



Rasmus Rune Steenberger (F)

Spørgsmål om manglende normeringer til børn med særlige behov

Kære Rasmus

Du har den 4. december 2025 stillet følgende spørgsmål til forvaltningen om manglende normeringer til børn med særlige behov:

En af mine bekendte er en pædagog i en børnehave, som er på skærpet tilsyn. De er lige nu 23 børn på hendes stue, hun er eneste pædagog, hun har en dygtig fast medhjælper og en ung pædagogmedhjælper, som dog har sagt op og de har ikke fundet en erstatning.

Både min bekendte og den faste medhjælper er ved at gå ned med stress, deres læge ønsker at sygemelde dem og en del af presset skyldes blandt andet at de har fået mange børn med særlige behov.

Nu får de imidlertid at vide af deres leder, at der fra 2026 skal der være 25-27 børn på hver stue til 3 voksne. Det betyder i praksis, ud over at der ikke er siddepladser nok til alle børn rent fysisk, at man kan risikere at stå med 13 børn alene til en pædagogisk medarbejder om eftermiddagen.

De har fået at vide af deres leder at det er vilkåret og ikke står til at ændre.

- 1. Derfor: hvordan kan vi undgå at der opstår sådanne situationer, hvor man ender med en voksen til 13 børn i en børnehave, hvor der i sådan en gruppe er 2-3 med særlige behov. Og hvad gør forvaltningen for at forebygge den slags situationer.*
- 2. Herunder hvordan vi kan forebygge stress hos personalet som følge af ovennævnte forhold, og deraf følgende opsigelser.*

Besvarelse

Ad1 - *hvordan kan vi undgå at der opstår sådanne situationer, hvor man ender med en voksen til 13 børn i en børnehave, hvor der i sådan en gruppe er 2-3 med særlige behov. Og hvad gør forvaltningen for at forebygge den slags situationer.*

19-12-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 25821

Dokumentnummer i F2
9626658

Sagsnummer i eDoc
2025-0396405

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

Den årlige normering i en daginstitution opgøres som forholdet mellem antallet af indskrevne børn og antallet af pædagogisk personale og beregnes som et gennemsnit for hele året på kommuneniveau og kan derfor se forskelligt ud på tværs af kommunens institutioner. Den konkrete organisering af bemanning og gruppestørrelser sker lokalt under hensyn til børnesammensætningen, herunder andelen af børn i udsatte positioner eller med særlige behov. Samtidig forudsættes det, at tilrettelæggelsen understøtter god pædagogisk kvalitet og et forsvarligt arbejdsmiljø.

Udfordringer med normering, belastning og arbejdstilrettelæggelse skal så vidt muligt håndteres i institutionen i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Hvis det er svært, opfordrer forvaltningen til, at medarbejderne tager udfordringerne op med tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, så spørgsmål om organisering, prioritering af opgaver og trivsel mv. kan drøftes i TRIO'en i samarbejde med ledelsen.

I forbindelse med det pædagogiske tilsyn observerer den pædagogiske konsulent bl.a., om læringsmiljøet er kendetegnet ved en tydelig organisering, der skaber rammer for gode samspil og relationer mellem børn og voksne. Hvis områdeforvaltningen vurderer, at der er forhold i institutionen, som giver anledning til bekymring, fx lav medarbejdertrivsel eller observationer af forhold, der kan være skadelige for børns trivsel og udvikling, kan forvaltningen iværksætte skærpet tilsyn eller en toårig indsats til udvikling af faglig kvalitet.

Forvaltningen kan i den forbindelse understøtte dagtilbuddene med sparring om organisering, personaleressourcer, arbejdsmiljø og pædagogisk praksis gennem ledelsesstrengen, hvor områdeledelsen kan rykke tættere på den enkelte institution. Hver områdeforvaltning råder desuden over kompetencepædagoger i den tværfaglige support, som kan allokeres til dagtilbud med behov for at styrke kvaliteten gennem kapacitetsopbygning samt kultur- og praksisforandringer.

Ad2 - hvordan vi kan forebygge stress hos personalet som følge af ovennævnte forhold, og deraf følgende opsigelser.

Forvaltningen arbejder løbende med at styrke det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i dagtilbuddene. Det sker bl.a. gennem ledelsessparring i ledelsesstrengen, herunder tidlig indsats via den daglige leder, klyngelederen og områdeledelsen, samt gennem arbejdsmiljørådgivning og systematisk opfølgning ved højt sygefravær eller høj personaleomsætning.

Ved bekymringer om trivsel eller samarbejde kan områdechefen anmode om en indsats fra en tværgående HR-taskforce. Taskforcen kan understøtte institutionen i arbejdet med organisering med fokus på kerneopgaven samt iværksætte processer, der adresserer samarbejde og fælles aftaler. Ved meget højt sygefravær kan HR desuden støtte

lederne i sygefraværsindsatsen, herunder med systematik og ledelsessparring om sygefraværssamtaler. Hvis en medarbejder rammes af stress eller anden sygdom, kan lederen rekvirere tilbud om tidlig indsats via Arbejdsmiljø København.

Der gennemføres desuden medarbejdertrivselsundersøgelser, som følges op lokalt med APV-arbejde. Dagtilbud har de seneste år haft mulighed for at søge en fastholdespulje til lokale initiativer, og fra 2025 er der afsat midler til indsatser, der styrker medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

I dagtilbud på skærpet tilsyn indgår personalets trivsel som et centralt opmærksomhedspunkt i forvaltningens opfølgning.

Forvaltningen har fortsat fokus på, at rammerne for dagtilbuddene understøtter både pædagogisk kvalitet og et forsvarligt arbejdsmiljø – også i perioder med rekrutteringsudfordringer og komplekse børnegrupper.