Organisation og HR
Børne- og Ungdomsforvaltningen

Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Status på fastholdelses- og rekrutteringsindsatser

22-05-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 11663

Dokumentnummer i F2
8096497

Sagsnummer i eDoc
2025-0178601

Sagsbehandler
Rikke Kjærsgaard Amtoft

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. 12. juni 2024.

Bilag 1 giver en status på indsatser og aktiviteter, der er igangsat på baggrund af Budget 2023, 2024 og 2025.

De fleste indsatser er godt i gang. Forvaltningen følger tæt med i optaget og frafaldet på meritpædagog- og meritlæreruddannelserne.

Alle ledere fra byens kommunale dagtilbud og skoler samt udvalgte selvejende dagtilbud har gennemført eller i gang med ledelsesuddannelse.

De første tre af i alt fire temamøder om indflydelse har været velbesøgte og der har været god respons på dem.

Bilag 2 er en opfølgning på fastholdelsespuljen på dagtilbud og på mentorordninger på skoler fra Budget 2023.

I materialet om fastholdelsespuljen på dagtilbud kan man læse om udvalgte dagtilbuds erfaringer med særligt to temaer: opkvalificering i specialpædagogiske kompetencer og mere indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse.

Materialet om mentorordninger på skoler beskriver, hvordan udvalgte skoler griber opgaven med mentorordninger for nyansatte nyuddannede lærere an.

Bilag 3 indeholder fire opdaterede HR-datapakker

- Medarbejderne i vores vuggestuer og børnehaver
- Medarbejderne på vores skoler og KKFO'er
- Medarbejderne i vores fritidsklynger
- Lederne i vores klynger og skoler

Organisation og HR
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

Fastholdelse og rekruttering

Status på igangværende og kommende aktiviteter og indsatser

BUU møde d. 18. juni 2025,
Børne- og Ungdomsforvaltningen

Indhold

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

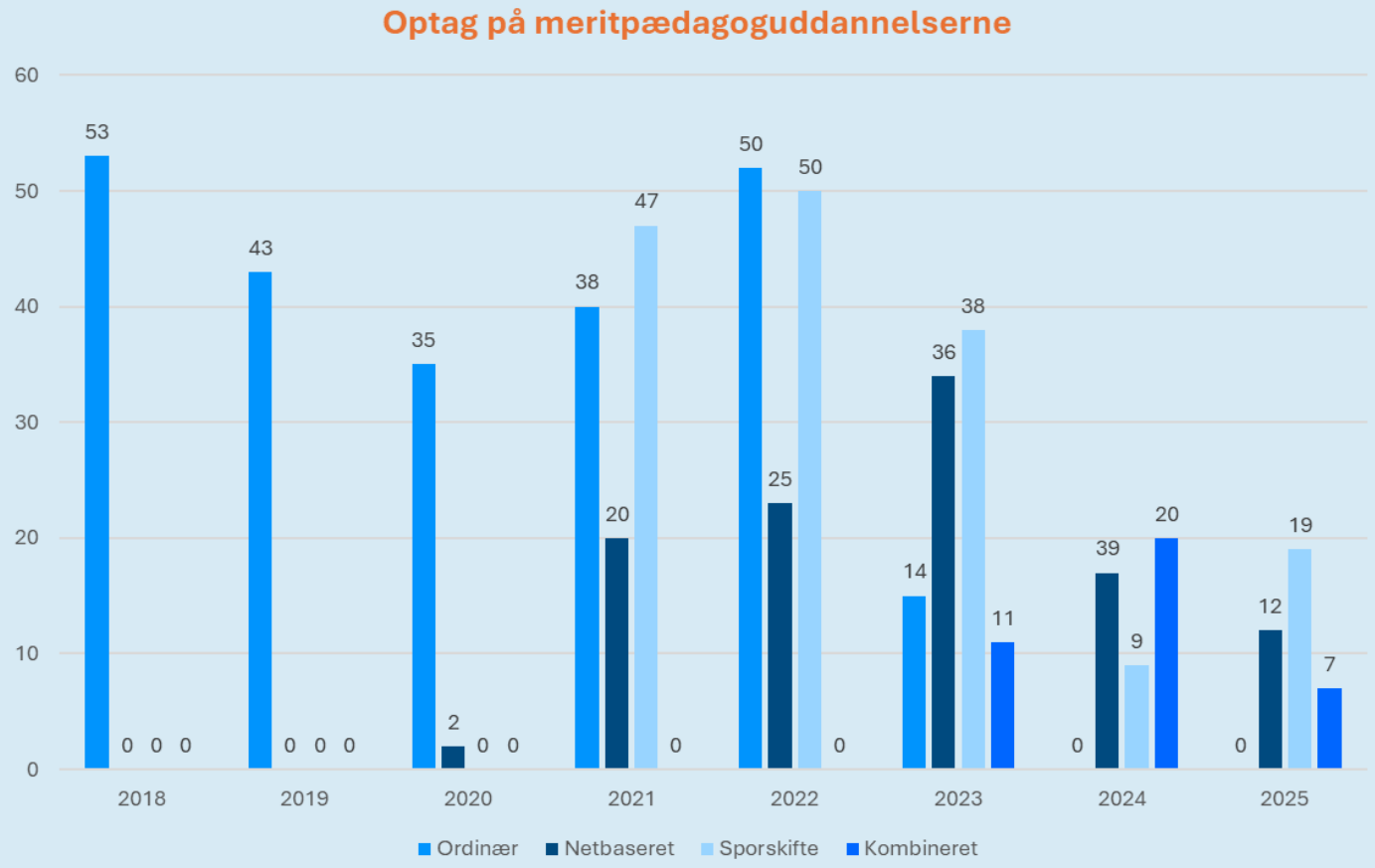
Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

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 2025 er der tre hold i gang med hhv. 22, 14 og 10 tilmeldte. Der er ikke lavet aftaler om flere forløb i år, pga. lav efterspørgsel. 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 er det lykkes at ansætte 20 ekstra elevpladser.
Fastholdelsespulje dagtilbud	Se opfølgning på indsatser finansieret af puljen i 2024 i bilag 2.
35 pædagoger i BUF ledertalentforløb årligt	I drift.
Dagtilbudsledelsesuddannelsen	I drift. Alle kommunale dagtilbud og udvalgte selvejende deltager på uddannelsen.
Rekrutteringshotline	I drift (se slide 5).
Tilskud til praktikklynger og netværk	Midler tildeles institutionerne, så praktikopgaven kvalificeres. Implementering i gang.

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Meritpædagoguddannelserne



Færdiguddannede meritpædagoger

300 medarbejdere har på nuværende tidspunkt gennemført en meritpædagoguddannelse.

Meritpædagoger på vej

287 medarbejdere er i gang med en meritpædagoguddannelse.

Læsevejledning

- Fra september 2023 blev den ordinære studieordning erstattet af den kombinerede studieordning. Der er data for begge studieordninger i 2023

Status på aktiviteter og indsatser i dagtilbud

Rekrutteringssupport i dagtilbud

Rekrutteringshotline 2024-2026

Rekrutteringshotlinen, matcher ansøgere med dagtilbud og aflaster lederne med rekrutteringsopgaven.

Rekrutteringshotlinen yder ekstra support for deltagende institutioner fx hjælp til stillingsopslag, modtagelse og hjemmesider.

Hotlinens opgaver og årshjul

Hotlinen arbejder med rekruttering af:

- Pædagoger
- Sporskiftemeritpædagog
- Rekruttering af pædagogstuderende

Rekrutteringshotlinen arbejder med et årshjul, så indsatserne placeres strategisk – f.eks. optag på meritpædagog-uddannelsen og praktikker

Foreløbige resultater

Rekrutteringshotlinen har gennemført tre rekrutteringsperioder:

- **Sporskifte E24:**
  11 ansættelse
- **Pædagog V25:**
  12 ansættelser
- **Sporskifte F25:**
  * afventer afslutning

Størstedelen af de deltagende ledere er glade for supporten og ønsker at benytte hotlinen igen ved fremtidige rekrutteringsbehov.

** Endnu ikke opgjort*

Status på aktiviteter og indsatser på skoler

Udmøntning af midler til fastholdelse og rekruttering 2023-2027

Indsatser	Status
Lærerstuderende i praktik og skolernes styrkede rolle som meduddanner	I drift.
Meritlærerindsatsen	I drift. Se tekstboks til højre og data på slide 7.
25 lærere i BUF ledertalentforløb årligt	I drift.
Support til skoler administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	I drift.
Mentorordning på skoler	Se opfølgning på puljen i bilag 2.
Skoleledelsesuddannelsen (fremover Strategisk Skoleledelse – Viden, Valg og Handling)	I drift. Ledere fra alle byens skoler kommer på ledelsesuddannelse. Onboardingforløb sættes i gang efteråret 2025

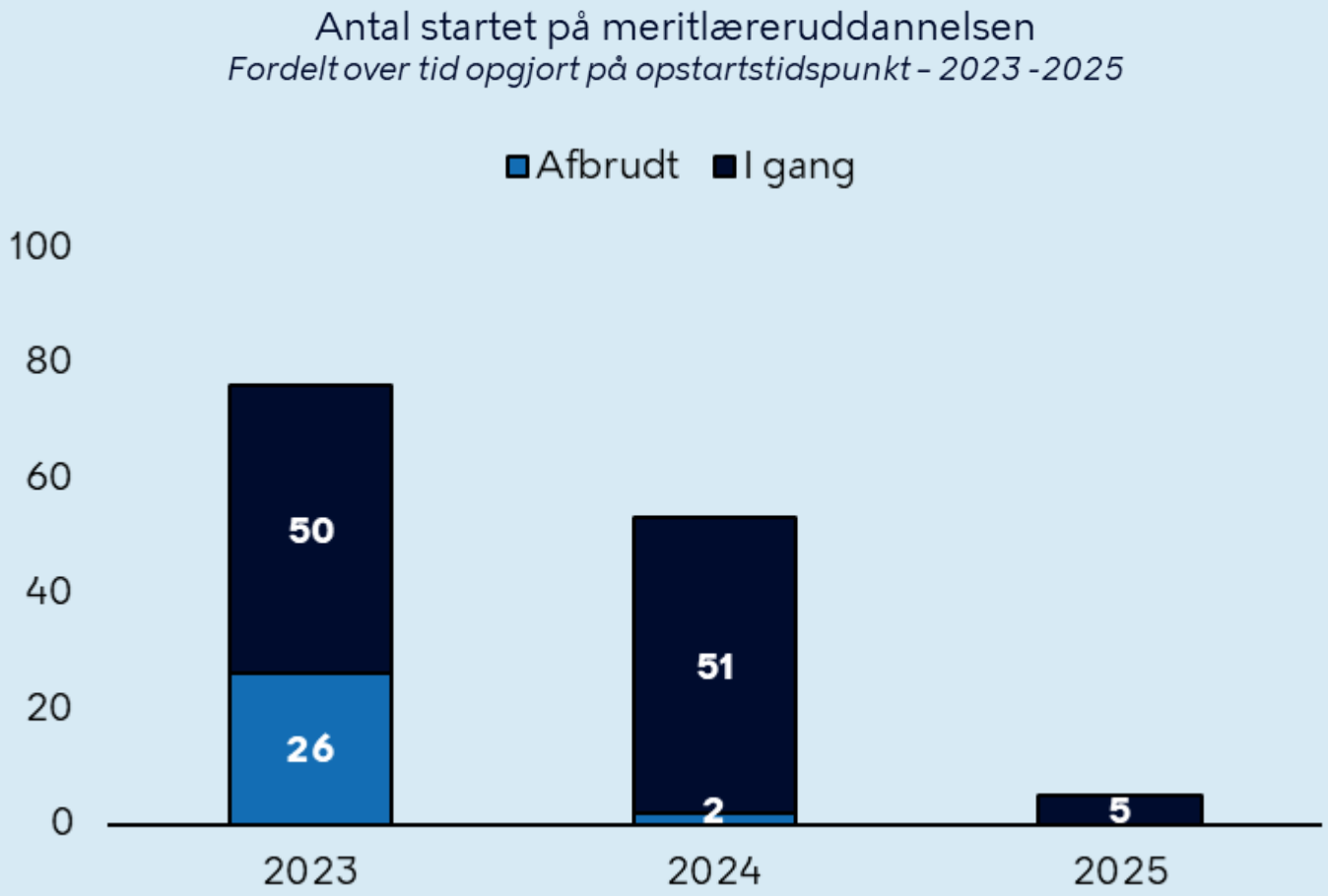
Meritlærer

På baggrund af et stort frafald i 2023-optaget og en vigende søgning i 2024 undersøgte forvaltningen rammer og vilkår for indsatsen gennem dialog med skoleledere og meritlærerstuderende.

Det blev herefter besluttet at justere måltallet fra 100 til 50 årlige optag, fordoble vikarmidlerne og indføre en model der sikrer, at der afsættes timer til studiet på medarbejderens opgaveoversigt.

Status på aktiviteter og indsatser på skoler

Meritlærerindsatsen



Læsevejledning

Vi har på nuværende tidspunkt 106 igangværende meritlærerstuderende.

Optaget for sommer 2025 er endnu ikke opgjort. De fem optagne i 2025 er startet på uddannelsen i februar. Sommeroptaget er som regel markant større end vinteroptaget.

Status på tværgående aktiviteter og indsatser

Indsatser	Status
Forebygge og afhjælpe udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø (budget 2024)	Ekstra midler til tidlig indsats i samarbejde med Arbejdsmiljø København I drift.
Seniorpartnerskabet	Der er udarbejdet en række værktøjer, der kan inspirere arbejdspladserne og understøtte de lokale dialoger om seniorindsatsen.
Seniorstillinger – finansiereret af puljen til løntillæg for pædagoger (budget 2022) (2025 data er endnu ikke tilgængelige)	Ca. 115 aftaler om seniorstillinger er indgået (90 seniorstillinger i kommunale institutioner og ca. 25 på selvejeområdet)
Indflydelsespuljen (budget 2025).	Dagtilbud og skoler har kunnet søge midler til lokalt arbejde med indflydelse – puljen er opbrugt. Kompetencepakken er under udarbejdelse og forventes klar ved årsskiftet.

Indflydelse fremmer trivsel

HovedMED har besluttet et særligt fokus på indflydelse i arbejdet i 2024 og 2025. Formålet er udover øget trivsel at styrke samarbejdet på flere niveauer som i LokalMED, Trio og mellem medarbejdere og ledelse.

Tre temamøder er afholdt. Alle møder har været fuldt bookede og har fået god respons. Det sidste afholdes i november 2025

Opfølgning på fastholdelsespuljen 2024

Børne- og Ungdomsforvaltningen, HR

Fastholdelsespulje 2024

Daginstitutioner kunne i 2024 søge midler gennem fastholdelsespuljen 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

F.eks. afholdelse af pædagogisk lørdag, faglig teambuilding, fælles udvikling og implementering af fagligt fundament, ekstra personalemøder med fokus på arbejdsfællesskabet.

Modtagelse af nye medarbejdere

F.eks. mentorordninger, bedre og længerevarende introforløb for nye medarbejdere, coach for nyansatte, sidemandsoplæg, udarbejdelse af modtagelseskoncept for nye medarbejdere.

Indflydelse på arbejdstilrettelæggelse

F.eks. indførelse af fast forberedelsestid, faste hjemmearbejdsdage, større indflydelse på eget skema og arbejdstid, mulighed for 4-dages arbejdsuge og nye tidspunkter for personalemøder.

Kompetenceudvikling af medarbejdere

F.eks. opkvalificering i specialpædagogiske kompetencer og andre kompetenceopbyggende forløb. Primært forløb og oplæg for hele medarbejdergruppen, men også opkvalificering af enkelte medarbejdere.

I 2024 så vi særligt mange ansøgninger med fokus på mere indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og specialpædagogisk kompetenceudvikling. For at få viden om, hvorfor og hvordan de to temaer spiller en rolle i fastholdelsen på arbejdspladserne, har vi primært haft fokus på disse i vores opfølgning.

Fakta

I Budget 2024 blev der bevilliget en pulje på 7,7 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 53 kommunale og 17 selvejende institutioner fik tildelt midler i 2024.

Størstedelen af institutionerne fik tildelt 150.000 kr.

Fem hovedpointer fra opfølgningen

1. Lederne oplever, at indsatser som 4-dages arbejdsuge, hjemmearbejdsdage og indflydelse på eget skema og arbejdstid har stor indvirkning på medarbejdernes trivsel. Flere pædagogiske ledere melder tilbage, at disse tiltag ikke blot øger tilfredsheden i hverdagen, men også har en positiv effekt på korttidssygefraværet.

2. Fast forberedelsestid til pædagoger løfter både faglighed og trivsel. Lederne peger på, at medarbejderne i højere grad lykkes med planlægning, forældresamarbejde og arbejdet med børnefællesskaber, når de får fokuseret tid til forberedelse. Det skaber samtidig mindre uro på stuerne, at forberedelsen ligger fast i skemaet, så personalet ikke løbende må gå fra.

3. Flere ledere fremhæver fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid i stillingsopslaget, når de rekrutterer – og de oplever, at det har gjort en tydelig forskel i rekrutteringen.

4. Dagtilbuddene oplever, at flere børn har særlige behov, og mange medarbejdere føler sig ikke tilstrækkeligt klædt på til opgaven. Det påvirker trivslen, sygefraværet og fastholdelsen. Flere arbejdspladser har investeret i målrettet kompetence-udvikling, fx via eksterne konsulenter og metoder som low arousal. Et sted har ansat en kompetencepædagog, der tilbyder supervision og mesterlæreforløb. Det styrker medarbejdernes oplevelse af at lykkes i arbejdet med de mest udfordrede børn.

5. Lederne fremhæver, at én af de mest afgørende faktorer for at fastholde pædagogisk personale, er tid til faglig fordybelse og udvikling af arbejdspladsens kultur. Mange har derfor brugt puljemidlerne på vikardækning, så medarbejderne får tid til møder, pædagogisk udvikling og implementering af nye tiltag.

Opfølgningsproces

HVAD?

HR udvalgte 12 ansøgninger til opfølgning på baggrund af særligt to temaer, som gik igen i mange ansøgninger til 2024-puljen:

• Opkvalificering i special-pædagogiske kompetencer

• Mere indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse

Opfølgningerne blev desuden udvalgt ud fra en vurdering af, om der kunne hentes konkrete læringer om de to fastholdelsestemaer, som HR kan vidensdele til resten af byens dagtilbud.

HVEM?

Sandslottet (AMA Klynge H)

Væksthuset (BV Klynge A)

Tusindfryd (BV Klynge B)

Børnebastionen (IBØ Klynge A)
Den Grønne Kastanje (IBØ Klynge C)

Isbjørnen (VVK Klynge A)

Nabohuset (VVK Klynge C)

Transformeren (VVK Klynge E)

Benediktegården (VVK Klynge 4)

Hele Klynge C, NB

Hele Klynge D, IBØ

Hele Netværk 4, IBØ

HVORDAN?

I marts 2025 lavede HR 12 kvalitative interviews med de pædagogiske ledere fra de udvalgte dagtilbud.

Opfølgningerne tog udgangs-punkt 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?

Opfølgning på mentorordninger på skoler

Børne- og
Ungdomsforvaltningen, HR

Mentorordning på skoler

Ifølge arbejdstidsaftalen skal alle nyuddannede lærere reduceres med en lektion om ugen det første år.

Derudover har skolerne med budget 2023 fået tildelt midler til at etablere mentorordninger for alle nyansatte nyuddannede lærere. Det har været op til den enkelte skole at definere mentorordningen.

Tendenserne i mentorordningerne hos de skoler, vi har fulgt op med, ses herunder.

Mentorerne

- På nogle skoler er der 1-2 mentorer, som har ansvar for alle nyuddannede lærer, mens der på andre skoler er én mentor for hver nyuddannet lærer. Nogle skoler bruger samme mentor år efter år, mens andre udvælger nye mentorer hvert skoleår.
- Flere skoler fremhæver, at mentorerne skal melde sig frivilligt til opgaven og have motivation for rollen. Derudover er der fokus på at finde nogen, som kender skolen godt og kan være med til at viderebringe skolens kultur til de nye lærere. På nogle skoler er det vejledere, som varetager mentorrollen.
- På mange skoler har mentorerne fået timereduktion til opgaven – typisk mellem 45-60 timer om året.

Indhold og fokus i mentorordninger

- Mentorordningerne har forskellig form og indhold på hver skole. De fleste ordninger rummer intro til skolen, forældresamarbejdet og klasseledelse. Flere tilbyder også observation og feedback på de nye læreres undervisning.
- Det er vigtigt, at mentorordningen er fleksibel og tilpasses den nye lærers behov. Mange steder er de nye lærere derfor med til at præge, hvilke emner mentorerne skal komme omkring og give intro til. På den måde bliver det relevant og støtter op om de nye læreres motivation og udfordringer.

Klare roller i modtagelsen af nye lærere

- Modtagelse af nye lærere er et fælles ansvar for ledelse, team og mentor. Flere skoler har derfor rollebeskrivelser for, hvem der introducerer til hvad, og hvem den nye lærer kan gå til med forskellige spørgsmål og udfordringer.

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 mentorordning til nyuddannede lærere.

Midlerne er udmeldt til skolerne på baggrund af elevtal.

Fem hovedpointer fra opfølgningen

1. Mange har en fast struktur for mentorordningen, hvor der er et fast antal intromøder for mentorer og nyansatte nyuddannede lærere. Nogle emner er faste, mens andre bestemmes ud fra, hvad lærerne efterspørger. Mange introforløb rummer også observation og sparring på undervisningen.

2. Emner som skole-hjemsamarbejde og klasseledelse fylder mest for de nyuddannede, og det er her, de særligt har brug for støtte og sparring.

3. Det gør en forskel, at de nyuddannede lærere ved, at mentorerne har fået timereduktion til opgaven. På den måde oplever lærerne i mindre grad, at de er en forstyrrelse for mentorerne, og de tør i højere grad "forstyrre" og bede om hjælp.

4. Alle skoledere fremhæver, det er vigtigt, at mentorerne har gode sociale kompetencer, og at de selv har meldt sig til opgaven og har lyst til at være rollemodel og stå til rådighed for spørgsmål og sparring.

5. Flere skoleledere nævner, at det er vigtigt at have en særlig opmærksomhed på de lærere, som starter i løbet af skoleåret og derfor ikke automatisk bliver en del af det introforløb og fællesskab, som opstår for dem, som starter sammen efter sommerferien.

Opfølgningsprocessen

HVAD?

8 skoleledere har deltaget i interviews med HR og delt deres erfaringer med at implementere mentorordninger.

Skolerne, der har deltaget i erfaringsopsamlingen, er udpeget af områdecheferne.

Fokus har været på:

1. Organiseringen og tid til opgaven – for mentor og mentee

2. Hvilke temaer fylder mest for de nye lærere

3. Sondring mellem introduktion til det praktiske og det faglige

HVEM?

Dyvekeskolen

Holbergskolen

Korsager Skole

Nordøstamager Skole

Rosenvængets Skole

Skolen på Strandboulevarden

Skolen ved Dybbølsbro

Tove Ditlevsens Skole

HVORDAN?

Opfølgningerne tog udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- **Hvordan har I organiseret mentorordningen?**
- **Hvad indeholder mentorordningen?**
- **Hvilke tilbagemeldinger har I fået på mentorordningen, og hvilke justeringer har I lavet undervejs?**
- **Har I andre tiltag for nyansatte nyuddannede lærere?**

Medarbejderne i vores vuggestuer og børnehaver

HR-data 2021-2025
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 2025

Pædagogen

Er 43,4 år

86 % er kvinder

82 % bor i Københavns Kommune

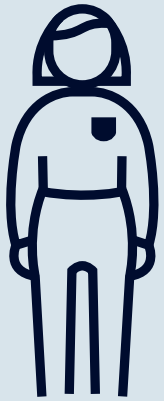
Har 17,2 sygedage om året

Arbejder 34,7 timer om ugen

47,6 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 6,7 år i kommunen

Personaleomsætning 26,2 %



Pædagogmedhjælperen

Er 34,2 år

78 % er kvinder

86 % bor i Københavns Kommune

Har 17,8 sygedage om året

Arbejder 34,5 timer om ugen

49,8 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 3,9 år i kommunen

Personaleomsætning 57,0 %

Den pædagogiske assistent

Er 41,7 år

85 % er kvinder

79 % bor i Københavns Kommune

Har 22,2 sygedage om året

Arbejder 35,1 timer om ugen

48,7 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 7,3 år i kommunen

Personaleomsætning 23,5 %

Antal medarbejdere i vores kommunale vuggestuer og børnehaver

			2021	2022	2023	2024	2025
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Pædagoger	Hoveder	2601	2490	2391	2389	2355
		Årsværk	2454	2344	2243	2242	2207
	Pædagog-medhjælpere	Hoveder	1802	1973	1977	2122	2044
		Årsværk	1658	1826	1842	1971	1909
	Pædagogiske assistenter	Hoveder	334	356	364	358	351
		Årsværk	318	339	347	341	333

HR data – 0-6 årsområdet

		2021	2022	2023	2024	2025
Sygefravær *Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat*	**Pædagoger**	**19,3**	**21,4**	**18,7**	**17,2**	April 2026
	Pædagogmedhjælpere	**18,6**	**21,5**	**18,4**	**17,8**	April 2026
	Pædagogiske assistenter	**20,0**	**23,7**	**22,3**	**22,2**	April 2026
Ansættelsesgrad *Andel der arbejder fuldtid*	**Pædagoger**	**45,7 %**	**47,8 %**	**46 %**	**47,1 %**	**47,6 %**
	Pædagogmedhjælpere	**41 %**	**45,3 %**	**48,9 %**	**47,6 %**	**49,8 %**
	Pædagogiske assistenter	**48 %**	**48,6 %**	**47,8 %**	**50,6 %**	**48,7 %**

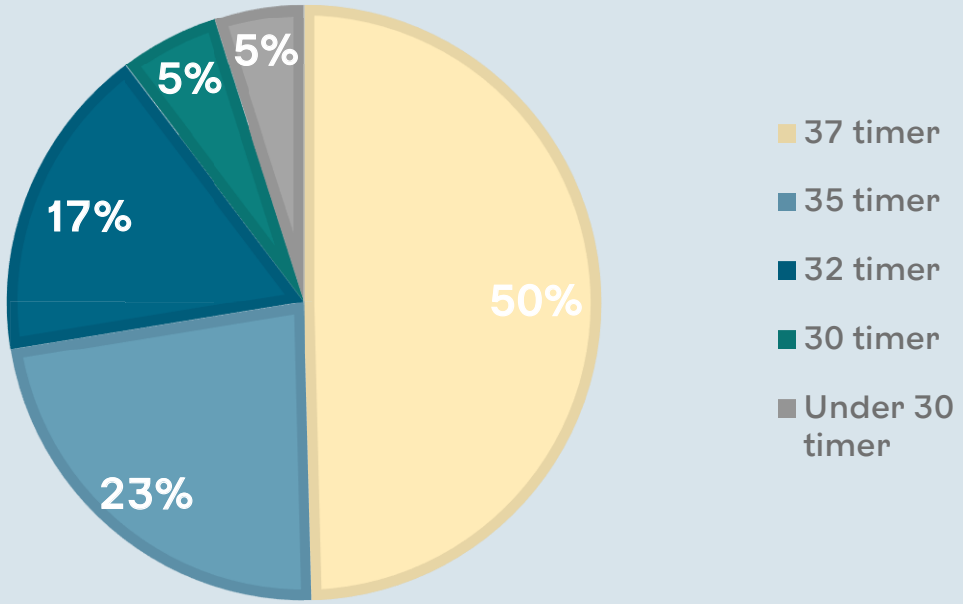
Rekrutteringsdata – 0-6 årsområdet

		2021	2022	2023	2024
Rekruttering *Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*	Pædagoger	47,5 %	51,2 %	46,7 %	46,7 %
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	14,1 %	16,3 %	14,7 %	11,7 %
Personaleomsætning *Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk*	Pædagoger	28,2 %	28,1 %	26,9 %	26,2 %
	Pædagogmedhjælpere	42,1 %	52,4 %	50,3 %	57,0 %
	Pædagogiske assistenter	17,8 %	24,9 %	21,5 %	23,5 %

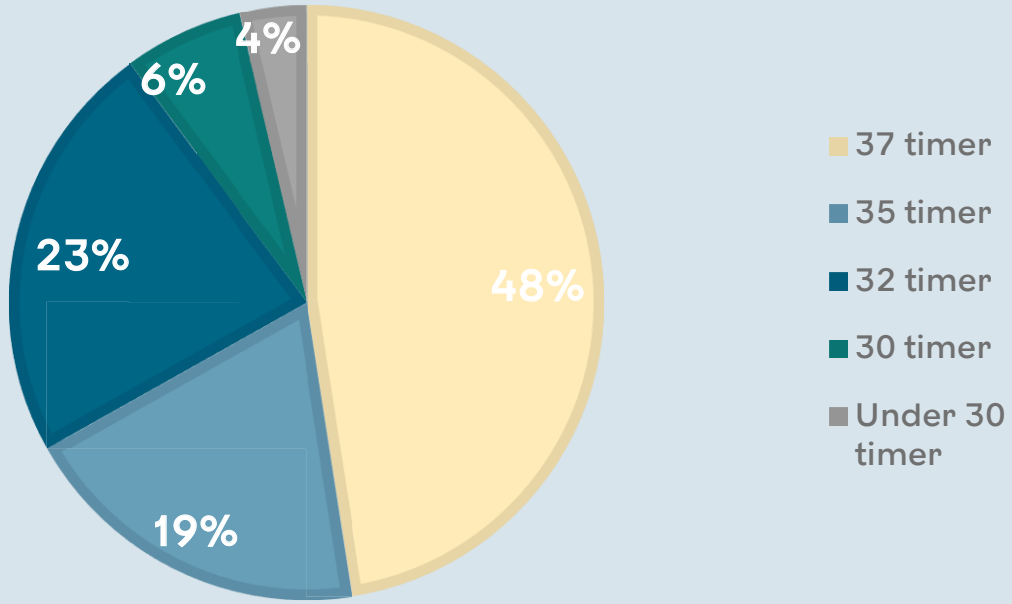
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder pædagogisk personale om ugen?

Pædagogmedhjælpere/ pædagogiske assistenter



Pædagoger

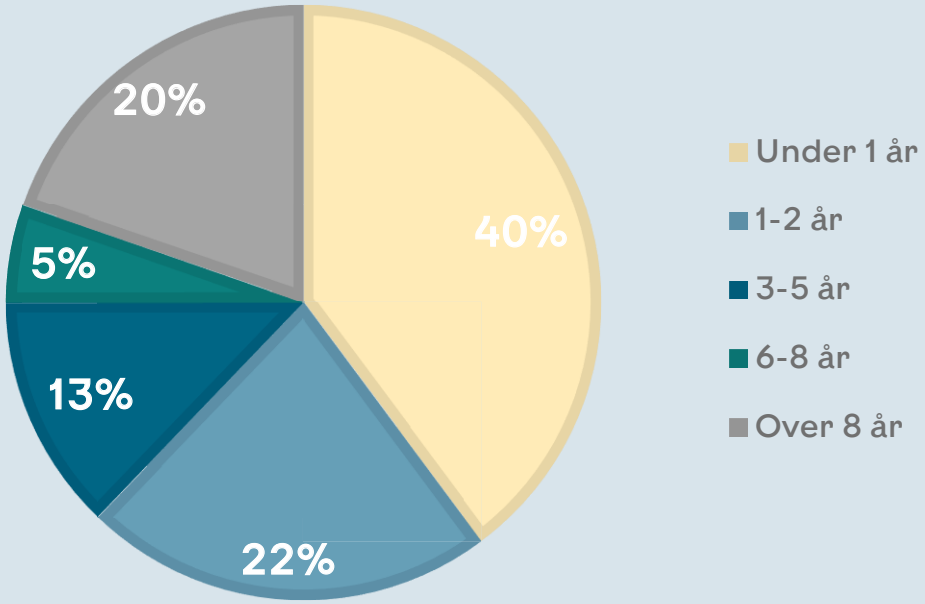


Timetallene dækker over følgende intervaller:
37 timer = 37 timer *35 timer = 35-36,9 timer* *32 timer = 32 - 34,9 timer* *30 timer = 30 - 31,9 timer* *Under 30 timer = under 30 timer*

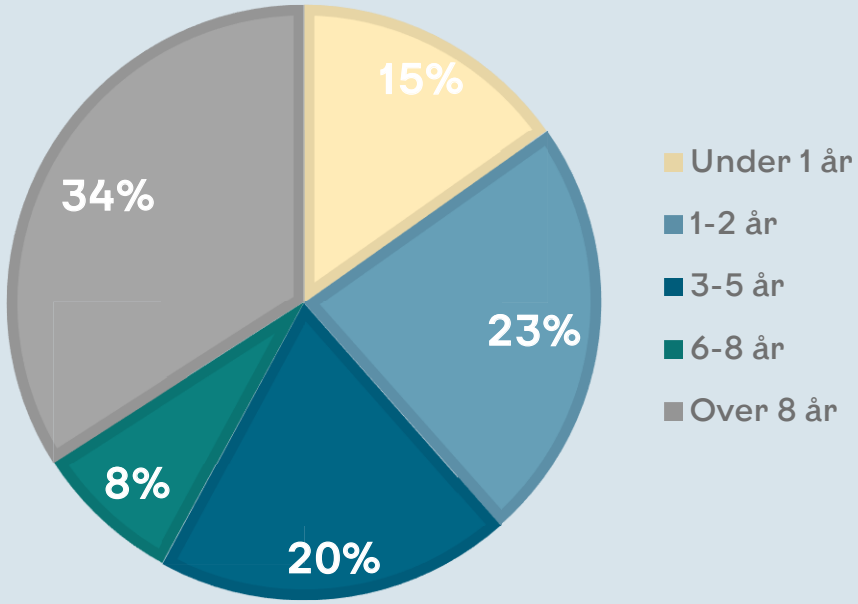
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere/ pædagogiske assistenter



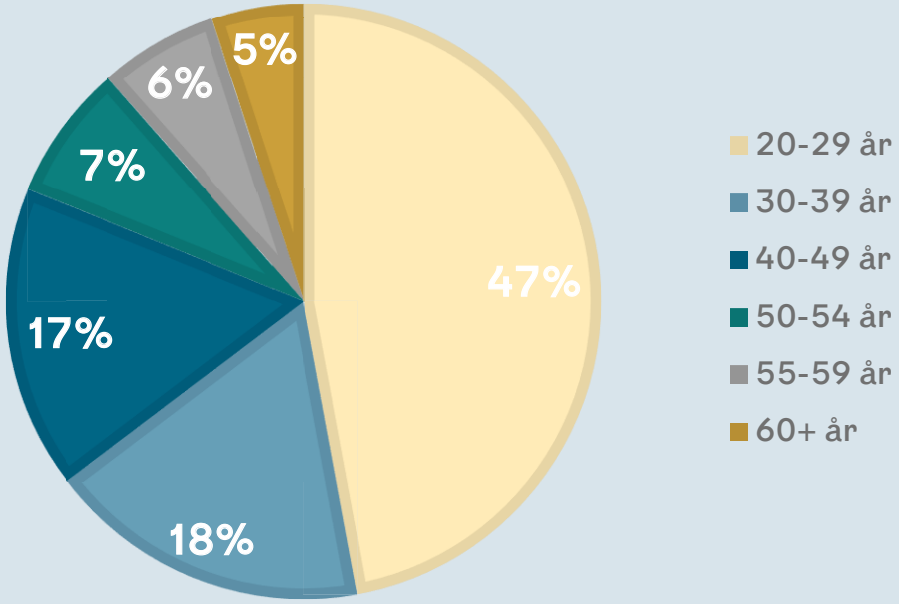
Pædagoger



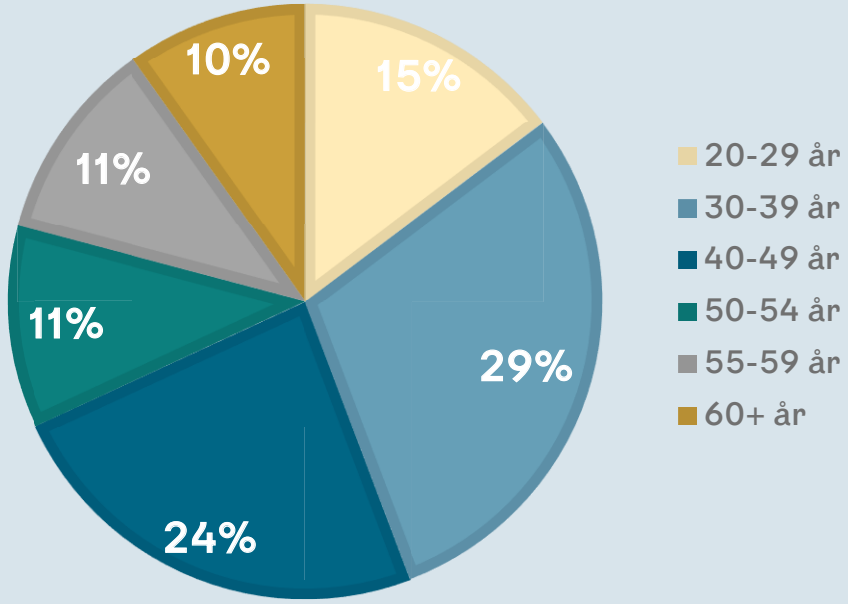
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere/ pædagogiske assistenter



Pædagoger



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår. 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.
  Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Rekruttering:** Baseret på data fra HR manager systemet, og er opgjort som andel jobopslag (projekter) for hhv. pædagogmedhjælpere 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 pædagogmedhjælpere 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 fuldtidsansættelser. 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 2021-2025. 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 2021-2025
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 2025

Læreren

Er 43,8 år

64 % er kvinder

83 % bor i Københavns Kommune

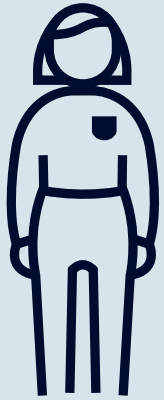
Har 13,8 sygedage om året

Arbejder 35,1 timer om ugen

82,2 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 7,5 år i kommunen

Personaleomsætning 15,8 %



Pædagogen

Er 42,3 år

58 % er kvinder

79 % bor i Københavns Kommune

Har 17,3 sygedage om året

Arbejder 34,3 timer om ugen

51,9 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 6,1 år i kommunen

Personaleomsætning 21,1 %

Pædagogmedhjælperen/ den pædagogiske assistent

Er 35,2 år

52 % er mænd

86 % bor i Københavns Kommune

Har 18,1 sygedage om året

Arbejder 28,8 timer om ugen

25,2 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 3,7 år i kommunen

Personaleomsætning 43,2 %

Antal medarbejdere på vores skoler og KKFO'er

			2021	2022	2023	2024	2025
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Lærere	Hoveder	3862	3970	3997	3946	3885
		Årsværk	3694	3768	3774	3738	3690
	Pædagoger	Hoveder	1372	1381	1376	1373	1397
		Årsværk	1278	1285	1285	1279	1294
	Pædagog-medhjælpere og pæd. assistenter	Hoveder	846	878	874	910	882
		Årsværk	661	687	684	711	686

Blandt lærerne er 15,1 % (585 hoveder) ikke læreruddannede, svarende til 14,0 % i årsværk (516 årsværk).
Blandt lærerne er 6,0 % børnehaveklasseledere (232 hoveder), svarende til 6,2 % i årsværk (227 årsværk).

HR data – Skoleområdet

		2021	2022	2023	2024	2025
Sygefravær *Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat*	**Lærere**	**12,4**	**16,7**	**15,0**	**13,8**	April 2026
	Pædagoger	**17,2**	**19,1**	**18,8**	**17,3**	April 2026
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	**18,2**	**20,6**	**18,1**	**18,1**	April 2026
Ansættelsesgrad *Andel der arbejder fuldtid*	**Lærere**	**85 %**	**83 %**	**81,7 %**	**81,4 %**	**82,2 %**
	Pædagoger	**57 %**	**55 %**	**54,8 %**	**53,8 %**	**51,9 %**
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	**26 %**	**26 %**	**26,1 %**	**24,5 %**	**25,2 %**

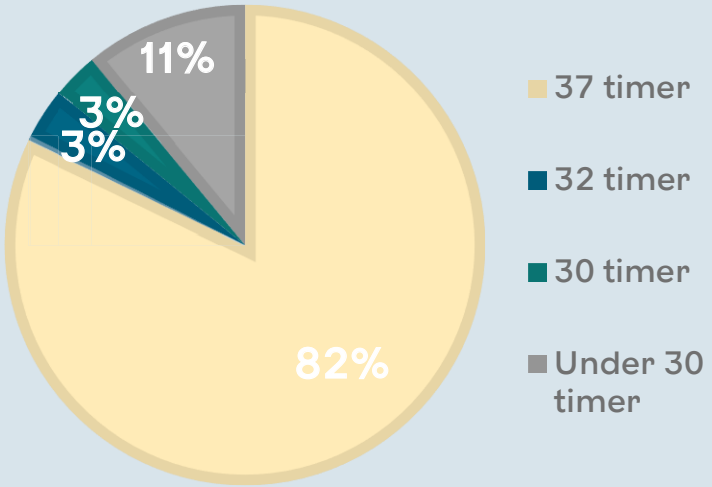
Rekrutteringsdata – Skoleområdet

		2021	2022	2023	2024
Rekruttering *Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*	Lærere	23,4 %	22,5%	18,7%	23,2 %
	Pædagoger	21,5 %	26,4%	22,7 %	20,6 %
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	6,5 %	10,4%	12,2 %	10,9 %
Personaleomsætning *Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk*	Lærere	14,0 %	17,2%	14,0 %	15,5 %
	Pædagoger	20,3 %	19,8%	19,3 %	21,1 %
	Pædagogmedhjælpere og pæd. assistenter	37,4 %	39,9%	38,8 %	43,2 %

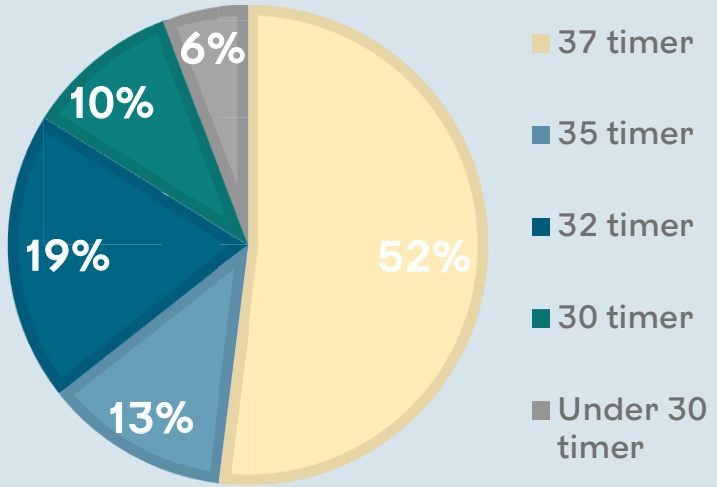
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder medarbejderne om ugen?

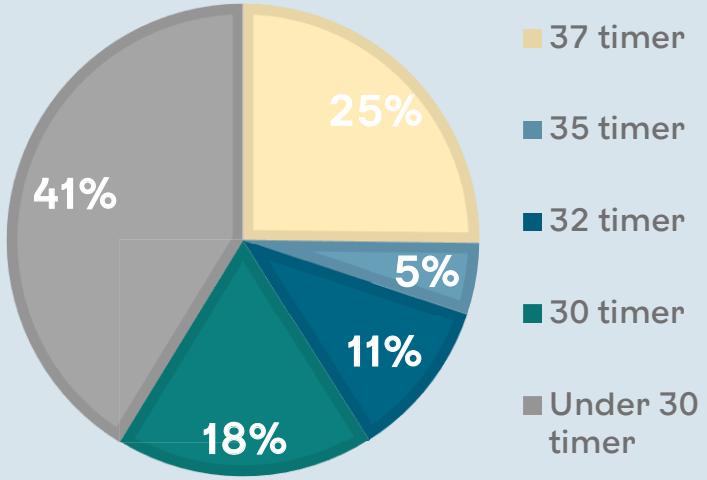
Lærere



Pædagoger



Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

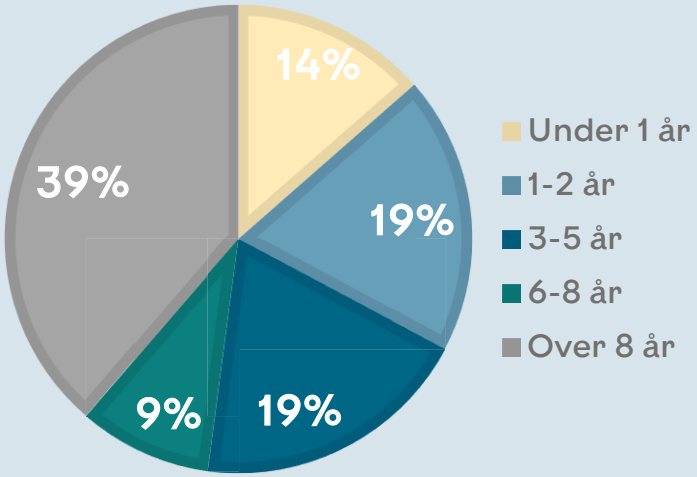


Timetallene dækker over følgende intervaller:
37 timer = 37 timer *35 timer = 35-36,9 timer* *32 timer = 32 - 34,9 timer* *30 timer = 30 - 31,9 timer* *Under 30 timer = under 30 timer*

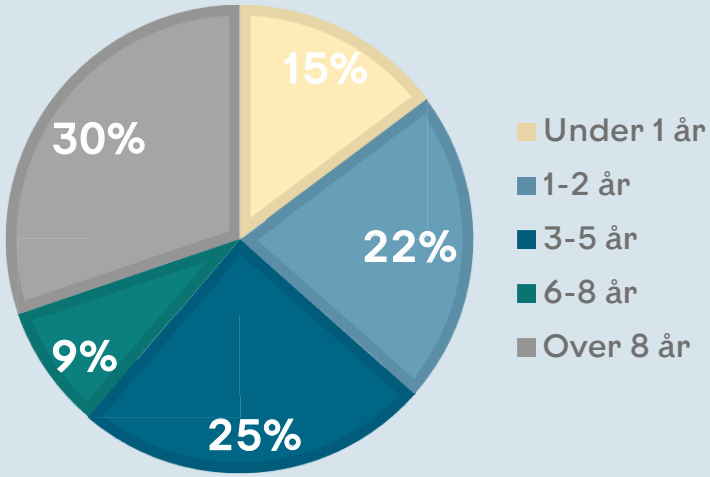
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

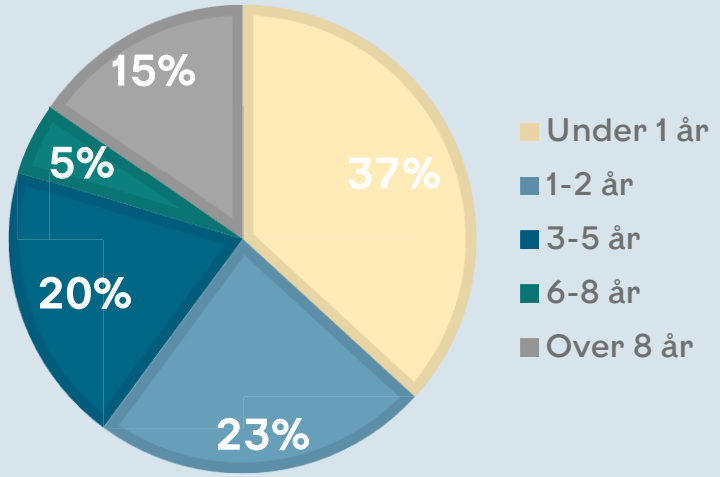
Lærere



Pædagoger



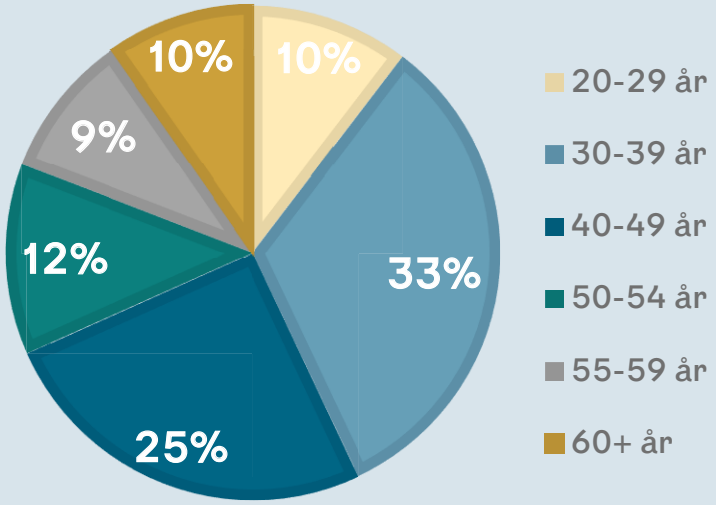
Pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter



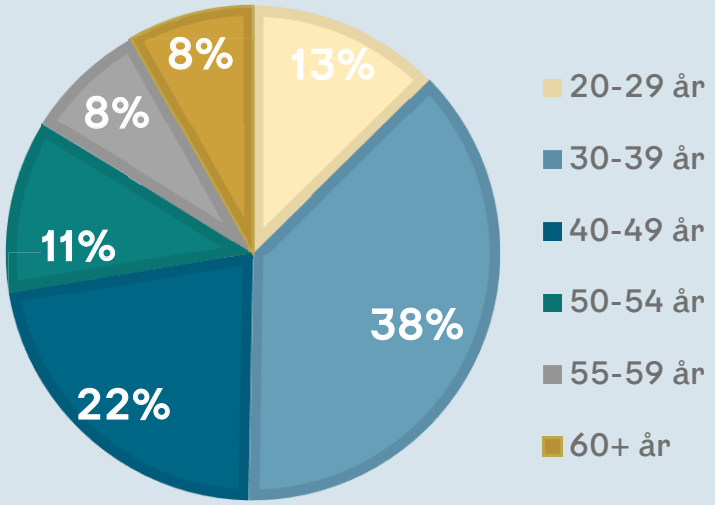
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

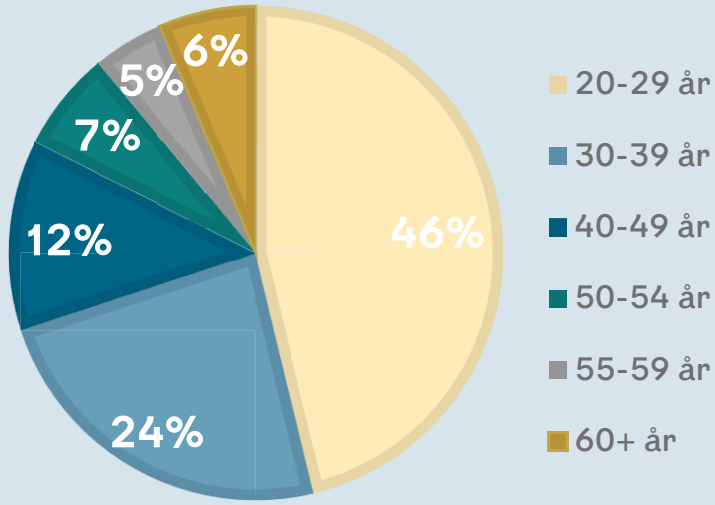
Lærere



Pædagoger



Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår. 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.
  Kilde: Ledelsesinfo Personale
- **Rekruttering:** Baseret på data fra HR manager systemet, og er opgjort som andel jobopslag (projekter) for hhv. pædagogmedhjælpere 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 pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.
  Kilde: Talent Recruiter
- **Sygefravær:** Sygefraværet opgøres i dagsværk, som er antal fraværsdagsværk i forhold til antal fuldtidsansættelser. 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 2021-2025. 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)

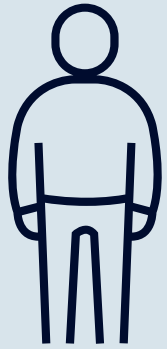
Medarbejderne i vores fritidsklynger

HR-data 2023-2025
Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen

I rapporten kan du læse om følgende faggrupper og data

Pædagoger

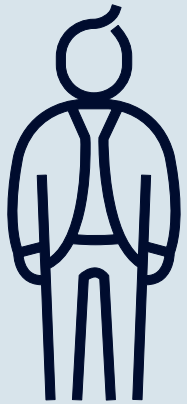
Pædagogmedhjælpere



- Antal medarbejdere
- Sygefravær
- Rekruttering
- Personaleomsætning
- Ansættelsesgrad
- Anciennitet
- Køn
- Alder
- Bopæl

Datadefinitioner og datakilder finder du bagerst i materialet.

Den gennemsnitlige medarbejder i 2025



Pædagogen

Er 43,6 år

53 % er mænd

79 % bor i Københavns Kommune

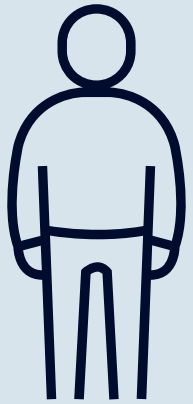
Har 16,6 sygedage om året

Arbejder 32,9 timer om ugen

38,0 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 7,7 år i kommunen

Personaleomsætning 20,1 %



Pædagogmedhjælperen

Er 36,2 år

65 % er mænd

85 % bor i Københavns Kommune

Har 15,8 sygedage om året

Arbejder 26,9 timer om ugen

10,9 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 4,2 år i kommunen

Personaleomsætning 30,3 %

Antal medarbejdere i vores fritidsklynger

			2021	2022	2023	2024	2025
Medarbejdere fordelt på faggrupper	Pædagoger	Hoveder				252	255
		Årsværk				224	227
	Pædagog-medhjælpere	Hoveder				172	175
		Årsværk				126	127

HR data – Fritidsklynger

		2021	2022	2023	2024	2025
Sygefravær *Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat*	**Pædagoger**			**16,6**	**16,6**	April 2026
	Pædagogmedhjælpere			**17,6**	**15,8**	April 2026
Ansættelsesgrad *Andel der arbejder fuldtid*	**Pædagoger**				**36,9 %**	**38,0 %**
	Pædagogmedhjælpere				**15,1 %**	**10,9 %**

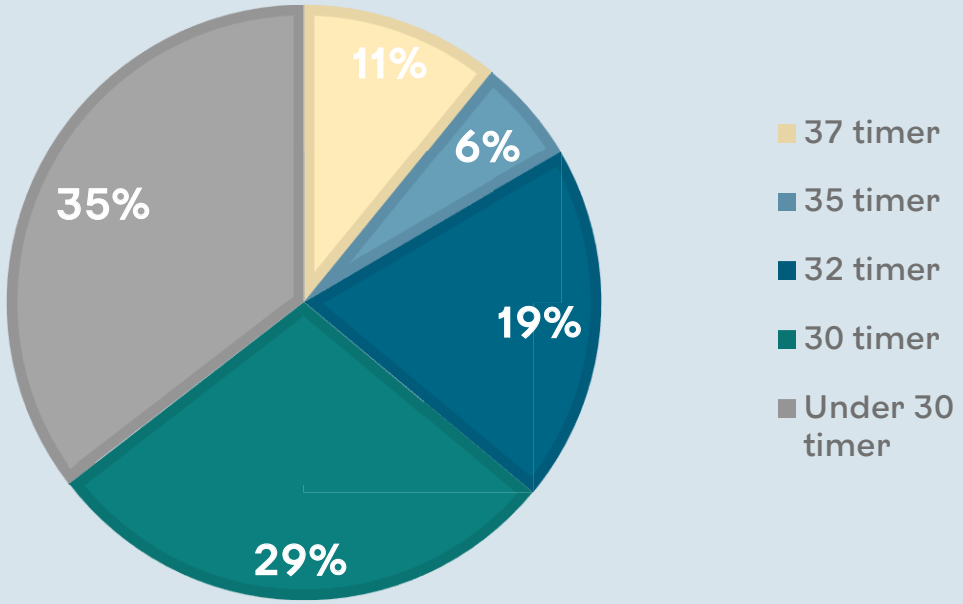
Rekrutteringsdata – Fritidsklynger

		2021	2022	2023	2024
Rekruttering *Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*	Pædagoger			35,7 %	31,9 %
	Pædagogmedhjælpere			14,8 %	20,0 %
Personaleomsætning *Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk*	Pædagoger			10,8 %	20,1 %
	Pædagogmedhjælpere			32,3 %	30,3 %

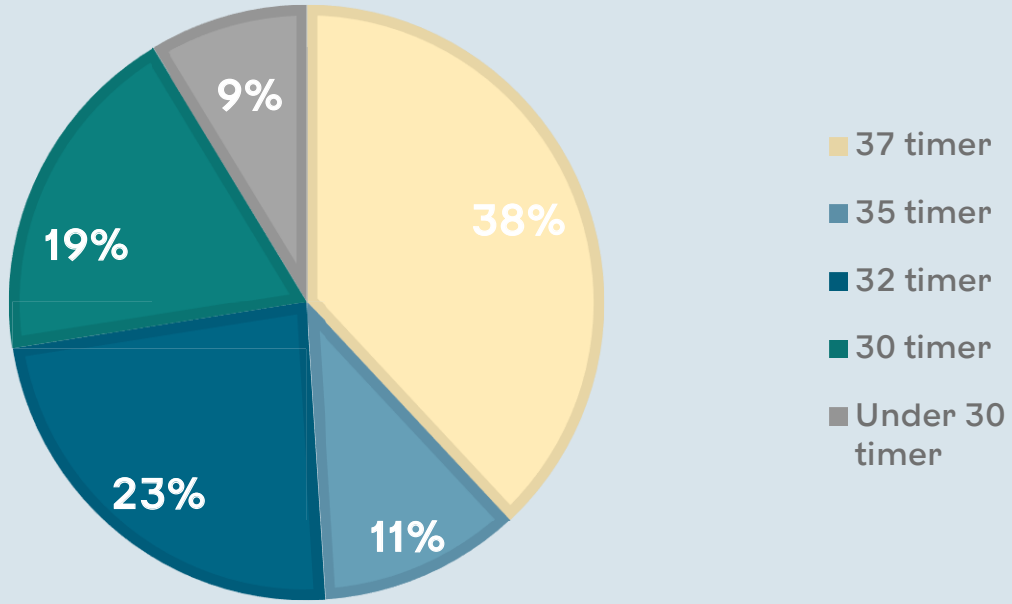
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder pædagogisk personale om ugen?

Pædagogmedhjælpere



Pædagoger

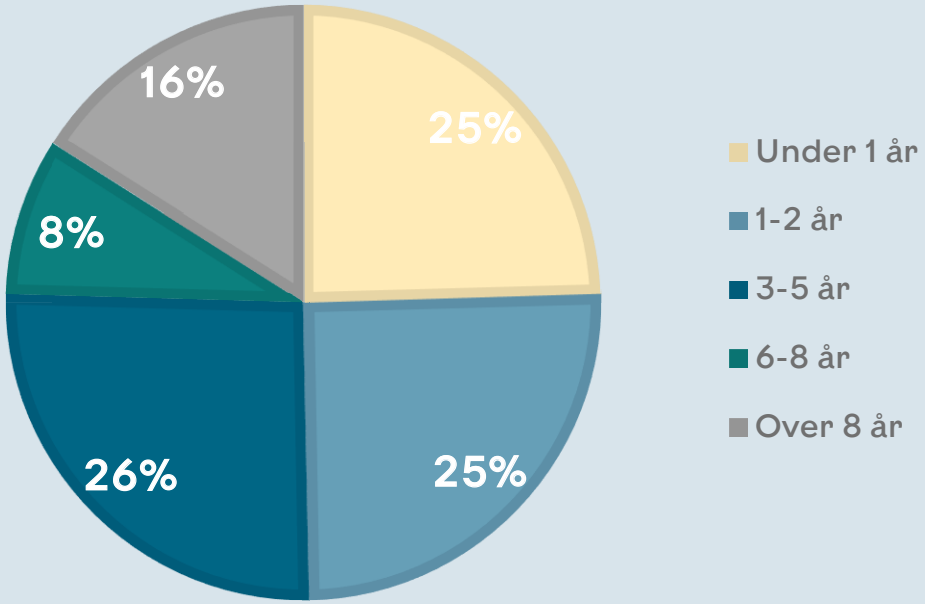


Timetallene dækker over følgende intervaller:
37 timer = 37 timer *35 timer = 35-36,9 timer* *32 timer = 32 - 34,9 timer* *30 timer = 30 - 31,9 timer* *Under 30 timer = under 30 timer*

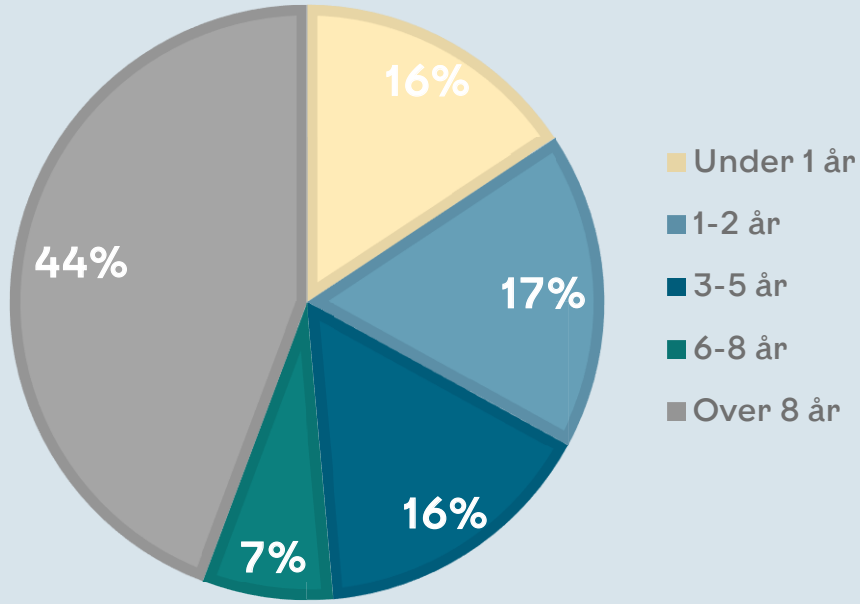
Anciennitet

Hvor lang tid har medarbejderne været ansat i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere



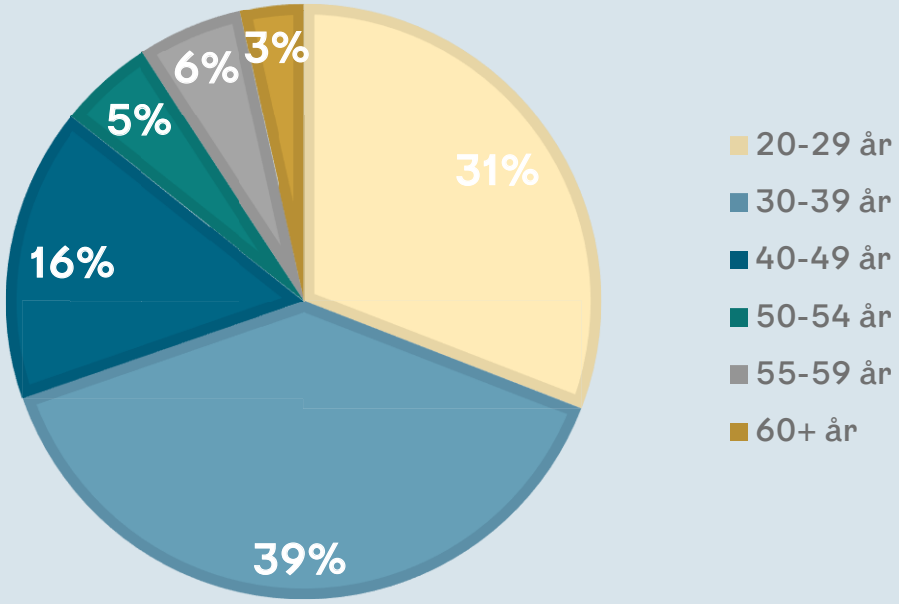
Pædagoger



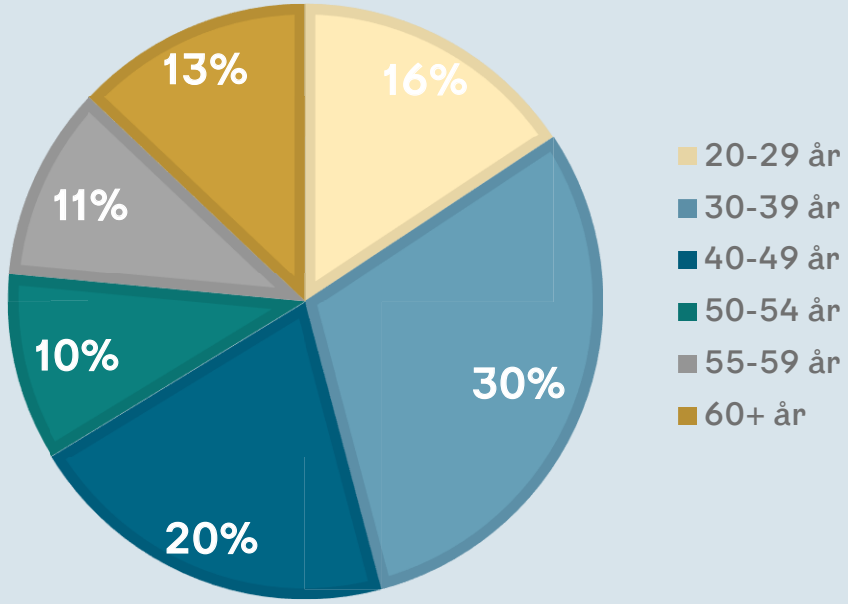
Alder

Hvilken alder har medarbejderne i Københavns Kommune?

Pædagogmedhjælpere



Pædagoger



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår. 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. Pædagogmedhjælpere 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. pædagogmedhjælpere 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 pædagogmedhjælpere 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 fuldtidsansættelser. 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 2021-2025. 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 2021-2025
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 2025

Leder i klynge

Er 51,1 år

79 % er kvinder

71 % bor i Københavns Kommune

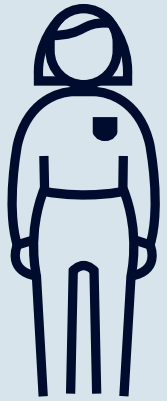
Har 6,0 sygedage om året

Arbejder 36,9 timer om ugen

99,7 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 9,9 år i kommunen

Personaleomsætning 10,2 %



Leder på skole

Er 50,5 år

59 % er kvinder

77 % bor i Københavns Kommune

Har 8,2 sygedage om året

Arbejder 37 timer om ugen

99,4 % arbejder fuldtid

Har arbejdet 9,1 år i kommunen

Personaleomsætning 15,0 %

Antal ledere i klynger*

Forskellige ledelses-kategorier			2021	2022	2023	2024**	2025
	Klyngeledere (0-6 år og fritid)	Hoveder	38	43	41	46	46
		Årsværk	38	43	41	46	46
	Pædagogiske ledere (0-6 år)	Hoveder	236	255	261	262	259
		Årsværk	236	255	260	261	258
	Pædagogiske ledere (fritid)	Hoveder				17	18
		Årsværk				17	18

*Vakante stillinger tæller ikke med i opgørelsen af hoveder og årsværk.
**Fra 2024 indgår ledere i fritidsklyngerne i opgørelsen af ledere i klynger.

Antal ledere på skoler*

Forskellige ledelses-kategorier			2021	2022	2023	2024	2025
	Skoleledere	Hoveder	54	66	66	67	69
		Årsværk	54	66	66	67	69
	Afdelingsledere	Hoveder	172	164	162	168	172
		Årsværk	172	163	162	167	171
	KKFO-ledere	Hoveder	79	80	85	83	83
		Årsværk	79	80	85	83	83

*Vakante stillinger tæller ikke med i opgørelsen af hoveder og årsværk.

HR data – Ledere

		2021	2022	2023	2024	2025
Sygefravær *Antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat*	**Ledere i klynger**	**9,2**	**7,1**	**9,3**	**6,0**	April 2026
	Ledere på skoler	**5,7**	**6,6**	**9,0**	**8,2**	April 2026
Ansættelsesgrad *Andel der arbejder fuldtid*	**Ledere i klynger**	**100 %**	**99 %**	**99 %**	**99 %**	**99,7 %**
	Ledere på skoler	**100 %**	**99 %**	**100 %**	**100 %**	**99,4 %**

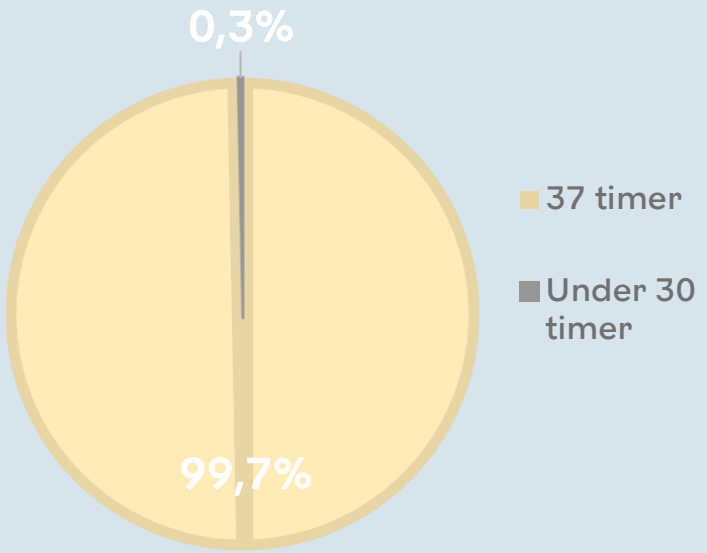
Rekrutteringsdata – Ledere

		2021	2022	2023	2024
Rekruttering *Andel stillingsopslag som ikke resulterer i en ansættelse ud af det samlede antal opslag*	Ledere i klynger	44,1 %	38,0%	23,0 %	37,5 %
	Ledere på skoler	20,6 %	31,3 %	21,5 %	30,6 %
Personaleomsætning *Afgåede årsværk ud af det gennemsnitlige antal årsværk*	Ledere i klynger	17,7 %	13,6 %	15,6 %	10,2 %
	Ledere på skoler	14,7 %	17,1 %	17,1 %	15,0 %

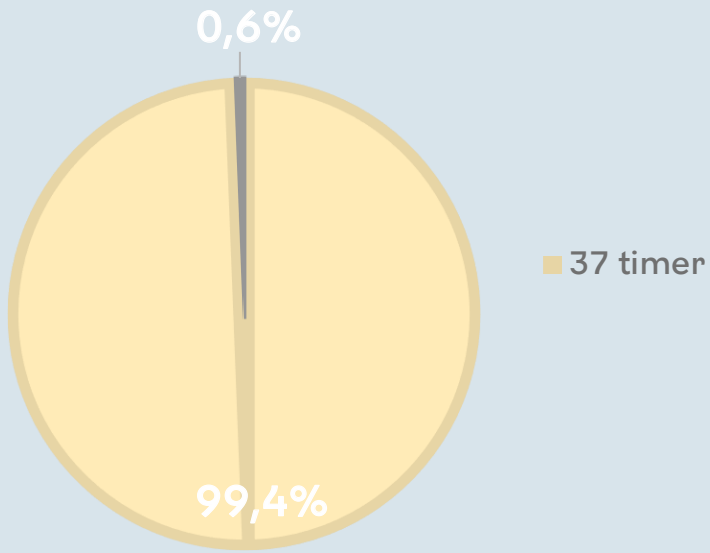
Ansættelsesgrad

Hvor mange timer arbejder lederne om ugen?

Ledere i klynger



Ledere i skoler

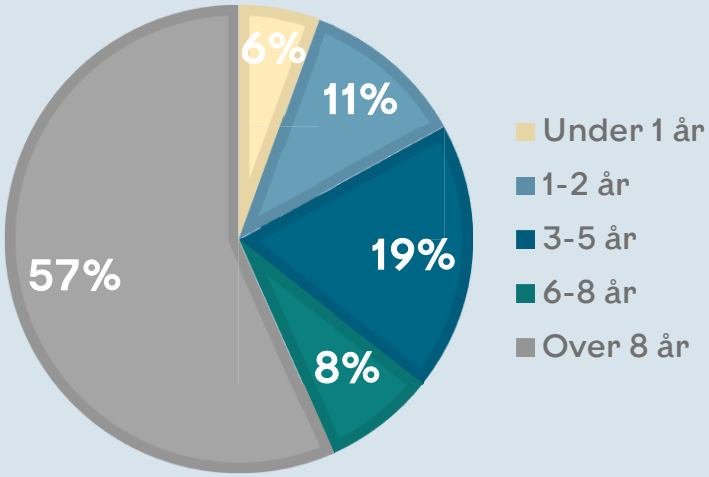


Timetallene dækker over følgende intervaller:
37 timer = 37 timer *35 timer = 35-36,9 timer* *32 timer = 32 - 34,9 timer* *30 timer = 30 - 31,9 timer* *Under 30 timer = under 30 timer*

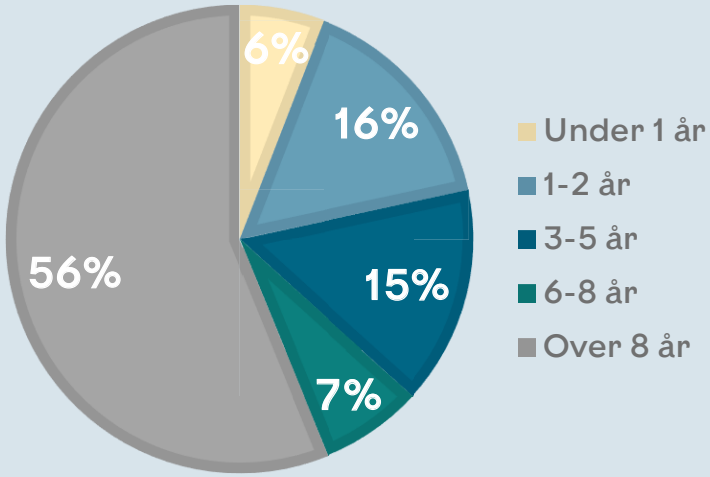
Anciennitet

Hvor lang tid har lederne været ansat i Københavns Kommune?

Ledere i klynger



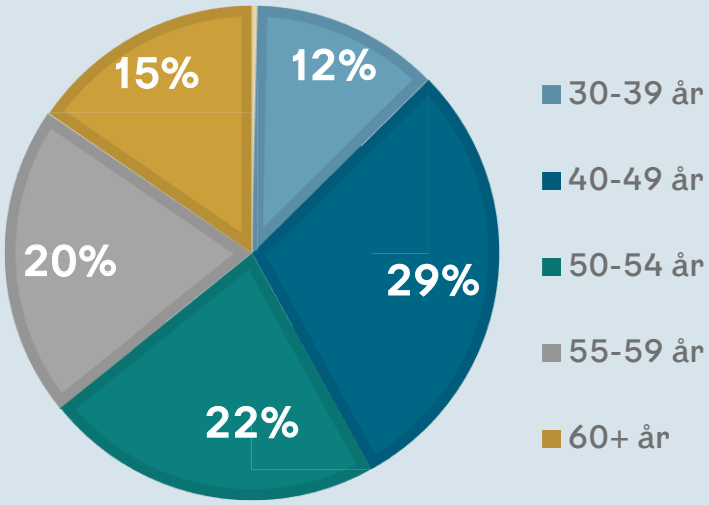
Ledere på skoler



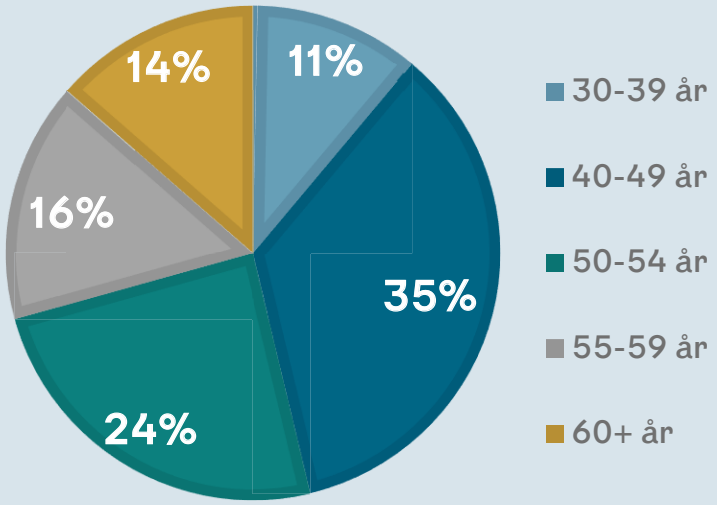
Alder

Hvilken alder har lederne i Københavns Kommune?

Ledere i klynger



Ledere på skoler



Definitioner og kilder

- **Personaleomsætning:** Viser den gennemsnitlige personaleomsætning for et kalenderår. 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 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. 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. 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 fuldtidsansættelser. 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 i klynger er personer ansat i dagtilbuds- eller fritidsklynger 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 2021-2025. 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)