

Lærerne mødes den 14. marts kl. 16.00

Generalforsamling

Enghavegård Skole, Mørkhøj Parkallé 3, 2860 Søborg

www.dlf.org/principprogram



Skolens fag
understøtter
elevernes dannelse



www.dlf.org

Mangfoldighed
og diversitet
er en styrke

www.dlf.org/principprogram

Godt samarbejde
undervisning

G L A D S A X E L Æ R E R F O R E N I N G

Skriftlig beretning



...nde fællesskab,
...heden er

www.dlf.org/principprogram



Sådan gør vi



Tillidsrepræsentanter

Vores 14 tillidsrepræsentanter er valgt af medlemmerne på den enkelte arbejdsplads. En gang om måneden mødes tillidsrepræsentanter og bestyrelse på kredskontoret. Der gives aktuell info, erfaringsudveksles og vi drøfter aktuelle emner.

Desuden har vi i det seneste år haft to halve og en hel temadag. Her fordybede vi os i bl.a. emnerne ytringsfrihed, skolebestyrelsens rolle, samarbejds-kultur, personsager og ansættelsespro-cedure.

Endelig var vi i november samlet i 3 dage til TR-kursus på Kolonien Halle-klippen på Bornholm. Her arbejdede vi intensivt med input til vores kommende forhandlingsudspil til Gladsaxe Kommune.

Arbejds miljørepræsentanter

Vi mødes kvartalsvis med arbejds miljørepræsentanterne. Nogle gange til selvstændige møder, men til tider også sammen med tillidsrepræsentanterne. Arbejds miljørepræsentanterne har i det forgangne år hovedsageligt beskæftiget sig med medarbejderunder-søgelsen og vold/trusler. Desuden er sygefravær, stress og personsager en kontinuerlig del af arbejds miljøområ-det.

Bestyrelsen

Bestyrelsen består af formand + 5 medlemmer. Vi mødes i reglen hver onsdag og tager os af de mange emner, der sværmer i og omkring folkeskolen. Vi sætter retning på foreningens lokale arbejde og drøfter vores holdning og indsats i forhold til de nationale dags-ordener.

Bestyrelsen tager sig desuden af de overordnede forhold vedr. feriekoloni-erne.

Kredskontoret

Et kompetent team af valgte bestyrel-sesmedlemmer og en ansat sekretær tager sig dagligt af medlemshenven-delser. Vi tjekker lønsedler, hjælper de sygemeldte, regner for de barslende, giver råd om arbejdstid, bistår med-lemmer i nød, formidler relevant vi-den, sparrer med tillids- og arbejds- miljørepræsentanter samt involverer os i en masse andre løbende opgaver.

Vi tænker frit og ytrer os!

Det går godt i Gladsaxe Lærerforening. Vi har en god bestyrelse og et godt hold af tillidsrepræsentanter. Vores arbejdsmiljøarbejde udvikler sig i god retning, og medlemmernes involvering i foreningens tiltag er stigende. Vi har en solid lokal forankring. Vi er en veldreven politisk organisation med en høj professionel kapital og en robust økonomi.

Vores målrettede indsats bringer os i stadig tættere kontakt med skoleledere, politikere og forvaltning. Der er tale om en samarbejdslinje. En samarbejdslinje, der giver resultater for vores medlemmer. En samarbejdslinje, som er helt nødvendig for skolerne i Gladsaxe. En samarbejdslinje, der er under stadig udvikling.

I nærværende beretning kan du læse om nogle af de mange ting, der er sket i og omkring Gladsaxe Lærerforening i det forgangne år. Jeg forsøger at kombinere det hændte med perspektiver for fremtiden. For så snart vi har konstateret, hvor vi er, må vi i samme åndedrag spørge os selv, hvor vi er på vej hen. Hvor vil vi gerne være næste gang, der skal skrives beretning?

En centralt placeret person i Gladsaxe Kommune formulerede sig i denne vinter nogenlunde således: ”Vi vil involvere medarbejderne undervejs i stedet for at tale med dem bagefter”. Jeg synes, at det er et meget stærkt udsagn, der understøtter den optimisme, som jeg har i forhold til, at der kommer forbedrede samarbejdsforhold i fremtiden.

Vi vil møde udfordringerne uden ultimative krav og fastlåste forestillinger om, hvad der skal til. Jeg tror på, at vi kommer længst med dialog. Jeg er overbevist om, at der ikke er en patentopskrift på, hvordan vi får den bedst mulige folkeskole.

Vi har netop henvendt os til kommunen og bedt om et forhandlingsforløb i dette forår. Vi sigter mod at få en aftale med kommunen, som kan afløse det nuværende forståelsespapir og lønaftalen, der begge grundlæggende er fra 2014. På generalforsamlingen vil jeg fortælle nærmere om de mange elementer, som vi ønsker en anden løsning på. Hvis du kommer, får du chancen for at sætte dit fingeraftryk på udviklingen.

Emnet ytringsfrihed/tavshedskultur har for alvor bidt sig fast blandt medlemmerne. Det er ikke nemt at håndtere, da det ligger implicit, at ”folk” ikke er meget for at stå frem og give emnet ”kød på”. Jeg kan imidlertid forsikre for, at det har vores fulde opmærksomhed. Ytringsfrihed og retten til at tænke frit er IKKE til diskussion. Det er rettigheder, som skal være reelle, og som er helt nødvendige for vores samfund. Det er en værdi, at medarbejderne tænker frit og ytrer sig herom.

Onsdag den 14. marts markerer vi ytringsfriheden på Gladsaxe Lærerforenings generalforsamling. Jeg vil tænke frit og ytre mig herom. Jeg håber, at du vil komme og støtte mig og alle vores kolleger heri.

Thomas Agerskov, 14. februar 2018

I kernen af skoleudviklingen

I år vil jeg ikke – igen – skrive løs om pædagoger i skoledagen. Blot konstatere, at vi stadig har en uløst problematik. Lad mig så tilføje, at jeg har den største respekt for pædagogernes faglighed, som jeg synes er bedst anvendt i en nytænkning af fritidspædagogikken. I de seneste 5-6 år er der ingen, der har rejst en seriøs diskussion om, hvad der er en god SFO. En god klub. Altså et godt fritidstilbud. I stedet er energien samlet om, hvordan pædagogerne kan få fodfæste i skoledagen. Jeg synes, at ambitionen om at bringe pædagogernes faglighed i spil i stedet har udviklet sig til, at pædagogernes faglighed er PÅ spil.

Måske er netop skolepædagogerne det største offer for folkeskolereformen.

Gladsaxe Lærerforening er løbende involveret i de mange pædagogiske dagsordener. I det følgende kan du læse om fem emner, som kom til at fylde særligt meget i året, der gik.

Skoledagens længde

Byrådet vedtog en lempelse af den ramme, der angiver, hvornår eleverne møder og har fri. Nu kan der tænkes anderledes på omlagte dage som fx dagen før jul. Det er netop en af de ændringer, som Gladsaxe Lærerforening har søgt at fremme, og det er selvsagt med stor tilfredshed, at vi ser, at flere skoler har taget ændringen til sig.

Klasser

Emnet klasser dukker op ved forskellige lejligheder. Der rumsterer tanker om, at skolerne er bedst tjent med at være organiseret på en anden måde. I Gladsaxe Lærerforening vil vi gerne være med til at se på en videreudvikling af klassebegrebet. Vi synes, at der med fordel kunne tænkes mere på tværs af klasserne. Det er dog vores klare synspunkt, at klassen skal være udgangspunktet for elevernes skoleliv. Klassen er et minisamfund, hvor eleverne lærer at være en del af et forpligtende fællesskab. Et fællesskab som ikke er håndplukket ud fra egne interesser, men netop er mangfoldigt.

Vi har givet emnet en del opmærksomhed i vores arbejde i den kommunale dagsorden. Vi har ladet det fylde på vores TR-møder. Vi prioriterer det fortsat højt.

Synlig Læring

At jeg synes, at emnet blev søsat på en ualmindelig uheldig måde, er vist kommunikeret ofte og tydeligt. Det er fortsat et emne, som er svært at håndtere for os i Gladsaxe Lærerforening. Vi er ikke imod Synlig Læring. Vi mener til gengæld heller ikke, at det er svaret på alt. Intet må overtrumfe lærernes pligt til at tænke i mange tilgange til undervisningen.



Teaterkoncert på Enghavegård Skole

Det er glædeligt, at emnet er blevet åbnet op for medarbejderindflydelse. Jeg har været til en række møder i regi af 3-kommuner-samarbejdet. Jeg synes, at der er blevet lyttet til en del af vores kritikpunkter. Fase 2 bliver fx noget mindre konceptuel. Det firma, der stod for fase 1, er ikke en del af fase 2. Det lokale skal fylde mere.

I januar var der en stor kommunal konferencedag om emnet Synlig Læring. Udover lederne var konferencen beriget af 5 medarbejdere fra hver skole. OG et krav var, at tillidsrepræsentanterne var en del af medarbejderrepræsentationen. Det glæder mig meget, at Gladsaxe Kommune har taget et så væsentligt skridt. Tillidsrepræsentanten er den centrale, valgte medarbejderrepræsentant. Tillidsrepræsentanten arbejder ud fra et mandat. Tillidsrepræsentanten bør altid være den centrale medarbejderrepræsentant.

Jeg havde selv lejlighed til at deltage i konferencen. Jeg kunne glæde mig over en god stemning, et højt engagement og så netop det faktum, at kommunen i den grad bevæger sig i retning af øget samarbejde.

Åben Skole

Vi har i de senere år involveret os i at hjælpe emnet Åben Skole godt på vej. Vi har i samarbejde med Folkekirkens Skoletjeneste været værter ved nogle møder om emnet. Vores ar-

bejde påkaldte sig i foråret 2017 national interesse. På en landsdækkende konference i Nyborg blev jeg interviewet "Live" og kunne bl.a. sige, at vi gerne ser, at der bliver udviklet eksemplariske forløb, som kan vise vej og give inspiration for "helt almindelige" lærere. Eksemplariske forløb, der kan bruges uden, at det slider unødigt på lærernes sparsomme ressourcer. Det forsøger vi at få kommunen med på.

Desværre har jeg netop erfaret, at Gladsaxe kommune har valgt at Åben Skole skal have en læseplan og nogle læringsmål. Det er ikke en beslutning, som vi har været involveret i eller haft kendskab til.

Det er en stor fejl at lave læringsmål og læseplan for Den Åbne Skole. Åben Skole er jo ikke noget i sig selv. Det er ikke et fag eller et emne, men derimod en tilgang til undervisningen, som kunne have bragt os langt i målsætningen om "en anderledes og mere spændende skoledag".

Det var så – forhåbentlig – undtagelsen fra min generelle opfattelse af, at der er positive vinde i forhold til samarbejdet mellem kommunen og medarbejderne.

Jeg vil fremadrettet intensivere mit arbejde for at skolen bliver meget mere end læringsmål, test og læseplaner. Vi må have ambitioner om meget mere end det.

Fremtidens Skole

Udviklingsforløbet "Fremtidens Skole i Gladsaxe" er på vej ind i sin afgørende fase. Der er høring om det konkrete forslag i det tidlige forår 2018. Jeg er vældig tilfreds med, at praksisforsøg bliver udgangspunktet for den fremtidige udvikling af skoleområdet i Gladsaxe Kommune. Praksisforsøg betyder, at skoleudviklingen kommer ud til lærerne og pædagerne. Midt i skolens hverdag kan medarbejderne afprøve en ide. Erfaringerne opsamles systematisk efterfølgende.

Det kan blive den gode vej, hvor ideer nedefra får et liv. Det sikrer medindflydelse, engagement og arbejdsglæde. Med andre ord kan det være en god investering i forøgelse af den professionelle kapital.

Jeg har fået en plads i den gruppe, som skal vælge imellem og godkende ansøgninger om konkrete praksisforsøg på skolerne. Jeg glæder mig meget til at være endnu tættere på skoleudviklingen i Gladsaxe.

Perspektiv

Inklusion er et emne, vi ofte møder, når vi taler med medlemmerne. Jeg har ikke en snup-tagsløsning på problemet, men kunne tænke mig at gøre emnet til kommunalt indsatsområde. Der kunne med fordel ses på sagsbehandlingsgangen. Der går lang tid fra lærerteamet bringer en elev "op", og til der (måske) sker noget.

Endelig er der en ressourcediskussion. Det er for mig at se klart, at netop de udsatte elever på mange måder betaler prisen for effektiviseringerne på skoleområdet.

Faglige forhold

Vi må mødes og lave en aftale

Som omtalt i indledningen til denne beretning, vil jeg på generalforsamlingen den 14. marts fortælle nærmere om de tanker vi har i forhold til en mulig aftale med Gladsaxe Kommune.

Jeg kan begynde med at konstatere, at det nuværende forståelsespapir har overlevet sig selv. Det baserer sig på de arbejdstidsregler, som står i Lov 409. Det er ikke en hverken fair eller



Blomsterkummer foran Gladsaxe Rådhus

fornuftig måde at tilgå lærerarbejde på. Jeg håber, at de centrale overenskomstforhandlinger sender Lov 409 på lossepladsen og giver os et rimeligt udgangspunkt.

Faktum er, at der for nuværende er stor forskel på, hvilke forhold der er gældende for lærerne på skolerne. Mange får hverdagen til at fungere, men vi oplever mange urimeligheder. Navnlig så snart situationen afviger lidt fra normalen. Eksempelvis er afregningen for overarbejde og videreuddannelse ofte en tynd omgang. Tilgangen til afgangsprøver og censur er en tilbagevendende gyser, og det kniber med at finde den nødvendige tid til at løse de mange opgaver der ligger i tilknytning til undervisningen.

Løn og arbejdstidsregler

De nuværende arbejdstidsregler baserer sig på, at man skal opgøre sin arbejdstid. Man skal tælle op, hvilket er en fjern tanke for de fleste lærere og børnehaveklasseledere. De vil gerne have fokus på selve opgaven. Sådan ser jeg også selv på det, men må alligevel fortælle, at det – som sagerne står nu – er vigtigt, at man alligevel er villig til at tælle.

Et eksempel:

En lærer fik nyt job pr. 1. februar 2018. Hun henvendte sig i foreningen og spurgte, om der var noget hun skulle være opmærksom på. Vi fortalte hende, at hun med fordel kunne tale med sin leder, om hun havde arbejdet mere, end hun havde fået løn for. Sagen var nemlig



den, at hun havde arbejdet 39 timer om ugen (ligesom alle andre). Det går jo op i sidste ende, da vi har 11 arbejdsdage om året, hvor vi har fri.

Det var imidlertid sådan, at på hendes skole lå fridagene hovedsageligt i foråret. Dermed nåede hun jo ikke at få sin afspadsering inden hun skiftede job. Lederen mente ikke, at der skulle gøres noget ved det, men efter at Gladsaxe Lærerforening gik ind i sagen blev resultatet, at den pågældende lærer fik en uges afspadsering.

De 15 dage

De 15 arbejdsdage, der ligger udover elevernes 200 skoledage trænger i den grad til et serviceeftersyn. Tilgangen hertil er på ingen måde et moderne skolesyn værdigt.

Ret enkelt kan man sige, at der i høj grad er tale om det, som man kan kalde baglæns matematik. Nemlig, at man beslutter de 15 dage og så bagefter finder ud af, hvad de skal bruges til. For skolerne er det i al for høj grad blevet en matematisk planlægningsøvelse.

Vi vil gerne tage udgangspunkt i de opgaver, som lærerne og børnehaveklasselederne skal løse i årets løb. Hvad skal man fx være klar til og med, når eleverne møder i skole første dag efter sommerferien? Netop det må være udgangspunktet for, hvordan man planlægger skoleårets arbejdsdage.

Jeg har lyttet mig til en kommunal vilje til at se på emnet. Det vil jeg gerne her kvittere for.

Lokalløn

Vi bruger mange af kredsens ressourcer på emnet løn. Vi synes, at det er et vigtigt emne og ved, at det er et område, som vores medlemmer gerne ser, at vi tager os af. Den tillid vil vi gerne leve op til.

Vi har typisk en årlig lønforhandling på hver enkelt skole, hvor vi ser på diverse tillæg for udvalgte funktioner på skolen. Det kan være til skemalæggere, medlemmer af pædagogisk udvalg, LIC, læsevejleder o.l.

Desuden ser vi på, om nogle lærere har gennemført større kurser/efteruddannelse, som kan give et tillæg. Vi bringer også erfaring og autodidaktiske kompetencer op.

Generelt går lønforhandlingerne tilfredsstillende. Vi har en god tradition for resultater, som giver begge parter mulighed for at gå ud af forhandlingslokalet med oprejst pande.



God løn til alle

Desværre oplever vi en stigning i uregelmæssigheder ved nyansættelser. Her sker det med mellemrum, at lederen har lovet den nyansatte et løntillæg. Det gøres ofte for at kunne rekruttere vedkommende.

Det er her på sin plads at slå larmende fast, at løn er noget, der aftales mellem skolen og Gladsaxe Lærerforening. Det er ikke en anliggende mellem skolelederen og den enkelte lærer. Lederen kan således ikke på egen hånd love løntillæg.

Som faglig organisation vil vi naturligvis gerne have, at et medlem får en god løn. Vi vil derfor altid se positivt på, at en nyansat får et løntillæg. Det springende punkt er imidlertid, at der skal være et objektive kriterie for tillægget. Med andre ord skal det gives for noget, som andre i princippet også kan få tillæg for.

Vi vil ikke være med til at give tillæg til en nyansat udelukkende fordi vedkommende kommer fra en kommune, hvor lønniveauet er højere (det er det fx i København, Ballerup og Herlev). Hvis vi skal øge vores rekrutteringsevne i forhold til højtloønnende kommuner, må vi se på det generelle lønniveau i Gladsaxe. Ellers bliver det jo sådan, at dem, der oprindeligt har valgt Gladsaxe, har arbejdet her i en årrække og agter at blive, ender med at være taberne i spillet om lønkronerne. Det er ikke fair!

Vi har oplevet løfter om løntillæg på flere tusinde kroner om måneden. En sådan individualisering og markedsliggørelse vil vi ikke deltage i. Vi vil sikre gode lønforhold for alle vores medlemmer. Både dem, som kommer og dem, der er her i forvejen.

Vi har et fint samarbejde med kommunen om, at lønnen selvfølgelig skal være korrekt. Der er en løbende kontakt med særligt de administrative ledere. Vi løser mange spørgsmål inden de udvikler sig til problemer. Der er på mange måder tale om et eksemplarisk samarbejde, som vi alle skal huske at skønne på.

Løntjek

For at komme godt rundt i hjørnerne gennemførte vi i november/december løntjekbesøg på alle skolerne. Vi fik talt med en masse medlemmer og fandt en del fejl på de lønsedler, som vi blev præsenteret for. Faktisk er der fejl i ca. hver femte lønseddel.

Hvis du ikke fik tjekket din lønseddel, kan du altid benytte dig af vores stående tilbud om løntjek. Du skal blot maile din lønseddel til o2o@dlf.org, så tjekker vi den for dig.

Kommunale forhold

Samarbejde, samarbejde...

Kommunalvalget i november gav ikke de store forskydninger i Byrådet. Det blev dog til en del nye navne, som vi glæder os til at arbejde sammen med. De første ”kaffemøder” med kendte og nye centrale politiske skikkelser er så småt ved at falde på plads. Det er første skridt i opbygningen af gode relationer til de kommunale beslutningstagere.

I sommeren 2017 fik Gladsaxe Kommune ny borgmester. Trine Græse tog over fra Karin Søjberg Holst, der ved byrådsperiodens afslutning gik på pension.

Jeg har kendt Trine Græse siden jeg i midten af nullerne begyndte at involvere mig i de kommunale dagsordener. Hun var i mange år en markant formand for Børne- og Undervisningsudvalget, hvilket giver hende en solid basis for at kunne agere på det skolepolitiske område. Trine er godt inde i stoffet og står gerne på mål for sine synspunkter.

Jeg kan med glæde fortælle, at Trine Græse allerede har lagt op til et samarbejde, som meget vel kan blive tættere end det, som Gladsaxe Lærerforening traditionelt har haft med tidligere borgmestre. Jeg tror på, at vi kan opnå gode fælles resultater ved at mødes på flere forskellige niveauer og under forskellige former.

Jeg vil investere meget i samarbejdet med Borgmesteren og ser frem til et godt samarbejde.

Skole-MED

Vi tager i disse uger fat på arbejdet i det nye Skole-MED. Det er et MED-udvalg, der skal drøfte emner, der er relevante på tværs i skoleområdet. Jeg har arbejdet i årevis på at få et Skole-MED. I de første år strandede bestræbelserne i ledelsesmæssig uvilje, men med ny Børne- og Kulturdirektør og nye samarbejdstoner i forvaltningen, er vi nu kommet i mål. I første omgang er der tale om et to-årigt forsøg.

Skole-MED kommer til at bestå af skolechef, en forvaltningsleder og et par skoleledere. Fra medarbejdersiden er valgt en pædagog-TR fra Søborg Skole, en serviceleder fra Gladsaxe Skole, lærer Naja Christensen, der er arbejdsmiljørepræsentant på Grønnemose Skole og undertegnede. Jeg har store forventninger til at få de overordnede skolebeslutninger tættere på dem, der faktisk arbejder med dem i hverdagen.

Vi har efter mange års uro fået en bedre MED-struktur for den del af Børne- og kulturområdet, der har hjemme på Rådhuset. Før var der et stort MED-udvalg, som få følte sig hjemme i. Nu er der kommet tre relevante MED-udvalg, hvor vi fortrinsvis har interesse i det



Gladsaxe Rådhus

nye PPR-MED. Vi er stadig i den tidlige fase, men vi følge udviklingen og forventer et godt udbytte af det nye tiltag.

Bedre start for nyansatte

I forsommeren 2017 havde vi en række drøftelser med forvaltningen om rammerne for det kommende skoleår. Vi havde en række forslag til, hvordan man kan forbedre jobstarten for nyansatte. Vi vil egentlig gerne have, at alle skal have en konkret indkøringsplan, hvor en række introducerende tiltag er planlagt og overskueliggjort, men det kunne vi ikke få igennem. Det vil vi rejse igen, da det er helt nødvendigt at der gøres mere for de nye på vores skoler.

Vi kom imidlertid igennem med ønsket om en fælles introdag for nyansatte. Den 5. september mødtes en lang række nyansatte til en formiddag med et kommunalt oplæg ved skolechef, Michael Mariendal. Herefter en rundvisning i Mørkhøj Skoles nye "future Classroom". Jeg fik selv lejlighed til at fortælle de nye lærere om Gladsaxe Lærerforenings arbejde og tilbud. Herefter tog de afsted til Naturskolen.

Fokus på ansættelser

Vi har i efteråret 2017 sat fokus på ansættelser. Vi arbejder på at få et bedre overblik med hensyn til, om de nyansatte i lærerstillingerne er læreruddannede og hvis ikke, hvad de så har som nødvendige kvalifikationer. Vi fornemmer visse rekrutteringsudfordringer.

Dette arbejde vil fortsætte. Jeg har bl.a. bedt om at få rekruttering og fastholdelse på dagsorden til et kommende møde med skolelederne og forvaltningen i "LOS".

At kunne rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft er en nødvendighed for alle i og omkring skolen. Folkeskoleloven siger, at man skal være læreruddannet, og det siger – ikke mindst – al sund fornuft også.

Forflytninger

I foråret 2017 var skolevæsnet igen præget af forflytninger. Det er på ingen måde et ønskværdigt scenarie, men vi skal alle huske, at alternativet til forflytninger er fyring. Foreningen forsøgte at støtte op om de udpegede lærere. Det lykkedes vist sådan lidt ”både og”.

Jeg ønsker mig en så stabil økonomi på skolerne, at vi undgår voldsomme opbremsninger med forflytninger til følge. Jeg tror, at det kan være et realistisk fremtidsscenario.

Sygefravær og personsager

Sygefravær fylder meget i Gladsaxe kommune. Jeg synes, at det i efterhånden en del tilfælde er kommet for vidt. Sygdom er alle mands herre, og det må i bund og grund være en menneskeret. Det burde være sådan, at en medarbejder kan blive ramt af en ulykke eller få en eller anden lidelse uden at skulle presses af sin arbejdsgiver. Der er heldigvis mange eksempler på god håndtering af sygefravær, men vi ser i stadig stigende grad, at lederne rasler med sablen ved at antyde, at sygdom kan koste jobbet.

Foreningen går ind i mange sygesager og følger udviklingen. I særlige tilfælde går vi i rette med den ledelsesmæssige fortolkning.

Jeg forstår ikke, hvis nogen kan tro, at man bliver hurtigere rask ved at blive udsat for det pres, det er at skulle tænke på, om man snart står uden indtægt, kolleger og fagligt ståsted.

Der er måske gået for meget kassetænkning i sygefraværet. Jeg synes ikke, at Gladsaxe Kommune har urimelige udgifter i forbindelse med lærersygefravær.

Emnet sygefravær vil få stor opmærksomhed fra Gladsaxe Lærerforenings side i 2018.

Vi har igen i det forgangne år været involveret i en del personsager. Jeg synes, at vi generelt kommer godt ud af de sager, som foreningen involveres i. Det værste er de tilfælde, hvor en lærer går til tilrettevisende og/eller tjenstlige samtaler alene. Det må jeg på det kraftigste fraråde. Vi har ingen eksempler på, at det er det bedste for hverken den enkelte eller skolen.

Du kan få din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant med dig. De kan trække på kredskontoret. Fra kredsens side stiller vi også i en del tilfælde med en bisidder. Uanset hvad skal du søge for at have en ved sin side, når ledelsen vil tale om noget, der kan berøre din stilling.

Den kommunale økonomi

Effektivisering eller servicenedgang?

I Gladsaxe Kommune har vi en såkaldt "Inspirationsproces". Tidligere hed den "Råderumsprocessen". Det er kort fortalt en proces, hvor de enkelte forvaltninger skal komme med effektiviseringsforslag svarende til 1% af den samlede budgetramme. I efteråret 2016 resulterede det bl.a. i en beslutning om fjernelse af den betalte internetforbindelse, nedskæring hos de administrative ledere og skolebetjentene. Jeg er ikke begejstret for inspirationsprocessen. Den har en præmis, der siger, at der er en på forhånd værdi-fastsat effektiviseringsmulighed i den kommunale økonomi. Vi har langt flere eksempler på underfinansiering end det modsatte. Der effektiviseres i stor stil ved at putte nye opgaver ind i de i forvejen udfordrede ressourcerammer. Hvis man vil skabe et økonomisk råderum, må man fjerne opgaver og have skuldre, der er brede nok til at stå ved, at der i så fald er tale om, at serviceniveauet på nogle områder vil være faldende. Man må prioritere!

I Gladsaxe Lærerforening agter vi at arbejde videre på at få nytænkt den kommunale budgetproces. I øjeblikket er det sådan, at resultatet af inspirationsprocessen kun tilgår Borgmesteren. Den overskygger alt og bypasseres således den egentlige budgetproces, som kører via MED-systemet og de politiske udvalg.

Nå, men i august 2017 skulle vi blive ramt af nye budgetudfordringer. Netop mens de betalte internetforbindelser sang på allersidste vers, fik vi Borgmesterens budgetforslag, der indeholdt en massiv besparelse på de tosprogede lærere samt en rammebesparelse på 6 mio. kr. på folkeskolen.

Fra Gladsaxe Lærerforenings side indledte vi en massiv indsats for at forhindre disse slag mod de områder, hvor vores medlemmer arbejder. Det lykkedes at få Enhedslisten, SF og Radikale til at gå imod forslaget om rammebesparelse på folkeskolen. I det endelige budget var næsten hele besparelsen fjernet. Jeg vil gerne – igen – takke de pågældende partier for et godt samarbejde. I gjorde en god gerning for eleverne i Gladsaxe.

Besparelsen på tosprogsområdet blev sparket til hjørne, men endte i sidste ende med en massiv besparelse. Kommunen ønsker at øge den tidlige sprogsindsats i daginstitutionerne. Det er på mange måder en god ide, men nu er det endt i, at tosprogsindsatsen på skoleområdet er reduceret til 1/3 for at skaffe penge til at finansiere den tidlige indsats.

Folkeskolen i Gladsaxe svømmer ikke i mælk og honning. Flere politikere gemmer sig behændigt bag kommunale sammenligningstal, der angiver, at Gladsaxe bruger store summer på sine skoler. Jeg synes, at vi sammen kunne se på, om ikke disse tal i højere grad er udtryk for, at kommunerne bogfører sine udgifter på forskellig vis. For at lægge seriositet bag mit synspunkt, kan jeg oplyse, at jeg har bedt forvaltningen om en fælles undersøgelse af et tal, der viser, at antallet af lærere i Gladsaxe er faldet med 16,2% siden 2009. Mon det er udtryk for en tilsvarende servicenedgang, effektivisering eller lignende?

Organisatoriske forhold

Engagerede medlemmer



Åbent Kursus på Frederiksdal

Igen i år var Åbent Kursus en stor succes. På trods af, at influenzaen stjal nogle af de tilmeldte deltagere, kunne vi tælle 115 medlemmer, som hørte Danmarks Lærerforenings næstformand, Dorte Lange, fortælle om de igangværende overenskomstforhandlinger. Det var egentlig Anders Bonde Christensen, der stod på plakaten, men han måtte overgive sig til et hårdt program og sende Dorte, som efter min mening gav os en god orientering om tingenes tilstand.

Med udgangspunkt i sin bog "Planen", fortalte forfatteren, Morten Pape, om sin opvækst i Urbanplanen på Amager. Det var fængslende at høre beretninger fra en side af samfundet, som de færreste af os helt forstår virkeligheden i.

Personligt ser jeg det som et stort privilegie at få lejlighed til at tale til medlemmerne på Åbent Kursus. Det er et af årets formandshøjdepunkter. Jeg håber, at tilhørerne fik lidt med hjem til eftertanke.

Dagen blev rundet af med middag og fest.

Jeg synes, at det var et vellykket arrangement, hvor deltagerne optrådte med et engagement og en omhu, som betyder meget for, at det blev en god dag for alle.

Vi planlægger med Åbent Kursus igen i 2019. De sidste søm er ikke slået helt i bund, men du kan jo sætte et indledende kryds i kalenderen den 2. februar 2019.

Det årlige volley/petanquestævne var igen et godt indslag i GLF-året. Turneringerne forløb godt og Enghavegård Skole rundede dagen af med et drøn af en fest. Jeg havde desværre



Pensionister rundt om Bagsværd Sø



Engagerede holdspillere til volleyarrangementet



Charlotte, Jørn, Signe, Morten, Ann, Jesper, Danny, Rune, Jeanette og Simon

ikke selv lejlighed til at være en del af begivenheden, men på baggrund af omtalen, vil jeg forsøge at prioritere det, når næste omgang løber af stablen den 18. maj 2018.

Foreningens pensionister var i årets løb ”udsat” for tre arrangementer. Vi begyndte i marts, hvor der var lejlighed til at overvære generalprøven på Enghavegård Skoles musical.

I august var en sluttet skare samlet til vandretur rundt om Bagsværd Sø. Turen sluttede med kaffe på Nybro Kro.

Endelig var 75 glade mennesker forsamlet til den årlige julefrokost på Hotel Frederiksdal. Vi fulgte alle traditionerne og kom således rundt om julebanko, formandens halvkorte orientering, sang, mandelgave og masser af hyggelig snak.

På den noget tungere bane har vi i årets løb beskæftiget os en del med DlfInSite, som er Danmarks Lærerforenings nye kommunikationsplatform. Jeg tror, at den i længden kan blive brugbar for særligt os, der befinder os ”oppe” i organisationen. I skrivende stund er vi ved at koble tillidsrepræsentanterne på. På et tidspunkt ude i fremtiden skal platformen også bruges af de almindelige medlemmer. I hvor høj grad dette kommer til at ske, er for mig at se noget usikkert, men under alle omstændigheder er det vigtigt, at du er registreret med en gældende e-mailadresse. Du kan tjekke dette under ”min side” på www.dlf.org

Jeg vil ikke kede læseren med alt det nye om Persondataforordningen. Blot forsikre jer om, at vi nok skal gøre det nødvendige. Jeres data er i sikkerhed hos os.

Vi har i øjeblikket fire nye tillidsrepræsentanter på Danmarks Lærerforenings tillidsrepræsentantuddannelse. Vi supplerer med et sideløbende lokalt input, så repræsentanterne på skolerne er bedst muligt rustet. Vi udvikler den lokale vinkel undervejs. Det går vist udmærket, og vi har ambitioner om at komme endnu længere ud ad den vej.

På det kommunikative område har vi nået vores mål om en kontinuerlig information via de nyhedsbreve, som vi udsender med ca. 6 ugers mellemrum. Hertil kommer diverse facebookopslag.

Jeg forestiller mig, at den nyvalgte bestyrelse skal se overordnet på vores kommunikationsstrategi. Personligt mener jeg, at vi kunne blive tydeligere på de sociale medier. Desuden skal vi løbende se på, om der er andre kommunikationskanaler og medier, som kan være til gavn for os. Jeg har selv et par ideer, som kan bringes i spil.

Det kommende år vil utvivlsomt byde på både kendte og uforudseelige udfordringer. MEN der er i hvert fald en begivenhed, som med garanti skal fylde i 2018.

Den 20. november fylder Gladsaxe Lærerforening 100 år.

I skrivende stund arbejder bestyrelsen på en ramme for begivenheden. Den vil vi fortælle mere om på generalforsamlingen.

Kolonierne

Synlige fremskridt



Stemningsbillede fra Halleklippen

Hvor er det skønt, at vi har feriekolonierne. Det er en sand fornøjelse at være i spidsen for et område, der hvert år giver mange børn og unge store oplevelser. I sommeren 2017 var i alt 314 børn afsted på et af vores 9 kolonihold. Desuden har 791 elever været på lejrskole på en af de 5 kolonier.

Der skal ikke være nogen tvivl om, at kolonierne ligger mit hjerte nær. En overgang var deres eksistens truet, men nu har vi for alvor fået stabiliseret skuden og sat kursen mod gode tider, hvor kolonierne gennemgår fornyelse såvel fysisk som indholdsmæssigt.

Ok, det skal være indrømmet: Det var ret hårdt arbejde at komme igennem skoleåret 2016-2017 uden en forretningsfører. En særlig tak skal lyde til vores sekretær, Rita Hagmann, og vores kasserer, Signe Haagensen, for en stor indsats. I trådte frem, da kolonierne havde hårdt brug for det.

Vi har rettet økonomien så meget op, at der nu er et råderum, som giver os handlemuligheder på både kort og lang sigt.

Halleklippen har en nystandsats overetage, nyt gulv i salen, renoveret vindfang og frisk maling på mange flader. Jeg har været der adskillige gange i det seneste års tid og glæder mig over at være der hver gang.

På Isøre har vi fået ryddet det faldefærdige skur bag køkkenet. Vi har fået lavet ny træterrasse og nyt bålsted. Kolonien står flot.

Kolonien Drejø bliver desværre ikke brugt så meget, som vi kunne ønske os. Det er en fin koloni, som kunne fortjene at blive brugt til flere lejrskoler. Bygning og inventar er i fin stand.

I forlængelse af generalforsamlingsbeslutningen fra marts 2017, har vi igangsat arbejdet med at sælge kolonien Salgjerhøj på Mors. Det har været en længere rejse i kommunalt bureaukrati og juridiske spidsfindigheder, men nu er det ganske vist. I skrivende stund afventer vi en kontrakt fra den ejendomsmægler, der skal forestå salget. Jeg vil på ingen måde rode mig ud i, hvor meget salget kan indbringe, men hvis vi får et provenu ud af det, vil pengene blive investeret i vores øvrige kolonibygninger. Så hvis du vil købe en koloni på Mors, så lad os lige tales ved.

Loddenhøj har i årevis været vores smertensbarn, men nu sker der for alvor noget. Vi er i gang med at bruge en betydelig sum penge på at få kolonien op på en standard, der gør den velegnet til lejrskoler og udlejning. Alle vinduer er netop blevet skiftet ud. Maleren har fået grønt lys til at gå i gang med forskønnelse af lofter og vægge. Der bliver lavet lamper og andre velgørende tiltag. Dette er et stort skridt i retning af, at kolonien får et bygningsmæssigt niveau, der kan leve op til den enestående beliggenhed.

Den 1. august tiltrådte Sune Jeppesen, Stengård Skole, stillingen som kolonikonsulent i Gladsaxe Lærerforening. Han er hurtigt faldet godt ind i koloniteamet og i dagligdagen på kredskontoret. Jeg har selv været tæt på hans begyndelse hos os. To mænd kan faktisk nå rundt om ganske meget, når de kører til Mors og hjem igen på samme dag.

Jeg er glad for, at Sune hurtigt har fundet ind i opgaven. Med hans arbejdskraft, evner og engagement er vi kommet langt, og det lover godt for fremtiden.

Jeg vil slutte dette kapitel med at takke alle dem, der bruger noget af deres sommerferie på at være frivillige ledere på vores sommerkolonihold. I er den sande ryggrad i Gladsaxe Lærerforenings Kolonier.

Sådan gør vi

Møder gør en forskel

- ◆ Vi er aktive i alle dele af det kommunale MED-system.
- ◆ Formanden deltager en gang om måneden i skoleledernes LOS-møde.
- ◆ Formanden holder på månedlig basis møde med skolechefen og dennes souschef om aktuelle emner og problemstillinger.
- ◆ Vi har to pladser i Skolerådet, hvor vi sammen med skolepolitikkerne og skolebestyrelsesformændene drøfter aktuelle emner.

Desuden er der kommunale arbejdsgrupper om bl.a. "Fremtidens Skole", "Budgetmodel", "Lønpolitik" og "Praksisforsøg".

Endelig er der det mere uformelle samarbejde. Det finder sted ved "kaffemøder", telefonsamtaler, tilfældige møder på parkeringspladsen og samtaler i forlængelse af formelle møder. Det er ofte i denne friere ramme, at vi nærmer os hinanden, skaber gensidig forståelse og tager problemerne i opløbet. Det er ofte "off the record", men det virker.

En del af en større sammenhæng

- ◆ Vi har 3 pladser i Danmarks Lærerforenings kongres.
- ◆ Vi deltager i et kredssamarbejde med Rudersdal, Lyngby-Taarbæk, Gentofte, Frederiksberg, København, Amager og Bornholm. Her er der fokus på arbejdsmiljø, kursusvirksomhed og arbejdsmiljø. Desuden mødes formænd og næstformænd en gang om måneden for at udveksle erfaringer.
- ◆ Danmark Lærerforening har en plads i læreruddannelsesudvalget på professionshøjskolen UCC. Den plads varetages p.t. af Thomas Agerskov.

Tæt på medlemmerne

Vi er netop i færd med at afslutte en runde til de faglige klubber på skolerne. Vi får meget ud af denne tætte kontakt til medlemmerne.

Vi forsøger at supplere med en særlig indsats for mindre medlemsgrupper. I det forgangne år er det blevet til møder med børnehaveklasselederne, tosproglærerne og lærerne fra Familieskolen.

Du skal komme til generalforsamling for at...

- vise, at du er en del af fællesskabet
- give foreningen styrke til at arbejde for gode forhold for dig og dine kolleger
- høre nyt om overenskomstforhandlingerne
- få indblik i vores ideer til en kommunal aftale
- høre andres mening og måske ytre din egen
- vælge formand, næstformand og bestyrelse
- have nogle hyggelige timer med dine kolleger fra egen og andre skoler

Generalforsamlingen finder sted onsdag den 14. marts fra kl. 16.00 til kl. 18.30 i kantinen på Enghavegård Skole.