



Gorm Gunnarsen (Ø)

Spørgsmål om personalets trivsel på Harrestrup Å Skole

04-04-2024

Sagsnummer I F2
2024 - 6114

Kære Gorm

Dokumentnummer i F2
5091697

Du har den 13. marts 2024 stillet følgende spørgsmål til forvaltningen om personalets trivsel på Harrestrup Å Skole:

Sagsnummer i eDoc
2024-0104629

1. *Hvordan vurderer forvaltningen alvoren af trivselsproblemer blandt personalet på Harrestrup Å Skole, herunder problemernes afspejling i trivselsundersøgelsen?*
2. *Er det korrekt, at ledelse og forvaltning har kendt resultaterne fra personalets trivselsundersøgelse for 2023 i omtrent et år?*
3. *Er det korrekt, at personalegruppen på Harrestrup Å gentagne gange har efterspurgt indsigt i hovedresultaterne fra deres egen trivselsundersøgelse for 2023 uden at få denne indsigt?*
4. *Hvilke forklaringer kan gives på tilbageholdelsen af resultaterne, og stemmer disse forklaringer overens med Arbejds miljø Københavns anvisninger på personalets deltagelse i efterbehandling af resultater?*
5. *Områdechef Kate Obeid skriver i et svar til en artikel bragt af Berlingske d. 13. marts, at "der er vilde overdrivelser" af de episoder personalet på skolen har oplevet omkring vold og truende adfærd på skolen. Hvilket grundlag er der for at vurdere, at personalet har et vildt overdrevent forhold til informationer om deres eget arbejdsmiljø?*
6. *Personalet har udtrykt skepsis over for, at den taskforce, der har ansvaret for at nedbringe den dårlige trivsel, har været mangelfuld og ikke har foranlediget egentlige ændringer i skolen hverdag. Hvad har forvaltningen gjort udover at oprette en taskforce?*
7. *Både forældre og medarbejdere har til medier (Berlingske, Politiken og Københavner Liv) beskrevet oplevelser af skolelederens adfærd, der tydeligt overskrider gængse normer for god kommunikation. Mener forvaltningen, at der i de beskrevne episoder, hvis de er retvisende, overskrides retningslinjer for hvordan en skoleleder bør kommunikere?*
8. *Hvor meget mistrivsel skal der forekomme, og hvor mangelfuldt skal denne mistrivsel behandles, førend lederes adfærd indgår i forvaltningens samlede vurdering af trivselsproblemernes årsag?*

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

Besvarelse

Ad1 - Hvordan vurderer forvaltningen alvoren af trivselsproblemer blandt personalet på Harrestrup Å Skole, herunder problemernes afspejling i trivselsundersøgelsen?

Forvaltningen tager trivselsproblemer blandt personalet på Harrestrup Å Skole meget alvorligt. Derfor har forvaltningen siden maj 2023 ydet omfattende støtte og hjælp til skolen. [Der kan læses mere om forvaltningens indsatser og støtte til skolen her.](#)

Ad2 - Er det korrekt, at ledelse og forvaltning har kendt resultaterne fra personalets trivselsundersøgelse for 2023 i omtrent et år?

Forvaltningen har kendt til resultaterne fra trivselsundersøgelsen siden offentliggørelsen i april 2023. Der er i kølvandet på trivselsundersøgelsen iværksat forskellige tiltag, hvilket er den gængse procedure for håndtering af opmærksomhedspunkter i undersøgelsen.

Ad3 - Er det korrekt, at personalegruppen på Harrestrup Å gentagne gange har efterspurgt indsigt i hovedresultaterne fra deres egen trivselsundersøgelse for 2023 uden at få denne indsigt?

Trivselsundersøgelsen 2023 blev gennemgået med medarbejderne af de respektive afdelingsledere d. 7. juni 2023. På denne dato blev undersøgelsesrapporten også tilgængelig for alle medarbejdere på skolen via Teams. I juni 2023 blev LokalMED også inddraget i sagen for at kunne arbejde med de fremkomne problemstillinger.

Ad4 - Hvilke forklaringer kan gives på tilbageholdelsen af resultaterne, og stemmer disse forklaringer overens med Arbejdsmiljø Københavns anvisninger på personalets deltagelse i efterbehandling af resultater?

Se svar på spørgsmål 3.

Ad5 - Områdechef Kate Obeid skriver i et svar til en artikel bragt af Berlingske d. 13. marts, at "der er vilde overdrivelser" af de episoder personalet på skolen har oplevet omkring vold og truende adfærd på skolen. Hvilket grundlag er der for at vurdere, at personalet har et vildt overdrevent forhold til informationer om deres eget arbejdsmiljø?

Kommentaren er faldet på baggrund af store forskelle mellem de historier, der gengives i pressen, og det, der gengives i vidneberetninger og rapporter om de hændelser, der refereres til.

Ad6 - Personalet har udtrykt skepsis over for, at den taskforce, der har ansvaret for at nedbringe den dårlige trivsel, har været mangelfuld og ikke har foranlediget egentlige ændringer i skolen hverdag. Hvad har forvaltningen gjort udover at oprette en taskforce?

Forvaltningen har, udover HR-taskforce, tilført skolen ekstra ledelseskraft og ressourcer til ekstraordinære indsatser, støttepædagogiske indsatser og til ressourcecenter. Dette fremgår af [planen for Harrestrup Å Skole](#), der blev fremlagt for BUU 28. februar.

Ad7 - Både forældre og medarbejdere har til medier (Berlingske, Politiken og Københavner Liv) beskrevet oplevelser af skolelederens adfærd, der tydeligt overskrider gængse normer for god kommunikation. Mener forvaltningen, at der i de beskrevne episoder, hvis de er retvisende, overskrides retningslinjer for hvordan en skoleleder bør kommunikere?

Skolelederen har over for medarbejdere på møder og over for forældrerepræsentanter bag efterårets forældreklage gentagne gange beklaget, hvis de har oplevet, at personen har været for hård i tonen. For at sikre at den gode tone holdes fremadrettet, har skolens LokalMED i marts 2024 godkendt retningslinjer for den gode tone, som gælder for både medarbejdere og ledere. Retningslinjerne følges op med en implementeringsplan, hvor alle på afdelingsniveau skal drøfte, hvordan retningslinjerne efterleves.

Ad8 - Hvor meget mistrivsel skal der forekomme, og hvor mangelfuldt skal denne mistrivsel behandles, før leders adfærd indgår i forvaltningens samlede vurdering af trivselsproblemerne årsag?

Ved mistrivsel er der ofte mange aspekter som spiller ind, herunder også en leders adfærd. Lederens og alle andre aktørers adfærd indgår uanset problemets omfang og karakter altid i forvaltningens vurdering af, hvordan der bedst kan skabes en forbedring. Indsatsen fra forvaltningen afspejler denne tilgang.