



Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Indsatser på Blågård Skole siden 2020

Med dette notat orienteres Børne- og Ungdomsudvalget (BUU) om indsatser på Blågård Skole siden 2020.

Indsatserne er sat i værk som led i en turn-around af skolens omfattende udfordringer med faglig kvalitet, samarbejds miljø og økonomi, samt håndtering af byggesag i forbindelse med helhedsrenovering af skolen.

Notatet er en opdatering af den orientering, udvalget fik på mødet den 9. oktober 2024.

26-09-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 20072

Dokumentnummer i F2
9037780

Sagsnummer i eDoc
2025-0298953

Turn-around indsatser fra efteråret 2020 til efteråret 2025

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

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

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

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

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

Den faglige handleplan

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

1. **Bæredygtig organisering - etablering og udvikling af ledelse, RC/PLC og PLF**

- Styrke ledelsens fokus på faglig udvikling
- Udarbejde fælles procedurer og faglige metoder for de professionelle læringsfællesskaber (PLF)
- Finansiering af ekstra vejledere/faglige fyrtårne på skolen (nov. 2020). Skolen blev kompenseret for merudgiften via en 3-årig særbevilling*, på hhv. 1,5 mio. kr. i 2021, 1,8 mio. kr. i 2022 og 1,2 mio. kr. i 2023. Bevillingen var oprindelig 2-årig, men blev forlænget på grund af forsinket opstart.
- Ekstra bevilling fra området på 300.000 kr. i 2022 og 2023 til skolens Ressourcecenter til hhv. understøttelse af faglig udvikling og styrket årgangsteams.

2. Styrke læringsmiljøet – stærke børnefællesskaber

- Udarbejdelse af trivselshandleplan i årgangsteams
- Fælles standarder for klasseledelse i årgangsteamet
- Ledelsesobservationer og opfølgning på teammøder

3. Styrke kvalitet i undervisningen – høj faglig progression

- Ledelsen opstiller tydelige mål og forventninger til kvaliteten i undervisningen og herunder fælles faglige metoder
- Kontinuerlig opfølgning fra ledelsen

Den organisatoriske handleplan

HR Taskforce har ydet support til følgende spor (4-10). Områdeforvaltningen har samtidig supporteret løbende med ledelsessparring. Efter aftale med forvaltningen blev turn-around indsatsen v. HR-taskforce på Blågård Skole afsluttet i juni 2023, da skolen var i udvikling og kontinuerligt arbejdede med at skabe stabilitet og forbedre den faglige kvalitet. Skolen fortsatte dog på faglig handleplan.

4. Konsolidering af ledelsesteam (2021)

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

5. Udvikle tillidsfuldt samarbejde i LokalMED og Trio (2021-23)

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

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

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

7. Opbygning af solid administration (2021)

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

8. Systematisk sygefraværsopfølgning (2020)

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

9. Bedre præsentation af skolen (2021)

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

10. Helhedsrenovering (2022-23)

- Opstart af helhedsrenovering og plan for genhusning (2022)
- Support til koordinering af byggesagen og byggemøder, så ledelsen kan bevare fokus på Turn-around.
- Referatskrivning fra byggemøder.
- Ekstra bevilling på 200.000 kr. i 2022 og ekstra bevilling i 2023 på 625.000 kr. til finansiering af ekstra support fra en sekretær ifm. byggesagen.

- Tildeling af i alt 1.060.000 kr. i 2023 til afledte driftsudgifter ifm. med byggesagen på både skole og KKFO.

Ny taskforce-indsats i 2024

I august 2024 igangsættes en ny indsats v. HR-taskforce, da skolens daværende ledelse sendte en klage til Arbejdstilsynet over krænkende handlinger fra tillidsrepræsentanten for lærerne på skolen. Efterfølgende sendte en stor gruppe af lærerne på skolen i september 2025 en klage til Arbejdstilsynet over krænkende handlinger fra ledelsen samt et presset og stresset arbejdsmiljø.

På den baggrund har forvaltningen v. HR-taskforce hjulpet med at få gennemført og fulgt op på følgende tre undersøgelser af krænkende handlinger v. det eksterne konsulentfirma, Human House:

- Undersøgelse 1: Upartisk undersøgelse af, om der var et krænkende klima og forekom krænkende handlinger i skolens MED-samarbejde.
- Undersøgelse 2: Kvantitativ afdækning af skolens psykiske arbejdsmiljø.
- Undersøgelse 3: Upartisk undersøgelse af, om ledelsen udsatte medarbejderne for krænkende handlinger.

BUU er orienteret fortroligt om resultatet af undersøgelserne på udvalgsmøderne hhv. d. 9. december 2024 og d. 20. februar 2025.

Derudover har HR-taskforce og områdeforvaltningen bistået med:

- Sparring ift. skolens ledelsessituation med skiftende konstituerede ledere
- Hjælp og støtte til Skolens LokalMED

Taskforce-indsatsen er afsluttet i efteråret 2025.

Igangværende indsatser

- Fortsat support til skolens LokalMED v. HR
- Tilførsel af midler til ekstra ledelsesressourcer (2,1 mio. kr. i 2025)
- Understøttelse af skolebestyrelse ifm. udarbejdelsen af en genopretningsplan for skolen.

På baggrund skolens aktuelle situation og et aftaleforløb fra Arbejdstilsynet til Skolens KKFO får skolen support fra Arbejdsmiljø København (AMK) til at arbejde med tre spor:

1. Samarbejde og trivsel i indskoling – her er aftalt 4 aftenmøder i løbet af nærværende skoleår 2025/26.
2. Støtte til KKFO mht. onboarding af nye medarbejdere og en ny leder samt afklaring af samarbejdet omkring de pædagogiske opgaver.
3. Hjælp til opfølgning på Arbejdstilsynets påbud om Aftaleforløb – herunder udarbejdelse af en plan for styrkelse af "klare krav i arbejdet"