

Lærerne mødes d. 9. marts

PÆDAGOGER
|
UNDERVISNINGEN?

VIRKER
ARBEJDSSTIDEN?

ER VI IMOD
SYNLIG
LÆRING?

PRIORITERES
DER I
OPGAVERNE?

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

Skriftlig beretning





Vi er med

Foreningen er p.t. 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 Kommunens Hoved-MED-udvalg: Thomas Agerskov

Borgmesteren, de kommunale direktører og fællestillidsrepræsentanterne fra de store organisationer drøfter overordnede kommunale forhold

Børne- og kulturforvaltningens MED-udvalg: Thomas Agerskov & Lone Degn

Børne- og kulturdirektør, kommunale chefer og valgte medarbejderrepræsentanter drøfter overordnede emner inden for kultur, skoler, daginstitutioner m.v.

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, Frederiksbergs, Gentofte, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal og Gladsaxe

- **Formands- næstformandssamarbejdet: Thomas Agerskov & Lone Degn**
- **Forum for de pædagogisk ansvarlige: Thomas Agerskov**
- **Arbejds miljøforum: Lone Degn**
- **Kursusforum: Lone Degn**

Desuden er Thomas Agerskov af Danmarks Lærerforening udpeget til en plads i Professionshøjskolen UCCs læreruddannelsesudvalg.

Jeg er hærdet optimist

Jeg tror på, at vores samarbejde med de øvrige aktører omkring folkeskolen, kan bringe os endnu videre. Vi har lagt nogle spor ud, som virker. Jeg vil gerne have et endnu tættere samarbejde med forvaltningen, skoleledelserne, politikerne og forældrene om folkeskolen i Gladsaxe.

Vi fortsætter med at fortælle, hvad vi vil.

Fremtidens folkeskole skal være præget af menneskelig bæredygtighed. Udviklingen skal være forankret i medarbejdergruppen, som er skolens altoverskyggende ressource. Hvis man forcerer udviklingen eller gennemfører den på trods, vil man uvilkårligt skabe en gæld. En gæld som før eller siden skal betales.

Ferie, weekend, pauser og nattesøvn er ikke personalegoder, men derimod helt nødvendige investeringer i en bæredygtig organisation, som kan levere en stabil ydelse. Alle har et ansvar for at leve op hertil.

Vi skal skabe den nødvendige balance for såvel individ som organisation. Balance kan ikke skabes ensidigt. Det skabes i fællesskab.

Det er helt afgørende, at de grundlæggende rammer omkring folkeskolen skal aftales og forvaltes i fællesskab. Jeg synes, at vi i samarbejdet med forvaltningen og skolerne tager nogle vigtige skridt væk fra den retorik og præmis, som for få år siden

ramte vores område så hårdt. Det er stadig en følsom vej at betræde, men det bærer frugt, når vi anstrenger os i fællesskab.

God læring kræver god undervisning. God undervisning kræver tid til forberedelse. Tid til forberedelse kan kun sikres ved at foretage de nødvendige prioriteringer. Den nødvendige snak om tilstrækkelig tid til forberedelse, er desværre stadig i al for høj grad præget af underlige regnestykker og paroler om fx tillid og fleksibilitet. Lærernes og børnehaveklasseledernes virkelighed udtrykker imidlertid det sande billede. Et billede, der viser, at det er yderst vanskeligt at få mulighed for at skabe den nødvendige kvalitet. Undervisningens kvalitet skal sikres for at leve op til målsætningen om, at alle elever skal blive så dygtige, som de kan.

Vi ved, at det at kunne levere kvalitet, er et meget væsentligt element i en lærers oplevelse af at lykkes. Det kan være afgørende for, om man vælger at forblive lærer.

Jeg er klar til at arbejde videre for og med vores fælles visioner. Jeg har brug for, at du kommer og støtter op herom på generalforsamlingen den 9. marts kl. 16 på Enghavegård Skole.

Thomas Agerskov, 12. februar 2016

God undervisning giver god læring

Hver dag arbejdes der målrettet og dygtigt på at give eleverne den bedst mulige skole. De lærer mere end nogensinde. Ved at tage fat på bl.a. emnerne i dette afsnit er jeg sikker på, at vi sammen kan udfordre nødvendige nye grænser.

Evaluering

Helt grundlæggende mener jeg, at medarbejderne i almindelighed er blevet sat i periferien af skolens udvikling. Det er ærgerligt – og måske direkte skadeligt – da en sund, velpræsterende og innovativ organisation netop er karakteriseret ved, at medarbejderne er en integreret del af udviklingen. Der er brug for den kollektive intelligens. Den kritiske stemme er sikkerheden for, at vi ikke kører galt.

De frit, kreativt tænkende medarbejdere er dem, der finder morgendagens løsninger.

Vi har overfor forvaltningen tilkendegivet, at der mangler en bred evaluering af, hvordan det går med folkeskolen i Gladsaxe. En evaluering, hvor man spørger den brede skare af medarbejdere, der hver dag står **midt i den nære virkelighed**. Om det skal være spørgeskemaer, fokusgruppeinterviews eller noget andet, kan vi tale om. I hvert fald er den hidtidige procedure, hvor evaluering er lig med, at nogle få giver deres vurdering af, hvordan det går, ikke holdbar.

Understøttende undervisning

På baggrund af henvendelser fra mange sider, har vi måttet konstatere, at det kniber gevaldigt med at få ungdomsklubpæ-

dagogerne til at være en fagligt understøttende del af skolens undervisning. I vores høringsvar vedr. fremtidig klubstruktur har vi skrevet:

Ungdomsklubpædagogerne i undervisningen virker ikke. Vi får mange uopfordrede henvendelser, der peger i retning af, at de pågældende medarbejdere ikke har evner og motivation for opgaven. Kommunen bør som minimum iværksætte en grundig undersøgelse af, hvordan det går. I undersøgelsen bør dagligdagens aktører involveres.

Jeg hører, at klubben i januar 2016 har holdt en temadag og iværksat et udviklingsarbejde for at få sat indhold på deres del af den understøttende undervisning. Man kan forsigtigt spørge, om det ikke er lidt sent, når man tager i betragtning, at de fik opgaven for 2 år siden?

Måske er det meget illustrativt, når man på en skoles Personaleintra kunne læse, at pædagoggruppen omtalte timen midt på dagen som **"spisepausen og pausen efterfølgende"**. Det var nok ikke lige det, der var meningen med den understøttende undervisning.

Der er behov for at komme til bunds i, hvordan det egentlig går med den understøttende undervisning. Jeg foreslår som sagt, at man spørger den brede skare af medarbejdere, der dagligt befinder sig midt i virkeligheden.

Jeg mener fortsat, at der skal være et **tæt samarbejde mellem lærere, pædagoger** og andre fagprofessionelle i skolens hverdag. Det, at give pædagogerne undervisningstimer, styrker ikke samarbejdet i sig selv.

Vi vil alle gerne øge mulighederne for fleksibilitet i den løbende planlægning af elevernes skoledage. Husk på, at lærerne – og kun lærerne – kan varetage alle opgaver i den obligatoriske del af skoledagen. Flere faggrupper øger ikke fleksibiliteten. Virkeligheden på skolerne viser, at jeg har ret!

Lad nu lærerne stå for undervisningen og sats i stedet på at skabe de nødvendige rammer for, at **lærerne og pædagogerne kan mødes og samarbejde** ud fra de forskellige tilgange, de har til børnenes og de unges liv og læring.

Målet er jo ikke pædagogernes rolle eller antallet af pædagoger. Målet er, at eleverne får mest muligt ud af at gå i skole.

Der er hårdt brug for dygtige pædagoger i mange andre funktioner. Deres kvalifikationer skal bidrage i fritidsdelen, i inklusionsindsatsen, i mentorroller og på dagområdet.

Jeg foreslår, at man sikrer en **større samhørighed og videndeling** mellem daginstitution og skole ved, at pædagogerne har timer begge steder. Personsammenfaldet mellem børnehave og skole vil i et børneperspektiv bidrage til, at skiftet opleves mindre vidtgående. Desuden vil forslaget sikre meningsfulde fuldtidsstillinger til pædagogerne.

To-voksne-timer

Der er tale om en "blind" ordning. Er det en kvalifikation i sig selv at være voksen? Hvad er egentlig planen?

Jeg kan nævne mange gode argumenter for at supplere den ene lærer i klassen med ekstra ressourcer. Jeg synes imidlertid, at det er for **uambitiøst kun at tale**

om ekstra hoveder, hænder eller lignende. Det skal handle om at skabe de bedste betingelser for, at eleverne lærer det, som vi har sat os for, at de skal lære.

Der ville utvivlsomt komme et kvalitetsløft, hvis vi begyndte med at analysere, hvilket konkret behov den enkelte elev og klasse har. Om det er inklusionsudfordringer, læsevanskeligheder eller et hængparti vedr. brøkgregning må være afgørende for, **hvilke kvalifikationer den ekstra person skal have**.

Forskningen viser, at en elev, der fx er ordblind, bedst hjælpes ved, at der kommer en ekstra ressourceperson med særlige kompetencer i at lære ordblinde at læse. Vi har allerede disse eksperter. Lad os bruge dem mere og bedre.

Flere af vores læsevejledere bruger under 20% af deres arbejdstid på at anvende deres læseekspertise. Det samme gælder for vores matematikvejledere og vores naturfagsvejledere. Det må kunne gøres bedre.

Et virkeligt ambitiøst mål ville være at uddanne flere vejledere. Det kunne være i andre fag som fx engelsk og historie. Det kunne også være inden for mere tværgående emner som fx bevægelse, uddannelsesvejledning o.l.

Synlig læring

Det er som om, at indsatsområdet "synlig læring" har været præget af en paradoksalmangel på netop synlig læring. Som jeg ser det, er det kun i ringe grad lykkedes at få medarbejderne til at forstå den dybere mening med kurserne, Foundation Day og den lokale indsats på skolerne.

Jeg har intet imod synlig læring. Det er utvivlsomt godt, at undervisningen bliver så vedkommende som muligt for eleverne.

Skoen begynder mere at trykke, **hvis tilgangen bliver for ensrettende**. Her vil jeg gerne slå fast, at synlig læring er en

af mange ingredienser i den indsats, som skal til, for at eleverne får et godt udbytte af skolen.

Jeg har overfor skoleledere, forvaltningschefer og pædagogrepræsentanter i 4-kommunersamarbejdet tilkendegivet, at der er **nogen sammenblanding mellem mål og midler**. Projektet "Synlig læring" præsenteres ind imellem på en måde, hvor det kan synes at være målet. Det er det ikke. Det er et middel. Et middel, der skal supplere de mange andre midler, som lærere og pædagoger har brug for i deres daglige praksis.

Dermed kommer vi også til snakken om metoder. Lad det være klart med det samme, at jeg ikke er fortalende for uindskrænket metodefrihed. Jeg mener ikke, at alt er lige godt. Men jeg vil gerne kæmpe imod en skole, hvor en eller få metoder kanoniseres som de(n) eneste vej til målet. **Vi har brug for en folkeskole, hvor der er metodemangfoldighed.** En folkeskole hvor lærerne har en bred palet af muligheder, som de kan trække på, når de skal løse hverdagens mange udfordringer.

Det er samtidig vigtigt, at lærerne har en fælleskultur, hvor de deler erfaringer og udvikler gode metoder. **Vi kan komme langt i fællesskab, hvis rammerne er til det.**

Foreningen har været meget lidt involveret i projektet. Noget tyder dog på bedre tider. 4-kommunersamarbejdet mellem Rudersdal, Gentofte, Lyngby-Taarbæk og Gladsaxe vil holde løbende fællesmøder med repræsentanter fra de faglige organisationer, og i Gladsaxe Kommune er der netop nu ved at blive etableret en følgegruppe vedr. synlig læring, hvor vi bliver en af deltagerne.

Undervisningskompetence

Tallene viser, at Gladsaxe Kommune ligger lidt lavt i forhold til at indfri målsæt-

ningen om, at alle elever skal undervises af lærere, der har undervisningskompetence (linjefag eller lignende) inden for det givne fag.

Først og fremmest må vi forholde os til, om "trinmodellen" - som er tidens store trend - er den rigtige organisering på vores skoler. Tanken om, at en gruppe lærere har alle deres timer på samme klassetrin, finder ofte sin argumentation i, at det øger muligheden for at lave skemaændringer. Jeg har i årenes løb mange gange sagt, at jeg betvivler, at mange skemaændringer giver bedre læring. Jeg er endnu ikke blevet præsenteret for noget, der har ændret på denne tvivl.

Meget (bl.a. Hattie) taler for, at netop lærerens fagdidaktiske kompetencer er væsentlige, når det kommer til at sikre god undervisning og dermed god læring. Vi har derfor brug for:

- At lærerne underviser i det, som de er særligt kompetente til
- At vi ikke lader struktur komme før konkret vurdering af kompetence
- At der iværksættes efteruddannelse i tilstrækkelig grad til, at alle fag i folkeskolen varetages af lærere, der har gode kompetencer i fagene

En af de forhindringer, som vi står midt i, er, at der ikke tilstrækkelig finansiering til stede. **Folkeskolereformen er underfinansieret** i en grad, der bør tages (mere) alvorligt. Jeg vil henlede opmærksomheden på, at fx den berømte A.P. Møller-milliard ikke finansierer den arbejdstid, som medarbejderne skal bruge på projekterne. Den post hænger kommunerne og skolerne selv på.

Skolerne i Gladsaxe har store udgifter i forbindelse med, at lærerne skal afsted på

kursusdage. Enten er det vikarkontoen der holder for, eller også skal der byttes så meget rundt på lærerskemaerne, at det ofte skaber et kvalitetsforringende kaos.

Endelig vil vi gerne slå et slag for et bredt kvalitetsbegreb, når det skal vurderes, hvem der har undervisningskompetence. Jeg vil tale for en konkret vurdering af hver enkelt lærers faktiske kompetencer.

Her bør erfaring og faktiske "præstationer" i skolevirkeligheden indgå. Vi har altså lærere i denne kommune, der har så stærke selvlærte og erfaringsbaserede kompetencer inden for et "ikke-linjefag", at det ville være direkte absurd, hvis de ikke i fremtiden må undervise i det. Jeg minder lige om, at en del lærere har en seminarieuddannelse med

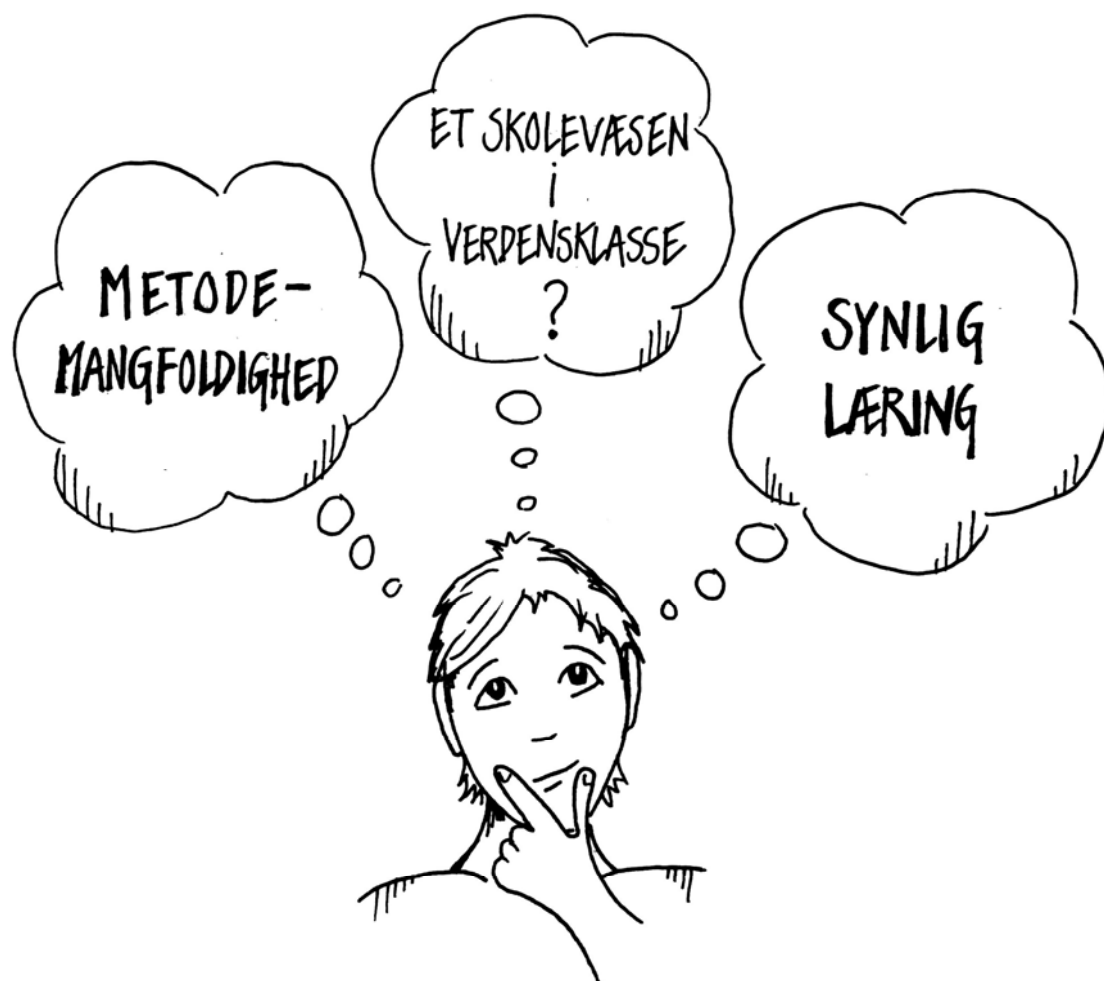
et grundforløb i flere fag. **De kompetencer skal vel ikke ud med badevandet?**

Jeg har overfor skolechefen givet udtryk for, at Gladsaxe Lærereforening gerne vil bidrage til processen ved at indgå i en styre-/følgegruppe om dette vigtige emne. Jeg tror, at der er gode muligheder for, at det vil ske.

Kvalificeret ledelse

I Gladsaxe bruger vi relativt mange ressourcer på skoleledelse. Vi vil gerne have god ledelse og anerkender, at det – også her – kræver ressourcer.

Min bekymring går på, at en del af lærerne har en daglig leder, som ikke har kvali-



fikationer vedr. undervisning. **Undervisningen - og opgaverne der knytter sig hertil - er lærerens altoverskyggende kerneydelse.** Derfor må de daglige, faglige ledere have en uddannelsesmæssig baggrund, der giver dem mulighed for at møde lærerens dagligdag.

Jeg synes, at skolerne skal se på den ledelsesmæssige organisering. De ledere, der ikke har lærerbaggrund, må løse andre opgaver end at være daglig leder for de undervisende lærere. Jeg kunne ønske mig, at skolelederforeningen i Gladsaxe **ville være tydeligere** i forhold til dette emne.

Skoledagens længde, opbygning m.v.

Heldigvis har de mange horrible elevske-maer, som man i det seneste år har kunnet se på bl.a. Facebook, ikke sin oprindelse i Gladsaxe. Faktisk har der nok været en hel del fornuft i, at vi har lagt ud med en fast model, der ikke gav mulighed for at strække dagen til urimelig længde. Jeg synes fortsat, at dagens længde er **et alt for spinkelt parameter for vurdering af skolen.** Da vi fik reformen udfordrede jeg tanken om, at det i sig selv ville skabe bedre resultater (i bred forstand) at gøre skoledagen længere. Ligeså vil jeg nu ikke råbe med i et kor, der mener, at skolen i sig selv bliver bedre af at forkorte skoledagens længde.

Jeg udfordrer Danmarks Lærerforenings noget ensidige linje på dette område. Jeg bekæmper Kommunernes Landsforenings generelle misopfattelse af, at **ufinansieret kvantitet er lig med kvalitet.**

Jeg synes, at man skal se på, om alle skoledage skal være lige lange. Det virker noget søgt, at dagen før jul fx skal vare til kl. 15. Man kunne se på, om omlagte tema-uger i stedet havde større kvalitet, hvis der var færre timer, men til gengæld **større bemanding i hver enkelt time.**

Vi har nogle udfordringer med hensyn til, at de forskudte frokostpauser indskrænker muligheden for, at såvel elever som medarbejdere mødes på tværs af afdelingsskel. Det vil vi se på i det 4-parts-samarbejde, som vi deltager i sammen med forvaltningen, skolelederne og BUPL.

Den åbne skole

Et af de elementer i folkeskolereformen, som Gladsaxe Lærerforening støttede op om allerede i de indledende implementeringsdrøftelser, er "Den åbne skole". Vi omtalte det nu mere som "Det åbne samfund", da vi finder det mest relevant, at eleverne kommer "ud i samfundet". Vi har selv i det små haft besøg af elever, der har hørt om en interesseorganisations arbejde. Vi har givet interviews til elever, der som en del af en projektopgave havde valgt at arbejde med folkeskolereformen. Senest har vi haft indledende drøftelser med Folkekirkens Skoletjeneste om den fælles interesse vi har i, at skolerne kan trække på de mange ressourcer, som det omgivende samfund indeholder.

Min fornemmelse er, at det med den åbne skole ikke rigtigt har nået nye højder. En af forklaringerne er nok, at det er svært for medarbejderne at rumme det midt i alt det andet, de skal nå. Flere medlemmer har givet udtryk for, at de mange logistiske udfordringer og de snærende ressourcer gør, at de faktisk er mindre "på tur" nu, end før folkeskolereformen.

Jeg har ikke en patentløsning på denne problematik, men vil klart tilkendegive, at vi fortsat gerne vil have en skole, der er skruet sammen på en måde, hvor det er helt oplagt at trække på de muligheder, som omverdenen indeholder. Vi arbejder p.t. på at samle en del aktører i og omkring skolen, med henblik på at få fornyet dialogen på området.

Lov 409 virker ikke

Jeg synes, at vi sammen skulle tale om et nyt syn på opgaverne i folkeskolen. Vi kunne se på mulighederne i ressourcerammen. Vi kunne foretage de nødvendige prioriteringer. **Vi kunne vise mod til at tænke nyt.**

Vores langsigtede mål er at få en moderne tænkt ramme om lærernes arbejde. Jeg er ikke en af de kredsformænd, der med blanke øjne skuer bagud mod "de gode gamle arbejdstidsaftaler". De havde deres tid og deres problemer. Jeg mener dog samtidig, at virkeligheden med al uønskelig tydelighed har vist, at Lov 409

ikke virker. Det antikverede medarbejdersyn, de åbenlyse konkrete mangler og ikke mindst det totale fravær af vision har resulteret i noget nær fallit. **Lærerne er ikke kommet til at arbejde "smartere"**, og der er ikke sparet tid ved at lærerne i højere grad skulle forberede sig sammen.

Jeg har svært ved at se, at lederne reelt har fået **bedre muligheder for at lede skolerne**. Tværtimod oplever vi en stigende flugt fra den ledelsespligt, som følger med.

Overenskomstforhandlingerne i foråret 2015 resulterede desværre ikke i, at vi fik en fornuftig central ramme om arbejdstiden. Vi endte med 15 punkter, der skulle indgå i de lokale drøftelser. Gladsaxe Lærereforening anbefalede medlemmerne, at

de ikke skulle stemme "nej". Det var vores måde at sige på, at **der ikke var noget at fejre**, men at det nok var det bedst opnåelige her og nu. En af hjørnestenene var, at der skulle sættes tal på, hvor mange timer skolelederen regnede med, at



den enkelte skulle bruge på forberedelse. Det viste sig dog hurtigt, at sådan mente Kommunernes Landsforening ikke, at teksten skulle tolkes. Sagen kører nu i arbejdsretsligt regi.

Det egentlige arbejde vedr. arbejdsforhold var derfor igen noget, som vi skulle ordne kommunalt og på skolerne. **Vi havde i skoleårets løb holdt en god dialog med forvaltningen**, hvor tydeliggørelse af vores ønsker og synspunkter havde været i fokus.

Forhandlingerne endte i en fornyelse af forståelsespapiret.

- De 4 ugentlige timer – der er en del af din egen forberedelse - som du selv placerer, blev ændret til 5 ugentlige timer. Desuden kan ti-

merne placeres andre steder end på skolen

- Striden om 6. ferieuge sluttede. Slut med at "skylde" noget, når man havde holdt ferie
- Der skal være et ugentligt teammøde
- Fokus på drøftelse af lærerens/ børnehaveklasselederens opgavemængde
- Lærerne/børnehaveklasselederne anvendes kun undtagelsesvis som vikar
- Mere konkret indhold i opgaveoversigterne
- Fælles og individuel forberedelse skal optræde i sammenhænge
- Opgavers indhold og tidsmæssige placering skal være kendt i så god tid som muligt
- Fokus på nyuddannede lærere
- Ordrede forhold for tillidsrepræsentanten
- Fokus på god årsplanlægning

Den reelle udmøntning af Lov 409 og forståelsespapiret varierer fra skole til skole. Vi ser positivt på lokale forskelle og fleksibilitet, men vi er opmærksomme på, at der flere steder **køres lidt vel meget under radaren**.

Vi kan konstatere, at opgaveoversigter og dialogen herom kører mangelfuldt. Samtidig savner jeg, at **ledelsesniveauet tager prioriteringsopgaven på sig**. Der er ikke tid til alle de opgaver, som man ønsker løst, og det er ikke fair at presse dette problem ned til lærerne med formuleringer som fx "det må I lige finde ud af i teamet".

Opstarten af indeværende skoleår var stærkt kritisabel. Store skemalægnings- og planlægningsproblemer gav dybe frustrationer og **fjernede fokus og res-**

sourcer fra den nødvendige pædagogiske planlægning.

I vores nyhedsbrev skrev jeg:

"Jeg tænker nogle gange på, hvad resultatet ville være, hvis de nærmest absurd mange timer, som lærere og børnehaveklasseledere bruger på at få skemaerne til at gå op, i stedet blev anvendt til fx fagdidaktiske kurser. Det, at blive dygtigere til at undervise i sit fag, har en beviselig effekt på elevernes læring. Er der nogen, der kan vise mig, at det samme er gældende for konstante skemaændringer?"

Fordybelse, forberedelse og fælles planlægning skal skabe fundamentet for et godt skoleår. Det er hele ideen bag, at vi møder ind en uge før eleverne. MEN disse grundelementer er trængt af massive logistiske udfordringer, som desværre æder sig dybt ind i de i forvejen trængte tidsmæssige ressourcer."

Vi har været rundt på en del af skolerne med et "roadshow" om, hvordan man kan få mere balance i arbejdstiden. Det er ikke raketvidenskab, men kan hjælpe med at gøre den eksisterende virkelighed tålelig.

I dette forår vil foreningen – med baggrund i bl.a. efterårets skolemøder om arbejdstid – fortsætte sin indsats fra de tidligere år, hvor forståelsespapiret og forbedringer heraf, skal forbedre lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdsvilkår. Vi vil sætte særligt **fokus på opgaveoversigter** og den pligtige dialog om opgaveindhold og opgavemængde.

Konkret har vi i årets løb været inde i en del arbejdstidssager. Jeg nævner her nogle af dem:

- Flere lærere tog ekstratimer, da en kollega stoppede fra den ene dag til den anden. I første omgang mente lederen, at det kunne løses inden for deres nuværende arbejdstid. Han satte deres undervisningstallet op, men mente åbenbart ikke, at der skulle fjernes andre opgaver.

Foreningen gik ind i sagen, som fik det udfald, at de berørte lærere fik overarbejdsbetaling og/eller afspadsering.

- På specialskolen Bakkeskolen har der været uenighed om, hvorvidt en række pauseaktiviteter var tilsyn eller undervisning. Under tidligere aftaler har lærerne fået undervisningstillæg for pauseaktiviteter sammen med eleverne. Det var denne tolkning, som skolelederen ikke ville fortsætte. Jeg er godt tilfreds med, at vi med Rådhusets mellemkomst fik landet et fast tillæg, som anerkender, at et frikvarter med autistiske elever ikke kan sidestilles med en "normal" gårdvagtstjans.
- Helt aktuelt er vi i gang med arbejdsforhold for læringsagenter (LA100). Vi har holdt et velbesøgt møde for lærerne og kan konstatere, at processen på flere skoler har været noget mangelfuld. Flere lærere er blevet præsenteret for, at de skal løse denne opgave uden at blive reduceret mærkbart i undervisningen eller andre opgaver.

Løn

Såvel kommunale som lokale lønforhandlinger er i det forgangne år forløbet på fornuftig vis. Jeg synes, at vi har et godt forhandlingsklima og har opnået resultater, der er i tråd med det forventede.

Jeg behandler andetsteds i denne beretning emnet rekruttering. Jeg vil alligevel her berøre, at vi oplever, at flere skoler vil give **betydelige rekrutteringstillæg**, når de ansætter en ny lærer. Det skyldes, at den nye lærer ikke vil gå ned i løn. Vi ønsker ikke at nogen skal gå ned i løn, men når det bliver et problem, at lønniveauet er højere i fx København, skal man løse det ved at se på det generelle lønniveau i Gladsaxe. Ikke ved **at lappe på symptomerne**.

Vores lønpolitik på området er:

- Vi vil IKKE give højere løn til nye – bare fordi de kommer fra et højere lønniveau.
- ALLE tillæg, der forhandles i Gladsaxe skal være objektivt begrundet og være noget, som andre også kan bringe sig i betragtning til.

Vi har igen i år været involveret i en del sager om uregelmæssigheder i medlemmernes løn. Vi landende bl.a. en større sag om manglende tillæg for undervisning i "Dansk som andetsprog" på mange skoler med, at kommunen efterbetaler over **300.000 kr.** til de berørte lærere.

Desuden har vi løst sager om manglende tillæg, forkert anciennitet m.v.

Vi har øget vores fokus på de time-/dagpenge (diæter), som medarbejderne har krav på, når de er på tjenesterejser. Det er fx kurser, internater o.l. med overnatning. Vi har haft en hårdknudesag, hvor en leder ikke mente, at den regel var gældende for hendes medarbejdere. Sagen er nu løst og man er p.t. ved at gøre op, **hvor mange penge medarbejderne har til gode over de seneste 5 år.**

Vores medlemmer på Forebyggelsescentret måtte vente et år på en aftale vedr. aftenarbejde, tillæg m.v. Lederen stod meget stejlt på sit synspunkt. På den anden side stod en række faglige organisationer, som fandt ind i et godt samarbejde. Efter et lederskifte og nogle absurd lange kommunale tænkepauser fik vi en **tilfredsstillende aftale**.

På Bagsværd Kostskole, som er på statslig overenskomst, fungerer arbejdstidsdagsordenen fint. Her har vi til gengæld den udfordring, at ca. 1/3 af de lønmæssige stigninger ikke er sikret i en central aftale, men skal sikres ved lokal forhandling.

Jeg er meget tilfreds med, at vi hidtil har kunnet sikre disse penge.



Gode folk er en mangelvare

Jeg glæder mig til samarbejdet med den nye Børne- og kulturdirektør, Thomas Berlin Hovmand. Thomas kommer fra en chefkarriere i Københavns Kommune. Jeg deltog som medarbejderrepræsentant i ansættelsesudvalget og er **forventningsfuld på baggrund af det, som jeg har set og hørt**. Skoleområdet kan have god gavn af, at nye øjne ser på de mange udfordringer. Jeg vil bestræbe mig på at få et tæt samarbejde med Thomas, så vi kan skabe den nødvendige udvikling i fællesskab.

Rekruttering og fastholdelse er et emne, der med fuld kraft og overraskende hastighed er trængt ind i skolehverdagen. Flere skoler har måttet opgive at finde læreruddannede til selv længerevarende barselsvikariat. Det er selvsagt en situation, som vi alle må tage alvorligt. Kredsen medvirker efter bedste evne. Bl.a. har vi netop sammen med kommunen lempet for pensionerede læreres adgang til at arbejde i tidsbegrænsede stillinger. Det kan jo være en fin løsning, hvis man ikke ellers anden vej kan skaffe læreruddannede til fx et vikariat for en langtidssygemeldt.

Vi har brugt en del energi på at håndhæve, at alle, der arbejder som lærere i folkeskolen, skal ansættes som netop lærere og dermed **skal være på læreroverenskomst**. BUPL og andre har ikke ret til at indgå overenskomster vedr. den fagopdelte undervisning. Vi har måttet minde om dette en del gange, men derefter støder vi ikke på problemer med at få det ført ud i livet.

Vi skal sørge for at skolerne i Gladsaxe er **attraktive nok til både at rekruttere nye lærere og fastholde dem, der**

allerede er ansat. Jeg benytter lige lejligheden til at minde om ingredienserne i begrebet professionel kapital:

- **Social kapital:** Tillid, samarbejde, retfærdighed
- **Human kapital:** Personlig viden, færdigheder og kompetencer
- **Beslutningskapital:** Evnen til at træffe fagligt velbegrundede professionelle valg i komplicerede situationer

Der er vist plads til forbedringer!

På efterårets kommunale lederseminar kunne kommunaldirektør Bo Rasmusen i sin tale konstatere, at der fra 1. december ville være en skoleleder på alle kommunens skoler. **Det glæder også os** i Gladsaxe Lærereforening. Mange skoler har lidt under den megen turbulens, som usikkerhed om ledelsesstolene giver.

Også her er rekrutteringsudfordringen til at få øje på. Skoleleder er tydeligvis ikke en "tjans", som lange køer af kvalificerede kandidater byder ind på. Her kunne der ligge et indsatsområde...

Vi byder velkommen til:

- Merete Hytting, Bagsværd Skole
- Pernille Fabricius, Mørkhøj Skole
- Claus Møller, Stengård Skole.

Ledelsesudfordringen på Grønnemose Skole blev løst ved at overflytte skoleleder Carsten Bott fra Mørkhøj Skole. Dermed blev der sat punktum for en (alt for) lang ledelsesmæssig bølgegang på en skole, der

i høj grad har **brug for ro, retning og gode rammer.**

Der lød på det nærmeste et lettelsens suk, da vi på et hovedudvalgsmøde fik at vide, at **sygefraværskurven er knækket.** Kommunaldirektøren kunne fortælle, at sygefraværet i Gladsaxe nu er det laveste i op mod 10 år. Der er stadig en udfordring i retning af at nedbringe sygefraværet yderligere, men jeg har udtrykt håb og forventning om, at de seneste ”gode” tal kan give den nødvendige ro i forhold til at kunne arbejde med **langsigtede strategier.**

I de fremtidige spørgeskemaer vedr. arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser **kan man ikke svare anonymt.** Kommunens begrundelse er, at der skal være et tillidsfuldt miljø, hvor man kan sige tingene åbent. Jeg har i Hovedudvalget sagt, at sådan vil jeg også gerne have det, men at vi efter min vurdering ikke er der endnu. Vi har desværre flere eksempler på, at lærere trækkes til side og irttesættes, når de fx har udtrykt sig kritisk. Min bekymring er derfor, at man, ved at fjerne muligheden for anonymt at pege på problemer, skaber en situation, hvor en del medarbejdere holder kritikken for sig selv.

Da jeg var den eneste af medarbejderrepræsentanterne, der talte imod den manglende anonymitet, var det ikke muligt at ændre kommunens plan.

Kommunalt budget uden store ulykker

- Der er i de kommende fire år afsat i alt 250 mio. kr. til ombygning af kommunens skoler. Der er sat særligt fokus på Søborg Skole, som givetvis har udsigt til markant forbedrede forhold. Det er positivt, at kommunen fortsætter stilen med et højt ambitionsniveau for skolebygningerne.

- Budgettet lægger op til at købe Blaa-gaard Seminarium. Det vil sikre, at kommunen bevarer adgangen til bl.a. de idrætsfaciliteter, som Enghavegård Skole har stor glæde af. Desuden vil en erhvervelse af Blaa-gaard betyde, at kommunen får mulighed for at udvide kapaciteten på Enghavegård Skole. Dette kan blive meget aktuelt, da kommunen forventer, at det samlede kommunale elevtal stiger med op til 1000 elever frem mod 2022.
- Der afsættes 6 mio. kr. til bedre sagsbehandling på familieområdet og 10 mio. kr. til en målrettet tidlig indsats i forhold til udsatte børn i førskolealderen. Det er ikke direkte vores område, men alle bidrag til indsatsen i forhold til udsatte børnefamilier er væsentlige for arbejdet i folkeskolen.

Jeg havde håbet på penge til faglig efteruddannelse af lærerne. **Folkeskolereformen mangler finansiering.** Højnelse af lærernes fagdidaktiske kompetencer ville være et virkningsfuldt indsatsområde. Det emne agter foreningen at arbejde videre med.

Personalepolitik

Jeg deltager i en arbejdsgruppe, der skal revidere Gladsaxe Kommunes personalepolitik. Det er væsentligt for mig, at det bliver ”et papir”, **der gør en forskel.** Det skal ikke blot være magen til det, som de har i alle andre kommuner. Man skal kunne se noget særligt for Gladsaxe. Det er nu heldigvis den måde, som vi arbejder videre på.

Jeg har udfordret kommunen på, at medarbejdernes ytringer bør fremgå som en værdi og ikke blot en ret. Kommunen har brug for deltagende medarbejdere. Også dem, der **ikke altid er iført neonfarvet ”ja-hat”.** Jeg er ret optimistisk med hensyn til, at mine bestræbelser på dette

område bærer frugt. Samtidig ser jeg positivt på, at den videre proces kan komme til at gøre en forskel.

Jeg er noget bekymret i forhold til de enkelte skolars økonomi. De foreløbige regnskabsmeldinger taler om, at flere skoler har underskud i millionklassen. Hvor "overforbruget" ligger, ved jeg ikke

med sikkerhed noget om, men jeg vil følge meget tæt op på, om vi nu får økonomiske opbremsninger, der betyder, at vi ender med at være færre lærere end før reformens indførelse. **Mere undervisning og færre lærere** er jo ikke ligefrem opskriften på en god læringsmæssig cocktail.



Organisatoriske forhold

Vi har en plan

Kommunikation

Vi fortsætter udviklingen af vores kommunikative indsats. Vi har øget hyppigheden af nyhedsbreve. Vores Facebookaktivitet har været markant stigende og hjemmesiden har fået en makeover og et betydeligt kvalitetsløft.

Vi arbejder på mere kommunikation fra medlemmerne til os. Spørgeskemaværktøjet "Survey" blev bragt i anvendelse i august. Der var en god svarprocent, og informationerne var brugbare i vores arbejde. I kan forvente mere fra den kant fremover.

Ud af kontoret

Det har fra dag ét i min formandstid været et erklæret mål at skabe en langt mere udadvendt praksis i forhold til samarbejdspartnere, medlemmer o.a.

Jeg vil gerne langt videre ad dette spor, men en kort "stop-op-evaluering" viser, at der faktisk er sket en del:

- Besøg på faglige klubber
- Frikvartersbesøg på skolerne
- Medlemsmøder for bl.a. børnehaveklasseledere og læringsagenterne
- Øget fokus på små medlemsgrupper
- Uformelle møder med centrale personer på Rådhuset
- "En til en-møder" med centrale politikere i Gladsaxe
- God løbende kontakt med skoleledere

- I maj 2015 holdt jeg oplæg på et kontaktfarældremøde på Mørkhøj Skole
- I oktober 2015 holdt jeg tale for ledere på Gladsaxe Kommunes årlige lederkursus
- Jeg er inviteret til at holde oplæg på skoleledernes møde den 10. marts 2016

Et medlem har skrevet og foreslået, at vi holder "åbent kredskontor" et par gange om året. Det forslag tager vi med videre.

Hovedstyrelsesvalget

Gladsaxe præsterede en af landets højeste stemmeprocenter. Det er godt gået, og da "vores" kandidat, Anders Liltorp, samtidig blev valgt, er vi godt tilfredse.

Pensionisterne

Foreningens pensionister var den 9. juni 2015 på rundvisning med efterfølgende kaffe/kage på den tidligere Marielyst Skole, som nu huser 10. klasse og ungdomsskole under navnet GXU. Størst interesse samlede sig om to "virkelige" lærere, som improviseret fortalte fra deres hverdag som lærere på idrætslinjen.

70 pensionister havde sammen med Gladsaxe Lærerforenings bestyrelse den 9. december indtaget Hotel Frederiksdal for at holde den traditionsrige julefrokost. Igen, igen var det en succes bygget op om banko, mad og hyggeligt samvær. Okay, vi glemte mandelgaven, så der er trods alt plads til forbedringer.

Tillidsrepræsentanter & arbejdsmiljørepræsentanter

Det er mig en stor glæde, at vi fik gjort noget ved de helt urimelige arbejdsforhold, som vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skulle virke under i skoleåret 2014/2015. Det kniber stadig med at finde tilstrækkelig tid til opgaven, men den helt lammende urimelighed er afhjulpet.

Endnu en glæde har det været, at kunne byde velkommen til hele 6 nye tillidsrepræsentanter fra henholdsvis Søborg, GXU, Skovbrynet, Buddinge, Stengård og senest Mørkhøj.

Vi arbejder ihærdigt på at udvikle vores egen lokale TR-uddannelse, som skal supplerer den grunduddannelse, som alle nye TR modtager i regi af Danmarks Lærereforening. Vi regner med at inddrage vores nu "halvnye" TR i den videre udvikling heraf, og vi påtænker også at inddrage en eller flere af dem i udførelsen, når den tid kommer.

Konkret har samarbejdet med TR og AMR været bygget op om:

- Vi holder TR-møde en gang om måneden.
 - ⇒ Aktuelle problemstillinger, ny viden m.v.
- Vi holder kvartalsvise AMR-møder

⇒ Nyt på arbejdsmiljøområdet

- Temadag for TR & AMR i fællesskab den 23. september
 - ⇒ Konkrete værktøjer
- Kursus for tillidsrepræsentanter den 5.-6. november
 - ⇒ Dilemmaer i TR-hverdagen
- Temadag for AMR den 20. januar (nyt tiltag)
 - ⇒ Social kapital
 - ⇒ AMR-rollen, netværk m.v.
- Temadag for tillidsrepræsentanter den 3. februar
 - ⇒ Overenskomstens paragraffer
- Gruppesamtaler med tre TR ad gangen (nyt tiltag)

Hertil kommer individuelle møder, telefonsamtaler og en herlig masse SMS- og mailkommunikation.

Vores valgte folk skal have den bedst mulige uddannelse, tilstrækkelige rammer og al den støtte, som de har brug for. **De er rygraden i organisationen**, og jeg prioriterer samarbejdet med dem meget højt.

Jeg vil gerne fremhæve, at vores indsats i forhold til at få et mere systematiseret samarbejde med arbejdsmiljørepræsen-



tanterne går rigtigt fint. Arbejdsmiljøområdet i almindelighed og det psykiske arbejdsmiljø i særdeleshed **trænger i den grad til en indsats**. Jeg er glad for, at AMR viser interessen for arbejdet, og jeg forventer, at det kommende år bringer os et godt stykke videre i retning af, at vores medlemmer oplever, at vores indsats på området giver resultater.

Åbent kursus & Volley

Søgningen til årets åbne kursus den 30.-31. januar 2016 var lidt af en optur for arrangørerne. Resultatet blev, at **118 deltagere havde en god dag** med Jon Kjær Nielsen, der talte om "arbejdsglæde og forandringsprocesser" og uddannelsesredaktør på Politiken, Jacob Fuglsang, der talte om "den store løgn i uddannelsessystemet".

Jeg fik selv lov at lukke og slukke det faglige indhold med et oplæg om kredsens arbejde, vores indsatsområder og perspektiver. **Tak til de tålmodige lyttere.**

Den traditionsrige volleyturnering fandt sted den 8. maj, hvor der blev spillet turnering i Gladsaxehallerne. Suppleret af petanque. Søborg Skole stod for **den efterfølgende fest**. At dømme efter tilbagemeldingerne, gjorde de det rigtigt godt. Tak for det.

Dette års volleyarrangement finder sted den 20. maj, hvor GXU står for den efterfølgende fest.

Moderne organisation

De seneste 3 år har resulteret i en del organisatoriske ændringer i Gladsaxe Lærerforening. Vi har digitaliseret og effektiviseret på den gode måde. Mange "gamle" arbejdsgange og løsninger er faldet bort. Vi har frigjort store midler ved at digitalisere vores kommunikation. Vi har målrettet vores kontorfunktioner således, at **vi arbejder langt mere som et team**.

Det giver større effektivitet og dermed mere sagsbehandling for pengene.

Næste skridt er, at vi på generalforsamlingen foreslår, at bestyrelsen beskæres fra formand + 6 bestyrelsesmedlemmer til formand + 5 bestyrelsesmedlemmer. **Vi mener, at vi kan løse opgaverne, selvom vi er en færre.** Det frigør økonomi, der giver nye muligheder, samtidig med at kontingentet fortsat kan holdes i ro.

Kolonierne

På trods af at kolonierne har sin egen betretning, vil jeg alligevel fortælle, at det er et område, hvor vi er temmelig hårdt udfordret. Vi har brugt betydelige menneskelige ressourcer på en række organisatoriske mangler. Der ligger stadig et stort arbejde foran os. Konkret stiller vi på generalforsamlingen forslag om, at koloniuudvalget nedlægges. Det har vist sig, at det ikke har været en god måde at styre kolonivirksomheden på. Bestyrelsen er den egentlige beslutningstager og ansvarshavende. Derfor vil vi **knytte kolonierne tættere til bestyrelsesarbejdet**.

Økonomien er presset af bl.a. vigende udlejning til lejrskoler. Her spiller det også naturligt ind, at skolerne har færre lejrskoler nu end tidligere.

Vi var den 8. maj på kolonien Loddenhøj sammen med Børne- og undervisningsudvalget. Det var led i en indsats for at få kommunen til at bidrage med 5 mio. kr. til en helt nødvendig renovering af kolonien. Forslaget blev desværre ikke en del af det endelige kommunale budget. Det efterlader os i en vanskelig situation, da **Loddenhøj helt indiskutabelt er meget nedslidt**.

Det har i det hele taget været vanskeligt at få klarhed over, hvor kommunen står i forhold til koloniernes fremtidige drift og eksistens. Det arbejder vi i skrivende stund på at få klarhed over.

Ord kan ikke alt, men nok alligevel noget...

Vi blev ualmindeligt hårdt ramt da bestyrelsesmedlem i Gladsaxe Lærerforening og TR på Mørkhøj Skole, Søren Ullerichs, fredag den 6. november 2015 døde under foreningens årlige tillidsrepræsentantkursus.

Da vi samledes fredag morgen var Søren ikke kommet. Vi fandt ham kort efter død i sengen. Han havde haft en fin dag om torsdagen. Han var glad og havde en god, hyggelig aften. Kl. 1 sagde han "godnat" og gik i seng. Søren blev 49 år.

Umiddelbart efter bisættelsen udsendte vil disse mindeord...

Tirsdag den 17. november sagde vi ved en smuk, bevægende og uforglemmelig bisættelse farvel til vores fantastiske kollega, Søren Ullerichs.

Lige nu fylder tomheden det hele, og tankerne til hans familie er allestedsnærværende. Det er stadig helt ubegribeligt, at vi ikke igen skal mødes, at vi ikke lige kan ringes ved, eller at vi aldrig igen skal være sammen om at tænke gode tanker om et samfund og en fremtid, der i så høj grad har brug for værdier. Fine værdier, som Søren var bærer af og havde modet til kæmpe for.

Søren kom for alvor ind i vores verden, da han i marts 2014 blev valgt til Gladsaxe Lærerforenings bestyrelse. På sin egen lidt underspillede og uhøjtidelige måde, kom han hurtigt til at fylde sin stol godt ud. Søren var engageret. Han brændte virkelig for sine sager. Man kunne mærke intensiteten i hans stemme, han var en vedholdende, men fair fighter, og vi vidste, at hans vidunderlige humor aldrig var langt væk. Hans virke som bestyrelsesmedlem i kredsen og tillidsrepræsentant på Mørkhøj Skole blev alt for kort, men gjorde så afgjort en forskel for de mennesker, som havde valgt ham til at repræsentere fællesskabet.

Vi vil huske ham som et varmt og anstændigt menneske, der med et klart blik for nødvendig forandring og påkrævet retfærdighed, ydede sin store indsats og tog de mange slag, som ofte følger med, når man forsøger at ændre verden.

Søren gjorde os klogere. Søren berigede livet for dem, som var sammen med ham. Det er det, som vi må trække på, når vi skal tage de næste skridt uden ham

Æret være Søren's minde

På Gladsaxe Lærerforenings vegne

Kort og godt

- ♦ Vi ønsker et handlingsorienteret samarbejde med kommunen om, hvordan vi løser de aktuelle problemer med at rekruttere lærere
- ♦ Folkeskolereformen er underfinansieret
- ♦ En gennemtænkt efter-/videreuddannelsesplan med fokus på fagdidaktiske kompetencer, vil styrke folkeskolen
- ♦ Klubpædagoger i undervisningen virker ikke
- ♦ Vi vil flytte tid fra logistik og tilsyn til forberedelse og udvikling af god undervisning
- ♦ God skole kan kun skabes i fællesskab

**Generalforsamlingen den 9. marts kl. 16
kommer til at gøre en forskel**

Enghavegård Skole, Mørkhøj Parkallé 3, 2860 Søborg