



Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser

I det vedlagte materiale får Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) til orientering en status på forvaltningens fastholdelses- og rekrutteringsindsatser. Materialet er en opdateret version af det materiale, udvalget fik til BUU-møde d. 21. juni 2023.

Bilag 1 giver samlet en status på indsatser og aktiviteter, der er igangsat på baggrund af Budget 2023 og 2024.

Overordnet er de fleste initiativer godt i gang. En særlig opmærksom er et vigende optag på meritlærer- og meritpædagoguddannelserne. I bilaget beskrives også nye rekrutteringsindsatser på dagtilbudsområdet, som er muliggjort af omprioriteringer af midler fra meritpædagoguddannelsen pba. ny finansieringsmulighed via den statslige opkvalificeringspulje.

Bilag 2 er en opfølgning på fastholdespuljen på dagtilbud og mentorordninger på skoler fra Budget 2023. I materialet kan man læse om udvalgte daginstitutioners arbejde med lokale fastholdelsesinitiativer og udvalgte skolars arbejde med mentorordninger.

Bilag 3 indeholder opdaterede HR-datapakker om medarbejderne i vores vuggestuer og børnehaver, medarbejderne på vores skoler og KKFO'er, medarbejderne i vores fritidsklynger og lederne i vores klynger og skoler. Datapakken om fritidsklynger er ny. Nedenfor skitseres nogle af de overordnede tendenser i data.

Rekruttering

For vores store faggrupper er der et fald i antallet af forgæves rekrutteringer. For pædagoger er andelen af stillingsopslag, der ikke fører til en ansættelse, faldet fra 51,2 % i 2022 til 46,7 % i 2023. For lærere er det faldet fra 22,5 % i 2022 til 18,7 % i 2023.

Sygefravær

For vores store medarbejdergrupper i dagtilbud og på skoler er sygefraværet faldet. På 0-6 års området er pædagogernes sygefravær faldet fra 21,4 dage i 2022 til 18,7 dage i 2023.

Personaleomsætning

For flere af faggrupperne ses også et fald i personaleomsætningen. For

23-04-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 8402

Dokumentnummer i F2
5307458

Sagsnummer i eDoc
2024-0147159

Sagsbehandler
Rikke Kjærsgaard Amtoft

lærerne er personaleomsætningen faldet fra 17,2 % i 2022 til 14 % i 2023.

Fastholdelse og rekruttering

Status på igangværende og kommende aktiviteter og indsatser

**BUU møde d. 12. juni 2024,
Børne- og Ungdomsforvaltningen**



Indhold

- Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud
- Status på aktiviteter og indsatser på skoler
- Status på tværgående aktiviteter og indsatser

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

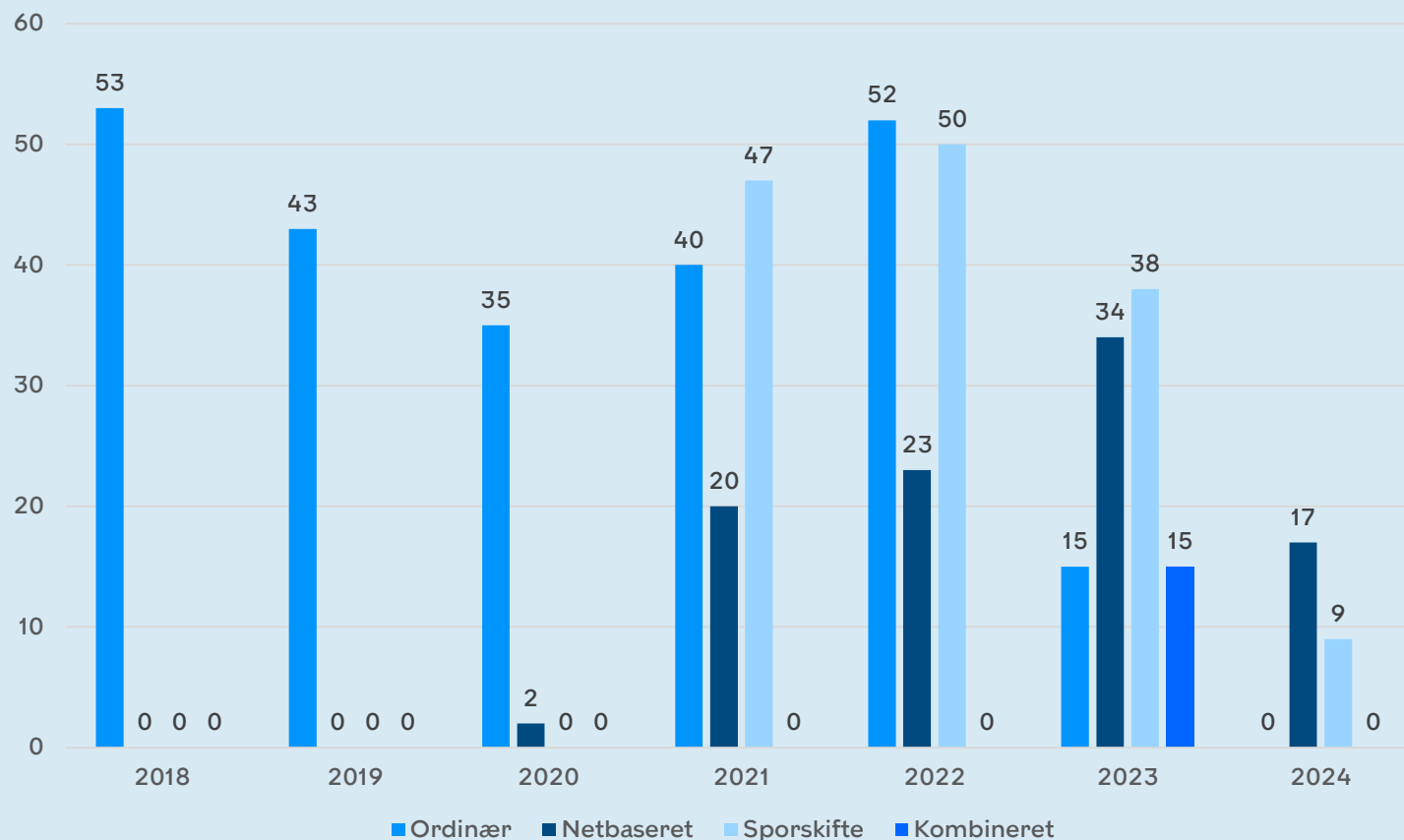
Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering 2023-2027

Indsatser	Status
Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt midler til vikardækning	I drift (se slide 4).
Kompetenceløft for 200 unge pædagogmedhjælpere årligt	I foråret 2024 er der to hold i gang med hhv. 37 og 18 tilmeldte. Forventningen er, at der i efteråret indkøbes 1-2 hold á 35 pladser. Efterspørgslen er lavere end forventet, da flere af byens områder tilbyder lokale introforløb til pædagogmedhjælpere.
20 flere elevpladser til unge, der tager pædagogisk assistentuddannelse (PAU) som erhvervsuddannelse årligt	I 2023 lykkedes det ikke at rekruttere elever til de 20 ekstra elevpladser. I 2024 forventer forvaltningen at nå målet om 20 ekstra elevpladser.
Fastholdespulje dagtilbud	Se opfølgning på puljen i bilag 2.

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Meritpædagoguddannelserne

Optag på meritpædagoguddannelserne



Færdiguddannede meritpædagoger

200 medarbejdere har på nuværende tidspunkt gennemført en meritpædagoguddannelse.

Meritpædagoger på vej

274 medarbejdere er i gang med en meritpædagoguddannelse.

Læsevejledning

- Fra september 2023 blev den ordinære studieordning erstattet af den kombinerede studieordning. Derfor inkluderes data både fra den ordinære og den kombinerede studieordning dette år. Den ordinære studieordning udfases som følge heraf.

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Rekrutteringssupport i dagtilbud

Erfaringer fra pilotprojektet Koordineret Rekruttering

BUF afprøvede i efteråret 2023 en koordineret rekrutteringsindsats for pædagogisk personale i dagtilbud.

Pilotprojektet viste bl.a., at der var stor interesse for en rekrutterings-hotline og hjælp til rekrutteringsprocessen blandt pædagoger og pædagogmedhjælpere med lyst til uddannelse. Mere end 100 pædagoger og 100 pædagogiske personaler kontaktede hotlinen.

Projektet resulterede i 23 ansættelser: 13 pædagoger og 10 pædagogmedhjælpere med lyst til uddannelse.

Rekrutteringshotline 2024-2026

Med afsæt i erfaringerne fra Koordineret Rekruttering videreudvikler og afprøver forvaltningen en rekrutteringshotline, der matcher ansøgere med dagtilbud og aflaster lederne med rekrutteringsopgaven.

Finansieringen af rekrutterings-hotlinen er sket via en omprioritering af midler fra meritpædagogindsatsen, som er behandlet på BUU-møde d. 15. maj 2024 ifm. regnskabsprognosen.

Hotlinens opgaver og årshjul

Hotlinen vil bl.a. arbejde med:

- Rekruttering af pædagoger
- Rekruttering af spormeritpædagogstuderende
- Karriereafklarende samtaler med pædagogstuderende med henblik på ansættelse i BUF.

Rekrutteringshotlinen arbejder ud fra et årshjul, så indsatserne placeres på strategiske tidspunkter af året – f.eks. ud fra optaget på meritpædagoguddannelserne.

Status på aktiviteter og indsatser på skoler

Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering 2023-2027

Indsatser	Status
Meduddannelse af lærerstuderende (bl.a. praktikforløb)	I drift. Se tekstboks til højre.
Uddannelse af 100 meritlærere årligt samt midler til vikardækning	I 2023 var målet 60 meritlærere. Der blev optaget 68. I 2024 ser forvaltningen en markant stigende søgning og undersøger, hvad der kan booste søgningen, f.eks. ved at se på rammer og vilkår for uddannelserne.
25 årlige skoleledertalentforløb årligt	I drift.
Support til skoler administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	I drift.
Mentorordning på skoler	Se opfølgning på puljen i bilag 2.
Kompetenceløft for 100 timelønnede lærervikarer årligt	Midlerne til kompetenceløftet er omprioriteret ifm. behandlingen af 1. regnskabsprognose 2024, da indsatsen ikke har været efterspurgt i 2023 og 2024.

Meduddannelse af lærerstuderende

Med den ny læreruddannelse fra 2023 har skolerne en styrket rolle som meduddanner.

Midlerne skal understøtte skolernes arbejde med praktikforløb, opkvalificering af praktiklærere og -koordinatorer og samarbejde med læreruddannelsen.

Der er udarbejdet en ny økonomimodel for praktikmidler, hvor skolerne får flere midler til den større opgave.

Status på tværgående aktiviteter og indsatser

Indsatser	Status
Forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø	I drift. Se tekstboks til højre.
Dagtilbuds- og skoleledelsesuddannelsen	I drift. Ledere fra alle byens skoler og dagtilbud kommer på ledelsesuddannelse.
Seniorpartnerskabet	Der er udarbejdet en række værktøjer, der kan inspirere arbejdspladserne og understøtte de lokale dialoger om seniorindsatsen.

Forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø

Tidlig Indsats er et tilbud til alle ansatte om rådgivning og støtte til at håndtere mistrivsel i forbindelse med arbejdet.

Antallet af Tidlig Indsats-forløb er øget fra 57 til 80 om måneden. Det har betydet, at der ikke længere er venteliste, og at flere ansatte får hurtigere hjælp.

Opfølgning på fastholdelsespuljen til dagtilbud og mentorordninger på skoler

Børne- og
Ungdomsforvaltningen, HR



Fastholdespulje til dagtilbud

Daginstitutioner kunne i 2023 søge midler gennem fastholdespuljen til lokalt besluttede fastholdelsestiltag. Det var op til den enkelte daginstitution, hvordan midlerne skulle bruges. Institutionerne har bl.a. gennemført fastholdelsestiltag inden for områderne:

Udvikling af arbejdsfællesskabet/arbejdspladskulturen

- Midlerne er bl.a. brugt til afholdelse af pædagogisk lørdag/arbejdslørdag, teambuilding, coachingforløb med ekstern konsulent eller psykolog og ekstra personalemøder med fokus på arbejdsfællesskabet.

Kompetenceudvikling af medarbejdere

- Midlerne er bl.a. brugt til Marte Meo-terapeutuddannelse, oplæg eller forløb med ekstern konsulent, f.eks. om pædagogisk idræt, neurologiske udviklingslege, Firenzepædagogik eller sprog og relationsdannelse.

Arbejdstilrettelæggelse

- Midlerne er bl.a. brugt til afprøvning af 4-dages arbejdsuge, hjemmearbejdsdage, forberedelsestid, ekstra personalemøder, Strukturkur og nye måder at tilrettelægge arbejdstiden.

Modtagelse af nye medarbejdere

- Midlerne er bl.a. brugt til mentorordninger, sidemandsoplæring, mesterlæreforløb og udarbejdelse af modtagelsesmateriale til nye medarbejdere.

Styrkelse af Trio-samarbejdet

- Midlerne er bl.a. brugt til uddannelse af AMR/TR, arbejde med struktur i MED-samarbejdet og strategidag for Trio.

Fakta

I Budget 2023 blev der bevilliget en pulje på 5,9 mio. kr. til fastholdelse på dagtilbudsområdet.

Kommunale og selvejende institutioner kunne søge op til 150.000 kr. pr. institution til lokalt besluttede fastholdelsestiltag.

138 søgte, og 36 kommunale og 13 selvejende institutioner fik tildelt midler i 2023.

Langt størstedelen af institutionerne fik tildelt 150.000 kr.

Fem hovedpointer fra opfølgningen

1. Lederne ved, hvad der skal til for at fastholde medarbejderne. Det er meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads hvilke fastholdelsestiltag, der er gennemført.
2. Puljen har medført, at arbejdspladserne har kunne prioritere arbejdet med fastholdelsestiltag.
3. At institutionerne har skullet ansøge om midlerne har været positivt, da de har reflekteret over hvilke tiltag, der kunne tale ind i deres lokale behov. Lederne var glade for friheden til at beslutte, hvad pengene skal bruges til på arbejdspladsen.
4. Flere af lederne vurderer, at tiltagene har haft en effekt på fastholdelsen af deres medarbejdere.
5. Mange af lederne fortsætter med de fastholdelsestiltag, de har igangsat med midlerne. Flere fortæller, at de fremhæver tiltagene i rekrutteringen af nye medarbejdere.

Hvad styrker fastholdelsen ifølge lederne?

- Ifølge mange af lederne er det særligt faglig udvikling, tid til forberedelse og fordybelse samt fælles faglig vision og retning, der har en betydning for fastholdelse af medarbejdere i dagtilbud.
- Lederne ved, at modtagelsen af nye medarbejdere har en stor effekt på fastholdelsen. Derfor er midlerne flere steder blevet brugt på mentorordninger og god tid til modtagelse af nye kollegaer.
- Flere har ønsket midler til at arbejde med alternative arbejdsskemaer (fx 4-dages arbejdsuge), men haft svært ved at knække koden. Det skyldes bl.a. at skemaerne er svære at få til at gå op, når mange arbejder deltid, og at ikke mange ønsker de lange arbejdsdage (7-17), som en 4-dages arbejdsuge kræver.
- Flere har også arbejdet med arbejdsfællesskabet og arbejdspladskulturen. Lederne har bl.a. haft fokus på at bygge bro mellem medarbejderne og at afsætte tid til kollegialt samvær.

Fælles faglig retning

"I forhold til fastholdelse kan det noget, at man har noget, man kan. Det her med at få et fælles mål. Vi gør en forskel hver dag med det, vi gør. Det giver en særlig måde at tale om vores hverdag, der giver mening. Det ved vi giver høj kvalitet og tilfredshed med at gå på arbejde." (Pædagogisk leder)

Modtagelse af nye medarbejdere

"Noget af det, der har haft en effekt på både de nye og de erfarne medarbejdere, er, hvor meget information den enkelte skal have. Og at få en sidemandsoplæring på de helt nye, som aldrig har haft med børn at gøre." (Pædagogisk leder)

Pædagogisk lørdag

"Med midlerne var det muligt at holde det ude i byen, komme væk fra dagligdagen, give frokost og give timer til forberedelse, som var vikardækket. Forberedelsestiden betyder især noget i vores arbejdsfelt. Det at komme væk fra institutionen skærpede fokus på det, vi skulle tale om, og medarbejderne følte, at de blev taget alvorligt og forkælet." (Pædagogisk leder)

Opfølgningsprocessen

HVAD?

Efter gennemgang af ansøgningerne blev tiltagene inddelt i fem overordnede temaer:

- 1. Udvikling af arbejdsfællesskabet/arbejdsplads kulturen**
- 2. Kompetenceudvikling af alle eller enkelte medarbejdere**
- 3. Arbejdstilrettelæggelse**
- 4. Modtagelse af nye medarbejdere**
- 5. Styrkelse af Trio-samarbejdet**

HR udvalgte 2-3 dagtilbud indenfor hvert tema til opfølgning.

Dagtilbuddene blev udvalgt på baggrund af de konkrete tiltag, de havde beskrevet, men også således at der var dagtilbud fra alle områderne og en blanding af kommunale og selvejende.

HVEM?

Kommunale:

Snorretoppen (AMA Klynge B)
Drivhuset (BV Klynge D)
Blikfang (IBØ Klynge A)
Stenurten (NB Klynge A)
Bakketoppen (NB Klynge H)
Valby Vuggestue (VVK Klynge C)
Dampere (VVK Klynge D)
Lilletop (VVK Klynge E)

Selvejende:

Rosenborg Frihavns Børnehave (IBØ Netværk 5)
Stadens Vænge (IBØ Netværk 5)
Barnets Hus Amerikavej (VVK Netværk 5)
Spindegården (VVK Netværk 5)

HVORDAN?

I april og maj 2024 lavede HR 12 kvalitative interviews over teams med de pædagogiske ledere fra de udvalgte dagtilbud.

Opfølgningerne tog udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan besluttede I, hvad I skulle søge penge til?**
- Hvordan er det gået med at etablere tiltaget/tiltagene i praksis?**
- Hvilken effekt har indsatsen haft? Er der noget, I vil fortsætte med?**
- Hvad kan andre lære fra det, I har fået ud af puljemidlerne?**

Mentorordning på skoler

Skoler har med budget 2023 fået tildelt midler til at etablere mentorordninger for nyansatte, nyuddannede lærere. Det har været op til den enkelte skole at definere mentorordningen. Skolerne har alle arbejdet med mentorordning og introduktion af nye, men de har tilrettelagt det meget forskelligt.

Timereduktion

- Alle skoler giver timereduktion til nyuddannede lærere og tager hensyn til, at de er nyuddannede. Det kan f.eks. være hensyn ift. skemalægning med færre forskellige klasser og fag.

Introduktionsforløb

- Alle skoler arbejder med introforløb for nye medarbejdere. Ofte er det informationsmøder om det praktiske på skolen fx arbejdsgange, præsentation af tillidsvalgte, resourcepersoner og vejledere, og hvordan de kan hjælpe.

Mentorordning

- Der er mange forskellige modeller for mentorordninger. På nogle skoler er det en fra teamet eller hele teamet, der har opgaven, på andre skoler er det nærmeste leder, og nogle skoler vælger, at det er vejledere eller kollegaer fra anden afdeling, der varetager mentorrollen.

Indhold og fokus i mentorordninger

- Mentorordningerne har f.eks. haft fokus på co-teaching, klasseledelse, forældrekontakt, faste møder, observationer og feedback.

Aktiviteter uden for skolen

- Flere områder faciliterer også netværk for nyuddannede lærere med faglige temaer på dagsordenen, og KLF inviterer nyuddannede, nyansatte lærere på internat.

Fakta

Med budgetaftalen for 2023 blev der bevilget 4,0 mio. kr. i 2023, 5,1 mio. kr. i 2024 og 3,3 mio. kr. i 2025 til etablering af mentorordninger.

Efter 2025 skal skolerne selv finansiere introduktions- og mentorordning til nyuddannede lærere.

Midlerne er udmeldt til skolerne på baggrund af elevtal.

Fem hovedpointer fra opfølgningen

1. Skolelederne oplever, at det, de nye efterspørger i den første tid, er praktiske informationer om forskellige systemer, opgaveoversigter og regler. Det er vigtigt at have en at gå til med stort og småt, og det er en styrke, hvis mentor også har fået tid til opgaven.
2. Alle skolelederne fortæller, at det er emner som skole-hjemsamarbejde og klasseledelse, der fylder for de nyuddannede, og det er her de særligt har brug for støtte og sparring.
3. I den første tid har ledelsen på skolerne en særlig opmærksomhed på de nyes trivsel.
4. Alle skoleledere fremhæver, at det er vigtigt med struktur og tydelighed omkring forventninger til mentorrollen, og flere skoler arbejder fortsat med at udvikle funktionsbeskrivelser og rammer for mentorordningen.
5. Skolelederne er glade for midlerne, for det har sat skub i udviklingen. Det er dyrt for skolerne, og flere udtrykker ønske om fortsat politisk prioritering til den vigtige opgave med at give nye lærere en god start på lærergerningen.

Hvad er det vigtigste, når skolerne skal modtage nyuddannede lærere?

- Ifølge mange af lederne er det særligt faglig sparring om undervisningen og feedback, der udvikler og styrker den nye lærers tro på egne kompetencer. Det kan både være den nye, der observerer andre lærere, og den nye der observeres.
- I den første tid er det vigtigt, at det er ledelse eller mentor, der har ansvaret for at skemalægge og booke møder og være opsøgende. De nye lærere har meget forskellige behov, og en mentorordning skal være fleksibel. Det er også vigtigt, at der er fokus på, at den nye bliver en del af skolens sociale fællesskab.
- Alle lederne fremhæver, at det er vigtigt at tage hensyn til den nye ift. undervisningsopgaven. Et element er timerreduktion, men det skal kombineres med, at de nye har færre fag og klasser, så der er gode forudsætninger for at opbygge relationer til eleverne og have få tætte samarbejder med kollegaer.

Den nyuddannedes forudsætninger

“Vi sørger for, at de nyuddannede har få klasser, så vi kan begrænse undervisningsmængden, for det kan være overvældende at være ny lærer.” (Skoleleder)

Et fortroligt rum

“Vi har 1:1 eller mentorordning. Det er nærmeste leder, der har opgaven og ansvaret for booke de første møder. Det er et fortroligt rum, hvor der tales om faglige forventninger, teamsamarbejdet og observation.” (Skoleleder)

Faglig udvikling

“Den nye er føl enten hos mentor eller en fra teamet, hvor der er mulighed for co-teaching, observation, aktionslæring i en fælles klasse.” (Skoleleder)

Co-teaching

“Vi kobler en ressource lærer på nyuddannede lærere 5 timer om ugen, og de har fælles forberedelse. Men det gjorde vi også før den politiske beslutning omkring mentorordninger.” (Skoleleder)

Opfølgningsprocessen

HVAD?

Skolerne der har deltaget i erfaringsopsamlingen er tilfældigt udvalgt.

Forvaltningen har inden interviewrunden været i dialog med Københavns Lærerforening i forhold til fokus i erfaringsindsamlingen.

1. Organiseringen og tid til opgaven - mentor og mentee

2. Fokus på det at være ny i lærergerningen

3. Sondring mellem introduktion til det praktiske og det faglige/undervisningen.

HVEM?

Skolen i Sydhavnen

Skolen på Islandsbrygge

Tagensbo Skole

Den Classenske Legatskole

Bellahøj Skole

Christianshavns Skole

Rosenvængets Skole

Kildevældsskolen

Valby Skole

Skolekonsulent i Brønshøj/Vanløse

HVORDAN?

I april og maj 2024 lavede HR 10 kvalitative interviews med 9 skoleledere og 1 skolekonsulent

Opfølgningerne tog udgangspunkt i følgende spørgsmål:

• **Hvordan har I organiseret mentorordningen?**

• **Hvad indeholder mentorordningen?**

• **Hvilke erfaringer og tilbagemeldinger har I fået på mentorordningen?**

Medarbejderne i vores vuggestuer og børnehaver

HR-data 2020-2024
Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen



I rapporten kan du læse om følgende faggrupper og data

Pædagoger



Pædagogmedhjælper



Pædagogiske assistenter



Antal medarbejdere

Sygefravær

Rekruttering

Personaleomsætning

Ansættelsesgrad

Anciennitet

Køn

Alder

Bopæl

Datadefinitioner og datakilder finder du bagerst i materialet.

Den gennemsnitlige medarbejder i 2024



Pædagogen

Er 43 år
86 % er kvinder
82 % bor i Københavns Kommune
Har 18,7 sygedage om året
Arbejder 34,7 timer om ugen
47,1 % arbejder fuldtid
Har arbejdet 6,4 år i kommunen
Personaleomsætning 26,9 %



Pædagogmedhjælperen

Er 34,2 år
78 % er kvinder
86 % bor i Københavns Kommune
Har 18,4 sygedage om året
Arbejder 34,4 timer om ugen
47,6 % arbejder fuldtid
Har arbejdet 3,8 år i kommunen
Personaleomsætning 49,9 %



Den pædagogiske assistent

Er 41,6 år
84 % er kvinder
78 % bor i Københavns Kommune
Har 22,3 sygedage om året
Arbejder 35,3 timer om ugen
50,6 % arbejder fuldtid
Har arbejdet 6,8 år i kommunen
Personaleomsætning 21,2 %

Antal medarbejdere i vores kommunale vuggestuer og børnehaver

		2020	2021	2022	2023	2024	
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Pædagoger	Hoveder	2638	2601	2490	2391	2389
		Årsværk	2486	2454	2344	2243	2242
	Pædagog-medhjælpere	Hoveder	1706	1802	1973	1977	2122
		Årsværk	1566	1658	1826	1842	1971
	Pædagogiske assistenter	Hoveder	317	334	356	364	358
		Årsværk	301	318	339	347	341

HR data - 0-6 årsområdet

		2020	2021	2022	2023	2024
Sygefravær Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat	Pædagoger	16,4	19,3	21,4	18,7	April 2025
	Pædagogmedhjælpere	14,8	18,6	21,5	18,4	April 2025
	Pædagogiske assistenter	15,5	20,0	23,7	22,3	April 2025
Ansættelsesgrad Andel der arbejder fuldtid	Pædagoger	44,0 %	45,7 %	47,8 %	46 %	47,1 %
	Pædagogmedhjælpere	37 %	41 %	45,3 %	48,9 %	47,6 %
	Pædagogiske assistenter	45 %	48 %	48,6 %	47,8 %	50,6 %

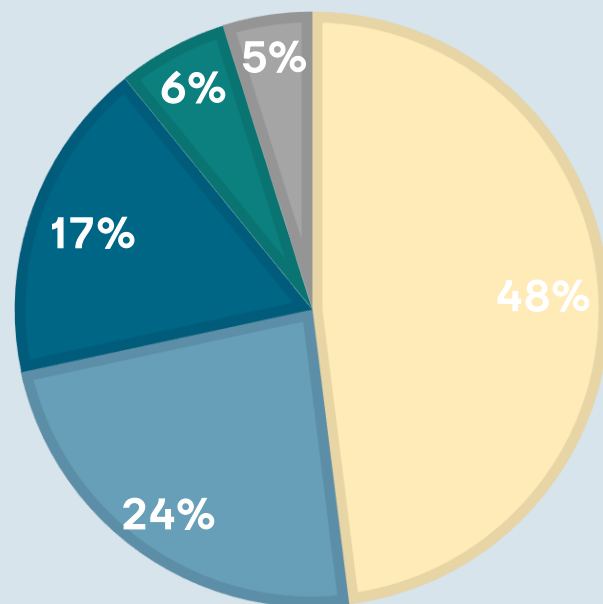
Rekrutteringsdata – 0-6 årsområdet

	2020	2021	2022	2023	
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*</i>	Pædagoger	44,6 %	47,5 %	51,2 %	46,7 % (ud af 1043 jobopslag)
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	11,4 %	14,1 %	16,3 %	14,7 % (ud af 573 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Pædagoger	25,9 %	28,2 %	28,1 %	26,9 %
	Pædagogmedhjælpere	39,2 %	42,1 %	52,4 %	50,3 %
	Pædagogiske assistenter	18,0 %	17,8 %	24,9 %	21,5 %

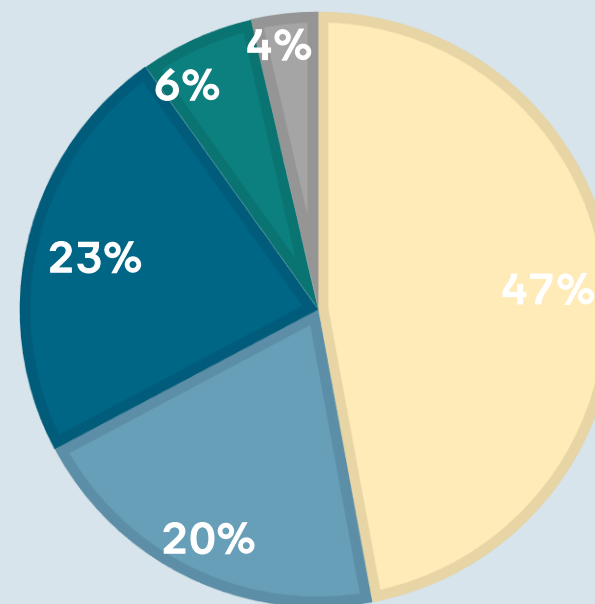
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder pædagogisk personale om ugen?

Pædagogmedhjælpere/
pædagogiske assistenter



Pædagoger



Timetallene dækker over følgende intervaller:

37 timer = 37 timer

35 timer = 35-36,9 timer

32 timer = 32 - 34,9 timer

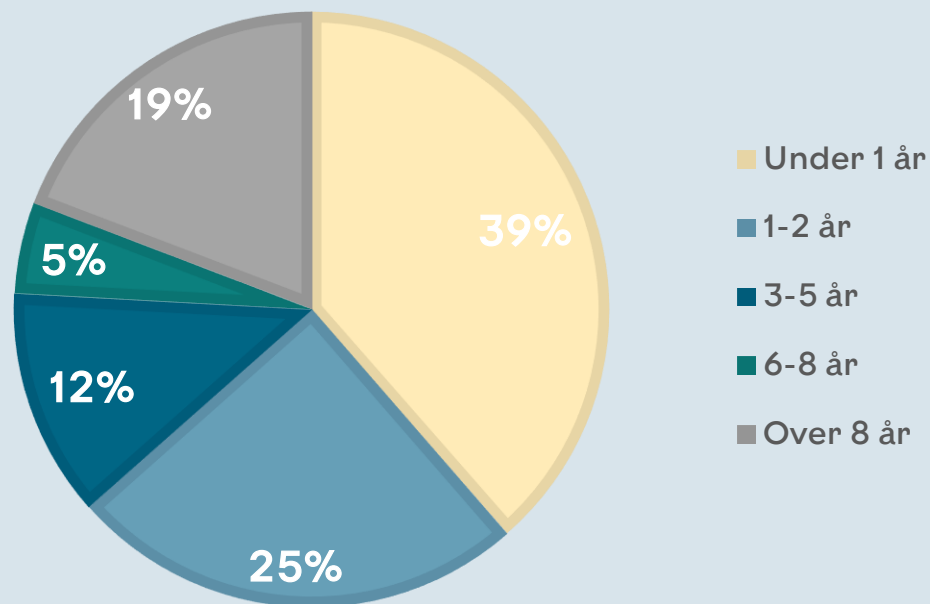
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

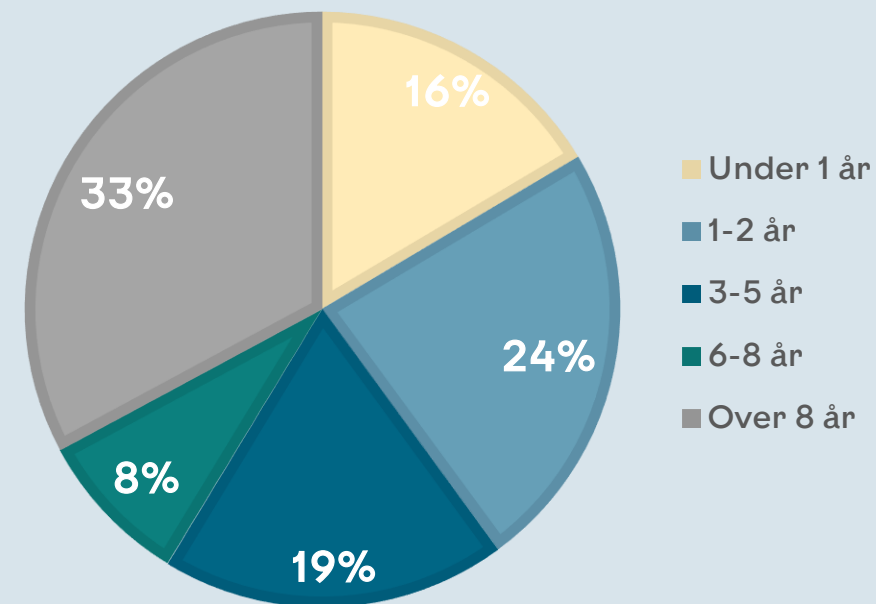
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere/
pædagogiske assistenter



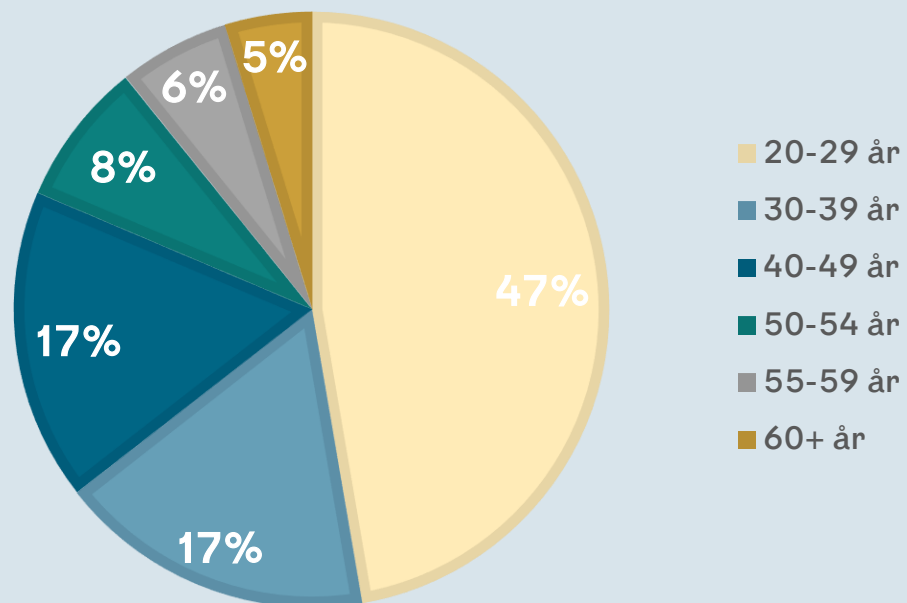
Pædagoger



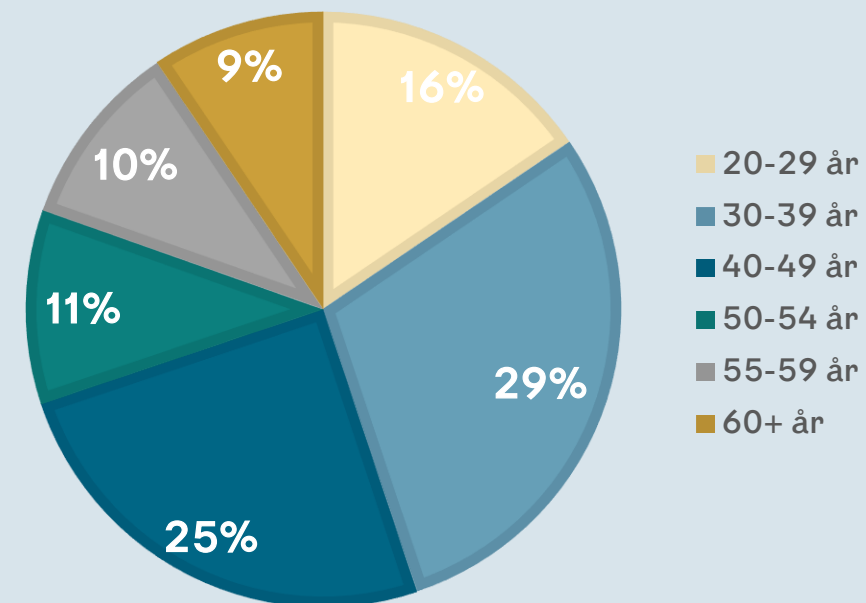
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere/
pædagogiske assistenter



Pædagoger



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: $\text{Antal eksterne og interne afgang} / \text{antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden}$. Kun de interne afgang, hvor medarbejderen har søgt en ny stilling, er talt med. HR-chefkredsen har i april 2020 besluttet, at tidsbegrænsede stillinger ikke længere tæller med i personaleomsætningsrapporten, mens alle øvrige parametre i beregningen er uændrede. Dette er besluttet for, at rapporten er mere sammenlignelig med personaleomsætning i nationale opgørelser.
Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Rekruttering:** Baseret på data fra HR manager systemet, og er opgjort som andel jobopslag (projekter) for hhv. pædagogmedhjælper og PAU'er samt pædagoger, som ikke resulterer i en ansættelse. Indikatoren tager ikke højde for jobopslag med mere end ét job og kan derfor underestimere indikatoren, hvis opslaget resulterer i én ansættelse, men burde have givet to. Rekrutteringsdata kan ikke opdele på pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter. Rekrutteringstallet er frem til 2023 opgjort samlet for alle klynger, dvs. inklusiv fritidsklynger. Fra 2023 er tallet alene opgjort for klyngerne i 0-6-årsområdet.
Kilde: Talent Recruiter
- **Sygefravær:** Sygefraværet opgøres i dagsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansættelse. Sygefravær omfatter udelukkende egen sygdom (herunder corona) og sygdom i forbindelse med arbejdsskade. Øvrigt fravær indgår ikke i sygefraværet, herunder graviditetsgener, delvis syg, nedsat tjeneste, paragraf 56, barsel, adoption, barns første og anden sygedag, ferie, feriedage, kursus, omsorgsdag, orlov, seniorfridage og tjenestefri.
Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Personaletal:** Data fra OPUS Rollebaseret Indgang (OPUS RI) Standardrapport LR100 (Personalesammensætningsrapport). Alle data er trukket for marts og september måned i hver af årene 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 og 2024. Fødselsdato (udledt af cpr nr.), erfaringsdato (i stillingen), ansættelsesdato i KK. Heraf er beregnet alder, erfaringsstid samt ansættelsestid ud fra relevante måneds startdato. Stilling/overenskomst er afledt via lønklassen (i dataudtrækket) og KRL's stillingsregister. Organisatorisk tilhør/serviceområde er via profitcenter/KKorgnr. udledt af KK organisationslisten. Udtrækket rummer kun månedslønnede og dækker kun det kommunale område.
Kilde: OPUS RI v. ARC (Budget)

Medarbejderne på vores skoler og KKFO'er

HR-data 2020-2024
Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen



I rapporten kan du læse om følgende faggrupper og data

Lærere



Pædagoger



Pædagogmedhjælpere
og pædagogiske assistenter



Antal medarbejdere

Sygefravær

Rekruttering

Personaleomsætning

Ansættelsesgrad

Anciennitet

Køn

Alder

Bopæl

Datadefinitioner og datakilder finder du bagerst i materialet.

Den gennemsnitlige medarbejder i 2024



Læreren

Er 43,4 år

65 % er kvinder

83 % bor i Københavns Kommune

Har 15,0 sygedage om året

Arbejder 35,1 timer om ugen

81,4 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 7,1 år i kommunen

Personaleomsætning 14,0 %



Pædagogen

Er 42,2 år

58 % er kvinder

79 % bor i Københavns Kommune

Har 18,8 sygedage om året

Arbejder 34,5 timer om ugen

53,8 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 5,9 år i kommunen

Personaleomsætning 19,5 %



Pædagogmedhjælperen/ den pædagogiske assistent

Er 35,4 år

52 % er mænd

86 % bor i Københavns Kommune

Har 18,1 sygedage om året

Arbejder 28,9 timer om ugen

24,5 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 3,5 år i kommunen

Personaleomsætning 39,1 %

Antal medarbejdere på vores skoler og KKFO'er

		2020	2021	2022	2023	2024	
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Lærere	Hoveder	3722	3862	3970	3997	3946
		Årsværk	3551	3694	3768	3774	3738
	Pædagoger	Hoveder	1338	1372	1381	1376	1373
		Årsværk	1243	1278	1285	1285	1279
	Pædagog- medhjælpere og pæd. assistenter	Hoveder	829	846	878	874	910
		Årsværk	641	661	687	684	711

Blandt lærerne er 15,8 % (624 hoveder) ikke læreruddannede, svarende til 14,5 % i årsværk (543 årsværk).

Blandt lærerne er 5,9 % børnehaveklasseledere (233 hoveder), svarende til 6,2 % i årsværk (230 årsværk).

HR data - Skoleområdet

	2020	2021	2022	2023	2024	
Sygefravær <i>Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat</i>	Lærere	12,2	12,4	16,7	15,0	April 2025
	Pædagoger	15,2	17,2	19,1	18,8	April 2025
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	13,8	18,2	20,6	18,1	April 2025
Ansættelsesgrad <i>Andel der arbejder fuldtid</i>	Lærere	84 %	85 %	83 %	81,7 %	81,4 %
	Pædagoger	55 %	57 %	55 %	54,8 %	53,8 %
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	22 %	26 %	26 %	26,1 %	24,5 %

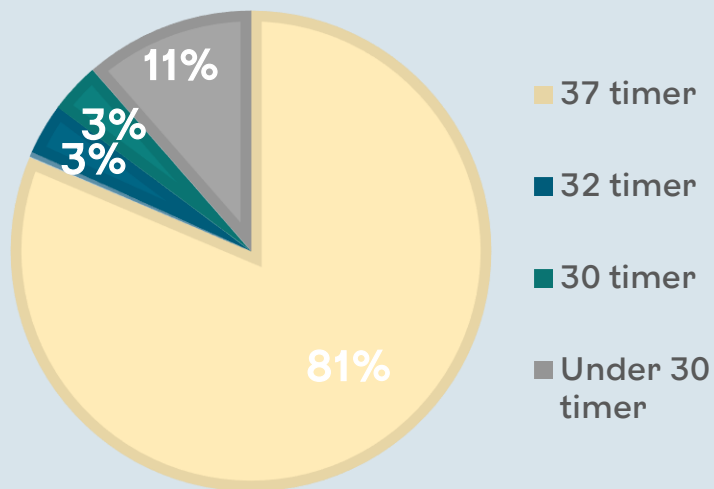
Rekrutteringsdata - Skoleområdet

	2020	2021	2022	2023	
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag</i>	Lærere	16,8 %	23,4 %	22,5%	18,7% (ud af 411 jobopslag)
	Pædagoger	16,5 %	21,5 %	26,4%	22,7 % (ud af 273 jobopslag)
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	5,0 %	6,5 %	10,4%	12,2 % (ud af 188 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Lærere	13,2 %	14,0 %	17,2%	14,0 %
	Pædagoger	19,7 %	20,3 %	19,8%	19,3 %
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	33,6 %	37,4 %	39,9%	38,8 %

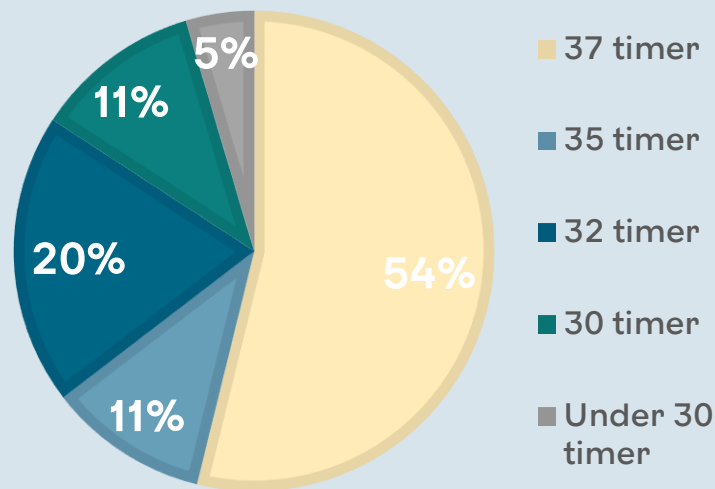
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder medarbejderne om ugen?

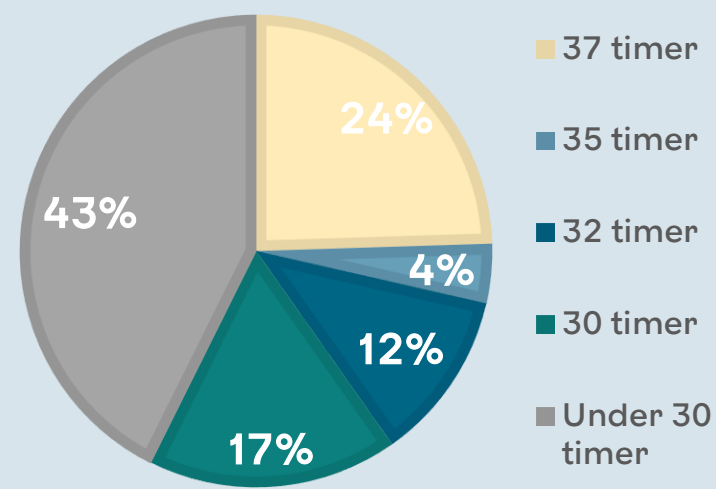
Lærere



Pædagoger



Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter



Timetallene dækker over følgende intervaller:

37 timer = 37 timer

35 timer = 35-36,9 timer

32 timer = 32 - 34,9 timer

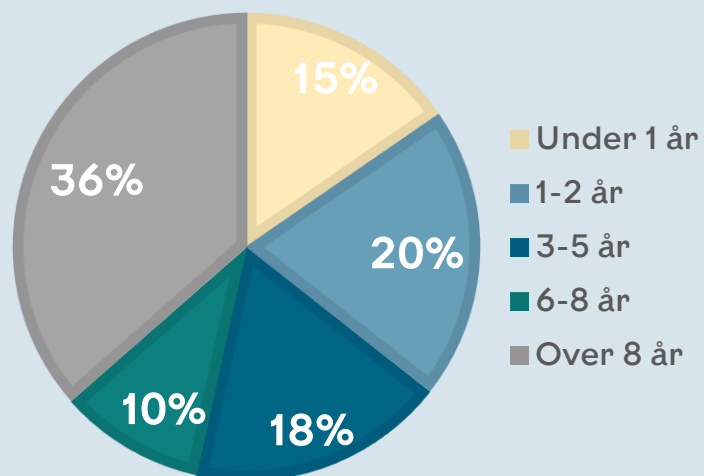
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

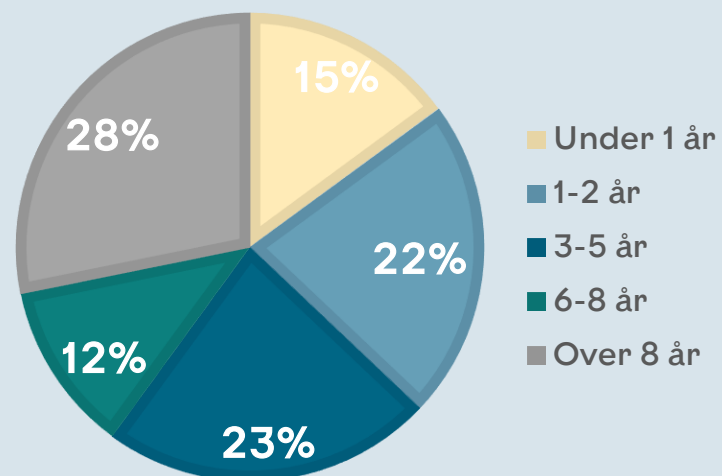
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

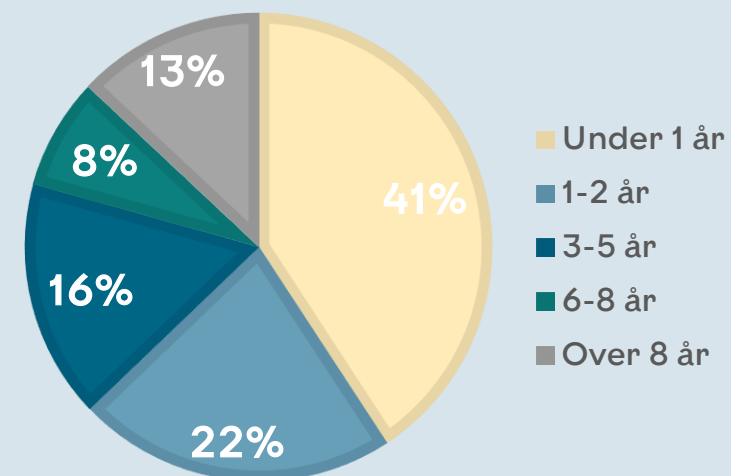
Lærere



Pædagoger



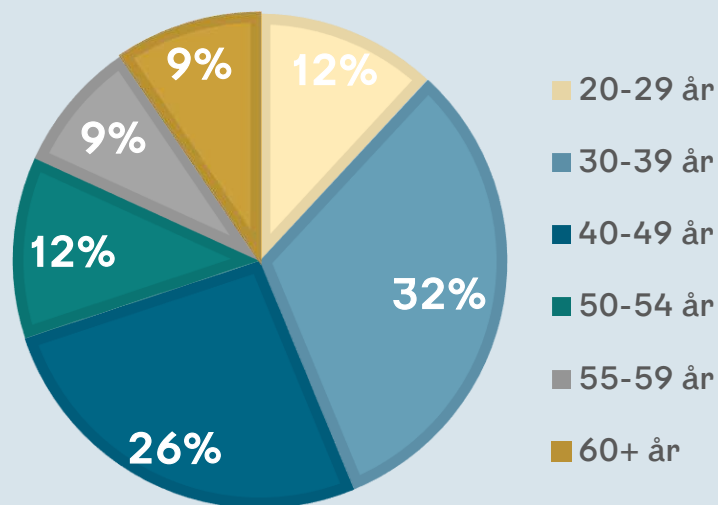
Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter



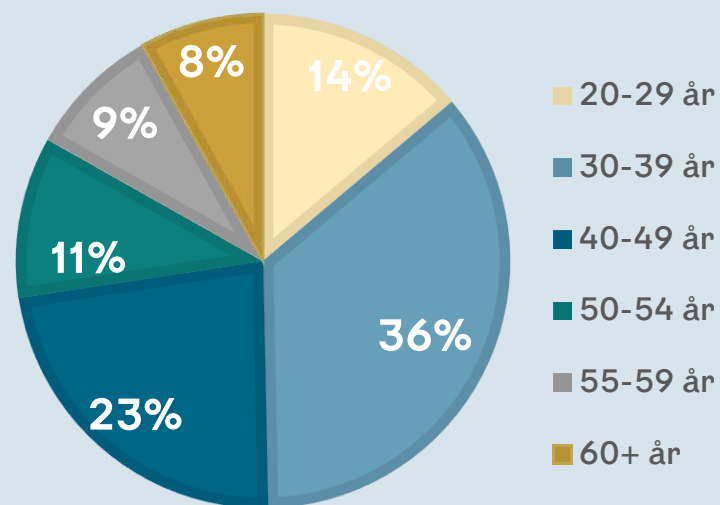
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

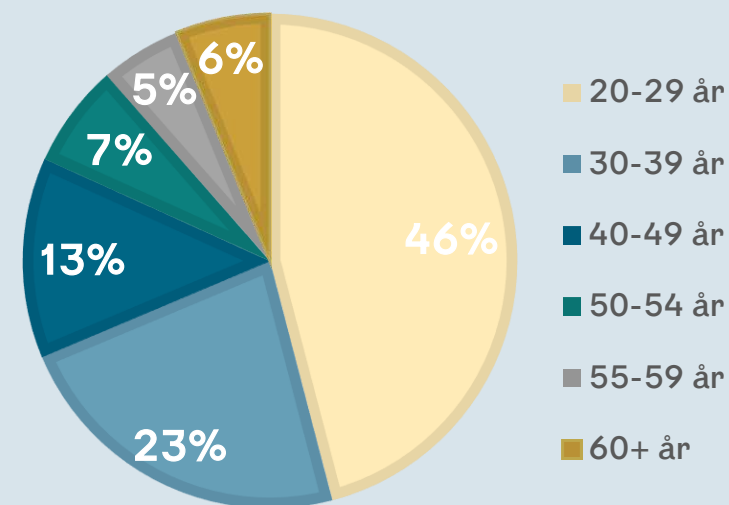
Lærere



Pædagoger



Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: $\text{Antal eksterne og interne afgang} / \text{antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden}$. Kun de interne afgang, hvor medarbejderen har søgt en ny stilling, er talt med. HR-chefkredsen har i april 2020 besluttet, at tidsbegrænsede stillinger ikke længere tæller med i personaleomsætningsrapporten, mens alle øvrige parametre i beregningen er uændrede. Dette er besluttet for, at rapporten er mere sammenlignelig med personaleomsætning i nationale opgørelser.
Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Rekruttering:** Baseret på data fra HR manager systemet, og er opgjort som andel jobopslag (projekter) for hhv. pædagogmedhjælper og PAU'er samt pædagoger og lærere på skoler, som ikke resulterer i en ansættelse. Indikatoren tager ikke højde for jobopslag med mere end ét job, og kan derfor underestimere indikatoren, hvis opslaget resulterer i én ansættelse, men burde have givet to. Rekrutteringsdata kan ikke opdele på pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter.
Kilde: Talent Recruiter
- **Sygefravær:** Sygefraværet opgøres i dagsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansættelse. Sygefravær omfatter udelukkende egen sygdom (herunder corona) og sygdom i forbindelse med arbejdsskade. Øvrigt fravær indgår ikke i sygefraværet, herunder graviditetsgener, delvis syg, nedsat tjeneste, paragraf 56, barsel, adoption, barns første og anden sygedag, ferie, feriedage, kursus, omsorgsdag, orlov, seniorfridage og tjenestefri.
Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Personaletal:** Data fra OPUS Rollebaseret Indgang (OPUS RI) Standardrapport LR100 (Personalesammensætningsrapport). Alle data er trukket for marts og september måned i hver af årene 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 og 2024. Fødselsdato (udledt af cpr nr.) erfaringsdato (i stillingen), ansættelsesdato i KK. Heraf er beregnet alder, erfaringstid samt ansættelsestid ud fra relevante måneds startdato. Stilling/overenskomst er afledt via lønklassen (i dataudtrækket) og KRL's stillingsregister. Organisatorisk tilhør/serviceområde er via profitcenter/KKorgnr. udledt af KK organisationslisten. Udtrækket rummer kun månedslønnede og dækker kun det kommunale område.
Kilde: OPUS RI v. ARC (Budget)

Medarbejderne i vores fritidsklynger

HR-data 2023-2024
Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen

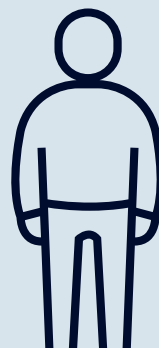


I rapporten kan du læse om følgende faggrupper og data

Pædagoger



Pædagogmedhjælpere



Antal medarbejdere

Sygefravær

Rekruttering

Personaleomsætning

Ansættelsesgrad

Anciennitet

Køn

Alder

Bopæl

Datadefinitioner og datakilder finder du bagerst i materialet.

Den gennemsnitlige medarbejder i 2024



Pædagogen

Er 44 år

53 % er mænd

79,5 % bor i Københavns Kommune

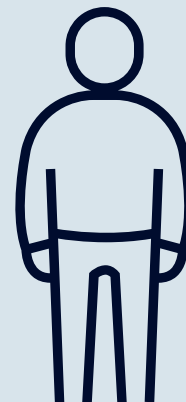
Har 16,6 sygedage om året

Arbejder 32,9 timer om ugen

36,9 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 7,6 år i kommunen

Personaleomsætning 10,8 %



Pædagogmedhjælperen

Er 36,7 år

64 % er mænd

86 % bor i Københavns Kommune

Har 17,6 sygedage om året

Arbejder 27,1 timer om ugen

15,1 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 4,3 år i kommunen

Personaleomsætning 32,3 %

Antal medarbejdere i vores fritidsklynger

			2020	2021	2022	2023	2024
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Pædagoger	Hoveder					252
		Årsværk					224
	Pædagog- medhjælpere	Hoveder					172
		Årsværk					126

HR data - Fritidsklynger

	2020	2021	2022	2023	2024
Sygefravær Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat	Pædagoger			16,6	April 2025
	Pædagogmedhjælpere			17,6	April 2025
Ansættelsesgrad Andel der arbejder fuldtid	Pædagoger			36,9 %	
	Pædagogmedhjælpere			15,1 %	

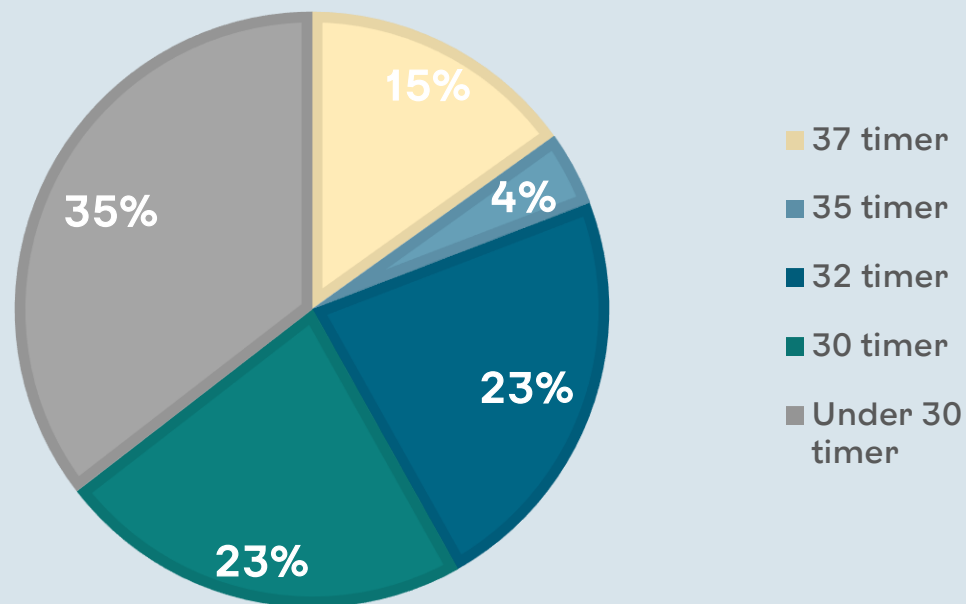
Rekrutteringsdata - Fritidsklynger

	2020	2021	2022	2023
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*</i>	Pædagoger			35,7 % (ud af 42 jobopslag)
	Pædagogmedhjælpere			14,8 % (ud af 27 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Pædagoger			10,8 %
	Pædagogmedhjælpere			32,3 %

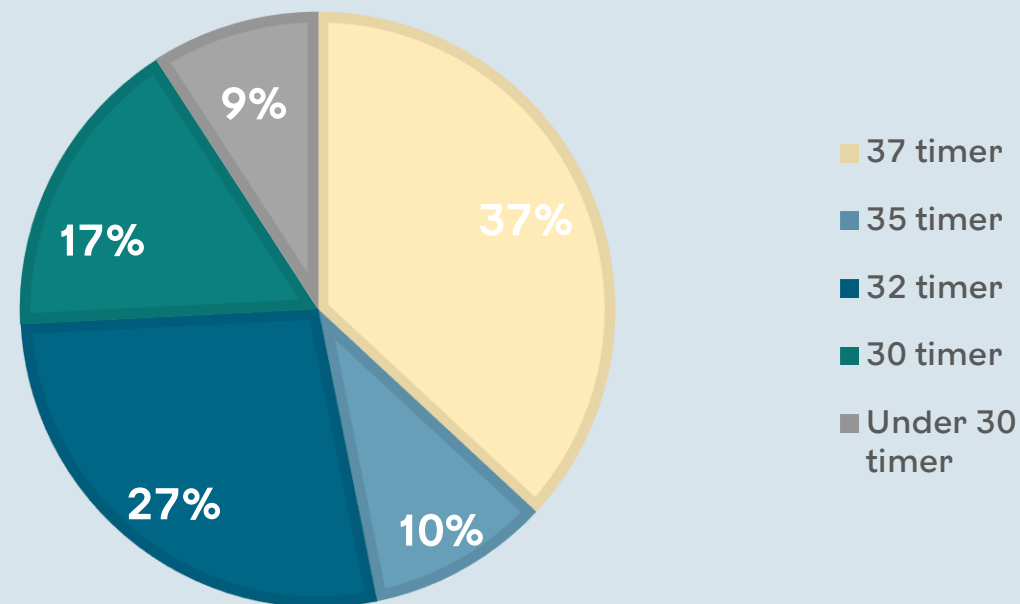
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder pædagogisk personale om ugen?

Pædagogmedhjælpere



Pædagoger



Timetallene dækker over følgende intervaller:

37 timer = 37 timer

35 timer = 35-36,9 timer

32 timer = 32 - 34,9 timer

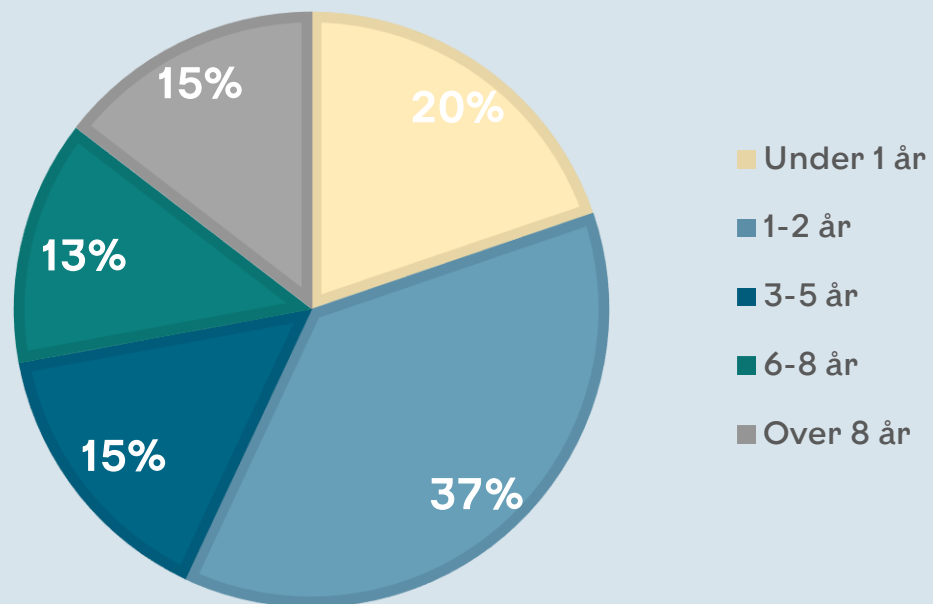
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

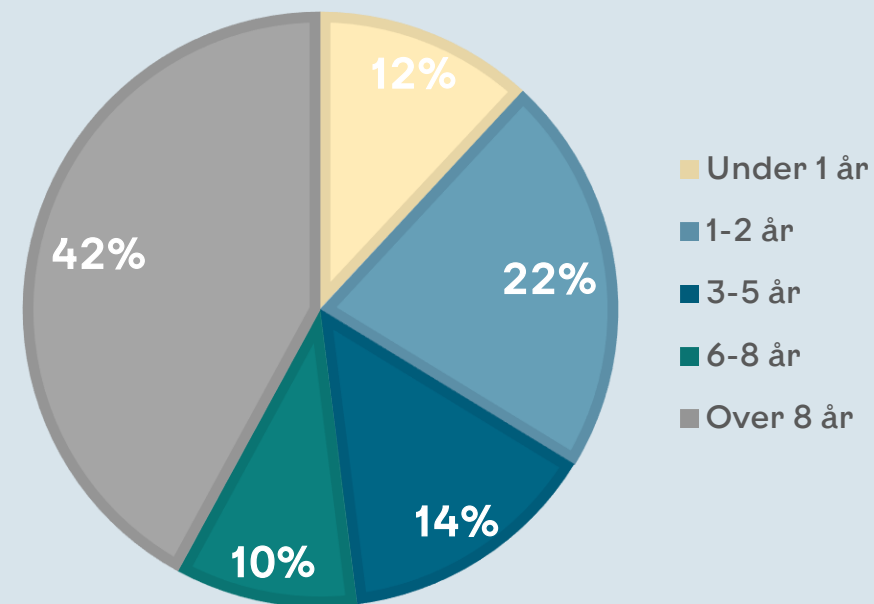
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere



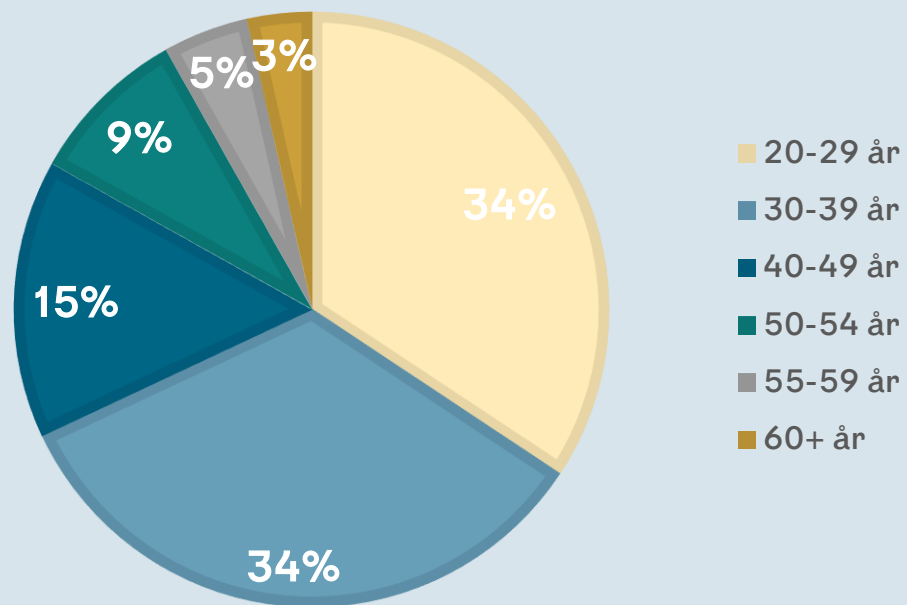
Pædagoger



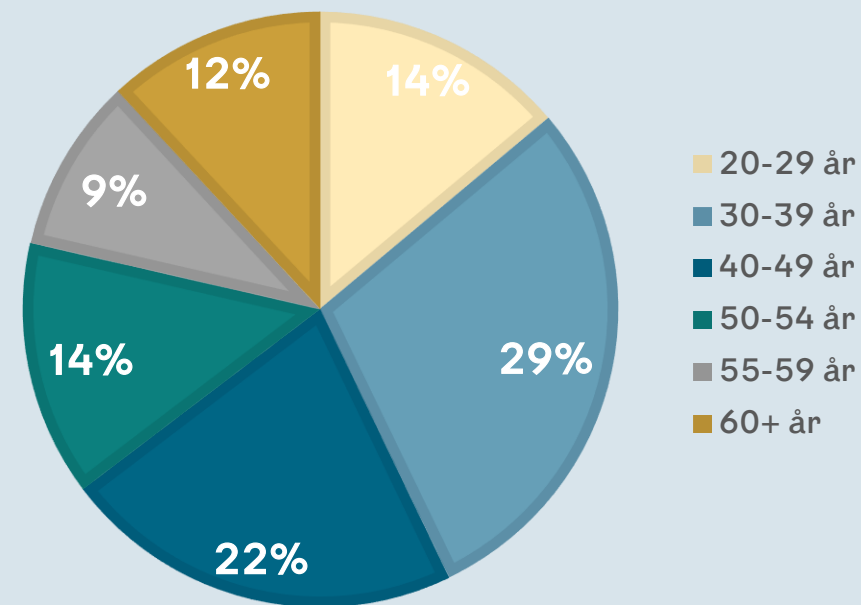
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere



Pædagoger



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: $\text{Antal eksterne og interne afgang} / \text{antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden}$. Kun de interne afgang, hvor medarbejderen har søgt en ny stilling, er talt med. HR-chefkredsen har i april 2020 besluttet, at tidsbegrænsede stillinger ikke længere tæller med i personaleomsætningsrapporten, mens alle øvrige parametre i beregningen er uændrede. Dette er besluttet for, at rapporten er mere sammenlignelig med personaleomsætning i nationale opgørelser. Pædagogmedhjælper er i denne opgørelse personer, der er ansat i fritidsklynger, på overenskomsten "Pæd. pers., daginst./klub/skolefr." og med stillingen "Klubassistenter/skolepæd., ikke udd.". *Kilde: Ledelsesinfo Personale*
- **Rekruttering:** Baseret på data fra HR manager systemet, og er opgjort som andel jobopslag (projekter) for hhv. pædagogmedhjælper samt pædagoger, som ikke resulterer i en ansættelse. Indikatoren tager ikke højde for jobopslag med mere end ét job og kan derfor underestimere indikatoren, hvis opslaget resulterer i én ansættelse, men burde have givet to. Rekrutteringsdata kan ikke opdele på pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter. Rekrutteringstallet er alene opgjort for fritidsklynger. *Kilde: Talent Recruiter*
- **Sygefravær:** Sygefraværet opgøres i dagsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansættelse. Sygefravær omfatter udelukkende egen sygdom (herunder corona) og sygdom i forbindelse med arbejdsskade. Øvrigt fravær indgår ikke i sygefraværet, herunder graviditetsgener, delvis syg, nedsat tjeneste, paragraf 56, barsel, adoption, barns første og anden sygedag, ferie, feriedage, kursus, omsorgsdag, orlov, seniorfridage og tjenestefri. *Kilde: Ledelsesinfo Personale*
- **Personaletal:** Data fra OPUS Rollebaseret Indgang (OPUS RI) Standardrapport LR100 (Personalesammensætningsrapport). Alle data er trukket for marts og september måned i hver af årene 2023 og 2024. Fødselsdato (udledt af cpr nr.), erfaringsdato (i stillingen), ansættelsesdato i KK. Heraf er beregnet alder, erfaringsstid samt ansættelsestid ud fra relevante måneds startdato. Stilling/overenskomst er afledt via lønklassen (i dataudtrækket) og KRL's stillingsregister. Organisatorisk tilhør/serviceområde er via profitcenter/KKorgnr. udledt af KK organisationslisten. Udtrækket rummer kun månedslønnede og dækker kun det kommunale område. *Kilde: OPUS RI v. ARC (Budget)*

Lederne i vores klynger og skoler

HR-data 2020-2024
Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen



I rapporten kan du læse om følgende ledergrupper og data

Ledere i klynger



Ledere på skoler



Antal ledere

Sygefravær

Rekruttering

Personaleomsætning

Ansættelsesgrad

Anciennitet

Køn

Alder

Bopæl

Datadefinitioner og datakilder finder du bagerst i materialet.

Den gennemsnitlige leder i 2024



Leder i klynge

Er 50,9 år

80 % er kvinder

72 % bor i Københavns Kommune

Har 9,3 sygedage om året

Arbejder 36,9 timer om ugen

99 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 9,2 år i kommunen

Personaleomsætning 15,6 %



Leder på skole

Er 50,6 år

60 % er kvinder

77 % bor i Københavns Kommune

Har 9,0 sygedage om året

Arbejder 37,5 timer om ugen

100 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 8,7 år i kommunen

Personaleomsætning 17,1 %

Antal ledere i klynger*

		2020	2021	2022	2023	2024**	
Forskellige ledelseskategorier	Klyngeledere	Hoveder	37	38	43	41	46
		Årsværk	37	38	43	41	46
	Pædagogiske ledere (0-6 år)	Hoveder	233	236	255	261	262
		Årsværk	233	236	255	260	261
	Pædagogiske ledere (fritid)	Hoveder					17
		Årsværk					17

*Hvis der er vakante stillinger, tæller de ikke med i opgørelsen af hoveder og årsværk.

**Fra 2024 indgår ledere i fritidsklyngerne i opgørelsen af ledere i klynger. Der er 41 klyngeledere på 0-6 årsområdet og 5 klyngeledere på fritidsområdet.

Antal ledere på skoler*

		2020	2021	2022	2023	2024	
Forskellige ledelses-kategorier	Skoleledere	Hoveder	55	54	66	66	67
		Årsværk	55	54	66	66	67
	Afdelingsledere	Hoveder	166	172	164	162	168
		Årsværk	166	172	163	162	167
	KKFO-ledere	Hoveder	78	79	80	85	83
		Årsværk	78	79	80	85	83

*Hvis der er vakante stillinger, tæller de ikke med i opgørelsen af hoveder og årsværk.

HR data - Ledere

	2020	2021	2022	2023	2024	
Sygefravær <i>Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat</i>	Ledere i klynger	10,4	9,2	7,1	9,3	April 2025
	Ledere på skoler	4,5	5,7	6,6	9,0	April 2025
Ansættelsesgrad <i>Andel der arbejder fuldtid</i>	Ledere i klynger	100 %	100 %	99 %	99 %	99 %
	Ledere på skoler	100 %	100 %	99 %	100 %	100 %

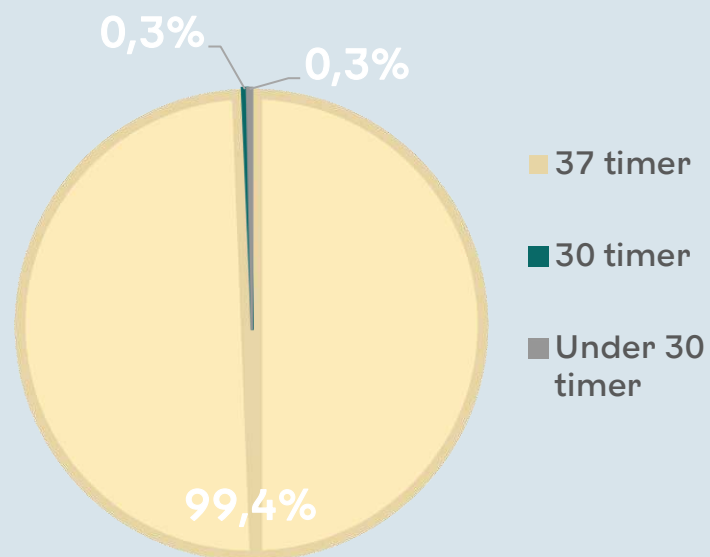
Rekrutteringsdata - Ledere

	2020	2021	2022	2023	
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag</i>	Ledere i klynger	36,7 %	44,1 %	38,0 %	23,0 % (ud af 74 jobopslag)
	Ledere på skoler	30,9 %	20,6 %	31,3 %	21,5 % (ud af 93 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Ledere i klynger	15,3 %	17,7 %	13,6 %	15,6 %
	Ledere på skoler	12,6 %	14,7 %	17,1 %	17,1 %

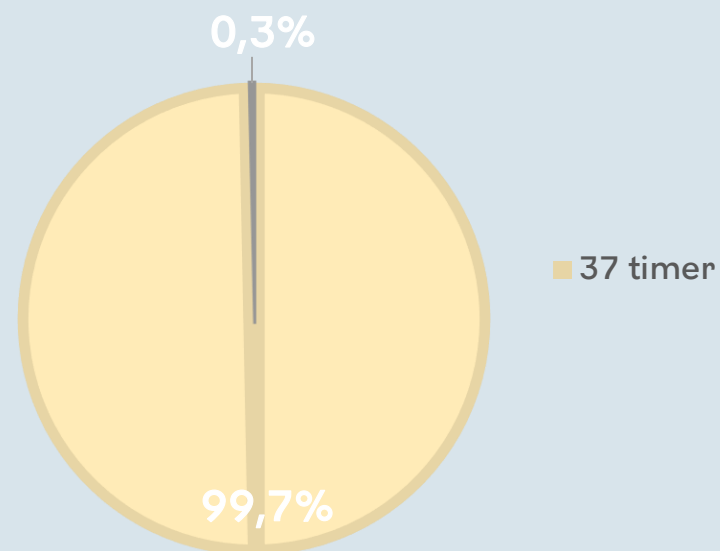
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder lederne om ugen?

Ledere i klynger



Ledere i skoler



Timetallene dækker over følgende intervaller:

37 timer = 37 timer

35 timer = 35-36,9 timer

32 timer = 32 - 34,9 timer

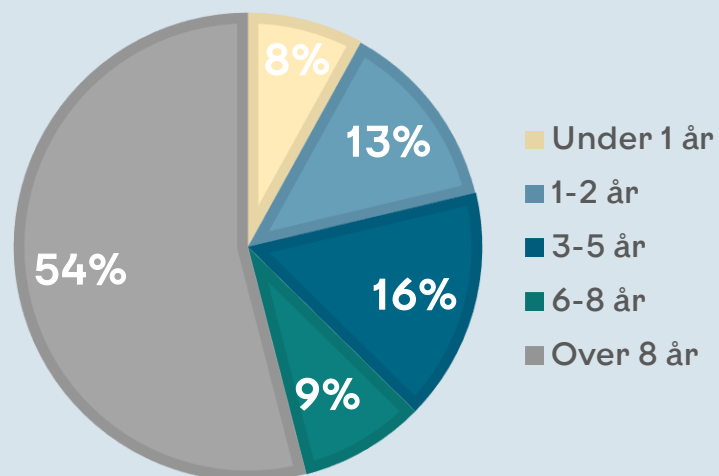
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

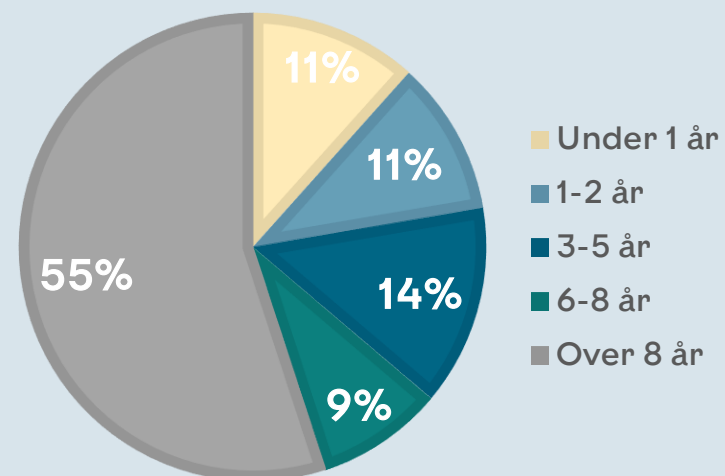
Anciennitet

Hvor lang tid har lederne været ansat i Københavns Kommune?

Ledere i klynger



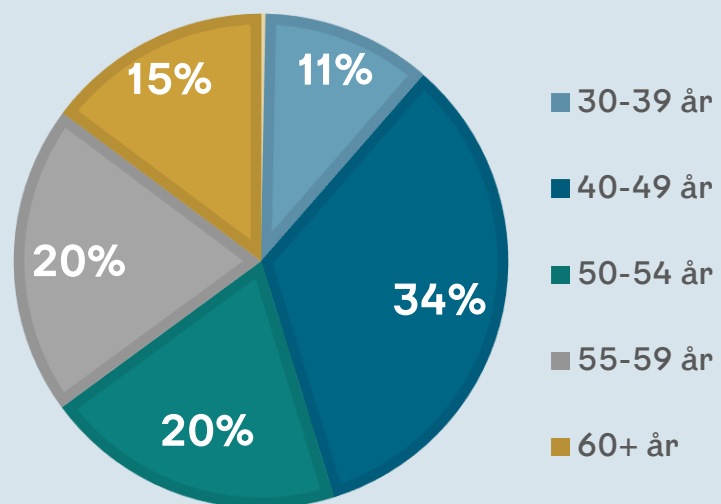
Ledere på skoler



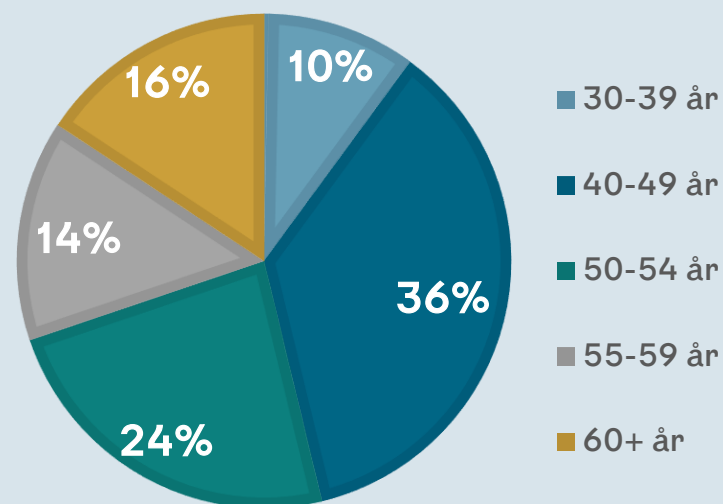
Alder

Hvilken alder har lederne i Københavns Kommune?

Ledere i klynger



Ledere på skoler



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: $\text{Antal eksterne og interne afgang} / \text{antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden}$. Kun de interne afgang, hvor medarbejderen har søgt en ny stilling, er talt med. HR-chefkredsen har i april 2020 besluttet, at tidsbegrænsede stillinger ikke længere tæller med i personaleomsætningsrapporten, mens alle øvrige parametre i beregningen er uændrede. Dette er besluttet for, at rapporten er mere sammenlignelig med personaleomsætning i nationale opgørelser. Ledere på skoler er i denne opgørelse personer, der er ansat på skoler inkl. KKFO og på overenskomsterne "Ledere m.fl., undervisningsområdet" og "Pædagogisk uddannede ledere". Ledere i klynger er både personer ansat i dagtilbudsklynger på overenskomsten "Pædagogisk uddannede ledere" samt personer ansat i fritidsklynger på overenskomsten "Pædagogisk uddannede ledere".
Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Rekruttering:** Baseret på data fra HR manager systemet, og er opgjort som andel jobopslag (projekter) for hhv. ledere i klynger og ledere på skoler, som ikke resulterer i en ansættelse. Indikatoren tager ikke højde for jobopslag med mere end ét job, og kan derfor underestimere indikatoren, hvis opslaget resulterer i én ansættelse, men burde have givet to. Rekrutteringsdata kan ikke opdeles på forskellige ledelseskategorier (dvs. pædagogiske ledere, klyngeledere, skoleledere, afdelingsledere og KKFO-ledere).
Kilde: Talent Recruiter
- **Sygefravær:** Sygefraværet opgøres i dagsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansættelse. Sygefravær omfatter udelukkende egen sygdom (herunder corona) og sygdom i forbindelse med arbejdsskade. Øvrigt fravær indgår ikke i sygefraværet, herunder graviditetsgener, delvis syg, nedsat tjeneste, paragraf 56, barsel, adoption, barns første og anden sygedag, ferie, feriedage, kursus, omsorgsdag, orlov, seniorfridage og tjenestefri. Ledere på skoler er i denne opgørelse personer, der er ansat på skoler inkl. KKFO og på overenskomsterne "Ledere m.fl., undervisningsområdet og Pædagogisk uddannede ledere". Ledere på klynger er personer ansat i dagtilbudsklynger og på overenskomsten " Pædagogisk uddannede ledere"
Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Personaletal:** Data fra OPUS Rollebaseret Indgang (OPUS RI) Standardrapport LR100 (Personalesammensætningsrapport). Alle data er trukket for marts og september måned i hver af årene 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 og 2024. Fødselsdato (udledt af cpr nr.) erfaringsdato (i stillingen), ansættelsesdato i KK. Heraf er beregnet alder, erfaringstid samt ansættelsestid ud fra relevante måneds startdato. Stilling/overenskomst er afledt via lønklassen (i dataudtrækket) og KRL's stillingsregister. Organisatorisk tilhør/serviceområde er via profitcenter/KKorgnr. udledt af KK organisationslisten. Udtrækket rummer kun månedslønnede og dækker kun det kommunale område.
Kilde: OPUS RI v. ARC (Budget)