



## Odsherred Lærerkreds - Mundtlig beretning 2018

Det, der fylder allermost hos os alle sammen lige nu, er formodentlig OK18 og ikke mindst det faktum, at KL i onsdags, som modsvar på en varslet strejke hos 10 % af vores medlemmer, varslede lockout af ca. 50 % af alle kommunalt ansatte – men 100 % af lærerne! – specialskolerne undtaget.

Onsdag, lige inden denne varsling kom, var jeg ude på en af vores afdelinger og talte med flere lærere. En af dem sagde: "Et er, at vi måske blev udtaget til at strejke, men at blive lockoutet en gang til – det tror jeg ikke, at jeg kan – så skal jeg måske bare ikke være lærer mere!" Og indrømmet, min værste frygt er, at den lærer, ikke er den eneste, der tænker sådan. OK18 vender jeg tilbage til.

### Arbejdstid/Rekruttering

Sidste mandag var jeg i P4 Sjælland for at kommentere på en nylig undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Den kunne fortælle, at i Odsherred er 26,7 % af de ansatte i Folkeskolen folk, der ikke har en læreruddannelse. Hvis man tæller det i normerede fuldtidsstillinger i stedet, svarer det til 19,1 %. Det er altså ca. hver femte! Det er mange! Og det er faktisk ikke fordi, kommunen ikke vil ansætte uddannede lærere, for det vil de. Men der er ikke nok, der søger. Det er desværre også en tendens på landsplan, men vi er her i Odsherred særligt udfordrede af vores vidtstrakte geografi, at vi ligger langt fra et læreruddannelsessted og ikke mindst det, at vi som den eneste kommune i vores nærhed har fuld tilstedeværelse i vores arbejdstid uden mulighed for at placere dele af forberedelsen hjemme. Det bliver vi nødt til at ændre på, og det vil vi arbejde på, for vi skal fortsat have mulighed for at fastholde de dygtige og dybt engagerede lærere, vi trods alt stadig har og for at kunne rekruttere nye med en læreruddannelse. I vores lærerkollegier rundt omkring er der lærere med særlige kvalifikationer, som for en stor dels vedkommende også er medlemmer og gør et rigtig godt job hver dag, men når andelen af ikke-læreruddannede bliver for stor, og når en stor del af dem er nogen uden særlige kvalifikationer og i bedste fald blot med en gymnasial baggrund, så bliver kvaliteten af undervisningen svær at få til at harmonere med de ret høje forventninger, der også stilles fra politisk hold. Desuden oplever mange af de uddannede lærere, at det

reelt set giver dem et større arbejdspress, fordi de er nødsaget til at hjælpe og sparre mere, end hvis det havde været uddannede kolleger.

I den seneste personaleredegørelse fra kommunen kan man se, at 90 personer har forladt personalegruppen fra nov. 2016-november 2017. Det er ca. en tredjedel af de ansatte lærere. Det betyder virkelig noget for kontinuiteten på en skole, for muligheden for at bære kultur og traditioner videre.

Søren With, den nye formand for Børne- og uddannelsesudvalget, der blev interviewet efter mig i P4 Sjælland, sagde, at vi skal give skolen ro, og at de lærere, han talte med var glade og motiverede. De lærere, der var tilbage nu, var glade for den "nye måde" at arbejde på, som kom med reformen og for den måde, som skolen fungerer nu. Derfor troede han, at det ville brede sig som ringe i vandet, og at lærerne ville vende tilbage. Hertil må jeg sige, at tro og håb nok ikke gør det! Der bliver nødt til at komme handling bag.

Og en af de handlinger kunne være at kigge på vores lokale arbejdstidsaftale og erkende, at den blev lavet for tre år siden, hvor vi helt sikkert bifaldt, at man med rettidig omhu, som en af de første kommuner, kom lærerne i møde. Siden er der dog kommet flere aftaler til, som måske bedre tilgodeser lærernes muligheder for at løse opgaven. Ikke mindst i Holbæk, hvor man i går offentliggjorde en ny aftale mellem kommunen og lærerkredsen. Her har man lavet en pulje på 300 timer til lærernes professionelle råderum – det vil helt sikkert udfordre vores muligheder for at fastholde og tiltrække lærere fra Holbæk. Samtidig skal vi være ærlige omkring, at den er lavet med udgangspunkt i Lov 409, og den markante forringelse af vores arbejdsvilkår, som Lov 409 medførte, fordi den skulle finansiere skolereformen. Det er ligesom gået i glemmebogen. Så selvom vores aftale er bedre end Lov 409, så er der behov for at kigge den efter i sømmene og justere den, så lærerne har mulighed for at levere god og kvalificeret undervisning til eleverne i Odsherred. Det håber vi, at man også fra politisk hold er klar til.

## Løn

En anden af måderne at handle på, kunne dreje sig om løn. I den før nævnte personaleredegørelse fra kommunen, skiller vi os sammen med flere medarbejdergrupper ud, ved lønmæssigt at ligge under landsgennemsnittet. I modsætning til vores ledere indenfor undervisningsområdet. Og selv om talrige undersøgelser viser, at lærere normalt ikke motiveres af løn, men derimod af det, der kaldes public service motivation – altså at gøre en forskel, så har lønnen en betydning. Også, hvis vi skal tiltrække uddannede lærere fra andre kommuner, hvor lønnen er højere. De færreste har trods alt lyst til at gå ned i løn!

I Kalundborg har man f.eks. tillagt nyuddannede lærere tre ekstra løntrin – det er da et forslag til inspiration.

## Kommunalvalg/Lobbyarbejde

Som omtalt i den skriftlige beretning engagerede vi os meget i det nyligt overståede kommunalvalg. Vores største projekt i den forbindelse var valgmødet, som vi tog initiativ til at afholde sammen med BUPL, FOA og Skolebestyrelserne i NORD og SYD. Og heldigvis har vi videooptagelser af hele mødet, så det er muligt at holde politikerne op på deres valgløfter! Et af dem var ønsket om at prioritere Folkeskolen økonomisk. Her tilkendegav både SF, Radikale, Odsherredlisten, Enhedslisten, Socialdemokratiet og DF, at det ønskede de. Imod dette ønske var Nye borgerlige, Alternativet og Konservative, hvoraf ingen af dem blev valgt ind! Venstre var ikke helt afklarede. Med den konstituering, det nyvalgte byråd har lavet, så tegner det jo rigtig godt for Folkeskolen. Det ser vi frem til.

Som nævnt i den skriftlige beretning har vi allerede afholdt et møde med formanden for det næsten helt udskiftede Børne- og uddannelsesudvalg, Søren With. Det var et rigtig positivt møde, hvor vi fik udvekslet synspunkter på fokusområder og udfordringer på skoleområdet som f.eks. skolestruktur, ledelse, arbejdstid og skolen i medierne. Vi ser frem til samarbejdet med både formanden, men også resten af udvalget.

## Skolestruktur

Et område, der har fyldt meget, også i den skriftlige beretning, er skolestrukturen. Og et er sikkert – det kommer den også til at gøre fremadrettet. I løbet af foråret – ultimo april - vil der blive afholdt fokusgruppeinterviews med alle interessenter. Det drejer sig om:

MED-udvalg, TRIO-grupper uden leder - opdelt i Nord- og Syd

Skolebestyrelser og afdelingsråd - opdelt i Nord- og Syd

FEO (Fælleselevråd)

Afdelingslederteam – opdelt i Nord- og Syd

Skoleledere

Faglige organisationer

Skolesekretærer og serviceledere

26. juni behandler byrådet den eller de opstillede modeller og det sendes i høring umiddelbart inden sommerferien med frist d. 28. september. Den endelige beslutning tages i byrådet d. 28. november i år, og der er derefter godt ½ år til at forberede implementering af ændringer. Der er desuden foreslået en følgegruppe til dette arbejde, hvilket vi kraftigt vil bakke op. Med den tidligere følgegruppe i erindring, vil det blive med ønsket om en kontinuerlig opfølgning og at følgegruppen vil fungere og blive lyttet til.

Kredsstyrelsen mener, at perioden, fra beslutningen er taget i november og til august 2019, vil være uhyre vigtig, og at det er altafgørende, at man prioriterer dette implementeringsarbejde hos medarbejderne og også tiden til det. Det er måske at betragte som en udgift på kort sigt, men altafgørende for, at en ændring af strukturen vil blive en succes til gavn for eleverne i Odsherred på længere sigt. Vi har mindre gode erfaringer at basere dette på.

## MED-struktur/personalepolitiske emner/Arbejds miljø

Kredsstyrelsen er godt repræsenteret i kommunens Hovedudvalg, hvor både Anders og jeg sidder. Anders som AMR-repræsentant og jeg som FTR. Vi sidder også begge i vores fagcenterudvalg, hvor også Lars er med som medarbejderrepræsentant. Gennem vores arbejde i disse MED-udvalg, oplever vi en stor grad af forskellighed i vilkårene for arbejdet med personalepolitiske emner i kommunen. Jeg vil her give et eksempel på dette. Vi har i Hovedudvalget netop i går godkendt den sidste del af den nye kommunale sygefraværspolitik. Der har været og er stadig fra HR-afdelingen en stor vilje til at få udbredt kendskabet til denne nye politik i alle fagcentre. HR og medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget er på rundtur for at præsentere den nye "sygefraværspakke" i samtlige fagcenterudvalg. Nu er det så meningen, at kendskabet til politikken bliver bredt ud til alle medarbejdere i hele organisationen. Dvs. at den skal i de lokale MED-udvalg, i Trio-grupperne og slutteligt skal den tages op på personalemøder. Vores oplevelse er, at dette arbejde nedprioriteres i det, som vi kan kalde de "borgerrettede enheder". Altså der, hvor vi har med mennesker at gøre, i daginstitutioner, i ældreplejen, på skolerne. Her er der ikke tid til andet end rent faglige emner, når der holdes møder. Dvs. at det, som man på øverste niveau i kommunen tror, at alle medarbejdere kender godt til, faktisk kan være det, man som lærer oplever som et opslag på intras opslagstavle, men som bliver nedprioriteret at få læst til fordel for at få rettet diktaterne til 4B. Det kan også være, at det ender som en orientering på et frikvartersmøde, som man ikke deltager i, fordi man har opsyn i skolegården.

Også muligheden for at få drøftet dagsordener til MED-møderne i personalegruppen og repræsentantens mulighed for at få drøftet problemstillinger, der evt. skal sættes på dagsordenen opleves af rigtig mange som ikke eksisterende. Når der så i 3-i-1-målingen sættes spørgsmålstejn ved oplevelsen og forståelsen af kommunen som en samlet organisation, så undrer det i hvert fald ikke os.

Hen over juleferien kom der en pressemeddelelse fra kommunaldirektøren og næstformanden i Hovedudvalget omkring en mulighed for at kigge på en 4-dages uge i kommunen. Ret hurtigt kunne man i medierne læse, at der var tænkt på det som en mulighed i administrationen. Det har været vigtigt for os at anføre i Hovedudvalget, at det vil være spændende at kigge på dette som en mulighed for

alle medarbejdere. Der er nu nedsat en arbejdsgruppe i HU, hvor man fordomsfrit skal afdække alle aspekter af dette. Der er ikke truffet beslutning om, hvorvidt det er hele eller dele af de kommunale arbejdspladser, der kan blive omfattet af en 4-dages arbejdsuge. Et af argumenterne for en sådan 4-dages uge, som også borgmesteren har anført, er, at det skulle medvirke til større arbejdsglæde og at skabe en attraktiv arbejdsplads. Det glæder os, at man i kommunen ønsker at lave fleksible muligheder for rammerne om arbejdet. Vi tror nemlig også på, at fleksibilitet og tillid til medarbejderne skaber gladere medarbejdere.

Hvis man kigger på forskningen indenfor arbejdsmiljø er det velkendt, at man arbejder med de tre "diamanter" og de seks "guldkorn", som er helt centrale for et godt psykisk arbejdsmiljø og høj grad af social kapital.

Diamanterne er: Tillid, Retfærdighed og samarbejde

Guldkornene er: Indflydelse på eget arbejde, Mening i arbejdet, Forudsigelighed, Social støtte, Belønning/anerkendelse, Krav i arbejdet, der er passende

Jeg tror ikke, at det er forkert at sige, at der er potentiale for forbedringer!

### **Målstyring/læringsplatforme/digitalisering**

D. 7. februar kunne man på Merete Riisagers facebookside læse følgende:

"Dispensation hermed givet. Det er nemlig allerede i dag sådan, at aftalen mellem den daværende regering og KL går på, at kommunerne er forpligtet til at anskaffe sig en læringsplatform – ikke til at benytte den på en bestemt måde."

Opslaget var et svar til den nye rådmand for Børn og unge i Århus, Thomas Medom, der havde ansøgt Undervisningsministeriet om dispensation til at gøre brugen af læringsplatformen frivillig i Århus kommune.

Som nævnt i den skriftlige beretning, er der kommet en lempelse i lovgivningen vedrørende Nye Fælles mål, der minimerer antallet af bindende mål. Det har selvsagt indflydelse på opbygningen af Min Uddannelse. Undervisningsministeriet har i den forbindelse indbudt repræsentanter fra flere skoler til regionale dialogmøder for at kvalificere arbejdet med at tilrette læringsplatformene efter

nugældende lov. Også Sydskolens – Fårevejle er inviteret, så vi har også lokalt fået mulighed for at kunne påvirke dette arbejde. Nu håber vi, at man tager imod invitationen.

I det hele taget har digitaliseringen i Folkeskolen været et emne, der har fyldt i de sidste måneder. Ph.d.-stipendiat ved RUC Jesper Balslev er i gang med at kortlægge argumenterne for at investere i læringsteknologier fra 1985 og frem til i dag. Ifølge ham, tegner der sig et klart billede af, at henvisninger til pædagogisk forskning er så godt som ikke eksisterende, derimod tales der om potentialet, uden at man kan definere det. Selv om han ikke er helt færdig med sin opgave vil han gerne stå på mål for konklusionen, at investeringer i læringsteknologi siden 1985 ikke har haft nogen effekt i forhold til de politiske intentioner.

Han peger på en OECD-rapport fra sidste år, hvor det konkluderes, at lande, der har investeret meget i digitalisering, oplever et fald i læse- og matematikfærdigheder i forhold til lande, der har et moderat brug.

"Det er en af meget få gange, jeg har oplevet, at man tænker i et skalaforhold. Hvor man ikke bare argumenterer for, at jo mere desto bedre", siger han."

Og KL er klar til at fortsætte udviklingen. Deres seneste udspil er "Kommunernes teknologispring – velfærdsudvikling gennem ny teknologi. I deres rapport herom kan man om perspektiver for børn og læring læse følgende:

"Underviseren bliver læringsfacilitator.

Kunstig intelligens og læringsrobotter kan overtage meget af den instruerende og introducerende undervisning. Lærernes og pædagogernes rolle bliver at facilitere, monitorere og moderere børnenes læring. En underviser behøver ikke forberede og afholde den samme undervisning igen og igen, behøver ikke rette opgaver eller lave undervisningsplaner. Det klarer algoritmerne, endda bedre og mere individuelt tilpasset end et menneske kan. I forhold til læring bliver lærere og pædagogers opgave at monitorere elevernes progression og målrette indsatser til elevens niveau, så eleven får passende udfordringer, så alle elever bliver så dygtige, som de kan."

Jeg bliver bekymret for vores folkeskole, når jeg læser dette! Rapporten er udarbejdet for KL af det private konsulentfirma DareDisrupt og muligvis har ingen af de ansatte der børn, for hvordan kan man tænke sådan i forbindelse med undervisning af børn?

I Danmark har vi siden 2012 brugt 2,5 milliarder på IT i folkeskolen. Måske er det på tide at få taget diskussionen om, på hvilket grundlag og med hvilket formål vi inddrager it.

## **Inklusion**

Og hvordan kan man tænke undervisning af inkluderede børn sammen med ovenstående?

Nylig forskning om Inklusion og eksklusion i skolens praksis blev Ved KL's Børne- og ungetopmøde i starten af året præsenteret af lektor Ph. D. Janne Hedegaard Hansen. Her sagde hun, at en stor del af inklusionsindsatsen er dekoration og hænger dårligt sammen med det, der foregår ude i klasserne, hvor lærerne arbejder alene med inklusion. Det er ikke fordi, der ikke er arbejdet med inklusion og lavet kommunale strategier, det mærkes bare ikke i klassen, hvor læreren står alene med problemerne. Lærerne kan ikke og skal ikke løse opgaven alene i klasserummet. Der skal støtte ud i klasselokalet. Co-teaching og ressourcepersoner i klassen kunne være bud på, hvordan dette kan imødekommes. For det er også det at stå alene med de udfordrede børn i klassen, som vi hører som udfordringen fra lærerne. Og ofte er det også det, der gør, at lærere bliver sygemeldt med stress. De føler simpelthen ikke, at de kan slå til og løse opgaven. At der også er fokus på inklusion her i kommunen vidner inklusionsprojektet finansieret af midler fra Undervisningsministeriet om. Forhåbentlig ender dette projekt ikke som dekoration, men bliver en del af det værktøj, vi som lærere kan gøre brug af – også ude i de enkelte klasser.

## **LO/FTF-fusion og OK18**

Igennem de senere år, har der været arbejdet på en mulig fusion af vores to hovedorganisationer FTF og LO. D. 13. april afholdes der ekstraordinære kongresser i henholdsvis FTF og LO, hvor der skal stemmes om en fusion skal ske. Jeg mener, at en ny samlet hovedorganisation for 1,5 millioner lønmodtagere vil være en historisk mulighed for at stå som samlet fagbevægelse. Og de igangværende overenskomstforhandlinger viser, at det, at vi står som en samlet fagbevægelse, har tyngde. Og så er vi tilbage ved OK18, som jeg vil berøre mere overordnet, da den er på dagsordenen ved det efterfølgende medlemsmøde.



Siden Septemberforliget i 1899 har det danske arbejdsmarked været reguleret af aftaler og senest med Hovedaftalen fra 1960 har man haft en gensidig anerkendelse af parternes organisationsret. Kollektive overenskomster, høj organisationsgrad og trepartssamarbejdet er grundstenene i den danske model.

Det har været medvirkende til at sikre ro på det danske arbejdsmarked. Sådan har det været hidtil!

I forløbet op til disse forhandlinger har foreningen og Anders Bondo i særdeleshed arbejdet hårdt på at forklare den øvrige fagbevægelse, hvad det egentlig var, der skete i 2013. Specielt udgivelsen af bogen Søren og Mette i benlås har fået folks øjne op for den fuldstændig umulige pseudoforhandling, som vi stod model til. At alt var klappet og klart til at lockoute lærerne for derefter at lave et regeringsindgreb, der gjorde, at den daværende socialdemokratisk ledede regering kunne få finansieret den folkeskolereform, der efterfølgende er blevet genstand for massiv kritik. Lærerne betalte med overenskomsterhvervede rettigheder for en reform, de ikke var inviteret til at kvalificere. Jeg har for nylig holdt møde med den lokale formand for 3F, Allan Andersen, der troede, at vi i 2015 fik vores arbejdstid ind i overenskomsten.

Vi var ikke gode nok til at få forklaret denne uretfærdighed tilbage i 2013, men efterhånden forstår de øvrige forbund, at vi havde ret, når vi sagde: lærerne er de første – hvem er de næste. I de overenskomstkraav der fra arbejdsgiverne ligger til de øvrige forbund, kan man se spor af Lov 409. Så nu forstår sygeplejerskerne, pædagogerne og alle de andre, at hvis man lykkes med at køre os over endnu engang, så er vejen banet for at lovgive omkring arbejdstiden for alle grupper. Det er den danske model, der er på spil her.

Derfor har alle forbund givet hinanden håndslag på følgeskab om de tre hovedknaster i OK18, nemlig:

Lærernes mulighed for aftalte vilkår for arbejdstiden

Overenskomstsikring af den betalte frokostpause

En lønstigning til offentligt ansatte, der svarer til den, som blev aftalt på det private område.

Det sidste punkt var i sidste ende det, der udløste et sammenbrud i forhandlingerne på både statens, det regionale og det kommunale område. Det resulterede i, at alle tre områder varslede strejke for 10-15% af medarbejderne. Det er det, der er aftalt skal til, for at man frigør sig fra en overenskomst. OG som bekendt står vi nu i en situation, hvor arbejdsgiverne har varslet lockout af ca .440.000 offentligt ansatte.

Nu ligger forhandlingerne så i hænderne på forligsmanden, Mette Christensens hænder. Og jeg tror, at alle læreres håb er, at der kan findes en aftale eller et mæglingsforslag, som vi kan se os selv i, så vi ikke endnu engang skal kastes ud i en konflikt, der næppe løser vores problemer. Folkeskolen kan ikke holde til det. Lærerne kan ikke holde til det. Den eneste trøst i denne situation er, at vi denne gang ikke er alene!

Og det er meget sigende for fagbevægelsen. Vi er ikke alene. Som jeg sagde sidste år – fagforening er noget, vi giver til hinanden. Tidligere tiders fagbevægelse har arbejdet for vores ferier, retten til barsel, lønnen og de andre rettigheder vi har som lønmodtagere. Og lige nu arbejder vi naturligvis for vores egne rettigheder, men også for kommende generationers.

### **Afrunding**

Vi har i det forløbne år arbejdet på, at blive mere synlige blandt vores medlemmer. Besøg ved faglige klubber, løntjek, hjemmeside, nyhedsbreve, Facebook. Selvom vi gør os umage er det ikke sikkert, at jeres oplevelse er den samme. Jeg forstår det, hvis nogen føler, at vi ikke råber op over uretfærdigheder og overskrifter i Nordvestnyt, men vi opererer også nogle gange under radaren, og det er ikke så synligt. Vores balance er også, at dem, vi kan være mest uenige med også tit er dem, vi skal bevare det bedste samarbejde med, og det gøres bedst i respekt og fordragelighed. Det håber jeg, at I har tillid til, at vi gør til jeres bedste.

Til sidst vil jeg benytte lejligheden til at sige tak. Tak til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Tak til hele kredsstyrelsen for samarbejdet og jeres store arbejde og engagement. Og ikke mindst en stor tak til alle jer medlemmer for opbakning og sammenhold.

Jeg overgiver hermed beretningen til generalforsamlingen.