

Bilag 3: Metode

Arbejdstid blandt pædagogisk personale i kommunerne



Indenrigs- og
Boligministeriets
BENCHMARKINGENHED

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for
Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed:
www.benchmark.dk

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

Indhold

1 Begreber, data og afgrænsninger.....	3
1.1 Begreber	3
1.2 Data.....	3
1.3 Afgrænsninger	4
1.3.1 Personalegrupper i kommunerne.....	4
1.3.2 Pædagogisk personale i kommunale dagtilbud i kommunerne.....	5
1.4 Opmærksomhedspunkter ved data.....	6
1.4.1 Optælling af antallet af ansatte.....	6
1.4.2 Opgørelsen af bibeskæftigelse.....	6
2 Etablering af benchmarkingindikator	7
2.1 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking.....	7
3 Modelspecifikationer.....	8
4 Udvalgelse af kommuner til kvalitativ undersøgelse.....	9

1 Begreber, data og afgrænsninger

1.1 Begreber

I tabel 1.1 er de vigtigste definitioner på begreber anvendt i rapporten forklaret. Definitionerne følger KRL's definition af begreberne.

Tabel 1	
Udvalgte begreber brugt i løbet af rapporten	
Begreber	Definition
Fuldtid	En medarbejder er på fuldtid, hvis medarbejderens beskæftigelsesgrad er mindst 37 timer, og vedkommende aflønnes som månedsansat. Der tages i opgørelsen også højde for fuldtidsansættelser som ikke er 37 timer om ugen, eksempelvis ved natarbejde.
Deltid	En medarbejder er på deltid, hvis medarbejderens beskæftigelsesgrad er under 37 timer, og vedkommende aflønnes som månedsansat.
Månedslønnet	Hvis vedkommende aflønnes som månedsansat med et fast antal timer. Kan altså både dække over fuldtids eller deltidsansatte, men ikke timeansatte.
Timeansat	Medarbejdere der aflønnes på timebasis uafhængigt af deres timetal.
Timer	I rapporten refereres der både til timer og timer om ugen i teksten. Uanset hvad så er alle timetal opgjøret på ugebasis medmindre andet er specificeret.
Merarbejde	Udbetalt ekstra arbejde <u>op til</u> 37 timer. Det vil sige merarbejde kun kan opgøres for deltidsansatte. Ekstra arbejde <u>over</u> 37 timer defineres i stedet som overarbejde, og indgår ikke i rapporten.
Årsværk	En optælling af ansatte, hvor der samtidig tages højde for hvor mange timer vedkommende arbejder. Et årsværk defineres således som en ansat, der i gennemsnit arbejder 37 timer om ugen i september måned. Arbejder en person eksempelvis i gennemsnit 18,5 timer om ugen i september, vil vedkommende tælle som 0,5 årsværk.
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. Bibeskæftigelsen opgøres for de månedslønnede dvs. både fuldtids- og deltidsansatte.
Uddannet personale	Det uddannede personale dækker over pædagoger og pædagogiske assistenter. I modsætning hertil er pædagogmedhjælperne, som ikke har en pædagogisk uddannelse.
Ikke-uddannet personale	Udgøres af pædagogmedhjælperne, som ikke har en pædagogisk uddannelse.

1.2 Data

Analysen tager udgangspunkt i data om arbejdstid for de kommunalt ansatte fra Kommunerne og Regionernes løndatakontor (KRL) på individniveau. Data fra KRL gør det muligt at afgrænse de ansatte i kommunerne indenfor specifikke overenskomstområder, arbejdsfunktioner og stillingsgrupper. Data er opgjøret hvert år fra 2010-2020 i september måned, og der er derfor tale om et punktnedslag i hvert år.

Datagrundlaget er blevet koblet med registerdata på individniveau fra Danmarks Statistik. Det gør det muligt at undersøge, hvordan arbejdstid hænger sammen med udvalgte individkarakteristika herunder eksempelvis demografi, sundhed og øvrig beskæftigelse eller uddannelse.

I nedenstående tabel 1.2 er de benyttede variable i analysen dokumenteret med konkret kilde. Tabellen viser de variable, der er inkluderet i den endelige model. En række variable har indgået i tidligere modeller, men har vist sig ikke at have en betydning for arbejdstiden, når der samtidig tages højde for de viste variable. Det drejer sig blandt andet om sygelighed og børn der modtager specialundervisning på individniveau og indkomstskatteindtægter på kommuneniveau.

Tabel 2

Oversigt over benyttede variable i analysen

Variabel	Kilde	Bemærkning
Arbejdstid, Køn	Særudtræk fra KRL	Opgjort i september måned
Sygefravær	Særudtræk fra KRL	Sygefravær opgjort over et helt år
Civilstand, Alder, Herkomst, Familietype, Børn under 6 år, Ægtefælle	DST – BEF, FAM	Befolkningens individkarakteristika er opgjort 1/12-2020. Familietypen er opgjort pr. 2019. Grundet forskelle i opgørelses tidspunkt ift. grunddata fra KRL, er det for en række individer ikke muligt at koble informationerne på. De kodes i stedet som "ukendt" indenfor de enkelte kategorier.
Under uddannelse	DST - KOTRE	Afgrænses som påbegyndt uddannelse inden 1. september 2020 med afslutning senere end 1. oktober 2020.
Partners indkomst	DST - IND	Opgjort som disponibel indkomst dvs. indkomst efter skat og renter tillagt beregnet lejeværdi af egen bolig i 2019
Bibeskæftigelse	DST - BFL	Opgjort som mindst to lønmodtagerjobs i september 2020
Antal kontakter til sygehuset, antal kontakter til almen praksis, psykiatrisk diagnose	DST - Landspatientregisteret	Antal kontakter til sygehus og almen praksis er opgjort i 2018 Psykiatrisk diagnose er opgjort i 2019 og er afgrænset til diagnoser stillet siden 2014.
Specialundervisning	DST - UDSP	
Befolkningstæthed	DST – FOLK1A, ARE2017	
Ledighed	DST – AUP03	
Pædagogisk arbejdsstyrken	DST – AUA01	
Børnetal	DST – FOLK1A	

1.3 Afgrænsninger

I løbet af rapporten optræder forskellige populationer, hvis afgrænsning her er beskrevet nærmere.

1.3.1 Personalegrupper i kommunerne

Arbejdstiden blandt det pædagogiske personale i kommunale dagtilbud bliver i analysen sammenlignet med andre personalegrupper i kommunerne. Til denne sammenligning bruges de største personalegrupper i kommunerne. I tabel 1.2 nedenfor vises personalegrupperne med angivelse af, hvordan de er afgrænset ud fra overenskomstområde og antallet af ansatte.

Tabel 3

Afgrænsning af udvalgte personalegrupper

Personalegruppe	Overenskomstområde	Antal ansatte i årsværk (2020)
Pædagogisk personale	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	43.188
Social- og sundhedspersonale	Social- og sundhedspersonale, KL	65.554
Syge- og sundhedspersonale	Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	27.554
Lærere	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	51.917

Kilde: KRL og egne beregninger.

Som det fremgår af tabel 3, medtages kun overenskomstgrupperne for pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i vores opgørelse af pædagogisk personale. Blandt pædagogiske assistenter indgår bl.a. også PGU-uddannede. Pædagogisk personale i dagplejeordninger medtages ikke, da vi ønsker at belyse arbejdstiden i kommunale daginstitutioner. Øvrige pædagogiske personalegrupper som eksempelvis pædagogisk uddannede ledere, pædagogiske konsulenter og øvrige pædagogiske overenskomstgrupper indgår heller ikke i analysen. De er ikke medtaget, fordi deres arbejdsopgaver kan variere meget i forhold til arbejdsopgaverne for pædagoger, assistenter og medhjælpere. I tabel 4 er det samlede antal årsværk for de forskellige overenskomstgrupper vist, hvor det også kan ses at de ikke-inkluderede overenskomstgrupper udgør en relativt lille del af det samlede pædagogiske personale.

Tabel 4

Oversigt over overenskomstgrupper i analysen, 2020

	Overenskomstgruppe	Antal årsværk	Andel af alle pædagogiske overenskomster
Indgår i analysen	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	24.812	44,5
	Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	18.376	32,9
Indgår ikke i analysen	Pæd. pers., forebyg. og sagbehandl. omr.	22	0,0
	Pæd. pers., særlige stillinger og Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	18	0,0
	Pædagogisk personale i dagplejeordninger	373	0,7
	Pædagogisk uddannede ledere	3.277	5,9
	Pædagogiske konsulenter	80	0,1
	Dagplejere	8826	15,8
	Alle pædagogiske overenskomster	55.783	100

Kilde: KRL og egne beregninger.

1.3.2 Pædagogisk personale i kommunale dagtilbud i kommunerne

Det pædagogiske personale er i analysen afgrænset efter overenskomsterne "Pæd. pers., daginst./klub/skolefr." og "Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter". Der medtages kun ansatte, som aflønnes i en kommune. Personer der er ansat i private institutioner eller i selvejende institutioner der selv står for lønudbetalingen, medtages ikke¹.

Det pædagogiske personale er yderligere afgrænset til ordinært ansatte, det vil sige medarbejdere, der enten er overenskomstansatte eller tjenestemænd. Derimod indgår elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte ikke i analysen.

Der medtages kun pædagogisk personale der arbejder i kommunale daginstitutioner. Dette afgrænses ved hjælp af den autoriserede kontoplan ud fra hvilke hovedfunktioner og funktioner de ansatte aflønnes på. Der tages udgangspunkt i de ansatte der aflønnes på hovedfunktion 5.25 "Dagtilbud til børn og unge". Herfra indgår alene funktion 5.25.10, 5.25.13 og 5.25.14.

I tabel 5 er den udvalgte population vist fordelt på stillingstyperne, som bruges i rapporten for perioden 2016-2020.

¹ Nogle selvejende institutioner har indgået aftale med kommunen om, at det er dem der står for udbetalingen af løn. Medarbejdere ansat i disse selvejende institutioner, som altså aflønnes direkte af kommunen, indgår i datamaterialet.

Tabel 5

Oversigt over antallet af ansatte opgjort i årsværk fordelt på stillingstyper

	2016	2017	2018	2019	2020
Pædagoger	22.924	23.178	23.765	24.120	24.812
Assisterende	2.765	2.901	3.021	3.095	3.264
Medhjælpere	12.156	12.457	12.774	13.044	15.111
Pædagogisk personale i alt	37.845	38.536	39.560	40.259	43.188

Kilde: KRL og egne beregninger.

1.4 Opmærksomhedspunkter ved data

1.4.1 Optælling af antallet af ansatte

Når der i rapporten refereres til antallet af ansatte, er der i virkeligheden tale om antallet af ansættelsesforhold. Denne praksis følger KRL's opgørelsesmetode for antallet af ansatte og sprogbrug. Forskellen skyldes, at nogle ansatte godt kan optræde med flere forskellige ansættelsesforhold i datasættet. Det kan både skyldes at ansatte har flere samtidige stillinger i kommunerne, eller at de ansatte skifter jobs midt i en måneden. Antallet af unikke ansatte er derfor lavere end antallet af ansættelsesforhold.

1.4.2 Opgørelsen af bibeskæftigelse

Bibeskæftigelse er i rapporten opgjort som mere end ét lønmodtagerjob i september 2020. Det er opgjort ud fra Danmarks Statistiks register for beskæftigelse for lønmodtagere (BFL), og er derfor opgjort ud fra en anden datakilde, end det data fra KRL som danner grundlag for rapportens øvrige resultater. Vi bruger BFL her fordi vi ønsker at belyse alle former for bibeskæftigelse – også i andre sektorer end kommunerne.

Der tages i opgørelsen ikke højde for, hvorvidt det pædagogiske job vi i analysen betragter er 'hovedbeskæftigelsen', udover at bibeskæftigelse udelukkende opgøres blandt de månedslønnede. Der tages heller ikke højde for om en eventuel bibeskæftigelse vi finder er indenfor det pædagogiske område. Der vil derfor være personer der indgår i vores opgørelse af bibeskæftigelse, hvis bijob eksempelvis er et pædagogisk arbejde i en anden kommune eller i den private eller regionale sektor². Det kan også være et pædagogisk job indenfor andre arbejdsområder, end de der er medtaget i analysen jf. afsnit 1.3.2 om afgrænsningen af det pædagogiske personale i kommunale daginstitutioner. Når det er sagt, vil en del af den bibeskæftigelse vi i analysen finder også være jobs indenfor helt andre fagområder end det pædagogiske.

² Ansatte med flere jobs indenfor vores afgrænsning, der arbejder i to eller flere forskellige kommuner indgår i analysen med alle ansættelserne (jf. 1.4.1 om optælling af ansatte). Det drejer sig dog om et meget begrænset antal ansættelser: Ud af 44.395 månedsansatte har 59 personer mere end én ansættelse.

2 Etablering af benchmarkingindikator

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. For at korrigere for dette, køres to statistisk modeller 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.

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.

SÅDAN HAR VI GJORT ETABLERING AF BENCHMARKINGINDIKATOR

Analysen indeholder to benchmarkinganalyser af arbejdstiden i kommunerne. En for pædagoger og pædagogiske assistenter og en 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 det 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.

2.1 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking

Benchmarkingindikatoren er et estimeret tal, som er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Det betyder, at der ikke skal tolkes for håndfast på den konkrete rangering af kommunerne på baggrund af benchmarkingindikatoren. Af den årsag illustreres resultaterne for kommunernes benchmarkingindikator inddelt i kvintiler, således at der kun skelnes mellem de kommuner, der ligger i den højeste femtedel, næsthøjeste femtedel, midterste femtedel, næstlaveste femtedel og laveste femtedel.

Mekanikken ved en regressionsmodel gør desuden, at man ikke kan konkludere noget om størrelsen på den forventede arbejdstid. Man kan således ikke konkludere, at de kommuner, der klarer sig godt i benchmarkinganalyserne, ikke potentielt kan hæve deres arbejdstid yderligere. Det anbefales derfor, at alle kommuner forholder sig til tallene i denne analyse og læser kapitel 8 i hovedrapporten, hvor vi præsenterer en række eksempler på tiltag, med henblik på at øge arbejdstiden blandt det pædagogisk personale.

Diskussion af kommunernes rammevilkår

I benchmarkinganalysen tages der højde for, at kommunerne opererer under forskellige rammevilkår. Et rammevilkår beskriver en faktor der påvirker eksempelvis arbejdstiden, som kommunen ikke

kan påvirke på kort eller mellemlang sigt. Det kan eksempelvis dreje sig om befolknings-sætningen i kommunen. Der er så vidt muligt forsøgt at tage højde for alle relevante rammevilkår, men der kan være andre forhold, udover de variable der medtages i analyserne, som er relevante at tage højde for, men som ikke har været muligt at inddrage. Det kan eksempelvis være personlige forhold knyttet til den enkelte om, hvordan den enkelte medarbejder motiveres. Forhold som dette, er vanskelige at finde gode mål for i registerdata og tages derfor ikke i betragtning i denne analyse.

3 Modelspecifikationer

I tabel 6 er resultaterne af den konkrete model bag benchmarkinganalysen i kapitel 6 vist. I tabellen angiver tallene de parameterestimer som er fundet ved en OLS estimation udført på individniveau. Som nævnt i rapporten, har vi kørt 2 forskellige modeller. En for pædagoger og pædagogiske assistenter sammen, og en for pædagogmedhjælperne. Det er gjort, for at kunne tage højde for at nogle rammevilkår 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. I analysen indgår alle variable samtidig, hvilket betyder, at de viste effekter i tabellen udtrykker rammevilkårets betydning, når de øvrige rammevilkår holdes konstante.

I tabellen er det som nævnt parameterestimerne der er vist. De fortolkes som effekten på arbejdstiden af det givne rammevilkår, relativt til en referencegruppe. Eksempelvis viser tabellen at parameterestimatet for de 31-40 årige er -0,2. Det betyder at de 31-40 årige i gennemsnit arbejder 0,2 timer mindre om ugen sammenlignet med de ansatte under 31 år (som er referencegruppen), når der samtidig tages højde for de øvrige variable inkluderet i modellen.

Tabel 6

Oversigt over modelresultater for regressionsmodellerne for arbejdstiden blandt månedslønnede

Variabel	Kategorier	Pædagoger og pædagogisk assistenter	Pædagogmedhjælpere	
Socioøkonomi	Stilling (reference: Pædagoger)	Assisterter	-0,4* (0,1)	Ikke relevant
	Alder (reference: 30 år eller under)	31-40 år	-0,2* (0,1)	0,7* (0,2)
		41-50 år	-0,3* (0,1)	0,6* (0,2)
		51-60 år	-0,3* (0,1)	0,6* (0,2)
		over 60 år	-1,4* (0,1)	-0,3* (0,3)
		Ukendt alder	0,2* (0,7)	-7,2* (2,9)
	Køn (reference: Kvinder)	Mænd	-1,1* (0,1)	-0,3* (0,1)
		Indvandrere	0,3* (0,1)	-0,3* (0,2)
	Herkomst (reference: Dansk herkomst)	Efterkommer	0,2* (0,2)	0,2* (0,3)
		Ukendt herkomst	-0,7* (0,5)	-1,0* (1,6)
	Familietype (reference: Enlig uden børn)	Enlig med hjemmeboende børn	-0,4* (0,1)	-0,3* (0,2)
		Samboende med hjemmeboende børn	-0,8* (0,1)	-0,5* (0,2)
		Samboende uden børn	-0,6* (0,1)	-0,3* (0,2)

Børn under 6 år (reference: Ingen børn)	1 barn under 6 år	-0,7* (0,1)	0,2* (0,2)	
	2 eller flere børn under 6 år	-0,9* (0,1)	-0,5* (0,3)	
	Ukendt antal børn	-0,3* (0,2)	-0,4* (0,2)	
Sundhed	Antal sygehuskontakter (reference: Ingen kontakter)	Én kontakt	0,0* (0,1)	0,2* (0,1)
		2-4 kontakter	-0,1* (0,1)	0,0* (0,1)
		5 eller flere kontakter	0,0* (0,1)	-0,6* (0,2)
	Antal almenpraksis kontakter (reference: Ingen kontakter)	1-5 kontakter	0,0* (0,1)	0,0* (0,1)
		6-10 kontakter	-0,2* (0,1)	0,0* (0,2)
		over 10 kontakter	-0,2* (0,1)	-0,4* (0,3)
Psykiatrisk lidelse (reference: Ingen psykisk sygdom)	Psykiatrisk diagnose	-0,5* (0,1)	-0,4* (0,2)	
Beskæftigelse	Partners indkomst (reference: 0-100.000 kr.)	100.001-250.000 kr.	0,3* (0,1)	1,1* (0,4)
		250.001-400.000 kr.	0,1* (0,1)	1,0* (0,4)
		over 400.000 kr.	-1,2* (0,2)	-0,7* (0,4)
		Ukendt indkomst	0,1* (0,1)	0,9* (0,4)
	Bibeskæftigelse (reference: ingen bibeskæftigelse)	Bibeskæftigelse	-1,9* (0,1)	-2,3* (0,1)
Uddannelse (reference: under uddannelse)	Ikke under uddannelse	7,8* (0,6)	6,9* (0,4)	
Kommunale forhold	Kommunal ledighed blandt pædagoger	0,1* (0,0)	0,0* (0,1)	
	Kommunal ledighed blandt 16-29 årige	0,1* (0,0)	-0,5* (0,1)	
	Antal pædagoger ud af hele den kommunale arbejdsstyrke	0,2* (0,1)	0,3* (0,1)	
	Befolkningstæthed	0,0* (0,0)	0,0* (0,0)	
	Andel 0-5 årige ud af kommunens befolkning	0,0* (0,0)	-0,1* (0,1)	
	Andel 0-2 årige ud af de 0-5 årige	-0,2* (0,0)	0,1* (0,0)	
	Kommunetype (reference: Yderkommune)	Bykommuner	0,2* (0,1)	0,5* (0,3)
		Landkommune	0,1* (0,1)	0,4* (0,3)
Mellemkommuner		0,5* (0,1)	0,5* (0,3)	

Anm.: I tabellen vises de inkluderede rammevilkår i de to benchmarkingmodeller, samt parameterestimatet og den tilknyttede standardfejl. I oversigten betegner * signifikans på 5-pct. niveau.

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

4 Udvalgelse af kommuner til kvalitativ undersøgelse

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 dagtilbudschefen i 6 kommuner. Udvalgelsen af de 6 kommuner er sket ud fra tallene præsenteret i hovedrapporten. 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. De 6 interviewede kommuner er følgende:

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

Det er vigtigt her at gøre opmærksom på, at vores kvalitative afdækning ikke er en effektanalyse. De tiltag, der præsenteres i hovedrapportens kapitel 8, er tiltag, som de interviewede kommuner selv fremhæver som værende centrale for deres arbejde med at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt deres pædagogiske personale. Vi har ikke undersøgt evidens for de virkninger, som deltagerkommunerne knytter til tiltagene. Derimod er der tale om et inspirationskatalog over tiltag, som deltagerkommunerne selv mener, har betydning for deres arbejde med at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt deres pædagogiske personale.