



BU25 Mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker (bevillingsudløb, fastholdelse og rekruttering)

Resume

I Budget 2023 blev der afsat midler til flere uddannelses- og rekrutteringsindsatser for at afhjælpe den nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordring med mangel på lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker. BU25 er et tilpasset udløb med en videreførelse af centrale indsatser fra Budget 2023 og forslag til nye indsatser, der skal styrke ledelsen, arbejdsmiljøet og modtagelsen af nye medarbejdere og praktikanter og dermed bidrage til at mindske rekrutterings- og fastholdelsesudfordringen. Der indgår udover udløbet et tilvalg om seniorordning for pædagogisk personale.

Fastholdelse og rekruttering

Der er fortsat store rekrutteringsudfordringer på dagtilbuds- og skoleområdet. En situation, der vil fortsætte mange år endnu. Det er helt afgørende at fortsætte med at uddanne dygtige lærere, pædagoger og sundhedsplejersker og understøtte fokus på god ledelse og attraktive arbejdspladser i dagtilbud og skoler.

Rekrutteringsfremskrivningen i Personalepolitisk Redegørelse 2025 viser, at Børne- og Ungdomsforvaltningen vil mangle 770 pædagoger, 200 lærere og 50 sundhedsplejersker i 2035.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	X
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilling af politisk parti	
Bevillingsudløb	X
Tilpasset bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilling fra borgmesterforum eller tværgående pakke	
Bestilt administrativt	

Beslutning

Der skal træffes beslutning om at afsætte:

- 22,1 mio. kr. på service i 2027, 32 mio. kr. i 2028, 39,5 mio. kr. i 2029 og 37,1 mio. kr. i 2030 til rekruttering og uddannelsesveje, herunder videreførelse af eksisterende indsatser, der styrker uddannelsesveje og rekrutteringsgrundlag for lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker
- 21,1 mio. kr. på service i 2027, 11,3 mio. kr. i 2028, 6,4 mio. kr. i 2029 og 8,8 mio. kr. i 2030 til modtagelse, stærkere tilknytning og livslang læring, herunder indsatser der styrker modtagelsen af nye medarbejdere, praktikanter og nyuddannede samt praksisnær og tværfaglig kompetenceudvikling
- 7,3 mio. kr. på service i 2027, 7,1 mio. kr. i 2028, 4,6 mio. kr. i 2029 og 4,6 mio. kr. i 2030 til ledelse og styrket arbejdsmiljø tæt på praksis, herunder indsatser der understøtter ledernes muligheder for at skabe attraktive arbejdspladser, stærke arbejdsfællesskaber og en tidligere håndtering af arbejdsmiljøudfordringer.

Tilvalg

- 3 mio. kr. på service i 2027-2030 til seniorordning for uddannede pædagoger (tilvalg til udløbet)

Indhold

Med Budget 2023 blev der afsat 50,5 mio. kr. årligt (2027 PL) i 2023-2026 til en bred uddannelses- og rekrutteringsindsats målrettet lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker. Baggrunden var, at Københavns Kommune stod over for en strukturel mangel på uddannet arbejdskraft på de centrale velfærdsområder, og at udfordringen krævede langsigtede investeringer i uddannelse, rekruttering og fastholdelse.

Rekrutteringsudfordringen er fortsat aktuell. Der er derfor behov for at videreføre de centrale indsatser fra Budget 2023, som understøtter uddannelse af meritlærere, meritpædagoger og sundhedsplejersker samt rekrutterings- og administrationssupport til ledere. Indsatserne bidrager til at fastholde et bredt og langsigtet rekrutteringsgrundlag og understøtter samtidig Børne- og Ungdomsudvalgets strategi for 2026-2029, hvor attraktive arbejdspladser, god ledelse, stærke faglige fællesskaber, god modtagelse og løbende kompetenceudvikling er centrale forudsætninger for høj kvalitet.

De videreførte indsatser udgør fundamentet for de nye indsatser i dette budgetnotat. Hvor bevillingsudløbet især handler om at sikre uddannelsesveje, rekrutteringskapacitet og administrativ understøttelse, retter de nye forslag sig mod de forhold, der har betydning for, om medarbejdere og ledere får lyst til at blive og udvikle sig i BUF, hvilket samtidig bidrager til at tiltrække nye medarbejdere til de pædagogiske fag. Det gælder bl.a. en god start som ny medarbejder, stærkere ledelsesudvikling, bedre adgang til arbejdsmiljøunderstøttelse og praksisnær kompetenceudvikling.

På dagtilbudsområdet spiller notatet sammen med budgetpakken om høj kvalitetsdagtilbud, hvor der bl.a. foreslås investeringer i forberedelsestid, livslang læring, attraktivt tværfagligt arbejdsmiljø og god ledelse. BU25 supplerer disse tiltag ved at styrke de tværgående HR- og kompetenceforudsætninger for, at dagtilbuddene kan tiltrække, modtage, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere og ledere.

Det foreslås ikke at videreføre midlerne til 20 ekstra unge på den pædagogiske assistentuddannelse. Baggrunden er, at det ikke er lykkedes at rekruttere de 20 ekstra PAU-elever, som den tidligere bevilling forudsatte.

Nedenfor beskrives først de indsatser fra Budget 2023, der foreslås videreført. Derefter beskrives forslag til nye indsatser, der skal styrke tilknytning, ledelse, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling i BUF. Forslagene i budgetnotatet er samlet i tre spor:

1. Indsatser fra Budget 2023, der foreslås videreført
(22,1 mio. kr. i 2027, 32 mio. kr. i 2028, 39,5 mio. kr. i 2029 og 37,1 mio. kr. i 2030)
Videreførelse af de eksisterende indsatser fra Budget 2023, der styrker uddannelsesveje og rekrutteringsgrundlag for lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker.
2. Modtagelse, stærkere tilknytning og livslang læring
(21,1 mio. kr. i 2027, 11,3 mio. kr. i 2028, 6,4 mio. kr. i 2029 og 8,8 mio. kr. i 2030)
Indsatser, der skal give nye medarbejdere, praktikanter og nyuddannede en bedre start i BUF og styrke overgangen fra uddannelse til arbejdsliv. Sporet omfatter samtidig praksisnær kompetenceudvikling, der styrker medarbejdernes faglige udvikling, mestring og samarbejde på tværs af faggrupper, så flere oplever at lykkes i arbejdet med børn og unge.

3. Ledelse og styrket arbejdsmiljø tæt på praksis

(7,3 mio. kr. i 2027, 7,1 mio. kr. i 2028, 4,6 mio. kr. i 2029 og 4,6 mio. kr. i 2030)

Indsatser, der styrker lederens mulighed for at skabe attraktive arbejdspladser, stærke arbejdsfællesskaber og tidligere håndtering af arbejdsmiljøudfordringer.

Økonomi

Samlet økonomi

Forslaget udgør samlet 50,5 mio. kr. i 2027, 50,5 mio. kr. i 2028, 50,5 mio. kr. i 2029 og 50,5 mio. kr. i 2030. Heraf vedrører 130,8 mio. kr. i perioden 2027-2030 videreførelse af indsatser fra Budget 2023, mens 71,2 mio. kr. vedrører nye indsatser til modtagelse, ledelse, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og tilknytning.

1. Indsatser fra Budget 2023, der foreslås videreført

Lærere og ledere på skoler

Uddannelse af 50 meritlærere årligt samt midler til vikardækning

(3,8 mio. kr. i 2027, 10,3 mio. kr. i 2028, 15,3 mio. kr. i 2029, 13,2 mio. kr. i 2030)

Meritlærerindsatsen retter sig mod medarbejdere, der underviser i skolen uden en læreruddannelse, og mod nye medarbejdere, der ønsker at uddanne sig til lærer gennem en meritlæreruddannelse. Indsatsen skal bidrage til, at flere medarbejdere i de københavnske skoler får en lærerfaglig uddannelse og dermed styrke både undervisningskvaliteten og rekrutteringsgrundlaget.

Midlerne dækker uddannelsesudgifter til 50 meritlærere og dækker både ordinær meritlæreruddannelse og meritlæreruddannelse gennem Teach First. Skoler, der ønsker at anvende Teach First, har egenfinansiering til rekrutteringsforløb, sommerakademi og mentorordning. Der afsættes desuden vikarmidler, så skolerne får bedre mulighed for at planlægge, at meritstuderende kan deltage i uddannelse uden, at det går ud over skolens daglige drift. Midlerne varierer afhængigt af optag og efterspørgsel.

Der afsættes 3,8 mio. kr. i 2027, 10,3 mio. kr. i 2028, 15,3 mio. kr. i 2029 og 13,2 mio. kr. i 2030. Midlerne dækker uddannelsesudgifter og vikarmidler til skolerne. Den lavere udgift i 2027 skyldes, at igangværende meritlærerforløb i 2027 forudsættes håndteret inden for eksisterende finansiering og mindreforbrug, mens nye optag får stigende økonomisk virkning i de efterfølgende år.

25 årlige skoleledertalentforløb

(1 mio. kr. årligt)

Det er fortsat vanskeligt at rekruttere ledere til skolerne. Der er derfor behov for at videreføre skoleledertalentforløb, så BUF kan udvikle egne ledertalenter og styrke fødekæden til kommende skolelederstillinger. Forløbene skal give potentielle ledere indsigt i lederrollen og klæde dem på til at søge deres første lederjob i København. Indsatsen understøtter strategiens fokus på god ledelse som forudsætning for kvalitet, stærke arbejdsfællesskaber og attraktive arbejdspladser.

Der afsættes 1,0 mio. kr. årligt i 2027-2030 til videreførelse af skoleledertalentforløb. Midlerne anvendes til at udvikle egne ledertalenter og styrke fødekæden til kommende lederstillinger på skolerne.

Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering (1,5 mio. kr. årligt)

Meritlæreruddannelse og øvrige rekrutterings- og kompetenceudviklingsaktiviteter medfører administrative opgaver for skoleledelserne. Der er derfor behov for fortsat support, som kan hjælpe skolerne med arbejdsgange, koordinering, rekruttering og konkrete opgaver knyttet til uddannelsesforløbene. Indsatsen skal aflaste skoleledelserne og gøre det lettere at anvende meritlæreruddannelsen som et aktivt rekrutterings- og kompetencegreb.

Der afsættes 1,5 mio. kr. årligt i 2027-2030 svarende til to årsværk. Midlerne anvendes til rekrutterings- og administrationssupport, der skal aflaste skoleledelserne og understøtte gennemførelsen af meritlæreruddannelser og øvrige rekrutteringsaktiviteter.

Pædagogisk personale i dagtilbud

Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt lønkompensation til vikardækning (2,9 mio. kr. i 2027, 6,4 mio. kr. i 2028, 8,8 mio. kr. i 2029, 8,5 mio. kr. i 2030)

Meritpædagogindsatsen retter sig både mod at uddanne flere af de nuværende pædagogmedhjælpere, som ikke har en pædagoguddannelse og mod at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, der gerne vil uddanne sig til pædagoger. Midlerne bruges til at betale uddannelsesudgiften for de studerende samt vikarmidler til institutionerne. Der afsættes midler til 140 meritpædagogstuderende på dagtilbudsområdet og 20 på skole- og fritidsområdet. Midlerne varierer afhængigt af optag og efterspørgsel.

Der afsættes 2,9 mio. kr. i 2027, 6,4 mio. kr. i 2028, 8,8 mio. kr. i 2029 og 8,5 mio. kr. i 2030. Midlerne dækker uddannelsesudgifter og vikarmidler til institutionerne. Der afsættes midler til 140 meritpædagogstuderende på dagtilbudsområdet og 20 på skole- og fritidsområdet.

Rekrutteringssupport på dagtilbudsområdet (2 mio. kr. årligt).

Der afsættes midler til at videreføre den praksisnære rekrutteringssupport til dagtilbudene. Indsatsen skal understøtte ledere og klynger i at tiltrække kvalificerede ansøgere og gøre rekrutteringsarbejdet mere professionelt og mindre administrativt belastende lokalt. Indsatsen kan bl.a. omfatte fælles stillingsopslag, rekrutteringskampagner, målrettet støtte til rekruttering af pædagoger og sporskiftemeritpædagogstuderende samt hjemmesidesupport og hjælp til modtagelse.

Den centrale rekrutteringsindsats omfatter de kommunale dagtilbud. For de selvejende dagtilbud kan forvaltningen alene yde rådgivning og sparring, da arbejdsgiverkompetencen ligger hos paraplyorganisationerne. Dette adskiller sig fra fx ældreområdet, hvor kommunen også varetager paraplyansvaret for de selvejende tilbud.

Der afsættes 2,0 mio. kr. årligt i 2027-2030 til at videreføre den praksisnære rekrutteringssupport til dagtilbuddene. Midlerne anvendes bl.a. til fælles stillingsopslag, rekrutteringskampagner, hjemmesidesupport og hjælp til modtagelse.

Praktiktillæg på dagtilbudsområdet

(5,6 mio. kr. årligt)

Der afsættes midler til at videreføre praktiktillæg til praktikklynger og netværk i dagtilbud. Indsatsen skal styrke kvaliteten i praktikforløbene og gøre dagtilbuddene bedre i stand til at modtage, vejlede og fastholde pædagogstuderende. Et godt praktikforløb har betydning for, om studerende får lyst til at søge ansættelse i BUF efter endt uddannelse. Praktiktilægget skal derfor ses som en del af den samlede fødekæde til pædagogområdet.

Der afsættes 5,6 mio. kr. årligt i 2027-2030 til praktiktillæg til praktikklynger og netværk. Midlerne skal styrke kvaliteten i praktikforløbene og understøtte, at flere pædagogstuderende får lyst til at søge ansættelse i BUF efter endt uddannelse.

Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering

(1,5 mio. kr. årligt)

Meritpædagoguddannelse og øvrige rekrutterings- og kompetenceudviklingsaktiviteter medfører administrative opgaver for de pædagogiske ledere. Der er derfor behov for fortsat support, som kan hjælpe med arbejdsgange, koordinering og konkrete opgaver knyttet til uddannelses- og rekrutteringsindsatserne. Indsatsen skal aflaste de lokale ledelser og understøtte, at merituddannelser og rekrutteringsindsatser kan gennemføres mere smidigt og systematisk.

Der afsættes 1,5 mio. kr. årligt i 2027-2030 svarende til to årsværk. Midlerne anvendes til rekrutterings- og administrationssupport, der skal aflaste de pædagogiske ledere og understøtte gennemførelsen af meritpædagoguddannelser og øvrige rekrutteringsindsatser.

Uddannelsespladser i Sundhedsplejen

Udvidelse af uddannelsespladser fra 10 til 20 årligt

(3,8 mio. kr. årligt)

Der afsættes midler til at videreføre udvidelsen af antallet af uddannelsespladser til sundhedsplejersker fra 10 til 20 årligt. Indsatsen skal sikre et større udbud af arbejdskraft på sundhedsplejeområdet og understøtte, at København også fremover kan rekruttere kvalificerede sundhedsplejersker. Når antallet af uddannelsespladser øges, er der samtidig behov for ressourcer til supervision, vejledning og efteruddannelse af sundhedsplejersker, så de kan fungere som kliniske vejledere.

Der afsættes 3,8 mio. kr. årligt i 2027-2030. Midlerne anvendes til at videreføre udvidelsen af uddannelsespladser samt til supervision, vejledning og efteruddannelse af sundhedsplejersker, der fungerer som kliniske vejledere.

Udover ovenstående indsatser, foreslås det at igangsætte nye indsatser der skaber endnu bedre forudsætninger for attraktive arbejdspladser, tiltrækning og tilknytning.

2. Modtagelse, stærkere tilknytning og livslang læring

Modtagelse – en god start i BUF

(13,5 mio. kr. i 2027, 10,6 mio. kr. i 2028, 6,4 mio. kr. i 2029 og 8,8 mio. kr. i 2030.)

Der afsættes midler til en styrket og mere systematisk modtagelsesindsats for nyansatte i dagtilbud og på skoler med særligt fokus på studerende, praktikanter og nyuddannede.

Formålet er at skabe bedre overgange fra uddannelse til arbejdsliv, så nye medarbejdere oplever tydelige rammer, faglig støtte og stærke professionsfællesskaber fra starten.

På dagtilbudsområdet kan indsatsen anvendes til frikøb af mentorer i institutionerne, så nye medarbejdere får en mere kvalificeret introduktion til den pædagogiske praksis, arbejdet med børnefællesskaber, forældresamarbejde og den lokale organisering. På skoleområdet kan indsatsen udmøntes gennem en fælles lærerstartsordning og lokale mentorforløb for nyuddannede lærere eller pædagogisk personale. Der lanceres en praktikpakke til praktikklynger- og netværk, som indeholder materiale, information og viden til alle klynger og netværk med praktikanter. Samtidig styrkes sammenhængen mellem praktik, vejledning og de første år i professionen, så flere praktikanter og nyuddannede får lyst til at blive i BUF.

Der afsættes 13,5 mio. kr. i 2027, 10,6 mio. kr. i 2028, 6,4 mio. kr. i 2029 og 8,8 mio. kr. i 2030. Midlerne omfatter bl.a. mentorforløb i dagtilbud, mentorordning og lærerstart på skoleområdet, uddannelse af mentorer samt implementerings- og ledelsesunderstøttelse.

Kompetenceudvikling af medarbejdere

(1,3 mio. kr. i 2027 og 0,8 mio. kr. i 2028)

Der afsættes midler til praksisnær og tværfaglig kompetenceudvikling for medarbejdere og teams. En vigtig del af et attraktivt arbejdsmiljø handler om gode muligheder for faglig udvikling og om, at medarbejdere oplever at lykkes med at understøtte børns trivsel, udvikling og deltagelse i fællesskaber i samarbejde med kolleger, ledelse, forældre og den tværfaglige support. Løbende kompetenceudvikling spiller en vigtig rolle i den forbindelse og bidrager samtidig til et fagligt kvalitetsløft.

Midlerne kan anvendes til arbejdspladsforløb og kompetenceudvikling, der giver medarbejdere fælles viden, metoder og tilgange i hverdagen. Det kan fx være forløb om konfliktforebyggende pædagogik, low arousal, sansemotorik, børnefællesskaber, leg, sprog, relationer og forældredialog. Indsatsen kan målrettes pædagogisk personale og øvrige medarbejdergrupper og kan samtidig tilrettelægges tværfagligt, så supportmedarbejdere som fysio- og ergoterapeuter, psykologer, tale-hørekonsulenter, sundhedsplejersker og PPR-medarbejdere tænkes med, hvor det er relevant. Det skal understøtte en fælles forståelsesramme og styrke samarbejdet omkring børnene tæt på praksis.

Der afsættes 1,3 mio. kr. i 2027 og 0,8 mio. kr. i 2028. Midlerne placeres centralt og anvendes til praksisnær og tværfaglig kompetenceudvikling, som kan målrettes efter efterspørgsel og lokale behov.

Pulje til tilknytning og attraktive arbejdspladser i dagtilbud

(6,3 mio. kr. i 2027)

Der afsættes en pulje til dagtilbud, der vil arbejde målrettet med tilknytning og attraktive arbejdspladser. Puljen skal give lokale ledelser mulighed for at igangsætte konkrete forløb, der styrker faglig opkvalificering, supervision, feedbackkultur, indflydelse, organisering, modtagelse og arbejdsfællesskaber. Puljen kan både søges og prioriteres strategisk til arbejdspladser med høj personaleomsætning, højt sygefravær, mange forgæves rekrutteringer eller lav trivsel. BUU behandler endelige kriterier for puljen i udmøntningssagen.

Der afsættes 6,3 mio. kr. i 2027. Midlerne placeres centralt og kan søges af dagtilbud eller klynger til lokale forløb om fx faglig opkvalificering, feedback, indflydelse, organisering, modtagelse og arbejdsfællesskaber.

3. Ledelse og styrket arbejdsmiljø tæt på praksis

Nye ledelsesudviklingsforløb i BUF

(2,3 mio. kr. i 2027 og 2,1 mio. kr. årligt i 2028-2030)

Der afsættes midler til nye ledelsesudviklingsforløb, som supplerer de eksisterende faglige ledelsesuddannelser og BUF Ledertalent. Formålet er at styrke ledernes muligheder for at skabe attraktive arbejdspladser, fastholde medarbejdere og lede tættere på kvaliteten i kerneopgaven.

Indsatsen omfatter et efterforløb for deltagere i BUF Ledertalent, et praksisnært forløb om det første lederjob, et forløb om ledelse af ledere samt et forløb om personaleledelse af medarbejdere med forskellige forudsætninger. Forløbene skal styrke ledernes arbejde med retning, faglig ledelse, personaleledelse, arbejdsfællesskaber og lokale forandringer.

Der afsættes 2,3 mio. kr. i 2027 og 2,1 mio. kr. årligt i 2028-2030. Midlerne anvendes til udvikling, indkøb og gennemførelse af ledelsesudviklingsforløb, der supplerer de eksisterende faglige ledelsesuddannelser og BUF Ledertalent.

Styrket indsats for arbejdsmiljø, ledelse og rekruttering

(3,5 mio. kr. i 2027, 3,5 mio. kr. i 2028, 2,5 mio. kr. i 2029 og 2,5 mio. kr. i 2030.)

Der afsættes midler til at styrke adgangen til praksisnær støtte, når arbejdspladser oplever udfordringer med psykisk arbejdsmiljø, sygefravær, konflikter, voldsomme hændelser eller personaleomsætning. Indsatsen skal give mulighed for tidligere og mere systematisk støtte til ledere og arbejdspladser, før problemerne påvirker tilknytning, kvalitet og samarbejde. Midlerne anvendes til at udvide kapaciteten i de arbejdsmiljøforløb, som Arbejdsmiljø København tilbyder, samt til at styrke rekrutteringssupporten og HR-taskforcens mulighed for sparring, supervision og ledelsesunderstøttelse.

Der afsættes 3,5 mio. kr. i 2027, 3,5 mio. kr. i 2028, 2,5 mio. kr. i 2029 og 2,5 mio. kr. i 2030. Midlerne placeres centralt og anvendes fleksibelt mellem arbejdsmiljøforløb hos AMK, ledelsessparring, supervision og tidlige indsatser på arbejdspladser med konkrete udfordringer.

KKFO- og fritidsledelsesuddannelse

(1,5 mio. kr. årligt i 2027 og 2028)

Der skal være større fokus på KKFO'ernes og fritidsklubbernes vigtige rolle i arbejdet med at udvikle mangfoldige børnefællesskaber og sikre deltagelsesmuligheder for alle børn. Det forudsætter høj faglig kvalitet, stærk pædagogisk ledelse og en systematisk tilgang til udviklingen af den pædagogiske praksis. Derfor afsættes der midler til udvikling og gennemførelse af en KKFO- og fritidsledelsesuddannelse, der skal styrke ledernes kompetencer inden for både faglig ledelse og personaleledelse.

Forløbet bygger videre på erfaringerne fra skoleledelsesuddannelsen, dagtilbudsledelsesuddannelsen og det igangværende kompetenceudviklingsforløb på klubområdet. Uddannelsen skal give KKFO- og fritidslederne et fælles og praksisnært grundlag for at arbejde systematisk med kvalitetsudvikling gennem observationer, pædagogisk analyse,

refleksion og ledelse af medarbejdernes læring. Samtidig skal uddannelsen styrke ledernes evne til at udvikle stærke arbejdsfællesskaber, understøtte medarbejdernes faglige udvikling og omsætte viden om kvalitet til konkrete forbedringer i hverdagen. En KKFO- og fritidsledelsesuddannelse skal samtidig understøtte sammenhængen mellem skole og fritidstilbud og samtænkes med den eksisterende skoleledelsesuddannelse.

Der afsættes 1,5 mio. årligt i 2027 og 2028 heraf afsættes et overhead på 0,2 mio. årligt til lønsum i HR til udvikling og opfølgning i 2027 og 2028.

Tilvalg udover udløbet

Seniorordning for pædagogisk personale på 65 år og derover 3 mio. kr. årligt i 2027-2030

Der afsættes 3,0 mio. kr. årligt til en seniorordning for uddannede pædagoger i kommunale og selvejende tilbud i BUF, herunder specialområdet. Formålet er at fastholde erfarne pædagoger længere på arbejdspladserne ved at give bedre mulighed for at gå ned i tid med delvis lønkomensation og/eller fastholdt pensionsindbetaling. Ordningen modelleres efter SUF's seniorordning og består af to dele. Pædagoger på 65 år og derover kan indgå individuel senioraftale med egen leder om at gå ned i arbejdstid med 75 pct. lønkomensation for de reducerede timer samt fastholdt pensionsindbetaling efter hidtidigt timetal. Pædagoger på 60 år og derover kan indgå aftale om at gå ned i tid med fastholdt pensionsindbetaling, men uden lønkomensation.

Arbejdstiden kan nedsættes, dog til minimum 30 timer om ugen. Lederen vurderer, om aftalen kan indgås under hensyn til driften, arbejdsfællesskabet og den konkrete opgaveløsning. Senioraftalen skal indebære en reel tilpasning af arbejdstid og opgaver, så nedsat tid ikke fører til øget arbejdspress for medarbejderen eller arbejdsfællesskabet. Udgiften til både lønkomensation og fastholdt pensionsindbetaling finansieres inden for den samlede ramme på 3,0 mio. kr. årligt. Midlerne finansieres centralt og udmøntes lokalt med budgetudmeldingen efter antallet af pædagoger i målgruppen i den enkelte klynge, selvejende netværk, selvejende klynge eller tilsvarende organisatoriske enhed. Den samlede målgruppe skønnes foreløbigt at udgøre ca. 5.000-6.000 uddannede pædagoger i kommunale og selvejende tilbud, inklusive specialområdet. Heraf skønnes ca. 400-550 pædagoger at være 60 år og derover, mens ca. 150-200 pædagoger skønnes at være 65 år og derover.

Hvis hele rammen anvendes til 65+-aftaler med 75 pct. lønkomensation og fastholdt pension, skønnes ordningen at kunne finansiere ca. 53-55 senioraftaler årligt. Det svarer til ca. 1 pct. af det samlede antal uddannede pædagoger og ca. en fjerdedel til godt en tredjedel af pædagogerne på 65 år og derover.

Beregningen tager udgangspunkt i, at en pædagog i gennemsnit går 5 timer ned i arbejdstid pr. uge. Udgiften pr. 65+-aftale skønnes til ca. 55.000-57.000 kr. årligt inkl. 75 pct. lønkomensation og merudgift til fastholdt pension. En aftale for pædagoger på 60 år og derover med fastholdt pension, men uden lønkomensation, vil være væsentligt billigere, men vil reducere den del af rammen, der kan anvendes til 65+-aftaler. Børne- og Ungdomsudvalget kan i forbindelse med udmøntningen fastlægge den nærmere fordeling af midlerne mellem de to dele af ordningen, herunder fra hvilken alder ordningen skal gælde, og hvor høj lønkomensationen skal være. En lavere alders-

grænse vil udvide målgruppen, mens en højere kompensationsgrad vil styrke tilbuddet til den enkelte medarbejder. Omvendt vil lavere kompensation eller større vægt på fastholdt pension uden lønkompensation gøre det muligt at finansiere flere aftaler inden for samme ramme.

Den endelige økonomi afhænger af pædagogernes konkrete løn, pensionssats, timenedgang og fordelingen mellem de to dele af ordningen. Skønnet skal kvalificeres med HR-data forud for den endelige budgetudmelding.

Tabel 1. Tilpasset udløb. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2027 p/l	Styrings- område	2026	2027	2028	2029	2030	I alt
Spor 1. Uddannelse af 50 meritlærere årligt samt vikarmidler	Service		3.795	10.279	15.340	13.200	42.614
Spor 1. 25 årlige skoleledertalentforløb	Service		1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
Spor 1. Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	Service		1.544	1.544	1.544	1.544	6.176
Spor 1. Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt lønkompensation til vikardækning	Service		2.935	6.390	8.763	8.479	26.567
Spor 1. Rekrutteringssupport på dagtilbudsområdet	Service		2.000	2.000	2.000	2.000	8.000
Spor 1. Praktiktillæg	Service		5.554	5.554	5.554	5.554	22.216
Spor 1. Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	Service		1.544	1.544	1.544	1.544	6.176
Spor 1. Udvidelse af uddannelsespladser til sundhedsplejersker	Service		3.768	3.768	3.768	3.768	15.072
Spor 2. Mentorforløb i dagtilbud	Service		6.200	4.741	1.157	3.091	15.189
Spor 2. Mentorordning og lærerstartsforløb på skoler	Service		3.630	2.900	2.600	3.090	12.220
Spor 2. Uddannelse af mentorer	Service		300	300			600
Spor 2. Implementeringsstøtte og frikøb af mentorer	Service		2.630	2.630	2.630	2.630	10.520
Spor 2. Ledelsesunderstøttelse af modtagelsesindsatsen	Service		730				730
Spor 2. Kompetenceudvikling af medarbejdere	Service		1.250	750			2.000
Spor 2. Pulje til tilknytning og attraktive arbejdspladser i dagtilbud	Service		6.320				6.320
Spor 3. Efterforløb BUF Ledertalent	Service		250	200	200	200	850
Spor 3. Mit første lederjob	Service		800	750	750	750	3.050
Spor 3. Ledelse af ledere	Service		800	750	750	750	3.050
Spor 3. Personaleledelse af medarbejdere med forskellige forudsætninger	Service		450	400	400	400	1.650
Spor 3. Arbejdsmiljø København – opgavebank og arbejdspladsforløb	Service		500	500			1.000
Spor 3. Arbejdsmiljø København – ledelsesunderstøttelse	Service		500	500			1.000
Spor 3. Praksisnær HR-support (1 årsværk rekruttering + 2 årsværk HR Taskforce)	Service		2.500	2.500	2.500	2.500	10.000
Spor 3. KKFO-ledelsesuddannelse	Service		1.300	1.300			2.600
Spor 3. Overhead/administration KKFO-lederuddannelse	Service		200	200			400
Udgifter i alt (netto)			50.500	50.500	50.500	50.500	202.000

Tabel 2. Tilvalg udover tilpasset udløb. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2027 p/l	Styrings- område	2026	2027	2028	2029	2030	I alt
Seniorordning for pædagoger personale på 65 år og derover	Service		3.000	3.000	3.000	3.000	12.000
Udgifter i alt (netto)			3.000	3.000	3.000	3.000	12.000

Risikovurdering og proces

Der vurderes ikke at være væsentlige implementeringsmæssige eller juridiske risici forbundet med forslaget, da hovedparten af indsatserne er videreførelser eller udbygninger af eksisterende aktiviteter.

Der er dog en risiko for, at manglen på lærere, pædagoger, ledere og sundhedsplejersker fortsætter eller forværres, selvom indsatserne gennemføres. Flere af indsatserne har til formål at afbøde en strukturel mangel på kvalificeret arbejdskraft, som også påvirkes af nationale uddannelses- og arbejdsmarkedstendenser, som BUF ikke selv kan påvirke.

For de uddannelsesrettede indsatser er der desuden en risiko for, at efterspørgslen efter meritforløb og uddannelsespladser bliver lavere eller højere end forudsat. Ved lavere efterspørgsel vil der kunne opstå mindreforbrug, mens højere efterspørgsel kan skabe behov for prioritering inden for den afsatte ramme.

For de nye indsatser vedrørende modtagelse, kompetenceudvikling, ledelse og arbejdsmiljø afhænger effekten af lokal ledelsesopbakning og institutionernes mulighed for at omsætte indsatserne til ændret praksis. Det vurderes dog, at indsatserne bygger videre på eksisterende erfaringer og efterspurgt tilbud, hvilket reducerer implementeringsrisikoen.

Tidligere afsatte midler

1.000 kr., løbende p/l	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Budgetaftale 2023	37.132	50.518	50.518	50.518			
Budgetaftale 2024		10.000	10.000	10.000	10.000		
Budgetaftale 2025			10.600	10.200	10.200	10.200	
Budgetaftale 2026				40.800	40.800	40.800	40.800
Afsatte midler i alt	37.132	60.518	71.118	111.518	61.000	51.000	40.800

Administrativt bilag

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 3. Tilpasset udløb. Udgifter til service

1.000 kr., 2027 p/l	Udvalg	Bevil- ling	Ind- tægt/ udgift	p/l ja/nej	2026	2027	2028	2029	2030	I alt
Spor 1. Uddannelse af 50 meritlærere årligt samt vikarmidler	BUU	3330	Udgift	Ja		3.795	10.279	15.340	13.200	42.614
Spor 1. 25 årlige skoleledertalentforløb	BUU	3330	Udgift	Ja		1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
Spor 1. Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	BUU	3330	Udgift	Ja		1.544	1.544	1.544	1.544	6.176
Spor 1. Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt lønkompensation til vikardækning	BUU	3310	Udgift	Ja		2.935	6.390	8.763	8.479	26.567
Spor 1. Rekrutteringssupport på dagtilbudsområdet	BUU	3310	Udgift	Ja		2.000	2.000	2.000	2.000	8.000
Spor 1. Praktiktillæg	BUU	3310	Udgift	Ja		5.554	5.554	5.554	5.554	22.216
Spor 1. Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering	BUU	3310	Udgift	Ja		1.544	1.544	1.544	1.544	6.176
Spor 1. Udvidelse af uddannelsespladser til sundhedsplejersker	BUU	3370	Udgift	Ja		3.768	3.768	3.768	3.768	15.072
Spor 2. Mentorforløb i dagtilbud	BUU	3310	Udgift	Ja		6.200	4.741	1.157	3.091	15.189
Spor 2. Mentorordning og lærerstartsforløb på skoler	BUU	3330	Udgift	Ja		3.630	2.900	2.600	3.090	12.220
Spor 2. Uddannelse af mentorer	BUU	3310	Udgift	Ja		300	300			600
Spor 2. Implementeringsstøtte og frikøb af mentorer	BUU	3310	Udgift	Ja		2.630	2.630	2.630	2.630	10.520
Spor 2. Ledelsesunderstøttelse af modtagelsesindsatsen	BUU	3310	Udgift	Ja		730				730
Spor 2. Kompetenceudvikling af medarbejdere	BUU	3310	Udgift	Ja		1.250	750			2.000
Spor 2. Pulje til tilknytning og attraktive arbejdspladser i dagtilbud	BUU	3310	Udgift	Ja		6.320				6.320
Spor 3. Efterforløb BUF Ledertalent	BUU	3310	Udgift	Ja		250	200	200	200	850
Spor 3. Mit første lederjob	BUU	3310	Udgift	Ja		800	750	750	750	3.050
Spor 3. Ledelse af ledere	BUU	3310	Udgift	Ja		800	750	750	750	3.050
Spor 3. Personaleledelse af medarbejdere med forskellige forudsætninger	BUU	3310	Udgift	Ja		450	400	400	400	1.650
Spor 3. Arbejdsmiljø København - opgavebank og arbejdspladsforløb	BUU	3310	Udgift	Ja		500	500			1.000
Spor 3. Arbejdsmiljø København - ledelsesunderstøttelse	BUU	3310	Udgift	Ja		500	500			1.000
Spor 3. Praksisnær HR-support (1 årsværk rekruttering + 2 årsværk HR Taskforce)	BUU	3310	Udgift	Ja		2.500	2.500	2.500	2.500	10.000
Spor 3. KKFO-ledelsesuddannelse	BUU	3330	Udgift	Ja		1.300	1.300			2.600
Spor 3. Overhead/administration KKFO lederuddannelse	BUU	3330	Udgift	Ja		200	200			400
Serviceudgifter i alt						50.500	50.500	50.500	50.500	202.000

Tabel 4. Tilvalg udover tilpasset udløb. Udgifter til service

1.000 kr., 2027 p/l	Udvalg	Bevil- ling	Ind- tægt/ udgift	p/l ja/nej	2026	2027	2028	2029	2030	I alt
Seniorordning for pædago- ger	BUU	3310	Udgift	Ja		3.000	3.000	3.000	3.000	12.000
Serviceudgifter i alt						3.000	3.000	3.000	3.000	12.000

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: ☒											
Bispebjerg	☐	Indre by	☐	Vesterbro/Kgs. Enghave	☐	Valby	☐	Amager Øst	☐	Udenbys	☐
Nørrebro	☐	Østerbro	☐	Brønshøj/Husum	☐	Vanløse	☐	Amager Vest	☐		
Adresse											