

# Badanie empiryczne dostępu, jakości i standardów opieki nad dziećmi do lat 3

## Raport z badań

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych



Warszawa, marzec 2023

## Spis treści

1. Metodologia i przebieg badania .....	4
2. Kluczowe wnioski .....	7
3. Wyniki badania ilościowego.....	11
3.1. Kadra kierownicza Żłobków .....	11
3.1.1. Opis próby badawczej.....	11
3.1.2. Dostępność usług.....	12
3.1.3. Oferta żłobka .....	15
3.1.4. Partycypacja rodziców/opiekunów .....	17
3.1.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji.....	19
3.1.6. Standardy.....	25
3.1.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej.....	29
3.1.8. Finansowanie.....	30
3.2. Właściciele i kadra kierownicza klubów dziecięcych .....	31
3.2.1. Opis próby badawczej.....	31
3.2.2. Dostępność usług.....	32
3.2.3. Oferta klubu dziecięcego .....	34
3.2.4. Partycypacja rodziców/opiekunów .....	36
3.2.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji.....	38
3.2.6. Standardy.....	41
3.2.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej.....	44
3.2.8. Finansowanie.....	46
3.3. Przedstawiciele podmiotów zatrudniających kilku/kilkunastu opiekunów dziennych.....	47
3.3.1. Opis próby badawczej.....	47
3.3.2. Dostępność usług.....	48
3.3.3. Oferta opiekuna dziennego .....	51
3.3.4. Partycypacja rodziców/opiekunów .....	52
3.3.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji.....	54
3.3.6. Standardy.....	58
3.3.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej.....	59
3.3.8. Finansowanie.....	61
3.4. Samozatrudnieni opiekunowie dzienni.....	61
3.4.1. Opis próby badawczej.....	61
3.4.2. Dostępność usług.....	62
3.4.3. Oferta opiekuna dziennego .....	65
3.4.4. Partycypacja rodziców/opiekunów .....	66
3.4.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji.....	68
3.4.6. Standardy.....	71
3.4.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej.....	73
3.4.8. Finansowanie.....	74

4.	Wyniki badania jakościowego.....	75
4.1.	Dostępność usług.....	75
4.2.	Trudności w dostaniu się do żłobka .....	77
4.3.	Preferencje przy naborze .....	78
4.4.	Kwalifikacje zawodowe opiekunek_ów .....	79
4.4.1.	Droga zawodowa do podjęcia pracy jako opiekun_ka .....	79
4.4.2.	Wykształcenia formalne .....	79
4.4.3.	Niezbędne kwalifikacje .....	80
4.4.4.	Podnoszenie kwalifikacji.....	81
4.4.5.	Największe trudności.....	82
4.5.	Porównanie form opieki .....	84
4.6.	Partycypacja rodziców.....	85
4.6.1.	Potrzeby zmian .....	85
4.6.2.	Rada Rodziców.....	86
4.6.3.	Badanie zadowolenia rodziców .....	87
4.6.4.	Skłonność rodziców do podnoszenia kosztów .....	88
4.6.5.	Pomoc rodziców w opiece nad dziećmi.....	89
4.7.	Warunki pracy personelu.....	90
4.7.1.	Wynagrodzenie.....	90
4.7.2.	Forma zatrudnienia .....	91
4.7.3.	Warunki BHP .....	92
4.7.4.	Czas pracy .....	92
4.7.5.	Możliwość podnoszenia kwalifikacji.....	93
4.7.6.	Ścieżka awansu.....	94
4.8.	Poważanie zawodu opiekuna.....	94
4.9.	Związki zawodowe.....	95
4.10.	Ocena pracownicza.....	96
4.11.	Troska pracodawcy o satysfakcję z pracy pracowników .....	97
4.12.	Zmiany w pracy opiekunek .....	98
4.13.	Przygotowywanie planów /programów .....	99
4.14.	Opinia dotycząca planów/programów .....	100
4.15.	Ocena regulacji prawnych i proponowane zmiany.....	101
4.15.1.	Ocena obecnego stanu .....	101
4.15.2.	Jak poprawić jakość? .....	102
4.15.3.	Pozostałe propozycje zmian .....	104
5.	Spis tabel i wykresów .....	106

## 1. Metodologia i przebieg badania

Badanie zostało zrealizowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) w Warszawie w ramach projektu badawczego mającego na celu analizę zakresu, w jakim istniejące standardy opieki i edukacji dla dzieci do trzeciego roku życia umożliwiają dostęp do wysokiej jakości i przystępnych cenowo systemów wczesnej edukacji i opieki. Badanie zostało zlecone przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Badania empiryczne objęły dwa typy badań:

1. badania ilościowe realizowane techniką wywiadów wspomaganym komputerowo przy pomocy strony WWW – CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*);
2. badania jakościowego realizowane techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych - IDI (*Individual In-depth Interview*).

**Ad.1. Badanie przeprowadzone metodą ilościową** - ankieta CAWI – Computer Assisted Web Interview zrealizowano w dniach od 14 lutego do 21 marca 2023 roku na ogólnopolskiej próbie 1000 instytucji opieki nad dzieckiem do lat 3 i samozatrudnionych opiekunów.

*Tabela 1 Planowana i zrealizowana struktura próby w badaniu ilościowym*

<b>Kategoria instytucji</b>	<b>Planowan o</b>	<b>Zrealizowan o</b>
Żłobki	700	708
Kluby dziecięce	200	168
Dzienny opiekun	100	124 w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>• osoby samozatrudnione 34</li> <li>• zatrudnione 90</li> </ul>
Suma	1000	1000

Zrealizowana próba ilościowa nieznacznie odbiega od struktury zaplanowanej w Raporcie metodologicznym. Różnice wynikają ze znacząco różnego zaangażowania poszczególnych grup respondentów i ich dostępności.

W doborze próby wykorzystane zostały bazy danych MRiPS. Do wszystkich podmiotów w bazie skierowano wiadomość drogą mailową o badaniu. Do wiadomości dołączono list rekomendacyjny z MRiPS potwierdzający fakt realizacji przez IPiSS badań. W odrębnym

komunikacie skierowano na te same adresy wiadomość zawierającą link do kwestionariusza ankiety.

Ankiety skierowano do przedstawicieli kadry zarządzającej żłobkami i klubami dziecięcymi. W wypadku opiekunów dziennych kwestionariusz zawierał dwie odrębne ścieżki, którymi respondent podążał zależnie od tego czy zadeklarował, że jest przedstawicielem podmiotu zatrudniającego opiekuna dziennego lub też jest opiekunem dziennym prowadzącym samodzielną działalność gospodarczą.

Szczegółową strukturę próby w obrębie trzech głównych grup badanych instytucji przedstawiono w rozdziałach merytorycznych podsumowujących szczegółowo wyniki badania.

Realizację on-line uzupełniono dodatkowo monitami mailowymi jak również telefonicznymi celem zachęcenia badanych do wypełniania ankiet. Wiadomość skierowana do respondentów była także uzupełniona o numer telefonu i adres e-mail koordynatora badania pod którym respondenci mogli uzyskać informacje w przypadku pytań lub wątpliwości. Z możliwości tej skorzystało kilkadziesiąt osób.

**Ad.2. Badanie jakościowe** zostało przeprowadzone w dniach od 14 do 27 lutego 2023 roku metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI – Individual in-depth interview). Celem tego segmentu działań było uzyskanie dodatkowej wiedzy o jakości opieki i edukacji nad dziećmi do lat 3, warunkach pracy opiekunów i pożądanym kierunkach zmian, od innych przedstawicieli opieki (niż kadra kierownicza/właściciele).

Wywiady miały charakter **ekspercki**, dlatego do udziału w nich były zaproszone osoby dobrane z uwagi na swoje kompetencje zawodowe i wiedzę o działaniu systemu opieki. Były to osoby posiadające przynajmniej trzyletnie doświadczenie w pracy opiekuńczej z dziećmi do lat 3.

Zostały przeprowadzone 34 wywiady z następującymi przedstawicielami podmiotów opieki stacjonarnej nad dziećmi do lat 3:

1. opiekunkami/i w żłobkach (14 wywiadów)
2. opiekunkami/mi w klubach dziecięcych (6 wywiadów)
3. opiekunkami/mi dziennymi (14 wywiadów – 6 z opiekunami samozatrudnionymi i 8 z opiekunami zatrudnionymi w formie pracy najemnej)

Zrealizowana próba jakościowa nieznacznie odbiega od struktury zaplanowanej w Raporcie metodologicznym. Różnice wynikają ze znacząco różnego zaangażowania poszczególnych grup respondentów i ich dostępności. Celem dodatkowej eksploracji problematyki funkcjonowania żłobków zdecydowano się także na zwiększenie liczby wywiadów z tą kategorią respondentów.

*Tabela 2 Planowana i zrealizowana struktura próby w badaniu jakościowym*

<b>Kategoria respondenta</b>	<b>Planowano</b>	<b>Zrealizowano</b>
opiekunkami/i w żłobkach	8	14
opiekunkami/mi w klubach dziecięcych	8	6
opiekunkami/mi dziennymi	14	14
Suma	30	34

Szczegółowe wyniki obu segmentów badania opisano w rozdziałach: „3. Wyniki badania ilościowego” i „4. Wyniki badania jakościowego”.

## 2. Kluczowe wnioski

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że występuje istotny deficyt miejsc w żłobkach, klubach dziecięcych i dostępie do usług opiekunów dziennych. Na ten fakt zwrócono uwagę zarówno w trakcie badań jakościowych jak też ilościowych. Zdaniem ponad połowy respondentów reprezentujących żłobki (53,0%) w dzielnicy lub gminie, w której ulokowano żłobek przez nich reprezentowany, występował problem deficytu liczby wolnych miejsc w różnych typach opiekuńczych (tj. w żłobkach publicznych i niepublicznych, publicznych i niepublicznych klubach dziecięcych, u publicznych i niepublicznych opiekunów dziennych), zaś 27,0% badanych uznało, iż liczba dostępnych miejsc jest odpowiednia w stosunku do potrzeb. Podobne zdanie wyrażali także przedstawiciele klubów dziecięcych (54,2% dostrzega problem deficytu miejsc) i instytucji zatrudniających opiekunów (48,9% dostrzega problem).

Opinie dotyczące niewystarczającej liczby miejsc są potwierdzone faktem odmów przyjęć dzieci. W 70,9% objętych badaniem żłobków w ciągu ostatnich dwóch lat miała miejsce przynajmniej jedna odmowa przyjęcia dziecka. 9 na 10 odmów spowodowanych było niewystarczającą liczbą wolnych miejsc. Zbliżony odsetek (69,0%) respondentów reprezentujących kluby dziecięce podzielił się podobną opinią wskazując, że w reprezentowanych przez nich klubach w ciągu ostatnich dwóch lat także miały miejsce odmowy przyjęcia dziecka. Podobnie jak w przypadku żłobków zdecydowanie najczęstszą przyczyną odmów była niewystarczająca liczba dostępnych wolnych miejsc. Także większa część przedstawicieli instytucji zatrudniających opiekunów dziennych (62,2%) wskazała, że w reprezentowanych przez nich podmiotach zdarzyły się odmowy przyjęcia dziecka i podobnie jak w przypadku żłobków i klubów dziecięcych najczęstszym tego powodem był właśnie brak miejsc. W kontekście deficytu miejsc opieki warto podkreślić, że w szczególnie trudnej sytuacji są rodzice dzieci z niepełnosprawnościami i o szczególnych potrzebach. Respondenci otwarcie przyznawali, że w ich placówkach problemem jest brak sprzętu dla dzieci z niepełnosprawnością (np. podnośników wózków). Zwracali na to uwagę zarówno przedstawiciele żłobków, klubów dziecięcych jak też podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych. Drugim najczęściej wskazywanym wyzwaniem w tym zakresie było przygotowanie pracowników do sprawowania opieki nad dziećmi mającymi specjalne potrzeby.

Szczególnym wyzwaniem jest zapewnienie opieki dzieciom mającym rok lub więcej, ponieważ w tym okresie życia dzieci matki często decydują się na powrót do pracy, a więc popyt na opiekę gwałtownie wzrasta. W kontekście łączenia opieki nad dzieckiem z aktywnością rodziców na rynku pracy należy zauważyć, że jedynie dwa objęte badaniem żłobki świadczyły opiekę w wymiarze do 5 godzin dziennie. Prawie wszystkie (98,2%) placówki umożliwiały rodzicom

pozostawienie pod swoją opieką dzieci na okres przynajmniej 9 godzin dziennie, a 2,5% - przez 6-8 godzin dziennie. Rodzice najczęściej jednak (w 68,5%) korzystali z usług żłobka przez okres 6-8 godzin dziennie, ponad dwukrotnie rzadziej zaś przez 9 godzin i dłużej (30,8%).

Fundamentem instytucji opiekuńczych są ich pracownicy, od których wiedzy, doświadczenia i wrażliwości w znacznej mierze zależy jakość sprawowanej opieki. Warto zatem podkreślić, że w trakcie wywiadów wykazywano duże zainteresowanie rozwijaniem swoich kwalifikacji i zwracano uwagę, że opiekunki często podejmują ten wysiłek uczestnicząc w szkoleniach jak też wymieniając się doświadczeniami z innymi opiekunkami. Zgłaszane przez respondentów potrzeby szkoleniowe dotyczyły m.in. takich zagadnień jak: edukacji szczepionkowej rodziców, nadwrażliwości psychoruchowej u dzieci, opieki i pracy z dziećmi z chorobami przewlekłymi, wzmożonego i obniżonego napięcia mięśniowego u dzieci, oceny rozwoju dziecka wg nowych standardów WHO, pielęgnacji dzieci, również tych ze specjalnymi potrzebami, zaspokajania specjalnych potrzeb dzieci niepełnosprawnych, najnowszych badań w zakresie wpływu treningu czystości na rozwój dziecka, treningu regulacji emocji u dzieci, wspierania psychicznego dzieci w kryzysie, wspierania rozwoju samoobsługi, metody globalnego czytania, stymulacji rozwoju mowy, wytwarzania pozytywnych nawyków u dzieci, obsługi programów komputerowych do tworzenia grafiki, etyki pracy, emisji głosu, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu opiekunów,

Opiekunowie mają ambiwalentny stosunek do warunków swojej pracy. Zwracano uwagę, że płace są nieadekwatne do skali odpowiedzialności, ale także obciążenia wynikającego z konieczności ciągłej koncentracji, obciążenia fizycznego i znacznej ekspozycji na hałas, ale też choroby, które przenoszą małe dzieci dopiero kształtujące swoją odporność. Opiekunki nie posiadają również innych, pozapłacowych przywilejów takich jak np. nauczyciele, których warunki pracy reguluje Karta nauczyciela. Opinie wyrażane w trakcie wywiadów zostały potwierdzone wynikami badań ilościowych. Przedstawiciele żłobków wyrażali bardzo pozytywne opinie o wszystkich aspektach związanych z warunkami pracy oferowanymi opiekunom, z wyjątkiem wynagrodzeń. Prawie wszyscy respondenci (96,6%) uznali, że pracownicy ich żłobków mogą cieszyć się bardzo dobrymi lub dobrymi warunkami BHP, 91,0% chwaliło organizację i czas pracy, 89,8% - formy zatrudnienia, 89,4% - pewność pracy, a 86,9% - ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Zdaniem opiekunek, z którymi prowadzono wywiady, ich profesja nie cieszy się należytyym szacunkiem w społeczeństwie co ma mieć swój wyraz między innymi w niekiedy niełatwych relacjach z rodzicami dzieci, którzy np. nie respektują przekazywanych zaleceń i rekomendacji. Wielu rodziców ma mieć zdystansowany stosunek do przekazywanych rad jak też do samego



sposobu funkcjonowania placówek. Wyrazem wycofania rodziców jest też fakt, że Rady Rodziców funkcjonowały jedynie w 29,4% żłobków. W przypadku Klubów dziecięcych jest to rozwiązanie stosowane jeszcze rzadziej. W mniej niż co piątym (18,5%) klubie dziecięcym funkcjonowała Rada Rodziców. Najczęściej podejmowanym przez funkcjonujące Rady Rodziców działaniem była wizytacja pomieszczeń. Nieco rzadziej rady występowały także do dyrektorów z inicjatywami, wnioskami i opiniami w sprawach dotyczących prowadzenia zajęć edukacyjnych oraz sprawach innego typu. Jedynie 4,4% Rad Rodziców w żłobkach podejmowało inicjatywy dotyczące zmniejszenia opłat ponoszonych przez rodziców bez obniżania jakości i zakresu usług świadczonych przez placówkę, a 4,9% zgłaszało dostrzeżone nieprawidłowości w funkcjonowaniu i infrastrukturze żłobka.

Mimo relatywnie niewielkiego zainteresowania rodziców zmianami w 29,7% żłobków planowane jest ich wprowadzenie w ciągu najbliższego roku. Najczęstszą przyczyną planowania zmian (wymienianą przez co drugiego przedstawiciela żłobka, który takowe chce wprowadzać, tj. 51,9%) było dostosowanie oferty do nowych trendów w pedagogice i opiece nad dziećmi. Rzadziej wskazywano na podpatrzenie interesujących rozwiązań stosowanych w innych placówkach. Także głównym motorem planowanych zmian w funkcjonowaniu klubów dziecięcych jest chęć dostosowania oferty do nowych trendów w pedagogice i opiece nad dziećmi – wskazane przez ponad połowę odpowiadających (53,3%). Ten sam czynnik motywuje do ewolucji także podmiotu zatrudniającego opiekunów dziennych (65,5%).

Co ciekawe, mniej istotnym, ale widocznym faktorem planowanych zmian jest także dostęp do funduszy na doskonalenie oferty placówki. Ten czynnik wskazało 22,9% przedstawicieli żłobków planujących zmiany, 11,7% klubów dziecięcych i 20,7% przedstawicieli podmiotów zatrudniających opiekunów.

Zdecydowana większość objętych badaniem żłobków (78,4%) formułowało plany opieki i nauczania dzieci w celu usprawnienia zarządzania i zapewnienia odpowiedniej jakości pracy z dziećmi, a 13,1% tego nie robiło. Ponad połowa sformułowanych planów opieki (58,8%) obejmowało okres jednego miesiąca, 20,3% - jednego tygodnia, 16,0% - okresu dłuższego niż miesiąc. Jedynie co dwudziesty plan (4,9%) obejmował krótsze (jedno lub kilkudniowe) okresy. Prawie wszystkie plany opieki i nauczania tworzone przez badane instytucje obejmowały imprezy tematyczne i okolicznościowe oraz zajęcia umuzykalniające. Zdecydowana większość także kompetencje z zakresu samoobsługi (w obszarze spożywania posiłków i higieny), czynności higieniczne oraz zajęcia z nauki języka i mowy. W trakcie wywiadów wskazywano, że ogólnie określone plany mogłyby być cennym rozwiązaniem, ale tylko przy możliwości zachowania elastyczności, która jest ważna w przypadku pracy w tak dynamicznym środowisku

jak instytucja opiekująca się małymi dziećmi.

Najczęściej wykorzystywanym w celu gromadzenia informacji o satysfakcji z usług żłobków kanałem były bezpośrednie rozmowy z rodzicami prowadzone przez personel, dyrektorów lub kierowników. Regularne podejmowanie takich działań zadeklarowało aż 83,8% przedstawicieli żłobków. Ponad dwukrotnie rzadziej (bo w 40,5% przypadków) podmioty przeprowadzały cykliczne ankiety satysfakcji. Bezpośrednie rozmowy z rodzicami były także najczęstszym sposobem pozyskiwania informacji w klubach dziecięcych. Regularne podejmowanie takich działań zadeklarowało 77,9% przedstawicieli klubów. Dwukrotnie rzadziej podmioty przeprowadzały cykliczne ankiety satysfakcji (ich wykorzystywanie zadeklarowało 39,4% badanych), a niemal czterokrotnie rzadziej – tworzenie specjalnych miejsc na terenach placówek, w których rodzice mogą pozostawiać swoje opinie. Analogiczną strategię stosują podmioty zatrudniające opiekunów. Rozmowy zatrudnianych opiekunów na temat poziomu satysfakcji z usług zadeklarowało 82,8% respondentów. Znacznie rzadziej podmioty przeprowadzały cykliczne ankiety badania satysfakcji (wskazane przez 28,1% badanych) oraz zbierały dane przez kanał komunikacji internetowej (23,4%).

Pandemia COVID-19 nie miała łatwo uchwytne negatywnego wpływu na sposób korzystania rodziców dzieci do lat 3 z usług opiekuńczych. Przyczyniła się ona (choć w niewielkim stopniu) do zwiększenia częstotliwości rezygnacji rodziców z korzystania z powodu wysokości opłat. W tym samym czasie zmniejszyła się jednak – w ocenie osób badanych – częstotliwość rezygnacji rodziców z powodów finansowych z wyżywienia dzieci przy utrzymaniu wnoszenia opłat za pobyt, rezygnacji z zajęć dodatkowo płatnych oraz zadłużania się rodziców w żłobku wskutek nieuiszczenia należnych płatności

Blisko 2/3 żłobków objętych badaniem (66,0%) w ciągu ostatnich trzech lat korzystała z programów dofinansowania dotyczących kosztów opieki. Najczęściej wykorzystywanym programem dofinansowania był (wskazany przez ponad 3/4 korzystających z dotacji żłobków) program MALUCH +. Także w przypadku klubów dziecięcych program MALUCH + był najczęściej stosowaną formą wsparcia. Z programów dofinansowania dotyczących kosztów opieki korzystało 55,4% klubów, z których program MALUCH + wskazały 2/3 badanych.

W odniesieniu do metod finansowania działalności instytucji zatrudniających opiekunów należy zauważyć, że więcej podmiotów zatrudniających opiekunów nie korzystało w ciągu ostatnich 3 lat z programów dofinansowania kosztów opieki, niż z nich korzystała (44,4% w stosunku do 36,7%). Najczęściej wykorzystywanym programem a był także podobnie jak w przypadku żłobków i klubów program MALUCH + (60,6% korzystających z finansowania podmiotów). Ponad połowa korzystających z dotacji otrzymała również wsparcie finansowe z budżetu gminy.

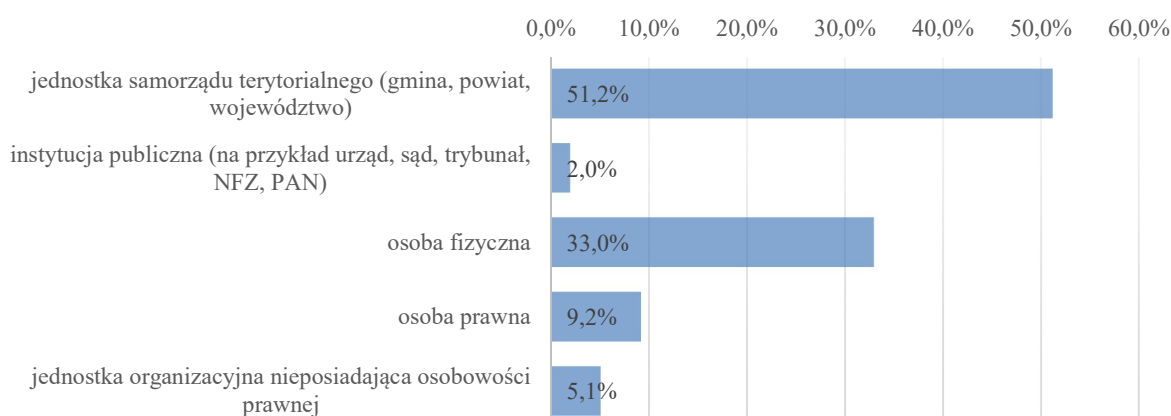
### 3. Wyniki badania ilościowego

#### 3.1. Kadra kierownicza Żłobków

##### 3.1.1. Opis próby badawczej

Kwestionariusz badania wypełniło 708 przedstawicieli kadry kierowniczej żłobków, z których ponad połowa (59,9%) funkcjonowała na terenie gmin miejskich, 20,5% - na terenie gmin wiejskich, a 18,4% - na terenie gmin miejsko-wiejskich. Reprezentowane przez respondentów żłobki, działały w (przynajmniej) 419 różnych miejscowości, ulokowanych we wszystkich 16 województwach. Najliczniej reprezentowane były województwa: mazowieckie (11,9% wszystkich żłobków objętych badaniem), małopolskie (11,4%) i dolnośląskie (9,3%).

Wykres 1 Rodzaj instytucji prowadzącej żłobek.



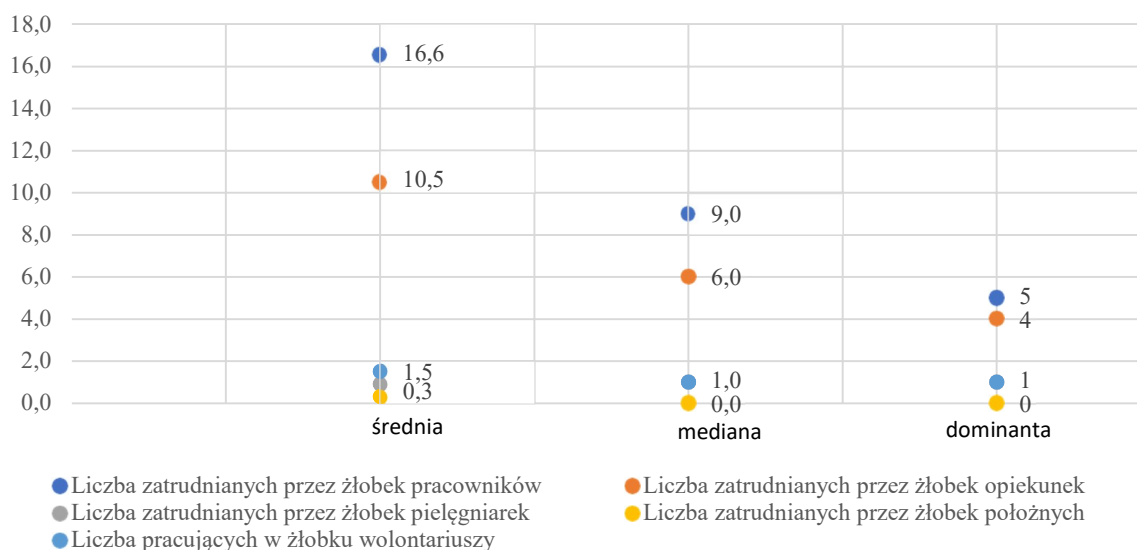
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=716).

Blisko połowa badanych żłobków (51,2%) prowadzona była przez jednostki samorządu terytorialnego, a 1/3 (33,0%) przez osoby fizyczne. Podmioty te zatrudniały od 1 do 2286<sup>1</sup> pracowników, średnio prawie 17, przy czym w połowie z nich pracowało nie więcej niż 9 pracowników, a najczęściej 5. Liczba zatrudnianych opiekunek wahała się w granicach 0 (w przypadku 1 żłobka, w których rolę opiekuna pełnił założyciel) – 1476<sup>2</sup>, a pielęgniarek – 0-56, a położnych – 0-14. Pielęgniarki zatrudniane były w 392 (55%) żłobkach, a położne – w 105 (14,8%). Wolontariusze pracowali w 43 żłobkach (6,1%): w 31 z nich – 1 wolontariusz, w 9 – 2 wolontariuszy, a w 2 – czworo, a w 1 – aż 8.

<sup>1</sup> Wartość odnosi całkowitej liczby żłobków i pracowników żłobków zatrudnionych przez jednostkę samorządu terytorialnego.

<sup>2</sup> jw.

Wykres 2 Liczba zatrudnionych w żłobku pracowników - Miary tendencji centralnej ZMIENNYCH.



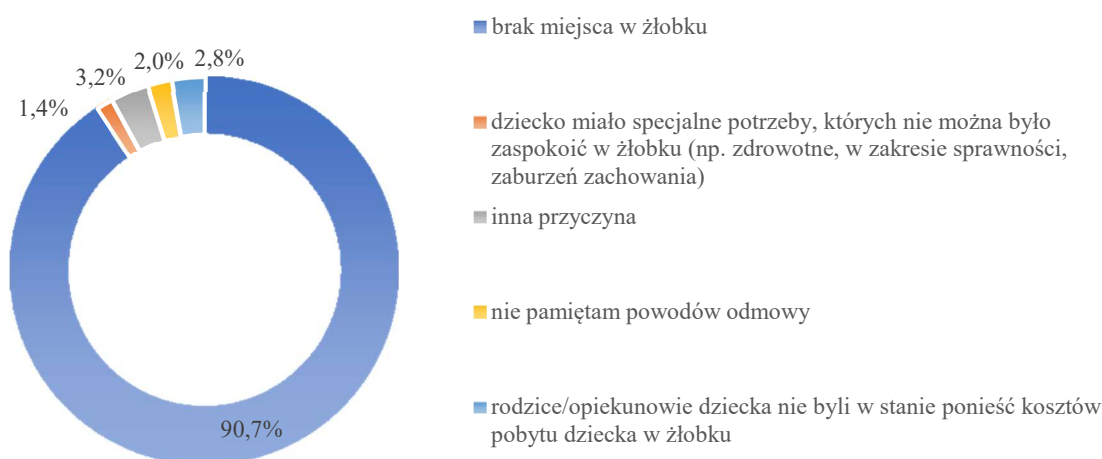
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=676).

Odpowiedź na pytanie o wymiar etatu pracy pielęgniarki przysporzyła wielu kłopotów osobom badanym. Wiele z nich nie wiedziało, w jaki sposób określić wymiar etatu w odniesieniu do umów cywilno-prawnych, wolontariatów oraz współpracy na zasadach B2B (business to business). Pytania o liczbę pracowników były również często pomijane lub wypełniane wybiórczo, przez co interpretacja odpowiedzi jest problematyczna. W odniesieniu do wszystkich żłobków objętych badaniem, pielęgniarkę na pełen etat zatrudniało 26,1% z nich, na ½ etatu – 6,2%, a na ¼ - 9,3%. W 39,2% żłobków pielęgniarki były zatrudniane na umowy o pracę, w 23,7% - na umowę zlecenie, a 4,8% prowadziło własną działalność gospodarczą.

### 3.1.2. Dostępność usług

Zdaniem ponad połowy respondentów (53,0%) w dzielnicy lub gminie, w której ulokowano żłobek przez nich reprezentowany, występował problem deficytu liczby wolnych miejsc w różnych typach opiekuńczych (tj. w żłobkach publicznych i niepublicznych, publicznych i niepublicznych klubach dziecięcych, u publicznych i niepublicznych opiekunów dziennych), zaś 27,0% badanych uznało, iż liczba dostępnych miejsc jest odpowiednia w stosunku do potrzeb. 17 przedstawicieli kadry kierowniczej i właścicieli żłobków (stanowiących 2,4% wszystkich) uznało liczbę dostępnych miejsc opieki stacjonarnej za przekraczającą lokalne zapotrzebowanie.

Wykres 3 Najczęstsza przyczyna odmowy przyjęcia dziecka DO żłobka.

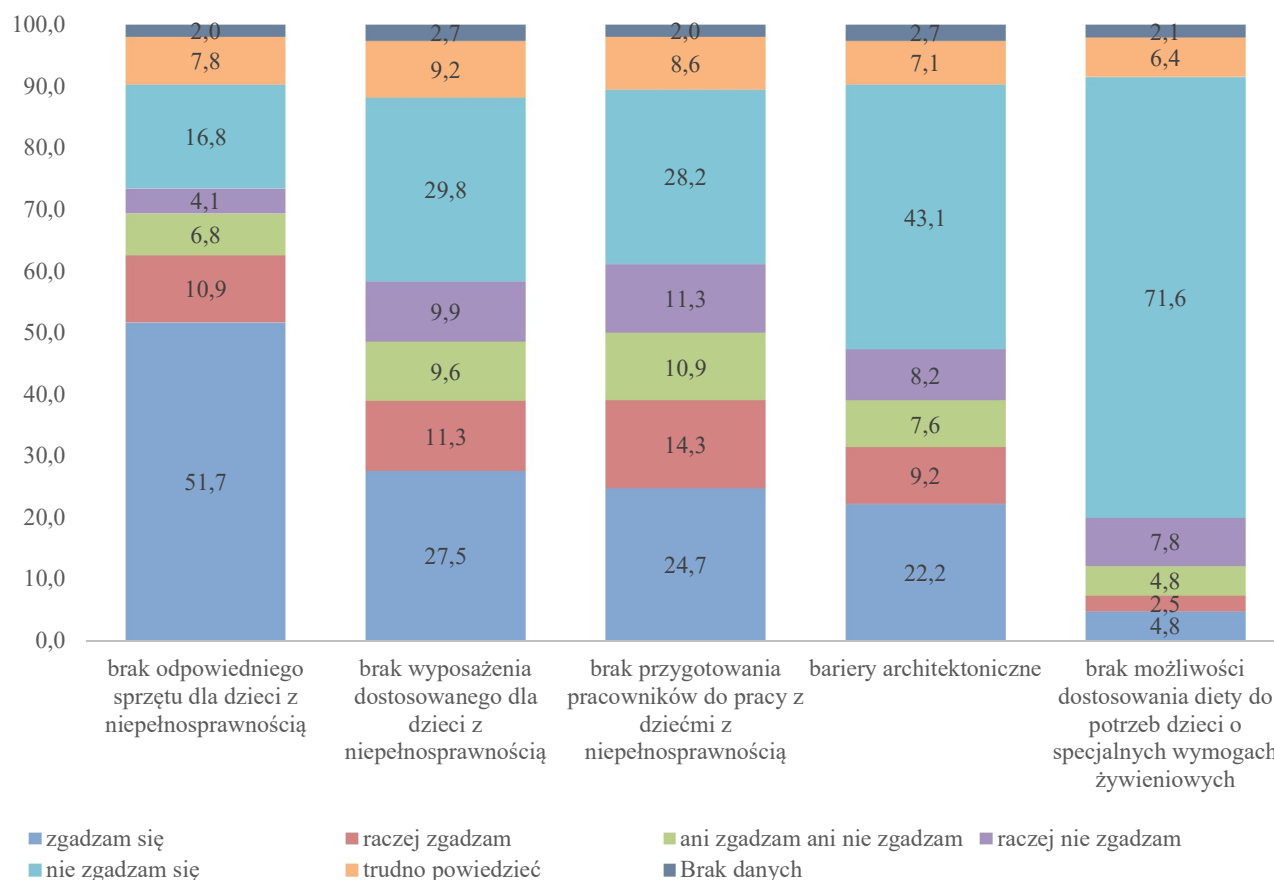


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=505).

W 70,9% objętych badaniem żłobkach w ciągu ostatnich dwóch lat miała miejsce przynajmniej jedna odmowa przyjęcia dziecka. 9 na 10 odmów spowodowanych było niewystarczającą liczbą dostępnych w żłobku wolnych miejsc. Przyczyny dotyczące niemożliwych do zaspokojenia potrzeb specjalnych dziecka, braku możliwości ponoszenia kosztów pobytu i wyżywienia przez rodziców lub też (wymienianych jako „inne przyczyny”) niespełniania przez rodziców kryteriów formalnych, tj. miejsce zamieszkania wymieniane były sporadycznie.

W odniesieniu do możliwości objęcia opieką dzieci niepełnosprawnych i ze specjalnymi potrzebami, najbardziej problematyczne było wyposażenie żłobka w sprzęt dla dzieci z niepełnosprawnością (np. podnośniki wózka).

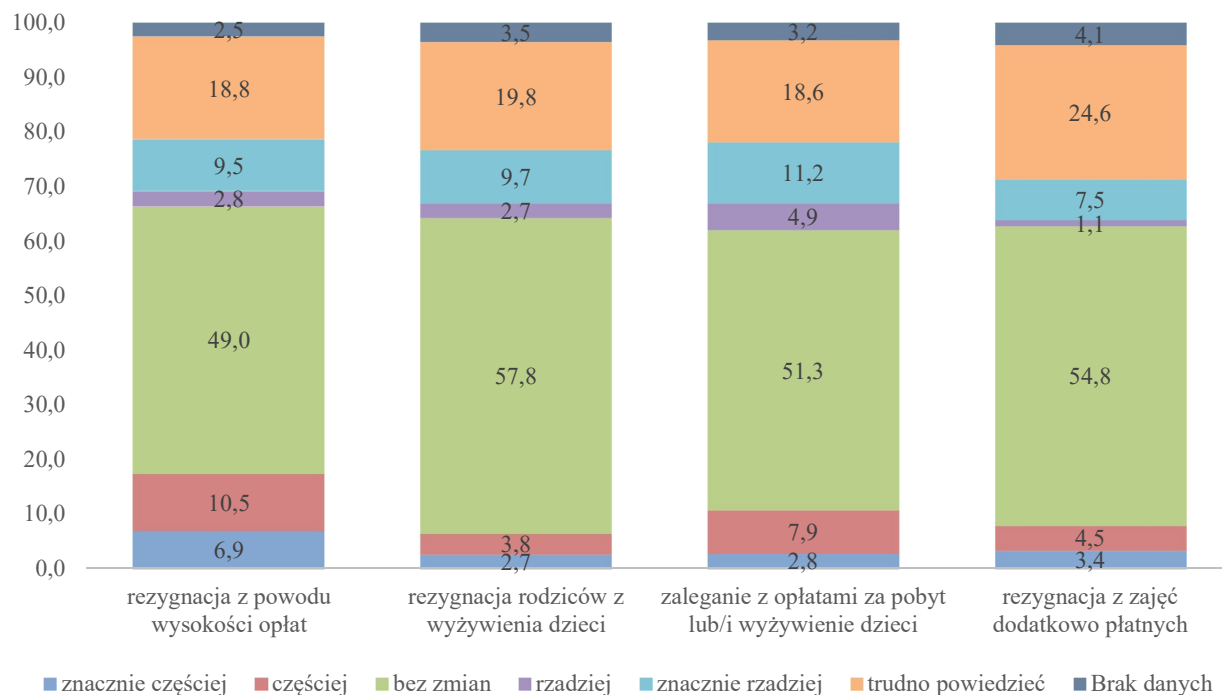
Wykres 4 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki w żłobku do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Deficyty w tym zakresie dostrzegają blisko 2/3 odpowiadających (łącznie 62,6% odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”). W żadnym z pozostałych obszarów odsetek żłobków borykających się z problemami nie przekroczył odsetka żłobków, w których aspekt ten nie stanowił problemu. Najmniej trudności przysparzało dostosowanie rodzaju oferowanych posiłków do potrzeb dzieci o specjalnych wymaganiach żywieniowych (łącznie 79,4% odpowiedzi „nie zgadzam się” i „raczej nie zgadzam się” przy jedynie 7,3% odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”).

Wykres 5 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie ze żłobka.



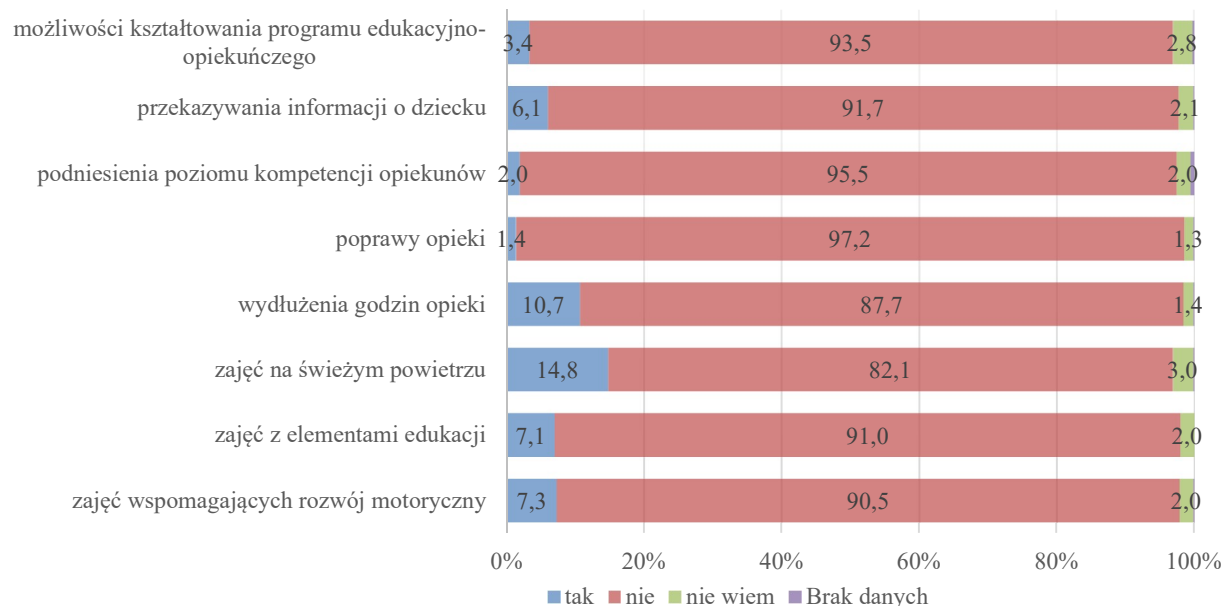
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Pandemia COVID-19 nie miała łatwo uchwytneho negatywnego wpływu na sposób korzystania rodziców dzieci do lat 3 z usług żłobków. Przyczyniła się ona (choć w niewielkim stopniu) do zwiększenia częstotliwości rezygnacji rodziców z korzystania z powodu wysokości opłat. W tym samym czasie zmniejszyła się jednak – w ocenie osób badanych – częstotliwość rezygnacji rodziców z powodów finansowych z wyżywienia dzieci przy utrzymaniu wnoszenia opłat za pobyt, rezygnacji z zajęć dodatkowo płatnych oraz zadłużania się rodziców w żłobku wskutek nieuiszczenia należnych płatności. W pierwszym z wymienionych obszarów respondentów stwierdzających, że takie sytuacje zdarzały się w ich placówkach rzadziej lub znacznie rzadziej było o 5,9% więcej od tych, którzy uznawali, że takie sytuacje zdarzały się częściej lub znacznie częściej, w drugim – o 0,7% więcej, a w trzecim – o 5,4% więcej. W odniesieniu do wszystkich ocenianych obszarów około połowa respondentów nie zauważyła żadnych zmian na przestrzeni ostatnich lat.

### 3.1.3. Oferta żłobka

Jedynie dwa objęte badaniem żłobki świadczyły opiekę w wymiarze do 5 godzin dziennie. Prawie wszystkie (98,2%) placówki umożliwiały rodzicom pozostawienie pod swoją opieką dzieci na okres przynajmniej 9 godzin dziennie, a 2,5% - przez 6-8 godzin dziennie. Rodzice najczęściej jednak (w 68,5%) korzystali z usług żłobka przez okres 6-8 godzin dziennie, ponad dwukrotnie rzadziej zaś przez 9 godzin i dłużej (30,8%).

Wykres 6 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.



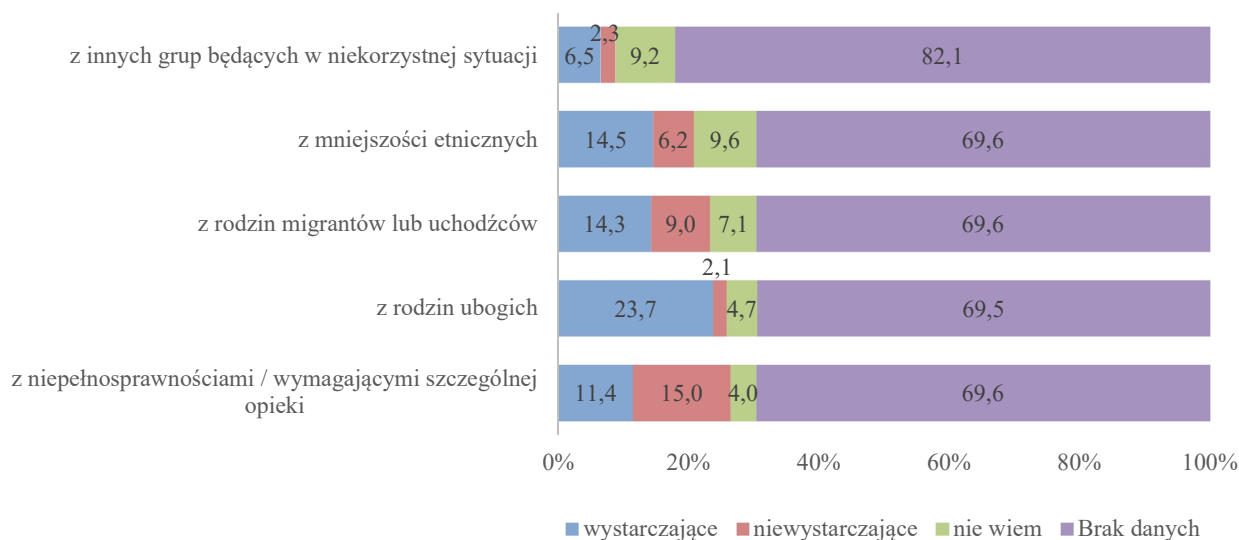
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Zgodnie z deklaracjami jedynie 1,4% przedstawicieli żłobków, w ciągu roku poprzedzającego badanie, rodzice podopiecznych zgłaszali potrzebę podniesienia poziomu opieki nad nimi. Jedynie w 2,0% żłobków zgłaszano potrzebę podniesienia poziomu kompetencji osób sprawujących opiekę nad dziećmi. W co dziesiątym żłobku rodzice chcieli wydłużenia godzin świadczenia opieki, a w 14,8% wprowadzenia lub rozszerzenia zajęć na świeżym powietrzu. Mimo relatywnie niewielkiego zainteresowania rodziców zmianami – w 29,7% żłobków planowane jest ich wprowadzenie w ciągu najbliższego roku.

Najczęstszą przyczyną planowania zmian (wymienianą przez co drugiego, przedstawiciela żłobka, który takowe chce wprowadzać, tj. 51,9%) było dostosowanie oferty do nowych trendów w pedagogice i opiece nad dziećmi. Rzadziej wskazywano na podpatrzenie interesujących rozwiązań stosowanych w innych placówkach (odpowiedzi takiej udzieliło 29,0% badanych). Motywatorem zmian dla 22,9% żłobków był także dostęp do funduszy na doskonalenie oferty placówki, a dla 20,5 - konieczność konkutowania o klientów z innymi żłobkami. 16,7% żłobków zamierza wprowadzić zmiany przez wzgląd na decyzje organu prowadzącego. Dodatkowo w kilku przypadkach planowane jest zwiększanie liczby miejsc oraz liczby zajęć dodatkowych w odpowiedzi na potrzeby rodziców oraz podniesienie opłat – konieczne dla dalszego funkcjonowania na rynku.



Wykres 7 Ocena kompetencji osób sprawujących opiekę do współpracy z rodzicami i dziećmi poszczególnych kategorii będących w niekorzystnej sytuacji.



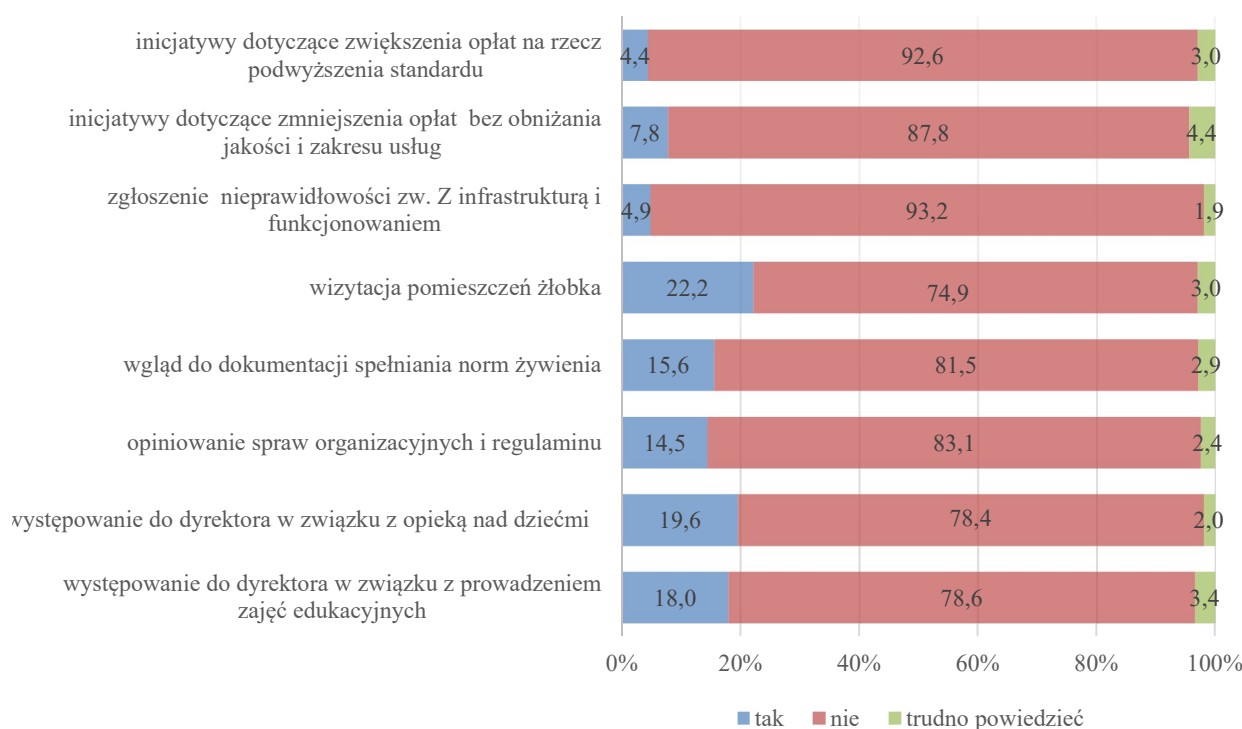
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Zdaniem przedstawicieli żłobków, najbardziej problematycznym obszarem kompetencyjnym dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi była współpraca z dziećmi (i ich rodzicami) z niepełnosprawnościami i wymagającymi szczególnej opieki. Osoby ubogie i ich dzieci z kolei nie przysparzały opiekunom wielu wyzwań, a niewystarczające kompetencje pracowników do pracy z tą kategorią osób w niekorzystnej sytuacji zadeklarowało jedynie 2,1% respondentów.

#### 3.1.4. Partycypacja rodziców/opiekunów

Rady Rodziców funkcjonowały w ponad ¼ żłobków (29,4%). Najczęściej podejmowanym przez funkcjonujące Rady Rodziców (22,2% z nich) działaniem była wizytacja pomieszczeń żłobka. Nieco rzadziej rady występowały także do dyrektorów z inicjatywami, wnioskami i opiniami w sprawach dotyczących prowadzenia zajęć edukacyjnych oraz sprawach innego typu. Jedynie 4,4% Rad Rodziców podejmowało inicjatywy dotyczące zmniejszenia opłat ponoszonych przez rodziców bez obniżania jakości i zakresu usług świadczonych przez placówkę, a 4,9% zgłaszało dostrzeżone nieprawidłowości w funkcjonowaniu i infrastrukturze żłobka.

Wykres 8 Działania podejmowane przez radę rodziców w ciągu ostatniego roku.

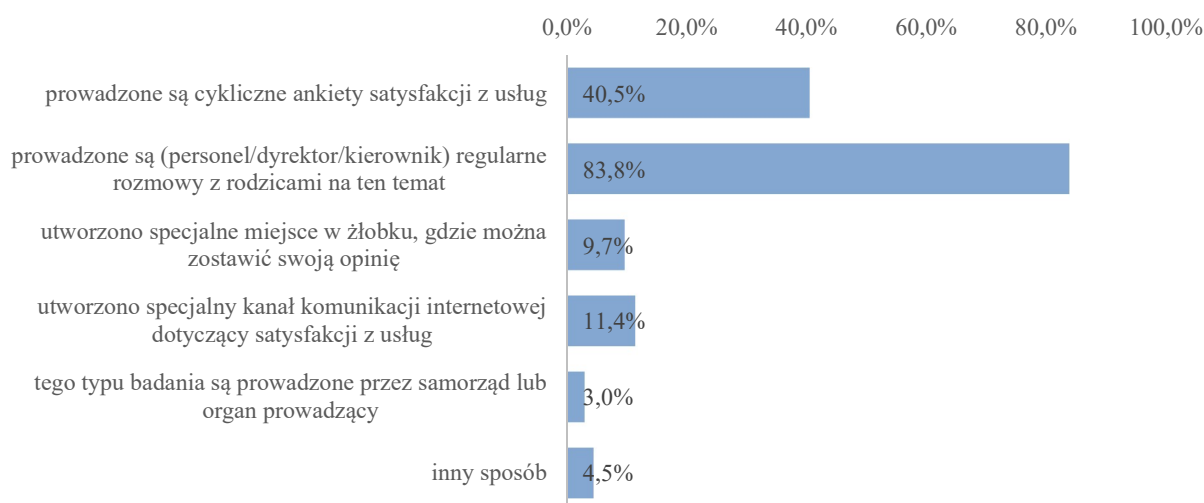


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=208).

Ponad połowa żłobków (56,6%) zbierała regularnie (przynajmniej raz w roku) informacje dotyczące satysfakcji rodziców ze świadczonych usług.

Najczęściej wykorzystywanym w celu gromadzenia informacji o satysfakcji z usług kanałem były bezpośrednie rozmowy z rodzicami prowadzone przez personel, dyrektorów lub kierowników żłobków. Regularne podejmowanie takich działań zadeklarowało aż 83,8% przedstawicieli żłobków. Ponad dwukrotnie rzadziej (bo w 40,5% przypadków) podmioty przeprowadzały cykliczne ankiety satysfakcji. Inne sposoby, tj. tworzenie specjalnych kanałów komunikacji internetowej dotyczącej satysfakcji z usług, tworzenie specjalnych miejsc w żłobku do pozostawiania opinii, zebrania rodziców lub korzystanie z opinii wyrażanych przez rodziców na portalach społecznościowych wykorzystywane były rzadko lub sporadycznie.

Wykres 9 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług żłobka.

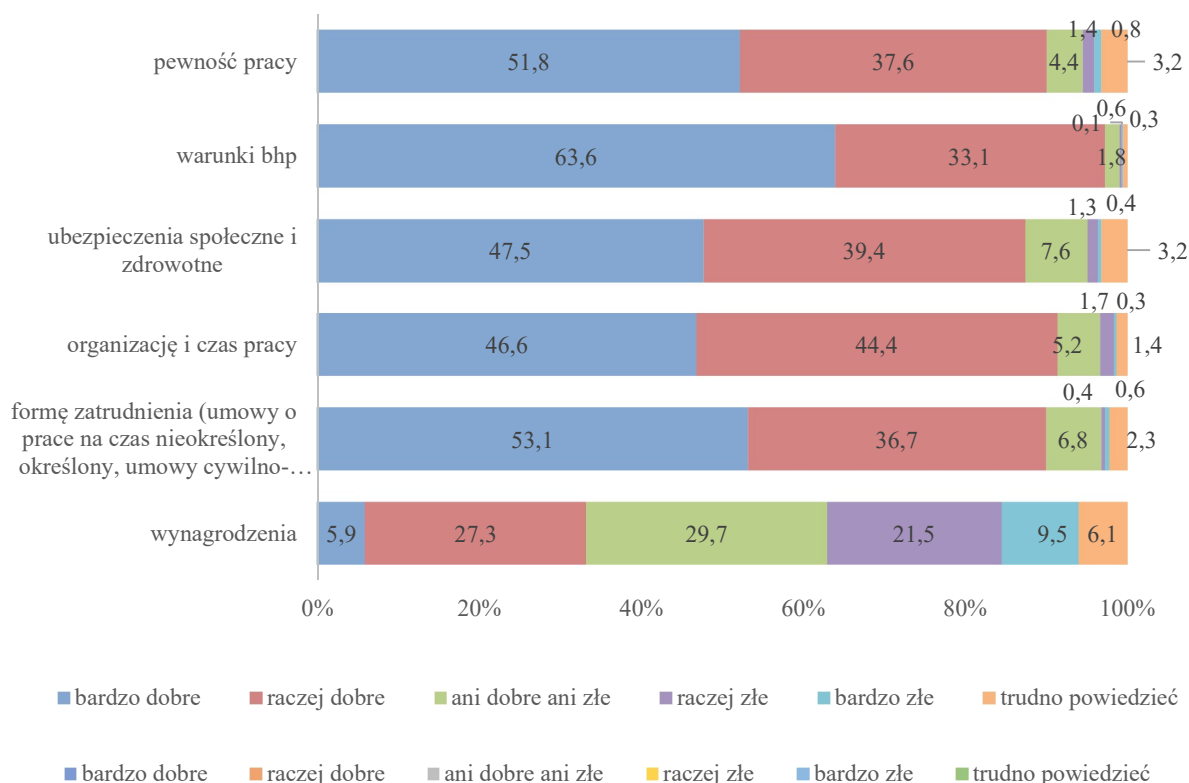


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=402).

### 3.1.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji

Przedstawiciele żłobków wyrażali bardzo pozytywne opinie o wszystkich aspektach związanych z warunkami pracy oferowanymi opiekunom, z wyjątkiem wynagrodzeń. Prawie wszyscy respondenci (96,6%) uznali, że pracownicy ich żłobków mogą cieszyć się bardzo dobrymi lub dobrymi warunkami BHP, 91,0% chwaliło organizację i czas pracy, 89,8% - formy zatrudnienia, 89,4% - pewność pracy, a 86,9% - ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Najslabiej oceniano wynagrodzenia. Bardzo dobrze lub dobrze oceniło je 33,2% odpowiadających, a źle lub bardzo źle – 31,0%.

Wykres 10 Ocena warunków pracy i zatrudnienia pracowników opieki i wczesnej edukacji w żłobku w poszczególnych obszarach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Ocena wynagrodzeń była bardzo podobna we wszystkich rodzajach gmin. W gminach miejskich ocen pozytywnych było łącznie 33,5%, w gminach wiejskich – 35,8%, a miejsko-wiejskich – 29,3%.

Tabela 3 Ocena warunków pracy w aspekcie wynagrodzeń według rodzaju gminy.

rodzaj gminy	Ocena warunków pracy w aspekcie wynagrodzeń						Ogółem
	bardzo dobre	raczej dobre	ani dobre ani złe	raczej złe	bardzo złe	trudno powiedzieć	
miejska	7,1%	26,4%	28,1%	21,2%	11,1%	6,1%	100,0%
miejsko-wiejska	3,1%	26,2%	35,4%	20,8%	9,2%	5,4%	100,0%
wiejska	4,8%	31,0%	28,3%	23,4%	5,5%	6,9%	100,0%
<b>Ogółem</b>	<b>5,9%</b>	<b>27,3%</b>	<b>29,5%</b>	<b>21,6%</b>	<b>9,6%</b>	<b>6,2%</b>	<b>100,0%</b>

Widoczne było natomiast zróżnicowanie ocen ze względu na rodzaj organizatora żłobka. Przedstawiciele placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oceniali wynagrodzenia dobrze i bardzo dobrze jedynie w 24,8%, czyli dwukrotnie rzadziej niż przedstawiciele placówek prowadzonych przez osoby fizyczne (44,2% pozytywnych ocen) i

osoby prawne (41,6%). Proporcja ta była odwrotna w odniesieniu do ocen negatywnych. Źle i bardzo źle poziom wynagrodzeń oceniło 40,3% przedstawicieli żłobków prowadzonych przez JST, 30,5% przedstawicieli żłobków prowadzonych przez jednostki nieposiadające osobowości prawnej, 28,6% przedstawicieli żłobków prowadzonych przez instytucje publiczne i jedynie 19,3% przedstawicieli żłobków prowadzonych przez osoby fizyczne.

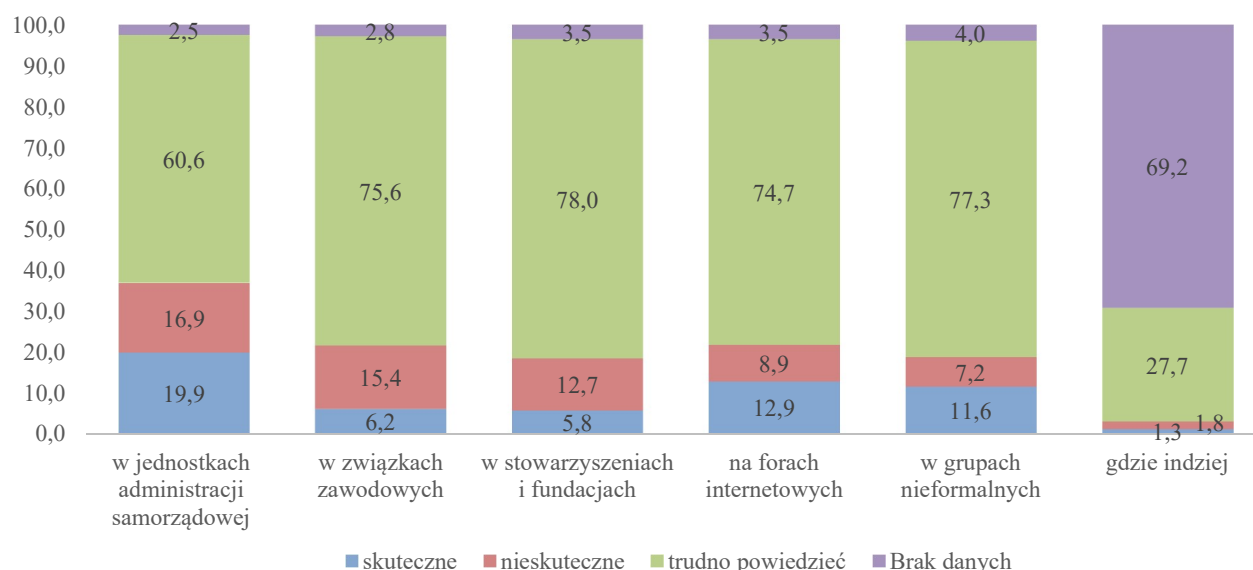
*Tabela 4 Ocena warunków pracy w aspekcie wynagrodzeń według rodzaju organizatora żłobka.*

Organizator		Ocena warunków pracy w aspekcie wynagrodzeń						Ogółem
		bardzo dobre	raczej dobre	ani dobre ani złe	raczej złe	bardzo złe	trudno powiedzieć	
jednostka samorządu terytorialnego	N	12	78	107	104	42	19	362
	%	3,3	21,5	29,6	28,7	11,6	5,2	
instytucja publiczna	N	0	5	4	2	2	1	14
	%	0,0	35,7	28,6	14,3	14,3	7,1	
osoba fizyczna	N	24	79	69	32	13	16	233
	%	10,3	33,9	29,6	13,7	5,6	6,9	
osoba prawna	N	4	23	18	8	6	6	65
	%	6,2	35,4	27,7	12,3	9,2	9,2	
jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej	N	3	10	12	7	4	0	36
	%	8,3	27,8	33,3	19,4	11,1	0,0	
Ogółem	N	42	193	208	150	67	42	702

Opinie w zakresie poziomu prestiżu zawodowego, którym cieszą się w społeczeństwie pracownicy usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3, były zróżnicowane. Zdaniem blisko 1/4 respondentów (23,6%) z zawodami tymi łączyło się duże lub bardzo duże poważanie, 33,6% osób było przeciwnego zdania. Najczęściej przedstawiciele żłobków byli jednak zdania, że pracownicy usług opieki i wczesnej edukacji darzeni są w społeczeństwie średnim poważaniem.

W odniesieniu do oceny skuteczności wsparcia pracowników opieki w sprawach warunków pracy, respondenci zaprezentowali bardzo ambiwalentny stosunek do jednostek administracji samorządowej. Instytucje te zebrały zarówno stosunkowo najwięcej pozytywnych ocen w tym względzie, jak i negatywnych. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się nieinstytucjonalne formy wsparcia w postaci forów internetowych i grup nieformalnych, z tym że dodatnim ocenom ich skuteczności towarzyszył dwukrotnie niższy odsetek ocen negatywnych (co sprawiło, że kategorię forów internetowych cechowała największa przewaga ocen pozytywnych). Skuteczność związków zawodowych oraz podmiotów III-go sektora oceniona została najslabiej.

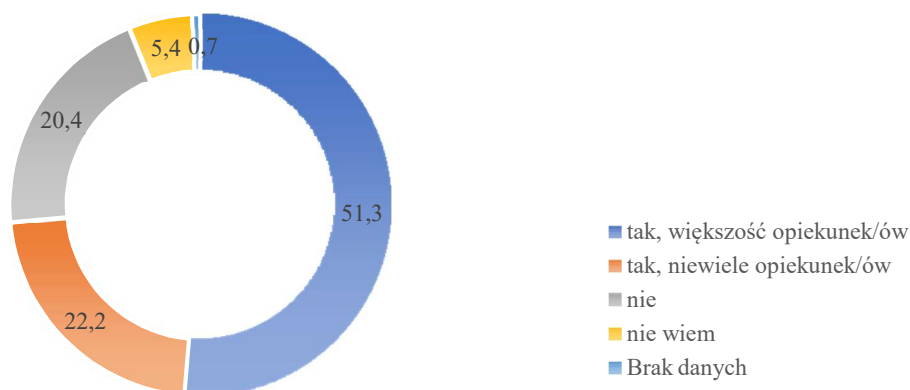
*Wykres 11 Ocena poziomu skuteczności wsparcia pracowników usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3 w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

W ponad połowie żłobków w ciągu ostatniego roku większość opiekunów brała udział w jakichś programach szkoleniowych, a w kolejnych 22,2% szkolili się niektórzy opiekunowie. W co piątym żłobku żaden z opiekunów nie brał udziału w programie szkoleniowym w ciągu ostatniego roku.

Wykres 12 Uczestnictwo opiekunów pracujących w żłobku w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Opiekunowie brali udział w szkoleniach z zakresu:

- przygotowania do pełnienia zawodu opiekuna;
- umiejętności zarządzania zespołem i wspierania rozwoju zawodowego;
- przeciwdziałania mobbingowi;
- przepisów prawnych regulujących zakładanie i pracę w żłobku;
- pozyskiwania funduszy na rozwój i funkcjonowanie żłobka;
- rozwoju kompetencji cyfrowych (opiekunów);
- form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- metodyki opieki nad dziećmi do lat 3, w szczególności zaś w zakresie poszczególnych metod wychowawczych i pedagogicznych, tj. NVC, rodzicielstwo bliskości, metoda Montessori, metoda Gordona, Pozytywna dyscyplina;
- pierwszej pomocy, zdrowego żywienia dzieci, żywienia dzieci ze specjalnymi potrzebami, HACCP, zdrowia (w tym: zdrowia jamy ustnej), higieny i bezpieczeństwa;
- zapobiegania przemocy nad dziećmi;
- metod wspomagania rozwoju dzieci i nowoczesnych metod pracy z nimi – ogólnie, w szczególności zaś z zakresu: rytmiki i zajęć umuzykalniających, motoryki dużej, motoryki małej i terapii ręki, bajkoterapii, arteterapii, sensoplastyki i integracji sensorycznej, rozwoju kompetencji cyfrowych i zaburzeń na tle korzystania z urządzeń cyfrowych, rozwoju kompetencji z zakresu języków obcych, zabaw logopedycznych i wspierających rozwój kreatywności, metody ruchu rozwijającego Weroniki Sherborne, jogi i technik relaksacji, treningu uważności dla najmłodszych, dogoterapii, treningu czystości, treningu umiejętności społecznych (TUS);

- przepisów BHP i PPOŻ i RODO;
- metod kreatywnej zabawy i opieki, np. z wykorzystaniem „chusty Klanzy”, „zabaw paluszkowych”;
- edukacji międzykulturowej dla dzieci,
- psychologii, w szczególności z zakresu rozpoznawania deficytów rozwojowych, pracy z dziećmi z niepełnosprawnością i autystycznymi, wysoko wrażliwymi, komunikacji z dziećmi i rodzicami, radzenia sobie z trudnymi emocjami i zrachowaniami dzieci, wczesnego rozwoju dzieci, wspierania procesu adaptacji żłobkowej, również dzieci z Ukrainy, rozwoju osobistego.

Niektórzy pracownicy żłobków uzupełniali wykształcenie o studia podyplomowe z zakresu pedagogiki, oligofrenopedagogiki.

Zgłaszane przez respondentów potrzeby szkoleniowe dla opiekunów dziennych dotyczyły właściwie tych samych tematów, a dodatkowo tematyki: edukacji szczepionkowej rodziców, nadwrażliwości psychoruchowej u dzieci, opieki i pracy z dziećmi z chorobami przewlekłymi, wzmożonego i obniżonego napięcia mięśniowego u dzieci, oceny rozwoju dziecka wg nowych standardów WHO, pielęgnacji dzieci, również tych ze specjalnymi potrzebami, zaspokajania specjalnych potrzeb dzieci niepełnosprawnych, najnowszych badań w zakresie wpływu treningu czystości na rozwój dziecka, treningu regulacji emocji u dzieci, wspierania psychicznego dzieci w kryzysie, wspierania rozwoju samoobsługi, metody globalnego czytania, stymulacji rozwoju mowy, wytwarzania pozytywnych nawyków u dzieci, obsługi programów komputerowych do tworzenia grafiki, etyki pracy, emisji głosu, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu opiekunów.

Wymieniając tematy szkoleń respondenci przekazywali również uwagi o tym, że często godziny szkoleń pokrywają się z godzinami pracy opiekunek, co uniemożliwia im uczestnictwo. Wielu przedstawicieli żłobków podkreślało wagę organizacji szkoleń bezpłatnych, ponieważ placówki nie są w stanie pokryć kosztów dodatkowych szkolenia pracowników mimo mnogości interesujących ofert na rynku.

Ponad połowa przedstawicieli żłobków (54,9%) osobiście brała udział w programach szkoleniowych. Oprócz typowych szkoleń dla opiekunów (wypisanych powyżej), właściciele i zarządzający klubami szkolili się w zakresie: otwierania i prowadzenia placówek opieki stacjonarnej nad dziećmi do lat 3, prowadzenia dokumentacji i organizacji ich funkcjonowania, dostępności i równości szans dla osób z niepełnosprawnościami, wypalenia zawodowego



pracowników samorządowych, przepisów KPA, zamówień publicznych, windykacji zaległych należności, kontroli SANEPIDu w placówkach żywienia zbiorowego, kontroli zarządczej w jednostkach samorządu terytorialnego, odpowiedzialności pracowniczej, Rodzinnego Kapitału Opiekuńczego, prowadzenia BIP, zmian prawa pracy, prawa podatkowego, kadr i płac, procedury zdejmowania ze stanu składników zniszczonych, zużytych, uszkodzonych, przeterminowanych lub pozostawionych do nieodpłatnego przekazania, pozyskiwania funduszy i korzystania z programów dofinansowania, rozwoju kompetencji kierowniczych, adaptacji i wsparcia rodzin z Ukrainy, kompetencji cyfrowych (bezpieczeństwa, korzystania z technologii), zarządzania zespołem pracowniczym (w tym: niefinansowych sposobów motywowania).

Przedstawiciele żłobków zgłaszali zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie: podstaw programowych dla dzieci do lat 3, psychologii zarządzania, radzenia sobie ze stresem, warsztatów komunikacji interpersonalnej, mediacji, kontroli zarządczej, pisania projektów pozyskiwania środków finansowych i tworzenia dokumentacji, warsztatów dobrych praktyk kierowania żłobkami, rozwiązywania problemów kadrowych (konfliktów między pracownikami, absencji), administracji, sprawozdawczości i prowadzenia sekretariatu, budowania zespołów, zarządzania treściami w mediach społecznościowych oraz współpracy z instytucjami tj. JST, ZUS.

### **3.1.6. Standardy**

Wypowiedzi przedstawicieli kadry kierowniczej żłobków umożliwiły opracowanie zestawu standardów jakości i edukacji w placówkach opieki stacjonarnej nad dziećmi do lat 3, które – zdaniem respondentów - powinny być obowiązujące. Na liście znalazły się:

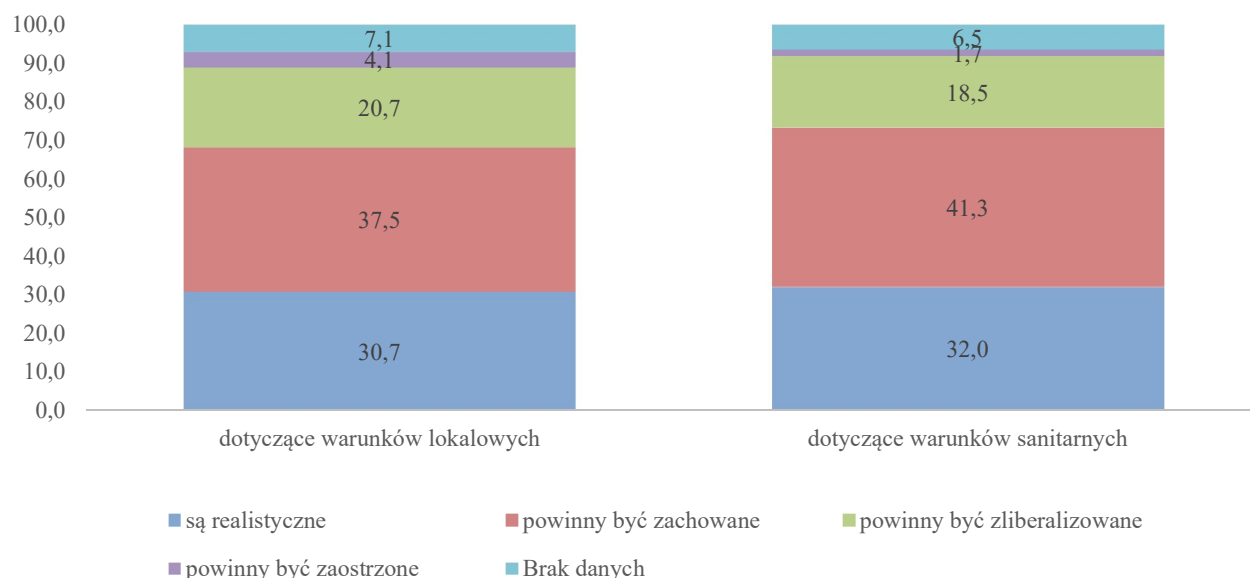
- systemowe dofinansowanie opieki w formie subwencji;
- stała, wysoko wykwalifikowana i wysoko opłacana kadra o statusie zrównanym z nauczycielami;
- higiena i bezpieczeństwo dzieci;
- empatia i poszanowanie granic osobistych dzieci;
- wychowanie bez kar i nagród, komunikacja oparta na zasadach NVC (non-violent communication);
- zdrowe żywienie dzieci i profilaktyka zdrowia – przyjmowanie pod opiekę jedynie dzieci w pełni zdrowych;
- mała liczba dzieci przypadająca na opiekuna, asystent do dyspozycji każdego opiekuna;
- indywidualizacja opieki i edukacji;
- zapewnienie dziecku możliwości i wspieranie wszechstronnego rozwoju w aspekcie

społecznym, umysłowym, fizycznym i psychicznym;

- ścisła współpraca z rodzicami dzieci;
- łagodny proces adaptacji z udziałem rodzica;
- dużo zajęć ruchowych oraz zajęć na świeżym powietrzu;
- lokalizacja umożliwiająca posiadanie własnego, zacisznego ogrodu;
- warunki lokalowe umożliwiające wyodrębnienie osobnych pomieszczeń na odpoczynek,
- monitoring i superwizja opiekunów;
- dostępność miejsc dla wszystkich rodziców, którzy tego potrzebują.

Niewiele spośród proponowanych standardów dotyczyło kwestii lokalowo-sanitarnych. Za koniecznością zaostreżenia obowiązujących przepisów prawnych dotyczących warunków lokalowych opowiedziało się 4,1% osób badanych, a za zaostreżeniem przepisów dotyczących warunków sanitarnych – 1,7%. Blisko co trzeci respondent uznał obowiązujące przepisy za realistyczne, a co piąty chciał ich liberalizacji. Zarówno w odniesieniu do warunków lokalowych, jak i sanitarnych – największa część przedstawicieli żłobków uznała, że powinny one być zachowane.

Wykres 13 Ocena funkcjonujących przepisów prawnych dotyczących warunków lokalowo-sanitarnych w odniesieniu do żłobków.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Wśród warunków lokalowych, które powinny zostać zaostreżone, wymieniono wymóg osobnych sypialni, zwiększenia obowiązującego minimum przestrzeni na 1 dziecko oraz

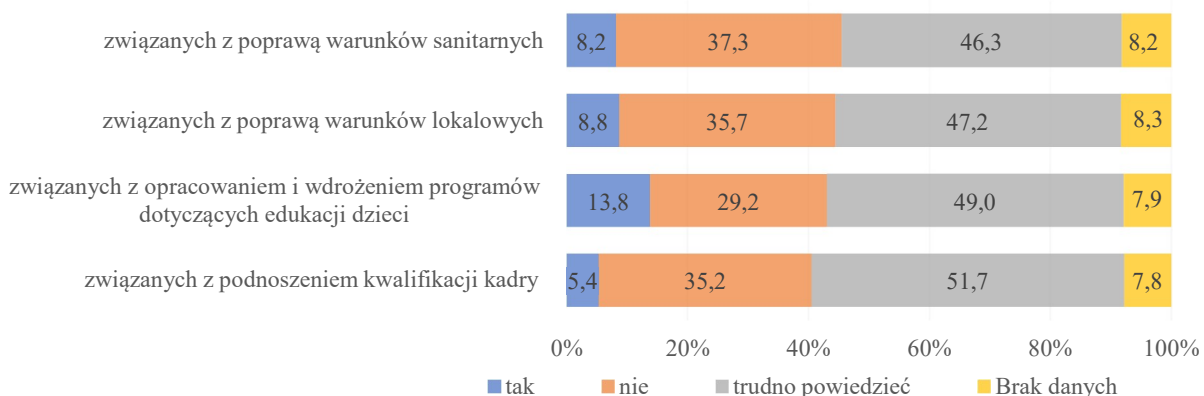
obowiązkowego zabezpieczania niebezpiecznych elementów wyposażenia. Warunki sanitarne, które według respondentów powinny zostać zaostrzone to wymóg osobnych łazienek dla grup, przylegających do Sali, wyposażonych w maty antypoślizgowe oraz zwiększenie liczby misek ustępowych.

Co ciekawe, te same elementy były wymieniane jako konieczne do zliberalizowania przez znacznie większą liczbę odpowiadających. Ponadto zwolennicy liberalizacji wskazywali także na potrzebę zniesienia restrykcyjnych wymogów w odniesieniu do atestów zabawek, obowiązku dezynfekcji, jednoosobowych kabin w łazienkach i procedury HACCP.

Mimo licznych głosów sprzeciwu wobec wymogu zatrudniania pielęgniarki w żłobku, aż 42,8% osób badanych uważa, że usługi pielęgniarki lub położnej są potrzebne do zapewnienia bezpieczeństwa i dobrej jakości opieki. Przeciwnego zdania było 36,4% osób.

Według wiedzy 47,6% przedstawicieli żłobków, rodzice uznawali opłaty za pobyt i wyżywienie dzieci za pozostające na średnim poziomie, natomiast 23,0% respondentów było zdania, że opłaty te są zbyt wysokie. Zdaniem co dziesiątego respondenta (10,6%) większość rodziców uznawała opłaty za niskie.

*Wykres 14 Ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki w żłobku.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Przedstawicielom kadry zarządzającej żłobkami trudno było wyrazić jednoznaczne opinie w kwestii gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów placówki. Ponad połowa z nich nie potrafiła tego ocenić, a zdaniem większości tych, którzy przedstawili swoje opinie, rodzice nie byliby skłonni do ponoszenia wyższych opłat – niezależnie od przeznaczenia pochodzących z nich funduszy. W oczach osób

badanych rodzice w najniższym stopniu chcieli ponosić dodatkowe koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji kadry oraz poprawą warunków sanitarnych.

Zdecydowana większość objętych badaniem żłobków (78,4%) formułowało plany opieki i nauczania dzieci w celu usprawnienia zarządzania i zapewnienia odpowiedniej jakości pracy z dziećmi, a 13,1% tego nie robiło. Ponad połowa sformułowanych planów opieki (58,8%) obejmowała okres jednego miesiąca, 20,3% - jednego tygodnia, 16,0% - okresu dłuższego niż miesiąc. Jedynie co dwudziesty plan (4,9%) obejmował krótsze (jedno lub kilkudniowe) okresy.

Prawie wszystkie plany opieki i nauczania obejmowały imprezy tematyczne i okolicznościowe (90,6%) oraz zajęcia umuzykalniające (88,8%). Zdecydowana większość także kompetencje z zakresu samoobsługi (w obszarze spożywania posiłków – 80,3% i higieny – 87,2%), czynności higieniczne (78,5%) oraz zajęcia z nauki języka i mowy.

W jednym na osiem planów opieki i nauczania wspomniano o kwestiach niewyszczególnionych w kafeerii odpowiedzi. Wśród nich najczęściej wymieniana była dogoterapia lub inne zajęcia ze zwierzętami, zabawy wspierające rozwój motoryczny, zajęcia z zakresu integracji sensorycznej, zajęcia językowe, kulinarne, przyrodnicze, plastyczne, ruchowe, jogę, oraz czytanie dzieciom książek/bajek.

Wykres 15 Kwestie objęte planem opieki i nauczania w żłobku.



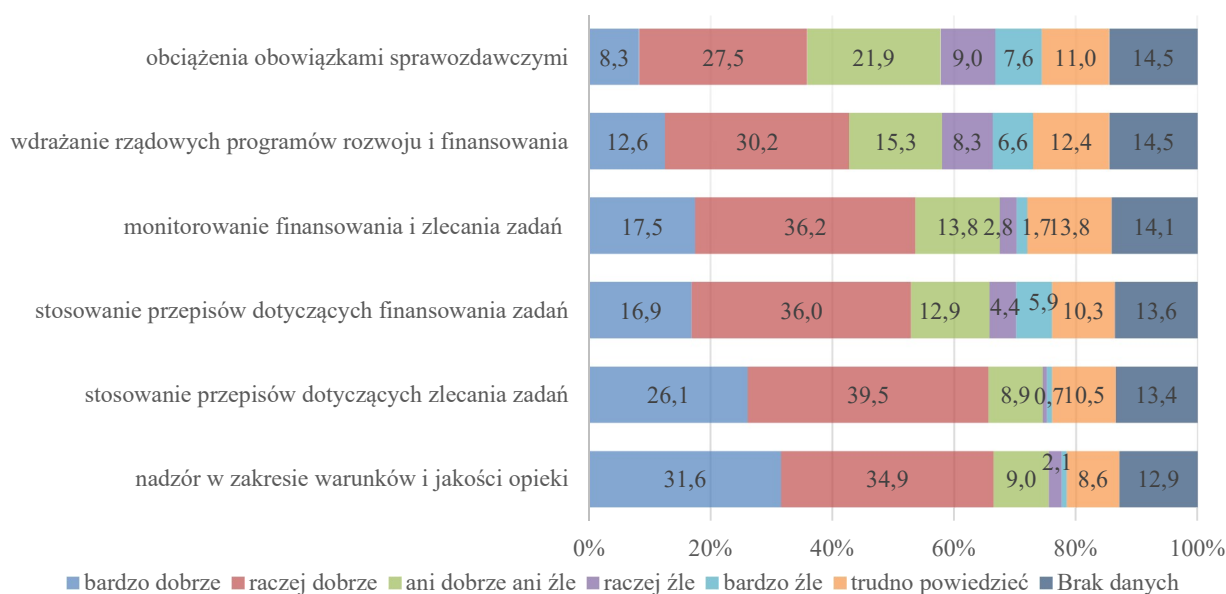
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

### 3.1.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej

Dokonana przez przedstawicieli żłobków ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania funkcjonującego systemu opieki nad dziećmi do lat 3 była raczej pozytywna. Łączny odsetek ocen bardzo dobrych i raczej dobrych w poszczególnych obszarach wahał się w granicach 30,6 p. proc, od 66,5% w odniesieniu do nadzoru w zakresie warunków i jakości opieki do 35,9% w przypadku obciążenia obowiązkami sprawozdawczymi i w każdym z obszarów przewyższał łączny odsetek ocen raczej złych i bardzo złych.

Stosunkowo najlepiej ocenione zostały obszary związane ze stosowaniem przepisów dotyczących zlecenia zadań z zakresu opieki nad dziećmi do lat 3 oraz nadzorem nad placówką w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki (sprawowany przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta). W pierwszym z wymienionych obszarów łącznemu odsetkowi odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wynoszącemu 67,7% towarzyszyło jedynie 1,6% negatywnych ocen, w drugim zaś proporcje te wynosiły odpowiednio: 66,5% i 3,0%. Najmniej pozytywnych ocen (i jednocześnie najwięcej negatywnych) odpowiadający wyrazili w odniesieniu do obciążeń wynikających z wypełniania obowiązków sprawozdawczych (35,9% odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 16,7% odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”). W umiarkowany sposób oceniono także opracowywanie i wdrażanie przez MRiPS resortowych oraz rządowych programów rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz finansowego ich wspierania (42,8% odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 15,0% odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”).

Wykres 16 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=708).

Zdaniem respondentów w obowiązujących regulacjach prawnych powinny przede wszystkim zostać zmienione zapisy dotyczące sposobu finansowania żłobków. Przedstawiciele żłobków uznawali za konieczne ustalenia obowiązkowej dotacji celowej z budżetu gminy na każde dziecko uczęszczające do żłobka w wysokości większej niż dopłata do przedszkola (zarówno dla placówek publicznych i niepublicznych). Wskazywano też na potrzebę objęcia dofinansowaniem z MALUCH+ nie tylko nowych miejsc, lecz też tych już istniejących oraz zmianę sposobu dystrybucji dopłaty 400+ bezpośrednio na konto rodzica. Wielokrotnie wskazywano na konieczność ustanowienia osobnego funduszu szkoleniowego dla opiekunów z budżetu państwa/systemu finansowania szkoleń.

Postulowano zmniejszenie liczby dzieci przypadającej na 1 opiekuna oraz ogólnej liczebności grup, finansowanie zatrudnienia pomocy opiekuna oraz poprawę warunków pracy opiekunów poprzez zmniejszenie ich godzinowego wymiaru pracy, dodanie opiekunom przywilejów ze względu na bardzo wymagający charakter pracy, wprowadzenie karty nauczyciela dla opiekunów w żłobku oraz zwiększenie poziomu wynagrodzeń.

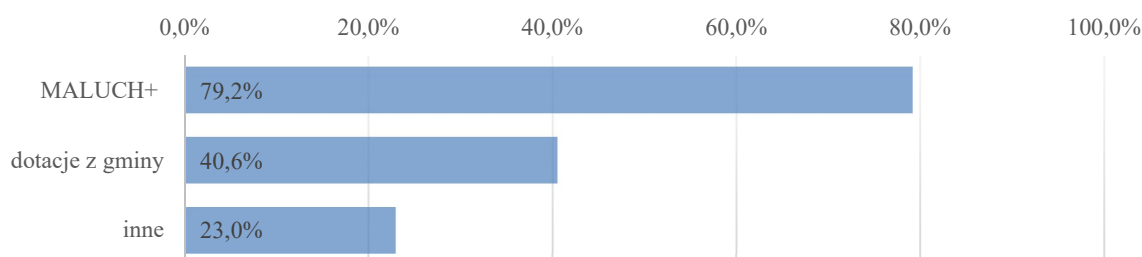
Najczęściej pojawiającą się propozycją było jednak zniesienie wymogu zatrudniania pielęgniarki. Niektórzy badani wskazywali jednak na konieczność nałożenia obowiązku zatrudnienia psychologa i logopedy.

Zdaniem kilku oceniających na rodziców powinien być prawnie nałożony zakaz przyprowadzania dzieci z infekcjami. Sporadycznie pojawiały się także wzmianki o zmniejszeniu rygorystycznych przepisów SANEPIDu.

### 3.1.8. Finansowanie

Blisko 2/3 żłobków objętych badaniem (66,0%) w ciągu ostatnich trzech lat korzystała z programów dofinansowania dotyczących kosztów opieki. Najczęściej wykorzystywanym programem dofinansowania był (wskazany przez ponad 3/4 korzystających z dotacji żłobków) program MALUCH +.

Wykres 17 Rodzaje wykorzystywanych przez żłobek programów dofinansowania.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=461).

## 3.2. Właściciele i kadra kierownicza klubów dziecięcych

### 3.2.1. Opis próby badawczej

W badaniu wzięło udział 168 właścicieli i przedstawicieli kadry kierowniczej klubów dziecięcych, ponad połowa (56,5%) których funkcjonowało na terenie gmin miejskich, 26,2% - na terenie gmin wiejskich, a 16,7% - na terenie gmin miejsko-wiejskich. Kluby, których przedstawicielami byli respondenci, działały na terenie (przynajmniej) 123 różnych miejscowości, ulokowanych w 16 województwach. Najliczniej reprezentowane były województwa: mazowieckie (13,7% wszystkich klubów objętych badaniem), małopolskie (11,9%) i dolnośląskie (8,3%).

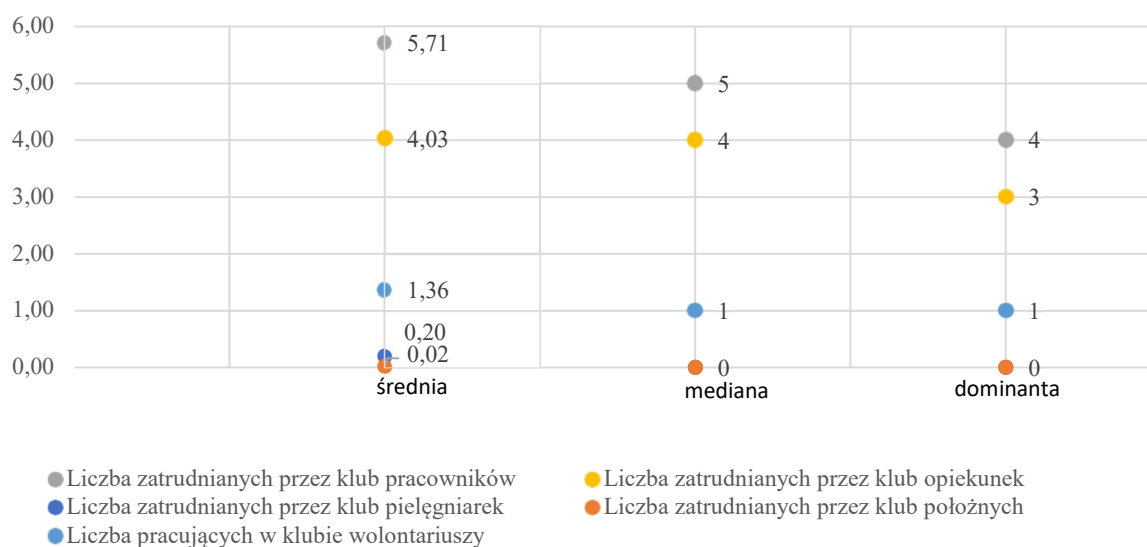
Wykres 18 Rodzaj instytucji prowadzącej klub dziecięcy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=167).

Organizatorami blisko połowy badanych klubów (50,9%) były osoby fizyczne, a blisko 1/3 – jednostki samorządu terytorialnego. Badane podmioty zatrudniały od 1 do 33 pracowników, średnio prawie 6, przy czym w połowie z nich pracowało nie więcej niż 5 pracowników, a najczęściej 4. Liczba zatrudnianych opiekunek wahała się w granicach 0 (w przypadku 2 podmiotów, w których rolę opiekunów pełnili założyciele) – 21, a pielęgniarek i położnych – 0-1. Pielęgniarki zatrudniane były w 14 klubach, a położna – w 1. W 12 klubach dziecięcych pracowali wolontariusze: w 8 z nich – 1 wolontariusz, w 2 – dwoje, a w 1 – troje.

Wykres 19 Liczba zatrudnionych w klubie dziecięcym pracowników - Miary tendencji centralnej ZMIENNYCH.

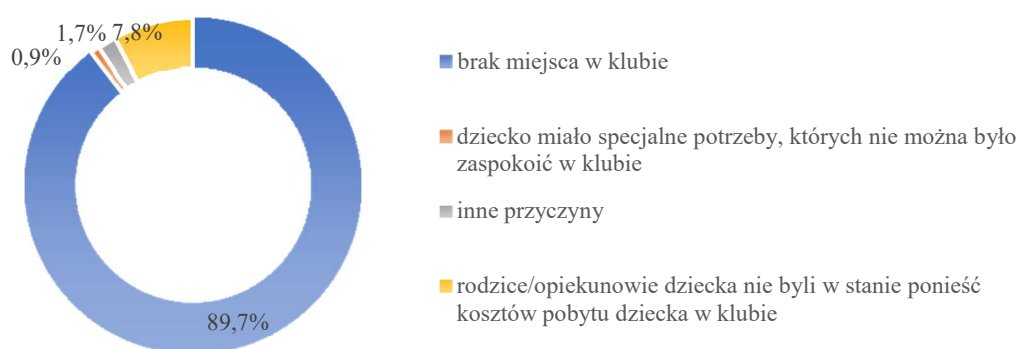


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=156).

### 3.2.2. Dostępność usług

Zdaniem ponad połowy respondentów (54,2%) w dzielnicy lub gminie, w której znajduje się ich klub dziecięcy, występował problem deficytu liczby miejsc w różnych typach instytucji opieki stacjonarnej dla dzieci do lat 3 (tj. w żłobkach publicznych i niepublicznych, publicznych i niepublicznych klubach dziecięcych, u publicznych i niepublicznych opiekunów dziennych). Prawie co czwarty pytany (22,6%) nie posiadał na ten temat wyrobionej opinii, zaś 17,9% badanych uznało, iż liczba dostępnych miejsc jest odpowiednia w stosunku do potrzeb. 9 przedstawicieli kadry kierowniczej i właściciele żłobków (stanowiących 5,4% wszystkich) uznało liczbę dostępnych miejsc opieki stacjonarnej za przekraczającą lokalne zapotrzebowanie.

Wykres 20 Najczęstsza przyczyna odmowy przyjęcia dziecka DO klubu dziecięcego.



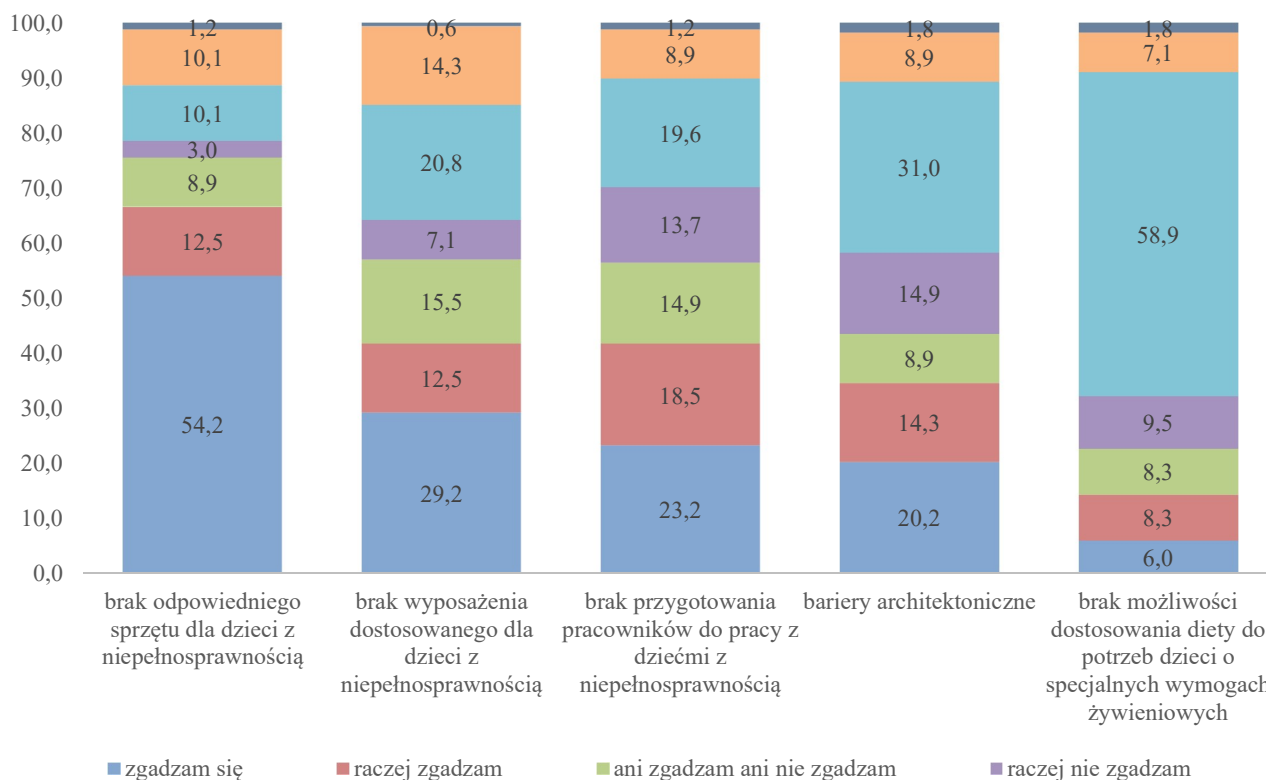
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=116).

Według 69,0% respondentów w reprezentowanych przez nich klubach w ciągu ostatnich dwóch lat miała miejsce przynajmniej jedna odmowa przyjęcia dziecka. Zdecydowaną najczęstszą przyczyną odmowy była niewystarczająca liczba dostępnych wolnych miejsc.



W odniesieniu do możliwości objęcia opieką dzieci niepełnosprawnych i ze specjalnymi potrzebami, najbardziej problematyczny obszar – w ocenie badanych – stanowiło wyposażenie klubu w sprzęt dla dzieci z niepełnosprawnością (np. podnośniki wózka).

Wykres 21 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki w klubie dziecięcym do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami.



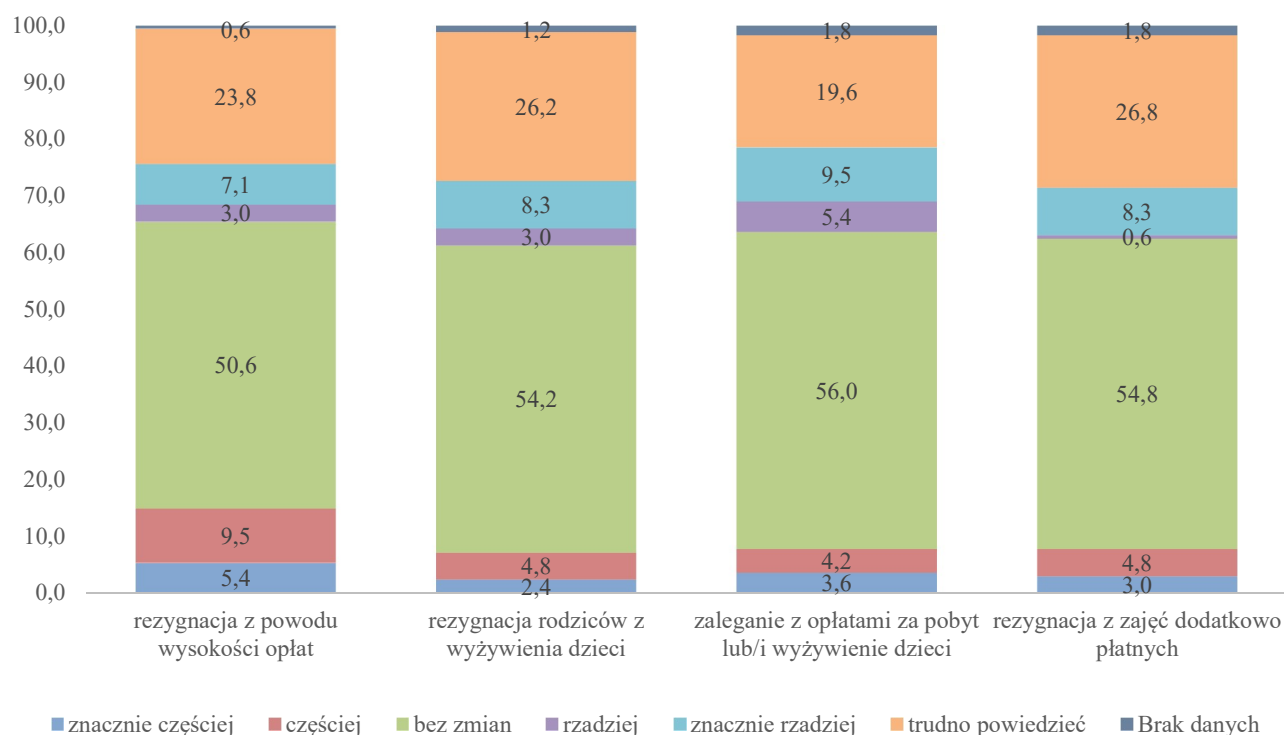
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Deficyty w tym zakresie dostrzegało ponad 2/3 odpowiadających (łącznie 66,7% odpowiedzi „zgodzam się” i „raczej się zgodzam”). Blisko 2/5 respondentów wskazywało także na braki odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy z dziećmi z niepełnosprawnością oraz brak wyposażenia (np. zabawek) dostosowanego dla takich podopiecznych (łącznie 41,7% odpowiedzi „zgodzam się” i „raczej się zgodzam”). Najmniej trudności przysparzało natomiast dostosowanie rodzaju oferowanych posiłków do potrzeb dzieci o specjalnych wymogach żywieniowych (łącznie 68,5% odpowiedzi „nie zgodzam się” i „raczej nie zgodzam się” przy jedynie 14,3% odpowiedzi „zgodzam się” i „raczej się zgodzam”).

Pandemia COVID-19 (oraz zmiany polityczne i gospodarcze, które nastąpiły po jej wybuchu) przyczyniła się (choć w niewielkim stopniu) do zwiększenia częstotliwości rezygnacji rodziców z usług klubu z powodu wysokości opłat. W tym samym czasie zmniejszyła się jednak – w ocenie osób badanych – częstotliwość rezygnacji rodziców z powodów finansowych

z wyżywienia dzieci przy utrzymaniu wnoszenia opłat za pobyt, rezygnacji z zajęć dodatkowo płatnych oraz zadłużania się rodziców w klubie w wyniku niewnoszenia opłat.

Wykres 22 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie z klubu dziecięcego.



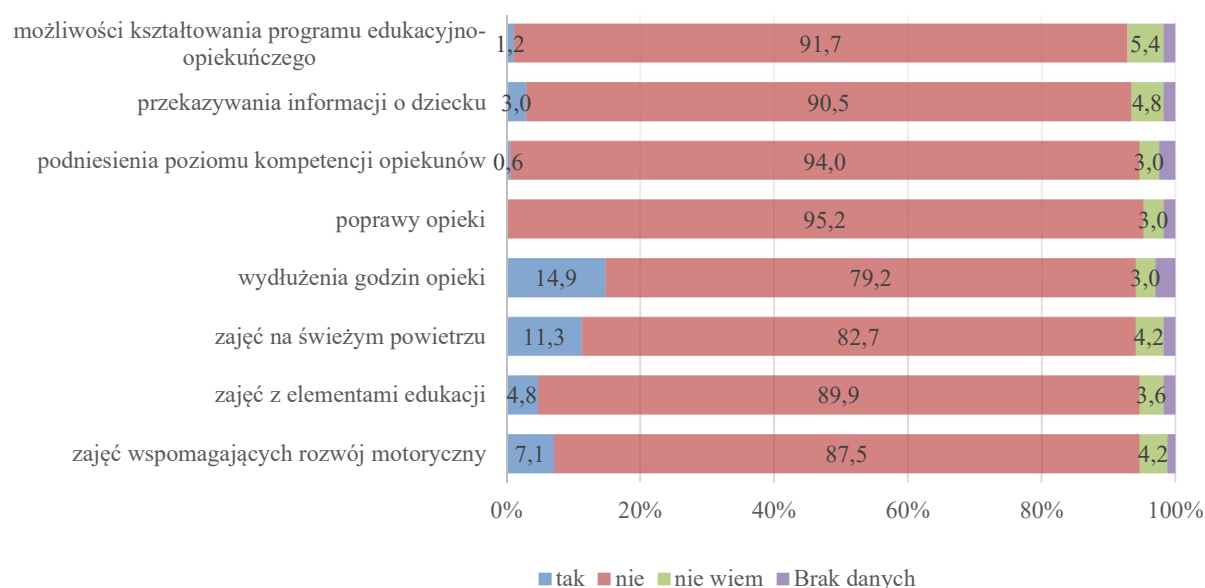
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

W pierwszym z wymienionych obszarów respondentów stwierdzających, że takie sytuacje zdarzały się w ich placówkach rzadziej lub znacznie rzadziej było o 4,2% więcej od tych, którzy uznawali, że takie sytuacje zdarzały się częściej lub znacznie częściej, w drugim – o 1,2% więcej, a w trzecim – o 7,1% więcej. W odniesieniu do wszystkich ocenianych obszarów ponad połowa respondentów nie zauważyła żadnych zmian na przestrzeni ostatnich lat.

### 3.2.3. Oferta klubu dziecięcego

Objęte badaniem kluby dziecięce świadczyły opiekę zarówno w niewielkim wymiarze czasowym (3,0% z nich nie dłużej niż przez 5 godzin dziennie), jak i przez dłuższe okresy w ciągu doby (14,9% przez 6-8 godzin dziennie, a 85,7% - 9 godzin dziennie i dłużej). Rodzice najczęściej jednak (w 70,2%) pozostawiali dzieci w klubie na okres 6-8 godzin dziennie, znacznie rzadziej zaś na przynajmniej 9 godzin (28,0%). Jedynie w trzech klubach rodzice najczęściej pozostawiali dzieci na mniej niż 5 godzin.

Wykres 23 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.

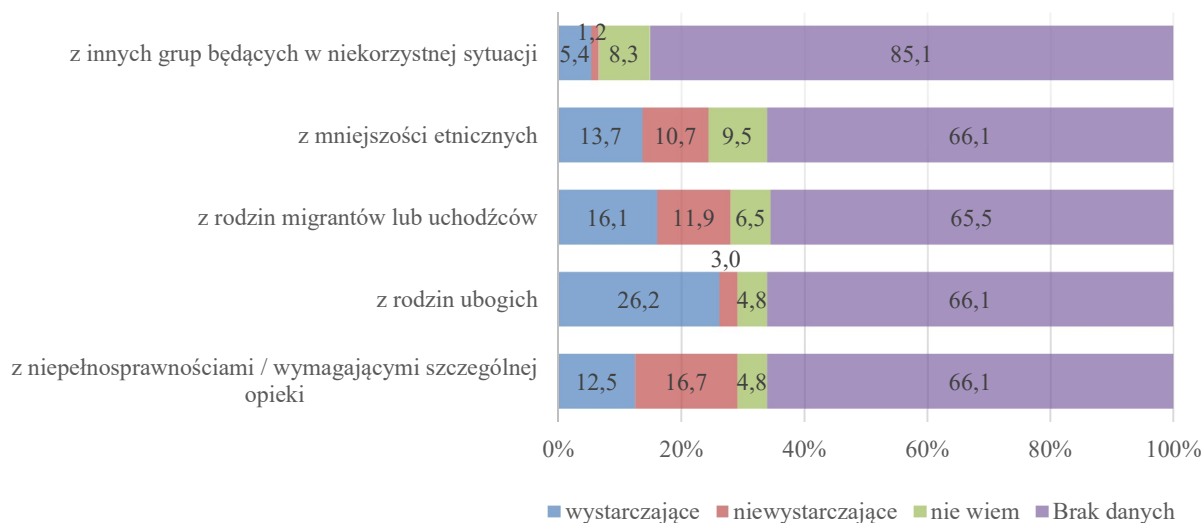


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Według przedstawicieli klubów dziecięcych, w ciągu roku poprzedzającego badanie rodzice podopiecznych w ogóle nie zgłaszali potrzeb związanych z poprawą poziomu opieki nad nimi. Tylko w jednym klubie miało także miejsce zgłoszenie potrzeby podniesienia poziomu kompetencji opiekunów. Stosunkowo najwięcej – 14,9% rodziców - chciało wydłużenia godzin świadczenia opieki, a następnie: wprowadzenia lub rozszerzenia zajęć na świeżym powietrzu (wspomnianego przez 11,3% respondentów) oraz wprowadzenie lub rozszerzenie zajęć wspomagających rozwój motoryczny dziecka. Mimo tak niewielkiego zainteresowania rodziców zmianami – w 35,7% klubów planowane jest ich wprowadzenie w ciągu najbliższego roku.

Najczęstszą przyczyną planowania zmian (wymienianą przez przedstawicieli klubów, które takowe chcą wprowadzać) było dostosowanie oferty do nowych trendów w pedagogice i opiece nad dziećmi – wskazane przez ponad połowę odpowiadających (53,3%). Niewiele rzadziej (przez 46,7% osób) wskazywano także na podpatrzenie interesujących rozwiązań stosowanych w innych placówkach. Konieczność konkurencji z innymi placówkami opieki nad dziećmi do lat 3 była przyczynkiem planowanych zmian w 18,3% klubów, a dostęp do funduszy na doskonalenie oferty placówki – 11,7%. Co dziesiąty klub został zmuszony do wprowadzenia zmian decyzją organu prowadzącego. Dodatkowo planowane jest zamknięcie trzech klubów zewzględu na spadek konkurencyjności cenowej po wejściu programu Maluch+, z którego podmioty te nie mogą skorzystać.

Wykres 24 Ocena kompetencji osób sprawujących opiekę do współpracy z rodzicami i dziećmi poszczególnych kategorii będących w niekorzystnej sytuacji.



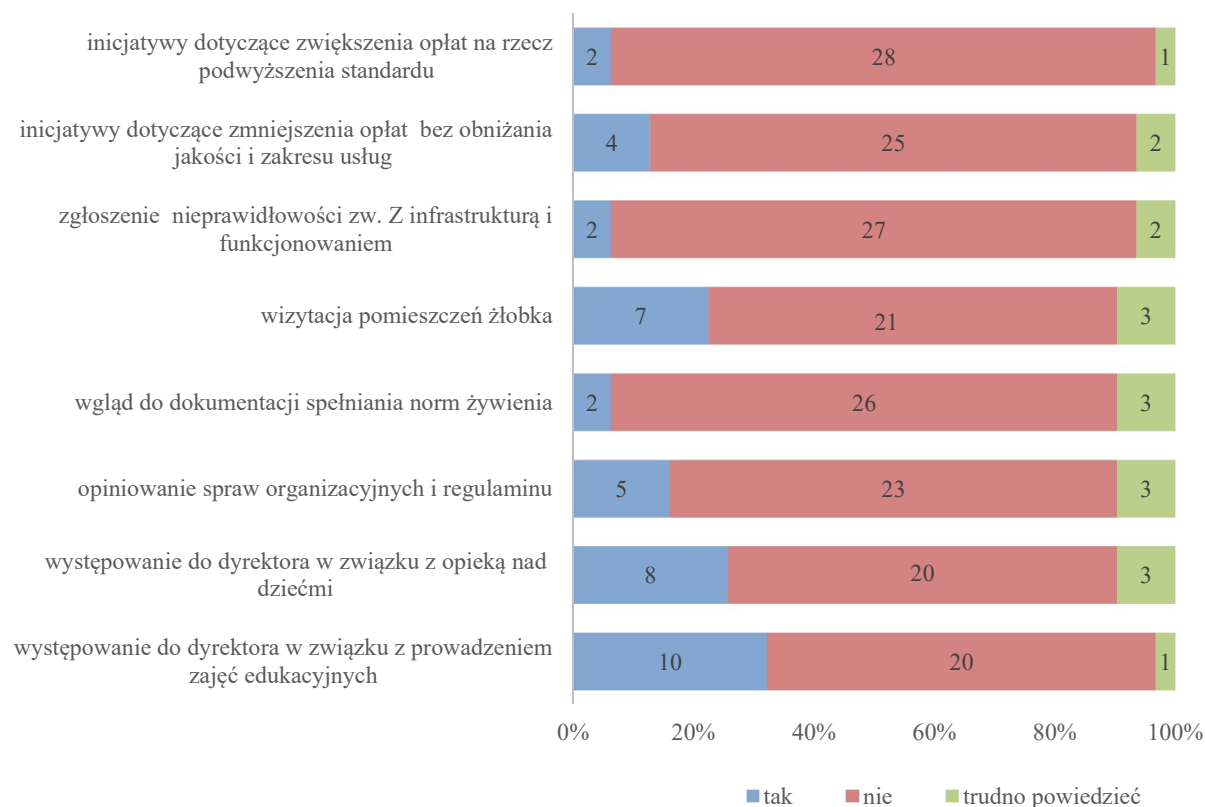
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Zdaniem przedstawicieli klubów dziecięcych, najbardziej problematycznym obszarem kompetencyjnym dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi była współpraca z dziećmi (i ich rodzicami) z niepełnosprawnościami i wymagającymi szczególnej opieki. Połowa respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie, uznali, że zatrudniani opiekunowie posiadali niewystarczające umiejętności w tym zakresie. Za stawiającą najmniej wyzwań przed opiekunami kategorię dzieci uznano z kolei te pochodzące z ubogich rodzin.

### 3.2.4. Partycypacja rodziców/opiekunów

W mniej niż co piątym (18,5%) klubie dziecięcym funkcjonowała Rada Rodziców. Wśród klubów objętych badaniem znalazło się ich zaledwie 31. Najczęściej podejmowanym przez funkcjonujące Rady Rodziców (10 z nich) działaniem było występowanie do dyrektora placówki z inicjatywami, wnioskami i opiniami w sprawach dotyczących prowadzenia zajęć edukacyjnych. 8 z 31 rad występowało także z inicjatywami, wnioskami i opiniami w innych sprawach dotyczących opieki nad dziećmi, a 7 – wizytowało pomieszczenia klubu. Jedynie 2 rady rodziców podejmowały inicjatywy dotyczące zmniejszenia opłat ponoszonych przez rodziców bez obniżania jakości i zakresu świadczonych przez placówkę usług oraz zgłaszało dostrzeżone nieprawidłowości w funkcjonowaniu klubu i jego infrastrukturze.

Wykres 25 Działania podejmowane przez radę rodziców w ciągu ostatniego roku.

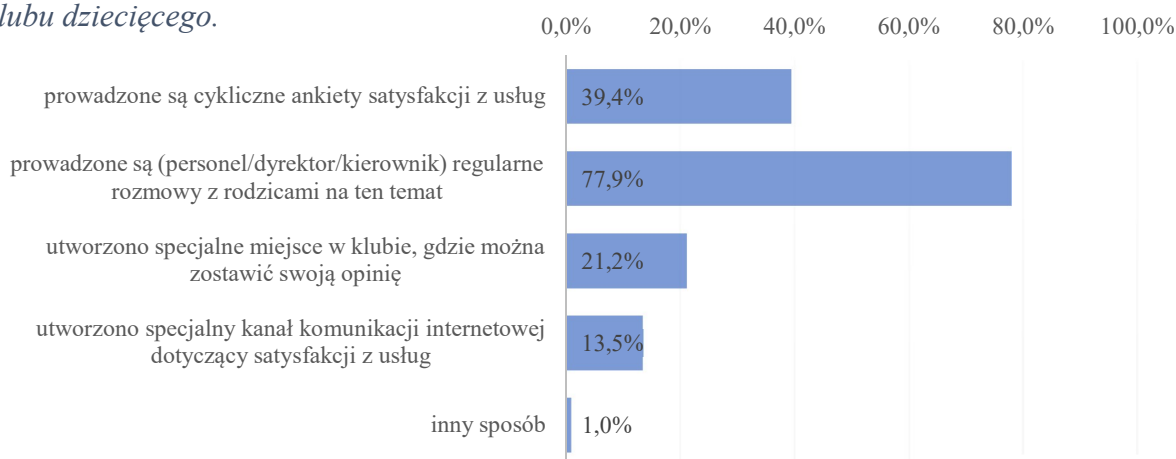


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=31).

Blisko 2/3 klubów dziecięcych (61,9%) zbierało regularnie (przynajmniej raz w roku) informacje dotyczące satysfakcji rodziców ze świadczonych usług.

Najczęściej wykorzystywanym w celu gromadzenia informacji o satysfakcji z usług kanałem były prowadzone przez personel, dyrektorów lub kierowników klubów dziecięcych bezpośrednie rozmowy z rodzicami podopiecznych. Regularne podejmowanie takich działań zadeklarowało 77,9% przedstawicieli klubów. Dwukrotnie rzadziej podmioty przeprowadzały cykliczne ankiety satysfakcji (ich wykorzystywanie zadeklarowało 39,4% badanych), a niemal czterokrotnie rzadziej – tworzenie specjalnych miejsc na terenach placówek, w których rodzice mogą pozostawiać swoje opinie.

Wykres 26 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług klubu dziecięcego.

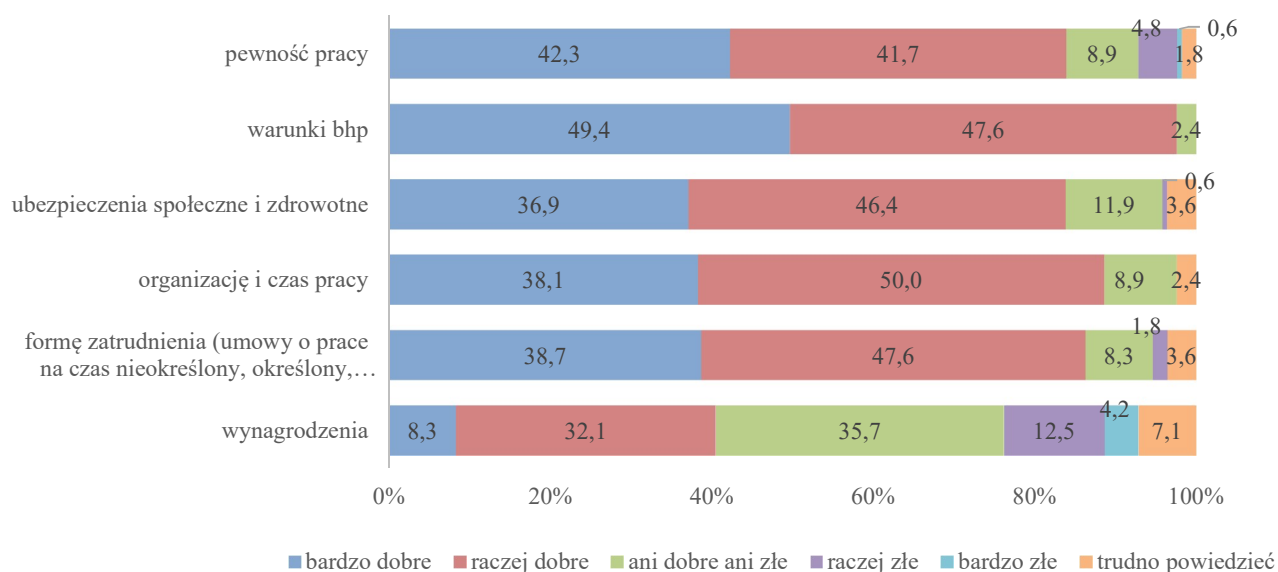


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=104).

### 3.2.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji

Przedstawiciele klubów dziecięcych wyrażali bardzo pozytywne opinie o wszystkich aspektach związanych z warunkami pracy oferowanymi opiekunom, z wyjątkiem wynagrodzeń. Prawie wszyscy respondenci (97,0%) uznali, że pracownicy ich klubów mogą cieszyć się bardzo dobrymi lub dobrymi warunkami BHP, 88,1% chwaliło organizację i czas pracy, 86,3% - formy zatrudnienia, 83,9% - pewność pracy, a 83,3% - ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Stosunkowo najslabiej ocenianym aspektem warunków pracy były wynagrodzenia, które bardzo dobrze lub dobrze oceniło ponad dwukrotnie mniej osób (40,5%).

Wykres 27 Ocena warunków pracy i zatrudnienia pracowników opieki i wczesnej edukacji w klubie w poszczególnych obszarach.



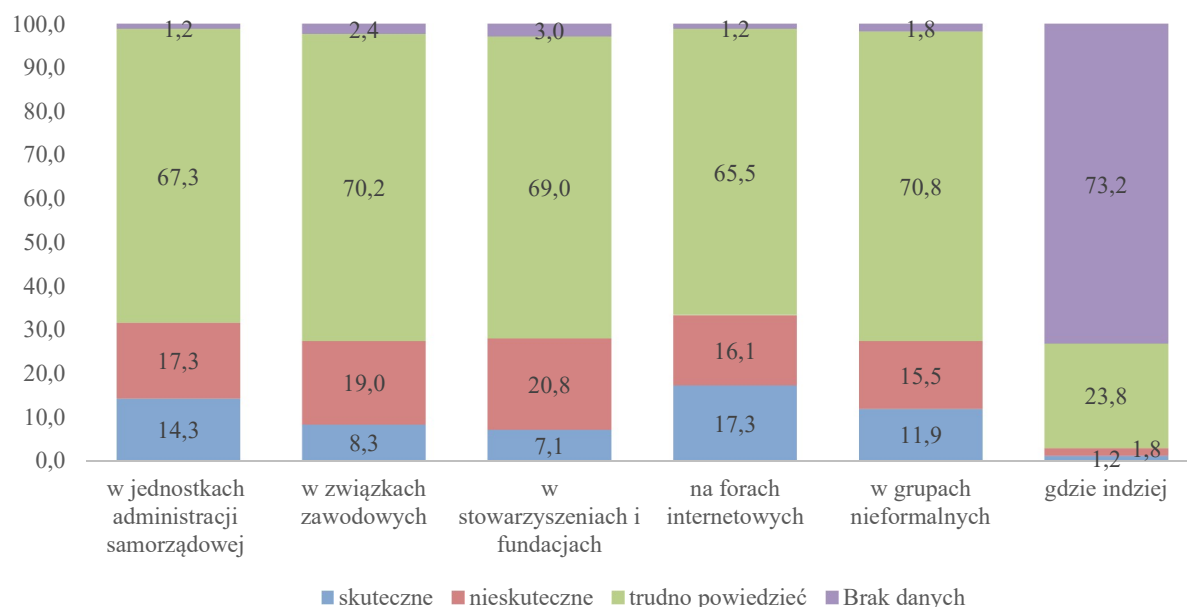
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Opinie w zakresie poziomu prestiżu zawodowego, którym cieszą się w społeczeństwie pracownicy usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3, były rozproszone, z niewielkim odsetkiem odpowiedzi skrajnych. Zdaniem blisko 1/4 respondentów (24,4%) z zawodami tymi

łączyło się duże lub bardzo duże poważanie, 31,5% osób było jednak przeciwnego zdania. Najwięcej przedstawiciele klubów uważało jednak, że opiekunowie pełnią funkcje uważane ogólnie za średnio prestiżowe.

Większość respondentów nie była w stanie ocenić poziomu skuteczności wsparcia otrzymywanego przez pracowników usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3 w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia za pośrednictwem różnych instytucji i mniej lub bardziej formalnych kanałów informacyjnych – odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” oraz braków danych wahał się w granicach 30,4 p. proc od 66,7% przy forach internetowych do 97,0% przy ocenie skuteczności innych (niż wyszczególnione) instytucji.

*Wykres 28 Ocena poziomu skuteczności wsparcia pracowników usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3 w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje.*

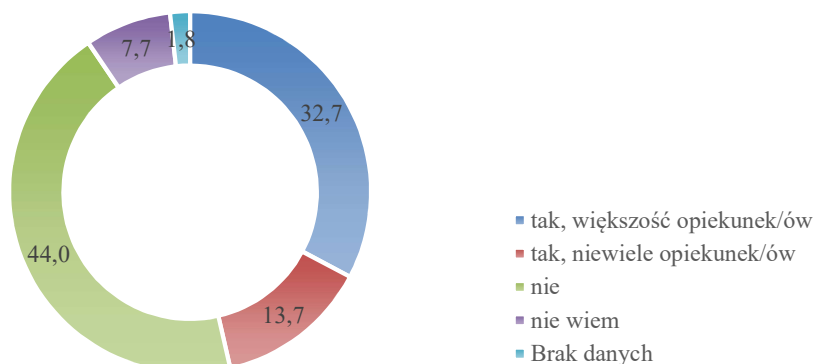


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Za najbardziej skuteczne uznano nieinstytucjonalne formy wsparcia w postaci forów internetowych. Jedynie w odniesieniu do tej kategorii odsetek respondentów pozytywnie oceniających skuteczność formy wsparcia przewyższył odsetek oceniających ją negatywnie. Bardzo podzielone były opinie w kwestii skuteczności wsparcia udzielanego przez jednostki administracji samorządowej. Formę tę za skuteczną uznała druga pod względem liczebności grupa respondentów, jednak wydawała się ona nieskuteczną grupie o 3% bardziej licznej.

W prawie co trzecim klubie dziecięcym w ciągu ostatniego roku większość opiekunów brała udział w jakichś programach szkoleniowych, a w kolejnych 13,7% szkolili się niektórzy opiekunowie. W 44,0% klubów dziecięcych żaden z opiekunów nie brał udziału w programie szkoleniowym w ciągu ostatniego roku.

Wykres 29 Uczestnictwo opiekunów pracujących w klubie dziecięcym w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Opiekunowie brali udział w szkoleniach z zakresu:

- przygotowania do pełnienia zawodu opiekuna (3);
- umiejętności zarządzania zespołem (2);
- metodyki opieki nad dziećmi do lat 3 (2), w szczególności zaś w zakresie poszczególnych metod wychowawczych i pedagogicznych, tj. NVC (3), rodzicielstwo bliskości (2), metoda Montessori (1), Pozytywna dyscyplina (2);
- pierwszej pomocy (14) i bezpieczeństwa (1);
- metod wspomagania rozwoju dzieci i nowoczesnych metod pracy z nimi – ogólnie (1), w szczególności zaś z zakresu: rytmiki i zajęć umuzykalniających (3), terapii ręki (2), bajkoterapii (1, muzykoterapii (1), sensoplastyki (2) i integracji sensorycznej (13), rozwoju kompetencji cyfrowych (1), rozwoju kompetencji z zakresu języków obcych (1) oraz zabaw logopedycznych (6);
- przepisów BHP (3) i RODO (2);
- metod kreatywnej zabawy i opieki (6);
- psychologii, w szczególności z zakresu deficytów rozwojowych i pracy z dziećmi autystycznymi (8), komunikacji z dziećmi (1) i rodzicami (8), radzenia sobie z trudnymi emocjami i zrachowaniami dzieci (3), wczesnego rozwoju dzieci (9).



Zgłaszane przez respondentów potrzeby szkoleniowe dla opiekunów dziennych dotyczyły właściwie tych samych tematów, a dodatkowo: tematyki zaburzeń żywienia, technik relaksacyjnych, komunikacji w zespole, mobbingu i motywowania.

Co trzeci przedstawiciel klubu (34,5%) osobiście brał udział w programach szkoleniowych. Oprócz typowych szkoleń dla opiekunów (wypisanych powyżej), właściciele i zarządzający klubami szkolili się w zakresie: korzystania z technologii cyfrowych, ekonomii społecznej, otwierania i prowadzenia placówek opieki stacjonarnej nad dziećmi do lat 3, kierowania placówkami publicznymi i zarządzania zespołem, pozyskiwania funduszy, księgowości, zmieniających się przepisów prawnych (tj. kodeksu pracy, przepisów podatkowych, realizacja ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3) i prawa pracy, żywienia i układania jadłospisów w żłobkach.

Przedstawiciele klubów dziecięcych zgłaszali zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie: współpracy z JST, sporządzania dokumentacji placówki, warsztatów dobrych praktyk kierowania klubami i żłobkami, rozwiązywania problemów kadrowych, budowania zespołów.

### 3.2.6. Standardy

Analiza wypowiedzi właścicieli i przedstawicieli kadry kierowniczej klubów dziecięcych pozwoliła na opracowanie długiej listy standardów jakości i edukacji w placówkach opieki stacjonarnej nad dziećmi do lat 3, które – zdaniem respondentów - powinny być obowiązujące. Na czele tej listy znalazło się:

- znaczne zwiększenie i reorganizacja systemu dopłat i dotacji do działalności.

Dopiero spełnienie tego standardu umożliwi realizację pozostałych, których wypełnianie przy obecnym poziomie finansowania uniemożliwia działanie placówki. Pozostałe, często wymieniane standardy to:

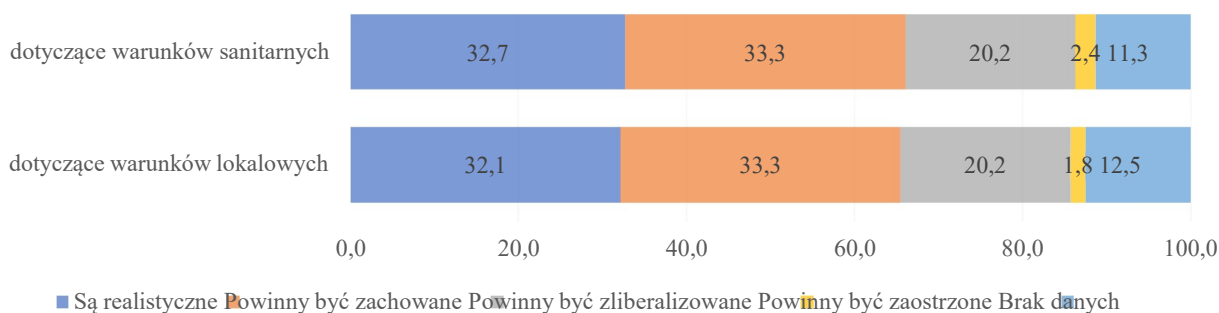
- wysoko wykwalifikowana kadra, wspierana szeroką gamą bezpłatnych szkoleń, w skład której wchodzi opiekunowie pracujący nie dłużej niż przez 7 godzin, przechodzący odpowiednie testy psychologiczne, otaczający dzieci opieką i jednocześnie profesjonalni. Pracę opiekunów powinni ułatwiać też pomocnicy, których zatrudnianie powinno być dodatkowo dotowane.
- zapewnienie dziecku bezpieczeństwa zarówno w wymiarze fizycznym (poprzez odpowiednie wyposażenie lokali, wysokie standardy higieniczne ale bez zbędnych, zbyt szczegółowych zapisów, zapewnienie opieki pielęgniarstwa, psychologicznej, odpowiednią liczbą opiekunów, nieprzekraczającą 1 na 5-6 dzieci), jak i emocjonalnym (poprzez zapewnienie odpowiedniego procesu adaptacji i poszanowanie praw dziecka);

- zapewnienie dziecku możliwości wszechstronnego rozwoju poprzez kontakt zodpowiednimi pomocami dydaktycznymi i organizację zajęć z zakresu: samodzielnej obsługi czynności higienicznych i codziennych, np. posługiwania się sztucami, logopedycznych, umuzykalniających, wspomagania rozwoju motorycznego i intelektualnego, języków obcych;
- współpraca z rodzicami dzieci;
- nacisk na zdrowe żywienie dzieci.

Oprócz tego pojawiały się również bardziej sporadycznie następujące propozycje standardów:

- zapewnienie 9 godzin opieki w ciągu doby;
- zapewnienie dzieciom wydzielonych przestrzeni do relaksu, zabawy i spożywania posiłków;
- zapewnienie dzieciom środków higienicznych;
- obowiązkowe wizytacje psychologów specjalizujących się we wczesnym wykrywaniu dysfunkcji rozwojowych;
- pozostawienie rodzicom możliwości decydowania, w jakich warunkach i za jaką opłatą chcą pozostawiać swoje dzieci pod opieką.

Wykres 30 Ocena funkcjonujących przepisów prawnych dotyczących warunków lokalowo-sanitarnych w odniesieniu do klubów dziecięcych.



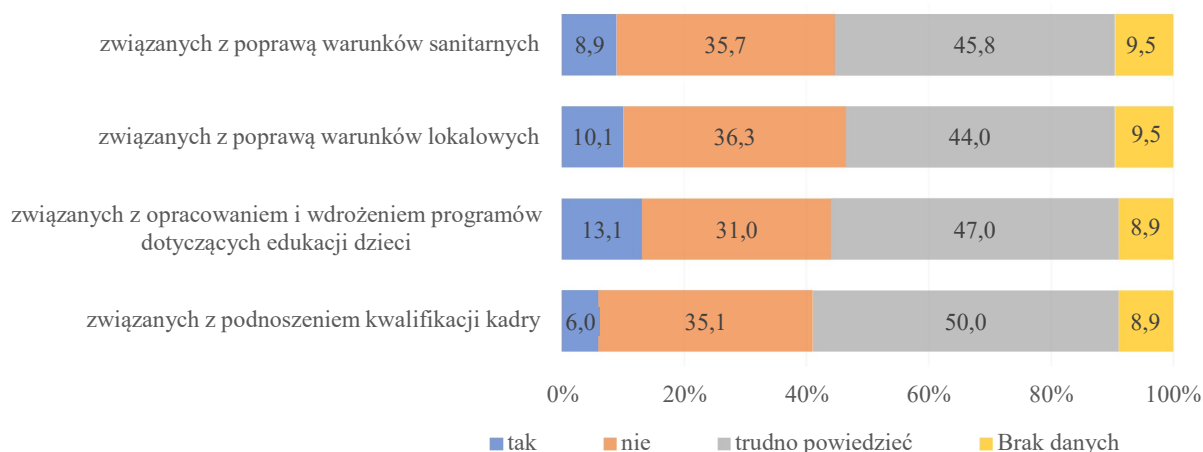
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Bardzo niewiele osób badanych opowiedziało się za koniecznością zaostrzenia obowiązujących przepisów prawnych – 3 w przypadku regulacji dotyczących warunków lokalowych i 4 w przypadku warunków sanitarnych. Zdaniem co trzeciego przedstawiciela klubu dziecięcego przepisy w obu zakresach były realistyczne, co trzeciego też – powinny zostać zachowane. Co piąty respondent wyraził opinię o potrzebie liberalizacji obowiązujących zapisów.

Żadna osoba nie sprecyzowała zakresu, w którym standardy sanitarne powinny zostać zaostrzone. Padła też tylko jedna konkretna propozycja w odniesieniu do zaostrzenia standardów lokalowych, odnosząca się do obowiązkowego lokowania klubów w otoczeniu terenów zielonych.

Według wiedzy 47,0% przedstawicieli klubów dziecięcych, rodzice uznawali opłaty za pobyt i wyżywienie dzieci za pozostające na średnim poziomie, natomiast 26,8% respondentów było zdania, że opłaty te są zbyt wysokie. Zdaniem co dziesiątego respondenta (9,5%) wnoszone opłaty większości rodziców wydawały się niskie.

*Wykres 31 ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki w klubie dziecięcym.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Zdaniem większości właścicieli i kierujących klubami dziecięcymi, rodzice nie byłoby skłonni do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki w placówkach – niezależnie od przeznaczenia dodatkowych funduszy. W oczach osób badanych rodzice w najniższym stopniu chcieli ponosić dodatkowe koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji kadry oraz poprawą warunków sanitarnych.

Większość objętych badaniem klubów dziecięcych (70,2%) formułowało plany opieki i nauczania dzieci w celu usprawnienia zarządzania i zapewnienia odpowiedniej jakości pracy z dziećmi, a 19,6% tego nie robiło. Co trzeci sformułowany plan opieki obejmował okres jednego tygodnia (31,1%), 42,9% - jednego miesiąca, 17,6% - dłuższych okresów. 8,4% planów obejmowało natomiast krótsze (jedno lub kilkudniowe) okresy.

Plany opieki i nauczania najczęściej obejmowały kompetencje z zakresu samoobsługi (w obszarze spożywania posiłków – 84,3% z nich i higieny – 82,6% z nich) oraz tematyczne imprezy okolicznościowe (również 82,6%). Co drugi plan opieki i nauczania obejmował natomiast naukę mowy i języka, co trzeci zajęcia wspierające kompetencje matematyczne, a co piąty – zajęcia specjalistyczne z logopedą/psychologiem.

Wykres 32 Kwestie objęte planem opieki i nauczania w klubie dziecięcym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=115).

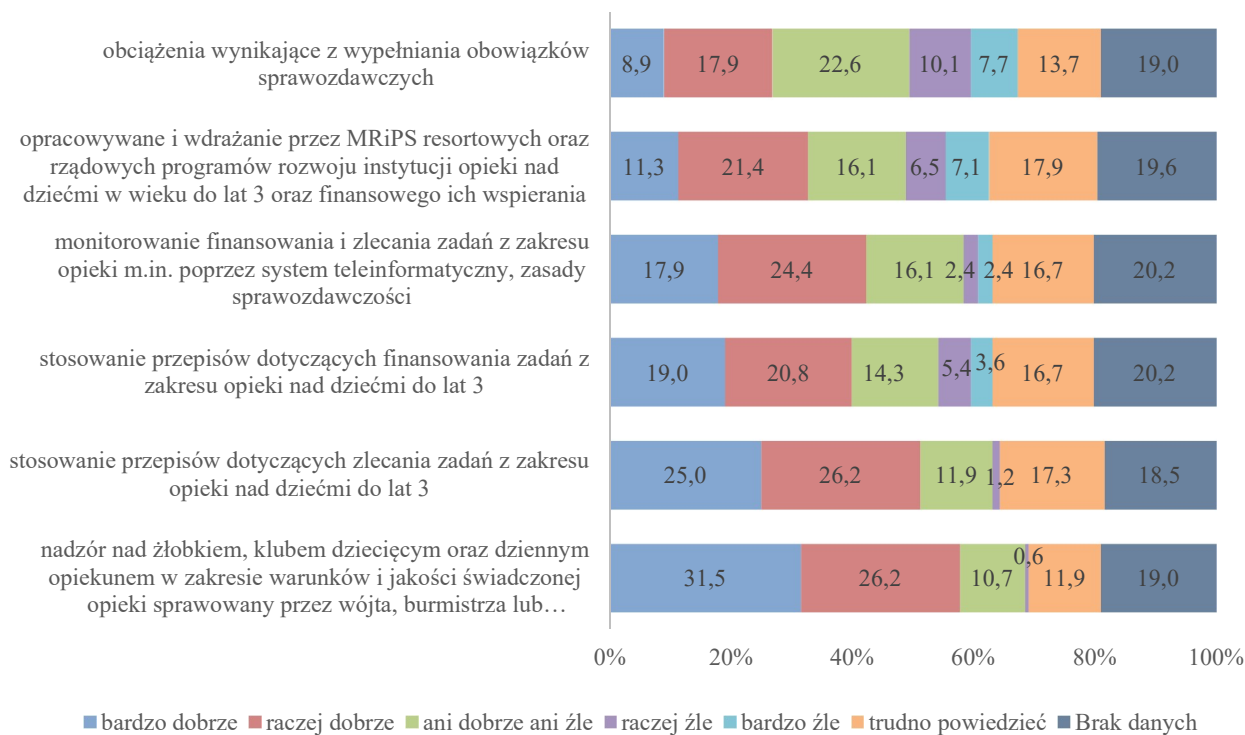
### 3.2.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej

Dokonana przez właścicieli i przedstawicieli kadry kierowniczej klubów dziecięcych ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania funkcjonującego systemu opieki nad dziećmi do lat 3 była raczej pozytywna. W każdym z ocenianych obszarów łączny odsetek ocen bardzo dobrych i raczej dobrych przewyższał łączny odsetek ocen raczej złych i bardzo złych, jednak wielkość tej przewagi wahała się w szerokich granicach 48,2 p. proc.

Stosunkowo najlepiej oceniony został obszar związany z nadzorem nad placówką w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki (sprawowany przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta) – dobrze lub bardzo dobrze oceniony przez 57,7% respondentów, a źle lub bardzo źle – jedynie przez 0,6%. Ponad połowa respondentów oceniła pozytywnie również stosowanie

przepisów dotyczących zlecenia zadań z zakresu opieki nad dziećmi do lat 3 (51,2% ocen pozytywnych przy zaledwie 1,2% ocen negatywnych). Najmniej pozytywnych ocen (i jednocześnie najwięcej negatywnych) odpowiadający wyrazili w odniesieniu do obciążeń wynikających z wypełniania obowiązków sprawozdawczych (26,8% odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 17,9% odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”). Stosunkowo słabo oceniono także opracowywanie i wdrażanie przez MRiPS resortowych oraz rządowych programów rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz finansowego ich wspierania (32,7% odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 13,7% odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”).

Wykres 33 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=168).

Zdaniem respondentów w obowiązujących regulacjach prawnych powinny przede wszystkim zostać zmienione zapisy dotyczące sposobu finansowania klubów dziecięcych. Właściciele i przedstawiciele kadry kierowniczej klubów dziecięcych wskazywali przede wszystkim na potrzebę ustalenia obowiązkowej dotacji celowej z budżetu gminy na każde dziecko uczęszczające do klubu dziecięcego w wysokości takiej samej jak w żłobkach. Często wskazywano także na potrzebę zmiany w programie MALUCH+ w zakresie objęcia dofinansowaniem wszystkich dzieci, łącznie z tymi w klubach prowadzonych przez prywatnych przedsiębiorców oraz koncentracji wsparcia na istniejących placówkach, a nie nowotworzonych miejscach. Postulowano zmniejszenie liczby dzieci przypadającej

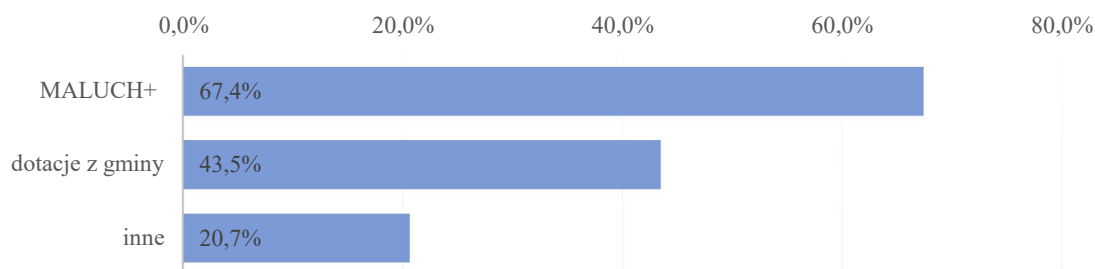
na 1 opiekuna oraz poprawę warunków pracy opiekunów poprzez zmniejszenie ich godzinowego wymiaru pracy. Zdaniem badanych wskazane byłoby złagodzenie wymogów lokalowych i sanitarnych, zwiększenie dopuszczalnej liczby dzieci na m<sup>2</sup> powierzchni i zniesienie wymoguzatrudniania pielęgniarki w placówkach sprawujących opiekę nad więcej niż 20 dziećmi. Wyrażano sprzeczne opinie na temat aktualizacji przepisów w zakresie poziomu kwalifikacji zawodowych i wykształcenia pracowników i kierowników klubów dziecięcych – padły zarówno propozycje ich zaostrzenia, jak i liberalizacji. Oprócz zmiany w zakresie regulacji prawnych respondenci zgłaszali także propozycje zwiększenia dostępności do bezpłatnej nauki języków obcych oraz innych zajęć dodatkowych, a także pomocy dietetyka.

Respondenci wielokrotnie wskazywali również na konieczność kontroli wieku dzieci przyjmowanych do przedszkoli. Ich zdaniem szkodliwy jest proceder wpisywania na listę objętych edukacją przedszkolną dzieci młodszych niż 3-letnie.

### 3.2.8. Finansowanie

Nieco ponad połowa klubów dziecięcych objętych badaniem (55,4%) w ciągu ostatnich trzech lat korzystała z programów dofinansowania dotyczących kosztów opieki. Najczęściej wykorzystywanym programem dofinansowania był (wskazany przez ponad 2/3 korzystających z dotacji klubów) program MALUCH +.

Wykres 34 Rodzaje wykorzystywanych przez klub dziecięcy programów dofinansowania.



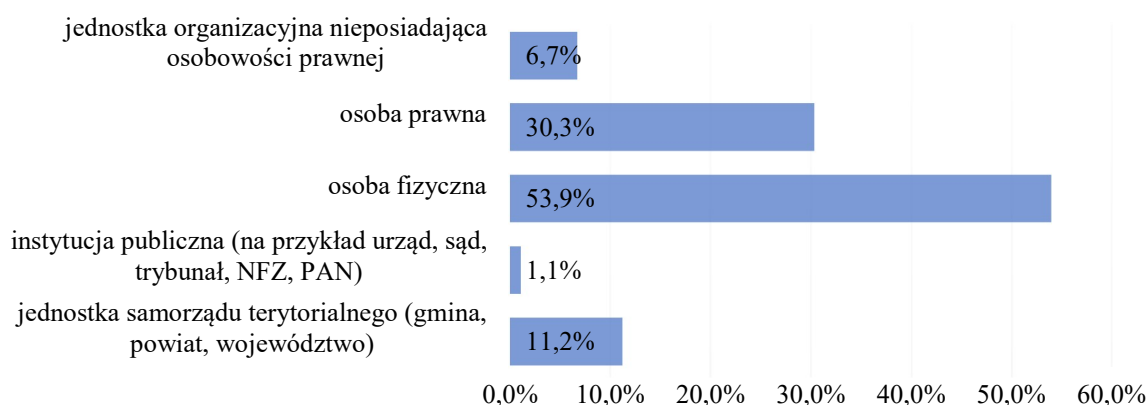
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=92).

### 3.3. Przedstawiciele podmiotów zatrudniających kilku/kilkunastu opiekunów dziennych

#### 3.3.1. Opis próby badawczej

W badaniu wzięło udział 90-ciu respondentów będących przedstawicielami podmiotów zatrudniających kilku lub kilkunastu opiekunów dziennych. Blisko  $\frac{3}{4}$  z nich (74,4%) funkcjonowało na terenie gmin miejskich, 13,3% - na terenie gmin miejsko-wiejskich, a 12,2% na terenie gmin wiejskich. Podmioty, których przedstawicielami byli respondenci, działały na terenie 55 różnych miejscowości (ulożonych w 15 województwach), wśród których najliczniej reprezentowane były największe polskie miasta: Warszawa (22 podmioty) i Kraków (6 podmiotów). Jeden respondent nie udzielił informacji na temat miejscowości działania podmiotu. Blisko co trzeci podmiot (35,6%) działał w województwie mazowieckim, 13,3% w województwie pomorskim a 10,0% - w pomorskim.

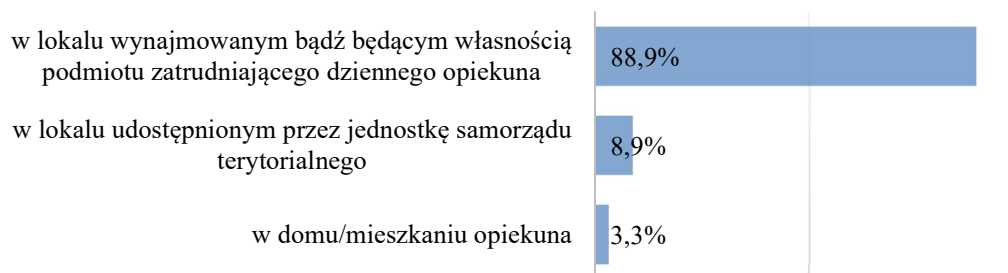
Wykres 35 Rodzaj instytucji zatrudniającej opiekunów dziennych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=89).

Organizatorami ponad połowy badanych podmiotów były osoby fizyczne, a blisko  $\frac{1}{3}$  – osoby prawne. Badane podmioty zatrudniały od 1 do 25 opiekunów dziennych, średnio nieco ponad 4, przy czym w połowie z nich pracowało nie więcej niż 3 opiekunów 21,1% badanych podmiotów (tj. 18 przypadkach) zatrudnieni opiekunowie wspierani byli przez wolontariuszy (w 10 podmiotach pracował jeden wolontariusz, a w 8 – dwóch). W 11 podmiotach wolontariusze pracowali od ponad roku, w 3 – od pół do 1 roku, a w kolejnych 3 – krócej niż pół roku.

Wykres 36 Miejsce sprawowania opieki nad dziećmi przez opiekunów dziennych.



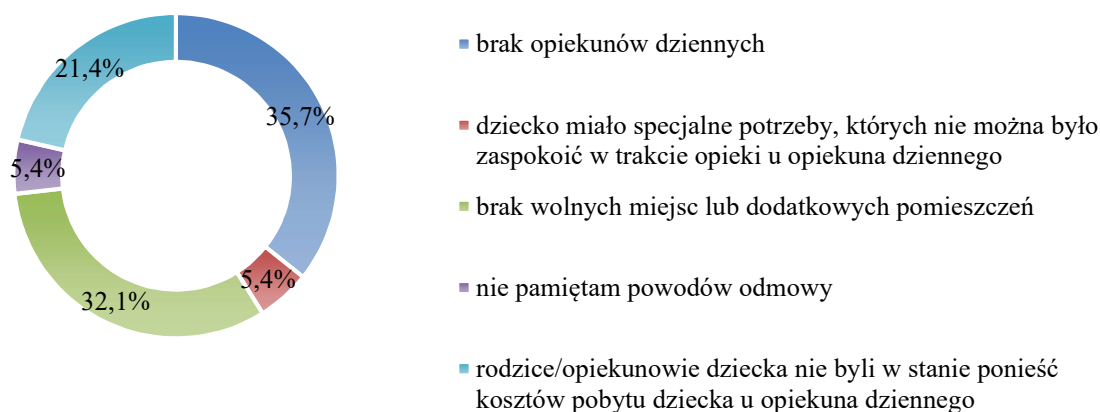
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Zatrudniani opiekunowie w zdecydowanej większości sprawowali opiekę nad dziećmi w lokalach wynajmowanych lub będących własnością badanych podmiotów, znacznie rzadziej zaś w lokalach udostępnianych przez jednostki samorządu terytorialnego. Jedynie w 3 przypadkach zatrudniani opiekunowie dzienni pracowali we własnych lokalach mieszkalnych. Blisko co piąty podmiot (22,2%) zatrudniał opiekunów sprawujących opiekę nad dzieckiem jednocześnie z jego opiekunem (za zgodą rodziców innych dzieci pozostających pod jego opieką).

### 3.3.2. Dostępność usług

Zdaniem blisko połowy respondentów (48,9%) w dzielnicy lub gminie, w której sami świadczą usługi, występował problem deficytu liczby miejsc w różnych typach instytucji opieki stacjonarnej dla dzieci do lat 3 (tj. w żłobkach publicznych i niepublicznych, publicznych i niepublicznych klubach dziecięcych, u publicznych i niepublicznych opiekunów dziennych). Prawie co czwarty pytany (24,4%) nie posiadał na ten temat wyrobionej opinii, zaś 23,3% badanych uznało, iż liczba dostępnych miejsc jest odpowiednia w stosunku do potrzeb. Jedynie 2 przedstawiciele podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych uznało liczbę dostępnych miejsc opieki stacjonarnej za przekraczającą lokalne zapotrzebowanie.

Wykres 37 Najczęstsza przyczyna odmowy przyjęcia dziecka pod opiekę opiekuna dziennego.



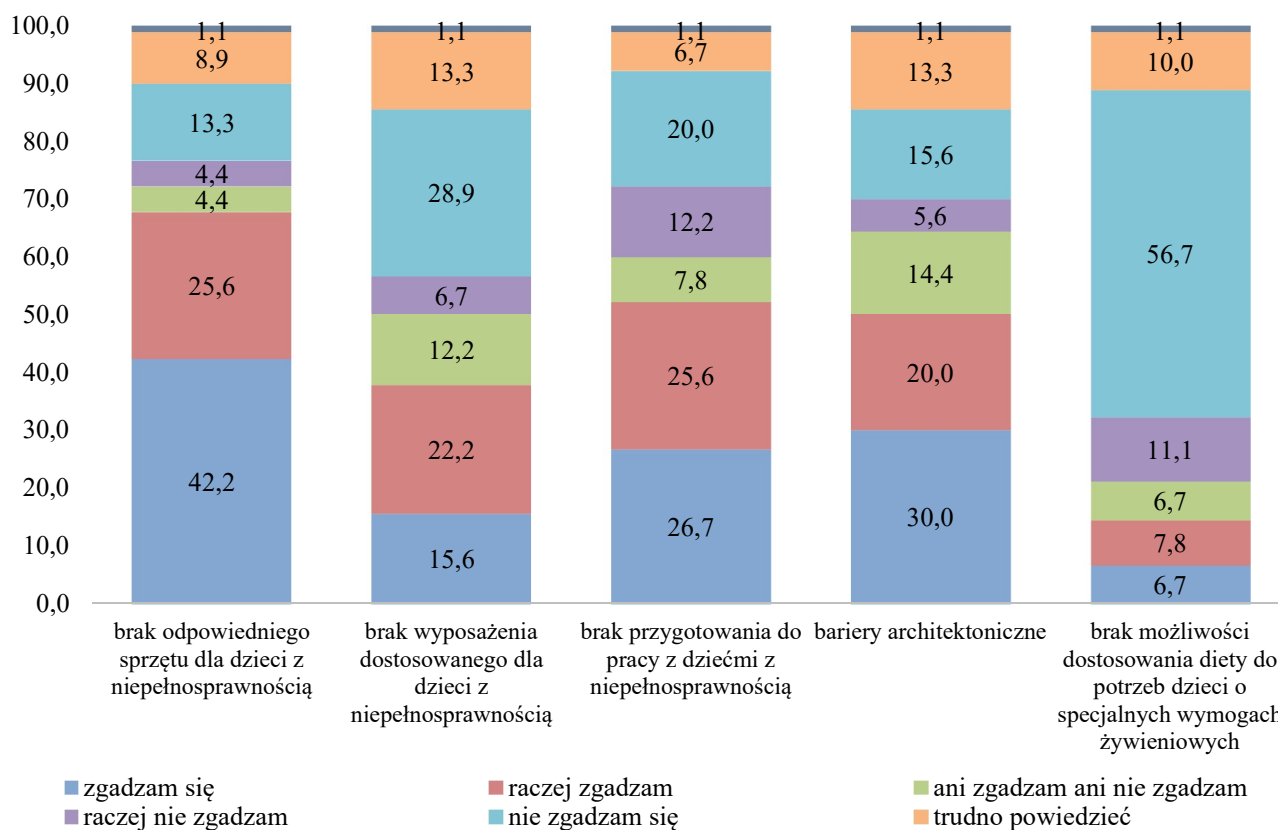
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=56).



Według 62,2% respondentów w reprezentowanych przez nich podmiotach w ciągu ostatnich dwóch lat miała miejsce przynajmniej jedna odmowa przyjęcia dziecka pod opiekę opiekuna dziennego. Najczęstszą przyczyną odmowy była niewystarczająca liczba zatrudnianych opiekunów dziennych oraz brak możliwości zwiększenia dostępnej liczby miejsc.

W odniesieniu do możliwości objęcia opieką dzieci niepełnosprawnych i ze specjalnymi potrzebami, najbardziej problematyczny obszar – w ocenie badanych – stanowiło wyposażenie lokali opiekunów dziennych w sprzęt dla dzieci z niepełnosprawnością (np. podnośniki wózka). Deficyty w tym zakresie dostrzegało ponad 2/3 odpowiadających (łącznie 67,8% odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”). Około połowy respondentów wskazywało także na braki odpowiedniego przygotowania do pracy z dziećmi z niepełnosprawnością (łącznie 52,2% odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”) oraz istnienie barier architektonicznych w lokalach opiekunów dziennych (łącznie 50,0%). Najmniej trudności przysparzało natomiast dostosowanie rodzaju oferowanych posiłków do potrzeb dzieci o specjalnych wymogach żywieniowych (łącznie 67,8% odpowiedzi „nie zgadzam się” i „raczej nie zgadzam się” przy jedynie 14,4% łącznych odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”).

Wykres 38 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami u opiekuna/opiekunów dziennych.

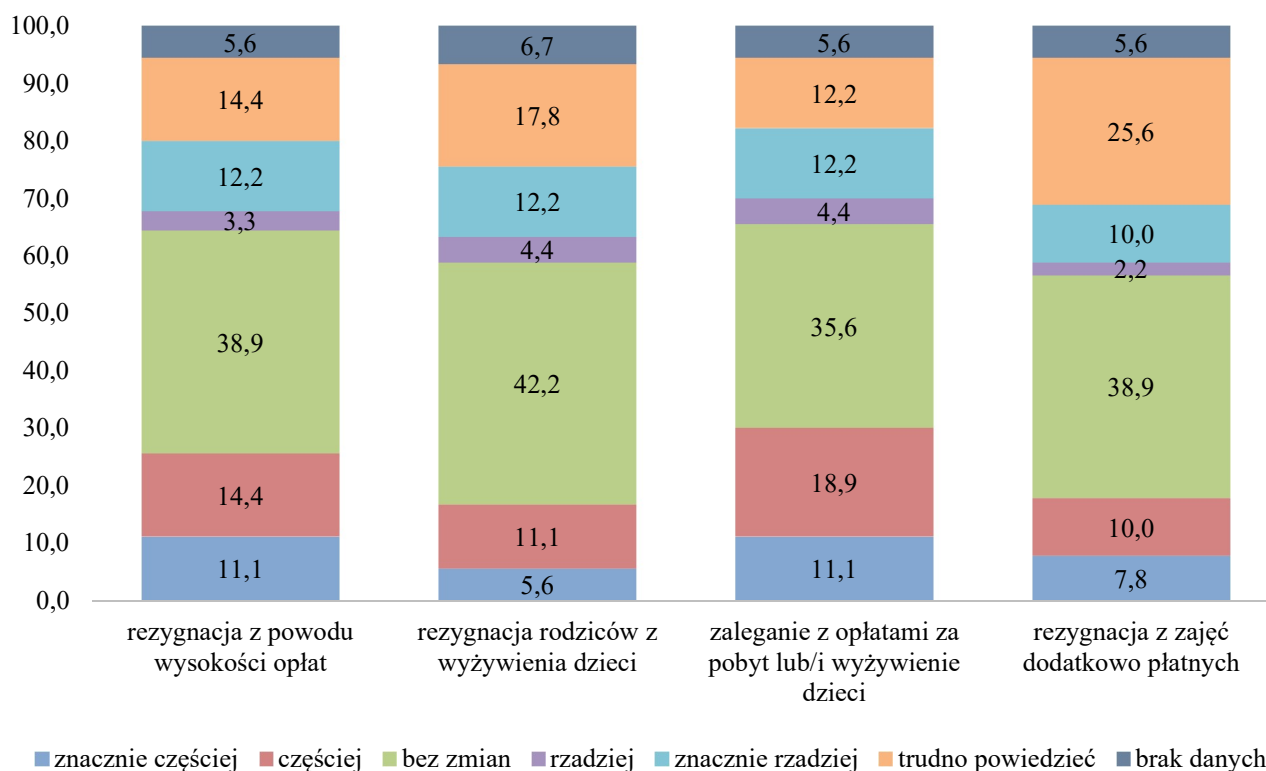


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Pandemia COVID-19 (oraz zmiany polityczne i gospodarcze, które nastąpiły po jej wybuchu) odcisnęła negatywne piętno na sposobie funkcjonowania podmiotów zatrudniających

opiekunów dziennych przede wszystkim w aspekcie zalegania przez rodziców z opłatami za pobyt i/lub wyżywienie dzieci oraz rezygnacji z usług opiekunów z powodu wysokości tych opłat.

Wykres 39 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie z opieki dziennej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

W pierwszym z wymienionych obszarów respondentów stwierdzających, że takie sytuacje zdarzały się w ich placówkach częściej lub znacznie częściej, było o 13,3% więcej od tych, którzy uznawali, że takie sytuacje zdarzały się rzadziej lub znacznie rzadziej. Placówek częściej dotkniętych negatywnymi skutkami zmian w obszarze rezygnacji ze względów finansowych po wybuchu pandemii było z kolei o 10,0% więcej. Najbardziej odporny na wpływ pandemii był obszar opłat za wyżywienie dzieci pozostających pod opieką. Taki sam odsetek przedstawicieli placówek stwierdził, że rezygnacje z wyżywienia przydarzały się w ostatnim roku częściej lub znacznie częściej niż przed wybuchem pandemii, co rzadziej lub znacznie rzadziej. Dodatkowo stosunkowo największy odsetek respondentów nie zauważył w tym zakresie żadnych zmian na przestrzeni ostatnich lat.

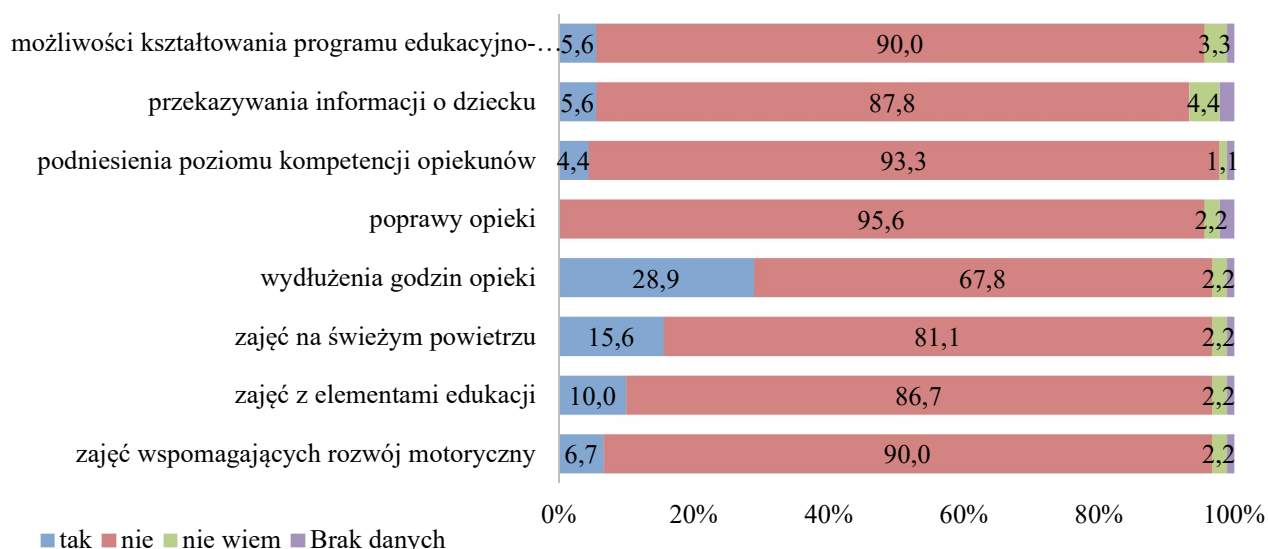
Organizacja sposobu świadczenia opieki nad grupą dzieci w badanych podmiotach charakteryzowała się pewną odmiennością.

W większości (62,2%) placówek nad grupą podopiecznych czuwał tylko jeden opiekun, jednak w 37,8% z nich opiekunów było kilku (najczęściej 2, znacznie rzadziej 3, 4 lub nawet 5).

### 3.3.3. Oferta opiekuna dziennego

Opiekunowie zatrudnieni w objętych badaniem podmiotach świadczyli opiekę zarówno w niewielkim wymiarze czasowym (5,6% nie dłużej niż 5 godzin dziennie), jak i przez dłuższe okresy w ciągu doby (44,8% przez 6-8 godzin dziennie, a 60,7% - 9 godzin dziennie i dłużej). Rodzice najczęściej jednak (w 71,1%) pozostawiali dzieci pod opieką opiekunów dziennych na okres 6-8 godzin dziennie, znacznie rzadziej zaś na przynajmniej 9 godzin (23,3%). Najmniej liczną grupę odbiorców usług stanowili rodzice korzystający z nich w najniższym wymiarze czasowym (3,3%).

Wykres 40 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.

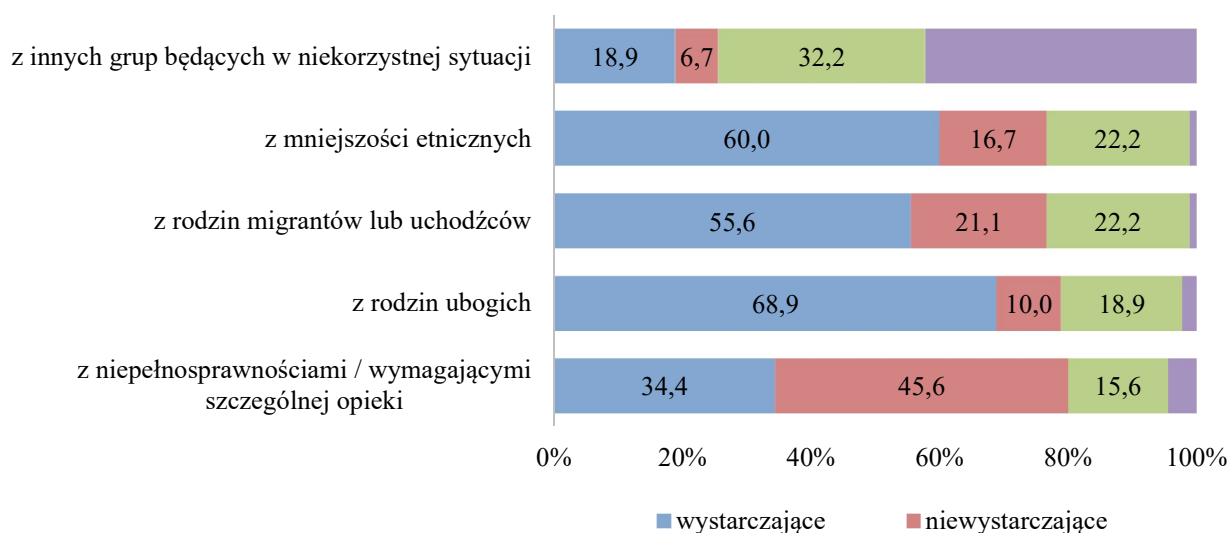


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Według przedstawicieli podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych, w ciągu roku poprzedzającego badanie rodzice pozostających pod opieką dzieci w ogóle nie zgłaszali potrzeb związanych z poprawą poziomu opieki nad nimi. Stosunkowo najwięcej - 28,9% rodziców - chciało wydłużenia godzin świadczenia opieki. Relatywnie najczęściej zgłaszanymi obszarami zmian – poza godzinami świadczenia usług – były również: wprowadzenie lub rozszerzenie zajęć na świeżym powietrzu (wspomniane przez 15,6% respondentów) oraz wprowadzenie lub rozszerzenie zajęć z elementami edukacji (zadeklarowane przez co dziesiątego odpowiadającego). Mimo tego, według deklaracji, w co trzecim podmiocie (32,2%) planowane jest wprowadzenie w ciągu najbliższego roku zmian w ofercie opieki świadczonej przez opiekunów dziennych.

Najczęstszą przyczyną planowania zmian (wymienianą przez przedstawicieli podmiotów, które takowe chcą wprowadzać) było dostosowanie oferty do nowych trendów w pedagogice i opiece nad dziećmi – wskazane przez prawie 2/3 odpowiadających (65,5%). Ponad dwukrotnierazdziej wśród przyczyn planowanych zmian wymieniano konieczność konkurowania z innymi placówkami opieki nad dziećmi do lat 3 (przyczynę tę wskazało 31,0% respondentów), dostęp do funduszy na doskonalenie oferty opiekuna dziennego podpatrzenie interesujących rozwiązań stosowanych u innych instytucji stacjonarnej opieki nad dziećmi do lat 3 (po 20,7%), a ponad trzykrotnie rzadziej – decyzję organu prowadzącego (17,2%).

*Wykres 41 Ocena kompetencji opiekunów dziennych do współpracy z rodzicami i dziećmi poszczególnych kategorii.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

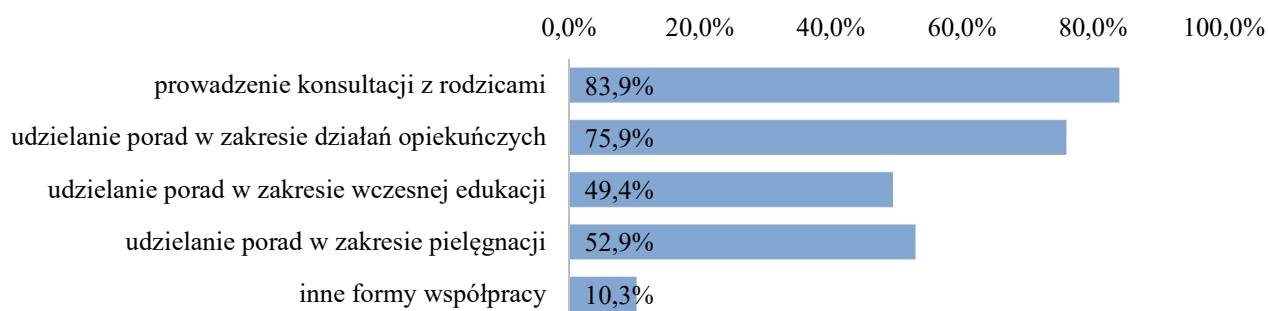
Zdaniem przedstawicieli podmiotów zatrudniających, najbardziej problematycznym obszarem kompetencyjnym dla opiekunów dziennych była opieka nad dziećmi z niepełnosprawnościami i wymagającymi szczególnej opieki, a także współpraca z rodzicami takich dzieci. Blisko co drugi respondent uznał, że zatrudniani opiekunowie posiadają niewystarczające umiejętności w tym zakresie. Za stawiającą najmniej wyzwań przed opiekunami kategorię dzieci uznano z kolei te pochodzące z ubogich rodzin. Niewystarczające kompetencje do współpracy z nimi oraz ich opiekunami u zatrudnianych opiekunów dziennych dostrzegali jedynie co dziesiąty respondent.

### 3.3.4. Partycypacja rodziców/opiekunów

Prawie wszyscy (97,8%) przedstawiciele podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych zadeklarowali, że opiekunowie współpracują z rodzicami pozostających pod opieką dzieci. Tylko jeden respondent uznał, że zatrudniani opiekunowie nie podejmują współpracy z rodzicami podopiecznych, jeden natomiast nie posiadał wiedzy w tym zakresie.

Najczęściej podejmowaną formą współpracy opiekunów dziennych z rodzicami dzieci było prowadzenie konsultacji (wskazane przez 83,9% respondentów). Ponad ¼ odpowiadających wskazało także na udzielanie porad w zakresie działań opiekuńczych. Opiekunowie zatrudnieni w blisko co drugim podmiocie udzielali rodzicom podopiecznych także porad pielęgnacyjnych oraz z zakresu wczesnej edukacji.

Wykres 42 Formy współpracy opiekunów dziennych z rodzicami dzieci.

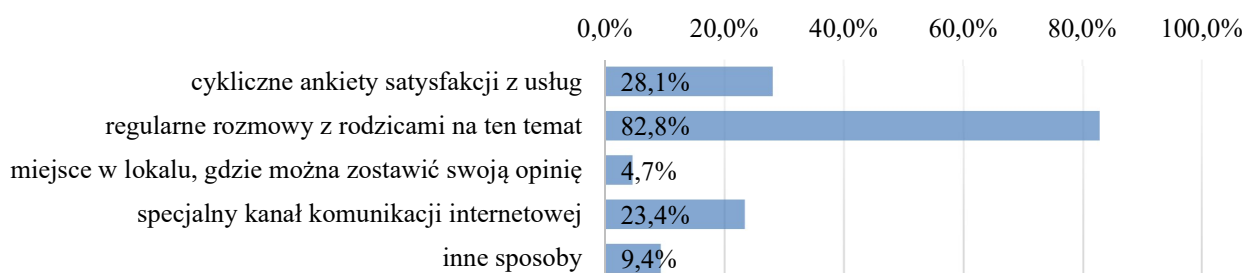


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=87).

Zdecydowana większość opiekunów dziennych nie korzystała – zdaniem 85,6% przedstawicieli zatrudniających ich podmiotów – z pomocy rodziców podopiecznych w sprawowaniu opieki podczas prowadzenia zajęć. Według 12 respondentów, którzy zadeklarowali korzystanie przez opiekunów ze wsparcia rodziców, rodzice nie tylko udzielali informacji o sposobach radzenia sobie z płaczem, lękiem czy innymi indywidualnymi problemami, ale przede wszystkim sami aktywnie brali udział w prowadzeniu zajęć, np. poprzez organizację warsztatów tematycznych, czytanie dzieciom, zabawę, a także wsparcie w przygotowaniu zajęć, sprzątnięciu po nich oraz pomoc w opiece podczas wyjść grupowych.

Blisko ¼ podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych (73,3%) zbierało regularnie (przynajmniej raz w roku) informacje dotyczące satysfakcji rodziców ze świadczonych usług.

Wykres 43 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług opiekunów.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=64).

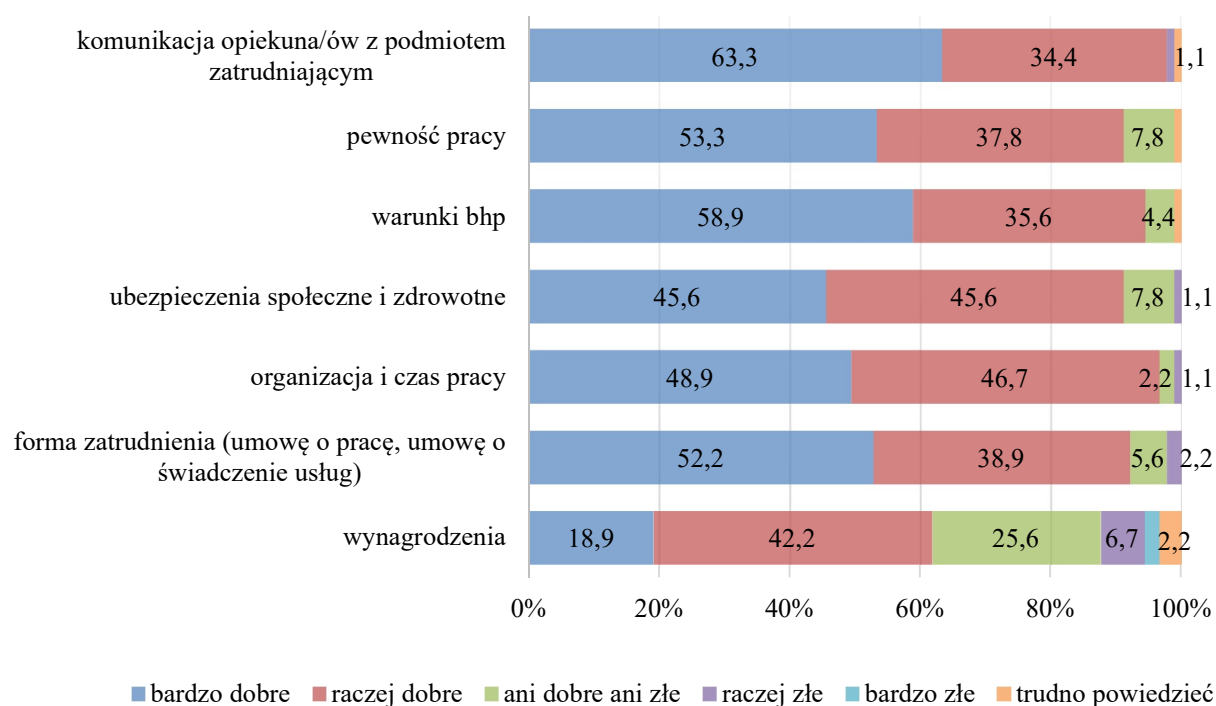
Najczęściej wykorzystywanym w celu gromadzenia informacji kanałem informacyjnym były bezpośrednie rozmowy opiekunów z rodzicami podopiecznych. Rozmowy zatrudnianych opiekunów na temat poziomu satysfakcji z usług zadeklarowało 82,8% respondentów.

Znacznie rzadziej podmioty przeprowadzały cykliczne ankiety badania satysfakcji (wskazane przez 28,1% badanych) oraz zbierały dane przez kanał komunikacji internetowej (23,4%).

### 3.3.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji

Przedstawiciele podmiotów zatrudniających opiekunów wyrażali bardzo pozytywne opinie o warunkach pracy oferowanych opiekunom. Ponad 90% respondentów bardzo dobrze lub raczej dobrze oceniło komunikację opiekunów z podmiotami zatrudniającymi (97,8%), organizację i czas pracy (95,6%), warunki BHP (94,4%), a także pewność pracy, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz oferowane pracownikom formy zatrudnienia (po 91,1%). Stosunkowo najslabiej ocenianym aspektem warunków pracy były wynagrodzenia, które bardzo dobrze lub dobrze oceniło 61,1% odpowiadających.

Wykres 44 Ocena warunków pracy i zatrudnienia opiekunów w podmiocie w poszczególnych obszarach.



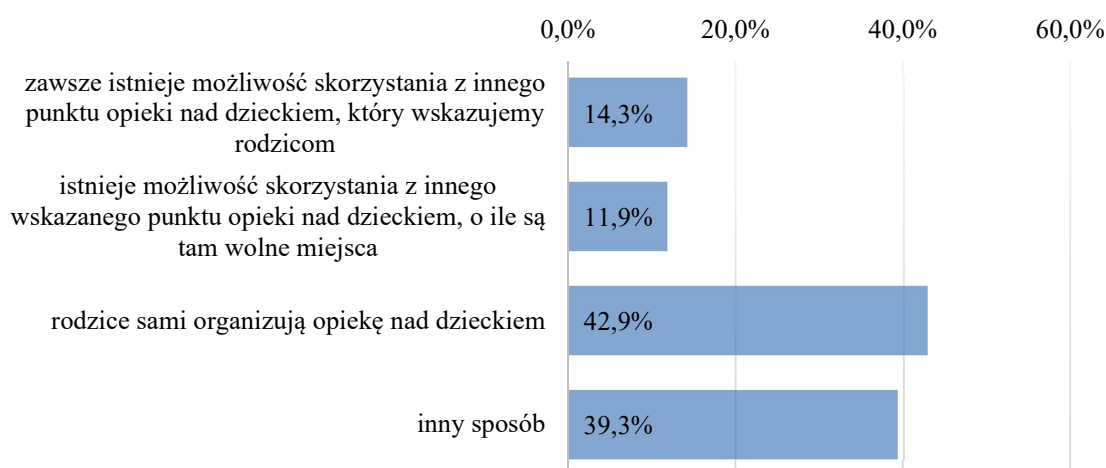
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Respondenci wyrazili szereg pomysłów dotyczących zmian w zakresie warunków pracy i zatrudnienia opiekunów dziennych. Zdecydowanie najczęściej (bo 15-sto krotnie) zgłaszaną propozycją zmian było zwiększenie dopuszczalnej liczby dzieci przypadającej na 1 opiekuna dziennego do 8 – przy możliwości zatrudnienia drugiego opiekuna pomocniczego. Pojawiły się także postulaty dotyczące umożliwienia sprawowania opieki przez kilku opiekunów w jednym pomieszczeniu (odnotowane 6 razy), zniesienia (nietrafnego w ocenie respondentów) zapisu o pomocy wolontariuszy i rodziców (również 6 razy), a także zwiększenia poziomu finansowania

opieki dziennej: większej dopłaty do dziecka (4), dofinansowania do zatrudnienia opiekunów (3), wynajmu lokalu (2), podniesienie pensji i wymiaru urlopu, skrócenie czasu pracy (4), zmniejszenia obciążeń finansowych ciążących na podmiotach zatrudniających związanych z podatkami i składkami ZUS (2). Pojawiły się także odosobnione pomysły dotyczące zniesienia przepisu o przypisaniu konkretnych opiekunów do konkretnych dzieci, umożliwienia sprawowania samodzielnej opieki nad więcej niż 5 dziećmi przez jednego opiekunapod warunkiem obecności w lokalu innych opiekunów oraz zmniejszenia liczby dzieci przypadającej na opiekuna.

Podając propozycje zmian respondenci przywoływali między innymi możliwość organizacji zastępstw w wypadku choroby lub urlopu opiekuna jako ich uzasadnienie, co jest szczególnie istotne w kontekście faktu, że w 42,9% podmiotów to rodzice zmuszeni są w takiej sytuacji samodzielnie organizować opiekę dla dzieci.

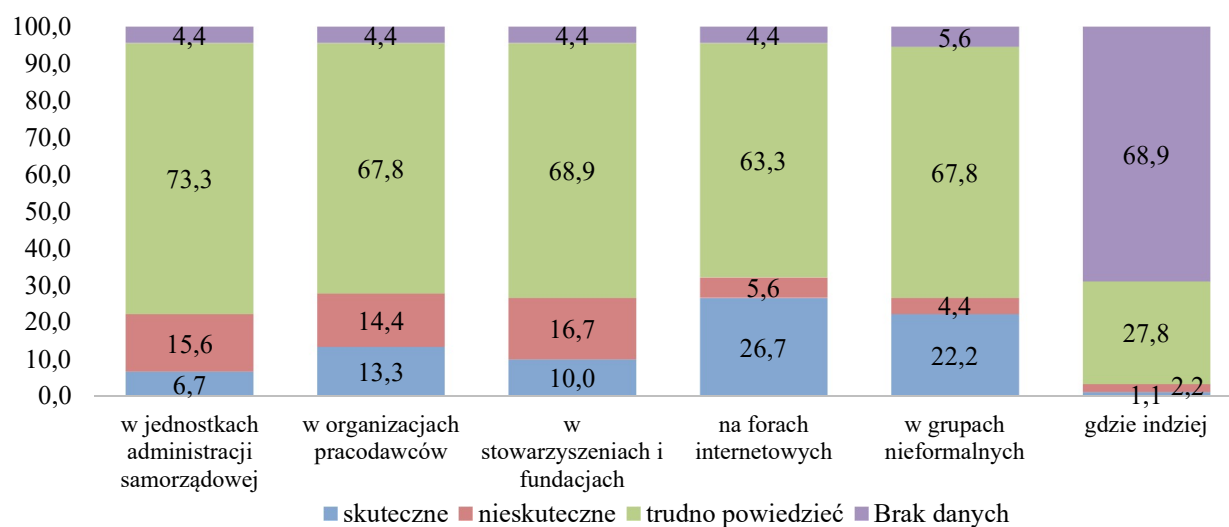
*Wykres 45 Sposoby organizacji zastępstw w wypadku choroby lub urlopów zatrudnionych opiekunów dziennych.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=84).

Większość respondentów nie była w stanie ocenić poziomu skuteczności wsparcia otrzymywanego przez opiekunów dziennych w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia za pośrednictwem różnych instytucji i mniej lub bardziej formalnych kanałów informacyjnych.

Wykres 46 Ocena poziomu skuteczności wsparcia opiekunów dziennych w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Za najbardziej skuteczne uznano nieinstytucjonalne formy wsparcia, takie jak fora internetowe i grupy nieformalne, za najmniej skuteczne zaś – jednostki administracji samorządowej.

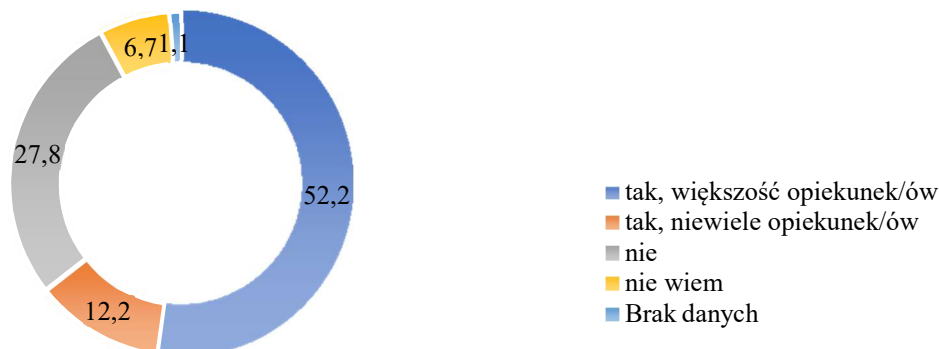
Zdaniem większości przedstawicieli podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych (62,2%) obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia dziennego opiekuna od odpowiedzialności cywilnej oraz opłacanie i finansowanie składki na to ubezpieczenie powinien spoczywać na podmiocie zatrudniającym. Jedynie 14,4% pytanym uznało, że o ubezpieczenie powinien zadbać sam opiekun, pozostali zaś nie posiadali zdania na ten temat.

Opinie w zakresie poziomu prestiżu zawodowego, którym cieszą się w społeczeństwie pracownicy usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3, były bardzo zróżnicowane. Zdaniem blisko 1/3 respondentów (34,4%) z zawodami tymi łączyło się duże lub bardzo duże poważanie. Podobne wielkościowo frakcje uznały je jednak za średnio prestiżowe (30,0%) oraz mało lub bardzo mało prestiżowe (32,2%).

Ponad połowa przedstawicieli podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych (52,2%) zadeklarowała, że większość opiekunów w ciągu ostatniego roku brała udział w jakichś programach szkoleniowych, a kolejne 12,2% – że szkolili się tylko niektórzy zatrudnieni przez nich opiekunowie. Częściej niż w co czwartym podmiocie (27,8%) żaden z opiekunów nie brał udziału w programie szkoleniowym w ciągu ostatniego roku.



Wykres 47 Uczestnictwo opiekunów dziennych w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Opiekunowie zdobywali nowe (lub szlifowali już posiadane) umiejętności w takich obszarach jak:

- metodyka opieki nad dziećmi do lat 3 (1 wskazanie), w szczególności zaś w zakresie poszczególnych metod wychowawczych i pedagogicznych, tj. NVC (5), rodzicielstwo bliskości (4), podejście empatyczne (1), metoda Montessori (2), Pozytywna dyscyplina (2), Self-reg (1);
- pierwsza pomoc (17 wskazań), zdrowie (2) i żywienie (1);
- metody wspomagania rozwoju dzieci i nowoczesne metody pracy z dzieckiem – ogólnie (5), w szczególności zaś: rytmika i zajęcia umuzykalniające (4), metody ruchu rozwijającego, grafomotoryki i terapii ręki (4), bajkoterapia (3), sensoplastyka (8) i integracja sensoryczna (8), plastyka ekspresyjna (1), prowokacje kreatywnego myślenia Reggio (1), masaż Shantala (1) oraz zabawy logopedycznych (1);
- przepisy BHP (4) i RODO (1);
- metody kreatywnej zabawy i opieki (8) oraz możliwości zaspokajania potrzeb dzieci w żłobku (2);
- psychologia, w szczególności z zakresu deficytów rozwojowych i pracy z dziećmi autystycznymi (5), komunikacji z dziećmi (3) i rodzicami (4), radzenia sobie z trudnymi emocjami i zrachowaniami dzieci (5), adaptacją (6), wczesnego rozwoju dzieci (4).

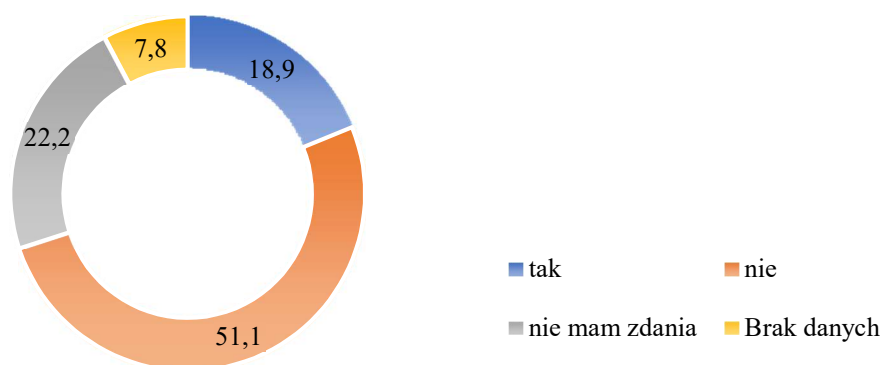
Zgłaszane przez respondentów potrzeby szkoleniowe dla opiekunów dziennych oscylowały wokół tych samych obszarów, ze szczególnym naciskiem na wczesne rozpoznawanie zaburzeń psychicznych i emocjonalnych u dzieci oraz metody skutecznej komunikacji z rodzicami dzieci.

Blisko połowa respondentów (45,6%) brała udział w programach szkoleniowych osobiście. Oprócz typowych szkoleń dla opiekunów, brali oni także udział w szkoleniach z zakresu RKO, budowania pozytywnych relacji pracowników z klientem w działalności klubu dziecięcego, administracji i zarządzania zespołem, funduszy unijnych, prawa pracy i zmian prawnych, a także przepisów prawnych dotyczących finansowania placówek opieki nad dziećmi do lat 3. Przedstawiciele podmiotów zatrudniających opiekunów zgłaszali potrzeby organizacji szkoleń w zakresie możliwości pozyskiwania dodatkowych funduszy na działalność placówki, metod współpracy z samorządem oraz zmian prawnych.

### 3.3.6. Standardy

Mniej niż 1/5 osób badanych (18,9%) dostrzegała konieczność opracowania odrębnych standardów jakości opieki i edukacji dla opiekunów dziennych. Wymieniono jedynie kilka propozycji tego typu standardów: określenie poziomu posiadanych przez opiekunów dziennych kwalifikacji (również w zakresie utrzymania higieny i karmienia dziecka) i wiedzy psychologicznej, określenia warunków lokalowo-sanitarnych jako dostosowanych i możliwych do spełnienia w warunkach mieszkaniowych, określenia formy zatrudnienia opiekuna jako umowy o pracę oraz zapewnienie opiekunom dopłat do podopiecznych „na poziomie żłobkowym”. Ustawowa regulacja liczby godzin, które dziecko może spędzić u opiekuna dziennego byłaby wskazana według 23,3% odpowiadających oraz zbędna zdaniem ponad połowy z nich (52,2%).

Wykres 48 Ocena konieczności opracowania odrębnych standardów jakości opieki i edukacji dla opiekunów dziennych.

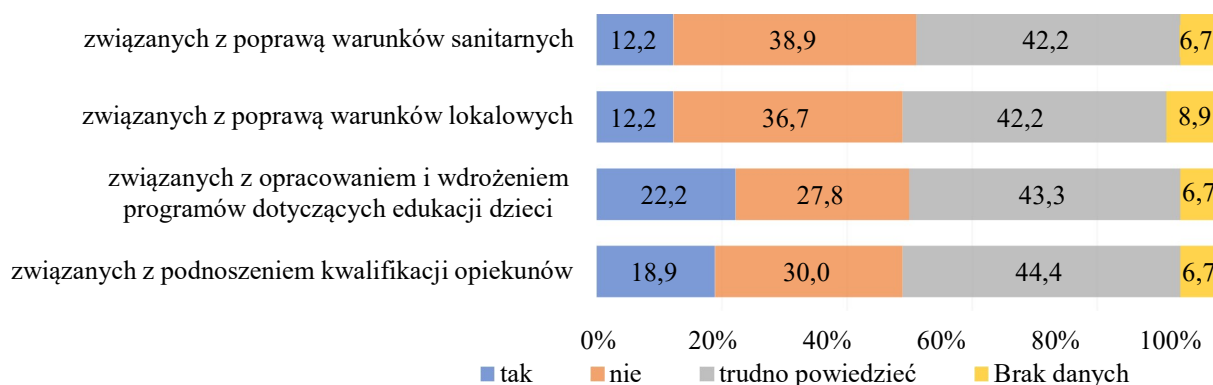


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Według wiedzy 46,7% przedstawicieli podmiotów zatrudniających opiekunów dziennych, rodzice uznawali opłaty związane z usługami opiekunów dziennych za pozostające na średnim poziomie. 27,8% respondentów było natomiast zdania, że opłaty te są wysokie. Prawie co piąty

odpowiadający nie posiadał wiedzy na temat opinii rodziców o wysokości kwot wnoszonych opłat.

Wykres 49 ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki u opiekunów dziennych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

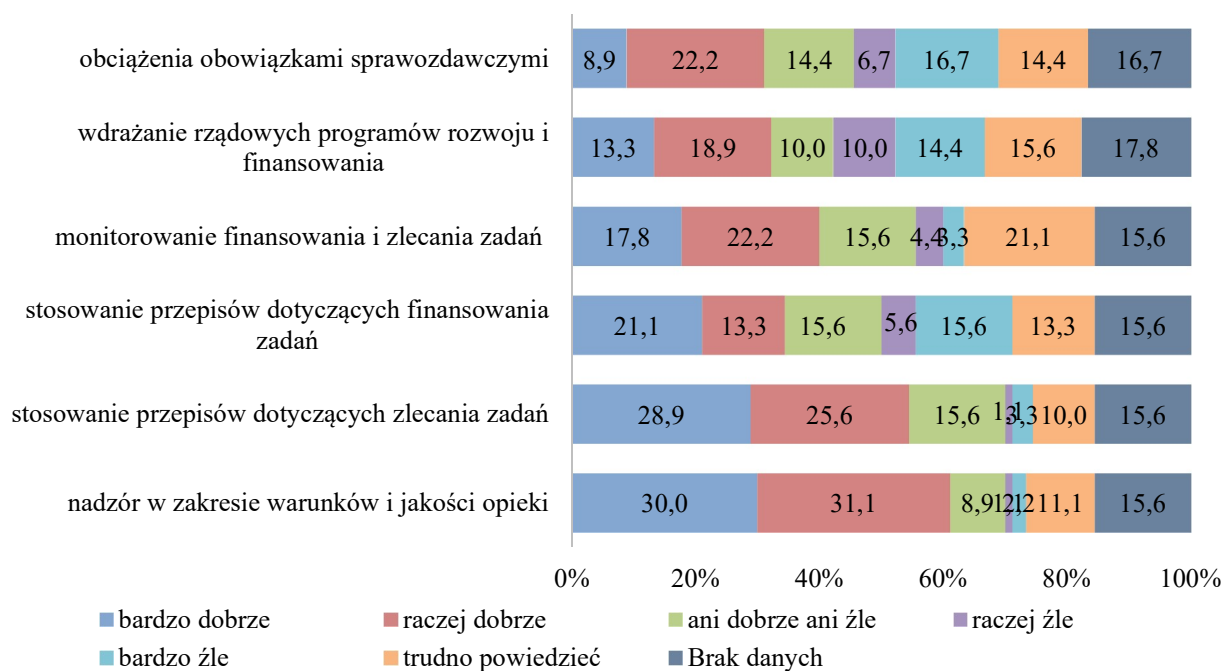
Niezależnie od przeznaczenia funduszy pochodzących ze zwiększanych (potencjalnie) opłat, liczniejsza frakcja respondentów nie widziała w rodzicach gotowości do ponoszenia opłat w zwiększonych kwotach. Obszarem relatywnie najbardziej wartym dodatkowego finansowania (według postrzegania przedstawicieli podmiotów zatrudniających opiekunów) było opracowanie i wdrożenie programów edukacyjno-opiekuńczych, najmniejsze znaczenie zaś miała – wiążąca się z dodatkowymi obowiązkowymi opłatami - poprawa warunków lokalowych i sanitarnych.

### 3.3.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej

Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania funkcjonującego systemu opieki nad dziećmi do lat 3 była dość zróżnicowana i niejednolita. Wielu respondentów pominęło odpowiedź na to pytanie lub nie było w stanie wyrazić jednoznacznej opinii. Stosunkowo najlepiej oceniony został obszar związany z nadzorem nad placówką w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki (sprawowanym przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta) – dobrze lub bardzo dobrze oceniony przez 61,1% respondentów. Ponad połowa respondentów oceniła pozytywnie również stosowanie przepisów dotyczących zlecania zadań z zakresu opieki nad dziećmi do lat 3 (54,4%). Najmniej pozytywnych ocen (i prawie najwięcej negatywnych) odpowiadający wyrazili w odniesieniu do obciążeń wynikających z wypełniania obowiązków sprawozdawczych (32,2% odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 23,3% odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”). Stosunkowo słabo oceniono także

opracowywanie i wdrażanie przez MRiPS resortowych oraz rządowych programów rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz finansowego ich wspierania (31,1% odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 24,4% odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”).

Wykres 50 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3.



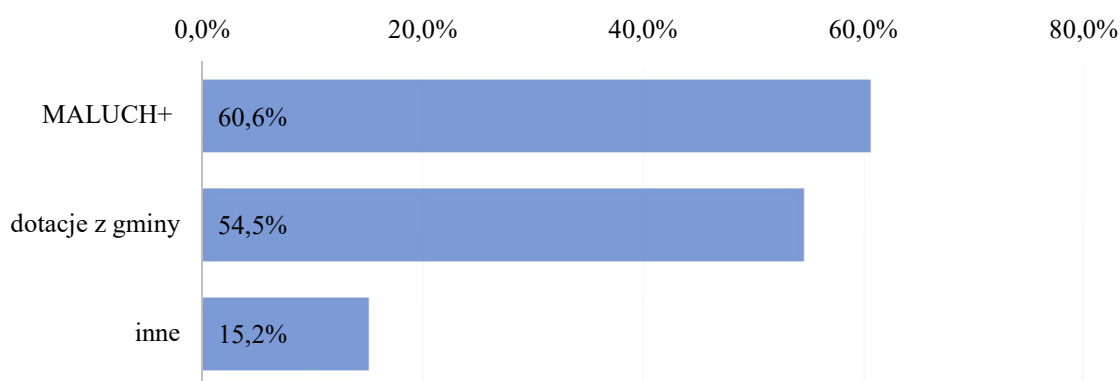
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Zdaniem respondentów obowiązujące regulacje prawne powinny przede wszystkim zostać zaktualizowane poprzez usunięcie zapisu o pomocy rodzica lub wolontariusza na rzecz umożliwienia zatrudnienia opiekuna pomocowego, zwiększenia i jasnego doprecyzowania maksymalnej liczby dzieci pozostających pod opieką opiekuna dziennego. Osoby badane uznały także za konieczne zmiany w odniesieniu do przepisów dotyczących finansowania opieki dziennej: ustalenie stałej i obowiązkowej kwoty celowej dotacji z budżetu gminy (zrównanie przepisów z regulacjami dotyczącymi przedszkoli), skierowanie dotacji z ZUS bezpośrednio do rodziców. Dodatkowo pojawiały się propozycje odnoszące się do liberalizacji i ujednoczenia przepisów w zakresie konieczności spełnienia określonych standardów co do urządzenia pomieszczenia wykorzystywanego do przyrządzania posiłków, poszerzenia regulacji o obowiązkowe spacerowanie dla podopiecznych oraz konieczność posiadania dostępu do ogrodu w miejscu sprawowania opieki. Proponowano także dokonanie zmian w zakresie dofinansowania do szkoleń pracowników oraz zakupu niezbędnego wyposażenia lokalu.

### 3.3.8. Finansowanie

W odniesieniu do metod finansowania działalności należy zauważyć, że więcej podmiotów zatrudniających opiekunów nie korzystało w ciągu ostatnich 3 lat z programów dofinansowania kosztów tej opieki, niż z nich korzystała (44,4% w stosunku do 36,7%). Najczęściej wykorzystywanym programem dofinansowania był (wskazany przez 60,6% korzystających z finansowania podmiotów) program MALUCH +. Ponad połowa korzystających z dotacji otrzymała również wsparcie finansowe z budżetu gminy.

*Wykres 51 Rodzaje wykorzystywanych przez podmiot programów dofinansowania.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=33).

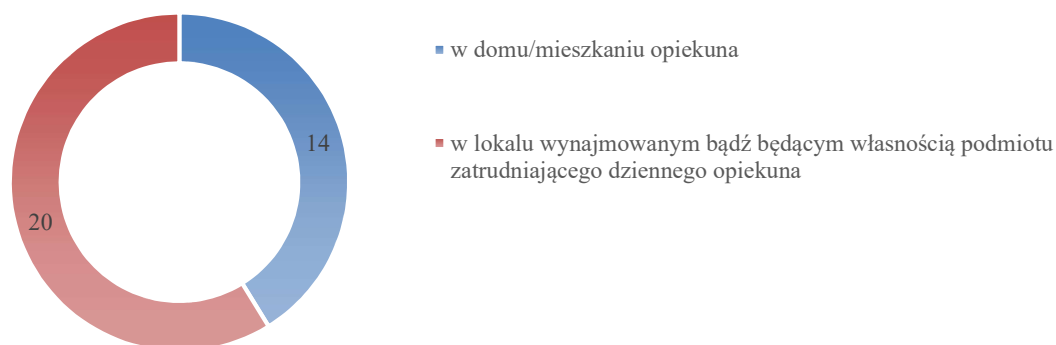
## 3.4. Samozatrudnieni opiekunowie dzienni

### 3.4.1. Opis próby badawczej

W badaniu wzięło udział 34 opiekunów dziennych prowadzących samodzielną działalność gospodarczą. Zdecydowana większość z nich (28) funkcjonowała na terenie gmin miejskich, 5 - na terenie gmin wiejskich, a 1 opiekun działał w gminie miejsko-wiejskiej. Samozatrudnieni opiekunowie poddani badaniu sprawowali opiekę w 16 różnych miejscowości (ulożonych w 10 województwach), wśród których najliczniej reprezentowane były: Warszawa (7 osób) i Wrocław (5 osób). Jeden respondent nie udzielił informacji na temat miejscowości prowadzenia działalności. Blisko co czwarty opiekun (9 osób) działał w województwie mazowieckim, co piąty (7 osób) w województwie dolnośląskim, 5 opiekunów w województwie małopolskim, a 4 – wielkopolskim.

Co piąty pytany opiekun (7 osób) był wspierany przez jednego wolontariusza. 3 z nich korzystało ze wsparcia wolontariusza od ponad roku, a 2 przez okres krótszy od 3 miesięcy. 1 opiekun nie pamiętał, jak długo wolontariusz pomaga mu w pracy.

Wykres 52 Miejsce sprawowania opieki nad dziećmi przez opiekunów dziennych.



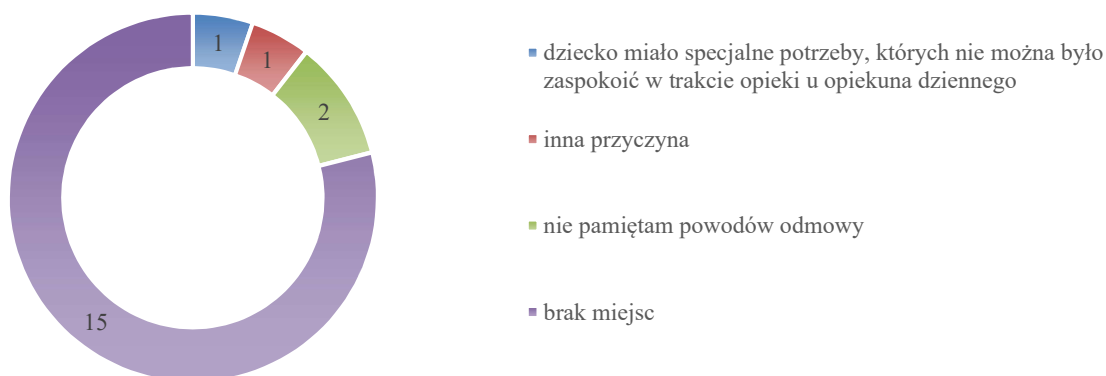
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Badani opiekunowie prowadzący własną działalność gospodarczą w większości (20 osób) sprawowali opiekę nad dziećmi w lokalach wynajmowanych lub będących własnością zatrudniających ich podmiotów, rzadziej zaś we własnych lokalach mieszkalnych (14 osób). Blisko co szósty opiekun (6 osób) sprawował opiekę nad dziećmi wspólnie z rodzicem jednego z nich (za zgodą rodziców innych dzieci pozostających pod jego opieką).

### 3.4.2. Dostępność usług

Zdaniem ponad połowy respondentów (20 osób) w dzielnicy lub gminie, w której sami świadczą usługi, występował problem deficytu liczby miejsc w różnych typach instytucji opieki stacjonarnej dla dzieci do lat 3 (tj. w żłobkach publicznych i niepublicznych, publicznych i niepublicznych klubach dziecięcych, u publicznych i niepublicznych opiekunów dziennych). Prawie co czwarty pytany (8 osób) nie posiadał na ten temat wyrobionej opinii, zaś 5 osób badanych uznało, iż liczba dostępnych miejsc jest odpowiednia w stosunku do zapotrzebowania. Ponad połowie pytanym opiekunów (19) w ciągu ostatnich dwóch lat zdarzyło się przynajmniej raz odmówić przyjęcia dziecka pod opiekę.

Wykres 53 przyczyny odmowy przyjęcia dziecka pod opiekę opiekuna dziennego.

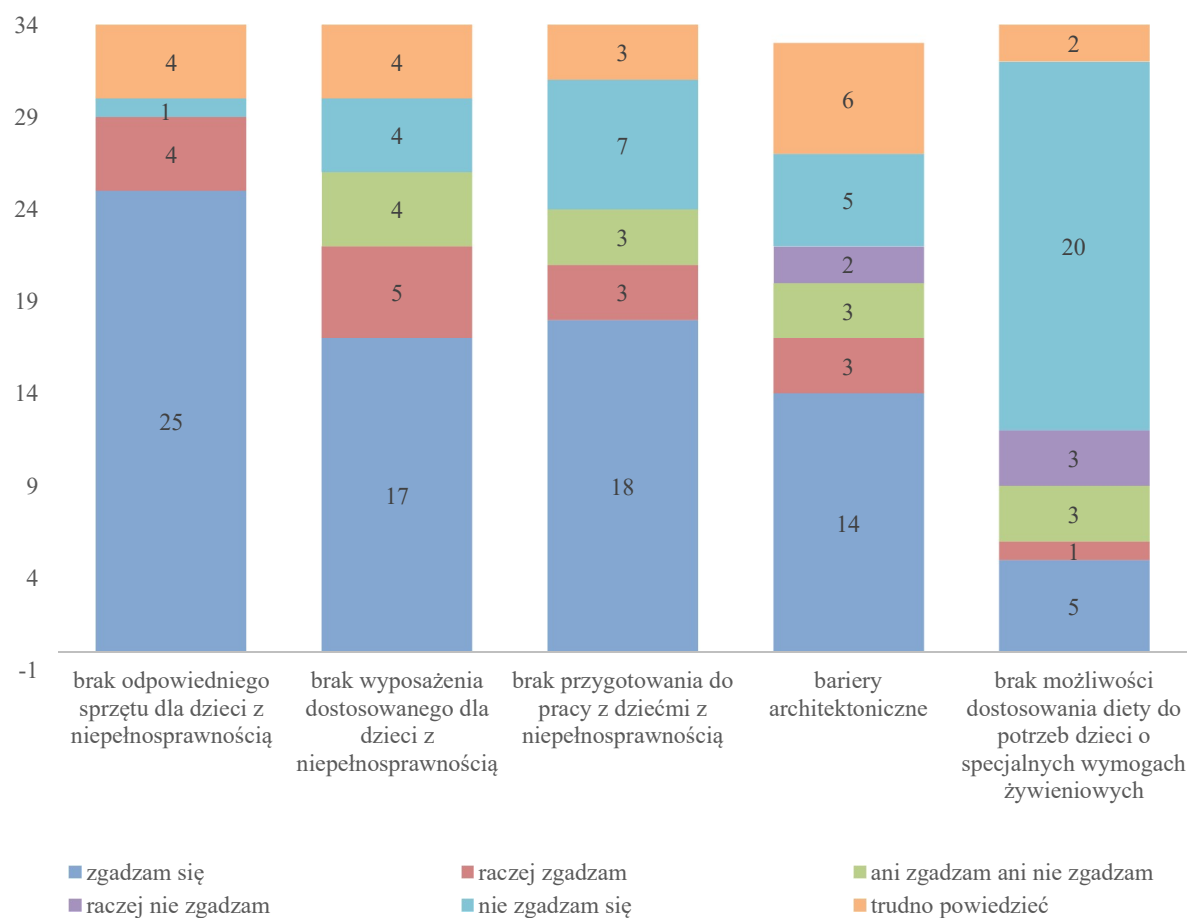


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Najczęstszą przyczyną odmowy był brak wolnych miejsc u opiekuna.

W odniesieniu do możliwości objęcia opieką dzieci niepełnosprawnych i ze specjalnymi potrzebami, najbardziej problematyczny obszar – w ocenie badanych – stanowiło wyposażenie lokali opiekunów dziennych w sprzęt dla dzieci z niepełnosprawnością (np. podnośniki wózka). Deficyty w tym zakresie dostrzegali prawie wszyscy odpowiadający (łącznie 29 odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”). Ponad połowa respondentów (21) wskazywała także na braki odpowiedniego przygotowania do pracy z dziećmi z niepełnosprawnością, brak odpowiednio dostosowanego wyposażenia, tj. odpowiednich zabawek (22), a co druga pytana osoba także na istnienie barier architektonicznych w lokalach (łącznie 17 osób). Najmniej trudności przysparzało natomiast dostosowanie rodzaju oferowanych posiłków do potrzeb dzieci o specjalnych wymogach żywieniowych (łącznie 23 odpowiedzi „nie zgadzam się” i „raczej nie zgadzam się” przy jedynie 6 odpowiedziach „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”).

Wykres 54 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami u opiekuna/opiekunów dziennych.

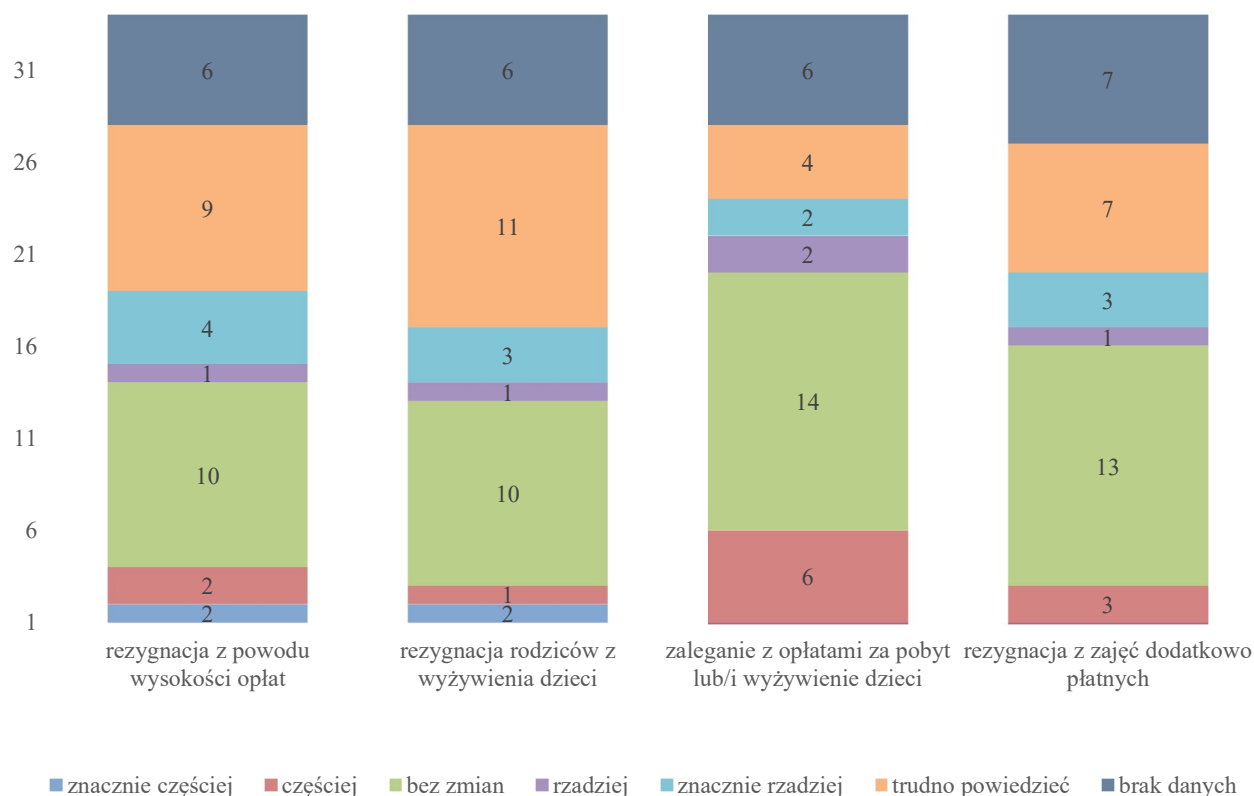


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Negatywny wpływ pandemii COVID-19 był zauważalny jedynie w obszarze zalegania przez rodziców z opłatami za pobyt i/lub wyżywienie dzieci. Liczba respondentów stwierdzających, że z takimi sytuacjami zderzali się częściej lub znacznie częściej nieco przewyższała (o 2) liczbę

tych, którzy uznawali, że takie sytuacje w ostatnim roku zdarzały się rzadziej lub znacznie rzadziej niż przed wybuchem pandemii.

Wykres 55 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie z opieki dziennej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

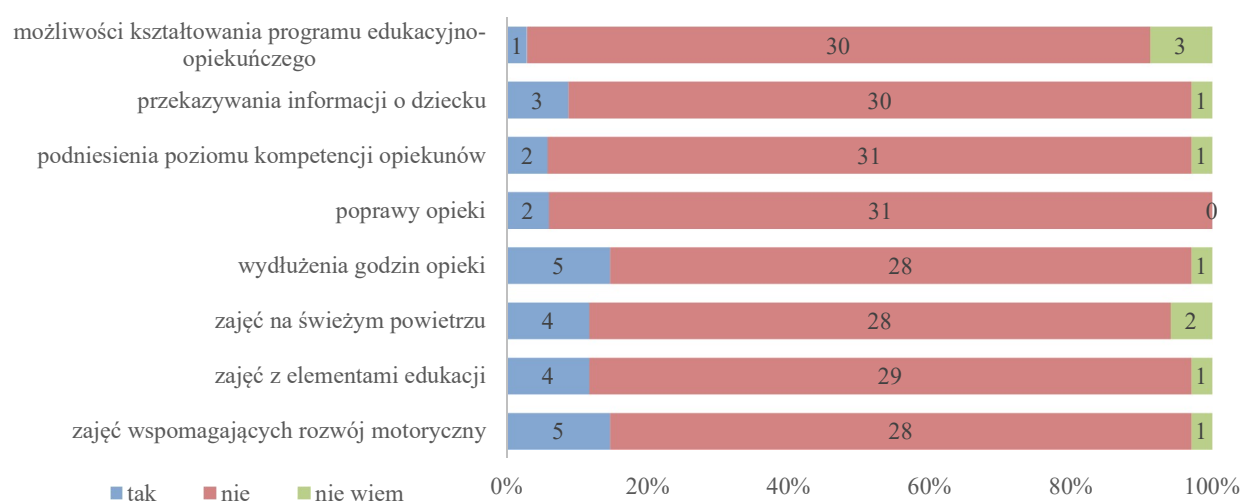
Liczba opiekunów częściej lub znacznie częściej zmagających się z rezygnacjami rodziców z usług opieki z powodu wysokości opłat za pobyt i wyżywienie, samo wyżywienie lub z zajęć dodatkowo płatnych była o 1 mniejsza niż tych, którzy z wymienionymi sytuacjami w ciągu ostatniego roku mieli do czynienia rzadziej lub znacznie rzadziej.



### 3.4.3. Oferta opiekuna dziennego

Opiekunowie dzienni biorący udział w badaniu świadczyli opiekę zarówno w niewielkim wymiarze czasowym (2 osoby nie dłużej niż 5 godzin dziennie), jak i przez dłuższe okresy w ciągu doby (15 osób przez 6-8 godzin dziennie, a 22 - 9 godzin dziennie i dłużej). Zdaniem 24 opiekunów rodzice najczęściej jednak pozostawiali dzieci pod opieką opiekunów dziennych na okres 6-8 godzin dziennie, a według 8 osób – w przeważającej mierze na przynajmniej 9 godzin.

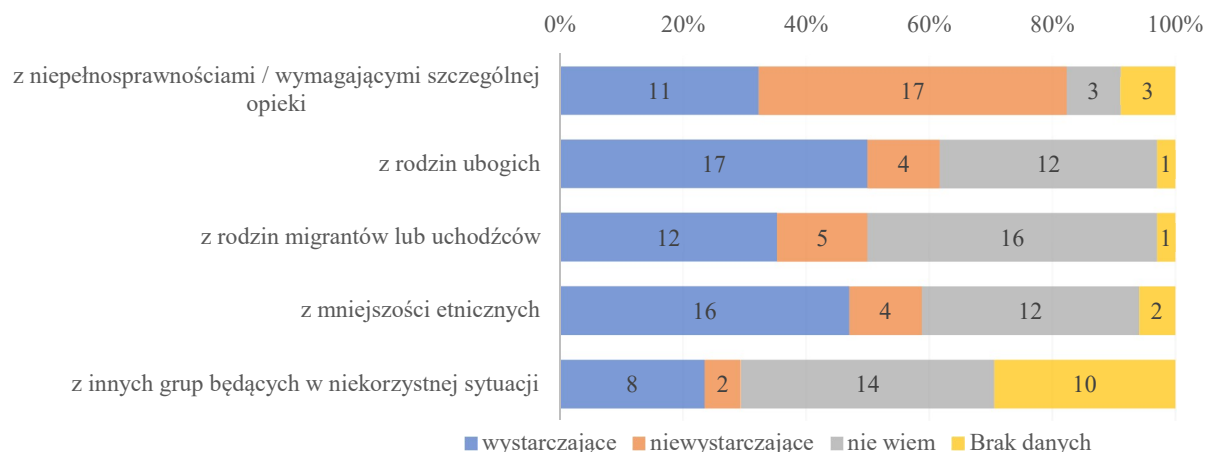
Wykres 56 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Według opiekunów dziennych, w ciągu roku poprzedzającego badanie jedynie nieliczni rodzice pozostających pod opieką dzieci zgłaszali potrzeby dotyczące wprowadzenia jakichś zmian w sposobie świadczenia usług. Relatywnie najczęściej zgłaszano opiekunom zapotrzebowanie na wydłużenie godzin świadczenia opieki (wskazane przez 5 osób) oraz wprowadzenie lub rozszerzenie zajęć wspomagających rozwój motoryczny (również 5 osób). Po 4 opiekunów usłyszało prośbę o wprowadzenie lub rozszerzenie zajęć na świeżym powietrzu oraz tych z elementami edukacji. Mimo niskiego zainteresowania zmianami w ofercie opieki i tak prawie połowa opiekunów (15 osób) planowała ich wprowadzenie w ciągu najbliższego roku. Najczęstszą przyczyną planowania zmian (wymienianą przez opiekunów, którzy chcą je wprowadzać) było dostosowanie oferty do nowych trendów w pedagogice i opiece nad dziećmi wskazane przez prawie 8 odpowiadających. Dwukrotnie rzadziej wśród przyczyn planowanych zmian wymieniano dostęp do funduszy na doskonalenie oferty opiekuna dziennego (4 wskazania) i podpatrzenie interesujących rozwiązań stosowanych w innych instytucjach stacjonarnej opieki nad dziećmi do lat 3 (również 4 wskazania). Trzykrotnie wskazano także na konieczność konkurencji z innymi instytucjami, a dwukrotnie także na próbę odpowiedzi na zapotrzebowanie rodziców w zakresie zwiększenia liczby miejsc.

Wykres 57 Ocena własnych kompetencji opiekunów do współpracy z rodzicami i dziećmi z poszczególnych kategorii.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

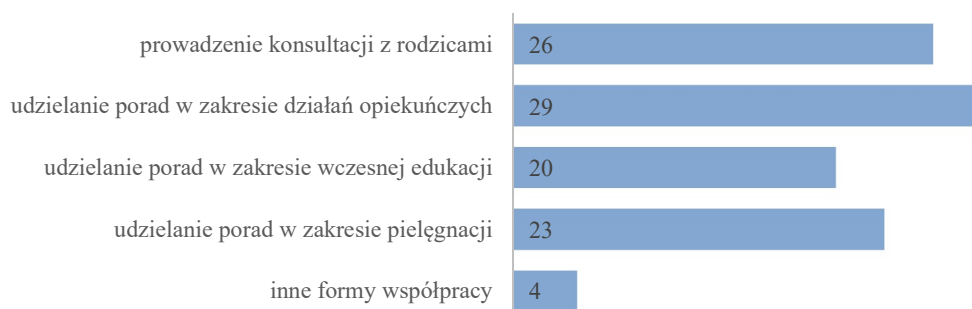
Zdaniem opiekunów dziennych, najbardziej problematycznym dla nich obszarem kompetencyjnym była opieka nad dziećmi z niepełnosprawnościami i wymagającymi szczególnej opieki, a także współpraca z rodzicami takich dzieci. Co drugi respondent uznał, że posiada niewystarczające umiejętności w tym zakresie. Za stawiającą najmniej wyzwań przed opiekunami kategorię dzieci uznano z kolei te pochodzące z ubogich rodzin oraz mniejszości etnicznych. Niewystarczające kompetencje do współpracy z nimi oraz ich opiekunami dostrzegano jedynie 4 respondentów.

#### 3.4.4. Partycypacja rodziców/opiekunów

Prawie wszyscy (33 z 34 osób) opiekunowie dzienni zadeklarowali współpracę z rodzicami pozostających pod opieką dzieci. Jeden respondent uznał, że nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie.

Najczęściej podejmowaną formą współpracy opiekunów dziennych z rodzicami dzieci było udzielanie porad w zakresie działań opiekuńczych (wskazane przez 29 respondentów). Ponad ¾ odpowiadających wskazało także na prowadzenie konsultacji z rodzicami. 23 opiekunów udzielało rodzicom podopiecznych porad pielęgnacyjnych, a 20 - z zakresu wczesnej edukacji.

Wykres 58 Formy współpracy opiekunów dziennych z rodzicami dzieci.

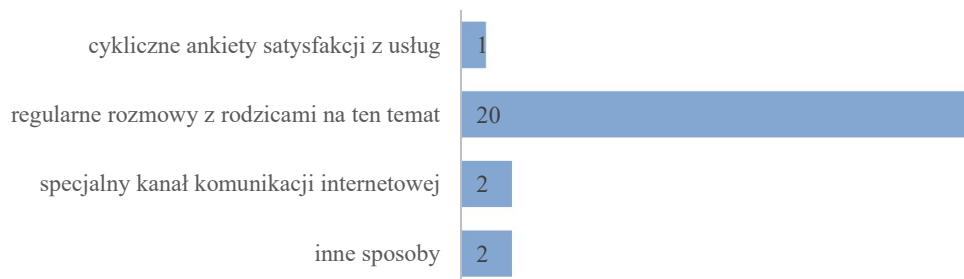


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Zdecydowana większość (30) opiekunów dziennych nie korzystała z pomocy rodziców podopiecznych podczas prowadzenia zajęć. Według 3 opiekunów, którzy zadeklarowali korzystanie ze wsparcia rodziców, rodzice pomagali w czynnościach organizacyjno-porządkowych, uczestniczyli w zabawach i spacerach z dziećmi.

Blisko 2/3 opiekunów dziennych (23) zbierało regularnie (przynajmniej raz w roku) informacje dotyczące satysfakcji rodziców ze świadczonych usług.

Wykres 59 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług opiekunów.



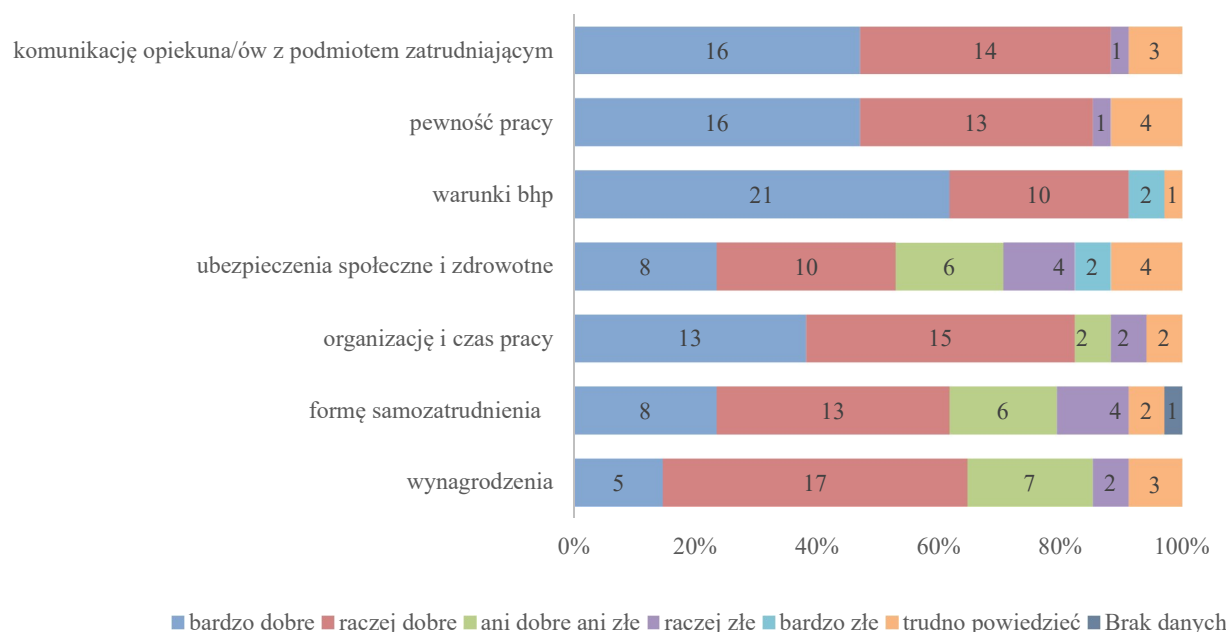
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Najczęściej wykorzystywanym w celu gromadzenia informacji kanałem informacyjnym były bezpośrednie rozmowy opiekunów z rodzicami podopiecznych (prowadzone przez 20 osób). Jeden opiekun przeprowadzał cykliczne ankiety satysfakcji z usług, dwóch utworzyło specjalny kanał komunikacji internetowej dotyczący satysfakcji z usług, a jeszcze jeden – prosił rodziców o listy referencyjne.

### 3.4.5. Warunki pracy, reprezentacja pracownicza i podnoszenie kwalifikacji

Badani samozatrudnieni opiekunowie wyrażali pozytywne opinie o swoich warunkach pracy. Prawie wszyscy (z wyjątkiem 2 osób przeciwnego zdania) bardzo dobrze lub raczej dobrze ocenili warunki BHP (31 osób), zdecydowana większość także komunikację z podmiotem nadzorującym (30 osób), pewność pracy (29) oraz organizację i czas pracy (28). Stosunkowo najslabiej ocenianym obszarem były ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, które bardzo dobrze lub dobrze oceniła blisko połowa (18) odpowiadających.

Wykres 60 Ocena warunków pracy i samozatrudnienia w poszczególnych obszarach.

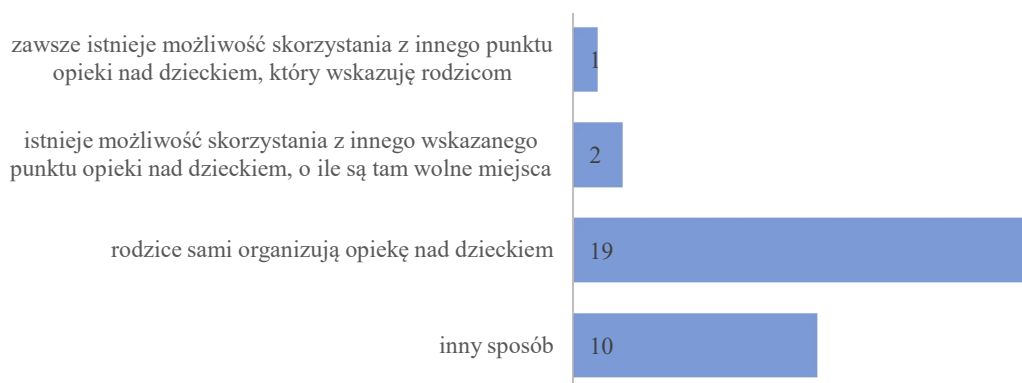


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

13 respondentów zaproponowało zmiany w zakresie warunków pracy i zatrudnienia opiekunów dziennych. Propozycje obejmowały przede wszystkim kwestie związane ze zwiększeniem wymiaru urlopu od pracy a także zastępstw w razie choroby i innych wypadków losowych. Niemal co druga propozycja (6) dotyczyła możliwości zatrudniania na umowę o pracę pomocnika, który mógłby stanowić potrzebne zastępstwo. Inne pomysły związane były z obniżeniem kosztów samozatrudnienia (składek ZUS), zmniejszeniem ilości tzw. „papierologii” i zwiększeniem swobody działania opiekunów, zaostrzeniem wymogów odnośnie wykształcenia, a także zwiększenia dopuszczalnej liczby dzieci mogącej pozostawać pod opieką opiekuna, tudzież uzależnienia jej od posiadanych przez sprawującego opiekę kwalifikacji.

Aktualizacja przepisów w zakresie możliwości zatrudniania przez samozatrudnionego opiekuna zastępczego wydaje się być o tyle istotna, że w ponad połowie przypadków (19) opiekunowie zmuszeni byli pozostawiać kwestię organizacji opieki na czas nieobecności rodzicom dzieci. Wśród „innych sposobów” organizacji zastępstw w razie nieobecności wymieniano przede wszystkim przejmowanie opieki nad dziećmi przez innego (związanego z tą samą instytucją) opiekuna.

*Wykres 61 Sposoby organizacji zastępstw w wypadku choroby lub urlopów samozatrudnionych opiekunów dziennych.*



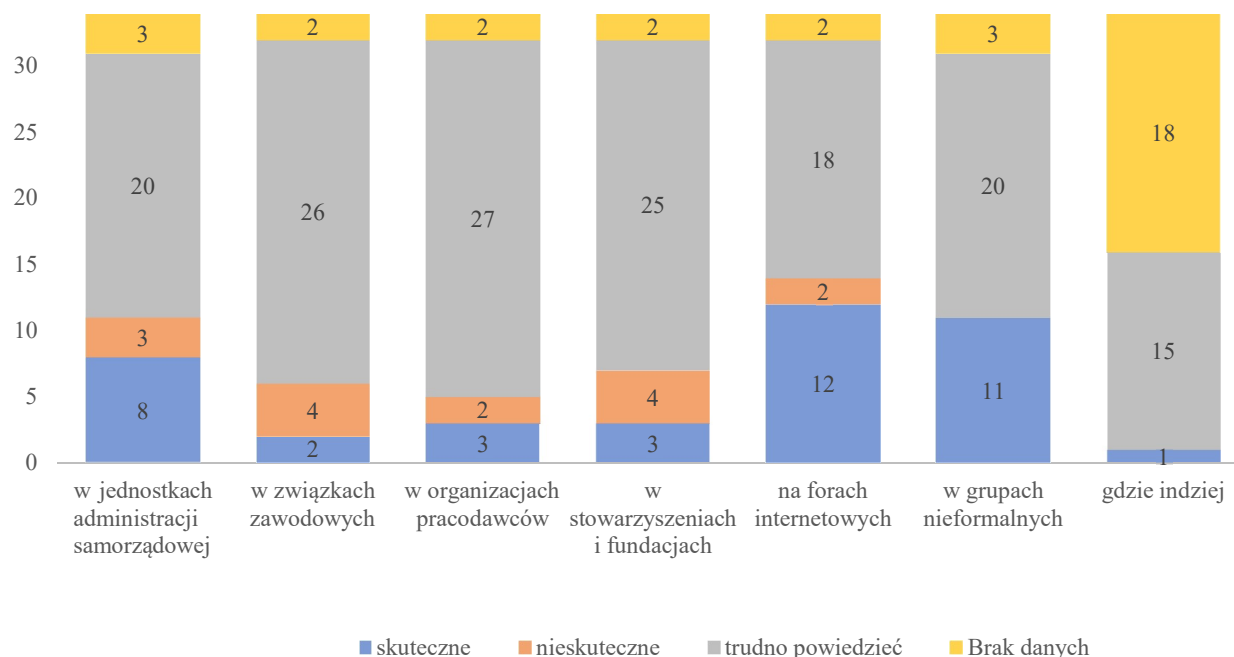
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Samozatrudnienie stanowi atrakcyjną formę pracy dla opiekunów przede wszystkim przez wzgląd na możliwość samodzielnej organizacji pracy (8) i decydujący wpływ na kształt świadczonych usług (np. wybór modelu edukacyjnego (2), możliwość pracy we własnym domu (3) i łączenia jej z opieką nad własnym potomstwem (2), brak konieczności dzielenia się profitami (zyskiem i marką) z przełożonymi (3) oraz większe możliwości rozwoju (1).

Podstawową wadą tej formy zatrudnienia są wysokie koszty związane ze składkami ZUS oraz podatkami (4 z 7 wymienionych wad), ale także konieczność samodzielnej obsługi obciążeń sprawozdawczych itp., brak wsparcia ze strony dodatkowego pracownika w przypadku pojawienia się sytuacji losowych oraz brak urlopu w dłuższym wymiarze czasowym.

Większość respondentów nie była w stanie ocenić poziomu skuteczności wsparcia otrzymywanego przez opiekunów dziennych w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia za pośrednictwem różnych instytucji i mniej lub bardziej formalnych kanałów informacyjnych.

Wykres 62 Ocena poziomu skuteczności wsparcia opiekunów dziennych w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje.

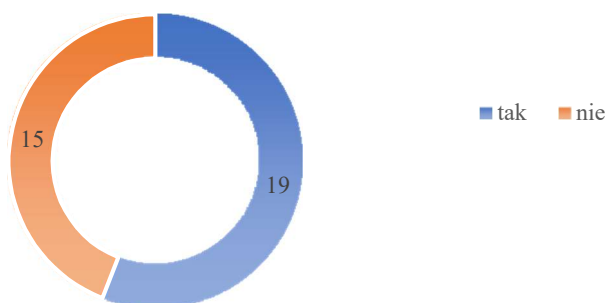


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Za najbardziej skuteczne uznano nieinstytucjonalne formy wsparcia, takie jak fora internetowe i grupy nieformalne, ale także jednostki administracji samorządowej.

Opinie w zakresie poziomu prestiżu zawodowego, którym cieszą się w społeczeństwie pracownicy usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3, były podzielone. Zdaniem największej części respondentów (13 osób) zawody te postrzegane są jako średnio prestiżowe, 9 – jako prestiżowe lub bardzo prestiżowe, a 8 - mało prestiżowe.

Wykres 63 Uczestnictwo opiekunów dziennych w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=90).

Ponad połowa badanych samozatrudnionych opiekunów dziennych (19 osób) zadeklarowała udział w jakichś programach szkoleniowych związanych z rozwojem zawodowym w ciągu ostatniego roku.

Opiekunowie zdobywali nowe (lub szlifowali już posiadane) umiejętności w takich obszarach jak:

- ogólne przygotowanie do pełnienia zawodu opiekuna dziennego – kurs przygotowawczy (3);
- przygotowanie do samodzielnego prowadzenia działalności w wybranym zakresie (kurs przedsiębiorczości, studia z zakresu zarządzania w systemie oświaty – 2);
- metody wychowawcze i pedagogiczne, tj. NVC (2) rodzicielstwo bliskości (1), podejście empatyczne (1), metoda Montessori (1), Pozytywna dyscyplina (1), metoda projektów w pracy z dziećmi (1);
- pierwsza pomoc (3);
- metody wspomagania rozwoju dzieci i nowoczesne metody pracy z dzieckiem, w szczególności zaś: edukacja muzyczna niemowląt i małych dzieci (2), motoryka mała i terapia ręki (1), arteterapia i muzykoterapia (2), sensoplastyka (2) i integracja sensoryczna (4), prowokacje kreatywnego myślenia Reggio (1);
- metody kreatywnej zabawy i opieki (2);
- psychologia - w zakresie komunikacji z rodzicami (1), radzenia sobie z trudnymi emocjami i zachowaniami dzieci (3), wczesnego rozwoju dzieci (2);
- i inne („Kupa stop”, terapia pedagogiczna, terapia karmienia – 3).

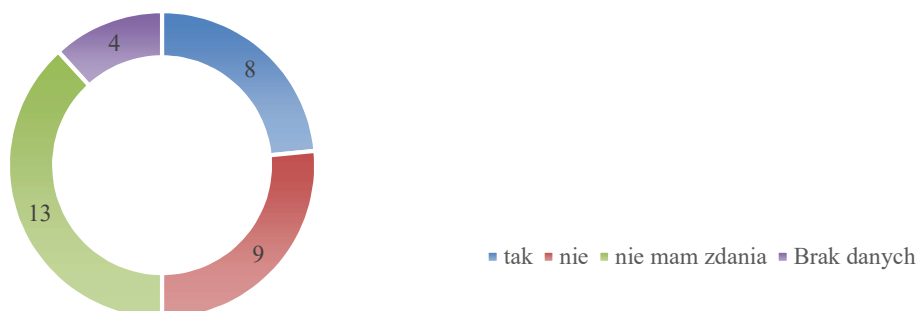
Zgłaszane przez respondentów potrzeby szkoleniowe dla opiekunów dziennych w większości dotyczyły takich obszarów jak: współpraca i komunikacja z wymagającymi rodzicami, wczesne rozpoznawanie zaburzeń rozwojowych, ogólna psychologia dziecka oraz adaptacja i rozstanie z rodzicem.

#### **3.4.6. Standardy**

Jedynie dwoje respondentów wyraziło ogólne opinie o konieczności zaostrożenia standardów dotyczących warunków lokalowo-sanitarnych w odniesieniu do wyposażenia sal, konieczności posiadania osobnego lokalu i dezynfekcji pomieszczeń. Wśród standardów, które powinny być obowiązujące, wymieniano przede wszystkim empatyczne podejście do dzieci i traktowanie ich z szacunkiem, bezprzemocową komunikację z dziećmi (NVC) i łagodną adaptację z rodzicem, wymóg poszerzania wiedzy o rozwoju psychicznym dzieci oraz dostosowanych do etapu

rozwoju metodach edukacyjnych, regularnie powtarzane szkolenia z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej, niewielka liczba dzieci w grupie, bezpieczeństwo lokalu, posiadanie osobnej sypialni.

Wykres 64 Ocena konieczności opracowania odrębnych standardów jakości opieki i edukacji dla opiekunów dziennych.

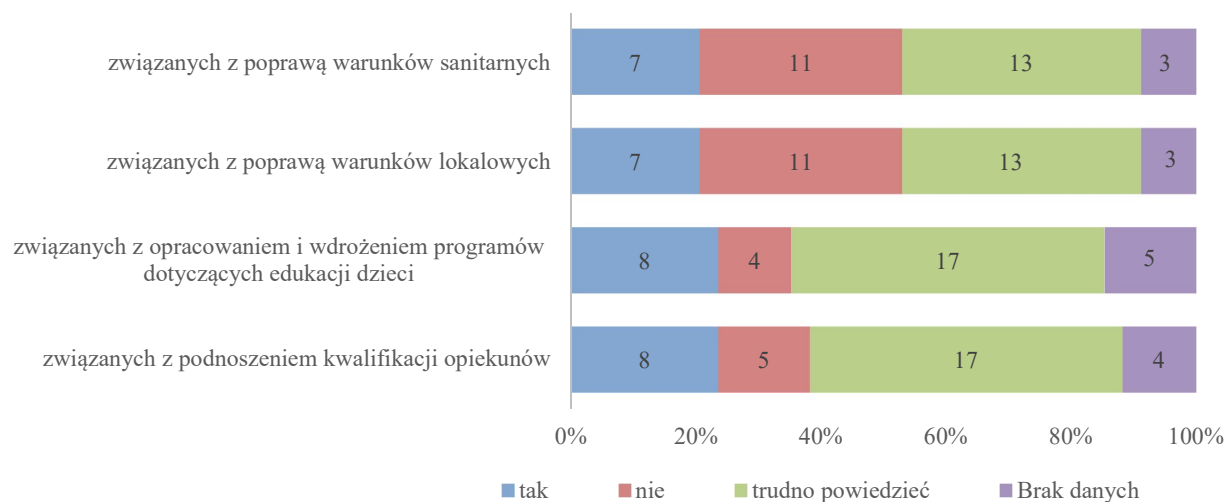


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Co czwarty pytany opiekun (8 osób) dostrzegł konieczność opracowania odrębnych standardów jakości opieki i edukacji dla opiekunów dziennych, wśród których powinny się pojawić odwołania do faktycznie domowych warunków i metod edukacyjnych, odróżniających ten typ sprawowania opieki od żłobków. Ustawowa regulacja liczby godzin, które dziecko może spędzić u opiekuna dziennego byłaby wskazana według 12 respondentów oraz zbędną zdaniem 10.

Według wiedzy większości opiekunów dziennych (21), rodzice uznawali opłaty związane z usługami opiekunów dziennych za pozostające na średnim poziomie. Zdaniem 5 respondentów rodzice uznawali opłaty za niskie, a 3 – za wysokie.

Wykres 65 Ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki u opiekunów dziennych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

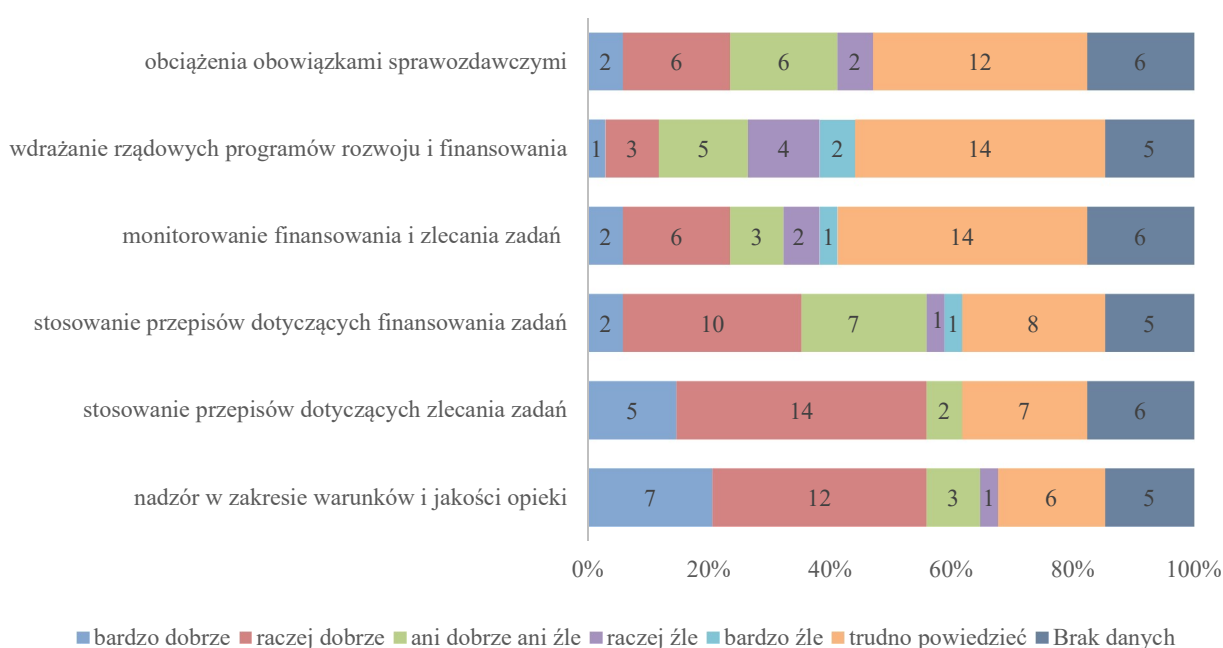


Większa liczebnie frakcja samozatrudnionych opiekunów dziennych uważała, że w obszarach związane z podnoszeniem kwalifikacji opiekunów oraz opracowywaniem i wdrażaniem programów dotyczących edukacji dzieci są na tyle istotne dla rodziców, że byliby oni w stanie zaakceptować konieczność ponoszenia wyższych opłat. Zdaniem większej liczby respondentów rodzice nie byliby za to skłonni płacić więcej w zamian za poprawę warunków sanitarnych i lokalowych.

### 3.4.7. Ocena funkcjonowania systemu opieki instytucjonalnej

Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania funkcjonującego systemu opieki nad dziećmi do lat 3 była dość zróżnicowana i niejednolita. Respondentom trudno było wyrazić jednoznaczne opinie na te tematy, 5-6 osób pominęło również to pytanie. Stosunkowo najlepiej ocenione zostały obszary związane z nadzorem nad placówką w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki (sprawowanym przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta) oraz stosowaniem przepisów dotyczących zlecania zadań. Zostały one ocenione dobrze lub bardzo dobrze przez 19 respondentów. Najmniej pozytywnych ocen (i najwięcej negatywnych) odpowiadający wyrazili w odniesieniu do opracowywania i wdrażania przez MRiPS resortowych oraz rządowych programów rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz finansowego ich wspierania (4 odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” wobec 6 odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle”).

Wykres 66 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Zdaniem respondentów obowiązujące regulacje prawne dotyczące opiekunów dziennych powinny przede wszystkim zostać zmienione w aspekcie liczby dzieci przypadającej najednego (i dwóch) opiekunów, jednak nie było konsensusu odnośnie proponowanego kierunku zmian (odnotowano zarówno propozycje zmniejszenia, jak i zwiększenia grup). Postulowano także przyznanie możliwości zatrudnienia opiekuna zastępczego na wypadek urlopu i choroby. Odnosząc się do propozycji zmiany przepisów dotyczących innych form opieki instytucjonalnej jeden z respondentów proponował ujednoczenie i zmniejszenie wymogów lokalowo-sanitarnych dla żłobków, co ułatwiłoby ich otwieranie. Wśród innych propozycji zmian instytucjonalnych wskazywano na potrzebę zmiany sposobu finansowania opieki nad dziećmi do lat 3: „finansowe wsparcie dla każdego miejsca w kraju, zamiast rządowych programów typu Maluch, które promują żłobki samorządowe mniej przyjazne dzieciom” oraz „stworzenie sieci dziennych opiekunów, którzy działają według jednolitych zasad, przede wszystkim, jeśli chodzi o edukację oraz sposób komunikacji zarówno z dziećmi, jak i ich rodzicami”.

#### 3.4.8. Finansowanie

Większość opiekunów (18 osób) nie korzystała w ciągu ostatnich 3 lat z programów dofinansowania kosztów opieki. Najczęściej wykorzystywanym programem dofinansowania były dotacje z budżetu gminy. Jedynie jeden opiekun otrzymał finansowanie z programu MALUCH+.

Wykres 67 Rodzaje wykorzystywanych przez podmiot programów dofinansowania.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (n=11).

#### 4. Wyniki badania jakościowego

Z uwagi na to, że badania miały charakter anonimowy, imiona i nazwiska uczestników wywiadów zostały zastąpione kodami. Cytując wypowiedzi posługujemy się tymi kodami, a wypowiedzi uczestników oznaczono w następujący sposób:

- opiekunowie w żłobka **Z\_1** [Z – żłobek, cyfra to kolejność];
- opiekunowie w klubach dziecięcych **OK\_1** [OK – opiekun w Klubie i cyfra oznaczająca kolejność];
- opiekunowie dzienni samozatrudniający się **ODSZ\_1** [OD – opiekun dzienny, SZsamozatrudniający się i cyfra jako kolejność];
- opiekunowie dzienni zatrudnieni przez inne podmioty **ODZP\_1** [OD – opiekun dzienny, ZP – zatrudniony przez inne podmioty i cyfra jako kolejność].

Szczegółowa analiza danych pozyskanych w trakcie wywiadów jest podzielona na 5 głównych podrozdziałów. Opisują one kolejno: dostępność usług, kwalifikacje zawodowe, partycypację rodziców, warunki pracy personelu oraz oceny regulacji prawnych i proponowane zmiany.

##### 4.1. Dostępność usług

Na początku wszystkich wywiadów rozmówcy byli proszeni o ocenę dostosowania liczby miejsc w różnych typach opieki stacjonarnej dla dzieci do lat 3 (w żłobkach publicznych i niepublicznych, publicznych i niepublicznych klubach dziecięcych, u publicznego i niepublicznego opiekuna dziennego) do potrzeb występujących w gminie. Odpowiedzi były zróżnicowane ze względu na gminę, w której pracują. W gminach takich jak Knurów, Zduńska Wola czy Brzostek respondenci\_tki uważają, że tych miejsc jest wystarczająco. Jednak w wielu przypadkach, zwłaszcza w dużych gminach, takich jak Kraków, Olsztyn, Warszawa, wniosek był jeden: brakuje miejsc.

*Zdecydowanie za mało. Zdecydowanie za mało, u nas w placówce jest 96 miejsc, na liście rezerwowej mamy ponad 220 osób oczekujących, plus drugą listę mamy z karty Plus KKM, gdzie mamy ok. 20 dzieci. Więc już same liczby wskazują duże zainteresowanie, dużą potrzebę miejsc w żłobkach. – Z\_6*

Brakuje żłobków publicznych oraz kameralnych miejsc z mniejszą liczbą dzieci. Problemem również okazała się sytuacja, gdy w gminie brak jest żłobka publicznego, tak jak w gminie Ząbki, a koszt opieki na dzieckiem w placówce prywatnej wynosi od 1000 do 1500 zł.

*Natomiast te miejsca są drogie, bo te miejsca są, jeśli chodzi o niepubliczne to jest takie 1000/1200 złotych nawet do 1500 złotych, gdzie wiadomo jaka jest najniższa krajowa, więc to uważam, że jest drogo. Natomiast z tego co słyszałam to też bardzo ciężko jest do publicznego się dostać, że też jest mało tych miejsc, tak naprawdę tutaj u nas w tej małej miejscowości mamy tylko jeden żłobek publiczny, więc tak, jest trudna dostępność. Natomiast jeśli chodzi o niepubliczne wiem, że są miejsca, wiem, że tutaj z dostępnością nie ma problemu. – OK\_5*

Dzieci, dla których zabrakło miejsc w placówkach, są zapisywane na listy rezerwowe, na których (np. w Krakowie) znajduje się nawet 300 oczekujących dzieci. Co warto podkreślić, kolejki występują zarówno w placówkach publicznych, jak i prywatnych. Tak znaczące liczby wynikają z dużej liczby oczekującej oraz częstego faktu jednoczesnego zapisywania się na kilka list oczekujących i niewypisywania z nich, nawet po uzyskaniu miejsca w którejś z placówek. W przypadku żłobków wiele rozmówczyń wskazało, że dobrze by było, gdyby wprowadzono system elektronicznej rejestracji, tak, jak funkcjonuje to w przypadku przedszkoli, dzięki czemu, jeśli ktoś się zapisuje, jest automatycznie przez system usuwany z kolejki we wszystkich innych ośrodkach.

*Znaczy, wie pani, ja patrząc z punktu widzenia mamy z dwójką dzieci, mnie się wydaje, że rodzice zapisują do różnych placówek, mają do tego prawo, jeśli się gdzieś dostają nie zwalniamy miejsca tutaj, co generuje liczbę zajętych miejsc na liście rezerwowej, bo np. mamy nieraz taką sytuację, że ktoś rezygnuje, przechodzi do przedszkola, dzwonimy, mama mówi: nowie pani, my chodzimy do jakiejś placówki, a to my się przeniesiemy. Więc są na liście rezerwowej tu i tu, więc to są też sztuczne kolejki, tak mi się też czasem wydaje, że taka nasza myśl, z panią dyrektor jest taka, że gdyby była rejestracja taka, jak jest w przedszkolach, internetowa, czyli znaczy rekrutacja, to byłaby znacznie mniejsza ilość dzieci na listach rezerwowych. Nie generowałyby się takie sztuczne kolejki. – Z\_6*

Zabezpieczenie opieki nad dzieckiem jest kluczowe z punktu widzenia powrotu matki do aktywności na rynku pracy po zakończeniu rocznego urlopu macierzyńskiego. Niezależnie od tego aspektu, często rodzice chcą również ze względów socjalizacyjnych, aby dziecko przebywało nawet kilka godzin wśród swoich rówieśników.

W trakcie wywiadów respondenci\_tki wskazywali na brak infrastruktury opiekuńczej na terenie nowobudowanych osiedli. Założenia urbanistyczne współcześnie budowanych osiedli nie

przewidują budowy dużych obiektów opiekuńczych. W dużych miastach również trudno jest o miejsca, które byłyby bliżej parku lub miały własne małe podwórko.

*[w przeszłości] przy tworzeniu jak powstał nowy blok, to tworzyła się szkoła, przedszkole, żłobek. Teraz no niestety deweloperzy o tym nie myślą – Z\_2*

#### **4.2. Trudności w dostaniu się do żłobka**

Większość placówek nie posiada dzieci z niepełnosprawnością, ponieważ zazwyczaj dysfunkcje ujawniają się dopiero po 3. roku życia lub w trakcie pierwszy miesiący i lat. Prywatne żłobki i kluby dziecięce przyjmują według zasady „kto pierwszy ten lepszy”, a więc niektóre uważają, że nie ma to znaczenia. Przedstawiciele niektórych placówek wskazywali także, że nie są w pełni dostosowane i przyjmują tylko „zdrowe” dzieci. Niektóre miejsca opieki nie posiadają w ogóle specjalnych warunków, takich jak podjazdy, specjalny sprzęt, dostosowanie toalet. Większość placówek publicznych, nawet w dużych aglomeracjach, pomimo że posiada dostosowania, nie opiekuje się dziećmi z niepełnosprawnością, ponieważ takie nie zostały zapisane przez rodziców. Dzieci ze stwierdzoną niepełnosprawnością i tak mają pierwszeństwo w przyjmowaniu do żłobka i instytucja musi zapewnić takiemu dziecku miejsce. Jedna z opiekunek zauważyła również inny problem, a mianowicie, że opiekunki nie są przygotowane do opieki nad dziećmi ze specjalnymi potrzebami. Opiekunki nie przechodzą specjalnego przeszkolenia, co może być złe dla dziecka, jego poprawnego rozwoju i dostosowania opieki do jego potrzeb.

Największe trudności w dostaniu się do żłobka mają dzieci, które ukończyły pierwszy rok życia. Urlop macierzyński trwa rok, a więc po roku mamy muszą wrócić do pracy, dlatego radykalnie rośnie zainteresowanie znalezieniem miejsca do opieki dla tej grupy dzieci. Problemy mają również dzieci starsze, ponieważ młodsze przechodzą z grupy na grupę i dopóki jakieś dziecko ze starszej grupy nie zwolni miejsca, nie można zapisać kolejnego dziecka.

*Ja np. pracowałam z dzieckiem, które miało pompę insulinową i dla mnie było to bardzo stresujące, ponieważ sam fakt, że tym dzieckiem trzeba było się zająć - ono miało powkuwane różne czujniki. Trzeba było też pilnować, żeby te dzieci mu tego nie powyrywały, bo jednak były kabelki. Przy samym przewijaniu dziecka też był problem, ponieważ miałow pachwinie założone to do dojskie. Natomiast my nie miałyśmy żadnych kursów, żadnych nowych kwalifikacji w tej dziedzinie. Nie uczyłyśmy się w ogóle o tych chorobach. Mało tego -nawet jak dostawałyśmy dziecko z niepełnosprawnością - my nawet do końca nie wiedziałyśmy*

*na czym polega ta jego niepełnosprawność. Czyli nie dostawałyśmy pełnego opisu choroby dziecka, rodzice mają np. do tego prawo, że nie muszą nam tego mówić, jeżeli nie podajemy leków. – Z\_8*

#### 4.3. Preferencje przy naborze

W przypadku żłobków preferencje przy naborze mają dzieci z niepełnosprawnościami i z rodzin wielodzietnych. W przypadku klubów dziecięcych oraz korzystania z usług dziennych opiekunów, najczęściej nie ma tego rodzaju regulacji określających dodatkowe kryteria rekrutacyjne. W trakcie wywiadów preferencja rekrutacyjna dotycząca dzieci z niepełnosprawnościami była odbierana jako sprawiedliwe rozwiązanie. Uprzywilejowana pozycja dzieci z rodzin wielodzietnych budziła wyraźnie większe kontrowersje. Respondenci podnosili, że niezależnie, ile rodzice mają dzieci, jeśli pracują, dzieci powinny mieć dostęp do żłobka. Karta Dużej Rodziny powinna mieć pierwszeństwo wyłącznie – w odczuciu opiekunek - kiedy mama dziecka pracuje. Respondentki argumentowały, przytaczając sytuacje, w których samotna matka musiała iść do pracy i nie mogła skorzystać z pomocy żłobka, gdyż niepracującą mamę z Kartą Dużej Rodziny ma pierwszeństwo.

*Z doświadczenie swojego ..., jednak większość dzieci jest z rodzin nie wielodzietnych. Rzadko się zdążają dzieci, które mają powyżej trzech rodzeństwa, które są trzecim lub kolejnym dzieckiem w rodzinie. Więc chyba to nie wpływa jako tako na to, żeby była szersza dostępność dla rodzin wielodzietnych niż dla rodzin nie wielodzietnych. – Z\_9*

*Ja uważam, że jednak powinno być bardziej brane pod uwagę to czy rodzic pracuje czy nie, bo ogólnym założeniem żłobka jest to, że on ma pomóc rodzicom, którzy chcą iść do pracy. Po to jest ten żłobek. Nie po to, żeby zajmować się dziećmi, tylko po to, żeby pomóc rodzicom, prawda? Czyli uważam, że jednak podstawą do tego, żeby przyjąć dzieci, powinno być to, że obydwoje rodzice pracują, bo rodziny wielodzietne - często jest tak, że to nie jest regułą - ale często jest tak, że mama jednak w tym domu gdzieś tam jest. A tu chodzi o to, żeby nie oddać dziecko po to, żeby sobie posiedział w żłobku, tylko po to, żeby mama miała możliwość pójścia do tej pracy czy pójścia do tej szkoły, jeżeli się uczy, czy pójścia. Z\_8*

#### **Kluczowe wnioski:**

W dużych aglomeracjach brakuje miejsc w żłobkach i są duże kolejki oczekujących. Kolejki są często spowodowane tym, że rodzice zapisują dziecko do wielu miejsc na raz i nawet, jeśli

gdzieś się dostały, nie wypisują ich z innych miejsc. Warto zastanowić się nad wprowadzeniem elektronicznego systemu rejestracji, jaki jest już stosowany w niektórych przedszkolach oraz szkołach.

Pierwszeństwo w dostaniu się do żłobka mają dzieci z Kartą N i Kartą Dużej Rodziny. O ile w przypadku dzieci z niepełnosprawnościami jest to uzasadnione, to w drugim przypadku budzi to wiele kontrowersji i inne osoby uważają, że powinny mieć pierwszeństwo rodziny wielodzietne tylko pod warunkiem, kiedy obydwoje rodzice pracują.

Najtrudniej jest dzieciom mającym rok lub starszym, ponieważ zainteresowanie tego typu placówkami jest wtedy największe.

#### **4.4.Kwalifikacje zawodowe opiekunek\_ów**

##### **4.4.1. Droga zawodowa do podjęcia pracy jako opiekun\_ka**

Staż pracy respondentów jest zróżnicowany. W każdym przypadku byli to jednak doświadczeni w opiece nad dziećmi pracownicy, nawet jeśli ich staż pracy w konkretnej placówce był krótki.

##### **4.4.2. Wykształcenia formalne**

Większość opiekunek/ów pracujących w żłobkach ukończyło studia kierunkowe. Czasem było to studium podyplomowe, jednak nawet później zdecydowały\_li się na studia wyższe. Jeśli natomiast chodzi o osoby pracujące lub właściciele klubów dziecięcych, w wielu przypadkach mają one wykształcenie w zupełnie innym kierunku, a później się przebranżowiły. Opiekunkiienne często są po kursach. Opiekunkiienne samozatrudnione zazwyczaj mają doświadczenie zawodowe związane z pracą z dziećmi, np. w żłobkach. Natomiast opiekunkiienne zatrudnione przez inne podmioty niejednokrotnie pracowały w zupełnie innych branżach. Aby zostać opiekunem\_ą dzieci można ukończyć studia wyższe lub studium/szkołę policealną. Niedawno również dodano opcję, aby ukończyć 280-godzinny kurs, który można odbyć online i również ma się te same uprawnienia, co osoba po studiach. Nowa opcja jest dobrze przyjęta przez opiekunkiienne, gdyż mogą się szybko przebranżowić, jednak pracownicy żłobków i klubów dziecięcych mają sceptyczne nastawienie do tej formy zdobycia uprawnień.

Motywacje determinujące wybór ścieżki zawodowej związanej z opieką nad dziećmi były zróżnicowane. Niektóre osoby od zawsze chciały pracować z dziećmi, inne kobiety podjęły pracę, ponieważ urodziły swoje własne dzieci. Dwóch respondentów powiedziało, że zaczęli pracować jako opiekunowie i prowadzić kluby dziecięce, ponieważ ich żony je założyły i niejako podzielili oni również obowiązki i pracę w branży opiekuńczej. Niezależnie od drogi dotarcia do zawodu, warto podkreślić, że większość z respondentów wskazywała, że kochają swoją pracę i przynosi im ona wiele satysfakcji.

#### 4.4.3. Niezbędne kwalifikacje

Respondenci\_ ntki zostali\_ ły zapytani, jakie są ich zdaniem niezbędne kwalifikacje opiekunki\_ a. Pojawiły się tu zawsze dwa istotne wątki, niezależnie od miejsca pracy: wykształcenie i cechy osobowościowe. Po pierwsze zwrócona była uwaga, że osoba musi być wykształcona w tym kierunku i musi posiadać podstawową wiedzę na temat rozwoju dziecka. Osoba zajmująca się dziećmi musi znać poszczególne etapy rozwoju, zachowań i to, jak dziecko się uczy. Następnie ważna jest praktyka, ponieważ wiele opiekunek zwróciło uwagę, że można zajmować się wieloma rzeczami, jednak osoba musi wiedzieć, z czym praca w takich miejscach się wiąże. To praca z żywym człowiekiem, która wymaga elastyczności i kreatywności. Dzieci długo nie potrafią skupić swojej uwagi, a więc trzeba umieć wymyślać wiele ćwiczeń i zajęć, umieć je wkomponować w program zajęć na jeden dzień. Osoby, które prowadzą takie placówki zwracają uwagę na wykształcenie i mówią, że przyjmują chętniej osoby z wyższym wykształceniem kierunkowym. Niemniej uwaga jest również zwrócona na danego człowieka indywidualnie.

Najważniejszą rzeczą, która została powiedziana przez prawie wszystkie osoby, to kwestie wrodzone, cechy osobowości i charakteru. Opiekun\_ ka po prostu musi lubić dzieci, być do nich cierpliwa i empatyczna.

*Empatia przede wszystkim, podejście do dzieci tak, jak powiedziałam wcześniej kurs opiekunki to jest takie minimum, które trzeba spełnić, aby formalnie móc być tą opiekunką, kreatywność, otwartość, szczerść. – Z\_9*

Pracując z dziećmi, trzeba pamiętać, że dzieci wiele rozumieją i odczuwają nasze emocje, dlatego jedna z opiekunek podkreśliła, że trzeba zostawiać swoje własne problemy za drzwiami i być „ciocią” dla tego dziecka. Dzieci nazywają opiekunki „ciociami”. Ta relacja jest bliska, ponieważ dzieci potrzebują poczucia bezpieczeństwa i bliskich relacji.



*Jakby miał 1000 studiów i 1000 gdzieś tam kursów to nic z tego. Tak że oprócz tego, że kurs na opiekuna żłobkowego to jeszcze jak najbardziej musi mieć po prostu, musi mieć to coś, takie ciepło do dzieci, taką chęć do dzieci, przede wszystkim chęć do pracy. – OK\_5*

Dziecko się uczy, stawia pierwsze kroki, uczy się mówić i przyswaja pierwsze nawyki właśnie z osobami, które się nimi opiekują, dlatego to bardzo odpowiedzialna praca. Zwracana była uwaga, że potrzebne jest poszerzenie dostępu do praktyk, ponieważ obecne kursy, a nawet czasem studia, nie są wystarczające i nie przygotowują w pełni do wyzwań związanych z tym rodzajem pracy.

*Myszę, że przynajmniej to dwuletnie stacjonarne studium. Przynajmniej. I z dużą ilością praktyk. Ze względu na to, że kursy, które są teraz oferowane - nic nie wnoszą do wiedzy pań. Panie przychodzą, jak gdyby totalnie nieprzygotowane do pracy. Są zaskoczone wieloma rzeczami, które się w żłobku dzieją. Ponieważ na takim kursie nie uczy się tak naprawdę nic poza teorią tych pań. – Z\_8*

#### **4.4.4. Podnoszenie kwalifikacji**

Wszystkie opiekunki\_owie podnoszą swoje kwalifikacje. Najwięcej osób robi to poprzez szkolenia formalne i kursy organizowane przez różne instytucje, takie jak Stowarzyszenie Ogólnopolskie Żłobków i Klubów Dziecięcych. Stałym wyzwaniem jest zapewnienie finansowania udziału w programach rozwijających kompetencje. Respondenci\_tki zwracają uwagę, że stale pojawia się nowe metody ćwiczeń i zajęć, których warto się uczyć.

*Tak, bardzo dużo jest szkoleń tylko dziewczyny się nie szkolą, bo nie ma na to pieniędzy*

*– Z\_11*

Podnoszenie kwalifikacji również odbywa się drogą nieformalną, a mianowicie poprzez wymianę doświadczeń między pracownikami. Każdy z opiekunów ma odmienne doświadczenia, którymi dzieli się z innymi, by np. rozwiązać konkretny problem wychowawczy. Opiekunki\_owie mówili o tym, jak ważna jest rozmowa z innymi osobami, aby znaleźć rozwiązanie bądź podzielić się wiedzą. Starsze opiekunki zazwyczaj przekazują swoją wiedzę młodszym koleżankom, które dopiero rozpoczynają pracę z dziećmi.

Zadaliśmy również pytanie, jaki jest stosunek pracodawcy do poprawy kwalifikacji swoich pracowników\_czek. Jeśli chodzi o opiekunkiienne, które są samozatrudnione, to sytuacja

jest jasna, a więc one same o sobie decydują, ponieważ nie posiadają pracodawcy. Natomiast, jeśli chodzi o wszystkie żłobki i kluby dziecięce, to opinie były jednogłośne, że pracodawcy jak najbardziej to popierają. Cieszą się, kiedy ich pracownicy chcą się szkolić i podnosić swoje kwalifikacje. Opinie były nawet takie, że jeśli pracodawca nie zachęca sam z siebie, to nie opiera się, gdy dana osoba wychodzi z taką inicjatywą. Podnoszenie kwalifikacji jest pozytywnie odbierane przez osoby zarządzające placówkami, które starają się zmieniać grafiki, aby opiekunki\_owie mogli brać udział w szkoleniach w godzinach pracy. W większości placówek to same dyrektorki\_rzy wynajdują różne kursy i proponują je swoim podwładnym. Jeśli np. osoba sama przyjdzie ze swoją propozycją, również chętnie się zgadzają i motywują.

*Jak najbardziej jest za, wspiera i jak tylko może, to stara się tak zorganizować tutaj czas pracy, żebyśmy jeżeli to by było w godzinach pracy, czy po godzinach pracy, żebyśmy mogły iść i nawet jeśli by była blokada finansowa, bo nie każdego też stać podnosić kwalifikacje jako tako, a tyczyłoby się to pracy, to pani dyrektor stara się nas wesprzeć pomóc nam dofinansować szkolenia, żebyśmy jako pracownicy mogli podnosić swoje kwalifikacje i później wykorzystywać to z naszymi dziećmi. – Z\_6*

#### 4.4.5. Największe trudności

Opieka nad dziećmi wiąże się z licznymi trudnościami i wyzwaniem. Istotną zdolnością, która jest potrzebna, to ciągła kreatywność, wymyślanie nowych zabaw, sposobów zainteresowania dzieci różnymi tematami. Jest to praca, w której nieustannie trzeba uczyć się czegoś nowego, iść z duchem czasu.

Najczęściej pojawiającą się trudnością była praca z rodzicami. Wszystkie grupy wskazywały, że rodzice bardzo często nie chcą współpracować. Rodzice nie słuchają opiekunek, nie wierzą im, kiedy mówią, że pojawia się jakiś problem, potrafią nie mieć szacunku do ich opinii. Nie chcą wykonywać zalecanych ćwiczeń, aby dziecko w domu też się rozwijało. Nie chcą, aby tanauka szła dwutorowo, zarówno w domu, jak i w placówce, gdzie jest pozostawione pod opieką.

*Właśnie rodzice, bo na przykład rodzice przychodzą i pytają się, a jak ja, w jaki sposób mogę sprawdzić, że tutaj realnie uczycie te dzieci, robicie z nimi cokolwiek. Nie oszukujmy się, 2,5 roku to też nie jest wiek, w którym dziecko powinno teczkę na plecy zakładać i nie wiem i czerpać tą wiedzę, czerpać tą wiedzę przez dotyk, przez tam też jakieś takie zmysły, przez obserwację, a rodzice już od samego małego, a ile razy jest angielski w tygodniu, dziecko jeszcze nie potrafi mówić. – OK\_5*

*Są opiekunki, które chcą przyjść, odbębnić, zarobić pieniądze i wyjść. Są opiekunki, która będzie chciały się zaangażować. Ale jest też tak, że czasami rodzice mają bardzo nierealistyczne podejście, czyli na przykład nie wymagają tylko od tych dziewczyn, że będzie opiekunką i będzie siedzieć z dzieckiem, tylko właśnie będzie taką nianią, która jeszcze im posprząta, ugotuje i zrobić dziesięć tysięcy innych czynności w tym domu. – ODSZ\_3*

*Tak, jakby rodzice nam nie przeszkadzali i nie byli roszczeniowi i nie wiadomo co sobie wymyślali to by to wszystko fajnie działało. Niestety to się później przekłada na dzieci, bo dzieci nabierają pewnego stosunku, takiego jak rodzice, do różnych placówek i to jest problem później. – Z\_11*

Bycie opiekunką\_em to wiążąca się z dużą ekspozycją na choroby. Opiekunki często mają problemy ze zdrowiem. Co więcej, praca w charakterze opiekunki wiąże się ze znaczącym wysiłkiem fizycznym (pracą np. na kolanach i w nienaturalnej pozycji), co może prowadzić do problemów z kręgosłupem. Jedna z opiekunek, z którymi prowadzono wywiad, mimo że jest młodą osobą (po 30. roku życia), ma już za sobą operację kręgosłupa.

*Fizyczna strona tego. Czyli to dźwiganie, czyli to cały czas mówienie do dzieciaków. To jest to, że dzieciaki są coraz większe, coraz cięższe i my się też starzejemy. – Z\_8*

Praca opiekunów wiąże się także z ciągłym stresem, ponieważ ponoszą oni bardzo dużą odpowiedzialność (najczęściej na jedną opiekunkę przypada ósemka dzieci). Jest to praca w ciągłym hałasie i przebodźcowaniu. Opiekunki\_owie często mówili, że w tej pracy trzeba mieć przez cały czas oczy dookoła głowy i w dłuższej perspektywie jest to obciążające.

Przykre dla respondentów\_ek są brak szacunku i niedoceniaanie ich pracy, w której się całkowicie poświęcają, a wiele ludzi nadal uważa, że takie osoby niewiele robią. To także jest uważane za znaczącą trudność, ponieważ opiekunki\_owie nie czują, że są autorytetami, często nawet dla rodziców, których dziećmi się zajmują.

*Natomiast tak w takiej bieżącej, codziennej pracy to jest praca niewątpliwie bardzo odpowiedzialna, więc tutaj ten stres, który nam towarzyszy przez 8 godzin jest dosyć duży. Wydaje mi się, że najtrudniejsze jest to właśnie, żeby taki balans znaleźć między spokojem swoim, żeby być spokojnym, żeby nie nakręcać też dzieci swoimi gdzieś tam nerwami, a tym, żeby dzieci były zaopiekowane. – ODSZ\_2*

#### 4.5. Porównanie form opieki

Opiekunki dzienne zostały zapytane, czym różni się ta forma opieki od innych form opieki stacjonarnej. Natomiast inne opiekunki pracujące w żłobkach i klubach dziecięcych nie odnosiły się do tej formy opieki. Wyciągnięte wnioski są wzięte zarówno z wypowiedzi opiekunek samozatrudnionych oraz tych zatrudnionych przez inne podmioty. Na pewno czymś, co chwala sobie rodzice, jest kameralność, czyli małe grupy. Dzieci nie przebywają w ciągłym hałasie i tłumie oraz otrzymują więcej uwagi, co okazuje się wartością dodaną. Pozostałe rzeczy, o których wspominały, to fakt, że jest tam tak samo, jak w normalnym żłobku i raczej tego typu formy nie różnią się tak znacznie, jak mogłoby się to wydawać.

*Na pewno ta kameralność, mała grupa. Ja prowadzę punkt opieki u siebie w domu, więc to jest niewątpliwym plus i to bardzo rodzice doceniają, że jakby dziecko, no jest w obcym miejscu, ale to otoczenie jest jedynym mu znanym. – ODSZ\_1*

Często były również wspomniane kwestie podejścia, więzi i rodzinnej atmosfery. Dzieci czują się w domach opiekunek, jak u siebie. Pojawił się również wątek rodziców i tego, że opiekunki także im poświęcają wiele uwagi. Posiadają lepszy i bliższy kontakt z rodzicami, którzy rozmawiają i słuchają, są obecni w procesie rozwoju dziecka. Pojawia się większe zainteresowanie, a także czas na rozmowę między opiekunką a rodzicami.

*Myślę, że podejściem... bo... znaczy taką ... ja u mnie przynajmniej patrząc na moja placówkę na placówki inne, że tak powiem to mogę powiedzieć, że wyróżniamy się bardziej takim podejściem bliskościowym do dziecka, ale też bardzo wiele czasu poświęcamy rodzicom bo rodzice też potrzebują, mają taką potrzebę wygadania się, na przykład... zwrotnej informacji odziecku jak się dziecko tutaj sprawuje, czy ono się dobrze czuje, jak się rozwija, hm... pod jakimi względami się dobrze rozwija, a jakie mamy z kolei problemy z tym dzieckiem. – ODSZ\_7*

*Ja to odbieram tak, że my tutaj w naszej placówce my staramy się zapewnić dzieciakom opiekę, można powiedzieć jak najlepszą, tak jak domową. – ODZP\_13*

#### **Kluczowe wnioski:**

Opiekunki są po wielu różnych etapach edukacji, ale formalnie wykonują tę samą pracę za takie samo wynagrodzenie. Niektóre opiekunki negatywnie oceniają fakt, że osoba po 280-

godzinnym kursie online ma powierzone te same zadania i pensje ma taką samą jak te opiekunki, które ukończyły 5-letnie studia.

Opiekunki\_owie chcą podnosić swoje kwalifikacje i robią to na różny sposób (szkolenia formalne, nieformalne, wymiana doświadczeń). Opiekunki mają duże wsparcie ze strony dyrektorek placówek, choć często często brakuje pieniędzy na zrefundowanie różnego typu warsztatów.

Największe trudności to zmęczenie organizmu oraz problem z rodzicami. Rodzice często nie szanują opiekunek i ciężko jest z nimi ustalać pewne rzeczy.

## 4.6. Partycypacja rodziców

### 4.6.1. Potrzeby zmian

Rodzice składają opiekunom\_kom wiele propozycji zmian, które chcieliby widzieć w żłobkach i klubach dziecięcych. Najczęstszą potrzebą, jaką zgłaszają, jest wydłużenie czasu opieki nad dziećmi. Pierwszym postulatem jest to, aby żłobek był otwarty dłużej, czyli więcej niż 10 godzin.

*Mimo, że pracujemy od 6-tej do 17-tej. Tak czynna jest nasza placówka. To mimo to, to rodzice by chcieli, żeby było dłużej. – Z\_6*

*Z tego co u nas najczęściej, to chcieliby wydłużenia pracy klubu ze względu na swoją pracę, że mają problem z odbiorem dziecka w jakichś tam godzinach konkretnych, w którym działają, w Łasku mamy na przykład placówkę od siódmej do szesnastej piętnaście, natomiast drugą od szóstej do siedemnastej, więc proponujemy zawsze, jeżeli potrzebny jest ten dłuższy okres, to by dziecko przeszło sobie do drugiej placówki a natomiast zgłaszają nadal, że do osiemnastej byłoby najbardziej efektywnie. Potem okazuje się, że do tej siedemnastej jest na przykład jedno albo dwoje dzieci, które nagminnie zostają tylko one. Nie jesteśmy w stanie jakby opłacić dwie dodatkowe godziny czy tam od tej siedemnastej do osiemnastej albo do dziewiętnastej opiekunki, bo ona przychodzi wtedy na godzinę założmy dziesiątą do osiemnastej. Najbardziej jest potrzebna w rannych godzinach, gdzie dzieje się dużo, gdzie są prace plastyczne, gdzie mamy większą ilość tych dzieci aniżeli do jednego, dwoje.*

*– OK\_2*

Dyrektorzy uważają, że jest to prośba nierealna do wykonania, ponieważ jej spełnienie wymagałoby zatrudnienia dodatkowych opiekunek, na co obecnie nie ma pieniędzy. Często była zwracana uwaga, że dzieci zostają dłużej niż 8 godzin i rodzice dopłacają za kolejną godzinę. Czasem rodzice proponują, aby w grupie było mniej dzieci, co również jest mało prawdopodobne, gdyż jak była mowa powyżej, brakuje miejsc w placówkach i trudno jeszcze ograniczyć miejsca, zwłaszcza w placówkach publicznych. Jeśli natomiast chodzi o potrzeby bieżących zmian, poprawy aktualnej sprawy związanej z dzieckiem oraz zajęć dodatkowych, placówki starają się na bieżąco reagować i odpowiadać pozytywnie na zgłaszane postulaty.

Opiekunki\_owie dzienni z dwóch grup często powtarzali, że rodzice nie zgłaszają potrzeby zmian, bo są zadowoleni z opieki. Sugeruje się, że między innymi są wybierani dlatego, że w żłobkach dzieci jest po prostu za dużo.

No, mi nie zgłaszają, bo są super zadowoleni. Natomiast, no z jakiegoś powodu wybrali akurat to miejsce a nie inne, no i faktycznie, no tutaj też często mówią, że w żłobkach jest tych dzieci za dużo.

– ODSZ\_1

To znaczy nie, ja się generalnie nie spotykam z takimi prośbami. – ODSZ\_2

Znaczy szczerze powiem, że nikt nam czegoś takiego nie zgłasza. – ODZP\_11

#### 4.6.2. Rada Rodziców

W większości żłobków nawet sami rodzice nie wyrażają chęci stworzenia takiej rady. Dyrektorki\_rzy zwracali uwagę, że rodzice nie mają czasu się angażować w działalność społeczną w ramach ciał wspierających funkcjonowanie placówki. Zarówno rodzice, jak i dyrektorzy nie widzą sensu w tworzeniu takich organów.

*To wygląda tak, że oczywiście rodzice bardzo chcą. Tylko nikt w tej radzie nie chce pracować, a jest to dodatkowy kłopot dla dyrektora jednostki. Ponieważ trzeba całą dokumentację prowadzić, udostępnić, trzeba założyć ekstra konto, na które będą wpływać ich składki, pieniądze, którymi oni dysponują. Czyli musi obsługiwać jeszcze komitet rodzicielski. – Z\_1*

W przedszkolu czy szkole Rada Rodziców może podejmować aktywności, które w przypadku najmłodszych dzieci nie mają uzasadnienia. W placówkach, w których Rady Rodziców

działają, nie zawsze są faktycznie funkcjonującymi ciałami. W trakcie części z wywiadów wskazano, że ich działalność ma charakter symboliczny lub nie ma jej wcale. Nawet jeśli istnieją, to często żłobek musi angażować i powoływać taką radę i nie jest to w ogóle inicjatywa samych rodziców.

*Bo jednak rodzice powinni współpracować z placówką, tylko że to niestety zawsze jest tak, że to placówka jest inicjatorem zakładania Rady Rodziców, tworzenia jej i uczestniczenia, i uczestniczenia danej grupy ludzi wybranych w tym życiu placówki. – Z\_2*

*Tak, że jeżeli chodzi o żłobek, to nie ma tutaj jakiegoś takiego parcia, że tak powiem, żeby ta Trójka musiała tutaj być koniecznie i jakieś działania tutaj wносиła. Wiadomo, że w szkole inaczej... - Z\_14*

W pojedynczych przypadkach, w których faktycznie ta Rada istnieje i rodzice są mocno zaangażowani w życie placówki.

*Tak, rada rodziców u nas też jest. Jest to fajne ciało. Akurat mamy fajnych rodziców w radzie rodziców i organizują, dają propozycje jakichś zajęć, co chcą, żeby dzieci robiły w żłobku.– Z\_11*

Opinia dotycząca Rad Rodziców jest różna i niezależna od tego czy żłobek jest publiczny czy prywatny.

#### **4.6.3. Badanie zadowolenia rodziców**

Badania satysfakcji rodziców są czasami wykonywane w klubach i żłobkach, lecz nie jest to praktyka stała i wykonywana wszędzie.

*Tak, my ankietę robiliśmy i robimy. W taki sposób badamy zadowolenie, więc wtedy mniej więcej widzę i rozdzielona jest też rodzice zaznaczają dokładnie, z której placówki jakby dziecko jest, więc wtedy wiem, które jak przędzie za przeproszeniem, gdzie co, jakie się pojawiają dodatkowe pytania nie wiem, czy dodatkowe adnotacje, dodatkowe informacje i wiemy co akurat w tej placówce byłoby lepszym zapotrzebowaniem. – OK\_2*

*Takiego badania nie przeprowadzaliśmy, w żadnej formie ankietowej itd., generalnie zazwyczaj na zasadzie bezpośredniego kontaktu z rodzicami. – OK\_1*

*Nie mamy badań regularnych. Rodzice są poinformowani, mają maila do nas. Jak mają jakieś skargi, zażalenia to po prostu wysyłają. Mamy też aplikacje, z której korzystamy także tam wszystko można powiedzieć. – Z\_11*

Kilka placówek w przeszłości zbierało ankiety, lecz w latach późniejszych z nich zrezygnowały. Niemniej jednak należy podkreślić, że wszystkie placówki badają i komunikują się z rodzicami na bieżąco. Wykorzystuje się takie technologie jak mail oraz aplikacje do kontaktu indywidualnego.

*Na bieżąco. Rodzice są w dziewięćdziesięciu dziewięciu procentach bardzo zadowolonych z pobytu swoich dzieci w żłobkach. – Z\_9*

Kiedy występuje potrzeba ze strony opiekunek lub rodziców, podejmowany jest dialog, by np. rozwiązać zaobserwowany problem. Bardzo często rodzice wystawiają opinie w Internecie – na Google lub na stronach na Facebooku konkretnych placówek. Opiekunkiienne wspominają, że nie prowadzą takich badań, a formą otrzymania informacji zwrotnej są rekomendacje przekazywane przez klientów kolejnym rodzicom. Świat małego dziecka szybko się zmienia i dlatego bardzo ważna jest sprawna i bieżąca komunikacja między rodzicami, a opiekunami. Niektóre placówki posiadają aplikację, poprzez którą rodzice dostają fotorelacje z dnia oraz mogą się bezpośrednio kontaktować z opiekunkami.

#### **4.6.4. Skłonność rodziców do podnoszenia kosztów**

Ten temat wzbudził wiele przeciwstawnych opinii. Niektórzy respondenci\_tki twierdziły, że z względu na troskę o dzieci, rodzice będą chcieli podnieść standard i za to zapłacić. Pojawiały się opinie, że nawet „dla świętego spokoju”, aby dziecko było w najlepszych rękach, będą potrafili dopłacić. Niestety przeważały stwierdzenia, że rodzice przy obecnych podwyżkach cen, nie będą skłonni płacić więcej. Wiele rodziców już negatywnie komentuje płatności, nawet w żłobkach publicznych, a nie wyobrażają sobie płacić jeszcze więcej.

*Wszystko też zależy od konkretnych rodziców, wiadomo. Przy dzisiejszych cenach, przy inflacji i wydatkach związanych, które są z posiadaniem dzieci – myślę, że te głosy byłyby podzielone.*

*– Z\_4*



Opór już wzbudziło np. podniesienie stawek żywieniowych (w Warszawie zostały podniesione z 15 zł na 18 zł). Opiekunki i dyrektorki ciągle spotykają się ze słowami: „drogo, za drogo”.

*Myślę, że nie, bo podwyższyłam stawkę żywieniową zgodnie z rozporządzeniem prezydenta Warszawy z 15 na 18 i też był krzyk. Więc myślę, że żadne pieniądze, jeśli chodzi o większe to nie wchodzi w ogóle grę. – Z\_11*

#### 4.6.5. Pomoc rodziców w opiece nad dziećmi

Osobnym wątkiem, który pojawił się tylko w wywiadach z opiekunami dziennymi, była kwestia związana z partycypacją rodziców w opiece nad dziećmi. Tylko w dwóch wywiadach wspomniano o wdrożeniu rozwiązań, w ramach których rodzice biorą udział w opiece nad dziećmi. W wielu miejscach nie ma w ogóle takiej możliwości. Tylko jeden respondent wspomina, że zawsze jest jakiś rodzic, który pomaga. W każdej grupie przychodzi rodzic, a ogólnie uczestniczą w tym wszyscy rodzice, tylko mają rotacje i zmiany.

*Tak, pomaga nam w każdej grupie jest jeden rodzic. Rodzice się wymieniają. Za zgodą oczywiście wszystkich rodziców dzieci, które tutaj uczęszczają do placówki. – ODSZ\_7*

Taka pomoc jest okazywana jednak w większości przy zabawie czy czytaniu, a nie jako pomoc przy np. czynnościach higienicznych. Jedna opiekunka wspomniała, że taka pomoc się zdarza, ale jedynie w sytuacji, kiedy grupa jedzie na wycieczki autokarowe – wtedy rodzice są proszeni o wsparcie i ten, kto jest zainteresowany, może się zgłosić i pomóc.

*Jeszcze nie mieliśmy takiej sytuacji, żeby jakiś rodzic przyszedł do naszej placówki i w sumie pomagał nam jako "ciociom". – ODSZ\_12*

#### **Kluczowe wnioski:**

Najczęściej zgłaszaną zmianą, jaką chcieliby widzieć rodzice, to wydłużenie pracy placówek, jednak nie jest to w tych miejscach realne do zrealizowania, ponieważ i tak często już są otwarte po 10 godzin dziennie.

Rady Rodziców w wielu placówkach nie istnieją i nie widać zapotrzebowania oraz chęci rodziców do ich zakładania.

Zadowolenie rodziców w większości miejsc jest badane na bieżąco i jeśli pojawia się problem wymagający interwencji, sprawa jest załatwiana natychmiast.

Dyrektorzy i opiekunowie\_ki mają podzieloną opinię co do tego, czy rodzice byliby skłonni ponieść większe koszty, aby poprawić jakość opieki. Niektóre osoby uważają, że w dobie kryzysu i inflacji może być to nierealne, inni jednak twierdzą, że rodzice zrobią wszystko dla dziecka i dla swojego komfortu również.

#### 4.7. Warunki pracy personelu

Najtrudniejszym tematem wśród rozmów okazał się wątek oceny warunków pracy. Wzbudzała ona wiele emocji i przykrych refleksji.

##### 4.7.1. Wynagrodzenie

W kwestii wynagrodzeń sytuacja jest trudna. Opiekunki skarżą się, że płaca jest nieadekwatna do czasu oraz odpowiedzialności, jaka na nich spoczywa. Są to zarobki bliskie najniższej krajowej.

*Jeżeli chodzi o zarobki, to są one w moim odczuciu, bym powiedział, do minimalnej krajowej aniżeli do jakichś dużo wyższych kwot. – OK\_1*

Uważają, że odpowiadają za istotę ludzką i tego, czego się nauczy dziecko w tym wieku, zostaje z nim, nawet podświadomie, do końca życia. Większość dzieci jest oddawana do punktów na od 8 do 10 godzin codziennie. A więc nauka dzieci podstawowych umiejętności, jak mówienie, chodzenie, wiązanie sznurówek, to zadanie opiekunek. Natomiast w przypadku zdarzenia losowego lub wypadku podopiecznego, pojawia się ogromny problem, który może nawet skutkować karą więzienia. Opiekunki uważają, że wynagrodzenie jest zdecydowanie nieadekwatne w stosunku do pracy, jaką wykonują. Osoby wspominały, że starcza „na waciki”, a jedna powiedziała, że wypłata nawet nie pokrywa jej raty kredytu. Uwaga została również zwrócona na to, że jest to praca bardzo obciążająca fizycznie, jest się ciągle narażonym na choroby, a pracowanie za prawie minimalną krajową nie jest adekwatne do poświęcanego zdrowia i późniejszego procesu leczenia i jego kosztów. Opiekunki mówią, że w pracy w zawodzie zatrzymuje je pasja.

W prywatnych klubach dziecięcych lub żłobkach sytuacja wygląda różnie. Większość pracowników twierdzi, że zarobki są bardzo niskie, ale są też osoby, które mówią, że są akceptowalne, choć mogłyby zarabiać więcej.

*Fatalnie. Fatalnie, naprawdę. Jak na tę pracę, na te godziny. Jeżeli nauczyciel nauczania przedszkolnego pracując osiemnaście godzin zarabia 3,5 tysiąca, to my za czterdzieści godzin dostajemy na rękę 3700. Na rękę. Jeszcze ja mam stażowe. Są panie, które przychodzą bez stażu pracy. To nie jest dużo. W porównaniu do tego, co zarabiają nauczyciele to jest naprawdę mało.*

– Z\_8

Opiekunkiienne mają do wątku wynagrodzeń nieco inny stosunek i mówią, że same sobie ustalają stawkę za jaką pracują, a więc przeważnie są zadowolone ze swoich zarobków.

#### 4.7.2. Forma zatrudnienia

Opiekunkiienne posiadają własną działalność gospodarczą i są samozatrudnione, przez co same określają sobie warunki.

*Tak, ja jestem na własnej działalności, jestem jakby osobą zarządzającą i zatrudniam też kolejne osoby. To u mnie się tak odbywa, że ja mam jeszcze trzech dziennych opiekunów, bo jestem ja i zatrudniam jeszcze 3 koleżanki. – ODSZ\_6*

Opiekunkiienne zatrudnione przez inny podmiot są zatrudnione przez gminę na podstawie umowę o pracę.

*Tak, jestem zatrudniona na umowę o pracę. – ODZP\_13*

Natomiast w kwestii osób zatrudnionych w żłobkach publicznych lub prywatnych, sytuacja wygląda tak, że wszyscy są zatrudnieni na umowę o pracę.

*Umowa o pracę. Umowa o pracę na czas nieokreślony. Tak, jak najbardziej jestem zadowolona.*

– Z\_14

Wszelakiego rodzaju ubezpieczenia zdrowotne, społeczne i inne koszty związane z bezpieczeństwem są pokrywane.

*Wszystkie opiekunki mam na umowach o pracę, na pełnych etatach, więc przysługują z tego tytułu wszystkie urlopy, zwolnienia lekarskie, które wiadomo, pokrywam ja, a w tym czasie trzeba zapewnić jakąś opiekę zastępczą. – ODSZ\_2*

#### 4.7.3. Warunki BHP

Niewiele osób w rozmowie w ogóle komentowało wątek warunków BHP. Jeśli już ktoś o nich wspomniał, to były to pozytywne uwagi dotyczące miejsca pracy. Opiekunki\_owie regularnie przechodzą szkolenia BHP. Wszyscy są zadowoleni z miejsca, w którym pracują i warunków, w jakich pracują.

*Tak, dokładnie. Tak, łazienki, toalety przystosowane do wzrostu dzieci, umywalki. Tak, że ja jestem bardzo zadowolona i uważam, że na jak najwyższym poziomie jest to zapewnione dzieciakom. No i pracownikom również. – Z\_14*

*No, warunki BHP są zachowane, tutaj mogą być ciut nieobiektywne, ale praca jest prosta, nie jest niebezpieczna, to miałem na myśli, natomiast u nas te warunki, bliskość łazienek, węzłów wszelkich sanitarno-higienicznych jest blisko, więc jakby tutaj utrzymanie siebie i dzieci w bezpieczeństwie jest dosyć łatwe i wygodne. Zarówno dla dzieci, jak i chodzi o bezpieczeństwo pracowników. – ODZP\_9*

#### 4.7.4. Czas pracy

Temat czasu pracy to bardzo trudna kwestia. Wszyscy uważają, że jest zbyt długi i powinien być zmniejszony. Opiekunki pracują po 8 godzin dziennie. Kiedy ktoś jest opiekunką dzienną we własnym mieszkaniu lub posiada własny prywatny klub dziecięcy/żłobek, to liczba godzin jest przeważnie większa.

Opiekunki w żłobku nie funkcjonują jak nauczyciele, którzy posiadają kartę nauczyciela i więcej dni wolnych. 8 godzin dziennie pracy fizycznej, w hałasie, bez większych przerw, podczas kontrolowania otoczenia jest w opinii badanych wykraczające ponad normy. Opiekunki mówią, że są przemęczone, co potem się odbija na ich pracy, a w efekcie na dzieciach. Przysługuje im urlop, który można nazwać przymusowym, ponieważ wtedy mają miejsce w placówkach wszelkie remonty. W ciągu roku, opiekunowie\_nki, oprócz świąt, nie mają żadnej gwarancji czasu wolnego. Opiekunki zgodnie potwierdzają, że bardzo chciałyby dostać przynajmniej tydzień wolnego w czasie ferii zimowych, tak jak mają to zagwarantowane

nauczyciele. Podkreślają, że nie muszą to być dwa tygodnie, ale wystarczyłby tydzień, aby mogły odzyskać siły na kolejne pół roku pracy i zregenerować fizycznie oraz psychicznie.

*Myślę, że większa ilość godzin takiej pracy bezpośrednio z dziećmi przekładałaby się na zmniejszenie mojej cierpliwości. Na takie zmęczenie psychiczne, nawet też ze względu na poziom hałasu, który jest w grupach. Natomiast jest jeszcze takiej dużo dodatkowej roboty papierkowej, której nie widać, a którą też trzeba robić. Myślę, że gdyby to było bardziej finansowo wynagradzane, bardziej motywujące to byłoby to jak najbardziej adekwatne.*

*– ODZP\_14*

Wszystkie opiekunki zgadzają się co do tego, że godziny pracy powinny być zmniejszone, najlepiej do 6 godzin, jednak nawet jak byłoby to 7 godzin i 30 minut, to różnica stanie się odczuwalna i zdecydowanie pomoże opiekunkom.

*Znaczy to jest dużo, przypuszczam, że jakby było 7 godzin pracy, czy 6 godzin pracy, co przypuszczam będzie nierealne nigdy, ale to by było dużo, bo nawet te 2 godziny odpoczynku, czy te 2 godziny, które można by było przeznaczyć na doszkolenie się, to już jest bardzo dużo. –*

*Z\_6*

#### **4.7.5. Możliwość podnoszenia kwalifikacji**

Większość osób podnosi swoje kwalifikacje w różny sposób poprzez szkolenia, webinary lub naukę nieformalną. Bardzo często udział opiekunek\_ów w takich wydarzeniach jest zależny od pracodawcy i od pieniędzy, jakimi dysponuje jednostka. Często jednak ich brakuje i szkolenie musi zostać opłacone prywatnie przez osobę nim zainteresowaną. Wiele respondentek mówi, że w takiej sytuacji muszą zrezygnować ze szkoleń, ponieważ ze swojej pensji nie są w stanie przeżyć i dodatkowo opłacić innych aktywności. Więcej na temat podnoszenia kwalifikacji znajduje się w Kwalifikacje zawodowe -> Podnoszenie kwalifikacji.

*No teraz przy dotacji to one są mocno ograniczone. Bo niestety tych pieniędzy mamy mało. Pensja jest tak jak moja, mówiąc już mówiąc poza moim, bo ja jestem też dziennym opiekunem i właścicielem. Tak więc mówię to muszę to robić z własnego budżetu, tak który jednak jest uszczuplony to coraz bardziej. Więc też już nie mam takiej możliwości manewrowania sobie w tym wszystkim tak. – ODSZ\_4*

#### 4.7.6. Ścieżka awansu

W teorii istnieje ścieżka awansu, jednak w praktyce jej nie ma i nie wiąże się ona z żadnymi przywilejami, opiekunki uważają ją za sztuczną.

*Oj, powiem szczerze, że my nic takiego, jak awanse zawodowe to tutaj nie mamy. – Z\_14*

Gdy pojawia się nowy pracownik, to na początku jest młodszym opiekunem, później opiekunem, a na końcu starszym opiekunem. Różnica, gdy staje się starszym opiekunem, to wahania w przedziale od około 150 do 200 zł dodatkowych w wynagrodzeniu. Kwota jest ustalona z góry i staż pracy nie ma tutaj znaczenia.

*To jest tak, że mamy młodszego opiekuna, opiekuna i starszego opiekuna. I starszym opiekunem zostaje się po pięciu latach, ale nie idzie to akurat jakoś z mega wysokim wynagrodzeniem. To jest raptem chyba różnica 150 złotych. – Z\_8*

Większość osób powiedziała, że w ich pracy nie istnieje żadna ścieżka awansu, a więc jest się na tym samym poziomie i wykonuje dokładnie tę samą pracę, niezależnie od wykształcenia oraz stażu pracy.

*Jakiego? Jaki awans zawodowy, skoro się dawniej się było dyplomowaną opiekunką dziecięcą lub starszą opiekunką, prawda? A w tej chwili jest młodszy opiekun, opiekun, starszy opiekun. – Z\_1*

#### 4.8. Poważanie zawodu opiekuna

Poważanie zawodu opiekuna okazało się najtrudniejszą częścią tematyczną wywiadów. Przytoczonych zostało wiele przykrych doświadczeń. Kilka opiekunek uważało, że istnieje poważanie przynajmniej przez niektórych rodziców. Rodzice mają w pewien sposób podziwiać opiekunki, które poświęcają się i radzą sobie z pracą nawet z 8 dziećmi – podczas, gdy dla szych rodziców wyzwaniem bywa opieka nad jednym, dwójką dzieci. Ogromna większość respondentek wspomina, że czują się nie respektowana, wręcz lekceważona przez rodziców.. Nie są poważane ani przez rodziców, ani przez społeczeństwo.

*Kiepski, kiepski, rodzice bardziej mam wrażenie, że szanują już osoby, które są w szkole pracujące, pracujących nauczycieli a nie pracujących w opiece nad dziećmi. – OK\_2*

Opiekunki\_owie uważają, że wykonują bardzo istotną pracę, ponieważ wychowują najmłodsze pokolenie, a jednak nikt tego nie docenia. Jest im przykro i czasem bardzo cierpią z tego powodu. Rodzice coraz częściej są roszczeniowi i uważają, że opiekunka jedynie bawi się z ich dzieckiem. Społeczeństwo nie uznaje zawodu opiekunki za trudny, przy czym wszystkie osoby z tego środowiska pracy mają problemy zdrowotne, głównie ze stawami oraz kręgosłupami.

*"No fajnie, bo te maluszki to nic nie robią", a ja po prostu już jestem po operacji kręgosłupa, bo ja muszę trzydzieści dzieci dziennie podnieść i przewinąć. To się w ogóle... Dużo osób nie ma wyobrażenia o tym jak taka praca wygląda. I dużo osób też powinno mimo tego, np. przyjść i sobie zobaczyć naprawdę jak taki ośmiogodzinny dzień opiekunki wyglądałabym żłobku. – Z\_8*

Wiele osób spotyka się z nieprzyjemnymi komentarzami, że praca opiekunki nie jest zupełnie poważana i nie posiada żadnego prestiżu wśród społeczeństwa.

*Tak, nieważne jak by się człowiek starał, co by robił to i tak na końcu powiedzą, że a i tak nic nie robicie. Nie narzekajcie, bo nie macie tak źle. – ODSZ\_7*

#### 4.9.Związki zawodowe

Tylko jedna opiekunka Z\_1 należy do związku zawodowego. Kolejna osoba powiedziała, że w poprzednim żłobku należała do związku zawodowego, ale obecnie tak nie jest. Natomiast jej doświadczenia są pozytywne, a jej pracodawczyni sama się interesowała sprawami, które omawiały związki.

*Należą do związków zawodowych. – Z\_1*

*Znaczy w poprzednim już żłobku było tak, że... Przychodziłam, no chodziłyśmy na zebrania. Nigdy pani dyrektor nam nie zabraniała. Tam nie ma różnicy. Nie ma, bo nas tam było w tamtym żłobku bardzo dużo. Było nas chyba dwanaście dziewczyn w związkach zawodowych. Dwanaście nas było, no. Tak że nie - to nie jest jakoś... Nigdy nie byliśmy z tego powodu... Też powiem na tamtym doświadczeniu bardziej, bo tutaj jestem sama. Nigdy pani dyrektor nie miała z tym problemów, żeby... Nawet było to dość ciekawe, bo ona też była ciekawa co się... No powiedzmy, że odnośnie kwestii podwyżek dla pracowników czy coś. Ona sama się tym interesowała, bo chciała wiedzieć, czy będą jakieś zmiany. – Z\_8*

W pozostałych placówkach prawie nikt nie należy do związków zawodowych i wszyscy uważają, że nie ma potrzeby do nich należeć, a więc i opiekunki zupełnie się tą kwestią nie interesują.

*Nie, związków zawodowych nie, chyba są jakieś stowarzyszenia utworzone takie ogólnopolskie, które wspierają bardziej może żłobki, a nie pracowników, więc sam pracownik nie, nie mają związków utworzonych, ani innych tego typu rzeczy. – Z\_9*

#### 4.10. Ocena pracownicza

W kontekście oceny pracowniczej sytuacja wygląda bardzo różnie. Opiekunkiienne samozatrudnione sugerują, że głównie są oceniane na zasadzie feedbacku przez samych rodziców. Nie jest to jednak w żaden sposób sformalizowane. Opiekunkiienne zatrudnione przez inne podmioty są oceniane przez pracodawcę. W żłobkach i klubach dziecięcych wygląda to natomiast nieco inaczej. Najczęściej występuje samoocena oraz ocena przez pracodawcę. Najczęściej natomiast jest to rozmowa pracodawcy z opiekunką\_em. Rozmowy te są czasem dwa razy do roku, czasem raz na rok, ale zdecydowanie, regularnie się odbywają.

*No ja prowadzę sobie takie analizy oceny pracy raz do roku każdej pani, obserwuje zajęcia, które wprowadzą i robię taki spacer obserwacyjny, czyli po prostu chodzę i gdzieś tam zaglądam, popatrzę, zobaczę. – OK\_4*

*W żłobku nie muszą być robione. Robi się co 2 lata, mniej więcej co 3 lata. – Z\_1*

*To powiem tak, nasza taka praca oceniana wiadomo jest przez szefową. Zawsze tak na koniec miesiąca mamy takie ogólne spotkanie z szefową, no i wtedy tam rozmawiamy na temat tego, co mogłybyśmy, nie wiem, zmienić? Co mogłoby być lepiej? Co się jej podoba w naszej pracy? Jest tak zazwyczaj takie wspólne zebranie nas, no to, tak pod koniec miesiąca takie podsumowanie tutaj naszej pracy. – ODZP\_11*

Dyrektorki różnych placówek także wspominały, że bardzo często, gdy dzieje się coś niepokojącego, jest to od razu rozwiązywane i rozmawia się na bieżąco z opiekunkami. Zdarza się, że są duże ewaluacje i dyrektorzy przychodzą z wizytacją na zajęcia, by oceniać pracę cały czas, a nie tylko poprzez ankietę. Czasem natomiast nie ma żadnej oceny i w ogóle żadna taka forma nie istnieje. Nie ma żadnych regulacji, a więc każdy żłobek i każdy kierownik robi tak, jak według niego jest najlepiej.



*Regularnie, ale nie często. Raz w roku. Jeżeli na bieżąco się coś dzieje, Pani Dyrektor widzi jakieś nieprawidłowości czy nie podoba jej się jakieś działanie to wtedy na bieżąco sprawa jest rozwiązywana. – Z\_4*

#### **4.11. Troska pracodawcy o satysfakcję z pracy pracowników**

Pracownicy wypowiadali się bardzo pozytywnie w temacie troski o ich satysfakcję przez pracodawcę. Każdy z respondentów odczuwa, że przełożeni mają na uwadze ich dobro i satysfakcję. Dobre słowa od pracodawcy są niezwykle ważne i potrafią umacniać pracownika.

*Znaczy pani dyrektor z nami rozmawia, jeśli mamy jakikolwiek problem, to drzwi pani dyrektor są otwarte i można zawsze podejść, porozmawiać i ona, jak tylko jest w stanie, zazwyczaj staje na wysokości zadania i pomaga nam we wszystkim, czy to by była sprawa osobista, czy zawodowa, czy chodziłoby o pracę na grupie, to pani dyrektor zawsze znajduje rozwiązanie, tak żebyśmy wszyscy byli zadowoleni, jeśli po prostu się da. – Z\_6*

Często było wspomniane, że rodzice nawet nie widzą co robią opiekunki i wiele ich omija, a dzieci też nie wszystko opowiedzą, a jednak dyrektorka to zauważa i chwali pracowników, co oni sami uważają za bardzo pozytywny i satysfakcjonujący aspekt. Drugą najczęściej wymienianą kwestią były premie. Aspekt finansowy jest często zaznaczany oraz bardzo doceniany przez pracowników. Jak już było wspomniane, pensje pracowników są niskie, a więc docenienie ich w formie większej wypłaty jest bardzo dobrze odbierane.

*Tutaj, jeśli chodzi o troszczenia się o satysfakcję z pracy pracowników, to są w miarę możliwości wręczam nagrody, premie. Jest taka szczerza rozmowa. No, staram się wprowadzać miłą atmosferę, brak jakichś niedomówień i takie pozytywne wzmocnienie, pozytywne podejście czy zachęcanie właśnie do jakichś takich działań. – OK\_4*

Większość dyrektorek również stara się wspierać swoich pracowników i gdy trzeba pomaga przy pracy, gdy któraś opiekunka jest nieobecna. Zachęcają do podnoszenia kwalifikacji. Dbają o dobrą atmosferę oraz o prawidłowy kontakt między osobami zarządzającymi, a wszystkimi opiekunkami. Wszyscy czują się otoczeni troską swoich pracodawców.

*Stara się, aby pracownik miał dostępne wszystkie materiały dostępne do tego, żeby organizować czas dzieciom, żeby wyposażenie było dostosowane do dobrego funkcjonowania dostosowania lokalu do tego, żeby było poręcznie, że tak powiem, a przede wszystkim chyba chodzi właśnie o dostęp tego, żeby ciocie mogły realizować swoje pomysły i dostęp do*

*materialów, żeby ciocie mogły realizować swoje pomysły w prowadzeniu zajęć, czy jakichś dodatkowych takich imprez wewnętrznych, jakichś szkoleń tak samo. – Z\_9*

#### **4.12. Zmiany w pracy opiekunek**

Na pewno w kwestii zmiany dosyć istotną była zmiana godzin pracy, ponieważ 8 godzin według respondentów\_ek ze żłobków i klubów dziecięcych to za dużo. Zmiana powinna nastąpić do 7 i pół godziny, jak było wcześniej, lub do 6 godzin. Kolejnym aspektem zmniejszenie liczby dzieci na opiekunkę. W tej chwili na jedną osobę przypada nawet ośmioro dzieci. W opinii respondentów powinno to być pięcioro - maksymalnie sześcioro dzieci na jedną opiekunkę, aby każde dziecko miało zapewnioną taką samą opiekę oraz uwagę.

*Już panu mówię, na pewno godziny pracy, tak na pewno, żeby to było tak jak w państwowych, że tutaj niestety nie mamy się czym szczyścić, że to jest po 8 godzin pracy, bo to jest niestety naprawdę 8 godzin ciężkiej harówki i wypalenie zawodowe po prostu przychodzi szybciej niż człowiekowi się wydaje. Więc na pewno godziny pracy, to jest po prostu za dużo. Jeśli bym miała wpływ na to, żeby to zmienić, te godziny pracy to tak, żeby to było nawet, wie pan, te 6 godzin, 6 a nie 8, już to inaczej wygląda, inaczej brzmi, inaczej w ciągu dnia. Nawet jeżeli 6 godzin to jest możliwość odreagowania gdzieś tam później, jest więcej tego popołudnia, żeby człowiek się wyciszył, żeby doszedł do siebie, że tak powiem.*

*– OK\_5*

*Na pewno dołożyłabym urlopu. Bez szaleństw, ale naprawdę tak jak w przedszkolach powinno być. I na pewno zmniejszyłabym do 6 godzin czas pracy. Tym bardziej, że nauczyciel ma 6 godzin lekcyjnych, a ja już mówię o 6 godzinach zegarowych. – Z\_1*

Jedną z istotniejszych kwestii są finanse. Pracownicy branży opiekuńczej uważają, że zarabiają zdecydowanie za mało, patrząc na odpowiedzialność i warunki w jakich pracują.

*Zmieniłabym może to, że w zasadzie to teraz zmieniałabym tylko i wyłącznie finanse żebyśmy więcej zarabiałały o może tak. Bo pozostałe rzeczy nam się naprawdę bardzo podobają. To jest praca, którą kochamy wykonywać. Robimy to z przyjemnością. Chodzimy z uśmiechem do pracy. – ODSZ\_4*

#### 4.13. Przygotowywanie planów /programów

W prawie wszystkich placówkach są przygotowywane plany i programy opieki nad dziećmi. Różnica polega na tym, że niektórzy robią plany na rok, inni miesięcznie, a jeszcze inni tygodniowo lub dziennie. Plany zazwyczaj są dostosowywane do pór roku i świąt, które przypadają w ciągu roku. Żłobki, kluby dziecięce oraz opiekunkiienne zatrudnione przez inne podmioty niejednokrotnie wykonują plany polecane przez przełożonych lub we współpracy z nimi, natomiast opiekunki samozatrudnione przygotowują plany osobiście.

*Tak, mamy plany wychowawcze. Plany miesięczne, tygodniowe, są wywieszane na każdej tablicy danej grup. – Z\_6*

*Tak piszemy plany. Jeśli chodzi o naszą placówkę to dla każdej grupy jest przygotowany plan miesięczny i według tego planu pracujemy. – ODSZ\_4*

Najczęściej są modyfikowane ze względu na pogodę oraz predyspozycje dzieci i całej grupy, ponieważ czasem da się więcej zrobić, a czasem mniej. Plany zazwyczaj są ramowe, a konkretne ćwiczenia i rzeczy widzi się na bieżąco. Plany w żłobkach publicznych najczęściej są robione przez same opiekunki. Całkowicie oddolne działanie, ponieważ nie ma odgórnego planu pracy z dziećmi do lat 3. Opiekunki muszą szukać pomocy i inspiracji na własną rękę lub zdać się na doświadczenie starszych opiekunek.

*Piszemy, tak, piszemy plany. Jest pisany plan roczny, są pisane plany miesięczne, które są dostosowane do planów rocznych i oprócz tego piszemy plany dzienne, każda grupa pisze. Noi bierzemy różnego rodzaju udział w projektach. – Z\_5*

W klubach dziecięcych i prywatnych żłobkach często plany tworzy sama pani dyrektor oraz przekazuje je swoim pracownikom. Niektóre żłobki prowadzą dziennik i wpisują, co danego dnia udało się zrealizować z dziećmi. Plany we wszystkich placówkach, które je posiadają, są przekazywane rodzicom lub wywieszane w takim miejscu, że rodzice są świadomi co danego dnia lub tygodnia dzieci realizowały, aby mogli pogłębiać to jeszcze sami ze swoimi pociechami w domu.

*Dokładnie tak. Bo u nas funkcjonują dzienniki zajęć i w tych dziennikach panie wpisują też codziennie co robiły, no bo dużo ta praca tak naprawdę się nie różni od pracy w przedszkolu czy w szkole, więc po prostu innym, że tak powiem brzydko materiałem, ale no niczym bardzo*

*się nie różni, więc normalnie też są zajęcia dostosowane do wieku tych dzieci i są prowadzone.*

*– OK\_4*

#### **4.14. Opinia dotycząca planów/programów**

Prawie wszyscy uważają plany i programy jako dobre narzędzia do pracy. Praca z dziećmi nie może być chaotyczna i wciąż mamy do czynienia z osobą żywą, więc codziennie zdarza się wiele nieprzewidzianych sytuacji. Takie plany pozwalają na pewną systematyczność. Wszystkie osoby sobie chwaliły takie plany.

*Potrzebna. Ja uważam, że trzeba mieć jakiś plan, żeby osiągnąć cel, więc bez planu to byłoby to wszystko chaotyczne, więc robienie planu uważam, że jest potrzebne. Nie musi to być bardzo dokładne, ale chociaż w zarysie jakimś. Uważam, że jest to potrzebne. Mówię takiej żłobkowej pracy. – Z\_11*

Padły także opinie, że plany powinny być bardzo ramowe i ogólnikowe, ponieważ co roku przychodzą różne grupy i czasem dzieci w grupie są na podobnym poziomie, a czasem na bardzo różnym. Wszystko jest zależne także od czynników zewnętrznych, ponieważ jak będziemy mieć dzieci lub opiekunek, to pewnych planów nie da się zrealizować.

*Myślę, że są bardzo potrzebne, bo wtedy możemy zaplanować czas dzieci, co by aktywnie go spędziły i się nie nudziły. – ODZP\_12*

Trzeba mieć ogromną elastyczność w realizacji planów i powinny być one na tyle bezkonfliktowe, aby móc je dostosowywać w różnych okolicznościach. Wszyscy widzą w nich wartość i uważają to za rzecz potrzebną w pracy z dziećmi.

*Oczywiście, planowanie samo w sobie w każdej dziedzinie jest istotne, no i tak samo tutaj, żeby zapewnić dzieciom dobrą jakość opieki i zajęć, trzeba je zaplanować z wyprzedzeniem, żeby popierwsze zaplanować konkretne ich wykonanie, zaplanować zakup potrzebnych materiałów do tych zajęć, no i żeby zaplanować to, żeby różne obszary były we właściwy sposób i we właściwych proporcjach rozłożone, to trzeba je z jakimś wyprzedzeniem zaplanować. Życie weryfikuje tego rodzaju plany, ale jest to konieczne. Taka praca ad hoc kończy się tylko tym, że dzieci mają zapewnione tylko bezpieczeństwo i opiekę higieniczną, natomiast nie rozwój. Tu też jakby widzimy, kto z opiekunów, opiekunek konkretnie planował i wdrażał, a kto nie planowali jakie to przynosiło efekty na konkretnych dzieciach po prostu. Widzimy też różnice, kto nie planował i zostawił dzieci, w jakim one były, na jakim one były etapie rozwoju, a potem przejmował te dzieci ktoś, kto faktycznie tę pracę planował i to wdrażał, jakie były różnice rozwojowe u tych dzieci. Czasem bardzo błyskawiczne - ODZP\_9*

**Kluczowe wnioski:**

Opiekunki\_owie najczęściej skarżą się na wynagrodzenie. Czas pracy również jest kwestią uciążliwą, ponieważ jest to praca w ciągłym stresie, hałasie, praca fizyczna. Pracy nie reguluje odpowiednik Kary nauczyciela. Opiekunowie nie mają ferii zimowych, jedynie obowiązkowy urlop w lipcu, gdy placówki są zamykane na czas przeprowadzania remontów.

Respondetki\_ci chcą podnosić swoje kwalifikacje i samodzielnie szukają możliwości rozwoju.

Zawód opiekunki\_a nie cieszy się poważaniem i szacunkiem w społeczeństwie, nawet wśród rodziców, co często bardzo frustruje osoby pracując. Te negatywne emocje dodatkowo wzmacnia brak faktycznej możliwości awansu.

Większość opiekunek nie należy do związków zawodowych.

Ocena pracy pracowników bardzo zależy od placówki.. Nie ma ujednoczonych procedur oceny. Najczęściej jest to rozmowa z dyrektorką i coroczna ankieta.

Prawie wszystkie placówki same sobie tworzą plany i programy pracy z dziećmi i wszyscy uważają to za dobre narzędzie w planowaniu pracy i dbałości o jakość opieki, które powinno być obowiązkowe. Plan, który byłby narzucony jest czymś pozytywnym, jednak powinien być on elastyczny, gdyż praca z dziećmi jest nieprzewidywalna i nie zawsze uda się zrealizować cały plan.

**4.15. Ocena regulacji prawnych i proponowane zmiany****4.15.1. Ocena obecnego stanu**

Przy ocenie obecnego stanu pojawiało się wiele przeróżnych opinii. Połowa respondentów nie wie nic i nie interesuje się stroną prawną ani żadnymi regulacjami, które obecnie obowiązują,

a więc trudno im było się na ten temat wypowiedzieć. Pozostała część albo była bardzo zadowolona z obecnych rozwiązań, albo bardzo negatywnie do nich nastawiona.

*Ustawa jest coraz bardziej poprawiana na mniej korzystną dla dzieci. Bardziej korzystną do upchania, przepraszam, większej liczby dzieci. – Z\_1*

Dzienne opiekunki były zadowolone z 280-godzinnych kursów, natomiast osoby ze żłobów w większości uważały to za najgorsze rozwiązanie, które natychmiast powinno być zmienione.

*Na pewno doczepiłabym się do tego, to mi się nie podoba trochę, że jest tak samo traktowana osoba, która powiedzmy ma wyższe wykształcenie i która powiedzmy robi kurs 28-godzinny. Nie 28-godzinny, tylko 280 godzin przygotowania do pracy jako opiekunka. To znaczy, z mojego punktu widzenia, jeżeli miałabym do wyboru osobę, która przychodzi i składa swoje kwalifikacje, no to my nie znając osoby, nie rozmawiając z nią, nie znając jej doświadczenia, możemy tylko to, co tam wyczytamy w CV ewentualnie się dowiedzieć, to jakby wiadomo, że jako pracodawca wybiorę osobę, która ma najwyższe kwalifikacje, czyli osobę na przykład z wyższym wykształceniem. – Z\_2*

Większość wypowiedzi nawiązywała do kwestii wykształcenia i tego, że kursy nie dają bez praktyki i powinno się to zmienić. Dotyczyły także kwestii liczby dzieci przypadających na jednego opiekuna\_kę. Trudno jest zobaczyć jedno podejście do obecnych ustaw i rozporządzeń stwierdzić, że nie zależało ono od miejsca zamieszkania oraz typu placówki.

*Natomiast jeżeli chodzi pozytywy, ogólnie, jeżeli chodzi o całą tą ustawę, to nie jest ona w moim odczuciu napisana źle, to by można było gdzieś tam prześledzić sobie jeszcze krok po kroku, bo pamiętam, że na etapie czy tworzenia klubu, czy gdzieś tam pewnych jakichś zmian, które chcieliśmy wprowadzić, były jakieś zapisy, które były nie do końca jednoznaczne, tak bym odpowiedział. Że ustawa zostawiała furtki do interpretacji dla organów, które nadzorują pracę klubów dziecięcych czy żłobków, i mogą być interpretowane zupełnie inaczej przez osoby prowadzące, a zupełnie inaczej przez organ nadzorujący, noi wiemy, jak takie sytuacje mogą się kończyć. – OK\_1*

#### **4.15.2. Jak poprawić jakość?**

Na pytanie, jak można poprawić jakość instytucjonalnej opieki nad dziećmi do lat 3, bardzo często pojawiały się już wątki wymienione powyżej. Postulaty były następujące:

- Zmiana liczby dzieci przypadających na jedną opiekunkę (zmniejszenie z 8 do 5);
- Zapewnienie opieki specjalistycznej, jeśli opiekun\_ka dostają dzieci wymagające takiej opieki;
- Wzrost wynagrodzenia;
- Zwiększenie dotacji;
- Wzrost dofinansowanych szkoleń;
- Zmniejszenie liczby godzin pracy z 8 na min 7 godzin i 30 minut;
- Dodanie tygodnia ferii na zregenerowanie i podratowanie zdrowia, aby opiekunki miały więcej sił na pracę z dziećmi na kolejne pół roku do wakacji;
- Obowiązkowy powrót lekarza do placówek, aby dzieci były bardziej zaopiekowane. Obecnie czasem jest to pani na emeryturze i w formie ograniczonych liczbowo konsultacji ponieważ placówkę często nie stać na lekarza w wystarczającym wymiarze czasu. Mowa tutaj m.in. o specjalistach, jak logopedzi i inni, ponieważ dzieci powinny mieć regularne kontrole.

*Przede wszystkim zmniejszenie liczby dzieci, bo to jest podstawa, żeby było fajnie. Żeby to wszystko ładnie grało, żebyśmy mogły się rozwijać i te dzieciaki rozwijać. To zmniejszyć liczbę dzieci na jedną opiekunkę. Te kursy one nic nie uczą. Nie da się nauczyć tak naprawdę takich zasad i funkcjonowania żłobków w trzy miesiące i to jeszcze online w weekendy. – Z\_8*

*Ja myślę, że tutaj też dobrze by było właśnie takiej trochę opieki specjalistycznej. Tak jak na początku tam pan się pytał właśnie o te dzieci z różnymi orzeczeniami i tak dalej. W szkole, czy nawet w przedszkolu w tej chwili, jak ja mam dziecko z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, nie ma problemu, prawda? To musi być, to już musi być i to tam czy gmina ma pieniądze czy nie, to nikogo tak nie obchodzi za mocno. – Z\_12*

*Myślę, że to jest odpowiednia liczba przypadająca na opiekunkę. – ODZP\_12*

*Oczywiście dotacje, oczywiście uważam, że powinny być dotacje na dziecko przysługujące do pobytu tak, jak jest to w przedszkolach, gdzie jest to czy przedszkole prywatne, czy państwowe, samorządowe to dotacje są udzielane, natomiast na tą chwilę żłobkom gminy, miasta jak majążyczenie, to udzielają, jak nie mają, to nie udzielają. – OK\_2*

#### 4.15.3. Pozostałe propozycje zmian

Pozostałe propozycje zmian, oprócz wymienionych powyżej, zostaną przedstawione w formie cytatów. Wątki są przeróżne i dotyczą wielu niezwiązanych rzeczy. Osoby już na sam koniec wywiadów przypominały sobie o pewnych kwestiach wcześniej nie wypowiedzianych bądź mówiły o swoich marzeniach.

Jedna respondentka wspomniała, że jest zwolenniczką żłobków samorządowych, ponieważ są pod większą kontrolą i ufa im bardziej niż placówkom prywatnym. Nie była to również jedyna taka opinia. Jest to ciekawe, ponieważ większość jednostek, które zgodziły się na przeprowadzenie wywiadu to właśnie były placówki publiczne.

*Nie wiem, bo nie znam sytuacji, że tak powiem od podwórka. Trudno mi powiedzieć, dlaczego tam tak jest, ale ja jestem zwolenniczką tych samorządowych. I teraz jeżeli ruszy ten projekt właśnie Maluch, ten nowy na te lata, myślę, że to jest dobry powód, że to będą placówki samorządowe. Bo no zawsze jednak nas tutaj organ prowadzący dopilnowuje, żeby wszystko cobyło, co musi być, to po prostu musi być i po prostu nie ma problemu. -Z\_12*

Istotnym wątkiem było to, żeby przy budowaniu placówek dla małych dzieci, zwracać uwagę na infrastrukturę. Dzieci dla lepszego rozwoju muszą się dużo ruszać, posiadają również wiele emocji, a mali ludzie, dopóki nie potrafią dobrze mówić, komunikują się ciałem i również w taki sposób odreagowują. Ważne jest, aby przy placówkach były parki lub place zabaw, aby dzieci mogły wychodzić regularnie na zewnątrz pobawić się na świeżym powietrzu.

*Na pewno więcej opieki, wtedy można urozmaicić rzeczywiście. Bezwzględny obowiązek placu zabaw, przy takiej placówce. I to nie ma być dwa na trzy, tylko ma być plac zabaw, gdzie dzieci mogą pobiegać i nie chodzi o wyposażenie w sprzęt, tylko prosta, trawnik wystrzyżony. Gdzie można rzucić piłki, balony, przestrzeń. Bo małe dzieci jest ruch to życie, brak ruchu to śmierć. -Z\_1*

Poniższy cytat zwraca uwagę na regulacje i przepisy, które istnieją. Opiekunka uważa, że zamiast zajmować się dziećmi przez więcej czasu, musi się zajmować sprawami administracyjnymi oraz wypełniać dokumentację, która często nie jest potrzebna, a poszkodowane w takiej sytuacji jest dziecko, któremu nie może poświęcić wystarczająco dużo uwagi.



*Szczerze mówiąc, jakby poluzować czy wycofać przepisy, tak żeby firmy, które na tym polu działają i osoby, żeby mogły działać w sposób nieskrępowany i po prostu rynkowy, żeby nie musiały się głowić nad tym, jak zapewnić biurokrację, ale żeby się mogły skupić na tym, jak polepszać jakość opieki, jak ją rozwijać, w sensie rozwijać jakość usług po prostu pod każdym kątem, zarówno tym opiekuńczym, bezpieczeństwa, jak i wszelkich zajęć rozwijających dzieci. To, nad czym, nie pamiętam, czy to było zapisane, czy nie, ale to, co bardzo chcę podkreślić, to że pod kątem programu 400+, stajemy się kompletnie niepotrzebnym pośrednikiem między rodzicami a państwem, który ma z tego bardzo dużo dodatkowej pracy, stresu, kosztów no i też ryzyko związanych z przekazywaniem danych osobowych, które musimy teraz w znacznie większym zakresie przetwarzać, też elektronicznym, więc jesteśmy narażeni na ryzyka choćby ataków hackerskich, które mogą wykraść dane, a z tego tytułu nie mamy żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Dużo więcej pracy i ryzyko, natomiast dla nas są tylko koszty, koszty związane z czasem pracy czy choćby przelewów, które należy rodzicom, którzy są w programie przekazywać. Więc tą formę, oczywiście bardzo dobrze, że państwo wspiera rodziców, ale zostało to zorganizowane w sposób fatalny, nie mówiąc o tym, że systemy, system raportowania, nie wiem, kim są informatycy, którzy to programowali, czy to są informatycy po liceum tacy prosto, bo też nie wysokiej klasy ludzie, którzy znają się na dostosowaniu programów do wymogów, czy do łatwego użytkowania przez użytkowników potencjalnych. To jest żenada po prostu, jak się korzysta z tego systemu. – ODZP\_9*

Wiele osób uważa, że trzeba zacząć od podstaw i lepiej kształcić młodych ludzi, którzy chcą zajmować się w przyszłości dziećmi i lepiej ich przystosowywać, chociażby przez zwiększenie liczby godzin praktyk. Przez to, że praca nie wiąże się z wielkim prestiżem, wiele osób rezygnuje, ponieważ warunki, zarobki i brak poważania nie są adekwatne do wykonywanej pracy.

*Tak, najpierw trzeba by wykształcić nową kadrę według nowego systemu, żeby myśleć o jakichkolwiek dalszych zmianach. – ODZP\_14*

## 5. Spis tabel i wykresów

Tabela 1 Planowana i zrealizowana struktura próby w badaniu ilościowym .....	4
Tabela 2 Planowana i zrealizowana struktura próby w badaniu jakościowym.....	6
Tabela 3 Ocena warunków pracy w aspekcie wynagrodzeń według rodzaju gminy.....	20
Tabela 4 Ocena warunków pracy w aspekcie wynagrodzeń według rodzaju organizatora żłobka. ....	21
Wykres 1 Rodzaj instytucji prowadzącej żłobek. ....	11
Wykres 2 Liczba zatrudnionych w żłobku pracowników - Miary tendencji centralnej ZMIENNYCH. .....	12
Wykres 3 Najczęstsza przyczyna odmowy przyjęcia dziecka DO żłobka.....	13
Wykres 4 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki w żłobku do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami.....	14
Wykres 5 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie ze żłobka.....	15
Wykres 6 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.....	16
Wykres 7 Ocena kompetencji osób sprawujących opiekę do współpracy z rodzicami i dziećmi poszczególnych kategorii będących w niekorzystnej sytuacji. ....	17
Wykres 8 Działania podejmowane przez radę rodziców w ciągu ostatniego roku.....	18
Wykres 9 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług żłobka. ....	19
Wykres 10 Ocena warunków pracy i zatrudnienia pracowników opieki i wczesnej edukacji w żłobku w poszczególnych obszarach. ....	20
Wykres 11 Ocena poziomu skuteczności wsparcia pracowników usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3 w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje. ....	22
Wykres 12 Uczestnictwo opiekunów pracujących w żłobku w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku. ....	23
Wykres 13 Ocena funkcjonujących przepisów prawnych dotyczących warunków lokalowo- sanitarnych w odniesieniu do żłobków. ....	26
Wykres 14 Ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki w żłobku.....	27
Wykres 15 Kwestie objęte planem opieki i nauczania w żłobku.....	28
Wykres 16 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3. ....	29
Wykres 17 Rodzaje wykorzystywanych przez żłobek programów dofinansowania. ....	30
Wykres 18 Rodzaj instytucji prowadzącej klub dziecięcy.....	31

Wykres 19 Liczba zatrudnionych w klubie dziecięcym pracowników - Miary tendencji centralnej ZMIENNYCH.....	32
Wykres 20 Najczęstsza przyczyna odmowy przyjęcia dziecka DO klubu dziecięcego. ....	32
Wykres 21 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki w klubie dziecięcym do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami.....	33
Wykres 22 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie z klubu dziecięcego. ....	34
Wykres 23 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.....	35
Wykres 24 Ocena kompetencji osób sprawujących opiekę do współpracy z rodzicami i dziećmi poszczególnych kategorii będących w niekorzystnej sytuacji. ....	36
Wykres 25 Działania podejmowane przez radę rodziców w ciągu ostatniego roku.....	37
Wykres 26 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług klubu dziecięcego.....	38
Wykres 27 Ocena warunków pracy i zatrudnienia pracowników opieki i wczesnej edukacji w klubie w poszczególnych obszarach. ....	38
Wykres 28 Ocena poziomu skuteczności wsparcia pracowników usług opieki i wczesnej edukacji dzieci do lat 3 w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje. ....	39
Wykres 29 Uczestnictwo opiekunów pracujących w klubie dziecięcym w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.....	40
Wykres 30 Ocena funkcjonujących przepisów prawnych dotyczących warunków lokalowo-sanitarnych w odniesieniu do klubów dziecięcych. ....	42
Wykres 31 ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki w klubie dziecięcym.....	43
Wykres 32 Kwestie objęte planem opieki i nauczania w klubie dziecięcym.....	44
Wykres 33 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3. ....	45
Wykres 34 Rodzaje wykorzystywanych przez klub dziecięcy programów dofinansowania.....	46
Wykres 35 Rodzaj instytucji zatrudniającej opiekunów dziennych.....	47
Wykres 36 Miejsce sprawowania opieki nad dziećmi przez opiekunów dziennych. ....	48
Wykres 37 Najczęstsza przyczyna odmowy przyjęcia dziecka pod opiekę opiekuna dziennego. ....	48
Wykres 38 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami u opiekuna/opiekunów dziennych.....	49
Wykres 39 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie z opieki dziennej.....	50
Wykres 40 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.....	51
Wykres 41 Ocena kompetencji opiekunów dziennych do współpracy z rodzicami i dziećmi poszczególnych kategorii. ....	52

Wykres 42 Formy współpracy opiekunów dziennych z rodzicami dzieci.....	53
Wykres 43 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług opiekunów.....	53
Wykres 44 Ocena warunków pracy i zatrudnienia opiekunów w podmiocie w poszczególnych obszarach.....	54
Wykres 45 Sposoby organizacji zastępstw w wypadku choroby lub urlopów zatrudnionych opiekunów dziennych.....	55
Wykres 46 Ocena poziomu skuteczności wsparcia opiekunów dziennych w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje. ....	56
Wykres 47 Uczestnictwo opiekunów dziennych w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.....	57
Wykres 48 Ocena konieczności opracowania odrębnych standardów jakości opieki i edukacji dla opiekunów dziennych.....	58
Wykres 49 ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki u opiekunów dziennych.....	59
Wykres 50 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3. ....	60
Wykres 51 Rodzaje wykorzystywanych przez podmiot programów dofinansowania. ....	61
Wykres 52 Miejsce sprawowania opieki nad dziećmi przez opiekunów dziennych. ....	62
Wykres 53 przyczyny odmowy przyjęcia dziecka pod opiekę opiekuna dziennego. ....	62
Wykres 54 Ocena poziomu dostosowania infrastruktury i opieki do potrzeb dzieci z niepełnosprawnością/specjalnymi potrzebami u opiekuna/opiekunów dziennych.....	63
Wykres 55 Ocena wpływu pandemii COVID-19 na korzystanie z opieki dziennej.....	64
Wykres 56 Obszary zgłaszanych przez rodziców potrzeb dokonywania zmian.....	65
Wykres 57 Ocena własnych kompetencji opiekunów do współpracy z rodzicami i dziećmi z poszczególnych kategorii. ....	66
Wykres 58 Formy współpracy opiekunów dziennych z rodzicami dzieci.....	67
Wykres 59 Wykorzystywane sposoby zbierania informacji na temat satysfakcji rodziców z usług opiekunów. ....	67
Wykres 60 Ocena warunków pracy i samozatrudnienia w poszczególnych obszarach.....	68
Wykres 61 Sposoby organizacji zastępstw w wypadku choroby lub urlopów samozatrudnionych opiekunów dziennych.....	69
Wykres 62 Ocena poziomu skuteczności wsparcia opiekunów dziennych w sprawach dotyczących warunków pracy i zatrudnienia przez poszczególne instytucje. ....	70
Wykres 63 Uczestnictwo opiekunów dziennych w programach szkoleniowych w ciągu ostatniego roku.....	70

Wykres 64 Ocena konieczności opracowania odrębnych standardów jakości opieki i edukacji dla opiekunów dziennych.....	72
Wykres 65 Ocena gotowości rodziców do ponoszenia wyższych opłat w związku z podniesieniem ram jakości i standardów opieki u opiekunów dziennych.....	72
Wykres 66 Ocena poszczególnych obszarów zarządzania i monitorowania systemu opieki nad dziećmi do lat 3. ....	73
Wykres 67 Rodzaje wykorzystywanych przez podmiot programów dofinansowania. ....	74