



Svar på 10-dages forespørgsel fra Radikale Venstre, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten vedr. rekruttering af skoleledere

20. februar 2017
Side 1 af 4

Hvor længe har problematikken med manglende skoleledere stået på?

Børn og Unge har gradvist oplevet et faldende antal ansøgere til skolelederstillinger. I 2014 var der i gennemsnit 9 ansøgere til de opslåede skolelederstillinger i første opslag. I 2016 var tallet 7,6, mens det i 2016 var 5,5.

Denne tendens er ifølge Skolelederforeningen et generelt fænomen i blandt kommunerne, som man har kunnet registrere i forlængelse af skolereformen.

På trods af det faldende antal ansøgere over tid bliver langt de fleste skolelederstillinger i Børn og Unge besat på normal vis. Enkelte skoler kan uforskyldt have svært ved at rekruttere, hvor Højvangskolen er det seneste eksempel.

Hvornår blev rådmanden orienteret om problematikken med at finde skoleledere til ledige stillinger i Aarhus Kommune?

Rådmanden har tidligt haft sit fokus på udfordringerne med at finde skoleledere til ledige stillinger i Aarhus Kommune og mere generelt i forhold til at forberede et generationsskifte blandt såvel skoleledere som dagtilbudsledere.

Det var en af årsagerne til, at Børn og Unge gik ind i Omdømmeanalysen¹ i Aarhus Kommune, der giver svar på, hvad nuværende og potentielle ledere finder attraktivt ved lederstillinger i Aarhus Kommune og i Børn og Unge.

Rådmanden blev orienteret om problematikken med at finde en skoleleder til Højvangskolen, da det i juni 2016 ikke lykkedes at besætte stillingen efter genopslag.

Hvilke tiltag er der gjort for at løse udfordringen?

Vi tager i Børn og Unge udfordringen alvorligt og har i uge 6 offentliggjort et samlet opslag ud på fire skolelederstillinger i Aarhus. Det giver samtidig anledning til fremover at gøre mere ud af at fortælle om, hvad vi tilbyder og at gøre det grundigere end tidligere.

Det er vigtigt her at fortælle, at vi i Aarhus heldigvis har rigtig gode skoler, som vores ledere generelt er glade for at være ledere af, så Børn og Unge er fuld af fortrøstning. Vi har de seneste år rekrutteret en lang række skoleledere, så vi lykkes langt hen ad vejen med udfordringen.

BØRN OG UNGE
HR og Kommunikation
Aarhus Kommune

Ledelse og Organisation
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Telefon: 21 35 36 43

Direkte e-mail:
rru@aarhus.dk

Sag: 17/006946-2
Sagsbehandler:
Rasmus Rugaard

¹ "Omdømmeanalyse af lederrollen", november 2016, Epinion. Forankret i Aarhus Kommunes Personale Styregruppe (PSG)



Har rådmanden været i dialog med relevante parter som skolelederforeningen, ÅLF, BUPL og FOA om problematikken?

20. februar 2017
Side 2 af 4

Børn og Unges forvaltning har løbende drøftet rekrutteringsudfordringerne med Aarhus Skolelederforening, samt ved forskellige anledninger med medarbejderorganisationerne.

Har der fra rådmandens side været fokus på vest-skolerne?

Skolelederne der indgik i rokaden omkring Højvangskolen blev valgt ud fra skoleledernes profil og kvalifikationer og ikke ud fra skoleledernes geografiske placering.

Hvad ligger til grund for manglende inddragelse af erfarne skoleledere i forbindelse rokaden?

Inden lederrokaden blev flere skoleledere spurgt, om de ønskede at indgå i rokaden. Da ingen ønskede en frivillig aftale udpegede chefen for skoler, dag- og fritidstilbud skolelederen fra Tovshøjskolen efter grundig overvejelse.

Skolelederne der indgik i ledelsesrokaden omkring Højvangskolen er alle erfarne ledere, som Børn og Unge vurderede kunne løfte opgaverne i deres nye stillinger.

Hvilke arbejdsmiljømæssige konsekvenser har det haft at foretage rokade blandt skolelederne?

Børn og Unge har bestræbt sig på at gennemføre lederrokaden ordentligt og med et passende informationsniveau blandt de berørte.

Alligevel kan det ikke undgås, at det giver en vis uro blandt de berørte skoler.

Hvilke arbejdsmiljømæssige konsekvenser har det haft på de pågældende skoler, der har været uden skoleleder?

Det påvirker arbejdsmiljøet, når en skole er uden fast ledelse igennem en længere periode, ligesom det også kan være nødvendigt at have ekstra fokus på arbejdsmiljøet, når en skole skifter den øverste ledelse.

Ud fra en samlet vurdering valgte Børn og Unge at løse rekrutteringsudfordringen på Højvangskolen med en lederrokade med henblik på at understøtte trivsel og arbejdsmiljø på skolen. På de berørte skoler arbejder ledelse, MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper med at fastholde og udvikle et godt arbejdsmiljø.

Vi har imidlertid endnu ikke i Børn og Unge friske tal på trivslen på de skoler, der har oplevet lederskifte som følge af lederrokaden. Tallene fra målingen af Social Kapital 2017 kommer først den 20. februar, som også vil vise status på den sociale kapital på de berørte skoler.



Hvordan vil rådmanden fremover sikre, at der kan rekrutteres skoleledere til ledige stillinger?

20. februar 2017
Side 3 af 4

Vi tager i Børn og Unge udfordringen alvorligt, og vi er opmærksomme på, at vi er nødt til at gøre mere end hidtil for at tiltrække skoleledere og give nye skoleledere gode betingelser.

Vi vil højere grad bruge sociale medier som LinkedIn i rekrutteringen af ledere og målrette annonceringen i endnu højere grad.

Det er vigtigt at gøre klart, at man som ny skoleleder i Aarhus ikke lander i et frit rum, men bliver mødt af et tæt samarbejde i områdeledelsen og med tæt opbakning og ledersparring fra ledelseslinjen. Det gælder både i introfasen som leder, men også undervejs i lederlivet. Som skoleleder får man helt konkret hjælp til at håndtere de knaster, der kan opstå undervejs. Der er løbende sparring og opbakning.

Vi skal som en stor kommune til en hver tid have nok kvalificerede ansøgere til at besætte de ledige stillinger. En af udfordringerne består i, at der er for få interne ansøgere til stillingerne.

Vi skal derfor have gødet jorden for det næste vækstlag. Børn og Unge vil således lave særlige forløb for viceskolelederne og pædagogiske ledere, så de får lyst, mod og kompetencer til at tage næste skridt op ad lederstigen. Hvordan det helt præcist skal ske, taler vi med skolelederne om. Det kan være, at man skal have en ledermentor, måske et kursus eller løbende sparring i et ledernetværk. Det skal aftales med lederne.

Som det fremgår vil vi i Aarhus investere tid og kræfter i at finde nye løsninger. Børn og Unge er i kontakt med Skolelederforeningen både lokalt og også deres nationale formand om vores fælles udfordring. Manglen på skoleledere er national, og Aarhus vil både lytte og bidrage til løsninger.

Hvordan er skoleledernes lønniveau relativt til de omkringliggende kommuner?

I Aarhus Kommune ansættes skolelederne som tjenestemænd. Ifølge forhåndsaftalen er der 3 niveauer for lønnen i stillingen som skoleleder. Pr. april 2017, hvor den nye forhåndsftale træder i kraft, er nutidslønnen i de 3 niveauer følgende: Kr. 622.000, kr. 645.000 og kr. 681.000.

På grund af forskellige grundlænsindplaceringer er det ikke muligt at isolere skolelederes løn i statistiske udtræk på tværs af kommunerne. Omegnskommunerne og 6-by-kommunerne har været kontaktet med henblik på at få oplyst ansættelsesform og lønindplacering af skoleledere. Der er kommet tilbagemelding fra 5 kommuner, heraf ansætter 3 kommuner skoleledere som tjenestemænd og 2 kommuner har aftalt kontraktansættelse.

Kommunerne lønindplacerer typisk i 3 niveauer afhængigt af forskellige parametre, eksempelvis skolens budget eller antallet af medarbejdere. For kommuner, hvor skolelederne ansættes som tjenestemænd, varierer årsløn-



nen i nutidskroner fra kr. 494.000 til kr. 646.000. For kommuner, hvor skolelederne ansættes på kontrakt, ydes der ifølge rammeaftalen 15 % løntillæg. Årslønnen, inkl. kontraktstillæg, varierer fra kr. 559.000 til kr. 706.000. En enkelt kommune med kontraktansættelse har en højere aflønning i stillingen end Aarhus Kommune, for de øvrige kommuner er lønnen i stillingen lavere end i Aarhus Kommune.

20. februar 2017
Side 4 af 4

Med venlig hilsen

Bünyamin Simsek
rådmand

/

Jan Præstholt
direktør