Kvæl ikke Rosenvængets Skole

På vegne af forældre til børn på Rosenvængets Skole skriver skolebestyrelsen dette høringssvar til Børne og Ungdomsudvalget, hvori vi beder jer om at bevare vores skole og fortsætte elevoptaget. Hvis I lukker for elevoptaget, ødelægger I vores skole. Og det er børnene, der skal bære konsekvenserne.

1. Bevar elevoptaget

Elevoptaget er forudsætningen for enhver folkeskoles liv. Det er ilten til organisationen, det er det, der driver børnefællesskaber, læringsrum og specialpædagogiske indsatser.

Hvis I lukker for elevoptaget til Rosenvængets Skole, kvæler I vores skole, og vores børn vil i resten af deres skoletid opleve, at deres skolegang finder sted i afvikling. Det bliver en skolegang, som konstant er præget af afsked med kendte voksne, færre kammerater i klasserne, stor uforudsigelighed og risiko for mistrivsel og ensomhedsfølelse blandt de børn, der bliver tilbage.

Når elevoptaget stoppes, falder elevtallet selvsagt. Dermed er der behov for færre medarbejdere, og skolen vil miste specialpædagogiske kompetencer og faglig kapacitet. En negativ spiral sættes i gang, og det er et kendt fænomen, at medarbejderflugt er en naturlig konsekvens af uforudsigelige fremtidsudsigter.

Børnene betaler prisen. De vil opleve, at deres klassefællesskaber skrumper, samtidig med at kendte voksne forsvinder. De relationer og fællesskaber, der giver dem tryghed og mulighed for at lære og udvikle sig, forsvinder gradvist under dem. For børn med behov for stabile rammer og genkendelighed er det alvorlige indgreb i deres skoleliv.

2. Vores skole er en helhed bestående af elever, medarbejdere og ledelse.

Vores skole er en helhed, og vi beder jer om ikke at bryde den op. Hvis I beslutter at flytte skolen, skal ambitionen være at videreføre hele skolen som institution. Det er urealistisk at tro, at en velfungerende skole kan flyttes, uden at vores ledere flyttes med. Skolens faglighed, pædagogiske retning og arbejdsmiljø er skabt i et samspil mellem elever, medarbejdere og ledere.

Vores store frygt er, at en eventuel flytning af skolen sker uden den nødvendige ledelsesmæssige understøttelse. Store organisatoriske ændringer kræver ledelse. En flytning er en stor organisatorisk ændring, og det kræver en nærværende og aktiv ledelse at lykkes.

Rosenvængets Skoles ledelse kender eleverne, medarbejderne og det pædagogiske fundament, som skolen bygger på. Hvis ledelsen ikke følger med, mister vi grundlaget for en forbilledlig, velfungerende specialskole.

3. Saglig og faglig vurdering på lige vilkår med de øvrige specialskoler

Rosenvængets Skole fungerer og løfter en vigtig opgave for børn, som ikke kan rummes i en almen skole. Der er stor søgning til skolen, vi har velfungerende elevgrupper og elever, der

udvikler sig fagligt og personligt og går til folkeskolens afgangseksamen. Skolen har et stærkt pædagogisk fundament, et godt arbejdsmiljø med psykologisk tryghed og plads til faglig uenighed. Og vi har engagerede medarbejdere og ledere, som er vigtige og trygge voksne i børnenes liv.

Alligevel er vi bange for, at vores skole ikke vurderes fagligt, sagligt og kvalitativt på samme vilkår som de øvrige specialskoler, fordi vores skolebygning skal bruges til andre børn. Det forekommer os at være en helt uacceptabel proces og en problematisk forvaltning af kommunens kompetencer, hvis Rosenvængets Skole lukkes for på den måde nemt at komme omkring en reduktion i specialskolepladser.

Vi efterspørger saglige og faglige begrundelser for, hvilke specialskolepladser der skal nedlægges, og hvorfor netop Rosenvængets Skoles pladser skal være blandt dem. Det må være de pædagogiske og specialfaglige behov, kvaliteten af skoletilbuddet og børnenes trivsel, der er afgørende for sådanne beslutninger. Det kan ikke være en bygnings fremtidige anvendelse, der bliver argumentet for at nedlægge en velfungerende specialskole, som børn fortsat har behov for.

Derfor opfordrer vi Børne og Ungdomsudvalget til:

- At opretholde elevoptaget til Rosenvængets Skole, så vi fortsat er en mangfoldig folkeskole, der favner elever fra børnehaveklasse til 9. klasse.
- At sikre, at en eventuel flytning omfatter hele institutionen: elever, medarbejdere og ledelse.
- At sikre en saglig, faglig og kvalitativ proces omkring nedlæggelse af specialskolepladser på hele specialskoleområdet.

På vegne af Rosenvængets Skoles forældre

Skolebestyrelsen

Svar på høring til BUU vedr. stop for visitation til Rosenvængets Skole, november 2026

PVA. skolens ledelse

Vores ønske er at bevare Rosenvængets Skole, da skolen er velfungerende og har høj kvalitet inden for specialpædagogik og specialundervisning, der afspejles i gode resultater på adskillige områder. Vi mener fortsat, at det giver god mening at have en specialskole i område Indre By/Østerbro.

Vi anerkender behovet for at udvide kapacitet for børn med mere vidtgående behov.

Vores input tager afsæt i beslutningsprocessen med den præmis, at det besluttes, at Rosenvængets Skole på sigt ikke skal være på adressen Rosenvængets Hovedvej 33.

Visitation

Ud fra den præmis at skolen skal fraflytte matriklen på Rosenvængets Hovedvej samlet pba. en beslutning til budgetforhandlingerne i september 2027, vil det mest ordentlige være at tage stilling til visitation for ét år ad gangen. Således at beslutningen vedr. visitation til Rosenvængets Skole vil følge de øvrige beslutninger, der træffes.

Det vil betyde, at vi løbende kan være med til løse den kommunale opgave med at drive skole, som elever og forældre er trygge og tilfredse med.

Hvis visitationen skal stoppes, vil vi anmode om, at den udelukkende stoppes for skolestartere (børnehaveklasser). Vi mener, at den øvrige visitation til skolen ikke skal stoppe. Dels kan Rosenvængets Skole kunne bidrage til at løse problemer, der måtte opstå for at finde plads til elever, der visiteres løbende eller som har behov for et skoleskift fra en anden specialskole. Dels kan klasserne på Rosenvængets Skole komme i en situation, hvor elever er blevet tilbagesluset eller er fraflyttet, og der aht. de resterende elevers trivsel og udvikling er behov for at få flere elever i klassen.

Samlet løsning for ny placering

Det har stor betydning for succesen for gennemførelse af de kommende planer, at der tænkes i en samlet løsning for skolen. Det vil øge trygheden for forældrene og personalet, og det vil få en direkte betydning for børnene.

Vi ser tre mulige scenarier i prioriteret rækkefølge:

1. Vi fortsætter skolens drift varigt på en anden matrikel/bygning
2. Vi fortsætter skolens drift midlertidigt på en anden matrikel/bygning, med langsom/løbende udfasning
3. Vi lægges ind som en del af en anden skole

Vi gør os tanker om succesen med Mangfoldige Børnefællesskaber på almenskolerne. Vi mener, at det er et meget spinkelt grundlag, der vurderes på, når det forventes, at behovet for specialskolepladser som vores, kan reduceres i det forventede tempo. Vi bekymrer os for, hvis der planlægges med at lukke vores skole ned for hurtigt, at det kan vise sig, at der alligevel er behov for specialskolepladserne.

Hvis det kan øge mulighederne for en samlet løsning, at vi bliver på Rosenvængets Hovedvej 33 til udgangen af skoleåret 2029, vil vi foreslå, at byggeriet tilpasses til dette. Det kan evt. betyde, at skolen kun benytter den ene skolebygning (bygning 26), og der afspærres, så der kan renoveres i bygning 25.

Fastholdelse af personale

For at kunne sikre eleverne bedst mulige skolegang i en tid med meget forandring og usikkerhed, vil det være af afgørende betydning, at personalet er så stabilt som muligt.

Vi er bekymrede for, hvis vi kommer i en situation, hvor personalet begynder at sige op, fordi deres arbejdssituation er for præget af uvished og usikkerhed. Hvis først personalet begynder at sige op, kan det tage fart, og i værste fald kan der blive mangel på uddannet personale. Som ikke kan løfte og støtte de mange komplekse indsatser på skolen og i KKFO'en.

Derfor er det afgørende, at der i den videre proces er stor opmærksomhed på medarbejdernes arbejdsmiljø og på de organisatoriske konsekvenser af længerevarende usikkerhed.

Når der træffes beslutninger, uden at der samtidig kan gives tydelige svar på skolens fremtid og den videre proces, efterlades medarbejderne i et betydeligt usikkerhedsrum. Som ledelse kan vi i en sådan situation alene kommunikere det, der faktisk er besluttet og kendt. Hvis usikkerheden bliver større end de svar og den retning, vi som ledelse kan tilbyde, øges risikoen for, at medarbejdere mister tillid til deres fremtid på skolen og vælger at søge andre steder hen.

Det kan få direkte betydning for både arbejdsmiljø, fastholdelse og muligheden for at sikre en stabil og fagligt bæredygtig drift. For en specialskole vil tab af erfarne og specialiserede medarbejdere kunne påvirke kvaliteten og kontinuiteten i det højt specialiserede tilbud vi tilbyder nu.

Det er derfor væsentligt, at der i den videre planlægning tages højde for, at hensynet til et forsvarligt arbejdsmiljø og en stabil drift kan nødvendiggøre konkrete fastholdelses-, bemandings- og organisatoriske tiltag. Sådanne tiltag behøver flere konkrete svar og kan også medføre udgifter ud over den ordinære økonomiske ramme, men kan samtidig være en nødvendig forudsætning for at sikre, at en længerevarende forandringsproces kan gennemføres på en fagligt og arbejdsmiljømæssigt forsvarlig måde.

Vi anmoder derfor også om, at skolen får dispensation fra at komme på handleplan, hvis det ikke er muligt at holde budgetterne. Både skolen og fritidsinstitutionen har gennem årene haft en sund og stabil økonomi, hvor vi har tilpasset forbruget efter omstændighederne.

For at kunne sikre en stabil drift gennem en eventuel overgangsperiode er der behov for konkrete, tydelige og rettidige beslutninger om skolens fremtidige rammer. Det gælder særligt tidsperspektiv, visitation, økonomi, organisering og håndtering af personaleressourcer. Jo tydeligere disse rammer er, desto bedre mulighed har ledelsen for at planlægge ansvarligt og fastholde den nødvendige faglige kapacitet i den fremtid vi ser ind i.

Vi anbefaler, at en eventuel tilpasning af personaleressourcer som udgangspunkt sker gennem naturlig afgang frem for varsling om omplacering. Det vil give skolen et mere stabilt grundlag for at planlægge bemandingen og samtidig mindske risikoen for, at nødvendige kompetencer forsvinder hurtigere, end elevtallet reduceres.

Hvis elevtallet falder hurtigere end personaleressourcerne kan tilpasses gennem naturlig afgang, bør der derfor på forhånd være aftalt en model for, hvordan et midlertidigt personalemæssigt overskud håndteres. Fx at relevante medarbejdere ville kunne varetage opgaver i den lokale support i IBØ eller indgå i funktioner inspireret af kommunens øvrige kompetencecentre. Dermed kan specialiserede kompetencer fastholdes og bringes i anvendelse bredere i området frem for at gå tabt i en omplaceringsproces.

En sådan overgangsmodel kræver en særskilt økonomisk og organisatorisk ramme. Skolens budget bør derfor ikke alene reguleres mekanisk i takt med et faldende elevtal, hvis skolen samtidig forventes at opretholde faglig kvalitet, forsvarlig bemanding og stabil drift gennem en politisk besluttet overgangsperiode.

På den måde vil der kunne skabes stabilitet og kontinuitet. Det er vores antagelse, at hvis personalet ser ind i en tid med bekymring for den fremtidige ansættelse, vil de søge væk fra skolen som arbejdsplads. Det vil kunne give store udfordringer for driften af skolen og KKFO'en. Vi ser også, at rekruttering til skolen vil være vanskelig eller umulig set i lyset af realiseringen af målgruppeændringen.

Afslutningsvist er det afgørende for os, at eleverne og deres forældre påvirkes mindst muligt af den usikkerhed og de forandringer, som en eventuel omlægning kan medføre. Eleverne skal så vidt muligt kunne fortsætte deres skolegang og fritidsliv i stabile, genkendelige og forudsigelige rammer, som understøtter deres trivsel, læring og udvikling.

For vores elevgruppe er kontinuitet, relationel stabilitet og adgang til højt specialiserede pædagogiske kompetencer ikke alene et spørgsmål om kvalitet, men en grundlæggende forudsætning for, at de kan fungere og udvikle sig i hverdagen. Hvis den specialiserede faglighed, bemanding eller organisatoriske stabilitet svækkes, kan det få betydelige konsekvenser for elevernes trivsel, deltagelse og funktionsniveau.

Det er derfor vores klare opmærksomhed, at enhver beslutning om skolens fremtid må tilrettelægges, så kvaliteten i elevernes tilbud kan fastholdes gennem hele processen.

Rosenvængets Skole d. 3. november 2026

Høringssvar til BUU vedrørende fortsættelse af elevoptag til Rosenvængets Skole

Vi er dygtige hver for sig, men endnu dygtigere sammen!

Stop for visitation til Rosenvængets Skole vil opleves som begyndelsen til enden - og ærligt talt er det en tanke, vi har virkeligt vanskeligt ved at blive i for længe ad gangen. Vi har skabt en skole, som mange børn trives i og som forældre værdsætter. Vi har skabt en skole, hvor vi sætter en ære i at kunne udsluse børn til mindre indgribende tilbud, og hvor vi lykkes med at skabe gode resultater ved afgangsprøverne sammen med de unge, der har brug for små grupper for at udvikles og finde deres vej ud af skolen. Vi har skabt en velfungerende arbejdsplads, hvor vi sætter barren højt for vores faglige udvikling, samtidigt med at vi værner om hinanden og vores fælles arbejdsmiljø, hvilket blandt andet ses ved en relativt lav personaleomsætning og lavt sygefravær.

Her blot to praksisfortællinger om, hvordan vores indsats kan ændre alt for et barn og deres familie:

Eleven startede på Rosenvængets Skole i børnehaveklassen med store udfordringer i forhold til sociale samspil og følelsesregulering. Eleven blev mødt med en specialpædagogisk tilgang, hvor eleven hurtigt blev fortrolig med strukturen igennem en visualiseret tilgang. Eleven blev støttet i sociale samspil gennem fælles visualiserede regelsæt og sociale historier, som blev præsenteret blandt andet gennem individuelle børnesamtaler, hvor også barnets stemme blev hørt. Eleven blev ligeledes præsenteret for strategier til selvregulering, som eleven øvede sig i at anvende. Vi oplevede en elev i trivsel og i stor udvikling både personligt, socialt og fagligt. Efter tre års skolegang i det specialiserede miljø på Rosenvængets Skole fortsatte eleven sin skolegang i den almene folkeskole, hvor eleven trives i dag.

Eleven blev visiteret til specialskolen som 11-årig med store udfordringer i forhold til skolegang, læring og sociale relationer. I begyndelsen var deltagelsen minimal, fraværet højt, og eleven trak sig fra både undervisning og fællesskaber.
Gennem flere års målrettet specialpædagogisk indsats, individuelt tilpassede rammer og trygge relationer skete en markant udvikling. Eleven kunne som 15-årig, deltage i fuldt skema, være aktiv i undervisningen og indgå i sociale fællesskaber med tætte venskaber, der også rakte ud over skolen.
Fagligt udviklede eleven sig så positivt, at eleven formulerede konkrete fremtidsdrømme om blandt andet en uddannelse til ingeniør.
Denne udvikling er ikke kommet af sig selv, men er resultatet af et specialiseret tilbud, der har kunnet imødekomme elevens behov. Eksemplet viser, at specialtilbuddet ikke blot har været en støtte, men en afgørende forudsætning for elevens trivsel, læring og fremtidsperspektiver.

Mangfoldige Børnefællesskaber i almindelighed og planlægningsbevillingen til ændring af målgruppen på Rosenvængets Skole i særdeleshed er således en trussel for den hverdag vi kender og holder af. Usikkerheden for fremtiden set fra et personaleperspektiv betyder, at en del af den samlede energi allerede retter sig mod, hvor arbejdslivet skal fortsætte. Jobannoncer granskes - er der spændende udfordringer, der kalder på en? Perspektivet for, hvad Københavns Kommune kunne forestille sig at bruge vores ressourcer til, kender vi ikke, og det er faktisk et dårligt tegn. Der er endnu ikke skabt tryghed for den enkelte, undtaget at vi er ansat i kommunen og således med sandsynlighed kan tilbydes en plads i den samlede organisation. Er det et job, vi vil kunne brænde for? Er det et job, hvor vores interesser og kompetencer kommer i spil? Vil vi kunne blive efter- eller videreuddannet? Kommer vi til at flytte samlet til anden skole med vores elever, som nævnes i forbindelse med planlægningsbevillingen? Er vi indtænkt til at opbygge den nye Rosenvængets Skole for elever med vidtgående behov? Hvad med vores funktionsløn for arbejdet på en specialskole - ser vi ind i en lønnedgang? Der er flere spørgsmål end svar - og set fra MED´s perspektiv balancer vi mellem at arbejde for at skabe ro og samle energien omkring vores kerneopgave, samtidigt med at vi må indgå i dialoger med kolleger/medarbejdere midt i en forandringsproces uden fastsat endestation.

Ovenstående tanker og spørgsmål blev rejst i faglig klub for lærerne ved Rosenvængets Skole. Følelsesmæssigt blev der givet udtryk for bekymring, usikkerhed, utryghed, meningsløshed, magtesløshed, håbløshed og vrede. Lignende perspektiver gør sig gældende i pædagoggruppen. Vi tænker, at både tanker og følelser er repræsentative for vores øvrige medarbejdergrupper: pædagogmedhjælpere, skolepædagoger, sekretær, køkkenpersonale og ledelse, der især er fokuseret på skabe tryghed for personalet i en tid, hvor vi alle er i et vakuum mellem beslutninger der er taget og beslutninger der ligger ude i fremtiden.

Alle børn har ret til et skoletilbud, hvor de kan trives og udvikle sig. Planlægningsbevillingen til ændring af Rosenvængets Skole er besluttet, og arbejdsgruppen er trukket i arbejdstøjet. Hvis Rosenvængets Hovedvej 33 kan omdannes, så der skabes pladser for børn med vidtgående behov, er det en del af løsningen, der sigter på alle børn. Vi vil naturligvis gerne blive i de bygninger, som vi gennem de seneste 3,5 år har arbejdet på at gøre til vores, og hvor de sidste ressourcer fra anlægsbevillingen kun lige er anvendt. Vores nuværende elever har også brug for et godt skoletilbud, og vi ved at deres nervesystemer dårligt tåler forandring. Vi bemærker således i særlig grad, at planlægningsbevillingen også skal sikre en god overgang gerne med en samlet overflytning for elever og personale til anden skole. Vi vil prioritere at blive på Rosenvængets Hovedvej, men kan også se os selv i andre bygninger ved en fælles flytning, der forhåbentlig også vil omfatte vores ledelse.

Vil vi så anbefale et visitationsstop, eller vil vi fraråde et visitationsstop?

At svare på det spørgsmål giver i princippet kun mening, når målet er klart. Af Mangfoldige Børnefællesskaber er det fastslået, at antallet af pladser for vores nuværende målgruppe skal reduceres hen over en tiårig periode. Om planen holder, set i lyset af at processen kun lige er begyndt, kan ingen spå om. Af de landspolitiske drøftelser bliver niveauet af inklusion sat under lup, og der bliver rejst tvivl om, hvor bredt almenmiljøet kan favne. Vi tænker, at København skal være varsomme med at lukke velfungerende tilbud, men måske i højere grad reducere bredt med henblik på at kunne justere op og ned efter behov nu og i fremtiden.

Vores klare ønske er at fastholde visitation af nye elever – både til den kommende børnehaveklasse næste år og de elever, der løbende får behov for en skoleplads på en specialskole. Det er vigtigt, at skolen fortsat er åben for nye elever, og at der arbejdes aktivt for at bevare og udvikle elevgrundlaget.

Vi er bekymrede for, at en ændring af børnegruppen og en begrænsning af den fremtidige visitation, kan blive begyndelsen på en gradvis afvikling af skolen. Færre elever kan føre til færre medarbejdere, svækkede faglige miljøer og mindre fleksibilitet i hverdagen. Det vil være en udvikling, som kan blive vanskelig at vende igen.

Vi ønsker at bevare en hel skole med alle klassetrin, et fuldt personale og de faglige, sociale og pædagogiske fællesskaber, der kendetegner en velfungerende skole. En skole er mere end blot antallet af elever. Den består af relationer, kontinuitet, tryghed, faglighed og et stærkt fællesskab mellem børn, medarbejdere og forældre.

Vi mener derfor, at der bør arbejdes for at fastholde og tiltrække elever frem for at begrænse skolens muligheder for vækst og udvikling. Det kræver, at der er en tydelig ambition om at bevare skolen som et samlet og bæredygtigt specialskoletilbud.

Vi anbefaler fortsat visitation, da Rosenvængets Skole skal fortsætte på Rosenvængets Hovedvej 33 eller i andre lokaler.

På vegne af personalet

Tina Charlotte Ong, AMR

Markus Peter Andersen, TR-pædagoger

Nikolaj Glerup Hansen, TR sup.-pædagoger

Marianne Ahrenkiel Nielsen, TR-lærere