er sket, har det for pædagogmedhjælperne primært været gennem temadage/P-dage, mens hovedvægten for dagplejerne har ligget på kurser og foredrag.

Arbejdet med *pædagogiske læreplaner* skiller sig som nævnt ud ved, at dette fokusområde på tværs af medarbejderkategorier har involveret flest medarbejdere. Den bagvedliggende analyse viser, at godt halvdelen af pædagogmedhjælperne, godt 70 procent af lederne og godt 60 procent af dagplejerne og pædagogerne har deltaget i ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter omhandlende pædagogiske læreplaner – for de ansatte i daginstitutioner først og fremmest gennem temadage/P-dage, men for pædagoger og især ledere også gennem en bredere vifte af kurser, foredrag og gå-hjem-møder. For dagplejere fylder temadage/P-dage relativt mere i forhold til pædagogiske læreplaner end for de øvrige fokusområder, men kurser og foredrag/gå-hjem-møder er også på dette område dagplejernes primære kilde til ikke-formel kompetenceudvikling. Forklaringen på den øgede brug af P-dage for dagplejere i forhold til fokusområdet pædagogiske læreplaner, må formentlig skyldes, at kommunerne har iværksat fælleskommunale kompetenceudviklingstiltag vedrørende pædagogiske læreplaner, som også har været tilbudt dagplejere.

Ses fokusområderne som et samlet hele, spiller temadage/P-dage en central rolle for den ikke-formelle kompetenceudvikling i daginstitutioner, mens dagplejere i højere grad trækker på flerdagskurser og foredrag/gå-hjem-møder. P-dagene er en institutionaliseret og central kompetenceudviklingsplatform for ansatte i daginstitutioner. Det er i dette pædagogiske 'rum', at megen videndeling, faglig udvikling og kvalitetsudvikling forankres.

Samlet tegner sig en kompetenceprofil på fokusområderne, hvor lederne har stærke kompetencer på tværs af fokusområder og i større udstrækning har en formel kompetencegivende forankring af deres viden end de øvrige personalegrupper – ikke mindst med hensyn til ledelse og organisering.

Også for pædagogerne er der en bredere forankring af kompetencerne end hos pædagogmedhjælpere og dagplejere, ikke mindst i relation til de direkte børnerelaterede pædagogiske aktiviteter knyttet til arbejdet med socialt udsatte børn og sprogstimulering. De pædagoger, der har deltaget i ikke-formel kompetenceudvikling, har først og fremmest erhvervet kompetencer gennem kurser og P-dage, men har også i højere grad end øvrige personalegrupper erhvervet formelle kompetencer på fokusområderne – her gennem diplomuddannelse og enkeltfag fra pædagoguddannelsen.

Pædagogmedhjælpere og dagplejeres kompetencer på fokusområderne er fordelt på en snævrere personkreds, end det er tilfældet hos pædagoger og ledere, og i højere grad erhvervet gennem ikke-formelle kompetencer, primært erhvervet gennem kurser og gå-hjem-møder for dagplejernes vedkommende og P-dage for pædagogmedhjælpernes vedkommende.

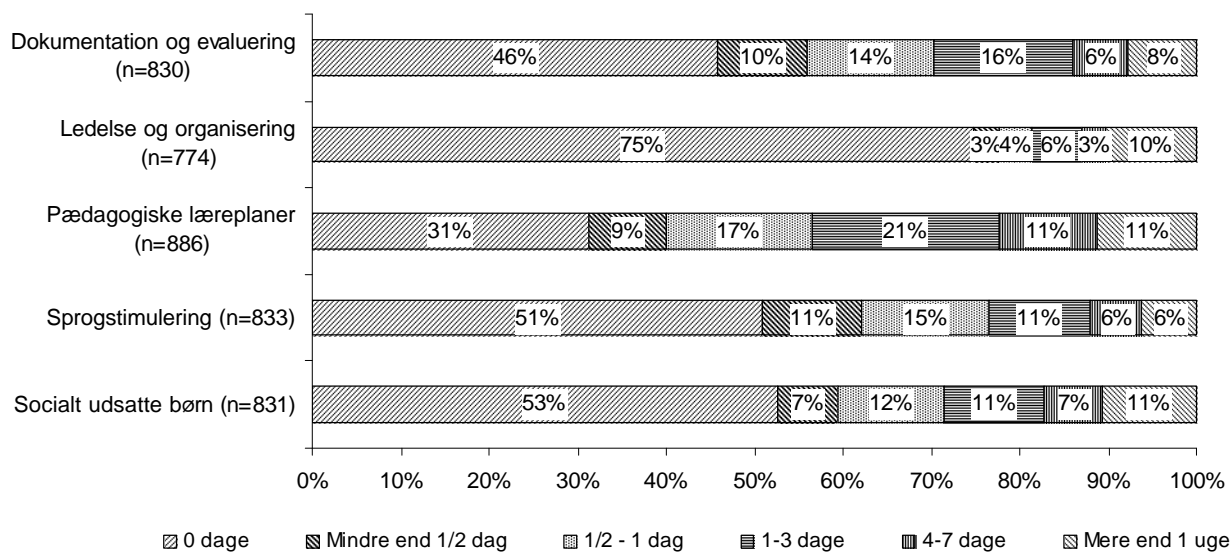
Dele af disse mønstre genfindes, når fokus flyttes til *varigheden* af de gennemførte efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter uden skelen til typen af aktivitet.

3.4 Varigheden af formel og ikke-formel kompetenceudvikling på fokusområderne

I Figur 3-5 ses det endvidere, at varigheden af den formelle og ikke-formelle kompetenceudvikling er relativt ens fra fokusområde til fokusområde med undtagelse af ledelse og organisering, hvor der generelt ses et mindre tidsforbrug.

Varigheden af de ansattes selvrapporterede deltagelse i formelle og ikke-formelle efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter på fokusområderne i de seneste fem år er vist i Figur 3-5. For den gruppe af ansatte, der har været på efteruddannelse eller kompetenceudvikling de seneste fem år, er 1-3 dage det interval, de fleste angiver, de har været af sted. Samtidig er der på fokusområderne op mod halvdelen af de ansatte eller flere, der ikke har deltaget i formel eller ikke-formel kompetenceudvikling de seneste fem år. Således har tre ud af fire ikke deltaget i kompetenceudvikling inden for fokusområdet ledelse og organisering, mens det for fokusområdet pædagogiske læreplaner er tre ud af ti, der ikke har deltaget.

Figur 3-5. Cirka hvor lang tid af den formelle og ikke-formelle efteruddannelse og kompetenceudvikling, du har taget siden 1. januar 2005, har handlet om hvert af fokusområderne?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

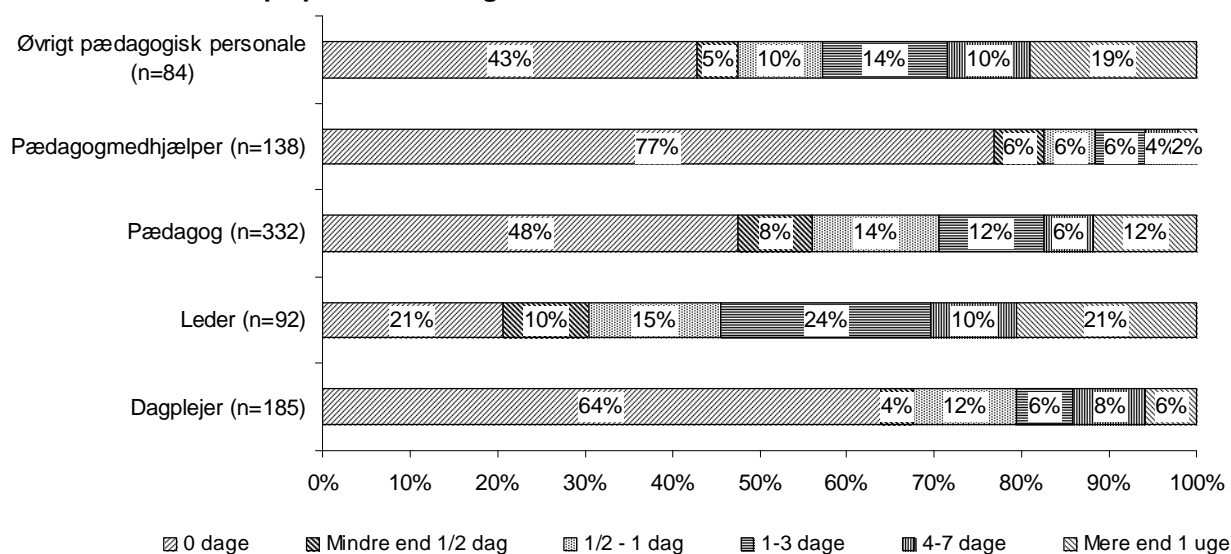
Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Som det var tilfældet med deltagerbredden (jf. Figur 3-3), viser Figur 3-5, at de *pædagogiske læreplaner* er det fokusområde, der har haft den største tidsmæssige udstrækning. Inden for de seneste fem år har pædagogiske læreplaner været et centralt fokusområde og haft den største tyngde i dagtilbudspersonalets efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter – ikke mindst i de første år efter lovens vedtagelse. Signalerne fra feltet og fra fokusgrupperne er, som tidligere nævnt, at arbejdet med pædagogiske læreplaner fortsat er et centralt indsatsområde, men at læreplansarbejdet nu er godt på vej til at være integreret i den pædagogiske praksis, hvorfor behovet for efteruddannelse og kompetenceudvikling vedrørende basisviden om arbejdet med pædagogiske læreplaner er mindre end tidligere.

Ledelse og organisering har samlet ikke den samme tidsmæssige udstrækning i kompetenceudviklingslandskabet som de øvrige fokusområder. En bagvedliggende analyse viser, at det tidsmæssige billede for den primære målgruppe, lederne, naturligvis er et andet. Over halvdelen af lederne har brugt mere end en uge på at udvikle deres ledelses- og organiseringskompetencer og yderligere en tredjedel mindst én dag. En meget lille del af lederne har ikke været aktive i ledelsesmæssig efteruddannelse og kompetenceudvikling, og det må konkluderes, at lederudvikling både mht. antallet af ledere, der har medvirket, og varigheden af deltagelsen har stået højt på kommunernes og ledernes dagsorden.

For *socialt udsatte børn*, *sprogstimulering* og *dokumentation og evaluering* tegner der sig som nævnt identiske billeder af varigheden blandt de ansatte generelt. En nuancering af denne analyse viser imidlertid, at de forskellige personalegruppers tidsmæssige involvering i efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for disse fokusområder aftager fra ledere over pædagoger til pædagogmedhjælpere og dagplejere. Sammenhængen er i Figur 3-6 illustreret for fokusområdet socialt udsatte børn, men billedet er det samme for sprogstimulering og dokumentation/evaluering.

Figur 3-6. Cirka hvor lang tid af den formelle og ikke-formelle efteruddannelse og kompetenceudvikling, du har taget siden 1. januar 2005, har handlet om fokusområdet socialt udsatte børn? Fordelt på personalekategori.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Det fremgår af Figur 3-6, at kompetenceudviklende aktiviteter i forhold til arbejdet med socialt udsatte børn har fyldt betydeligt mere i pædagogernes og – især – lederne end blandt pædagogmedhjælperne og dagplejerne. Samlet er det 64 procent af dagplejerne og 77 procent af pædagogmedhjælperne, der *ikke* har brugt tid på kompetenceudvikling med hensyn til socialt udsatte børn, mens andelen blandt pædagogerne er 48 procent og blandt lederne 21 procent. Dette mønster er en afspejling af det tidligere fundne mønster for personbredden i deltagelsen (jf. Figur 3-4) og skal som tidligere nævnt ses i lyset af medarbejdergruppernes forskellige funktioner og ansvarsområder i det pædagogiske arbejde i kombination med forskelle i, hvordan efteruddannelse og kompetenceudvikling prioriteres af den enkelte medarbejder, personalegruppen, dagtilbuddet og kommunen.

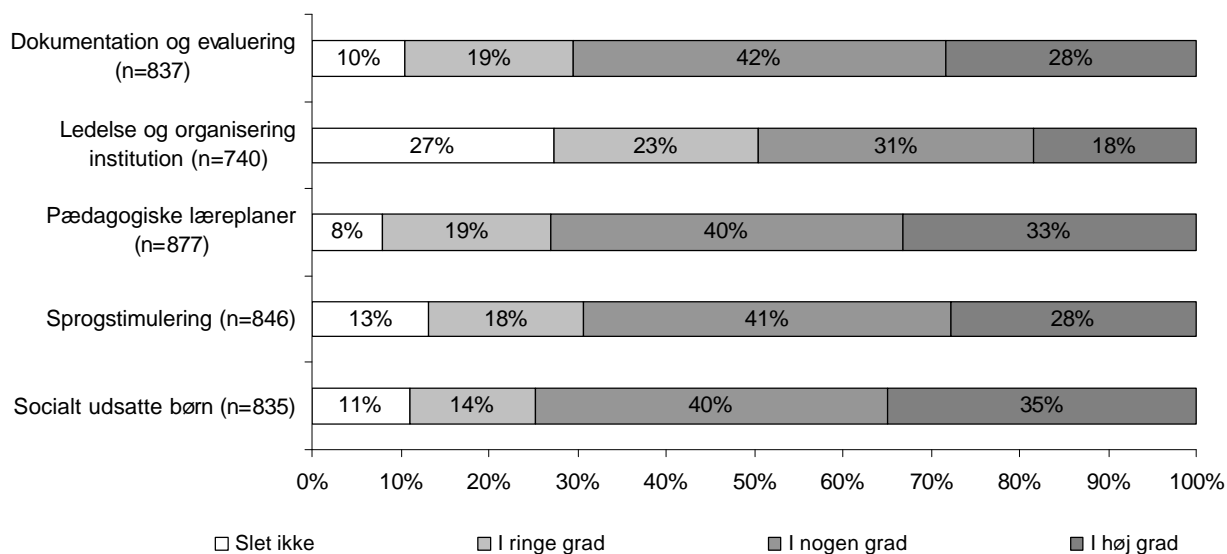
På samme måde som med personbredden i deltagelse viser en bagvedliggende analyse, at der heller ikke er systematiske regionale forskelle i varigheden af deltagelsen. Kun på fokusområdet socialt udsatte børn findes regionale forskelle. Som det var tilfældet med personbredden, har varigheden af deltagelsen på dette område et mindre omfang i Nordjylland og til dels i Syddanmark. Om dette hænger sammen med en større faglig specialisering, forankret på færre medarbejdere, i disse regioner er det ikke muligt at sige, men for Nordjyllands vedkommende skal den lavere kompetenceudviklingsprioritering af arbejde med socialt udsatte børn som tidligere nævnt ses i lyset af en større personalemæssig vægt på dagplejerne.

3.5 Uformelle kompetencer på fokusområderne

Det er ikke alle kompetencer, der erhverves gennem uddannelse, deltagelse i kurser, kompetenceudvikling mv. Kompetencer udvikles også gennem den uformelle kompetenceudvikling, dvs. kompetencer erhvervet gennem arbejdsliv og kolleger, fx gennem sidemandsoplæring, familieliv og sociale relationer samt aktiviteter i foreningsliv eller fritiden i øvrigt.

I tilknytning til egenvurderingen af de formelle og ikke-formelle kompetencer er personalet også blevet bedt om at vurdere deres egne uformelle kompetencer på fokusområderne.

Figur 3-7. I hvilken udstrækning vurderer du, at dine kompetencer inden for hvert af fokusområderne stammer fra din uformelle kompetenceudvikling?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,05-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

De uformelle kompetencer har for personalet som helhed en stor og betydningsfuld rolle for kompetencerne på fokusområderne. På fire af de fem fokusområder vurderer personalet, at omkring 75 procent af deres samlede kompetencer stammer fra uformel kompetenceudvikling i form af erfaring fra arbejdsliv, familieliv, sociale relationer og fritidsaktiviteter.

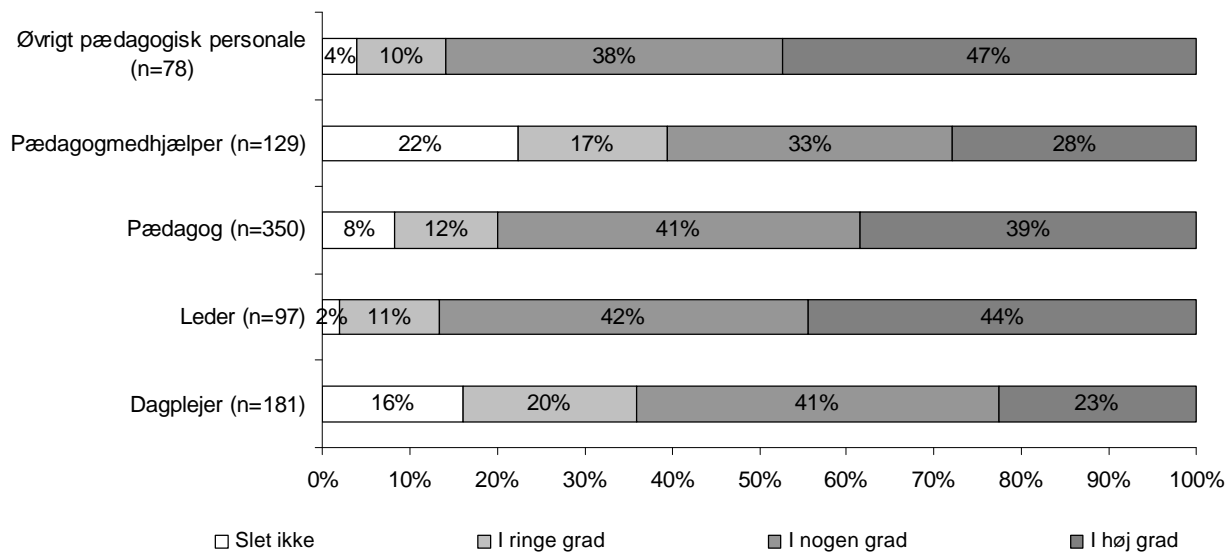
Et af fokusområderne skiller sig ud, idet kompetencerne mht. *ledelse og organisering* i højere grad end de øvrige kompetencer trækker på de formelle og ikke-formelle kompetencer. Det vil sige kompetencer, der erhverves gennem efteruddannelse og i mindre udstrækning gennem sidemandsoplæring, sociale relationer og foreningsaktiviteter. En nuancering af analysen viser, at dette ikke mindst gælder for lederne, idet de formelle og i mindre udstrækning de ikke-formelle kompetencer for ledere udgør ikke bare kernen i, men helheden af ledelses- og organisationskompetencerne.

3.5.1 Positiv sammenhæng mellem efteruddannelse og uformelle kompetencer

Bagvedliggende analyser viser for personalet som helhed, at der på alle fokusområderne er en statistisk signifikant sammenhæng mellem de uformelle kompetencers vægt og graden af deltagelse i formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter. Det forholder sig omvendt sådan, at personale, der ikke eller kun i begrænset omfang har deltaget i formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter, også vurderer, at de har begrænsede uformelle kompetencer. Medarbejdere med formelle og ikke-formelle kompetencer har også i deres selvbillede en højere grad af uformelle kompetencer. Omvendt oplever de medarbejdere, der har begrænsede formelle og ikke-formelle kompetencer også, at de har vanskeligt ved i det daglige pædagogiske arbejde at trække på uformelle kompetencer.

Mønstret med en positiv sammenhæng mellem formelle, ikke-formelle og uformelle kompetencer hænger sammen med forskelle i de forskellige medarbejderkategoriers kompetencer og kompetenceudviklingsaktiviteter, idet de medarbejdergrupper – pædagogmedhjælpere og dagplejere – der i mindst udstrækning er involveret i formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter, også er de medarbejdergrupper, der oplever at have færrest uformelle kompetencer i forhold til de enkelte fokusområder. Dette gælder ikke mindst i forhold til de fokusområder, der relaterer sig direkte til børnearbejdet: socialt udsatte børn og sprogstimulering. Forskellen er illustreret for fokusområdet socialt udsatte børn i Figur 3-8.

Figur 3-8. I hvilken udstrækning vurderer du, at dine kompetencer inden for fokusområdet socialt udsatte børn stammer fra din uformelle kompetenceudvikling? Fordelt på medarbejderkategori.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,05-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Det fremgår af Figur 3-8, at pædagoger og ledere, der har de stærkeste formelle og ikke-formelle kompetencer i arbejdet med *socialt udsatte børn*, også i vid udstrækning trækker på og inddrager deres pædagogiske arbejdserfaring og andre uformelle kompetencer i det pædagogiske arbejde med socialt udsatte børn. Omvendt oplever 40 procent af dagplejerne og pædagogmedhjælperne, at de slet ikke eller kun i ringe grad har uformelle kompetencer til at trække på i det daglige arbejde med socialt udsatte børn. Et tilsvarende mønster findes for fokusområderne *sprogstimulering* og *dokumentation/evaluering*.

På fokusområdet *pædagogiske læreplaner* genfindes ikke de samme forskelle. Dagplejere og pædagogmedhjælpere oplever i samme høje grad som pædagoger og ledere, at de har mulighed for at inddrage deres uformelle kompetencer i arbejdet med de pædagogiske læreplaner. Arbejdet med pædagogiske læreplaner har de seneste fem år haft den mest omfattende deltagelse i formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter. Området er samtidig det fokusområde, hvor alle medarbejderkategorier oplever at have de mest praksisunderstøttende uformelle kompetencer.

Ovenstående positive sammenhæng mellem på den ene side formelle/ikke formelle kompetencer og på den anden side uformelle kompetencer blev bekræftet i fokusgrupperne. Dagplejere og pædagogmedhjælpere trak på de uformelle kompetencer i forhold til det daglige arbejde med børn, men når det kom til fokusområderne, så rakte de uformelle kompetencer ikke til. I fokusgrupperne med ledere og pædagoger blev sammenhængen mellem de tre kompetenceformer beskrevet mere integreret.

3.6 Aktuelle opgavekompetencer på fokusområder

Ledere og medarbejdere er blevet bedt om at vurdere deres aktuelle opgavekompetencer på de fem fokusområder, dvs. i hvilken udstrækning de føler sig rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver.

Generelt oplever de ansatte at have gode opgavekompetencer inden for alle fokusområder med undtagelse af ledelse og organisering, idet mellem syv og otte ud af ti vurderer, at de i nogen eller høj grad føler sig rustet til at klare de nuværende arbejdsopgaver. For fokusområdet ledelse og organisering er det tilsvarende kun godt fire ud af ti. Dette ses i Tabel 3-5.

Tilsvarende ses det, at kun mellem 4 og 7 procent slet ikke føler sig rustede til arbejdsopgaverne inden for fokusområderne arbejdet med socialt udsatte børn, sprogstimulering af børn, pædagogiske læreplaner samt dokumentation og evaluering. For fokusområdet ledelse og organisering er det derimod godt hver femte, der slet ikke føler sig rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver.

Tabel 3-5. Hvor godt føler du dig alt i alt rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver mht. hvert af fokusområderne? Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke/ikke relevant	I alt
Arbejdet med socialt udsatte børn (n = 928)	6,7	16,2	48,3	24,8	4,1	100
Arbejdet med sprogstimulering af børn, herunder arbejdet med tosprogede børn (n = 927)	7,1	18,3	45,0	25,8	3,8	100
Arbejdet med pædagogiske læreplaner (n = 934)	3,9	11,8	40,7	40,3	3,4	100
Ledelse og organisering (n = 907)	21,7	22,7	29,1	13,9	12,6	100
Dokumentation og evaluering (n = 925)	7,4	13,6	45,1	29,8	4,1	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Mere nuancerede analyser viser, at det for de ansatte som helhed på alle fokusområder gælder, at deltagelse i formel og ikke-formel kompetenceudvikling fører til større opgavekompetencer. Jo mere kompetenceudviklingsaktivitet, jo bedre rustet oplever den ansatte sig at være til at løfte arbejdsopgaverne kompetent. Paralleliteten mellem formelle/ikke-formelle kompetencer og uformelle kompetencer (jf. kapitel 3.5) betyder, at de uformelle kompetencer yderligere understøtter de aktuelle opgavekompetencer. Jo flere uformelle kompetencer, jo bedre oplever den ansatte at være rustet til at klare de aktuelle opgaver.

3.6.1 Ledere og pædagoger føler sig godt rustet til de aktuelle arbejdsopgaver, pædagogmedhjælpere og dagplejere mindre godt rustet

Det overordnede billede af de ansattes vurdering af egne opgavekompetencer dækker over betydelige forskelle mellem personalegrupperne. Undersøgelsen viser overordnet, at lederne føler sig godt rustet til opgaven med ledelse og organisering, og at det for alle medarbejderkategorier gælder, at de føler sig godt rustet til arbejdet med pædagogiske læreplaner og knap så godt rustet til arbejdet med socialt udsatte børn, sprogstimulering og dokumentation/evaluering.

I

Tabel 3-6 viser de enkelte personalekategoriers gennemsnitlige vurdering af egne opgavekompetencer på fokusområderne, dvs. hvor godt den ansatte føler sig rustet til at klare de aktuelle opgaver.

Tabel 3-6. Hvor godt føler du dig alt i alt rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver på dit arbejde mht. hvert af fokusområderne. Efter personalekategori. Gennemsnitsscore.

	Dagplejere	Ledere	Pædagoger	Pædagogmedhjælper	Øvrigt pædagogisk personale	I alt
Arbejdet med socialt udsatte børn (n = 890)	2,7	3,3	3,1	2,6	3,1	3,0
Arbejdet med sprogstimulering af børn, herunder arbejdet med tosprogede børn (n = 892)	2,8	3,1	3,1	2,6	3,0	2,9
Arbejdet med pædagogiske læreplaner (n = 902)	3,1	3,7	3,3	2,9	3,1	3,2
Ledelse og organisering (n = 793)	2,2	3,6	2,3	1,8	2,6	2,4
Dokumentation og evaluering (n = 887)	2,7	3,3	3,2	2,7	3,2	3,0
N	176-214	97-99	322-370	122-144	74-80	793-902

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Tallene viser den gennemsnitlige score for hver medarbejderkategori på spørgsmålet "Hvis du ser på dit arbejde, i hvilken udstrækning vurderer du så, at du i de kommende år vil få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling i forhold til hvert af fokusområder?". Skalaen går fra 1 'Slet ikke' til 4 'I høj grad'. Der er set bort fra svarene "ved ikke/ikke-relevant".

Der er for alle fokusområder statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem medarbejderkategorierne.

Tabel 3-6 viser, at ledere på alle fokusområder er den personalegruppe, der oplever at have de bedste opgavekompetencer. Pædagogerne er tilsvarende den personalegruppe, der næst efter lederne oplever at være bedst rustede til opgaverne på alle fem fokusområder, mens dagplejerne og især pædagogmedhjælperne i mindst udstrækning føler sig rustet til opgaverne.

Kigges der mere specifikt på de bagvedliggende svarfordelinger, ses det, at små 40 procent af pædagogerne og lederne i høj grad føler sig rustet til at klare arbejdsopgaverne med *socialt udsatte børn*, mens det for dagplejere og pædagogmedhjælpere er henholdsvis 17 og 12 procent. På fokusområdet *sprogstimulering* føler den største andel – inden for alle medarbejderkategorier – sig i nogen grad rustet. En tredjedel af pædagoger, ledere og øvrigt pædagogisk personale føler sig i høj grad rustet, mens pædagogmedhjælpere og dagplejere er dem, der føler sig dårligst rustet. Alle medarbejderkategorier føler sig generelt godt rustet til at varetage arbejdet med *pædagogiske læreplaner* – ikke mindst blandt lederne, hvor to ud af tre i høj grad føler sig rustet. I arbejdet med *ledelse og organisering* udgør lederne den største andel af dem, der i høj grad føler sig rustet. I de fire øvrige medarbejderkategorier føler den største andel sig i ringe grad eller slet ikke rustet på dette område. Op mod halvdelen af pædagogmedhjælperne svarer, at de slet ikke føler sig rustet. I arbejdet med *dokumentation og evaluering* føler alle medarbejderkategorierne sig generelt godt rustet. Kun hhv. 1 og 3 procent af lederne og pædagogerne føler sig ikke rustet til at klare arbejdsopgaverne på dette fokusområde.

Om medarbejderne føler sig rustet til de klare de aktuelle arbejdsopgaver afhænger ikke af den geografiske lokalisering, men i højere grad af medarbejderkategori og uddannelsesmæssig baggrund. Ledere og pædagoger føler sig generelt godt rustet til arbejdsopgaverne, mens pædagogmedhjælpere og dagplejere ikke i samme grad føler sig rustet.

3.6.2 Jo længere deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, jo bedre rustet er den ansatte typisk til at klare opgaverne

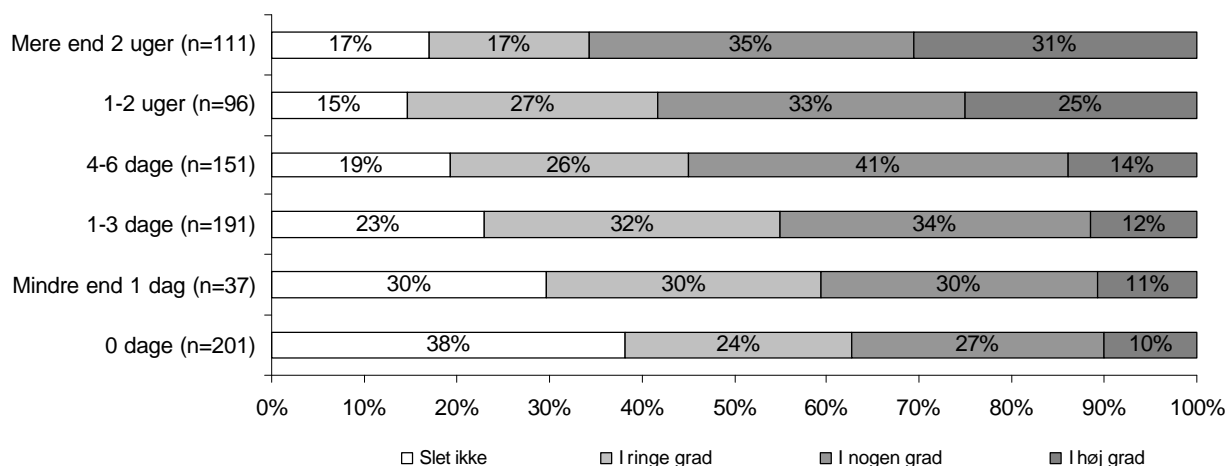
Bagvedliggende analyser viser for fokusområdet socialt udsatte børn en tendens til, at andelen af personer, der i høj grad føler sig rustet til arbejdsopgaverne, er størst blandt dem, der har været på flere dages efteruddannelse eller kompetenceudvikling. Særligt når forløbet har været fire dage eller mere, giver respondenter udtryk for at føle sig godt rustet.

Fokusområderne sprogstimulering og dokumentation og evaluering viser begge en større andel af personer, der føler sig rustet i nogen eller høj grad blandt dem, der har været på længere forløb. Ligesom dem, der ikke har været af sted eller kun har været på korte forløb, i højere grad giver udtryk for kun at være rustet i ringe grad eller slet ikke. Dog skal det bemærkes, at der for disse to fokusområder ikke er den samme klare tendens til sammenhæng mellem omfanget af efteruddannelse og følelsen af at være rustet som i tilfældet for socialt udsatte børn.

På området pædagogiske læreplaner er der en lille andel, der har svaret, at de slet ikke føler sig rustet, og en stor andel, der i høj grad føler sig rustet. Igen er der her en klar sammenhæng mellem, hvor meget efteruddannelse den ansatte har deltaget i, og hvor godt rustet vedkommende føler sig til at håndtere de nuværende arbejdsopgaver: 28 procent af de ansatte, der ikke har deltaget i efteruddannelse, føler sig i høj grad rustet til at klare de nuværende arbejdsopgaver, mens 58 procent af de ansatte, der har deltaget mere end to uger i efteruddannelse, føler sig godt rustede.

På området ledelse og organisering er det få, der har svaret, at de i høj grad føler sig rustet, mens der er en stor andel, der har svaret, at de slet ikke føler sig rustet. Værst ser det ud for dem, der ikke har deltaget i nogen form for efteruddannelse. Som det ses af Figur 3-9, svarer 38 procent af dem, der ikke har deltaget i efteruddannelse, at de slet ikke føler sig rustet til arbejdet med ledelse og organisering.

Figur 3-9. Hvor godt føler du dig alt i alt rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver på dit arbejde mht. fokusområdet ledelse og organisering? I forhold til den samlede deltagelse i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter inden for det seneste år.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Der ses altså en sammenhæng mellem omfanget af efteruddannelse og kompetenceudvikling og andelen af personer, der føler sig godt rustet. Dog er der generelt en stor andel, der føler sig godt rustet til arbejdet med pædagogiske læreplaner, mens der er en lille andel – især ledere – der føler sig rustet til arbejdet med ledelse og organisering.

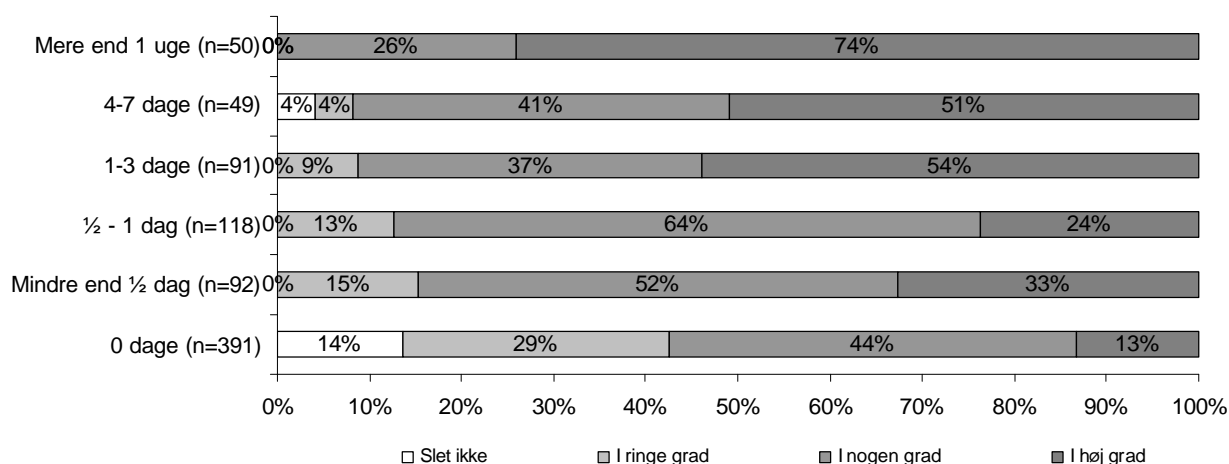
3.6.3 Kompetenceudvikling målrettet de enkelte fokusområder øger de fokusområdespecifikke kompetencer

Hvor der i kapitlet ovenfor var fokus på betydningen af den samlede deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, rettes fokus i dette kapitel på den fokusområdespecifikke deltagelse, dvs. sammenhængen mellem, hvor godt personalet føler sig rustet til arbejdet med de enkelte fokusområder og omfanget af efteruddannelse, de har deltaget i på de pågældende områder.

Indledningsvis bemærkes en generel tendens til, at personalet uanset fokusområde føler sig godt rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver, og at meget få giver udtryk for slet ikke at være rustet.

For alle grupper gælder, at hvis de har deltaget i et efteruddannelsesforløb (uanset varighed), er der mindre end 5 procent, der svarer, at de slet ikke føler sig rustet. Dette er eksemplificeret ved Figur 3-10 nedenfor.

Figur 3-10. Hvor godt føler du dig alt i alt rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver på dit arbejde mht. fokusområdet sprogstimulering, herunder arbejdet med tosprogede børn? Fordelt efter varigheden af deltagelse i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter rettet mod dette fokusområde.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Som det ses af Figur 3-10, er der 74 procent af personerne, der har deltaget i mere end en uges efteruddannelse i sprogstimulering, der i høj grad føler sig rustet til at klare deres arbejdsopgaver på netop dette punkt. Tilsvarende store andele findes for fokusområderne pædagogiske læreplaner samt ledelse og organisering.

Generelt er der en positiv sammenhæng mellem følelsen af at være rustet til arbejdet med et fokusområde og omfanget af efteruddannelse inden for netop dette område. Mere nuancerede analyser underbygger, at vurderingen af egne opgavekompetencer på alle fokusområder hænger sammen med deltagelse i formelle og ikke-formelle kompetenceudviklingsaktiviteter. Jo større kompetenceudviklingsaktivitet, jo bedre føler man sig rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver. Samtidig understøtter de uformelle kompetencer den aktuelle opgavekompetence på alle fokusområder: Jo større uformelle kompetencer en medarbejder oplever at have, jo bedre rustet føler medarbejderen sig til at klare sine opgaver og ansvarsområder.²⁶

²⁶ Gamma-korrelationen mellem, hvor godt medarbejderen føler sig rustet til de aktuelle arbejdsopgaver, og de uformelle kompetencers betydning for de samlede kompetencer er på de enkelte fokusområder: Socialt udsatte børn (0,63), Sprogstimulering (0,60), Pædagogiske læreplaner (0,47), Ledelse og organisering (0,76) og Dokumentation og evaluering (0,61). Alle koefficienter er signifikante på et 0,01-niveau.

Efteruddannelses- eller kompetenceudviklingsforløb har ifølge personalet en effekt på opgavekompetencerne og bidrager i samspil med de uformelle kompetencer til at kvalificere medarbejdernes arbejde med børnene og den pædagogiske praksis. Uanset forløbenes længde resulterer de i forøgede opgavekompetencer, så længe de er målrettede i forhold til fokusområderne.

4. Forskellige måder at håndtere efteruddannelse og kompetenceudvikling

I dette kapitel undersøges, hvordan efteruddannelse og kompetenceudvikling gribes an i kommuner og institutioner. Kapitlets datamæssige grundlag er medarbejdersurveyen, fokusgruppeinterviewene samt input fra eksperter og praktikere på den afholdte analyseworkshop. Dermed baserer kapitlets konklusioner sig især på, hvordan de ansatte i dagtilbuddene oplever, at efteruddannelse og kompetenceudvikling håndteres i institutionerne og kommunerne. Medarbejder-vinklen suppleres af eksplorative data fra dagtilbudsschefer og institutionsledere om håndteringen af efteruddannelse og kompetenceudvikling, men der er ikke tale om en systematisk strukturel, organisatorisk analyse.

Analyserne viser, at efteruddannelse og kompetenceudvikling på 0-6-årsområdet, ifølge medarbejderne, håndteres på meget forskellige måder afhængigt af:

- Den enkelte person og personalegruppe
- Den enkelte kommunes/institutions økonomi, herunder midler afsat til efteruddannelse
- Kommunens/institutionens tradition og kultur for efteruddannelse og kompetenceudvikling

Der kan endvidere peges på, at der kan være tale om:

- Interne arbejdspladsforløb – ofte med ekstern bistand
- Individuelle forløb for enkeltpersoner hos eksterne offentlige eller private udbydere

Hertil kommer, om deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling er opfordringsbaseret eller egeninitieret. Det vil for eksempel sige, om institutionens leder sender en pædagogmedhjælper af sted på kursus, eller om det mere typisk er pædagogmedhjælperen, der på egen hånd tager initiativ til deltagelse i et kursus.

4.1 Forskellige måder at håndtere efteruddannelse og kompetenceudvikling

Med henblik på at identificere centrale forskelle og ligheder mellem kommuners måde at håndtere efteruddannelse og kompetenceudvikling er der blevet afholdt en række telefoninterview med dagtilbudsschefer og institutionsledere udvalgt på grundlag af en typologi af kommuner baseret på kommunistørrelse, politik på området, sammensætning af institutionstyper mv.

Disse eksplorative interview viser, at der er store forskelle i det organisatoriske setup vedrørende efteruddannelse og kompetenceudvikling for kommunens ansatte i dagtilbud. Således har nogle kommuner afsat mange midler til efteruddannelse, har centralt forankrede kompetenceudviklingsstrategier, organiserer efteruddannelsen centralt i form af bruttolister over efteruddannelsesmulighederne og har eventuelt indgået formaliserede samarbejdsaftaler med udbydere i regionen. I den modsatte ende af kontinuummet ses kommuner med få afsatte midler og decentral organisering af kompetenceudviklingen. Her bliver midlerne til efteruddannelse delt ud til de enkelte dagtilbud ud fra en på forhånd fastlagt fordelingsnøgle.

Forskellene er bekræftet i forbindelse med de afholdte fokusgruppeinterview. En forsigtig hypotese er derfor, at disse forskelle i kommunernes måder at håndtere efteruddannelse og kompetenceudvikling på er medforklarende årsager til de variationer, der kan spores i data. Denne hypotese ligger dog uden for analysens opdrag og er ikke forfulgt yderligere.

I det følgende gennemgås, hvordan de ansatte selv vurderer, hvordan efteruddannelsen og kompetenceudviklingen håndteres i de enkelte institutioner.

4.2 Interne arbejdspladsforløb med ekstern støtte

Erfaringsmæssigt afholder mange dagtilbud såkaldte P-dage, hvor hele personalegruppen samles en hel eller en halv dag om et fagligt emne eller om en proces. Som det blev dokumenteret i Kapitel 3.3, er dette også det billede, medarbejdersurveyen viser, idet P-dage er en af de hyppigst anvendte former for ikke-formel kompetenceudvikling og efteruddannelse, der anvendes i dagtilbuddene på tværs af fokusområderne.

Som det ses af nedenstående tabel, viser medarbejdersurveyen, at der er forskel på, hvilken ekstern bistand dagtilbuddet anvender til P-dage. Det hyppigste er en privat konsulent efterfulgt af hyppighed af pædagogisk konsulent fra egen kommune. Som det tredje hyppigste anvendes en leder eller medarbejder fra et andet dagtilbud, mens det fjerdehyppigste er en konsulent fra en offentlig uddannelsesinstitution.

Tabel 4-1. Har I i dit dagtilbud inden for det seneste år brugt følgende former for ekstern bistand i forbindelse med afholdelse af P-dage? Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke	I alt
Privat konsulent (n = 98)	36	6	27	29	3	100
Pædagogisk konsulent fra egen kommune (n = 93)	46	12	26	11	5	100
Leder eller medarbejder fra et andet dagtilbud (n = 95)	53	13	24	5	5	100
Konsulent fra en offentlig uddannelsesinstitution (n = 96)	54	15	17	11	3	100
Andet (n = 60)	37	3	5	8	47	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Spørgsmålet er kun stillet til ledere

Endvidere kan det af Tabel 4-2 ses, at det hyppigste er at anvende 1-3 dage på interne tema-dage mv. Der er dog iøjnefaldende forskelle mellem de forskellige medarbejdergrupper. Der ses en tydelig tendens til, at antallet af dage er proportionalt med stillings- og grunduddannelseshierarkiet. I den ene pol ses, at lederen anvender flest dage, og i den anden pol ses, at pædagogmedhjælperen anvender færrest dage. Det kan tyde på, at pædagogerne og især lederne afholder flere interne efteruddannelsesdage end pædagogmedhjælperne. For ledernes vedkommende er det sandsynligvis fordi, lederne samles i efteruddannelsesaktiviteter i kommunen, og at disse aktiviteter forstås som interne aktiviteter. Denne forskel i volumen mellem de forskellige medarbejderkategorier gør sig også gældende i forhold til øvrig efteruddannelse og kompeten-

ceudvikling og er bekræftet af tidligere undersøgelser foretaget af blandt andet BUPL²⁷ og FOA.²⁸

Tabel 4-2. Antal dage inden for det seneste år brugt på *interne* temadage, seminarer mv., efter medarbejderkategori. Procent.

	Leder	Pædagog	Pædagogmedhjælper	Andet pædagogisk personale	I alt
0 dage (n=231)	14	26	41	36	29
Mindre end 1 dag (n=95)	10	12	14	8	12
1-3 dage (n=358)	43	50	38	43	45
4-6 dage (n=72)	18	9	2	12	9
1-2 uger (n=24)	9	2	2	1	3
Mere end 2 uger (n=16)	7	1	2	0	2
I alt (n=796)	100	100	100	100	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Spørgsmålet er ikke stillet til dagplejere

4.3 Eksterne forløb

Eksterne forløb er forløb, hvor medarbejdere tager på efteruddannelse uden for institutionen – oftest inden for normal arbejdstid. Tabel 4-3 viser, at godt fire ud af ti inden for det seneste år ikke har brugt tid på eksterne aktiviteter. Derudover viser tabellen, at 1-3 dage, også hvad angår eksterne efteruddannelsesaktiviteter, er det tidsforbrug, flest anvender.

En anden tendens er, at der i forbindelse med eksterne aktiviteter ses relativt store forskelle mellem de forskellige medarbejdergrupper, og tendensen er også her proportional med stillings- og grunduddannelseshierarkiet. I den ene pol ses, at lederen anvender markant flest dage – 26 procent af lederne er på eksterne forløb mere end to uger – og i den anden pol ses, at pædagogmedhjælperen anvender færrest dage – 64 procent af pædagogmedhjælperne deltager ikke i eksterne forløb.

²⁷ BUPL medlemsundersøgelse, (2007), Synovate for BUPL

²⁸ Undersøgelse af pædagogmedhjælperne, (2007), Epinion for FOA – Fag og Arbejde

Tabel 4-3. Antal dage inden for det seneste år brugt på *eksterne* efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter, efter medarbejderkategori. Procent.

	Leder	Pædagog	Pædagog- medhjælper	Andet pæ- dagogisk personale	I alt
0 dage (n=340)	16	39	64	46	43
Mindre end 1 dag (n=63)	7	11	4	6	8
1-3 dage (n=166)	22	24	16	18	21
4-6 dage (n=79)	16	11	7	10	10
1-2 uger (n=55)	14	6	3	4	7
Mere end 2 uger (n=87)	26	9	5	17	11
I alt (n=790)	100	100	100	100	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Spørgsmålet er ikke stillet til dagplejere

En anden undersøgelse peger på, at ovenstående tendenser vedrørende *eksterne* forløb er rimeligt stabile fra år til år. Således svarer 69 procent af lederne ja til, at der i perioden 2006-2007 har været et uændret antal personale på efter- og videreuddannelse på CVU (Synovate for BUPL Storkøbenhavn 2007).

På baggrund af Tabel 4-2 og Tabel 4-3 kan det således konkluderes, at tyngden af de interne forløb ligger på en samlet årlig deltagelse på 1-3 dage, mens der er større variation mht. den *eksterne* deltagelse, hvor relativt flere ikke har deltaget, og samtidig relativt flere har haft langvarig efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktivitet.

Op mod en tredjedel af svarpersonerne har *ikke* deltaget i *interne forløb*, mens lidt mere end hver tiende har deltaget i interne forløb af mindre end en dags varighed. Næsten halvdelen har deltaget i interne forløb af 1-3 dages varighed, mens 15 procent af svarpersonerne har deltaget i interne forløb af fire dages varighed eller mere.

Med hensyn til *eksterne forløb* ses det, at ca. halvdelen af svarpersonerne enten ikke deltaget i *eksterne* efteruddannelsesforløb, eller forløbet har været mindre end en dag. Ca. en femtedel har deltaget i *eksterne* forløb af 1-3 dages varighed, mens hver tiende har deltaget i forløb på 4-6 dage.

En sammenligning mellem *eksterne* og interne forløb viser, at der for flertallet af svarpersoner er tale om, at de deltager i interne forløb af 1-3 dages varighed. Kun ca. hver tiende deltager i *eksterne* forløb af mere end to ugers varighed.

Disse resultater viser en meget stor spredning i de tilbud, som svarpersonerne deltager i. Begrundelsen for denne spredning kan sandsynligvis henføres til, at der er meget store forskelle både fra kommune til kommune og fra institution til institution på de økonomiske rammer, traditioner, kultur, incitamenter.

4.4 Individuelle eller gruppebaserede forløb

Det er oftest den enkelte ansatte i dagtilbud, der kommer af sted på efteruddannelse og kompetenceudvikling, frem for at hele personalegruppen samlet tager af sted. Tabel 4-4 viser, at to ud af tre medarbejdere vurderer, at det for det meste er den enkelte ansatte, der kommer af sted, og at det for knap en ud af ti oftest er hele personalegruppen, der tager af sted. For den resterende fjerdedel gælder det, at det lige så ofte er den enkelte som hele personalegruppen, der

kommer af sted. Der er således i institutionerne et overvejende fokus på individuel kompetenceudvikling. Undersøgelsens kvalitative data peger på, at det efter deltagelse i kompetenceudvikling kan være vanskeligt at implementere de nyerhvervede kompetencer i den pædagogiske praksis. Denne problemstilling diskuteres nærmere i kapitel 8.3.4, men er ifølge medarbejdere og ledes kvalitative vurdering særligt relevant ved individuel kompetenceudvikling, hvor der kan være risiko for, at implementeringen af den nye viden er den enkelte ansattes eget ansvar.

Tabel 4-4 viser videre, at knap otte ud af ti dagplejere kommer af sted på forløb, hvor det er den enkelte, der kommer af sted alene. For pædagoger og pædagogmedhjælpere er det godt to ud af tre, der tilsvarende vurderer dette, mens det i højere grad er lederens vurdering, at der er en blanding mellem individuelle og gruppebaserede forløb. At lederes vurderinger adskiller sig fra pædagogers og pædagogmedhjælperes svarmønstre, på trods af at der principielt er tale om samme arbejdspladser, kan eventuelt hænge sammen med, at ledere i kraft af lederrollen vurderer de samlede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter i daginstitutionen, mens pædagoger og medhjælpere i højere grad baserer deres svar på egen eller egen medarbejderkategoris deltagelse. Også i andre undersøgelser ses det, at der kan være ikke ubetydelige forskelle mellem henholdsvis lederes og medarbejderes besvarelser af de samme spørgsmål omhandlende de samme fænomener.

Tabel 4-4. Egne og kollegers deltagelse i efteruddannelse eller kompetenceudvikling, efter medarbejderkategori. Procent

	Dag-plejer	Leder	Pæda-gog	Pædagog-medhjæl-per	Andet pædago-gisk per-sonale	I alt
Det er for det meste den enkelte, der kommer af sted (n=611)	79	55	63	66	61	66
Det er for det meste hele personalegruppen, der er af sted sammen (n=83)	8	10	9	7	11	9
Det er lige så ofte den enkelte, der kommer af sted, som det er hele personalegruppen, der er af sted sammen (n=241)	13	35	28	28	27	26
I alt (n=925)	100	100	100	100	100	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.
 Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne

4.5 Opfordringsbaseret eller egeninitieret rekruttering til deltagelse

Noget efteruddannelse er opfordringsbaseret, og noget er egeninitieret. Der er for eksempel forskel på, om institutionens leder sender en pædagogmedhjælper af sted på kursus, eller om det omvendt er pædagogmedhjælperen, der på egen hånd tager initiativ til deltagelse i et kursus.

Tabel 4-5 viser, at knap halvdelen af de ansatte oplever, at de lige så ofte selv initierer deltagelse i efteruddannelse, som at de deltager på opfordring fra lederen. Endvidere ses det, at en ud af tre mener, de selv for det meste skal anmode om deltagelse, mens den resterende femtedel oplever, at de for det meste bliver opfordret til at deltage. Der er således tale om stor spredning, hvad angår opfordringsbaseret eller egeninitieret deltagelse.

Tabellen viser endvidere en række markante forskelle mellem medarbejdergrupperne. For eksempel er lederne den gruppe, der i mindst udstrækning oplever at blive opfordret til at deltage af sin leder. Samlet deltager to tredjedele af lederne dog lige så ofte opfordret som på eget initiativ. Omvendt er pædagogerne den personalegruppe, der oplever oftest selv at skulle tage initiativ til at komme på efteruddannelse, men forskellene til de øvrige medarbejdergrupper er ikke stor.

Tabel 4-5. Opfordringsbaseret eller egeninitieret deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, efter medarbejderkategori. Procent.

	Dagplejer	Leder	Pædagog	Pædagog-medhjælper	Andet pædagogisk personale	I alt
Man bliver for det meste opfordret til at deltage af sin leder (n=185)	35	6	16	21	14	20
Man skal for det meste selv anmode om at komme af sted (n=323)	35	26	38	31	34	35
Man deltager lige så ofte opfordret som på eget initiativ (n=415)	30	68	46	47	51	45
I alt (n=923)	100	100	100	100	100	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.
 Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne

5. Udbyder- og udbudssituationen

I dette kapitel beskrives udbyder- og udbudssituationen generelt med udgangspunkt i det data-materiale, der er tilvejebragt blandt udbydere af efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud for ansatte i dagtilbud. Formålet med kapitlet er dermed dels deskriptivt med henblik på at danne et overblik over udbydersituationen, dels analyserende i forhold til at afdække udbudssituationen fordelt på de centrale fokusområder.

Analyserne i dette kapitel, der datamæssigt er baseret på udbyderkortlægningen, viser, at:

- University Colleges er den største udbyder, men også social- og sundhedsskolerne, kommuner og private udbydere er vigtige aktører inden for efteruddannelse og kompetenceudvikling
- Størstedelen af udbuddet er ikke-formelle forløb
- Det typiske forløb er holdundervisning, hvor underviseren er kandidatuddannet. Selve undervisningen finder sted i udbydernes egne lokaler, og det typiske forløb har hverken skriftlige afleveringer undervejs i forløbet, en afsluttende eksamen eller prøve, der er intet fast pensum, og der er heller ikke et praktikophold i forbindelse med forløbet
- Forløbene er målrettet den enkelte ansatte i daginstitutionen – flest forløb er målrettet pædagoger, mens færrest forløb er målrettet dagplejere og dagplejepædagoger
- De fem fokusområder er bredt repræsenteret i udbuddet hos alle typer af udbydere

Dermed giver dette kapitel et indblik i udbydernes organisation samt indsigt i, hvad der karakteriserer de forskellige forløb, der udbydes. Som nævnt er fokus også på de enkelte fokusområder. Derfor afdækkes det, om der er forskel mellem forløbene i henhold til ovenstående aspekter, afhængigt af hvilket fokusområde det omhandler.

5.1 Udbydernes organisering

I det følgende beskrives udbydernes organisation, dvs. en deskriptiv analyse af de forskellige typer af udbydere, antal ansatte og det, der kan betegnes involvering; hvor stor en andel af udbydernes samlede aktiviteter der omhandler efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud.

5.1.1 Typer af udbydere

Udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling kan inddeles i fem forskellige typer: University Colleges, social- og sundhedsskoler, kommuner, anden offentlig institution og private udbydere. Denne kategorisering er meningsfuld, idet de forskellige typer generelt udbyder forskellige typer af forløb målrettet de forskellige ansættelsesgrupper.

University Colleges (UC'erne) er målrettet professionsuddannelserne, herunder pædagoguddannelsen. Derudover har de ofte længerevarende forløb. Endvidere er UC'erne som udgangspunkt karakteriseret ved, at pædagogmedhjælpere normalt ikke kan anvende UC'erne.²⁹

²⁹ Dette gælder dog ikke for hhv. UC Syddanmark, UCC og VIA UC da disse også udbyder AMU-forløb.

Social- og sundhedsskolerne (SOSU-skolerne) udbyder den pædagogiske assistentuddannelse. SOSU-skolerne er placeret under erhvervsskolerne og er målrettet de kortuddannede. Derudover udbyder de også en række AMU-kurser relateret til ansatte i dagtilbud. Pædagoger kan anvende AMU-systemet i forbindelse med arbejdsforløb, såfremt der fra samme arbejdsplads også deltager pædagogmedhjælpere og / eller dagplejere. I forbindelse med enkelte UC'er er der som nævnt også en AMU-afdeling, der fysisk, personalemæssigt og administrativt hænger sammen med UC'et.

Kommunerne er i denne sammenhæng en lidt speciel størrelse, idet de spænder vidt i deres rolle som selvstændig udbyder af efteruddannelsesaktiviteter. Kommunerne kan både være selvstændige udbydere og initiativtagere og partnere i forhold til for eksempel UC'erne.

Kategorien 'anden offentlig institution' er i sagens natur også en bred kategori, men som det senere dokumenteres, beskæftiger udbydertyper inden for denne kategori sig primært med to typer af forløb; kandidat-/masteruddannelser (fx universiteterne) eller enkeltfag inden for primært ledelse (fx handelsskolerne).

Den sidste kategori, private udbydere, er også en heterogen gruppe med forskellige udbudsprofiler. Dog udbyder denne type oftere kortere forløb i form af foredrag, hvorfor relativt mange fra denne udbydertype falder uden for kortlægningens afgrænsning på forløb af mere end én dags varighed.

Tabel 5-1 viser umiddelbart, at SOSU-skolerne ikke er en specielt stor udbyder af efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud. Dette resultat skal dog tages med et vist forbehold, da det kun er halvdelen af afdelingerne, der har deltaget i analysen. Idet AMU-kurserne ofte udbydes på samtlige SOSU-skoler, der har opnået AMU-godkendelse, antages det, at de deltagende SOSU-skoler er repræsentative for alle SOSU-skoler, og at det metodisk set kan forsvares at ekstrapolere data. Dvs. at den halvdel af SOSU-skolerne, der har besvaret, udbyder stort set de samme forløb som den halvdel, der ikke har besvaret. Det kan med andre ord antages, at SOSU-skolerne er en dobbelt så stor udbyder, som det fremgår af tabellen, hvad angår efteruddannelse for ansatte i dagtilbud.³⁰

Med knap en ud af fem udbudte forløb er de private udbydere også en vigtig aktør på markedet for efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud. Den lave svarprocent gør dog, at de kommende analyser, hvori private aktører indgår, skal fortolkes varsomt. For fuldstændighedens skyld indgår de private aktører dog stadig i analyserne.³¹

³⁰ I metodekapitlet uddybes dette argument, hvor der også foretages en mere uddybende vurdering af svarprocentens betydning for analysernes validitet. I forlængelse af argumentet for ekstrapolation argumenteres det, at data er repræsentativ, hvad angår fordelingen af udbud på de centrale fokusområder, men at data *ikke* er repræsentativ, hvad angår geografisk udbredelse.

³¹ Den lave svarprocent på 4,0 indikerer umiddelbart, at de private udbydere spiller en langt større rolle som udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling. Der skal dog tages store forbehold for at lave en sådan ekstrapolation, da populationen af private udbydere reelt er ukendt. Den reelle nettostikprøve er sandsynligvis langt mindre end de 877 som angivet i tabellen, og dermed er svarprocenten tilsvarende højere. Dette argument uddybes i rapportens metodekapitel.

Table 5-1. Andelen af udbydere og andelen af forløb fordelt på udbydertype

Udbydertype	Andel af udbydere. Procent	Andel af forløb. Procent	Antal udbydere i netto-stikprøve	Svarprocent udbydere
University colleges (n=129)	6,5	33,5	6	100
SOSU-skoler (n=53)	8,6	12,3	16	50,0
Kommuner (n=140)	33,3	29,7	98	31,6
Anden offentlig institution (n=33)	14,0	5,4	181	7,2
Privat (n=105)	37,6	19,1	877	4,0
Total (n=457)	100	100	---	---

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Anmærkning: Populationen for UC'erne udgør kun 6, idet UC Syd og UC Vest pr. 1/1 2010 fusionerede til UC Syddanmark. Professionshøjskolen Metropol er ikke inkluderet, da de ikke udbyder pædagoguddannelsen. Populationen for kategorien SOSU-skolerne er på baggrund af oplysninger fra EPOS om hvilke afdelinger, der udbyder AMU-kurser (fraregnet de tre professionshøjskoler der også er AMU-godkendt). For uddybning af udvælgelsesstrategi og udregning af svarprocenter henvises til analysens metodekapitel.

5.1.2 Geografisk placering af udbydere

Det er væsentligt, at alle, der ønsker efteruddannelse, har lige adgang og muligheder for at udnytte dette. Her er udbuddenes geografiske placering i udgangspunkt et væsentligt forhold.³²

Den geografiske placering af udbyderne er relativt jævnt fordelt på regionalt niveau. Dog adskiller Region Nordjylland sig en smule ved at have færre udbydere og udbudte forløb end de øvrige regioner. Denne forskel skal dog tages med visse forbehold, da det ikke nødvendigvis er et udtryk for, at der er færre udbud i Region Nordjylland, men at der generelt er en lavere svarprocent i regionen. Dette betyder, at det for analysen af udbudssiden ikke vil være hensigtsmæssigt at analysere resultaterne i forhold til regionale forskelle, hvor fokus i analyserne primært vil være på forskelle i fokusområderne.³³

5.1.3 Antal ansatte i alt og i forhold til efteruddannelse af ansatte i dagtilbud

Størrelsen af udbydere målt i antal ansatte siger i sig selv kun lidt om den organisatoriske kvalitet af udbyderne, men hvis størrelsen samtidig afdækkes i forhold til antal ansatte, der beskæftiger sig med efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud, giver dette en indikation på udbydernes samlede kapacitet i forhold til at organisere forløb og i forhold til den specifikke ekspertise inden for efteruddannelse for ansatte i dagtilbud, de måtte besidde.

Table 5-2 viser, at der er stor variation blandt udbydernes størrelse. 1 ud af 3 udbydere har mindre end 10 ansatte, mens godt 1 ud af 4 udbydere har over 250 ansatte. Der er dermed en stor andel af udbydere med en vis størrelsesmæssig tyngde. Billedet ændrer sig betydeligt, hvis der fokuseres på andelen af ansatte hos udbyderne, der beskæftiger sig med efteruddannelse for ansatte i dagtilbud. Her er det godt 6 ud af 10 udbydere, der har færre end 10 ansatte beskæftiget med efteruddannelse på for dagtilbudsansatte, mens ingen udbydere har over 250 ansatte målrettet dagtilbudsområdet.

³² Men som det senere dokumenteres i kapitel 7: Barrierer og facilitatorer for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, spiller afstand til uddannelsesstedet en mindre rolle i forhold til deltagelse i efteruddannelse.

³³ For uddybning henvises til metodekapitlet.

Tabellen indikerer, at langt de fleste udbydere har en mindre del af deres samlede aktivitet, der omhandler efteruddannelse for ansatte i dagtilbud.

Tabel 5-2. Fordeling af udbydere på samlet antal ansatte og antal ansatte beskæftiget med efteruddannelse for ansatte i dagtilbud. Procent.

Antal ansatte i alt / antal ansatte beskæftiget med efteruddannelse for ansatte i dagtilbud	Ansatte i alt	Ansatte beskæftiget med efteruddannelse for ansatte i dagtilbud
Under 10 ansatte	32 (22)	62 (43)
10-49 ansatte	19 (13)	19 (13)
50-99 ansatte	10 (7)	7 (5)
100-250 ansatte	12 (8)	12 (8)
Over 250 ansatte	27 (18)	0 (0)
Total	100 (68)	100 (69)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Kommuner er udeladt af analysen.

5.1.4 Involvering

Forskellene mellem udbydernes samlede antal ansatte og andelen af udbydernes ansatte, der beskæftiger sig med efteruddannelse af ansatte i dagtilbud, indikerer, hvor specialiserede udbydere er inden for efteruddannelsesfeltet. Hvor specialiserede den enkelte udbyder er i forhold til efteruddannelse af ansatte i dagtilbud, kan dog ikke entydigt vurderes ud fra Tabel 5-2. Derfor er udbydernes 'involvering' også blevet afdækket. Involvering skal i denne sammenhæng forstås som andelen af udbydernes samlede aktiviteter, der omhandler efteruddannelse af ansatte i dagtilbud.

Størstedelen af udbydere har mange andre aktiviteter end kun efteruddannelse af ansatte i dagtilbud. Således er det for godt 1 ud af 3 udbydere under 5 procent af deres samlede aktiviteter, der omhandler efteruddannelse for ansatte i dagtilbud. Og for knap 1 ud af 3 er aktivitetsandelen mellem 6 og 25 procent, således at knap 2 ud af 3 udbydere har en aktivitetsandel på under 25 procent.

5.2 Eksisterende udbud på fokusområderne

Efter at have afdækket udbydernes organisation, flyttes fokus nu til selve de forløb, der udbydes. I den resterende del af kapitlet er fokus derfor på de centrale fokusområder.

5.2.1 Det eksisterende udbud dækker alle fokusområderne

Fokusområderne socialt udsatte børn og ledelse og organisering er de fokusområder, der er indeholdt i de fleste forløb – jf. Tabel 5-3. Hhv. 48 og 46 procent af forløbene indeholder disse fokusområder, mens yderligere knap 41 procent af forløbene indeholder fokusområdet dokumentation og evaluering.³⁴ At så stor en andel af forløbene omhandler ledelse og organisering kan overraske. En nærliggende forklaring er dog, at der de seneste år, bl.a. som følge af kvalitetsreformen, er kommet et stigende fokus på ledelsesmæssige kompetencer i offentlige institutioner generelt, herunder altså også i dagtilbud. Derfor er der opstået stor efterspørgsel efter ledelsesmæssig efteruddannelse, hvilket også afspejler sig i, at ledere oftere end det øvrige pædagogiske personale deltager i efteruddannelse og kompetenceudvikling (jf. Kapitel 3.2).

³⁴ Bemærk, at tallene summerer til mere end 100 %, hvilket skyldes at et forløb kan indeholde mere end et af fokusområderne.

De resterende fokusområder er dog også godt repræsenteret i det eksisterende udbud. Således indeholder ca. 31 procent temaerne i de pædagogiske læreplaner, 32 procent pædagogiske læreplaner i forhold til praksis og endelig 33 procent sprogstimulering.

Tabel 5-3. Indgår følgende fokusområder i forløbets indhold...

	Procent af besvarelserne
... arbejdet med socialt udsatte børn? (n=160)	48
... sprogstimulering? (n=111)	33
... pædagogiske læreplaner ift. praksis? (n=108)	32
... temaerne i de pædagogiske læreplaner? (n=104)	31
... ledelse og organisering? (n=156)	46
... dokumentation og evaluering? (n=137)	41
Total (n=337)	229

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent.

Dermed er alle fem fokusområder dækket i det eksisterende udbud, og der er ingen af fokusområderne, hvor udbuddet umiddelbart synes at være snævert i forhold til *mængden* af udbudte forløb.

Af fokusgrupperne og de åbne besvarelser fra medarbejdersurveyen fremgår det endvidere, at der ud over de fem centrale fokusområder tillige er behov for et sjette fokusområde – nemlig samarbejdet med de moderne forældre, herunder samarbejdet med forældre til socialt udsatte børn. Mange dagtilbudsansatte nævner, at samarbejdet både med 'normale' forældre og med forældre til udsatte børn, og forældre til børn fra etniske minoriteter bliver mere og mere krævende, at forældrene opleves som kritiske og i (for) høj grad centrerede om deres eget barn. Det var fokusgruppemedlemmernes opfattelse, at øgede kompetencer på dette felt kunne medvirke til en betydelig effektivisering af institutionens kommunikation og samarbejde med forældrene, herunder en gensidig forventningsafstemning af, hvilke opgaver dagtilbuddet kan løse – og ikke kan løse.

Tabel 5-3 viser dog kun antallet af forløb fordelt på fokusområderne, men eksempelvis ikke, hvilke undervisningstyper de enkelte fokusområder primært afholdes inden for. Der kan med andre ord være kvalitative forskelle mellem forløbene på de forskellige fokusområder, hvorfor disse forskelle i det følgende afdækkes. Derved dokumenteres det, om det eksisterende udbud ikke kun kvantitativt, men også kvalitativt, dækker alle fokusområderne bredt.

5.2.2 Fokusområderne er bredt repræsenteret på alle udbydertyper

En væsentlig indikation på, om der er kvalitative forskelle mellem udbuddene i henhold til de fem fokusområder, er, hvorvidt fokusområderne udbydes hos alle udbydertyper. Tabel 5-4 viser, at fokusområderne er bredt repræsenteret på de forskellige udbydertyper. For eksempel ses det, at, af de forløb, der udbydes på UC'erne, omhandler 46 procent fokusområdet socialt udsatte børn, 24 procent omhandler sprogstimulering, hhv. 18 og 12 procent af forløbene indeholder pædagogiske læreplaner, herunder læreplanstemaerne, 36 procent omhandler ledelse og organisering, og slutteligt indeholder 26 procent af forløbene, der udbydes på et UC, fokusområdet dokumentation og evaluering.

Tabel 5-4. Udbuddet af efteruddannelse i forhold til fokusområderne fordelt på udbyder-type. Procent.

	Socialt udsatte børn	Sprogstimulering	Pædagogiske læreplaner	Temaer i de pædagogiske læreplaner	Ledelse og organisering	Dokumentation og evaluering	Total
University Colleges (n=97)	46	24	18	12	36	26	162
SOSU-skoler (n=44)	80	59	57	66	41	77	380
Kommune (n=109)	44	32	36	31	47	42	232
Anden offentlig institution (n=20)	15	35	25	20	60	45	200
Privat (n=67)	43	30	33	37	60	34	237

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent. Pga. de multiple svarkategorier er det ikke muligt at foretage infererende statistik.

Den centrale tendens i tabellen er, at alle fokusområder bliver udbudt af de forskellige udbyder-typer, og dette indikerer, at alle fokusområder bliver afdækket med både længere og kortere forløb. Det er i den sammenhæng vanskeligt at sige noget om *tyngden*, det vil sige hvor meget områderne fylder, i de enkelte forløb, idet der ikke er lavet en indholdsanalyse af hvert enkelt forløb.

Der kan spores enkelte interessante forskelle, fx at UC'erne i mindre grad udbyder forløb omhandler pædagogiske læreplaner, mens ledelse og organisering oftere udbydes af 'anden offentlig institution' (fx handelsskoler og universiteter).

Af tabellen ses endvidere, at SOSU-skolerne i højere grad udbyder brede forløb, der på en gang dækker flere af fokusområderne, mens UC'erne omvendt i højere grad udbyder forløb, der er koncentreret om et specifikt fokusområde.

5.2.3 Størstedelen af udbuddet er ikke-formelle forløb

Langt størstedelen af udbuddet af efteruddannelse for ansatte i dagtilbud er kurser. Et ud af tre forløb er kurser på under fem dage, mens knap et ud af fem forløb er kurser på over fem dage. Disse forløb – der altså dækker godt halvdelen af udbuddet – er altså ikke-formelle forløb. Dertil kommer 4 procent af forløbene, der bredt kan betegnes som workshops.

En anden vægtig forløbstype er diplomuddannelser (eller moduler i diplomuddannelser) med godt et ud af fire forløb. Derudover er blot 1,3 procent af forløbene en master- eller kandidatuddannelse. Disse typer af forløb karakteriseres som primært formel efteruddannelse.

Det afgørende kriterium for, hvorvidt et forløb her er medregnet som formelt eller ej, er, om forløbet giver ECTS-point (jf. definitionen i Kapitel 1.5). Det gør 28 procent af forløbene, mens 72 procent ikke gør. Endvidere er det ca. tre ud af fire af de forløb, der giver ECTS, som gentages flere gange. Til sammenligning er det kun godt seks ud af ti af de forløb, der ikke giver ECTS, som gentages. Derfor kan det samlet set konkluderes, at størstedelen af udbuddene er ikke-formelle forløb.

5.2.4 De formelle forløb er primært inden for fokusområdet ledelse og organisering

Der kan drages en række interessante betragtninger om forskellene mellem de enkelte fokusområder i henhold til forløbstyper, og hvorvidt det er formelle eller ikke-formelle forløb.

Tabel 5-5 viser udbuddet af efteruddannelse i forhold til fokusområderne fordelt på forløbstype. Den helt centrale tendens i tabellen er, at alle fokusområder er afdækket i de enkelte forløbstyper. Dette er væsentligt, idet det betyder, at ansatte i dagtilbud, der ønsker en bestemt efteruddannelsestype (fx et kursusforløb på over fem dage), ikke støder ind i indholdsmæssige begrænsninger, idet alle fokusområder bliver afdækket i denne form for forløbstype.

Dog fremgår det af tabellen, at diplomuddannelser oftest omhandler ledelse og organisering, og at der er relativt få diplomforløb, hvori fokusområdet de pædagogiske læreplaner (både temaerne og læreplanerne i forhold til praksis) afdækkes.

Endvidere viser tabellen også, at diplomuddannelserne er de forløb der har den laveste summariske totalprocent, hvilket indikerer, at forløb på et diplomforløb i højere grad end de andre typer af forløb har et specifikt fokus på ét fokusområde frem for at inkludere flere fokusområder i det samme forløb. Dette resultat understøtter dermed pointen om forskellene mellem SOSU-skolerne som udbyder og University Colleges som blev påpeget i Kapitel 5.2.2.

Tabel 5-5. Udbuddet af efteruddannelse i forhold til fokusområderne fordelt på forløbstype. Procent.

	Socialt udsatte børn	Sprogstimulering	Pædagogiske læreplaner	Temaer i de pædagogiske læreplaner	Ledelse og organisering	Dokumentation og evaluering	Total
Master / kandidat (n=4)	50	75	50	50	25	100	350
Diplom (n=83)	33	18	10	8	61	28	158
Kursus på over fem dage (n=69)	45	29	36	32	46	48	236
Kursus på under fem dage (n=117)	56	37	37	39	31	40	239
Workshop (n=15)	13	33	40	60	40	27	213
Anden forløbstype (n=49)	67	51	49	39	61	53	320

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent. Pga. de multiple svarkategorier er det ikke muligt at foretage infererende statistik.

Idet langt størstedelen af diplomuddannelserne giver ECTS-point, mens næsten ingen kurser gør (hvad enten de er over eller under fem dage), og på baggrund af resultaterne i Tabel 5-5, er det ikke overraskende, at de formelle efteruddannelser især findes inden for fokusområdet ledelse og evaluering. Således er det mere end seks ud af ti af de forløb, der omhandler ledelse og organisering, der giver ECTS-point, mens det omvendt er mindre end et ud af otte for forløb, der omhandler pædagogiske læreplaner.

5.2.5 Stor variation i forløbenes undervisningsform

Det generelle billede er, at der er stor variation i undervisningsformen. Dette gælder i forhold til en række aspekter såsom underviserens uddannelse, skriftlighed i forløbene og eksamensform samt lokaliteten for forløbenes afholdelse.

Dog kan der drages centrale tendenser for, hvordan undervisningsformen for forløbene er. Mere konkret består det typiske forløb af:

- Holdundervisning (64 procent af forløbene)
- Undervisning af en kandidatuddannet underviser (61 procent af forløbene)
- Undervisning i udbydernes egne lokaler (58 procent af forløbene)
- Ingen skriftlige afleveringer undervejs i forløbet (73 procent af forløbene)
- Intet fastsat pensum (68 procent af forløbene)
- Ingen afsluttende eksamen eller prøve (67 procent af forløbene)
- Undervisning uden tilhørende praktikophold (85 procent af forløbene)

5.2.6 Undervisningsformen er ens i forhold til fokusområderne, men forløb, der indeholder ledelse og organisering, er mere formaliserede

De forskellige undervisningsformer (holdundervisning, forelæsninger og foredrag) er bredt fordelt på alle fokusområder – der er således ikke et specifikt fokusområde, hvor der kun gøres brug af en bestemt type undervisning. Dette indikerer således, at fokusområderne også på dette område er bredt repræsenteret.

Dog er det værd at notere, at forløb inden for fokusområdet ledelse og organisering, er de forløb, hvori der færrest gange er inkluderet praktik; af de forløb, hvori der indgår praktik, omhandler 47 procent af forløbene ledelse og organisering, mens 82 procent omhandler fokusområdet socialt udsatte børn og 77 procent af forløbene, hvori der indgår praktik, omhandler de pædagogiske læreplanstemaer.

En anden væsentlig forskel mellem fokusområderne er, at der i forløb inden for ledelse og organisering i langt højere grad end i forløb, der indeholder de øvrige fokusområder, indgår formaliseret undervisning. Således har majoriteten af forløb, der indeholder fokusområdet ledelse og organisering, et fastlagt pensum, krav om skriftlige afleveringer undervejs i forløbet samt en afsluttende eksamen, hvilket indikerer, at ledelse og organisering har en mere formaliseret undervisningsform end forløb, der omhandler de øvrige fokusområder. For de øvrige fokusområder er forskellene i forhold til ovenstående aspekter mindre, hvorfor det kan siges, at forløb inden for de øvrige fokusområder er mere ens, hvad angår undervisningsform og stil.

5.2.7 Forløbene er i høj grad målrettet den enkelte ansatte i dagtilbud

En anden gruppe af vigtige kvalitetsindikatorer for den enkelte ansattes vurdering af det eksisterende udbud er, hvilke målgrupper de udbudte forløb har, og om forløbene er målrettet den enkelte ansatte eller hele institutioner.

Langt de fleste forløb er målrettet den enkelte ansatte, hvilket selvfølgelig ikke udelukker, at også grupper fra arbejdspladser kan tilmelde sig og deltage samlet. Imidlertid er det langt de færreste forløb, der alene har arbejdspladsgrupper som målgruppe. Det eksisterende udbud synes dermed at fokusere på individuel kompetenceudvikling for de ansatte i dagtilbud frem for fokus på kompetenceudvikling for en gruppe fra en arbejdsplads. Den enkelte kan herved målrette sit valg af forløb, og man 'affolker' ikke en hel institution. Omvendt kan det have den konsekvens, at det ikke er institutionen som arbejdsplads, der bliver opkvalificeret – det er kun den enkelte ansatte. Efter at have deltaget i et efteruddannelsesforløb har den enkelte ansatte dermed en stor opgave med at implementere den nye tilegnede viden. Dette er en vigtig pointe i forhold til den nuværende organisering af efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud.

Størstedelen af forløbene er målrettet det pædagogiske personale på dagtilbudsområdet, idet godt otte ud af ti forløb har ansatte i dagtilbud som den primære målgruppe. Dette afspejles også i deltagersammensætningen for forløbene; i mere end halvdelen af forløbene er over 50 procent af forløbets deltagere pædagogisk personale.

Det pædagogiske personale kan opdeles i en række kategorier, hvilket afslører væsentlige forskelle i forhold til deltagelse og målgruppe. Således er det langt størstedelen af forløbene (57 procent), der har pædagoger som primær målgruppe, mens hhv. 40 procent af forløbene har daginstitutionsledere / dagtilbudsledere, og 32 procent har pædagogiske assistenter, PGU'er og pædagogmedhjælpere som primær målgruppe. Kun hhv. 24 og 22 procent af forløbene har dagplejere og dagplejepædagoger som primær målgruppe. Hvorvidt denne fordeling i primære målgrupper afspejler kompetenceudviklingsbehovene for såvel uddannede pædagoger som ikke-uddannede medhjælpere og dagplejere, er vanskeligt at vurdere, men det kan konstateres, at der aktuelt er flere tilbud til pædagoger end til pædagogmedhjælpere og dagplejere. Forløbenes målgruppeprofil afspejler dermed ikke, at der er flere pædagogmedhjælpere/dagplejere ansat i dagtilbud end pædagoger,³⁵ men skal også ses i lyset af forskelle i personalekategoriernes pædagogiske ansvarsområder, kompetenceudviklingsbehov og efteruddannelsestraditioner.

Tallene fordelt på personalekategori fortæller dermed to historier. Dels er der relativt stor volumenforskel mellem udbud, der har pædagoger som primær målgruppe, og udbud, der har dagplejere som primær målgruppe. Samtidig viser tallene dog også, at der er forløb, der er målrettet alle de væsentlige personalegrupper i dagtilbud.

5.2.8 Forløb inden for fokusområdet ledelse og organisering er ikke målrettet ansatte i dagtilbud

Tabel 5-6 viser udbuddet af efteruddannelse i forhold til fokusområderne fordelt på forløbenes primære målgruppe. Heraf fremgår en væsentlig central tendens, nemlig at der inden for hvert fokusområde er forløb, der har de forskellige medarbejdergrupper som deres primære målgruppe. Det betyder, at der for alle grupper af ansatte i dagtilbud i udbuddet kan findes forløb inden for et bestemt fokusområde, der henvender sig til lige netop den ansattes egen medarbejdergruppe. Samtidig ses det dog også, at ledelse og organisering er det fokusområde hvor ledere i høj grad er den primære målgruppe, men hvor det i færrest tilfælde er henvendt til de øvrige ansatte. Endvidere er det også i høj grad inden for dette fokusområde, der er forløb, som *ikke* henvender sig til en bestemt gruppe af ansatte i dagtilbud.

Tabellen viser også en række andre interessante resultater. Generelt ses det, at socialt udsatte børn er et fokusområde, der retter sig mod en bred målgruppe. Halvdelen af de forløb, der er målrettet pædagoger, omhandler fokusområdet socialt udsatte børn. Dette er væsentligt, da det senere i nærværende rapport dokumenteres, at netop det fokusområde er det, der har den største efterspørgsel (jf. kapitel 6).

³⁵ Fra Danmarks Statistik viser en opgørelse fra oktober 2008, at der var godt 28.000 pædagoger ansat i dagtilbud (førskolebørn), mens der var knap 40.000 pædagogmedhjælpere og dagplejere ansat.

Tabel 5-6. Udbuddet af efteruddannelse i forhold til fokusområderne fordelt på forløbenes primære målgruppe. Procent.

	Socialt udsatte børn	Sprogstimulering	Pædagogiske læreplaner	Temaer i de pædagogiske læreplaner	Ledelse og organisering	Dokumentation og evaluering	Total
Pædagoger (n = 190)	54	39	37	35	28	43	236
Pædagogiske assistenter, PGU'er og pædagogmedhjælpere (n= 106)	66	41	48	52	29	50	286
Dagplejere (n = 80)	68	46	50	53	28	50	294
Dagplejepædagoger og dagplejeledere (n = 74)	58	35	41	37	41	49	260
Daginstitutionsledere og dagtilbudsledere (n = 134)	44	23	31	25	63	36	222
Distriktsledere, områdeledere og pædagogiske konsulenter (n = 66)	50	27	32	30	58	35	232
Lærere (n = 52)	62	33	39	35	39	35	240
Anden målgruppe (n = 45)	49	44	31	31	60	42	258
Ingen specifik målgruppe (n = 18)	0	0	0	0	100,0	6	106

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.

Note: Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor totalsummen ikke summerer til 100 procent. Pga. de multiple svarkategorier er det ikke muligt at foretage infererende statistik.

6. Behovs- og efterspørgselssituationen for ledere og medarbejdere

I kapitel 6 foretages en analyse af behovs- og efterspørgselssituationen blandt ledere og medarbejdere. Derudover afdækkes tilfredsheden med det nuværende udbud, ligesom der fokuseres på betydningen af kompetenceudviklingsmulighederne for rekruttering og fastholdelse af ansatte i dagtilbud. Datagrundlaget er primært medarbejdersurveyen, men analyserne bliver også kvalificeret via de afholdte fokusgruppeinterview samt analyseworkshoppen.

Hovedresultaterne for dette kapitel er, at:

- Der ikke er udpræget tilfredshed med hverken omfanget eller kvaliteten af det eksisterende udbud
- Majoriteten af de ansatte vurderer, at deres opgavekompetencer generelt er tilstrækkelige til at klare de nuværende opgaver, men oplever samtidig i størst udstrækning at have behov for yderligere viden og opkvalificering af kompetencer
- Hovedparten af de ansatte forventer at få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling de kommende år. Størst er denne forventning inden for fokusområdet socialt udsatte børn og – blandt lederne – inden for ledelse og organisering
- De ansatte vurderer, at der generelt er et godt match mellem det eksisterende udbud og deres kommende behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling. Den væsentligste diskrepans er mht. fokusområdet socialt udsatte børn
- Kompetenceudviklingsmulighederne spiller en begrænset rolle for rekruttering og fastholdelse af de ansatte i dagtilbud

Analysen skitserer generelle tendenser for alle medarbejdergrupper samlet, og for de enkelte fokusområder og medarbejderkategorier hver for sig.

6.1 Ikke udpræget tilfredshed med omfang og kvalitet af eksisterende udbud

Den brugeroplevede kvalitet er bl.a. undersøgt gennem to overordnede spørgsmål om tilfredsheden med henholdsvis omfanget og kvaliteten af det eksisterende udbud. Spørgsmålene er generelle uden tilknytning til konkrete erfaringer, udbydere eller typer af udbud og giver som sådan ikke grundlag for at vurdere enkeltforløb eller viden om, hvad der har fungeret godt og mindre godt på enkelte forløb. Spørgsmålene tjener mere som strømpil for den overordnede brugeroplevede kvalitet og udbuddenes renommé blandt personalet, uden skelen til om medarbejderen har konkrete erfaringer – og hvilke.

Som det fremgår af Tabel 6-1, er den helt overvejende tendens, at størstedelen af det pædagogiske personale ikke har en holdning til kvaliteten og omfanget af efteruddannelses- og kompetenceudviklingsmuligheder, idet fire ud af ti svarer 'hverken/eller' eller 'ved ikke' til spørgsmålet om tilfredshed med omfanget, mens det tilsvarende er knap halvdelen for spørgsmålet om kvalitet. På trods af, at svarkategorierne 'hverken/eller' og 'ved ikke' kan dække over en række for-

skellige holdninger og forhold, vidner disse tal om, at efteruddannelse og kompetenceudvikling ikke er et højt prioriteret emne for alle ansatte.

Tabel 6-1. Hvis du ser på det eksisterende udbud af efteruddannelse og kompetenceudvikling, hvor tilfreds er du så med omfanget og kvaliteten af de udbud, der er relevante for din egen medarbejderkategori? Procent.

	Meget utilfreds	Utilfreds	Hverken/eller	Tilfreds	Meget tilfreds	Ved ikke	I alt
Omfanget af udbudte efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb (n = 992)	7	17	24	31	5	16	100
Kvaliteten af indholdet i de udbudte efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløb (n = 987)	3	9	24	34	5	25	100

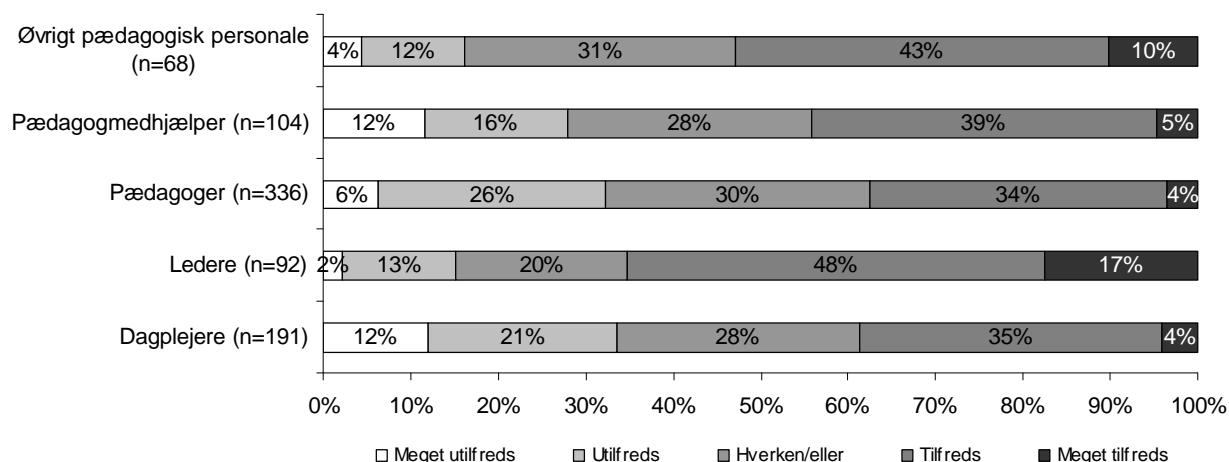
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

For ansatte, der har en holdning til tilfredsheden, fremgår det af tabellen, at andelen, der er tilfredse med udbuddet, er større end andelen, der er utilfredse med udbuddet. Dette gælder både i forhold til omfang og kvalitet. Endvidere ses det, at andelen af tilfredse ligger på samme niveau mht. udbuddets omfang og kvalitet. Den samlede tilfredshed ligger på knap 40 procent. Samtidigt ses det, at der er en større andel, der er utilfredse med omfanget af udbuddet sammenlignet med den tilsvarende andel, hvad angår kvaliteten af udbuddet. Den samlede utilfredshed svinger fra 24 til 12 procent, og dette sammenholdt med den store andel, der ikke har en holdning til de to tilfredshedsspørgsmål, leder til frem til konklusionen, at der alt i alt ikke synes at være en udbredt tilfredshed med efteruddannelse og kompetenceudvikling blandt de ansatte i dagtilbud.

6.1.1 Lederne er mest tilfredse med udbuddet

Figur 6-1 viser sammenhængen mellem tilfredsheden med omfanget af det eksisterende udbud og det pædagogiske personale i dagtilbud.

Figur 6-1. Hvis du ser på det eksisterende udbud af efteruddannelse og kompetenceudvikling, hvor tilfreds er du så med omfanget af de udbud, der er relevante for din egen medarbejderkategori? Fordelt på personalekategori.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'

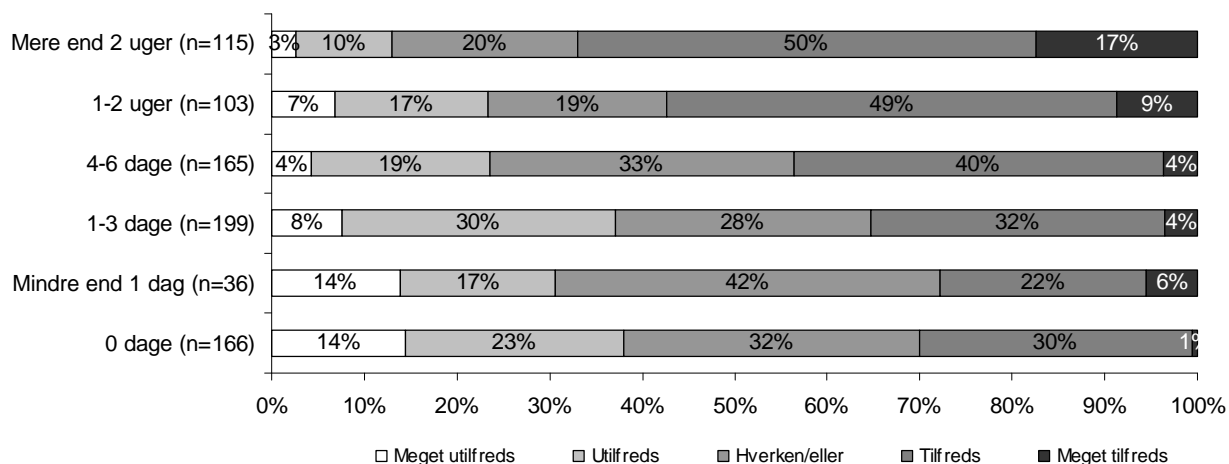
Det fremgår af figuren, at der er størst tilfredshed med udbuddets omfang blandt dagplejere og pædagogmedhjælpere og størst tilfredshed blandt ledere. Utilfredsheden blandt dagplejere og pædagogmedhjælpere kan hænge sammen med, at der er et større omfang af efteruddannelse og kompetenceudvikling målrettet pædagoger og ledere end dagplejere og pædagogmedhjælpere, jf. kapitel 5. Utilfredsheden kan også ses i sammenhæng med, at pædagogmedhjælpere ifølge undersøgelsens kvalitative data oplever at være nederst i det efteruddannelsesmæssige hierarki. Dette kommer for eksempel til udtryk ved, at pædagogmedhjælpere sjældnere end pædagoger og ledere får mulighed for at deltage i efteruddannelsesaktiviteter. Tilgængeligheden og den faktiske brug af efteruddannelse kan samtidig forklare den høje grad af tilfredshed blandt ledere.

Bortset fra en tendens til større tilfredshed blandt lederne er der ikke på samme måde forskelle i medarbejderkategoriernes vurdering af kvaliteten af de udbudte forløb. Tilfredsheden med kvaliteten er den samme på tværs af medarbejderkategoriene.

6.1.2 Sammenhæng mellem tilfredshed og deltagelse i formel og ikke-formel efteruddannelse

Der ses en tydelig sammenhæng mellem tilfredsheden med såvel omfanget som kvaliteten af de eksisterende udbud og den tid, der er brugt på efteruddannelse og kompetenceudvikling. Således falder tilfredsheden næsten proportionalt med tiden, der er brugt. Har medarbejderne brugt mere end to uger på efteruddannelse og kompetenceudvikling, er mere end halvdelen tilfredse eller meget tilfredse. Har de derimod været af sted i mindre end en dag, er det kun hver tredje, der er tilfreds. Dette ses i Figur 6-2.

Figur 6-2. Hvis du ser på det eksisterende udbud af efteruddannelse og kompetenceudvikling, hvor tilfreds er du så med omfanget af de udbud, der er relevante for din egen medarbejderkategori? Fordelt på omfanget af deltagelse i efteruddannelse.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010
 Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,001-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'

En mulig tolkning af den relativt høje andel af personer, der er utilfredse med de eksisterende udbud, og som har brugt nul dage på efteruddannelse og kompetenceudvikling, kan være, at gruppen har haft ønske om at komme på efteruddannelse, men ikke har kunnet finde relevante tilbud. Desuden er der en risiko for, at respondenterne ikke har forholdt sig generelt til udbuddet, men i stedet har tænkt på deres personlige situation. Således kan det forestilles, at medarbejderne gerne ville på efteruddannelse, men af ressourcemæssige eller personalemæssige grunde ikke har haft mulighed herfor. Utilfredsheden med udbuddet kan med andre ord dække over utilfredshed med ikke at have været på efteruddannelse.

Utilfredshed med omfanget og kvaliteten kan have betydning for hvor mange, der fremadrettet ønsker at deltage i efteruddannelse, idet muligheden for at finde relevant efteruddannelse antages at være et afgørende parameter for den enkelte medarbejders ønske om opkvalificering gennem efteruddannelse og kompetenceudvikling. Således kan medarbejdere være tilbøjelige til at vælge efteruddannelse fra, hvis ikke udbuddet er i overensstemmelse med deres ønsker.

6.2 Vurdering af kompetenceudviklingsmuligheder og eksisterende udbud på fokusområderne

I kernen i dette kapitel beskrives forholdet mellem det eksisterende udbud af kompetenceudviklingsforløb og de behov, som er fremhævet af medarbejderne i dagtilbud. Fokus er bl.a. på, om de eksisterende tilbud kan matche den efterspørgsel efter faglig udvikling, som det pædagogiske personale efterspørger. I beskrivelsen inddrages både vurderingen fra alle grupper af ansatte og, hvor det er relevant, vurderingen fra de enkelte medarbejdergrupper – herunder lederne. Derudover sondres der mellem kompetenceudvikling inden for de fem udvalgte faglige fokusområder. Samtidig undersøges det, om det særligt er de ansatte, der i mindre udstrækning føler sig rustet til at klare de aktuelle arbejdsopgaver, der efterspørger efteruddannelse og kompetenceudvikling. Eller omvendt om stærke kompetencer og indsigter på et område giver anledning til yderligere behov for kompetenceudvikling.

Det generelle indtryk – baseret på lederes og medarbejderes besvarelser – er, at hovedparten af de ansatte i dagtilbuddene i nogen grad forventer at få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for et eller flere af de fem fokusområder, der er udvalgt i denne kortlægning.

Særligt i forbindelse med arbejdet med socialt udsatte børn vurderer mange medarbejdere, at der fremadrettet vil være et stort behov for efteruddannelse. Omkring otte ud af ti medarbejdere – og ni ud af ti ledere – giver udtryk for, at behovet for efteruddannelse inden for dette felt i nogen eller høj grad vil være til stede. Derimod ser de seneste års store fokus på arbejdet med læreplanerne ud til at have medført, at efterspørgselen efter kurser på det område er relativt lav. Det er således en fjerdedel af medarbejderne, som i høj grad forventer at få brug for kompetenceudvikling inden for dette område, mens den tilsvarende andel inden for området for socialt udsatte børn er over en tredjedel (38 procent).

Endelig er det få ansatte, der vurderer, at de vil få behov for kompetenceudviklingsforløb inden for ledelse og organisering – 16 procent mener, at de i høj grad vil få behov, mens yderligere 22 procent i nogen grad forventer et behov. Eftersom hovedparten af besvarelserne kommer fra medarbejdere uden ledelsesansvar, kan den lavere efterspørgsel på dette felt ikke undre.

Det følgende kapitel vil mere indgående beskæftige sig med matchet mellem udbuddet af og efterspørgslen efter kompetenceudvikling inden for de udvalgte faglige hovedområder.

6.2.1 Forholdet mellem hvor rustet medarbejderne er i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver og behovet for efteruddannelse i de kommende år

Som nævnt har mange medarbejdere en forventning om, at de får behov for at opnå og udvikle flere kompetencer, der kan ruste dem til arbejdet med *socialt udsatte børn*. Resultaterne viser, at det er pædagogerne, der har det stærkeste behov for kompetenceudvikling inden for dette fokusområde, og det er pædagogmedhjælpere og dagplejere, som oplever sig dårligst rustet til at arbejde med emnet. Lederne, der er den personalegruppe, som føler sig bedst rustet til opgaven, er samtidig dem, som vurderer, at behovet for efteruddannelse er mindst de kommende år.

Hvad angår forholdet mellem efterspørgslen efter efteruddannelse inden for fokusområdet *sprogstimulering* og, hvordan medarbejderne føler sig rustede til at arbejde med området, gør samme tendens sig gældende. Det er lederne, som føler sig bedst rustet – og deraf angiver at have det laveste behov for efteruddannelse – mens det er pædagogmedhjælpere og dagplejere, som relativt set føler sig dårligt udrustet til opgaven.

Med hensyn til fokusområdet *pædagogiske læreplaner* er det iøjnefaldende, at alle medarbejdergrupper vurderer deres behov for efteruddannelse til at være lige højt. Dog er der forskel på, hvor godt man inden for de forskellige medarbejdergrupper føler sig klædt på til at arbejde med planerne i praksis. Oven på at der for cirka seks år siden blev indført krav om udarbejdelse af læreplaner, har der været stor fokus på området. I arbejdet med læreplaner, hvor ethvert dagtilbud skal formulere sine mål og dokumentere, hvordan man arbejder pædagogisk med at indfri dem, er det naturligt, at det er på lederniveau, man føler sig bedst rustet til at håndtere arbejdsopgaverne, da det er her, ansvaret for implementeringen ligger. Pædagogmedhjælperne er den faggruppe, der føler sig mindst rustet til arbejdet, men alligevel udtrykkes der ikke blandt denne gruppe et større behov for læreplansspecifik efteruddannelse end blandt de øvrige grupper.

Forholdet mellem det udtrykte behov for efteruddannelse og de kompetencer, medarbejderne vurderer, de har, når det kommer til pædagogiske læreplaner, antyder, at det ikke nødvendigvis er inden for dette faglige felt, man behøver at opprioritere efteruddannelsesindsatsen og udvide udbuddet af forløb. Dog skal det bemærkes, at det forventede behov for efteruddannelse de kommende år stadig er til stede, selv om medarbejderne aktuelt føler sig nogenlunde rustede til opgaven.

Med hensyn til *ledelse og organisering* er det udtrykte behov for efteruddannelse – ikke overraskende – mest udtalt blandt lederne. Blandt de øvrige grupper er forventningen til behovet for opkvalificering ikke højt, men man føler sig til gengæld heller ikke særligt godt rustede til at arbejde med ledelse og organisering. Dette kan hænge sammen med en opfattelse af, at ledelse og organisering "kun er noget for ledere". Erfaringerne fra dagtilbudsområdet viser imidlertid, at den enkelte medarbejder i meget høj grad arbejder med selvledelse og med at organisere det daglige arbejde, ligesom (næsten) alle medarbejdere arbejder i team. I fokusgruppeinterviewet med dagplejere og dagplejepædagoger blev det nævnt, at man oplever et stigende behov for kompetencer inden for organisering af arbejdet i team, herunder kurser i personlig udvikling. Mange dagplejeafdelinger er organiseret med selvstyrende grupper blandt dagplejerne, hvor dagplejepædagoger i det daglige ikke udøver direkte ledelse. Dette stiller krav til dagplejernes kompetencer i forhold til personlig gennemslagskraft, organisering og selvledelse.

I forhold til opgaverne med *dokumentation og evaluering* er der forskelle mellem faggrupperne. De forskellige faggrupper svarer, at der er et godt match mellem, hvor godt man føler sig rustet til at arbejde med dokumentation og evaluering og behovet for efteruddannelse, men der er alligevel forskelle på de enkelte faggrupper. Pædagoger og ledere svarer, at de er godt rustet til arbejdet med dokumentation og evaluering, og de oplever også det største behov for yderligere opkvalificering. Den samme tendens ses i forhold til dagplejere og pædagogmedhjælpere, men med en lavere score. Denne tendens er også tydelig i forskellene mellem udsagnene i fokusgrupperne med de forskellige faggrupper.

På alle fokusområder gælder, at de personalegrupper, der føler sig bedst rustet til opgaven, samtidig er de medarbejdere, der i størst udstrækning oplever at have behov for yderligere viden og opkvalificering af kompetencer. For fokusområderne pædagogiske læreplaner og ledelse/organisering gælder sammenhængen også på individniveau og indikerer, at disse fokusområder i særlig grad er kendetegnet ved, at viden og kompetencer på området også giver viden om, hvilke yderligere kompetencer der er behov for.

6.2.2 Kompetenceudviklingsbehov i forhold til de enkelte fokusområder

Hvor forrige kapitel relaterede medarbejdernes behov for efteruddannelse til deres oplevelse af, hvordan de er rustede til at arbejde med de forskellige fokusområder, så fokuserer dette kapitel udelukkende på kompetenceudviklingsbehovet. Tabel 6-2 viser, hvordan medarbejdergruppen i dagtilbud som helhed vurderer de kommende års behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for hvert af de fem fokusområder.

Tabel 6-2. Hvis du ser på dit arbejde, i hvilken udstrækning vurderer du så, at du i de kommende år vil få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling i forhold til hvert af fokusområderne? Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke / ikke relevant	I alt
Arbejdet med socialt udsatte børn (n = 991)	4	12	41	38	5	100
Arbejdet med sprogstimulering af børn, herunder arbejdet med tosprogede børn (n = 983)	7	18	41	28	6	100
Arbejdet med pædagogiske læreplaner (n = 977)	7	18	45	24	5	100
Ledelse og organisering (n = 935)	27	21	22	16	13	100
Dokumentation og evaluering (n = 947)	10	15	40	28	7	100

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Som det allerede er fastslået, er arbejdet med *socialt udsatte børn* et område, alle faggrupper har stor fokus på, og hvor det forventes, at der vil være et stort behov for efteruddannelse. I vurderingen af behovet er der ikke den store forskel mellem medarbejderkategorierne.

Behovet for kompetenceudvikling i forhold til *sprogstimulering* er på næsten samme niveau som arbejdet med socialt udsatte børn, dog med den forskel, at lederne udtrykker et signifikant mindre behov. En forklaring er formentlig, at sprogarbejde er en aktivitet, der finder sted i den løbende barn-medarbejder-kontakt, der er i de enkelte børnegrupper, og som en leder typisk vil være en mindre del af end det øvrige pædagogiske personale. Lidt mere end halvdelen af lederne vurderer, at de i nogen eller høj grad vil få behov for kompetenceudvikling inden for sprogstimulering, mens den tilsvarende andel blandt pædagoger, øvrigt pædagogisk personale og dagplejere udgør cirka 80 procent.

Det skønnede udviklingsbehov i forhold til arbejdet med *pædagogiske læreplaner* er som tidligere nævnt lavere for alle faggrupper end arbejdet med socialt udsatte børn. På tværs af de fem faggrupper mener mellem en tredjedel og en fjerdedel, at de i de kommende år slet ikke eller kun i ringe grad vil have behov for kompetenceudvikling inden for pædagogiske læreplaner.

Hvad angår fokusområdet *ledelse og organisering*, så er det vurderede behov for kompetenceudvikling størst blandt lederne; 46 procent vurderer, at de i høj grad har et kommende behov, og yderligere 38 procent vurderer dette 'i nogen grad'. Flertallet af både pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere vurderer, at de slet ikke eller kun i ringe grad vil have behov for kompetenceudvikling inden for området.³⁶ Som nævnt kan disse tendenser i svarene begrundes med, at spørgsmålet er snævert opfattet, som om ledelse kun er for ledere, hvilket erfaringen fra dagtilbudsområdet viser ikke er tilfældet. Teamarbejde og selvledelse er meget udbredt.

Behovet for kompetenceudvikling på fokusområdet *dokumentation og evaluering* vurderes ikke så højt blandt dagplejere og pædagogmedhjælpere som blandt pædagoger og ledere. For dag-

³⁶ For pædagoger svarer 31 procent 'slet ikke' og 30 procent 'i ringe grad'. For dagplejere svarer 39 procent 'slet ikke' og 27 procent svarer 'i ringe grad'. For pædagogmedhjælpere er det 49 procent der svarer 'slet ikke' og 24 procent der svarer 'i ringe grad'.

plejere vurderer 22 procent, at de 'i høj grad', og 39 procent, at de 'i nogen grad' vil få behov for kompetenceudvikling inden for dokumentation og evaluering, og de tilsvarende tal er for pædagogmedhjælpere hhv. 25 procent (høj grad) og 39 procent (nogen grad). Derimod forventer 34 procent af lederne og 35 procent af pædagogerne i høj grad et behov, og yderligere 44 procent af lederne og 46 procent af pædagogerne forventer i nogen grad et behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for de kommende år.

På tværs af fokusområderne vurderer hovedparten af lederne inden for dagtilbudsområdet, som de øvrige medarbejdere, at der generelt vil være et stort behov for kompetenceudvikling de kommende år på dagtilbudsområdet. Der, hvor behovet – fra ledernes synspunkt – er størst, er inden for arbejdet med socialt udsatte børn. Her mener tre ud af fire ledere, at der i høj grad vil være et behov, mens kun omkring 40 procent mener, at det samme gør sig gældende inden for arbejdet med pædagogiske læreplaner.

Kompetenceudviklingsbehovet synes på tværs af de fem fokusområder primært at afhænge af, hvilken faggruppe man er en del af. Erfaring inden for arbejdet i et dagtilbud – udtrykt som både alder og anciennitet – har kun inden for de enkelte faggrupper en vis betydning for medarbejderens oplevelse af kompetenceudviklingsbehov. Kompetenceudviklingsbehovene er derudover uafhængige af medarbejderens køn og afstand til uddannelsessted.

6.2.3 Vurdering af eksisterende udbud på fokusområderne

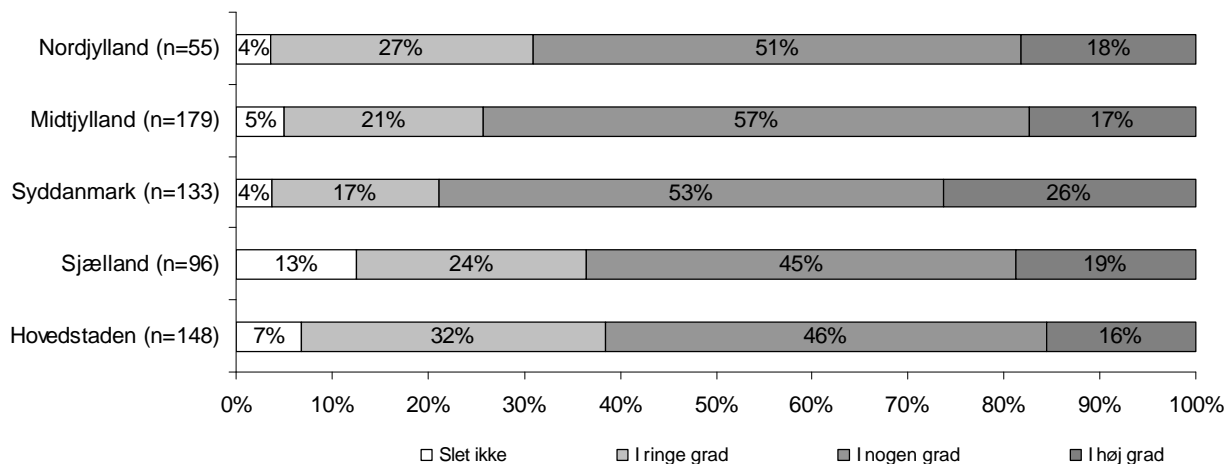
I dette og følgende kapitel vil medarbejdernes vurdering af de eksisterende udbud af kompetenceudviklingsforløb blive inddraget. Vurderingen af de udbudte forløb sættes i relation til de behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling, som medarbejderne efterspørger. Der er en relativt stor andel af medarbejdere, som svarer, at de ikke kan vurdere eksisterende udbud, hvilket vidner om, at mange medarbejdere ikke har tilstrækkeligt overblik over, hvilke efteruddannelses tilbud der findes, og hvad de indeholder.

Den generelle tendens på tværs af de enkelte fokusområder er, at lederne har tendens til i lidt højere grad end andre faggrupper at vurdere, at de udbudte forløb matcher deres behov. Dette kan være udtryk for, at niveauet på de forskellige efteruddannelsesforløb passer bedst til ledere, og det kan være udtryk for, at lederne har bedre overblik over, hvilke tilbud der findes, og derfor bedre kan vurdere, i hvilken grad de udbudte forløb lever op til netop deres behov. Særligt i forhold til fokusområdet ledelse og organisering er der stor forskel på, hvordan lederne (og øvrigt pædagogisk personale) og pædagoger, medhjælpere og dagplejere vurderer udbuddet.

Ser man på geografiske forskelle, så er der på enkelte fokusområder forskel på, hvordan medarbejderne i Hovedstadsområdet og resten af Sjælland vurderer de udbudte kompetenceudviklingsforløb, og hvordan jysk-fynske medarbejdere gør det. Figur 6-3 nedenfor viser et eksempel, som omhandler udbud af efteruddannelse inden for arbejdet med socialt udsatte børn, og den viser, hvordan medarbejdere i det jysk-fynske i højere grad mener, at udbuddet passer til efterspørgslen.

En mulig hypotese kan være, at ledere og medarbejdere i hovedstadsområdet og resten af Sjælland oplever en højere kompleksitet i arbejdet med udsatte børn.

Figur 6-3. Socialt udsatte børn: Hvis du ser på de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud, som du kender dem, hvor godt synes du så alt i alt, de matcher de behov, du har for efteruddannelse og kompetenceudvikling?



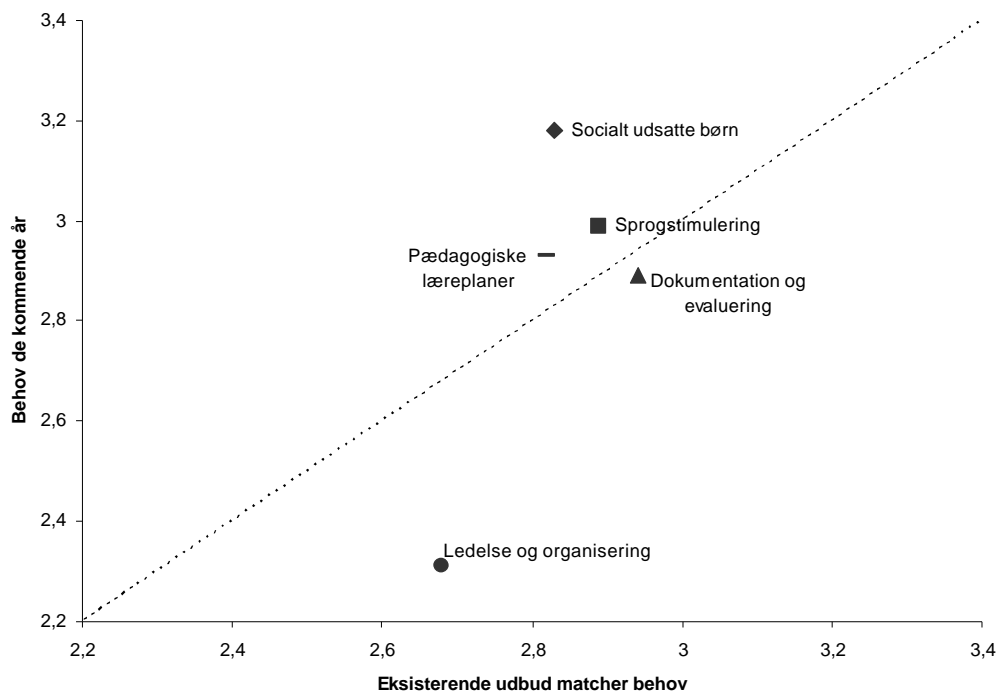
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010
 Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,05-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Figur 6-4 viser et samlet overblik over, inden for hvilke fokusområder de ansatte oplever behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling sammenholdt med, i hvilken grad de ansatte oplever, at det eksisterende udbud matcher behovene for efteruddannelse. Ved at indtegne personalets gennemsnitlige score på de to spørgsmål i et koordinatsystem opnås en grafisk illustration af forholdet mellem personalets kompetenceudviklingsbehov de kommende år (Y-aksen), og hvorvidt de vurderer, at det nuværende udbud matcher deres behov (X-aksen).

Derved synliggøres match og mis-match mellem på den ene side aktuelle efteruddannelsesbehov og på den anden side kommende behov for efteruddannelse.

- Ligger de indtegnede fokusområder til højre for den stiplede linje, indikerer det, at de ansatte i relativt høj grad vurderer, at udbuddet af kompetenceudviklingskurser passer til deres behov, og at deres kompetenceudviklingsbehov kan imødekommes inden for det eksisterende udbud.
- Fokusområder, der er indtegnet i det område, som ligger til venstre for den stiplede linje, indikerer, at ansatte i relativt lavere grad vurderer, at udbuddet af kompetenceudviklingskurser passer til deres behov, og at deres kompetenceudviklingsbehov i lavere grad kan imødekommes inden for det eksisterende udbud.

Figur 6-4. Analyse af sammenhængen mellem kommende behov og det nuværende match for efteruddannelse for hvert af fokusområderne



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Note: Y-aksen viser den gennemsnitlige score på spørgsmålet "Hvis du ser på dit arbejde, i hvilken udstrækning vurderer du så, at du i de kommende år vil få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling i forhold til hvert af fokusområderne?". X-aksen viser den gennemsnitlige score på spørgsmålet "Hvis du ser på de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud, som du kender dem, hvor godt synes du så alt i alt, de matcher de behov, du har for efteruddannelse og kompetenceudvikling på hvert af fokusområderne?". Skalaen går fra 1 'Slet ikke' til 4 'I høj grad'. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Det fremgår af Figur 6-4, at de ansatte under ét vurderer, at fokusområdet socialt udsatte børn er det område, hvor der i de kommende år vil være størst behov for efteruddannelse – og samtidig er det område, hvor det i mindst udstrækning vurderes, at det eksisterende udbud matcher behovene.

De enkelte fokusområder gennemgås mere nuanceret nedenfor med fokus på de forskellige personalekategoriers vurdering af kompetenceudviklingsbehov og udbudsmatch.

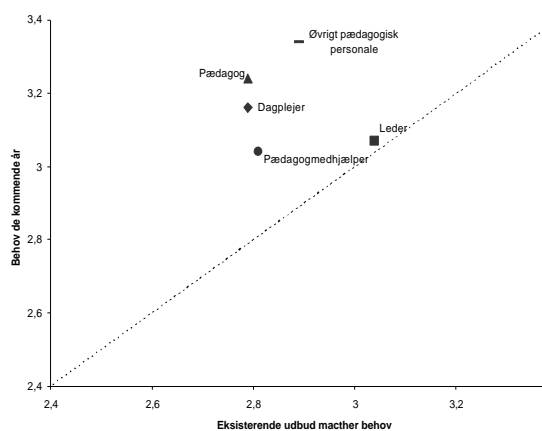
6.2.4 Sammenhæng mellem vurdering af behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling, og om det eksisterende udbud matcher behovet

Dette kapitel vil mere indgående beskæftige sig med matchet mellem en vurdering af udbuddet og den forventede efterspørgsel efter kompetenceudvikling inden for de centrale fokusområder og for de forskellige ansættelsesgrupper.

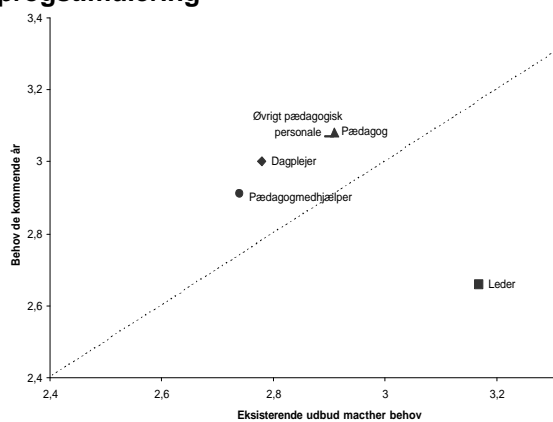
Figur 6-5 samler de fem figurer, der illustrerer sammenhængen mellem behovet for efteruddannelse og kompetenceudvikling og vurderingen af, i hvilken grad det eksisterende udbud matcher aktuelle behov for efteruddannelse på tværs af de forskellige faggrupper inden for hvert af de fem fokusområder.

Figur 6-5: Analyse af sammenhængen mellem kommende behov og det nuværende match for efteruddannelse for fem fokusområder fordelt på medarbejderkategori.

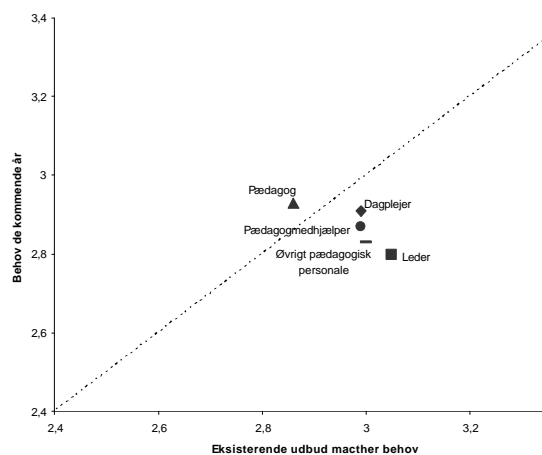
Socialt udsatte børn



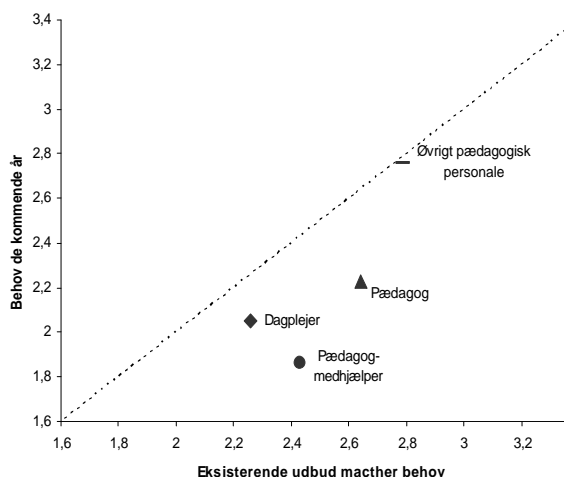
Sprogstimulering



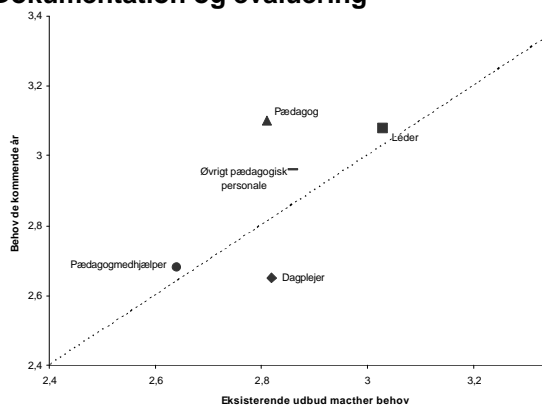
Pædagogiske læreplaner



Ledelse og organisering



Dokumentation og evaluering



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010
 Note: Y-aksen viser den gennemsnitlige score for hver medarbejderkategori på spørgsmålet "Hvis du ser på dit arbejde, i hvilken udstrækning vurderer du så, at du i de kommende år vil få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling i forhold til hvert af fokusområderne?". X-aksen viser den gennemsnitlige score for hver medarbejderkategori på spørgsmålet "Hvis du ser på de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud, som du kender dem, hvor godt synes du så alt i alt, de matcher de behov, du har for efteruddannelse og kompetenceudvikling på hvert af fokusområderne?". Skalaen går fra 1 'Slet ikke' til 4 'I høj grad'.
 Bemærk at skaleringen på akserne adskiller sig for fokusområdet ledelse og organisering, da målgruppen her er snævrere og den samlede efterspørgsel derfor mindre. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Resultaterne i øverste venstre hjørne af Figur 6-5 viser, at ledere i større udstrækning end de øvrige personalegrupper oplever, at udbuddet af efteruddannelse inden for området socialt udsatte børn passer til deres behov, mens omvendt pædagogerne oplever det største efteruddannelsesbehov på dette område og i mindst udstrækning oplever, at dette kan imødekommes inden for rammerne af det eksisterende udbud. Det gælder for både pædagoger, pædagogmedhjælpere, dagplejere og ledere, at efteruddannelsesbehovet vurderes at være relativt størst inden for området socialt udsatte børn. Denne tendens blev tydeligt afspejlet i alle fokusgruppeinterview. Det er bl.a. et emne som tværfagligt samarbejde med fx PPR, der bliver prioriteret højest af medarbejderne, om end der ikke er de store forskelle mellem de forskellige delemler under fokusområdet.

I forhold til fokusområdet sprogstimulering viser resultaterne, at det er lederne, der oplever det bedste match mellem behovet for efteruddannelse og de udbudte forløb, som er inden for området sprogstimulering, men lederne vurderer, at de i relativt laveste grad har behov for kompetenceudvikling vedrørende sprog i de kommende år. Blandt de øvrige faggrupper, som i lavere grad matcher mellem behov og efterspørgsel, er pædagoger og øvrigt pædagogisk personale de faggrupper, som vurderer at have det største behov for efteruddannelse inden for feltet. De aspekter af fokusområdet sprogstimulering, der udtrykkes størst behov for efteruddannelse inden for, er, hvordan man opdager og beskriver særlige sprogproblemer, hvordan man støtter børnene i at anvende sproget i sociale sammenhænge, og hvordan man støtter børnene i at udvikle deres nysgerrighed og talesprog. Der er dog ikke nævneværdig forskel mellem de forskellige aspekter af fokusområdet.

Pædagogiske læreplaner er, som tidligere nævnt, et fokusområde, der har været klart fokus på, og det understøttes også af resultaterne, som de er illustreret i Figur 6-5, hvor alle faggrupper undtagen pædagogerne ligger til højre for den stiplede linje i figuren. Dette indikerer, at der i højere grad er et match mellem behov og udbudte kompetenceudviklingsforløb, end der er forventninger til, hvad man de kommende år vil få brug for. Dagplejere og pædagoger vurderer for eksempel, at de i de kommende år i samme grad vil have efteruddannelse, mens der i noget højere grad allerede er et match mellem behov og udbudte forløb for dagplejerne end for pædagogerne. Det er i særlig grad emner som, hvordan man får mere indsigt i børns læring, og hvordan man udvikler og vedligeholder den pædagogiske læreplan, som der er et kompetenceudviklingsbehov efter, om end forskellen i behov mellem de forskellige aspekter af fokusområdet også her er minimale.

I forhold til fokusområdet organisation og ledelse matcher behovet og vurderingen af behovet for kompetenceudvikling de kommende år meget lige for alle faggrupper. Hvor vurderingen af behovet de kommende år er større blandt lederne, så er der – som det er illustreret i Figur 6-5 – også i højere grad et match mellem aktuelle behov og udbudte kurser for denne gruppe. Tilsvarende er der hos fx pædagogmedhjælperne og dagplejerne i lavere grad et match mellem udbud og behov, men også en modsvarende lavere forventning om, at der inden for fokusområdet på sigt er behov for kompetenceudvikling. De kompetenceudviklingsbehov, der prioriteres højest inden for området, er, hvordan man anvender mere systematiske og målrettede metoder i tilrettelæggelsen af det daglige arbejde, og hvordan man får kendskab til flere metoder til ændring af organiseringen af arbejdet i institutionen. Forskellene mellem de forskellige aspekter er dog ikke store.

I forhold til fokusområdet dokumentation og evaluering matcher behovet og vurderingen af behovet for kompetenceudvikling de kommende år meget lige for alle faggrupper. Figur 6-5 viser, hvordan der er nogenlunde samme grad af match mellem behovet for kompetenceudvikling og vurderingen af udbudte forløb, som der er forventning om, hvad der fremadrettet vil være behov for efteruddannelse – med grupperne af pædagoger og ledere som dem, der i højeste grad forventer, at der er et fremtidigt behov for kompetenceudvikling. De forskellige aspekter af kompetenceudviklingsbehovet for dette område prioriteres stort set lige højt. De to højeste prioriterede er dog, hvordan man kvalitetssikrer det pædagogiske arbejde, og hvordan man skaber sammenhæng mellem det daglige arbejde og en systematisk målrettet evaluering.

Retter man fokus mod de regionale forskelle frem for mod forskelle mellem medarbejdergrupper, kan det fremhæves, at der inden for visse fokusområder er forskel mellem medarbejdere i de to sjællandske regioner og de tre jysk-fynske regioner.

Hvad angår fokusområdet socialt udsatte børn, så holder forventningen til det fremtidige behov for efteruddannelse samme høje niveau på tværs af medarbejderne i alle fem regioner. Til gengæld er der i højere grad et match mellem vurderingen af kursusudbuddet og efterspørgslen efter efteruddannelse blandt medarbejderne i det jysk-fynske end blandt medarbejder på Sjælland.

For de øvrige faglige fokusområder er der kun mindre regionale forskelle, men tendensen er, at der også her er forskel på vurderingerne, der kommer fra den ene og den anden side af Storebælt. Generelt er der en lavere grad af match mellem efterspørgslen efter efteruddannelse og udbuddet for de sjællandske medarbejdere i dagtilbud end for de jysk-fynske. Derudover er vurderingen af det kommende behov for efteruddannelse lidt højere for medarbejdere i Region Hovedstaden og Sjælland (og i enkelte tilfælde også Syddanmark) end for de jyske regioner.

6.2.5 Ledernes vurdering af fokusområder og kompetenceudviklingsbehov

Det forrige kapitel havde fokus på de enkelte medarbejdergruppers vurdering af match mellem efteruddannelsesudbud og -efterspørgsel, ligesom det fremgik, at geografisk tilhørsforhold har en betydning. I dette kapitel er der fokus på ledernes vurdering af nuværende og kommende efteruddannelsesbehov for *dagtilbudsområdet i sin helhed*. Det må vurderes, at lederne i kraft af deres position i endnu højere grad end de øvrige faggrupper har et overblik over matchet mellem de fremtidige behov og det aktuelle match mellem udbud og behov. Alle fem fokusområder vurderes, og på den måde illustrerer diagrammet ledernes overordnede vurdering af, hvor der er det største spænd mellem det aktuelle match mellem efterspørgsel og udbud af efteruddannelse og de kommende behov for efteruddannelse. Tendenserne i figuren vil kunne anvendes som pejlemærker i en fremadrettet prioritering af efteruddannelsesindsatsen, da man vil kunne forvente, at lederne har et praksiskendskab til, på hvilke fokusområder deres medarbejdere er kompetente til at håndtere opgaverne, og på hvilke områder de har yderligere behov.

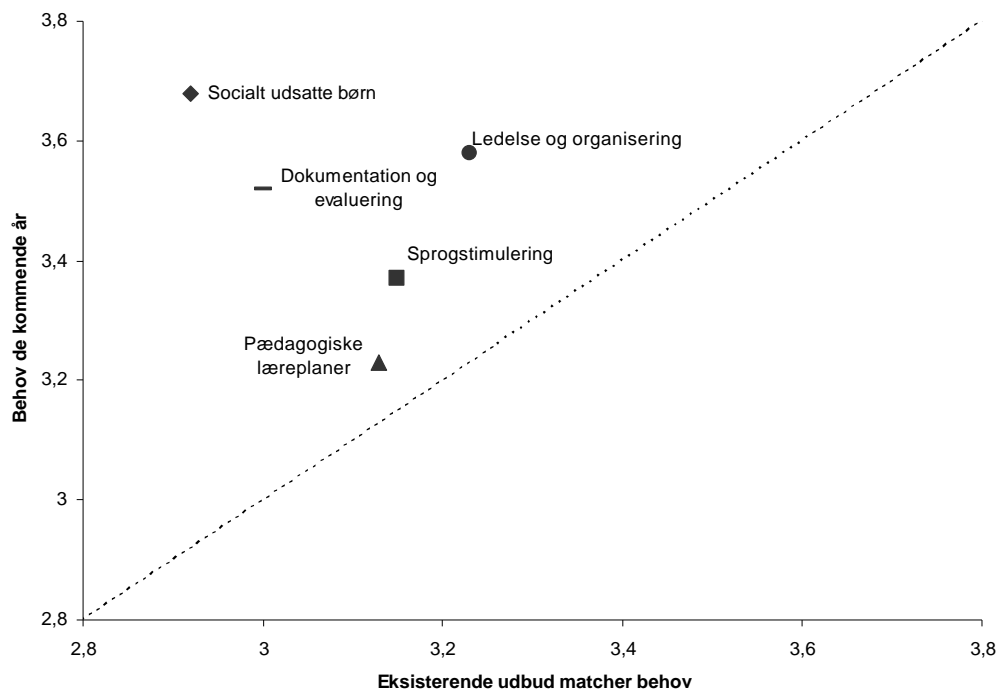
Det er fokusområdet socialt udsatte børn, som lederne peger på, at der i de kommende år vil være størst behov for at øge efteruddannelsesindsatsen inden for. Lederne kan her identificere den højeste grad af behov for fremtidig efteruddannelse, og fokusområdet socialt udsatte børn er det område, hvor der – ifølge lederne – aktuelt er det dårligste match mellem de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud og de behov, der er på dagtilbudsområdet i sin helhed. I offentligheden er der stigende fokus på socialt udsatte børn. Dette bekræftes af fokusgrupperne og erfaringerne fra dagtilbudsområdet – både på kommuneniveau og institutionsniveau. Disse tendenser er således også slået igennem på lederniveau på dagtilbudsområdet.

Ud over området med socialt udsatte børn peger lederne på dokumentation og evaluering samt ledelse og organisering som områder, hvor de i høj grad kan forudse, at der kommer til at være et stort behov for efteruddannelse. Opmærksomhed på kvalitet i ledelse og organisering er meget tydelig inden for det offentlige, både fordi god ledelse og organisering har en værdi i sig selv, og fordi en effektivisering af ledelse og organisering er en nødvendighed, når der er en stigende opgavemængde og en uforandret eller reduceret ressourcetilførsel.

Dokumentation og evaluering er det område, hvor lederne i dag vurderer, at der er det bedste match mellem udbud og efterspørgsel, men alligevel vurderes det, at efteruddannelsesindsatsen inden for dokumentation og evaluering med fordel kan opprioriteres. Dette skal ses i sammenhæng med indførelsen af pædagogiske læreplaner, hvor kravene til dokumentation og evaluering blev øget, ligesom der i styringen af det offentlige velfærdsområde er et stigende fokus på dokumentation og evaluering, og ligesom ønsker og forventninger fra forældrene som brugere i stigende grad bliver differentieret og øget.

Det område, hvor lederne kan se den laveste grad af behov for efteruddannelse på dagtilbudsområdet som helhed, er arbejdet med pædagogiske læreplaner. Det er dog også her værd at bemærke, at hovedparten af lederne i nogen eller høj grad vurderer, at der også inden for dette område er behov for kompetenceudvikling i de kommende år. Resultaterne kan altså ikke ses som udtryk for, at lederne mener, at efteruddannelse vedrørende pædagogiske læreplaner skal underprioriteres, men blot at det er det af de udvalgte fokusområder, hvor lederne finder det fremtidige behov for efteruddannelse relativt set mindst udtalt, og hvor behovet i størst udstrækning kan dækkes af det eksisterende udbud.

Figur 6-6. Ledernes vurderinger: Analyse af sammenhængen mellem kommende behov og det nuværende match for efteruddannelse på alle fokusområderne



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Note: Y-aksen viser den gennemsnitlige score for hvert fokusområde på spørgsmålet "Hvis du ser bort fra dine egne behov som leder og ser på dagtilbudsområdet i sin helhed, vurderer du så, at der i de kommende år er behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for hvert af fokusområderne?". X-aksen viser den gennemsnitlige score for hvert fokusområde på spørgsmålet "Hvis du ser på de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud, hvor godt synes du så alt i alt, de matcher de behov, der er på dagtilbudsområdet i sin helhed inden for hvert af fokusområderne?". Skalaen går fra 1 'Slet ikke' til 4 'I høj grad'. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'

Fordeler man lederne efter deres geografiske tilhørsforhold, så kommer det frem, at der særligt på et fokusområde er en væsentlig forskel på, hvor lederne ser de fremtidige behov for efteruddannelse, når de anskuer dagtilbudsområdet i dets helhed. Det fremtidige efteruddannelsesbehov inden for fokusområdet ledelse og organisering vurderes som væsentligt lavere blandt dagtilbudsledere i Region Sjælland end blandt deres kollegaer i resten af Danmark. De sjællandske ledere vurderer også det aktuelle match mellem udbud og efterspørgsel af efteruddannelsesaktiviteter til at være en anelse højere end deres kollegaer i det øvrige Danmark.

Man kunne have en forventning om, at kompetenceudviklingsbehovet ville være forskelligt afhængigt af bl.a. kommunens størrelse og dagtilbudsstruktur mht. dagplejeandel og andel pædagogstillinger i daginstitutioner. Dette synes imidlertid ikke at være tilfældet.

6.3 Efterspørgselsprofiler

Efterspørgslen efter kompetenceudvikling på de enkelte fokusområder er ikke uafhængig af efterspørgslen på de andre områder, og mange medarbejdere ligner hinanden i den måde, deres kompetenceudviklingspræferencer kommer til udtryk i undersøgelsen. Nogle medarbejdere kendetegnes ved en begrænset efterspørgsel på tværs af fokusområder, mens andre medarbejdere på tværs af geografi og medarbejderkategori har fællestræk i retning af en bred efterspørgsel efter kompetenceudvikling orienteret mod flere fokusområder. Med henblik på at gruppere medarbejdere, der minder om hinanden i deres efterspørgsel, er der gennemført en klyngeanalyse af medarbejdernes svar på deres behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling på hvert af de fem fokusområder i de kommende år.

I klyngeanalysen udkrystalliseres fire efterspørgselsprofiler, hvor medarbejderne inden for hver profil minder mest muligt om hinanden i mønstret for efterspørgsel efter kompetenceudvikling på de fem fokusområder. De fire efterspørgselsprofiler har på grundlag af efterspørgslen på de fem fokusområder fået de profilbetegnelser, der fremgår af Tabel 6-3.

Tabel 6-3. Efterspørgselsprofiler. Procent.

	Procent
Begrænset behov for efteruddannelse (n=90)	12,5
Noget behov for efteruddannelse, ikke-ledelsesorienteret (n=275)	38,1
Stort behov for efteruddannelse (n=191)	26,5
Stort behov for efteruddannelse, med særligt fokus på organisering og ledelse (n=166)	23,0
I alt (n=721)	100,0

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

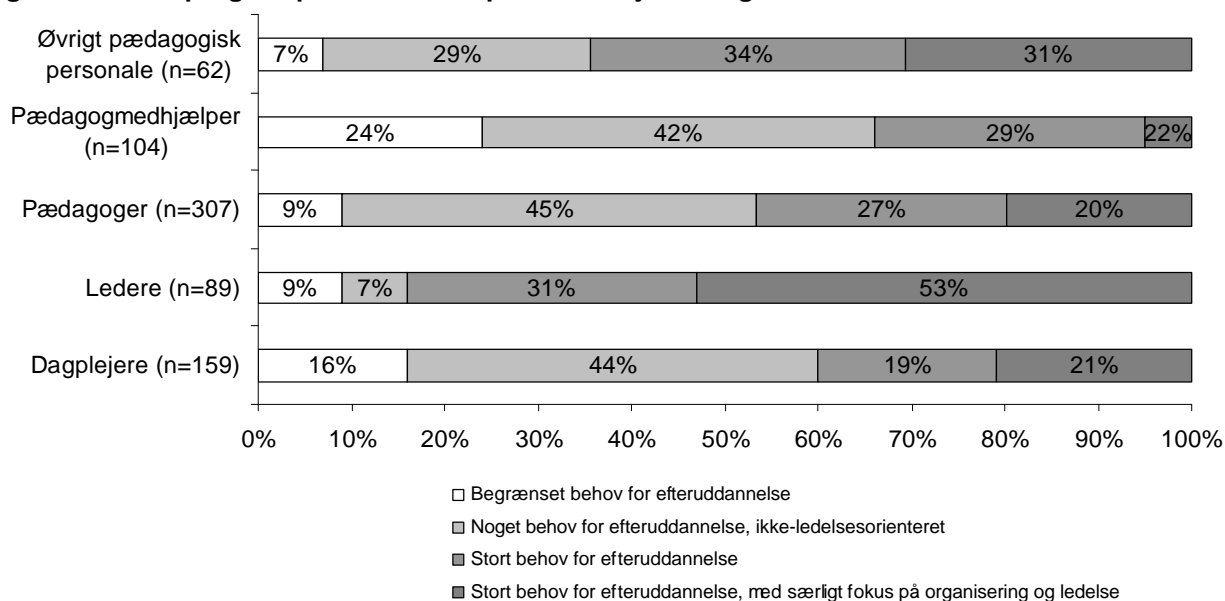
Note: Klyngeanalysen er baseret på analyse af den gennemsnitlige score for hver ansat på spørgsmålet "Hvis du ser på dit arbejde, i hvilken udstrækning vurderer du så, at du i de kommende år vil få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling i forhold til hvert af fokusområderne?". Skalaen går fra 1 'Slet ikke' til 4 'I høj grad'.

Alle medarbejdere og ledere på dagtilbudsområdet oplever at have en eller anden form for efteruddannelses- og kompetenceudviklingsbehov. Men det er ikke alle, der aktuelt oplever et lige stort behov.

12,5 procent af personalet er kendetegnet ved aktuelt at have et begrænset behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling. Dette er den mindste andel af de identificerede efterspørgselsprofiler. Den antalmæssigt største efterspørgselsprofil udgør 38 procent af personalet og kendetegnes ved et noget større kompetenceudviklingsbehov på tværs af fokusområderne, dog undtaget fokusområdet ledelse og organisering.

Halvdelen af medarbejderne karakteriseres ved et stort behov for efteruddannelse, fordelt næsten ligeligt mellem en efterspørgselsprofil, der retter sig bredt mod alle fem fokusområder, og en profil, der retter sig mod alle fokusområder, men har særlig stor vægt på behovet for efteruddannelse vedrørende ledelse og organisering.

Figur 6-7. Efterspørgselsprofiler fordelt på medarbejderkategorier.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,01-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Efterspørgselsprofilerne omfatter på varierende vis forskellige andele af medarbejderkategorierne. Den ledelsesorienterede efterspørgselsprofil er ikke overraskende i særlig grad repræsenteret blandt lederne, mens dagplejere og pædagogmedhjælpere i højere grad end de øvrige personalegrupper tilhører efterspørgselsprofilen, der udtrykker et begrænset behov for efteruddannelse. Små 40 procent af pædagogerne tilhører efterspørgselsprofilerne med stort efteruddannelsesbehov, fordelt stort set ligeligt på gruppen med profilen med brede behov og profilen med særligt stort behov for styrkelse af ledelses- og organisationsmæssige kompetencer. Andre 45 procent af pædagogerne tilhører profilen med noget efteruddannelsesbehov på tværs af fokusområderne.

For efterspørgselsprofilen med særlig fokus på ledelse og organisering er der ud over behovet for styrkelse af ledelseskompetencer også et stort behov for kompetenceudvikling vedrørende dokumentation og evaluering. Dette skal ses i sammenhæng med, at det i høj grad er lederne opgave at sikre, at institutionen kan dokumentere og evaluere institutionens arbejde med for eksempel den pædagogiske læreplan. For de øvrige efterspørgselsprofiler gælder, at det i særlig grad er arbejdet med socialt udsatte børn, der giver anledning til et kompetenceudviklingsbehov. I offentligheden er der stigende fokus på socialt udsatte børn, og som tidligere nævnt er det på fokusområdet socialt udsatte børn, som lederne peger på, at der i de kommende år vil være størst behov for at øge efteruddannelsesindsatsen. Lederne kan her identificere den højeste grad af behov for fremtidig efteruddannelse, og fokusområdet socialt udsatte børn er det område, hvor der – ifølge lederne – aktuelt er det dårligste match mellem de eksisterende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud og de behov, der er på dagtilbudsområdet i sin helhed.

6.4 Kommuners syn på efteruddannelsessituationen

Efter at have beskrevet efteruddannelsessituationen gennem medarbejdernes optik og via lederne vurdering af det samlede match mellem udbud og efterspørgsel afdækkes i det følgende, hvordan aftagerrepræsentanterne i form af kommunerne vurderer udbuds- og efterspørgselsituationen. Data i forbindelse hermed udgøres af interview i 12 kommunale forvaltninger, hvor der er interviewet forvaltningschefer og dagtilbudchefer.

Kommunerne har forskellige strategier for, hvordan de forsøger at påvirke udbuddet og efterspørgslen. Nogle kommuner fortæller, at de på forvaltningsniveau arbejder med tætte partnerskaber med eksempelvis UC'erne, for derigennem at skræddersy tilbud i overensstemmelse med den efterspørgsel der opleves. I andre kommuner overlades strategien for efteruddannelse i højere grad i hænderne på de enkelte institutioner, og der foretages på den måde ikke en central styring og fokusering på specifikke fokusområder i efteruddannelsespolitikken. Samlet set gælder det dog, at de kommunale forvaltningsrepræsentanter fortæller, at de oplever, at der er et godt match mellem udbuddet og efterspørgslen. Den overordnede konklusion, der kan drages ud fra interviewene med understøtter på den måde de ansattes synspunkter.

De kvalitative interview peger på, at det helt centrale fokusområde i kommunerne nu og i de kommende år er socialt udsatte børn. Dette skyldes bl.a., at det opleves, at pædagogerne i deres uddannelse ikke i tilstrækkelig grad opnår viden inden for dette meget komplekse felt, hvorfor yderligere kompetenceudvikling vurderes nødvendigt.

Derudover fokuseres der meget på ledelse som følge af Kvalitetsreformen og det deraf affødte øgede fokus på offentlige ledere. Kommuner tilbyder lederne efteruddannelse på diplomniveau og via kortere ledelseskurser og temadage inden for ledelse. De fleste kommuner giver udtryk for, at *god ledelse* er en forudsætning for et generelt kompetenceløft på dagtilbudsområdet, hvorfor en opkvalificering inden for dette område vurderes at have synergieffekter til de øvrige områder; fx at medarbejdernes efteruddannelse kan blive bedre implementeret i institutionen.

Alt i alt underbygger og verificerer interviewene med de kommunale forvaltningschefer og dagtilbudsschefer tendenserne fra medarbejdersurveyen og fokusgruppeinterviewene med medarbejdere, nemlig at der generelt opleves et godt match mellem udbud og efterspørgsel og at fokus de kommende år vil ligge på fokusområdet socialt udsatte børn samt på en generel opkvalificering af de ledelsesmæssige kompetencer.

6.5 Kompetenceudviklingsmuligheders betydning for rekruttering og fastholdelse

Ud over de fem fokusområder er der i projektet også fokus på rekruttering og fastholdelse af pædagogstuderende og kompetence- og efteruddannelsesmulighedernes betydning i denne forbindelse. Dette tema har en anden karakter end de øvrige fokusområder og adskiller sig fra disse ved, at der ikke *udbydes* kurser i rekruttering og fastholdelse af pædagogstuderende. I forlængelse heraf er der ingen ansatte, der har erfaring med deltagelse i sådanne kurser. Temaet omkring rekruttering og fastholdelse er derfor ikke omfattet af de gennemførte udbyder- og medarbejdersurveys, og dataindsamlingen er på dette punkt alene baseret på de gennemførte fokusgruppeinterview med pædagogstuderende og nuværende ansatte. I alt er der gennemført fem fokusgruppeinterview med henholdsvis: 1) pædagogstuderende i Midtjylland, 2) ledere og pædagoger i københavnsområdet, 3) pædagogmedhjælpere i Nordvestjylland, 4) dagplejere og dagplejepædagoger i den sydlige del af Midtjylland og 5) dagplejere og dagplejepædagoger i den nordvestlige del af Midtjylland.

På baggrund af fokusgruppeinterviewene analyseres i det følgende efteruddannelses- og kompetenceudviklingstilbud i forhold til at tiltrække og fastholde pædagogstuderende. Endvidere belyses betydningen af, at der på de ansættelsessteder, hvor de uddannede pædagoger efterfølgende tager ansættelse, tilbydes efteruddannelse og kompetenceudviklingsmuligheder.

6.5.1 Efteruddannelse ikke et punkt ved valg af uddannelse

Det tyder ikke på, at de pædagogstuderende overhovedet tænker i efteruddannelse(smuligheder), når de vælger studie.

- Har ikke tænkt på det inden valget af uddannelsen. (Studerende)
- Havde slet ikke tænkt på efteruddannelse. (Studerende)
- Havde ikke tænkt på det, hvilket egentlig er underligt. (Studerende)
- Man har nok at gøre med hvad der foregår på studiet. (Studerende)

Deltagerne i de øvrige fokusgrupper nævner tillige, at de ikke mener, at efteruddannelsesmulighederne har en betydning for de pædagogstuderendes valg af uddannelse.

Tror en garanti og udvikling er attraktivt for de nyuddannede, men om det er afgørende for uddannelsesvalget er tvivlsomt. (institutionsleder)

De pædagogstuderende giver udtryk for, at de ikke modtog informationer om efteruddannelse og kompetenceudvikling på tidspunktet før og under studievalg. De nævnte blandt andet, at efteruddannelse ikke fremgik af det informationsmateriale, de orienterede sig i, inden de søgte ind på pædagoguddannelsen. Undervejs i studiet har de heller ikke modtaget information om dette. De studerendes synspunkter bakkedes op i interviewet med ledere og medarbejdere.

Man bliver ikke præsenteret for mulighederne, så jeg har heller ikke tænkt på det. (Studerende)

Det er ikke noget vi er præsenteret for. (Studerende)

Vi ved ikke hvilke kurser der udbydes. (Studerende)

Det var ikke noget man diskuterede, da man gik på seminariet. (Pædagog)

6.5.2 Efteruddannelse ses som en del af en fastholdelsesstrategi

De pædagogstuderende har i deres praktikker lagt mærke til, at der er stor forskel på den efteruddannelseskultur, der er i de forskellige institutioner. De betragter mulighederne for efteruddannelse som en del af en fastholdelsesstrategi, når man først er ansat. Der er dog delte meninger om, hvorvidt det skal være formel eller ikke-formel efteruddannelse.

Det betyder meget, og man vil føle sig mere forpligtet, hvis man har fået mange ting. (Studerende)

Der skal ikke så meget til, før man får lyst til at blive. (Studerende)

Vil helst have papir på tingene, så står man stærkere når man skal videre. (Studerende)

Personligt er det nok for mig bare at lære noget. Papiret er dog vigtigt for at kunne bevise det. (Studerende)

Er på idrætslinjen, men kan ikke kalde sig idrætspædagoger. Det kunne være godt med noget efteruddannelse her for at få papir på det. (Studerende)

I fokusgrupper med ledere og medarbejdere, dagplejere og dagplejepædagoger samt pædagogmedhjælpere er der mange, der vægter betydningen af efteruddannelse højt, og alle synes at have blik for fordele på forskellige former for efteruddannelse. Imidlertid ses efteruddannelse ikke som et punkt i forhold til at forblive ansat i institutionen

6.5.3 Efteruddannelse er ikke slået igennem som rekrutteringsfaktor

Mulighederne for efteruddannelse tillægges meget stor betydning hos alle de interviewede. Derfor kunne man forvente, at efteruddannelse følgelig blev vurderet som afgørende for rekruttering og fastholdelse af den pædagogiske arbejdskraft. Dette træder dog ikke særlig tydeligt frem

Tror ikke det har den store betydning. Ikke lige her og nu. Er det ikke en institution man gider, søger man videre. (Pædagog)

Der har også været en hurdle mht. at der ikke var så mange jobs. I nogle dele af landet, har det være rigtigt svært, og man ønsker blot et job. Man har ikke råd til at skele for meget til det (efteruddannelsesmuligheder). (Pædagog)

Ambitioner kunne være et fyord, og ny løn er også fladt fordelt. Man måtte ikke være dygtigere end andre. (Pædagog)

Generelt vægtes det højt. - Dog ikke umiddelbart efter uddannelsen. (pædagogmedhjælper)

Efteruddannelsesmuligheder synes dog at spille en vis rolle for enkelte, om end ikke altid særlig tydeligt.

Da jeg søgte stillingen (den nuværende) for 3 år siden, og skrev jeg at det betød noget for mig at kunne få efteruddannelse. (Pædagog)

Man forventer at efteruddannelse er der i en eller anden form (Pædagog)

Da jeg ansøgte om jobbet, tænkte jeg ikke på det, men forventede det nok. Undersøgte det ikke. (Pædagog)

Da jeg søgte tænkte jeg ikke over det, men jeg ville sikkert gøre det i dag, fordi jeg ved hvor givtigt det er. (Pædagog)

(Pædagog): Tror en garanti og udvikling er attraktivt for de nyuddannede, men om det er afgørende for uddannelsesvalget er tvivlsomt. (Pædagog)

Har de studerende haft et godt uddannelsesforløb i [kommunen], er der også stor chance for at de søger job i [kommunen]. (Pædagog)

Om end mange tillægger efteruddannelsesmuligheder en betydning, er det ikke en faktor, der er *afgørende* for valg af job eller for at forblive i jobbet.

6.5.4 De studerende vægter efteruddannelse i udsatte børn og i ledelse

De studerende prioriterede klart de udsatte børn som det fokusområde, de vurderede som det vigtigste.

Socialt udsatte børn er det mest interessante. Der er meget forskel på hvornår man skal gribe ind, og der er forskel på hvor mange institutionen har. (Studerende)

Vedrørende tværfagligt samarbejde (ift udsatte børn), så afhænger det af i hvilket område man har været i praktik. Kommer jeg til at arbejde med et andet område end jeg har været i praktik inden for, kræver det efteruddannelse. (Studerende)

Mangler noget for de social udsatte børn, da det kræver noget ekstra. (Studerende)

Ledelse og organisering prioriteres af enkelte af de studerende.

På sigt vil ledelse også være spændende. (Studerende)

Vil man mere end at være gulvpædagog, er ledelse og strategi vigtigt, og det kan også bruges inden for andre områder. (Studerende)

Derimod giver de studerende meget klart udtryk for, at, når det angår sprogstøtte, dokumentation og evaluering, føler de sig godt rustet uddannelsesmæssigt. Dokumentation og evaluering er helt integreret i uddannelsen

De gør vi jo hele tiden (pædagogstuderende)

Enkelte af de studerende har i forskellige praktikforløb oplevet store forskelle mellem at være pædagogstuderende og pædagog med lang anciennitet. Dokumentation og evaluering falder vanskeligt for flere pædagoger med lang anciennitet, mens det synes helt naturligt for de pædagogstuderende.

Analysen peger på, at det undervejs i grunduddannelsen noget mere eksplicit end hidtil kan betones hvilke efteruddannelsesmuligheder, pædagogstuderende har. Derudover kan kommuner og institutioner med fordel tydeliggøre de efteruddannelsesmuligheder, man som kommende ansættelsessted kan tilbyde ansøgerne.

7. Barrierer og facilitatorer for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling

I dette kapitel beskrives hvilke barrierer og facilitatorer de ansatte i dagtilbud angiver som de væsentligste i forhold til deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling. Datagrundlaget består af medarbejdersurveyen, fokusgrupperne og analyseworkshoppen, hvor de indsamlede data blev kvalificerede.

Kapitlets hovedresultater er, at:

- Der er stor forskel mellem de ansattes tilfredshed med deres muligheder for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudviklingsaktiviteter. Lederne er væsentligt mere tilfredse end den øvrige personalegruppe
- Både praksisnære tilbud med et anvendelsesorienteret fokus og tilbud med vægt på tilegnelse af ny teoretisk viden er forhold, de ansatte mener, gør efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter mest attraktive
- De ansatte oplever, at især ressourcemæssige og organisatoriske forhold er den største hindring for deltagelse i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter

Dermed giver kapitlet indsigt i, hvad de ansatte oplever som værende barrierer for en højere efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktivitet og hvilke forhold, der kan gøre det mere attraktivt at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling.

7.1 Stor variation i tilfredsheden med mulighederne for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling

Der tegner sig et relativt uklart billede i forhold til den generelle tilfredshed med mulighederne for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, idet der generelt er stor spredning i holdningerne. Således er der en lille overvægt af utilfredshed, idet knap fire ud af ti er enten 'meget utilfredse' eller 'utilfredse', mens godt en ud af tre er enten 'meget tilfredse' eller 'tilfredse' med mulighederne for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling.

I det følgende analyseres sammenhængen mellem forskellene – dels ved at afdække, hvorvidt det er bestemte medarbejdergrupper, der er mere tilfredse end andre, dels ved at afdække hvilke barrierer og facilitatorer, de enkelte medarbejdergrupper angiver i forhold til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse.

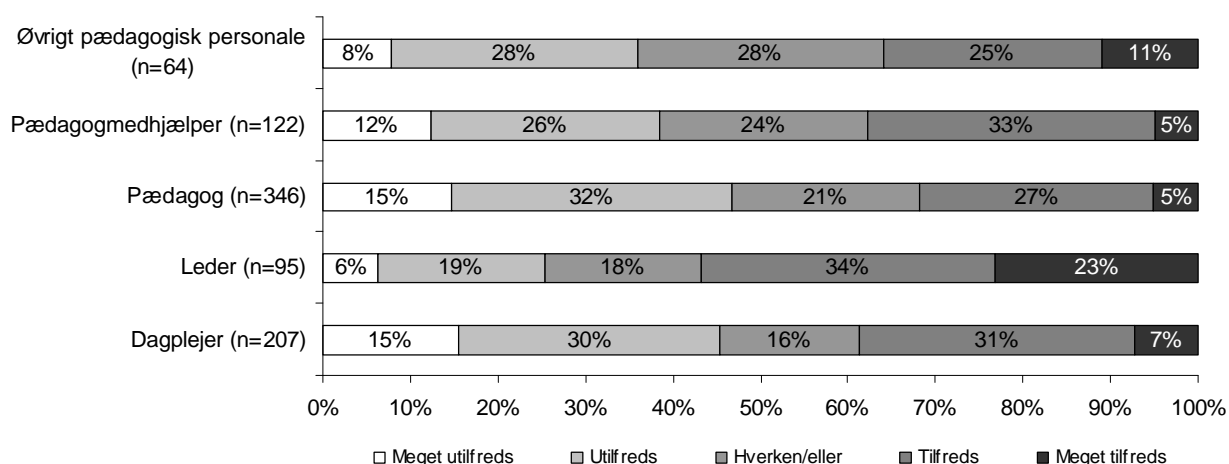
7.1.1 Ledere er væsentligt mere tilfredse med muligheden for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling end de øvrige medarbejdergrupper

I forhold til sammenhængen mellem tilfredshed med mulighed for deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse og ansatte i dagtilbud tegner der sig to klare tendenser:

- Lederne er væsentligt mere tilfredse med mulighederne
- Alle andre medarbejdergrupper har en relativt ens tilfredshed med mulighederne for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling

Resultaterne er gengivet i Figur 7-1.

Figur 7-1. Tilfredshed med muligheder for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling fordelt på ansatte i dagtilbud.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Note: Der er statistisk signifikant forskel på et 0,05-niveau mellem kategorierne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Ledernes relativt større tilfredshed hænger sandsynligvis sammen med, at mange kommuner har opprioriterede krav og forventninger til mængden og tyngden af ledernes efteruddannelse. Dette kommer blandt andet til udtryk i, at relativt mange ledere løbende deltager i efteruddannelsesforløb for ledere. Endvidere er diplomuddannelser i ledelse faciliteret af, at der centralt, som et led i Kvalitetsreformen, er afsat midler til at understøtte, at alle ledere kan tage en diplomuddannelse i ledelse.

Et andet væsentligt fund er, at der ingen signifikante eller substantielle forskelle findes mellem regionerne. Med andre ord er tilfredsheden med mulighederne for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling den samme, hvad enten den enkelte er ansat i dagtilbud i Nordjylland eller Hovedstaden.

7.2 Organisatoriske og ressourcemæssige forhold opleves som de væsentligste barrierer for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling

Det er især ressourcemæssige forhold, som de ansatte mener, er de væsentligste barrierer for deres muligheder for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling. Således angiver over halvdelen af de ansatte i dagtilbud, at følgende forhold udgør en hindring for deltagelse i efteruddannelse:

- Efteruddannelsesbudgettets størrelse
- Manglende midler til vikardækning
- Vanskeligheder ved at passe deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling ind i rytmen på arbejdspladsen

Det er dermed ikke et eventuelt manglende udbud, eller forhold omkring selve udbuddet, medarbejderne angiver som den største hindring for deltagelse, men i stedet, at ressourcerne i den enkelte institution eller kommune ikke står mål med medarbejdernes efterspørgsel efter efteruddannelse.

En anden gruppe af årsager, der angives næst oftest, er af mere organisatorisk karakter, men hvor ressourcemæssige faktorer stadig spiller en rolle, nemlig:

- Brugerbetaling
- Manglende ledelsesmæssig opfordring og opbakning til efteruddannelse og kompetenceudvikling
- Vanskeligheder ved at overskue, om der findes relevant efteruddannelse og kompetenceudvikling
- Vanskeligheder ved at finde vikarer

Den sidste gruppe af hindringer, der angives, omhandler selve udbuddet, nemlig:

- For meget læse- og skrivearbejde
- Hvis der er krav om eksamen
- Afstand til uddannelsessted

Resultaterne er vist i Tabel 7-1.

Tabel 7-1 Forskellige forhold kan udgøre hindringer for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling. Hvis du ser på *din egen situation*, vurderer du så, at følgende forhold udgør en *hindring* for, at du kan deltage i relevant efteruddannelse og kompetenceudvikling?

	Procent
Efteruddannelsesbudgettets størrelse (n=529)	61
Manglende midler til vikardækning (n=473)	54
Vanskeligheder ved at passe deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling ind i rytmen på arbejdspladsen (n=436)	50
Brugerbetaling (n=271)	31
Manglende ledelsesmæssig opfordring og opbakning til efteruddannelse og kompetenceudvikling (n=234)	27
Vanskeligheder ved at overskue om der findes relevant efteruddannelse og kompetenceudvikling (n=223)	26
Vanskeligheder ved at finde vikarer (n=207)	24
For meget læse- og skrivearbejde (n=122)	14
Hvis der er krav om eksamen (n=119)	14
Hensynet til familielivet (n=119)	14
Afstand til uddannelsessted (n=102)	12
Andet (n=97)	11
Har ikke behov for eller interesse i efteruddannelse og kompetenceudvikling (n=59)	7
I alt (n=2991)	344

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010

Note: tabellen summerer ikke til 100 %, da det har været muligt at angive mere end et svar på spørgsmålet. Svarkategorien 'Andet' dækker bl.a. over begrundelserne alder, fleksjob, tidsbegrænsede ansættelser og barsel. Tabellen er sorteret efter procentandelen.

Det er således ikke årsager, der kan henledes direkte til selve udbuddet af efteruddannelse, der opleves som en hindring for deltagelse i efteruddannelse. Argumentet baserer sig alene på de ansattes udsagn og ikke på selvstændige økonomiske analyser, men det er alligevel et interessant fund, idet det indikerer, at det lige så meget er et spørgsmål om prioritering af ressourcer, uddannelseskultur og fleksibilitet i den enkelte institution / kommune, som det er et spørgsmål om det eksisterende udbud, hvis målsætningen er at få flere ansatte i dagtilbud til at tage en efteruddannelse og generel kompetenceudvikling. Samtidigt indikerer dette, at efterspørgslen efter efteruddannelse og kompetenceudvikling er større end, hvad institutionerne / kommunerne kan efterkomme, idet mange ansatte oplever, at ressourcemanglen kan udgøre en hindring for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Igen er der dog forskel i forhold til dette på tværs af de ansatte og geografi, hvilket afdækkes i det følgende.

7.2.1 Alle medarbejdergrupper vurderer, at ressourcemæssige forhold udgør den væsentligste hindring for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling

Der er en række interessante forskelle mellem medarbejdergruppernes vurdering af, hvad der udgør hindringer for deltagelse i efteruddannelse. Den helt overordnede tendens er, at lederne generelt påpeger flere hindringer, end de andre medarbejdergrupper gør. Lederne har dermed den opfattelse, at det er mange forskellige aspekter, der tilsammen udgør forhindringer for deltagelse. Omvendt peger især dagplejere på få forhindringer, hvoraf den helt centrale er 'efteruddannelsesbudgettets størrelse'. Denne hindring nævnes også oftest af de andre medarbejdergrupper, hvilket dermed understreger vigtigheden af de ressourcemæssige spørgsmål i forhold til muligheden for deltagelse i efteruddannelse.

At dagplejere og pædagogmedhjælpere fremhæver ressourcemæssige forhold som den største hindring, kan virke overraskende, idet der kan nævnes en række eksempler på, at disse medarbejdergrupper ifølge deres overenskomst har ret til at deltage i efteruddannelsesforløb, og at disse efteruddannelsesforløb er uden udgift for dagtilbuddet eller medarbejderen. Dette indikerer i første omgang, at der er behov for endnu mere information om disse medarbejdergruppers muligheder for deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling³⁷.

Fokusgruppeinterviewene kvalificerer dog ovenstående fortolkning af resultaterne, idet interviewene viste, at pædagogmedhjælperne ikke har kunnet opnå deltagelse i efteruddannelsesforløb med henvisning til, at institutionen har vurderet, at deres arbejdskraft var umulig at undvære i efteruddannelsesperioden. Der er endvidere eksempler på, at pædagogmedhjælpere, der har ønsket at deltage i en PAU, ikke er blevet støttet heri af institutionen med henvisning til, at den pågældende pædagogmedhjælper efter endt PAU har ret til en højere løn, som institutionen angiver ikke kan afholdes inden for den eksisterende økonomiske ramme. Derved spiller de ressourcemæssige forhold i institutionen stadig en rolle, på trods af, at de fleste dagplejere og medhjælpere har overenskomstberettiget gratis efteruddannelse.

Andre eksempler på, at ressourcemæssige aspekter er komplicerede forhold vedrørende efteruddannelse, er forhold vedrørende ledere og pædagoger. I en række kommuner har pædagoger og ledere kunnet tage en diplomuddannelse under følgende vilkår: ingen deltagerbetaling, hverken for den enkelte eller for institutionens eget budget og næsten fuld vikardækning. Imidlertid viste fokusgruppeinterviewene, at ingen af de potentielle deltagere ønskede at indlede en efteruddannelse. Blandt andet blev der fra ledere og pædagoger givet den begrundelse, at efteruddannelsen greb alt for massivt ind i institutionens rytme, der i forvejen er præget af en lang række opgaver, der ikke umiddelbart omhandler det direkte arbejde med børnene.

En interessant forskel mellem medarbejdergrupperne er dog, at det øvrige pædagogiske personale ofte nævner, at de har vanskeligt ved at overskue udbuddet af efteruddannelse og kompetenceudvikling som en hindring for deltagelse, mens det fra lederne side ikke udgør en hindring for deltagelse. Dette indikerer, at lederne måske ikke får formidlet og delagtiggjort deres medarbejdere i hvilke muligheder, der foreligger for deltagelse. Samtidigt kan dette forhold også ses i sammenhæng med, at ledere er væsentligt mere tilfredse med mulighederne for efteruddannelse end de øvrige medarbejdergrupper.

Formidling af hvilke udbud, der findes, sammenholdt med bedre organisering af efteruddannelse synes dermed på baggrund af ovenstående analyser at være et oplagt indsatsområde i mange institutioner. Det er erfaringen at relativt få institutioner – for eksempel i forbindelse med MUS – har udarbejdet egentlige systematiske og målrettede kompetenceudviklingsplaner for hver enkelt medarbejder. Sådanne kompetenceudviklingsplaner ville kunne medvirke til at målrette den enkeltes deltagelse i efteruddannelse ved, at der for den enkelte medarbejder skabes et match mellem udbud, behov og de til rådighed værende ressourcer set i sammenhæng med hensyntagen til institutionens behov for stabilitet.

³⁷ Idet der spørges til medarbejdernes *vurdering* af barrierer er det her vigtigt at understrege at det centrale netop er medarbejdernes *oplevelser* af, hvilke barrierer de oplever og ikke hvilke barrierer der objektivt set eksisterer.

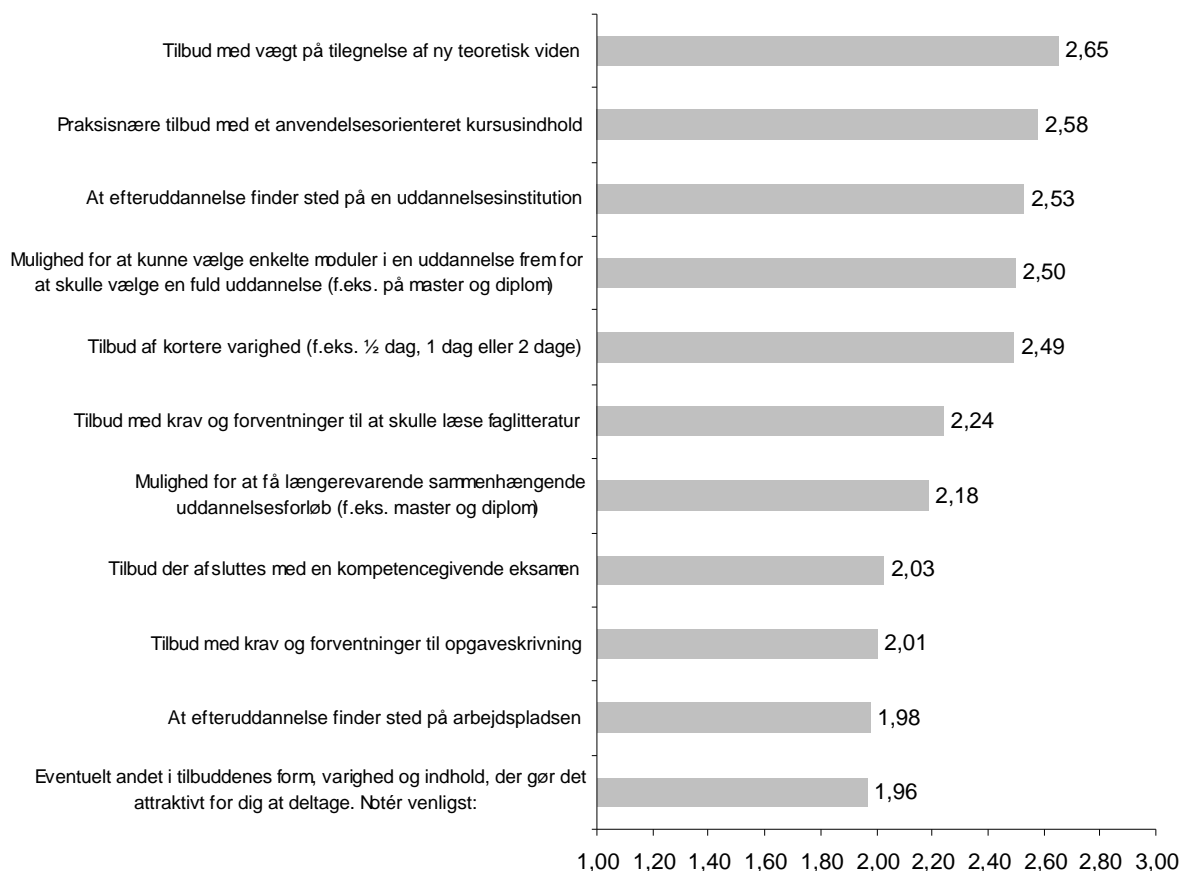
7.3 Både formelle og ikke-formelle forhold vejer tungt i forhold til deltagelse i efteruddannelse

De ansatte peger både på formelle og ikke-formelle forhold som væsentlige i forhold til at gøre deltagelse i efteruddannelse mere attraktivt. Figur 7-2 giver et overblik over de ansattes prioritering af de forskellige forhold, der gør efteruddannelse attraktivt, og heraf fremgår det, at 'tilbud med tilegnelse af ny teoretisk viden og at 'praksisnære tilbud med et anvendelsesorienteret kursusindhold' vil gøre deltagelse i efteruddannelse mere attraktivt. Dette indikerer altså, at både mere formelle forhold som teoretisk viden og mere ikke-formelle forhold som praksisnære forløb prioriteres højt.

Dette understreges også af, at både moduler i en diplomuddannelse og kurser af kortere varighed også angives som forhold, der vil gøre det mere attraktivt at deltage i efteruddannelse.

Af andre væsentlige forhold kan nævnes, at de fleste finder det mere væsentligt, at efteruddannelsen foregår på en uddannelsesinstitution frem for på arbejdspladsen. Dette skal ses i sammenhæng med at, at afstanden til uddannelsesstedet kun af få blev angivet som en hindring for deltagelse. Disse to spørgsmål sammenholdt synes afstanden altså at spille en mindre væsentlig rolle i forhold til deltagelse i efteruddannelse. Dette understøtter dermed det tidligere omtalte fund, at der ikke er geografiske forskelle i tilfredsheden med mulighederne for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Figur 7-2. Forskellige forhold omkring tilbuddets form, varighed og indhold kan have betydning for, hvor attraktivt det er at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling. I hvilken udstrækning gør følgende forhold det attraktivt for dig at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling? Sorteret efter gennemsnitlig score.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010
Note: Skalaen går fra 1 'Slet ikke' til 3 'I høj grad'. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'

7.3.1 Ledere vægter formelle forhold højt, mens dagplejere vægter ikke-formelle forhold højt

I forhold til de tidligere fund synes det sandsynligt, at det især er ledere, der vægter formelle forhold i efteruddannelse højt, mens de øvrige medarbejdergrupper vægter de mere ikke-formelle forhold højt. I forhold til de fleste forhold vedrørende prioriteringen af, hvad der gør efteruddannelse attraktivt, synes dette også at være tilfældet. Således vægter ledere muligheden for at tage moduler i en diplomuddannelse højt, mens dagplejere vægter muligheden for kortere kurser højt.³⁸ Samme tendens gør sig gældende i forhold til prioriteringen af muligheden for at få et længere sammenhængende efteruddannelsesforløb, hvor ledere og pædagoger vurderer, at det gør efteruddannelse mere attraktiv, end hvad dagplejere og pædagogmedhjælpere vurderer. Endvidere vægter ledere, at efteruddannelse har en afsluttende eksamen, og at der generelt er skriftlige opgaver undervejs, højere end fx dagplejere.

For de to forhold, der samlet set blev vurderet til at gøre efteruddannelse mere attraktivt, 'tilegnelse af nyeste teoretiske viden' og 'praksisnære tilbud med et anvendelsesorienteret indhold', er der dog kun mindre forskelle mellem de forskellige grupper af ansattes prioriteringer. Det er dermed ikke således, at ledere fokuserer på de teoretiske elementer, mens de øvrige personalegrupper, der ofte har mere direkte kontakt med børnene, vægter det mere praksisorienterede, når de vurderer, hvad der er attraktivt ved efteruddannelse. Alle ansatte i dagtilbud vurderer med andre ord forløb, der inkluderer teori og praksisnær undervisning som værende mest attraktive.

I forhold til aspekter, der gør efteruddannelse mere attraktivt, er der ikke entydige tendenser mellem prioriteringer i regionen. Der er med andre ord kun få marginale forskelle mellem, hvad de ansatte finder, der gør efteruddannelse interessant på tværs af regionerne. Idet det tidligere blev dokumenteret, at tilfredsheden også er relativt ens mellem regionerne, indikerer dette, at de ansatte i dagtilbud vurderer forholdene omkring efteruddannelse ens. Det, der har betydning for forskelle, er dermed i højere grad hvilken medarbejderkategori, den ansatte tilhører, end hvor i landet den ansatte arbejder.

³⁸ Der sammenlignes mellem ledere og dagplejere af de udgør yderpolerne. De øvrige medarbejdergrupper (pædagoger, pædagogmedhjælpere og øvrigt pædagogisk personale) falder i intervallet mellem ledere og dagplejere.

8. Udfordringer i forhold til eksisterende udbud på fokusområderne

I kapitel 6 og 7 blev der sat fokus på de ansattes efterspørgsel efter kompetenceudvikling og vurdering af, om det eksisterende udbud matcher behovene samt de ansattes vurdering af, hvilke forhold der kan være forhindrende og faciliterende for deltagelse i kompetenceudvikling.

I dette kapitel kobles medarbejdernes efterspørgsel på fokusområderne mere eksplicit til kortlægningen af eksisterende udbud, ligesom rammer og præmisser for tilvejebringelse af et bedre match mellem efterspørgsel og udbud drøftes og analyseres.

Kapitlets hovedkonklusioner er:

- Overordnet set er der et overensstemmende match mellem det eksisterende udbud og den kompetenceudvikling, de ansatte efterspørger
- På trods af at fokusområdet socialt udsatte børn er området med det største udbud, er det også området, hvor de ansatte oplever den største diskrepans mellem det eksisterende udbud og behovet for efteruddannelse
- Udbydere, herunder de større kommuner, oplever, at forløb bliver aflyst på grund af for lille tilslutning, samtidig med at de ansatte giver udtryk for en stor efterspørgsel efter efteruddannelse.
- Efter deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling opleves det som en udfordring at videndele og omsætte de erhvervede kompetencer til den pædagogiske praksis i hverdagen

Kapitlet opsamler dermed trådene fra de foregående kapitler og på baggrund heraf vurderes forholdet mellem udbud og efterspørgsel. Derudover har kapitlet en mere perspektiverende karakter idet udfordringerne på efteruddannelsesområdet afslutningsvis identificeres.

8.1 Match mellem udbud og efterspørgsel på fokusområder

Som det er fremgået, er personalet på dagtilbudsområdet ikke en homogen gruppe med en fælles velafgrænset efterspørgselsprofil. Afhængig af uddannelsesmæssig baggrund, eksisterende kompetencer, personalegruppe, pædagogisk ansvarsområde samt personlige og faglige interesser efterspørges en bred og differentieret vifte af kompetenceudvikling.

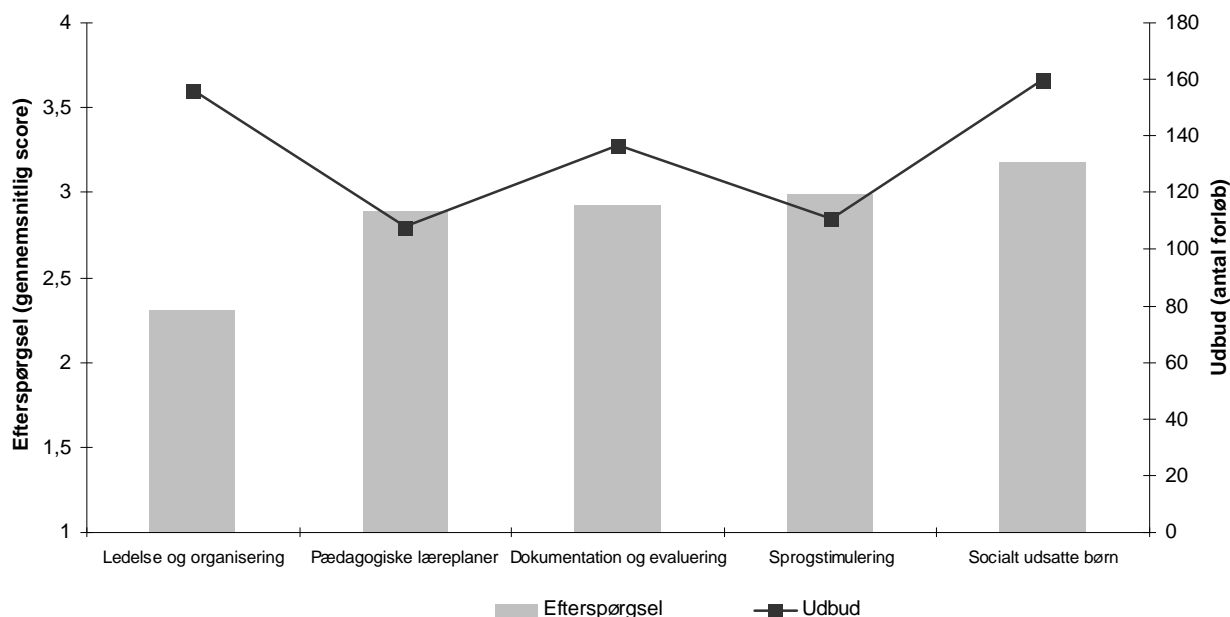
Nogle efterspørger aktuelt længerevarende individuelle kompetencegivende efteruddannelsesforløb, mens andre lægger stor vægt på korterevarende ikke-formel kompetenceudvikling, hvor hele personalegruppen på tværs af faggrupper og kompetencer indgår i samme forløb. Nogle efterspørger forløb med stor vægt på skriftlighed og tilegnelse af teoretisk viden, mens andre ønsker at undgå skriftlighed og foretrækker meget praksisnære tilbud. Nogle efterspørger en specialiseret opkvalificering i forhold til det pædagogiske arbejde med en afgrænset og specifik målgruppe – fx i forhold til arbejdet med 0-3-årige ADHD-børn – mens andre efterspørger en bredere og mere generel opkvalificering i forhold til arbejdet med pædagogiske læreplaner og/eller dokumentation og evaluering.

Der kan ikke identificeres ét bestemt tilbud, én bestemt form eller ét bestemt fokusområde, der på samme tid tilfredsstillende alle individuelle, fagprofessionelle, kommunale og samfundsmæssige behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling. Et udbud, der matcher kompetenceudviklingsbehovene, skal være differentieret og varieret både i form, indhold og organisatorisk forankring – og organisk og dynamisk kunne tilpasse sig nye og ændrede behov.

Hvis vi ser bort fra forskellige præferencer mht. varighed, form og formaliseringsgrad, men alle fokuserer på den overordnede vægtning af de fem fokusområder, så viste analysen i kapitel 6, at det højest prioriterede fokusområde blandt de ansatte aktuelt er socialt udsatte børn, og at dette område samtidig er det fokusområde, hvor medarbejdere i almindelighed og ledere i særdeleshed i mindst udstrækning vurderer, at det eksisterende udbud matcher behovet. Omvendt er det vurderingen på tværs af personalegrupper og omfanget af behov for kompetenceudvikling, at det eksisterende udbud mht. pædagogiske læreplaner matcher behovene, samtidig med at lederne oplever, at deres fortsatte behov for øgede ledelses- og organiseringskompetencer kan dækkes inden for rammerne af det eksisterende udbud.

I Figur 8-1 viser en sammenligning af efterspørgslen på fokusområderne med det samlede antal udbudte forløb indberettet af udbydere. Søjlerne, der viser efterspørgslen, er den gennemsnitlige score for hvert fokusområde på en skala fra 1 til 4, hvor værdien 4 repræsenterer størst mulig efterspørgsel, og værdien 1 repræsenterer ingen efterspørgsel. De sammenhængende linjer repræsenterer udbuddet angivet som det totale antal forløb udbudt inden for hvert fokusområde uafhængigt af varighed, gentagelsesfrekvens og formaliseringsgrad. Værdierne på de to skalaer kan ikke sammenlignes, men det er muligt at sammenligne den relative vægtning af de enkelte fokusområder i henholdsvis udbud og efterspørgsel.

Figur 8-1. Match mellem udbud af og efterspørgsel efter efteruddannelse og kompetenceudvikling fordelt på fokusområderne.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i dagtilbud, NIRAS & UdviklingsForum, 2010 og spørgeskemaundersøgelse blandt udbydere af efteruddannelse og kompetenceudvikling, NIRAS & UdviklingsForum, 2010.
 Note: Efterspørgslen er den gennemsnitlige score på spørgsmålet: "Hvis du ser på dit arbejde, i hvilken udstrækning vurderer du så, at du i de kommende år vil få behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling i forhold til hvert af fokusområder?". Skalaen går fra 1 "Slet ikke" til 4 "I høj grad". Udbuddet viser det samlede antal udbudte forløb for hvert af fokusområderne. Der er set bort fra svarkategorien 'ved ikke'.

Antalsmæssigt har de udbudte forløb relativt størst vægt på fokusområderne ledelse/organisering og socialt udsatte børn. Ledelse og organisering efterspørges primært af ledere og er derfor logisk nok det fokusområde, hvor efterspørgslen samlet set er lavest. Abstraheres der som i Figur 8-1 for forskelle mellem personalegrupperne, tegnes derfor tilsyneladende et billede af et

'overudbud' i forhold til efterspørgslen efter ledelsesmæssig opkvalificering. Dette dækker imidlertid over, at lederne er den mest efteruddannelsesaktive gruppe og dermed i højere grad bruger udbuddet og får imødekommet deres efterspørgsel end øvrige personalegrupper. Samtidig oplever lederne et fortsat stort behov for ledelsesmæssig opkvalificering og for, at det eksisterende udbud i vid udstrækning matcher dette behov. For den primære målgruppe, lederne, er der derfor ikke et overudbud af ledelses- og organisationsudviklende efteruddannelsesforløb.

For fokusområdet socialt udsatte børn eksisterer tilsyneladende et paradoks. Udbuddet matcher ifølge de ansatte selv ikke behovet på dette område, men i opgørelsen over antal udbudte forløb har socialt udsatte børn en stor vægt. Socialt udsatte børn er højt prioriteret i udbydernes udbudsprofil, og der er et stort og varieret udbud af kompetenceudvikling på dette område hos både UC'er, SOSU-skoler, private udbydere og i kommunernes interne efteruddannelsesaktiviteter (jf. kapitel 5). Samtidig vides det fra udbydere og eksperter, at der ofte aflyses kurser på dette fokusområde pga. manglende tilslutning. Det store udbud til trods oplever de ansatte ikke, at de i tilstrækkelig grad kan få deres kompetenceudviklingsbehov dækket. Der kan tænkes flere forskellige forklaringer på dette. En mulig forklaring er, at der måske nok er en stor efterspørgsel efter kompetenceudvikling, men at der på grund af budgetmæssige eller organisatoriske hindringer (jf. kapitel 7) ikke er en købedygtig efterspørgsel, eller der ikke er tilstrækkeligt kendskab til udbuddet. En anden mulig forklaring er, at det eksisterende udbud ikke formmæssigt, geografisk eller indholdsmæssigt i tilstrækkelig grad møder efterspørgslen der, hvor den er.

En central problemstilling er her, at fokusområdet socialt udsatte børn i højere grad end de øvrige fokusområder er karakteriseret ved specialiserede og komplekse problemstillinger, diagnoser og behov og i mindre grad kendetegnes ved et redskabspotentialer, hvor en simpel tilegnelse af bestemte teknikker og redskaber kan give et generelt kompetenceløft. Eksperter i arbejdet med udsatte børn og sprogstimulering pointerer, at udsatte børn er en meget heterogen gruppe, og at kompleksiteten og specialiseringsgraden giver større udfordringer på dette område end på de andre områder. På samme måde vil en kompetencemæssig opkvalificering efter eksperters mening kræve mere fokuserede, detaljerede og længerevarende forløb end på andre fokusområder.

De ansatte peger i forlængelse heraf i åbne kommentarer og fokusgruppeinterview på meget specialiserede kompetenceudviklingsbehov, som det muligvis kan være vanskeligt lokalt at tiltrække tilstrækkelig efterspørgsel efter og på markedsvilkår at tilgodese. Disse kan fx være kompetenceudvikling i forhold til ADHD-børn på bestemte alderstrin, børn af forældre med alkohol- og stofmisbrug samt de mest socialt udsatte børn med store og vedvarende problemer med adfærd, læring og trivsel, der har brug for omfattende hjælp og længerevarende støtte etc.

Områdets indholdsmæssige og redskabsmæssige kompleksitet gør, at der stilles særlige krav til information om og koordinering af udbuddet på området for socialt udsatte børn, hvis det i forvejen omfattende udbud i endnu højere grad skal kunne matche personalets efterspørgsel efter såvel brede kompetencer som stærkt specialiserede kompetenceudviklingsbehov.

8.2 Match mellem udbud og efterspørgsel på underaspekter af fokusområder

Ud over de overordnede spørgsmål vedrørende efterspørgsel og udbud på fokusområder er der i spørgeskemaundersøgelserne spurgt til såvel de ansattes efterspørgsel som udbydernes udbud på en række underaspekter under de enkelte fokusområder. I det følgende analyseres, i hvilken udstrækning der på disse underaspekter er match mellem efterspørgslen og udbuddet rettet mod de enkelte underaspekter.

Det gælder på alle fokusområderne, at der både samlet og inden for personalegrupperne er marginale forskelle i den efterspørgselsmæssige prioritering af de enkelte underaspekter. Det kan derfor være vanskeligt helt præcist at vurdere, hvilke indsatsområder og temaer, udbyderne med fordel kunne opprioritere.

8.2.1 Socialt udsatte børn

For fokusområdet socialt udsatte børn efterspørges eksempelvis kompetenceudvikling i forhold til det *tværfaglige samarbejde* med aktører som PPR og familieafdelingen lidt højere end emnerne *tidlig opsporing af socialt udsatte børn* og *praktisering af en inkluderende og anerkendende pædagogik*.

I det eksisterende udbud fylder til sammenligning det tværfaglige samarbejde mindre end de andre nævnte aspekter og kunne derfor med fordel opprioriteres. Betoningen af kompetenceudviklingsbehovet i forhold til det tværfaglige samarbejde ses også gentaget i de åbne besvarelser, som respondenterne har haft mulighed for at tilføje. Her retter flere sig mod udfordringer i det tværfaglige samarbejde, fx:

- "At få PPR-kompetencer inden for institutionens døre. Så det vil gå lidt hurtigere"
- "Det største og altoverskyggende problem er det tværfaglige samarbejde. Vi indberetter og forsøger at kommunikere, hvad vi ser, men der sker ikke noget"
- "Det tættere tværfaglige samarbejde med PPR, Familieafdelingen mv. er velbeskrevet. Men det dur ikke i praksis"

En særlig udfordring for udbyderne i forhold til det tværfaglige samarbejde vil være at sammensætte et tilbud, der giver kompetencer til at håndtere konkrete *lokale* udfordringer i den tværfaglige organisering og samarbejde. Dette gælder ikke mindst, hvis udfordringerne som indikeret i ovenstående udsagn, ikke i så høj grad er relateret til efteruddannelseskompetencer, men måske snarere er et spørgsmål om, hvor optimalt det lokale samarbejde er organiseret.

Andre kompetenceudviklingsbehov, der i de kvalitative kommentarer nævnes af flere ansatte som noget, der kunne tillægges større vægt, vedrører familiesamarbejdet og de svære samtaler.

8.2.2 Sprogstimulering, herunder arbejdet med tosprogede børn

Efterspørgslen efter kompetencer til at opdage og beskrive særlige sprogproblemer samt kompetencer til at støtte børnene i anvendelse af sproget i sociale sammenhænge er marginalt højere end efterspørgslen efter andre underaspekter af sprogstimulering, men emnet har samtidig relativt stor vægt i det eksisterende udbud. En sammenligning af match mellem udbud og efterspørgsel afslører, at *kendskab til sprog og etniske minoriteter* samt *kendskab til sammenhæng mellem sprog og kultur* er de underemner, hvor det eksisterende udbud i mindst udstrækning matcher de ansattes efterspørgsel.

Flere ansatte efterspørger konkrete redskaber i arbejdet med 'tegn til tale', sprogstimulering og specifik viden om stimulering af tosprogede børn, herunder også børn fra vestlige kulturer med dansk som andetsprog. Familiesamarbejdet og det tværfaglige samarbejde er også mht. sprogstimulering kompetenceudviklingstemaer, der i de kvalitative kommentarer nævnes af flere ansatte som opprioriteringsområder.

8.2.3 Pædagogiske læreplaner

Arbejdet med pædagogiske læreplaner er som tidligere nævnt et område, hvor personalet vurderer at have gode kompetencer, og at deres fortsatte kompetenceudviklingsbehov i vid udstrækning kan dækkes inden for rammerne af det eksisterende udbud. Dette underbygges i en sammenligning af efterspørgslen og den aktuelle udbudsvolumen, idet der sammenlignet med efterspørgslen er relativt mange udbud inden for alle kortlagte underaspekter.

Det samme gør sig gældende for de undersøgte aspekter af de enkelte læreplanstemaer. Efterspørgslen efter kompetenceudvikling er ens for alle læreplanstemaerne, ligesom udbuddets omfang også er jævnt fordelt på temaerne. De åbne kommentarer antyder desuden, at ikke alle ansatte bifalder arbejdet med pædagogiske læreplaner lige meget, og nogle efterspørger i forlængelse heraf redskaber til at kunne arbejde mere målrettet og mindre tidskrævende med læreplanerne.

8.2.4 Ledelse og organisering

Ledelse og organisering er det fokusområde, hvor der set i forhold til målgruppen både er det bredeste og mest omfattende udbud samt den største efteruddannelsesaktivitet både mht. personbredde og varighed.

Lederne har erhvervet en bred vifte af ledelsesmæssige kompetencer og vurderer, at det eksisterende udbud i vid udstrækning matcher deres fortsat store behov for ledelsesmæssig kompetenceudvikling. Ledere efterspørger naturligt i højere grad ledelses- og organiseringskompetencer end de øvrige personalegrupper. Men det gælder for ledere som for øvrige ansatte, at det eksisterende udbud på alle underaspekter volumenmæssigt står mål med kompetenceudviklingsbehovene. Efterspørgslen efter kompetencer til at kunne anvende mere systematiske og målrettede metoder i tilrettelæggelsen af det daglige arbejde samt kompetencer til at kende flere metoder til ændring af organiseringen af arbejdet i institutionen er for både ledere og medarbejdere større end efterspørgslen på de andre undertemaer, men da udbuddet også er tilsvarende større, vurderes der her at være match mellem udbud og efterspørgsel. Øgede kompetencer i at lede en organisation med mange afdelinger efterspørges af en snævrere personkreds, men er tilsvarende det tema, hvor udbuddet relativt set har det mindste omfang.

Samlet set matcher udbuddet mht. ledelse og organisering omfangsmæssigt den efterspørgsel, der er efter efteruddannelse og kompetenceudvikling på området. Personalets vurdering støtter dette.

I de åbne kommentarer og fokusgrupperne nævner flere ledere behov for opkvalificering i forhold til økonomi/regnskab, konflikthåndtering og forandringsledelse. Ligeledes fremgår det, at der blandt dagplejere opleves et udækket behov for kompetencer i forhold til at arbejde i selvstyrende teams.

8.2.5 Dokumentation og evaluering

Næst efter emnet socialt udsatte børn er *dokumentation og evaluering* det område, hvor lederne på dagtilbudsområdet som helhed vurderer, at der relativt set er det dårligste match mellem kompetenceudviklingsbehovet og det eksisterende udbud.

I forhold til egne behov oplever pædagogerne et fortsat kompetenceudviklingsbehov og vurderer, at udbuddet ikke til fulde matcher deres behov. Til sammenligning vurderer de øvrige personalegrupper, at deres kompetenceudviklingsbehov på området kan dækkes inden for rammerne af det eksisterende udbud.

Sammenholdes efterspørgslen med det eksisterende udbuds omfang, underbygges indtrykket af et godt match mellem udbud og efterspørgsel, idet de underaspekter, hvor der er et marginalt større behov for kompetenceudvikling, også er de aspekter, hvor der ses det største udbud. Dette gælder for eksempel kompetencer til at kunne kvalitetssikre det pædagogiske arbejde og skabe sammenhæng mellem det daglige arbejde og en systematisk målrettet evaluering.

De åbne kommentarer antyder, at dokumentation og evaluering ligesom arbejdet med pædagogiske læreplaner efter nogle ansattes mening er for tidskrævende, og der efterspørges i forlængelse heraf redskaber til at kunne anvende metoder og evalueringstilgange, som ikke er så tidskrævende.

I forhold til fokusområdets fremtidige status i efteruddannelsespolitikken er det dog væsentligt, at lederne ser dokumentation og evaluering på dagtilbudsområdet i sin helhed som et fortsat centralt indsats- og kompetenceudviklingsområde.

8.3 Overordnede udfordringer på tværs af fokusområder

Analysen af match mellem udbud og efterspørgsel peger overordnet på en høj grad af overensstemmelse mellem det eksisterende udbud og den kompetenceudvikling, de ansatte efterspørger. Dette gælder, uanset om ledere og medarbejders efterspørgsel på fokusområderne sammenholdes med den kvantitative kortlægning af de udbudte forløb, eller om efterspørgslen sammenholdes med personalets egen vurdering af, om det eksisterende udbud matcher efterspørgslen.

Deltagelse i, tilfredsstillende ved, efterspørgsel efter og implementering af kompetenceudvikling er ikke alene betinget af, hvilke kurser der udbydes hvor, hvornår og med hvilket indhold.

Undersøgelsen understreger, at en række forhold kan udgøre endog væsentlige barrierer for såvel at deltage i som at omsætte kompetenceudvikling til praksis. Endvidere har den måde, efteruddannelse håndteres på i kommuner og dagtilbud, afgørende indflydelse på, i hvilken udstrækning det eksisterende udbud udnyttes og synes at matche personalets kompetenceudviklingsbehov. At udbuddet matcher efterspørgslen, er således en nødvendig forudsætning, men ikke en tilstrækkelig betingelse for, at dagtilbudspersonalet får den nødvendige og ønskede kompetenceudvikling.

Undersøgelsen peger samlet på en række udfordringer i forhold til at sikre bedre match mellem efterspørgsel og udbud af efteruddannelse og kompetenceudvikling. De overordnede udfordringer præsenteres nedenfor.

8.3.1 Ressourcemæssige og organisatoriske hindringer for deltagelse

Det er alle personalekategoriers vurdering, at efteruddannelsesbudgettets størrelse, manglende midler til vikardækning og hensynet til rytmen på arbejdspladsen udgør centrale hindringer for deltagelse i efteruddannelse.

I forhold til de ressourcemæssige hindringer er det en væsentlig pointe, at også dagplejere og pædagogmedhjælpere fremhæver dette selvom disse medarbejdergrupper ifølge deres overenskomst har ret til at deltage i efteruddannelsesforløb, og at disse efteruddannelsesforløb er uden udgift for dagtilbuddet eller medarbejderen.

Hvad angår de organisatoriske hindringer, er det i forhold til de ressourcemæssige hindringer interessant, at mange pædagogmedhjælpere udtrykker, at de ikke har kunnet opnå deltagelse i efteruddannelsesforløb med henvisning til, at institutionen har vurderet, at deres arbejdskraft var umulig at undvære i efteruddannelsesperioden. Derved spiller de ressourcemæssige forhold i institutionen stadig en rolle, på trods af, at de fleste dagplejere og medhjælpere har overenskomstberettiget gratis efteruddannelse.

Andre organisatoriske forhold er ifølge medarbejderne, at efteruddannelsen griber for massivt ind i institutionens rytme, der i forvejen er præget af en lang række opgaver, der ikke umiddelbart omhandler det direkte arbejde med børnene. Derved er forholdet mellem organisatoriske og ressourcemæssige hindringer kompliceret; fx omhandler ressourcemæssige hindringer altså ikke alene efteruddannelsesbudgettets størrelse, men også bemandingsmæssige udfordringer.

Samlet set peger disse forhold på især en ledelsesmæssig udfordring. Det er især nødvendigt med oplysning og information vedrørende de økonomiske forhold i forbindelse med efteruddannelse. At information er nødvendigt underbygges endvidere af, at mange medarbejdere i forhold til lederne, ikke har et overblik over de eksisterende efteruddannelsesmæssige muligheder. Denne information og oplysning kan ses i sammenhæng med MUS. Det er fx relativt få institutioner der har udarbejdet egentlige systematiske og målrettede kompetenceudviklingsplaner for hver enkelt medarbejder. Sådanne kompetenceudviklingsplaner – der ville kunne gennemføres i sammenhæng med MUS – ville kunne medvirke til at målrette den enkeltes deltagelse i efteruddannelse ved, at der for den enkelte medarbejder skabes et match mellem udbud, behov og de til rådighed værende ressourcer set i sammenhæng med hensyntagen til institutionens behov for stabilitet.

8.3.2 Vægtning af fokusområder

Analysen af match mellem udbud og efterspørgsel peger som nævnt overordnet på en høj grad af overensstemmelse mellem udbuddet og den kompetenceudvikling, personalet efterspørger.

Medarbejdere og ledere vurderer imidlertid, at den største diskrepans mellem udbud og efterspørgsel findes på fokusområdet socialt udsatte børn. Dette udgør et tilsyneladende paradoks i forhold til den aktuelle udbudssammensætning, da socialt udsatte børn udbudsmæssigt allerede er et meget højt prioriteret fokusområde, hvor udbud regelmæssigt må aflyses pga. manglende tilslutning. Området socialt udsatte børn er i særlig grad præget af komplekse problemstillinger og specialiserede kompetenceudviklingsbehov. For udbydere indebærer dette et særligt behov for information, og at de som udbydere i højere grad kan overveje samarbejde og koordinering af deres udbud med efterspørgerne. Samarbejdet og koordineringen kan med fordel ske både regionalt og på tværs af udbydere. Hensigten er, at udbydere skal kunne levere såvel brede kompetenceløftende som stærkt specialiserede målgruppespecifikke kompetenceudviklingsforløb, der matcher personalets aktuelle efterspørgsel.

På tværs af fokusområderne nævnes det tværfaglige samarbejde og samarbejdet med familierne som temaer, der i det eksisterende udbud med fordel kunne opprioriteres. Dette gælder særligt i forhold til arbejdet med socialt udsatte børn og sprogstimulering. Som særlige indsatsområder ud over projektets fokusområder peges i størst udstrækning på kompetenceudviklingsbehov i forhold til arbejdet med for tidligt fødte børn og – igen – på kompetencer i relation til forældresamarbejdet.

Tematisk kunne indholdet i udbydernes forløbsprofil således i højere grad målrettes personalets efterspørgsel ved en justering i retning af større vægt på tværfagligt samarbejde, på for tidligt fødte børn og på forældresamarbejde. Ud over kompetencer i det pædagogisk stadig vigtigere forældresamarbejde omkring udsatte børn tegner resultaterne af den kvalitative dataindsamling også et billede af et uopfyldt behov for kompetencer i forhold til forældresamarbejdet med de såkaldte kompetente forældre, dvs. redskaber til at håndtere samtale og samarbejde med ressourcestærke forældre, der løbende udtrykker krav og forventninger til information, til evaluering og dokumentation og til tilrettelæggelse af den pædagogiske praksis.

8.3.3 Koordinering mellem efteruddannelsesinstitutionsniveau, kommuneniveau og dagtilbudsniveau

Undersøgelsen viser, at der på de forskellige fokusområder er større eller mindre grad af match mellem udbud og efterspørgsel. For eksempel efterspørges fokusområdet udsatte børn af alle faggrupper mere, end udbuddet synes at kunne honorere, samtidig med at udbydere må aflyse kurser på grund af utilstrækkelig tilmelding.

Et andet eksempel på ubalance er, at undersøgelsens kvalitative data peger på, der i enkelte af de større kommuner er flere efteruddannelsestilbud, end der reelt er efterspørgsel til. Årsagerne hertil kan eksempelvis være, at medarbejderne mangler motivation til at tilmelde sig de kommunalt initierede kurser, at der ikke er afsat tilstrækkeligt med midler til vikardækning, eller at forandringerne i det daglige arbejde opleves uoverskuelige, så der ikke er mulighed for at være væk fra institutionen i en periode for at deltage i efteruddannelse.

Der synes således på trods af en høj grad af overordnet match mellem udbud og efterspørgsel at være paradokser mellem udbuddet og de ansattes efterspørgsel. Dette leder frem til overvejelser om, hvorvidt der kan oprettes bedre mekanismer til at linke udbuddet og efterspørgslen. Her synes øget dialog, kommunikation og samarbejde mellem efteruddannelsesinstitutionsniveau, kommuneniveau og dagtilbudsniveau oplagt.

I alle kommuner kan pædagogmedhjælpere og dagplejere vederlagsfrit tage imod de regionale AMU-tilbud om efteruddannelse, ligesom dagplejere og pædagogmedhjælpere kan få del i SVU-midlerne. Imidlertid viser undersøgelsen, at denne tildeling af midler til de kortuddannede ikke i tilstrækkelig grad ser ud til at stimulere de kortuddannede til at deltage i efteruddannelse. Årsagerne hertil kan være, at der ikke er afsat midler til vikardækning, og at institutionen vurderer, at det ikke er muligt at undvære en medarbejder i en kortere eller længere periode. Særligt vedrør-

rende dagplejeres deltagelse i efteruddannelse betyder det, at der bliver behov for gæstepleje, hvilket igen er forbundet med omkostninger for dagplejen. Årsagen kan desuden være, at institutionerne grundet den forholdsvis hurtige 'omsætnings-hastighed' på unge pædagogmedhjælpere vurderer, at efteruddannelse af disse ikke har noget langsigtet perspektiv.

Undersøgelsen viser endvidere, at de uddannede pædagoger (ledere og pædagoger) ikke kun hyppigere deltager i efteruddannelse og kompetenceudvikling end kortuddannede/de ikke-uddannede (pædagogmedhjælpere og dagplejere). De kurser, de deltager i, har generelt også længere varighed, end de kurser, de kortuddannede deltager i.

De regionale udbydere og efterspørgere er i regi af gældende lovgivning organiseret i et to-strengt system. Der findes dels regionale uddannelsesudvalg (paritetisk sammensat) for de kortuddannede på AMU-området (dagplejere og pædagogmedhjælpere), dels regionale efter-/videreuddannelsesudvalg (paritetisk sammensat) på professionsbachelorområdet. Der kan være en risiko for, at der med dette tostrengede system ikke i tilstrækkelig grad sikres et samlet fokus på efteruddannelse af alle ansatte på dagtilbudsområdet i forhold til de konkrete opgaver, som den enkelte pædagogiske arbejdsplads løser.

Med henblik på at sikre et optimalt match mellem udbud og efterspørgsel på tværs af grunduddannelser og ansættelseskategorier ville det være hensigtsmæssigt at sikre en stærkere kobling mellem de to strenge repræsenteret ved de regionale uddannelsesudvalg på henholdsvis AMU- og professionsbachelorområdet. Dette kan endvidere lede frem mod, at der i højere grad end hidtil etableres regionale partnerskaber mellem alle regionale udbydere og efterspørgere på både AMU-området og professionsbachelorområdet.

8.3.4 Implementering af den nye viden og nye kompetencer

Undersøgelsen viser, at der ofte er en svag implementering i praksisfeltet af den nye viden og de nye kompetencer, som personalet erhverver sig via deltagelse i kompetenceudviklingstilbud. Dette er en erfaring, som ikke kun gælder dagtilbudsområdet, men er en generel erfaring ved megen efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Konkret oplever medarbejdere og ledere, at der er utilstrækkeligt rum til videndeling og til omsætning af nyerhvervede kompetencer til konkret pædagogisk praksis. Undersøgelsens kvalitative resultater peger således på, at personalet – når de har været på efteruddannelse – ofte oplever, at hverdagen hurtigt trænger sig på, og at det som konsekvens for det første kan være vanskeligt at finde plads og rum til at dele ny viden og kompetencer med kolleger og for det andet kan være vanskeligt at finde tid til refleksion over og justering af egen praksis.

Når personalet efter deltagelse i kompetenceudvikling vender tilbage til dagtilbuddet, mangler der systematiserede redskaber og rum til at dele og omsætte den nyerhvervede viden til daglig praksis. Der er således potentielt en risiko for en afkobling af kompetencer, så den ikke optages i praksis, således at efteruddannelse og kompetenceudvikling bliver en god og individuelt kompetenceberigende oplevelse, som kun sætter sig begrænsede spor i den pædagogiske praksis (*"Det var en god efteruddannelse, men nu er jeg tilbage i hverdagen, og her gør jeg, som jeg altid har gjort"*).

En måde at imødegå denne udfordring på er ved at facilitere lokal ledelsesmæssig opprioritering af rum for og tid til refleksion og videndeling efter deltagelse i kompetenceudviklingsforløb. Samtidig kan denne udfordring konkret imødegås på udbydersiden ved for eksempel i tilrettelæggelsen af forløbet i højere grad at prioritere refleksions- og videndelingskompetencer og ved indholdsmæssigt at lægge større vægt på organisering og implementering af forandringer. Samtidig vil øget fokus i organiseringen af efteruddannelsesforløbet på afprøvning og validering af erhvervede kompetencer i deltagerens praksis som et led i efteruddannelsesforløbet i høj grad kunne sikre en bevægelse mod ændret praksis. Ændringer i selve gennemførelsen af kursusforløbet vil både kunne ske gennem justering af de enkelte tilbud og gennem oprettelse af nye, målrettede tilbud.

Det kan derfor overvejes, at der i de enkelte efteruddannelsesstilbud opprioriteres procesredskaber til deling og omsætning af erhvervet faglig viden til praksis. Samtidig kan det overvejes at udarbejde målrettede kompetenceudviklingsforløb, hvor organisering og implementering af forandringer er kerneindholdet, og hvor deltagerne erhverver processuelle kompetencer til understøttelse af egen og kollegers refleksion og kompetencer til at forandre og udvikle såvel organisationen/institutionen som den pædagogiske praksis.

Der kan endvidere være perspektiver i, at der i gennemførelsen af kompetenceudvikling og efteruddannelsesforløb ses på muligheden for at konstruere forløb, som er mere forpligtende for deltageren og dennes institution. Dette kan som nævnt imødekommes ved, at dele af indholdet i forløbet er at give deltagerne kompetencer til at iværksætte og håndtere forandringsprocesser. Men det kan også i endnu højere grad sikres ved, at dele af efteruddannelsesforløbet om muligt gennemføres med deltagelse eller involvering af flere ansatte på arbejdspladsen. En anden mulighed er, at institutionens leder aktivt understøtter forandringsprocessen ved at medvirke/deltage i dele af efteruddannelsesforløbet sammen med medarbejderen, ligesom deltagerne i afprøvningsfaser i forløbet kan arbejde aktivt med forandringsprocesser hjemme i egen institution faciliteret af underviseren på efteruddannelsesforløbet.

God praksis på dette område ses eksempelvis, hvor institutionsledere tilbydes diplom i forandringsledelse i institutioner, hvor der samtidig tilbydes fagligt efteruddannelsesindhold til personalet på et strategisk vigtigt område.

8.3.5 Varierede strukturer og indhold i efteruddannelsesstilbud

Undersøgelsen viser, at deltagerne i efteruddannelse har endog meget forskellige præferencer i forhold til strukturen og indholdet i den efterspurgte efteruddannelse. Dette understøtter analysens grundlæggende præmis i forhold til definitionen af kvalitet som et subjektivt, oplevet forhold og ikke en objektiv størrelse.

Analysens kvalitative data viser, at der på tværs af personalegrupper efterspørges større vægt på kompetenceudviklingsforløb, hvor hele personalegruppen deltager i samme forløb. Det vil sige en videreudvikling af den efteruddannelse, der allerede i dag gennemføres som særligt rekvireret, skræddersyet efteruddannelse med kollektiv deltagelse. At hele personalegruppen deltager, kan ses som en måde at imødegå udfordringer mht. videndeling og skabe et fælles grundlag for omsætning af kompetencer til praksis. Fælles deltagelse sikrer dermed fælles viden, men er ikke i sig selv en garanti for, at erhvervede kompetencer omsættes til ændret praksis (jf. punkt 8.3.4 ovenfor). Gennemførelse af efteruddannelse med deltagelse af hele personalegruppen sker eksempelvis gennem videreudvikling af efteruddannelsesforløb i kommunalt regi eller i partnerskab mellem kommuner og udbydere og med deltagelse af alle dagtilbudsansatte uafhængigt af personalekategori og eksisterende kompetencer. En sådan fælles opkvalificering giver anledning til et generelt kompetenceløft, matcher udbuddet med en købedygtig efterspørgsel og faciliterer gennem fælles deltagelse en højere grad af videndeling og kollektiv refleksion.

En sådan tilrettelæggelse understøtter på den ene side kollegial videndeling og et generelt kompetenceløft. På den anden side understøtter denne tilrettelæggelse ikke individuelle kompetenceudviklingsbehov og ønsket om at udvikle personligt-professionelle, specialiserede kompetencer i forhold til særlige problemfelter, indsatsområder og målgrupper.

Efterspørgslen efter kompetenceudvikling indeholder nogle fællestræk. Således efterspørges der på tværs af personalegrupper eksempelvis kompetencer til arbejdet med socialt udsatte børn. Grundlæggende er efterspørgslen imidlertid meget heterogen, i høj grad individuel og mangefacetteret både i forhold til efterspurgt indhold og foretrukket form. Dagplejere og pædagogmedhjælpere vurderer i højere grad end de øvrige personalegrupper, at de har et efteruddannelsesefterslæb i forhold til et bredt udvalg af redskaber og kompetencer. Samtidig oplever pædagoger og nogle ledere et allround, bredt behov for kompetenceudvikling, mens andre efterspørger meget specialiserede og målrettede kompetencer i forhold til helt specifikke målgrupper. Der er således på samme tid behov for flere fælleskollegiale, koordinerede og kommunalt understøttede tilbud og for et mere individualiseret og specialiseret udbud. Et fortsat diffe-

rentieret udbud er dermed en forudsætning for en konsolidering af det eksisterende og en yderligere styrkelse af matchet mellem udbud og efterspørgsel.

Korte kompetenceudviklende forløb prioriteres især højt af dagplejere og pædagogmedhjælpere, mens længerevarende specialiserede tilbud særligt efterspørges af pædagoger. Ud over behovet for at sikre et varieret udbud for alle ansættelseskategorier accentuerer undersøgelsens resultater således behovet for kortere kurser, der kan virke som appetitvækkere, der motiverer til længerevarende forløb. Overordnet er der behov for at sikre en fortsat deltagerdifferentieret udbudsstruktur, hvor deltagerdifferentieringen tager højde for både forskellige ansættelseskategorier og personlige præferencer. Inden for særlige fokusområder kan der laves udbudskombinationer af 'tunge' individuelt orienterede forløb (for eksempel diplom), 'lette' individuelt orienterede appetitvækkende forløb (for eksempel kurser, temadage) og kortere og længerevarende kollektivt gennemførte arbejdspladsrettede forløb (eksempelvis P-dage med ekstern støtte).

8.3.6 Efteruddannelse og pædagoguddannelsen

Undersøgelsen viser, at mulighederne for efteruddannelse stort set ikke spiller nogen rolle for valg eller fravalg af pædagoguddannelsen. Undervejs i studiet fokuserer de studerende tilsyneladende ikke på efteruddannelse. Man kan derfor med fordel se på, om man i det materiale om pædagoguddannelsen, som bruges til at tiltrække ansøgere til pædagoguddannelsen, kan betone efteruddannelsesmulighederne mere eksplicit end i dag.³⁹ Samtidig kan det afsøges, om efteruddannelsesmulighederne for uddannede pædagoger i større grad kan integreres i pædagoguddannelsens indhold, så disse løbende tydeliggøres over for de pædagogstuderende.

³⁹ For yderligere viden om rammedynamik og indholdsdynamik som determinerende for unges valg af uddannelse og fremtidigt erhverv kan henvises til analysen *Faldende søgning til læreruddannelsen*, NIRAS Konsulenterne 2009, http://www.uvm.dk/-/media/Files/Udd/Videre/PDF10/100219_Rapport_Analyse_faldende_soegning_til_laererruddannelsen.ashx

9. Metode

I dette kapitel beskrives den metodiske proces for dataindsamlingen. Kapitlet er struktureret efter de forskellige datakilder der i rapporten er anvendt, dvs.:

- Udbuds- og udbyderkortlægningen
- Surveyen blandt ansatte i dagtilbud
- Registeranalysen
- Fokusgruppeinterview blandt forskellige medarbejderkategorier
- Analyseworkshop med eksperter og praktikere inden for dagtilbudsområdet
- Interview med forvaltningschefer og dagtilbudsschefer i udvalgte kommuner

I præsentationen af de forskellige dataindsamlingsmetoder vil eventuelle problemstillinger blive kommenteret i forhold til validitetsmæssige forhold og datas generaliserbarhed.

9.1 Udbuds- og udbyderkortlægningen

Fra 2. december 2009 til 20. januar 2010 foregik dataindsamlingen af udbydere og forløb inden for efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i dagtilbud. Midtvejs i dataindsamlingsperioden blev der udsendt rykkere til de udbydere, der endnu ikke havde indregistreret forløb.

Registreringen foregik ved, at udbydere fik tilsendt en henvendelse via e-mail med en beskrivelse af undersøgelsens formål og en opfordring til at deltage. I e-mailen var der brugeroplysninger, som udbyderne skulle anvende til at registrere de forløb, de udbyder, på den dertil oprettede hjemmeside www.nirasanalyse.dk/udbud. I henvendelsen til udbyderne fremgik det, at de kun skulle registrere forløb, såfremt de opfyldte alle følgende kriterier:⁴⁰

- Forløbet skal have en dags varighed eller mere
- Forløbet skal være gennemført i 2009 eller udbydes i 2010
- Forløbet skal være relevant for pædagogisk personale i dagtilbud

Derudover var det et kriterium, at et eller flere af nedenstående fem fokusområder indgik i udbydernes forløb med mindst en dags varighed:

- Socialt udsatte børn
- Sprogstimulering
- Pædagogiske læreplaner i forhold til praksis
- Ledelse og organisering

⁴⁰ Kriterierne blev fastsat på en Afgrænsningsworkshop afholdt forud for dataindsamlingen.

■ Dokumentation og evaluering

Tabel 9-1 viser antal udbydere, registrerede forløb samt svarprocenten fordelt på forskellige udbyderkategorier.

Tabel 9-1. Andelen af udbydere og andelen af forløb fordelt på udbydertype

Udbydertype	Andel af udbydere. Procent	Andel af forløb. Procent	Antal udbydere i netto-stikprøve	Svarprocent udbydere
University colleges	6,5 (6)	33,5 (123)	6	100
SOSU-skoler	8,6 (8)	12,3 (45)	16	50,0
Kommuner	33,3 (31)	29,7 (109)	98	31,6
Anden offentlig institution	14,0 (13)	5,4 (20)	181	7,2
Privat	37,6 (35)	19,1 (70)	877	4,0
Total	100 (93)	100 (364)		

Anmærkning: Populationen for UC'erne udgør kun 6 idet UC Syd og UC Vest pr. 1/1 2010 fusionerede til UC Syddanmark. Professionshøjskolen Metropol er ikke inkluderet, da de ikke udbyder pædagoguddannelsen. Populationen for kategorien SOSU-skoler er på baggrund af oplysninger fra EPOS om hvilke afdelinger der udbyder AMU-kurser (fraregnet de tre professionshøjskoler der også er AMU-godkendt).

I alt er 1.178 udbydere inddraget i undersøgelsen.

Kortlægningen af udbuddet har været præget af to store udfordringer: dels at nå ud til alle udbydere, dels at belaste udbyderne mindst muligt i forbindelse med registreringen af deres forløb. Disse udfordringer afdækkes i det følgende.

9.1.1 Overblik over populationen

Det har været en udfordring at generere en populationsliste over udbydere, idet der ikke findes et overblik over hvilke udbydere, der reelt findes inden for det afgrænsede område. Særligt inkludering af de private udbydere har været vanskelig.

For kategorierne 'anden offentlig institution' og 'privat' skal der derfor tages klare forbehold mht. svarprocenten. Dette skyldes, at populationen er genereret fra KOB ud fra branchekoderne 853000 – 856000.⁴¹ Dette gav en liste på 11.415 enheder, hvilket ud fra en gennemgang og kvalificering af listen blev reduceret til en liste med 1.473 enheder med tilhørende kontaktinformation (e-mailadresse). Det har dog ikke været muligt forud for undersøgelsen at afgrænse den samlede population af udbydere af kurser mv., hvorfor der også efter kvalificering af populationslisten vil være mange, som reelt er uden for den egentlige målgruppe.

Dette indikerer den store reduktion i undersøgelsespopulationens størrelse fra 1.473 til 1.178 efter udsendelse af opfordringsskrivelsen også. Denne reduktion er alene sket på baggrund af henvendelser fra virksomheder/institutioner, der ikke var inden for målgruppen, og ikke på grundlag af en systematisk opfølgende telefonisk kontakt til alle modtagere af opfordringsskrivelsen. Mange små private udbydere, der reelt ikke udbyder relevante forløb, kan have modtaget en invitation uden at have meldt tilbage, at de ikke er en del af målgruppen. Det er dermed vanskeligt at udregne en egentlig svarprocent. Det er imidlertid blevet vurderet at denne 'catch all'-udvælgelsesstrategi var nødvendig, såfremt formålet med en komplet kortlægning skulle imødekommes.

⁴¹ 853000: Gymnasier og erhvervsfaglige skoler; 854000: Videregående uddannelsesinstitutioner; 855000: Anden undervisning; 856000: Hjælpeydelse i forbindelse med undervisning.

9.1.2 Mindst mulig belastning af udbydere

Registreringen af udbydere og efteruddannelses- og kompetenceudviklingsforløbene har ud over ønsket om at være så dækkende som muligt været præget af ønsket om at belaste udbydere mindst muligt i forhold til registreringen. Derfor har NIRAS samarbejdet med Schultz Information, der driver Undervisningsministeriets onlineportal UddannelsesGuiden. Dette har medført, at offentlige udbydere ikke skal registrere det samme forløb to steder, idet en del af den information, der efterspørges i forløbsregistreringen, allerede findes i UddannelsesGuiden. Konkret betyder det, at de offentlige udbydere, når de skal i gang med registreringen, har en komplet oversigt over hvilke forløb, der er interessante at have med i registreringen i nærværende sammenhæng. I alt modtog NIRAS information om 776 forløb udtrukket af Schultz Information på baggrund af en liste med søgekriterier, der refererede til de fem fokusområder. For disse forløb vil følgende temaer være udfyldt på forhånd (bemærk, at der under hvert tema kan være flere forskellige variable):

- Titel
- Indholdsbeskrivelse
- Deltagergebyr
- Støttemuligheder
- ECTS-point

Af tekniske årsager har det ikke været muligt at inkorporere flere variable fra UddannelsesGuiden på forhånd, idet data fremstår i fritekstformat og derfor ikke umiddelbart er mulig at overføre som lukkede svarkategorier.

9.1.3 Vurdering af validiteten i udbudsregistreringen

I henhold til at vurdere validiteten af udbudsregistreringen er det, som nævnt, væsentligt ikke at tage udgangspunkt i den samlede svarprocent, men derimod at tage udgangspunkt i svarprocenterne fordelt på de enkelte udbydertyper.

Den væsentligste aktør på området er University Colleges, og her er svarprocenten 100. En anden væsentlig aktør er SOSU-skolerne, men her er svarprocenten noget mindre, nemlig 50. At svarprocenten ikke er højere for en så central aktør, har væsentlige implikationer for rapportens analyser, nemlig at det bliver vanskeligt at udtale sig om regionale forskelle i udbuddet. Dog kan det argumenteres, at der kan foretages indholdsmæssig inferens og dermed sammenlignes på tværs af fokusområderne, da SOSU-skolerne generelt har standardiserede forløb, der udbydes af alle afdelinger.

En anden væsentlig udfordring ved data er, at de private udbydere er et gråt felt, og det er derfor vanskeligt at foretage inferens i forhold til denne gruppe. To forhold gør dog, at svarprocenten for private udbydere sandsynligvis er væsentligt højere end den, der fremgår af Tabel 9-1:

- Mængden af henvendelser fra modtagere af opfordringen til at registrere forløb, men som var uden for målgruppen, vidner om, at vi med udvælgelsesstrategien har skudt væsentligt bredere, end hvad selve målgruppen er.
- Mange private udbydere har forløb af mindre end én dags varighed, hvorfor de ikke er del af målgruppen, men det har ikke været muligt at indhente information om, hvor stor en andel disse virksomheder udgør af det samlede private udbud. En skønsmæssig vurdering baseret på kendskab til området er dog, at det er en ganske betydelig andel af de private udbydere der på baggrund af dette kriterium burde være sorteret fra.⁴²

⁴² Det har ikke været muligt i indregistreringen af forløb, at angive om udbyderen falder uden for de opstillede kriterierne, hvorfor dette ikke kan yderligere dokumenteres.

På trods af disse indikationer på, at svarprocenten for de private udbydere er højere end den afrapporterede, synes antallet dog stadig at være problematisk. Selvom det kan konstateres, at de private udbydere trods alt fylder en del af det samlede udbud, er der en overvejende risiko for, at analyserne i rapporten generelt underestimerer omfanget af private udbyderes udbud.

Alt i alt vurderes data dog at være valide og repræsentative i forhold til rapportens centrale fokus: udbuddet fordelt på fokusområderne. Dette understøttes af ekspertvurderinger af datas kvalitet. Her konstaterer eksperter, der beskæftiger sig med efteruddannelse inden for regi af University Colleges og SOSU-skoler, at data overordnet set er af en sådan kvalitet, at analysernes konklusioner synes valide. Dog påpeges det som problematisk i analysen af udbuddets omfang, at kun halvdelen af SOSU-skolerne har besvaret. I den anvendte analysestrategi med fokus på udbuddets indhold (generalisering på tværs af fokusområder) vurderes dette bortfald ikke at give anledning til validitetsproblemer, da SOSU-skolerne som nævnt generelt har standardiserede forløb, der udbydes af alle afdelinger

9.2 Survey blandt ansatte i dagtilbud

Surveyen blandt ansatte i dagtilbud er foretaget på to forskellige måder og i to etaper – i første omgang via internettet og i anden omgang som almindelig spørgeskemaundersøgelse i papirform.

Inden surveyen blev igangsat, foretog NIRAS en pilottest i perioden den 8.-9. november. Her blev spørgeskemaet og opsætningen heraf i internetudgaven testet blandt en institutionsleder, en pædagog, en dagplejer og to pædagogmedhjælpere. På baggrund heraf blev der foretaget småjusteringer – primært i forhold til opsætningen. Overordnet set viste pilottesten en god respons, og deltagerne fandt spørgeskemaet interessant og relevant at besvare uden forståelsesmæssige problemer.

Danmarks Statistik sendte den 9. november breve ud til 3.044 personer. Disse er trukket ud fra den kvartalsvise lønstatistik, hvorfor nogle vil være uden for målgruppen, fordi de siden udtrækket enten er gået på pension, har forladt deres stilling eller arbejder inden for dagtilbud, men i en anden stilling end pædagogisk personale.

Svarfristen blev sat til 16. november, og på det tidspunkt havde i alt 436 personer besvaret spørgeskemaet via internettet. Danmarks Statistik udsendte derfor spørgeskemaet postalt i en papirversion til de resterende 2.608 personer den 18. november. Svarfristen blev i anden omgang sat til den 29. november.

Danmarks Statistik havde dog lavet en fejl i stikprøveudtrækket, idet de havde inkluderet branchekoderne for klubber og fritidshjem. Respondenter inden for disse kategorier (primært ansatte i SFO'er), der har besvaret spørgeskemaet, er efterfølgende blevet sorteret fra. Pga. af fejlen udtog Danmarks Statistik en ny stikprøve på 1.016 respondenter. Dataindsamlingsperioden for denne anden runde forløb fra 18. december 2009 til 15. januar 2010, med udsendelse af et rykkerbrev 7. januar.

Alt i alt har 1.024 respondenter inden for målgruppen besvaret spørgeskemaet, og med en nettopulation på 3.264 giver det en svarprocent på 31,4.

9.2.1 Bortfaldsanalyse

Tabel 9-2 viser bortfaldsanalysen, som Danmarks Statistik har foretaget på baggrund af de afgivne svar. Den centrale tendens er, at der ikke er kategorier, hvor bortfaldet er skævt i forhold til de afgivne svar. Dette betyder helt generelt, at der ikke er systematiske forskelle mht. baggrundsvariablene i Tabel 9-2 mellem respondenter, der har besvaret, hhv. ikke besvaret spørgeskemaet.

Mænd og yngre respondenter (under 24 år) besvarer skemaet i mindre grad end hhv. kvinder og øvrige aldersgrupper, men forskellene er kun mindre og har derfor ikke givet anledning til at veje data i forhold til disse baggrundsvariable. Som det fremgår af tabellen, er der heller ikke betydelige forskelle i svarprocenten mellem de forskellige dagtilbudstyper (brancher), og om

end der er en svag overrepræsentation af dagplejere, må alle dagtilbudstyper siges at være tilnærmelsesvist lige godt repræsenteret.

Tabel 9-2. Bortfaldsanalyse for spørgeskemaundersøgelsen blandt ansatte i dagtilbud.

BaggrundsvARIABLE	Antal i alt	Svarfordeling			Svarfordeling			Nettopopulation	Svarprocent
		Svar	Bortfald	Ikke relevant	Svar	Bortfald	Ikke relevant		
		Antal			Pct.				
I alt	3.402	1.024	2.240	138	30,1	65,8	4,1	3.264	31,4
Køn									
Kvinder	3.024	964	1.940	120	31,9	64,2	4,0	2.904	33,2
Mænd	378	60	300	18	15,9	79,4	4,8	360	16,7
Alder pr. 23-10-2009									
-17 år	15	1	13	1	6,7	86,7	6,7	14	7,1
18-24 år	423	56	340	27	13,2	80,4	6,4	396	14,1
25-34 år	617	147	455	15	23,8	73,7	2,4	602	24,4
35-44 år	849	271	555	23	31,9	65,4	2,7	826	32,8
45-54 år	884	347	512	25	39,3	57,9	2,8	859	40,4
55-64 år	579	198	344	37	34,2	59,4	6,4	542	36,5
65-74 år	32	4	20	8	12,5	62,5	25,0	24	16,7
75+ år	3	0	1	2	0	33,3	66,7	1	0,0
Herkomst									
Dansk oprindelse	3.161	967	2.065	129	30,6	65,3	4,1	3.032	31,9
Indvandrere/Efterkommere	241	57	175	9	23,7	72,6	3,7	232	24,6
Institutionstype									
Kommunal/region	3.132	940	2.064	128	30,0	65,9	4,1	3.004	31,3
Privat	61	17	43	1	27,9	70,5	1,6	60	28,3
Selvejende	209	67	133	9	32,1	63,6	4,3	200	33,5
Uddannelse									
1. Grundskole	945	224	684	37	23,7	72,4	3,9	908	24,7
2. Ungdoms udd.	1.043	266	730	47	25,5	70,0	4,5	996	26,7
3. Korte Videregående udd.	62	21	37	4	33,9	59,7	6,5	58	36,2
4. Mellemlange Videregående udd.	1.314	495	771	48	37,7	58,7	3,7	1.266	39,1
5. Lange Videregående udd.	38	18	18	2	47,4	47,4	5,3	36	50,0
Indkomståret 2007									
1. Ingen indkomst	24	4	17	3	16,7	70,8	12,5	21	19,0
2. -200	1.008	187	760	61	18,6	75,4	6,1	947	19,7
3. 200-300	1.723	573	1.099	51	33,3	63,8	3,0	1.672	34,3
4. 300-400	563	231	312	20	41,0	55,4	3,6	543	42,5
5. 400-500	64	24	37	3	37,5	57,8	4,7	61	39,3
6. 500+	20	5	15	0	25,0	75,0	0	20	25,0
Branche									
853205 Dagleje	684	262	412	10	38,3	60,2	1,5	674	38,9
853210 Vuggestuer	249	64	174	11	25,7	69,9	4,4	238	26,9
853215 Børnehaver	822	270	524	28	32,8	63,7	3,4	794	34,0
853225 Aldersintegrerede institutioner	1.647	428	1.130	89	26,0	68,6	5,4	1.558	27,5

Landsdel									
01 Byen København	397	76	303	18	19,1	76,3	4,5	379	20,1
02 Københavns omegn	327	94	226	7	28,7	69,1	2,1	320	29,4
03 Nordsjælland	284	84	192	8	29,6	67,6	2,8	276	30,4
04 Bornholm	12	3	9	0	25,0	75,0	0	12	25,0
05 Østsjælland	117	32	81	4	27,4	69,2	3,4	113	28,3
06 Vest- og Sydsjælland	341	106	223	12	31,1	65,4	3,5	329	32,2
07 Fyn	262	84	160	18	32,1	61,1	6,9	244	34,4
08 Syddjylland	486	153	311	22	31,5	64,0	4,5	464	33,0
09 Østjylland	598	203	366	29	33,9	61,2	4,8	569	35,7
10 Vestjylland	292	101	184	7	34,6	63,0	2,4	285	35,4
11 Nordjylland	286	88	185	13	30,8	64,7	4,5	273,0	32,2

Kilde: Danmarks Statistik.

9.2.2 Vurdering af datas validitet og generaliserbarhed

Bortfaldsanalysen kan ikke dokumentere om bevæggrunde for frafald. I sagens natur kan det derfor ikke dokumenteres, om de respondenter, der har besvaret spørgeskemaet, systematisk adskiller sig fra den gruppe, der ikke har besvaret spørgeskemaet, hvad angår holdninger til og efterspørgsel efter efteruddannelse og kompetenceudvikling. Da der ikke eksisterer systematiske registeroplysninger om deltagelse i kompetenceudviklingsaktiviteter, er det heller ikke muligt at vurdere, om de, der har svaret, adskiller sig fra resten af populationen i deres deltagelse i efteruddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter. En hypotese er, at det er de ansatte, der har den største efteruddannelsesaktivitet og den største interesse i efteruddannelse og kompetenceudvikling, der har været mest tilbøjelige til at besvare spørgeskemaet. Hvis dette er tilfældet, vil data i rapporten vidne om større deltagelse i efteruddannelse end, hvad der reelt foregår. Omfanget af deltagelse i efteruddannelse *overestimeres* dermed. I forlængelse heraf er det endvidere sandsynligt, at efterspørgslen efter efteruddannelse og kompetenceudvikling overestimeres i nærværende analyse. Hvis de, der ikke efterspørger kompetenceudvikling, har undladt at besvare spørgeskemaet, kan der dog omvendt argumenteres for, at den efterspørgsel, der faktisk er, opfanges i undersøgelsen. Det har ikke været muligt at teste ovenstående hypotese om overrepræsentation af efteruddannelsesaktive og efteruddannelsesinteresserede, og endvidere kan en mod-hypotese også opstilles; at det i højere grad er personer, der er utilfredse med deres nuværende muligheder for efteruddannelse, der har besvaret skemaet, end personer, der er tilfredse med mulighederne. Det vil i så fald have den konsekvens, at omfanget af deltagelse i efteruddannelse sandsynligvis *underestimeres*. Hypotesen, der tilsiger en overestimering af omfanget af efteruddannelse, vurderes dog til at være mest sandsynlig, men graden af denne overestimering kan ikke vurderes. Dette er dermed en overvejelse, der bør inkluderes i den endelige fortolkning af de indsamlede data.

Ud fra bortfaldsanalysen vurderes surveyen som værende repræsentativ i forhold til alle traditionelle baggrundsfaktorer, idet der som nævnt ikke på nogle af kategorierne er systematiske frafald. På baggrund heraf vurderes data således at være valide i henhold til at repræsentere ansatte i dagtilbud, hvad angår demografi, dagtilbudstype og grunduddannelse.

9.3 Registeranalyse

For at sikre et flersidet og dækkende billede af personalegruppernes uddannelsesmæssige baggrund i de enkelte dagtilbudstyper er som supplement til den surveybaserede kortlægning af kompetencer gennemført en analyse baseret på registerdata.

Den registerbaserede analyse er gennemført på grundlag af data fra Danmarks Statistiks Sociale Ressourceopgørelse, der gennemføres hvert år i oktober og omfatter samtlige ansatte i dagtilbud.⁴³ Personaleoplysningerne registreres ikke på uddannelse, men på stillingskategorier som

⁴³ 87 procent af personalet i daginstitutioner er registreret på individniveau via udtræk fra lønudbetalinger i det fælleskommunale løndatakontor (FLD), mens de resterende 13 procent af personalet, der hovedsagligt er beskæftiget ved

pædagog, omsorgsassistent mv. og pædagogmedhjælper, dagplejer mv. I modsætning til Voksen- og Efteruddannelsesstatistikken⁴⁴ kan alle ansatte fordeles på dagtilbudstype, og hensynet til at kunne sammenligne dagtilbudstyper betyder, at analysen er foretaget på baggrund af Den Sociale Ressourceopgørelse.

Analysen omfatter dagpleje, vuggestue, børnehaver og aldersintegrerede institutioner med et samlet personaleforbrug på godt 77.300 fuldtidsbeskæftigede.

9.4 Fokusgruppeinterview

I uge 3 og uge 5 gennemførtes i alt fem fokusgruppeinterview med forskellige grupper af ansatte i dagtilbud med henblik på at kvalificere og nuancere de kvantitative data.

Interviewpersonerne blev udvalgt ud fra de identificerede kommunetypologier, der er konstrueret på baggrund af registerdata indeholdende data om kommunestørrelse, andel af de 0-2-årige, der er i dagtilbud, samt andelen af pædagoguddannede i daginstitutioner. Inddeling i denne typologi viser, at Region Nordjylland og Region Hovedstaden skiller sig ud, hvorfor det blev prioriteret at afholde fokusgrupper med ansatte i dagtilbud i disse regioner. Endvidere er det prioriteret, at både land- og bykommuner er repræsenteret i fokusgrupperne. Tabel 9-3 giver en oversigt over de afholdte fokusgrupper.

Tabel 9-3. Oversigt over fokusgruppeinterview

Interviewpersoner	Geografi	Antal interview og deltager
Pædagogmedhjælpere	Region Nordjylland: Thisted Kommune, Struer Kommune	Ét fokusgruppeinterview: Seks deltagere i fokusgruppe suppleret med tre telefoninterview
Pædagoger og institutionsledere	Region Hovedstaden: Ballerup Kommune, Gladsaxe Kommune Herlev Kommune samt region Syddanmark: Odense.	To fokusgruppeinterview: fire deltagere i region Hovedstaden og to deltagere i region Syddanmark. Suppleret med telefoninterview med en institutionsleder fra Gladsaxe Kommune
Dagplejepædagoger og dagplejere	Region Syddanmark: Vejle Kommune (både land og by)	Ét fokusgruppeinterview: Seks dagplejere og tre dagplejepædagoger
Pædagogstuderende	Region Midt: VIA UC i Viborg	Ét fokusgruppeinterview: Seks pædagogstuderende

De enkelte fokusgrupper er rekrutteret efter følgende fremgangsmåde:

- Pædagogmedhjælperne er rekrutteret dels gennem FOA lokalafdeling (Thisted Kommune), dels gennem Struer Kommunes Børn- og Unge afdeling
- Ledere og pædagoger er rekrutteret dels gennem BUPL Storkøbenhavn, dels UC Lillebælt samt gennem konsortiets netværk

private og til dels selvvejende institutioner, indberettes på institutionsniveau. For kommunal dagpleje er en større andel registreret på individniveau.

⁴⁴ Danmarks Statistiks voksen- og efteruddannelsesstatistik giver en samlet beskrivelse af befolkningens deltagelse i kurser ved formelle uddannelsesforløb tilrettelagt af en offentlig udbyder og udbudt med henvisning til en lov eller en bekendtgørelse. Dataene skal kobles til individdata i Den Sociale Ressourceopgørelse for at kunne henføres til dagtilbudstype, og denne kobling kan ikke foretages for de 13 procent af daginstitutionspersonalet i Den sociale Ressourceopgørelse, der ikke er registreret på individniveau.

- Dagplejere og dagplejepædagoger blev rekrutteret gennem dagplejelederen i Vejle Kommune.
- De pædagogstuderende er rekrutteret gennem studielederen på VIA University College.

Interviewene blev gennemført ved hjælp af semistruktureret interviewguide. Alle interview blev optaget, og under interviewet blev der taget fyldige noter.

9.5 Analyseworkshop med eksperter og praktikere inden for dagtilbudsområdet

En selvstændig dataindsamlings- og datavalideringsaktivitet har været inkludering af eksperter og praktikere i analysefasen. 9. februar 2010 afholdtes således en analyseworkshop med deltagelse af en række faglige eksperter fra bl.a. Syddansk Universitet, Danmarks Pædagogiske Universitet, UCC, UC Syddanmark, AKF, Børnerådet samt SOSU-Silkeborg. Praktikere er en blanding af dagplejere, pædagogstuderende, pædagogmedhjælpere, pædagoger, institutionsledere samt personer fra de kommunale forvaltninger.

På analyseworkshoppen blev deltagerne præsenteret for de centrale resultater og efterfølgende kvalificerede de resultaterne i grupper (to grupper med eksperter og to grupper med praktikere). Derved fungerede eksperterne og praktikerne som fokusgrupper, der leverede kvalificerende input til rapportens analyser, konklusioner og anbefalinger.

9.6 Interview med forvaltnings- og dagtilbudsschefer i udvalgte kommuner

Som en indledende eksplorativ fase gennemførtes i perioden 19. til 27. oktober 2009 i alt 12 telefoninterview med forvaltnings- og dagtilbudsschefer i udvalgte kommuner. Interviewpersonerne var igen udvalgt fra den førnævnte kommunetypologi.

Hvert interview varede 20 til 30 minutter og blev foretaget ud fra en semistruktureret interviewguide.

Resultatet af disse eksplorative interview var at afdække bredden i måden at organisere efteruddannelse og kompetenceudvikling på i de enkelte kommuner. Dette gav vigtigt input til udformningen af spørgeskemaet til de ansatte i dagtilbud samt i forbindelse med den efterfølgende analyse af det indsamlede data.