



Til BUU

08-08-2012

Notat til BUU om Randersgades Skole ifm blogindlæg fra Anne Sophia Hermansen 7.8.2012

Sagsnr.
2011-114906

Dokumentnr.
2012-613828

Baggrund

Randersgades Skole er en 2-sporet skole med godt 500 elever. Skolen er International profilskole.

Sagsbehandler
Georg Bartholdy

Skolens ledelse

Skolen er ledet af skoleleder Marianne Kron, souschef Vibeke Backlund og administrativ leder Trine Flæng.

Skolen er på økonomisk handleplan, da regnskabet for 2010 udviste et betydeligt merforbrug på 1.037.000 kr.

Skolens faglige performance

Skolen ligger i midtergruppen mht. faglige resultater (gælder dansk og matematik), men under det forventelige i forhold til elevbaggrunden (i den dårlige tredjedel mht. undervisningseffekt).

Skolens ledelse satser på at udvikle metoder og didaktik indenfor it og tidlig sprogindlæring og at lærerpersonalets faglighed opkvalificeres.

I forbindelse med gencertificeringen af profilskolerne i foråret 2012, er det af forvaltningen henstillet til Randersgades Skoles ledelse, at det skal sikres, at fokus på det internationale aspekt ikke må overskygges af fokus på metoder og didaktik inden for IT. Derudover er det blevet understreget, at det er en forventning, at skolen kan højne det faglige niveau som følge af de betydelige midler, der tilflyder skolen i kraft af certificeringen som profilskole.

I forhold til de nationale test placerer skolen sig på niveau med skolerne i Område Indre By/Østerbro i øvrigt på nær resultatet for 3. klassetrin i matematik 2012.

Fravær hos lærere og elever

Skolen placerer sig i den næstlaveste fjerdedel med hensyn til sygefravær (omfatter hele personalet). Korttidssygefraværet er steget fra 6,1 til 8,3 (fra 2010 til 2011) og langtidssygefraværet er steget fra 3,2 til 9,5 (fra 2010 til 2011). For 2012 ser sygefraværet dog ud til fortsat at være relativt lavt. For lærerpersonalet for perioden januar – juni 2012 har der været 4,9 sygedage pr. ansat, hvor det for samme periode i 2012 var 8,1 sygedag.

Ovenstående udtrykker, at sygefraværet er lavt for skolen som sådan, men da det jo er gennemsnitstal, kan en klasse godt være uheldige, da

**Område Indre By -
Østerbro**

Stormgade 18, I
1555 København V

Telefon
3366 4243

E-mail
gb@buf.kk.dk

EAN nummer
5798009393778

www.kk.dk

det netop er deres lærer(e), der har højt fravær. Derudover kan lærerne også være fraværende af andre årsager end sygdom (barsler, omsorgsdage, kursusaktiviteter, etc.).

Skolen scorer lavt i social kapital i Trivselsanalysen fra 2010 og har tilbagegang i Kvalitetsrapporten for 2011. I den forbindelse har Områdeforvaltningen fokus netop på samarbejdet mellem skolens ledelse og lærergruppe. Der har været afholdt møder mellem områdeledelsen og skolens TRIO-gruppe (skolens tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og lederen).

Det gennemsnitlige sygefravær for eleverne er 7,0 dage, og der er et mindre fald i elevtrivsel i perioden 2010 til 2011. Skolen er ikke placeret blandt de 50 % bedst placerede med hensyn til en progressiv sundhedsmæssig udvikling (Kvalitetsrapporten 2011)

Mulige indberetninger om vold i skolegården, dødstrusler og "børn, der skider i håndvasken"

Områdeforvaltningen har ikke modtaget indberetninger om vold, dødstrusler mm.

Som opfølgning på denne sag har Områdeforvaltningen fået oplyst, at det er korrekt, at der har været en episode i skolegården, hvor en indskolingselev efter at være blevet drillet har råbt til en af de drillende kammerater, "jeg slår dig ihjel". Dette afstedkom samtaler med børn og forældre om forløbet.

Områdeforvaltningen har derudover fået oplyst, at det er korrekt, at der forrige år har fundet en episode sted med en udskolingselev, der forrettede sin nødtørft i en håndvask. Denne sag blev også håndteret i forhold til barnets hjem, og i samarbejde med hjemmet blev der identificeret et andet og anderledes skoletilbud til dette barn.

Elevudmelding i de yngste klasser

Det er korrekt, at der er sket en del skoleflytninger på første klassetrin. Til disse skoleflytninger bemærker skoleledelsen, at der har været en pige-problematik i den omtalte klasse, som startede allerede ved skolestart i 0. klasse. I løbet af et par måneder i efteråret 2011 blev pige-gruppen således reduceret fra otte til tre. I disse tilfælde har Områdeforvaltningen været behjælpelig med at sikre en flytning på grundlag af det frie skolevalg til de øvrige skoler i Område Indre By/Østerbro, primært Sortedamskolen.

Dertil kommer flere "almindelige" udmeldinger fra klassen grundet forældrenes flytning fra området.

Pga. udmeldingerne har skolen gennemført en sammenlægning af klasser fra 3 klasser til 2 på det pågældende trin. Skolen er tosporet, men for netop denne årgang var der 3 klasser. I forbindelse med

klassemødelægningen oplyser skolen, at lærerne har arbejdet meget engageret med at føre de tre børnegrupper sammen til to. Der blev afsat ekstra ressourcer, som blandt andet blev anvendt til hyttetur, og ledelsen afholdt flere forældremøder, møder med kontaktførelser og individuelle møder med bekymrede forældre.

Yderligere tiltag fra områdeforvaltningen ift. Randersgades skole ift. trivsel

I begyndelsen af 2012 har der været iværksat et intenst forløb, hvor Områdeforvaltningens inklusionskoordinator har gennemført observation, coaching og vejledning af lærere i forhold til klassemiljø og leg i skolegården. Indsatsen har haft udgangspunkt i en 1. klasse.

I den forbindelse blev der afholdt møder mellem fritidshjem, skole og forældre for at finde fællesløsninger på de problemer, der var i børnegruppen. Som følge af disse møder blev der udarbejdet et "legeprogram" for frikvartererne, og lærerne og samtækningspædagogen var med i frikvarteret sammen med børnene.

Gymnastiksalene blev inddraget i frikvartererne med det formål at arbejde med struktureret leg. Der er indkøbt tydelige "uniformer" til gårdvakterne – samt afsat midler til at kunne arbejde med en legepatrulje.



Redegørelse til BUU om familiære relationer i BUF

09-08-2012

Baggrund og indhold af redegørelsen

Forvaltningen behandlede i foråret 2012 en sag om familiære relationer på en institution i Valby. I juni 2012 blev sagen omtalt i pressen, og herefter verserede flere artikler om ansættelse af egne familiemedlemmer på institutioner i København.

Sagsnr.
2012-113165

Dokumentnr.
2012-619318

Sagsbehandler
Løn og Personale

Redegørelsen er udarbejdet på denne baggrund.

Redegørelsen indeholder

- De generelle regler for ansættelse af familiære relationer.
- Forslag til fremadrettede tiltag fra forvaltningen.
- Redegørelse for omfanget af familiære relationer i forvaltningen.

De generelle regler for ansættelse af familiære relationer

Der er ikke et generelt forbud mod at ansætte familiemedlemmer eller andre nærtstående personer til personalet på det enkelte tjenestested.

Forvaltningsretten opstiller dog regler om inhabilitet, som diskvalificerer offentlige ansatte i at træffe forvaltningsretlige afgørelser, hvis de har et nært forhold til den afgørelsen vedrører. Meddelelse om ansættelse er en forvaltningsretlig afgørelse. Det vil sige, at en personaleansvarlig leder ikke kan træffe beslutning om ansættelse af eget familiemedlem.

Derudover er der et forvaltningsretligt krav om, at forvaltningen skal søge at ansætte den bedst kvalificerede arbejdskraft. Det betyder, at alle stillinger skal slås op. Dette krav er i Københavns Kommune modificeret, idet Økonomiudvalget i marts 2012 har truffet beslutning om, at stillinger med en varighed på 5 måneder og derunder kan besættes uden stillingsopslag.

Forslag til fremadrettede tiltag fra forvaltningen

Københavns Kommune har ikke nedfældede retningslinjer om ansættelser mellem familiære relationer.

I lyset af de konkrete sager og med henblik på at forhindre at lignende sager opstår, vurderes det imidlertid at være hensigtsmæssigt, at BUF formulerer retningslinjer, som specifikt forholder sig til ansættelse af familiære relationer. På denne baggrund har forvaltningen udarbejdet et udkast til retningslinjer.

Retningslinjerne er en opstramning af personaleadministrationen i forbindelse med familiære relationer på samme tjenestested.

Løn og Personale

Gyldenløvesgade 15
1502 København V

Telefon
3366 4333

E-mail
dianpe@buf.kk.dk

EAN nummer
5798009680043

www.kk.dk

Retningslinjerne skal vedtages i Hovedsamarbejdsudvalget i henhold til samarbejdsreglerne. Der skal derfor være enighed om indholdet mellem arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentanter. Det betyder, at udkastet til retningslinjer, som det foreligger nu, kan få et andet indhold ved vedtagelsen i Hovedsamarbejdsudvalget.

Når de endelige retningslinjer er vedtaget vil BUU modtage retningslinjerne.

Retningslinjerne skal konkretisere inhabilitetsreglerne overfor lederne og tydeliggøre forvaltningens holdning til ansættelse af egne familiemedlemmer og herunder præcisere, at leder og medarbejder ikke kan arbejde på samme tjenestested, hvis de har en familiær relation. Begrundelsen herfor er, at der i ansættelsesforhold er mange situationer, hvor lederen vil være inhabil i forhold til at træffe en ledelsesmæssig beslutning, og at ledelse dermed reelt ikke kan udøves overfor den familiære relation. Dertil kommer, at familiære relationer kan skabe uklarhed i forhold til de andre medarbejdere.

Retstilstanden for, hvad retningslinjerne kan indeholde, er imidlertid ikke klar.

Forvaltningen har kontaktet Ombudsmanden samt Borgerrådgiveren med henblik på at afklare, om forvaltningens udkast til retningslinjer er i overensstemmelse med retstilstanden.

Begge instanser har imidlertid afvist at vurdere sagen under henvisning til, at denne vurdering ligger uden for deres kompetenceområde.

KL tilkendegiver, at de deler forvaltningens synspunkter omkring behovet for at formulere egentlige retningslinjer, og KL er enige i, at habilitetsproblematikken kan undgås ved at tydeliggøre, at familiære ansættelser særligt i relationen mellem leder og medarbejder er problematisk i den løbende personaleadministration.

Opstår der nye sager om familiære relationer efter at retningslinjerne er blevet indskærpet overfor lederne, vurderes sagerne personalejuridisk og overtrædelser af retningslinjerne vil få konsekvenser for ledernes ansættelsesforhold. Nedenstående sanktioner betragtes som minimumsregler, idet sagerne vurderes konkret.

Sanktionshierarki

1. Brud på habilitetsreglerne samt brud på reglerne om stillingsopslag, hvor det ligeledes kan konstateres, at der er sket en uberettiget lønmæssig forfordeling til et familiemedlem vil medføre bortvisning
2. Brud på habilitetsreglerne samt brud på reglerne om stillingsopslag vil medføre en degradering fra ledelsesstilling til basisstilling
- 3a. Brud på habilitetsreglerne vil medføre en skriftlig advarsel

- 3b. Brud på reglerne om stillingsopslag vil medføre en skriftlig advarsel.

Redegørelse for omfanget af familiære relationer i forvaltningen

Forvaltningen indskærpede primo juli 2012 inhabilitetsregler og reglerne for stillingsopslag overfor alle klyngeledere og skoleledere.

Det medførte, at forvaltningen modtog 18 henvendelser om familiære relationer fra ledere, områdechefer, basisedarbejdere, BUU medlem samt henvendelser gennem tillidsrepræsentantsystemet og fagforeningen.

Alle sagerne er registreret på institutionsområdet og vedrører primært en familierelation til den pædagogiske leder eller klyngelederen. 16 sager er på kommunale institutioner og 2 sager er på selvejende institutioner.

På nuværende tidspunkt er 2/3 af sagerne undersøgt. Ferieafholdelse har forsinket undersøgelserne og andre sager afventer medarbejderens tilbagevenden fra ferie.

Sagerne beskrives nedenfor i anonymiseret form. Sagerne er inddelt efter den sanktion, som forvaltningen har vurderet, at der skal iværksættes.

De 2 selvejende institutioner indgår ikke i sanktionsinddelingen, da forvaltningen ikke er arbejdsgiver. Områdecheferne har dog rettet henvendelse til institutionernes bestyrelse og bedt dem håndtere sagerne samt efterfølgende give områdechefen en tilbagemelding.

Ud over de skitserede sanktioner, vil forvaltningen iværksætte omplacering af personale, som er i familiemæssig relation til ledelsen. Omplacering vil ske på baggrund af en konkret vurdering; herunder hvem der er størst omplaceringsmulighed for. Det vil typisk være basisedarbejderne, der omplaceres.

Undersøgelse pågår

De 6 sager, som stadig undersøges, er hovedsagligt sager, hvor forvaltningen har fået henvendelse om, at en leder har ansat egne børn.

Ingen sanktion

Fagforeningen har rettet henvendelse om en pædagogisk leder, som har indhentet ekstern konsulent bistand fra et privat firma, hvor den pædagogiske leders bror er ansat. Det er broren, som har leveret ydelsen til institutionen.

Redegørelser angiver, at broren til den pædagogiske leder har afholdt et foredrag på institutionen. Foredraget er afholdt vederlagsfrit.

Indskærpelse af reglerne

Fagforeningen har rettet henvendelse om en pædagogisk leder, som netop er blevet gift og hvis mand udfører gårdmandsopgaver på institutionen.

Redegørelser angiver, at manden til den pædagogiske leder har haft midlertidig ansættelse som gårdmand grundet et akut behov for arbejdskraft grundet sygdom hos den fastansatte gårdmand på institutionen. Manden anvendes ikke længere som vikar.

Fagforeningen har rettet henvendelse om en klyngeleder, der har ansat sin egen søn til arbejdsrelaterede IT opgaver. Fagforeningen angiver, at der har været IT problemer med personalets computer siden januar og at klyngelederen på rykkere fra medarbejdere svarer "ja ja han skal jo lige have lov at holde påskeferie."

Redegørelse angiver, at sønnen cirka 1 gang om ugen har været tilkaldt til akutte IT problemer, installation af programmer mv. Sønnen startede med at hjælpe uden løn og er efterfølgende ansat som vikar. Klyngelederen har ikke haft den personalemæssige kontakt til sønnen. Sønnen er ikke længere ansat.

Fagforeningen har rettet henvendelse om en klyngeleder som har ansat sin egen søn til at male en af stuerne på en institution i klyngen.

Redegørelser angiver, at sønnen først blev ansat som tilkaldevikar af den pædagogiske leder på en af institutionerne i klyngen. Efterfølgende blev det af den pædagogiske leder og klyngelederen besluttet, at 3 stuer på institutionen, skulle dekoreres af en de ansatte timelønnede medhjælpere. Det blev sønnen til klyngelederen der udførte arbejdet.

Områdechefen har af egen drift fundet, at en svigerinde til en klyngeleder er ansat i samme klynge.

Redegørelser angiver, at svigerinden er ansat efter stillingsopslag.

Fagforeningen har rettet henvendelse om en klyngeleder, der har ansat sin søn i en midlertidig stilling på 2 måneder. Fagforeningen har angivet, at personalet ikke ønskede sønnen ansat.

Redegørelser angiver, at klyngelederen opsagde ansættelsesforholdet straks han blev bekendt med personalets holdning. Sønnen nåede at arbejde 3 dage på institutionen.

Områdechefen har af egen drift fundet, at en pædagogisk leder er gift med en pædagog på institutionen samt at parrets søn er ansat som timelønnet vikar på under 8 timer om ugen.

Undersøgelse har vist, at den pædagogiske leder og hustruen blev ansat på samme tid af en vicekontorchef tilbage i 1992. Sønnen er dog ansat efterfølgende.

En klyngeleder har selv rettet henvendelse til områdechefen, da hun har sin mand ansat i et tidsbegrænset vikariat i forbindelse med en midlertidig opnormering af børn. Manden er ansat af den pædagogiske

leder og afdelingslederen. Ansættelsen er foranlediget af tidspres samt at 4 ansættelser i perioden 2009-2010 er mislykkedes. Personalet orkede derfor ikke et nyt rekrutteringsforløb, men ville have en som de kendte i forvejen.

Indskærpelse af reglerne samt skriftlig advarsel

En pædagogisk leder har selv rettet henvendelse til områdechefen, da hun i 1998 har ansat sin søn som pædagogmedhjælper uden stillingsopslag.

Områdechefen havde igangsat undersøgelse af en familiemæssig relation, da fagforeningen ligeledes gjorde opmærksom på sagen. Sagen angår en pædagogisk leder, der har ansat 2 af sine børn i faste deltidsstillinger uden stillingsopslag.

Selvejende institutioner, hvor forvaltningen henvender sig til bestyrelsen omkring forholdet

Et BUU medlem har rettet henvendelse om en selvejende institution, hvor lederen efter sigende har sin mand og barn ansat.

Fagforeningen har rettet henvendelse om en selvejende institution, hvor børnehavelederens hustru er ansat som pædagog. Fagforeningen angiver, at de ansatte oplever, at hustruen har informationer som kollegaerne ikke har og kollegaerne ved ikke, hvad de tør sige i hendes nærvær.

På samme selvejende institution, men på fritidshjemsdelen har fagforeningen angivet, at fritidshjemslederen har ansat sin datter, søn og søster, muligvis som vikarer.

Bilag

Udkast til retningslinjer for familiære relationer i BUF.



Retningslinjer for familiære relationer i Børne- og Ungdomsforvaltningen (Retningslinjerne er et udkast. Den endelige version afventer behandling samt vedtagelse i HSU)

Formål

Familiære relationer på det enkelte tjenestested kan give anledning til at særlige forholdsregler skal tages med henblik på at sikre overholdelse af forvaltningslovens regler om inhabilitet, intern forretningsgang i forvaltningen om løn og personaleadministration samt tiltroen til en upartisk myndighedsudøvelse og personaleledelse.

Den familiære relation kan i konkrete tilfælde yderligere give anledning til omplacering eller tjenstlig sanktion.

Definition af familiære relationer

Familiære relationer defineres her som kæresteforhold, ægtefæller, registrerede partnere, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje, søskendebørn samt kærestebørn.

Retningslinjer

Det er efter forvaltningsretlige regler ikke lovligt at opstille et generelt forbud mod familiære relationer. Disse retningslinjer tager derfor sigte på situationer, hvor den familiære relation konkret påkræver, at særlige forholdsregler tages i overensstemmelse med retningslinjernes formål.

Ansættelse/avancement

Ved ansættelse af medarbejdere, hvor der i ansøgerfeltet er en person med en familiær relation til en ansat medarbejder, kan den ansatte ikke deltage i indstillingsudvalget.

Familiære relationer til ledelsen kan ikke meddeles ansættelse på samme tjenestested som ledelsen. Begrundelsen er, at en familiær relation i et over-underordningsforhold konkret betyder, at lederen bliver inhabil i så væsentlige ledelsesmæssige dispositioner, at ledelsen for den familiære relation ikke kan opretholdes. Lederen vil således være inhabil fx ift. ansættelse, indstilling til løntillæg, lønforhandling, avancement samt ved arbejdsmangel på tjenestestedet. Derudover er den familiære relation egnet til at betvivle lederens upartiskhed i den daglige ledelsesdisponering.

Løntildeling

Det fremgår af forretningsgangen for løn og personaleadministration, at medarbejdere ikke må foretage indberetning for sig selv eller familiemedlemmer. I denne situation skal indberetningsopgaven videregives til anden autoriseret indberetter.

Klager

Modtager forvaltningen klager fra medarbejdere eller andre, hvor der henvises til konkrete tilfælde af partisk og uberettiget forfordeling, vil forvaltningen vurdere berettigelsen af disse klager.

Overtrædelse af retningslinjer

Ved overtrædelse af retningslinjerne vil der ske en konkret ledelsesmæssig vurdering af sagens omstændigheder, som i yderste konsekvens kan medføre bortvisning.

Omplacering

Hvor en eksisterende eller tidligere familierelation har en konkret negativ påvirkning på arbejdsmiljøet, børnemiljøet eller forældresamarbejdet vil forvaltningen undersøge muligheden for omplacering. Der kan ske omplacering af en eller begge medarbejdere i den familiære relation. Princippet for omplacering er, at omplacering sker for den eller de medarbejdere med størst mulighed for omplacering til anden tilsvarende stilling.