



Unge som en ressource i dagtilbud

Kort resumé: Forslaget indebærer en investering i at styrke rammerne for ungeansættelser i dagtilbuddene. Formålet er at sikre, at institutionerne har de nødvendige rammer, redskaber og kompetencer til at bruge ordningen systematisk. Med en mere struktureret anvendelse af ungeansættelser skabes der mulighed for at reducere forbruget af timelønnede vikarer, samtidig med at unge får et meningsfuldt fritidsjob, og det pædagogiske personale får frigivet tid til kerneopgaver.

Fremstillende forvaltning: Børne- og Ungdomsforvaltningen

1. Beskrivelse af forslag (fremgangsmåde og effekt)

Formålet med at ansætte unge i de københavnske dagtilbud er at øge deres kendskab til det pædagogiske område og samtidig styrke rekrutteringsgrundlaget til pædagoguddannelsen på længere sigt. Ordningen giver unge et meningsfuldt fritidsjob i trygge rammer og skaber et første møde med arbejdsmarkedet.

Ved at inkludere unge i daginstitutionernes hverdag som en del af en struktureret jobordning skabes både et fritidsjob og en langsigtet rekrutteringsindsats. Ungeansættelser kan fungere som brobygning mellem ungdomsliv og pædagogfaget og dermed øge unges interesse for at vælge pædagoguddannelsen.

Tal fra Danmarks Statistik (2024) viser, at færre unge i København har fritidsjob sammenlignet med resten af landet. En ordning med ungeansættelser kan derfor styrke unges første skridt ind på arbejdsmarkedet og give dem meningsfulde erfaringer i et trygt og udviklende miljø. Arbejdet i dagtilbuddene giver unge mulighed for at udvikle sociale og ansvarsmæssige kompetencer og samtidig få et tidligt indblik i det pædagogiske fag. Dette kan inspirere flere til at vælge en pædagogisk karrierevej og dermed styrke rekrutteringsgrundlaget på længere sigt.

Det foreslås derfor at etablere en ordning i dagtilbuddene, hvor unge ansættes til at varetage praktiske opgaver og – under opsyn – understøtte pædagogiske aktiviteter afhængigt af det enkelte dagtilbuds behov. Erfaringer fra flere institutioner viser, at ungeansættelser kan frigive tid for det faste personale til kerneopgaver såsom børneinteraktion, forældresamarbejde og planlægning.

Det er vigtigt at understrege, at unge ikke kan have ansvaret for børnegrupper eller selvstændigt varetage pædagogiske opgaver. De indgår alene som supplement til både praktiske opgaver og skal altid være sammen med uddannet personale, når de er i kontakt med børn i en pædagogisk kontekst.

Erfaringer fra praksis

I efteråret 2025 blev der gennemført fem interviews med pædagogiske ledere med henblik på at afdække erfaringer, organisering og udviklingspotentialer i ordningen.

Fælles for de fem institutioner er, at de alle har unge ansat til at understøtte hverdagen i daginstitutionerne. Interviewene viser, at ungeansættelser kan skabe værdi, men at effekten varierer efter institutionernes størrelse og organisering.

De interviewede dagtilbud beskriver, at unge primært varetager praktiske opgaver om eftermiddagen – fx oprydning, vask af legetøj, klargøring, understøttelse i garderoben og lettere serviceopgaver. I nogle af institutionerne deltager de unge også i pædagogiske aktiviteter sammen med det pædagogiske personale, hvilket opleves positivt: Lederne fremhæver, at de unge ofte møder børnene med en anden energi og indlevelse, som kan gavne både børn og unge.

Større institutioner har lettere ved at skabe faste rammer for oplæring, opfølgning og organisering, mens mindre institutioner i højere grad er afhængige af den enkelte unges erfaring og stabilitet. Fælles for alle fem institutioner er, at ansvaret for oplæring og organisering typisk ligger hos enkelte medarbejdere.

Inddragelse af de unge

Københavns Fælles Elevråd (KFE) er inddraget for at sikre et ungesyn på ordningen. KFE ser grundlæggende positivt på muligheden for fritidsjobs i daginstitutionerne. Flere unge fremhæver egne erfaringer som meningsfulde, sjove og trygge, og vurderer, at mange unge vil foretrække et job i en daginstitution frem for fx detailhandel. De peger dog på behovet for tryghed i opstarten – herunder mulighed for at arbejde sammen med andre unge, adgang til støtte, tydelig oplæring og mulighed for at stille spørgsmål.

Inddragelse af faglige organisationer:

Både LFS og BUPL er inddraget i processen. De er positive over for intentionen om at give unge erfaringen inden for den pædagogiske verden, men forholder sig kritisk til, at det skal give en effektivisering. Særligt peger de på, at unge ikke må erstatte uddannet personale, og at ordningen ikke må medføre forringede normeringer. De fremhæver, at der skal afsættes ressourcer til pædagogisk personale til oplæring og støtte, og at opgaver skal tilpasses unges alder og kompetencer.

Hvad øvrige kommuner gør:

En gennemgang af initiativer i andre kommuner viser, at ungeansættelser fungerer bedst, når de er forankret i klare rammer for oplæring, opgavefordeling og ledelsesmæssig støtte:

- **Odense** har etableret en model med "legeskammerater" (14–17 år), som deltager i leg, aktiviteter og understøttende opgaver 1–2 eftermiddage om ugen. Ordningen giver både børn og unge værdi og bygger på faste rammer og tæt samarbejde med pædagogerne.
- **Viborg** arbejder med en samlet fritidsjobstrategi, hvor unge matches med kommunale institutioner og modtager vejledning og støtte.
- **Esbjerg** har via evalueringer dokumenteret, at ungeindsatser kan føre til varig tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Flere kommuner (fx Allerød og Hvidovre) har centrale rekrutteringsindsatser, mentorordninger og fælles opslag – og rapporterer positive erfaringer.

Erfaringerne peger samlet på, at en tydelig ramme for rekruttering, oplæring, opgavevaretagelse og støtte giver de bedste resultater – både for børn, unge og personalet.

Investering

Det foreslås at etablere en systematisk understøttelse af ungeansættelser i daginstitutionerne gennem ressourcer til en mentorordning samt udvikling af fælles redskaber og funktionsbeskrivelser, der kan understøtte både de unge og dagtilbuddene i modtagelsen og organiseringen af ordningen. Investeringen skal sikre klare rammer, en tryk opstart og en ensartet praksis på tværs af kommunens dagtilbud.

Investeringen omfatter ressourcer til:

1. Mentorordning for unge lokalt i institutionerne
2. God modtagelse af de unge
3. Rekrutteringsstøtte og introduktionspakke til dagtilbuddene

Formålet med investeringen er at understøtte, at unge kan indgå meningsfuldt i daginstitutionernes hverdag, samtidig med at pædagogisk personale og ledelse er klædt på til at modtage og integrere de unge på en struktureret og bæredygtig måde.

Mentorordning

Investeringen omfatter et midlertidigt frikøb af pædagogisk personale til at varetage en mentorrolle for unge ansat i daginstitutionerne. I perioden fra 2027 til 2029 afsættes midler til rollen. I 2027 vil der afsættes 4 pædagogtimer om måneden pr. institution pr. måned faldende til 1,5 time i 2029. Frikøbet, og faldet over tid, skal give institutionerne den nødvendige tid og kapacitet til at etablere gode og effektive arbejdsgange for modtagelse og inddragelse af unge.

Mentorens opgaver omfatter introduktion til rammer og opgaver, løbende sparring og opfølgning samt sikring af en tryk og velstruktureret opstart. Mentorordningen skal give de unge en tydelig kontaktperson og samtidig sikre et entydigt ansvar i institutionerne i opstartsfasen.

Formålet med det midlertidige frikøb er at understøtte opbygningen af en praksis og kultur, hvor ungeansættelser på sigt kan indgå som en naturlig del af daginstitutionernes hverdag. Når arbejdsgange og rutiner er indarbejdet, forventes mentoropgaven i højere grad at kunne varetages inden for den eksisterende drift, uden behov for særskilt frikøb. Midlerne dækker tidsforbrug til planlagt oplæring, individuel støtte og koordinering med øvrigt personale.

Mentorordningen er et midlertidigt implementeringstiltag, der skal sikre en forsvarlig indfasning af den nye organisering. I opstartsfasen skal institutionerne opbygge erfaring, arbejdsgange og lokal kompetence i forhold til at integrere ungeansættelser. Mentorindsatsen reducerer risikoen for, at omlægningen skaber merbelastning eller ikke realiserer den forventede effektivisering. Ordningen udfases over to år i takt med, at praksis indarbejdes i den almindelige drift.

God modtagelse af de unge

Investeringen omfatter et midlertidigt frikøb af pædagogiske ledere med henblik på at udvikle og afprøve lokale og effektive arbejdsgange for ansættelse og anvendelse af unge i daginstitutionerne. Frikøbet skal understøtte den meropgave, som ungeansættelser medfører i opstartsfasen, herunder rekruttering, introduktion, planlægning og koordinering i den daglige drift.

Formålet er at give de pædagogiske ledere mulighed for at tilpasse arbejdsgangene til lokale forhold, samtidig med at ungeansættelser integreres på en driftsmæssigt bære-

dygtig måde i institutionernes hverdag. Ved at investere i ledelsesmæssig kapacitet i en afgrænset periode skabes grundlag for en mere smidig implementering, reduceret administrativt merarbejde på sigt og en stabil anvendelse af ungeansættelser, som understøtter realiseringen af de forventede effektiviseringer. Desuden skal AF fortsat arbejde for at understøtte lederne i ved ansættelser.

Rekrutteringsstøtte og introduktionspakke til dagtilbuddene

Investeringen skal finansiere udvikling af en introduktionspakke, der både er målrettet dagtilbuddene og de pædagogiske ledere samt de unge, der ansættes i daginstitutionerne. Introduktionspakken skal understøtte rekruttering, modtagelse, oplæring og organisering af ungeansættelser gennem klare retningslinjer for rammesætning, ansvarsplacering, opgavefordeling og opfølgning i institutionerne. Pakken indeholder desuden anbefalinger til, hvordan unge gradvist og trygt kan indgå i daginstitutionernes hverdag.

Rekrutteringsstøtten omfatter rekrutteringskampagner, postkort og plakater til skoler og Ungdommens Uddannelsesvejledning målrettet de unge og understøttelse af ledernes rekruttering gennem fx skabeloner til stillingsopslag eller gennem fælles stillingsopslag.

Introduktionspakken omfatter samtidig en række korte og overskuelige introduktionsmaterialer målrettet de unge, som institutionerne kan udlevere i forbindelse med ansættelsen. Materialerne skal understøtte de unges forståelse af deres rolle, opgaver og rammer i dagtilbuddene og bidrage til en tryk opstart.

Midlerne dækker udvikling, projektledelse og implementeringsstøtte. Formålet med investeringen er at sikre en tydelig og sammenhængende introduktion, understøtte fastholdelse i ordningen og bidrage til en effektiv og bæredygtig implementering på tværs af dagtilbuddene.

2. Økonomi

Effektiviseringen ved forslaget består i at reducere dagtilbuddenes forbrug af timelønnede vikarer, som er steget fra 147,8 mio. kr. (2027 p/l) i 2022 til 156,3 mio. kr. (2027 p/l) i 2025.

Ved at indgå mere fast og forudsigeligt i institutionernes hverdag kan ungeansatte varetage en del af de øvrige praktiske opgaver og dermed reducere behovet for den mere ad hoc-baserede vikardækning. Investeringen i systematisk understøttelse af ungeansættelser er en forudsætning for, at denne løsning af praktiske opgaver kan ske stabilt og ensartet på tværs af dagtilbuddene og dermed skabe et reelt grundlag for at reducere vikarforbruget.

Ungeansættelser har samtidig en lavere timeløn end timelønnede vikarer, hvilket muliggør en reduktion i udgifterne, samtidig med at institutionerne fortsat har tilstrækkelig pædagogisk bemanding.

Omlægning af timelønnede vikarer til ungeansættelsestimer:

De unges ansættelser er omfattet af overenskomstmæssige og arbejdsmiljømæssige rammer, som fastsætter, hvor mange timer unge må arbejde. Unge i alderen 14-15 år må maksimalt arbejde to timer på skoledage, mens unge i alderen 16-17 år kan arbejde flere timer. Den gældende timeløn udgør 74 kr. for unge mellem 14-15 år og 90 kr. for unge mellem 16-17 år. I beregningerne er der anvendt en gennemsnitlig timeløn på 82 kr. for ungeansatte.

En timelønnet vikar aflønnes med 204 kr. i timen, mens den gennemsnitlige timeløn for en ungansat er 82 kr. Det betyder, at én vikartime (204 kr.) kan erstattes af to timer med ungeansatte (2 × 82 kr.) og samtidig give en økonomisk gevinst. Forskellen på 40 kr. pr. time giver samlet set mulighed for en effektivisering.

Beregningen tager udgangspunkt i:

- 2 timer dagligt pr. institution
- 200 skoledage årligt
- ca. 350 daginstitutioner

Dette giver en samlet bruttoeffektivisering på ca. 5,6 mio. kr. årligt. Efter fradrag for forældrebetaling udgør den samlede nettoeffektivisering ca. 4,7 mio. kr. årligt.

Tabel 1. Forslagets samlede økonomiske konsekvenser

	1.000 kr. 2027 p/l						
	Styrings- område	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Varige ændringer (effektiviseringer og drift)							
Sparede udgifter på timelønnet vikarer	Drift		-2.359	-3.538	-4.717	-4.717	-4.717
Samlet varig ændring			-2.359	-3.538	-4.717	-4.717	-4.717
Implementeringsomkostninger (midler fra investeringspuljen)							
	Drift						
Mentorordning			4.500	4.500	3.500	2.500	
God modtagelse af de unge			2.000	1.000			
Rekrutteringsstøtte og introduktions- pakke til daginstitutionerne		400	30				
Samlede implementeringsomkostnin- ger, anlæg							
Samlede implementeringsomkostnin- ger		400	6.530	5.500	3.500	2.500	
Samlet økonomisk påvirkning		400	4.171	1.962	-1.217	-2.217	-4.717
Tilbagebetalingstid baseret på Serviceeffektivisering	6						
Tilbagebetalingstid baseret på Totaløkonomi	6						

Noter til alle tabeller: Forslaget skal udarbejdes i 2027 p/l, men forslag der udmøntes i overførselssagen udmøntes i 2026 p/l, mens forslag der udmøntes med budgettet udmøntes i 2027 p/l. Alle effektiviseringer er angivet med negativt fortegn (-).

3. Implementering og opfølgning

Tabel 2. Opfølgningsmål

Opfølgningsmål	Hvordan måles opfølgningsmålet?	Hvem er ansvarlig for opfølgning?	Hvornår gennemføres opfølgningen?
Implementering og anvendelse af investeringsmidler			

Mentorordning	På møder i institutionerne.	Områderne.	Løbende.
God modtagelse af de unge	På møder i institutionen og i klyngenetværkene.	Områderne.	Løbende.
Introduktionspakke til dagtilbud	Introduktionspakken med materiale til daginstitutionerne og til de unge sendes ud i ugepakken	HR	Primo 2027
Realisering af effektiviseringer			
Effektivisering på timelønnet medarbejdere	Ved at måle et lavere forbrug på timelønnet medarbejdere	Administrative fællesskaber (AF)	Løbende og på statusmøder i AF og i områdesupporten.

4. Risikovurdering

Det vurderes, at der er lav risiko forbundet med rekruttering af unge til arbejde i dagtilbuddene. Erfaringer fra eksisterende ungeansættelser samt dialog med unge peger på, at der er interesse for fritidsjob i daginstitutioner.

På 0-5-årsområdet gælder kravet om minimumsnormeringer, som fastsætter en nedre grænse for normeringerne i dagtilbuddene. Ungeansatte indgår ikke i opgørelsen af minimumsnormeringer, mens timelønnede vikarer indgår. Det vurderes dog, at forslaget isoleret set ikke medfører, at Børne- og Ungdomsforvaltningen ikke kan overholde loven om minimumsnormeringer.

Administrative bilag til investeringsforslag

Forslaget udspringer af et innovationsforslag:

- ☐ Ja
☒ Nej

5. Effektivisering på administration

Forslaget indeholder ikke effektiviseringer på administration.

Tabel 3. Varige ændringer, administration

Nettoeffekt på administrative udgifter	1.000 kr. 2027 p/l					
	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Effekt på lønudgifter på hovedkonto 6 og øvrige adm. udgifter på hovedfunktion 6.45						
Effekt på øvrige administrative udgifter						
Varige ændringer totalt, administration						

Note: Reducerede administrative udgifter angives med negativt (-) fortegn og øgede administrative udgifter angives med positivt fortegn.

6. Hvem er hørt?

Tabel 4. Godkendelse af Center for Økonomi

	Ja/Nej	Dato for godkendelse
Center for Økonomi, Økonomiforvaltningen	Ja	26-01-2026

Tabel 5. Inddragede samarbejdspartnere

Relevante samarbejdspartnere i kommunen, der er inddraget
HR har været inddraget udarbejdelsesprocessen af investeringsforslaget og har bidraget med viden om udarbejdelsen af introduktionspakken.