



Svar på 10-dags forespørgsel vedr. opkvalificering og fastholdelse af pædagogmedhjælpere og øvrig ufaglært personale

9. oktober 2026
Side 1 af 6

Mathilde Dueholm fra Socialdemokratiet har den 1. oktober 2026 fremsendt en 10 dages forespørgsel til Børn og Unge og Sociale Forhold og Beskæftigelse om opkvalificering og fastholdelse af pædagogmedhjælpere og øvrig ufaglært personale.

Nedenfor følger svar på forespørgslen fra hhv. Børn og Unge og Sociale Forhold og Beskæftigelse.

Børn og Unge

Pædagogik, Organisation og Sundhed
Aarhus Kommune

1: Hvilke praktiske eller ledelsesmæssige barrierer oplever medarbejdere og ledere i forhold til at bruge de eksisterende uddannelsesmuligheder, herunder betydningen af vikardækning, normering og lokal prioritering?

Personale

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Sag: EMN-2026-011240
Dokumentnummer:
16402776

Svar fra Børn og Unge:

Medarbejdere og ledere oplever, at opkvalificering og uddannelse til tider nedprioriteres som følge af udfordringer med vikardækning, normering og lokal prioritering. I dagtilbud, skole og SFO er der mange personaleskift i hverdagen, og fravær i forbindelse med uddannelse kan medføre færre kendte voksne omkring børnene. Hensynet til stabil drift og kontinuitet for børnene kan derfor i perioder begrænse anvendelsen af de eksisterende uddannelsesmuligheder.

Svar fra Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Der er ikke foretaget en aktuel eller en specifik undersøgelse, der kan redegøre for omfanget af barrierer i forhold til at medarbejderne kan benytte diverse uddannelsesstilbud. Men i tilbud hvor der er borgerbetjening, vil der altid være en vagtplan, der skal gå op, hvorfor vikardækning med kvalificeret personale altid vil være en faktor, der har betydning for, hvor mange medarbejdere der kan være på efteruddannelse. I tider med ansættelsesstop og nedskæringer kan dette være udfordrende i forhold til den løbende efteruddannelse af personalet. Der er ikke aktuelle opgørelser af om den nuværende situation med nedskæringer og omorganisering har betydning for efteruddannelsesaktiviteten, men må antages at have det, da vakancer i forbindelse med ansættelsesstop flere steder ikke genbesættes.

2: Hvilke muligheder findes der for ekstern medfinansiering af opkvalificering, herunder voksenlærlingeordninger, kompetencefonde, statslige puljer og overenskomstbaserede ordninger, og i hvilket omfang anvender Aarhus Kommune disse i dag?

Svar fra Børn og Unge:



9. oktober 2026
Side 2 af 6

Børn og Unge anvender i dag flere muligheder for ekstern medfinansiering af opkvalificering og uddannelse af medarbejdere. Der søges blandt andet midler fra Den Kommunale Kompetencefond til efter- og videreuddannelse, herunder EUV1-forløb for pædagogiske assistenter, hvor midlerne kan bidrage til at dække forskellen mellem medarbejderens løn og uddannelseslønnen. Medarbejdere opfordres desuden til at søge Omstillingsfonden, som er en individuel støtteordning til lokal tilrettelagte opkvalificeringsforløb.

Herudover anvender Børn og Unge den statslige opkvalificeringspulje til opkvalificering og kompetenceudvikling i dagtilbudsområdet, herunder til meritpædagoguddannelse på deltid, meritpædagoguddannelse for sporskiftere og vejlederkurser. Midler fra opkvalificeringspuljen er anvendt til uddannelse af 172 meritpædagoger (deltid og sporskiftere) og 187 medarbejdere er aktuelt under uddannelse til meritpædagog.

Aarhus Kommune udbyder i samarbejde med SOSU Østjylland et 15-dages AMU-kursus, som pædagogmedhjælpere i dagtilbud, skole og SFO skal deltage på i løbet af deres 1. ansættelsesår. Kurset har været fungerende siden 2020 og i løbet af de 6 år har ca. 600 kursister deltaget. Kurset er gratis og der kan søges VEU-godtgørelse til dækning af vikarudgifter.

Derudover modtager Børn og Unge voksenlærlingetilskud og AUB-tilskud i forbindelse med uddannelse af pædagogiske assistentelever.

Disse ordninger anvendes løbende som led i arbejdet med kompetenceudvikling og uddannelse af medarbejdere.

Svar fra Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Medarbejdere i Sociale Forhold og Beskæftigelse har mulighed for at ansøge Social- og Boligministeriets pulje til efteruddannelse på det specialiserede socialområde. Puljen dækker studieafgiften til sporskiftemerit- og meritpædagoguddannelsen fuldstændig, som er ca. 10.000 kr. pr semester. Der er åbnet for puljen frem til 2028 eller så længe der er midler i puljen. Hvis midlerne slipper op, har Sociale Forhold og Beskæftigelse mulighed for at finansiere studieafgiften fra en intern pulje.

Dertil betaler Sociale Forhold og Beskæftigelse de bøger og undervisningsmateriale, som de studerende skal bruge undervejs i studiet.

I forhold til merituddannelsen til pædagogisk assistent kan medarbejder få orlov i studieperioden og uddannelsesløn, hvortil der ydes AUB-refusion til arbejdspladsen.

Medarbejderne har mulighed for at ansøge overenskomstbestemte kompetencefonde som enkeltindivider.



9. oktober 2026
Side 3 af 6

3: Hvilken viden har magistratsafdelingerne om årsagerne til, at medarbejdere forlader området, herunder betydningen af arbejdsmiljø, løn og manglende faglige udviklings- og uddannelsesmuligheder?

Svar fra Børn og Unge:

Børn og Unge indsamler ikke systematisk viden om medarbejdernes årsager til at forlade området. Der gennemføres ikke systematiske exit-samtaler på tværs af dagtilbud, skole og SFO, og der foreligger derfor ikke centrale data om betydningen af eksempelvis arbejdsmiljø, løn eller manglende faglige udviklings- og uddannelsesmuligheder for medarbejdernes fratrædelse. De enkelte arbejdspladser kan lokalt have en praksis for exit-samtaler eller på anden vis opnå viden om årsager til fratrædelser, men denne viden indsamles og opgøres ikke samlet på tværs af Børn og Unge.

En stor andel af medarbejderne i dagtilbud er pædagogmedhjælpere, som er unge, der holder sabbatår, og er afklaret om, at de ikke skal arbejde inden for det pædagogiske område i fremtiden. Det er med til at skabe en høj medarbejderomsætning.

Svar fra Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Sociale Forhold og Beskæftigelse har ikke en systematisk indsamlet viden om, hvor medarbejdere søger hen efter deres fratræden i Sociale Forhold og Beskæftigelse. Der har hidtil ikke været rekrutteringsudfordringer inden for det specialiserede socialområde. Personaleomsætningen indenfor pædagogisk personale har været konstant i en årrække og helt på niveau med landsgennemsnittet i større byer. Der er ikke en generel antagelse, at pædagogisk personale forlader området eller forlader området specifikt som følge af arbejdsmiljøet, men antages at skifte job som en naturlig del af en karrieremæssig udvikling.

4: Hvilke omkostninger er forbundet med personaleomsætningen blandt de relevante medarbejdergrupper, herunder til rekruttering, oplæring, vikarforbrug og øvrige følgeomkostninger?

Svar fra Børn og Unge:

Børn og Unge har ikke en opgørelse over udgifter i relation til medarbejderudskiftning.

Svar fra Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Sociale Forhold og Beskæftigelse har ikke en opgørelse over udgifter i relation til medarbejderudskiftning.

5: Hvilket fremtidigt behov forventer magistratsafdelingerne for faglært pædagogisk personale, og hvordan vurderes det, at opkvalificering af



nuværende ufaglærte medarbejdere kan bidrage til at dække dette behov?

9. oktober 2026
Side 4 af 6

Svar fra Børn og Unge:

I de næste par år forventes et mindre fald i antallet af børnehavebørn, men samlet set forventes børnetallet at stige med ca. 2.000 flere børn i dagtilbud frem mod 2030. Det stigende børnetal i prognosen giver et behov for ca. 500 flere medarbejdere i dagtilbuddene. Derudover er 22,5% af pædagogerne i dagtilbud 55+ år - heraf er 11,2% 60+ år. Den store andel af medarbejdere der er 55+ år, betyder at Børn og Unge inden for en årrække kan forvente, at en stor andel af medarbejderne i dagtilbud formentlig forlader arbejdsmarkedet.

Byrådet har i budgettet for 2027 – 2030 afsat 33 mio. kr. i 2027 og 58 mio. kr. i 2028 og frem. Det afføder på baggrund af bevillingen i 2028 og frem et forøget rekrutteringsbehov som, ud fra de forudsætninger som lå til grund for belysningen af budgetforslaget fra partierne bag konstitueringsaftalen om to fagprofessionelle i indskolingen, forventeligt vil udgøre 87 fuldtidsmedarbejdere. Af de 87 årsværk anslås det, at 35 af fuldtidsstillingerne vil være pædagoger. De øvrige vil være lærere og børnehaveklasseledere. Det skal dog gøres opmærksom på, at det i budgetforliget er aftalt at bevillingen kan benyttes indenfor skolernes decentraliseringsordning, og at den konkrete udmøntning eksempelvis i forhold til faggrupper kan blive anderledes end, hvad der forudsættes budgetteknisk. Rekrutteringsbehovet vil blive forøget ved eventuelle fremtidige budgetforøgelser i form af eksempelvis øgede bevillinger til to fagprofessionelle, og såfremt der fra statslig side tilføres penge til skolebudgettet.

Børn og Unge uddanner meritpædagoger (deltid og sporskiftere) årligt. 172 meritpædagoger (deltid og sporskiftere) er blevet uddannet og 187 medarbejdere er aktuelt under uddannelse til meritpædagog. Der uddannes ca. 10-15 medarbejdere på merituddannelsen til pædagogisk assistent årligt. Der er blevet oprette mellem 60-80 pædagogiske assistentelevpladser årligt de seneste år. Antallet stiger fra 2027 pga. ny dimensioneringsaftale på området. Det præcise antal elevpladser i Børn og Unge er på nuværende tidspunkt ikke på plads, da elevpladserne skal fordeles mellem magistratsafdelingerne.

De nuværende opkvalificerings- og uddannelsesindsatser forventer at bidrage til at øge andelen af uddannet arbejdskraft i dagtilbud, men det er usikkert om det vil øge den samlede andelen uddannede medarbejdere i bl.a. dagtilbud og det er ikke tilstrækkeligt til at imødekomme behovet.

Svar fra Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Ved nuværende personaleomsætning af pædagogisk personale, vil der skulle rekrutteres 176 pædagogiske medarbejdere om året, hvilket hidtil har



været muligt at rekruttere blandt, uddannede pædagoger med en professionsbachelor baggrund. Opkvalificerede ufaglærte vil være en del af rekrutteringsgrundlaget også fremadrettet, men udgøre en mindre del.

9. oktober 2026
Side 5 af 6

6: Har forvaltningen kendskab til, hvordan andre sammenlignelige kommuner arbejder med opkvalificering og fastholdelse af pædagogmedhjælpere og andet ufaglært personale, og er der konkrete erfaringer eller resultater herfra, som vurderes relevante for Aarhus Kommune?

Svar fra Børn og Unge:

Børn og Unge er løbende i dialog med Københavns Kommune, som tidligere end Aarhus Kommune har oplevet betydelige udfordringer med rekruttering og tilknytning af medarbejdere, hvorfor det er relevant løbende at erfaringsudveksle. Københavns Kommune arbejder målrettet med at skabe uddannelsesveje fra pædagogmedhjælper til pædagog gennem meritpædagoguddannelse, sporskifteforløb og PA-meritforløb. Derudover tilbydes kompetenceudviklingsforløb for nyansatte pædagogmedhjælpere som led i indsatsen for rekruttering, opkvalificering og tilknytning. Københavns Kommune tilbyder uddannede pædagoger en løn, der ligger over niveauet i mange andre kommuner. Lønnen omfatter ud over overenskomstens grundløn tre lokale tillæg: et københavnertillæg, et rekrutterings- og tilknytningsstillæg samt et ulempetillæg. Herudover kan der ydes tillæg for særlige funktioner og opgaver.

Odense Kommune har med *Strategi for uddannelsesområdet 2025-2030* etableret en fælles strategisk ramme for arbejdet med elever og studerende på tværs af kommunen. Strategien skal styrke rekruttering og tilknytning gennem attraktive uddannelses-, praktik- og oplæringsforløb samt fælles kvalitetsstandards for uddannelsesopgaven. Børn og Unge i Aarhus Kommune har ikke tilsvarende en samlet uddannelsesstrategi. Da uddannelse af elever og studerende er en vigtig rekrutteringskanal til fremtidig faglært og uddannet arbejdskraft, kan det være relevant at undersøge potentialet i en mere tværgående og strategisk tilgang til uddannelsesopgaven.

Aarhus Kommune udbyder i samarbejde med SOSU Østjylland et 15-dages AMU-kursus, som pædagogmedhjælpere i dagtilbud, skole og SFO skal deltage på i løbet af deres 1. ansættelsesår. Kurset er oprettet med henblik på mere uddannet arbejdskraft. For at styrke tilknytningen ydes et tillæg på 1.500 kr. for gennemførelsen af den første uges AMU-grundkursus for pædagogmedhjælpere. Når alle 3 uger er gennemført, ændres de 1.500 kr. til 1 trin. Skanderborg Kommune har i samarbejde med SOSU Østjylland oprettet et lignende AMU-kursus og Odder Kommune har, hvis der har været ledige pladser på Børn og Unges hold, benyttet dem. Børn og Unge har været i dialog med Gentofte Kommune som i samarbejde med Københavns Professionshøjskole har to kurser målrettet deres pædagogmedhjælpere på hhv. to



og fem dage. Erfaringerne peger generelt på et behov for opkvalificering af medhjælperne også holdt op imod det pædagogiske ansvar, som denne medarbejdergruppe løfter jf. kvalitetsrapporten 2025. Der er en opmærksomhed på balanceringen mellem kursets volumen og den investering som laves i medhjælperen ift. tilknytning og hvor længe vedkommende er ansat.

9. oktober 2026
Side 6 af 6

Svar fra Sociale Forhold og Beskæftigelse:

I Sociale Forhold og Beskæftigelse har der ikke været stor fokus på at opkvalificere pædagogmedhjælpere for at imødegå kommende rekrutteringsudfordringer inden for det specialiserede socialområde, da det ikke er en personalegruppe der har en betydelig størrelse, langt de fleste ufaglærte medarbejdere er løstansatte vikarer, der typisk er studerende eller på vej mod anden beskæftigelse.

Den enkelte tilbudsleder kan vælge at tilbyde ufaglærte medarbejder, hvor det er relevant, opkvalificering fx merituddannelsen til pædagogisk assistent eller meritpædagog evt. som sporskifte. Der er ikke særskilt opgørelse af i hvilket omfang meritordningerne benyttes.

I Sociale Forhold og Beskæftigelse samarbejdes der ikke specifikt med andre kommuner om opkvalificering af pædagogmedhjælpere med henblik på rekruttering til det specialiserede socialområde.

Med venlig hilsen

Thomas Medom
rådmand

/

Tanja Nyborg
direktør

Michael Christensen
rådmand

/

Erik Kaastrup-Hansen
direktør