

Fra: [REDACTED]
Til: [SOFKP Bøgludvalg](#)
Cc: [REDACTED] [Borgmesteren for BUF](#)
Emne: Klageskrivelse vedr. Kathrinedal Skole, samt ønske om foretræde for udvalget
Dato: 22. marts 2021 16:31:02
Vedhæftede filer: [2021.03.22 Brev til Børneungeudvalg og Borgmester.pdf](#)
[2020.09.24 Brev til Anders Andersen, PDF.pdf](#)
[2020.10.07 Brev til Anders Andersen.pdf](#)
[Svar på henvendelse om Kathrinedal Skole 06.10.20.pdf](#)

Kære Børne- og Ungdomsudvalg,

Vi fremsender hermed brev til Børne- og Ungdomsudvalget, samt forespørgsel om foretræde for udvalget.

Venlig Hilsen

[REDACTED]

Til

Vanløse 22/3-2021

Børne- Ungeudvalget i Københavns Kommune,

Borgmester Jesper Christensen

Kære Børne- Ungeudvalg i Københavns Kommune,

Problemer på Katrinedals Skole i Vanløse

Vi skriver til Jer ud fra den uheldige og ærgerlige situation, at vi oplever massive problemer med ledelsens kapacitet og kompetencer på Katrinedal skole i Vanløse. Problemer, som vi gennem mere end 3 år forgæves har søgt at have dialog med skolelederen om. Og problemer som vi for ca. 1½ år siden så os nødsaget til at involvere områdeleder Anders Andersen fra forvaltningen i.

Indtil videre har vores henvendelser været forgæves. Vi oplever at blive mødt af en nærmest systematisk afvisning af, at forholde sig til de problemer, som vi har peget på og til at have nogen som helst intention om, at se på bestyrelsens forældredel som en legitim medspiller i skolens dagligdag og udvikling. Med mindre naturligvis, at vi blot giver vores uforbeholdne opbakning til skolelederen.

Kort fortalt har vi påpeget problemfelter i skolelederens ledelsespraksis. Det drejer sig om: 1) En rekvireret ledelsespraksis med manglende styring af teamsamarbejdet samt brandslukning som strategi 2) Mangel på kommunikation og synlighed i skole-hjem-samarbejdet og 3) Skolebestyrelsens manglende mulighed for at udarbejde- og føre tilsyn med skolens principper i overensstemmelse med folkeskolelovens § 44. Ovenstående er uddybet i bilagsmaterialet til dette brev.

Vores tilgang

Vores tilgang til at arbejde med disse problemer har været, at arbejde tæt og tillidsfuldt med skolelederen. Vi har, fra første dag søgt efter bedste evne at være loyale og støttende overfor skolelederen og at være med til at finde løsninger i dialog mellem formandskabet og skolelederen. Det førte imidlertid ikke til noget og vi har derfor set os nødsaget til at involvere områdeledelsen i form af Anders Andersen, hvilket imidlertid ikke førte til synlige eller mærkbare forandringer. Og vi valgte derfor i september 2020 at skriftliggøre vores bekymringer. Her et halvt års tid senere har vi været gennem en række møder og seancer med forvaltningens konsulentstab, men vi står fortsat i den situation, at vi simpelt hen ikke har fået svar, der indikerer nogen som helst interesse i at forholde sig til de problemer, som vi har påpeget. Reelt er der ikke svaret på de breve der er fremsendt til Anders Andersen.

Vi har gjort vores allerbedste og alt hvad vi har kunne for at få lederen og Anders Andersen til at forholde sig konstruktivt til vores bekymringer, men mangler fortsat at blive mødt af andet end trænering, pseudo processer og afvisning. I modsætning til, hvad skolelederforeningens formand Jeanne Jacobsen offentlig siger, har vi faktisk udtømt rammerne for samarbejdet mellem bestyrelse og ledelse til en start og derefter Anders Andersen og forvaltning og skoleleder Derfor henvender vi os nu til Jer. Det burde vi muligvis have gjort for længe siden, men vores ønske har ikke været konflikt, men at finde løsninger sammen med skolelederen og forvaltningen.

Til borgmesterens og udvalgets orientering har vi vedlagt vores korrespondance med os og Anders Andersen til denne henvendelse.

Hvor står vi så nu?

Vi er nu i en fastlåst situation, hvor vi må erkende, at vi ikke kan komme videre, vi kan ikke få lederen til at tage ansvar, og vi kan ikke som formandskab blot acceptere tingenes tilstand. Forholdene på Katrinedals Skole bliver gradvist værre, og skolen blæder flere og flere resourcestærke elever til Johanneskolen. Vi er udmattede efter en dedikeret indsats over år for forandring og vi oplever desværre også nu – efter al denne tid at der er opstået træthed og splittelse i forældregruppen i bestyrelsen. Og til dels frygt for hvad der kan ske med forældredelens børn som konsekvens af at vi insisterer på at der skal ske forbedringer. Vi ser derfor ikke andre muligheder end at henvende os til Jer, borgmester og udvalg, og bede om, at hjælpe os med at komme videre. Hvad skal der til og hvad kan der gøres?

Vi ønsker

Vi har med stor interesse fulgt med i udvalgets arbejde med at styrke skolebestyrelserne i Københavns Kommune. Det arbejde, der er gjort, er et godt skridt i den rigtige retning, men vi vil bede Jer om, at overveje om det er tilstrækkeligt og forholde Jer til nedenstående:

1. Det nyetablerede klageorgan:

Med den erfaring vi har fået, er vi bekymrede for, at organet bliver en syltekrukke, hvor bestyrelseres berettigede kritik bliver reduceret til at være et spørgsmål om samarbejdsproblemer. Der var ingen såkaldte samarbejdsproblemer hos os før vi påpegede problemerne på skolen. Hvordan kan det sikres at kritik kan behandles som kritik, og ikke afvises under henvisning til samarbejdsproblemer? I vores eksempel har der været en meget klar tendens til at efter at vi skriftliggjorde vores kritik, har det været forvaltningens dominerende tilgang at reducere vores kritik til et samarbejdsproblem, for derved at undgå at skulle forholde sig til, om der rent faktisk er noget ved kritikken.

2. Tilsynsopgaven og arbejdet med principper, § 44 i folkeskoleloven

Principarbejde og tilsynsopgaven er formuleret som noget af det mest centrale i skolebestyrelsernes arbejde. Alligevel er rammerne og betingelserne herfor særdeles svagt formuleret. Vi oplever, at tilsynsopgaven i kritiske sager, er svært udfordret. Vi har efterlyst dialog og afklaring af tilsynsopgaven, hvad kan vi – alle partere – forvente, hvad er rammerne og hvornår er en skriftlig orientering om en given tilsynsopgave relevant. Og vi oplever i det hele taget, at arbejdet med principper kun har betydning, såfremt skolens ledelse og personale accepterer det, et godt eksempel herpå, er udvalgets egen beslutning om at få indført rygepolitik på skolerne, det er ikke populært og derfor reelt kun noget der findes på et stykke papir.

Vi har langt hen ad vejen oplevet at skoleledelsen og personalet opfatter tilsynsopgaven som værende problematisk og på grænsen til ikke at være legitim. Vi oplever derfor et klart behov for at der skabes nogle rammer, afklaringer, forståelser og skabeloner så vi kan komme uden om ovenstående. Herunder ikke mindst vigtigt at erkende, at dette kræver en kulturændring i folkeskolen. Det er ikke tilstrækkeligt

med vage mundtlige formulering og skåltaler. Vi vil derfor anmode udvalget om nøje at overveje, hvordan sådan en kultur- og praksisændring kan sikres.

3. Kompetenceløft til skolebestyrelsesarbejdet.

I forlængelse af folkeskolereformen blev der igangsat en landsdækkende indsats for at styrke de forældrevalgte kompetence til skolebestyrelsesarbejdet. Det er et tiltag, som vi bakker fuldt ud op om, da skolebestyrelsesarbejdet kræver sin kvinde/mand. Omvendt er vi forundrede over, at det ikke er en påkrævet kompetence for skoleledere. Hvad vil det sige at være sekretær for en skolebestyrelse, hvilke opgaver følger med, og hvordan kan man sikre åbne, demokratiske processer? Vi er glade for, at det tilsyneladende også er en erkendelse, som er indlejret i udvalgets arbejde. Men vi forstår ikke, hvorfor dette betragtes som en frivillig kompetence. Derfor er vores klare anbefaling, at kompetence til at drive skolebestyrelsesarbejde er noget, alle skoleledere i København skal uddannes til at have.

På baggrund af ovenstående anmoder vi om at det bliver sikret, at problemerne på Katrinedals Skole håndteres. Forvaltningens insisteren på, at der kun kan tales om samarbejdsproblemer må bringes til ophør, og der må ske en seriøs behandling af vores henvendelse. Vi savner stadigvæk reelle svar på de breve der blev sendt for mere end et halvt år siden. Derudover anmoder vi også udvalget om at forholde sig til de overordnede rammer for skolebestyrelsernes arbejde, som vi anser for at være mangelfulde.

1. Vi bakker op om udvalgets overordnede ambitioner. Men vi oplever en ufuldstændig formel ramme for arbejdet i skolebestyrelserne, der gør det svært at indfri udvalgets ambition.
2. Vi oplever store mangler i skolelederens kompetencer. Dette er ikke vores ansvar, men det er vores opgave (jvnf. Folkeskolelovens §44) at føre tilsyn med alle dele af skolens virksomhed. Bla. med de dele af skolens virksomhed, der lider under skolelederens manglende ledeshåndtering.
3. Vi oplever en forvaltning, der mod bedrevidende accepterer tingenes tilstand og ikke løfte sit ledelsesansvar for vores skoleleder. Forvaltningen har ignoreret vores skrivelser, og reelt ignoreret de problemer der er på Katrinedals Skole.

På baggrund af ovenstående ønsker vi udvalgets svar på Katrinedals Skoles udfordringer og vores betragtninger herom. Vi er vi interesserede i at drøfte ovenstående med udvalget før der gives svar, og vi beder derfor om foretræde for udvalgt, hvor vi kan uddybe indholdet.

Venlig Hilsen

[Redacted signature area]

Vanløse, den 24. september 2020

Kære Anders

Vi skriver til dig ud fra den uheldige og sørgelige situation, at vi oplever massive problemer med ledelsen på Katrinedal skole. Vi har i lang tid forsøgt at løse dette igennem dialog med ledelsen, men kan ikke længere se dette som en løsning. Som situationen er lige nu, ser vi som bestyrelse, ikke en mulighed for at vi kan varetage vores opgaver i henhold til Folkeskolelovens §44.

I vinter afholdt bestyrelsens formandskab [redacted] og [redacted] to møder med dig om ledelsessituationen på Katrinedal skole. De gav udtryk for, at der er et stort behov for støtte til at styre ledelsen i den rigtige retning. I dag, et halvt år senere, kan vi ikke se, at de ellers konstruktive møder har resulteret i tiltag eller forandringer. Vi føler os derfor nødsaget til at rette henvendelse til dig en gang til. Vi er dybt bekymret for vores skoles tilstand og for at den for alvor er på vej i en retning, som hverken er sund for børn eller medarbejdere. Vi er klar over, at denne henvendelse er lang, men finder det desværre nødvendigt at give en omfattende redegørelse, så der ikke er tvivl om vores store bekymring.

Vores bekymring handler først og fremmest om skoleleder Rikke Schultz Pedersens måde at lede og skabe skole på. Vi oplever ingen grund til at rette bekymringen mod resten af det forholdsvist nystartede ledelsesteamet. Da Rikke blev ansat tilbage i 2016, skete det efter en god og grundig rekrutteringsproces. Skolebestyrelsen var ikke i tvivl om, at Katrinedal havde fået en virkelig god skoleleder i Rikke. Vi har derfor også fra starten indgået med tillid og store forventninger til samarbejdet. Vi har stået på mål for Rikke og forsvaret hendes lederskab overfor andre forældre. Bestyrelsens tilgang er, at vi gør hvad vi kan, for at støtte og hjælpe ledelsen til at være den bedst tænkelige ledelse for Katrinedal Skole.

Nu, fire år efter, er vi nået til et punkt, hvor denne tilgang ikke længere er mulig. Vi oplever ikke en gensidighed i det forpligtende fællesskab. Og vi oplever ikke, at Rikke er i stand til indgå i en konstruktiv dialog og samarbejde med bestyrelsen. Vi oplever ofte, at bestyrelsens forståelse af et givent problem ligger meget langt fra ledelsens forståelse af samme problem. I mange situationer har ledelsen helt afvist at anerkende, at der er et problem. Det gør det svært at indgå i en løsningsfokuseret dialog med ledelsen. Resultatet er at listen af problemer, der ikke bliver løst, vokser løbende.

I forbindelse med møderne med [redacted] og [redacted] var dit råd til os, at få sagerne ind i bestyrelsesrummet. Det er et råd, som vi har taget til os og arbejdet ud fra. Men det er der desværre ikke kommet noget reelt ud af.

De problemfelter i Rikkes ledelsespraksis, som vi oplever, kan groft sagt grupperes under tre overskrifter. Det drejer sig om: 1) En rekvireret ledelsespraksis med manglende styring af teamsamarbejdet samt brandslukning som strategi 2) Mangel på kommunikation og synlighed i skole-hjem-samarbejdet og 3) Skolebestyrelsens manglende mulighed for at udarbejde- og føre tilsyn med skolens principper. Vi har uddybet de tre problemfelter nedenfor.

1) Ledelsespraksis:

- På Katrinedal bedrives rekvireret ledelse. Det vil sige, at der ikke bedrives ledelse, hvis den ikke er efterspurgt af personalet. Mange nødvendige ledelsesopgaver løftes ikke og der ses ikke en tydelig ledelsesretning.

- Alt for mange udfordringer håndteres ved brandslukning. Der er en mangel på forebyggelse/strukturobygning, og balancen mellem at reagere reaktivt kontra proaktivt er skæv.
- Manglende uddelegering og manglende tydelighed i roller og ansvar.
- Rikke oplyser, at de nye ledere har fået individuel sparring. Der er ingen indikation på, at der sker en indsats for det samlede ledelsesteam. Med andre ord en slags paralleliseret ledelse, med mangel på fælles retning og tydeligt ledelsesrum.
- Der savnes tit det store overblik eller forsøg på at håndtere sagens kerne. Rikke kaster sig over det umiddelbare og symptomløser. Fokus bliver på detalje frem for overblik, på micromanagement frem for uddelegering og strukturbygning i forhold til teams og ledergruppe.
- Det opleves, at ledelsen ikke ser det som sin rolle at lede teams. Der mangler en struktur, og holdningen er tilsyneladende, at da teamsene er selvstyrende, er ledelse ikke nødvendig.
- Meldinger fra medarbejdere er, at ledelsen er usynlig. Den findes på møder - og ellers ikke. I en del tilfælde, har skolens ansatte ikke kunnet råbe ledelsen op. Forældre oplever, at lærere står helt afklædte, fordi ledelsen ikke er til stede i kritiske situationer.

2) Kommunikation og synlighed i skole-hjem-samarbejdet:

- Ledelsen mestrer ikke at give god og rettidig information til elever, forældre og personale i hverken forudsigelige eller akut opståede situation.
- Hverken det forudsigelige eller det akutte bliver håndteret. Det lykkes ikke skolen at have en dynamisk årsplan/ årshjul, som kan tilrettes, når nye udfordringer afdækkes. Derfor falder meget på gulvet. Der opleves ikke sikker opgavehåndtering, når der opstår nye udfordringer. Ofte adresseres sagerne først, når der er et politisk pres herpå.
- Kommunikation mellem skole og hjem opleves af forældre ofte som værende mangelfuld, for sen og utilstrækkelig. Det gælder især, når der opstår problemer på en årgang.
- Når der spørges ind til den overordnede problematik i enkeltsager, der fylder på skolen, gives udtryk for en handlingslammelse ”da folkeskoleloven ikke giver mulighed for handling”. Der er et efterslæb i forhold til at benytte lovgivningens muligheder i forhold til håndtering af børn med udfordringer og særlige behov, i brug af ansøgning/underretning/ politianmeldelse m.m. Det fremstår som om skolen enten ikke mener, at det er noget Katrinedal skal beskæftige sig med, eller ikke magter den del af at være en velfungerende folkeskole.

3) Bestyrelsesarbejdet, principper og tilsyn:

- Bestyrelsen ser et klart mønster, hvor ledelsen ikke mestrer sin rolle som bestyrelsessekretær og ikke bidrager til, at bestyrelsen kan forvalte sit ansvar på tilstrækkelig vis jf. folkeskolelovens §44. Bestyrelsen har ofte anmodet om indsigt i maskinrummet uden held. Nærmest med modstand. Bestyrelsen har bedt om indsigt i skolens praksis i en stribe tilfælde, uden held. Bestyrelsen har efterspurgt en professionalisering af referater, indkaldelser, sagsbeskrivelser og sagsflow. Kun med begrænset held. Bestyrelsen oplever ikke, at ledelsen magter at være en solid, vedholdende tovholder på aftaler og beslutninger, der aftales i bestyrelsen. Bestyrelsen oplever generelt, at vi i en lang række situationer ikke bliver taget alvorligt, bl.a. i arbejdet med principper, i overholdelse af principper og i bestyrelsens tilsynsopgave. Der er en modstand mod bestyrelsens optagethed af tilsyn, indsigt, rammer og regler. Der savnes transparens.

- Der er principper/ politikker som tydeligt ikke overholdes i daglig praksis. Blandt andet rygning. Herudover er der en række principper, som kun overholdes, hvis det i øvrigt er i samklang med den eksisterende daglige praksis, herunder: udetilladelse, trivsel, vikarpolitik, m.m.
- Vi modtager mange henvendelser fra forældre, som oplever, at ledelsen ikke tager ansvar. Skolen ender i en række tilfælde med ikke at fremstå som samarbejdspartner, men snarere som modstander i sager, hvor der ikke burde være et modsætningsforhold. Dette er på mange måder ved at blive den nye fortælling om Katrinedal.

Konsekvenserne er tydelige og tungtvejende:

- Katrinedal er gået fra at være en stærk skole, til en skole, der ikke længere er et naturligt førstevalg blandt områdets forældre. Vi har adskillige eksempler på elever, som har valgt andre skoler, med begrundelsen, at Katrinedal ikke længere er den gode skole, den var engang. Dette gælder både i indskoling, hvor der er stor udsivning, samt i udskoling, hvor bl.a. den nuværende 9-klasse kun har 58 elever imod skolens kapacitet på 112 elever.
- Utraditionelt for Katrinedals Skole, har der de seneste år været en stor personaleudskiftning, på gulv og i ledelsen, 3 ledere [REDACTED] og et hav af lærere er stoppet. Vi kan ikke tolke det som andet end et krisetegn. Hertil er vi blevet informeret om at APVen beskriver lærere, der ikke trives. Det er endnu ikke lykkedes os at få APVen udleveret.
- Dalende elevtal og stor elevomsætning er begge kritiske, objektive nøgletal. Senest vi bad om et overblik herover fik vi et skønsmaleri, som fortalte om alle de ”fantastiske” udviklinger, men nærmest demonstrativt negligerede udfordringerne på 9. årgang.
- Vi har set mange eksempler på at bl.a. forældre henvendelser vedr. børn, der trives dårligt, eller slår sig på skolen, håndteres dårligt. Det er, som skolen slet ikke magter at håndtere disse henvendelser. Skolebestyrelsen modtager i stigende grad henvendelser om dette fra desperate forældre. Dette skete stort set aldrig for fire år siden.

Vi ville gerne kunne dokumentere disse påstande med statistik over faldende elevtal, medarbejderafgang og manglende trivsel i medarbejderstaben. Men som tidligere nævnt, er det meget svært at få disse oplysninger udleveret fra ledelsen trods flere forespørgsler.

Vi ved at foråret har været præget af Covid-19, at Rikke længe har siddet alene i ledelsen, at det nuværende ledelsesteam er ungt og Katrinedal skole stor. Vi anerkender, at alt dette selvfølgelig kan forklare noget, men mener på ingen måde, at det retfærdiggør en svag og ufokuseret ledelse.

Store dele af indholdet og bekymringerne i dette brev, blev forelagt mundtligt for dig på møderne i vinter, ligesom de er blevet forelagt Rikke ved utallige formøder med formandskabet. Og på det sidste mere og mere under selve bestyrelsesmøderne, som du selv har anbefalet. Rikke er cc på denne henvendelse. Vi er, som sagt, alvorligt bekymret for vores skole, og har brug for forvaltningens hjælp til at bringe Rikke og skolen frem mod en varig løsning af problemerne. Vi har været nødsaget til at aflyse et skolebestyrelsesseminar og skolebestyrelsesmøde onsdag d. 23. september, da Rikkens forberedelse af møde og seminar har været så utilstrækkelig, at det ikke var muligt for skolebestyrelsen at varetage sine opgaver og forpligtelser, til en grad, hvor vi kunne se mening med at gennemføre mødet.

Vi er derfor nået til et punkt, hvor vi forventer handling. Som forældre i skolebestyrelsen, er vi nået så langt, som vi kan. Herfra er det vitalt, at forvaltningen løfter sit ansvar.

Anders, vi afventer derfor, at du hurtigt tager affære, og leverer en solid indsats for at få Katrinedals Skole på ret køl.

Venlig Hilsen

Forældrerepræsentanter i skolebestyrelsen:

[Redacted signature area]

6. oktober 2020

Kære [REDACTED]

Jeg har modtaget jeres brev om Katrinedals Skole, og jeg tager jeres henvendelse meget alvorligt. Jeg har som områdechef både et ansvar for og et stærkt ønske om at sikre, at vores folkeskoler udvikler sig på den bedste måde og giver eleverne de bedste muligheder for at trives og lære. Et stærkt samarbejde mellem skolebestyrelse og skolens ledelse er en del af fundamentet for, at vi i fællesskab kan udvikle folkeskoler med høj kvalitet. Et sådant samarbejde bygger på en kultur der baseres på tillid, åbenhed og dialog.

I beskriver en række kritikpunkter, der handler om ledelse, kommunikation i skolehjemsamarbejdet, og bestyrelsesarbejdet på Katrinedals Skole, og i forlængelse af disse problematikker, beskriver I, hvordan I oplever, at de samlet set har en række alvorlige konsekvenser for Katrinedal som skole.

Det er på alle måder beklageligt at konstatere, at I har denne oplevelse. Men jeg er glad for, at I henvender jer til mig. Jeg må konstatere, at I oplever, at de ting, som vi drøftede sidste år, ikke har båret frugt i tilstrækkelig grad. Det er på alle måder ærgerligt og bekymrende. Det tager jeg dybt alvorligt.

Jeg har på baggrund af jeres henvendelse undersøgt en række af de forhold, som knytter sig til jeres konkrete bekymringer for skolens aktuelle tilstand og kvalitet. Det er en meget omfattende kritik og jeres bekymringspunkter er mange. Jeg har til brug for min foreløbige undersøgelse inddraget en række oplysninger, som allerede findes i forvaltningen, men samtidig har jeg udbedt mig en redegørelse fra skolens leder. Herudover har jeg haft et møde med skolens tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter, hvor jeg har fået et en pejling på ledelsen af medarbejderne og den generelle oplevelse af skolens arbejdsmiljø.

Der er ikke nogen tvivl om, at det har været en udfordring, at ledelsesteamet har været stærkt reduceret i perioder. Vi er nu heldigvis i en helt anden situation, hvor vi har fået sammensat ledelsesteamet på ny. Jeg oplever, at det allerede har ført til en positiv udvikling, hvilket også bekræftes af medarbejdernes tillidsvalgte. Men når det er sagt, er der stadig ting, hvor der er brug for at skabe tydelighed og systematik. Det er min opfattelse, at der ikke mindst i forhold til forældrekommunikationen fortsat er et stykke vej endnu.

Jeg har på baggrund af mine foreløbige undersøgelser brug for at komme i dialog med jer om, hvordan vi kan genetablere tillid og skabe det gode samarbejde omkring udviklingen af Katrinedal skole. Jeg konstaterer samtidig, at I med jeres henvendelse rejser tvivl om, hvorvidt I får mulighed for at varetage jeres opgaver som skolebestyrelse. Således finder jeg, at kritikens tematiske områder og ikke mindst bekymringen for bestyrelsens mulighed for at udfylde sin formelle rolle, kalder på, at jeres henvendelse behandles i den samlede skolebestyrelse og ikke alene bliver genstand for en dialog mellem jer, som har underskrevet brevet, og mig som områdechef. Jeg vil derfor foreslå, at vi snarest muligt finder tid til at samle skolebestyrelsen.

På mødet vil jeg som områdechef deltage. Jeg foreslår, at vi på mødet gennemgår de enkelte dele af kritikken og bekymringen tematisk. Formålet vil være, at vi gennem en åben og undersøgende dialog identificerer de væsentlige afsæt for den videre udvikling. Jeg vil undervejs give jer min aktuelle vurdering af skolens situation, kvalitet og ikke mindst udviklingspunkter. Jeg vil foreslå, at vi på baggrund af mødet laver aftaler for, hvordan vi efterfølgende forpligter os til at arbejde systematisk med udvalgte punkter. Det er min opfattelse, at der er brug for at få skabt fælles klarhed over, hvordan der fremadrettet kan arbejdes med skolens kvalitetsdagsordener i skolebestyrelsesregi. Det vil vi meget gerne understøtte fra forvaltningens side. Jeg vil derfor også foreslå, at områdeforvaltningen konkret understøtter det efterfølgende arbejde i forbindelse med planlægningen og afholdelsen af skolebestyrelsesmøderne i en nærmere aftalt tidsperiode.

Mit håb er, at vi efterfølgende står med et stærkt fælles afsæt, som alle parter kan se sig ind i, og som kan medvirke til, at vi får genoprettet tillid og tydeligt samarbejde mellem skolebestyrelsen og skoleledelsen til gavn for Katrinedals Skoles børn, forældre og medarbejdere.

Med venlig hilsen

Anders Andersen

Områdechef Brønshøj/Vanløse

Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning

Kære Anders Andersen,

Vanløse 7/10-2020

Tak for mail.

Forældregruppen i skolebestyrelsen har i dag, tirsdag aften, drøftet din skrivelse. Denne besvarelse afspejler i forlængelse heraf, gruppens samlede holdning.

Du skriver at du tager vores henvendelse meget alvorligt. Det er vi glade for at høre.

Du skriver, at du mener at vejen frem er, at starte drøftelser af de i vores brev rejste bekymringer, i skolebestyrelsesregi. Og at du ønsker at deltage i dette første møde, hvorefter områdeforvaltningen vil assistere på efterfølgende møder. Formålet er et stærkt fælles afsæt, for at der kan genoprettes tillid og tydeligt samarbejde mellem bestyrelse og ledelse på Katrinedal.

Ovenstående formål kan ingen være uenig i. Men da størstedelen af vores brev til dig, handler om ganske konkrete problemer, som ikke har meget med forholdet mellem skolebestyrelse og ledelse at gøre, er der en håndfuld emner vi vil bede dig forholde dig til:

- Du skriver at vi skal have dialogen tilbage på sporet, og vi skal finde løsninger. Det er vi selvfølgelig helt med på. Men samtidigt skriver du udelukkende i generelle vendinger, og størstedelen af brevet forholder du dig ikke til. Du har selektivt udvalgt at forholde dig til relationen mellem skolebestyrelsen og ledelsen. Vi har brug for at du tager ordentligt fat i de forskellige pointer, og forholder dig, konkret, til resten af brevet.
- Dit brev er formuleret på en sådan måde, du ikke giver din vurdering af de emner vi beskriver. Du skriver at du på mødet vil give din vurdering af skolens situation og udviklingspunkter. Vi sidder tilbage med den fundamentale usikkerhed, at vi ikke ved om du reelt mener, at der er et problem, i forhold til de emner vi har beskrevet. Er din vurdering at der er problemer, som beskrevet? Eller er problemet, at vi oplever at der er et problem? Som beskrevet i vores henvendelse, oplever vi at det er nærmest umuligt at få Rikke til at anerkende et problem. Din foreslåede løsning på vores henvendelse er at du personligt vil deltage i et møde. Derfor er du også nødt til reelt at investere dig så meget i vores brev, at vi reelt kan se hvor du er, og hvad din holdning er.
- I forlængelse heraf skriver du at du ønsker at vi udvælger nogle punkter, som vi systematisk kan arbejde videre med. Det kræver en afklaring af hvad vi reelt har at gøre med. Der er mange emner som bliver beskrevet i vores mail. De kan lidt simpelt deles op i 2 grupper: de emner, som skolebestyrelsen legitimt kan have en holdning til og behandle. Og den gruppe som reelt ikke er skolebestyrelsens ansvar, men reelt, i sin rene form, er forvaltningens og ledelsens ansvar. Den

første gruppe er selvfølgelig relevant at drøfte. Den anden gruppe er anderledes, og der er en forventning om mindre dialog, og et større fokus på at ledelse og forvaltning reelt informerer om hvorledes disse problemer fremover håndteres.

En forudsætning for et vellykket møde, er derfor at du, i din gennemgang af brevets emner, reelt forholder dig til, hvilke emner der kræver en skolebestyrelsesdialog, før forvaltning og ledelse kan handle, og hvilke emner, der reelt allerede nu er et ledelses/ forvaltningsansvar?

- Du skriver at du mener at skolebestyrelsesmøder er det rette forum at behandle disse emner i. Vi vil bede dig overveje om dette fortsat er din holdning?
Skolebestyrelsen er et åbent forum. Dagsorden og referat ligger frit tilgængeligt, såvel som de behandlede bilag. Som i dette tilfælde bl.a. vil være den foreliggende korrespondance. Herudover skriver du at der er udarbejdet en redegørelse fra skolens leder, ligesom at der er problemer, som skolens lærere har fremlagt. Begge dokumenter, som du bedes fremsende, før mødets afholdelse. Den kommende proces skal selvfølgelig være transparent, men skolebestyrelsesmødeformatet, er 100% åbent.
På skolebestyrelsesmøder deltager både elever og lærere. Er det hensigtsmæssigt at drøfte bl.a. problemer i manglende eller mangelfuld ledelse, mens lærere og elever er til stede?
Hvis du fortsat mener at skolebestyrelsesmøder er vejen frem, kan vi godt acceptere dette. Men vi vil bede dig forholde dig til ovenstående pointer, og tage ansvar herfor.

Hvis mødet skal blive en succes, skal det forberedes ordentligt af alle parter. Derfor er det vigtigt at du, i rimelig tid inden mødet fremsender følgende:

Din vurdering af de udfordringer, som vi skitserer i det indledende brev

Den dokumentation fra skolens ledelse og lærere, som du bl.a. beskriver i dit svarbrev.

Konkret dagsorden, som forinden er godkendt af mødets deltagere.

Der skal også findes en mødedato. Der er allerede aftalt skolebestyrelsesmøde d. 26/10-2020, kl. 17.00, men hvis der kunne findes en dato allerede i uge 43 vil det nok være formålstjenesteligt.

På Vegne af forældregruppen i skolebestyrelsen,





Kære [redacted] og [redacted]

Tak for jeres henvendelser af d. 22. marts til hhv. Børne- og Ungdomsudvalget, samt til Tobias Stax og undertegnede. Jeg svarer her på begge breve.

Indledende vil jeg gerne understrege, at jeres beskrivelser af, hvordan I oplever udfordringer ved Katrinedals Skole, gør et stort indtryk på mig. Jeg er som borgmester optaget af, at vores skoler skaber de bedste rammer for, at vores børn og unge kan trives og udvikle sig fagligt og personligt. Det skal selvfølgelig også gøre sig gældende for Katrinedals Skole.

Det er beklageligt, at I ikke oplever, at den støtte, I og skolen har fået fra området, har været tilstrækkelig. Det er mit indtryk, at jeres henvendelser er blevet taget meget seriøst, og at alle er optagede af at finde løsninger. Jeg kan forstå på min forvaltning, at der fortsat er fokus på skolebestyrelsesarbejdet.

Jeg har som borgmester ikke kompetence til at gå ind i de konkrete personale- og ledelsesmæssige forhold, I beskriver. Til gengæld vil jeg gerne adressere de politiske emner, I fremhæver i brevet.

Central klageenhed

Vi har i den netop overståede overførelsessag afsat midler til en central klageenhed for daginstitutioner og skoler. Jeg tror på, at det styrker behandlingen af klager, at der nu etableres en central indgang, hvor borgere kan få et andet blik på en konkret klagesag. En enhed, der er vant til at arbejde med klager, vil bedre kunne vurdere de kritikpunkter, der rejses af forældre.

Skolebestyrelsens tilsynsopgave

I Børne- og Ungdomsudvalget er vi helt enige med jer i, at skolebestyrelsesarbejdet er en vigtig og central opgave for vores skoler, bl.a. i forhold til skolernes udvikling, forældresamarbejde og tilsyn. Derfor har vi bl.a. med inddragelse af Skole og Forældre i København fået udarbejdet en række værktøjer, som kan understøtte skolebestyrelsesarbejdet, herunder et forslag til en forretningsorden, et årshjul, hvor vigtige opgaver og kompetencer fremgår, og et eksempel på en dagsorden. Som bekendt fastsætter skolebestyrelsen også principper for skolens virksomhed. Det er vi opmærksomme på i Børne- og Ungdomsudvalget og har i

07. april 2021

Sagsnummer
2021-0089145

Dokumentnummer
2021-0089145-4

Rådhuset
1599 København V.

Telefon
3366 2000

www.kk.dk

styrelsesvedtægten angivet en række områder, hvor vi ser det væsentligt, at skolebestyrelsen udarbejder sådanne principper.

Kompetenceløft til skolebestyrelsesarbejdet

Jeg er helt enig med jer i, at vores skoleledere har en kompleks ledelsesopgave, og at denne ledelsesopgave også indebærer at tage hånd om skolebestyrelsesarbejdet. Derfor har vi afsat midler, så skoleledelser og medlemmer af skolebestyrelsen sammen kan deltage i et kursusforløb. Vi har også i en længere årrække ydet økonomisk støtte til Skole og Forældre i København, så de kan understøtte skolebestyrelsernes arbejde.

For så vidt angår jeres anmodning om foretræde for Børne- og Ungdomsudvalget, kan anmodning om foretræde alene godkendes, hvis anmodningen knytter sig til et konkret dagsordenspunkt, som udvalget skal tage stilling til. Formålet med foretræde er dermed, at udvalgets medlemmer kan få belyst synspunkter eller få supplerende faktuelle oplysninger i en sag på udvalgets mødedagsordenen. Da der ikke er en sag på dagsordenen, der knytter an til den problemstilling, I rejser, er det ikke muligt at få foretræde for udvalget. I er derimod altid velkomne til at kontakte udvalgsmedlemmerne direkte eller på anden måde.

Tak fordi I tog jer tid til at skrive til os.

Venlig hilsen
Jesper Christensen