



SLAGELSE LÆRERKREDS.

KREDS 54

Matildevej 9, 4200 SLAGELSE. TLF. 58 52 82 88.

email 054@dlf.org www.slageselærerkreds.dk

Mundtlig beretning



2019.

I mange år har vi ved generalforsamlingens begyndelse afsunget foreningssangen. Det er en dejlig sang, og det er dejligt at synge sammen. Man kan godt anvende det sproglige billede, at når vi synger sammen – hører vi sammen. At høre samme er ikke bare at lytte – det er også samhørighed, og det er der mere brug for end nogensinde før. Vi er et fællesskab, og vi skal sammen skaffe os indflydelse.

Jeg vil i det følgende komme med nogle nedslag på forhold, som jeg kan se vil påvirke arbejdet for vores medlemmer i den kommende periode.

Der er mange forhold, der regulerer jeres arbejde på skolerne og på de øvrige arbejdspladser, hvor vi har medlemmer.

- Noget er besluttet centralt i Folketinget. Der har vi som enkeltpersoner eller kreds ikke meget indflydelse.
- Noget besluttet ved overenskomstforhandlingerne. Der har vi en vis indflydelse i kravopstillingen og den efterfølgende afstemning om resultatet.
- Noget besluttet i Byrådet – blandt andet budgettet. Her har vi mulighed for en større indflydelse. Både som enkeltpersoner, arbejdspladser og som kredsstyrelse.
- Noget besluttet i Center for Børn og Unge. Her har vi en noget større indflydelse både i form af påvirkning og mulighed for at indgå egentlige aftaler på nogle forhold.
- Og noget besluttet af den enkelte leder på den enkelte skole og arbejdsplads. Her har vi langt den største indflydelse som ansatte. Det er også her, beslutningerne er tættest på den enkelte.

I alle beslutninger, der tages fra Folketinget og nedefter, er der altid et stort eller lille lokalt ledelsesrum – noget der er til lokal beslutning. Den enkelte leder har lige siden september forliget i 1899 haft retten til at lede og fordele arbejdet. **MEN DET SKAL VÆRE I SAMARBEJDE MED DE ANSATTE.** Det kan være i formelle organer som MED-udvalg. Det kan være i samarbejdet med TR og AMR, eller det kan være i dialog med den enkelte eller en gruppe af medarbejdere. Her har I som medlemmer, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter en nøglerolle. I har retten og pligten til at søge indflydelse på enhver beslutning, der skal tages, der vedrører jeres arbejdsforhold. Det er jer, der ved, hvad der er bedst for arbejdspladsen og arbejdsmiljøet.

Hvorfor bruger jeg nu så meget tid på at tale om indflydelse. Det gør jeg fordi, der er en lang række forhold, der skal tages beslutning om i den kommende tid, og som har stor betydning for jeres arbejdsforhold. Dem skal vi som kredsstyrelse søge indflydelse på, og dem skal I søge indflydelse på. Jeg vil slå ned på nogen af dem i det følgende.

Danmarks Lærerforening iværksatte for et par år siden **den involverende fagforening**, som i korthed går ud på at involvere medlemmerne på den enkelte arbejdsplads til at drøfte forslag til forbedring af arbejdsforholdene. Det handler om, at en fagforening ikke er stærkere end det engagement og sammenhold, medlemmerne udviser. Vi har nu på flere møder drøftet med TR, hvordan de på den enkelte arbejdsplads kan arbejde med forhold, der ønskes ændret, og som man med kollegialt samarbejde og involvering kan lykkes med. Det arbejde skal vi fortsætte. De postkort, der ligger her på bordene, er et forsøg på at involvere jer i udformningen af vores indsatsområder for det kommende år og i øvrigt at give os gode idéer – som I gjorde det sidste år. Skriv på kortene og aflever dem i postkassen!

Nationale forhold.

Folketingets partier indgik for kort tid siden en aftale om revision af **Folkeskoleloven**. Det har rumlet i lang tid. Danmarks Lærerforening har forsøgt at presse på for ændringer, der kunne lette presset på lærernes forberedelsestid. Undervisningsministeren har grundlæggende være modstander af dele af folkeskoleloven, og de politiske partier har haft en interesse i at indgå en aftale om en reform nu, så Folkeskolen ikke bliver et valgtema til det kommende folketingsvalg. Det skal vi så sørge for, at den alligevel bliver. Vi vil i samarbejde med Skolelederforeningen forsøge at arrangere et valgmøde eller lignende.

Jeg vil slå ned på nogle få af ændringerne af reformen, hvor der er et lokalt beslutningsrum.

- Ændrede rammer for at bruge § 16 b – konvertering af 2 klokketimers understøttende undervisning på mellemtrin og udskoling. Det behøver nu ikke kun at ske i særlige tilfælde. Til gengæld er der en begrænsning med de 2 timer. Formålet er at gøre skoledagen lidt kortere og give mere kvalitet i den fagfaglige undervisning ved, at der kan laves 2-lærerordninger. Man bruger ganske vist begrebet 2 voksenundervisning! men for mig giver det først rigtig mening med 2 lærere. Begrænsningen med de 2 timer vil have den konsekvens, at nogle klasser kan opleve en længere skoledag en nu. Brugen af § 16.b skal man drøfte på den enkelte skole.
- Muligheder for kvalitetssikring af den understøttende undervisning. Hensigten er, at den understøttende undervisning skal hænge bedre sammen med og understøtte undervisningen i fagene. Det giver for mig kun rigtig mening, hvis der er flest mulige lærere, der varetager den understøttende undervisning.

- Der skal være øget didaktisk frihed, pædagogisk ekspertise og professionel dømmekraft i folkeskolen. Det kræver fagligt dygtige lærere, der har didaktisk frihed til at gennemføre undervisning af høj kvalitet for. Derfor har man besluttet en række tiltag. Blandt andet skal bindingerne for fælles mål løsnes, så de understøtter en ny praksis. De faglige mål er de samme, men der er øget lokal frihed til at planlægge, hvordan man når dertil. Kredsen har taget initiativ til, at kreds, skoleledere og forvaltning allerede er i gang med at drøfte dette, så vi sammen kan sikre, at der kommer en lokal drøftelse på skolerne, så lærerne oplever et større professionelt råderum.
Vi har også taget initiativ til drøftelse af brugen af MeeBook. Her er det værd at bemærke sig, at det i reformen tydeliggøres specifikt, at platforme alene skal anvendes, hvor det fagligt og didaktisk er meningsgivende. Begge drøftelser skal også foregå på skolerne.
- Forenkling af elevplanen. Lærerne skal have frihed til at fokusere på kerneopgaven. Derfor skal elevplanen opleves som et brugbart og let tilgængeligt redskab, der understøtter samarbejdet mellem elever, forældre og skole om elevernes udbytte af undervisningen. Udformningen skal ske i et tæt samarbejde mellem elever – forældre – lærere – og skoleledere. Det arbejde kan man gå i gang med allerede nu. Man kunne jo starte med at spørge forældre og lærere, hvad en elevplan skal indeholde for at være et brugbart redskab!

Jeg har kun nævnt nogle af lovforslagene. Som det forhåbentligt er fremgået, er der meget, vi på forskellige niveauer kan og skal søge indflydelse på udmøntningen af. Vi vil på de kommende TR-møder klæde Tillidsrepræsentanterne på til at tage de nødvendige drøftelser. Det skal I bakke op om på skolerne. Det er jer, der bedst ved, hvad der giver god undervisning.

Som en del af **overenskomstresultatet aftalte KL og Danmarks Lærerforening**, at samarbejdet mellem kredse og kommuner skulle have en Ny Start. Der var især nødvendigt på centralt niveau, men også i en del kredse er der behov for at nytænke samarbejdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Vi har i den skriftlige beretning nævnt hvilke emner, vi vil tage op i samarbejde med skolelederforeningen. Et af de emner kunne jeg godt tænke mig at få nogle input til: Et arrangement/konference med mange deltagere, hvor vi sætter fokus på, hvad vi vil med skolen. Folkeskolen er den vigtigste kulturbærende institution i Danmark. Det er her høj som lav skal mødes, og det er her, der skal dannes livsduelige mennesker til et demokratisk samfund. Derfor skal dannesesaspektet i Folkeskoleloven tilbage i højsædet. Hvordan gør vi det?

Kommunen har givet tilsagn om, at deltage – også med politikere. Men hvad gør vi? Brug postkortene!

Som en del af overenskomstforliget blev der som bekendt nedsat en kommission under ledelse af Per B. Christensen. Den skal afdække lærernes muligheder for at kunne levere undervisning af størst mulig kvalitet og komme med anbefalinger og løsningsforslag. Kommissionens arbejde er nærmest hemmeligt. Der sker i hvert fald ikke nogen løbende afrapportering. Vi har den fornøjelse, at Søndermarksskolen får besøg af kommissionen den 11. april, hvor de kommer hele dagen og interviewer ledere, TR, lærere og også undertegnede. Det venter jeg mig meget af. Men kommissionen kan jo også påvirkes via læserbreve, indlæg og andet i Folkeskolen eller andre medier. Danmarks Lærerforening har uddannet 2 af vore medlemmer til meningsdannere. De prøver med forskellige indlæg at sætte fokus på lærernes arbejdsforhold, men I andre må også gerne hjælpe til.

Kommunale forhold.

Byrådet indgik et budgetforlig for 2019 med ikke mindre end 59 punkter, hvoraf mange rækker ind i de næste budgetår. Målet er at styrke kommunens kassebeholdning, få retvisende budgetter, få gjort noget ved de budgetudfordrede områder og få frigjort energier til at tænke anderledes. Vi har i MED-systemet og i kredsstyrelsen arbejdet på at få indflydelse på udmøntningen af budgettet, men der er også områder, hvor der på den enkelte skole skal søges indflydelse. Jeg vil slå ned på nogle få områder:

- I 2020 er der indlagt en **besparelsesprocent** på alle områder på 0,7 %. Der skal så i de kommende år findes yderligere 0,7 % om året. På børne- og ungeområdet er det aftalt, at de fundne midler skal blive på området, men det er det politiske udvalg, der kan fordele midlerne inden for området. Det bliver vores opgave at argumentere for, at skoleområdet får tilført nogle af disse midler. Der mangler fortsat 24 mio. kr. på skoleområdet, hvis vi skal kunne levere det forventede serviceniveau i forhold til sammenlignelige kommuner. Men pengene skal findes først, så det arbejde skal i gang på skolerne allerede før sommerferien for at kunne få virkning i 2020.
- **En sammenhængende børne- og ungeindsats.** Byrådet konstaterer, at for mange elever ikke er i stand til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Hvorfor er det, at en del elever ikke kan gennemføre en ungdomsuddannelse? Vi har ansvaret for, at de har de færdigheder og kundskaber, der skal til for, at de kan starte på en ungdomsuddannelse. UU har ansvaret for, at de bliver vejledt godt. Men har vi i alle tilfælde rammerne og midlerne til det? Ungdomsuddannelserne har ansvaret for, at de gennemfører uddannelsen. Kunne man forestille sig, at undervisningen på ungdomsuddannelserne ikke er

god nok? Deres undervisningspraksis kunne måske trænge til et eftersyn. Der kunne også være andre årsager.

- ”**Det skal undersøges, om der skal være flere pædagoger i den understøttende undervisning**”, som en måde at finde en besparelse på! Jeg mener, at skolerne skal have frihed til at bruge pædagoger, hvor det er relevant og givende, og lærere, hvor det er relevant og givende i den understøttende undervisning, lektiehjælp og faglig fordybelse. Det må være opgaven, der sætter holdet! Jeg er af den opfattelse, at kvaliteten af undervisningen skal højnes, og det fordrer flere uddannede lærere. I forvejen er der siden 2008 forsvundet 157 lærerårsværk svarende til 26 %. I perioden er elevtallet kun faldet med 13,7 %.
- Byrådet vil gøre noget effektivt ved de **bureaukratiske forhindringer, irritationsmomenter og rapporteringsforpligtelser – det kunne kaldes bøvl - der er på de kommunale arbejdspladser**. Også skolerne skal have større mulighed for at koncentrere sig om deres kerneopgaver til gavn for elevernes undervisning og læring. Byrådet appellerer til, at det er den enkelte medarbejder, gruppe af medarbejdere og ledere, der skal fjerne det, der ikke fremmer arbejdet. Det projekt kan man igangsætte allerede nu på den enkelte arbejdsplads. Jeg har tidligere i en mundtlig beretning udtalt, at det drejer sig om at stille 3 simple spørgsmål:
 1. Hvad er vores kerneopgave?
 2. Hvad laver vi, der understøtter kerneopgaven? – Gør mere af det!
 3. Hvad laver vi, der hæmmer kerneopgaven? – Gør mindre af det!

Vi har også indskrevet noget lignende i vores nye Forståelsespapir. Citat:

”Der skal på alle skoler være fokus på, at den enkelte lærer får mere tid til individuel forberedelse. Dette kan ske ved udvikling af arbejdskulturer, hvor der fokuseres på kerneopgaven, og unødige opgaver fjernes. Hvordan dette tilrettelægges, drøftes i LokalMed. Ledere, TR og AMR medvirker til at fastholde fokus på denne indsats.”

Så det er bare med at komme i gang. Man skal ikke vente på, at forvaltningen eller andre gør noget!

- Byrådet har besluttet, at vi skal ændre fokus **fra sygefravær til arbejdsglæde**. Vi skal fortsat have stort fokus på sygefraværet, men vi skal også arbejde med arbejdsglæde. Jeg sidder i en arbejdsgruppe, der skal sætte gang i dette arbejde. Et inspirationsbrev er netop blevet sendt ud. Arbejdsglæde skabes i relationer – at have det godt med sine kolleger – og gennem resultater – at gøre et godt stykke arbejde, som skaber mening, og som man kan være stolt af. Det kræver

først og fremmest, at der er balance mellem opgaver og ressourcer. Arbejdsglæde øger trivslen og kvaliteten i arbejdet og mindsker stress og sygefravær. Men det er også en individuel følelse, der er forskellig for den enkelte. Derfor skal man ude på den enkelte arbejdsplads konkret og lavpraktisk arbejde med at øge arbejdsglæden i fællesskab. Man må selv på en arbejdsplads bestemme, hvordan man vil arbejde med arbejdsglæden, men man skal arbejde med det. TRIO-samarbejdet – altså skolelederen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten - er krumtappen i arbejdet, men alle skal deltage.

Organisationsudviklingsprojektet.

Som beskrevet i den skriftlige beretning blev arbejdet med en organisationsændring med et besparelseskraft på 20 mio. kr. ændret til et organisationsudviklingsprojekt, som en lille arbejdsgruppe har arbejdet med at gøre klar til at rulle ud over hele den kommunale organisation nu. Det sker i uge 14. Det er altid svært at lave et projekt, der skal kunne bruges i hele den kommunale organisation. Det kan let få karakter af floskler. Men der er noget, der giver mere mening nogle steder end andre steder. Så det gælder om at oversætte begreberne, så de giver mening på eksempelvis en skole. Og så i øvrigt tage det, som man kan bruge.

Projektet har 3 pejlemærker:

1. Vi skaber velfærd ved at sætte borgeren først
2. Vi skaber velfærd gennem arbejdsfællesskaber
3. Vi skaber velfærd ved at sætte arbejdsglæden i højsædet

Målet er at skabe en kultur, hvor vi har mod til at bruge vores faglighed til at gå nye veje for at tænke nyt og kreativt. Vi skal udfordre vaner, regler, procedurer og processer, der virker hindrende for at løse opgaverne.

Opgaven sætter holdet

Målet er, at alle skal turde bryde med eksisterende strukturer. Enhver organisering af opgaveløsningen skal inddrage alle nødvendige fagligheder uanset, hvor de befinder sig.

Sammenhængskraft vertikalt og horisontalt

Sammenhængen i indsatsen skabes både, når opgaven defineres og udføres. En stærk og effektiv driftsstruktur skal kombineres med en netværksstruktur, således at handlekraften øges med borgernes samlede livsforløb i fokus.

Udviklingen sker gennem prøvehandling

Fremover skal vi lave organisationsudvikling gennem prøvehandlinger. Indenfor nogle fastsatte kriterier har alle og enhver ret til at tage initiativ til at afprøve og skabe noget nyt – nye måder at arbejde på.

Sammenfattende kan det siges, at organisationsudviklingen er nødvendig for at sikre ”Bedre velfærd til borgerne” og for fortsat at sikre attraktive arbejdspladser, hvor arbejdsglæden er høj.

Det vil kræve mod fra alle. Det vil gå godt nogle gange og andre gange knap så godt – uanset hvad, skal vi bevare fokus på at turde, ville og kunne til gavn for vores elever.

Hele projektet spiller godt sammen med Danmarks Lærerforenings intention om, at lærerne skal have det professionelle ansvar for undervisningen tilbage. Den professionelle dømmekraft.

Skoleforhold.

Arbejdsforhold.

I OK-18 tilkendegav KL og LC, at det er deres ønske, at det fornyede centrale samarbejde kan inspirere til et styrket samarbejde lokalt mellem kommuner og kredse. Det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Det var derfor med store forventninger, at vi i efteråret afventede budgetbehandlingen i Byrådet. Ville de afsætte midler til, at der kunne laves nogle afgørende forbedringer, så vi kunne få lavet en **lokal arbejdstidsaftale**? Der kom ikke flere midler. Byrådet kunne kun enes om nogle løse formuleringer. Det var en kæmpe stor skuffelse, men vi gik naturligvis alligevel i gang med at forberede forhandlingerne. På baggrund af evalueringerne fra skolerne formulerede vi 12 temaer, som vi ville drøfte med kommunen: Maksimalt undervisningstid, tydelige opgaveoversigter, sikring af individuel og fælles forberedelse, fleksibilitet, nyuddannedes vilkår, prøveafvikling, sikring af tid til AMR, sikring af tid til TR, indregning af lejrskoler, deltidsafsattes vilkår og efteruddannelse. Vi havde lavet en synoptisk opstilling, hvor de 12 temaer blev sammenholdt med vores nuværende forståelsespapir og med andre kommuners arbejdstidsaftaler, så man her kunne se, hvordan andre havde løst udfordringerne.

Vi ville gerne have en arbejdstidsaftale, der kunne skabe mere klare rammer for lærernes arbejde, gennemsigthed og gennemsigtighed omkring udmøntning af arbejdstidsreglerne, samt at der vises fælles kurs for Slagelse Kommunes skolevæsen.

Vores hensigt var, at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital på skolerne. Vi ville give lærerne et større

professionelt rum for arbejdet – fleksibilitet, samt at gøre arbejdsforholdene lidt mere ens på kommunens skoler.

Slagelse Kommune fremsendte et oplæg til forhandling af en arbejdstidsaftale, og her fremgår det, at en aftale skal tage udgangspunkt i det nuværende forståelsespapir, at det skal bygge på en værdibaseret tilgang med størst mulig decentralt råderum, at en aftale ikke må blive tung at administrere, og at den skal kunne rummes indenfor de eksisterende økonomiske rammer.

Konkret havde Kommunen 3 forhold, de ønskede at drøfte: omformulering af forståelsespapiret til en aftale, TR- og AMR-tid torsdag fra 14 – 17 og størst muligt decentralt råderum. Det var jo ikke meget.

Vi startede forhandlingerne i januar og blev hurtigt klar over, at vi var nødt til at forlænge fristen til starten af marts for at komme alle temaerne igennem. Der blev talt meget i ring. De deltagende skoleledere var velvillige til at drøfte vores temaer, men løsningen på de problematikker, vi opstillede, var hver gang, at det jo gik meget godt, og at det i øvrigt skulle drøftes lokalt på skolerne. Efter 6 forhandlingsmøder kunne vi i starten af marts gøre regnskabet op: Vi har fået præciseret, at en elevfri arbejdsdag, som lærerne kan bruge til individuel langsigtet forberedelse og efterbehandling af undervisningen, tæller 8 timer. Og nyuddannede med mindre end 2 års anciennitet skal undervise 2 lektioner mindre end skolens planlægningstal.

Og så er der kommet nogle formuleringer, som skærper pligten til, at ledelsen drøftelser arbejdstiden med de ansatte.

F.eks.:

”Det er væsentligt, at der på skolerne er dialog og drøftelse omkring de overordnede principper og lokale retningslinjer ved arbejdstidstilrettelæggelsen.”

OG:

”Der skal være en klar forventningsafstemning mellem den enkelte lærer og ledelsen omkring opgaveoversigten.”

OG

”Der skal på alle skoler være fokus på, at den enkelte lærer får mere tid til individuel forberedelse.”

Forståelsespapiret er også på andre områder blevet skærpet. Skoleledere, TR og AMR er netop i formiddags på et møde blevet præsenteret for alle ændringerne og intentionerne i forståelsespapiret.

Det er nu, drøftelserne skal i gang om næste skoleårs planlægning i relation til forståelsespapiret. Vi vil i den kommende tid kvalificere TR til at indgå i disse drøftelser. Og de skal inddrage jer.

Men ovenstående var ikke tilstrækkeligt til, at vi ville være med til at lave Forståelsespapiret om til en decideret lokal arbejdstidsaftale. Når der ikke i budgettet var afsat midler til at mindske lærernes undervisningsforpligtelse, så ville en lokal arbejdstidsaftale i realiteten være en accept af Lov 409's grundpræmis: At lærerne for at finansiere folkeskolereformen fra 2013 skal undervise 3 lektioner mere. Derfor er jeg ganske godt tilfreds med, at vi ikke indgik en lokal arbejdstidsaftale. Og jeg er ganske godt tilfreds med vores indsats under forhandlingerne, men jeg er utilfreds med Kommunens indsats og indstilling. Herunder politikernes manglende velvilje.

Vil det nye Forståelsespapir så betyde bedre muligheder for, at lærerne kan levere den bedst mulige undervisning? Det skal jeg ikke kunne sige. Det vil de kommende drøftelser ude på den enkelte skole vise.

Vil det nye Forståelsespapir gøre arbejdsforholdene mere ens på kommunens skoler. Det tror jeg bestemt ikke. Rammevilkårene bliver mere og mere forskellige på skolerne. Det er ikke rimeligt, at arbejdsvilkårene er så forskellige. Det kan kun en ændret ressourcetildeling og en central arbejdstidsaftale ændre på.

UU har haft et svært år. Samarbejdet med Sorø og Ringsted ophørte pr. 1.1.2019, og en del af vores medlemmer blandt UU-vejlederne blev virksomhedsoverdraget til de 2 kommuner. Nu har vi et UU-vejledningscenter, som indtil videre er en del af Børne- og Ungecenteret, men deres fremtidige placering er usikker. Kræfter vil gerne have UU ind under jobcenteret. Men de hører efter min opfattelse klart til på skoleområdet. UU-vejlederne skal gøre de unge parate til at fortage det rigtige valg af en ungdomsuddannelse, og det gøres bedst ved en tæt tilknytning til skoleområdet. Det skal vi sammen sikre.

På samme måde er vores medlemmer i **PUI** - pædagogisk udvikling inklusion - igennem en forandringsproces. Center for Børn og Center for Skole er blevet slået sammen til Center for Børn og Unge sidste år, og de er nu først gået i gang med en proces for fremtiden, men hvad det indebærer, ved vist kun de færreste.

Der er nu igen bud efter **10. klasse**. Der er stærke kræfter, der mener, at 10. klasse skal være en forskole til erhvervsuddannelserne, og derfor skal den placeres under Selandia. Regeringen mener, at der er alarmerende få elever, der går til en erhvervsuddannelse efter 10. klasse, men det gælder IKKE for eleverne fra Xclass i Slagelse. Så jeg håber ikke, at kommunen falder for fristelsen til at give slip på 10. klasse som en del af Slagelse Kommunes folkeskole.

Økonomiske forhold.

Sidste år besluttede Kommunen en ny ressourcetildelingsmodel til skolerne, der med små ændringer var en videreførelse af den tidligere. Der blev ikke tilført flere ressourcer. Og den gav så naturligt nok det samme resultat. En del skoler kæmper med at indhente underskud, der for en stor dels vedkommende er forårsaget af udefra kommende faktorer. Vi ser, at lærernes undervisningstimetal siden reformen er steget år for år. Det er stort set den eneste måde at indhente underskud på. Rammevilkårene for at drive skole er efterhånden meget forskellige. Som nævnt tidligere: Der mangler fortsat 24 mio. kr. på skoleområdet, hvis vi skal kunne levere det forventede serviceniveau i forhold til sammenlignelige kommuner.

Pædagogiske forhold

Fra 1. august 2018 blev de hidtil brugte midler til **enkeltintegration** omlagt, så de nu blev fordelt til skolerne efter elevtal og socioøkonomiske nøgletal primært til forebyggende foranstaltninger. Den omlægning, kan man sige, var en fordel for de skoler, der af forskellige årsager havde få enkeltintegrerede elever. De fik flere midler til forebyggelse. Men den var til stor ulempe for de skoler, der havde mange enkeltintegrerede elever. De har jo stadig de samme elever, der før 1. august var visiteret til særlig støtte, men nu med væsentligt færre midler til at løse opgaverne.

På generalforsamlingen sidste år udtrykte jeg mange bekymringer i den anledning - citat:

”Jeg er bekymret for, om elever med særlige behov ved en omlægning får den støtte, der er nødvendig for, at de kan blive så dygtige som muligt, eller om det fremover vil blive den enkelte skoles økonomi, der er afgørende for, om en elev får støtte eller ej. Jeg er bekymret for, at især mindre skolers økonomi kan blive presset af tilflytning af mange elever med særlige behov.

Jeg er bekymret for, om en ny procedure vil give pressede lærere og skoleledelser øgede opgaver.

Jeg er bekymret for, om man på de enkelte skoler har de fornødne kompetencer til at iværksætte nødvendige tiltag til elever med særlige behov, og om disse tiltag kommer til at hvile på et gennemskueligt og fagligt grundlag.”

Blev mine bekymringer så helt og aldeles gjort til skamme? Det er måske for tidligt at sige endnu, men de tilbagemeldinger vi får fra pressede lærere, tyder ikke på det. Vi oplever lærere, der har svært ved at undervise i klasser på grund af udad reagerende elever, der ikke mere har særlig støtte. Vi oplever lærere, der bliver sygemeldte med stress af samme årsag. Vi oplever lærere, der henvender sig på kredskontoret for at få hjælp til at finde et andet arbejde. Deres opfattelse af deres lærerrolle er ikke foreneligt med et arbejde, hvor de skal optræde som multikunstnere.

Vi oplever lærere, der beretter om slag, spark og intimiderende og grænseoverskridende adfærd overfor andre elever og overfor lærere og pædagoger. Vi oplever lærere, der lider nederlag, de selv er uforskyldte i. Lærerne er fortvivlede over de forhold, der er for at kunne rumme og undervise elever, der har det så svært, at de vantrives i skolen.

Er det bare enkeltstående tilfælde? Måske. Men det skal vi have undersøgt.

Skoleintra er i dag en vigtig del af lærernes daglige arbejde på skolen. Det er her vi kommunikerer med forældre og hinanden. Samtidig er det her, vi har en del dokumentation, som bruges i forbindelse med forskellige elevsager. Det er væsentligt, at den dokumentation, der ligger i Skoleintra, ikke forsvinder. I bedste fald bliver det automatisk overført til AULA, så lærerne ikke skal bruge arbejdstid på at overføre/gemme, men er det det, der sker? Lærerne kommer til at skulle bruge noget arbejdstid på at lære det nye system at kende, og vi kan kun håbe på, at det bliver et godt værktøj.

Kredsen forsøger at få indflydelse på implementeringen i diverse arbejdsgrupper, men i den udstrækning, det er muligt at tilrettelægge brugen af AULA lokalt, skal I som ansatte have indflydelse.

Arbejds miljø:

Vi har stadig alt for mange lærere der af grunde, som kan relatere til arbejdsmiljøet, bliver sygemeldt eller må forlade arbejdet som lærer. Det har vi alle, men især kommunen et ansvar for at få nedbragt.

I arbejdet med den fysiske APV er det kommet frem, at rengøringsstandarder - herunder sommerferierengøringen - er en udfordring på mange skoler. I forbindelse med den fysiske APV kom det også frem, at CO2 indhold/ventilation og støj er et problem på flere skoler. Standarden på skolemøbler er meget svingende, og peger igen på den skæve ressourcetildeling.

Den psykiske APV samles op i Sektor MED og på AMR-netværket i foråret. Mangel på tid til at løse lærernes kerneopgave, er det, der slår mest ud i APV'en. Dernæst nævnes inklusion som en stigende udfordring, her har vi en særlig opmærksomhed på vold og trusler om vold mod lærere. Det har kommunalt været et indsatsområde med stress, men har det virket? Ifølge kommunens opgørelse er henvendelsesgraden til psykologisk rådgivning i forhold til "stress og udbrændthed" steget fra 37 % i 2017 til 43% i 2018.

Fra kommunaldirektøren lyder der gode intentioner med styrket TRIO-samarbejde og styrket arbejdsglæde. Arbejds miljørepræsentanterne har en nøglerolle. Men den opgave har de dog svært ved at løfte, når kun de færreste skoleledere giver dem "den fornødne tid" til at varetage opgaven. Lidt ironisk er det ikke lykkedes at få aftalt tid

til løsning af AMR-opgaven med kommunen netop i år, hvor det er arbejdsmiljørepræsentantens år. Vi vil i det kommende år forsøge at satse på at gøre noget mere for arbejdsmiljørepræsentanterne, så de bliver endnu bedre kvalificerede til at varetage deres opgaver, og vi vil forsøge at styrke TRIO-samarbejdet.

Kredsforhold

Der ligger mange opgaver foran os, som det er fremgået. Kredsstyrelsen påtager sig dem, vi kan have indflydelse på. I skal påtage Jer dem, I kan få indflydelse på.

Vi ønsker fortsat at opretholde et højt serviceniveau for alle medlemmer med kompetent rådgivning. Med en kredsstyrelse, der kan forhandle ordentlige løn- og arbejdsvilkår, Med en kredsstyrelse der kan blande sig og søge indflydelse alle steder, hvor vores medlemmers vilkår bliver drøftet.

Det var, hvad jeg havde valgt at tage med i dette års mundtlige beregning. Jeg er naturligvis villig til at kommentere på andre forhold i relation til vores medlemmers arbejde, kredsens arbejde eller forhold i kommunen.

Jeg håber, at den samlede beretning – både den skriftlige og den mundtlige – vil give anledning til spørgsmål, kommentarer og synspunkter fra forsamlingen.

I er også velkomne til at bruge de omdelte postkort til kommentarer. De vil blive læst.

Med disse ord overgiver jeg den mundtlige og den skriftlige beretning til generalforsamlingens behandling.