Generalforsamling i Kreds 16

24. marts 2020 kl. 16.00

Borgerskolen, Magdavænget 4, 2630 Taastrup

Skriftlig beretning

Beretning eller betragtning

Den skriftlige beretning for i år afviger fra tidligere års beretninger. Den er i højere grad en personlig beretning fra formanden, hvor jeg stiller skarpt på skolens rolle i samfundet, som jeg ser den, og udfordringer for skole og samfund, som jeg ser dem. Jeg har udeladt den traditionelle gennemgang af de sidste to års aktiviteter, for i stedet at fokusere på subjektivt udvalgte områder. Den skriftlige beretning vil på generalforsamlingen blive suppleret af en mundtlig beretning.

Jeg var så heldig i 2019 at få en af de 100 pladser i Ceveas "Det Progressive Mødested", som vinteren igennem har afholdt i alt 6 møder på Arbejdermuseet. Den viden og inspiration, som blev mig til del på de møder, vil I se afspejlet her i beretningen. Ifølge Kreds 16s vedtægter er der ikke krav om en skriftlig beretning og derfor heller ingen formkrav. Jeg håber, min beretning vil blive taget godt imod, til trods for dette brud med stil og tradition.

Jeg ser frem til at møde medlemmer af Kreds 16 til generalforsamling den 24. marts kl. 16.00 på Borgerskolen.

10. marts 2020, Heidi Yoma Rasmussen

Folkeskolens opgave

"Folkeskolens opgave er at udligne den sociale forskel og den sociale arv og åbne de børns horisont, hvis horisont er meget smal, føre dem hen på en anden vej end den, der var foregivet dem i livet og så give dem mulighed for at blive tændt", siger Knud Romer, forfatter og debattør.

Folkeskolen har mange opgaver og en af de væsentligste er efter min mening kontinuerligt at styrke samfundets sammenhængskraft og skabe opbakning til den bedste samfundsmodel i verden, den skandinaviske model. Et velfærdssamfund bygger på viljen til at bidrage gennem skatter til gengæld for en række fordele. Der skal være et sikkerhedsnet i form af adgang til behandling ved sygdom, understøttelse ved ledighed eller manglende arbejdsevne og sikkerhed for den enkelte, håndhævet af lov, ret og politimyndighed. Når velfærdssamfundet virker, har vi et samfund, hvor private vagtværn ikke er nødvendige, fordi vi har en høj grad af lighed. I skolen øger vi ligheden, når vi viser børn og unge, hvordan de indgår i grupper, samarbejder, kommunikerer og forholder sig kritisk. Børn og unge fra forskellige sociale lag mødes og vokser sammen og lærer sammen og herigennem udvikles åbenhed og tolerance. Gennem fagene udfolder vi dele af verden, som eleverne ellers ikke ville få viden om, og vi bistår dem med at tilegne sig fagenes teknikker og kompetencer, så de står stærke i forhold til at deltage i og påvirke samfundet, tage en uddannelse, forsørge sig selv og skabe deres liv sammen med andre. Skolen skal øge den sociale mobilitet, men udviklingen går den forkerte vej. Vi skal være med til at formulere løsninger på den opgave. Inklusionen er en af udfordringerne. Den vender jeg tilbage til.

Velfærdssamfund og ytringsfrihed

Velfærdssamfundet er under pres, ligesom vilkårene for at lykkes som folkeskole er presset. I en årrække er dele af sikkerhedsnettet blevet forringet. På arbejdsmarkedet er flexicurity-modellen udfordret af en række dagpengereformer, der har forringet både kompensationen ved ledighed, genoptjeningsregler og periodelængde. På lærerområdet står det ikke i overskrifterne, fordi vi har lav arbejdsløshed, men det kan få stor betydning for den generelle befolknings opbakning til velfærdsmodellen. Den såkaldte danske model på arbejdsmarkedet er hovedårsag til at Danmark klarede sig godt igennem finanskrisen. Vi har et fleksibelt arbejdsmarked, der hurtigt kan tilpasse sig konjunkturskift, fordi det er let at hyre og fyre. Men når sikkerheden ikke følger med, kan fremtidens overenskomster blive nødt til at tage højde for det og kræve bedre

sikkerhed i ansættelsen, og det bringer os et skridt nærmere enden for flexicurity-modellen. Mindre tryghed i ansættelse og forringet dagpengesystem har desuden den afledte effekt, at flere tøver med at påpege kritiske forhold på arbejdspladsen. Vi har mange års tradition for at udvikle arbejdspladserne gennem dialog mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvor medarbejders viden og "hands-on-erfaring" var brændstof til udvikling og forbedringer.

Således står der i forord til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse": *"Her i starten af et nyt årtusinde må det anses for hensigtsmæssigt og selvfølgeligt, at medarbejderne og deres valgte repræsentanter har medindflydelse og medbestemmelse, da opgaveløsningen kvalificeres ved et sådant samarbejde. […] Selv om interesserne i et vist omfang er modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at de mål for indsatsen, som kommunen har sat sig, ikke kan nås. Tværtimod er der en erkendelse i kommunerne af, at forbedringer af serviceydelserne bl.a. forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere. Effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet."* Flere af organisationerne har i de seneste år i Høje-Taastrup Kommune oplevet, at det er blevet sværere at fremføre kritik. En af vores tillidsrepræsentanter forlod kommunen på den konto og afleverede sin opsigelse sammen med et brev til byrådet om de kritisable forhold. Brevet kunne læses i Folkeskolen, 3. december 2018 (søg "Pernille Kepler" på folkeskole.dk, hvis du er blevet nysgerrig). På en skole blev det en overgang kutyme for ledelsen at trække lærere og pædagoger ind til et alvorsord, hvis leder var utilfreds med ytringer på personalemøder etc. En af mine FTR-kolleger blev ved en lønforhandling foreholdt af leder, at det ikke fremmede samarbejdet, at vedkommende var medunderskriver på et debatindlæg i lokalavisen, som vi i medarbejderrådet havde lavet: "Er der medindflydelse eller er vi sat på medhør?"

Disse og flere hændelser falder sammen med oplevelsen af, at man i mindre grad end tidligere har involveret medarbejderperspektivet, når der blev truffet vigtige beslutninger. Det gælder selvsagt "Fremtidens Skole", men det gælder også i MED-udvalg på nogle skoler, hvor reel indsigt i økonomi og reel indflydelse på prioriteringer er fraværende; og så gælder det i høj grad kommunens fravalg af forhåndsaftaler. Siden kommunen opsagde forhåndsaftalerne har Kreds 16 såvel som de andre organisationer været bundet til årligt at bruge store ressourcer på decentrale lønforhandlinger. Udover oplevelsen af at det er frygtelig bureaukratisk, så er det også belastende for vores relation til lederne, der i højere grad møder os som modpart i forhandling end medspiller i udvikling. Lederne har det formelle forhandlingsmandat, men de er i høj grad bundet af direktionens lønstrategi, og selvom den tilkendegiver, at ledere på visse arbejdspladser kan argumentere for, at der skal aflønnes i flok, fordi der løftes i flok, er det generelle

fokus, at der belønnes for enkeltpræstationer og subjektive kriterier frem for fælles indsats. Den "del og hersk-kultur" der let affødes af sådan en lønstrategi er ødelæggende for tillid og motivation hos sådan nogle som os. Det er vores lønpolitik, at lokalløn skal fordeles til alle. Vi løfter i flok og skal aflønnes i flok. Den mest solide viden vi har om motivation for lærere, er fra SFI-rapporten fra 2011. Den fastslår på side 12, "*at de skoler, der har de bedste faglige resultater […] er dem, hvor fagligheden er i højsædet, og hvor skolerne har en høj grad af autonomi til at udvikle den. Specielt i forhold til elevernes faglige præstation synes det nemlig at være følgende faktorer, der har en positiv betydning:*

- *At skolelederen har nogen – men ikke nødvendigvis megen – lederuddannelse*
- *At skolen har en høj grad af autonomi i forhold til undervisningens tilrettelæggelse*
- *At skolelederen ikke benytter økonomiske belønninger som motivationsfaktor"*

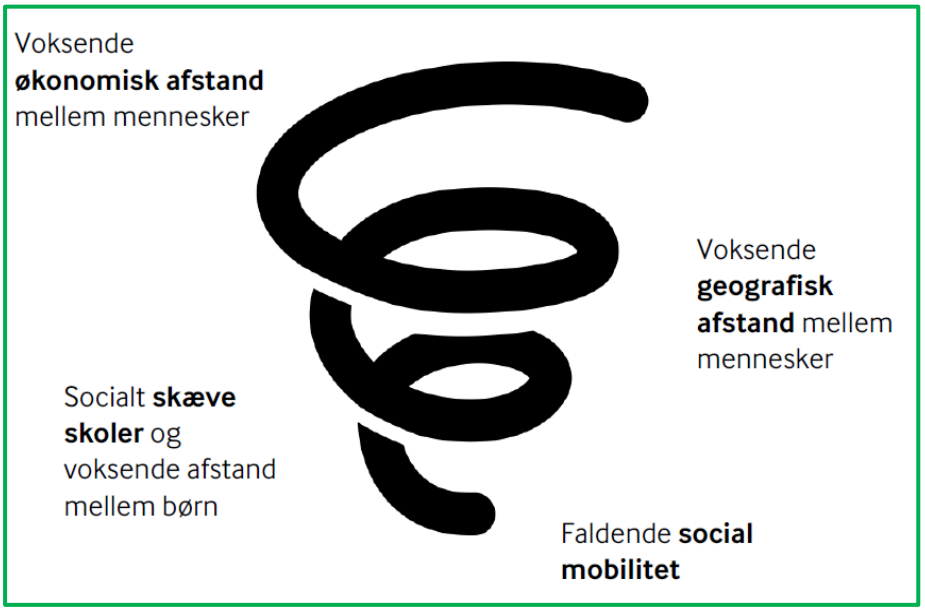
På rapportens side 111 fremgår det af analysen: *"Jo mere skolelederen anvender økonomiske belønninger, des ringere elevlæring."* Rapporten har to bud på forklaringer. Den ene tager udgangspunkt i Freys motivationsteori og ser det som udtryk for, at hvis man drives af høj indre motivation, fx brænder for lærergerningen, kan introduktionen af økonomiske belønninger reducere den indre motivation og derfor også reducere elevlæringen. (slutteligt et citat mere fra s.111): "*En anden forklaring kunne være, at økonomiske belønninger ofte opleves som uretfærdige af dem, der ikke får dem."*

Helt intuitivt giver det god mening, og vi har rapportens ord for, at den kollektive løn giver eleverne den bedste læring. Den viden anvender vi selvfølgelig i de konkrete lønforhandlinger, men vi forsøger også at anvende den i arbejdet med at vinde gehør for genindførsel af forhåndsaftaler, både overfor skoleforvaltning, hovedudvalg og politikerne, og vi holder ikke op med at sætte det på dagsordenen. Retfærdighed er en forudsætning for tillid og trivsel og en del af vores DNA på linje med ytringsfrihed; og med ytringsfrihed som afsæt, vil jeg lige runde kommunens nyeste tiltag. Det handler ikke om ytringsfrihed som sådan, men om ansattes mulighed for trygt at videregive viden om ulovlige forhold i kommunen. Der er nemlig indført en "whistleblower-agtig" ordning. Løsningen opstod i 2019 i samspil mellem byråd og hovedudvalg. Ordningen består i en mail-postkasse: HRanmeldelse@htk.dk, hvortil man kan skrive, hvis man er bekendt med ulovlige forhold, man ikke føler sig tryg ved at gå til sin leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant med. Men lad mig gøre helt klart, at hvis man er vidne til kritisable forhold som ansat, skal man sige det højt. Dem der tager beslutningerne skal kende konsekvenserne af dem, og grundloven giver os ytringsfrihed. Vi må både sige og skrive vores mening og kritik, også offentligt. Vi skal blot holde os til sandheden, udtale os på egne vegne eller fx: "Vi, 5 ansatte i afdeling …, er bekymrede

for udviklingen…". Og så skal vi selvfølgelig overholde almindelig tavshedspligt fx i forhold til personsager og undlade æreskrænkelse. Nogle ledere henviser til loyalitetsforpligtelse, når de beder os tie, men vores loyalitetsforpligtelse gælder først og fremmest borgerne, når vi som offentligt ansatte arbejder i deres tjeneste.

Social mobilitet og inklusion

Som tidligere nævnt går det ikke godt med den sociale mobilitet i Danmark. Arbejdernes Erhvervsråd (AE) rapporterer en tilbagegang for 1981-generationen i sammenligning med 1965-generationen, hvor 25% var fattige som 35 årige, hvis de havde en fattig opvækst. For 1981-generationen gælder det for 34%. Der er enighed om, at blandede



skoler øger social mobilitet og sammenhængskraft via "klassekammerateffekten", dvs. at elever fra resursesvage hjem bliver trukket op, hvis de går i klasse med elever fra resursestærke hjem. EA har opgjort, at næsten 40% af landets skoler havde en blandet elevsammensætning i 2007, mens det kun var 28% i 2017. Samtidig er den økonomiske ulighed vokset støt og det har ført til geografisk afstand. I 1985 var der 6 sogne, hvor over 40% af borgerne tilhørte overklassen eller den øvre middelklasse. I 2009 var det tal vokset til 26.

Uddannelse er en vigtig parameter i denne sammenhæng. 72% har en videregående uddannelse i Holte, mens det kun gælder 12% i Holeby på Lolland. 60% er faglærte i Klemensker på Bornholm, mens det kun gælder 12% på Vesterbro i Kbh. Og sådan kunne man blive ved. Det åbenlyse er, at uddannelse er en af vejene til social mobilitet, boligpolitik er en anden.

Det kræver politiske reformer at ændre den nedadgående spiral. Med boligpolitik kan man ændre den situation, at gevinster på boligværdistigninger overgår lønarbejderes indkomst ved at udføre reelt arbejde. Udhulning af ejendomsværdiskat, afdragsfrie lån, kommuners salg af kommunale ejendomme og liberalisering af andelsboliger mv. har indflydelse på mængde af socialt blandede boligområder og skoler. Regeringen foreslår krav til nybyggeri, opgør med kapitalfonde og forældrekøb mv., men der skal handling bag ordene og skabes flertal for reformerne.

> Siden 1970'erne har investeringer i uddannelse ikke mindsket afstanden mellem arbejderklassens børn og de bedst stilledes børn, når det handler om chancerne for at få en videregående uddannelse. Mange penge er i stedet i lighedens navn gået til at overuddanne mennesker og har forgyldt adjunkter, ph.d.'er, lektorer, professorer m.fl. – for ikke at glemme deres børn, der har fået gratis uddannelse og SU«
>
> *Erik Jørgen Hansen, 1935-2017, social- og uddannelsesforsker*
>
> *I Politiken den 14. august 2015*

Jeg er naturligvis ikke modstander af akademiske uddannelser, men jeg synes Erik Jørgen Hansen har en pointe. Hvis vi ikke har råd til alt, skal vi prioritere en indsats, der formindsker uligheden i samfundet. Kvalitet i daginstitutioner og folkeskoler er en god og rigtig investering for samfundet, der tjener sig hjem på længere sigt.

Folkeskoleloven af 2014 skulle styrke den sociale mobilitet:

- De lange skoledage
- Flere fagtimer
- Lektiecaféerne
- Bevægelse
- Den åbne skole

Finansieringen blev skaffet via lovindgrebet i 2013 hvor Lov 409 gjorde det muligt at øge lærernes undervisningsforpligtelse uden at øge prisen.

I 2020 er der enighed om, at de ønskede effekter af folkeskoleloven er udeblevet. Vi har fået ny undervisningsminister, Pernille Rosenkrantz-Theil, og vi har i Kreds 16 været vært for dialogmøde mellem DLF Hovedstaden Vest og undervisningsministeren. Vi havde aftalt, at vi skulle have en grundig drøftelse af inklusion med fokus på lokale, konkrete erfaringer, som ministeren var meget interesseret i.

Fra mødet kan vi berette om en opmuntrende lydhørhed, et stort engagement og viden, særligt når det gælder specialpædagogik og tidlig indsats, som står meget højt på ministerens ønskeliste for folkeskolen. Pernille er stor tilhænger af den lange skoledag og vi benyttede lejligheden til også at klæde hende på med vores argumenter om manglende ressourcer og trætte elever, der står i vejen for kvalitet og resultater i den forlængede skoledag. Vi kan da lykkeligvis konstatere, at der nu er kommet en opblødning på området og de nationale test er også sparket til hjørne, om end ikke helt afskaffet, mens man søger at definere og udvikle et bedre alternativ. Personligt synes jeg, karaktergivning i udskolingen kunne række. Så kunne man bruge pengene på flere lærere i stedet.

I 2019 og 20 har flere politiske meldinger om folkeskolen givet grund til forsigtig optimisme, både fra benævnte undervisningsminister, men også fra formand for KLs bestyrelse, Jacob Bundsgaard og fra formand for KLs Børne- og Undervisningsudvalg Thomas Gyldal Petersen. Men der skal handling bag ordene. Der skal penge til både folkeskolen og læreruddannelsen, hvis de mange opgaver skal løses kvalificeret, her iblandt social mobilitet og inklusion.

Inklusion

En vellykket inklusionsproces handler i vid udstrækning om ressourcer, kompetencer og organisering. Det hjælper ikke med kvalificerede forklaringer og udredninger alene. Det hjælper ikke med tilfældige, skiftende "hjælpere" i pendulfart ind og ud af klasserne. Der skal være kvalificerede fagprofessionelle til at hjælpe børn med vanskeligheder og de skal have en stabil tilstedeværelse i skolen for børnene. Oftest bruges der år af elevernes liv på at opnå de fornødne "stempler", der berettiger til specialundervisning eller anden specialpædagogisk bistand. Det er uværdigt og uhensigtsmæssigt for både det enkelte barn og dets familie og for klasser, der skal være rummelige udover det rimelige, mens udredningen står på. For lærerne er det et åbenlyst problem. Dels er det psykisk hårdt,

når man ikke kan yde et barn den fornødne hjælp og støtte, dels oplever vi på nærmeste hold, hvordan klasser går i opløsning, og vi ser ressourcestærke familier forlade folkeskolen til fordel for private alternativer. Inklusion er ikke eneste årsag til fravalg af folkeskolen, men vi har til gode at kende det fulde omfang. DLF har et politisk notat med 5 konkrete tiltag for inklusionsindsatsen; kort gengivet i det følgende:

- Kommunalt bør inklusionsindsatsmidler isoleres, så de kan følges og det fornødne niveau sikres.
- Tværkommunalt bør der oprettes specialiserede skoletilbud, der bl.a kan levere Co-teachers med vidtgående specialpædagogiske kompetencer.
- Opret ressourcecentre på alle skoler, hvor Co-teaching og inklusionsindsats opkvalificeres og formaliseres. Skoleledelse og PPR er repræsenteret her.
- Krav om strategi og handleplaner for inklusionsprocessen i kommune og på skoler. Der skal være fælles forståelse mellem ledelse og medarbejdere om mål.
- Øg efter- og videreuddannelse af lærerne i specialpædagogik.

I 2016 udgav Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling "Afrapportering af inklusionseftersynet". Fra anbefalingerne har jeg lyst til at citere følgende: *"Ledelsen på både kommunalt og skoleniveau skal tage stilling til og prioritere, hvilke indsatser der skal arbejdes med, så der skabes det nødvendige rum til at kunne arbejde med læringsmiljøer, og så det ikke er den enkelte lærer eller pædagog, der i praksis kommer til at skulle prioritere."*

For mig er det helt centralt, at den enkelte lærer/pædagog ikke står med en oplevelse af, at det er deres private problem, når der skal prioriteres eller hvis en inklusionsopgave ikke lykkes. Der er skabt et urimelig hårdt pres på lærere og børnehaveklasseledere, der oplever ikke at lykkes i forhold til et barn i vanskeligheder eller en urolig klasse. Der er brug for øget tidlig indsats, hvis folkeskolen skal lykkes med alle sin opgaver og være en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere og fastholde fagprofessionelle såvel som en blandet elevsammensætning, der kan realisere "klassekammerateffekten" og øge sammenhængskraften i Danmark.

Fællesskaber og robuste børn

»De nordiske lande har med deres skoletradition, deres fokus på fællesskaber, lighed og omsorg for alle haft en stærk opbygning af resiliens i samfundet. Men fællesskaberne står for fald, fordi de presses af en stigende individualisering, af konkurrencementalitet, præstationsfokus, diagnosticering, inspiration fra den angelsaksiske skole og øget opdeling i samfundet«, siger Peter Berliner, professor i psykologi ved DPU.

Mennesket er som bekendt et flokdyr, altid angst for at stå udenfor fællesskabet. Det kommer sig naturligt af, at vores stenalderhjerne ved, at det er livsfarligt at være alene ude på savannen. Med stigende adgang til diverse medier, hvor man måler sig med andre børn og unge på distancen, på det ydre, på den fabrikerede vinkel af virkeligheden, er det vel ikke overraskende, at mange føler sig underpræsterende og usikre? Der er foruroligende mange børn og unge med angst, depression og skolevægring. Folkeskolen bør være en modkultur, der afbøder den påvirkning. Derfor skal folkeskolen sadle om og lægge målinger og konkurrenceadfærd bag sig. Som nævnt tidligere, er det nok for mig, både som forælder, lærer og samfundsborger at der gives karakterer i udskolingen. Jeg oplever elevplaner og nationale test som en mistillidsreaktion fra tiden efter de første, udskældte PISA-målinger, hvis validitet er underkendt af kompetente folk som Allerup, Sommer og Kreiner. Siden da er vi ligesom vænnet til, at det er naturligt at afrapportere det enkelte barns bedrifter kontinuerligt. Men jeg har ikke set gode begrundelser, der kan retfærdiggøre de effekter, som testkulturen har på børn og unge.

Vi ved fra forskningsresultater, bl.a fremført i inklusionseftersynets rapport, at mærkater som "inklusionselev" virker stigmatiserende og har stor betydning for elevernes faglige resultater. De understøtter en række negative processer, som betyder, at disse elever har en mindre fremgang i forhold til deres klassekammerater, som svarer til effekten af cirka 18 måneders undervisning. Man kunne drage en parallel til de børn, der ikke klarer sig godt i test, som helt fra de tidlige skoleår skal forholde sig til at være langt under middel i dette og hint. Grisen bliver som bekendt ikke tungere af at blive vejet. Så længe vi ikke har to lærere i klassen, hvor holddeling muliggør differentierede aktiviteter, "noget andet i et andet tempo", så gør test ingen positiv forskel, men bidrager til en uheldig kultur af konkurrence og individuel vurdering, der højst sandsynligt er med til at skabe mistrivsel og skolevægring.

Ifølge Peter Berliners forskning har netop en folkeskole i den nordiske tradition en mulighed for at skabe fællesskaber, hvor resiliens opbygges, hvor lærere og elever skaber et trygt rum, baseret på tillid, samarbejde, omsorg, ret til at ytre sig og mulighed for at handle og i fællesskab lære at tackle og overkomme modgang. Han påpeger, at man skal arbejde med hele klassens robusthed, i stedet for at fokusere på individuel robusthed. Det er lige præcis et skolesystem som det danske, der kan skabe modvægt til en præstationskultur og modvirke angst og uro hos børn og unge. Den sociale resiliens er vores fælles ansvarlighed for, at alle er med og har det godt. Den er vores fælles styrke til at overkomme modgang. For man har netop brug for støtte fra de andre i fællesskabet, når man har modgang i livet. Det gælder så også for hele arbejdsmiljøet og lærerkollegiet, der skal have de samme elementer i sig, hvis lærerne skal lykkes med at opbygge robuste

læringsmiljøer, siger Peter Berliner, som opstiller 6 færdigheder til socialt robuste læringsmiljøer:

- Gensidig tillid – Man kan stole på de andre og læreren vil én det godt og er én, man kan snakke med – Tillid avler selvtillid.
- Samarbejdsevne – Evnen til at samarbejde skal være på plads mellem lærer/elev og mellem lærer/forældre.
- Handlekompetence – Følelsen: At man sammen kan gøre noget og har kontrol.
- Rettigheder – Man kan TRYGT rejse sig op og sige sin mening – Helt fundamentalt for at kunne lære noget.
- Lighed – Alle skal føle sig lige meget værd.
- Omsorg – Man viser omsorg, går fx ikke forbi en anden elev, der er ked af det.

Samarbejde mellem kreds og kommune

Kreds 16 har siden overenskomstforliget 27/4/2018 skubbet på for at komme i forhandling med Høje-Taastrup Kommune. De konservative spydspidser har ikke haft den helt store iver eller hastværk. Først skulle vi afvente lærerkommissionens anbefalinger. Da anbefalingerne kom den 16. december 2019, kunne vi læse, at eleverne

26 26. december 2019 JOB/UDDANNELSE LOKALAVISEN TAASTRUP

Lærere håber på ny lokalaftale

ARBEJDSTID. Lokal lærerformand håber, at nyt udspil kan åbne døren for en lokalaftale for lærerne.

AF STINA FELBY EGERUP
stina.felby.egerup@sn.dk

HØJE-TAASTRUP: Der er masser af gode takter i de anbefalinger til en ny arbejdstidsaftale for lærerne, som i midten af december er kommet fra den såkaldte Lærerkommission.

Sådan lyder det fra Heidi Yoma Rasmussen, der er formand for Danmarks Lærerforening Kreds 16 i Høje-Taastrup.

Hun fremhæver blandt andet, at kommissionen har peget på, at der er særlige forhold ved lærerjobbet, som man skal tage højde for.

- Vi har for eksempel en komprimeret arbejdsuge på 40 timer og ofte mere, så vi kan hurtigt få nogle lange dage. Ofte peger andre bare på, at vi jo har fri i påsken, men det er rart også at få nogle neutrale øjne på, at det til gengæld koster nogle pressede uger resten af året, siger hun.

God ledelse er vigtig

Også kommissionens anbefalinger om god skoleledelse vækker genklang hos den lokale lærerformand.

- Lærerne vil faktisk gerne ledes. God ledelse skal ifølge kommissions anbefalinger blandt andet være nærværende, sikre godt teamsamarbejde og en fordeling og prioritering af opgaver, der opleves som retfærdig og følger gennemskuelige principper. Og så er det en indsats, der ikke koster noget ekstra, påpeger Heidi Yoma Rasmussen.

Hvad med lokalaftaler?

Hun fremhæver også, at kommissionen peger på, at der er en sammenhæng mellem det at have lokalaftaler og et godt arbejdsmiljø for lærerne - og at det endda også kan aflæses rent statistisk i bedre karakterer til eleverne.

- Statistikken siger ikke noget om, hvilke enkeltelementer i lokalaftaler der gør forskellen, men det siger noget om, at det betyder noget at have dem. Lokalaftaler har en stærk signalværdi og viser, at kommunerne anerkender, at der er nogle særlige ting ved lærernes arbejdsforhold, som man bliver nødt til at tage højde for, siger Heidi Yoma Rasmussen.

Kredsformand Heidi Yoma Rasmussen tager godt imod de anbefalinger, der er kommet fra Lærerkommissionen. Hun håber, de giver Høje-Taastrup Kommune lyst til at tale om en lokalaftale for kommunens lærere. Foto: Kenn Thomsen

Hun håber derfor også, at Høje-Taastrup Kommune nu vil være mere åbne for at lave en lokalaftale med lærerne. Det har nemlig ikke været tilfældet indtil nu, fortæller hun.

- Det har været svært overhovedet at komme til at tale om lokalaftaler. Jeg kunne godt ønske mig, at anbefalingerne og den ny viden nu giver kommunen lyst til at forhandle med os om en arbejdstidsaftale lokalt, siger hun.

Forhandlinger til marts

Lærerkommissionen blev nedsat i april sidste år, efter det ikke lykkedes Danmarks Lærerforening og KL at blive enige om en arbejdstidsaftale for lærerne hverken i 2015 eller 2018.

Arbejdstidsforhandlingerne begynder i marts 2020, og hvis parterne i løbet af 2020 ikke bliver enige om en arbejdstidsaftale, går de almindelige overenskomstforhandlinger i gang sidst på året.

I april 2021 udløber den nuværende overenskomst.

Borgmester tilfreds med kommissions anbefalinger

HØJE-TAASTRUP: Borgmester Michael Ziegler (K) er umiddelbart tilfreds med det arbejde, Lærerkommissionen har udført med de anbefalinger, der kom til en ny arbejdstidsaftale for lærerne.

- Det er tydeligt at se, at de har været meget grundige i forhold til videnindsamling og undersøgelser, og de har også haft mod til at være ret præcise i deres anbefalinger til parterne. Det viser et ægte ønske om at hjælpe parterne godt på vej til at nå en aftale, og det bliver vi nødt til at forholde os til, siger Michael Ziegler, der også er chefforhandler for KL i forhandlingerne med blandt andre lærerne om en ny arbejdstidsaftale.

Han mener dog ikke, at Lærerkommissionens udspil umiddelbart giver anledning til ændringer i Høje-Taastrup Kommune.

- Det er jo ikke anbefalinger til de enkelte kommuner, men til parterne, der skal forhandle en overenskomst på plads. Så jeg håber, det kommer til at hjælpe parterne til at nå en fælles aftale, og det er så den aftale, vi skal tage udgangspunkt i ude i kommunerne. Det ville være forkert at begynde at implementere de anbefalinger, der ligger nu, lyder det fra borgmesteren.

felby

klarer sig bedre i kommuner med lokalaftaler. Så vi fik straks den tanke, at nu måtte kommunen da være motiveret til at tage hul på lokalaftaledrøftelser og intensivere det lokale samarbejde.

Det havde vi imidlertid misforstået. Kommunen understreger, at anbefalingen ikke vedrører vores lokale samarbejdsaktiviteter, men udelukkende er henvendt til de centrale parter. Vi har haft et par årlige møder og vi taler meget fint sammen, men resultater er der ikke i den umiddelbart synlige horisont. I mellemtiden er periodeforhandlingerne startet, og vi er alle spændte på resultatet deraf, som skal foreligge senest 27/4/2020.

Undervejs i vores samarbejde med Ziegler og Scheelsbeck har kredsen foreslået nogle fælles projekter. Vi foreslog en fælles undersøgelse af de ansattes arbejdsforhold angående samarbejdet med ledelsen, oplevelsen af indflydelse, oplevelsen af balancen imellem opgaver og tid og vurderingen af arbejdsmiljøet. De synes ikke om ideen, så vi lavede undersøgelsen selv.

HØJE-TAASTRUP ISHØJ SEKTION 1 DAGBLADET • TIRSDAG 12. NOVEMBER 2019

I panelet sad (fra venstre): Kurt Scheelsbeck (K), formand for kommunens Institutions- og Skoleudvalg, Rasmus Edelberg, formand for landsorganisationen »Skole og Forældre«, forfatter og debattør Knud Romer og Jeanette Sjøberg fra Danmarks Lærerforenings hovedbestyrelse. Foto: Jens Wollesen

Hvordan klæder vi bedst vores børn på til livet?

Der var adskillige kritiske røster i salen, der ikke var imponerede over byrådets prioriteringer og visioner.

SKOLEDEBAT: Meningerne var mange ved aftenens debatmøde om skolen, men en ting var deltagerne enige om: Folkeskolerne skal blive bedre.

Af Kristina Herlev Wulff

Lærernes 10 bud

De unge skal skabe

Vi foreslog at arrangere en skoledebat i fællesskab, men desværre mente de, at det ville blive for fagpolitisk, så forældrene ville stå udenfor debatten. Så lavede kredsen debataften om skole 11/11/2019 i Taastrup Teater alene, men vi var glade for, at Kurt Scheelsbeck som formand for Institutions- og Skole-Udvalget deltog i paneldebatten.

Arrangementet opnåede en flot tilslutning fra både forældre og ansatte. Paneldeltagerene var i hopla og Jeppe Søe styrede på fornem vis debatten efter panelets oplæg. Forældrespørgsmålene handlede primært om inklusionsudfordringer og spørgsmål og kommentarer fra lærerne udsprang primært af erfaringer med autentiske, innovative projektforløb.

Kreds 16 havde ønsket sig, at ovennævnte projekter havde været med til at etablere et tættere samarbejde med forvaltning og den lokalpolitiske beslutningstager. Det lykkedes ikke umiddelbart, men resultaterne af vores medlemsundersøgelse er blevet mødt med

positiv interesse af det, vi kalder Ny Start-gruppen[1], så vi glæder os over, at vi her har skabt et fælles udgangspunkt for drøftelser i 2020. Det lyder banalt og måske overvurderet, men samarbejde er efter min bedste overbevisning en forudsætning for at opnå positive forandringer. Et, efter min mening, helt centralt afsnit af lærerkommissionens rapport følger her: *"Signalværdien af en lokalaftale er igen og igen blevet fremhævet af både lærere, skoleledere, skolechefer, kredsformænd og lokalpolitikere – såvel i samtaler med kommissionen som i Epinions interviews. Mange peger på, at en lokalaftale signalerer en anerkendelse af lærerne og af, at de skal have gode arbejdstidsmæssige rammer for deres arbejde. Samtidig kan indgåelsen signalere, at de lokale parter ser hinanden som samarbejdspartnere og ikke som modstandere."* (s.28). En af lærerkommissionens konklusioner er, at der er statistisk sammenhæng mellem det at have en lokalaftale og lærernes oplevelse af et godt arbejdsmiljø på skolerne. Desuden er der en statistisk sammenhæng mellem det at have en lokalaftale og elevernes afgangskarakterer. Kommissionen angiver 3 mulige forklaringer:

- Lokalaftaler kan have en vigtig signalværdi
- Lokalaftaler kan afspejle, at der er et godt samarbejde lokalt
- Lokalaftaler kan være udtryk for, at de lokalt aftalte regler skaber et godt samarbejde og arbejdsmiljø ved at håndtere de arbejdsmæssige udfordringer

I Kreds 16 mener vi ikke, en dårlig aftale er bedre end ingen aftale, men vi er ikke uimodtagelige for de ovenstående argumenter, og vi arbejder målrettet på at opnå et godt samarbejde med beslutningstagerne. Gennem os skal de kende lærerne og deres arbejdsvilkår. Gennem os skal de vide, hvad der lokalt skal til for at løfte skolernes vigtige opgaver i den lokale kontekst. Men Kreds 16 er ikke kun kredsstyrelsen, formanden eller forretningsudvalget. Kreds 16 er de aktive medlemmer såvel som de pensionerede medlemmer. Med årets åbne kredskursus, den 8-9. februar 2020, satte vi retning på denne holdning med en arbejdsdag under overskriften "Involverende fagforening".

[1] Ny Start-gruppen er Michael Ziegler, Kurt Scheelsbeck, Institutions- og Skolecenter(ISC)-direktør Charlotte Markussen, ISC-chef Flemming Ellingsen og Kreds 16s forretningsudvalg

Vi står stærkere sammen, når vi fylder Taastrup Teater og sætter en dagsorden; når det er almindelige medlemmer og forældre, der bruger en aften på en skoledebat med politikerne eller sætter skolen til debat i lokalavisen, som det er sket i den seneste tid. Vi ønsker at udvikle os til en mere involverende fagforening. Vi prøver med hjælp fra DeltagerDanmark at inspirere, støtte og udvikle vores tillidsrepræsentanter og interesserede medlemmer til at gå forrest og blive gode til sammen at identificere problemer, der er inden for vores indflydelse og finde veje til handlinger, der fører til ændringer. Nogle gange er det nok at skabe opmærksomhed på problemet.

De 6 flotte fyre her måtte ikke gå i shorts, men man kunne ikke forbyde dem at gå i kjole pga. ligebehandlingsloven…

Fidusen er at vælge en aktivitet, der passer til sag og mål og vælge en sag og et mål som er inden for den sfære, man kan påvirke.

Kreds 16 vil ikke kun være et forsikringsselskab. Vi vil være organiserende for medlemmerne og initierende for fællesskab og solidaritet. De tillidsvalgte er spydspidser, hvor TR-beskyttelsen er en forudsætning, men uden opbakning og handlekraftige fællesskaber står vi dårligt rustet til at skabe forandringer.