



26.10.2020

SÆRLIG UNDERSØGELSE

Undersøgelse af fire institutioner i Klynge VVKC

Børne- og Ungdomsforvaltningen

INTERN REVISION

Jesper Andersen
Solveig Petersen
Helle L. Jørgensen

MODTAGER

Adm. dir. Tobias Børner Stax

Indholdsfortegnelse

Indhold

1.	INDLEDNING	3
2.	KONKLUSION OG SAMMENFATNING	6
3.	ANBEFALINGER	12
4.	ORGANISERING OG ANSVAR	14
5.	SPØRGSMÅL 1. LEDERANSÆTTELSE	16
5.1	HAR ALLE STILLINGER VÆRET SLÅET OP?	16
5.2	HVORDAN HAR FORÆLDRE RÅD OG FORÆLDREBESTYRELSER VÆRET INDDRAGET I FORBINDELSE MED ANSÆTTELSESSAMTALER?	18
6.	SPØRGSMÅL 2. BØRN MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE	20
6.1	HAR ALLE BØRN MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE MODTAGET NØDVENDIG STØTTE JF. GÆLDENDE LOVE OG VEJLEDNINGER?	20
6.2	HAR ALLE BØRN PÅ BASISPLADS - MODTAGET NØDVENDIG STØTTE JF. GÆLDENDE LOVE OG VEJLEDNINGER?	26
7.	SPØRGSMÅL 3. KLAGER	29
7.1	HVOR MANGE KLAGER HAR DER VÆRET FRA FORÆLDRE VED INSTITUTIONER I KLYNGEN OG OMKRING HVILKE FORHOLD SIDEN 1. JANUAR 2016?	29
7.2	ER MEDLEMMERNE AF BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET GJORT BEKENDT MED KLAGER FRA STØRRE GRUPPER AF FORÆLDRE OVER FORHOLD I INSTITUTIONERNE ELLER KLAGER OVER INSTITUTIONEN?	45
8.	SPØRGSMÅL 4. FRATRÅDTE MEDARBEJDERE	48
8.1	HVAD ER BAGGRUNDEN FOR, AT SÅ MANGE MEDARBEJDERE HAR FORLADT INSTITUTIONERNE ARKEN, ISBJØRNEN, NABOHUSET, OG BØRNEKOMPASSET? ...	48
8.2	HVOR MANGE AFSKEDIGELSER HAR DER VÆRET?	52
8.3	HAR DER VÆRET MEDARBEJDERHENVENDELSER TIL FORVALTNINGEN OMKRING SAMARBEJDSVANSKELIGHEDER ELLER DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ?	53
8.4	HVORDAN ER POLITIKERNE I BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET BLEVET ORIENTERET?	57

1. INDLEDNING

På Børne- og Ungdomsudvalgets møde onsdag den 19. februar 2020 blev det besluttet, at der skal gennemføres en intern undersøgelse af fire institutioner i Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave klynge C (klynge VVKC) under Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Beslutningen er motiveret ved:

“Vi har fået en del henvendelser fra forældre omkring forholdene ved flere institutionerne i klyngen. Det gælder samarbejdet med forældre og forældreråd, og forholdene for børn på basisplads. Besvarelser af politiker-spørgsmål har også vist, at der er en række forhold, som påkalder sig opmærksomhed. Der har f.eks. været mange lederskifter ved flere institutioner i klyngen, stor udskiftning af personalet og mange afskedigelser. Vi mener, at både politikere og medarbejdere må være bedst tjent med, at Intern Revision gennemfører en undersøgelse af forholdene”.

På baggrund af udvalgets beslutning har Børne- og Ungdomsforvaltningen anmodet Intern Revision (IR) og Borgerrådgiveren om at foretage den ønskede undersøgelse.

De enkelte undersøgelsesspørgsmål er delt mellem IR og Borgerrådgiveren således:

Intern Revision	Borgerrådgiveren
1. Lederansættelser siden 1. jan 2016: Har alle stillinger været slået op? Hvordan har forældreråd og forældrebestyrelser været inddraget i forbindelse med ansættelsessamtaler?	1. Hvordan og hvor hurtigt er der blevet fulgt op på evt. anmærkninger til institutioner ved klyngen fra det pædagogiske tilsyn? Hvordan har man sikret, at forældrene er blevet informeret om og inddraget i arbejdet med anmærkninger og tilsynsrapporter?
2. Har alle børn med funktionsnedsættelser - herunder børn på basisplads - modtaget nødvendig støtte jf. gældende love og vejledninger?	2. Hvordan har man sikret, at forældre har fået vejledning om børnenes muligheder for støtte? Hvordan er alle medarbejdere - inkl. midlertidigt ansatte - gjort bekendt med indholdet af handleplanerne?
3. Hvor mange klager har der været fra forældre ved institutioner i klyngen og omkring hvilke forhold siden 1. januar 2016? Er medlemmerne af BUU gjort bekendt med klager fra større grupper af forældre over forhold i institutionerne eller klager over institutionen?	

4. Hvad er baggrunden for, at så mange medarbejdere har forladt institutionerne Arken, Isbjørnen, Nabohuset, og Børnekompasset og hvor mange afskedigelser har der været? Har der været medarbejderhenvendelser til forvaltningen omkring samarbejdsvanskeligheder eller dårligt arbejdsmiljø, og hvis ja, hvordan er de blevet håndteret og hvordan er politikerne i BUU blevet orienteret omkring disse?	
--	--

Udover de konkrete undersøgelsesspørgsmål kan IR selv tilrettelægge undersøgelsens omfang og bredde under hensyntagen til beslutningens motivering og intentioner.

METODE OG AFGRÆNSNING

Vi har anmodet Børne- og Ungdomsforvaltningen om adgang til et omfattende baggrundsmateriale. Vores anmodning har også omfattet dokumenter, der har været fremlagt for Børne- og Ungdomsudvalget og eventuelle interne retningslinjer, instrukser m.v.

Vi har i undersøgelsen taget udgangspunkt i materialet modtaget fra forvaltningen, og vi har som udgangspunkt lagt de faktiske oplysninger, der fremgår af materialet, til grund for vores vurderinger.

Vi har gennemført interviews med i alt 15 interview-personer. Interviews er både foretaget telefonisk, via Teams eller ved fysiske møder. Vi har endvidere modtaget udskrift af udvalgte personer mailbokse for undersøgelsesperioden.

Vi må i sagens natur tage forbehold for, at der kan være materiale i BUF, der ikke er blevet udleveret, eller som ikke har været omfattet af de anmodninger om udlevering af materiale, som vi har fremsendt i løbet af undersøgelsen. Dette gælder, selv om det er vores opfattelse, at vi har modtaget de oplysninger og dokumenter, vi har bedt om. Vi har ikke fået eller fundet konkrete oplysninger, der giver grund til at tro, at BUF ikke har udleveret alle relevante dokumenter, der er omfattet af vores anmodninger, og som er eller har været i deres besiddelse.

De omstændigheder, der ligger til grund for, at Børne- og Ungdomsudvalget ønsker en undersøgelse, der strækker sig over en længere årrække, betyder, at der er flere problemstillinger, der kun vanskeligt kan afgrænses. Vi har derfor været nødsaget til at foretage en række indledende beslutninger, hvor vi har afgrænset hovedspørgsmålene.

Vi har ligeledes lagt vægt på at sikre aktualitet i undersøgelsen således, at aktuelle problemstillinger er tillagt størst bevågenhed. Endelig er der i anbefalingerne lagt vægt på, om der er læringspunkter, der kan tages med videre.

RAPPORTERING

Rapporten fremsendes til direktionen i Børne- og Ungdomsforvaltningen og forelægges for Revisionsudvalget.

Et udkast til rapporten har været i høring hos ledelsen i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Vi har i rapporten alene forholdt os til de dele af de indkomne høringssvar, der vedrører de faktiske forhold, der beskrives i rapporten. Vi har således som udgangspunkt ikke inddraget bemærkninger til vores vurderinger. Undtagelsen hertil er alene gjort, hvor den enkelte bemærkning helt eller delvist har omfattet forhold af faktiske karakter.

2. KONKLUSION OG SAMMENFATNING

LEDERANSÆTTELSE

Vores gennemgang af alle 16 lederskift i de fire institutioner i perioden 2016 – 2020 viser, at alle ni nyansættelser har været slået op offentligt, samt at klyngen har anvendt kommunens e-rekrutteringssystem.

Ved otte af de ni nyansættelser har en forældrerepræsentant fra forældrebestyrelse eller forældreråd deltaget ved ansættelsessamtalerne. Ved den sidste af de ni nyansættelser er det oplyst, at forældrerepræsentanten meldte afbud på dagen for ansættelsessamtalerne.

Der har været syv omplaceringer og fem tilfælde af konstitueringer. Ved omplaceringer og midlertidige konstitueringer er der ingen krav om forældreinddragelse.

De henvendelser der har været fra forældre omkring manglende inddragelse i forbindelse med lederskift, kan henføres til omplaceringer og midlertidige konstitueringer.

Der henvises til Anbefaling 1 for yderligere kommentarer.

BØRN MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE, HERUNDER BASISPLADSE

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Vores gennemgang har vist, at klyngens resultater i forhold til tidlig opsporing i 2020 ikke afviger væsentligt i forhold til andre klynger i Københavns Kommune. På institutionsniveau afviger Arken dog væsentligt og ligger markant under de tre andre institutioner.

Der henvises til Anbefaling 2 for yderligere kommentarer.

Der er konstateret bemærkninger i Arkens og Nabohusets tilsynsrapporter omkring børn i udsatte positioner i 2018 og 2019. Tilsynsrapporter er behandlet i Borgerrådgiverens undersøgelse.

Vores gennemgang af handleplaner viser, at der i 15 tilfælde ud af 22 stikprøver forelå aktuelle handleplaner. Fire handleplaner forelå ikke skriftligt, og tre var af ældre dato. Det henstilles at det sikres, at der foreligger aktuelle og nedskrevne handleplaner når det er påkrævet.

BASISPLADSE

Forvaltningen har oplyst, at Nabohuset ikke fuldt ud har leveret den ønskede kvalitet på basispladse, og der er gjort flere tiltag for at rette op på dette forhold herunder et stop for indskrivning af nye børn på basispladserne. Forvaltningen anerkender ligeledes, at der har været udfordringer i forhold til konkrete børn i basisplads, herunder at der ikke har været styr på

handleplaner for børnene. Vi er bekendt med, at tre ud af fem børn er blevet flyttet til basispladser i andre institutioner, og at forældrene er tilfredse med dette tilbud.

KLAGER VEDRØRENDE DE FIRE INSTITUTIONER

Ved gennemgang af alle klagesagerne har IR identificeret 47 reelle klagesager. Ved opgørelsen af de 47 klager er der taget højde for, at identiske klager er sendt til flere forskellige personer/niveauer i Børne- og Ungdomsforvaltningen samt væsentlighed i forhold til undersøgelsen.

Vi har i de 47 klager identificeret 124 klagepunkter fordelt på seks hovedtemaer.

Tabel 1. Antal klagepunkter fordelt på hovedtemaer

Hovedtema	Fra forvaltningen	Fra WB	I alt
Ledelsen	14	19	33
Personaleudskiftning og personalemangel	22	8	30
Trivsel og arbejdsmiljø	9	22	31
Forældresamarbejde	8	3	11
Basispladser	9		9
Overbelægning	10		10
I alt	72	52	124

WB: Whistleblowerordningen

Kilde: Intern Revisions opgørelse

Udvalget er orienteret om klagerne på mødet den 19. februar 2020. Fire klager er fra en større gruppe forældre. To af klagerne, som er modtaget efter mødet i udvalget den 19. februar 2020, hvor Nabohuset blev drøftet, er sendt direkte til medlemmerne af Børne- og Ungdomsudvalget.

Materialet omkring klager er omfattende og komplekst, og det er vanskeligt at vurdere klagens berettigelse, hvis der ikke foreligger et objektivt dokumenteret grundlag at vurdere klagen i forhold til.

Samlet set er det vores vurdering, at klagerne vedrørende personaleudskiftning og personalemangel, trivsel og arbejdsmiljø, forældresamarbejde og overbelægning er berettigede. Der henvises til afsnittet nedenfor omkring driftsstabilitet for yderligere information.

I perioden november 2019 til april 2020 modtager forvaltningen ni klager fra forældre i Nabohuset vedrørende basispladser. Under henvisning til afsnittet ovenfor omkring Basispladser, er det vores vurdering, at klagerne er berettigede.

Klager omkring ledelsen kan henføres til ledelse af institutionens drift samt område- og klyngeledelsen. Det er generelt meget vanskeligt at vurdere klagers berettigelse i forhold til ledelse. Vi har dog identificeret et forhold

af generel karakter og to konkrete forhold, som alle kan henføres til ledelsens håndtering. De tre klager er efter vores opfattelse væsentlige i forhold til konflikten mellem område- og klyngeledelsen og en gruppe forældre fra Nabohuset. På meget kort tid har almindelige henvendelser udviklet sig til at være problemfyldte klageforløb, hvor kritikken fra forældregruppen er blevet personlig og uforsonlig.

De to konkrete sager er opstået i forvaltningen. Den ene på baggrund af en tastefejl i institutionssystemet og den anden på baggrund af en anonym henvendelse omkring skjulte optagelser i institutionen. Umiddelbart burde de to sager ikke give anledning til et konfliktfyldt klageforløb, men område- og klyngeledelsens håndtering af de to sager ender med en optrapning af konflikten fra forældregruppens side.

I marts 2020 klager en forælder på vegne af 98 forældre over områdechefen. I klagen er bl.a. anført, at områdechefen indkalder til personalemøder i klyngen med budskabet, om "at det er ganske få forældre, der bare skal lukkes ned og at personalet og forvaltningen skal stå sammen". Forældrene opfatter dette som tiltag, der skaber yderligere mistillid til områdechefen.

Vi ser ingen enkel løsning på konflikten, men ser det som meget afgørende for både børn, forældre og medarbejdere, at forvaltningen får genoprettet tilliden fra forældregruppen.

Det skal bemærkes, at alle de interviewede i forbindelse med undersøgelsen, har givet udtryk for, at de ønsker konflikten løst, så alle kan komme videre.

Der henvises til Anbefaling 3 for yderligere kommentarer.

HABILITET

Flere klager peger på, at der er private relationer mellem den tidligere klyngeleder og områdechefen, der gør at områdechefen er inhabil i forhold til de klager, der fremkommer mod klyngelederen.

Områdechefen og klyngelederen har oplyst, at de begge igennem mange år har været medlem af et privat professionelt ledernetværk kaldet de "De modne frugter".

Vi tager til efterretning, at forvaltningen har foretaget en juridisk vurdering, og at der efter forvaltningens vurdering ikke foreligger en inhabilitetsbegrundende relation mellem de pågældende medarbejdere i relation til varretagelsen af stillingerne som henholdsvis områdechef og klyngeleder i Københavns Kommune.

DRIFTSSTABILITET

Som tidligere anført er der en del spørgsmål, bekymringer og klager vedrørende manglende driftsstabilitet i de fire institutioner, og særligt vedrørende Nabohuset.

157 medarbejdere har i perioden juli 2016 til december 2019 forladt de fire institutioner. Heraf er 133 medarbejdere søgt ud af kommunen.

Klynge VVKC har en personalesætning i 2018 og 2019 på over 50%, hvilket er væsentligt over gennemsnittet for klynger i Københavns Kommune.

Tabel 2. Personaleomsætning Klynger 2017-2019

	2017	2018	2019
Alle klynger i KK	34,4%	35,8%	38,5%
VVK Klynge C	39,7%	54,2%	50,7%
Data trukket 26. februar 2020			

Kilde: Ledelsesinformation Personale

I 2019 er det væsentligst Arken, Børnekompasset og Nabohuset, der ligger over det generelle niveau.

Generelt har der i de fire institutioner været mange skift af pædagogiske ledere. Særligt i Nabohuset har der været ustabile ledelsesforhold i de senere år, med lederskift hvert år siden 2016.

Af 118 frivilligt fratrådte medarbejdere i 2018 og 2019 i de fire institutioner, er 59 pædagoger og 46 pædagogmedhjælpere. Som årsag til fratrædelsen kategoriseres ca. 80% som "Anden årsag". I 2020 er der indtil ultimo juli fratrådt yderligere 12 pædagoger på de fire institutioner.

Det er oplyst, at man afholder fratrædelsessamtaler i Klyngen, men at dette ikke foregår systematisk og struktureret. Der foreligger således ikke yderligere oplysninger, der kan belyse årsagerne.

51 af fratrædelserne i perioden 2016 - 2019 kan henføres til uansøgt afsked. Afskedigelser i Klynge VVKC viser, at 11 ud af 15 sager i 2018 og 8 ud af 11 sager i 2019, kan henføres til de fire institutioner. En gennemgang af de 19 sager har vist, at afskedigelserne i 13 af sagerne er grundet sygdom og de resterende grundet uegnethed/samarbejdsvanskeligheder.

Alle sager vedrørende afskedigelser er behandlet i overensstemmelse med de gældende regler i kommunen.

Opgørelser over sygefravær viser, at tre af institutionerne generelt ligger over gennemsnittet i alle kommunale klynger i 2017, 2018 og 2019. Kun Isbjørnen ligger under gennemsnittet for alle kommunale klynger i alle årene.

Københavns Kommune afvikler hvert andet år en trivselsundersøgelse blandt alle kommunens medarbejdere. Det fremgår af resultaterne, at Klynge VVKC både i 2017 og 2019 klarer sig dårligere end gennemsnittet af alle klynger i KK men også, at klyngen forbedrer resultaterne fra 2017 til 2019.

Ses isoleret på de indikatorer der indgår i vores vurdering af driftsstabiliteten, er resultaterne umiddelbart bekymrende, og det er vores vurdering, at forældrenes bekymringer og klager over forholdene er berettigede.

Det er vigtigt for institutionerne at opnå et noget lavere niveau for leder- og medarbejderomsætning. En del forældre peger på, at der er en sammenhæng mellem børnenes mistrivsel og den manglende driftsstabilitet i Nabohuset.

Der henvises til Anbefaling 4, 5 og 6 for yderligere kommentarer.

FAGLIG GENOPRETNING

Forvaltningen oplyser, at der er mange forklaringer på den øgede personaleomsætning og de andre indikatorer på manglende driftsstabilitet, men at det væsentligst kan henføres til, at tre af institutionerne alle er under faglig genopretning.

Arken, Børnekompasset og Nabohuset har alle pejlemærker fra det pædagogiske tilsyn i 2019. Jævnfør Børne- og Ungdomsforvaltningens handlingskoncept for opfølgning på anmærkninger i de pædagogiske tilsyn, medfører dette, at de tre institutioner automatisk overgår til en indsats med faglig handlingsplan.

Det er et krav, at institutioner, der er omfattet af en faglig handlingsplan i samarbejde med forvaltningen, gennemfører øjeblikkelige og markante forandringer i den pædagogiske kvalitet. Indsatsen gennemføres i og af institutionen med klyngelederen og den pædagogiske leder i spidsen og som ansvarlige for at gennemføre og forankre indsatsen.

Klynge- og forvaltningsledelsen oplyser, at en konsekvens af indsatsen med faglig handlingsplan er, at det kan påvirke driftsstabiliteten på institutionerne negativt i form af en øget udskiftning af ledere- og medarbejdere. En udskiftning af både pædagogiske ledere og medarbejdere kan være ønskelig/nødvendig fra ledelsens side for at ændre en uønsket kultur/faglig retning.

Resultaterne for Nabohuset kan dog ikke fuldt ud forklares med pædagogisk genopretning, som først er i 2019.

Det er vores opfattelse, at det forskellige fokus fra henholdsvis forvaltningen på pædagogisk genopretning og forældrenes fokus på driftsstabiliteten og børnenes trivsel er en væsentlig problemstilling, som ikke i er italesat i tilstrækkelig grad.

I henhold til "Vejledning for pædagogisk tilsyn - I kommunale og selvejende dag- og fritidstilbud", kan der iværksættes et skærpet tilsyn med daginstitutionerne i Københavns Kommune. Formålet med at iværksætte et skærpet tilsyn er at afdække alvorlige bekymringer i forhold til dagtilbudets drift og overholdelse af lovgivningen, samt - hvis der er hold i disse bekymringer - at sikre, at forholdene bringes i orden hurtigst muligt. Det skærpede tilsyn er en foranstaltning, der iværksættes efter beslutning af områdechefen, og på baggrund af en konkret og tungtvejende årsag.

Det er vores umiddelbare vurdering, at Nabohuset siden 2019 opfylder flere af de kriterier, der kan begrunde skærpet tilsyn.

Der henvises til Anbefaling 7 og 8 for yderligere kommentarer.

3. ANBEFALINGER

I dette afsnit præsenteres en række anbefalinger. Anbefalingerne skal ses som et supplement til de tiltag, som forvaltningen eventuelt allerede har igangsat.

1. **FORÆLDREINDDRAGELSE VED LEDERANSÆTTELSE.** Fra en forældresynsvinkel er en pædagogisk leder i en institution ny, uanset om vedkommende er nyansat eller omplaceret fra en anden institution i klyngen. Det anbefales, at forældrebestyrelse/forældreråd også inddrages ved omplaceringer af pædagogiske ledere og i forbindelse med konstitueringer.
2. **FUNKTIONSNEDSÆTTELSE, TIDLIG OPSPORING.** Det anbefales, at det undersøges, hvorfor Arkens resultater i forhold til tidlig opsporing i 2020 afviger væsentligt og ligger markant under de tre andre institutioner.
3. **Jura/etik.** Vi skal gøre opmærksom på, at der helt generelt kan være en forskel i forældrenes opfattelse/forventninger til god forvaltningsskik (etik), og forvaltningens/juristernes vurderinger i forhold til regler m.v. Det anbefales, at forvaltningen er opmærksom på dette forhold.
4. **FRATRÆDELSESSAMTALER.** Det anbefales, at der afholdes fratrædelsessamtaler i en mere struktureret form. Dette vil give ledelsen mulighed for hurtigere at opsamle viden og eventuelt reagere på problemstillinger, således at man kan fastholde andre medarbejdere i institutionen.
5. **PÆDAGOGISK LEDELSE.** Der bør være mere fokus på at støtte op om de pædagogiske ledere. Stabilitet i den pædagogiske ledelse vurderes, at være en væsentlig faktor i forhold til at sikre både faglig kvalitet, driftsstabilitet og trivsel på institutionerne.
6. **DRIFTSINFORMATION.** Der er behov for, at både forældre og forældrebestyrelser og -råd orienteres omkring det reelle billede af situationen på institutionerne, også når der er problemer. Der bør være mere gennemsigtighed og transparens, også når institutionerne ikke kan leve op til forventningerne.
7. **FAGLIG GENOPRETNING.** Det anbefales, at der sikres en bedre information til forældrene omkring eventuel påvirkning af driftsstabiliteten og eventuelle andre konsekvenser af betydning i forbindelse med, at ledelsen igangsætter en faglig genopretning på institutionerne. Der er en risiko for, at forældre i lighed med forældrene på Nabohuset stiller spørgsmål og bliver bekymrede, når de konstaterer væsentlige ændringer i medarbejderforholdene. Forvaltningen

bør sikre, at en faglig genopretning sker under størst mulig hensyntagen til driftsstabiliteten, medarbejdernes og børnenes trivsel, og at forældrebestyrelse og forældreråd ligeledes orienteres.

8. **SKÆRPET TILSYN.** Institutioner under skærpet tilsyn er en del af Årshjul for kvalitetsparametre på dagtilbud til Børne- og Ungdomsudvalget. Det anbefales at det nuværende regelsæt drøftes i udvalget, herunder hvorvidt det skal præciseres yderligere, hvad der skal til for at en institution kommer under skærpet tilsyn. Nabohuset kunne være en god case.

4. ORGANISERING OG ANSVAR

Børne- og Ungdomsforvaltningen har organiseret skole- og dagtilbudsområdet i fem bydækkende områder. Et af områderne dækker Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave. Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave (Område VVK) ledes af en områdechef.

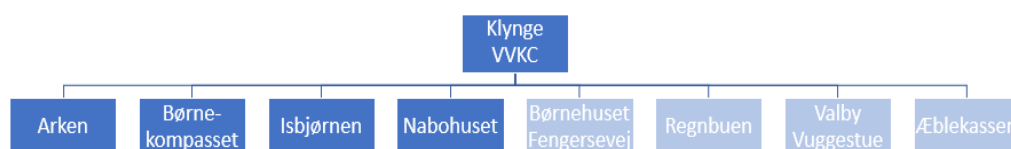
Områdechefens opgaver og ansvar er bl.a.:

- At træffe beslutninger og lede området med afsæt i strategi, mål og forventninger
- At binde politik og praksis sammen
- At arbejde strategisk med BUFs ressourcer, herunder udvikle en kultur, hvor medarbejdere og ledere løbende optimerer processer, indsatser og tilbud, så BUFs ressourcer skaber den største effekt
- At arbejde for samarbejde og samskabelse i BUF
- At skabe faglig kvalitet gennem dialog, data og viden
- At udfolde systematisk medarbejderes og lederes potentiale

Område VVK omfatter syv klynger med kommunale institutioner, seks klynger/netværk med selvejende institutioner samt et antal skoler. En af de syv klynger i Område VVK er klynge VVKC, som er genstand for denne undersøgelse.

OM KLYNGE VVKC

Undersøgelsen er rettet mod fire institutioner i Klynge VVKC: Arken, Børnekompasset, Isbjørnen og Nabohuset.



En klynge består af et antal institutioner, som har én samlet klyngeledelse og én forældrebestyrelse. Hver enhed i klyngen vælger selv sit forældreråd. I forældrebestyrelsen er der en repræsentant fra hvert forældreråd. Klyngeledelsen og forældrebestyrelsen med forældrerådet som sparringspartner udgør den helhed, der træffer beslutninger om dag- og fritidstilbud. Hver instans har forskellige opgaver og ansvar.

Klyngeledelsens opgaver og ansvar er bl.a.:

- Klyngelederen har det endelige ansvar for klyngens daglige drift. Det vil sige alle konkrete beslutninger vedrørende det pædagogiske arbejde, personaleforhold, personalemiljø, arbejdstilrettelæggelse, økonomiske dispositioner, sundhed, hygiejne mm.

- Den pædagogiske leder er ansvarlig for den daglige personaleledelse. Den pædagogiske leder har ligeledes ansvar for den pædagogiske kvalitet i enheden

Forældrebestyrelsen består af (mindst) en forældrerepræsentant fra alle enheder (institutioner) i klyngen og to – tre medarbejderrepræsentanter fra klyngens enheder. Klyngelederen fungerer som sekretær for bestyrelsen. Forældre har flertal i bestyrelsen. Forældrebestyrelsens opgaver og beføjelser er bl.a.:

- En repræsentant for de pædagogiske ledere deltager ved møderne, men uden stemmeret.
- Forældrebestyrelsen har indstillingsret ved ansættelse af klyngeleder og pædagogiske leder
- Forældrebestyrelsen har ret til deltagelse i samtaler ved lederansættelser

Forældrerådet er sammensat af et overvejende flertal af forældrerepræsentanter og et antal medarbejderrepræsentanter. Det er op til den enkelte enhed at bestemme størrelsen af forældrerådet. Forældrerådets opgaver og beføjelser er bl.a.:

- Forældrerepræsentanten valgt til bestyrelsen er automatisk medlem af forældrerådet. Den pædagogiske leder fungerer som sekretær for forældrerådet
- Indstillingsret ved ansættelse af personale i enheden, og ret til deltagelse ved ansættelse af pædagogisk leder i enheden.

NØGLETAL FOR DE FIRE INSTITUTIONER

Tabellen nedenfor viser antal ansatte og normeret antal børn for de fire institutioner.

Tabel 3. Fakta vedrørende de fire institutioner 2020

	Ansatte	Børn
Arken	30	155
Børnekompasset	34	110
Isbjørnen	67	236
Nabohuset	47	160

Kilde: Børnetal (normering) er fundet på institutionernes hjemmesider den 13.10.2020. Antal ansatte er gennemsnit for 1. halvår 2020.

5. SPØRGSMÅL 1. LEDERANSÆTTELSER

Spørgsmål 1, vedrørende lederansættelser siden januar 2016 består af to delspørgsmål:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Har alle stillinger været slået op?2. Hvordan har forældreråd og forældrebestyrelser været inddraget i forbindelse med ansættelsessamtaler? |
|---|

5.1 Har alle stillinger været slået op?

KONKLUSION

Gennemgangen af alle 16 skift af pædagogiske ledere i de fire institutioner i perioden 2016 – 2020 viser, at klyngen i al væsentlighed har fulgt kommunens regelsæt for ansættelser og omplaceringer.

En ledig stilling kan besættes ved en nyansættelse eller ved omplacering af en allerede ansat medarbejder. Endelig er der mulighed for at besætte stillingen midlertidigt ved udlån af en medarbejder fra et andet sted i kommunen.

Der har været ni nyansættelser i de fire institutioner i perioden 2016 – 2020. Gennemgangen viser, at alle ni nyansættelser har været slået op offentligt, og at e-rekrutteringssystemet er anvendt i forbindelse med alle nyansættelserne.

Der har været syv omplaceringer. Retten til at træffe afgørelser om arbejds- og stillingsændringer følger af arbejdsgiverens almindelige ret til at lede og fordele arbejdet og gælder, uanset om der er tale om tjenestemænd eller overenskomstansatte.

KOMMUNENS REGELSÆT FOR STILLINGSOPSLAG OG ANSÆTTELSER - NYANSÆTTELSER

Kommunens retningslinjer for stillingsopslag og ansættelser er beskrevet i "Cirkulære nr. 2/2017. Opslag og ansættelser i Københavns Kommune – procedurer og regler". Det fremgår heri, at alle ledige stillinger skal slås op offentligt. Videre fremgår det, at opslag kan undlades i forbindelse med kortvarig beskæftigelse, som ikke overstiger 9 måneder eksempelvis ferie-afløsning, barselsvikariater mv.

Ved kortvarig beskæftigelse, der ikke overstiger 9 måneder, og hvor stillingen kan besættes uden forudgående opslag, skal forvaltningerne være opmærksomme på muligheden for at ansætte medarbejdere, der på grund af arbejdsmangel agtes afskediget eller er i opsagt stilling.

En ledig stilling kan ikke annonceres ved "internt stillingsopslag", således at ansøgerfeltet indsnævres til medarbejdere, der allerede er ansat i Københavns Kommune.

Ved ansættelsesforløb har ledelsen pligt til at sørge for, at en eller flere medarbejderrepræsentanter gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet efter en procedure fastlagt i forvaltningernes hoved-MED. Det forudsættes, at såvel ledelse som medarbejdere medvirker under hele forløbet, herunder formulering af stillingsopslag, udvælgelse af ansøgere til samtale og gennemførelse af ansættelsessamtaler.

KK anvender et e-rekrutteringssystem, hvori ansættelsesforløbet dokumenteres. Medlemmerne af ansættelsesudvalget oprettes med adgang til det ansættelsesforløb, som ansættelsesudvalget vedrører i e-rekrutteringssystemet. Alle ansøgninger kommer ind i systemet og kan ses og vurderes af alle medlemmer i ansættelsesudvalget.

På baggrund af ansættelsessamtaler med de mest kvalificerede kandidater, udvælges den bedst egnede kandidat til stillingen, og der laves en indstilling til ansættelsesmyndigheden. Indstillingen bliver automatisk genereret i e-rekrutteringssystemet, og der vil automatisk blive spurgt til de oplysninger, som indstillingen skal indeholde.

Indstillingen skal bl.a. indeholde:

- Hvem, der har deltaget i bedømmelsen
- Hvor og hvornår stillingen har været slået op
- Antal ansøgere til stillingen
- Hvor mange ansøgere, der har været indkaldt til samtale
- Hvilken ansøger, der efter en samlet vurdering må anses som den bedst kvalificerede – eventuelt indstilling af flere kandidater i prioriteret rækkefølge
- Indholdet af eventuelle særstandpunkter

Indstillingen til den ansættende myndighed skal journaliseres på den pågældende personalesag.

I klynge VVKC har klyngeleder ligeledes udarbejdet indstilling i en mail med uddybende forklaring af, hvorfor ansættelsesudvalget indstiller pågældende kandidat til ansættelse.

5.2 Hvordan har forældreråd og forældrebestyrelser været inddraget i forbindelse med ansættelsessamtaler?

KONKLUSION

Gennemgang af alle ni nyansættelser viser, at en forældrerepræsentant fra forældrebestyrelse eller forældreråd har deltaget ved ansættelsessamtalerne i otte af dem. I et tilfælde er det oplyst, at forældrerepræsentanten meldte afbud på dagen for ansættelsessamtalerne, og derfor var der ingen forældrerepræsentant med ved denne ansættelse.

I fem ansættelsesforløb er en repræsentant for forældrebestyrelsen oprettet som deltager i ansættelsesudvalget i e-rekrutteringssystemet.

Forældrerepræsentant fra forældrebestyrelse eller forældreråd deltager ikke i forbindelse med, at ledige pædagogiske lederstillinger besættes ved omplacering, midlertidige stillinger eller udlån. Der har været syv omplaceringer af pædagogiske ledere og fem tilfælde af midlertidige og udlånte medarbejdere i forbindelse med konstitueringer af pædagogiske ledere. Forvaltningen oplyser, at dette er i overensstemmelse med de gældende regler.

BEFØJELSER FOR FORÆLDREBESTYRELSE/FORÆLDRERÅD VED ANSÆTTELSE

Af pjecen "Velkommen i forældrebestyrelsen og forældrerådet" fra 2016, revideret juli 2019 fremgår, at forældrebestyrelsens kompetencer jf. styrelsesvedtægtens § 8 er:

- Har indstillingsret ved ansættelse af klyngeleder og pædagogisk leder
- Har ret til deltagelse i samtaler ved lederansættelser

Af samme pjece fremgår, at forældrerådets kompetencer er

- Indstillingsret ved ansættelse af personale i enheden, og ret til deltagelse ved ansættelse af pædagogisk leder i enheden

Fra hvert forældreråd er der et medlem, som sidder i forældrebestyrelsen.

KOMMUNENS REGELSÆT FOR STILLINGSOPSLAG OG ANSÆTTELSE – OMPLACERINGER

Der er i "Cirkulære nr. 2/2017. Opslag og ansættelser i Københavns Kommune – procedurer og regler" beskrevet retningslinjer for omplacering af en allerede ansat medarbejder til en ledig stilling.

Ledelsesretten giver ansættelsesmyndigheden mulighed for at besætte en ledig stilling med en medarbejder, der allerede er ansat i forvaltningen/institutionen, når flytningen er sagligt begrundet i en hensigtsmæssig udnyttelse af ressourcerne. Sådanne flytninger af medarbejdere sker uden stillingsopslag.

Før det besluttet, hvilken medarbejder der i givet fald skal flyttes over i en ledig stilling, kan arbejdsgiver vælge at indhente interesselikvideringer i ansøgningsform fra medarbejdere, der er interesserede i at blive flyttet. Det er imidlertid arbejdsgiver, der i sidste ende beslutter, hvem der af saglige grunde skal flyttes – også selv om den udvalgte medarbejder har valgt ikke at reagere med en interesselikvidering.

Omplaceringer kan alene finde sted for stillinger på samme niveau. Egentlige advancementer kan kun ske efter offentligt stillingsopslag.

Endvidere giver retningslinjerne i Cirkulære nr. 2/2017 mulighed for interne rotationsordninger. Forvaltningerne kan etablere rotationsordninger/ kompetenceudviklingsforløb, hvor allerede ansatte medarbejdere – uden forudgående stillingsopslag – over en årrække gør tjeneste i forskellige stillinger på samme niveau.

FORÆLDREINDDRAGELSE

At forældrebestyrelses-/forældrerådsrepræsentanter ikke inddrages i forbindelse med omplaceringer eller konstitueringer præciseres af klyngelederen i en mail til en forældrerådsrepræsentant, som skriver til de øvrige forældrerådsmedlemmer vedrørende deltagelse i ansættelse af ny leder:

Kære [REDACTED] 8. maj 2018
Tak for din mail. Vi er helt klar på procedure og reglerne for når vi bl.a. ansætter nye ledere. Vi skal spørge en repræsentant for forældrebestyrelsen, om de har mulighed for at deltage. Her sidder [REDACTED] fra Arken også som bestyrelsesformand. Hvis vi bliver enig om det, kan vi uddelegere det til en anden forældrerepræsentant. Vi tager det, når vi når dertil. Stillingen bliver ikke slået op før efter sommerferien.
Blot for god ordensskyld så kan jeg til enhver tid flytte ledere internt, og det samme kan ske hvis der er en leder der skal omplaceres af en eller anden grund.
God dag til jer alle vi ses mandag

6. SPØRGSMÅL 2. BØRN MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Spørgsmål 2, vedrørende børn med funktionsnedsættelser består af to delspørgsmål:

1. Har alle børn med funktionsnedsættelser modtaget nødvendig støtte jf. gældende love og vejledninger?
2. Har børn på basisplads modtaget nødvendig støtte jf. gældende love og vejledninger?

6.1 Har alle børn med funktionsnedsættelser modtaget nødvendig støtte jf. gældende love og vejledninger?

KONKLUSION

For at besvare dette spørgsmål har vi gennemgået institutionernes anvendelse af det system, som Børne- og Ungdomsforvaltningen anvender til vurdering af børnenes trivsel, herunder tidlig opsporing af børn i udsatte positioner. Vi har ikke haft mulighed for at undersøge dette tilbage til undersøgelsesperiodens start.

Gennemgang af TOPI-resultater for første halvår 2020 viser, at Klynge VVKC ikke afviger væsentligt i forhold til andre institutioner i Københavns Kommune. På institutionsniveau har vi observeret, at Arken har identificeret færre børn i dårlig trivsel sammenholdt med de tre andre institutioner.

I forhold til at ændre udviklingen for det enkelte barn i positiv eller negativ retning viser udviklingen fra andet halvår 2019 til første halvår 2020, at Klynge VVKC ligger tilfredsstillende i forhold til de andre klynger.

For 20 ud af 22 børn har institutionerne holdt samtale med forældrene om barnets trivsel i forbindelse med udarbejdelse af handleplan. Gennemgang af handleplaner viser, at der i 15 ud af 22 stikprøver forelå handleplaner. Fire handleplaner forelå ikke skriftligt, og tre var af ældre dato. IR har ikke kompetencer til at vurdere det pædagogiske indhold i handleplanerne.

PROCES FOR TIDLIG OPSPORING OG INDSATS (TOPI)

Barnets dagtilbud har – i dialog med forældrene – ansvaret for og er omdrejningspunktet for at sikre en tidlig indsats samt etablering af inkluderende og meningsfulde indsatser.

I det arbejde trækker dagtilbud på ekspertisen fra det netværk af hjælpeforanstaltninger, der ligger i områderne samt bydækkende kompetencecentre.

I de tilfælde, hvor enkelte børns behov for særlig pædagogisk indsats ikke kan tilgodeses med de ressourcer, dagtilbuddet har adgang til, kan barnet indstilles til visitation til basistilbud eller et særligt dagtilbud.

Institutionerne i BUF anvender redskabet TOPI (Tidlig OPsporing og Indsats) til at opspore børn, som ikke trives, så institutionen kan sætte tidligt ind med en pædagogisk indsats. TOPI er et internt pædagogisk refleksionsredskab, som har fokus på børnenes trivsel. Den strukturerede vurdering af børnenes trivsel gennemføres to gange om året, hvor det pædagogiske personale individuelt og fælles vurderer og reflekterer over alle børnenes trivsel i institutionen ved hjælp af et trivselsskema med en struktureret metode til dialog omkring trivsel. TOPI-vurderingen gennemføres i Rambølls system "Hjernen og Hjertet" og er således dokumenteret her. De pædagogiske ledere følger op på, om alle børn i institutionen er blevet vurderet i TOPI indenfor de fastsatte tidsfrister.

Pædagogerne i institutionen skal vurdere, om barnet er i rød, gul eller grøn trivsel:

- Grøn trivsel: Barnet udvikler sig og lærer.
- Gul trivsel: Der er signaler på, at barnet ikke trives, og det skal undersøges nærmere.
- Rød trivsel: Barnet trives ikke, og der skal sættes en pædagogisk indsats i gang.

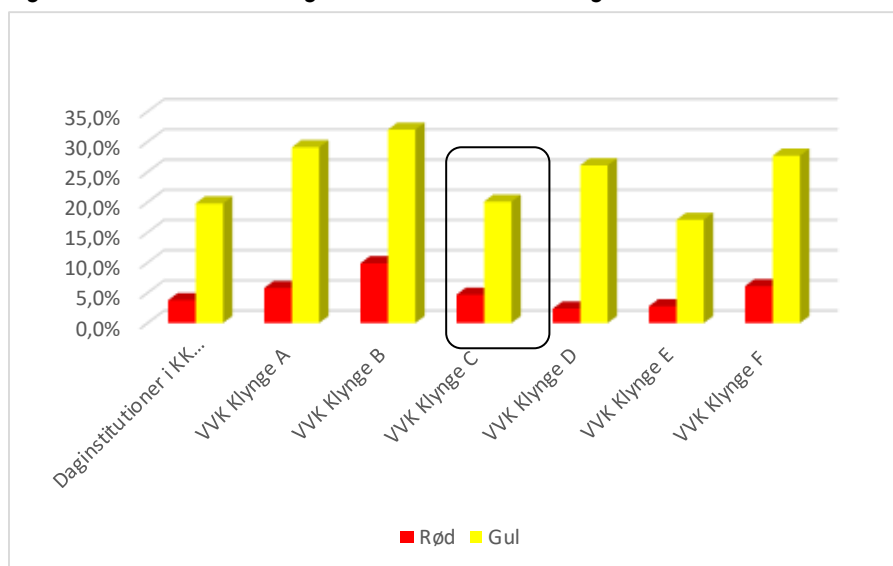
Hvis et barns trivsel er markeret med gul, skal områderne, der bekymrer, undersøges nærmere, forældrene skal inddrages, og det skal overvejes, om der skal iværksættes en handleplan. Hvis trivslen er markeret som rød, skal institutionen igangsætte forældreinddragelse og udarbejde udførlig handleplan. Handlungsplanen kan udarbejdes i KbhBarn eller "Hjernen og Hjertet" Rambølls system, som også varetager TOPI.

I nogle tilfælde kan det være nødvendigt at udvide samarbejdet med tværfaglige ressourcepersoner som fx psykolog eller tale/høre-lærer. Dette vil som oftest ske ved, at institutionen – med forældrenes samtykke – drøfter de konkrete bekymringer med det ressourceteam, der er knyttet til klyngen/netværket. Ressourceteamet skal understøtte institutionernes arbejde for en inkluderende kultur og pædagogisk praksis.

I de tilfælde, hvor enkelte børns behov for særlig pædagogisk indsats ikke kan tilgodeses med de ressourcer, dagtilbuddet har adgang til, kan barnet indstilles til visitation til basistilbud eller et særligt dagtilbud.

TIDLIG OPSPORING - RESULTATER TOPI

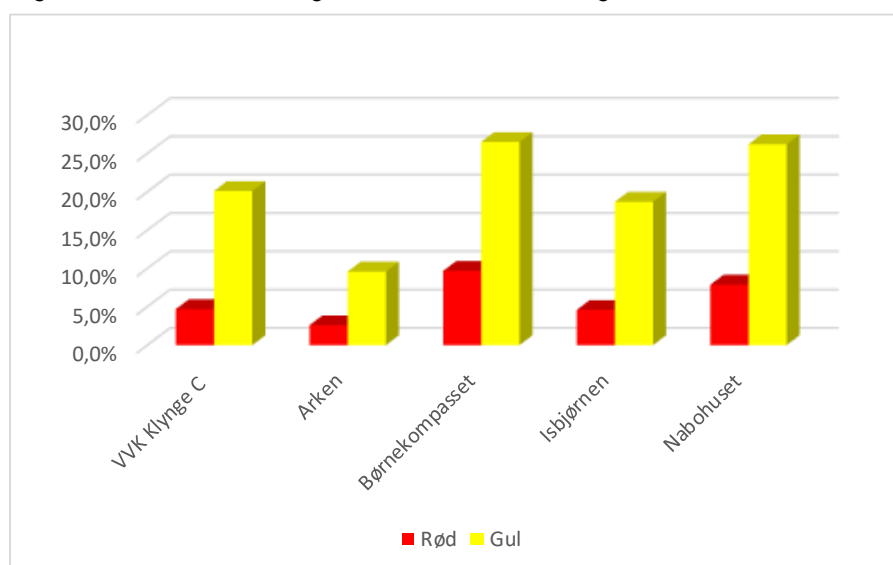
Nedenfor er vist resultater fra TOPI måling januar – maj 2020 for klyngerne i område Vesterbro/Valby/Kgs. Enghave sammenholdt med daginstitutionerne i kommunen.

Figur 4. Andel børn med gul eller rød TOPI-måling 1. halvår 2020

Kilde: IR's opstilling af data fra Københavns Kommune TOPI Resultatrapport. Måling: januar – maj 2020.

Grafen viser ingen indikationer på, at Klynge VVKC opsporer færre børn i kategorien gul og rød end de andre daginstitutioner i KK.

Nedenfor er vist resultater fra TOPI måling januar – maj 2020 for Klynge VVKC og de fire institutioner.

Figur 5. Andel børn med gul eller rød TOPI-måling 1. halvår 2020

Kilde: IR's opstilling af data fra Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave TOPI Resultatrapport. Måling: Januar – maj 2020.

Grafen viser, at Arken synes at opspore væsentligt færre børn i kategorien gul og rød end de tre andre institutioner.

UDVIKLING - RESULTATER TOPI

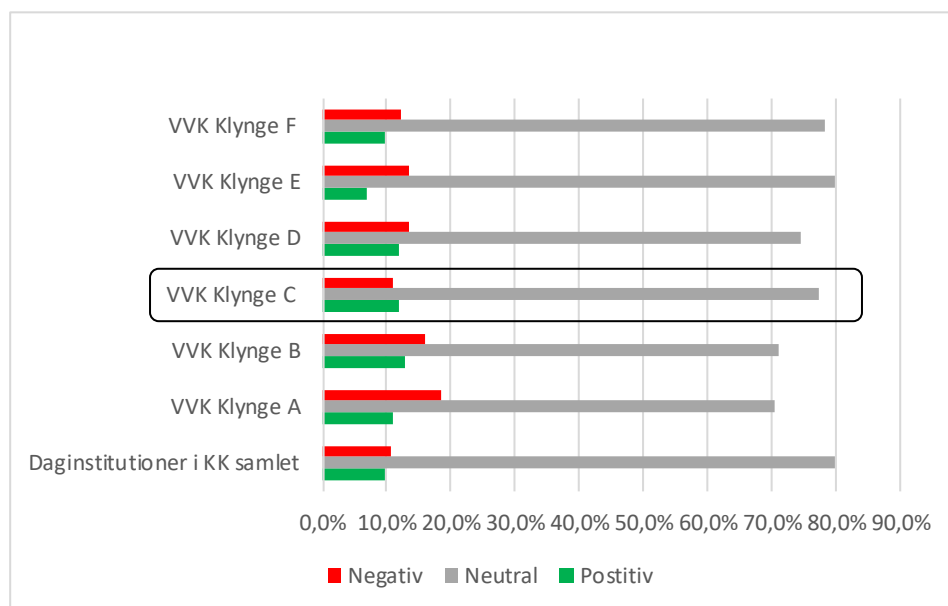
Børne- og Ungdomsforvaltningen har oplyst, at de ikke anbefaler progressionsanalyse af TOPI målingerne. TOPI er først og fremmest et pædagogisk redskab til tidlig opsporing af børn, som ikke trives.

Forvaltningen har oplyst, at der ikke findes materiale, der kan måle effekten af den pædagogisk indsats og forvaltningen vurderer ikke, at TOPI-data på den måde kan anvendes til at vurdere institutionernes kvalitet, idet det er et pædagogisk redskab, som medarbejderne i institutionen bruger til at opspore børn i mistrivsel og som udgangspunkt for en pædagogisk refleksion om, hvordan institutionen kan understøtte børnenes trivsel. F.eks. kan en stigning af børn, der vurderes i rød eller gul trivsel, være udtryk for, at institutionen har strammet sin vurderingspraksis på baggrund af en øget pædagogisk opmærksomhed på børns trivsel. Dermed er udviklingen i tallene ikke nødvendigvis udelukkende et udtryk for, om børnenes trivsel rykkes. Derudover spiller en lang række faktorer ind på børnenes trivsel – trivslen er således i høj grad præget af fx forhold i hjemmet.

Ud fra et data teknisk synspunkt bør man derudover være varsom med konklusioner på små populationer, og antallet af TOPI-vurderinger (særligt inden for de enkelte positioner) er meget små for de enkelte institutioner.

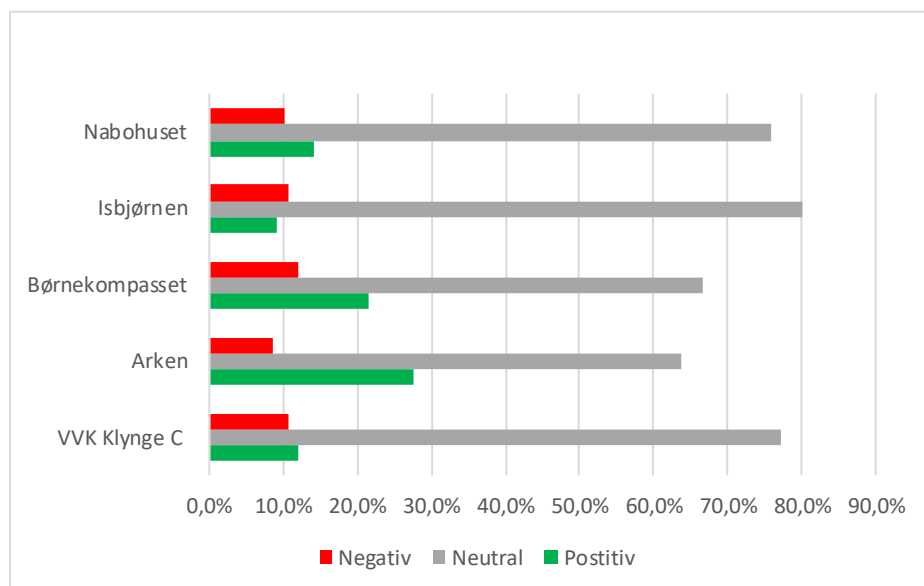
Med de forbehold forvaltningen har til metoden og det forhold at der ikke foreligger andet materiale er det bedste bud i forhold til vurdering af effekten af institutionernes indsats for børn i udsatte positioner og dermed en indikation på om børnene modtager den nødvendige støtte, at påse hvorvidt børnene har positiv (eller neutral) udvikling i forhold til foregående TOPI-måling.

Udviklingen i TOPI resultaterne fra målingen gennemført i perioden august – november 2019 til målingen gennemført i perioden januar – maj 2020 for Klyngerne i område Vesterbro/Valby/Kgs. Enghave sammenholdt med daginstitutionerne i KK vises i figur 6.

Figur 6. TOPI udvikling fra 2. halvår 2019 - 1. halvår 2020

Kilde: IR's opstilling af data fra Københavns Kommune TOPI Resultatrapport. Måling: Januar – maj 2020.

Figuren viser ingen indikationer på, at udviklingen i Klynge VVKC afviger væsentligt i forhold til de andre klynger og daginstitutioner samlet i KK. Grøn er et udtryk for, en ændret udvikling for det enkelte barn i positiv retning. Rød er et udtryk for, at udviklingen for det enkelte barn er ændret i negativ retning.

Figur 7. TOPI udvikling fra 2. halvår 2019 - 1. halvår 2020

Kilde: IR's opstilling af data fra Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave TOPI Resultatrapport. Måling: Januar – maj 2020

Udviklingen i TOPI resultaterne fra målingen gennemført i perioden august – november 2019 til målingen gennemført i perioden januar – maj

2020 for de fire institutioner i undersøgelsen sammenholdt med gennemsnittet for Klynge VVKC er vist i figur 7 ovenfor.

Figuren viser ingen indikationer på, at de fire institutioner afviger væsentligt i forhold til resten af Klynge VVKC. Grøn er et udtryk for, en ændret en udvikling for det enkelte barn i positiv retning. Rød er et udtryk for, at udviklingen for det enkelte barn er ændret i negativ retning.

GENNEMGANG AF INSTITUTIONERNES ARBEJDE MED HANDLEPLANER

Vi har ved besøg på de fire institutioner stikprøvevis efterprøvet retningslinjerne for arbejdet med resultaterne af TOPI-vurderingerne gennemført i perioden januar til maj 2020.

For børn, der er scoret "rød" eller "gul", har vi påset, at der er afholdt møde med forældre om barnets TOPI-vurdering og trivsel samt handleplaner for det videre arbejde. Der skal endvidere indhentes samtykke for kontakt til psykolog etc., såfremt det er en del af indsatsen. For nogle børn med "gul" TOPI-vurdering kan det dreje sig om opmærksomheds punkter, som jævnfør ovenstående ikke kræver udarbejdelse af egentlig handleplan.

For de fire institutioner har vi gennemgået handleplaner/indsatser besluttet med udgangspunkt i TOPI-vurderingen for 22 børn. Vi har bedt medarbejdere fremfinde børnenes handleplaner og/eller redegøre for de indsatser, som er besluttet i samarbejde med forældrene. Vi har ligeledes spurgt om, hvornår der er afholdt møde med forældrene for disse børn.

ARKEN (5 BØRN)

For to børn foreligger der ikke en handleplan på skrift. Pædagogen kunne mundtligt redegøre for handleplanen, som ifølge det oplyste er delt med det øvrige personale. Begge børn, som ikke havde skriftlige handleplaner var vurderet i gul trivsel i TOPI-vurderingen foråret 2020. Det er ikke et krav, at der skal foreligge handleplaner, når børnene er i gul trivsel, men institutionerne ønsker selv, at der udarbejdes handleplaner både på børn i gul og rød trivsel. Der har for alle børn været afholdt møde med forældrene om seneste TOPI.

BØRNEKOMPASSET (6 BØRN)

Der foreligger handleplaner for de til stikprøven udvalgte børn, og pædagogerne havde detaljeret kendskab til hvert enkelt barn. Der er afholdt møder med forældrene.

ISBJØRNEN (5 BØRN)

For to børn kunne medarbejderen ikke finde den skriftlige handleplan. Medarbejderen kunne dog meget detaljeret redegøre for de to børns handleplaner og havde stort kendskab til dem. Handleplanerne kan ligge i KbhBarn eller Rambøll systemet "Hjernen og Hjertet" eller via SMTTE. Den

ene handleplan er fremsendt efterfølgende efter aftale. Den sidste handleplan, som mangler, vedrører et barn vurderet i rød trivsel. Der er afholdt møde med forældrene for fire af de udvalgte børn.

NABOHUSET (6 BØRN, HERAF 2 BASISPLADS)

Der er udarbejdet handleplaner for alle børnene. En enkelt var løbende dateret ved opdateringer på de enkelte punkter i handleplanen. Dateringen af handleplanerne ligger for tre børns vedkommende i foråret 2019. Alle tre børn blev vurderet i rød trivsel i den seneste TOPI-vurdering. Der er afholdt møder med tre af de udvalgte børns forældre. For et enkelt barn kan Intern revision ikke se, om der har været afholdt møde med forældrene efter den 19. november 2019.

ØVRIGE OBSERVATIONER VEDRØRENDE BØRN I UDSATTE POSITIONER

Jævnfør Nabohusets tilsynsrapporter er der både vedrørende 2018 og 2019 bemærkninger omkring børn i udsatte positioner. Dette er også tilfældet vedrørende Arken i 2018, 2019 og 2020 og Isbjørnen i 2018. For yderligere information omkring opfølgning på anmærkninger fra tilsyn henvises til Borgerrådgiverens undersøgelse.

6.2 Har alle børn på basisplads - modtaget nødvendig støtte jf. gældende love og vejledninger?

KONKLUSION

Basispladser forekommer kun i Nabohuset.

Forvaltningen har oplyst, at man ikke fuldt ud har leveret den ønskede kvalitet, og der er gjort flere tiltag for at rette op på dette forhold. Forvaltningen anerkender ligeledes, at der konkret har været udfordringer i forhold til børn i basisplads, herunder at der ikke har været styr på handleplaner for børnene.

Gennemgang af handleplaner i september 2020 viser, at der for børn på basisplads i to ud af to stikprøver forelå handleplaner, den ene var af ældre dato. IR har ikke kompetencer til at vurdere indholdet i handleplanerne.

Tre ud af fem børn på basisplads er blevet flyttet til basispladser i andre institutioner, og der er i øjeblikket stop for indskrivning af nye børn på basispladserne i Nabohuset.

INDSTILLING OG VISITATION TIL BASISPLADS

Basispladser er for børn, der har glæde af samvær med børn i almindelige dagtilbud på trods af deres særlige behov, der gør det svært for dem at

være i en vuggestue eller børnehave på almindelige vilkår. Børnene kan have socio-emotionelle vanskeligheder, fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser i lettere grad, autisme, hørehæmning, særlig sansesarte og nedsat immunforsvar.

Sagsansvarlig i PPR udarbejder indstilling og er tovholder i hele forløbet. Dermed sikres, at PPR har kendskab til alle indstillinger. Før indstillingen bliver indsendt til visitationen har området vurderet, at barnet skal indstilles.

Sagsansvarlig udfylder indstillingsskema med resume, indhenter relevante bilag og partshører forældrene. Der skal som minimum vedlægges en Pædagogisk Psykologisk Vurdering og der kan vedlægges anden relevant ekstern undersøgelse/udredning, f.eks. fra hospital.

Hvis barnet allerede går i dagtilbud, skal dagtilbuddet i forbindelse med indstillingen til visitationen redegøre for, hvilke tiltag og ressourcer, der hidtil har været anvendt. Derudover skal indstillingsskemaet suppleres med øvrige relevante bilag.

Der afholdes 10 visitationsmøder pr. år. Der behandles ca. 25 sager pr. møde. Visitationsudvalget består af 14 medlemmer. Formand for visitationsudvalget kommer fra Fagligt Center (FAC), centralforvaltningen i BUF. Visitationsafgørelsen træffes af formanden og anvisning ligger hos administrativ medarbejder i udvalget. De øvrige medlemmer af udvalget har alle rådgivende funktion.

Udvalget visiterer det enkelte barn til relevant type basis- eller specialplads eller giver afslag på indstillingen. Hvis der ikke er en ledig plads, visiteres barnet til en venteliste til basis- eller særligt dagtilbud, indtil der er en ledig plads.

Der er krav om revurdering af børn i basispladser en gang årligt, hvilket er med til at sikre, at der følges løbende op på barnets udvikling og trivsel.

HANDLEPLANER

Der udarbejdes handleplaner for alle børn på basisplads i samarbejde med forældrene. De enkelte handleplaner beskriver de pædagogiske mål for det enkelte barn, og hvilke pædagogiske aktiviteter og handlinger der kan understøtte de pædagogiske mål, som kan fremme barnets trivsel, læring og deltagelse i børnefællesskabet.

Det er ikke muligt at undersøge, hvordan man i Nabohuset har levet op til krav om udarbejdelse og udmøntning af de konkrete handleplaner for børn med udfordringer og behov for ekstra støtte gennem hele perioden i 2016 - 2020. Når et barn forlader institutionen, forefindes barnets handleplan

ikke længere i institutionen. Ligeledes har personalet ikke et arbejdsbetonet behov for adgang hertil.

For de to børn på basisplads i september 2020 forelå handleplaner, den ene var af ældre dato.

ØVRIG MODTAGET INFORMATION VEDRØRENDE BASISPLADSER

Det fremgår dog af referat fra ekstraordinært forældrerådsmøde i Nabohuset 25. november 2019 at:

Basispladser

Basispladser – utryghed i forhold til handleplaner. Det italesættes, at alle nye voksne skal sættes ind i børnenes handleplaner, så de ved hvordan de skal arbejde med børnene. Ledelsen erkender, at det ikke har været godt nok og det er de i gang med at lave om på. Der skal udarbejdes en handleplan på alle børn. Forældrerådet påtæller også, at der af tal fra klyngeledelsen samt pladsanvisningen viser at der kun er fire basisbørn i børnehaven, på trods af, at der har været fem indmeldt siden d. 1. oktober 2019. Klyngeledelsen fortæller at der pr. 1. december 2019 er én der har udmeldt deres barn af en basisplads til i stedet at tilgå i en regulær plads. Dette er forældrerådet uforstående overfor og har ikke hørt noget om dette, fra nogen af forældrene til børn i basispladser. Forældrerådet påpeger vigtigheden i, at alt personale på Kiwistuen og som har med børnene i basispladser at gøre, kender til deres handlingsplaner. Ledelsen lover at man fremadrettet vil være opmærksom på dette og beklager at der tidligere ikke har været godt nok styr på det.

Endvidere fremgår følgende af den præsentation som den Adm. Direktør i Børne- og Ungdomsforvaltningen anvender ved orientering af Børne- og Ungdomsudvalget den 19. februar 2020 om Nabohusets indsats i forhold til børn med basisplads og børn med særlige behov at:

- Aktuell normering: 6 basispladser
- Antal børn indskrevet på basisplads: 3 (Der er for øjeblikket stop for indskrivning af nye børn i institutionen). 2 børn på basis-børnehave plads blev udskrevet i december 2019. De to børn er overflyttet til andre basispladser efter aftale med forældrene
- Totalt har Nabohuset individuelle handleplaner på 19 børn, herunder de 3 basisbørn.
- Der er ikke nogen børn med særlige behov, som ikke har en handleplan.
- Alle handleplaner, som institutionen er involveret i, ligger i institutionen.
- Nabohuset har indgået i pilotafprøvningen -Understøttelse af pædagogisk kvalitet i institutioner med basispladser i VVK -i perioden december 2018 til december 2019, hvor formålet har været at højne den pædagogiske kvalitet ved et tættere samarbejde mellem området og institutioner med basispladser til opnåelse af mere systematik og refleksion.
- Nabohuset har i 2019 under den tidligere pædagogiske leder ikke til fulde levet op til de forventninger til arbejdet med børn i basispladser, der er formuleret i forbindelse med pilotafprøvningen.

7. SPØRGSMÅL 3. KLAGER

Spørgsmål 3, vedrørende klager består af to delspørgsmål:

1. Hvor mange klager har der været fra forældre ved institutioner i klyngen og omkring hvilke forhold siden 1. januar 2016?
2. Er medlemmerne af BUU gjort bekendt med klager fra større grupper af forældre over forhold i institutionerne eller klager over institutionen?

Undersøgelsen er afgrænset til klager vedrørende de fire institutioner Arken, Børnekompasset, Isbjørnen og Nabohuset.

7.1 Hvor mange klager har der været fra forældre ved institutioner i klyngen og omkring hvilke forhold siden 1. januar 2016?

KONKLUSION

Ved gennemgang af alle klagesagerne har IR identificeret 47 reelle klagesager, som omfatter 124 klagepunkter. Ved opgørelsen af de 47 klager er der taget højde for, at identiske klager er sendt til flere forskellige personer/niveauer i BUF samt væsentlighed i forhold til undersøgelsen.

Klagepunkterne er fordelt på hovedtemaerne:

- Ledelsen
- Personaleudskiftning og personalemangel
- Trivsel og arbejdsmiljø
- Forældresamarbejde
- Basispladser
- Overbelægning

De fleste klagepunkter vedrører de tre øverste hovedtemaer.

PROCES VED MODTAGELSE AF KLAGER

KLAGER MODTAGET I INSTITUTIONERNE

Der findes ikke en klar definition af klager. Oftest kan klager/henvendelser henføres til problemer, der adresserer forhold i dagligdagen vedrørende den pasning og de aktiviteter, der udføres. Klager/henvendelser leder oftest ikke til konkrete myndighedsafgørelser.

De pædagogiske ledere for institutionerne har oplyst, at institutionerne oftest ikke modtager skriftlige klager. Hvis forældrene henvender sig til institutionen, vil det ofte være en mundtlig henvendelse, som institutionen søger at afklare med det samme. De pædagogiske ledere giver udtryk for, at

de ved en forældrehenvendelse kontakter forældrene med det samme og aftaler et møde, hvis det ikke var muligt at løse henvendelsen med det samme over telefonen.

I konkrete tilfælde har der været behandlet emner på forældrerådsmøderne, som omhandler forhold, der også indgår i klagerne.

På institutionerne foretages der ikke en opgørelse eller ensartet registrering af disse henvendelser. Det kan således ikke entydigt belyses, hvorvidt der har været flere klager vedrørende de fire institutioner i forhold til resten af klyngen eller de andre klynger i kommunen.

KLAGER MODTAGET I BØRNE- OG UNGDOMSFORVALTNINGEN

Udover modtagne klager stilet til borgmesteren foreligger der ikke en decideret forretningsgang eller proces for modtagne klager i forvaltningen.

Forvaltningen opfatter en forældrehenvendelse som en klage, når den modtages i forvaltningen. I så fald skal der udarbejdes en redegørelse, og klagen skal besvares skriftligt. Forvaltningen fører ikke en løbende statistik over de klagesager, der modtages, og der foreligger således ikke et samlet overblik over omfanget af klager, emner for klagerne eller, hvor mange forældre/børn, som er omfattet af klagerne. Klagerne kan fremfindes ud fra hukommelsen eller ved manuel opgørelse via søgninger i kommunens sagsregistreringssystem.

Områdesekretariatet i Børne- og Ungdomsforvaltningen har udarbejdet et notat "Gode råd til sagsbehandling i Københavnske institutioner og skoler." Det er vores vurdering, at der generelt er handlet i overensstemmelse hermed på alle ledelsesniveauer i organisationen i forhold til de klager, der er modtaget vedrørende de fire institutioner.

Klager modtaget fra Borgerrådgiveren gennem whistleblowerordningen behandles i overensstemmelse med ovenstående.

Formålet med at behandle personoplysninger, som indgives til whistleblowerordningen, er at undersøge eventuelle ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder i Københavns Kommune med henblik på at sikre forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i kommunens borgerbetjening og administration.

OPGØRELSE AF KLAGER

Forvaltningen har den 4. marts 2020 på baggrund af dataudstræk og manuel søgning i eDoc udarbejdet en oversigt over modtagne klager i undersøgelsesperioden. Oversigten er udarbejdet til brug for besvarelse af en

sag om aktindsigt. Efterfølgende har BUF foretaget en ny søgning i eDoc på klagesager oprettet fra 1. marts 2020 til 2. juli 2020.

Forvaltningen vurderer, at oversigterne samlet set giver et fyldestgørende overblik over de klager, som forvaltningen har modtaget. Forvaltningen tager dog et forbehold for fuldstændigheden, f.eks. vil en fejlregistrering af handlingsfacetten eller en ikke optimal titel kunne indebære, at en sag fejlagtigt ikke kommer med.

KLAGER VEDRØRENDE DE FIRE INSTITUTIONER SIDEN 1. JANUAR 2016

Undersøgelsen omfatter materiale modtaget fra Børne- og Ungdomsforvaltningen og henvendelser modtaget via kommunens Whistleblowerordning. Da kommunen ikke har en klar definition af klager, har vi foretaget en gennemgang af de enkelte klager og foretaget en vurdering af ud fra væsentlighed. Væsentligheden er i denne sammenhæng defineret som forhold af generel karakter og forhold, som er væsentlige i forhold til denne konkrete undersøgelse.

Tabel 8. Oversigt over eDoc sager vedrørende klager (udarbejdet af BUF)

	Antal eDoc-sager med klager jf. lister i sag om aktindsigt	Antal eDoc-sager med klager modtaget efter 1/3-2020	eDoc-sag fundet ved henvisning fra anden eDoc-sag	WB henvendelser	Ialt
Arken	11	1	0	7	19
Børnekompasset	5	1	0	3	10
Isbjørnen	12	1	0	2	15
Nabohuset	29	2	1	2	34
Ialt	57	5	1	14	77

Kilde: Forvaltningens oversigt af 4. marts 2020

Oversigterne viser, at der efter Børne- og Ungdomsudvalgets beslutning om at igangsætte en undersøgelse af de fire institutioner den 19. februar 2020, er kommet yderligere fem klager fra forældre. Der er modtaget 14 klager via whistleblowerordningen rettet mod de fire institutioner, hvoraf hovedparten er modtaget efter 19. februar 2020. Der er således identificeret 77 klager.

Ved gennemgang af alle klagesagerne har IR identificeret 47 reelle klagesager, som omfatter 124 klagepunkter. Ved opgørelsen af de 47 klager er der taget højde for, at identiske klager er sendt til flere forskellige personer/niveauer i BUF samt væsentlighed i forhold til undersøgelsen.

Tabel 9. Antal klager fordelt på hovedtemaer for de fire institutioner

Hovedtema	Fra klager	Fra WB	I alt
Ledelsen	14	19	33
Personaleudskiftning og personalemangel	22	8	30
Trivsel og arbejdsmiljø	9	22	31
Forældresamarbejde	8	3	11
Basispladser	9		9
Overbelægning	10		10
I alt	72	52	124

Kilde: Intern Revisions opgørelse

ARKEN

11 klager vedrørende Arken med 42 klagepunkter, kan henføres til tre hovedtemaer.

Tabel 10. Antal klager fordelt på hovedtemaer vedrørende Arken

Emne	Fra klager	Fra WB	I alt
Ledelsen	3	14	17
Personaleudskiftning og personalemangel	2	4	6
Trivsel og arbejdsmiljø	1	18	19
I alt	6	36	42

Kilde: Intern Revisions opgørelse

Syv af klagerne er fra whistleblowerordningen, hvoraf fem er fra tidligere ansatte. Deres henvendelser er alle sendt til kommunen i 2020 og omhandler forhold fra observeret i 2017/2018.

Klager modtaget i forvaltningen vedrørende ledelsen (pædagogisk leder og klyngeleder), personaleudskiftning samt trivsel og arbejdsmiljø, kan væsentligst henføres perioden december 2019/januar 2020. Det typiske er, at en enkelt forælder eller forældrepar fremsender en klage, men i et tilfælde fra december 2019 er fem forældrepar gået sammen og har sammen fremsendt én fælles klage som peger på klyngeledelse, personaleudskiftning og personalemangel.

BØRNEKOMPASSET

Fem klager vedrørende Børnekompasset med 18 klagepunkter, kan henføres til fire hovedtemaer.

Tabel 11. Antal klager fordelt på hovedtemaer vedrørende Børnekompasset

Emne	Fra klager	Fra WB	I alt
Ledelsen	3	2	5
Personaleudskiftning og personalemangel	2	2	4
Trivsel og arbejdsmiljø	2	2	4
Forældresamarbejde	3	2	5
I alt	10	8	18

Kilde: Intern Revisions opgørelse

To af klagerne er fra whistleblowerordningen, og begge er fra tidligere ansatte. Deres henvendelser er sendt til kommunen i 2020 og vedrører klyngeleder, personaleudskiftning, personalemangel samt trivsel og arbejdsmiljø og kan henføres til perioden 2016-2019.

Klagerne modtaget i forvaltningen omhandler forhold observeret i 2017/2018 vedrørende ledelse, personaleudskiftning, personalemangel samt trivsel og arbejdsmiljø. I februar 2020 modtages en klage vedrørende alle fire hovedtemaer og særligt klyngeledelsen.

ISBJØRNEN

Otte klager vedrørende Isbjørnen med 15 klagepunkter, kan henføres til fire hovedtemaer.

Tabel 12. Antal klager fordelt på hovedtemaer vedrørende Isbjørnen

Emne	Fra klager	Fra WB	I alt
Ledelsen	2	2	4
Personaleudskiftning og personalemangel	4	2	6
Trivsel og arbejdsmiljø	1	2	3
Forældresamarbejde	2		2
I alt	9	6	15

Kilde: Intern Revisions opgørelse

To af klagerne er fra whistleblowerordningen og begge er fra tidligere ansatte. Deres henvendelser er sendt til kommunen i 2020 og vedrører klyngeleder, personaleudskiftning, personalemangel samt trivsel og arbejdsmiljø og kan henføres til perioden 2017-2019. Begge klager omhandler klyngeleder.

Klagerne modtaget i forvaltningen omhandler forhold observeret i perioden 2018 til 2020 og vedrører alle fire hovedtemaer.

NABOHUSET

23 klager vedrørende Nabohuset med 49 klagepunkter, kan henføres til seks hovedtemaer.

Tabel 13. Antal klager fordelt på hovedtemaer vedrørende Nabohuset

Emne	Fra klager	Fra WB	I alt
Ledelsen	7		7
Personaleudskiftning og personalemangel	13		13
Trivsel og arbejdsmiljø	4		4
Forældresamarbejde	6		6
Basispladser	9		9
Overbelægning	10		10
I alt	49	0	49

Kilde: Intern Revisions opgørelse

Det skal bemærkes, at der i 2020 er modtaget to klager fra whistleblowerordningen. Henvendelserne omhandler alle seks hovedtemaer men indgår ikke særskilt i oversigten, da de tidligere er modtaget i forvaltningen.

Klagerne modtaget i forvaltningen omhandler forhold observeret i perioden 2018 til 2020 og vedrører alle seks hovedtemaer. I perioden november 2019 til april 2020 modtager forvaltningen ni klager vedrørende basispladser. For yderligere oplysninger omkring basispladser henvises til besvarelsen af Spørgsmål 2, Børn med funktionsnedsættelser.

KLAGER VEDRØRENDE DRIFTSSTABILITETEN I NABOHUSET

Skriftlige klager vedrørende driftsstabiliteten i Nabohuset starter primo november 2019. Den ene pædagogiske leder afskediges og stopper medio oktober 2019, og mangel på klare svar fra klyngeledelsen på klare spørgsmål fra forældrene betyder, at bekymringerne vedrørende driftsstabiliteten på Nabohuset vokser. På meget kort tid udvikler almindelige henvendelser sig til at være problemfyldte klageforløb. Den 18. november 2020 afholdes et forældremøde, hvor ledelsen vil informere forældrene og svare på spørgsmål. Ved vores interview har vi af de involverede fået oplyst, at mødet ikke forløber som håbet fra hverken ledelsen eller forældrenes side. Mødet ændrer således ikke ved forældrenes bekymringer, og der efterlyses stadig klare svar på klare spørgsmål fra forældrene. Særligt er der uenighed om, hvor mange børn der er i institutionen. Forældrene mener, der er overbelægning og dermed for lidt personale.

At klageforløbet er endt op med at være en konflikt mellem forældregruppen på den ene side og områdechefen og klyngelederen på den anden side, konstaterer forældrerådet på et ekstraordinært møde den 25. november 2019. Af referatet fremgår at:

"Vi mener at det er et "klynge-issu" og ikke som sådan er institutionen-issu og beder klyngeledelsen om at få løst denne tillidskløft mellem forældregruppen, da det er dem der sidder med informationen og at vi, som forældreråd, ikke har lyst til at støtte op omkring klyngen så længe der ikke er åbenhed og gennemsigtig og tilliden igen er genskabt. Vi ønsker ikke en kampplads men en konstruktiv dialog. De informationer som ledelsen/klyngeledelsen deler med forældrene, skal være tal som de kan gå ind og kontrollere".

Den 18. december 2020 indkaldes en lille gruppe forældre (forældregruppen) sammen med klyngelederen og den tilbageværende pædagogiske leder til et møde. Københavns Forældre Organisation (KFO) har faciliteret mødet for at støtte op om dialogen mellem forældre og ledelsen i Nabohuset med henblik på at få indblik i de bekymringer og uenigheder, der pt. fylder i samarbejdet.

Af referatet fra mødet fremgår det, at forældregruppen orienterede om deres bekymringer og deres ønsker til mødet. Ledelsen orienterede herefter om deres oplevelser og besvarede herefter 10 konkrete spørgsmål fra forældregruppen. Der blev herefter nedskrevet en aftale omkring otte konkrete punkter:

1. Børnetal
2. Udarbejdelse af visuelt overblik over fordeling af børn og personale pr. stue.

3. Ro på stuerne
4. Der indkaldes til et nyt forældremøde i januar, hvor den faglige handleplan gennemgås
5. Økonomistyring
6. Udarbejdelse af kommunikationsstrategi i samarbejde med KFO
7. Kaffemøde med ny leder
8. Opfølgningsmøde i januar 2020

Ved vores interview har vi fået oplyst, at mødet var præget af en vis skepsis og mistillid fra begge parter, men samlet set var der tilfredshed med de indgåede aftaler. Uenigheden omkring hvor mange børn, der reelt er indskrevet i institutionen, bliver også opklaret.

Selv om der tilsyneladende er opnået enighed om, at flere af bekymringerne/klagerne omhandlende driftsstabiliteten i Nabohuset er berettigede, og ledelsen er gået ind i sagen med et ønske om at finde løsninger, som man skal følge op på i januar måned 2020, ender det problem og konfliktfyldte forhold ikke her, da nye sager opstår.

SÆRLIG VÆSENTLIGE KLAGESAGER

I forbindelse med vores interview er vi blevet bekendt med to sager, hvoraf den ene opstår den 25. november 2019, og den anden opstår ultimo december 2019, står tilbage som væsentlige i forhold til den personlige og uforsonlige dialog mellem forældregruppen på den ene side og områdechefen og klyngelederen på den anden side.

Begge de to sager er opstået i forvaltningen. Den ene på baggrund af en tastefejl i institutionssystemet og den anden på baggrund af en anonym henvendelse omkring skjulte optagelser i institutionen, som ikke kan bekræftes. Umiddelbart burde de to sager ikke give anledning til et konfliktfyldt klageforløb, men især i forvaltningens henvendelse til forældrene i sagen om de påståede skjulte optagelser den 2. januar 2020, ender med en optrapning af konflikten fra forældregruppens side rettet mod klyngeledelsen.

UDSKRIVNING AF BARN PÅ BASISPLADS

Den første sag, der ifølge vores oplysninger fra interviews, har stor betydning i forhold til det konfliktfyldte forhold mellem forældregruppen på den ene side og områdechefen og klyngelederen på den anden side, er en sag om påstået udmelding fra basisplads.

Forældrerens klage er både rettet mod, hvordan det kunne ske og kommunens håndtering af sagen samt den behandling, de mener at være udsat for i forbindelse med hermed.

Hvorvidt der har været tale om bevidst eller ubevidst tastefejl, kan vi hverken af- eller bekræfte, men det er vores vurdering, at forvaltningens oplysninger, om at der er tale om en ubevidst menneskelig fejl, er korrekt. Ved vores gennemgang af relevante mails, oplysninger i fagsystemer og interview med relevante personer, har vi set, at sagen opstår ved, at institutionslederen den 4. oktober 2019, fremsender en mail til Pladsanvisningen, idet en gruppe på otte børn skal rykke fra vuggestue til børnehave. Selve indberetningen i systemet foretages den samme dag og i den forbindelse får medarbejderen i Pladsanvisningen, fejlagtigt ikke overført barnet fra en basisplads vuggestue til en basisplads børnehave, derimod til en almindelig børnehaveplads.

Klagen vedrørende håndteringen sagen udspringer af en hændelse på et forældrerådsmøde den 25. november 2019. Det fremgår af referatet, at forældrerådet drøfter børn i basispladser. Klyngeledelsen fortæller, at der pr. 1. december 2019 er én, der har udmeldt deres barn af en basisplads til i stedet at tilgå en regulær plads. Dette er forældrerådet uforstående overfor og har ikke hørt noget om dette fra nogen af forældrene til børn i basispladser. Den forælder, hvis barn der omtales, er medlem af forældrerådet. Efter mødet orienterer områdechefen forælderen om, at det er hendes barn, der er udskrevet pr. 1. december.

Områdechefen oplyser, i mail at:

I øvrigt er det eneste, har sagt til [REDACTED], at hendes barn ikke så ud til at være indmeldt på en basisplads efter den 1/12 - og hvis der ikke var et aktivt valg, hun skulle have truffet, så skulle hun skrive og få rettet op på det (til Jan eller pladsanvisningen). Helt uddramatisk - samtalen tog ca. 45 sekunder.

Forældrene klager via mails den 26. og 27. november:

Kære Jan (samt Borgmester Jesper Christensen) 26. november 2019

Jeg henvender mig til dig, Jan, fordi jeg netop er vendt hjem fra et forældrerådsmøde med klyngeleder Camilla Sørensen, leder af Nabohuset Susanne Fabricius samt områdechef Kate Obeid.

På mødet stillede jeg lidt tilfældigt spørgsmålstegn ved, at der ifølge pladsanvisningens papirer/tal over Nabohuset, pr. 1. december 2019 fremgår, at der kun er meldt fire basisbørn ind i børnehaven. Dette undrede jeg mig over, da der pt er indmeldt samt går fem basisbørn (på én og samme stue) og især fordi, at ingen af os forældre til børn med en basisplads, kender til, at vores barn ikke længere skal gå der fra denne dato af.

Kate kunne derfor, efter mødet og under fire øjne, fortælle mig, at det faktisk er vores datter, [REDACTED], som pr. 1. december 2019 er udmeldt som basisbarn!

Kate fortalte mig, at du Jan, skulle have fortalt hende, at vi som forældre havde henvendt os til dig og bedt dig om at melde hende ud som basisbarn pr. 1. december?

Jeg må indrømme, at vi som forældre er fuldstændig i chok over denne udmelding samt nyhed!

Hvordan kan dette overhovedet lade sig gøre? Vi er simpelthen så rasende, frustrerede og ikke mindst i chok lige nu!

Kære Cathrine,

27. november 2019 kl. 15:46

Jeg henvender mig som mor til [REDACTED] som til dagligt har en basisplads i Nabohuset i Valby.

Jeg skriver fordi at jeg i mandags fik af vide at vores datter er blevet meldt ud af sin basisplads - meget pludseligt og uventet. Noget vi er MEGET uforstående overfor da det aldrig er noget som vi selv har henvendt os omkring eller så meget som tænkt på. Hun er jo visiteret til en basisplads af en masse fagpersonale af en årsag og vi er selvfølgelig glade for at hun er visiteret til en sådan plads.

Det var områdechef Kate Obeid der mandag aften, helt tilfældigt kunne informere mig om dette da jeg netop, til et forælderrådsmøde kunne stille spørgsmålstejn ved, at der på jeres oversigt pr. 1. december kun var indmeldt 4 basisbørn når nu vi alle vidste at der var fem.

Derfor går mit spørgsmål til jer på, hvad vi gør nu? Er hun meldt ud hos jer eller hvordan? Og hvordan kan dette overhovedet lade sig gøre, når vi aldrig har givet tilladelse til dette og ej heller underskrift?

Jeg kunne desværre ikke ringe til jer i dag da I har lukket for telefonerne så jeg håber, at I i stedet har mulighed for at svare på mine spørgsmål og hjælpe os videre herfra.

Pladsanvisningen svarer på mailen en time senere.

Kære [REDACTED]

27. november 2019 kl. 16:46

Ja - den har jeg hørt om. Der er tale om en banal tastefejl som normalt ville være blevet opdaget og rettet et sted mellem pladsanvisning og institution. Det burde slet ikke have været ude og gøre jer som familie urolig - det beklager vi.

Grundlæggende er det i et flyt fra vuggestue til børnehave på en stribe børn, hvor der på pladsanvisningen er blevet registreret et almindeligt børnehavemodul på [REDACTED]. Det er selvfølgelig rettet nu.

Beklager I overhovedet er blevet involveret i denne tastefejl.

Forældrene har således fået oplyst, at udmeldelsen er en fejl. Alligevel fremsendes den 28. november en rykker for svar vedrørende klage til borgmester m.fl. sendt den 26. november:

Kære alle involverede

28. november 2019

Vi vil gerne, snarest muligt, bede jer om svar på vores mail med henvendelsen til jer, på baggrund af vores datters udmelding af hendes basisplads i Nabohuset.

Man må anse det som værende ret presserende da vi pt ikke aner, hvad der skal ske fremadrettet med vores datter samt fra på mandag af, hvor udmeldingen jo efter sigende må gælde fra.

Ikke én eneste fra hele klyngen har vendt tilbage på vores henvendelse herom, hvilket betyder at vi går rundt i én stor uvished i disse dage.

Derfor: Hvad skal der ske?

Hvem kommer med en forklaring på, hvad der er sket? Jan, det er efter sigende dig der har sagt at vi har bedt om at få hende meldt ud pr. 1. december? Tager du den på dig?

Hvordan kan hun overhovedet være udmeldt uden vores samtykke/underskrift?

Og skal hun så nu igennem en helt ny revisitering til basisplads i hele dette system?

Vi er ligeledes meget uforstående overfor, hvorfor ingen har henvendt sig til os omkring dette før mandag aften (først EFTER, at jeg selv på forælderrådsmødet, igen igen spurgte ind til netop hele problematikken omkring antal basisbørn kontra normering og indmeldte i Nabohuset) nu hvor I, iblandt hele ledelsen hele vejen op til Kate, igennem minimum de sidste to ugers tid, selv har været i besiddelse af tallene fra pladsanvisningen og især eftersom at vi, efterhånden, er rigtig mange forældre til både basisbørn og "reelle pladser" som igennem de sidste par uger, alle har henvendt os til jer, igen og igen, netop for at få et svar omkring, hvorfor tallene ikke stemte overens med antal reelle basisbørn i børnehaven.

.....

Og hvem tager ansvar før det ender helt galt når ledelsen, hele vejen op, ikke vil erkende dette kæmpe problem og mener, at alt er ved at være i den skønneste orden (på trods af rigtig mange daglige henvendelser fra frustrerede, sure og kede af det forældre som indikerer det stik modsatte).

Med denne udmelding af vores datter må vi personligt indrømme er ved at være dråben for os.

Hilsener

██████████ og ██████████

(Ovenstående er et udsnit af klagen).

Den 29. november skriver Børne- og Ungdomsborgmesteren:

Kære ██████████ og ██████████

Tak for jeres henvendelser fra den 26. og 28. november angående jeres datter ██████████ basisplads i børnehaven i den integrerede daginstitution Nabohuset i Valby og jeres bekymring for trivslen i institutionen.

Først og fremmest skal jeg beklage den forvikling, der har været om hvorvidt ██████████ fortsat har en basisplads. Lad mig forsikre jer om, at der ingen ændringer er i forhold til ██████████ basisplads. Forvaltningen har orienteret mig om, at forviklingen ene og alene skyldes en tastefejl i forbindelse med flytning fra vuggestue til børnehave. Fejlen er rettet nu.

Forælderen klager efterfølgende til Borgerrådgiveren over hændelsen, og den 4. februar 2020 skriver Borgerrådgiveren til forælderen, at Borgerrådgiveren ikke går videre med klagen, fordi forvaltningen har besvaret forælderen's henvendelser vedrørende situationen og beklaget hændelsen.

Den 17. februar skriver Borgerrådgiveren igen til Børne og Ungdomsforvaltningen, at de har kompetenceafvist forælderen's klage, da der allerede er svaret på den.

SKJULTE OPTAGELSER

I den anden sag bliver to forældre fra forældregruppen den 2. januar 2020 via mail indkaldt til et møde med områdechef og klyngeleder, vedrørende anonyme oplysninger om skjulte optagelser i Nabohuset.

Hvorvidt der har været foretaget skjulte optagelser, kan vi hverken af- eller bekræfte, men vi tager til efterretning, at begge forældre afkræfter beskyldningerne, og at klyngeledelsen også kvitterer positivt for dette. Forældrenes klage er rettet mod kommunens håndtering af sagen og den hetz, de mener at være udsat for i forbindelse med hermed.

Ved vores interview har vi fået oplyst, at sagen udspringer af en henvendelse fra en ansat i Nabohuset, som i juleferien havde talt med en forælder, der ikke på daværende tidspunkt havde børn i institutionen, men tidligere havde haft det. Oplysningen tilgår først tillidsmanden i Nabohuset, som orienterer den pædagogiske leder og klyngelederen via mail.

Emne: Mail til LFS

29. december 2020

Hejsa og glædelig jul

Her er hvad jeg har skrevet til Michael:

Høj Michael.

Jeg er lige blevet kontaktet af en kollega der fortæller mig at, hun her i juleferien har mødt en forælder og snakket med denne. Under samtalen kom det frem at:

- der skulle være forældre der filmer i institutionen om morgenen og eftermiddagen. Dette skulle efter sigende være i samarbejde med TV2.

- det ikke er for at udstille personalet, men det er påmyntet ledelsen.

- dette skulle have været sket siden 1. Dec.

- Den forælder min kollega snakkede med var ikke involveret i det. De forældre der skulle være involveret er allerede nogle af dem der forvolder os store problemer.

Om hvor vidt det fortsætter, eller om vores brev til forældrene har hjulpet, melder historien ikke noget om.

Min kollega er selvfølgelig meget påvirket af det.

Jeg har bedt hende om at tage kontakt til Susanne og fortælle det samtidig at jeg skriver dette.

Klyngelederen kontakter herefter områdechefen, som i mail den 31. december skriver:

Kære Camilla

De 2 navngivne forældre bør indkaldes til møde og konfronteres med rygter om, at de filmer medarbejderne skjult. Jeg går ikke ud fra, at de filmer ledelsen morgen og aften.

De skal i indkaldelsen vide, at medarbejderne er rystede over oplysningerne, og vi har brug for at vide, om det er korrekt, da vi gerne i fastholdelsesøjemed vil kunne sige til medarbejderne, at det ikke passer.

Jeg har fundet et tidspunkt, hvor jeg kan deltage – det er desværre lidt langt ude i fremtiden. Det er første ledige aften efter jeg er kommet hjem fra ferie.

Du er meget velkommen til at holde møde med dem ugen før. Under alle omstændigheder så vil jeg foreslå, at de bliver indkaldt allerede inden nytår.

Klyngelederen skriver følgende til de to forældre:

Kære [redacted] og [redacted] mail 2. januar 2020

Vi er hen over juleferien blevet kontaktet af nogle forældre fra Nabohuset, som oplyser, at nogle forældre laver skjulte optagelser i institutionen morgen og eftermiddag. Dette skulle ske i samarbejde med TV2 og jeres konkrete navne bliver nævnt.

Medarbejderne i Nabohuset er rystede over disse oplysninger, og det vanskeliggør i høj grad arbejdet med at skabe tryghed og arbejdsglæde blandt medarbejdere i Nabohuset, så vi kan fastholde dem i institutionen.

Vi har brug for at mødes med jer for at få be- eller afkræftet disse oplysninger.

Mødet bliver afholdt fredag den 10. januar 2020 kl. 16.00 på:

Børne- og Ungdomsforvaltningen,

I mailen til forældrene fremgår det, at der er tale om "nogle forældre, som oplyser, at nogle forældre". Dette er ikke i overensstemmelse med de oplysninger tillidsmanden anfører i mailen til klyngelederen. Endvidere fremgår det, at "medarbejderne i Nabohuset er rystede over disse oplysninger". Vi er ikke bekendt med, hvordan medarbejderne er orienteret på det tidspunkt mailen sendes, eller om det er områdechefens anvisning, klyngelederen følger. Mødeindkaldelsen er dateret den 2. januar, og mødet er berammet til den 10. januar 2020.

Efter modtagelse af mødeindkaldelsen den 2. januar, skriver de to forældre samme dag til klyngelederen:

Kære Camilla

Jeg vil fluks skrive, at jeg intet har med dette at gøre! Og kan kun afkræfte, at det skulle være noget, jeg har været del af og have igangsat. Jeg har heller ingen kendskab til, hvem det er og hvorfor, det skulle finde sted.

Kære Camilla,

Jeg er helt i chok over denne mail/læsning!

Jeg vil ligesom [redacted] gerne skrive og fuldstændig afkræfte, at jeg ligeledes INTET kender til dette?

Forstår slet ikke hvor dette kommer fra og hvem der skulle have sagt dette til jer/medarbejderne (eller hvem det er blevet sagt til?) og synes ærligt talt også, at det er en rigtig grov og ubehagelig beskyldning at få på sig. Jeg bliver oprigtigt, rigtig ked af at læse dette og ved slet ikke hvad jeg skal tænke lige nu!

Jeg vil i hvert fald rigtig gerne bede om at ALLE personaler/medarbejdere der måtte have hørt denne løgn, får det afkræftet med det samme da jeg bestemt ikke synes at det er rart at have sådan et rygte hængende på mig, som jeg intet kender til. :-)

Er netop på vej hjem fra jule/nytårsferie og ser denne mail.

Den 3. januar 2020 sender de to forældre denne mail:

Kære Kate og Camilla,

Som jeg nævnte til Camilla i går under vores samtale, så ser jeg/vi ikke nogen grund til at mødes og snakke yderligere omkring dette. Vi har fortalt vores del af det og dermed fortalt jer, at vi intet kender til disse beskyldninger imod os og mener blot at dette er med til at optrappe endnu en konflikt.

Skulle der afholdes et møde den 10. så kræver vi at de pågældende forældre, som I nævner, der skulle have fortalt jer omkring denne situation, at disse deltager i mødet, så vi alle kan mødes og snakke om de her alvorlige anklager imod os ligesom vi gerne vil bede dem/der dokumentere disse anklager overfor os.

Den 5. januar 2020 skriver områdechefen til de to forældre:

Kære [redacted] og [redacted]

Vi kender ikke navnet på de forældre, som har henvendt sig til en medarbejder. Vi bliver bekendt med "rygtet", da medarbejderne henvender sig til deres fagforening.

Det er godt at vide, at rygtet heldigvis kun er et rygte.

Mvh Kate Obeid

til [redacted], Camilla

Kære [redacted]

Det er en forælder, der henvender sig til en medarbejder. Jeg bliver bekendt med oplysningen, da medarbejderne via deres TR henvender sig til LFS.

Jeg beslutter, at det letteste er at spørge jer, så ikke et rygte bare får lov til at løbe. Jeg er ikke bekendt med navn på hverken medarbejder eller forælder, men jeg kunne se, at det var nok til at ryste medarbejdergruppen, så derfor var det for deres skyld vigtigt med en afklaring.

Mvh Kate Obeid

til Kate, [redacted], Camilla

Vil du bekræfte, at I fluks orienterer medarbejderne om, at rygtet ikke har noget på sig?

Og når du skriver "medarbejdergruppen", er det så hele huset, der har fået oplyst dette rygte? Måske det var en ide at drøfte, hvordan I for fremtiden forholder jer til rygter overfor personalet, så en fjer ikke bliver til 10 høns.

Kan jeg forvente, at mit stuepersonale tror, jeg går og filmer dem, når jeg skal aflevere min søn i morgen?

Kære [redacted]

Jeg skal hermed bekræfte, at vi selvfølgelig orienterer medarbejdergruppen om, at rygtet ikke har noget på sig.

Camilla har allerede talt med TR i fredags, da I begge skriftligt afkræftede rygtet. Den øvrige medarbejdergruppe orienteres mandag.

Jeg tør ikke gætte på, hvad medarbejderne på dit barns stue tror, men vi sørger i hvert fald for at orientere om, at I begge har afkræftet den oplysning, som en forælder har givet til en medarbejder.

Mvh Kate Obeid

Herefter følger en række mails omkring sagen, og den 20. januar 2020 skriver Områdechefen:

Kære [redacted] og [redacted]

Tak for jeres tilbagemeldinger omkring mødetidspunkt.

Klyngeleder Camilla Sørensen og jeg vil fortsat gerne invitere til et møde – evt. med Jan Hoby fra LFS – med det formål at drøfte, hvordan der fremadrettet kan etableres et tillidsfuldt samarbejde mellem jer, medarbejderne, samt ledelsen i Nabohuset, omkring såvel jeres børns som alle børns trivsel og udvikling på institutionen.

Der er startet en ny leder på Nabohuset, og der er lagt en samlet plan for, hvordan Nabohuset er en institution med høj kvalitet og gode trygge rammer. Af hensyn til både jeres børn og de øvrige børn i institutionen, er der derfor et akut behov for at få bragt den verserende konflikt til ophør og genoprettet samarbejdet. Konflikten tager således al for meget tid og kræfter fra vores personale, hvilket risikerer at modarbejde den aftalte plan samt gå ud over pasningen af børnene på institutionen.

I relation til sagen om skjulte videooptagelser vil vi gerne beklage den ærgerlige situation, som vi nu betragter som afsluttet med jeres tilbagemelding om, at I ikke har filmet, og udmeldingen derom til personalet. Vi ser ikke grundlag for at drøfte dette yderligere, og af samme grund ser vi heller ingen grund til, at tillidsrepræsentanten eller den pågældende forælder deltager i mødet.

Men som nævnt håber jeg, at I vil tage imod tilbuddet om at mødes for at tale om samarbejdet fremadrettet, og jeg ser frem til at høre, om I kan bekræfte, at vi mødes den 28/1.

Mvh Kate Obeid

Hej Kate og Camilla - og til orientering Tobias Stax

Jeg føler mig utrolig provokeret af, at I skal diktere at en anklage, som er så alvorlig og personlig rettet mod [redacted] og jeg, pludselig ikke kan drøftes, når vi ytrer ønske om det.

Vi har endnu ikke fået dokumentation for, hvordan anklagen er opstået. Det er er jer, der starter denne kedelige kontrovers 2. januar, og det ville derfor klæde jer at forholde jer til det, I selv har startet.

Samtidig vil jeg gerne understrege, at det som du kalder "konflikten", alene skyldes jeres mangelfulde ledelse og ringe organisering i Nabohuset. Og vi vil på ingen måde stå for yderligere anklage om, at vi skulle være skyld i, at jeres manglede forvaltning af Nabohuset har noget med os at gøre, og at vi er årsag til, at det kan gå ud over pasningen af børnene. Det er simpelthen groft og usandt - på lige fod med jeres anklage om videooptagelserne.

Vi kan ikke se grund til at mødes om andet end anklagen omkring videooptagelserne med de involverede parter, som vi hele tiden har påpeget.

Vi ser os nødsaget til at gå videre med sagen igennem andre veje.

Sidste mail i korrespondancen er fra den 23. januar 2020:

Kære [redacted] og [redacted]

Jeg vil stadig rigtig gerne mødes med jer, men respekterer selvfølgelig, hvis I ikke synes, at det er meningsfyldt.

Jeg er virkelig ærgerlig over, at I ikke oplever jer hørt og forstået, og jeg havde håbet, at vi kunne få en dialog om det, samt om hvad jeg kan gøre for at få genskabt en tillid til, at vi både meget gerne vil og er meget optagede af at kunne levere et godt institutionstilbud til jeres børn.

Jeg håber, at I kan overtales til at mødes med ovenstående som mål for en konstruktiv dialog.

Med venlig hilsen

Kate Obeid

Forvaltningen har i forbindelse med whistleblowerhenvendelse nr. 50538 bedt forvaltningens jurister vurdere, hvorvidt områdechefen har optrådt i strid med god forvaltningsskik i forbindelse med håndteringen af sagen, og juristerne har vurderet, at det ikke er tilfældet.

FORVALTNINGENS ROLLE

Klager omkring ledelsen kan henføres til ledelse af institutionens drift samt område- og klyngeledelsen. Det er generelt meget vanskeligt at vurdere klagers berettigelse i forhold til ledelse.

I "God adfærd i det offentlige" er anført at:

Offentlige myndigheder og institutioner skal desuden over for borgerne agere inden for rammerne af principperne om god forvaltningsskik, som bl.a. er udviklet af Folketingets Ombudsmand. Disse principper er udtryk for, hvordan offentlige myndigheder, institutioner og ansatte bør opføre sig over for borgerne.

Offentlige myndigheder, institutioner og ansatte udviser generelt god forvaltningsskik, når de optræder

- høfligt, hensynsfuldt og nærværende over for borgerne og
- på en måde, der styrker tilliden til den offentlige forvaltning.

Personalet i Nabohuset har sendt brev til Børne- og Ungdomsudvalget af 17. februar 2020:

Til Børne- og Ungdomsudvalget i Københavns Kommune.

Vi har som medarbejdergruppe i Nabohuset været gennem en turbulent periode med adskillige lederskift gennem en årrække.

Vi er i dag i en god proces, som vi har tillid til. Men vi oplever, at det er svært at få arbejdsro til processen, fordi vi er blevet del af en konflikt, som vi ikke ønsker at være medvirkende i.

Vores arbejdsvilkår er desuden præget af, at vores ledelse – både den lokale og klyngeledelsen – er ekstremt belastede på grund af presset udefra – og det påvirker os alle og bremser gode tiltag.

Vi har nogle meget aktive forældre, som har udtrykt, at de gerne vil passe på os. Vi sætter pris på forældreaktivisme, når det gælder en politisk kamp om bedre normeringer etc. Men vi oplever i dag, at det meget stærke forældrefokus på vores institution og vores vilkår er blevet et pres og en belastning, som forstyrrer både vores daglige arbejde og vores proces med at bygge vores arbejdsplads op. Vi vil gerne understrege, at vi ikke er i en alliance med de meget aktive forældre, hvad angår deres kritik af vores ledelse.

Vi oplever efterhånden udbredt utryghed i det daglige, fordi vi oplever, at der i dele af forældregruppen er hvikken i krogene, og fordi vi fornemmer, at der er forældre, der ikke tror på os, og som udviser mistillid til det, der bliver fortalt om deres barn og vores dagligdag.

Vi bliver som enkeltpersoner og pædagogiske medarbejdere nervøse for, om det, vi siger til forældre om deres børns hverdag, bliver vendt og drejet og videregivet på en måde, som vi ikke kan stå inde for.

Vi vil derfor opfordre Børne- og Ungdomsudvalget til at give os arbejdsro til at fortsætte vores udvikling og vores samarbejde med forvaltningen og det pædagogiske tilsyn i København.

27 ud af 29 fastansatte medarbejdere i Nabohuset – de to sidste er på ferie.

Hvorvidt brevet fra medarbejderne til Børne- og Ungdomsudvalget er et forsøg på at lukke nogle konkrete forældre ned eller er en opbakning til klyngeledelsen, kan vi ikke hverken be- eller afkræfte. Der henvises til afsnittet om "Klager fra større grupper af forældre over forhold i institutionerne eller klager over institutionen" for yderligere oplysninger i relation til dette forhold.

Vores interview har afdækket, at forældregruppen er af den opfattelse, at klyngeledelsen har søgt at skabe splid mellem forældregruppen og personalet. Forældregruppen har oplyst, hvilket også fremgår af brev til bestyrelse og forældreråd, at de imens sagen har pågået på intet tidspunkt har rettet kritik mod det dygtige, pædagogiske personale i Nabohuset.

Den 18. februar 2020 sender forældregruppen en skrivelse til forældrerådet, som de anmoder om at få sendt ud til alle forældre i hele klyngen. Skrivelsen indledes med:

Kære bestyrelse og forældreråd i klyngen VVK C

Vi kan forstå på flere af jer, at problemerne i Nabohuset bliver taget op af klyngeleder og områdechef på alle forældreråds- og bestyrelsesmøder den 3. februar 2020. Vi kan også forstå, at problemerne bliver fremlagt som om, at det er et fåtal utilfredse forældre, og at disse skal lukkes ned.

For at bidrage til et mere nuanceret billede af sagen, da vi ikke er blevet inviteret med til møderne, hvor ledelsen fremlægger deres billede af sagen, sender vi dette skriv til orientering.

Vi er mange forældre, der oplever mistrivsel hos vores børn igennem længere tid. Mistrivsel bliver særligt udtalt, da vores 7. pædagogiske leder på blot 5 ½ år afsættes, og 9 personaler vælger at opsiges deres stilling på blot 8 uger. Vi oplever desuden, at vores stuer har virkelig mange børn og meget lidt personale til at passe på dem. Derudover er der et enormt sygefravær blandt personaler, og vi oplever udtalt mistrivsel hos personalet igennem længere tid, som ses med tårer i øjnene. Det er mildest talt meget utrygt at aflevere sit barn i Nabohuset.

Efter adskillige bekymringshenvendelser fra forældre til ledelsen og forvaltning samt et utal af møder og ekstraordinært forældrerådsmøde den 19. november 2019, bliver det tydeligt for mange af os, at vi ikke står alene med samme oplevelser omkring vores børns mistrivsel. Derudover bliver det også tydeligt, at ledelsen aktivt har skjult at Nabohuset har røde anmærkninger, at de ikke ved, hvor mange børn der rent faktisk går i Nabohuset og at de ej heller ved, hvor mange personaler de mangler at ansætte. Vi kommer også i kontakt med forældre, som har børn i en basisplads i huset, og disse børn mistrives i endnu højere grad pga. den udtalte personaleflugt (stuen med basisbørn har alene haft 11 personaler igennem stuen siden september 2019). Med hvert basisbarn følger også en konkret handleplan, så man bedst muligt sikrer barnets trivsel. Handleplanen er udarbejdet af psykologer og andre fagfolk fra PPR. Men ledelsen har ikke formået at videregive handleplanerne til det pædagogiske personale, der arbejder med børnene, og har dermed har de ikke kunnet understøtte børnenes behov. 2 af børnene er nu akutflyttet ved forældrenes egen indsats, og selv pædagogisk konsulent Anne Moos har udtalt til alle forældrene med basispladser, at Nabohuset ikke egner sig til basisbørn. Vi retter derfor henvendelse til Københavns Forældreorganisation (KFO) for at få hjælp til at facilitere møder mellem udvalgte forældre, som repræsenterer den store utilfredse forældregruppe. På mødet 'opdager' ledelsen ved vores hjælp, at der rent faktisk går +19 børn for meget i overbelægning i Nabohuset, og at dermed helt korrekt mangler meget personale til den samlede børnegruppe. 12 af disse børn af vuggestuebørn, og dermed har Nabohuset rent faktisk en hel vuggestuestue for meget.

Ved KFOs hjælp indgår vi nogle helt konkrete og kortsigtede aftaler med ledelsen om kommunikation og hidkaldelse af vikarer til at dække de mange voksentimer, vores børn mangler for at sikre et bedre udgangspunkt for vores børn. Men allerede dagen efter, bryder ledelsen kommunikationsaftalen og efterfølgende resten af aftalerne.

Vi har derfor set det som en umulig opgave at genoprette tilliden til at ledelsen kan drifte og forvalte Nabohuset. Og vi bliver også gjort opmærksom på lignende problemstillinger i resten af klyngen. Og utallige gange har vi oplevet, at ledelsens kommunikation er misvisende og usand samt at de bevidst skaber splid mellem forældre og personale. Mange personaler har ikke set eller godkendt det brev, som ledelsen foreviser på bestyrelsesmødet, og omhandler, at vi forældre skal give personalet 'arbejdsro'. Vi har imens sagen har pågået på intet tidspunkt rettet kritik mod det dygtige, pædagogiske personale i Nabohuset.

Klyngeledelse og områdechef har adskillige gange forsøgt at 'skille sig af med' de forældre, som fronter sagen på vegne af den store forældregruppe ved at sende os dispensationsbreve mhp. flytning af vores børn til anden institution. Vi oplever det derfor som, at de faktisk ikke tager hånd de udtalte problemer i Nabohuset alvorligt, og at de bare vil have os til at gå væk – ligesom at de vælger at involvere uvidende forældre i sagen på klyngeniveau, og vil have jer til at udtale jer om en sag, som I dybest set ikke kender til. Derfor føler vi behov for at fortælle om de konkrete forhold, der møder vores børn i Nabohuset, og som i høj grad fortsat er nutid. Vi har derfor rettet henvendelse til Børne- og Ungdomsudvalget (BUU), som har set på vores sag og dokumentation med meget alvorlige øjne. Og derfor stilles der fra politisk side også forslag om revision af klyngen, da forvaltningens tal omkring opsigelser, sygefravær og børnetal er så misvisende, at man ikke kan gennemskue om klyngens ledelse og områdechef, kan drifte klyngen i børnenes tarv.

Uanfægtet hvad ledelsen derfor oplyser bestyrelse og forældreråd, handler sagen præcis om det, som det politiske udvalg nu tager hånd om

Forældregruppen peger på eksempler som indkaldelse til personalemøde:

Jeg, Kate (områdechef) og Britt (LFS), vil gerne invitere jer til fyraftensmøde omkring alle de forældrehenvendelser, der i øjeblikket flourer i klyngen.

Mødet vil foregå på **mandag d. 2. marts kl. 17-18 i Arken.**

Jeg ved der kun er en lille uge til, men jeg vil opfordre jer til at gøre hvad i kan for at komme, da der vil komme yderst vigtig info.

Det er vigtigt at vi står sammen i denne tid.

Forvaltningen ønsker at præcisere, at der her er tale om en misforståelse, hvor den pædagogiske leder i Arken har sendt en mødeindkaldelse i områdechefens navn som afviger væsentligt fra områdechefens skabelon.

Kære alle

Hermed en skabelon til indkaldelse til personalemøde – I skal selv udfylde det med gult, inden I sender til jeres medarbejdere.

I kan bare sende ud et par dage før mødet – bare gør som I plejer, så det ikke bliver for særligt.

”Personalemøde

Kære alle

Vi har inviteret jer til personalemøde den xx. marts kl. yy – mødet foregår på XX

Britt Petersen fra LFS deltager på mødet.

Vi foreslår følgende dagsorden. Hvis I har ønsker eller tilføjelser, er I naturligvis velkomne til at kontakte os.

1. Orientering om beslutningerne på Børne- og Ungdomsudvalgets møde den 19. februar vedr. institutioner i klynge VVK C
2. Drøftelse om, hvordan får vi skabt arbejdsro i institutionen og et godt og tillidsfuldt samarbejde med
3. forældregruppen
4. Hvor kan jeg som medarbejder gå hen med mine eventuelle bekymringer?
5. Evt.

Vi ser frem til mødet...

Venlig hilsen,
PL og Kate Obeid”

INHABILITET VEDRØRENDE OMRÅDECHEFEN OG KLYNGELEDEREN

Flere klager peger på, at der er private relationer mellem klyngeleder og områdechefen, der gør, at områdechefen er inhabil i forhold til de klager, der fremkommer mod klyngelederen. Fra interviewene med områdechefen og den klyngeleder har vi fået oplyst, at de begge igennem mange år har været medlem af et privat professionelt ledernetværk kaldet de ”De modne frugter”.

Det er et grundlæggende princip, at offentligt ansatte både skal være og fremstå som upartiske, og at de skal træffe beslutninger og afgørelser ud fra saglige hensyn. En offentligt ansat er fx inhabil, hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at rejse tvivl om den ansattes upartiskhed, fx fordi der er tale om et nært venskab – eller uvenskab – i forhold til den, som sagen vedrører. Det afhænger af en konkret vurdering, om en interesse gør den ansatte inhabil. For at inhabilitet indtræder, skal interessen, eksempelvis en personlig eller økonomisk interesse, være af en sådan karakter, at man med rimelighed kan gå ud fra, at interessen generelt set vil være egnet til at påvirke sagsbehandlingen. Det er altså uden betydning, om den ansatte eller lederen vurderer, at den ansatte i det konkrete tilfælde kan holde den uvedkommende interesse ude af sagen. Det afgørende er, om interessen generelt set er egnet til at skabe tvivl om den ansattes upartiskhed.

Kilde: God adfærd i det offentlige · December 2017

I Klynge VVKC's politikker og retningslinjer, som er udarbejdet og godkendt af Klynge VVKC's LokalMED, er i den seneste version fra 1. april 2020 anført:

"Private relationer

Det er ok hvis man har private relationer, i det omfang at det ikke påvirker arbejdsmiljøet negativt. Dersom private relationer udvikler sig til parforhold, forventes det, at en af parterne omplaceres til anden enhed i klyngen."

Forvaltningen oplyser, "at klager om habilitet bør tages alvorligt, og det er uden betydning, om den ansatte eller lederen vurderer, at den ansatte i det konkrete tilfælde kan holde den uvedkommende interesse ude af sagen. Det afgørende er, om interessen generelt set er egnet til at skabe tvivl om den ansattes upartiskhed."

Forvaltningen oplyser ligeledes, at der efter forvaltningens vurdering ikke foreligger en inhabilitetsbegrundende relation mellem de pågældende medarbejdere i relation til varetagelsen af stillingerne som henholdsvis områdechef og klyngeleder i Københavns Kommune. På den baggrund har forvaltningen ikke fundet grundlag for at tage skridt overfor sine medarbejdere i anledning af klagerne.

IR tager til efterretning af forvaltningen har foretaget en juridisk vurdering af klagen.

7.2 Er medlemmerne af Børne- og Ungdomsudvalget gjort bekendt med klager fra større grupper af forældre over forhold i institutionerne eller klager over institutionen?

KONKLUSION

Udvalget er orienteret om klagerne på mødet den 19. februar 2020, men det fremgår ikke af præsentationerne, at der i to tilfælde var tale om en

større gruppe forældre, der stod bag de ovennævnte klager. Af præsentationerne fremgår det som klager fra [REDACTED]. To klager modtaget fra en større gruppe forældre efter mødet i udvalget den 19. februar 2020, hvor Nabohuset blev drøftet er sendt direkte til medlemmerne af Børne- og Ungdomsudvalget.

PROCES FOR ORIENTERING AF BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET

Forvaltningen har oplyst, at forvaltningen ikke har pligt til (skriftligt) at fremlægge oplysning om samtlige individuelle klager for Børne- og Ungdomsudvalget. Forvaltningen oplyser, man har pligt til loyalt at videreforsende oplysning om omfanget og indholdet af klager til udvalget, så udvalget har et godt overblik over situationen.

Modtagne klager modtaget fra Borgerrådgiveren gennem whistleblowerordningen behandles i overensstemmelse med ovenstående.

KLAGER FRA STØRRE GRUPPER AF FORÆLDRE

Det typiske er at en enkelt forælder eller forældrepar fremsender en klage, men vedrørende Nabohuset er der i flere tilfælde modtaget klager fra en enkelt forælder som oplyser at en større forældregruppe er medafsendere (over 10 forældre). IR har forespurgt forælderen til og fået bekræftet, at der foreligger dokumentation og accept fra de forældre der er medafsender på klagerne. Vi har dog ikke påset og valideret oplysningerne.

- November 2019 vedrørende Nabohuset. 11 forældre klager til Adm. direktør Tobias Stax over stor personale- og lederudskiftning, overbelægning, manglende trivsel hos børnene, manglende trivsel hos personale, mangelfuld ledelse.
- November 2019 vedrørende Nabohuset. 34 forældre klager Børne- og ungdomsborgmesteren over ledelsen, der ikke har magtet kerneopgaven, der er overbelægning, ledelsen ved ikke hvor mange ressourcer der er nødvendige i forhold til indskrivning, manglende information, der følges ikke op på faglige handleplaner, basisbørn bliver ikke passet ordentligt og mistrives, manglende kendskab til basisbørns handleplaner, højt sygefravær.

De to klager bør reelt ses som en klage, idet de 11 forældre personer der klager til den adm. direktør er en del af de 34 forældre der klager til Børne- og ungdomsborgmesteren og klagepunkterne er i al væsentlighed de samme.

Følgende klager er sendt direkte til medlemmerne af Børne- og Ungdomsudvalget efter mødet i udvalget den 19. februar 2020, hvor Nabohuset blev drøftet:

- 26. februar 2020. 81 forældre klager Børne- og ungdomsborgmesteren.

Kære Jesper Christensen
– og til orientering Frank Jensen og medlemmer i Børne – og Ungdomsudvalget.
Vi har dokumentation på, at forvaltningen har indkaldt til drøftelse om lukningen af Nabohuset sammen med LFS 24. februar 2019.
Da der i går 25. februar indskræpes for forvaltningen, at de skal fremsende referater for møder, der afholdes om emnet, vælger de at indkalde til drøftelsen udenfor forvaltningen og gennemføre mødet i klyngen. Der er indkaldt til drøftelse i næste uge med pædagogiske ledere i klyngen.
Derudover er vi også nu bekendt med, at områdechef Kate Obeid indkalder til personalemøder i klyngen, hvor hun opfordrer til, at "vi skal stå sammen" om denne sag.
Hvordan stemmer det overens med den klare aftale om arbejdsro for medarbejdere, børn og den nye pædagogiske leder i Nabohuset?
Vi opfordrer som forældregruppe på det kraftigste, at der indskræpes for forvaltningen, at de ikke afholder møder med ledere, personaler og forældre, imens revisionen pågår.
Med venlig hilsen
81 forældre i Nabohuset

- 3. marts 2020. 98 forældre klager til Børne- og Ungdomsudvalget.

Kære alle
Jeg har talt med Mark Noppen, som opfordrer mig til at holde jer alle opdateret, når der er nyt i sagen. Jeg er som bekendt uofficiel talskvinde for den store forældregruppe, hvorfor jeg skriver på vegne af alle.
Vi er meget interesseret i at vide, hvorfor forvaltningen (Kate Obeid og Tobias Stax) har så mange møder med personaler, forældreråd og klyngebestyrelser i en tid, hvor revisionen skal til at gå i gang.
Derudover er vi også blevet bekendt med, at den støtte som vores nye pædagogiske leder skal have, kommer i form af Kate Obeid. Det er jo næsten en hån mod de problemer, som Kate selv har været med til at skabe i klyngen, at hun nu skal være rådgiver for vores nye leder!
Det er mildest talt foruroligende, at forvaltningen fortsat ikke tager sagen alvorligt, og går og holder live i en historie om, at vi er ganske få forældre, der bare skal lukkes ned, og at personalet og forvaltningen 'skal stå sammen'.
Hvad er status på en evt. indskærpelse overfor forvaltningen omkring disse mange møder?
Og hvad råder I os forældre til at gøre i mellemtiden, hvor vi fornemmer, at uroen vokser sig større blandt personalet pga. de mange møder med forvaltningen og deres udlægning af sagen om os?
Dbh
[redacted] og 98 andre forældre i Nabohuset

8. SPØRGSMÅL 4. FRATRÅDTE MEDARBEJDERE

Spørgsmål 4, om fratrådte medarbejdere består af fire delspørgsmål:

1. Hvad er baggrunden for, at så mange medarbejdere har forladt institutionerne Arken, Isbjørnen, Nabohuset, og Børnekompasset
2. Hvor mange afskedigelser har der været?
3. Har der været medarbejderhenvendelser til forvaltningen omkring samarbejdsvanskeligheder eller dårligt arbejdsmiljø, og hvis ja, hvordan er de blevet håndteret?
4. Hvordan er politikerne i BUU blevet orienteret omkring disse?

8.1 Hvad er baggrunden for, at så mange medarbejdere har forladt institutionerne Arken, Isbjørnen, Nabohuset, og Børnekompasset?

KONKLUSION

Klyngeledelsen oplyser, at der er en sammenhæng mellem de tre institutioner, som alle er under faglig genopretning, og den øgede personaleomsætning. Personaleomsætningen i Nabohuset, som i 2017 og 2018 ligger på henholdsvis 53% og 59%, kan dog ikke forklares med pædagogiske genopretning.

Af 118 fratrådte medarbejdere i 2018 og 2019 i de fire institutioner, er 59 pædagoger og 46 pædagogmedhjælpere. Som årsag til fratrædelsen er ca. 80% kategoriseret som "Anden årsag". I 2020 er indtil ultimo juli fratrådt yderligere 12 pædagoger på de fire institutioner.

Det er oplyst, at man afholder fratrædelsessamtaler i Klyngen, men at dette ikke foregår systematisk og struktureret. Der foreligger således ikke yderligere oplysninger, der kan belyse årsagerne.

LEDERSKIFT

Som det fremgår af nedenstående tabel, har ledelsesforholdene i de fire institutioner generelt været ustabile. Særligt vedrørende Nabohuset har der været ustabile ledelsesforhold i de senere år. I 2019 etablerede klyngeledelsen en to-lederfunktion, men det endte medio oktober 2019 med, at den ene af de to ledere blev afskediget, og den anden fik en anden funktion primo 2020.

Stabilitet i den pædagogiske ledelse vurderes at være en væsentlig faktor i forhold til at sikre både faglig kvalitet, driftsstabilitet og trivsel på institutionerne. Årsagerne til de mange lederskift er forskellige, og det er oplyst, at

det er en kombination af både ønskede fratrædelser og uønskede fratrædelser.

Tabel 14. Lederskift på de fire institutioner - nye ledere

	2017	2018	2019	2020
Arken	1	1		
Børnekompasset	1	2	1	
Isbjørnen	2	1	1	
Nabohuset	2	1	1	1

Der er to ledere på Børnekompasset og Isbjørnen.

Kilde: Opstilling udarbejdet af Intern Revision

ANSØGT AFSKED

Ansøgt afsked er frivillige og kan henføres til, at medarbejderne selv søger væk.

Tabel 15. Fratrædelser fordelt på institutioner i Klynge VVKC juli 2016 til december 2019

Institutioner	Ekstern	Intern
Æblekassen	-10	0
Arken	-28	-3
Børnehuset Fengersvej	-9	-4
Børnekompasset	-30	-12
Isbjørnen	-39	-4
Nabohuset	-36	-5
Regnbuen	-8	-2
Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge C	-4	-2
Valby Vuggestue	-35	-3
I alt	-199	-35

OBS: Ekstern afgang = ud af Københavns Kommune, intern afgang = til en ny stilling i Københavns Kommune

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Det fremgår af ovenstående figur, at de fire institutioner tegner sig for 157 af de 234 fratrædelser i perioden juli 2016 til december 2019, svarende til 67%.

For at belyse forholdet yderligere har vi indhentet oplysninger om personaleomsætningen i Klynge VVKC og sammenholdt disse med personaleomsætningen i alle klynger i KK.

Tabel 16. Personaleomsætning Klynger 2017-2019

	2017	2018	2019
Alle klynger i KK	34,4%	35,8%	38,5%
VVK Klynge C	39,7%	54,2%	50,7%
Data trukket 26. februar 2020			

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Som det fremgår, er personaleomsætningen særligt i 2018 og 2019 væsentlig større i Klynge VVKC. En vis udskiftning af personalet må påregnes og kan i visse tilfælde være ønskelig.

Tabel 17. Personaleomsætning institutioner 2017-2019

	2017	2018	2019
Arken	24,0%	67,5%	46,8%
Børnekompasset*	32,5%	42,8%	71,4%
Isbjørnen	37,8%	46,4%	38,8%
Nabohuset	52,9%	59,5%	51,7%
Data trukket 26. februar 2020 *: Børnekompasset har ændret organisation i 2019, hvorfor personaleomsætningen for 2019 er usikker			

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Hvis man ser på personaleomsætningen i de fire institutioner, kan man se, at Isbjørnen er tæt på samme niveau som gennemsnittet i klyngerne og virker til at have stabiliseret personaleomsætningen i 2019. Arken, Børnekompasset og Nabohuset ligger væsentligt over gennemsnittet i årene 2018 og 2019.

Arken, Børnekompasset og Nabohuset har alle tre pejlemærker fra det pædagogiske tilsyn i 2019, der krævede ny indsats. Jævnfør Børne- og Ungdomsforvaltningens handlingskoncept for opfølgning på anmærkninger i de pædagogiske tilsyn medfører dette, at de tre institutioner automatisk overgår til en indsats med faglig handlingsplan.

Det er et krav, at institutioner, der er omfattet af en faglig handlingsplan i samarbejde med forvaltningen, gennemfører øjeblikkelige og markante forandringer i den pædagogiske kvalitet. Indsatsen gennemføres i og af institutionen med klyngelederen og den pædagogiske leder i spidsen og som ansvarlige for at gennemføre og forankre indsatsen.

Selvom en faglig handlingsplan i vid udstrækning har fokus på den pædagogiske kvalitet, indgår der også indsatser rettet mod nedbringelse af sygefravær og øget trivsel blandt medarbejderne.

En væsentlig konsekvens af indsatsen med faglig handlingsplan er, at det kan påvirke driftsstabiliteten på institutionerne negativt i form af en øget udskiftning af ledere- og medarbejdere.

Dette vil naturligt medføre spørgsmål og bekymring fra forældrene, idet deres fokus meget er på stabilitet fremfor ledelsens naturlige fokus på kvalitet.

Det faktum, at der er problemer med den faglige kvalitet, som skal rettes op, betyder, at der typisk opstår en situation, hvor en udskiftning af både pædagogiske ledere og medarbejdere kan være ønskelig/nødvendig fra

ledelsens side for at ændre en uønsket kultur/faglig retning. Der er selvfølgelig en risiko for, at ledere og medarbejdere fratræder, selvom det ikke var ledelsens ønske.

Det er oplyst af ledelsen, at den faglige genopretning af institutionerne prioriteres i forhold til driftsstabiliteten i den periode, hvor den faglige genopretning finder sted. Det er kun Isbjørnen, der ikke har pejlemærker fra det pædagogiske tilsyn, der kræver faglig handlingsplan.

Klyngeledelsen oplyser, at der er en sammenhæng mellem de tre institutioner, som alle er under faglig genopretning og den øgede personaleomsætning. Personaleomsætningen i Nabohuset, som i 2017 og 2018 ligger på henholdsvis 53% og 59%, kan dog ikke forklares med pædagogiske handleplaner.

Selvom der på børneområdet er en del korte ansættelsesforhold, som øger personaleomsætningen, betyder en omsætningshastighed på 50% teknisk set, at alle medarbejdere kan være udskiftet på to år. Virkeligheden er selvfølgelig mere nuanceret og dækker over, at nogle vælger at være på institutionen længe, mens andre ansættelsesforhold er meget korte.

Det vurderes også at være et væsentligt element at se på hvilke stillingskategorier, der søger væk fra institutionerne og helt væk fra kommunen.

Tabel 18. Eksterne fratrædelser fordelt på stillingskategorier 2018/2019

	Arken	Børnekom-passet	Isbjørnen	Nabohuset	I alt
Andre	3	0	8	2	13
Pædagoger	11	13	15	20	59
Pædagogmedhjælpere	11	13	14	8	46
I alt	25	26	37	30	118

Kilde: Koncernservice

Af de i alt 118 eksterne fratrædelser i perioden 2018 og 2019, er de 59 pædagoger og 46 pædagogmedhjælpere. Det er oplyst, at det er vanskeligt at rekruttere pædagoger i kommunen, og derfor giver det ekstra udfordringer, når uddannet personale forlader institutionerne og søger helt væk fra kommunen.

Tabel 19. Eksterne fratrædelser fordelt på stillingskategorier 1.1-31.7.2020

	Arken	Børnekom-passet	Isbjørnen	Nabohuset	I alt
Andre	0	1	1	1	3
Pædagoger	5	0	5	2	12
Pædagogmedhjælpere	4	2	5	7	18
I alt	9	3	11	10	33

Kilde: Koncernservice

Oplysningerne for 2020 viser, at der i Børnekompasset ser ud til at være sket en positiv ændring, mens det for de tre andre institutioner ser ud til, at der fortsat er en søgning væk fra institutionen.

Det er herefter relevant at forsøge at belyse årsagen til den store personaletsættning. Der foreligger ikke oplysninger om de enkelte institutioner, men kun for hele Klynge VVKC.

Tabel 20. Eksterne Fratrædelser fordelt på årsager i perioden juli 2016 – december 2019

Aktivitetsart	Aktivitetsårsag	Afgang Ekstern
Fratrædelse	-	-8
Fratrædelse	Afgang til efterløn og pension	-1
Fratrædelse	Afgang til efterløn u/pension	-2
Fratrædelse	Andet arbejde	-5
Fratrædelse	Andet arbejde i kommunen	-1
Fratrædelse	Ansøgt afsked. - anden årsag	-158
Fratrædelse	Bevilling ophører	-1
Fratrædelse	Eget ønske	-6
Fratrædelse	Fratrædelsesaftale	-1
Fratrædelse	Omorganisering	-1
Fratrædelse	Skift af ansættelsesforhold	-1
Fratrædelse	Sygdom	-3
Fratrædelse	Sygefravær	-11
I alt		-199

OBS: Kun ekstern afgang årsagsregistreres i lønsystemet

Kilde: Koncernservice

Af de 199 eksterne fratrædelser er 158 kategoriseret som "Anden årsag", svarende til ca. 80%. Det er oplyst, at man afholder fratrædelsessamtaler i klyngen, men at dette ikke foregår systematisk og struktureret. Der foreligger således ikke yderligere oplysninger, der kan belyse årsagerne.

8.2 Hvor mange afskedigelser har der været?

KONKLUSION

Afskedigelser i Klynge VVKC viser, at 11 ud af 15 sager i 2018 og otte ud af 11 sager i 2019 kan henføres til de fire institutioner.

Personalejura og Forhandling har overfor os bekræftet, at de 19 afskedigelser i de fire institutioner i årene 2018 og 2019, har være behandlet i Personalejura og Forhandling i overensstemmelse med kommunens regler.

UANSØGT AFSKED

Uansøgt afsked (afskedigelser) er ufrivillige og kan henføres til at fratrædelsen er initieret af ledelsen.

Vi anmodet KS om yderligere oplysninger vedrørende afskedigelser konkret for de fire institutioner. Dette har medført, at der er små uoverensstemmelser med de tal, KS tidligere har oplyst. Det skyldes formentlig, at der gennem tiden er sket ændringer i klyngerne. Opgørelsen er manuel og derved behæftet med en naturlig usikkerhed i forhold til fuldstændigheden.

Tabel 21. Afskedigelser i Klynge VVKC

2016	2017	2018	2019
12	11	15	11

Kilde: Koncernservice

Tabel 22. Afskedigelser i de fire institutioner

	2016	2017	2018	2019
Arken	1	2	5	3
Børnekompasset	2	2	5	2
Isbjørnen		1		2
Nabohuset			1	1

Kilde: Koncernservice

Afskedigelser i Klynge VVKC viser, at 11 ud af 15 sager i 2018 og otte ud af 11 sager i 2019 kan henføres til de fire institutioner.

Alle afskedigelsesager i Københavns Kommune skal jævnfør de gældende regler vurderes af Personalejura og Forhandling i Koncernservice, inden de effektueres. Personalejura og Forhandling har overfor os bekræftet, at de 19 afskedigelser i de fire institutioner i årene 2018 og 2019, har være behandlet i Personalejura og Forhandling i overensstemmelse med kommunens regler.

En gennemgang af de 19 sager har vist, at afskedigelserne i 13 af sagerne er grundet sygdom og de resterende grundet uegnethed/samarbejdsvanheligheder.

8.3 Har der været medarbejderhenvendelser til forvaltningen omkring samarbejdsvanheligheder eller dårligt arbejdsmiljø?

KONKLUSION

Spørgsmålet er søgt besvaret under spørgsmål 3 vedrørende klager, idet medarbejdernes utilfredshed sjældent kommer til udtryk ved direkte henvendelser til forvaltningen. Utilfredshed kommer typisk til udtryk ved, at medarbejderne søger væk, i værste fald helt væk fra kommunen, stigning i sygefraværet og dårlige trivselsmålinger. Medarbejdere kan også anvende kommunens whistleblowerordning, hvor de kan henvende sig anonymt.

Whistleblowerhenvendelser indgår som klager og er behandlet under spørgsmål 3.

Sygefravær og trivselsmålinger er indikatorer vedrørende samarbejdsvan-
skeligheder og dårligt arbejdsmiljø. Det lange sygefravær har for tre insti-
tutioner ligget højt i forhold til gennemsnittet for klyngerne i kommunen.
På trivsel har de fire institutioner på en række parametre ligget lavere sam-
menlignet med klyngerne i kommunen.

INDIKATORER VEDRØRENDE SAMARBEJDSVANSKELIGHEDER OG DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ

Vi har valgt at påse, om den information, som forvaltningen har kendskab til og som på anden vis, indirekte giver forvaltningen indikationer om even-
tuelle samarbejdsvan- skeligheder eller dårligt arbejdsmiljø.

SYGEFRAVÆR

Den første indikator, vi mener er relevant, er sygefravær.

Tabel 23. Sygefraværet i Arken

(Parentes: Sygefraværet i alle kommunale klynger 2019. Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)			
Arken	2017	2018	2019
Kort sygefravær (7,2)	7,0	8,9	9,2
Langt sygefravær (6,6)	1,3	8,2	12,1
Sygefravær i alt (13,8)	8,3	17,1	21,3

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Tabel 24. Sygefraværet i Børnekompasset

(Parentes: Sygefraværet i alle kommunale klynger 2019. Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)			
Børnekompasset	2017	2018	2019
Kort sygefravær (7,2)	7,3	7,1	6,7
Langt sygefravær (6,6)	1,7	14,3	14,0
Sygefravær i alt (13,8)	9,0	21,4	20,7

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Tabel 25. Sygefraværet i Isbjørnen

(Parentes: Sygefraværet i alle kommunale klynger 2019. Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)			
Isbjørnen	2017	2018	2019
Kort sygefravær (7,2)	7,0	7,1	6,5
Langt sygefravær (6,6)	3,2	1,2	6,2
Sygefravær i alt (13,8)	10,2	8,3	12,7

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Tabel 26. Sygefraværet i Nabohuset

(Parentes: Sygefraværet i alle kommunale klynger 2019. Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)			
Nabohuset	2017	2018	2019
Kort sygefravær (7,2)	7,4	7,0	7,4
Langt sygefravær (6,6)	9,0	8,2	1,7
Sygefravær i alt (13,8)	16,4	15,2	9,1

Kilde: Ledelsesinformation Personale

Opgørelserne viser, at Isbjørnen samlet i perioden ligger under gennemsnittet for alle kommunale klynger i perioden. Arken, Børnekompasset og Nabohuset viser især på langt sygefravær, markante udsving mellem årene. De markante udsving mellem årene kan typisk forklares med, at den sygemeldte fratræder i forbindelse med det lange sygefravær, hvilket umiddelbart også kan forklares ved, at der er flere afskedigelser på grund af sygdom.

Tabel 27. Sygefraværet i Nabohuset (1.1. – 31.8.2020)

	Nabohuset	Klynge VVKC	Alle klynger
Kort sygefravær	6,1	4,9	3,8
Langt sygefravær	4,4	5,8	5,0
Sygefravær i alt	10,5	10,7	8,9

(Fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat)

Kilde: Koncernservice

Opgørelsen viser, at sygefraværet i Nabohuset i 2020 har udviklet sig negativt i forhold til 2019.

TRIVSELSUNDERSØGELSER

Den anden indikator, vi mener er relevant, er trivselsundersøgelser. Københavns Kommune afvikler hvert andet år en trivselsundersøgelse blandt alle kommunens medarbejdere.

Tabel 28. Trivselsundersøgelser Børne- og Ungdomsforvaltningen 2017 og 2019

Trivselsundersøgelser	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
BUF 2017	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Alle klynger	5,5	5,6	5,4	4,9	5,3	5,5	5,4	5,4	4,7	4,5
Klynge VVKC	5,3	5,4	5,2	4,5	4,8	5,2	5,4	5,2	4,5	4,3
Arken	5,4	5,8	5,4	4,5	4,8	5,1	5,3	5,4	4,7	4,2
Børnekompasset	5,4	5,4	4,8	4,6	4,9	5,0	5,6	5,3	4,3	4,5
Drivhuset	4,5	4,7	4,5	3,3	3,4	4,2	4,4	4,5	4,4	3,8
Isbjørnen	5,8	5,9	5,9	5,5	5,6	6,0	6,1	5,5	4,6	4,4

BUF 2019	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6
Alle klynger	5,5	5,6	5,5	5,0	5,4	5,7	5,5	5,5	4,7	4,6
VVKC	5,3	5,5	5,3	4,7	5,1	5,5	5,4	5,4	4,5	4,1
Arken	5,6	5,5	5,1	5,0	5,8	5,7	5,4	5,4	4,4	4,3
Børnekompasset	5,1	5,4	4,7	4,1	4,9	5,5	5,0	5,4	3,8	4,2
Nabohuset	5,2	5,7	5,4	4,7	5,2	5,4	5,4	5,3	5,0	4,1
Isbjørnen	4,8	5,1	5,0	3,7	3,7	4,6	5,2	5,1	4,0	3,2

Det fremgår, at Klynge VVKC både i 2017 og 2019 klarer sig dårligere end alle klynger i KK men også, at klyngen forbedrer resultaterne fra 2017 til 2019.

I 2017 er det Drivhuset (Nabohuset), der klarer sig markant dårligere end de tre andre institutioner. Nabohuset forbedrer sig markant i 2019 undersøgelsen, men ligger stadig under klyngen vedrørende Trivsel og motivation samt Ledelsen.

Modsat hvad vi har set i personaleomsætning og sygefravær, er resultaterne for Isbjørnen samlet set væsentligt dårligere end de andre institutioner i 2019. Børnekompasset opnår også dårligere resultater end klyngen i 2019.

8.4 Hvordan er politikerne i Børne- og Ungdomsudvalget blevet orienteret?

KONKLUSION

Spørgsmålet vedrørende medarbejderhenvendelser er besvaret under spørgsmål 3 vedrørende klager, idet medarbejdernes utilfredshed sjældent kommer til udtryk ved direkte henvendelser til forvaltningen.

Udvalget orienteres om institutioner under skærpet tilsyn men ikke omkring personaleomsætning herunder om ledelsesudskiftning ligesom trivselsundersøgelserne ikke er en del af orienteringen.

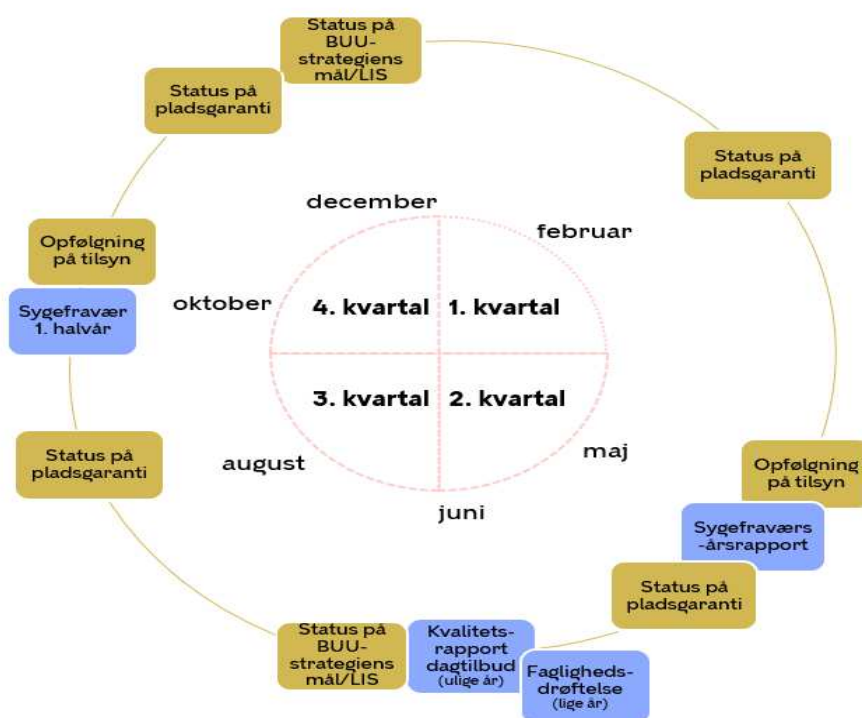
Børnekompasset har indtil marts 2019 været under skærpet tilsyn. Forvaltningen har oplyst, at to institutioner i kommunen, som ikke er under område Klynge VVKC pr. den 5. oktober 2020, er under skærpet tilsyn.

Forvaltningen har oplyst, at man har vurderet, at situationen på Nabohuset ikke har krævet et skærpet tilsyn.

RAPPORTERING AF KVALITETSPARAMETRE PÅ DAGTILBUD TIL BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET

BUF har et årshjul for rapportering af kvalitetsparametre på dagtilbud til Børne- og Ungdomsudvalget.

Figur 29. Årshjul for kvalitetsparametre på dagtilbud til Børne- og Ungdomsudvalget



Som det fremgår af årshjulet, orienteres udvalget som en fast del af årshjulet om opfølgning på tilsyn og sygefravær. Udvalget orienteres om institutioner under skærpet tilsyn. Personaleomsætning, herunder ledelsesudskiftning ikke er en del af orienteringen. Vi har bemærket, at trivselsrapporten på forvaltningsniveau er fremlagt for Børne- og Ungdomsudvalget i 2019.

SKÆRPET TILSYN

I henhold til "Vejledning for pædagogisk tilsyn - I kommunale og selvejende dag- og fritidstilbud 0-18 år" afsnit 8, samt "Vejledning for skærpet tilsyn (31.05)", kan der iværksættes et skærpet tilsyn med daginstitutionerne i Københavns kommune.

På opgaveportalen kan man finde den uddybede vejledning 'Skærpet tilsyn' samt redskaberne 'Aftalepapir ved iværksættelse af skærpet tilsyn' og 'Opfølgningsskema til anvendelse ved skærpet tilsyn'.

Formålet med at iværksætte et skærpet tilsyn er at afdække alvorlige bekymringer i forhold til dagtilbuddets drift og overholdelse af lovgivningen, samt - hvis der er hold i disse bekymringer - at sikre, at forholdene bringes i orden hurtigst muligt. Det skærpede tilsyn er en foranstaltning, der iværksettes efter beslutning af områdechefen, og på baggrund af en konkret og tungtvejende årsag. Fx:

- Konkrete og velbegrundet mistanke om svigt fx via henvendelser og klager fra brugere, borgere, medarbejdere mv.
- Bekymringsvækkende presseomtale
- Mistanke om svigt i dagtilbuddets drift og ledelse (af økonomisk såvel som pædagogisk art)
- lagttagelser og kritikpunkter fra tilsyn, der ikke kan udsættes til at dagtilbuddet kan udvælges til at være på handlingsplan
- En samlet vurdering fra den pædagogiske konsulent af at dagtilbuddets kvalitet ikke efterlever den gældende lovgivning og lokale politikker

Når en områdechef beslutter at iværksætte skærpet tilsyn, skal dagtilbuddet og bestyrelsen orienteres skriftligt om beslutningen, hvilke forhold der skal afdækkes og rettes op på samt tidsrammen for det skærpede tilsyn:

INDSATSEN

Det skærpede tilsyns art og omfang vil variere alt efter de konkrete problematikker, og der kan evt. involveres en ekstra pædagogisk konsulent i forløbet. Første skridt er altid at afdække, om institutionen besidder viden og ressourcer, som sandsynliggør, at institutionen vil kunne rette op på de forhold, som det skærpede tilsyn måtte afdække. Herpå kan den pædagogiske konsulent give institutionen påbud i forhold til problemstillingen. Påbud og en nærmere beskrivelse af det skærpede tilsynsforløb aftales mellem

konsulent og leder, og skal fremgå af et skriftligt aftalepapir, hvor det som minimum beskrives:

- Hvilke problemstillinger man har identificeret og hvad disse problemer skyldes
- Hvilke mål institutionen skal nå for igen at kunne overgå til almindeligt tilsyn
- Aftale om tidsramme for forløbet af det skærpede tilsyn
- Opfølgning, herunder besøgsfrekvens og besøgstyper

Herpå påhviler hovedansvaret for at rette op på forholdene institutionens ledelse. I den skærpede tilsynsperiode skal der være en øget besøgsfrekvens, hvorigennem konsulenten/konsulenterne kan bistå denne proces. Tilsynsbesøgene kan udføres både anmeldt og uanmeldt, men ved forhold der vedrører børnenes sikkerhed, trivsel og udvikling direkte, skal det skærpede tilsyn også indebære uanmeldte besøg.

Forvaltningen oplyser, "i Vejledningen til dagtilbudsloven står der: *"Viser det sig i forbindelse med tilsynet, at et dagtilbud ikke opfylder de krav, der stilles i lovgivningen og af kommunalbestyrelsen, f.eks. i forbindelse med kommunens mål og rammer for dagtilbuddene, må kommunalbestyrelsen reagere herpå, så forholdene kan bringes i orden. Kritisable forhold i et dagtilbud kan berettigge, at tilsynet i en periode intensiveres. Hvis ledelsen af dagtilbuddet ikke inden for en overskuelig fremtid retter op på forholdene, kan og skal kommunen gribe ind."*

I København bruger vi forskellige redskaber til at bringe kritisable forhold i orden: straks-påbud, faglig handlingsplan og skærpet tilsyn. Indsatserne kan noget forskelligt og kan ved behov iværksættes samtidig, men det er en vurdering, der ligger hos områdechefen, hvornår der er behov for mere end én indsats.

Et skærpet tilsyn kan godt iværksættes i institutioner, der i det pædagogiske tilsyn har to eller flere pejlemærker i "Ny indsats", men hvor områdeledelsen vurderer, at ledelsen og/eller den samlede medarbejdergruppe ikke har kompetencer eller vilje til at vende udviklingen, så der kan skabes høj kvalitet – altså i stedet for en faglig handlingsplan. Hvis der er iværksat et arbejde med - og er et fungerende samarbejde om - en faglig handlingsplan, har man lokaliseret udfordringen og arbejder mod et fælles mål, hvorfor der ikke er behov for et skærpet tilsyn, med mindre nye bekymringer opstår. Når der arbejdes med en faglig handlingsplan, er der også tale om et "intensiveret tilsyn", idet både pædagogisk konsulent og områdeledelse har et ansvar for løbende at følge med i fremdriften i arbejdet med handleplanen.

Under et skærpet tilsyn har institutionen en kortere frist for at rette op på de forhold, der under det skærpede tilsyn afdækkes som problematiske end ved en handlingsplansindsats, og opfølgningen fra området består i højere grad af uanmeldte besøg/observationer. Et skærpet tilsyn er dog ikke nødvendigvis en mere tungtvejende indsats, men vil oftere omhandle nogle problemstillinger, der skal håndteres anderledes end hvad en handlingsplansindsats kan.