

Beretning 2023

Forord

Kære medlemmer af Gribskov-Halsnæs Lærerkreds (MA)

Du sidder nu med årets skriftlige beretning fra din kreds i Danmarks Lærerforening. Beretningen fortæller om kredsens politiske arbejde og de aktiviteter, Gribskov- Halsnæs Lærerkreds har arbejdet med fra april 2022 til april 2023. Det er ikke alt som vi når omkring, og særligt personsager og enkeltsager bliver ikke omtalt i beretningen. Vi håber alligevel, at beretningen vil give et godt overblik i prioriteringerne i kredsens arbejde.

Gribskov-Halsnæs Lærerkreds arbejder på mange niveauer med vores interesser og rådgiver dagligt om alt fra barsel til opgaveoversigter. Kredsen hjælper også, når arbejdet tager overhånd og påvirker hverdagen i en forkert retning og bringer jobbet i fare. Det politiske arbejde i forhold til varetagelse af medlemmernes interesser er blevet vigtigere og fylder stadig mere i kredsens arbejde, ikke mindst på baggrund af A20 og "Sammen om Skolen". Kredsen opgaver i forhold til tillidsrepræsentanterne er ligeledes vokset, og kredsen er nu en aktiv del af TR-uddannelsen og efteruddannelsen af TR. Vi holder årligt TR- dage og har genstartet TR samtaler med de enkelte tillidsrepræsentanter alt sammen for, at de har de bedste forudsætninger for at hjælpe Jer medlemmer lokalt på arbejdspladserne.

Vores forening vil intet være, hvis ikke vi værner om, at vi har noget sammen, og hvis ikke vi hele tiden diskuterer vores egen berettigelse. Inden corona nedlukningen var vi enige om, at vi fremadrettet skulle arbejde langt mere involverende, det forsøger vi, det er svært, men det skal vi gøre endnu mere i fremtiden.

Gribskov-Halsnæs Lærerkreds største og vigtigste medlemsarrangement er foreningens generalforsamling fredag den 17. marts 2023. Generalforsamlingen afholdes på Ramløse Skole kl. 17.00-18.45.

På kredsens vegne

Michael Bie Andersen

A20 (MA)

I disse dage er det 10 år siden, at de fleste af os blev udsat for Thorning regeringens Lock- out, det er uden tvivl et af de dårligste skolepolitiske tiltag folkeskolen har oplevet. Der blev heldigvis i mange kommuner indgået lokale forståelser og aftaler, som i nogle kommuner afværgede de værste konsekvenser af lovindgrebet, men store dele af lærernes autonomi var med et væk, nu skulle vi ledes og lave noget mere.

For at forstå indgrebets omfang, så kan man jo forsøge at sammenligne det med bededagsindgrebet. Lærerne skulle på papiret ikke arbejde mere, bortset lige fra aldersreduktionen som blev fjernet uden kompensation m.v., produktiviteten skulle dog øges, det betød mere undervisning. Fra den ene dag til den anden blev lærernes produktivitet øget med 15-25 % eller det der svarer til 30-44 bededage. Fra 660 undervisningstimer til 750/780 timer. I nogen kommuner kunne lokalpolitikere dog ikke styre blodrusen, og her blev timetallet hævet til over 800 timer.

I begge kommuner arbejdede vi for at sikre og fastholde et større professionelt råderum end lov 409 lagde op til, og vi er desværre stadig ikke i mål.

August 2020 blev der indgået en ny arbejdstidsaftale A20 mellem KL og LC (Danmarks Lærerforening). Der skal ikke herske den mindste tvivl om, at det var et vanskeligt resultat at tage stilling til. Aftalen indeholder færre rettigheder og sikringer, end vi kunne ønske os, men stærke forpligtelser til samarbejde og indflydelse.

A20 er på mange områder et nybrud i forhold til den overstyring af folkeskolen, som L409 er et udtryk for. Der fordres nye roller af såvel Kommune og Kreds som for skoleleder som TR. Og samtidig er der fokus på et fælles ansvar for skolen. Det er en kulturforandring, som tager tid, og som skal trænes.

Vi må nu snart 3 år efter indgåelsen af aftalen erfarer, at der kommunalt er meget store forskelle på hvordan A20 er blevet realiseret. Der var også tidligere store kommunale forskelle på de centrale aftaler fx faktoren i A08 eller om der i A05 var indgået KTO aftaler eller helhedsaftaler i kommunerne. De forskelle mellem kommunerne er bestemt ikke blevet mindre med A20, og det udfordrer både de nationale målsætninger og standarder og afstanden mellem serviceniveauerne og sammenligningerne kommunalt. Der er derfor med A20 blevet endnu større forskel på, om man er lærer i Halsnæs eller Gribskov.

Realiseringen af A20 og lokalaftalen i Gribskov Kommune (MA)

A20 aftalen ophævede ikke vores lokaleaftale, alligevel opsagde Gribskov Kommune mod parternes KL-LC-anbefaling vores lokale aftale. Men det lykkedes, som I ved, at genforhandle aftalen.

Under forhandlingerne om lokalaftalen i Gribskov Kommune kunne vi ikke aftale forbedringer af opgaveoversigterne § 7, det, syntes vi, var uheldigt, for opgaveoversigterne er jo det dokument som den kommunale redegørelse og skoleplanen leder frem mod. Skal opgaveoversigten være et brugbart redskab for både leder og lærer i planlægningen og budgetteringen af skoleåret, så kræver det transparens, tid på opgaverne og hegn om forberedelsen.



Vi har igen i år arbejdet med at øge kvaliteten af opgaveoversigterne, og på flere af skolerne er der forbedringer, men vi er et stykke fra at være i mål samt leve op til A20 intentionerne. Det er en proces, som tager tid. På vores fællesseminar om implementeringen af A20, hvor TR, leder, forvaltning og kreds deltog, fik vi bl.a. besøg af Claus Hjortdal (Skolelederforeningen) og Gordon (DLF), som fortalte om de fælles intentioner, der er med aftalen. Vi fik også en teknisk gennemgang af A20 af en konsulent fra DLF. Der blev også arbejdet skolevis med opgaveoversigter og skoleplanen. Det var et rigtigt godt seminar, hvor jeg oplevede, at vi var sammen om folkeskolen i Gribskov.

Samtidig er retorikken også blevet ændret; hvor vi tidligere blevet præsenteret for, skoleledere, som mente, at det var konfliktoptrappende, når TR bad om opgaveoversigterne, og næste år ville TR ikke få opgaveoversigterne udleveret. I husker måske også, at lærerne på skolerne modtog et brev, hvor de blev indkaldt til ekstra samtale om oversigten, hvis de ikke forstod dem. Så er samarbejdet blevet bedre og forståelsen for, at A20 også for lederne er et godt værktøj, er blevet større.

Det er dog vigtigt, at man på skolerne også bakker op om aftalens elementer, ligesom de centrale parter, kreds og kommune er forpligtet, så er lærer/TR og skoleledelse lige så forpligtede til at få aftalen til at fungere.

Derfor vil vi gerne opfordre til, at man tager arbejdet med opgørelsen og registreringen af arbejdstiden alvorligt og følger aftaleteksten. Det er et nødvendigt led i at få aftalens elementer til at spille sammen.

Realiseringen af A20 og lokalaftalerne i Halsnæs Kommune (MA)

På kreds – Kommune niveau er A20 kommet godt fra start. Vi har et godt og konstruktivt samarbejde med Halsnæs Kommune, både politisk og med forvaltning og lederne. Et samarbejde vi ikke tidligere har oplevet så frugtbart.

Med udgangspunkt i Halsnæs` økonomi, så lykkedes det at lande en fornuftige lokalaftale med sammenhæng mellem undervisning og forberedelse, fine initiativer for de nyansatte, tydeligere opgaveoversigt m.m.

Skoleplansarbejdet er et af de nye aftaleområder, som kræver ekstra opmærksomhed. Her har lærerne mulighed for i fællesskab med ledelsen at prioritere lærerressourcen på skolen; skal der være mere praksisudvikling, holddeling eller efteruddannelse?

Praksisudvikling – midtvejsevaluering: Kort før påske holdt arbejdsgruppen bag praksisudvikling midtvejsevaluering for skolerne, og de lærere, som har arbejdet med praksisudviklingen. Mette Sabra og Michael Bie indledte eftermiddagen med at sætte fokus på den forandring, som vi håber, praksisudviklingen vil bringe for skolevæsenet.



Jim og Thomas fra Hundested Skole fortalte om deres arbejde med praksisudvikling. Artiklen kan læses i folkeskolen side 32- 37: https://www.folkeskolen.dk/files/archive/_/4/5/folkeskolen03x22.pdf

Efterfølgende blev der erfaringsudvekslet og arbejdet i Bazarstande med 5 forskellige temaer; forberedelse, praksisudveksling, feedback, ledelse og om næste skridt. Dagen sluttede med skolevis opsamling og drøftelse af, hvordan praksisudvikling skal indgå i planlægningen af kommende skoleår.

I efteråret havde TR/leder og Kreds/Kommune en fælles temadag om Skoleplanen og praksisudvikling.

Vi fik også besøg fra Gladsaxe, hvor de fortalte os om deres erfaringer med co-teaching, det vi kalder praksisudvikling. I de positive evalueringer fra Gladsaxe scorede følgende højest i de positive erfaringerne e 1) hurtig hjælp 2) lærerne forklarer tingene på forskellige måder 3) lærerne kan lide at undervise sammen.

Vi skal have sat endnu mere fokus på alt det, praksisudviklingen kan på vores skoler: om det er variation i undervisningen, aktive elever, øget udbytte af undervisningen. Fra evalueringerne i april fik vi følgende udsagn: *"Det bliver ikke nemmere, men det bliver bedre", "Det er det bedste forstørrelsesglas på min egen faglighed og praksis, som jeg har oplevet".*

Nye aftaler på skoleområdet i Halsnæs Kommune:

6. ferieuge beskrives under det, der benævnes "Særlige aftaler" på opgaveoversigten. Her påføres følgende tekst: "Det er aftalt, at xx afholder 6. ferieuge. I den uge, der afholdes 6. ferieuge, vikardækkes de enkelte lektioner. I planlægningen af skoleåret er der taget højde for, at medarbejderen afholder 6. ferieuge. På nærværende opgaveoversigt er 6. ferieuge ikke trukket ud af årsnomen. Ved fuld tid vil årsnormen være 1680 fratrukket 37 timer, hvis man afholder 6. ferieuge."

I forhold til prøveafvikling er følgende aftalt: Bundne prøver: Tiden til prøveafvikling og censur for de obligatoriske prøver anses som en del af opgaven i at undervise i de pågældende fag og medtænkes ved tidsfastsættelse af de pågældende læreres opgaveportefølje i opgaveoversigten. Prøver til udtræk: Når

udtræksfagene er kendt for lederen, kan denne lave et estimat på det samlede tidsforbrug. Når udtræksfaget er kendt for lærerne, så laves en skriftlig aftale med de berørte. Den skriftlige aftale skal tage højde for tilpasning af øvrige opgaver, undervisningsopgaver samt tidsforbruget for forberedelse og afvikling af prøverne til udtræk. Såfremt opgaven er større end den undervisnings-, forberedelses- og opgavetid, der er angivet på opgaveoversigten, så kan der aftales afspadsring eller udbetaling af merarbejdet.

Løntjek og løn

Vi laver løntjek hele året. Men omkring november måned har vi tradition for, at TR indkalder til faglig klub, og vi fra kredsens deltager. På skolerne gennemgår vi lønsedler og taler generelt om, hvordan lønnen er sammen sat. Sædvanligvis er der ikke de store problemer, men hvert år finder vi fejl. Normalt handler det om erfaringsdato, uv. tillæg eller mindre unøjagtigheder.

Alligevel er der særligt to lønsager, som fortjener omtale:

Normalt melder Lærerforening ud, at man på landsplan har fundet 1.000.000 kr. i løntjek. Det tal bliver nok opjusteret, når vi får indberetter de midler, som ikke er udbetalt på PPR i Gribskov. Forhandlingen endte med en efterbetaling på tæt på 760.000 kr. til 5 tale/høre-lærere! Der blev ligeledes på julemærkehjemmet efterbetalt ca. 60.000. Og derudover har vi enkelte ikke afsluttede sager.

Samtidig med, at der er fundet fejl i lønudbetalingen, så er der også i år forhandlet lønindplaceringer og tillæg for tæt på 700.000 kr. til medlemmerne i Gribskov- Halsnæs Lærerkreds. Sammenlagt har kredsens, udover de 15 mio. som er bundet i forhåndsaftalerne, sikret kredsens medlemmer 1.5 millioner ekstra i år. Det svarer til i gns. 33.000 kr. pr. medlem alene forhandlet via kredsens, og dertil kommer de centralt forhandlede midler. Det kan derfor godt betale sig at være medlem af DLF!

Godhavn

Vi blev i efteråret kontaktet af lærergruppen på Godhavn behandlingshjem, som ønskede, at DLF varetog deres interesser i forhold til at få forhandlet en overenskomst. Da Godhavn er medlem af DE, så har LC forhandlingsretten for de lærere, som er ansat på skolen. Så bad vi lærerne om at melde sig ind, hvis vi skulle hjælpe dem. Det blev afklaret med SL, som tidligere har haft OK for Lærerne på Godhavn, at det nu var LC, som forhandlede. Lærerne på Godhavn er nu fulgyldige medlemmer af kredsens. Når OK er på plads og der er valgt TR, indgår Godhavns TR på lige fod med øvrige TR i kredsens. Vi har allerede holdt møde med lærerne på Godhavn og glæder os til, at der bliver tegnet OK for dem og til at se dem til kommende arrangementer i kredsens.

Kommunal økonomi 2023 Gribskov (AL/MB)

Kommunale budgetter fylder meget i styring af skolerne og i skolernes hverdag. Elevtallet er fortsat faldende med 88 elever færre i kommende skoleår end i skoleåret 2022/23. Der er i dette skoleår 3021 elever og det falder til 2933 elever.

Da grundbeløbet, som tildeles pr. elev, er nedsat med ca. 10%, betyder det, at økonomien samlet set er under pres.

Med udgangen af 2022 har skolerne vist et samlet mindre forbrug på 8,1 mio. kr., som politisk besluttet overføres en andel af dette beløb til 2023. Mindreforbruget skyldes:

1. Mindre forbrug på 3,6 mio. kr. på SP som konsekvens af handleplan. Bruges til udligning af tidligere merforbrug.
2. Skolerne har et samlet mindre forbrug på 1,5 mio. kr. som søges overført til 2023.
3. Mindre forbrug på stats-puljen til kompetencemidler på 2,0 mio. kr.
4. Mindre forbrug på 0,2 mio. kr. på ordblindpulje.
5. Mindre forbrug på fællesudgifter på 0,8 mio. kr.

Fra et økonomisk synspunkt ser dette ganske godt ud, men spørgsmålet er, om der sidder elever i almenklasserne, der burde være visiteret til specialtilbud. Hvad angår de 4 millioner, som ikke er blevet anvendt, må et krav være, at skoleområdet skal være bedre til at anvende alle budgetterede midler til skolerne. For 4 millioner kan man ansætte 7-8 lærere til f.eks. flere to-lærertimer eller til reducere af undervisningstimetallet.

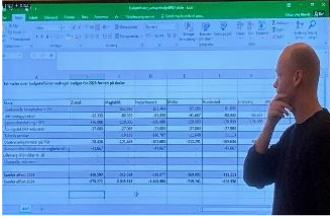
Resursetildelingsmodellen er fortsat gældende for det kommende skoleår. Det betyder, at der er en afdelings- klasse- og elevstyret tildelingsmodel. Som fagforening ser vi denne model som en måde at resursetildele på, der understøtter DLF's principprogram. Det er en model, der understøtter fællesskaber og et samlet skolevæsen, hvilket en ren elevtalsbaseret tildelingsmodel ikke ville gøre. Som fagforening er vi klar over, at modellen også kan splitte skolerne ad, da der har været, og vil komme situationer med skoler, hvor nogle skoler skal give af deres resursetildeling for, at et samlet skolevæsen kan løbe rundt og nogenlunde tilbyde den samme undervisning (service).

Problemet med resursetildelingsmodellen er, at der er for få elever og penge (ressurser), og at man politisk ikke vil betale for den skolestruktur, som man har valgt. En elev i Gribskov Kommune "koster" ca. 10.000 kr. mindre end f.eks. i nabokommunen, Halsnæs Kommune. Det er tydeligt på skolerne, da antallet af to-lærertimer er meget lille, lejrskoler er på et minimum, resursepersoner og vejledere er for lille i forhold til undervisningsopgaven, og alle lærere er på maksimalt undervisningstimetallet.

Konklusionen er, at hensigterne er gode nok, men at ressourcerne på skolerne er for små! Som fagforening følger vi skolernes økonomi tæt. Et skolevæsen, der er presset til det yderste, får svært ved at rekruttere og fastholde lærere. Dette skal også ses i lyset af konkurrencen fra privatskolerne.

Kommunal økonomi 2023 Halsnæs (MA)

Vi vidste godt, at der var optræk til blodrøde budgetter. I Halsnæs Kommune blev den endelige budgetvedtagelse desværre endnu værre end forventet, da politikerne helt uforståeligt valgte at hæve lærernes undervisningsandel og sænke puljen til kommunal efteruddannelse. Der var i forvejen store besparelser på det specialiserede område, som særligt vil ramme Magleblik og Lillebjerg skole. Fra forhandlingerne sivede der desværre også et rygte om, at nogle partier syntes, at folkeskolerne skulle bidrage mere til besparelserne. Det er dybt bekymrende, at vores folkevalgte lokalpolitikere ikke har et overblik over, hvad der er blevet sparet de sidste år på skoleområdet. I de generelle udgifter til børn, ligger Halsnæs Kommune næsten i top, men når du går ud i klasseværelset, så er der ikke mange midler, der kan findes.



Eneste udvidelse på skoleområdet var skolehaver. Der er intet galt med skolehaver, det er fint projekt, men når det prioriteres på bekostning af efteruddannelse og lærernes undervisningstid, så bliver glæden ved skolehaver noget begrænset. Samtidig må processen vedr. skolehaver være tæt på at få dumpekarakter, det var på intet tidspunkt blevet drøftet, om skolerne ønskede at kaste tid/resurser efter projektet.

Efterfølgende er konsekvenserne af besparelserne blevet gennemgået for ledere og medarbejder i H-MED og Fagligt dialogforum. I alle MED/LU skal der også arbejdes med konsekvenserne og udmøntningen af budgettet. Hvad skal nedprioriteres og måske ikke længere laves næste år, det er en svær øvelse, da det ikke er første gang, folkeskolerne har stået overfor besparelser.

Ekstraordinær generalforsamling (MA)

Kort før sommerferien meddelte Andreas (tidl. Kasserer), at han skiftede job til en anden kommune, og han kunne derfor ikke fortsætte som kasserer. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det blev vi virkelig kede af, men stavnsbåndet er jo ophævet, og vi ønskede ham god vind i det nye job.



Det betød, at vi en kort periode var uden kasserer. Der blev indkaldt til ekstraordinær generalforsamling d. 18/8 kl. 17.00 på Nordstjerneskolen, hvor vi valgte en ny kasserer.

Valget faldt på Mads, som også er TR på Lillebjerg skole i Halsnæs Kommune.

Samarbejde mellem de faglige organisationer i Gribskov Kommune (MA)

Vi har oplevet, at det gennem en årrække har været svært at samarbejde med Gribskov kommune. Derfor tog vi i foråret initiativ til at samle de faglige organisationer i Gribskov Kommune for at undersøge, om de havde den samme oplevelse af samarbejdet som os. Der viste sig, at organisationerne HK, FOA, BUPL, DSR, SL, DS og 3F kunne fortælle om lignende oplevelser, og vi aftalte derfor at skrive et brev til politikerne i Gribskov.

De overordnede udfordringer er:

Manglende respekt for generelle aftaler og overenskomster.

Tillid mellem ledelse og medarbejdere.

Udfordringer i MED samarbejdet og TR samt faglige konsulenter.

Dårligt arbejdsmiljø.

Samarbejde med HR.

Personalesager er ofte konfliktfyldte og ender ofte i sanktioner.

Strammest mulig fortolkning i alle henseender.

Efter et forløb, som jeg beskrev på sidste generalforsamling, blev vi enige om at starte to samarbejdsprojekter om 1) rekruttering og fastholdelse 2) TR-vilkår og MED samt at fastholde kontakten og mødes kontinuerligt.

I forhold til den nye fastholdelse og rekrutteringsstrategi, så var resultatet ikke helt, hvad vi kunne ønske os. Og samtidig oplevede vi, at arbejdet vedr. TR-vilkår blev udskudt til 4. kvartal af 2022. Derfor inviterede vi os selv til møde igen og fik aftalt, at vi fremrykkede TR-vilkårs drøftelserne til 2. kvartal. Det var godt, for forhandlingerne vedr. nye TR-vilkår har nu været næsten et helt år. Jeg havde derfor også håbet, at vi allerede var klar med en ny ramme for TR-samarbejdet, men sidste forhandling er sat til 22. marts 2023, her håber jeg, det lykkes "de faglige organisationer" og Gribskov Kommune at indgå en aftale.

Det pædagogiske område (MA/MB)

I FAK Pæd. har debatten kredset om 3 områder; ukrainske flygtninge, meddelelsesbogen & evaluering og inklusion.

De fleste kommuner har formået at løse opgaven med flygtningebørnene, men på forskellig vis; nogle steder har man oprettet modtageklasse, andre steder har man valgt at sætte børnene i allerede eksisterende klasser.

Der er stor forskel på, hvor langt de enkelte kommuner er nået i processen og stor forskel på hvorledes arbejdet med indførelse af Meddelelsesbogen er blevet håndteret. I flere kommuner er man ikke rigtig kommet i gang, men der er dog nedsat arbejdsgrupper. Fælles for alle er dog, at meddelelsesbogen skal holdes enkel, den skal give mening, og der skal være, mindst muligt arbejde forbundet med den.

Tips;

Fx 1 x om året i forbindelse med skole-hjem-samtalen:

- At man skriver dagsordenen inden mødet, så forældre og børn er forberedte
- At man skriver aftaler fra mødet

Huske, at evalueringen skal være fremadrettet. Og at forældre skal læse det, så man skal tænke over formuleringer

Der skal / kan stå noget, som forældre godt kan hjælpe med / være med til

Overvej hvad formålet er – hvad vil vi som lærere med meddelelsesbogen? Hvad er behovet?

Passe på, at vi ikke sælger professionen for billigt, ved at det, der skrives fx, er ligegyldigt.

FAK og Storekursus (MA)

Efter oprettelsen af det "nye" FAK, så har det taget tid at få den nye struktur til at fungerer ikke mindst på grund af corona. Vi er i kredsen dog meget tilfredse med ændringen og arbejder for, at intentionerne i det "nye" FAK fastholdes.

Et af FAKs større arrangementer er storekursus, og igen i år var TR afsted. Storekursus er uddannelsesdage for TR, som veksler mellem to og tre dages kursus. På kurset tilmelder TR sig moduler, der opdaterer dem på viden om fx "den svære samtale" m.m. Vi arbejder for, at indholdet af storekursus bliver mere praksisnært for TR.

Opfølgning på KV21 debat i Gribskov Kommune.

Mandag den 20/6 lykkedes det endeligt at overrække Udvalget for Skole, Børn og Familie i Gribskov Kommune ønskerne til folkeskolen i Gribskov fra KV21 debatten om folkeskolen. Til valgdebatten i november havde deltagerne skrevet deres ønsker til folkeskolen og hængt dem på et træ.

Udvalget fik både æbletræ og ønsker overrakt af Lea Egholm Hasselager (skolebestyrelsesformand Skt. Helene skole), Pernille Martens Jensen (BUPL) og Michael Bie Andersen (Kredsformand). Valgdebatten var arrangeret af skolebestyrelserne i Gribskov, Mette Klinkby Berndsen (Folkekirkens Skoletjeneste), FOA, BUPL og Gribskov-Halsnæs Lærerkreds og støttet af FH. De 33 ønsker fra aftenen gav alle udtryk for ønsket om en stærkere folkeskole, økonomisk, uddannelsesmæssigt via flere læreruddannede, øget råderum lokalt og m.m.



Medlemskurset 2023 (MA)

Med medlemskurset d. 13.-14. januar 2023 satte vi ny kredsrekord med tæt på 140 tilmeldte medlemmer. Det er ca. 30 % af kredsens aktive medlemmer. Vi startede fredag eftermiddag med nyt fra kredsens, efterfulgt af Morten Refskov, formand for overenskomstudvalget, som fortalte om foreningens arbejde med at realisere A20 samt aktuelle fagpolitiske emner.

Malene Friis Andersen er Ph.d., autoriseret psykolog, forfatter og ekspert i ledelse, stress og psykisk arbejdsmiljø. Hun har igennem 17 år arbejdet med emnerne på forskellige måder: Som klinisk psykolog, som organisationspsykolog og som forsker. Malene er forfatter til en lang række videnskabelige artikler samt prisvindende bøger. Hun er blevet tildelt GL-prisen for sin formidling og bliver ofte anvendt i medierne som ekspert og debattør.



Susanne Ekman Lektor, Center for Arbejdslivsforskning gav i sit oplæg eksempler på et udpint dansk velfærdssamfund, hvor bl.a. uddannelsessystem lider af socialt, tids- og økonomisk underskud. Med udgangspunkt i grundig forskning, vises, hvor svært det er for både ledere og medarbejdere i velfærdsstatens maskineri at adressere systemiske problemer, især når det gælder misforhold mellem krav og ressourcer. I stedet lander ansvaret hos den enkelte, som føler krav om at overbyde i forhold til tid og ressourcer.



Afslutningsvis havde vi besøg af borgmestrene i de to kommuner Bent og Steffen, hvor vi fik drøftet Frisættelse af folkeskolen, inklusion og fastholdelse og rekruttering. Det var igen et godt kursus og vi har fået mange positive tilbagemeldinger på programmet. Der er også enkelte ting, vi skal have rettet til fx at vi spiser tidligere om fredagen.

Kongres og udviklingsforum 8.-9. november 2022 (AL/MA)

Kongressen i 2022 lå midt imellem to overenskomstforhandlinger. Og de to store dagsordenspunkter var inklusion og rammer og vilkår for det gode arbejdsliv.

DLF har udarbejdet et inspirationsmateriale om arbejdet med inklusion. Brugen af dette materiale blev drøftet med en klar tilkendegivelse fra kongressen om, at materialet er godt, men skal det realiseres, er det nødvendigt med flere resurser ude på skolerne dels ved en bedre skoleøkonomi og dels ved flere uddannede lærere i folkeskolen.

Rammer og vilkår for det gode arbejdsliv handlede i høj grad om en fuld og hel iværksættelse af A20 og ikke mindst A20 som rammen om gode og sunde arbejdsvilkår på skolerne. Arbejdstidsaftalens indhold med sine intentioner og hensigter er god, men der er mange steder en oplevelse af, at tingene ikke hænger sammen. Den økonomiske ramme er for lille, og oplevelsen af al for stor arbejdsmængde og tidspres er udtalt.

Der blev også talt om de forberedende tiltag og handlinger til overenskomsten, dog uden at drøfte egentlige overenskomstkra. Overenskomstkra til OK-24 kommer på kongressen i 2023.

Særligt fyldte debatten om lærernes deltagelse i den pædagogiske debat. Lærerne, med vores store viden og indsigt i folkeskolen, skal tages med på råd i skoleudvikling såvel lokalt på skolen som på den store scene i kommunen og ligeledes i prægningen af landsdækkende tendenser. Her har vi som fagforening en opgave i at være med til at sikre dette.

Lokalt på skolen er det vigtigt, at lærerne indgår i den pædagogiske samtale og har stor indflydelse på skolens prioriteringer. Dette er et fokuspunkt for alle foreningens tillidsvalgte.

Pædagogisk Udviklingsforum er kommet for at blive og lå i 2022 om formiddagen på den første kongresdag. Her er det muligt at deltage for alle tillidsvalgte i DLF.

Pædagogisk Udviklingsforum startede med, at formand Gordon Ørskov Madsen bød velkommen og satte rammen for dagen. Herefter gik deltagerne ud på de sessioner, som de på forhånd havde valgt.

Sessionerne/Emnerne var:

- **Session 1 "Pædagogisk debatkultur"** Hvad er nu det for en størrelse? Skal jeg involvere mig i den? Og hvordan hjælper jeg debatten om prioriteringer i gang?
- **Session 2 "Styrkelse af den danske model i en lokal kontekst"** Hvad kan den danske model og hvordan bidrager vi lokalt?
- **Session 3 "Det attraktive arbejdsliv"** Hvordan arbejder vi lokalt for et attraktivt lærerarbejdsliv for at imødegå lærermangel i folkeskolen?

Fra Kreds 34 deltog kredsstyrelsen og flere af skolernes tillidsrepræsentanter, og vi var dermed repræsenteret i alle tre sessioner.

I alle sessioner blev drøftelserne skrevet ned og de bruges fremadrettet i foreningens arbejde.

En rigtig god kongres med klare budskaber til det nye Folketing om inklusion og et solidt afsæt til næste års kongres, som bliver en kongres med opstilling af overenskomstkra til OK-24.

Inklusion/Mellemformer (MA)

Inklusion - Der er ingen 'one size fits all', når det kommer til inklusion i skolen, den konklusion har VIVE med et stort metastudie, der samler resultaterne fra en række inklusionsundersøgelser vist. Rapporten viser helt kort, at inklusion hverken forbedrer børnenes læring eller trivsel, – den gør i sig selv hverken til eller fra. Nogle studier viser, at inklusion har en positiv effekt, mens andre viser det modsatte. VIVE konkluderer, at det sandsynligvis skyldes, at børn med særlige behov er meget forskellige, og at man må erkende, at der ikke findes en 'one size fits all'-model, der gælder alle børn med særlige behov. Inklusion kan give mening for nogle grupper, men man er nødt til at se på det enkelte barn.

I forsøget på at "håndtere" inklusionsudfordringen så er samtlige kommuner gået i gang med at lave "melleformer". Melleformer skal forsøge at holde eleverne tættere på normalområdet og sænke kommunernes udgiftspræs. Det kan derfor i arbejdet med melleformer nogle gange være svært at se, om det er de pædagogiske hensyn og barnets tarv eller den kommunale økonomi, som kommer først. Med baggrund i VIVE-rapportens konklusioner, så må opfordringen være, at beslutningerne vedr. børnene flyttes tættere på praktikerne.

Inklusionen er en udfordring i alle kommuner. Fælles for alle er, at der mangler ressourcer. Der kommer flere og flere elever med særlige behov, men hjælpen mangler. Der mangler efteruddannelse, støttepersoner, specialuddannede lærere, lærerfagligheden kan ikke løse opgaven alene.

"Sammen om Skolen" (MA)

Partnerskabet Sammen om skolen blev lanceret i en kronik i Berlingske Tidende 28. maj 2021.

Der blæser nye vinde i styringen af skolen. Vinde, der handler om tillid til medarbejderne. Og om en erkendelse af, at skolens udfordringer er så komplekse, at man ikke kan løse dem fra toppen alene. Partnerskabet er et markant brud med den politik, der blev ført i 2013, hvor lærerne blev lockoutet og derefter skulle implementere en folkeskolereform, hvis indhold de ikke havde haft indflydelse på.

Partnerskaber ligger i umiddelbar forlængelse af de udfordringer i dansk politik, som Sigge Winther Nielsen beskriver i bogen, "Entreprenørstaten". Han peger på, at alt for meget politik bliver lavet ved "fordøren", hvor politikerne kan vise vælgerne, hvor handlekraftige de er, når de på ingen tid har løst et problem ved at lave en ny reform. Og alt for lidt bliver gennearbejdet ved "bagdøren", hvor politikerne burde have kontakt til de mennesker, som oplever problemerne, og som sidder med den viden, der skal til for at løse dem. Det er ikke kun i Danmark, at opgøret med New Public Management er sat i gang, det er en del af en større international trend.

Hvad betyder dette så lokalt?

Vi deltog sammen med begge kommuner i DLF og KL-konference "Sammen om Skolen" i november. Thomas Gyldal formand for KL skoleudvalg opfordrede kommunerne til at oprette en lokale udmøntning af det nationale samarbejde. Det er vi så gået i gang med, og der er afholdt de første møder om, hvordan struktur og form skal være lokalt. Det bliver spændende at se, hvordan vi lokalt kan få gavn af det nationale samarbejde.

Læreruddannelsen til Hillerød (MA)

Det var en glædelig nyhed, da den tidligere regering valgte at afsætte midler til en udflytning af læreruddannelsen. KP var ikke meget for dette og indkaldte FH for at lægge pres på den tidligere regering. Her sagde vi dog tydeligt, at der var brug for en uddannelse i Nordsjælland.

Kommunerne i Nordsjælland har længe arbejdet sammen med KP om at stable uddannelsen på benene. Derfor var det også trist, kort før jul, at læse i regeringsgrundlaget, at der blev trukket i land vedr. udflytningen. Nu var det ikke længere et krav med udflytning.

Vi tog initiativ til sammen med de øvrige kredse i Nordsjælland at kontakte Fie Hækkerup (S), som er valgt i Nordsjælland og fik et møde i stand vedr. uddannelsen. Vi skrev også et læserbrev til Frederiksborg Amts Avis, og samtidigt arbejdede forvaltninger og borgmester også på at fastholde udflytningen af uddannelsen til Hillerød. Det lykkedes, og ca. 14 dage før ansøgningsfristen for kvote 2 udløb, kunne man tilmelde sig uddannelsen i Hillerød. Nogenlunde samtidig kunne man så i FAA læse Dekan Jacob Harder citeret for, at nogle linjefag ikke blev udbudt i Hillerød, men muligvis skulle læses på Bornholm. Om det lykkes at få startet et helt hold i Hillerød til studiestart, det bliver spændende pt. er der 6-8 studerende tilmeldt.

Arbejds miljø (AN)

Siden sidste generalforsamling har der dels været afholdt et fælles AMR/TR-møde og dels ét AMR-møde med arbejds miljørepræsentanterne i henholdsvis Gribskov Kommune og i Halsnæs Kommune.

Bekendtgørelse om det psykiske arbejds miljø

I sidste skoleår og i dette skoleår har arbejds vilkår og det psykiske arbejds miljø fyldt meget. Dette skal særligt ses i lyset af, at rammerne for inklusion af elever med mangeartede socioemotionelle udfordringer bliver inkluderet i klasserne, enten som enkeltintegrerede elever med behov for støtte mindre end 9 timer om ugen eller ved pædagogisk begrundelse og dermed som en del af begrebet; Mellemløber.

Det presser lærerne i deres gennemførelse af undervisningen.

På fællesmødet blev Bekendtgørelse om det psykiske arbejds miljø taget op til drøftelse. Bekendtgørelse er fra 2020, og det er første gang, at vi har en bekendtgørelse på dette område, som er klart retningsgivende for det psykiske arbejds miljø på skolerne – og på andre offentlige arbejdspladser.

I bekendtgørelsen indskræpes det bl.a.:

1. Ved arbejdets udførelse **skal** der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger.
2. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejds mængde og tidspres.

Bekendtgørelsen stemmer overens med de overenskomstkra v, som DLF (kongressen) opstillede ved sidste OK-forhandlinger, f.eks. at der skal skabes sammenhæng mellem tid og opgaver.

DLF – Kreds 34, TR og AMR bruger bekendtgørelsen aktivt i det faglige arbejde, særligt i forhold til lokalaftalen og OK-21, som er bindende for begge parter – arbejdsgiver og lønmodtager.

Skoleplanen og arbejds miljø

Skoleplanens betydning for arbejds miljøet på den enkelte skole blev også taget op på fællesmødet:

Hvordan kan vi tænke arbejds miljø som en del af skoleplanen?

Skoleplanen skal ifølge den centrale aftale indeholde en række aftalte forhold, f.eks. det gennemsnitlige undervisningstidspunkt. Men lokalt på skolerne kan TR og AMR i samarbejde med ledelsen og lærerne pege på en række forhold, som bør medtages i skoleplanen. Arbejdsforhold, der kan indarbejdes i skoleplanen med

et arbejdsmiljømæssigt sigte. På fællesmødet blev disse arbejdsopgaver drøftet: Beskrivelse af teamsamarbejdet på skolen, beskrivelse af pauser på skolen – også en beskrivelse af ønsket pausekultur, beskrivelse af skole- hjem-samarbejdet – gerne med tidsramme til denne opgave og ledelsens forventninger til indhold i møderne.

Vi drøftede også, hvornår arbejdet med skoleplanen bør sættes i gang. Skal det være før den kommunale redegørelse på skoleområdet, eller kan man gå i gang tidligere. Den generelle holdning var, at man bør vente med skoleplansarbejdet, indtil den kommunale redegørelse foreligger, men at det ikke var et kardinalpunkt.

Det enkelte medlem, læreren på skolen, skal kunne se sine arbejdsopgaver i opgaveoversigten direkte i forlængelse af skoleplanen og den kommunale redegørelse. Det arbejder vi for.

Krænkelser på jobbet

På møderne med henholdsvis AMR i Gribskov Kommune og i Halsnæs Kommune blev emnet, Krænkelser på jobbet drøftet. Det kom på dagsordenen særligt af den grund, at man i DLF-regi, også i Kreds 34, oplever et stadigt større pres på lærere, der udsættes for krænkelser verbalt af elever og forældre, og at presset fra den digitale kultur med billeder og en kultur for at dele billeder mm. er en belastning.

Hvordan kommer krænkelser til udtryk? Hvordan kan de forebygges? Og hvad er mulige sanktioner og handlinger, når der skal følges op på sager om krænkelser? Dette er blevet drøftet med afsæt i gældende lovgivning, bekendtgørelser og aftaler.

Generelle bemærkninger og pointer fra drøftelserne på AMR-møderne:

- Med bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, sept. 2020, har vi nu en beskrivelse/forståelse for, hvad krænkende handlinger er, se særligt § 23, når krænkende handlinger sker på arbejdet.
- Krænkende handlinger kan være personorienteret og/eller arbejdsrelateret. Opleves en handling som krænkende, er det udgangspunktet for, hvad det er, der skal tales om, "Svesken på disken". Må ikke pakkes ind.
- Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1 rammer mulige organisatoriske årsager til krænkelser meget tydeligt ind. At-Vejledningen bør ses i sammenhæng med Arbejdstilsynets vejledning om Stor arbejdsmængde og tidspres.
- Særligt § 4 og § 6 i den centrale arbejdstidsaftale har et forebyggende formål. De to paragrafer er kernen for et forpligtende samarbejde på skolerne, bl.a. med det formål at understøtte et godt og sundt arbejdsmiljø på skolerne. Samarbejdet skal bidrage til overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne.
- Brugen af IGLO-modellen for forebyggelse af mobning. Individ-Gruppe-Ledelse-Organisation. Hvem gør hvad? Og hvem har hvilke roller?
- Drøftelse af "køreplan" ved groft sprogbrug, et DLF-værktøj. Kan bruges på skolerne dels som drøftelse med ledelsen og dels som drøftelse/vedtagelse i MED-LU.
- Foreningens pjece om krænkelser kan bruges som værktøj i forbindelse med den kommunale trivselsrapport, dels som baggrundsviden og dels som inspiration til at sætte handlinger i gang lokalt.
- Ved samtalen med skolelederen om tid i opgaveoversigten er der behov for at have et samtaleark, som den enkelte lærer kan bruge ved sin forberedelse til mødet.

- Oplevelse af, at undervisningsopgaven bliver mere og mere kompliceret, særligt i forhold til inklusionsopgaven. Vigtigt er, at man som skole opbygger en god forældrekultur helt fra indskolingen af, og at ledelsen er klar i forventningerne til forældre og ansatte: Hvad er god tone/god samtaleform her på skolen? Hvad accepteres, og hvad accepteres ikke? Og at der handles på det! Det skal ses som forebyggelse af krænkende udtalelser. Og for at have et godt arbejdsmiljø på skolen.

Krænkelser og håndtering af krænkelser skal tages op lokalt i MED-systemet. Vigtigt er, at ledelsen lokalt tager ansvar, og at der udarbejdes retningslinjer på den enkelte skole for håndtering af krænkelser.

Emner i øvrigt, som er blevet taget op på møderne:

- Stor arbejdsomængde under tidspres
- Elevadfærd generelt
- Indskolingsselevers skoleparathed
- Tid til AMR-opgaven. Tid til arbejdet på skolen, herunder også tid til samarbejde og opfølgning på indsatser, opfølgning på arbejdsskadeindberetninger.
- Arbejdsskadeanmeldelser
- Kemi på skolerne
- Trivselsundersøgelserne på skolerne
- Rengøring på skolerne

I foråret planlægges der med et fællesmøde for samtlige AMR og TR om "Kemi på skolerne", særligt med fokus på risikovurderinger samt med et AMR-møde, hvor der specifikt sættes fokus på arbejdsskadeanmeldelser og opfølgning.

Sagsbehandling (AN)

Siden sidste generalforsamling har kredsens rådgivet og givet faglig bistand i 43 sager. Det drejer sig om bistand i forbindelse med tjenstlige sager som afskedigelse, sygefraværssamtaler ved længerevarende sygemelding, advarsler, tjenstlige påtaler og tilrettevisningssamtaler.

Desuden har Kredsens også rådgivet medlemmer om barselsregler, pensionsforhold, ansættelse som ny lærer i kommunen og ikke mindst også helt almindelige spørgsmål i forhold til ferie/fridage, seniordage, ferieafvikling, erstatningsferie ved sygdom og om rettigheder og pligter som ansat lærer.

Til kredsens sagsbehandling skal også lægges den rådgivning, som tillidsrepræsentanterne yder medlemmerne på skolerne. Et vigtigt arbejde, som kredsens løbende er i dialog med tillidsrepræsentanterne om.

I forbindelse med sagsbehandlingen i Kredsens får kontoret indsigt i en række dokumenter, hvor nogle af disse dokumenter er meget personlige papirer. Alle dokumenter behandles med fortrolighed og arkiveres i DLF-DokuNotes, som er DLF's centrale arkiv. Vi har udarbejdet retningslinjer for behandling af oplysninger om Kredsens medlemmer, som følger de centrale retningslinjer. Som Kreds lever vi dermed op til gældende lovgivning (GDPR).

Den daglige individuelle rådgivning

Kredsen bistår med rådgivning og hjælp i forbindelse med visitering til fleksjob, førtidspension og lignende. Når det kommer til medlemmer, som kæmpede med sygdom, rådgiver kredsen dem og følger dem igennem det sociale system. Mange medlemmer har oplevet det som en stor hjælp at have Kredsen med til samtaler med kommunen, hvor det ofte kan være svært at gennemskue processerne og navigere i et system med egne regler og eget sprog.

Kredsen har også foretaget løbende rådgivning om:

- Generelle lønstigninger som følge af overenskomsten
- Gennemgang af lønsedler og opgaveoversigter
- Overenskomstdækning – hvilken faglig organisation hører man til
- Lønforhandlinger i forbindelse med nyansættelser på områder, hvor der ikke eksisterer en forhåndsftale
- Rådgivning i forhold til Gribskov og Halsnæs aftalernes bestemmelser
- Senioraftaler/Tjenestemandspensionsberegninger
- Barselssager
- Rådgivning i forhold til tjenestefrihed/orlov
- Aftalevilkår for pensionerede lærere, som genansættes
- Frihedsrettigheder: Seniordage, omsorgsdage, 6. ferieuge, barns hospitalsindlæggelse, plejeorlov mv.
- Rådgivning på individuelle kontrakter i forbindelse med ansættelse på ikke-overenskomstdækkede områder
- Fratrædelsesaftaler
- Og meget, meget mere ...

Gribskov Kommune – Fællestillidsrepræsentanten (MB)

Gribskov Kommune har ansat Trine Schloss Pedersen som ny centerchef for Center for Dagtilbud og Skoler. Trine kommer fra Bornholm, hvor hun har haft en lignende stilling. Derudover har Trine Schloss Pedersen været ansat som udviklingskonsulent, senere lektor på Professionshøjskolen UCC, chefkonsulent i Vallensbæk Kommune, chefkonsulent ved COK (Center for Offentlig



Kompetenceudvikling) og som uddannelseschef på Ørestad Gymnasium. Hun er uddannet cand.mag. fra Aarhus Universitet.

Vi siger velkommen til Trine Schloss Pedersen og glæder os til samarbejdet.

Trivselsrapporten

2022 var året, hvor vi igen skulle igennem en trivselsundersøgelse, som tager temperaturen på arbejdsmiljøet.

Rapporten viser, at medarbejderne på vores område som helhed er tilfredse og føler, at arbejdsopgaverne er meningsfulde, men man er fortsat ikke stolt over at være ansat i Gribskov. Sygefraværet er stigende, og der mangler balance mellem opgaver og tid. Der er kritik af både den nære ledelse og den øverste ledelse. Medarbejderne vurderer lederne lavere end sidste gang og end andre kommuner.

Og så ligger Gribskov desværre højt på mobning. Hver 5. oplever mobning på deres arbejdsplads fra deres kolleger og ledelse = 18%, på landsplan er tallet 6%.

Fokuspunkterne i HU bliver det kommende år mobning og ledelse, som så også bliver emnerne på arbejdsmiljødagene. Derudover skal der også i Centermed arbejdes med udvalgte punkter og ude på de enkelte arbejdspladser skal der også udarbejdes handleplaner for det videre arbejde med arbejdsmiljøet.

SP-området

De sidste par år har hele området været igennem en evaluering. Alle, der har den mindste berøring med det specialpædagogiske er blevet spurgt og har deltaget i diverse debatarrangementer. Den indsamlede viden skal bruges til at revidere de tilbud, der allerede eksisterer.

Halsnæs Kommune – Fællestillidsrepræsentanten (MA)

Arbejdet som fællestillidsrepræsentant tager bl.a. udgangspunkt i at koordinere samarbejdet mellem tillidsrepræsentanterne og samarbejde med de øvrige kommunale fællestillidsrepræsentanter. Det foregår dagligt og på TR møder og i regi af H-MED.

På TR-møderne drøfter vi de aktuelle udfordringer på skolerne, deler viden og erfaringer samt aftaler, hvor aktuelle sager skal løses.

I H-MED har arbejdet centreret sig om kommunens økonomi, Ny børnepolitik, sammen om praksis, fastholdelse og rekruttering, mellemformer, arbejdsmiljø, revision af personalepolitikken og ikke mindst sygefravær.

Vi har som noget nyt afholdt et fælles seminar, det er første gang og dejligt, at direktionen lukker op og inviterer til styrket samarbejde. Vi brugte tiden på seminaret til at sætte rammen for personalepolitikken og fik input til arbejdet med fastholdelse og rekruttering.

Fraktion 4 (MA)

Gribskov – Halsnæs kredsens pensionistforening er en velfungerende afdeling med mange gode arrangementer, ikke mindst holdt vi en god julefrokost på Fyrkroen i Gilleleje. Det er Ellen- Kai Sørensen og Lisbet Braat som tager sig af at planlægge udflugter og arrangementer.



Fraktion 4, som området kaldes i DLF regi, har igangsat forstærkede tiltag for at fastholde medlemmerne i foreningen efter overgang til efterløn og/eller pension. Udover det lokale kredsarbejde samles de øvrige kredsens pensionistafdelinger i regi af Kredsamarbejde FAK. Her fik vi sidste år et tilsagn fra Bjarne Skule, som så småt er påbegyndt arbejdet med pensionisternes vilkår i foreningen centralt.

Folkemødet (MA)

På Folkemødet var kredsens vært ved to events ved DLF Huset (Klippescenen). Første event var fredag morgen om ”praksisudvikling som værktøj til realisering af A20” i Halsnæs Kommune. Oplægsholderne var Steffen Jensen (Borgmester Halsnæs), Sune Bjørn Larsen (cand.psych.aut, Ph. D) og Michael Bie Andersen (Kredsformand). Michael indledte med at tale om aftalesporet og samarbejdssporet, Sune fortalte om, hvorfor netop praksisudvikling virker, og Steffen om partnerskaber, ledelse og den kommunalpolitiske vinkel. Der var gode spørgsmål fra deltagerne fx fra Bent Hansen (Borgmester i Gribskov), som spurgte til resultater og evaluering.



Anden event på folkemødet var fredag eftermiddag og arrangeret i samarbejde med Furesø, Frederikssund og Helsingør Lærerforening. Eventens tema var ”Fastholdelse og rekruttering af lærere i Nordsjælland” og deltagerne var Steffen Jensen (Borgmester Halsnæs Kommune), Kari Jørgensen (Skoleleder Helsingør Kommune), Anna Recinella (Skoleleder Allerød Kommune), Christian Holm Donatzky (Helsingør Kommune), Merete Knuhtsen (Kredsformand Helsingør Kommune), Ordstyrer: Michael Bie Andersen (Gribskov-Halsnæs Lærerkreds). Eventen var velbesøgt og de fleste pladser på klippescenen var optaget. Det blev en god debat, hvor hovedkonklusionen var, at det ikke var nok at tale folkeskolen op, men at folkeskolen også skulle handles op.