



Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser

I det vedlagte materiale får Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) til orientering de nyeste HR datapakker omkring medarbejdere og ledere i skoler og dagtilbud samt status på forvaltningens fastholdelses- og rekrutteringsindsatser.

Materialet er en opdateret version af det materiale, udvalget fik i forbindelse med budgetseminaret i februar 2023.

Materialet giver et overblik over alle de indsatser, der er finansieret af rekrutterings- og fastholdelsespuljerne i 2022 og 2023.

Rekrutterings- og fastholdelsespulje – Budget 2022

I Budget 2022 blev afsat puljemidler på i alt kr. 75 mio. til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger. I Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) er puljen på ca. 36 mio. kr. årligt.

Puljen er blevet udmøntet til tillæg til pædagoger i 2022. Kriterierne for at modtage tillæg og bonus er justeret i 2023, fx får også pædagogiske ledere et tillæg.

Rekrutterings- og fastholdelsespulje – Budget 2023

I Budget 2023 afsatte parterne puljemidler på 69 mio. kr. i 2023 og 80 mio. kr. årligt i 2024-2026 for at imødegå fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger og folkeskolelærere. I BUF er puljen på 31,9 mio. kr. i 2023.

Overordnet er de fleste initiativer godt i vej. Der er god søgning til meritlæreruddannelserne, mange pædagogmedhjælpere har været på kursus, og mange dagtilbud har søgt puljen til lokale fastholdelses-initiativer.

Indsatsen omkring meritpædagoguddannelserne er stadig påvirket af KL's beslutning om, at der ikke må gives løn under uddannelse. Det betyder, at der er et større mindreforbrug på den budgetpost, og udvalget har på mødet 17. maj 2023 godkendt, at forvaltningen omprioriterer dele af budgettet til at arbejde med nye rekrutteringsformer.

25-05-2023

Sagsnummer I F2
2023 - 9143

Dokumentnummer i F2
3294660

Sagsnummer i eDoc
2023-0248650

Sagsbehandler
Christina Bundgaard

Bilag

1. Baggrundsmateriale om rekruttering og fastholdelse

Rekruttering og fastholdelse

Status på igangværende og kommende aktiviteter og indsatser

BUU møde d. 21. juni 2023, Børne- og
Ungdomsforvaltningen



Indhold

- HR-data om
 - Medarbejderne i vores vuggestuer og børnehaver
 - Medarbejderne på vores skoler og KKFO'er
 - Lederne i vores klynger og skoler
- Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud
 - Udmøntning af pulje til fastholdelse og rekruttering 2023-2026
 - Meritpædagoguddannelserne
 - Koordineret Rekruttering
 - Styrket praktik i dagtilbud
- Status på aktiviteter og indsatser på skoler
 - Udmøntning af pulje til fastholdelse og rekruttering 2023-2026
 - Praktikken i den nye læreruddannelse
- Status på aktiviteter og indsatser i Sundhedsplejen
 - Udmøntning af pulje til fastholdelse og rekruttering 2023-2026
- Status på Seniorpartnerskabet
- Status på pulje til rekruttering og fastholdelse af pædagoger i BUF 2022 (Budget 2022)
- Status på pulje til rekruttering og fastholdelse af pædagoger i BUF 2023 (Budget 2022)
- Lønforløb for pædagoger i KK 2023

Medarbejderne i vores vuggestuer og børnehaver

HR-data 2019-2023

Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen



I rapporten kan du læse om følgende faggrupper og data

Pædagoger



Pædagogmedhjælpere



Pædagogiske assistenter



Antal medarbejdere

Sygefravær

Rekruttering

Personaleomsætning

Ansættelsesgrad

Anciennitet

Køn

Alder

Bopæl

Datadefinitioner og datakilder finder du bagerst i materialet.

Den gennemsnitlige medarbejder i 2023



Pædagogen

Er 43 år

86 % er kvinder

81 % bor i Københavns Kommune

Har 21,4 sygedage om året

Arbejder 34,8 timer om ugen

46,9 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 6,3 år i kommunen

Personaleomsætning 28,1 %



Pædagogmedhjælperen

Er 33,8 år

78 % er kvinder

86 % bor i Københavns Kommune

Har 21,5 sygedage om året

Arbejder 34,4 timer om ugen

48,1 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 3,5 år i kommunen

Personaleomsætning 52,4 %



Den pædagogiske assistent

Er 41,3 år

84 % er kvinder

78 % bor i Københavns Kommune

Har 23,7 sygedage om året

Arbejder 35,3 timer om ugen

48,8 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 6,4 år i kommunen

Personaleomsætning 24,9 %

Antal medarbejdere i vores kommunale vuggestuer og børnehaver

			2019	2020	2021	2022	2023
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Pædagoger	Hoveder	2701	2638	2601	2490	2439
		Årsværk	2549	2486	2454	2344	2293
	Pædagog- medhjælpere	Hoveder	1581	1706	1802	1973	2212
		Årsværk	1441	1566	1658	1826	2057
	Pædagogiske assistenter	Hoveder	306	317	334	356	363
		Årsværk	290	301	318	339	346

HR data – 0-6 årsområdet

		2019	2020	2021	2022	2023
Sygefravær <i>Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat</i>	Pædagoger	15,5	16,4	19,3	21,4	April 2024
	Pædagogmedhjælpere	14,3	14,8	18,6	21,5	April 2024
	Pædagogiske assistenter	19,1	15,5	20,0	23,7	April 2024
Ansættelsesgrad <i>Andel der arbejder fuldtid</i>	Pædagoger	45,3 %	44,0 %	45,7 %	47,8 %	46,9 %
	Pædagogmedhjælpere	37 %	37 %	41 %	45,3 %	48,1 %
	Pædagogiske assistenter	49 %	45 %	48 %	48,6 %	48,8 %

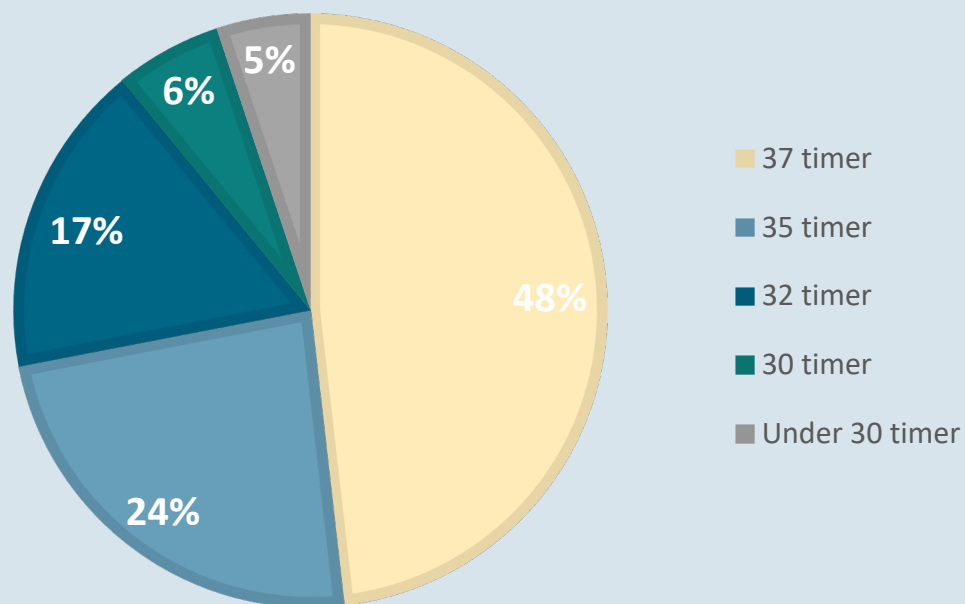
Rekrutteringsdata – 0-6 årsområdet

		2019	2020	2021	2022
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*</i>	Pædagoger	36,2 %	44,6 %	47,5 % (ud af 1241 jobopslag)	51,2% (ud af 1220 jobopslag)
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	9,3 %	11,4 %	14,1 % (ud af 639 jobopslag)	16,3% (ud af 638 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Pædagoger	25,9 %	25,9 %	28,2 %	28,1 %
	Pædagogmedhjælpere	39,6 %	39,2 %	42,1 %	52,4%
	Pædagogiske assistenter	18,5 %	18,0 %	17,8 %	24,9%

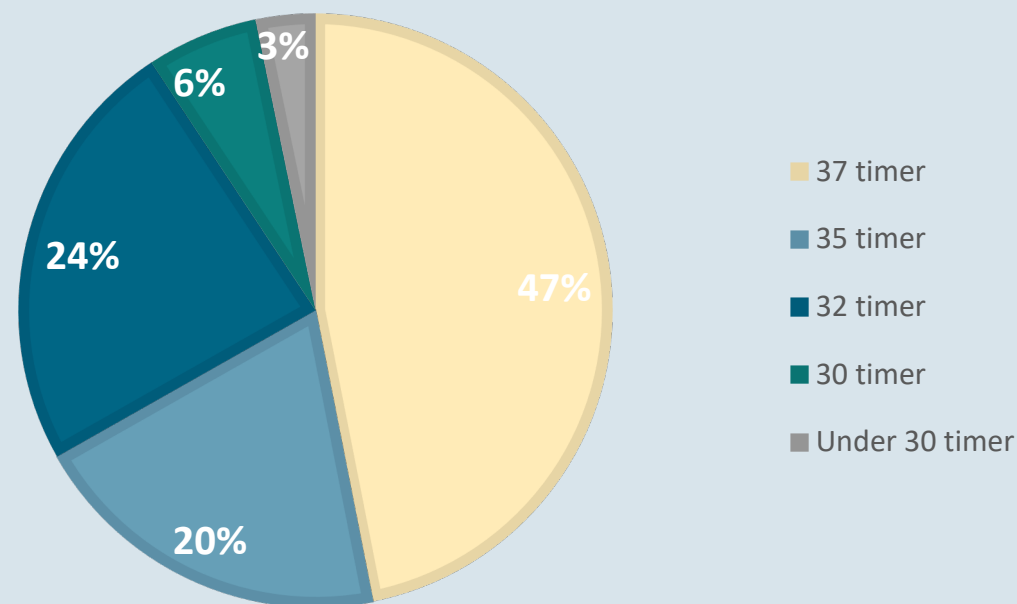
Ansættelsesgrad

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

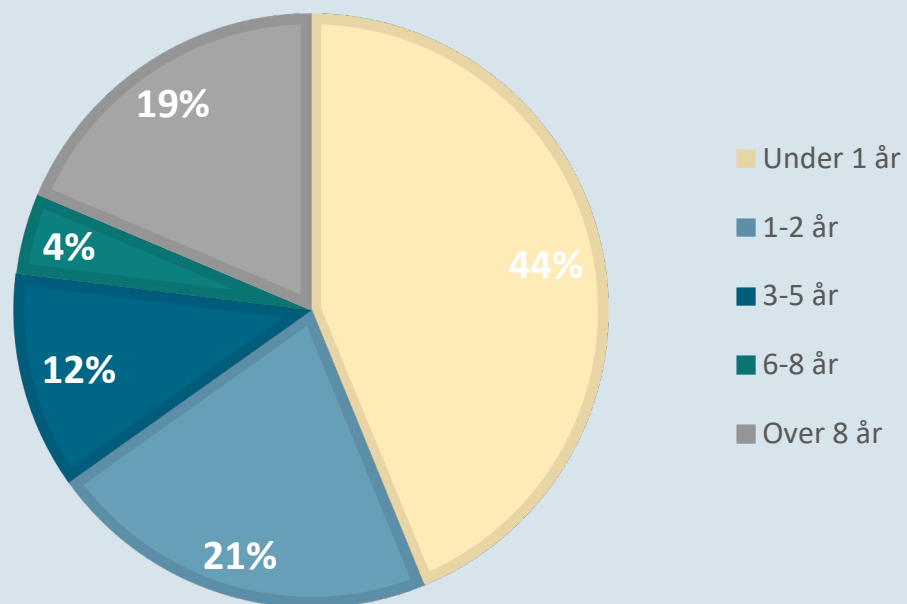
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

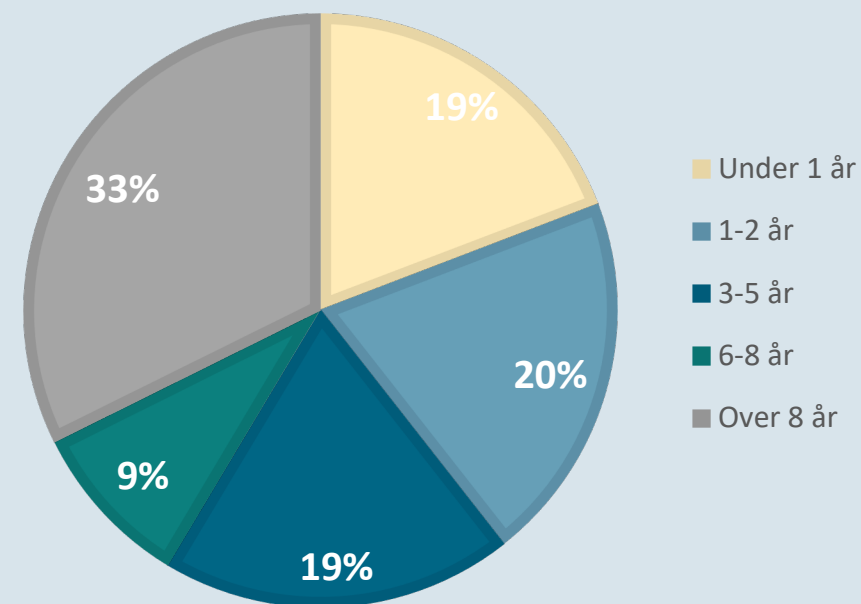
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere/
pædagogiske assistenter



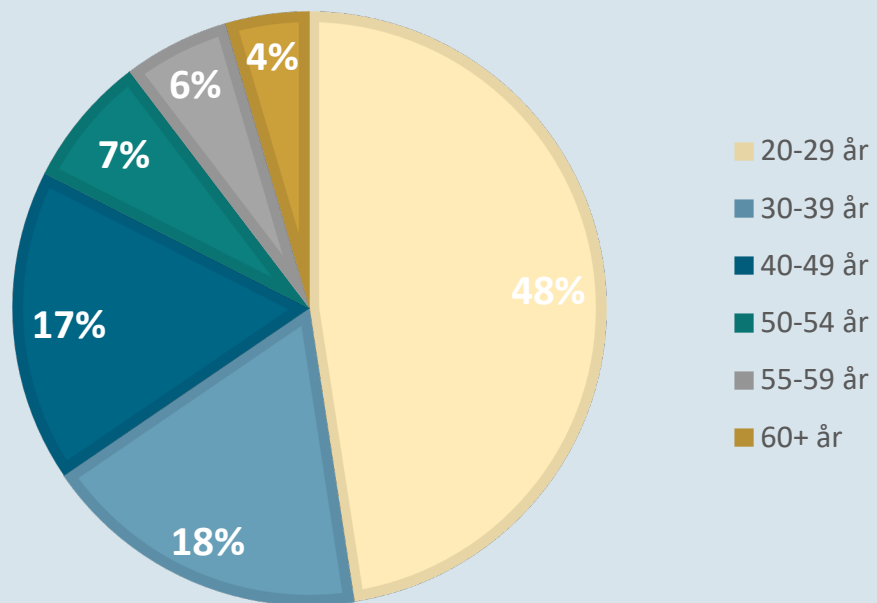
Pædagoger



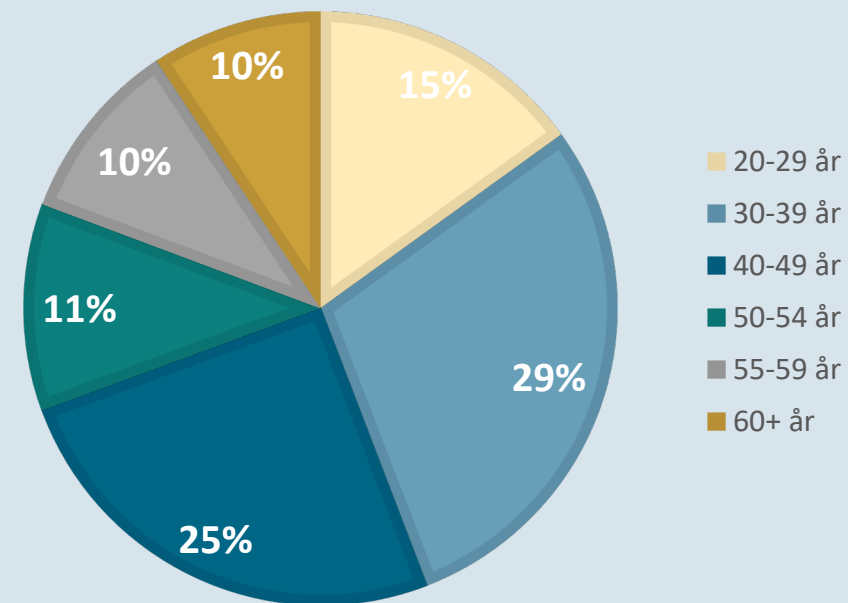
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere/
pædagogiske assistenter



Pædagoger



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** viser den gennemsnitlige personaleomsætningen for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: Antal eksterne og interne afgang / 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 opgjort samlet for alle klynger, dvs. inklusiv 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 2018, 2019, 2020, 2021 og 2022. 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 på vores skoler og KKFO'er

HR-data 2019-2023

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 2023



Læreren

Er 43,3 år

66 % er kvinder

83 % bor i Københavns Kommune

Har 16,7 sygedage om året

Arbejder 34,9 timer om ugen

81,7 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 6,8 år i kommunen

Personaleomsætning 17,2 %



Pædagogen

Er 42 år

60 % er kvinder

79 % bor i Københavns Kommune

Har 19,1 sygedage om året

Arbejder 34,3 timer om ugen

54,3 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 5,6 år i kommunen

Personaleomsætning 19,8 %



Pædagogmedhjælperen/
den pædagogiske assistent

Er 35 år

51 % er mænd

85 % bor i Københavns Kommune

Har 20,6 sygedage om året

Arbejder 28,8 timer om ugen

25,3 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 3,3 år i kommunen

Personaleomsætning 39,9 %

Antal medarbejdere på vores skoler og KKFO'er

		2019	2020	2021	2022	2023	
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Lærere	Hoveder	3668	3722	3862	3970	3984
		Årsværk	3521	3551	3694	3768	3762
	Pædagoger	Hoveder	1144	1338	1372	1381	1381
		Årsværk	1068	1243	1278	1285	1282
	Pædagog- medhjælpere og pæd. assistenter	Hoveder	678	829	846	878	895
		Årsværk	517	641	661	687	697

Blandt lærerne er 16,4 % (655 hoveder) ikke læreruddannede, svarende til 14,8 % i årsværk (557 årsværk).

Blandt lærerne er 6 % børnehaveklasseledere (240 hoveder), svarende til 6,3 % i årsværk (237 årsværk).

HR data – Skoleområdet

		2019	2020	2021	2022	2023
Sygefravær <i>Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat</i>	Lærere	12,0	12,2	12,4	16,7	April 2024
	Pædagoger	16,2	15,2	17,2	19,1	April 2024
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	14,2	13,8	18,2	20,6	April 2024
Ansættelsesgrad <i>Andel der arbejder fuldtid</i>	Lærere	86 %	84 %	85 %	83 %	81,7 %
	Pædagoger	57 %	55 %	57 %	55 %	54,3 %
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	24 %	22 %	26 %	26 %	25,3 %

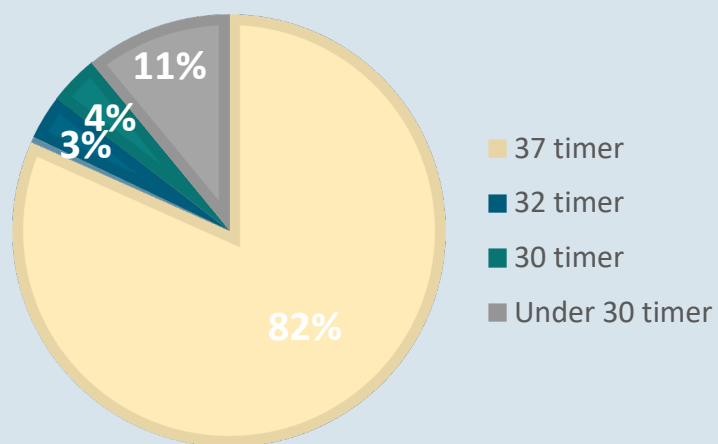
Rekrutteringsdata – Skoleområdet

	2019	2020	2021	2022	
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag</i>	Lærere	16,6 %	16,8 %	23,4 %	22,5% (ud af 590 jobopslag)
	Pædagoger	14,9 %	16,5 %	21,5 %	26,4% (ud af 314 jobopslag)
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	5,4 %	5,0 %	6,5 %	10,4% (ud af 164 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Lærere	14,5 %	13,2 %	14,0 %	17,2%
	Pædagoger	20,1 %	19,7 %	20,3 %	19,8%
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	37,0 %	33,6 %	37,4 %	39,9%

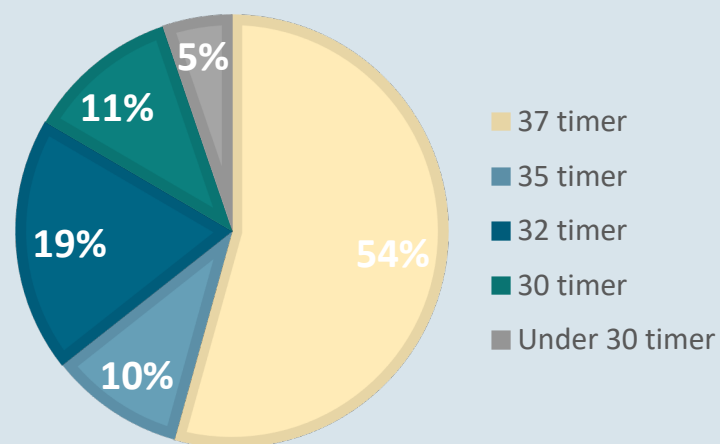
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder medarbejderne om ugen?

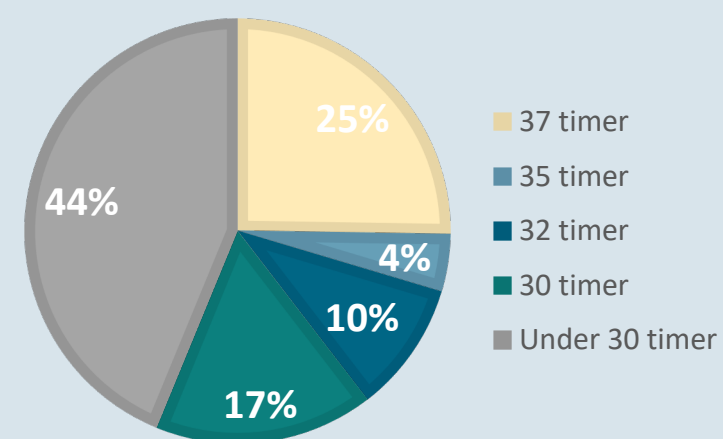
Lærere



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

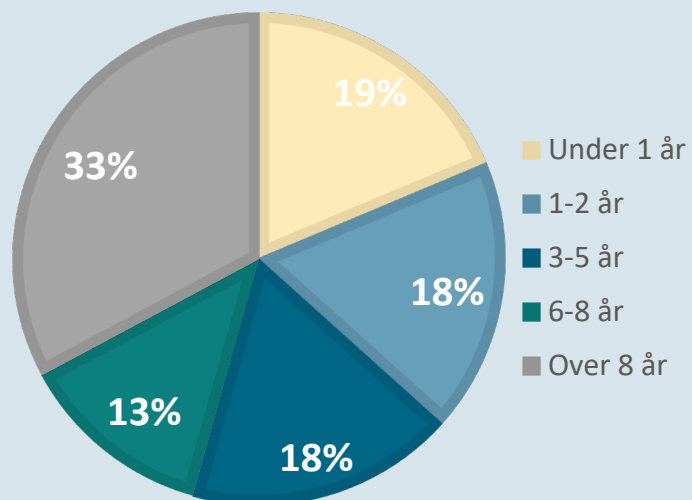
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

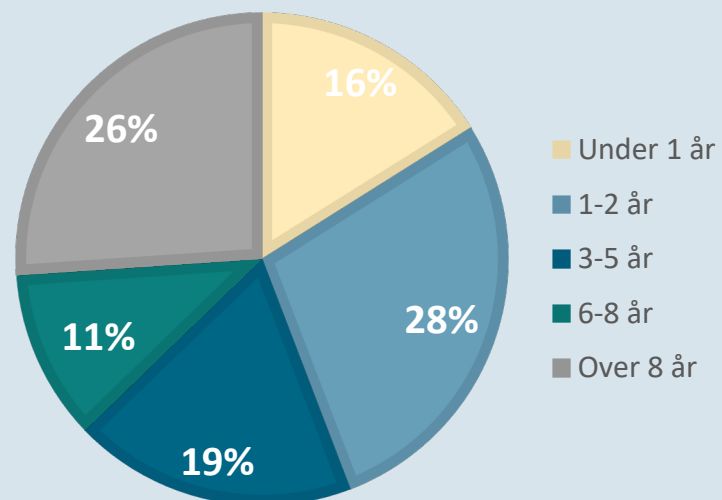
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

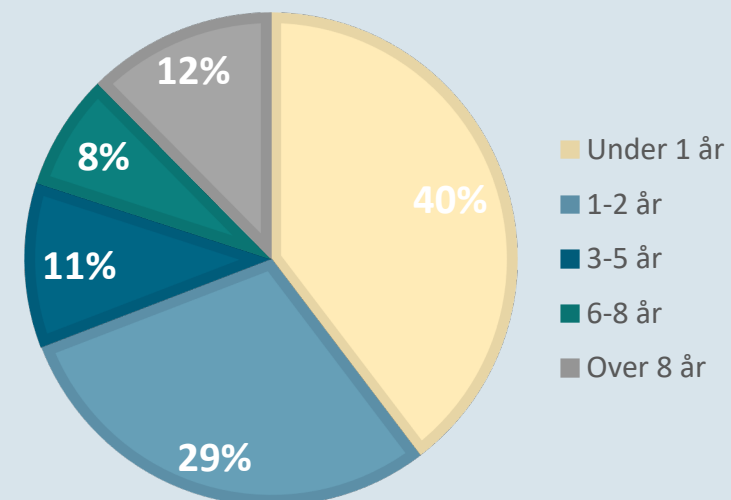
Lærere



Pædagoger



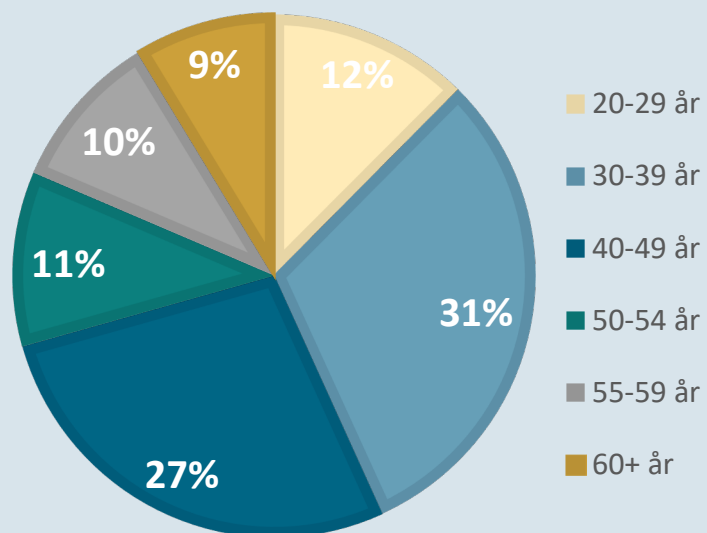
Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter



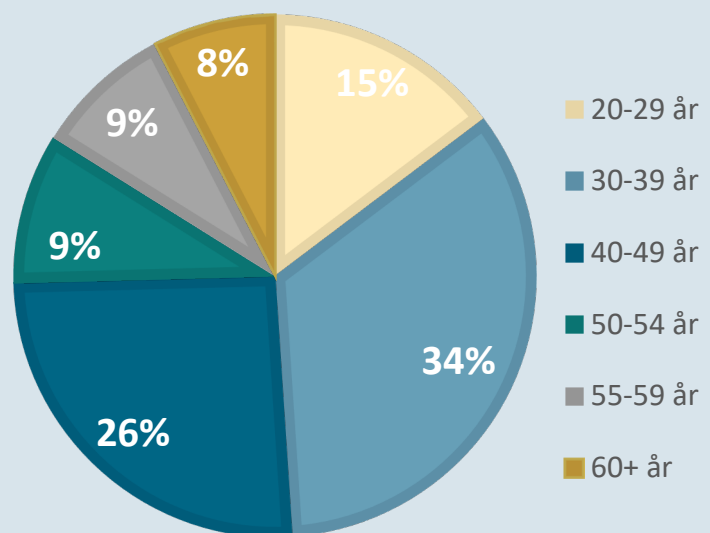
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

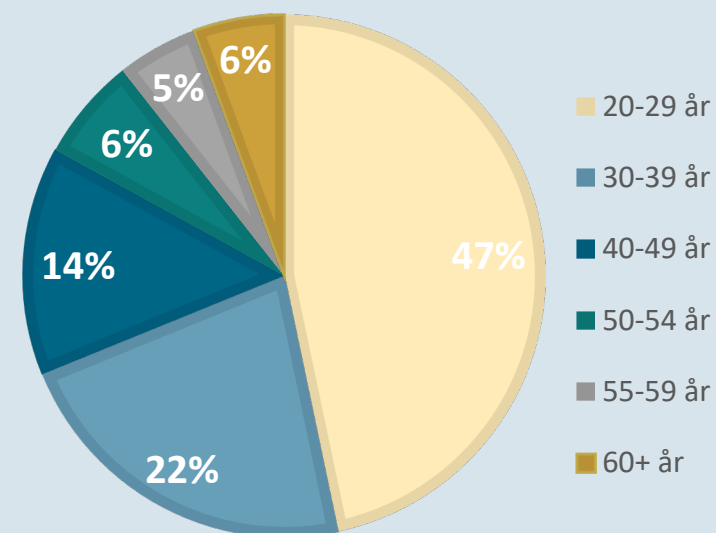
Lærere



Pædagoger



Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** viser den gennemsnitlige personaleomsætningen for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: Antal eksterne og interne afgang / 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 og 2022. 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)

Lederne i vores klynger og skoler

HR-data 2019-2023

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 2023



Leder i klynge

Er 50 år

80 % er kvinder, og 20 % er mænd

71 % bor i Københavns Kommune

Har 7,1 sygedage om året

Arbejder 36,9 timer om ugen

99 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 8,8 år i kommunen

Personaleomsætning 13,6 %



Leder på skole

Er 50,8 år

59 % er kvinder, og 41 % er mænd

74 % bor i Københavns Kommune

Har 6,6 sygedage om året

Arbejder 36,9 timer om ugen

99,7 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 8,5 år i kommunen

Personaleomsætning 17,1 %

Antal ledere i klynger*

			2019	2020	2021	2022	2023
Forskellige ledelses- kategorier	Klyngeledere	Hoveder	38	37	38	43	41
		Årsværk	38	37	38	43	41
	Pædagogiske ledere	Hoveder	228	233	236	255	266
		Årsværk	228	233	236	255	265

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

Antal ledere på skoler*

			2019	2020	2021	2022	2023
Forskellige ledelses- kategorier	Skoleledere	Hoveder	67	55	54	66	68
		Årsværk	67	55	54	66	68
	Afdelingsledere	Hoveder	151	166	172	164	166
		Årsværk	151	166	172	163	166
	KKFO-ledere	Hoveder	63	78	79	80	81
		Årsværk	63	78	79	80	81

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

HR data – Ledere

	2019	2020	2021	2022	2023	
Sygefravær <i>Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat</i>	Ledere i klynger	8,8	10,4	9,2	7,1	April 2024
	Ledere på skoler	5,6	4,5	5,7	6,6	April 2024
Ansættelsesgrad <i>Andel der arbejder fuldtid</i>	Ledere i klynger	99 %	100 %	100 %	99 %	99 %
	Ledere på skoler	99 %	100 %	100 %	99 %	99,7 %

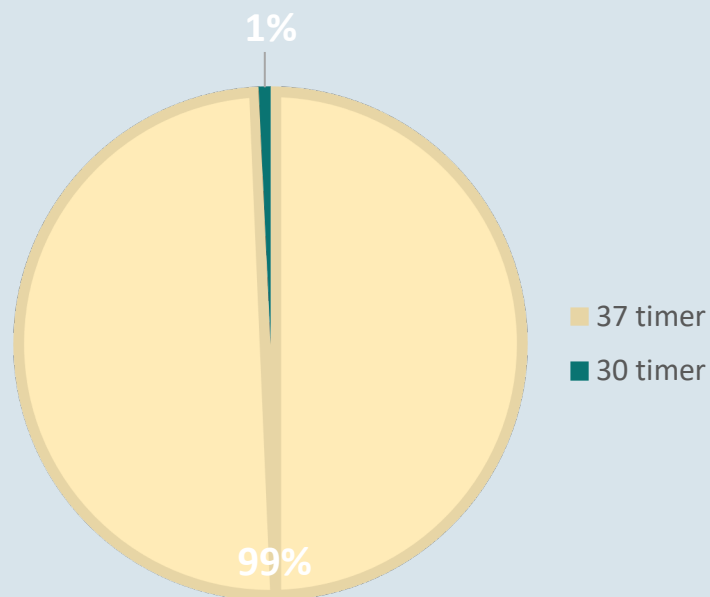
Rekrutteringsdata – Ledere

	2019	2020	2021	2022	
Rekruttering <i>Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag</i>	Ledere i klynger	34,4 %	36,7 %	44,1 % (ud af 111 jobopslag)	38,0% (ud af 121 jobopslag)
	Ledere på skoler	24,6 %	30,9 %	20,6 % (ud af 68 jobopslag)	31,3% (ud af 96 jobopslag)
Personaleomsætning <i>Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk</i>	Ledere i klynger	11,4 %	15,3 %	17,7 %	13,6%
	Ledere på skoler	13,3 %	12,6 %	14,7 %	17,1%

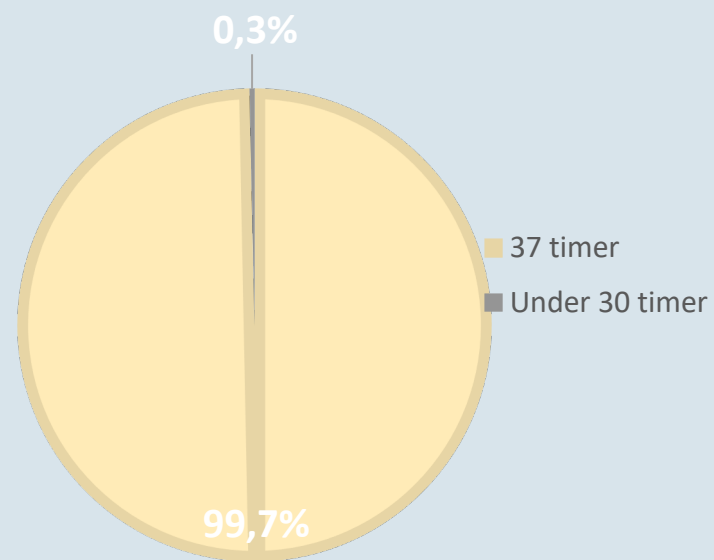
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder lederne om ugen?

Lederne 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

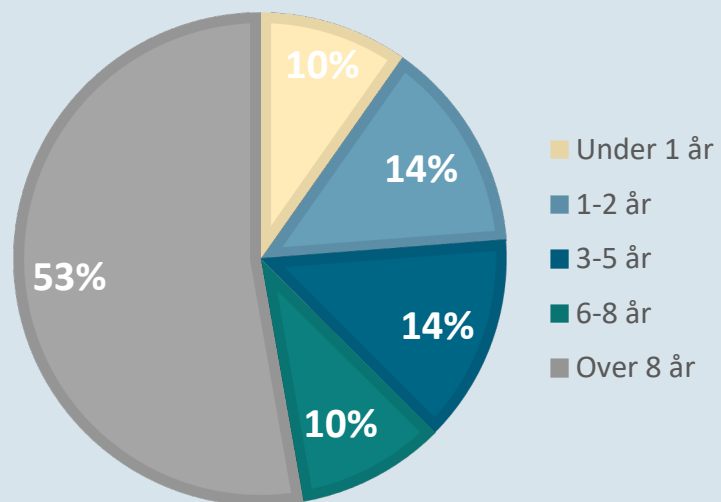
30 timer = 30 - 31,9 timer

Under 30 timer = under 30 timer

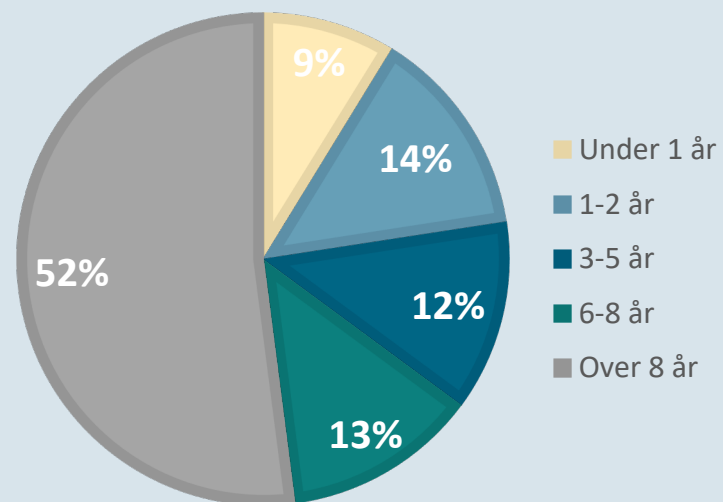
Anciennitet

Hvor lang tid har lederne været ansat i Københavns Kommune?

Ledere i klynger



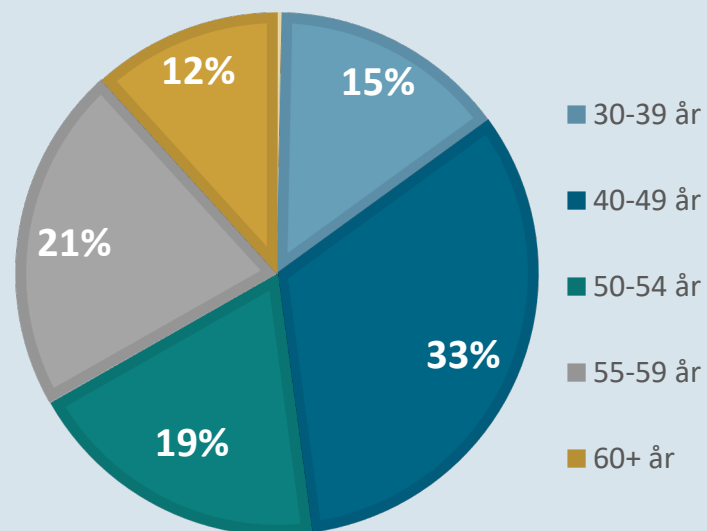
Ledere på skoler



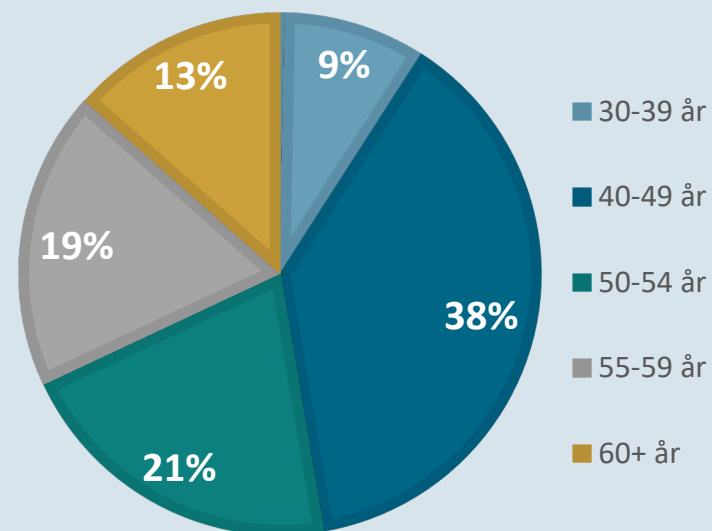
Alder

Hvilken alder har lederne i Københavns Kommune?

Ledere i klynger



Ledere på skoler



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** viser den gennemsnitlige personaleomsætningen for et kalenderår (dog tidligst data fra 2017). Procenten udregnes som: Antal eksterne og interne afgange / antal medarbejdere med lønudbetaling i perioden. Kun de interne afgange, 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 opgørelser 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
- **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 opgørelser 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 og 2022. 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)

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Udmøntning af pulje til fastholdelse og rekruttering 2023-2026

Indsatser	Status
Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt midler til vikardækning	I drift (se slide 35).
Kompetenceløft for 200 unge pædagogmedhjælpere årligt	Kompetenceløftet er udviklet og opstartede i februar 2023. Der afholdes mellem 6-8 årlige forløb. Se tekstboks til højre.
20 flere elevpladser til unge, der tager pædagogisk assistentuddannelse (PAU) som erhvervsuddannelse årligt	Uddannelse København er i gang med at ansætte PAU elever, der er optaget på uddannelsen. Forventningen er, at vi i 2023 ikke kan nå målet om 20 ekstra baseret på sommeroptaget. I 2024 er der to optag, og målet forventes opnået fremover.
Fastholdelsespulje dagtilbud	49 institutioner har fået del i puljen. 89 institutioner har fået afslag. Se tekstboks til højre.

Kompetenceløft for 200 unge pædagogmedhjælpere

Der er gennemført 4 kurser i 1. halvår. Alle kurser, der er blevet afholdt, har været fuldt bookede.

90 pædagogmedhjælpere har deltaget.

Der gennemføres 5 kurser mere i 2. halvår 2023.

Fastholdelsespulje dagtilbud

Dagtilbud kan søge op til 150.000 kr. til lokalt besluttede fastholdelses-tiltag.

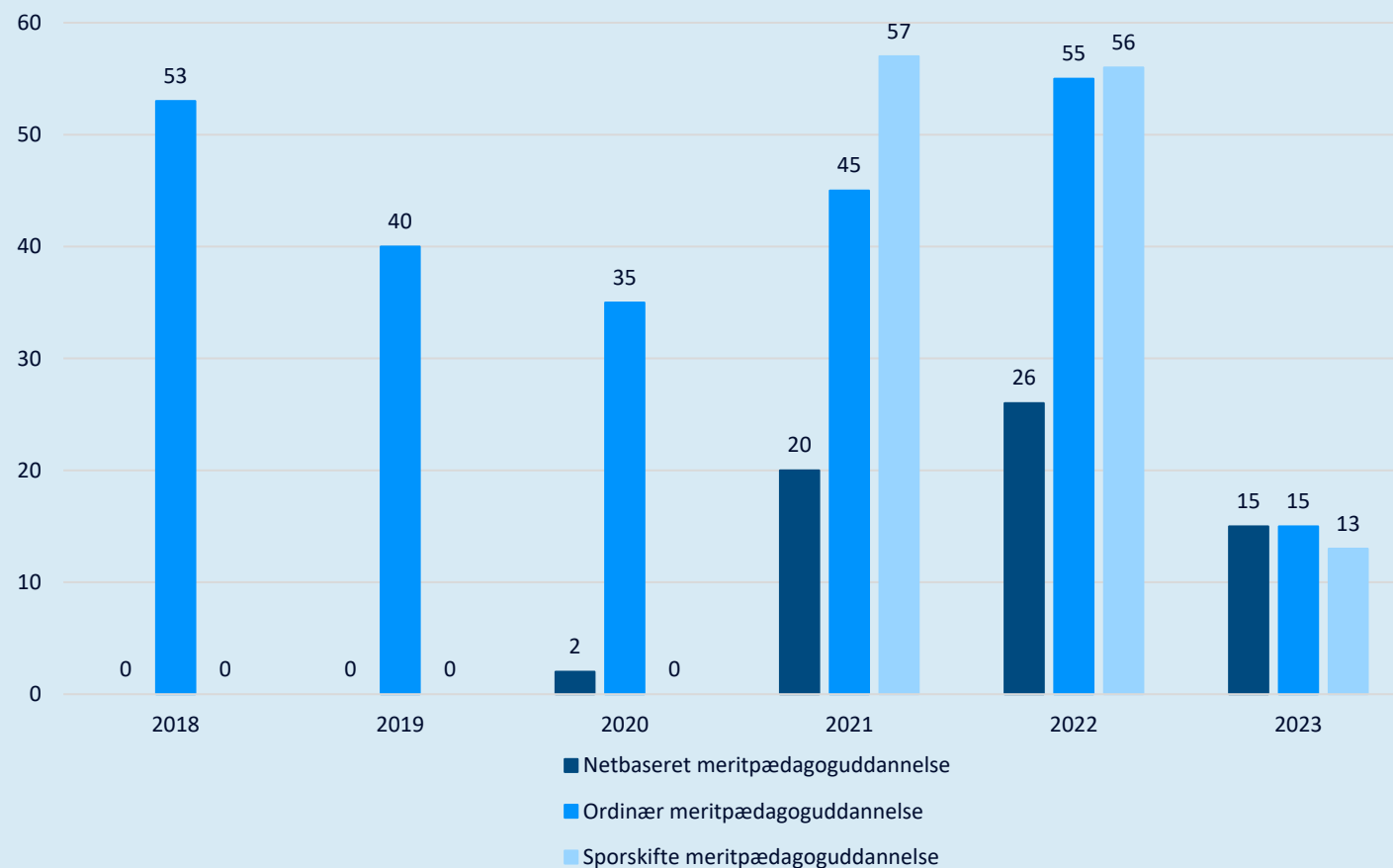
Interessen for at søge puljen har været stor. Forvaltningen har modtaget 138 ansøgninger til et samlet beløb på 17,5 mio. kr.

I 2023 er der afsat 5,9 mio. kr.

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Meritpædagoguddannelserne

Optag på meritpædagoguddannelserne fra 2018-23



Færdiguddannede meritpædagoger

98 medarbejdere har på nuværende tidspunkt gennemført en meritpædagoguddannelse.

Meritpædagoger på vej

334 medarbejdere er i gang med en meritpædagoguddannelse.

Opmærksomhedspunkt

Optaget på den ordinære(nu kombineret) uddannelse i 2023 er berørt af KL's udmelding om manglende hjemmel til udbetaling af løn under uddannelse.

Der er 1. juni modtaget i alt 55 ansøgninger til sommeroptaget. Vi kender ikke det endelige optag endnu.

Fordeling på de tre ordninger:

- Kombineret 16 ansøgere (ny model)
- Netbaseret 20 ansøgere
- Sporskifte 19 ansøgere

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Koordineret Rekruttering

Midler til ny rekrutteringsindsats

D. 17. maj 2023 godkendte BUU, at midler afsat til meritpædagogindsatsen omprioriteres til afprøvning af en ny koordineret rekrutteringsindsats i klynger i efteråret 2023.

Pilotprojektet

Ni klynger deltager, og de er udvalgt på baggrund af deres geografiske placering, så projektet dækker hele byen.

Koordineret Rekruttering

Pilotprojektet indebærer fx:

- Fælles stillingsopslag
- Kommunikationskampagne
- Jobhotline, der matcher kandidater og arbejdspladser
- Hurtig ansættelsesproces, når der er et match.

Koordineret Rekruttering er et supplement til den traditionelle rekrutteringsmetode.

Foranalyse

Der er indledt en foranalyse i samarbejde med Mercuri Urval, der skal gøre os klogere på, hvordan pilotprojektet skal skæres til.

Analysen har tre målgrupper:

- Uddannede pædagoger (med kort og lang erfaring)
- Pædagogmedhjælpere, der gerne vil tage meritpædagoguddannelse
- Pædagogstuderende i praktik i BUF.

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Styrket praktik i dagtilbud

Styrket samarbejdet mellem praksis og pædagoguddannelsen

BUF har et tæt samarbejde med Københavns Professionshøjskole (KP) og samarbejder om forskellige indsatser, der skal styrke den fælles uddannelsesopgave.

- Udvikling af et nyt evaluerings-set-up for de studerendes praktik og praktikvejledernes arbejde.
- Afprøvning af fælles (KP og BUF) netværksmøder for praktikvejledere og studerende med fokus på modtagelse.
- Sikre et tættere samarbejde mellem praksis og pædagoguddannelsen.
- Modtagelse af studerende fra den nye profil Tidlig Indsats med fokus på tværprofessionelt samarbejde.



BUF har siden 2017 arbejdet strategisk med at styrke pædagogstuderendes praktik i BUF – bl.a. ved en fælles standard for praktik for dagtilbud.

Formålet er at sikre et godt fagligt læringsmiljø, hvor medarbejderne er klædt på til opgaven, og de studerende får en lærerig praktik.

Fokus i standarden er:

- *Organisering af opgaven i klyngen/netværket*
- *Kompetenceudvikling af vejledere*
- *En plan for den studerendes praktikforløb.*

Status på aktiviteter og indsatser på skoler

Udmøntning af pulje til fastholdelse og rekruttering 2023-2026

Indsatser	Status
Uddannelse af 100 meritlærere årligt samt midler til vikardækning	I drift. (Se tekstboks til højre og slide 39).
25 årlige skoleledertalentforløb årligt	I drift.
Kompetenceløft for 100 timelønnede lærervikarer årligt	Kompetenceløftet forventes færdigudviklet til skoleårets start 2023-24.
Support til skoler administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	I drift.
Fastholdelsespulje skoler	Pulje er udmeldt. Se tekstboks til højre.

Meritlæreruddannelsen

Der er fokus på at gøre meritlæreruddannelsen attraktiv for flere og tilbyde forskellige uddannelses-modeller. Som noget nyt har BUF og KP udviklet særlige Københavnerhold, hvor fokus er et stærkt fagligt og socialt fællesskab.

Fastholdelsespulje skoler

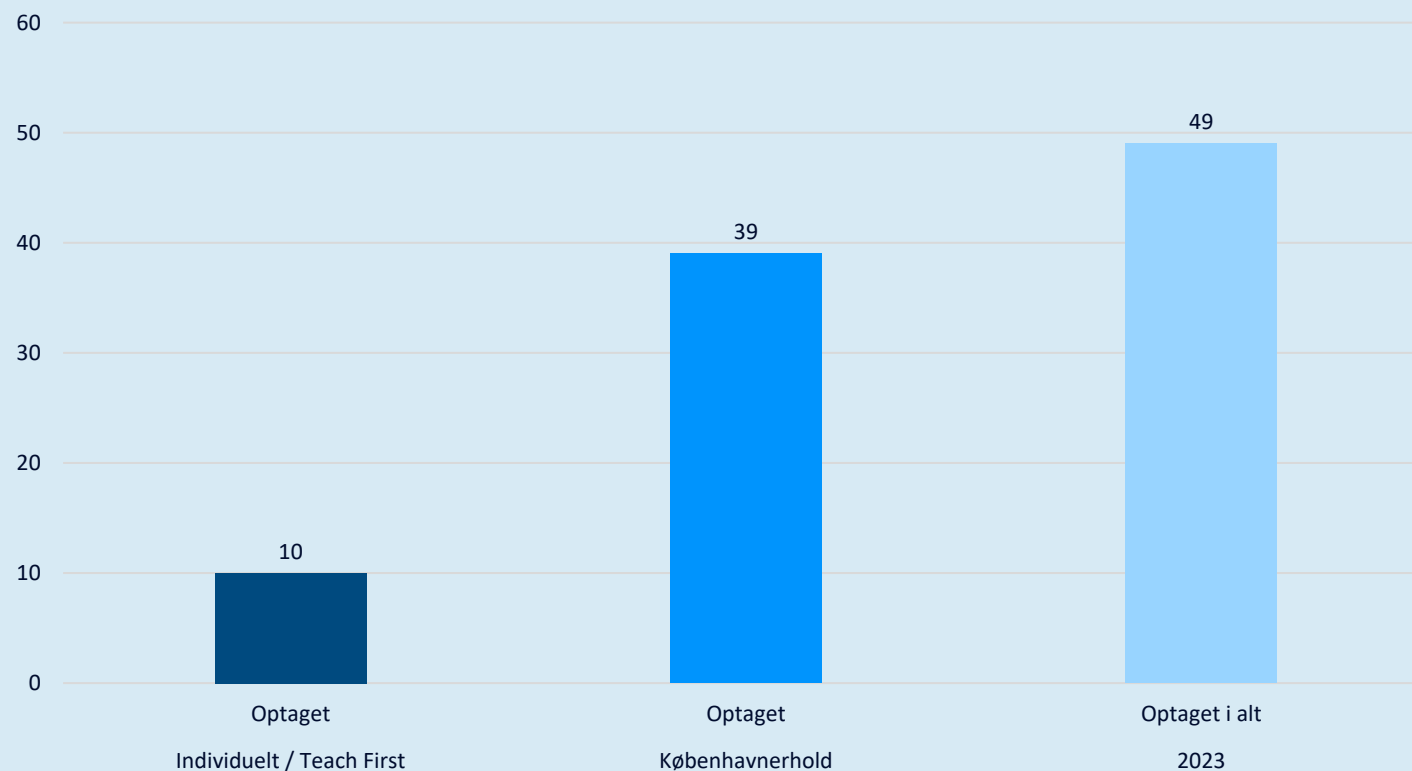
Opstart- og mentorordning for nyuddannede lærere. Ordningen skal omfatte reduktion på 1 ugentligt undervisningslektion inkl. forberedelse samt en mentorordning.

Midler er udmeldt til alle skoler, der selv beslutter den konkrete mentorordning.

Status på aktiviteter og indsatser på skoler

Meritlæreruddannelserne

Meritlærerindsatsen: Optag pr. 25. maj 2023



Meritlæreruddannelsen

Den politiske målsætning er, at 60 ikke-uddannede lærere søger optag på meritlæreruddannelsen i 2023. I 2024-25 er målsætningen 100.

Det er forventningen, at målsætningen indfries i 2023.

Status er lige nu, at 49 er optaget.

Der optages meritstuderende frem til studiestart, og der kommer løbende flere ansøgninger.

Der har været stor interesse for Københavnerholdene.

Status på aktiviteter og indsatser på skoler

Praktikken i den nye læreruddannelse

- Fra sommeren 2023 træder den nye læreruddannelse i kraft. Det stiller nogle nye krav til vores skoler, dels i forhold til omfanget af lærerstuderende i praktik, dels i forhold til intentionerne om skolernes styrkede rolle som meduddanner.
- Praktikken kan styrke BUFs rekrutteringsgrundlag af lærere ved, at flere lærerstuderende får kendskab til de københavnske skoler og vores attraktive arbejdspladser.
- Skolerne er meduddanner af de kommende lærere, hvilket indebærer en løbende faglig udveksling med læreruddannelsen og ny pædagogisk viden og didaktiske metoder.

Status på aktiviteter og indsatser i Sundhedsplejen

Udmøntning af pulje til fastholdelse og rekruttering 2023-2026

Indsats	Status
10 ekstra uddannelsespladser til sundhedsplejerskestuderende årligt	Der er ansat 7 ekstra sundhedsplejerskestuderende i 2023, og i 2024 ansættes 10 sundhedsplejerskestuderende. Antallet har været afhængigt af optaget på Københavns Professionshøjskole.
Uddannelse af 15 ammevejledere	Der er fundet de første erfarne sundhedsplejersker, og der er booket pladser til opstart sommer/efterår.

Status på Seniorpartnerskabet

- Børne- og Ungdomsforvaltningen deltager i Seniorpartnerskabet, der er et fælles initiativ mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.
- Vores mål er at blive klogere på, hvordan vi får seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet og derved afhjælpe rekrutteringsudfordringen.
- I efteråret 2023 afsluttes Seniorpartnerskabet med vidensdeling omkring erfaringer og konkrete redskaber på tværs af kommunerne.
- HovedMED vil på møde d. 21. juni have første drøftelse af den strategiske indsats med seniorer i BUF. Det forventes, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der arbejder videre med udvikling af indsatsen i BUF med inspiration fra de redskaber, der er udviklet af Seniorpartnerskabet.

Status på pulje til rekruttering og fastholdelse af pædagoger i BUF 2022 (Budget 2022)

2022	Antal	Udgift
Bonus til nyuddannede pædagoger	118	1.962.570
Tillæg for kontinuitet i ansættelsen i BUF	1974	31.789.447
Særlige ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år	107	261.015
I alt	2199	34.013.032

Pulje til rekruttering og fastholdelse

Med Budget 2022 blev afsat puljemidler på i alt kr. 75 mio. til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger.

I BUF er puljen på ca. kr. 36 mio. årligt i perioden 2022-2025.

Status på pulje til rekruttering og fastholdelse af pædagoger i BUF 2023 (Budget 2022)

2023	Antal (t.o.m. marts 2023)	Udgift (t.o.m. marts 2023)
Bonus til nyuddannede pædagoger	21	428.473
Tillæg for kontinuitet i ansættelsen i BUF	1130	14.729.576
Særlige ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år	84	108.251
Seniorstillinger for +60-årige	4	122.361
Tillæg til institutionsledere og pædagogiske ledere	306	3.473.508
I alt	1545	18.862.169

Pulje til rekruttering og fastholdelse

Puljen blev opdateret med nye eller ændrede bestemmelser fra 2023. Det drejer sig om:

- Fastholdelsesbonus til institutionsledere og pædagogiske ledere, som har minimum to års ansættelse på samme institution i BUF
- Tillæg for kontinuitet i ansættelsen i BUF nedsættes til 4 år (fra 8 år).

Lønforløbet for en nyuddannet pædagog i Københavns Kommune fremgår på slide 45.

Lønforløb for pædagoger i KK 2023

Illustration af lønforløbet for en nyuddannet pædagog i et kommunalt dagtilbud.



Ansættelse

Basis-løn pakken indeholder grundløn (løntrin 25) + tre københavnerspecifikke tillæg (københavnertillæg, tillæg for rekruttering og fastholdelse og ulempe tillæg). Derudover mulighed for tillæg for særlige funktioner fx handicaptillæg, tillæg til pædagoger i specialinstitutioner og skoler, støttepædagog tillæg, TR-tillæg m.fl.



Seniorordning

Alder	Seniorordning
55-57 år	2 årlige ekstra fridage
58-59 år	4-5 årlige seniordage
60+ år	6 årlige seniordage Mulighed for nedsat tid
65+ år	Fastholdelsesbonus 30.000 kr.



Løn eksklusiv pension pr. 2023

Erfaring	Bonus	Løn
1 år	15.002 kr. (for nyudd.)	29.939 kr.
2 år		30.341 kr.
3-4 år	15.004 kr. (v. 4 års ansættelse)	30.750 kr.
5 år		31.167 kr.
6 år		32.019 kr.
7-9 år		32.456 kr.
10 år		33.810 kr.

Læs mere på kk.dk/paedagogloen