

# Formandens mundtlige beretning

2021/2022



Danmarks Lærerforening

Kreds 54

Slagelse Lærerkreds

## Indhold

Der er en første gang for alting .....	3
De første gange .....	3
Generalforsamling .....	3
Corona .....	3
Ingen lokalaftale – hvad så? .....	4
Kredsens indsatsområder .....	5
Uenigheder .....	6
Specialtilbud og inklusion .....	6
Organisationens udvikling .....	7
Kredsen og styrelsen .....	7
OK21 .....	8
Se fremad.....	8

## Der er en første gang for alting

### De første gange

Alt har en første gang, og første-gangs-oplevelserne kan være så voldsomme og stærke, at man ikke er den samme som før, når man har gennemlevet dem. Både små og store tings første gang kan blive til afgørende vendepunkter i ens liv: Første skoledag – Første gang på cykel uden støtte – Den første forelskelse – Den første følelse af ensomhed – Første barn – Første gang man mister én, man elsker – Første job.

I den forbindelse kan man også se på udvikling, som en række hændelser, der sker for første gang. Ilden - Det første hjul – Opfindelsen af elektricitet – Demokrati – A20. I denne mundtlige beretning vil jeg komme ind på en række begivenheder, der er sket for første gang, og som vil få indflydelse på kredsens virke i det kommende år. Og dermed allerede det første nedslag, idet dette jo er min første mundtlige beretning som kredsformand.

Der er en første gang for alting...

### Generalforsamling

Som dirigent har vi i år valgt at spørge vores tidligere formand Per Haugaard, om ikke det var en tjans for ham. Nu er det hans tur til at lytte på en mundtlig beretning i stedet for selv at holde den. Det er dog ikke første gang, idet han allerede var trådt tilbage ved sidste generalforsamling. Men det er første gang, han er dirigent, og det er i øvrigt første gang nogen sinde, at vi holder en digital generalforsamling. Tak til dig, Per, for at tage tjansen.

Troels Kløvedal er citeret for at sige: "Lykke er når ens forventninger svarer til virkeligheden"

Lad mig bare sige, at når man gør ting for første gang, som f.eks. at afholde en digital generalforsamling, så må forventningerne være derefter, og det er mit store håb, at vi på det punkt kan være en lille smule lykkeligere når dagen er omme.

I øvrigt må man jo forvente, at første forsøg ikke altid lykkes til perfektion. Og selvom vi har forberedt os grundigt, så må og skal vi give hinanden lov til at fejle – som vi praktiserer det i vores hverdag som lærere, pædagoger, vejledere, konsulenter mv. Vi lærer mest af fejl, så dem må vi hilse velkomne.

Der er en første gang for alting...

### Corona

De mindste elever er kommet tilbage i skole, og det er dejligt. Sammenlagt har de haft i nærheden af 8-9 ugers hjemsendelse. For de ældre elever er det noget værre. Da jeg sad og skrev denne beretning, var det vinterferie, men trækker man ferier mv. fra, så har de ældste elever været hjemsendt i sammenlagt over 20 uger. Det er et halvt skoleår – og så ved jeg godt, at det er fordelt over to skoleår, men det er hård kost med store sociale konsekvenser. Der ligger en betydelig opgave for os alle i den kommende tid. Også lærerne har været hjemsendt, og relationen til klassen – og den enkelte elev – skal bygges op igen.

Selvom corona nu har haft voldsom indflydelse på vores hverdag i over et år – det er 378 dage siden statsministeren lukkede landet ned første gang (men hvem tæller) – så sker mange ting alligevel for første gang i det her pandemi-forløb. Nye undervisningsformer og – forløb har været afprøvet og der er udviklet mange former for fælles-skabende aktiviteter. Foran os står et stort arbejde med at samle og vidensdele de

erfaringer med hinanden. Ikke som forkromede forskningsprojekter og meta-undersøgelser, hvis I spørger mig, men som reel videndeling af uvurderlige erfaringer. Og så skal det være baseret på frivillighed. Se blot, hvor mange gode ideer, der spredes i facebook-grupper.

Vi har talt meget om genåbning i vores organisation og uanset hvor langt vi er i genåbningen af landet, så skal vi til stadighed opfinde de nye og bedste måder at gøre det på, så vi på samme tid kan yde et rigtig godt stykke arbejde samtidig med, at vi passer på os selv, indtil vaccinen er fuldt udbredt. Det er jo takket være first-movers (og de rette ressourcer, forstås) at det netop har været muligt at udvikle vacciner så hurtigt.

Der er en første gang for alting...

### Ingen lokalaf tale – hvad så?

For første gang skulle vi forhandle en lokalaf tale med afsæt i A20. Det var spændende, for det var også delegationens første gang i spidsen for forhandling af en lokal arbejdstidsaf tale. Forståelsespapiret var opsagt med henblik på et nyt syn på arbejdstid. Det syn var vi bare ikke helt enige om, må man sige.

Som nævnt i både den skriftlige beretning og i medlemsbrev sendt ud til alle medlemmer, så blev der ingen af tale på kommuneniveau om lærernes arbejdstid. Der er ingen tvivl om, at vi gerne havde lavet en af tale, som bla. indeholdt tid, rammer og vilkår for lærernes arbejde – ikke mindst for at styrke et fælles skolevæsen, der har nogenlunde ens vilkår for at udføre det vigtige arbejde, vi har. Det kunne vi ikke skabe enighed om, og vi er desværre endt uden en lokal af tale i Slagelse Kommune.

Konsekvensen er, at forhandlingerne om arbejdstid er flyttet ud på skolerne, hvor det er TR og skoleleder, der skal finde sig til rette. I A20 har TR fået en række nye og spændende opgaver i forbindelse med drøftelser af skoleplan mv. Vi er ikke så naive, at vi ikke godt ved, at nogle af de udfordringer, vi har haft i drøftelserne på kommuneniveau, vil gentage sig på skoleniveau, men vi har en utrolig dygtig flok af tillidsrepræsentanter, som løfter deres opgaver, så godt, det overhovedet er muligt. Det vil skabe nogle forskelle mellem skolerne, fordi forskellige vilkår skaber forskellige løsninger. Jeres tillidsrepræsentanter har i deres arbejde brug for støtte, support og mandat fra jer kolleger. Bak dem op så meget, I overhovedet kan. Én ting er sikkert, og det er, at netop tillidsrepræsentanten i A20 er blevet tildelt af talekompetencen omkring lokale af taler på skolen. Det er TR, der nævnes specifikt i A20 omkring drøftelser forud for skoleplanen. Vi afviser ikke hverken MED eller TRIO som samarbejdsforum, men det er og bliver TR, der har af talekompetencen.

På kreds niveau følger vi udviklingen tæt, og det bliver interessant at se, hvordan intentionerne i A20 om samarbejde og tillid udfoldes på skolerne. Og der skal prioriteres nu. Der skal prioriteres i opgaverne, så der bliver mulighed for god tid til forberedelse – ikke mindst den individuelle. Én af Slagelse Kommunes værdier er at være ”modig”. En anden er at være ”kompetent”. Det er nu, vi skal bringe fagligheden i spil og være modige nok til at ændre vanetænkningen, så vi kan udvikle skolen og ikke bare gøre, som vi altid har gjort.

Tony Robbins er citeret for at sige: ”Hvis du gør, som du altid har gjort, vil du få det, du altid har fået.”

Der er en klar intention i A20, at alle medarbejdere involveres fremover. Er der noget i A20 du har spørgsmål til eller undrer dig over i forbindelse med implementeringen på din skole, så kontakt din TR eller kreds. Vi vil også følge videndelingen på kommuneniveau og gøre vores indflydelse gældende i videst muligt omfang. Lige nu er der meget langt til et loft over undervisning, en faktor på forberedelse, tid på alle opgaver og andre lignende efterspurgte elementer.

...men der er en første gang for alting.

### Kredsens indsatsområder

Traditionelt har kredsens ved hver generalforsamling fremlagt en række indsatsområder for herefter at evaluere dem på den efterfølgende generalforsamling. Kredsstyrelsen og jeg er enige om at arbejde lidt mere langsigtet. Langt de fleste af vores indsatsområder har et perspektiv ud over et enkelt år, og derfor giver det ikke mening at lave en evaluering i form af ”nåede vi så det, vi skulle”. Jeg vil derfor kort nævne, at det arbejde vi er startet på er, at kortlægge indsatsområderne med henblik på at lade dem gennemsyre vores daglige arbejde. På den måde bliver de bedre integrerede og en del af arbejdet.

Nogle af de lidt mere konkrete indsatsområder har trods alt en lidt kortere rækkevidde ud i fremtiden, end andre. Her er der tale om:

**A20** – Som i implementeringsfasen og de første evalueringsår fylder noget mere, end på længere sigt. Dette område fylder naturligvis en del i øjeblikket, og vil nok gøre det de første par år ud i fremtiden.

**Kommunalvalg 2021** – Et indsatsområde med endnu kortere perspektiv. Kredsens interesser skal naturligvis plejes politisk. Vi vil arbejde på at få valgt de politikere, der vil folkeskolen og de mennesker, der arbejder her, det bedste. Vi vil sætte skolevæsenet på dagsordenen og få kandidaterne til at forholde sig til vores fælles skolevæsen.

Og så indsatsområderne med de lidt længere perspektiver:

**TR-arbejdet** – TR er en stor og væsentlig del af samarbejdet på skolen og de øvrige arbejdssteder, men også i samarbejdet mellem kommune- og skoleniveau. Kredsens skal bistå det arbejde bedst muligt, og vi skal opbygge og opretholde det mest optimale samarbejde TR og kreds imellem.

**De mindre medlemsgrupper** – Vi skal som fagforening huske at holde fokus på de områder, der ikke kun er folkeskole og lærere. Lærerne er vores klart største medlemsgruppe, men vi er også fagforening for en række andre faggrupper.

**Den involverende fagforening** – En fagforening er intet uden dens medlemmer. Vi vil som kreds gerne meget tættere på jer medlemmer.

Og så indsatsområderne med noget længere perspektiver:

**Gearet til fremtiden** – Hvordan bliver vi i stand til at løfte opgaverne i fremtiden? Der tales så meget om bæredygtighed, men det handler især om, hvordan vi forvalter jeres kontingenter på bedste vis.

**Løn og ansættelsesforhold** – Et kerneområde for en fagforening.

**Arbejds miljø** – Også et kerneområde, som får større og større betydning.

**Skoleliv for alle** – Hvordan laver vi den bedste skole for både elever og ansatte? Danmarks Lærerforening går på to ben – vi ønsker at bidrage til at lave god skole og vi arbejder for ordentlige forhold for de ansatte. Den balance er svær at finde, og kræver bestemt noget tid. Spørgsmålet er, om det nogensinde finder et endegyldigt svar på det, men det skal ikke afholde os fra at gøre forsøget.



Som nævnt ønsker vi at arbejde på en lidt længere bane, end blot et enkelt år. De mere langsigtede indsatsområder vil måske ikke give de store resultater med det samme, og bliver måske aldrig afsluttede forløb. De korterevarende indsatsområder kan vi arbejde mere ad hoc med, og dermed kan vi også afslutte forløbet med indsatsområdet inden for det kommende år – og dermed også evaluere mere konkret på i den kommende skriftlige beretning.

Det er lidt en ny måde at arbejde på, og vi skal også prøve at finde ind til den bedste måde at gøre tingene på. Styrelsen har i høj grad arbejdet hjemmefra, og dermed har der ikke været det ideelle rum for at udvikle på vores arbejds gange. Det bliver et hovedfokus i det kommende år. Det bliver et stort og spændende arbejde...

...for det er også noget, vi gør for første gang.

### Uenigheder

Uenighed er der ikke noget nyt i. Som fagforening stiller man sig alt andet lige i et skudfelt mellem arbejdsgiveren og medlemmerne. Det er en interessant, spændende og meget svær opgave at imødekomme alle krav og ønsker. Det lader sig i virkeligheden ikke altid gøre, selvom vi hver dag gør forsøget.

Eksternt er det nærmest en antagelse, at man skal være uenig med arbejdsgiversiden. Det mener jeg ikke behøver at være en eviggyldig sandhed. Vi skal ikke stille os imod ting, som rent faktisk giver god mening. Og uden at skulle love nogen noget som helst, så vil jeg gerne anlægge den praksis hos mig selv og i styrelsen, at prøve at få øje på de fordele, der kan være i forskellige former for udvikling. Søren Kirkegaard skulle være citeret for at sige, at "alle vil udvikling – ingen vil forandring", og der kan være noget om det. Hvis vi skal flytte noget, må vi også flytte os selv. Det er bestemt ikke det samme som at give efter eller give op. Det handler om at finde nye og uopdagede veje, som dybest set leder frem til det samme mål: At lave god skole for elever og – ikke mindst – gode arbejdspladser for de ansatte.

Internt er det også naturligt, at vi bliver uenige. Det opfatter jeg som berigende og det er meget velkomment i min verden. Uenigheder skaber forståelse for hinandens synspunkter, hvis man vel at mærke formår at modtage en uenighed som netop det: Et andet synspunkt. Det springende punkt er, hvordan vi håndterer det, og hvordan vi leverer det. A20 blev stemt igennem med ret præcist 2/3 flertal på landsplan – i Slagelse var det over 40 % der sagde nej. Det mindretal skal der være plads til. Som kreds har vi hele tiden forsøgt at arbejde videre fra det nye udgangspunkt, som A20 er, uden at være dem der vendte os om og sagde "hvad sagde vi!", for det er ikke sådan vi skal håndtere uenighed. Der er ikke altid enighed i kredsstyrelsen, ej heller i TR-gruppen, ofte ikke hvis man betragter alle medlemmer. Men vi skal kunne rumme og omfavne de uenigheder og betragte dem som noget godt og som en mulighed for at blive klogere. Slagelse Lærerkreds er for alle, og der SKAL være plads til både at blive hørt og blive klogere. Vi skal stå for respekt, ordentlighed, samarbejde og fællesskab.

### Specialtilbud og inklusion

Slagelse Kommune arbejder i øjeblikket målrettet på at mindske eksklusionsgraden i kommunen. Kommunen ligger meget højt på listen over andelen af børn, der visiteres til andre tilbud end almenområdet. Det er en stor udfordring, at der endnu ikke er lavet en dybdegående undersøgelse af, hvad årsagerne er til det.

Ikke desto mindre, er det et erklæret politisk og administrativt mål, at flere børn skal inkluderes i almen-tilbuddene. Det rejser naturligvis nogle problemstillinger, som vi i kredsen har maksimalt fokus på. Det kunne f.eks. være medarbejder-relateret. Hvordan håndteres det i almindelen mht. ressourcer, hænder, kompetencer, rammer? Og hvilke konsekvenser har det for det personale, der i øjeblikket arbejder i de specialiserede tilbud? Men det har også et andet perspektiv – nemlig børnenes. I min optik må og skal det være behovet der styrer, hvilken indsats der gøres.

I kommunen er der nedsat en kommissoriegruppe, der skal arbejde med at mindske andelen af det specialiserede område og styrke almen-området. Det er et arbejde, vi kun er meget overfladisk bekendt med, og en gruppe som vi ikke er en del af og ikke inviteret med ind i. Det skal vi naturligvis være, og det arbejder vi stærkt på at komme. De bedste løsninger findes i fællesskab. Hvis man først lukker hverdagens eksperter ind når beslutningerne er truffet, risikerer man at overse vigtig viden og man risikerer dermed at tage forkerte beslutninger.

Vi ved også, at der arbejdes en del på tværs af skoler – pt. mest på ledelsesplan – om at facilitere specialundervisning i tæt tilknytning til almen-tilbuddene. Vi skal arbejde på, at fordi det i lige så høj grad skal bæres og løftes af medarbejderne, så skal der være en høj grad af medarbejder-inddragelse. Der ligger et stykke arbejde foran os alle her.

Men det er vel ikke første gang, trods alt.

### Organisationens udvikling

I et par år har vi efterhånden hørt om organisationsudviklingen i Slagelse kommune. Jeg er ikke sikker på, at det er nået helt ud til den enkelte medarbejder, hvad projektet går ud på. Jeg kan ikke engang sige, at jeg selv til fulde forstår hvad det indebærer. Jeg ved, at det i høj grad handler om, at beslutninger skal træffes så tæt på borgeren, som muligt og så tæt på der, hvor beslutningen har effekt, som muligt. Det giver rigtig god mening, synes jeg. Det kræver bare, at ressourcerne til at træffe de gode beslutninger er til stede – både økonomisk, videns- og kapacitetsmæssigt. Man taler om sociokratisk organisation. Der er mange gode aspekter i de tanker, der ligger bag. Ligesom så mange andre styre- og organisationsformer, så er intet godt i sin rene form – det ved de godt på chefniveauet. Som medarbejdere i Slagelse Kommune, vil alle komme til at høre om det i en eller anden form. Jeg hører og oplever en høj grad af medarbejderinddragelse på det stadie, det er på nu. Jeg forventer at medarbejderinddragelsen breder sig ud i alle dele af vores organisation. Sådant har det ikke altid været...

..men der er jo en første gang for alting.

### Kredsen og styrelsen

Kredsstyrelsen kender I. Der skal ikke vælges ny styrelse denne gang, og det er jeg faktisk ret glad for. For det første tiltrådte den nyvalgte styrelse først i oktober måned, og har dermed ikke haft lang tid til at etablere nye roller, arbejds gange mv. Vi skal lære hinanden endnu bedre at kende, og det er svært med en hverdag præget af corona og hjemmearbejde. Vi spejder også mod lyset for enden af tunnellen og er så småt begyndt at vende tilbage til Matildevej på fast basis. Jeg ser virkelig frem til samarbejdet med en engageret og dedikeret kredsstyrelse i den næste periode.

Vores to ansatte – Tina og Susan – er store kapaciteter på deres felt. Uden deres erfaring og den måde, de har taget imod en ny styrelse og et nyt formandskab, var det en umulig opgave. Med en særdeles tilpas

balance mellem ”måske kunne man” og ”sådan er det bare”, har vi fået et utrolig godt samarbejde. Også her har corona gjort, at vi har måttet arbejde hjemmefra, og det gør altså noget ved et flow på en arbejdsplads som vores. Jeg stiller mig også gerne forrest i arbejdet omkring et godt arbejdsmiljø og en velfungerende arbejdsplads for vores ansatte. Jeg sætter stor pris på det samarbejde, vi har på kontoret og anerkender den enorme værdi det har, når I går den ekstra mil for, at tingene kan lade sig gøre.

Kredsens økonomi er sund og bæredygtig. Det skal den blive ved med at være. Vi skal ikke tjene penge på at lave fagforening, men vi skal kunne svare enhver sit. Derfor er jeg tilfreds med et lille overskud, som bygger oven på de seneste års opretning af kredsens økonomi. Det er min – og styrelsens – intention om, at kredsens økonomi fortsat skal være god og sund. Desværre kigger vi ind i en medlemstilbagegang. Det handler primært om færre ansatte lærere i kommunen, men det handler også om, at ikke alle ansatte under overenskomsten melder sig ind i foreningen. Vi når naturligvis aldrig 100%, men det er et problem, hvis flere og flere ikke bakker op om overenskomsten og dermed svækker foreningens position. Det er ikke det samme som at man altid skal være enig i kredsens eller hovedforeningens tilgang, det mener jeg godt vi kan rumme. Kredsen vil i forbindelse med indsatsområdet ”Den involverende fagforening” arbejde med og kortlægge, hvor stor en del af de ansatte, der ikke er medlemmer og ikke mindst hvorfor.

## OK21

Netop som jeg sidder og skriver på denne mundtlige beretning er der landet aftaler omkring OK21 i stor stil. Bevares, der er ikke højkonjunktur og fantastisk økonomi i øjeblikket, men alligevel er det lykkedes at lave en aftale om en lille reallønsfremgang. Der er herudover aftalt puljer til de lavest lønnede offentligt ansatte. Og i de særskilte organisationsforhandlinger har vi formået at forhandle et lønløft til børnehaveklasselederne, der traditionelt har ligget lavere, end lærerne. Jeg ser det som en god aftale, der næppe kunne gøres meget bedre.

Desværre blev der ikke mulighed for at forbedre vilkårene for tillidsrepræsentanterne, der jo har fået en betydelig større rolle med vedtagelsen af A20. Det havde jeg personligt hængt min hat lidt på, men sådan skulle det ikke være. Det må derfor være et arbejde, vi forsøger at løfte lokalt – det bliver jo så i første omgang på skoleniveau, men på sigt går vi som kreds naturligvis også ind i det arbejde.

Afstemningen om OK21 indledes d. 6. april, og kredsen anbefaler at stemme ja til aftalen.

## Se fremad

Med lys for enden af corona-tunnelen så er det med stor grad af optimisme og håb, at vi ser frem mod en større frihedsgrad – både arbejdsmæssigt, professionelt og personligt. Jeg glæder mig over tiltag til at skolen frem til sommerferien kan tilrette indsatsen så fleksibelt, at det kan målrettes den enkeltes behov i meget høj grad. Jeg glæder mig over at der generelt tales om genåbning i stedet for nedlukninger. Jeg ser frem til at vi snart kan mødes fysisk i alle de sammenhænge, vi driver skole i. Jeg ser frem til det kommende samarbejde med alle de aktører, man har berøring med som lærerkreds og kredsformand.

En mundtlig beretning kan tage lang tid - eller kort tid. Det afhænger selvfølgelig også af ørerne, der hører, om den er for lang eller for kort. Men det er naturligvis en afvejning af, hvad der bør med og hvad der stadig er en opgave. Her kunne jeg nævne kommunens nyeste tiltag om en unge-enhed, der allerede er forsinket og som har været et noget rodet forløb, men som også har en høj grad af medarbejderinddragelse på flere planer. Jeg kunne også nævne FH – fagbevægelsens hovedorganisation – hvor fusionen mellem FTF og LO har resulteret i nye bestyrelser og kommuneudvalg, hvor kredsen naturligvis også er repræsenteret. Eller jeg kunne nævne kredsens øvrige repræsentationer i ansættelsesudvalg, hovedMED, sektorMED mv.



Fælles for det hele er, at vi som kreds skal være repræsenteret alle de steder, hvor der træffes beslutninger om vores medlemmers arbejdsliv – og det er vi. Og der hvor vi ikke bliver inviteret, der inviterer vi os selv. Sådan må det være. For som sagt, når man inviterer medarbejderne (hverdagens eksperter) med i udviklingen. Så finder man en bedre løsning til gavn for medarbejdere, kommune og borgere.

Vi skal se fremad herfra. Naturligvis skal vi lære af vores fejl, vi skal samle på erfaringer. Albert Einstein er citeret for at sige ”Den eneste vej til virkelig viden er erfaringer”. Vi skal ikke se tilbage på dårlige oplevelser eller fejltrin. Vi skal lære af dem og have dem med som erfaringer. Man siger at man ”smider dem i rygsækken”. Og det er måske netop et godt udtryk, for når noget er lagt i den rygsæk, man har på ryggen, så vil det altid være bag os.

Jeg ser frem til samarbejdet med eksterne parter, kredsstyrelse, tillidsrepræsentanter, vores eget personale og alle jer medlemmer i det kommende år. Tak for ordet.