



Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Turn-around indsats på Blågård Skole siden 2020

I 2020 besluttede Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) i samarbejde med ledelsen på Blågård Skole at igangsætte en omfattende turn-around indsats for at højne de faglige resultater og trivslen på skolen. I den forbindelse blev der nedsat en taskforce af medarbejdere fra forvaltningen, der i tæt samarbejde med skolens ledelse skulle tilrettelægge og gennemføre indsatsen i en samlet plan. Med dette notat orienteres Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) om de indsats, som forvaltningen siden 2020 har bistået med i forbindelse med turn-around indsatsen på Blågård Skole. Notatet orienterer også om de ekstra midler, skolen har fået tilført som led i turn-around indsatsen.

Problemstilling

Da BUF i samarbejde med ledelsen på Blågård Skole i november 2020 vurderede, at der var behov for igangsættelse af en gennemgribende turn-around indsats, var det på baggrund af flere år med store udfordringer på Blågård Skole. Skolens faglige resultater var blandt de dårligste i Københavns Kommune (KK) og skolen havde været på faglig handlingsplan i fire år samt på ministerielt tilsyn. Samtidig var der trivselsrelaterede problemer og tendenser til mobning blandt eleverne. Derudover havde Blågård Skole også været på økonomisk handleplan og fik eftergivet gæld i 2019.

Også frem til 2020 har forvaltningen leveret meget understøttelse til skolen bl.a. i form af indsats med udvikling af skolens RC/PLC, forløb for at styrke samarbejdet i MED og Trio samt udvikling af faglig vision for Blågård Skole. Trods de mange forskellige indsatser og tiltag gennem flere år vurderede forvaltningen i 2020, at situationen på skolen var så kritisk, at der var brug for en gennemgribende og langsigtet turn-around uden slutdato.

Ved opstart af turn-around indsatsen prioriterede skolens ledelse og forvaltningen seks indsatsspor (se de seks spor beskrevet i bilag 2) og igangsatte aktiviteter herunder. Formålet med de seks spor var at skabe en helhedsindsats, der skulle medvirke til at skolen kom ind i en god udvikling. Som en del af turn-around var det taskforcens opgave at

20-09-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 18736

Dokumentnummer i F2
6300693

Sagsnummer i eDoc
2024-0328627

arbejde intensivt med afsæt i alle seks spor frem til januar 2021 med fokus på konkret hjælp til løsning af konkrete og dengang aktuelle problemstillinger. Derefter skulle taskforcens arbejde i højere grad være på at opbygge og forankre fremadrettede, varige løsninger i skolens daglige virke. Allerede ved opstart af turn-around blev det vurderet, at der kunne blive behov for at igangsætte yderligere indsatser end aktiviteterne i de seks indsatsspor. Enten fordi der i dialogen med medarbejdere og skolebestyrelse dukkede yderligere udfordringer og behov op, eller fordi udviklingen på skolen kaldte på flere indsatser.

Siden opstart af turn-around har det været nødvendigt at igangsætte flere indsatser i regi af taskforce og tilføre skolen øget support fra forvaltningen (se bilag 1). Der blev blandt andet ydet support til at udarbejde en klar vision for fremtidens Blågård Skole, faglige målsætninger for skolen og en plan for organisatoriske indsatser. Derudover blev ydet "aflastende support", så skoleledelsen kunne have tid til og fokusere på turn-around indsatsen. Det har blandt andet gjort sig gældende ifm. opstart af helhedsrenoveringen af Blågård Skole i 2022, hvor taskercen har understøttet med support til koordinering af byggesagen med Byggeri København samt deltagelse og referatskrivning på byggemøder.

Arbejdet med indsatserne er sket hele vejen rundt i skolens virke og med inddragelse af medarbejdere. Det har været en fast del af arbejdet i årgangskoordinatorforum, husmøder, fagkonferencer, skole-hjemsamarbejde mv. og har været drøftet på møder i skolebestyrelsen og i MED-samarbejdet.

Efter aftale med forvaltningen blev turn-around indsatsen på Blågård Skole afsluttet i juni 2023, da skolen var i udvikling og kontinuerligt arbejdede med at skabe stabilitet og forbedre den faglige kvalitet. Skolen fortsatte dog på faglig handleplan.

Nogle af de positive tendenser i 2023 var fremgang i elevtrivsel, mindre elevfravær, mindre udsivning af elever fra skolen og systematisk arbejde med ressourceorienteret børnesyn. Resultater fra medarbejdernes trivselsundersøgelse i foråret 2023 viste også positiv fremgang på flere parametre, herunder trivsel og motivation, indflydelse og ledelse.

Områdeforvaltningen har efter endt turn-around fortsat sin support til og opfølgning på skolens faglige handleplan, ligesom skolen også fortsat modtager support fra forvaltningen ifm. den igangværende byggesag.

Økonomi

Til opstart af turn-around indsatsen fik Blågård Skole en ekstra bevilling på 4,5 mio. kr. over 3 år til ansættelse af et fagligt vejlederkorps til arbejdet med den fagfaglige udvikling og etablering af faglige fællesskaber. Bevillingen til vejlederkorpset blev udfaset med skoleåret 2022/23.

I forbindelse med helhedsrenoveringen har Blågård Skole i 2022 modtaget en ekstra bevilling på 200.000 kr. og en ekstra bevilling på 625.000 kr. i 2023 til finansiering af ekstra support fra en sekretær ifm. byggesagen. Derudover er der i 2023 tildelt i alt 1.060.000 kr. til afledte driftsudgifter ifm. med byggesagen på både skole og KKFO.

Derudover har skolen modtaget ekstra bevilling fra området på 300.000 kr. i 2022 og 2023 til deres Ressourcecenter.

Blågård Skole har også været på økonomisk handleplan og fik eftergivet gæld på godt 3 mio. kr. i 2019.

Bilag

1. Oversigt over turn-around indsatser på Blågård Skole 2020-2023
2. Aflæggebordsnotat til BUU 04.11.2020 om opstart af turn-around på Blågård Skole

Bilag 1: Oversigt over turn-around indsatser på Blågård Skole 2020-2023

Opstart af turn-around indsats fra efteråret 2020 til 2023

I samarbejde med ledelsen på Blågård Skole beslutter forvaltningen i efteråret 2020 at igangsætte en turn-around indsats på skolen for at højne de faglige resultater og trivslen på skolen. I den forbindelse blev der nedsat en taskforce af medarbejdere fra forvaltningen, der i tæt samarbejde med skolens ledelse skulle tilrettelægge og gennemføre indsatser i en samlet plan.

Fra 2020 og frem tager udvikling af Blågård Skole således afsæt i to handleplaner:

1. **En faglig handleplan** med fokus på stærke børnefællesskaber og høj faglig progression
2. **En organisationshandleplan** med fokus på bæredygtig organisering, organisatorisk følgeskab og samarbejde.

I forbindelse med ovenstående har forvaltningen i samarbejde med skoleledelsen arbejdet med at skabe samarbejde og opbakning i forhold til medarbejdere, forældre, faglige organisationer m.fl. til at gennemføre de omfattende forandringer, som en turn-around kræver.

Nedenfor oplistes, hvilke indsatser forvaltningen har supporteret skolen med i forbindelse med hhv. den faglige og den organisatoriske handleplan.

Den faglige handleplan

Områdeforvaltningen og HR Taskforce har ydet support til udvikling af de tre faglige spor:

1. **Bæredygtig organisering - etablering og udvikling af ledelse, RC/PLC og PLF**
 - Styrke ledelsens fokus på faglig udvikling
 - Udarbejde fælles procedurer og faglige metoder for de professionelle læringsfællesskaber (PLF)
 - Finansiering af ekstra vejledere/faglige fyrtårne på skolen (nov. 2020). Skolen blev kompenseret for merudgiften via en 3-årig særbevilling*, på hhv. 1,5 mio. kr. i 2021, 1,8 mio. kr. i 2022 og 1,2 mio. kr. i 2023. Bevillingen var oprindeligt 2-årig, men blev forlænget på grund af forsinket opstart.
 - Ekstra bevilling fra området på 300.000 kr. i 2022 og 2023 til skolens Ressourcecenter til hhv. understøttelse af faglig udvikling og styrket årgangsteams.
2. **Styrke læringsmiljøet – stærke børnefællesskaber**
 - Udarbejdelse af trivselshandleplan i årgangsteams
 - Fælles standarder for klasseledelse i årgangsteamet
 - Ledelsesobservationer og opfølgning på teammøder
3. **Styrke kvalitet i undervisningen – høj faglig progression**
 - Ledelsen opstiller tydelige mål og forventninger til kvaliteten i undervisningen og herunder fælles faglige metoder
 - Kontinuerlig opfølgning fra ledelsen

Den organisatoriske handleplan

HR Taskforce har ydet support til følgende spor (4-10). Områdeforvaltningen har samtidig supporteret løbende med ledelsessparring

4. Konsolidering af ledelsesteam (2021)

- Roller og opgavefordeling i ledelsesteam
- Støtte ifm. rekruttering af nye ledere
- Organisering af ledelsesarbejdet mht. arbejdsfordeling, ledermøder mv.
- Styrke opgaven med udvikling af medarbejdere og afvikling af personalesager, bl.a. med hjælp fra Personalejura fra Koncernservice

5. Udvikle tillidsfuldt samarbejde i LokalMED og Trio

- Support til udarbejdelse af lokal politik og retningslinjer for vold og trusler, som opfølgning på trivselsundersøgelsen i 2021 (TU21)
- Support til opfølgning på TU21. Support til dialog i LokalMED, support til facilitering af personalemøder i hhv. skole i 2021 og i KKFO'en i 2022
- MED-uddannelse - februar 2023

6. Afklaring af skolebestyrelsens rolle og ansvar i fagligt løft af skolen

- Der arbejdes med opbakning i skolebestyrelsen til turn-around processen med fokus på, hvilken rolle skolebestyrelsen har i en turn-around proces (2021)

7. Opbygning af solid administration

- Analyse af de interne administrative processer med henblik på at afklare skolesekretæropgaverne og support fra det administrative fællesskab
- Support til planlægning af lærernes arbejdstid og skemaer
- 3 måneders udlån af medarbejder fra områdets administrative fællesskab (AF) til understøttelse af skolesekretærerne og de administrative systemer.

8. Systematisk sygefraværsopfølgning (2020)

- Direkte understøttelse fra HR og KS Jura til afholdelse af sygefraværssamtaler

9. Bedre præsentation af skolen (2021)

- Support fra Kommunikation i Ledelsessekretariatet til at udarbejde tekster til hjemmeside og mulighed for børneindskrivning
- Supporten overgår siden til HR Taskforce mhp. implementering af ny hjemmeside og udarbejdelse af nyhedsbreve

10. Helhedsreovering (2021-2023)

- Opstart af helhedsreovering og plan for genhusning (2022)
- Support til koordinering af byggesagen og byggemøder, så ledelsen kan bevare fokus på Turn-around.
- Referatskrivning fra byggemøder
- Ekstra bevilling på 200.000 kr. i 2022 og ekstra bevilling i 2023 på 625.000 kr. til finansiering af ekstra support fra en sekretær ifm. byggesagen.
- Tildeling af i alt 1.060.000 kr. i 2023 til afledte driftsudgifter ifm. med byggesagen på både skole og KKFO.



Notat

Turn-around på Blågård skole

Udvalget blev på mødet 7. oktober 2020 mundtligt orienteret af forvaltningen om, at der er omfattende udfordringer på Blågård skole, og at forvaltningen derfor sammen med skolens ledelse er i gang med en række indsatser for at vende udviklingen på skolen.

Med dette notat orienteres udvalget om situationen på skolen og de indsatser, der er i gang som del af en samlet turn-around på skolen.

Situationen på Blågård skole

Blågård Skoles faglige resultater er blandt de svageste i Københavns Kommune. Skolen har været på faglig handlingsplan i 4 år og på ministerielt tilsyn i flere omgange. Samtidig oplever skolen en række trivselsrelaterede problemer og tendenser til mobning blandt eleverne. Skolen er desuden været på økonomisk handleplan og fik eftergivet gæld i 2019. I det vedlagte bilag er situationen på skolen beskrevet.

Forvaltningen vurderer, at situationen på skolen – trods mange forskellige indsatser og tiltag gennem flere år – er så kritisk, at der er brug for en gennemgribende og langsigtet turn-around.

Dialog og samarbejde om turn-around på Blågård skole

Forvaltningen har i samarbejde med skolens ledelse organiseret en taskforce af medarbejdere fra forvaltningen, som tilrettelægger og gennemfører indsatser i en samlet plan for turn-around på Blågård skole.

Task-forcens arbejde ledes og koordineres af kontorchef Nina Hemmersam i tæt samarbejde med skoleleder Kamma Cignitti, områdechef Mikala Jørgensen og administrerende direktør Tobias Stax

Det er forvaltningens erfaring, at den form for grundlæggende ændringer, der skal til for gennemføre en turn-around, vil påvirke arbejdsmiljøet for de ansatte. Og typisk vil det opleves forskelligt af forskellige medarbejdere. Nogle vil opleve, at det er positivt, at der bliver arbejdet med at udvikle skolen og arbejdsfællesskabet, mens andre vil opleve, at det er vanskeligt og kan måske ikke se sig selv

21. oktober 2020

Sagsnummer
2020-0811926

Dokumentnummer
2020-0811926-5

Center for Policy
Organisation og Ledelse
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

EAN-nummer
5798009371201

www.kk.dk

som en del af den udvikling. Tilsvarende kan forældre opleve udviklingen på forskellig vis.

Derfor er det afgørende, at der er kontinuerlig dialog og samarbejde med alle parter på skolen. Personalegruppen, LokalMED/Trio og skolebestyrelsen er i første omgang orienteret om situationen på skolen og behovet for at gennemføre en turn-around. Efter denne orientering af BUU bliver personalegruppen, LokalMED/Trio og skolebestyrelsen også orienteret om indsatserne i planen for turn-around på Blågård skole.

Det er skolens ledelse, der varetager dialogen og samarbejdet med personalegruppen, LokalMED/Trio og skolebestyrelsen om arbejdet med at vende udviklingen på Blågård skole. Områdechefen indgår også i dialogen med skolebestyrelsen og Trio om situationen og udviklingen på skolen.

KLF centralt og SKK er ligeledes i første omgang orienteret om situationen på skolen og arbejdet med at vende udviklingen. Efter denne orientering af BUU bliver KLF og SKK inviteret til et opfølgende møde med forvaltningen og skolens ledelse.

Indsatser i plan for turn-around på Blågård skole

Skolens ledelse og forvaltningen har på nuværende tidspunkt prioriteret seks indsatsspor. Der kan blive brug for at igangsætte yderligere indsatser. Enten fordi der i dialogen med medarbejdere og skolebestyrelse dukker yderligere udfordringer og behov op, eller fordi udviklingen på skolen kalder på flere indsatser.

1. Gennemgribende kulturændring og fagligt løft på skolen

Der skal laves en klar vision for fremtidens Blågård skole, faglige målsætninger for skolen og en plan for indsatser, der skal føre frem til det.

Skoleledelsen er aktuelt i gang med at analysere skolen med henblik på at identificere de vigtigste områder, der skal sættes ind på, for at løfte faglighed og trivsel for eleverne. Ledelsen udarbejder herefter en vision for skolen og et strategisk program med målsætninger og indsatser. Det forventes at være klar ultimo 2020, hvor det drøftes med medarbejdere og bestyrelse. Og de første indsatser forventes igangsat i 1. halvår 2021.

2. Konsolidering af ledelsesteam

Skoleledelsen er skiftet ud og har ikke være fuldt bemandet siden skoleåret 2018/19. Nu er der et nyt ledelsesteam, der har brug for at konsolidere og organisere sig som samlet ledelse. Den proces støtter taskforcen, som del af de forskellige indsatser.

3. Systematisk sygefraværsopfølgning

Ca. halvdelen af de 65 ansatte på skolen har et sygefravær, der jf. kriterierne i BUF's sygefraværspolitik, betyder, at der skal gennemføres sygefraværsopfølgning. Der er derfor sat gang i en systematisk proces med indkaldelse til, afholdelse af og opfølgning på sygefraværssamtaler.

Derudover skal der arbejdes det med at få opbygget en solid fremadrettet organisering og systematik i forhold til registrering og opfølgning på sygefravær.

4. Rekruttering af faglige fyrtårne

Der er behov for at rekruttere en gruppe faglige fyrtårne, for at realisere det faglig løft, der er brug for på hele skolen. Skolen har lagt en plan for den fagfaglige udvikling over de næste 3 år, hvor etableringen af faglige fællesskaber er et centralt udviklingsrum. Planen er at etablere fagteams, hvor vejlederne har en nøglerolle i forhold til sidemandsoplæring, co-teaching og intern kapacitetsopbygning.

Samlet forventes der at være brug for at rekruttere ca. seks ekstra vejledere. Der er ikke umiddelbart luft i skolens økonomi til det på nuværende tidspunkt. Men for at skubbe det faglige løft og kulturændring på hele skolen godt i gang hurtigt, vil der blive rekrutteret et hold vejledere, som kan tiltræde i starten af 2021. De nye vejledere vil i første omgang være ekstra ressourcer udover normeringen på skolen. Når der opstår ledige stillinger på skolen, vil der løbende blive taget stilling til, om der er behov for at genbesætte eller om de kan dækkes af de ekstra ressourcer, der er tilført i kraft af vejlederkorpset. De ekstra udgifter skolen får på lønbudgettet i forbindelse med ansættelse af ekstra vejledere, vil skolen blive kompenseret for i forbindelse af regnskabsafslutningen.

5. Opbygning af solid administration på skolen

Skolen bruger forholdsmæssigt mange midler på administration, men på trods af det, er der en del udfordringer med kvaliteten af administrationen på skolen. Der er behov for en oprydning i og afklaring af opgaveporteføljen for skolesekretærerne, for at løse aktuelle konkrete problemstillinger og lave en plan for at opbygge en solid administration på skolen.

6. Bedre præsentation af skolen

Der er brug for, at skolens grundlæggende præsentation af sig selv ud ad til (primært hjemmeside) bliver opdateret, så fx forældre og mulige kandidater til ledige stillinger får et positivt første håndsindtryk. Derfor er der igangsat en gennemgang af skolens hjemmeside med fokus på i første omgang at få basale ting i orden, så der er opdaterede grundinformationer, alle links virker mv.

Dernæst arbejdes videre med fx grafisk opgradering, nye billeder til hjemmeside mv. Og når visionen for skolen og den faglige udvikling

(jr. indsatsspor 1) er klar, indarbejdes det i den samlede præsentation af skolen.

Tidshorisont

Aktiviteterne i de seks indsatsspor er allerede igangsat, og der vil være et intensivt arbejde i alle spor frem til nytår. I første omgang er der fokus på meget konkret hjælp til at få løst konkrete, aktuelle problemstillinger.

Efter nytår er det forventningen, at fokus i taskforcens arbejde i højere grad vil være på at opbygge og forankre fremadrettede, varige løsninger i skolens daglige virke.

Der er vanskeligt på nuværende tidspunkt præcist at vurdere omfanget af og tidshorisonten for de enkelte indsatser. Det er forventningen, at taskforcen skal arbejde tæt sammen med skolen frem til sommerferien, og at der i skoleåret 2021/22 vil være brug for en løbende konsolidering og opfølgning og evt. gennemførelse af supplerende indsatser. Taskforcen fortsætter arbejdet sammen med skolen, så længe der er behov for det.



Notat

Situationen på Blågård skole

Blågård skoles faglige resultater er blandt de svageste i Københavns Kommune. Skolen har været på faglig handlingsplan i 4 år og under ministerielt tilsyn i flere omgange.

Samtidig oplever skolen en række trivselsrelaterede problemer og tendenser til mobning blandt eleverne, som skolen har svært ved at løfte. Skolen er på økonomisk handleplan og fik eftergivet gæld i 2019.

Faglige resultater og trivsel

Skolen har været på faglig handlingsplan siden 2016. Fra 2020 er det besluttet at starte forfra på handleplanen, da handleplanen indtil nu har vist sig uden effekt.

Blågård skoles faglige resultater er blandt de dårligste i Københavns Kommune (også når de sammenholdes med sammenlignelige skoler) og har ikke i de senere år udvist tegn på en positiv udvikling på trods af en lang række igangsatte indsatser og udviklingsforløb samt support fra forvaltningen.

Trivselsmålingen fra skoleåret 2018/19 (som er den seneste der pt. er data fra) viser, at Blågård skole på de fleste spørgsmål ligger under gennemsnittet for København. På en del spørgsmål er der tendens til en positiv udvikling i forhold til de foregående skoleår.

Den lokale klageinstans for mobning i København har behandlet 4 klagesager over mobning på Blågård skole i perioden 2018-2020. Med 4 ud af i alt 26 indkomne sager, så er Blågård den skole i København med flest sager om mobning. Skoleledelsen er bekymret for elevernes trivsel og vurderer, at der brug for en omfattende kulturændring for at skabe et godt læringsmiljø på skolen.

Kultur på skolen

Ledelsen oplever, at der på skolen er et stærkt narrativ om, at skolen har de mest udsatte børn og familier i byen, hvilket ikke er i overensstemmelse med skolens nuværende demografi. Der er stadig – primært i udskolingen – en mindre gruppe af elever, der er meget

2. oktober 2020

Sagsnummer
2020-0811926

Dokumentnummer
2020-0811926-1

Center for Policy
Organisation og Ledelse
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

EAN-nummer
5798009371201

www.kk.dk

udfordrede. Det er dog i mere begrænset grad end fx flere andre skoler Nørrebro-Bispebjerg, og elevsammensætningen på skolen minder mere om skoler fra andre bydele med mange børn med en ressourcestærk baggrund. Det er således den ledelsesmæssige vurdering er, at der på skolen er et blik på børnene, der ikke er fulgt med udviklingen i børnegruppen, og at det fastholder en oplevelse af, at opgaven på skolen er meget vanskelig at løse. På skolen er der en oplevelse af, at det er svært at have høje, differentierede faglige forventninger til alle børn og arbejde med børnefællesskaberne, herunder at skabe inkluderende læringsmiljøer.

Det er ledelsens vurdering, at der er et stort behov for at arbejde med kulturen på skolen og styrke en fælles forståelse af på kerneopgaven. Det er også afgørende, at de tillidsvalgte bakker op om den nødvendige kulturforandring med fokus på kerneopgaven og det professionelle arbejdsfællesskab. Alle på skolen skal aktivt tage del i at skabe en diskurs, hvor medansvar, medindflydelse og medbestemmelse omhandler en professionel løsningfokuseret tilgang til de konkrete udfordringer på Blågård skole. Og både medarbejdere og ledelse skal arbejde for en tidssvarende, nuanceret og relevant balance mellem forpligtelser og rettigheder for at skabe et godt læringsmiljø for børnene og et attraktivt arbejdsmiljø for alle skolens medarbejdere.

Elever på skolen

Elevtallet på Blågård skole har fra været stigende fra 560 i 2016/17 til 620 i skoleåret 2019/20, men er i skoleåret 2020/21 faldet til 593, hvoraf de 55 elever går i læseklasserækken. I 2020/21 er de 593 elever på skolen fordelt med:

- 71 elever i 0. klasse (71 elever pr. klassetrin)
- 412 elever i 1.-6. klasse (gennemsnit 68,7 elever pr. klassetrin)
- 110 elever i 7.-9. klasse (gennemsnit 36,7 elever pr. klassetrin)

Der er således en betydelig udsivning fra indskoling og mellemtrin til udskoling.

Den socioøkonomiske baggrund for elever på Blågård skole har udviklet sig gennem en årrække. I 2019 var ESCS -0,22 for den samlede elevgruppe, mens det i 2018 var -0,27 og i 2017 -0,31. Den socioøkonomiske baggrund for eleverne i indskoling er væsentlig bedre end i udskoling.

Grunddistriktsoptaget var i 2020/21 42%, mens det i de foregående har ligget på 40-46%.

Ledelse på skolen

Blågård skoles leder gik på pension 1. juni 2019 og ny skoleleder tiltrådte 1. august 2019. Leder af læseklasserækken stoppede 1. november 2019 og souschefen blev overflyttet til en anden skole 1. december 2019. Ny souschef tiltrådte 1. april 2020 efter genopslag af stillingen, men valgte at fratræde stillingen 1. juli 2020.

Fra august 2020 består ledelsen på skolen af:

- Skoleleder
- Konstitueret souschef (kommer fra en afdelingslederstilling på en anden skole)
- Afdelingsleder for 6.-9. klasse almen og læseklasserække
- Konstitueret afdelingsleder (har været lærer, vejleder og AMR på skolen)
- KKFO-leder

Personale på skolen

Der er på skolen 65 ansatte (63,5 årsværk). Hovedparten er ansat på læreroverenskomst, og så er der enkelte pædagoger og pædagogstuderende samt 2 administrative medarbejdere. I forhold til alder og anciennitet fordeler personalegruppen sig bredt i spekteret fra yngre medarbejdere med kort anciennitet til ældre medarbejdere med lang anciennitet. Personaleomsætningen ligger på 15 % (uden tidsbegrænset ansatte), hvilket er et gennemsnitligt niveau for Københavns skoler.

Prognosen for det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder i er pr. august 2020 på 14 dage og tendensen er, at sygefraværet er stigende.

Aktuelt har over halvdelen af de ansatte et sygefravær som jf. sygefraværspolitikken kræver opfølgning.

Økonomi

Skolen har været på økonomisk handleplan gennem flere år, og blev i foråret 2019 gældssaneret med 3,1 mio. kr. Der er udarbejdet en økonomiplan over 2 år for at bringe skolens økonomi i balance. Skolens budget udgør i 2020 ca. 49.8 mio. kr. Ved 3. regnskabsprognose forventes skolen at komme ud af 2020 med et merforbrug på ca. 1,8 mio. kr. Det er i overensstemmelse med den aftalte økonomiplan

Baggrunden for den økonomiske ubalance er primært, at der gennem flere år ikke har været foretaget justeringer som følge af ændringer i elevtal, så der har været mange små klasser. Og så har der

været en utidssvarende arbejdstidsforståelse i medarbejdergruppen, som har givet en dårlig udnyttelse af personaleressourcerne.

I skoleåret 2019/20 er personalegruppen på skolen nedjusteret med 7 lærerstillinger og 2 børnehaveklasseledere. Det svarer til en reduktion på ca. 15 % af medarbejderstaben. Der er også gennemført classesammenlægninger på 4 årgange i almenrækken.