

# Generalforsamling Gladsaxe Lærerforening

Onsdag den 11. marts 2015  
kl. 16.00

Enghavegård Skole, Kantinen  
Mørkhøj Parkallé 3



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

## Skriftlig beretning

## GLADSAXE LÆRERFORENING'S BESTYRELSE



**Thomas Agerskov, Søborg Skole**  
Kredsformand  
THAG@DLF.ORG



**Lone Degn, Grønnemose Skole**  
Næstformand  
LODE@DLF.ORG



**Signe Haagensen, Bakkeskolen**  
Kasserer  
SIHA@DLF.ORG



**Ole Kobberup, Grønnemose Skole**  
OKLA@DLF.ORG



**Jørn Utzon, GXU 10. klasse**  
JUTZ@DLF.ORG



**Søren Ullerichs, Mørkhøj Skole**  
SOUL@DLF.ORG



**Mette Fredensborg, Gladsaxe Skole**  
MEJO@DLF.ORG

Gladsaxe Lærereforening, Stengårds Alle 197, 2860 Søborg  
Tlf.: 39 56 55 11 [www.glf.dk](http://www.glf.dk) E-mail: [020@dlf.org](mailto:020@dlf.org)

# FÆLLESSKABET VISER SIN STYRKE

---

Hvis essensen i Gladsaxe Lærerforening anno 2014-2015 skal beskrives med et citat, er mit bedste bud Svend Aukens ord: *"Man skal ikke true med at gå. Man skal true med at blive"*.

Vi er om nogen blevet.

Vi stod med trygge åbne arme, da eleverne efter sommerferien mødte op til et skoleår, som få kunne sige ret meget præcist om.

Vi er blevet i diskussionerne om folkeskolen, selvom fordomme og urimeligheder ofte præger debatten.

Vi er ikke drønet ud fra skoleårets begyndelse med dommedagsprofetier og ødelæggende adfærd.

Vi kan nu forholde os til fremtiden med faktisk viden om, hvordan meget af det nye rent faktisk har påvirket virkelighedens verden.

Vi har masser af bud på, hvordan vi får en god folkeskole i Gladsaxe.

Vi tror på, at en konstruktiv indsats hvor man fokuserer på, hvad man vil opnå, er den rigtige vej til reel indflydelse og resultater.

Vi ved, at godt samarbejde og høj social kapital er noget, man aftaler sig til.

Vi står sammen og hjælper hinanden.

Vi bliver i begivenhedernes centrum, for det er der, vi hører til!

På generalforsamlingen vil vi sammen tale om, hvordan vi som fællesskab fortsætter vores indsats for, at skolerne i Gladsaxe bliver det bedst mulige sted at være for både elever og ansatte.

Jeg glæder mig til at se jer!

De bedste hilsner  
Thomas Agerskov

>> **N.B. Denne beretning er skrevet i dagene 17. til 21. februar 2015.** <<

# FAGLIGE FORHOLD

---

I september 2013 havde vi fra den ekstraordinære generalforsamling sendt et brev til kommunen, der åbnede op for bl.a. en møderække om, hvordan lærernes løn- og arbejdsvilkår fremover skulle være. Kredsens mål var at indgå aftaler med kommunen.

Møderækken om løn- og arbejdsforhold blev et langt sejt træk. Processen vippede i høj sø og trak tidsmæssigt ud i en længde, som få ville have troet realistisk. Det var en uhyre **vanskelig ramme at agere i** og presset på alle parter var med mellemrum meget tydeligt. I perioder balancerede vi i en meget skrøbelig politisk virkelighed, hvor man skulle undgå mange potentielt ømme tæer, hver gang man forsøgte at tage næste skridt.

Det er på sin plads at sige, at på trods af ovenstående, foregik forhandlingerne på en ordentlig måde. Vi har vist hinanden respekt, og møderne er foregået i en god tone. Vi endte som bekendt med en lønaftale og et såkaldt forståelsespapir.

Fra foreningens side har vi ingen problemer med, at medarbejderne skal løse opgaver på skolen. Det er i mange tilfælde helt oplagt, og udviklingen er i en årrække gået i retning af, at flere opgaver bliver løst på arbejdspladsen. Vi møder imidlertid mange eksempler på **tilstedeværelse, som ikke giver mening**. Det kan ofte virke ugennemtænkt og opleves således som tilstedeværelse for tilstedeværelsens skyld. Senest har tilstedeværelsen i uge 7 mange steder illustreret pointen til fulde.

Både lærere og ledere har i dette skoleår brugt nærmest absurd megen tid og energi på at tolke, regne og på andre måder bakse rundt med arbejdstid. Den eneste jeg kan sige med sikkerhed er, at det i hvert fald ikke er blevet lettere. Den dialog mellem lederen og den enkelte medarbejder, som skulle afløse de kollektive aftaler,

er meget mangelfuld. Mange steder må man sige, at der er tale om **dialogen der blev væk**. Det er samtidig svært at få øje på, at de nye regler har ført ret meget godt med sig rent pædagogisk.

Vi har været inde over helt utrolige problemstillinger rækkende fra, om man skyldte sine undervisningstimer, når man havde været syg – over fejlfortolkning af klare paragraffer i Lov 409 – til temmelig ufordelagtige forslag til afspadseringsordninger. Vi har ikke været optaget af at finde en masse "skyldige". Vi oplever at både ledere, lærere, børnehaveklasseledere og andre faggrupper er sat i en meget vanskelig ramme.

Jeg synes, at vi har **bidraget til problemernes løsning**. Vores løbende dialog med forvaltningen har været konstruktiv og problemløsnende. Mange ledere har været forsigtigt opsøgende. MEN, når alt kommer til alt, må og skal vi i nær fremtid finde en mere farbar vej – **Sammen!**

**Forståelsespapiret** gav os bl.a. det, der i daglig tale kaldes "de 4 timer". Det er fleksibel tid, som læreren – som udgangspunkt – selv placerer. Meget væsentligt er det, at vi fik skrevet, at tiden er "en del af den enkeltes medarbejders forberedelse og efterbehandling". Dermed er der sikret mulighed for nogen grad af sammenhængende forberedelsestid, og den enkelte får en tiltrængt håndsækning i sine bestræbelser på at få sin lifework-balance til at gå op. Hele sammenhængende arbejdsdage, italesættelse af frokostpause og fokus på MED-udvalgets opgaver var andre pejlemærker, som angav, hvad der også var vigtigt, når skolernes nye hverdag skulle tage form. MEN... Retten til at afholde **6. ferieuge** som kommunens øvrige medarbejdere var i længden det, der kom til at optage sindene, og som vi ikke - på trods af langstrakt dialog hen over

sommeren – var i stand til at løse sammen med forvaltningen. Vi ser forskelligt på, hvad det vil sige at holde ferie. Den 17. november udtrykte jeg det således i et nyhedsbrev:

*"Jeg er utilfreds med den tolkning af 6. ferieuge, som Gladsaxe Kommune har meldt ud til vores medlemmer. Kommunen lovede, at vi kunne afholde 6. ferieuge i lighed med "alle andre". Udmeldingen om, at man skylder sin undervisning, underminerer indholdet af dette løfte. Tolkningen opleves uretfærdig, og emnet skaber stor frustration blandt medarbejderne. Desuden frygter jeg, at de afledte skemamæssige konsekvenser kan ramme dybt ned i den pædagogiske planlægning på skolerne."*

Kredsen mødtes med Borgmesteren. Mødet løste ikke umiddelbart problemet, men Borgmesteren var dog opsat på, at vi gjorde endnu et forsøg på at løse uenigheden. Det forsøger skolechefen og kredsformanden at følge op på i den kommende tid. Egentlig ligger en meget væsentlig del af problemet i, at der ikke er en tydelig forskel på, hvilke opgaver man skal løse, hvis man holder sin 6. ferieuge i modsætning til, hvis man får 6. ferieuge udbetalt. Et langt stykke hen ad vejen betyder den kommunale praksis, at den lærer, der afholder sin 6. ferieuge, får lov til at forberede sig mindre. Kursusmængde, forældrekontakt, team samarbejde, undervisningsmængde, elevplansarbejde, ad hoc opgaver, elevudtalelsesarbejde og faglig ajourføring er eksempler på opgaver, der stadig har samme omfang. Tiden kan næsten kun hentes ved at skære i den konkrete

undervisningsforberedelse.

I Gladsaxe er vi i en situation, som på mange måder er vendt på hovedet i forhold til det, som vi ser i andre steder. Mens der i andre kommuner ses eksempler på lærere, der underviser langt over 800 timer om året, er status i Gladsaxe, at vi stort set ikke har lærere, der underviser mere end ca. **757 timer** (+/- et par timer). Det interessante er imidlertid, at netop det tal er det gældende undervisningstimal for praktisk talt alle, uanset hvilke opgaver de løser udover deres undervisning. Det betyder, at mens andre kommuner slås med, at nogle lærere ikke kan magte undervisningsopgaven, er det i Gladsaxe "de øvrige opgaver" der er under pres. Det rammer eksempelvis lærere, der har større kurser, tillidsvalgte osv. Det er fornuftigt med en jævn fordeling af alle opgaver, herunder også undervisningsopgaven.

Vi må imidlertid også sige, at den nærmeste dogmatiske status, som 757 timer har fået, er en alt for ufleksibel måde at fordele opgaver på. Der har vist sig en **"Trojansk Hest" i lærernes arbejdstid**. Det "bånd" af en times varighed, som ligger midt på skoledagen, blev delt op i 30 min. til understøttende undervisning og 30 min. til spisning m.v. Praksis er blevet, at lærerne/børnehaveklasselederne typisk tager sig af de 30 min., hvor der bl.a. spises. Paradokset er, at tiden tæller som undervisning for eleverne, mens det hos lærerne defineres som tilsyn. Det betyder på klart dansk: **eleverne undervises af en lærer, der ikke underviser!**

Årsagen skal nok findes i, at undervisningstimer udløser tillæg. Det gør tilsynstimer ikke. Mange af vores medlemmer oplever en betydelig stigning i den tid, som de bruger på at føre tilsyn midt på dagen og om morgenen inden undervisningens begyndelse.

Vi har drøftet denne problemstilling med forvaltningen og oplevet en indledende forståelse for problematikken. Vi arbejder videre på at finde en løsning sammen med kommunen. I en anerkendende tilgang må man sige, at de opgaveoversigter, som lærerne i Gladsaxe har fået udleveret, efterlader plads til en hel del forbedringer. Det netop indgåede overenskomstforlig kan nok hjælpe os til, at få tydeligere opgaveoversigter, som rent faktisk kan bruges til noget i skoleårets løb.

Vi oplever et alt for lavt niveau i kommunikationen til medarbejderne vedr. helt nødvendige oplysninger så som, hvilke dage man skal på arbejde, varsler om møder, deltagelse i kurser, opgørelse af arbejdstid osv.

## Løn

Med Lov 409s indtog skulle vi sige goddag til undervisningstillæg og ulempetillæg, mens Gladsaxetillægget røg ud. Det resulterede i en større regneøvelse, hvor navnlig det at slå fast, hvad rammen var, i sin afgørende fase, var lidt af en gyser. Jeg synes, at vi kom godt ud af de kommunale lønforhandlinger, som sikrede, at vi samlet set gik op i løn, mens ingen individuelt blev ramt af betydelig lønnedgang.

Størrelsen på den enkeltes løn er i sidste ende afgjort af mængden af undervisningstimer og mængden af aften- og weekendarbejde. Begge dele tælles nemlig op og udløser tillæg pr. time.

Selve den konkrete udmøntning af de nye løntillæg har givet problemer. Gladsaxe Lærereforening har gennemgået mange medlemmers lønsedler, og vi har fundet usædvanligt mange fejl. Vi har oplevet lærere, der overhovedet ikke fik undervisningstillæg. Teamtillæg var forsvundet, og vi så en lang række andre uregelmæssigheder, som ingen rigtig kunne komme med en god forklaring på. Dette suppleret med

en lang række eksempler på, at der ændres i lønnen uden, at medarbejderen informeres om, hvad der sker. På specialskolen Bakkeskolen har begrebet "tilsyn" skabt endnu større problemer. Her har lærerne altid fået undervisningstillæg for al tid sammen med eleverne. Dette begrundet i, at elevernes særlige behov gør, at man ikke bare kan føre tilsyn. Fra 1. august var denne praksis "pludselig" ændret. Gladsaxe Lærereforening gjorde indsigelse overfor skolelederen og senere overfor familie- og rådgivningschefen. Vi har en forventning om, at vi i nær fremtid får en fornuftig løsning på sagen.

En stor del af børnehaveklasselederne har i flere år ikke fået deres "klasselærertillæg". Foreningen rejste dette overfor kommunen, som rettede fejlen. Flere af vores medlemmer oplevede, at **adskillige tusind kroner** rullede ind til fx ekstra store julegaver

Kommunen er ved at se på endnu en sag, som vi har rejst. Noget tyder på, at ca. halvdelen af skolerne ikke udbetaler det pligtige **tillæg for undervisning i Dansk som andetsprog**. Det ser endda ud til, at denne fejl går flere år tilbage.

Det er lykkedes os at få en aftale med kommunen om aflønning for at have lærerstuderende i praktik. Det er kompliceret stof, som ikke skal gennemgås her. **Vi er stolte af**, at vi sammen med forvaltningen landede den første praktiklønaftale i Danmark. Kun få kredse er efterfølgende lykkedes hermed.

Det er en god aftale, som giver en enklere og fair aflønning for alle de opgaver, der indgår i at have praktikanter.

Vi har været rundt på næsten alle skoler for at forhandle lokale løntillæg. **Vi tog initiativ til**, at en mere dialogbaseret forhandlingsform skulle afløse den traditionelle måde, hvor man



ofte kommer til at stå stejlt over for hinanden. Det er en glæde at kunne fortælle, at stort set alle skoleledere har tilsluttet sig vores tanke om, at fordelingen af løntillæg i langt højere grad bør være et samarbejde. Selvfølgelig er der modsatrettede interesser, og der bliver i sagens natur givet og taget, men det at ændre på selve forforståelsen og forhandlingsformen har givet **gode lønmæssige resultater** samtidig med, at det har styrket samarbejds klimaet mellem parterne.

Langt de fleste lærere og børnehaveklasseledere i Danmark har i dette skoleår oplevet at blive trukket i løn, fordi lockouten betød, at de ikke havde optjent fuld ferie. I Gladsaxe landede vi lykkeligvis en aftale med kommunen, som gjorde, at **vi fik vores løn alligevel.**

Til gengæld satte vi os ind i, hvordan de nye iPads virker. Det var en god aftale!

På Bagsværd Kostskole har man praktiseret en noget lempeligere udgave af Lov 409. Også her går vi efter aftalte rammer for arbejdsvilkårene. Skolens mere pragmatiske tilgang til dette skoleår kan give håb om, at vi kan få hul på en god dialog om det kommende skoleår.



# PÆDAGOGISKE FORHOLD

---

## Lad os slå det fast én gang for alle: Selvfølgelig handler skolen om, hvad eleverne rent faktisk lærer.

Når jeg alligevel ved flere lejligheder har kommenteret på vendingen, "Vi går fra undervisning til læring", er det fordi, jeg mener, at **undervisning og læring et langt stykke hen ad vejen er to sider af samme sag.**

Mennesker lærer hele tiden. Eleverne lærer, når de er hjemme. De lærer af hinanden. De vil fx også lære noget, hvis en voksen gør alt forkert. Samfundet har noget konkret fagligt, som eleverne skal lære. Skolens opgave er at iværksætte processer, der systematisk går i retning af målene. Det er disse faglige processer, som jeg kalder undervisning. Målet er elevernes læring, men den del af processen, som vi rent faktisk kan gøre noget ved, er undervisningen. Nå, nok ordstrid i denne omgang. I sidste ende er vi jo alle enige om, at eleverne skal have det bedst mulige ud af deres skolegang. De skal lære mest muligt. De skal blive i stand til at leve et godt liv sammen med andre.

Efter en lang periode, hvor skolernes indbyrdes konkurrence syntes at være vejen til alle mål, har det sidste års tid vist et langt større fælles kommunalt fokus. I Gladsaxe Lærereforening er vi **tilhængere af et fælles skolevæsen.** Der skal arbejdes videre på at finde balancen mellem **plads til forskellighed** og, at de mange udfordringer i bund og grund er et **kollektivt anliggende.** Det er altafgørende, at lærerne individuelt eller i mindre grupper fortsat kan udvikle egne metoder og pædagogiske tilgange til den læring, som skal foregå hos eleverne nu og i fremtiden. Det er her størstedelen af den reelle skoleudvikling foregår. Vi må for alt i verden **ikke miste den kreativt tænkende lærer!**

Kommunen har iværksat en omfattende kompetenceudvikling, der involverer både lærere, ledere og pædagoger. Jeg vil senere komme ind på de finansieringsmæssige udfordringer heri, men grundlæggende er det positivt, at der sættes på at opkvalificere medarbejderne. Godt er det også, at lederne tages med på de pædagogiske kurser. Vi har i den grad brug for ledere, der på kvalificeret vis kan indgå i de mange læringsprocesser og sparre med lærerne og børnehaveklasselederne.

Også de kommende år vil byde på massiv kompetenceudvikling. Vi ser frem til nye linjefag og opkvalificering inden for vores respektive fagområder. Større faglige kurser er efterspurgt blandt lærerne.

Understøttende undervisning er **reformens endnu uløste gåde.** Lektiecafe, spisepause, elevsamtaler, bevægelse, træning af færdig heder osv. er ingredienser i denne nye del af skoledagen. Grundlæggende er det fint, at der sættes fokus på de mange opgaver og områder, som ligger rundt om fagene. Jeg tror, der mangler en grundlæggende drøftelse af, hvad vi egentlig vil med disse timer. Hvordan de skal organiseres og vigtigst af alt, hvordan den understøttende undervisning bidrager til at skabe fleksibilitet i elevernes skoledag. I den nuværende model, hvor der er en for delingsnøgle på 2/3 af de understøttende timer til pædagogerne og 1/3 til lærerne, har man afskrevet sig den egentlige vej til fleksibilitet. Jeg er en stor tilhænger af tæt samarbejde mellem de faggrupper, der har med børnene at gøre. Løbende dialog, fælles målfastsættelse og fælles aktiviteter er væsentligt for, at eleverne får en god skolegang. Det er der ingen tvivl om, og vi vil gerne videreudvikle dette samarbejde.

Det er imidlertid sådan, at lærerne kan varetage alle dele af folkeskolens kerneopgave.



Lærerne – og kun lærerne – kan både stå for den fagopdelte undervisning og den understøttende undervisning. Kun lærerne kan integrere den demokratiske dannelse og den sociale dimension i den fagopdelte undervisning. Derfor er vejen til større fleksibilitet, variation og kvalitet i elevernes skoledag, at lærerne varetager en større del af den understøttende undervisning. I den nuværende model sker der ofte det, at de fleste forsøg på at tilrettelægge dagene på en måde, der giver god mening i elevhøjde, drukner i planlægningsmæssige forhindringer. Det er jo fx meget fornuftigt at få lagt noget bevægelse ind kl. 9.05, når eleverne i 8.a. afslutter 65 min. stillesiddende arbejde. Men hvis den person, som skal varetage bevægelsesaktiviteterne, er en pædagog, som først møder kl. 9.30 (fordi han skal være på SFOen til kl. 17), kan det jo ikke lade sig gøre.

**Jeg synes, at alle bør overveje,** om de egentlig ser for sig, at langt over halvdelen af disse opgaver skal løses af en person, der ikke er lærer for eleverne:

- Lektiehjælp, klassens tid, bevægelsesaktiviteter, pauser i dagens løb, opgaver med direkte fagrelateret indhold, elevsamtaler, faglig fordybelse, praktiske og projektorienterede forløb, anvendelsesorienterede læringsformer, træning og automatisering af færdigheder, samarbejde med det lokale foreningsliv, samarbejde med ungdomsuddannelserne og ungdomsvejledningen, samarbejde med erhvervslivet.  
(Dette er kommunens opstilling af indhold i den understøttende undervisning)

Som sagt er det vigtigt med dygtige pædagoger i skolen. Jeg ser store perspektiver i fx lejrskoler, ture, helhed mellem skole og SFO samt sociale og emotionelle problemstillinger. Folkeskolereformen betyder **mere under-**

### **visning. Mere undervisning betyder flere lærere!**

De store ambitioner på digitaliseringsområdet blev i efteråret fulgt op af en massiv satsning på iPads. Dejligt, at kommunen vil noget på IT området og investerer i fremtiden. Om iPads, PC'er eller noget helt tredje er fremtiden, ved jeg ikke, men jeg synes, at man skal iværksætte en evaluering blandt lærere og elever for at få konkret viden om ups and downs ved iPads.

Efter konkret forslag fra Gladsaxe Lærerforening, har kommunen besluttet, at "den enkelte skole uddanner en lærer, som får særlige kompetencer inden for uddannelsesvalg." Udmøntningen af beslutningen er endnu ikke igangsat, men vi er godt tilfredse med, at kommunen har taget forslaget til sig. Fra foreningens side mener vi, at en væsentlig nøgle til at styrke ungdomsvejledningen er at gøre den mere lokalt funderet.

Dette skoleår – og optakten til det – har været præget af "alt det nye". Det har i høj grad skygget for flere andre kendte dagsordener, som stadig fylder meget på skolerne. Inklusion er en af de ædlest tanker i folkeskolen. Intet er vigtigere end, at vi anstrænger os for, at så mange som muligt er en reel del af fællesskabet. Dette ligger i tråd med det samfundssyn, som de fleste af os bekender os til. Både ledere, lærere og pædagoger har i de senere år slidt for inklusionen. Jeg synes, at de har stor ære af indsatsen.

**Inklusion er en balancegang.** Jeg tror ikke, at balancepunktet er fundet endnu. Emnet er stadig i al for høj grad præget af kvantitative procentmålsætninger.

Det afgørende må være at inklusionen balancerer der, hvor alle profiterer af fællesskabet. Husk, at målet ikke er skolen, men at blive en reel del af samfundet, hele livet...!

# KOMMUNALE FORHOLD

---

**Skovbrynet Skole kom** på alles læber, da Børne- og undervisningsudvalget og efterfølgende Økonomiudvalget under et lukket punkt besluttede, at skolen skulle have ny profil. IT og internationalisering skulle give skolen nyt liv.

Lad os lave første ophold her: **Den slags skal ikke drøftes på lukkede møder.**

Det skulle have været drøftet med medarbejderne, skolebestyrelsen og andre, der måtte have noget at byde ind med. Det har vi ikke lagt skjul på overfor høj som lav på Rådhuset. Forvaltningen anerkendte efterfølgende, i et brev til MED-udvalget på Skovbrynet Skole, at sagen burde have været håndteret anderledes.

I kølvandet på beslutningen om den ændrede profil, stoppede skolens leder med øjeblikkelig virkning. Det siger sig selv, at det var en hårdt ramt lærergruppe, vi mødte, når vi aflagde hyppige pausebesøg på skolens lærerværelse. Jeg synes faktisk, at skolens medarbejdere har håndteret situationen på en værdig måde. En del er hen ad vejen rejst fra skolen, og frustrationerne har bestemt været til at få øje på, men jeg har oplevet dygtige engagerede lærere og børnehaveklasseledere, der vil deres skole. Annette Smidt Jørgensen, skoleleder på Enghavegård Skole, kom til som konstitueret leder. Hun fortjener efter min bedste vurdering stor ros for sin ageren i en vanskelig situation. 1. december tiltrådte Marianne Blum Ungfelt som ny skoleleder. Velkommen til Marianne.

Vi tror på, at du i samarbejde med medarbejderne får Skovbrynet Skole til at være en god skole for alle på og omkring den.

I januar traf Byrådet den endelige beslutning om at **lukke observationsskolen Bøgestrøm.**

Faldende elevtilstrømning primært fra de andre kommuner, der leverede børn til skolen gjorde at økonomien ikke længere rakte til fortsat drift. Gladsaxe Lærereforening har forsøgt at bistå de berørte lærere bedst muligt.

Dette sker bl.a. i at sikre dem en fornuftig afslutning på jobbet.

Desværre er læreres **sygemeldinger med baggrund i stress** og andre former for dårligt psykisk arbejdsmiljø fortsat en væsentlig del af kredsens arbejde. Problemerne er mange, og det øgede kommunale fokus på sygefravær gør, at man mere end nogensinde skal holde tungen lige i munden. Selvom det er på en trist baggrund, er jeg glad for, at vi er i stand til at hjælpe rigtigt mange af dem, der henvender sig til os. På det kommunale niveau arbejder kredsen på at få fokus rettet i retning af, at **medarbejderne bliver mere raske.** Det kan lyde som ordkløveri, men indeholder den væsentlige forskel, at sygefravær kan nedbringes på to måder. Kommunen kan fyre langtidssyge på et tidligere tidspunkt, eller vi kan sørge for, at medarbejderne er mindre syge. Alle har interesse i sidstnævnte løsning, men det kniber lidt med at få vendt energien i den retning.

I det tidlige forår fik ledelseskabalen i Gladsaxe en ordentlig tur. **Der blev skiftet, byttet rundt og ændret** på hele det grundlæggende set up. Kredsen har ikke været involveret i dette arbejde. Vi kan konstatere, at det har givet en del bølgegang, men der er også nogle gode tanker i, at ledernes opgavefordeling bliver mere dynamisk, så de i højere grad kan bruge kompetencerne, hvor det er påkrævet.

Da Gladsaxe Skoles skoleleder jo som bekendt er blevet skolechef, fik skolen i december en ny leder i skikkelse af Camilla Hoffmann. Vi byder velkommen og vil fra vores side bidrage bedst muligt til, at Camilla bliver en god skoleleder for alle på og omkring Gladsaxe Skole.

Det har tydeligvis været meget vanskeligt at rekruttere en ny skoleleder til Grønnemose Skole. Stillingsopslaget i efteråret endte ikke i kvalificerede ansøgere. Siden da har kommunen

"grublet" over, hvordan den nød skal knækkes. Alle skoler har brug for god ledelse, men **Grønemose har om nogen brug for**, at der kommer en god og stabil ledelsesløsning.

Vi er fra kredsens side aktive i diverse kommunale arbejdsgrupper. I det forgangne år har vi bl.a. bidraget i en stor kommunal satsning vedr. professionelle fagligheder i samspil. Det kommer en del af jer til at høre mere til. Desuden har vi deltaget i en følgegruppe vedr. ny APV-model. Her kom vi desværre i mindretal med vores synspunkt om, at APVen skal kunne besvares under fuld anonymitet. Vi er sådan set enige i, at **der skal være et samarbejdsklima på skolerne, der gør, at man åbent kan udtrykke sin eventuelle kritik. Desværre er det ikke sådan, det p.t. er alle steder.**

Kommunen har taget hul på en revision af personalepolitikken. Det er et spændende arbejde, hvor et af foreningens hovedindsatsområder bliver ytringsfriheden. Vores holdning er:

*Interne ytringer er udviklende for organisationen. De er essentielle for den nødvendige bredde i dialogen om arbejdspladsens virke og udvikling. Samtidig er det at blive hørt en væsentlig del af værdien i organisationens sociale kapital.*

*Det er positivt, at de ansatte er aktive borgere. Heri indgår bl.a., at den enkelte – eller grupper – ytrer sig om kommunale forhold. For alle parter skyld er det afgørende, at der aldrig er tvivl om, hvorvidt en person udtaler sig på egne eller kommunens vegne.*

**Det kommunale budget** for 2015 blev fredeligt. På positivsiden kan nævnes, at der var fuld finansiering af de forbedringer vedr. det gennemsnitlige undervisningstimetal, som vi aftalte med Borgmesteren i februar 2014.

Desværre var der ikke flere penge til folkeskoleområdet. Her er det vores opfattelse, at **kompetenceudviklingsdelen er underfinansieret**. Det er dejligt og nødvendigt med omfattende kompetenceudvikling, men når det i høj grad finansieres inden for rammen, bliver konsekvenserne ofte svære at bære.

Gladsaxe Kommune har bl.a. med baggrund i sin beliggenhed gode muligheder, når der skal rekrutteres lærere til ledige stillinger. Efter en periode, hvor ansøgningerne kom ind i stakkevis, har skolerne i efteråret 2014 i varierende grad oplevet visse problemer med rekruttering. Fx har matematiklærere været lidt af en mangelvare. Det, at kunne rekruttere **gode medarbejdere, er et af de vigtigste emner** for alle i og omkring en skole. Når det ikke lykkes, rammer det elever, forældre, lærere og ledere. Foreningen har i det sidste halve års tid intensiveret sit fokus på dette område.

# ORGANISATORISKE FORHOLD

---

Efter valget på generalforsamlingen i marts 2014 kunne en ny bestyrelse træde sammen. Tre nye ansigter har sammen med de "gamle" bidraget til den omfattende fornyelsesproces, som Gladsaxe Lærereforening i disse år gennemgår. Jeg vil i det følgende komme lidt ind på nogle af delene i denne fornyelse.

## Kommunikation

Vores hjemmeside [www.glf.dk](http://www.glf.dk) har gennemgået en forvandling, som vi til stadighed arbejder på at fylde en masse indhold i. Vi vil gerne have, at hjemmesiden bliver et større aktiv i vores kommunikative arbejde. Konkret er der kommet flere aktuelle nyheder på, og det er en udvikling, som vi vil satse mere på fremover.

Vores elektroniske nyhedsbreve er en langt mere aktuell kommunikationsform end det trykte kredsblad, som vi tidligere havde. Vi arbejder stadig på layout og koncept, men jeg synes, at vi er kommet et godt stykke hen ad vejen.

I foråret havde vi svært ved at kommunikere til medlemmerne med den hyppighed, som vi havde sat os for. Dette skyldes ene og alene, at forhandlingerne foregik på en måde, hvor det ikke var muligt for os at holde medlemmerne ajour. Ofte var vi i en situation, hvor det at fortælle om, hvad vi drøftede, netop kunne ødelægge mulighederne for at få mandat til at indgå de nødvendige aftaler. Jeg har fuld forståelse for frustrationen over den manglende kontakt.

Jeg deler den!

Vi fortsætter med at udvikle vores arbejde med det kommunikative. Jeg forventer, at vi fornyer og offentliggør vores kommunikationsstrategi i dette forår.

## Systematik og logistik

Den nye kasserer har i samarbejde med formanden og bestyrelsen gang i en 360 graders

opgradering af alt indenfor og omkring foreningens økonomi. Jeg har store forventninger til dette arbejde. Det giver os bedre overblik, større sikkerhed og frem for alt forbedrede handlemuligheder.

Også vores arbejde med nye medlemmer er opgraderet. Der sendes nu velkomstbreve til nye medlemmer og trofaste medlemmer guides på bedste vis over i pensionistmedlemsskabet, når den tid kommer.

## Pensionisterne

Kredskontoret har i langt højere grad taget pensionistarbejdet til sig. Nu er det kredskontoret, der står for arrangementerne, som i øvrigt er blevet gratis.

Foråret bød på fremvisning af Bagsværd Skole med efterfølgende kaffe/kage og aktuell orientering i kredsens lokaler.

Julefrokosten på Hotel Frederiksdal var igen en varm og livsbekræftende begivenhed. Hygge, banko og dejlig mad gik op i en højere enhed. Vi er i skrivende stund i færd med at lægge sidste hånd på en struktur for fremtidens pensionistarbejde. Den vil blive præsenteret for pensionistmedlemmerne i forbindelse med vores forårsarrangement, som bliver en fremvisning af den tidligere Marielyst Skole, som nu huser 10. klassecenteret og Ungdomsskolen under navnet GXU.

## Tættere på medlemmerne

Det er essentielt for en lokalt funderet interesseorganisation at være tæt på sine medlemmer. Det vil de færreste nok være uenige i. Udfordringen ligger i: "Hvordan gør man så lige det?"

Vi har søsat "pausebesøg", hvor et eller flere bestyrelsesmedlemmer/formand kommer på besøg i skolens pausebånd. Ingen konkret dagsorden eller specifik anledning. Derimod en god mulighed for at få talt om de mange aktuelle emner, som optager sindene i skolernes hverdag. Vi har ligeledes kunnet hjælpe med en

række konkrete problemer og spørgsmål. Vi er fra kredsens side glade for disse besøg og håber at kunne videreudvikle konceptet i tiden, der kommer.

## Vision

Nogle gange spekulerer jeg på, om tempoet er for højt. Det bliver det nemt, når man vil en hel masse, og der samtidig er så tydeligt brug for, at der netop sker en hel masse.

Bestyrelsen har i det sidste halve års tid arbejdet med at konkretisere vores visioner. Vi har lagt det stort op, og arbejdet pågår og vil selvfølgelig blive foldet ud, når vi er klar til det.

Her er et par smagsprøver på, hvad vi bl.a. arbejder hen imod:

- Godt arbejde skaber en god skole – en god skole er væsentlig for at vores medlemmer har et godt arbejde.
- Plads til individets udfoldelse i en tryk fælles ramme
- Konkrete resultater står over rituel markering af synspunkter
- Organisationen skal primært ses fra skolerne og op

### **Mere fra vores egen verden...**

## Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Den helt store udfordring har været de arbejdsforhold, som TR og AMR skal arbejde under på skolerne. Det er en opgave, som skolelederne ikke har løst. Reduktionen i opgaver har været meget lille, og på flere skoler løser TR stort set den samme opgavemængde som de øvrige lærere, - altså ved siden af sit TR-job. Kredsen har gjort det klart for kommunen, at vi ikke finder de eksisterende forhold holdbare, og vi forventer, at der i fremtiden kommer langt mere realistiske rammer omkring medarbejderrepræsentanternes arbejde.

Der er solidt fremmøde og et højt engagement på vores månedlige TR-møder. I november var vi sammen på TR-kursus. Emnerne var TR-rollen, lønseddelkendskab, kredsens visionsarbejde samt undervisningsbegrebet. Herudover var der traditionen tro grin og godt samvær.

Arbejdsmiljørepræsentanterne samlet på kredskontoret fire gange årligt. Det er en fornøjelse, at fremmødeprocenten er steget rigtig meget. Det er kredsens målsætning at knytte AMR tættere til kredsen. Samtidig arbejder vi på at gøre TR og AMR til et stærkt team på hver skole.

Sidste år debuterede vi med en temadag for TR og AMR i fællesskab. Den 28. januar i år gentog vi succesen. Emnerne var MED-systemet og indflydelsesmuligheder.

## Åbent kursus & Volley

Volleyarrangementet fulgte den traditionelle køreplan: Masser af aktivitet i hallen, dejlig mad og fest (denne gang på Grønnemose Skole) og så vandt Skovbrynet Skole igen...

Et "udsolgt" Åbent Kursus fandt sted den 17. januar på Hotel Frederiksdal.

- Advokat Helle Hjort Bentz vedr. ytringsfrihed
- Kredsformanden gav aktuel orientering
- Georg Ørskov underholdt med "arbejds glæde"

Igen var middag, fest og hyggeligt samvær en sikker krone på værket.

## Daginstitutionen Tjele Alle

Med udgangen af maj 2014 forlod det sidste barn foreningens daginstitution for sidste gang. Dermed var der sat punktum for en epoke, der begyndte, da daginstitutionspladser var en mangelvare og sluttede med, at vores medlemmer stort set ikke brugte institutionen.



## Feriekolonierne

Det er vigtigt for os, at kolonierne er en integreret del af Gladsaxe Lærereforening. Vi arbejder på at gøre forbindelsen tættere. De første tanker om fremtidig struktur er så småt kommet på banen. Kolonierne har sin egen beretning, men jeg vil alligevel her nævne, at der pågår et arbejde, der skal forsøge at få kommunen til at finde penge til en renovering af kolonien Loddenhøj. Børne- og undervisningsudvalget er på socialdemokratisk initiativ gået positivt ind i processen. Næste stop er en fælles tur til Loddenhøj den 8. maj.





# VI ER MED

---

Foreningen er repræsenteret følgende steder:

**Danmarks Lærerforenings Kongres:**  
**Thomas Agerskov, Mette Fredensborg & Ole K. Larsen**

(samles ordinært en gang årligt og drøfter overordnede emner inden for DLFs interesseområder)

**Gladsaxe Kommunes Hoved MED-udvalg:**  
**Thomas Agerskov**

(Borgmesteren, de kommunale direktører og fællestillidsrepræsentanterne drøfter overordnede kommunale forhold)

**Børne- og kulturforvaltningens MED-udvalg:**  
**Thomas Agerskov & Nikolaj Dahlkild**

(Børne- og kulturdirektør, kommunale chefer og valgte medarbejderrepræsentanter drøfter overordnede emner inden for kultur, skoler og daginstitutioner)

**Gladsaxe Kommunes Skoleråd:**  
**Thomas Agerskov & Lone Degn**

(Børne- og kulturdirektør, skolechef, Børne- og undervisningsudvalget, skolebestyrelsesformændene, en skolelederrepræsentant, en BUPL-repræsentant, en repræsentant fra TAP samt os)

**Kredssamarbejdet Hovedstaden Øst:**

(samarbejde mellem disse kredse af Danmarks Lærerforening: Bornholm, Amager, København, Frederiksberg, Gentofte, Lyngby, Rudersdal & Gladsaxe)

**- Formands- næstformandssamarbejdet:**

**Thomas Agerskov & Lone Degn**

**- Forum for de pædagogisk ansvarlige:**

**Thomas Agerskov**

**- Arbejds miljøforum: Lone Degn**

**- Kursusforum: Lone Degn**



# DET VIL LÆRERNE I GLADSAXE

---

- Virke i et arbejdsliv med mulighed for at anvende kompetencer, udvikle potentialer og levere undervisning på et højt niveau.
- Aftale rammerne omkring lærerarbejdet i fællesskab.
- Øge det faglige niveau for eleverne i Gladsaxe ved i langt højere grad at bruge og videreudvikle den ekspertise, som fx de mange vejledere har.
- Hele den kommunale organisation skal i tale og handling fokusere mere på værdien af, at de ansatte ytrer sig internt og eksternt om de kommunale og lokale forhold, som netop de ansatte har særlig indsigt i.
- Knytte tættere relation til synlige skoleledere, der er fagligt kompetente inden for både undervisning og ledelse.
- Flytte tid fra logistik og tilsyn til udvikling af god undervisning.
- I fællesskab skabe gode indkøringsforløb for nye lærere.
- Lade forskningsmæssig viden, brede evalueringer og kreativ tænkning stå centralt i arbejdet med skoleudvikling.
- Skabe større sammenhæng, variation og mening i elevernes skoledag bl.a. gennem en anden tilgang til den understøttende undervisning.
- Ramme den rette balance i inklusionen.
- Give børn og unge gode oplevelser på vores fem feriekolonier.
- Lave en fælles plan med forvaltningen og skolelederne om, hvordan vi sikrer, at folkeskole-reformen bliver en succes.