

# Arbejdstid blandt pædagogisk personale i kommunerne

September 2021



Indenrigs- og  
Boligministeriets  
**BENCHMARKINGENHED**

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for  
Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed:  
[www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk)

Henvendelse om publikationen kan ske til kontaktpersonen  
på analysen, som fremgår af hjemmesiden.

## Indhold

1 Ledelsesresumé.....	2
2 Indledning.....	8
3 Baggrund.....	9
4 Arbejdstiden for det pædagogiske personale på landsplan.....	12
4.1 Pædagogisk personale på fuldtid, deltid eller timeansættelser.....	12
4.2 Arbejdstiden blandt det pædagogiske personale.....	14
4.3 Udbredelsen af merarbejde og bibeskæftigelse.....	18
5 Forløbsanalyse for ansatte i 2016 og 2020.....	21
5.1 Forløbsanalyse for pædagoger og pædagogiske assistenter.....	21
5.2 Forløbsanalyse for pædagogmedhjælpere.....	24
6 Benchmarkingresultater på kommuneniveau.....	26
6.1 Benchmarking med kontrol for rammevilkår.....	30
7 Tværgående perspektiver.....	34
7.1 Arbejdstid og normeringer.....	34
7.2 Arbejdstid og sygefravær.....	36
8 Tiltag til inspiration.....	38
8.1 Dialog med medarbejdere.....	39
8.2 Rekruttering.....	41
8.3 Organisering og strategi.....	42

# 1 Ledelsesresumé

Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed har analyseret den gennemsnitlige arbejdstid blandt det pædagogiske personale i kommunale dagtilbud. Det er interessant at se nærmere på det pædagogiske personales arbejdstid, da der ifølge Danmarks Statistik vil være over 50.000 flere børn i alderen 0-5 år i 2030 sammenlignet med i dag. Det er en stigning på 15 procent og betyder, sammen med aftalen om bedre normeringer i landets dagtilbud, at der vil være et stigende behov for pædagogisk personale i fremtiden. Udover at uddanne og ansætte flere medarbejdere, kan man imødekomme efterspørgslen efter mere pædagogisk personale ved at øge den gennemsnitlige arbejdstid hos det nuværende personale. Mere end hver anden blandt det pædagogiske personale er på deltid, og den gennemsnitlige arbejdstid blandt de deltidsansatte er på ca. 31,5 timer om ugen og er dermed et stykke fra fuldtid.

Formålet med analysen er todelt. For det første skal analysen være med til at kvalificere debatten om arbejdstid ved at tegne et aktuelt billede af den pædagogiske arbejdsstyrke på landsplan og på tværs af kommuner. Derfor ser vi blandt andet på, hvor mange timer om ugen det pædagogiske personale arbejder i øjeblikket, hvordan arbejdstiden har udviklet sig i de seneste år, hvor udbredt merarbejde og bibeskæftigelse er blandt det pædagogiske personale, og hvordan individkarakteristika hænger sammen med arbejdstiden. Disse spørgsmål besvarer vi med udgangspunkt i personaledata for september måned i årene fra 2016 til 2020 på individniveau fra Kommunerne og Regionernes Løndatakontor koblet med registerdata fra Danmarks Statistik.

For det andet skal analysen give inspiration til, hvilke tiltag man som kommune kan arbejde med, hvis man har et mål om at øge arbejdstiden blandt sit pædagogiske personale. De tiltag, der præsenteres i analysen, er baseret på interviews i 6 kommuner, der enten har øget den gennemsnitlige arbejdstid markant blandt sit pædagogiske personale i de senere år, eller har en højere gennemsnitlig arbejdstid blandt sit pædagogiske personale, end man kunne forvente ud fra deres rammevilkår.

I analysen har vi fokus på de tre største personalegrupper på det pædagogiske område: Pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Vi ser også på de tre grupper under ét benævnt 'pædagogisk personale'. Vi ser i analysen kun på ansatte, der arbejder i kommunale dagtilbud, dvs. at pædagogisk personale tilknyttet fx fritidshjem, klubber eller andre socialpædagogiske fritidstilbud ikke er med i analysen. Afgrænsningen betyder også, at personalet i dagplejen ikke indgår i analysen.

Udover hovedrapporten har vi udarbejdet tre bilag. I bilag 1: 'Sådan placerer din kommune sig' er centrale figurer fra analysen præsenteret for hver enkelt kommune. I bilag 2: 'Kommunefordelte tabeller' kan man finde tallene fra analysen for hver enkelt kommune. I bilag 3: 'metode' er metodikken bag opgørelser og modeller i analysen præsenteret.

## **Kommunerne har øget antallet af pædagogisk personale – særligt fra 2019 til 2020**

Inden resultaterne i forhold til arbejdstid præsenteres kan det være relevant kort at sætte lidt kontekst på området. I perioden fra 2016 til 2020 er det samlede antal af pædagogisk personale i kommunerne på dagtilbudsområdet steget fra knap 37.800 til 43.200 målt i årsværk. Det svarer til en stigning på hele 14 procent. Fordelt på stillingstyper er antallet af pædagoger steget med 8 procent fra 2016 til 2020, antallet af assistenter er steget med 18 procent, og antallet af medhjælpere er steget med 24 procent.

Det er særligt fra 2019 til 2020, at der er sket en stor stigning på lidt over 7 procent i antallet af pædagogisk personale. Stigningen fra 2019 til 2020 er særligt båret af en stigning i antallet af pædagogmedhjælpere. Stigningen i antallet af pædagogmedhjælpere betyder, at andelen af uddannet pædagogisk

personale (der udgøres af pædagoger og pædagogiske assistenter) er faldet fra 68 procent i 2019 til 65 procent i 2020.

Vi har undersøgt, om stigningen i antallet af pædagogisk personale ser ud til at kunne forklares af udviklingen i børnetallet. Hvis der generelt kommer flere børn, vil det alt andet lige øge behovet for pædagogisk personale. Antallet af 0-5 årige er steget fra knap 360.000 til godt 369.000 fra 2016 til 2020, svarende til en stigning på 3 procent. Det kan herudfra konstateres, at stigningen i antallet af pædagogisk personale er markant større end stigningen i børnetallet, hvorfor det altså ikke alene er udviklingen i børnetallet, der kan forklare stigningen i det pædagogiske personale.

Den store stigning i antallet af pædagogisk personale, og særligt antallet af pædagogmedhjælpere, kan blandt andet være forårsaget af et akut behov for flere hænder som følge af COVID-19, aftalen om minimumsnormeringer og den aktuelle rekrutteringssituation, hvor det i nogle landsdele kan være svært at rekruttere det ønskede antal af uddannet pædagogisk personale. Herudover kan stigningen også hænge sammen med, at der henover perioden har været en udvikling, hvor færre børn passes i dagplejen og i stedet passes i en daginstitution.

#### **Mere end hver anden er på deltid – men der er stor variation på kommuneniveau**

I 2020 var mere end hver anden blandt det pædagogiske personale på deltid, lidt over hver tredje var på fuldtid og knap hver tiende var timeansat. Fordelingen for pædagoger og pædagogiske assistenter minder meget om hinanden, hvor hhv. 40 og 38 pct. er fuldtidsansatte, 59 og 60 pct. er deltidsansatte og 1 og 3 pct. er timeansatte. Pædagogmedhjælperne skiller sig derimod markant ud ved at 21 procent er timeansatte. Dette hænger blandt andet sammen med, at det ikke kræver en formel uddannelse at blive pædagogmedhjælper, og at en stor del af medhjælperne bruges som vikarer. Sammensætningerne er i store træk uændret siden 2016.

På tværs af kommunerne varierer andelen af fuldtidsansatte blandt det pædagogiske personale samlet set fra 11 til 81 procent. Andelen af deltidsansatte varierer fra 9 til 83 procent, og andelen af timeansatte varierer fra 1 til 20 procent. Der er dermed stor variation på tværs af kommuner i andelen af hhv. fuldtidsansatte, deltidsansatte og timeansatte blandt det pædagogiske personale.

#### **Stigende arbejdstid blandt de månedslønnede siden 2016**

I 2020 var den gennemsnitlige arbejdstid for det månedslønnede pædagogiske personale (dvs. ekskl. timeansatte) 33,4 timer om ugen. Det er en stigning på 0,3 timer om ugen fra 2016. Blandt det pædagogiske personale arbejder pædagoger mest med en gennemsnitlig arbejdstid på 34,1 timer om ugen, de pædagogiske assistenter arbejder i gennemsnit 33,8 timer pr. uge og pædagogmedhjælperne arbejder i snit 31,9 timer om ugen. Der ses altså en generel sammenhæng imellem længere uddannelse og højere arbejdstid.

Den gennemsnitlige arbejdstid for det månedslønnede pædagogiske personale varierer på tværs af kommunerne fra 27 til 36 timer om ugen. 67 af landets kommuner har dog en gennemsnitlig arbejdstid der er indenfor +/- 1 time af landsgennemsnittet.

På kommunalt plan varierer udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid blandt det pædagogiske personale fra et fald på 3 timer pr. uge til en stigning på godt 3 timer pr uge fra 2016 til 2020. Ser man bort fra små kommuner med få ansatte, varierer udviklingen i stedet fra -0,5 til +3 timer pr. uge. I alt har 80 kommuner oplevet stigende arbejdstid, imens arbejdstiden er faldet i 18 kommuner.

### **Benchmarking af gennemsnitlig arbejdstid med kontrol for rammevilkår**

Nogle af forskellene i den gennemsnitlige arbejdstid på tværs af kommunerne skyldes, at de ansatte i kommunerne har forskellige karakteristika, og at kommunerne arbejder under forskellige rammevilkår. Det drejer sig om karakteristika på individniveau som demografi, sundhed og uddannelse og det lokale arbejdsmarked på kommuneniveau. For at korrigere for dette har vi i analysen lavet en statistisk model, hvor der tages højde for forskelle i rammevilkår på individ- og kommuneniveau. Der er lavet en model for hhv. månedslønnede pædagoger/pædagogiske assistenter og en model for månedslønnede pædagogmedhjælpere, da pædagogmedhjælpere adskiller sig fra de to andre stillingstyper.

Benchmarkinganalysen viser, at selvom vi tager højde for rammevilkår, så er der stadig betydelige kommunale forskelle i den gennemsnitlige arbejdstid pr. uge for både pædagoger/pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere på tværs af kommunerne. Der ser ud til at være nogle geografiske tendenser, hvor klynger af kommuner har en højere eller lavere gennemsnitlig arbejdstid end forventet ud fra kommunens rammevilkår. Det er fx kommuner i Sønderjylland, Sydsjælland og til dels også i Midt- og Nordjylland, jf. figur 1 og 2 på næste side.

Analysen viser også, at der er en statistisk sammenhæng, hvor kommuner der har en højere arbejdstid end forventet for pædagoger og pædagogiske assistenter generelt også har en højere arbejdstid end forventet for pædagogmedhjælperne. Det ser altså ikke ud til, at kommuner, med en højere arbejdstid end forventet blandt pædagoger eller pædagogiske assistenter, har dette på bekostning af arbejdstiden blandt pædagogmedhjælperne eller omvendt.

### **Visse forskelle i arbejdstiden for hhv. deltidsansatte og timeansatte på tværs af stillingstyper**

Ser man isoleret på de deltidsansatte er den gennemsnitlige arbejdstid 30 timer om ugen for pædagogmedhjælperne og ca. 32 timer om ugen for pædagoger og pædagogiske assistenter. For det deltidsansatte personale under ét ligger arbejdstiden i 2020 på 31,5 timer om ugen. Arbejdstiden hos de deltidsansatte er interessant, fordi den direkte påvirker, hvor stort potentialet er for at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt det pædagogiske personale. Potentialet ville være relativt begrænset, hvis den gennemsnitlige arbejdstid lå meget tæt på 37 timer, men dette er altså ikke tilfældet.

Den gennemsnitlige arbejdstid for de deltidsansatte er fra 2016 til 2020 steget med 0,4 timer om ugen. Arbejdstiden er steget mest blandt de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne, hvis gennemsnitlige arbejdstid er steget med hhv. 0,6 og 0,7 timer om ugen. De deltidsansatte pædagogers arbejdstid er steget med 0,3 timer. Det hører her med til historien, at arbejdstiden i forvejen var højere for pædagogerne end for assistenter og medhjælperne.

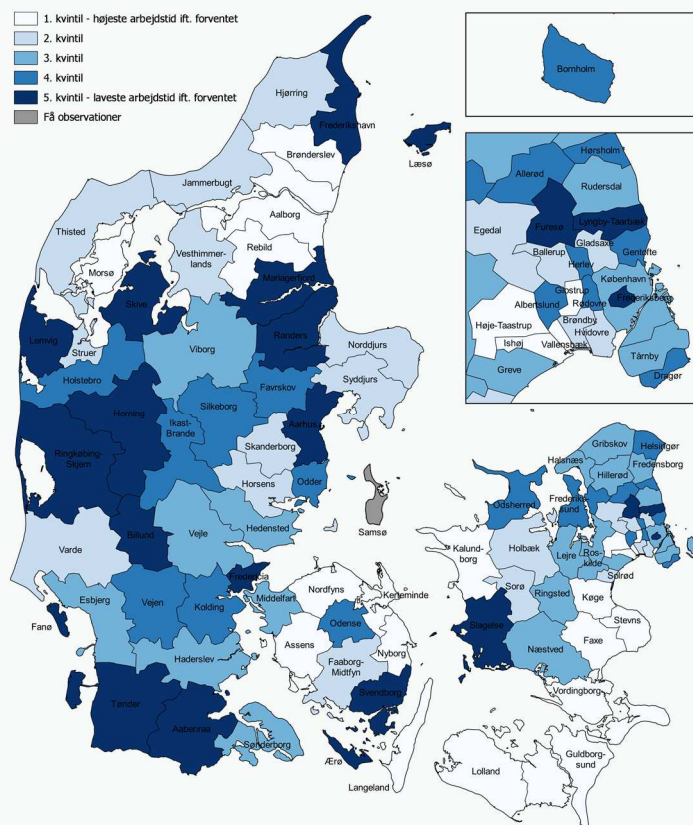
Arbejdstiden blandt de timeansatte er meget lav. Det skyldes, at timeansatte er midlertidigt ansatte og i udpræget grad bruges som vikarer. Derfor kan man ikke på samme måde tale om et potentiale for at øge de timeansattes gennemsnitlige arbejdstid.

### **Relativt få deltidsansatte har merarbejde men med mange merarbejdstimer**

I de tal der er præsenteret ovenfor indgår merarbejde og overarbejde ikke. Vi har ikke tal for overarbejde, men hvis vi ser på merarbejde, var det i september 2020 blot 6 procent af det deltidsansatte pædagogiske personale, der havde merarbejde. Det gennemsnitlige merarbejde blandt de ansatte med merarbejde var på ca. 4 timer om ugen. Merarbejde er altså overordnet set ikke særlig udbredt blandt det pædagogiske personale, selvom de, der har merarbejde, har relativt mange timer. Dermed påvirker merarbejde ikke et potentiale for øget arbejdstid væsentligt blandt det pædagogiske personale.

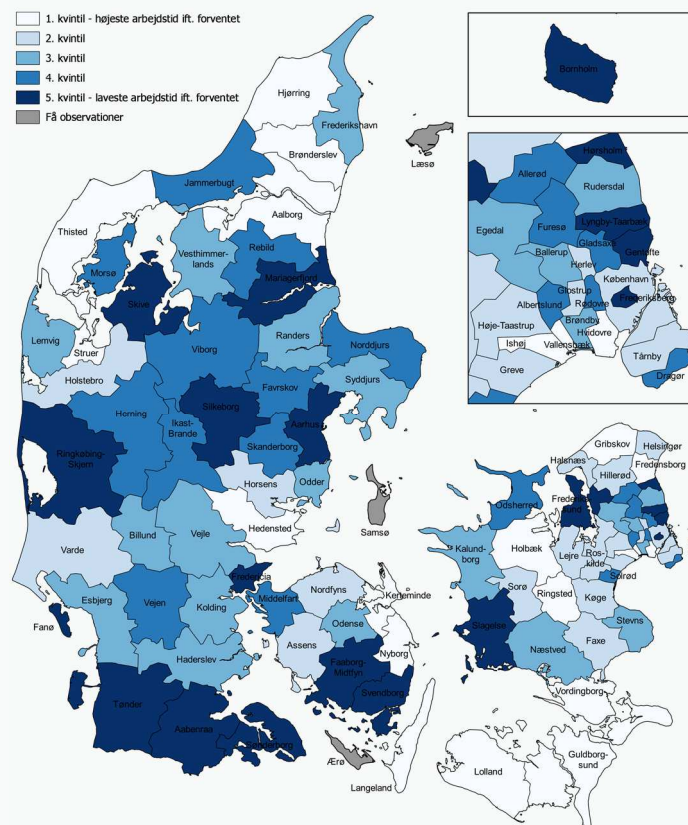
Figur 1

Benchmarkingindikator for den gennemsnitlige arbejdstid blandt månedslønnede pædagoger og pædagogiske assistenter, 2020



Figur 2

Benchmarkingindikator for den gennemsnitlige arbejdstid blandt månedslønnede pædagogmedhjælpere, 2020



Anm.: Første kvintil dækker over den femtedel af kommunerne, som har den højeste arbejdstid i forhold til hvad man kan forvente på baggrund af kommunernes rammevilkår. Femte kvintil dækker omvendt over den femtedel af kommunerne, der har den laveste arbejdstid i forhold til hvad man kan forvente på baggrund af kommunernes rammevilkår.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

### **Flere månedslønnede har bibeskæftigelse – særligt blandt medhjælperne**

Blandt det månedslønnede pædagogiske personale under ét har godt 8 procent bibeskæftigelse. Fordelt på stillingstyper gælder det for 5 procent af pædagogerne, 8 procent af assistenterne og 15 procent af medhjælperne. Der ser altså ud til at være en sammenhæng imellem frekvensen af bibeskæftigelse og den gennemsnitlige arbejdstid, da bibeskæftigelse er mere udbredt blandt stillingstyperne med en lavere arbejdstid. I forhold til disse tal er det vigtigt at holde sig for øje, at en del af bibeskæftigelsen her kan dreje sig om et andet pædagogisk arbejde i en anden sektor, et helt andet lønmodtagerjob eller et sekundært pædagogisk job i samme eller en anden kommune.

### **Stor forskel i normeringer på tværs af kommunerne**

De aftalte minimumsnormeringer, der skal være fuldt indfaset fra 2024, er på 0-2 års området 3 børn pr. pædagogisk personale og på 3-5 års området 6 børn pr. pædagogisk personale. Analysen viser på baggrund af Danmarks Statistiks tal fra 2019, at der allerede nu er en del kommuner, som har bedre normeringer end de kommende minimumsnormeringer. På 0-2 års området har 39 kommuner normeringer, der allerede nu lever op til de kommende minimumsnormeringer, imens det på 3-5 års området er 45 kommuner. Det betyder også, at der i 2019 var 59 kommuner på 0-2 års området og 53 kommuner på 3-5 års området, der endnu ikke lever op til de kommende minimumsnormeringer.

Analysen viser også, at kommuner med en høj gennemsnitlig arbejdstid generelt også har bedre normeringer. Der er dog også indikationer på, at kommuner med gode normeringer har en større andel af ufaglært personale.

### **Ingen sikker sammenhæng imellem gennemsnitlig arbejdstid og sygefravær**

Analysen indeholder også en simpel undersøgelse af sammenhængen imellem den gennemsnitlige arbejdstid blandt det månedslønnede pædagogiske personale og det gennemsnitlige sygefravær for denne gruppe på kommuneniveau i årene 2017, 2018 og 2019. Undersøgelsen, som ikke siger noget om kausaliteten i sammenhængene, viser, at der er en positiv sammenhæng i alle tre år, men at sammenhængene er svage eller meget svage og ikke statistisk sikre. Det er derfor umiddelbart ikke muligt at konkludere, at der er en sammenhæng imellem kommuner med en høj arbejdstid og kommuner med et højt sygefravær på tværs af de tre år.

### **Forløbsanalyse for ansatte i 2016 og 2020**

Analysen indeholder også en forløbsanalyse, der tager udgangspunkt i de medarbejdere, som var ansat som pædagogisk personale i 2016, og hvis ansættelsesstatus undersøges igen i 2020. Forløbsanalysen viser blandt andet, at over halvdelen af de fuldtids- eller deltidsansatte pædagoger og pædagogiske assistenter fra 2016 stadig er hhv. fuldtids- eller deltidsansatte i 2020. 15 procent af de fuldtidsansatte fra 2016 er i 2020 deltidsansatte i stedet, imens under 1 procent er timeansatte i 2020. Blandt de deltidsansatte pædagoger og pædagogiske assistenter er 8 procent fra 2016 i 2020 blevet fuldtidsansatte.

Blandt pædagoger og pædagogiske assistenter, der både er deltidsansatte i 2016 og 2020, har 22 procent fået flere timer, 61 procent har samme timetal, og 18 procent er gået ned i tid. Dette varierer dog betragteligt, når man ser på de ansattes alder. Blandt de yngste ansatte findes det største skift i arbejdstid – enten op eller ned – og 'kun' 44 procent har samme timer i 2016 som i 2020. Omvendt er det 70 procent af de ansatte over 50 år, som ikke har skiftet timetal imellem de to årstal.

Der sker en betydelig afgang af pædagoger og pædagogiske assistenter fra 2016 til 2020, og set henover den 5-årige periode er en tredjedel ikke længere ansat i en kommunal daginstitution i



2020. En bagvedliggende analyse viser, at omkring 40 procent af afgangen blandt fuldtids-, deltids- og timeansatte kan tilskrives enten efterløn eller pension.

Analysen indeholder også en særskilt forløbsanalyse for de månedslønnede pædagogmedhjælpere, som kan findes i hovedrapporten.

### Tiltag til inspiration

I forlængelse af den kvantitative analyse, har vi lavet en kvalitativ afdækning. Formålet med den kvalitative afdækning er at identificere relevante og konkrete værktøjer til inspiration for andre kommuner om, hvordan man som kommune kan arbejde med at øge arbejdstiden blandt ens pædagogiske personale.

I tabel 1 herunder kan man se en oversigt over de tiltag, der er afdækket gennem interviews med blandt andet område- eller institutionsledere og dagtilbudsschefer i 6 kommuner.

Tabel 1	
Oversigt over tiltag til inspiration	
Tema	Tiltag
<b>Dialog med medarbejderne</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus på løbende dialog med medarbejderne om arbejdstid i Brønderslev Kommune</li><li>• Fokus på faglighed igennem samtaler med ansatte om fordele ved fuldtid i Roskilde Kommune</li></ul>
<b>Rekruttering</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• I Hvidovre Kommune slår man som udgangspunkt jobopslag op som fuldtid</li><li>• I Billund Kommune samarbejder man med uddannelsesinstitutioner og er synlig på uddannelsesdage</li></ul>
<b>Organisering og strategi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• I Hvidovre Kommune spredes de gode idéer og arbejdstiden sættes på dagsorden gennem ledernetværk og mentorordninger</li><li>• Tid til andet arbejde: En fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse i Roskilde Kommune</li><li>• Lokal fleksibilitet i arbejdstiderne i Faxe Kommune</li><li>• Sammenhængende arbejdsdage understøtter høj arbejdstid i Billund Kommune</li><li>• Samarbejde mellem kommune og jobcenteret i Varde Kommune</li></ul>

## 2 Indledning

I 2030 vil der ifølge Danmarks Statistik være over 50.000 flere børn i alderen 0-5 år sammenlignet med i dag. Det er en stigning på 15 procent og betyder sammen med aftalen om bedre normeringer i landets dagtilbud, at der vil være et stigende behov for pædagogisk personale i fremtiden. Efter spørgslen kan blandt andet sikres ved, at der uddannes flere pædagoger. Men det kan også bidrage til udbuddet, hvis nyansat pædagogisk personale starter på en højere gennemsnitlig arbejdstid eller ved at øge den gennemsnitlige arbejdstid hos det nuværende personale, hvor det er muligt. For det nuværende personale kan arbejdstiden øges ved at deltidsansatte får flere timer om ugen eller måske ligefrem overgår til en fuldtidsansættelse.

### **Plads til at øge arbejdstiden blandt den store del af personalet, der er på deltid**

Det vurderes, at der er et potentiale for at øge arbejdstiden blandt det pædagogiske personale, da mere end hver 2. af det pædagogiske personale i 2020 er på deltid. Til sammenligning er det under hver 5. lærer, der er deltidsansat i 2020. Potentialet blandt de deltidsansatte skal også ses i lyset af, at den gennemsnitlige arbejdstid blandt de deltidsansatte er på ca. 31,5 timer om ugen.

I et tænkt eksempel, hvor hver af de godt 29.000 deltidsansatte pædagogiske ansatte arbejdede 1 time mere om ugen, end de gør nu, ville det svare til at øge arbejdsstyrken med næsten 800 fuldtidsansatte pædagoger. Der kan være både personlige og arbejdsmæssige forhold, som gør at ikke alle medarbejdere kan eller vil arbejde mere, og nogle ansatte tager allerede ekstra timer eller har flere jobs, som er forhold der kan være med til at reducere et potentiale for øget arbejdstid blandt de deltidsansatte. Men selv når man tager dette i mente, vidner det tænkte eksempel om at arbejdstiden kan være én måde at øge den pædagogiske arbejdsstyrke på.

### **Hvad er denne analyses formål?**

Et af formålene med denne analyse er at kvalificere debatten om arbejdstid ved at tegne et aktuelt og historisk billede af den pædagogiske arbejdsstyrke. Det gør vi på landsplan og for landets kommuner i kapitel 3-6. Nogle af de spørgsmål, som rapporten ønsker at besvare i første del af rapporten er:

- Hvor mange timer arbejder det pædagogiske personale i øjeblikket, og hvordan har det udviklet sig?
- Hvor udbredt er merarbejde og bibeskæftigelse blandt det pædagogiske personale, og hvordan påvirker individkarakteristika og livsfaser arbejdstiden?
- Er der sammenhæng mellem personalesammensætningen, sygefravær og normeringer på den ene side og arbejdstiden blandt det pædagogiske personale på den anden side?

Et andet formål med analysen, er at give kommuner, der ønsker at øge arbejdstiden blandt deres pædagogiske personale, inspiration til hvordan dette arbejde kan tilrettelægges. Derfor har vi interviewet 7 kommuner og spurgt dem, hvordan de arbejder med at øge arbejdstiden blandt det pædagogiske personale. Kommunerne er udvalgt, fordi de har øget arbejdstiden markant eller har højere arbejdstid end man kunne forvente, ud fra deres rammevilkår. I kapitel 7 præsenteres 9 konkrete eksempler på, hvordan kommuner har arbejdet med at øge arbejdstiden blandt pædagogisk personale.

Med til rapporten følger 3 bilag. I bilag 1: 'Sådan placerer din kommune sig' er centrale figurer fra rapporten præsenteret for hver enkel kommune. I bilag 2: 'Kommunefordelte tabeller' kan man finde tallene fra rapporten for de enkelte kommuner og for landet som helhed og i bilag 3: 'metode' er metodikken bag opgørelser og modeller i rapporten præsenteret.

## 3 Baggrund

Rapportens fokus er det pædagogiske personales arbejdstid i de kommunale dagtilbud. Det belyses blandt andet ved at se på udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid blandt det pædagogiske personale og fordelingen af fuldtids-, deltids- og timeansættelser. Disse tal skal dog ses i sammenhæng med fx udviklingen i antallet af ansatte, udviklingen i børnetallet og andelen af uddannet personale – forhold som på forskellig vis har betydning for tendenserne på dagtilbudsområdet og herunder også kan spille ind på arbejdstiden. I dette kapitel beskrives nogle af disse forhold, som tilsammen udgør et væsentligt baggrundstæppe for den efterfølgende analyse af arbejdstiden blandt det pædagogiske personale.

Der er i rapporten fokus på tre af de største grupper af ansatte på det pædagogiske område: Pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere og de tre grupper set under ét, benævnt 'pædagogisk personale'<sup>1</sup>. I rapporten skelnes der også mellem uddannet personale, som udgøres af pædagoger og pædagogiske assistenter og ikke-uddannet personale, der består af pædagogmedhjælperne. Der ses kun på ansatte, der arbejder i kommunale dagtilbud, herunder integrerede eller tværgående institutioner. Der ses således ikke på pædagogisk personale tilknyttet fx fritidshjem, klubber eller andre socialpædagogiske fritidstilbud. De afgrænsninger, vi anvender i analysen, ligger sig op af den måde Danmarks Statistik opgør pædagogisk personale på. Du kan læse mere om afgrænsningerne i bilag 3: "Metode".

### **Kommunerne har øget antallet af pædagogisk personale – særligt fra 2019 til 2020**

Siden 2016 er det samlede antal af pædagogisk personale målt i årsværk steget fra knap 37.800 til 43.200, svarende til en stigning på 14 procent jf. figur 3 på næste side. Fordelt på stillingstyper er antallet af pædagoger steget med 8 procent i perioden 2016-2020, antallet af assistenter med 18 procent og antallet af medhjælpere med 24 procent. Målt i antal årsværk svarer det til hhv. 1.900 flere pædagoger, 500 flere assistenter og 3.000 flere medhjælpere.

Det er særligt fra 2019 til 2020, at der sker en stor stigning i antallet af pædagogiske årsværk, hvor antallet er steget med lidt over 7 procent. Til sammenligning er antallet af årsværk i de 4 år imellem 2016 og 2019 samlet set steget med lidt under 7 procent. Stigningen fra 2019 til 2020 er særligt båret af pædagogmedhjælperne, som der er kommet 16 procent flere årsværk af imellem de to år. Til sammenligning, er stigningen kun hhv. 3 og 5 procent for hhv. pædagoger og pædagogiske assistenter. Den store stigning i medhjælpere kan blandt andet være forårsaget af et akut behov for flere hænder som følge af COVID-19 eller den aktuelle rekrutteringssituation, hvor det i nogle landsdele kan være svært at rekruttere den nødvendige mængde af uddannet personale.

---

<sup>1</sup> Øvrige pædagogiske personalegrupper som eksempelvis pædagogisk uddannede ledere, pædagogiske konsulenter og enkelte øvrige pædagogiske overenskomstgrupper er ikke medtaget i analysen. De er ikke medtaget, fordi deres arbejdsopgaver i høj grad adskiller sig fra pædagogernes, assistenternes og medhjælpernes. Det hører desuden med til historien, at de udgør en relativt lille del af hele det pædagogiske personale. Da der i analysen er fokus på ansatte i kommunale dagtilbud, indgår dagplejere heller ikke i analysen. Ansatte med en PGU uddannelse indgår som en del af de pædagogiske assistenter. Se mere i bilag 3: Metode

## DEFINITION

### Antal ansatte i årsværk

---

Antallet af ansatte er opgjort som overenskomstansatte og tjenestemænd, aflønnet på udvalgte funktioner under hovedfunktionen 'dagtilbud til børn og unge'. Elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte indgår altså ikke i analysen. Når der i analysen refereres til antallet af ansatte, er der reelt set tale om antallet af ansættelsesforhold. Denne praksis følger KRL's opgørelsesmetode for antallet af ansatte. Læs mere om dette i bilag 3: Metode.

Antallet af ansatte opgøres som antallet af årsværk, som tager højde for at de ansatte kan have forskellig arbejdstid. Ét årsværk er i denne analyse defineret som en ansat der i gennemsnit arbejder 37 timer pr. uge, i hele september måned. Har en ansat eksempelvis 18 timer pr. uge i gennemsnit, tæller den ansatte som 0,5 årsværk.

---

Udviklingen i antallet af ansatte er blandt andet påvirket af ændringer i børnetallet. Hvis der generelt kommer flere børn, vil det alt andet lige øge behovet for pædagogisk personale. Det gør sig særligt gældende, hvis der kommer flere 0-2 årige, der kræver flere pædagogiske medarbejdere end de 3-5 årige. Som det fremgår af figur 4, er antallet af 0-5 årige steget fra godt 360.000 til ca. 369.000, svarende til en stigning på 3 procent. Det er særligt de 0-2 årige, der er kommet flere af i perioden, og sammensætningen af de 0-5 årige er i perioden ændret fra en overvægt af de 3-5 årige i 2016, til en overvægt af de 0-2 årige i 2020. Både forskydningen imod flere 0-2 årige relativt til 3-5 årige, og det stigende antal børn i daginstitutionsalderen kan altså være med til at forklare stigningen i antallet af ansatte. Det kan dog også konstateres, at stigningen i antallet af ansatte er mærkbart større end stigningen i børnetallet<sup>2</sup>. Dette kan blandt andet hænge sammen med, at der henover perioden har været en udvikling, hvor færre børn modtager pasning hos dagplejemødre og i stedet passes i en daginstitution<sup>3</sup>. Det kan også dreje sig om fokusset og beslutningen om minimumsnormeringer, som mange kommuner allerede er i gang med at implementere, og som der i løbet af 2020 er udbetalt penge til at understøtte fra to puljer<sup>4</sup>. Herudover kan COVID-19, som nævnt tidligere, også have spillet ind i slutningen af perioden<sup>5</sup>.

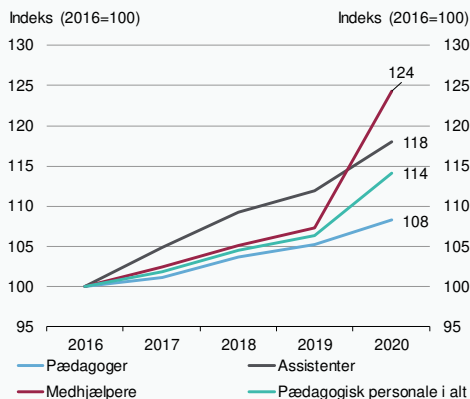
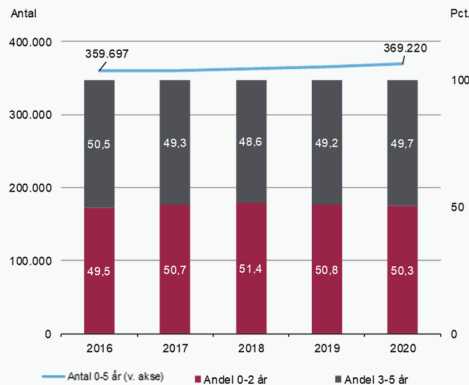
---

<sup>2</sup> Det skal her nævnes, at ikke alle børn bliver indskrevet i et kommunalt dagtilbud, selvom det dog drejer sig om størstedelen. Det betyder at stigningen i børnetal ikke slår ud 1-til-1 i efterspørgslen efter pædagogisk personale i de kommunale daginstitutioner, og understøtter altså pointen om at antallet af ansatte er steget betydeligt mere end antallet af børn.

<sup>3</sup> Antallet af dagplejemødre er fra 2016-2020 faldet med knap 12 procent ligesom antallet af børn indskrevet i dagpleje er faldet med 7 procent i perioden med tilgængelig data fra 2017-2019.

<sup>4</sup> Det drejer sig om hhv. puljen til minimumsnormeringer og puljen til flere pædagoger og pædagogiske assistenter til institutioner med mange 0-2-årige sårbare og udsatte børn ('Puljen til bedre sociale normeringer')

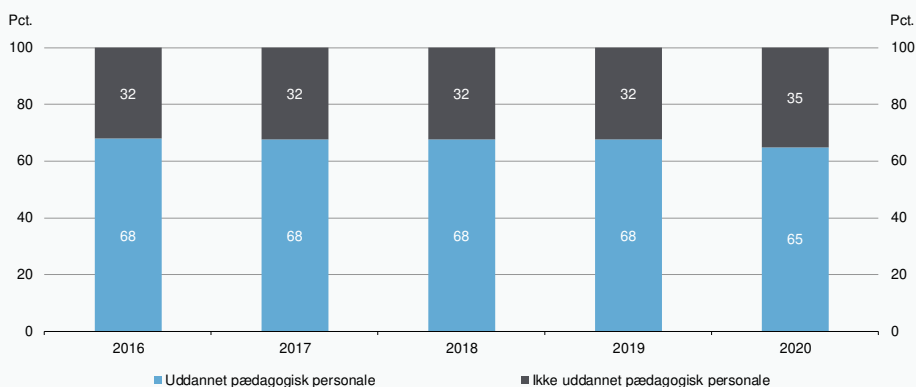
<sup>5</sup> Endeligt spiller 2016 som udgangspunkt også en rolle, som er et år set henover en længere periode med relativt få ansatte. Det ændrer imidlertid ikke konklusionerne mærkbart, hvis man i stedet bruger 2014 eller 2015 som udgangspunktsår.

**Figur 3****Udviklingen i antallet af årsværk fordelt på stillinger****Figur 4****Udviklingen i antallet af børn og sammensætningen af 0-2 og 3-5 årige i pct.**

Kilde: Figur 3: KRL og egne beregninger. Figur 4: Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Små ændringer i andelen af uddannet personale siden 2016**

Mange kommuner har lokale målsætninger for, hvor stor en del af deres pædagogisk personale der skal have en pædagogisk uddannelse. Arbejdstiden skal derfor også ses i lyset af andelen af uddannet personale. Det er pædagoger og pædagogiske assistenter, der i denne sammenhæng udgør de uddannede, imens pædagogmedhjælperne ikke har en pædagogisk uddannelse og dermed udgør den ikke-uddannede del af det pædagogiske personale. I perioden fra 2016 til 2019 har andelen været meget stabile og det ikke-uddannede personale (pædagogmedhjælperne) udgjorde 32 procent af det samlede pædagogiske personale målt i årsværk, imens det uddannede personale (pædagoger og pædagogiske assistenter) udgjorde 68 procent jf. figur 5. 2020 er eneste år i perioden hvor fordelingen ændrer sig, hvor andelen af ikke-uddannede stiger til 35 procent og andelen af uddannede falder til 65 procent. Den ændrede sammensætning skal forklares af den store stigning i antallet af pædagogmedhjælperne relativt til pædagoger og pædagogiske assistenter, som der sker imellem 2019 og 2020 jf. figur 3. Igen kan såvel COVID-19 samt den generelle rekrutteringssituation spille ind i forhold til denne tendens.

**Figur 5****Fordeling af pædagogisk personale på uddannet og ikke-uddannet personale i årsværk**

Anm.: Uddannet personale dækker over pædagoger og pædagogiske assistenter. Ikke uddannet personale dækket over pædagogmedhjælperne.

Kilde: KRL og egne beregninger.

## 4 Arbejdstiden for det pædagogiske personale på landsplan

I dette kapitel undersøges det pædagogiske personales arbejdstid på landsplan i september 2020 og udviklingen siden september 2016. Der er således tale om et punktnedslag. Der er i analysen valgt at se på perioden siden 2016 for at sætte fokus på den seneste og aktuelle udvikling på arbejdstidsområdet. Resultaterne i nærværende kapitel skal som nævnt ses i lyset af antallet af pædagogisk personale, antallet af børn og andelen af uddannet personale som gennemgået i forrige kapitel.

### 3 centrale konklusioner fra kapitlet

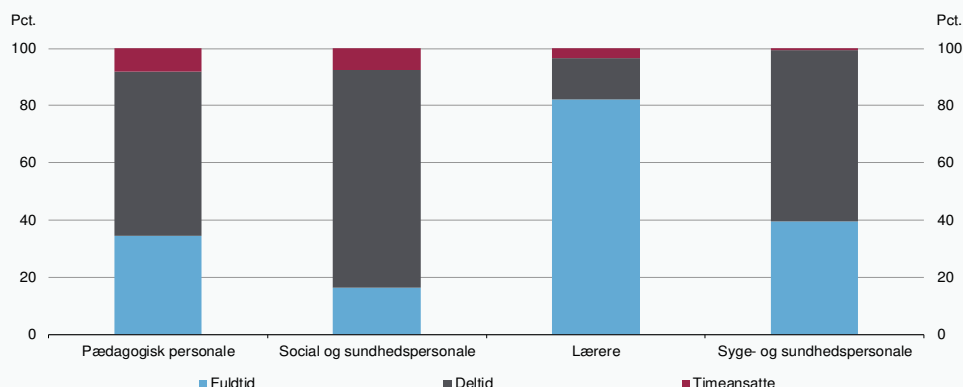
---

- I 2020 var over hver 2. af det pædagogiske personale på deltid, lidt over hver 3. var på fuldtid og knap hver 10. var timeansat. Sammenlignet med andre store kommunale overenskomstområder, er der blandt det pædagogiske personale færre på fuldtid end blandt lærerne, men til gengæld også flere på fuldtid sammenlignet med SOSU'erne.
  - Sammensætningen af fuldtids-, deltids- og timeansatte er for både det pædagogiske personale under ét og for pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere i store træk uændret siden 2016.
  - I 2020 er den gennemsnitlige arbejdstid for det månedslønnede pædagogiske personale 33,4 timer om ugen. Det er en stigning på 0,3 timer fra 2016, hvor arbejdstiden var 33,1 timer om ugen. Blandt det pædagogiske personale arbejder pædagoger mest med en gennemsnitlig arbejdstid på 34,1 timer om ugen, de pædagogiske assistenter arbejder i gennemsnit 33,8 timer pr. uge og pædagogmedhjælperne arbejder i snit 31,9 timer om ugen.
- 

### 4.1 Pædagogisk personale på fuldtid, deltid eller timeansættelser

#### Mere end hver 2. af det pædagogiske personale er på deltid

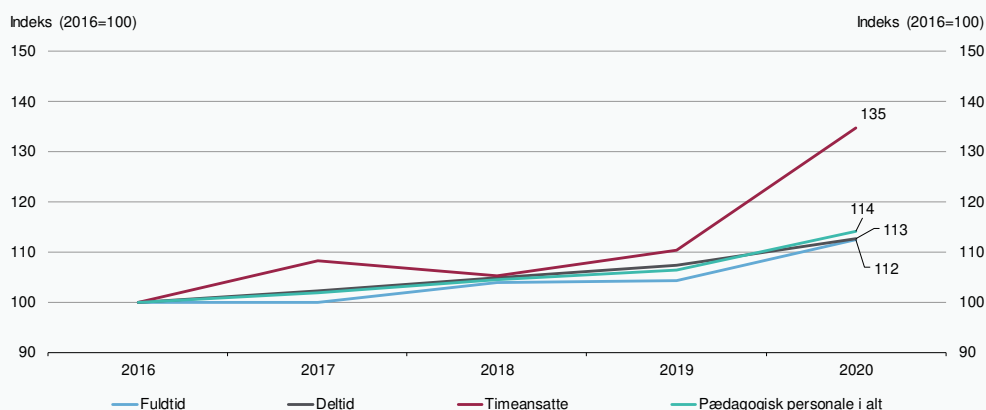
I 2020 var 35 procent af det pædagogiske personale i årsværk på fuldtid, 57 procent var på deltid og 8 procent var timeansatte jf. figur 6. Andelsmæssigt, placerer det pædagogiske personale sig således midt imellem de største overenskomstgrupper i kommunerne, med en højere andel på fuldtid end blandt eksempelvis SOSU'erne, men også med en væsentligt lavere andel på fuldtid sammenlignet med lærerne. Andelen af timeansatte er på niveau med SOSU'erne, men markant højere end blandt syge- og sundhedspersonalet.

**Figur 6****Andelen af ansatte på fuldtid, deltid og timeansatte opgjort i årsværk, 2020**

Anm.: Det pædagogiske personale består af pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. De øvrige personalegrupperne er afgrænset på overenskomstniveau. Se mere i kapitel 3: metode.

Kilde: KRL og egne beregninger.

Siden 2016 er antallet af fuldtidsansatte steget med 12 pct. svarende til 1.650 årsværk, jf. figur 7. Antallet af deltidsansatte er steget med 13 procent svarende til 2.800 årsværk og antallet af timeansatte er steget med hele 35 procent, dog kun svarende til 900 årsværk. At de timeansatte procentuelt er steget mere end de fuldtids- og deltidsansatte men mindre i antal af årsværk, er fordi de timeansatte fylder relativt lidt ud af de samlede årsværk. Stigningerne skal ses i relation til antallet af årsværk i alt, der er steget med 14 procent, som også nævnt tidligere. Udviklingen hvor stigningen særligt har været stor blandt de timeansatte, kan både være et udtryk for skift i arbejdstilrettelæggelsen eller behovet for arbejdskraft som følge af Covid-19, men kan igen også hænge sammen med fx rekrutteringssituationen.

**Figur 7****Udviklingen i antallet af årsværk fordelt på arbejdstid**

Anm.: I figuren indgår pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL og egne beregninger.

**Store forskelle på fordelingen fuldtids-, deltids- og timeansatte imellem stillingstyperne**

I tabel 2 er fordelingen af årsværkene på fuldtid, deltid og timeansatte vist for de forskellige stillingstyper og for årene 2016-2020. Det samlede pædagogisk personale er i 2020 jf. tidligere fordelt på

35 pct. fuldtidsansatte, 57 pct. deltidsansatte og 8 pct. timeansatte. Pædagogerne og de pædagogiske assistenter minder fordelingsmæssigt meget om hinanden, hvor hhv. 40 og 38 pct. er fuldtidsansatte, 59 og 60 pct. er deltidsansatte og 1 og 3 pct. er timeansatte. Pædagogmedhjælperne skiller sig markant ud ved at 21 procent er timeansatte. Dette hænger blandt andet sammen med, at det ikke kræver en formel uddannelse at blive pædagogmedhjælper, og en stor del af medhjælperne består af vikarer.

Udviklingen i sammensætningen af de fuldtids-, deltids- eller timeansatte siden 2016 har for det samlede pædagogiske personale og på tværs af stillingstyperne være meget begrænset, jf. tabel 2. Sammensætningen er altså i 2020 meget lig det den var i 2016. De små ændringer som der dog er sket, skal ses i lyset af den store tilvækst af pædagogmedhjælperne i perioden. At forskydningerne trods alt ikke er større for det samlede pædagogiske personale, er fordi pædagogmedhjælperne 'kun' udgør godt en tredjedel af det samlede personale.

**Tabel 2**

**Andelen af fuldtids-, deltids- og timeansatte opgjort i årsværk fordelt på stillingstyper i pct.**

	Fuldtid				Deltid				Timeansatte			
	Pædagog	Assistent	Medhjælper	Pæd. Pers. I alt	Pædagog	Assistent	Medhjælper	Pæd. Pers. I alt	Pædagog	Assistent	Medhjælper	Pæd. Pers. I alt
2016	40	36	27	35	59	59	55	58	1	5	18	7
2017	39	36	26	35	60	59	55	58	1	5	19	7
2018	40	36	26	35	60	60	55	58	1	4	19	7
2019	39	35	26	34	60	61	55	58	1	4	19	7
2020	40	38	25	35	59	60	53	57	1	3	21	8

Anm: Tabellen viser andelen af hhv. fuldtid, deltid og timeansatte inden for de enkelte stillingstyper. I tabellen summerer de enkelte procentsatser altså til 100 på tværs af stillingstyperne. Procentsatsen for det pædagogiske personale i alt svarer til det vægtede gennemsnit af procentsatserne for de tre underliggende stillingstyper: Pædagoger, assistenter og pædagogmedhjælperne. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL og egne beregninger.

## 4.2 Arbejdstiden blandt det pædagogiske personale

Fordelingen af de ansatte på fuldtid, deltid og timeansættelse opgjort i årsværk afhænger både af antallet af ansatte og den gennemsnitlige arbejdstid. Arbejdstiden kan for de deltids- og timeansatte være meget forskellig imellem stillingstyper og på tværs af år. Hvis eksempelvis de deltidsansatte generelt arbejder få timer, vil der være et potentiale i at øge timetallet for de deltidsansatte. Det potentiale kan være relativt stort, hvis de deltidsansatte udgør en stor del af arbejdsstyrken, som det er tilfældet for det pædagogiske personale generelt.

I det følgende ses der på udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid blandt det pædagogiske personale. Der er i afsnittet fokus på arbejdstiden for de månedslønnede, det vil sige de fuldtids- og deltidsansatte. Enkelte steder vises arbejdstiden også for de timeansatte. Fokusset er på de månedslønnede, da det særligt er her, det er muligt at påvirke arbejdstiden – enten ved at øge andelen der er på fuldtid, eller ved at øge den gennemsnitlige arbejdstid for deltidsansatte. Samtidig er det også typisk de månedslønnede, der udgør det varige personale over tid. I modsætning hertil er arbejdstiden for de timeansatte formentligt ofte drevet af kommunens aktuelle behov for vikarer, fx i forbindelse med sygefravær blandt de månedslønnede.



## DEFINITION

### Arbejdstid

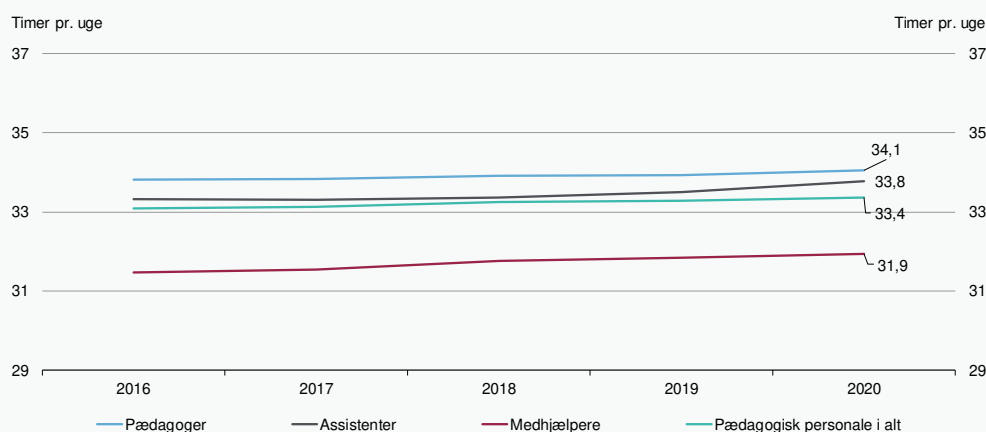
Arbejdstiden opgøres i analysen som den aftalte ugentlige arbejdstid i september måned hos de månedslønnede ansatte, som er de fuldtids- og deltidsansatte. Enkelte steder belyses også arbejdstiden for de timeansatte, som måles som det udbetalte timetal i september måned. I begrebet "arbejdstid" medtages mer- eller overarbejde altså ikke, men bliver i stedet behandlet selvstændigt senere. Arbejdstiden opgøres i timer pr. uge.

### Stigende arbejdstid blandt de månedslønnede siden 2016

Set under ét arbejder det månedslønnede pædagogisk personale i gennemsnit 33,4 timer om ugen i 2020 jf. figur 8. Siden 2016 er arbejdstiden steget lidt fra 33,1 timer pr. uge. Blandt de månedslønnede arbejder pædagogerne mest med en gennemsnitlig arbejdstid på 34,1 timer om ugen i 2020. De pædagogiske assistenter arbejder i gennemsnit 33,8 timer pr. uge og pædagogmedhjælperne arbejder i snit 31,9 timer om ugen. Der er altså en generel sammenhæng imellem længere uddannelse og højere arbejdstid. For alle grupper har der været en svagt stigende tendens siden 2016; Pædagogernes arbejdstid er steget med 0,2 timer pr. uge og assistenterne og pædagogmedhjælperne arbejder ca. 0,5 time mere om ugen.

Figur 8

#### Udvikling i arbejdstiden blandt det månedslønnede personale fordelt på stillingstyper



Anm.: Arbejdstiden er beregnet som den faste arbejdstid for fuldtids- og deltidsansatte. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL og egne beregninger.

### Forskelle i arbejdstiden på tværs af alder

I tabel 3 er det undersøgt, hvordan arbejdstiden og fordelingen af de ansatte hænger sammen med de ansattes alder. Det gør det muligt at se på, om der kunne være en særlig gevinst ved at målrette tiltag imod fx de yngste eller ældste ansatte.

Som det fremgår af tabellen, er det særligt de yngste ansatte under 31 år der skiller sig ud i forhold til resten af aldersgrupperne. De yngste skiller sig ud på særligt to forskellige områder: Dels ved at der er store forskelle i arbejdstiden på tværs af stillingstyperne hvor pædagogerne arbejder 34,5 timer om ugen og medhjælperne kun 31,4 timer om ugen. Og dels ved at sammensætningen af de ansatte er næsten ligeligt fordelt imellem pædagoger og medhjælperne. Til sammenligning er der

iblandt de øvrige aldersgrupper en mindre forskel på arbejdstiden og sammensætningen er i højere grad domineret af pædagoger.

**Tabel 3**

**Arbejdstiden blandt de månedslønnede og andelen af ansatte fordelt på stillingstype og alder, 2020**

	Arbejdstid blandt de månedslønnede (timer pr. uge)				Sammensætning af månedslønnede i årsværk (pct.)			
	Pædagoger	Assisterter	Medhjælpere	Pædagogisk personale i alt	Pædagoger	Assisterter	Medhjælpere	Total
<b>30 år eller yngre</b>	34,5	33,6	31,4	32,9	45	7	48	100
<b>31-40 år</b>	33,9	33,7	32,6	33,6	72	8	20	100
<b>41-50 år</b>	34,0	33,9	32,4	33,6	69	9	22	100
<b>51-60 år</b>	34,1	33,9	32,4	33,6	64	9	26	100
<b>Over 60 år</b>	33,2	33,5	31,8	32,8	62	7	31	100
<b>Alle ansatte</b>	34,1	33,8	32,0	33,4	62	8	30	100

Anm.: Arbejdstiden er beregnet som den faste arbejdstid for fuldtids- og deltidsansatte. Arbejdstiden for det pædagogiske personale i alt svarer til det vægtede gennemsnit af de tre underliggende stillingstyper. Kun personale der aflønnes på funktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget. Blandt pædagogiske assistenter indgår bl.a. også PGU-uddannede. I tabellen er ansatte med ukendt alder udeladt.

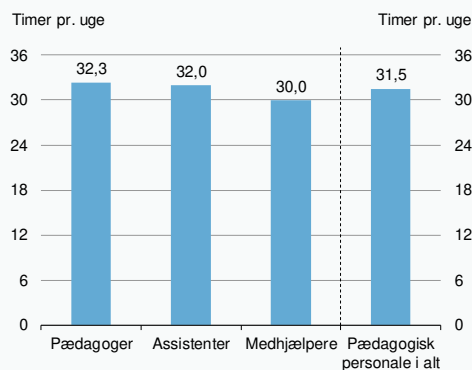
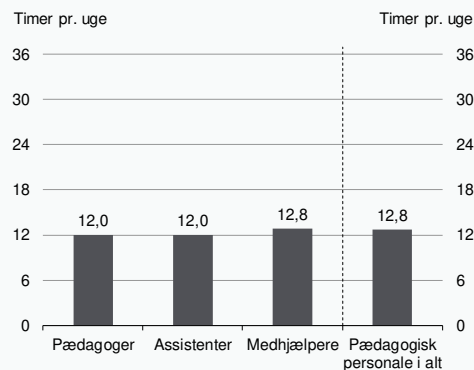
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Den markant anderledes sammensætning blandt de yngste ansatte skal nok i høj grad tilskrives unge der holder fx et sabbatår og bliver ansat som pædagogmedhjælpere i en periode. Det er også årsagen til at arbejdstiden for den yngste del af det pædagogiske personale set under ét er blandt de laveste på 32,9 timer om ugen. De månedslønnede medhjælpere i denne aldersgruppe har nemlig den laveste arbejdstid af alle ansatte på 31,4 timer om ugen. Det er dog også blandt de yngste ansatte, at den højeste arbejdstid findes, hvor pædagoger under 31 år arbejder 34,5 timer om ugen. Her drejer det sig nok om nyuddannede pædagoger, der lige er indtrådt på arbejdsmarkedet og ikke har stiftet familie endnu. I aldersgrupperne hvor familielivet fylder mere, er arbejdstiden i gennemsnit lavere, men der er også indikationer på at arbejdstiden igen stiger, når de ansatte, og dermed også deres eventuelle børn, bliver ældre. Den stiger dog ikke til samme niveau som for de yngste pædagoger igen. Det resultat kan tale for, at det er svære at få medarbejderne op i tid igen, når de først har vænnet sig til deltid.

**Visse forskelle i arbejdstiden imellem stillingstyperne for hhv. deltidsansatte og timeansatte**

Ser man isoleret på de deltidsansatte, varierer den gennemsnitlige arbejdstid imellem 30,0 timer om ugen for pædagogmedhjælperne og omkring 32 timer om ugen for pædagoger og pædagogiske assistenter, jf. figur 9. For det deltidsansatte personale under ét ligger arbejdstiden i 2020 på 31,5 timer om ugen. Arbejdstiden hos de deltidsansatte er interessant, fordi den påvirker, hvor stort potentialet er for flere timer blandt de deltidsansatte. Potentialet ville være relativt begrænset, hvis arbejdstiden ligger meget tæt på 37 timer, men dette er altså ikke tilfældet.

Arbejdstiden blandt de timeansatte er meget lav, jf. figur 10. Det har at gøre med at timeansatte er midlertidigt ansatte og i udpræget grad bruges som vikarer. Derfor kan man ikke på samme måde tale om et potentiale for at øge de timeansattes arbejdstid.

**Figur 9****Arbejdstiden blandt deltidsansatte, 2020****Figur 10****Arbejdstiden blandt timeansatte, 2020**

Anm.: Arbejdstiden måles som den faste arbejdstid for deltidsansatte og den udbetalte arbejdstid for timelønnede. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget. Se mere i bilag 3: Metode.

Kilde: KRL og egne beregninger.

**Stigende arbejdstid blandt både deltids- og timeansatte**

For de deltidsansatte og timeansatte er arbejdstiden siden 2016 steget med hhv. 0,4 og 0,8 timer pr. uge jf. tabel 4. For de deltidsansatte er arbejdstiden blandt assistenter og medhjælperne steget mest – hhv. 0,6 og 0,7 timer pr. uge – imens de deltidsansatte pædagogers arbejdstid kun er steget med 0,3 timer. Det hører her med til historien, at arbejdstiden i forvejen var højere for pædagogerne end for assistenter og medhjælperne, og at udviklingen ikke fuldstændigt har udjævnet forskellene i 2020.

**Tabel 4****Udvikling i arbejdstiden i timer pr. uge blandt deltidsbeskæftigede og timeansatte**

	Deltidsbeskæftigede			Timeansatte		
	2016	2020	Udvikling	2016	2020	Udvikling
<b>Pædagoger</b>	32,0	32,3	0,3	11,5	12,0	0,5
<b>Assisterter</b>	31,4	32,0	0,6	13,8	12,0	-1,8
<b>Medhjælpere</b>	29,3	30,0	0,7	11,9	12,8	0,9
<b>Pædagogisk personale i alt</b>	31,1	31,5	0,4	12,0	12,8	0,8

Anm.: Arbejdstiden måles som den faste arbejdstid for deltidsansatte og den udbetalte arbejdstid for timelønnede. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL og egne beregninger.

Blandt de timeansatte er det også særligt medhjælperne, der arbejder mere i 2020 end i 2016, med 0,9 timer pr. uge mere. De timeansatte pædagogers arbejdstid er steget med 0,5 timer pr. uge imens timetallet blandt assistenterne omvendt er faldet med 1,8 timer pr. uge.

Udviklingen i arbejdstiden kan blandt andet være et udtryk for udviklingen i børnetallet eller forskydninger i andelen af de 0-2 årige over for de 3-5 årige, som beskrevet tidligere. Som nævnt, er børnetallet fra 2016-2020 samlet set steget med knap 3 procent og sammensætningen er ændret, så-

ledes at der nu er en overvægt af 0-2 årige i forhold til 3-5 årige. Dette kan være en af forklaringerne på den stigende arbejdstid blandt deltids- og timeansatte i periode. Arbejdstiden kan i perioden også være påvirket af nogle af de samme tendenser, der er beskrevet i kapitel 3.

### 4.3 Udbredelsen af merarbejde og bibeskæftigelse

De deltidsansatte arbejdede i 2020 i gennemsnit 31,5 timer pr. uge, og er derfor relativt langt fra fuld tid på 37 timer. Det behøver dog ikke nødvendigvis at betyde, at der er et stort potentiale for at øge arbejdstiden blandt de ansatte. Det er fordi arbejdstiden i nærværende analyse er den ansættelseskontraktlige arbejdstid. Udover denne aftalte arbejdstid, kan deltidsansatte medarbejdere have merarbejde og nogle kan også have bibeskæftigelse<sup>6</sup>.

#### DEFINITION

##### Merarbejde

---

Merarbejde angiver ekstra timer ud over den faste arbejdstid op til 37 timer. Det er derfor kun deltidsansatte som kan have merarbejde pr. definition. Ekstra timer over 37 timer pr. uge er defineret som overarbejde og registreres ikke i data og er derfor ikke med i analysen.

---

#### Relativt få deltidsansatte har merarbejde men med mange merarbejdstimer

I september 2020 havde blot 6 procent af de deltidsansatte pædagogiske personale merarbejde, og det gennemsnitlige merarbejde blandt de med merarbejde var på ca. 4 timer om ugen jf. figur 11 og figur 12. Merarbejde er altså overordnet set ikke særlig udbredt, men blandt de der har merarbejde, drejer det sig om relativt mange timer. På tværs af stillingskategorier er merarbejde mindst udbredt blandt pædagogerne, hvor kun 3 procent har merarbejde med gennemsnitligt 2,5 timer om ugen, blandt de med merarbejde. For assistenterne er det omkring 6 procent af de deltidsansatte, der har merarbejde og de har i gennemsnit 4 timers merarbejde om ugen. Det er hos medhjælperne, at merarbejde er mest udbredt, hvor over hver 10. ansat har merarbejde. Det er også de medhjælperere, der har merarbejde, der har flest merarbejdstimer med i gennemsnit 5,4 timer om ugen. At dette gør sig gældende, skal blandt andet ses i lyset af at medhjælperne er den personalegruppe, der i forvejen har den laveste aftalte arbejdstid og dermed mulighed for flest merarbejdstimer.

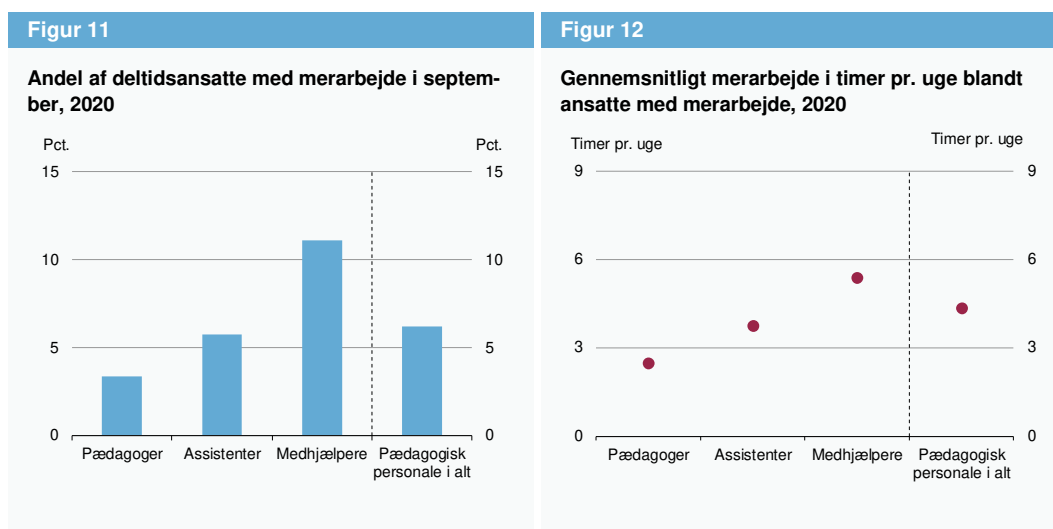
Det er undersøgt, om der er tegn på at den store tilvækst af pædagogmedhjælperere fra 2019 til 2020, har haft en stor betydning for andelen af deltidsansatte med merarbejde eller det gennemsnitlige merarbejde i timer pr. uge, ved at sammenligne tallene for 2019 og 2020. Sammenligner man tallene, er der dog ingen tydelig forskel at spore, hverken for det pædagogiske personale under ét eller for de enkelte stillingstyper. Dermed tyder det heller ikke på, at COVID-19 har haft betydning for merarbejde.

Man kan spørge sig selv, om dette resultat de facto udrydder et potentiale for øget arbejdstid, idet det gennemsnitlige antal merarbejdstimer og arbejdstiden fra forrige afsnit lagt sammen er tæt på 37 timer, og de deltidsansatte dermed i praksis er fuldtidsansatte. Det er imidlertid ikke tilfældet, da det er relativt få af de deltidsansatte, der rent faktisk *har* merarbejde og bagvedliggende analyse viser, at blandt de medarbejdere der har merarbejde, er den aftalte arbejdstid markant lavere end

---

<sup>6</sup> For en god ordens skyld skal det igen nævnes, at der er tale om et punktnedslag i september måned. Der er dog ikke noget i tallene der tyder på at fx merarbejdet varierer kraftigt på tværs af årets måneder.

blandt gennemsnittet af de pædagogiske ansatte. Det kan altså også forklare, hvorfor det gennemsnitlige merarbejde i timer pr. uge er relativt højt blandt de med merarbejde.



Anm.: Figur 11: Andelen er beregnet ud fra alle deltidsansatte. Figur 12: Det gennemsnitlige merarbejde i timer er kun beregnet for deltidsansatte med merarbejde. Merarbejdet er opgjort som arbejde ud over den faste arbejdstid op til 37 timer for deltidsansatte i september måned. De gennemsnitlige merarbejdestimer pr. uge er altså opgjort som den ugentlige arbejdstid der ligger over den faste arbejdstid, op til 37 timer.

Kilde: KRL og egne beregninger.

### Flere månedslønnede har bibeskæftigelse – særligt blandt medhjælperne

Figur 13 viser, at det blandt det månedslønnede pædagogiske personale under ét er godt 8 procent, der har bibeskæftigelse. Fordelt på stillingstyper gælder det for 5 procent af pædagogerne, 8 procent af assistenterne og 15 procent af medhjælperne. Der ser altså ud til at være en sammenhæng imellem frekvensen af bibeskæftigelse og den gennemsnitlige arbejdstid i figur 8, hvor bibeskæftigelse er mere udbredt blandt stillingstyperne med en lavere arbejdstid. Måske er det altså muligt at tale om et potentiale for at reducere bibeskæftigelse og øge arbejdstiden i stedet. I forhold til et potentiale er det dog vigtigt at holde sig for øje, at en del af bibeskæftigelsen her kan dreje sig om pædagogisk arbejde i andre kommuner eller kommunale institutioner. Det kan også være pædagogisk arbejde i private eller selvejende institutioner. Man kan derfor hovedsageligt tale om et potentiale, hvis man reducerer bibeskæftigelsen inden for andre brancher end pædagogisk arbejde.

#### DEFINITION

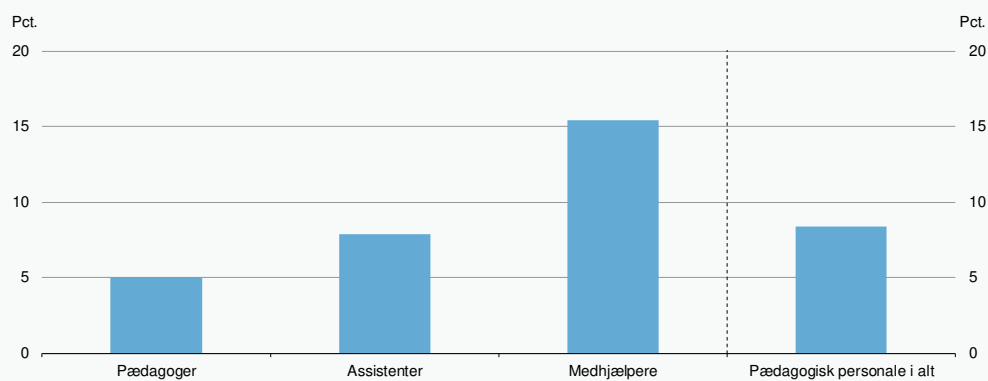
##### Bibeskæftigelse

Bibeskæftigelse er hvis en ansat har mere end et ansættelsesforhold. Det kan eksempelvis være et andet pædagogisk arbejde i en anden sektor, et helt andet lønmodtagerjob eller et sekundært pædagogisk job i samme eller en anden kommune<sup>7</sup>. Læs mere om dette i bilag 3: Metode. Bibeskæftigelsen opgøres for de månedslønnede dvs. både fuldtids- og deltidsansatte.

<sup>7</sup> Mængden af dobbeltansættelser i kommunerne er dog relativt begrænset. I 2020 var det 59 af det månedslønnede personale, der havde mere end ét pædagogisk job i kommunerne ud af i alt 44.395 månedslønnede.

**Figur 13**

**Andelen af det månedslønnede pædagogiske personale med bibeskæftigelse, 2020**



Anm.: En ansat er defineret med bibeskæftigelse, hvis vedkommende har mere end ét lønmodtagerjob i september 2020. Der tages ikke højde for om ansættelserne er inden for det pædagogiske område. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 5 Forløbsanalyse for ansatte i 2016 og 2020

I dette kapitel udføres der en forløbsanalyse med udgangspunkt i de medarbejdere, som var ansat som pædagogisk personale i 2016. Der ses på to forløbsanalyser: En for pædagoger og pædagogiske assistenter samlet og en for pædagogmedhjælperne. Konkret tages der udgangspunkt i de pædagogiske ansatte i 2016, hvis ansættelsesstatus undersøges igen i 2020. Der er således tale om de samme ansatte igennem hele forløbet.

Forløbsanalysen har til formål at belyse om og hvordan medarbejdernes arbejdstid skifter, set henover en periode, men også hvor stor en del af de ansatte, der forlader det kommunale daginstitutionsområde. Da pædagogmedhjælperne adskiller sig markant fra pædagoger og pædagogiske assistenter, er fokus i de to forløbsanalyser forskelligt. I forløbsanalysen for pædagoger og pædagogiske assistenter ses der på bevægelser imellem fuldtid, deltid og timeansættelser såvel som afgang af personalet, imens der for pædagogmedhjælperne ses på afgang, fortsat arbejde som medhjælper eller stillingsskifte til pædagog eller pædagogisk assistent.

### 3 centrale konklusioner fra kapitlet

---

- Over halvdelen af de fuldtids- eller deltidsansatte pædagoger og pædagogiske assistenter fra 2016 er stadig hhv. fuldtids- eller deltidsansatte i 2020. 15 procent af de fuldtidsansatte fra 2016 er i 2020 deltidsansatte i stedet, imens det omvendt er 8 procent af de deltidsansatte fra 2016, der i 2020 er fuldtidsansatte.
  - Der sker en betydelig afgang af pædagoger og pædagogiske assistenter fra 2016 til 2020, og set henover den 5-årige periode er en tredjedel ikke længere ansat i en kommunal daginstitution.
  - Over halvdelen af de månedslønnede pædagogmedhjælperne, der var ansat i 2016, er stadig ansat i 2020. Det gælder kun for en femtedel af de timeansatte pædagogmedhjælperne. Ser man på pædagogmedhjælperne, der både var ansat i 2016 og 2020, var knap hver 10. månedslønnede pædagogmedhjælper i 2016 ansat som pædagog eller pædagogisk assistent i 2020, imens det drejede sig om over hver 3. af de timeansatte pædagogmedhjælperne fra 2016.
- 

### 5.1 Forløbsanalyse for pædagoger og pædagogiske assistenter

I figur 14 ses forløbsanalysen for pædagoger og pædagogiske assistenter. I opgørelsen tages der udgangspunkt i de 29.056 pædagoger og pædagogiske assistenter, som var ansat i et kommunalt dagtilbud i 2016. Disse fordeles i 2016 på, hvorvidt de var fuldtids-, deltids eller timeansatte. Herefter er de forsøgt genfundet som ansatte i kommunale dagtilbud i 2020 og fordelt på fuldtid, deltid eller timeansættelse igen. De ansatte, som ikke kan genfindes, grupperes som 'ikke ansat i 2020'<sup>8</sup>. Der stilles i forløbsanalysen ingen krav til at det skal være samme stilling eller samme kommune, som medarbejderne er ansat i, i hhv. 2016 og 2020. En del af de skift der sker imellem fuldtid, deltid og timeansættelser, er altså i forbindelse med skift af arbejdsplads. I figur 14 vises både de faktiske tal for de ansatte i forskellige arbejdstidskategorier og andelen de udgør. Bemærk, at man ikke

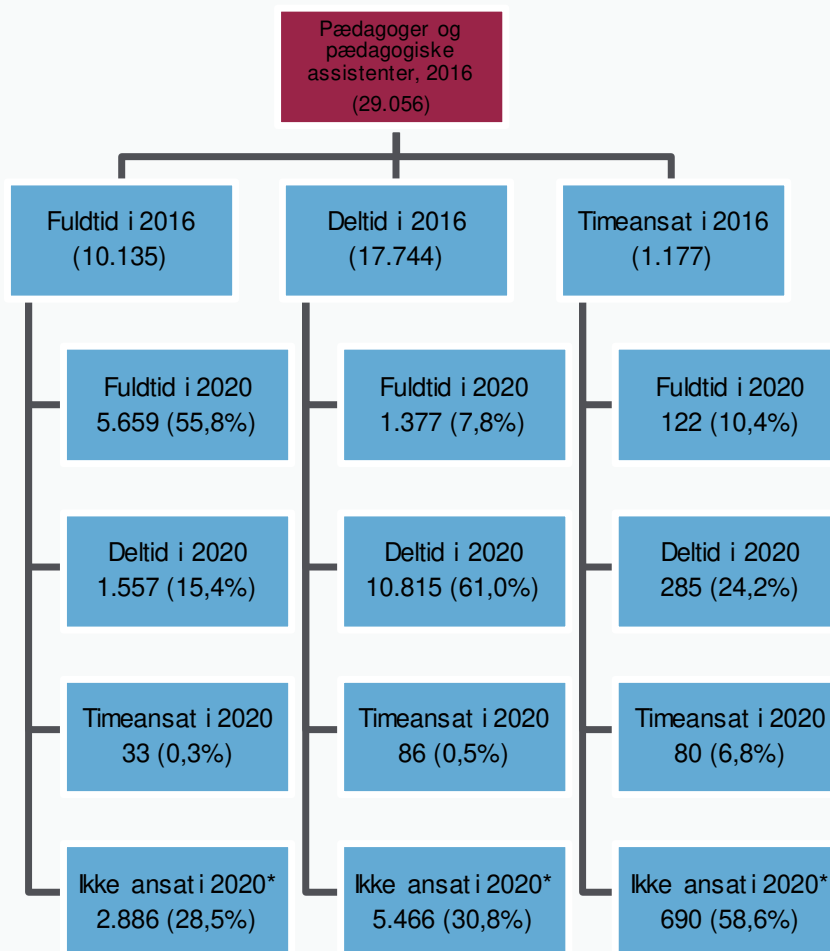
---

<sup>8</sup> 'Ikke ansat i 2020' kan således både dække over fx skift til pædagogisk arbejde uden for dagtilbud i kommunerne, skift til den private sektor, skift til en selvejende institution der ikke aflønnes af kommunen eller afgang til fx pension eller efterløn.

uden videre kan sammenligne procentsatserne for forskellige grupper idet grundtallet varierer betragteligt, og to ens procentsatser derfor kan dække over et meget forskelligt antal ansatte.

**Figur 14**

**Forløbsanalyse for pædagoger og pædagogiske assistenter, 2016-2020**



Anm.: \*Udgangspunktet for analysen er pædagoger og pædagogiske assistenter ansat i kommunale dagtilbud i 2016. I 2020 forsøges de samme medarbejdere at genfindes og hvorvidt medarbejderne har skiftet arbejdstid. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL og egne beregninger.

Forløbsanalysen viser blandt andet at:

- Det er kun godt halvdelen af de fuldtidsansatte i 2016, der stadig er fuldtidsansatte i 2020. 15 procent er skiftet til deltid, imens under 1 procent er timeansatte i 2020. Det er i bagvedliggende analyse undersøgt, hvilken arbejdstid de fuldtidsansatte fra 2016, der stadig er ansatte i 2020, har i 2020, for at kunne belyse hvor stort et 'tab' af arbejdstimer skiftene har forårsaget. Set under ét, er arbejdstiden blandt de fuldtidsansatte i 2016, som ikke længere er fuldtidsansatte i 2020, faldet med ca. 4,5 timer.
- Deltidsansatte i 2016 er i overvejende grad også deltidsansatte i 2020 (61 pct.). En lille gruppe (8 pct.) bliver i perioden fuldtidsansatte, imens meget få (0,5 pct.) i 2020 er blevet timeansatte. Tallene fra den bagvedliggende analyse viser, at den stigende arbejdstid for



de der bliver fuldtidsansatte i høj grad opvejer den faldende arbejdstid blandt de, der bliver timeansatte og set under ét er arbejdstiden blandt de deltidsansatte fra 2016, der er enten fuldtids- eller timeansatte i 2020 steget med 3 timer pr. uge.

- Udover deltidsansatte kan have skiftet til fuldtid eller timeansættelse, kan de også have skiftet arbejdstid inden for deltidsansættelse. I tabel 5 herunder ses der på, hvordan arbejdstiden ser ud for de deltidsansatte i 2016, der fortsat er deltidsansatte i 2020. Her kan man blandt andet se, at 22 procent har fået flere timer, 61 procent har samme timetal i 2020 som i 2016 og 18 procent er gået ned i tid for alle ansatte under ét. Dette varierer dog betragteligt, når man ser på de ansattes alder. Blandt de yngste ansatte findes det største skift i arbejdstid – enten op eller ned – og 'kun' 44 procent har samme timer i 2016 som i 2020. Omvendt er det 70 procent af de ansatte over 50 år, som ikke har skiftet timetal imellem de to år.
- Ser man på ændringen i arbejdstid blandt de, der er deltidsansatte i både 2016 og 2020, er arbejdstiden stort set uændret for de ansatte under ét jf. tabel 5. Fordelt på aldersgrupperne, er det særligt de yngste som i gennemsnit har hævet deres timetal, med 0,7 timer pr. uge, imens de ældste ansatte over 50 år har sænket deres timetal med i gennemsnit 1 time.
- Går vi tilbage til forløbsanalysen i figur 14 og ser på de timeansatte, er 59 procent ikke længere ansatte, 24 procent er deltidsansatte og 10 procent er fuldtidsansatte. Ser man igen på skiftene i arbejdstid, øger de timeansatte som bliver fastansatte som enten deltids- eller fuldtidsansatte i gennemsnit deres arbejdstid med 19 timer.
- Der er, set på tværs af fuldtid-, deltids- eller timeansatte, sket en relativ stor afgang af personalet set henover perioden. Samlet set er næsten hver 3. ikke ansat i 2020, og den største afgang findes blandt de timeansatte hvor 59 procent ikke længere er ansat. Bagvedliggende analyse viser, at omkring 40 procent af afgangen blandt fuldtids-, deltids- og timeansatte kan tilskrives enten efterløn eller pension.

**Tabel 5**

**Forløbsanalyse for deltidsansatte pædagoger og pædagogiske assistenter i 2016 som også er deltidsansatte i 2020**

	Arbejdstidsændring blandt deltidsansatte i både 2016 og 2020 (pct.)			Gns. ændring i arbejdstid Timer pr. uge
	Færre timer i 2020 end i 2016	Samme antal timer i 2020 som i 2016	Flere timer i 2020 end i 2016	
		Pct.		
<b>30 år eller under</b>	24	44	31	0,7
<b>31-40 år</b>	19	57	24	-0,1
<b>41-50 år</b>	13	64	23	-0,1
<b>Over 50 år</b>	18	70	12	-1,0
<b>Alle ansatte</b>	18	61	22	-0,1

Anm.: I tabellen fokuseres der på ansatte som var deltidsansatte i 2016 og 2020. Alderen er opgjort i 2016. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 5.2 Forløbsanalyse for pædagogmedhjælpere

### Stor afgang og få der bliver pædagoger eller pædagogiske assistenter blandt pædagogmedhjælperne i 2016

I tabel 6 og 7 er en mere simpel forløbsanalyse vist for pædagogmedhjælperne, der var ansat i 2016. I tabel 6 er der fokus på, hvorvidt de ansatte fra 2016 stadig er ansat i 2020 eller ikke ansat i 2020. I tabel 7 zoomes der ind på de, som stadig er ansatte i 2020, og hvorvidt de stadig er ansatte som pædagogmedhjælper eller i stedet som pædagog eller pædagogisk assistent. Fokusset er i denne forløbsanalyse anderledes, fordi pædagogmedhjælperne er en anden type af medarbejder, sammenlignet med pædagoger og pædagogiske assistenter – hvorfor der primært ses på, om de stadig er ansat i 2020 og i hvilken stilling.

Tabel 6					Tabel 7				
Status i 2020 for pædagogmedhjælpere ansat i 2016					Status i 2020 for pædagogmedhjælpere ansat i 2016, der også er ansat 2020				
	Månedslønnede i 2016		Timeansatte i 2016			Månedslønnede i 2016		Timeansatte i 2016	
	Ikke ansat i 2020	Ansats i 2020	Ikke ansat i 2020	Ansats i 2020		Ansats i 2020 som pædagogmedhjælper	Ansats i 2020 som pædagog/assistent	Ansats i 2020 som pædagogmedhjælper	Ansats i 2020 som pædagog/assistent
<b>30 år eller under</b>	69,6	30,4	84,3	15,7	<b>30 år eller under</b>	84,9	15,1	48,1	51,9
<b>31-40 år</b>	30,8	69,2	61,2	38,8	<b>31-40 år</b>	87,3	12,7	77,4	22,6
<b>41-50 år</b>	24,0	76,0	54,3	45,7	<b>41-50 år</b>	92,1	7,9	Få observationer	
<b>51-60 år</b>	36,0	64,0	63,8	36,2	<b>51-60 år</b>	97,5	2,5	Få observationer	
<b>Over 60 år</b>	81,0	19,0	76,2	23,8	<b>Over 60 år</b>	100,0	0,0	100,0	0,0
<b>Alle ansatte</b>	43,9	56,1	80,0	20,0	<b>Alle ansatte</b>	91,3	8,7	62,6	37,4

Anm.: Udgangspunktet for analysen er pædagogmedhjælpere ansat i 2016. I 2020 forsøges de samme medarbejdere at genfindes og hvorvidt medarbejderne har skiftet stilling, ikke er ansat eller stadig er ansat som medhjælper. At medarbejdere angives som ikke længere ansat i 2020, kan være bl.a. være fordi at de har skiftet til pædagogisk arbejde uden for dagtilbud i kommunerne, skiftet til den private sektor eller en selvejende institution der ikke aflønnes af kommunen. De kan også være gået på efterløn eller pension. Alderen er opgjort i 2016. Andelen summer til 100 inden for hhv. de månedslønnede og timeansatte.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I analysen er der altså fokus på to andele: Andelen af de ansatte fra 2016, som stadig er ansat i 2020 og andelen af pædagogmedhjælpere fra 2016, der er ansat som enten pædagogmedhjælper eller pædagog/pædagogisk assistent i 2020. Den sidstnævnte andel er der blandt andet fokus på, fordi en del af medhjælperne fra 2016 kan være pædagogstuderende, der ved siden af deres studie har et studiejob som pædagogmedhjælper. Det ville være naturligt at forvente, at de efter endt uddannelse bliver ansat som eksempelvis pædagog, og måske også hæver deres arbejdstid i samme ombæring. Andelen kan også dække over opkvalificering, uden dog at kunne tolkes fuldstændigt som dette. Det er fordi den betragtede periode er relativt kort, og det kun under ganske særlige omstændigheder helt praktisk er muligt for de ansatte, som var pædagogmedhjælper i 2016, at være blevet opkvalificeret til pædagog eller pædagogisk assistent i 2020, hvis de først er påbegyndt uddannelsen omkring 2016. Opkvalificering nævnes her, da det i finanslovsaftalen for 2021 er aftalt at oprette en opkvalificeringspulje, som blandt andet skal øge graden af opkvalificering blandt pædagogmedhjælperne.

I tabel 6 og 7 er pædagogmedhjælperne opdelt på månedslønnede og timeansatte. Blandt de månedslønnede fra 2016 er 56 procent af pædagogmedhjælperne fra 2016 stadig ansatte i 2020 imens 44 procent ikke længere er ansatte i de kommunale dagtilbud, jf. tabel 6. Hos de timeansatte fra 2016 drejer det sig om 20 procent der stadig er ansat i 2020, og 80 procent der ikke længere er

ansat i 2020. I tabel 7 ses der på, hvorvidt de der fortsat er ansatte, stadig er pædagogmedhjælper eller har skiftet stilling til enten pædagog eller pædagogisk assistent. Af det månedslønnede pædagogiske personale under ét fra 2016, som stadig er ansat i 2020 er 91 procent fortsat pædagogmedhjælper i 2020 imens 9 procent i stedet er pædagoger eller pædagogiske assistenter. For de timeansatte er det 63 procent der fortsat er ansat som medhjælper og 37 procent der enten er pædagog eller pædagogisk assistent.

Går vi tilbage til tabel 6 er der, fordelt på de ansattes alder i 2016, flest af de månedslønnede imellem 31 og 60 år der stadig er ansat i 2020, hvor andelen varierer fra 64-76 procent. For de yngste og ældste ansatte, er det kun hhv. 30 og 19 procent af de ansatte i 2016, som stadig er ansatte i 2020. Forklaringen på dette er blandt andet at de ældste ansatte overgår til pension eller efterløn, mens flere af de yngste nok var pædagogmedhjælper i 2016, som en del af et sabbatår, og derfor ikke var der i 2020. Blandt de pædagogmedhjælper, som stadig er ansatte i 2020, er 15 procent af de yngste ansatte under 31 år ansat som enten pædagog eller pædagogiske assistent. Hos de 31-40 årige er det knap 13 procent, der skifter stilling, og andelen falder i takt med de at ansattes alder stiger. For de 60 årige pædagogmedhjælper i 2016, er der ingen der har skiftet stilling til pædagog eller pædagogisk assistent i 2020.

Samme billede gør sig gældende, hvis man ser på de timeansatte fra 2016, med to store afvigelser: Den største andel af ansatte, der stadig er ansatte i 2020, findes stadig blandt de 31-60 årige, men niveauet er markant lavere og varierer i stedet fra 36 til 45 procent. Og blandt de, som stadig er ansatte i 2020, er det en markant større andel af de yngste ansatte der skifter til en pædagog eller pædagogisk assistent stilling. Det gælder for 52 procent af de ansatte under 31 år, og 23 procent blandt de 31-40 årige. De høje andele kan dreje sig om pædagog-/assistentstuderende, der under deres studier er ansat som vikarer og ved endt uddannelse finder job som uddannet pædagog eller pædagogisk assistent.

## 6 Benchmarkingresultater på kommuneniveau

I dette kapitel undersøges det, hvordan arbejdstiden blandt det pædagogiske personale og fordelingen af ansatte på fuldtid, deltid eller timeransættelse varierer på tværs af kommunerne. I kapitlet præsenteres også resultaterne af en benchmarkinganalyse, hvor vi ved hjælp af en statistisk model estimerer en forventet arbejdstid på kommuneniveau ud fra personalets sammensætning og kommunernes rammevilkår. Dette forventede niveau sættes i forhold til det faktiske niveau, for at identificere kommuner, som har en højere arbejdstid end man kunne forvente.

Resultaterne som præsenteres i kapitlet kan ses for hver enkelt kommune i bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" og i bilag 2: "Kommunefordelte tabeller". Du kan læse mere om metoden bag resultaterne i bilag 3: 'metode'.

### 3 centrale konklusioner fra kapitlet

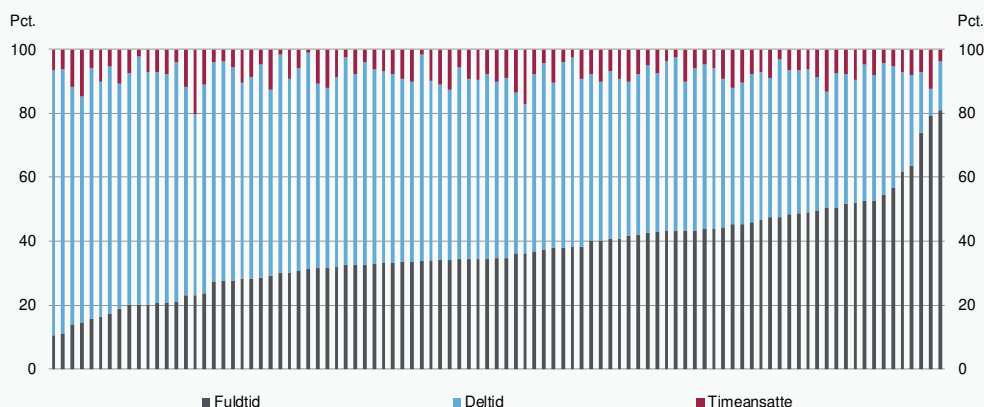
- Der er store kommunale forskelle i andelen af ansatte på fuldtid, andelen af uddannet personale og den gennemsnitlige arbejdstid blandt det månedslønnede personale.
- For arbejdstiden er det videre undersøgt om de betydelige kommunale forskelle består, når der tages højde for forskelle i rammevilkår – analysen viser, at det er tilfældet. Samtidig har kommuner, der på baggrund af rammevilkår har en højere arbejdstid end forventet blandt de månedslønnede pædagoger og pædagogiske assistenter, også generelt en højere arbejdstid end forventet for de månedslønnede pædagogmedhjælpere.
- 80 kommuner har siden 2016 øget arbejdstiden blandt de månedslønnede ansatte, imens arbejdstiden har været faldende i 18 kommuner.

### Stor kommunal variation i andelen på fuldtid, andelen af uddannet personale og arbejdstid

På tværs af kommunerne varierer andelen af fuldtidsansatte fra 11 til 81 procent jf. figur 15. Andelen af deltidsansatte varierer fra 9 til 83 procent og andelen af timeansatte varierer fra 1 til 20 pct.

Figur 15

#### Pædagogisk personale på fuldtid, deltid og timeansatte fordelt på kommuner opgjort i årsværk, 2020



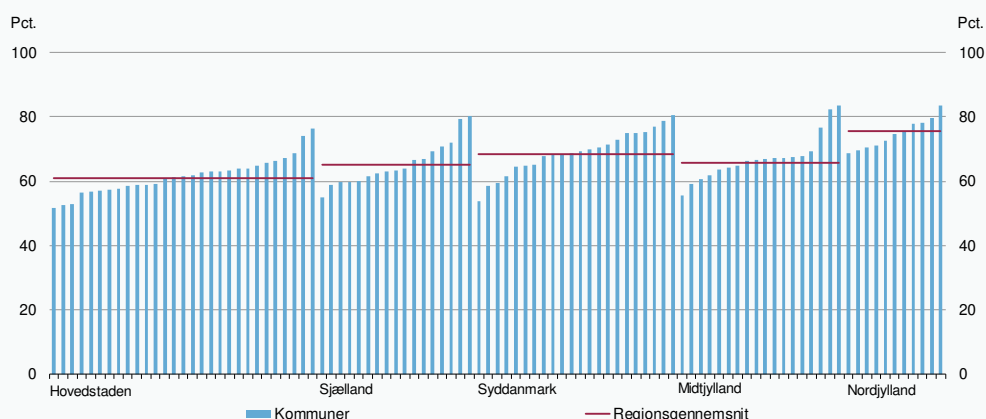
Anm.: 3 kommuner er i opgørelsen diskretioneret, og fremgår derfor ikke af figuren. Pædagogisk personale er afgrænset til pædagoger, assistenter og medhjælpere. Kun personale der aflønnes på udvalgte funktioner under hovedfunktionen "dagtilbud til børn og unge" er medtaget.

Kilde: KRL og egne beregninger.

I figur 16 er andelen af uddannet personale (pædagoger og pædagogiske assistenter) målt i antal årsværk vist. Andelen varierer fra 52 til 84 procent på tværs af kommunerne. Andelen er desuden opgjort på regionsniveau for at blotlægge, om der er en tendens til en særligt høj andel af uddannet personale i nogle regioner frem for andre. Som det fremgår af figuren, er der også inden for regionerne en betydelig forskel på kommunerne, men der ser også ud til at være en tendens inden for regionerne. Eksempelvis er den gennemsnitlige andel af uddannet personale for kommunerne i Region Nordjylland på 75 procent, imens den i Region Hovedstaden er på 61 procent. De store regionale forskelle skal nok i høj grad ses i lyset af de lokale arbejdsmarkedsforhold og mulighed for rekruttering af uddannet personale, men også med børnetalsudviklingen i mente. Andelen er ligesom på landsplan opgjort på baggrund af årsværk, for at tage højde for at det pædagogiske personale ikke arbejder på fuldtid, og at der er forskel på den gennemsnitlige arbejdstid på tværs af pædagoger, assistenter og pædagogmedhjælpere. Pædagogmedhjælperne generelt har en lavere arbejdstid end pædagoger og pædagogiske assistenter. Er man som kommune interesseret i de konkrete tal, kan disse som nævnt findes i bilag 2: Kommundefordelte tabeller.

**Figur 16**

**Andelen af uddannet personale målt i årsværk, 2020**



Anm: Andelen af uddannet personale er opgjort som antallet af pædagoger og assistenter i forhold til pædagoger, assistenter og medhjælpere i årsværk. Hver søjle angiver en kommune og den røde streg betegner landsgennemsnittet. Én kommune er udeladt af opgørelsen.

Kilde: KRL og egne beregninger.

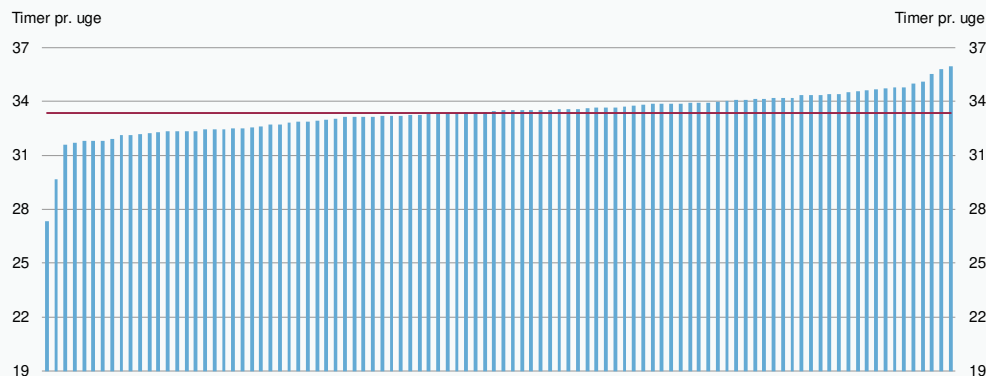
Den gennemsnitlige arbejdstid for det månedslønnede pædagogiske personale varierer på tværs af kommunerne fra 27 til 36 timer om ugen jf. figur 17 nedenfor. 67 af landets kommuner har en gennemsnitlig arbejdstid, der er inden for +/- 1 time af landsgennemsnittet på 33,4 timer pr. uge for det månedslønnede pædagogiske personale. I bilagene til rapporten kan man blandt andet se den gennemsnitlige arbejdstid vist for alle ansatte og fordelt på stillingstyperne. Det er i denne sammenhæng undersøgt, om der er en sammenhæng imellem arbejdstiden og antallet af ansatte pr. 0-5 årig i kommunerne<sup>9</sup>. Det kunne fx være, at kommuner med relativt få ansatte generelt havde en højere arbejdstid blandt deres ansatte. Vi finder en svag sammenhæng, hvor kommuner med færre ansatte pr. 0-5 årig generelt også har en lidt højere arbejdstid og der ser altså ud til at være en hvis form for substitution imellem antallet af ansatte og den gennemsnitlige arbejdstid<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Her målt i antallet af 'hoveder' frem for antallet af årsværk

<sup>10</sup> Korrelation = -0,24\* (\* angiver statistisk signifikans på 5-pct. niveau.)

Figur 17

Gennemsnitlig arbejdstid for det månedslønnede pædagogisk personale, 2020



Anm.: Arbejdstiden er opgjort som den faste arbejdstid for fuldtids- og deltidsansatte. Personalet er afgrænset til pædagoger, assistenter og medhjælpere. Hver søjle angiver en kommune og den røde streg betegner landsgennemsnittet  
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Ingen geografisk sammenhæng imellem andelen på fuldtid og arbejdstid for deltidsansatte**

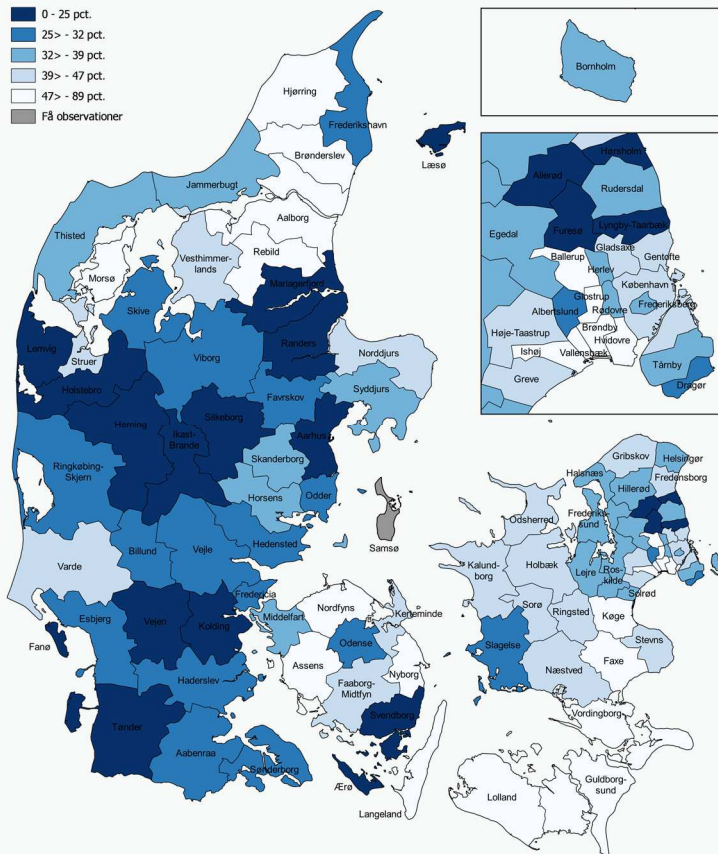
I kortene på næste side er andelen af de månedslønnede ansatte på fuldtid og den gennemsnitlige arbejdstid blandt de deltidsansatte vist. Ved at sammenligne de to kort, kan man danne sig et indtryk af, om kommunerne der har en høj andel af ansatte på fuldtid så til gengæld har en lav arbejdstid blandt deres deltidsansatte, eller om sammenhængen i stedet er den, at en høj andel på fuldtid følges ad med en høj arbejdstid blandt de deltidsansatte.

Som det fremgår af kortet, er der en tendens til at kommuner særligt i Midtjylland har en relativ lav andel af ansatte på fuldtid, imens der på Vestegnen, i dele af Sydsjælland og i flere kommuner i Nordjylland er en relativ høj andel på fuldtid. Der er generelt ikke lignende tendenser at se, når det kommer til arbejdstiden blandt de deltidsansatte. Målt som korrelationen imellem de to indikatorer, er der da også kun en meget svag sammenhæng at finde<sup>11</sup>. Der kan godt være en sammenhæng i enkelte kommuner, men på tværs af kommunerne er der altså ikke en generel sammenhæng imellem en høj andel af månedslønnede på fuldtid og en lav arbejdstid blandt de deltidsansatte eller omvendt.

<sup>11</sup> Korrelation = -0,13 (Sammenhængen er ikke statistisk signifikans på 5-pct. niveau.)

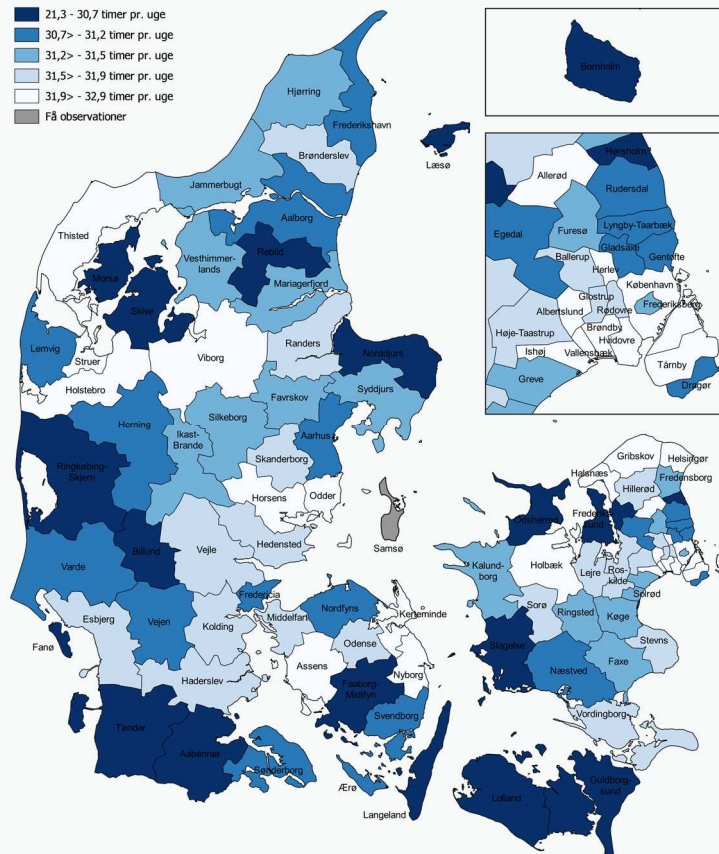
Figur 18

Andel af månedslønnede på fuldtid, 2020



Figur 19

Arbejdstid blandt deltidsansatte, 2020



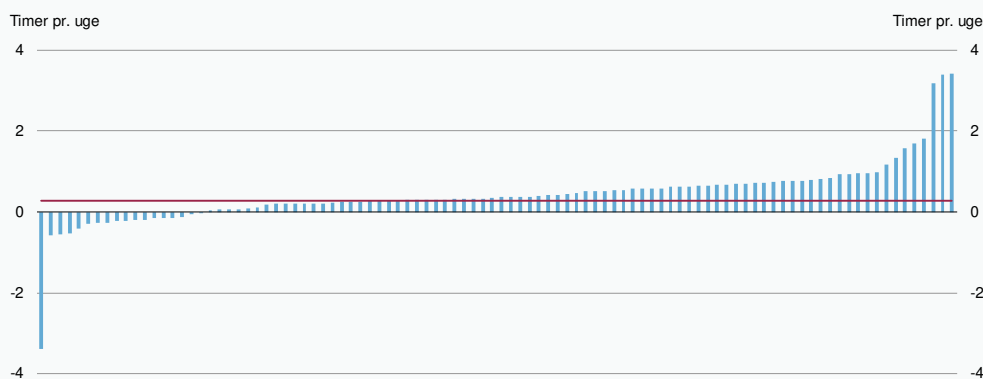
Kilde: KRL og egne beregninger.

## Overvægt af kommuner med stigende arbejdstid

Siden 2016 er den gennemsnitlige arbejdstid blandt det månedslønnede pædagogisk personale steget med 0,3 timer pr. uge på landsplan. På kommunalt plan varierer udviklingen fra et fald i arbejdstiden på 3 timer pr. uge til en stigning på godt 3 timer pr. uge jf. figur 20. Ser man bort fra små kommuner med meget få ansatte, varierer udviklingen i stedet fra -0,5 til +3 timer pr. uge. I alt har 80 kommuner oplevet stigende arbejdstid, imens arbejdstiden er faldet i 18 kommuner.

Figur 20

### Udvikling i arbejdstiden for det månedslønnede pædagogiske personale, 2016-2020



Anm.: Arbejdstiden er opgjort som den faste arbejdstid for fuldtids- og deltidsansatte. Personalet er afgrænset til pædagoger, assistenter og medhjælpere. Hver søjle angiver en kommune og den røde streg betegner landsgennemsnittet  
Kilde: KRL og egne beregninger.

Det er i denne forbindelse undersøgt, om der er sammenhæng imellem stigende børnetal og stigende arbejdstid i kommunerne, hvor det eksempelvis kunne være, at kommunerne med den største vækst i børnetallet også har haft de største stigninger i arbejdstiden. Den bagvedliggende analyse viser, at det ikke er tilfældet. På tværs af kommunerne er der ikke nogen sammenhæng imellem udviklingen i arbejdstiden og udviklingen i børnetallet. Det er altså ikke sådan, at kommunerne med en stigende arbejdstid generelt også har haft et stigende børnetal<sup>12</sup>. Det er på data fra 2017-2019 undersøgt, hvordan sammenhængen er imellem udviklingen i arbejdstiden og udviklingen i antallet af børn indskrevet i kommunale dagtilbud. Her findes en svag positiv sammenhæng.

Det er også undersøgt om udviklingen i arbejdstiden hænger sammen med udgangspunktet for arbejdstiden i 2016. En sammenhængsanalyse af tallene viser, at der er en svag til moderat sammenhæng imellem arbejdstiden i 2016 og udviklingen i arbejdstiden imellem 2016 og 2020<sup>13</sup>. Der er således en svag til moderat tendens til at kommuner med en lav arbejdstid i 2016 også har haft større stigning i arbejdstiden i perioden.

## 6.1 Benchmarking med kontrol for rammevilkår

Nogle af forskellene i den gennemsnitlige arbejdstid på tværs af kommunerne skyldes, at de ansatte i kommunerne har forskellige karakteristika, og at kommunerne arbejder under forskellige

<sup>12</sup> Ser man i stedet på sammenhængen imellem udviklingen i børnetallet og udviklingen i antallet af årsværk, som også tager højde for om kommunerne ansætter flere hoveder, er der en svag til moderat sammenhæng (korrelation = 0,36\*) som indikerer, at kommuner med et stigende børnetal også har øget antallet af årsværk og omvendt.

<sup>13</sup> Korrelation = -0,38\* (\* angiver statistisk signifikans på 5-pct. niveau.)



rammevilkår. Som vist i kapitel 3 ser alderen på de ansatte eksempelvis ud til at have stor betydning for deres arbejdstid.

For at korrigerer for dette, køres en statistisk model hvor der tages højde for forskelle i rammevilkår på individ- og kommuneniveau. Det drejer sig om karakteristika på individniveau som demografi, sundhed og uddannelse og det lokale arbejdsmarked på kommuneniveau. Rammevilkår er kendetegnet ved, at de ikke kan ændres af kommunerne på kort eller mellemlangt sigt. I analysen indgår alle variable samtidig, hvilket betyder, at de viste retninger i tabel 8 nedenfor udtrykker rammevilkårets betydning, når de øvrige rammevilkår holdes konstante.

Som tidligere nævnt adskiller pædagogmedhjælperne sig markant fra pædagoger og pædagogiske assistenter, og resultaterne af de statistiske regressionsanalyser viser også dette. Derfor er det valgt at køre to modeller hver for sig; en for pædagoger og pædagogiske assistenter og en for pædagogmedhjælperne for sig. Det er gjort, for at kunne tage højde for, at nogle rammevilkår eksempelvis kan have én betydning for pædagogerne og assistenternes arbejdstid, men ikke den samme betydning for pædagogmedhjælpernes. Det gør det også muligt som kommune at se, hvordan man klarer sig på hhv. det ene og det andet område uafhængigt af hinanden.

På baggrund af modellerne beregnes en forventet arbejdstid for hvert enkelt individ, som aggregeres til kommunalt niveau. Den forventede arbejdstid anvendes derefter i beregningen af den såkaldte benchmarkingindikator, som er forskellen mellem hver kommunes faktiske og forventede arbejdstid. Benchmarkingindikatoren angiver således, hvorvidt medarbejderne i kommunen har en højere eller lavere arbejdstid, end man kan forvente ud fra individernes og kommunens rammevilkår. De konkrete benchmarkingindikatorer kan findes for de enkelte kommuner i bilag 2: Kommunefordelte tabeller.

## SÅDAN HAR VI GJORT ETABLERING AF BENCHMARKINGINDIKATOR

---

Analysen indeholder to benchmarkinganalyser af arbejdstiden i kommunerne. En for pædagoger og pædagogiske assistenter og en for pædagogmedhjælperne. Begge benchmarkinganalyser er udarbejdet på baggrund af en OLS-regressionsmodel.

På baggrund af regressionsmodellen estimeres den forventede arbejdstid på individniveau, når der tages højde for rammevilkår. Herefter aggregeres den forventede arbejdstid op til kommuneniveau. Den faktiske arbejdstid og den forventede arbejdstid benyttes til at beregne en såkaldt benchmarkingindikator.

Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har en højere eller lavere arbejdstid, end man kunne forvente ud fra kommunens rammevilkår. Er benchmarkingindikatoren eksempelvis over 0, svarer det til at kommunens faktiske arbejdstid er højere end det forventede. En benchmarkingindikator på 0 betyder at kommunens faktiske arbejdstid er lig den forventede arbejdstid og en benchmarkingindikator under 0 svarer til at kommunens faktiske arbejdstid er lavere end det forventede.

---

Tabel 8 er en oversigt over de inkluderede variable i de to modeller præsenteret, samt hvilken vej de enkelte variable påvirker arbejdstiden blandt det månedslønnede personale. Et "+" angiver således at ansatte med et givent individkarakteristika, har en højere arbejdstid sammenlignet med referencegruppen og et "-" angiver omvendt at ansatte med det pågældende karakteristika har lavere arbejdstid end referencegruppen. Det fremgår blandt andet af tabellen at alder, herkomst og børn på individniveau ser ud til at påvirke hhv. pædagoger/pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne forskelligt og at kommunale faktorer som ledighed blandt de 16-29 årige og andelen af 0-2 årige ud af de 0-5 årige også påvirker arbejdstiden forskelligt. I bilag 3: "Metode", er de fulde regressionsmodeller præsenteret, hvor man blandt andet kan se de konkrete parameterestimerer for de enkelte rammevilkår.

**Tabel 8**

**Oversigt over modelresultater for regressionsmodellerne for arbejdstiden blandt månedslønnede, 2020**

Variabel	Kategorier	Pædagoger og pædagogiske assistenter	Pædagog-medhjælpere	
Stilling (reference: Pædagoger)	Assisterter	-*	Ikke relevant	
Socio-økonomi	31-40 år	-*	+	
	Alder (reference: 30 år eller under)	41-50 år	-*	+
	51-60 år	-*	+	
	over 60 år	-*	-	
	Køn (reference: Kvinder)	Mænd	-*	-*
	Herkomst (reference: Dansk herkomst)	Indvandrere	+	-
	Efterkommer	+	+	
	Enlig med hjemmeboende børn	-*	-	
	Familietype (reference: Enlig uden børn)	Samboende med hjemmeboende børn	-*	-*
	Samboende uden børn	-*	-*	
Sundhed	Børn under 6 år (reference: Ingen børn)	1 barn under 6 år	+	
	2 eller flere børn under 6 år	-*	-*	
	Antal sygehuskontakter (reference: Ingen kontakter)	Én kontakt	+	+
	2-4 kontakter	-*	-	
	5 eller flere kontakter	-	-*	
	Antal almenpraksis kontakter (reference: Ingen kontakter)	1-5 kontakter	+	+
	6-10 kontakter	-*	-	
	over 10 kontakter	-*	-	
	Psykiatrisk lidelse (reference: Ingen psykisk sygdom)	Psykiatrisk diagnose	-*	-
Beskæftigelse	Partners indkomst (reference: 0-100.000 kr.)	100.001-250.000 kr.	+	+
		250.001-400.000 kr.	+	+
		over 400.000 kr.	-*	-
	Bibeskæftigelse (reference: ingen bibeskæftigelse)	Bibeskæftigelse	-*	-*
Uddannelse (reference: under uddannelse)	Ikke under uddannelse	+	+	
Kommunale forhold	Kommunal ledighed blandt pædagoger	+	+	
	Kommunal ledighed blandt 16-29 årige	+	-*	
	Antal pædagoger ud af hele den kommunale arbejdsstyrke	+	+	
	Befolkningstæthed	+	+	
	Andel 0-5 årige ud af kommunens befolkning	-	-	
	Andel 0-2 årige ud af de 0-5 årige	-*	+	
	Kommunetype (reference: Yderkommune)	Bykommuner	+	+
		Landkommune	+	+
	Mellemkommuner	+	+	

Anm.: I tabellen vises de inkluderede rammevilkår i de to benchmarkingmodeller, samt i hvilken retning de enkelte variable trækker arbejdstiden. "+" angiver at arbejdstiden for det givne karakteristika er højere end for referencegruppen, mens "-" angiver at arbejdstiden er lavere sammenlignet med referencegruppen. I oversigten betegner \* signifikans på 5-pct. niveau.

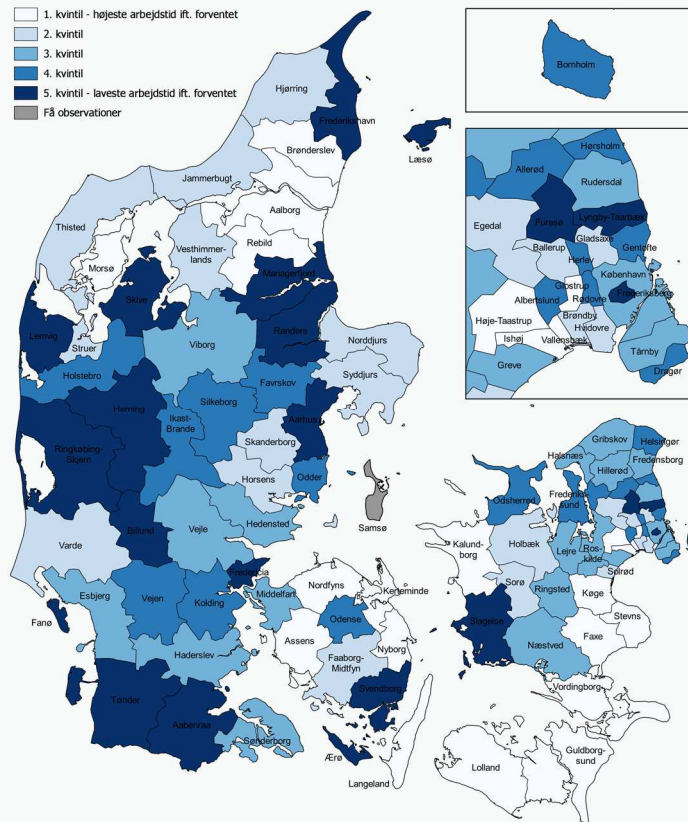
Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

I figur 21 og 22 herunder, er resultaterne af modellerne vist i to danmarkskort. Der er i kortene geografiske tendenser hvor klynger af kommuner har en højere eller lavere arbejdstid end forventet. Det er fx kommuner i Sønderjylland, Sydsjælland og til dels også i Midt- og Nordjylland. Ser man i stedet på tværs af de to kort, finder vi en statistisk sammenhæng hvor kommuner med en højere arbejdstid end forventet for pædagoger og pædagogiske assistenter generelt også er kommuner med en højere arbejdstid end forventet for medhjælperne<sup>14</sup>. Det ser dermed ikke ud til at kommuner med en højere arbejdstid end forventet blandt pædagoger eller pædagogiske assistenter har dette på bekostning af arbejdstiden blandt pædagogmedhjælperne.

<sup>14</sup> Korrelation = 0,66\* (\* angiver statistisk signifikans på 5-pct. niveau.)

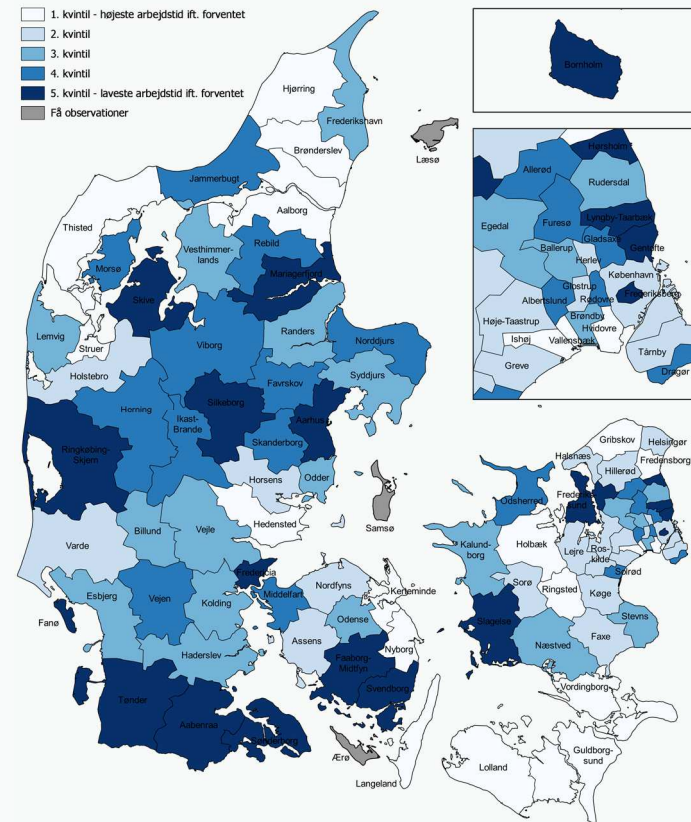
Figur 21

Benchmarkingindikator for den gennemsnitlige arbejdstid blandt månedslønnede pædagoger og pædagogiske assistenter, 2020



Figur 22

Benchmarkingindikator for den gennemsnitlige arbejdstid blandt månedslønnede pædagogmedhjælpere, 2020



Anm.: Første kvintil dækker over den femtedel af kommunerne, som har den højeste arbejdstid i forhold til hvad man kan forvente på baggrund af kommunernes rammevilkår. Femte kvintil dækker omvendt over den femtedel af kommunerne, der har den laveste arbejdstid i forhold til hvad man kan forvente på baggrund af kommunernes rammevilkår  
 Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

## 7 Tværgående perspektiver

I de foregående kapitler er arbejdstiden i 2020 behandlet for det pædagogiske personale under ét og for personalegrupperne pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere. I dette kapitel ser vi nærmere på udvalgte sammenhænge imellem arbejdstid og hhv. sygefravær og normeringer i dagtilbuddene. På grund af usikkerhed om, hvorvidt COVID-19 pandemien har påvirket sygefraværet og da normeringsstatistikken ikke endnu er opdateret med tal for 2020, baserer dette kapitel sig på data fra 2019.

### 3 centrale konklusioner fra kapitlet

---

- Normeringerne (antallet af børn pr. pædagog) varierer betragteligt på tværs af kommunerne, men flere kommuner indfrier allerede nu de kommende minimumsnormeringer på 0-2 og 3-5 års området.
  - Kommuner med en høj gennemsnitlig arbejdstid har generelt også bedre normeringer. Der er dog også indikationer på, at kommuner med gode normeringer har en større andel af ufaglært personale.
  - Der er på tværs af kommunerne ingen tydelige sammenhænge mellem sygefraværsniveauet og arbejdstid i årene 2017-2019. Det er heller ikke muligt at finde entydige sammenhænge imellem udviklingen i arbejdstiden og udviklingen i sygefraværet, hvor eksempelvis kommuner med en stigende arbejdstid også har oplevet et stigende sygefravær. Det skal understreges, at det alene er undersøgt om der er simple sammenhænge, og der er således ikke tale om effekt- eller kausalitetsanalyse.
- 

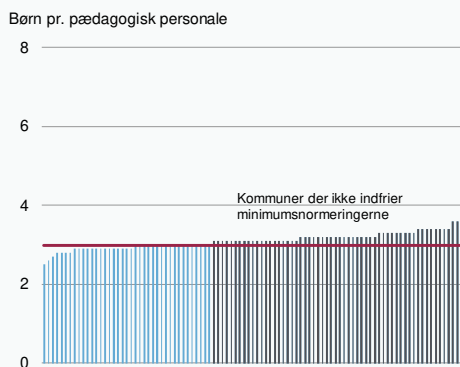
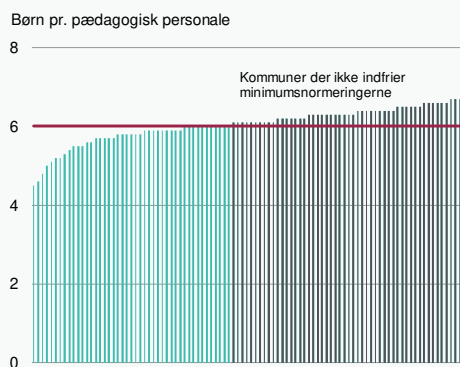
### 7.1 Arbejdstid og normeringer

#### Stor forskel i normeringer på tværs af kommunerne

I figur 23 og 24 er normeringerne på 0-2 års området og 3-5 års området vist for landets kommuner<sup>15</sup>. Normeringerne opgøres af Danmarks Statistik som antal børn pr. pædagogisk personale, og det betyder at en lav talmæssig normering i denne sammenhæng betyder få børn pr. ansat ('bedre' normering). I figurene er kommunerne farvelagt alt efter, om de på nuværende tidspunkt indfrier de minimumsnormeringer, som er aftalt i finanslovsaftalen for 2021. De aftalte minimumsnormeringer er på 0-2 års området 3 børn pr. pædagogisk personale og på 3-5 års området 6 børn pr. pædagogisk personale. Som det fremgår af figur 23 og figur 24, er der allerede nu en del kommuner som har bedre normeringer end de kommende minimumsnormeringer. På 0-2 års området har 39 kommuner normeringer der allerede nu lever op til de kommende minimumsnormeringer, imens det på 3-5 års området er 45 kommuner. Det betyder også, at der i 2019 var 59 kommuner på 0-2 års området og 53 kommuner på 3-5 års området ikke lever op til de kommende minimumsnormeringer.

---

<sup>15</sup> I opgørelsen er der taget udgangspunkt i den officielle normeringsstatistik fra Danmarks Statistik og datagrundlaget for antallet af ansatte er derfor anderledes end i resten af rapporten.

**Figur 23****Normeringer på 0-2 årsområdet, 2019****Figur 24****Normeringer på 3-5 årsområdet, 2019**

Anm.: Hver søjle angiver en kommune og den røde streg angiver minimumsnormeringen for hvert område. Minimumsnormeringerne er sat efter delaftalen af finansloven for 2021 indgået imellem regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

**Indikationer på at normeringer blandt andet opnås igennem flere ufaglærte**

I tabel 9 er udvalgte sammenhænge imellem de kommunale andele af uddannet personale, gennemsnitlige arbejdstider og normeringer vist. I tabellen er normeringerne opgjort for hele 0-5 års området, opgjort ud fra Danmarks Statistiks tal for det samlede antal af pædagogiske ansatte og børn tilmeldt daginstitutioner. Der er opgjort ét samlet normeringstal, idet det ikke er muligt at opgøre arbejdstiden fordelt på 0-2 og 3-5 års området<sup>16</sup>.

Det fremgår blandt andet af tabel 9, at der er en sammenhæng imellem kommuner med en højere arbejdstid blandt det pædagogiske personale og kommuner med en bedre normering<sup>17</sup>. Man kan også se, at der er en sammenhæng mellem normeringen og andelen af uddannet personalet. Kommuner med en bedre normering (få børn pr. pædagogisk personale) har generelt en højere andel af ikke-uddannet personale, og kommuner med en dårligere normering (mange børn pr. pædagogisk personale) har en lavere andel af ikke-uddannet personale<sup>18</sup>. Der er dermed også indikationer på, at kommuner med en bedre normering, i hvert fald i nogen grad, opnår denne bedre normering ved hjælp af en højere andel af ufaglært arbejdskraft.

**Tabel 9****Sammenhænge på normeringsområdet på tværs af kommunerne, 2019**

	Normering, 0-5 års området
Arbejdstid blandt det månedslønnede pædagogisk personale	-0,2*
Andelen af ikke-uddannet personale i årsværk	-0,3*

Anm.: Sammenhængene er opgjort som Pearsons korrelationer imellem tallene for hhv. arbejdstid, andelen af ikke-uddannede og normeringen på kommuneniveau. \* angiver signifikans på 5-pct. niveau.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

<sup>16</sup> Det er fordi, data stammer fra to forskellige kilder: Normeringstallene kommer fra Danmarks Statistik og tal for arbejdstiden kommer fra KRL.

<sup>17</sup> Idet normeringerne er opgjort som 'Børn pr. pædagogisk personale' er et lavt normeringstal i denne sammenhæng positivt. Et lavt normeringstal vil svare til, at der er færre børn pr. pædagogisk personale og altså være et udtryk for bedre normering. Bemærk også, at sammenhængen alternativt kan være et udtryk for, at i kommuner hvor 0-2 års området fylder meget, er arbejdstiden generelt højere

<sup>18</sup> Sammenhængen er også undersøgt, hvis andelen af uddannet personale måles i årsværk, så der i denne forbindelse tages højde for at det ufaglærte personale generelt har en lavere arbejdstid. Resultatet er imidlertid det samme som for antallet af personer.

## 7.2 Arbejdstid og sygefravær

I det følgende ses der på sammenhænge på tværs af kommunerne imellem arbejdstid og sygefravær, dels i form af niveau af den gennemsnitlige arbejdstid og sygefravær og dels i form af udviklingen i arbejdstiden og sygefraværet. Målet er at undersøge, om der fx er en sammenhæng imellem kommuner med en høj arbejdstid og kommuner med et højt sygefravær, eller kommuner der har øget den gennemsnitlige arbejdstid blandt sine medarbejdere og samtidig haft stigende sygefravær.

I afsnittet undersøges det alene om der er simple sammenhænge (korrelationer) på kommuneniveau. Såfremt der er sammenhænge er det altså alene udtryk for, at der er systematik i tallene, hvor eksempelvis kommunerne med en høj arbejdstid også er de kommuner, der har et højt sygefravær. Der er derimod ikke tale om en effekt- eller kausalitetsanalyse, og det er derfor heller ikke her muligt at konkludere, om det fx er den høje arbejdstid der medfører et højt sygefravær, eller om det er en tredje faktor som fx arbejdsmiljø, der påvirker både den gennemsnitlige arbejdstid og sygefravær og derfor er den egentlige drivkraft bag en eventuel sammenhæng. Det er altså ikke, udelukkende ud fra analysen af sammenhænge, muligt at sige noget om kausaliteten i tallene. Det ville kræve et helt andet analytisk setup, som ikke er en del af denne analyses formål. Vi har alligevel valgt at belyse sammenhængene, fordi det er interessant at belyse, om der er et mønster i, hvilke kommuner der har en lav/høj arbejdstid, og om disse kommuner også har et lavt/højt sygefravær.

### Ingen sikker sammenhæng imellem arbejdstid og sygefravær

I tabel 10 er sammenhængen imellem den gennemsnitlige arbejdstid blandt det månedslønnede personale og det gennemsnitlige sygefravær for denne gruppe på kommuneniveau vist for årene 2017-2019. Tabellen viser, at der er en positiv sammenhæng i alle tre år, men at sammenhængene er svage eller meget svage og ikke statistisk sikre i alle årene. Det er derfor umiddelbart ikke muligt at konkludere, at der er sammenhæng imellem kommuner med en høj arbejdstid og et højt sygefravær på tværs af de tre år.

Tabel 10

#### Sammenhænge imellem arbejdstid og sygefravær på tværs af kommunerne

	2017	2018	2019
Sammenhæng imellem arbejdstid blandt de månedslønnede og gennemsnitligt sygefravær	0,10	0,07	0,27*

Anm.: Sammenhængene er opgjort som Pearsons korrelationer imellem tallene for arbejdstid og gennemsnitligt sygefravær på kommuneniveau. \* angiver signifikans på 5-pct. niveau.

Kilde: KRL og egne beregninger.

### ... Ej heller imellem udviklingen i arbejdstiden og udviklingen i sygefraværet

Billedet er det samme når man ser på udviklingen i den gennemsnitlige arbejdstid og udviklingen i sygefraværet på tværs af kommunerne i perioderne 2015-2017, 2016-2018 og 2017-2019, jf. tabel 11. Sammenhængene er svage og i to af perioderne er de ikke statistisk signifikante. Sammenhængene skifter desuden fortegn, fra at være meget svagt positiv i 2015-2017 til at være svagt negative i 2017-2019. Det er derfor heller ikke muligt at konkludere noget håndfast om sammenhænge imellem udviklingen i arbejdstiden og udviklingen i sygefraværet på tværs af kommunerne.

**Tabel 11****Sammenhænge imellem udviklingen i arbejdstid og sygefravær på tværs af kommunerne**

	2015-2017	2016-2018	2017-2019
Sammenhæng imellem udviklingen i arbejdstiden blandt de månedslønnede og udviklingen i sygefravær	0,11	0,02	-0,22*

Anm.: Sammenhængene er opgjort som Pearsons korrelationer imellem tallene for udviklingen i arbejdstid og udviklingen i den gennemsnitlige sygefravær på kommuneniveau. \* angiver signifikans på 5-pct. niveau.

Kilde: KRL og egne beregninger.

## 8 Tiltag til inspiration

I forlængelse af den kvantitative analyse har vi lavet en kvalitativ afdækning. Formålet med den kvalitative afdækning er at identificere relevante og konkrete værktøjer til inspiration for andre kommuner om, hvordan man som kommune kan arbejde med at øge arbejdstiden blandt ens pædagogiske personale. Afdækningen er lavet ud fra semistrukturerede interviews med blandt andet område- og/eller institutionsledere og dagtilbudsschefer i 6 kommuner. Udvalgelsen af de 6 kommuner er sket ud fra tallene præsenteret i de forrige kapitler. Konkret har vi valgt kommuner, som vi kan se klarer sig bedre end forventet i vores tal, eller kommuner som har øget arbejdstiden blandt det pædagogiske personale meget i løbet af tidsperioden fra 2016 til 2019. Du kan læse mere om udvalgelsen af de 6 kommuner i bilag 3: Metode. De 6 interviewede kommuner er følgende:

- Billund
- Brønderslev
- Faxe
- Hvidovre
- Roskilde
- Varde

Det er i forbindelse med afdækningen blevet klart, at det er de færreste af kommunerne, der har et snævert fokus på at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt det pædagogiske personale. Ofte er øget gennemsnitlig arbejdstid en mulig sidegevinst i forbindelse med initiativer rettet imod andre indsatsområder. Det skyldes, at arbejdstid naturligvis ikke er det eneste parameter, kommunerne har fokus på. Og at deltid ikke nødvendigvis anses som et problem, eller at det er en præmis i forhold til andre større udfordringer. Således er der andre ting, der prioriteres ligeså højt eller højere end øget arbejdstid som rekrutteringsmuligheder, fastholdelse, vagtplanlægning og lignende. Som følge af dette manglende snævre fokus på arbejdstid er nogle af de præsenterede tiltag i de følgende afsnit iværksat med et bredere sigte end øget arbejdstid alene. Tiltagene vurderes dog i alle tilfælde at være relevante, hvis man som kommune har et ønske om at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt sit pædagogiske personale. Det kan i den forbindelse også nævnes, at alle tiltag er godkendt af kommunerne selv.

I tabel 12 på næste side fremgår de tiltag, der præsenteres i kapitlet. Tiltagene er inddelt i tre temaer: Dialog med medarbejdere, rekruttering og organisering og strategi.



Tabel 12

Oversigt over tiltag til inspiration

Tema	Tiltag
<b>Dialog med medarbejderne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på løbende dialog med medarbejderne om arbejdstid i Brønderslev Kommune</li> <li>• Fokus på faglighed igennem samtaler med ansatte om fordele ved fuldtid i Roskilde Kommune</li> </ul>
<b>Rekruttering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I Hvidovre Kommune slår man som udgangspunkt jobopslag op som fuldtid</li> <li>• I Billund Kommune samarbejder man med uddannelsesinstitutioner og er synlig på uddannelsesdage</li> </ul>
<b>Organisering og strategi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I Hvidovre Kommune spredes de gode idéer og arbejdstiden sættes på dagsorden gennem ledernetværk og mentorordninger</li> <li>• Tid til andet arbejde: En fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse i Roskilde Kommune</li> <li>• Lokal fleksibilitet i arbejdstiderne i Faxe Kommune</li> <li>• Sammenhængende arbejdsdage understøtter høj arbejdstid i Billund Kommune</li> <li>• Samarbejde mellem kommune og jobcenteret i Varde Kommune</li> </ul>

## 8.1 Dialog med medarbejdere

En forudsætning for at man som kommune kan øge arbejdstiden blandt medarbejderne er, at medarbejderne har et ønske om øget arbejdstid. Derfor handler arbejdet med en øget arbejdstid også om dialog med medarbejderne. I en analyse fra 2020 viste vi, at 4 ud af 5 af de kommunalt ansatte SOSU-medarbejdere på ældreområdet det seneste år ikke følte, at de var blevet spurgt, om de ville gå op i tid, og kun lidt over hver 3. oplevede, at det var muligt at få flere timer på deres arbejdsplads<sup>19</sup>. Det resultat taler for, at man i arbejdet med øget arbejdstid sætter fokus på dialogen med medarbejderne. Selvom vi ikke har lavet samme afdækning i denne rapport, er det nærliggende at tænke, at der kan være samme tendenser på spil i forhold til det pædagogiske personale.

Dialogen med medarbejderne om arbejdstid kan ske løbende både ved ad-hoc samtaler og gennem mere systematiserede møder som MUS. Dialogen med medarbejderne kan, udover at bruges afdækkende til at fastlægge de ansattes ønsker, også bruges mere aktivt i arbejdet med øget arbejdstid. Det kan eksempelvis være ved at indgå i en dialog med de ansatte omkring, *hvordan* de ville kunne arbejde flere timer. Netop dette fremhæves der et eksempel på herunder fra Brønderslev Kommune.

Dialogen med medarbejderne kan også bruges til at skabe en øget motivation blandt medarbejderne for at øge deres arbejdstid. I et eksempel fra Roskilde Kommune beskrevet nedenfor har man arbejdet med at fremhæve de faglige fordele, der kan være ved at have en højere arbejdstid, eksempelvis i form af mere tid med børnene og en bedre relation til kollegaer og forældre.

<sup>19</sup> Analysen af arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde kan hentes på Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenheds hjemmeside [www.benchmark.dk](http://www.benchmark.dk)

## Fokus på løbende dialog med medarbejderne om arbejdstid og vagtplanlægningen i Brønderslev Kommune

---

I Brønderslev Kommune har man et stort fokus på løbende at være i dialog med sine medarbejdere, dels om arbejdstid og dels i relation til vagtplanlægningen. Dialogen er et konkret værktøj til at afdække ønsker om arbejdstiden blandt medarbejderne, men bruges også til at påvirke motivationen blandt medarbejderne til flere timer.

Som et led i den løbende dialog med medarbejderne, taler man om hvordan de ansatte ser deres arbejdstid i fremtiden. Dialogen kan fx være i forbindelse med MUS eller ved ad hoc samtaler ved løbende ønsker fra medarbejderne. Den hyppige dialog med medarbejderne gør, at kommunen har et godt overblik over medarbejdernes ønsker og dermed hurtigt kan fordele ekstra timer, når mulighederne byder sig. Det gør det også lettere, ud fra et fastholdelsessynspunkt, at imødekomme eventuelle ønsker til nedsat arbejdstid.

Den hyppige dialog indgår også i forbindelse med vagtplanlægningen. Her inddrager man i høj grad medarbejdernes ønske, for at øge følelsen af ansvarlighed og fleksibilitet. Det er erfaringen i Brønderslev Kommune, at medarbejderne er mere villige til at gå op i tid, hvis de selv får indflydelse på arbejdstidens placering og vagtplanlægningen generelt. Det er derfor fast rutine at indgå i en tæt dialog med medarbejdere, der ønsker flere timer om, hvor og hvornår de flere timer kan placeres.

---

## Fokus på faglighed igennem samtaler med ansatte om fordele ved fuldtid i Roskilde Kommune

---

I Roskilde Kommune har man arbejdet med for at få flere ansatte op på fuld tid, eller på et højere timetal end den ansatte har i forvejen. Det gør man eksempelvis ved at tilbyde flere timer til en ansat til at løse specifikke opgaver i en periode. Det giver den ansatte mulighed for at vurdere, om et permanent højere timetal er relevant for dem.

I den forbindelse taler man med de ansatte om, hvilke fordele der er ved at få flere timer. Det kan eksempelvis være i forbindelse med MUS, men det kan også være løbende, hvis der opstår en mulighed. Det kan også bringes frem i forbindelse med rekruttering af nye pædagoger. Samtalerne skal motivere medarbejderne til en høj arbejdstid ved at fremhæve fordelene ved fx fuldtid. Det drejer sig eksempelvis om at fremhæve, at når man er fuldtidsansat er man fysisk tilstede i flere timer dagligt. Det medfører, at man som pædagog er med i det meste af barnets dag i dagtilbuddet og derfor bliver en gennemgående voksen, som barnet møder både morgen, middag og eftermiddag. Det har en stor betydning for opbygningen af gode relationer og samspil imellem barnet og den voksne. Det betyder også, at forældrene oplever en større tryghed, ved at se det samme personale både morgen og eftermiddag. Det giver alt i alt en større faglig tilfredshed med udførelsen af arbejdet og påvirker derigennem lysten til flere timer.

En fuldtidsansættelse kan også give større ro omkring opgaveløsningen. Ved at være en del af hele hverdagslivet i et dagtilbud og kende alle børnene, forældrene og rutinerne får man et større samlet overblik og dermed ro og nærvær i samværet med børnene. Fuld tid kan også give mulighed for, at man i samarbejde med ledelsen, kan planlægge at løse opgaver hjemmefra. Slutteligt kan den højere løn og dermed pension også være en motivationsfaktor. Nogle ansatte er ikke opmærksomme på, at det giver en lavere pension at være på deltid.

---

## 8.2 Rekruttering

I forbindelse med ansættelsen af nye medarbejdere skal der opnås enighed om, hvilket timetal den nye medarbejder starter på. Det er derfor oplagt at forsøge at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt sine medarbejdere i forbindelse med rekruttering. Det kan være dilemmafyldt at introducere tiltag rettet imod en højere arbejdstid i forbindelse med rekruttering, fordi det indebærer en afvejning af, om man kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Høj arbejdstid eller fuldtid kan nemlig være et minus blandt nogle potentielle ansøgere, og derfor medføre et mindre ansøgerfelt eller påvirke kvaliteten af dette. Ikke desto mindre fortæller mange af de interviewede kommuner, at de forsøger at øge den gennemsnitlige arbejdstid i forbindelse med rekrutteringen af nye medarbejdere. Det er der et eksempel på fra Hvidovre Kommune nedenfor.

En mere indirekte måde at bruge rekruttering til at øge den gennemsnitlige arbejdstid på er ved at gøre kommunen attraktiv som arbejdsplads udadtil, og på den måde profilere sig overfor kommende pædagoger. I Billund Kommune arbejder man eksempelvis med dette ved at være synlige på fx uddannelsesdage og ved at arbejde aktivt med kompetenceudvikling og udviklingen af de pædagogiske arbejdsmetoder i samarbejde med det lokale erhvervsliv.

### I Hvidovre Kommune slår man som udgangspunkt jobopslag op som fuldtid

---

I Hvidovre Kommune opslås stillinger som udgangspunkt som fuldtidsstillinger og der skal være en saglig begrundelse for at dette afviges. Dette er formuleret som en strategi imellem Hvidovre Kommune og kommunens HovedMED i marts 2021. Strategien sætter fokus på fuldtidsbeskæftigelse særligt for velfærdsmedarbejderne i kommunen og udviklingen i fuldtidsbeskæftigelsen følges derfor tæt i data. Herudover igangsættes en række prøvehandling på tværs af kommunen, som løbende bliver evalueret.

Baggrunden for fokuset er bl.a. det stigende børnetal, som er en udfordring Hvidovre Kommune søger at imødegå ved bl.a. at sikre et relativt højt gennemsnitligt timeantal hos medarbejderne og fastholde medarbejdere med et højt timetal. Det har også været motiveret ud fra et fagligt synspunkt om medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsplads, hvor det er sværere for deltidsbeskæftigede at påvirke arbejdsgangene, fordi der kan være problemer med fx at deltage i alle personalemøder. Derudover kan det være en motiverende faktor for den enkelte at kende konsekvenserne af deltidsansættelse på indkomst, mulighed for dagpenge og pension.

### I Billund Kommune samarbejder man med uddannelsesinstitutioner og er synlig på uddannelsesdage

---

Målet med tiltaget er at skabe sammenhæng og synergi mellem uddannelsesinstitutioner og den pædagogiske praksis i dagtilbuddene. Det er til gavn for den faglige motivation blandt medarbejderne og i sidste ende motivationen for at gå op i tid og muligheden for at rekruttere kompetent og relevant arbejdskraft.

Tiltaget går ud på, at Billund Kommune har etableret et samarbejde med den lokale uddannelsesinstitution for pædagoger. Samarbejdet består af fælles læring, videndeling og kompetenceudvikling af de studerende, ledere og pædagogiske medarbejdere i de kommunale institutioner i Billund Kommune. Billund Kommune varetager undervisning af de studerende, og de studerende indgår i praksisfeltet med efterfølgende eksamen, hvorigennem Billund Kommune får indsigt i ny viden og pædagogiske strømninger gennem samarbejdet og konkret kompetenceløft.

---

Tiltaget har sit udspring i et samarbejde imellem Billund Kommune og LEGO Fonden om at undersøge og udvikle de pædagogiske arbejdsmetoder. I projektet lærer børn og unge gennem en eksperimenterende, undersøgende og legende tilgang at tilegne sig viden, færdigheder, emotionelle og sociale kompetencer, problemløsning og kreativitet.

Samarbejdet er et eksempel på, hvordan Billund Kommune arbejder med at deltage i og gøre sin indflydelse gældende på undervisningsdage og ved andre faglige arrangementer på uddannelsesinstitutioner. Det gøres ud fra målet om at kunne tiltrække kompetente og engagerede pædagoger, der er interesserede i en høj arbejdstid.

Tiltaget har blandt andet haft følgende effekter:

- Lettere rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, som vælger Billund Kommune på grund af indhold og metodevalg i løsningen af den pædagogiske kerneopgave.
- Indflydelse på indhold i pædagoguddannelsen og "formning" af pædagogstuderende.
- Indsigt i den seneste viden inden for pædagogik.
- Udbredelse af kendskabet til en legende og eksperimenterende praksis.

---

### 8.3 Organisering og strategi

Udover dialog med medarbejderne og fokus på høj arbejdstid i forbindelse med rekruttering, så kan man også arbejde for at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt ens pædagogiske personale ud fra mere bredt forankrede strategier eller gennem organisatoriske ændringer. Det er særligt i forhold til organisering og strategi, at kommunerne oftest ikke arbejder med et snævert fokus på øget arbejdstid men i stedet arbejder med bredere eller flere forskellige målsætninger.

Flere kommuner peger dog stadig på organisering som et værktøj til at øge arbejdstiden. Det kan både dreje sig om organiseringen af børneområdet i kommunen, eksempelvis i forhold til hvordan man opbygger ledelsesstrukturen på området, eller mere lokalt i de enkelte institutioner i forhold til hvordan man organiserer fx vagtplaner eller arbejdstiden generelt. Et eksempel på, hvordan man kan arbejde med organiseringen for at øge arbejdstiden, er fremhævet fra Hvidovre Kommune herunder. Her arbejder man med ledernetværk og mentorordninger med henblik på bl.a. at mindske variationer i arbejdstiden på tværs af kommunens institutioner, og med henblik på at øge vidensdelingen imellem lederne – eksempelvis omkring erfaringer med øget arbejdstid. Der findes også eksempler på, hvordan organiseringen mere lokalt kan påvirke arbejdstiden. I Roskilde og Faxe Kommune arbejder man med to forskellige måder at tilrettelægge arbejdstiden på.

I vores afdækning er det også blevet klart, at arbejdet med at øge arbejdstiden blandt det pædagogiske personale også handler om at skabe motivation for en højere arbejdstid blandt medarbejderne. I forhold til organisering handler det blandt andet om at gøre ekstra timer attraktive for medarbejderne, eksempelvis ved at sikre at timerne bruges iblandt børnene eller ikke placeres i ydertimerne. Dette præsenteres der et eksempel på fra Billund Kommune.

Strategier om øget arbejdstid kan handle om, at der laves strategiske samarbejder mellem arbejdstagersiden og arbejdsgiversiden. Et eksempel fra Varde Kommune på sådan et strategisk samarbejde er beskrevet nederst.

## I Hvidovre Kommune spredes de gode idéer og arbejdstiden sættes på dagsordenen gennem ledernetværk og mentorordninger

---

I Hvidovre Kommune har man siden 2009 arbejdet med en formaliseret ledernetværksstruktur og mentorordning for ledere på dagtilbudsområdet. Der er i alt fire ledernetværk fordelt på de i alt 29 dagtilbud i Hvidovre Kommune. Formålet med ledernetværkene er at sikre vidensdeling og ledelsessparring internt imellem lederne. Hvidovre Kommune har hverken klynge- eller områdeledelse, men derimod en institutionsleder og souschef/daglig leder i alle dagtilbud. Ledernetværkene er med til at sikre, at lederne ikke oplever at stå alene med de ledelsesmæssige opgaver og dilemmaer, som jobbet ofte indeholder. Ledernetværkene er styret og drevet af lederne selv og de mødes ca. 1 gang om måneden.

I Hvidovre Kommune er der fokus på en høj arbejdstid. Dette understøttes igennem ledernetværk og mentorordninger ved at gode ideer og værktøjer spredes imellem institutionernes ledere, og ved at høj arbejdstid sættes på dagsordenen. På ledernetværksmøderne drøftes også rekruttering og fastholdelse af (uddannede) medarbejdere på dagtilbudsområdet, som er et område Hvidovre Kommune er særligt udfordret på.

Netværkene faciliterer et rum, hvor der er mulighed for at reflektere, vidensdele og sparre med lederkollegaer om vanskelige dilemmaer. Ledernetværkene giver også lederne et forum og fællesskab, som styrker trivslen i jobbet, fastholdelsen og i sidste ende den faglige ledelse af pædagogerne. Når nye dagtilbudsledere starter i Hvidovre Kommune, tilbydes de en mentor, som er en erfaren daginstitutionsleder fra samme ledernetværk. Ved brug af mentorordninger for ledere på dagtilbudsområdet sikres en personlig og støttende indføring i arbejdsangene, kultur, forventninger m.v. i Hvidovre Kommune.

---

## Tid til andet arbejde: En fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse i Roskilde Kommune

---

I Roskilde Kommune har man drøftet, hvordan man sikrer at pædagogerne har tid til den skriftlige og planlægningsmæssige del af deres opgaver. Der opleves en frustration hos pædagogerne over de opgaver, der er nødvendige for den faglige udvikling i institutionerne, men som ikke kan løses imens man er med børnegruppen. Det kan være opgaver som at forberede forældresamtaler, sprogarbejdet, tid til at planlægge pædagogiske forløb eller tid til at arbejde som fagligt fyrtårn.

Derfor arbejdes der i nogle institutioner med at ledelsen aftaler og planlægger opgaver med pædagogerne, og afsætter tid i skemaet til netop disse opgaver. På den måde oplever pædagogerne ikke at skulle gå FRA sin børnegruppe, men at gå TIL en anden opgave, der er synlig, planlagt og aftalt. Det kan også aftales, at pædagogen løser en række opgaver hjemmefra, hvis det giver mere fordybelse og arbejdsro.

Ved at sikre pædagogerne tid til andet arbejde opkvalificeres det faglige arbejde i institutionen, og pædagogerne oplever mindre stress i forbindelse med løsningen af opgaverne, fordi det er klart definerede opgaver, og planlagt tid i skemaet. Det kan også være medvirkende til at øge motivationen blandt de ansatte for en højere arbejdstid ligesom at det sikrer, at lederen og pædagogen ved at opgaverne løses som aftalt. Vissheden om, hvem der løser hvilke opgaver hvornår, er med til at skabe et bedre arbejdsmiljø, der i sidste ende kan skabe grobund for en øget arbejdstid.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at disse skriftlige og planlægningsmæssige opgaver, der altså ikke drejer sig om opgaver med børnene, skal være velkendte eller klart definerede, så pædagogerne har mulighed for at løse dem inden for den planlagte tidsramme.

---

## Lokal fleksibilitet i arbejdstiderne i Faxe Kommune

---

I Faxe kommune har man over længere tid arbejdet med at udbrede en ny kultur omkring tilrettelæggelse af arbejdstiden. Fuldtid er normen i kommunen, og der lægges vægt på, at arbejdstiden tilrettelægges fleksibelt og med en meget høj grad af selvbestemmelse. I stedet for at gå meget op i at rammesætte arbejdstiden ud fra tid til børnene og tid til andre opgaver sættes opgaveløsningen fri, således at det lokalt besluttes, hvordan og hvorledes opgaven løses bedst.

---

---

Opgavetilrettelæggelsen foregår konkret i lokale teams, der består af pædagogerne og de lokale ledere, som har ansvaret for at opgaverne løses tilfredsstillende, og at arbejdstiden understøtter dette. Merarbejde, afspadsering, fleksibilitet i mødetiderne som følge af fx familiemæssige hensyn og konsekvenser af fravær koordineres også udelukkende lokalt, således at der skabes en kultur, hvor opgaveløsningen bliver et fælles projekt, og hvor alle arbejder sammen om at få det praktiske til at gå op.

Den store grad af frihed og fleksibilitet betyder at medarbejdere, der i perioder kan have behov for at arbejde mindre imod på et andet tidspunkt at arbejde tilsvarende mere, kan gøre dette uden at gå permanent ned i tid. Derudover medvirker kulturændringen til at arbejdsmiljøet påvirkes positivt, såvel som sygefraværet reduceres. Det er oplevelsen, at denne fleksible arbejdstidstilrettelæggelse øger motivationen blandt de ansatte til at arbejde flere timer eller til at blive på deres nuværende timetal.

Som enhver anden kulturændring tager implementeringen tid, og den ovenfor beskrevne måde at tilrettelægge arbejdet passer ikke til alle institutioner. De administrative rammer skal ligeledes tilpasses til at så meget som muligt løses lokalt og uden unødigt dokumentation.

---

### Sammenhængende arbejdsdage understøtter høj arbejdstid i Billund Kommune

---

Byrådet i Billund Kommune besluttede i 2016 at udvide åbningstiden i daginstitutionerne fra klokken 6.00 til 18.00 alle hverdage, hvis forældrene har et behov herfor. Den udvidede åbningstid udfordrer mulighederne for at holde møder med fokus på pædagogisk forbedringsarbejde i dagtilbuddet som ex. personalemøder og team-møder af længere varighed inden for en acceptabel tid i relation til institutionens åbningstid og medarbejdernes skiftende arbejdstider.

Som følge af dette, arbejdes der nu i flere institutioner med at team-møderne planlægges således, at de kan afholdes inden for dagtilbuddets åbningstid og i naturlig forlængelse af "almindelig" arbejdstid. Imens et team holder møde har et andet team den pædagogiske opgave med børnegruppen.

Målet med tiltaget har været at styrke kvaliteten i det pædagogiske arbejde i dagtilbuddet samt de pædagogiske medarbejders motivation og glæde ved at gå på arbejde. Det kan i sidste ende danne grundlag for en øget arbejdstid.

Implementeringen af tiltaget har blandt andet haft følgende effekter

- Børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse bliver et fælles anliggende og et kollektivt ansvar. Det skaber øget arbejdsglæde og et bedre arbejdsmiljø.
- Styrkelse og anerkendelse af det faglige arbejde- og samarbejde der "ligger" rundt om det gode pædagogiske arbejde med børnene.
- Antallet af aftenmøder er reduceret med større medarbejdertilfredshed til følge. Det gør det lettere for de ansatte at overskue og planlægge en eventuel øget arbejdstid.
- Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.
- Fastholdelse af pædagogiske medarbejdere inden for faget.
- Positiv effekt på rekruttering af nye medarbejdere med et højt timetal.

---

### Samarbejde mellem kommune og jobcenteret i Varde Kommune

---

I Varde Kommune har institutionerne på dagtilbudsområdet et tæt samarbejde med jobcenteret om støtte til medarbejdere, der er i risiko for at blive sygemeldt med eksempelvis stress. Når en medarbejder er på nippet til, eller er blevet sygemeldt med noget der kunne være langvarigt, igangsættes et samarbejde imellem kommunen, jobcenteret og den pågældende medarbejder om at finde den bedste model for støtte. Indsatsen tilrettelægges så vidt muligt på et meget tidligt tidspunkt i forløbet og kan derfor både fungere forebyggende

---

---

eller når sygdommeldingen er en realitet. En del af tiltaget er altså, at der meget tidligt tages kontakt til jobcenteret.

Indsatsen består dels af konkrete tiltag som samtalegrupper under ledelse af en psykolog, men består også af et mere generelt tæt samarbejde imellem fastholdelseskonsulenter fra jobcenteret, kommunen og de ansatte. På den måde er de ansatte bevidste om og opmærksomme på det sikkerhedsnet som samarbejde udgør. Indsatsen er dels rettet imod at forebygge at sygefraværet bliver meget langvarigt og dels for at sikre, at medarbejderen på sigt kan komme tilbage på samme arbejdstid som før, eller en så høj arbejdstid som muligt. Samarbejdet virker desuden fremmende for arbejdsmiljøet og dermed i sidste ende arbejdstiden.

Flere medarbejdere i Varde Kommune har givet udtryk for stor tilfredshed med tilbuddet og den tidlige indsats. Der findes blandt andet eksempler på medarbejdere, som har været sygemeldt, der tilskriver netop den tidlige indsats en stor del af succesen for, at de hurtigere kunne vende tilbage til deres arbejde, fordi jobcenteret hurtigt kunne hjælpe med konkrete tilbud om støtte.

---