



Knud Holt Nielsen (Ø)

Spørgsmål om ansættelsespraksis og håndtering af bekymringer vedr. pædagogers og læreres adfærd

21-05-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 10317

Dokumentnummer i F2
10858258

Sagsnummer i eDoc
2026-0164199

Kære Knud

Du har den 4. maj 2026 stillet følgende spørgsmål til forvaltningen om ansættelsespraksis og håndtering af bekymringer vedr. pædagogers og læreres adfærd:

Der er netop afsagt dom i en bekymrende sag, hvor en pædagog er idømt forvaring for grove overgreb på børn. Pædagogen har IKKE været ansat i Københavns kommune, men sagen giver anledning til nogle spørgsmål om hvordan vi sikrer, at den slags ikke kan ske i København.

Af medierne fremgår det, at den pågældende gerningsmand igennem 24 år kunne fortsætte fra kommune til kommune på trods af klager fra både kolleger, forældre og tidligere ledere. Klagerne havde pga. mangelfuld efterforskning ikke resulteret i sigtelser fra politiet og de fremgik derfor ikke af børneattesten, og kommunerne havde ikke kontaktet mandens tidligere ledere for referencer.

Sagen er refereret her: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2026-04-24-paedofil-paedagog-anklaget-gang-paa-gang-foerst-efter-24-aar-blev-han-stoppet>

Derfor vil jeg gerne vide:

- 1. Hvilken praksis og hvilke retningslinjer eller krav er der i København omkring at indhente referencer fra tidligere arbejdsgivere, når der skal ansættes pædagoger eller lærere i institutioner og skoler?*
- 2. Hvordan sikrer forvaltningen, at det bliver undersøgt grundigt, hvis børn, forældre eller medarbejdere fortæller om at pædagoger eller lærere har en grænseoverskridende opførsel overfor nogle børn? Herunder også hvis der er tale om medarbejdere som fx slår, rusker eller niver børn eller udsætter dem for nedværdigende og ekskluderende behandling og tale, eller hvis det er pædagoger og lærere, som børnene ligefrem siger de er bange for?*

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

Besvarelse

Ad1 - *Hvilken praksis og hvilke retningslinjer eller krav er der i København omkring at indhente referencer fra tidligere arbejdsgivere, når der skal ansættes pædagoger eller lærere i institutioner og skoler?*

Som en obligatorisk del af ansættelsesprocessen i BUF indhentes referencer på den ansøger, der står til at blive tilbudt en ansættelse i forvaltningen. Indhentelse af referencer sker typisk ved telefonisk henvendelse til ansøgerens nuværende og/eller tidligere arbejdsgiver(e). Formålet er at få en udtalelse fra nuværende eller tidligere arbejdsgiver om ansøgerens faglige og personlige kvalifikationer til en vurdering af pågældendes egnethed til at bestride stillingen. Det fremgår desuden af forvaltningens stillingsopslag, at der bliver indhentet referencer ved ansættelsen.

Derudover indhenter kommunen børne- og straffeattester for alle medarbejdere, der i deres job har direkte kontakt, eller som del af deres arbejdsopgaver færdes, med børn og unge under 15 år.

Hvis man har mistanke om, at en medarbejder kan have haft problematiske forhold i tidligere ansættelser i kommunen, er det muligt at lave et "tværgående referencetjek". Det tværgående referencetjek er en digital løsning, der bruges til at få oplyst, om en ansøger tidligere er blevet afskediget eller bortvist fra en ansættelse i kommunen ifm. forhold, der ligger mindre end 3 år tilbage.

Oplysningerne i det tværgående referencetjek kan bruges, hvis det vurderes, at oplysningerne har en karakter, der kan tale imod en ansættelse med baggrund i tidligere alvorlige tjenstlige forhold.

Ad2 - *Hvordan sikrer forvaltningen, at det bliver undersøgt grundigt, hvis børn, forældre eller medarbejdere fortæller om at pædagoger eller lærere har en grænseoverskridende opførsel overfor nogle børn? Herunder også hvis der er tale om medarbejdere som fx slår, rusker eller niver børn eller udsætter dem for nedværdigende og ekskluderende behandling og tale, eller hvis det er pædagoger og lærere, som børnene ligefrem siger de er bange for?*

Forvaltningen har udarbejdet en vejledning med klare retningslinjer i sager, hvor der er mistanke om grænseoverskridende adfærd, herunder bl.a. den skærpede underretningspligt og en præcis beskrivelse af de relevante sagsskridt ved mistanke om overgrebssager. Det omfatter hvilke personer, der skal kontaktes og samarbejde med øvrige myndigheder, barnet og dets forældre.

Retningslinjerne indebærer bl.a., at der bliver holdt møde med deltagelse af DSI, politi og Børnehuset om sagens forløb. Hvis det her vurderes, at der ikke er grundlag for at gå videre med sagen, overgår

sagen til håndtering i det konkrete dagtilbud eller på den konkrete skole. Medarbejderen hjemsendes, mens sagen undersøges.

I tilfælde hvor medarbejderen slår, rusker eller niver, vil medarbejderen blive bortvist. Hvis der er tale om nedværdigende eller ekskluderende adfærd, vil medarbejderen blive indkaldt til en tjenstlig samtale, der sandsynligvis vil resultere i en advarsel eller bortvisning.

Derudover har forvaltningen udarbejdet actioncards som supplement til vejledningen.