GKL’s skriftlige beretning for 2015

Den skriftlige beretning giver kredsstyrelsens overblik over nogle af de vigtigste fagpolitiske aktiviteter i det forløbne år. Den skriftlige beretning skal ses i sammenhæng med den mundtlige beretning, der fremlægges på generalforsamlingen. Vi ser frem til en god og konstruktiv debat om indholdet af den samlede beretning på generalforsamlingen.

# Fagligt

På generalforsamlingen 2015 stod vi med en netop indgået overenskomst mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Lærernes Centralorganisation (LC), hvor det vigtigste for lærernes arbejdsvilkår var enigheden om de 15 punkter, der forsøgte at forbedre lærernes arbejdsvilkår under Lov 409. De 15 punkter præciserer rammerne for lærernes arbejdstid i forhold til skolernes planlægning af skoleåret, arbejdstidens tilrettelæggelse samt opgørelse af arbejdstiden.

I første uge af elevernes sommerferie blev en Fælles Forståelse mellem Gentofte Kommune og GKL om omsætning af de 15 punkter færdig. Det fremskredne tidspunkt betød, at det blev svært at få implementeret de 15 punkter, og dermed intentionen om at kvalitetssikre rammerne om lærernes arbejde.

En del af den Fælles Forståelse blev samtidig en aftale om at samle op på skolernes evne og mulighed for at løse kerneydelsen. Indsamlingen af oplysninger fra skolerne har givet et brugbart overblik over, hvor der er kommet nogle rimelige løsninger, men det har samtidig også givet et klarere billede af, hvor GKL fremadrettet skal have fokus. Det er for eksempel helt tydeligt, at vi for andet år i træk imellem skolerne ser store forskelle på det antal undervisningstimer, lærerne forpligtes til at læse, og i forlængelse heraf en udfordring for lærernes mulighed for at levere kvalificeret undervisning.

Den Fælles Forståelse om skolernes planlægning, arbejdstidens tilrettelæggelse og opgørelse af arbejdstiden har på nogle områder givet en tiltrængt ensartet styring og udmøntning af lærernes arbejdstid og vilkår. Vi har blandt andet gennem forståelsen sikret, at det estimerede tidsforbrug til opgaverne generelt, og vigtigere specifikt for forberedelsen, angives samlet på opgaveoversigten. Der er dog stadig nogle skoler, hvor det kræver jævnt komplicerede udregninger at tyde, hvilke forventninger der er fra ledelsen, og hvor tiden til forberedelse nærmest er umulig for den enkelte lærer at se. Det giver lærerne ringe vilkår i prioriteringen af opgaverne og medfører ofte, at det bliver tiden til planlægning og forberedelse, der holder for. Det må siges at være alt andet end transparent og tydeligt, værdier der ellers er aftalt i enighed mellem kommunen og GKL.

Allerede i september så vi os nødsaget til at rette henvendelse til kommunen for at gøre dem opmærksom på den forpligtelse, skolelederne, i henhold til Lov 409, har til at opgøre lærernes præsterede arbejdstid. En opgave der kræver, at lederen har et minimum af begreb om, hvornår lærerne arbejder, og hvornår de ikke gør. Kombineret med den fleksibilitet lærerne trods alt stadig har, kræver det en beskrivelse af, hvordan der følges op på lærernes præsterede arbejdstid. Når det er vigtigt for lærerne, at den præsterede arbejdstid bliver registreret, er det blandt andet fordi, det er vigtigt at kunne afgøre, om den enkelte lærers præsterede arbejdstid overstiger årsnormen. Denne tidsregistrering er lærerens dokumentation for at få godtgjort overarbejde.

Opsamlingen på Fælles Forståelse, planlægningen af indeværende skoleår og DLF-undersøgelsen fra efteråret om implementeringen af OK15 har været omdrejningspunktet for de nu afsluttede forhandlinger om en revision af den Fælles Forståelse. Denne danner nu grundlag for planlægningen af skoleåret 2016-2017.

### Antallet af undervisningstimer

Parolen fra KL og senere fulgt af koret fra Gentofte Kommune skortede ikke på tilkendegivelser om, at lærerne ikke skal arbejde mere, men undervise i gennemsnit to timer mere om ugen. Det er muligt, at lærerne kan undervise mere, hvis vilkårene for planlægning, forberedelse og efterbehandling er til stede både individuelt og i teamet. Vi kan se af de indsamlede opgaveoversigter fra skolerne, at langt de fleste lærere fortsat dynges til med massive krav om mange undervisningstimer, krav om møder og samarbejde, og et uformindsket krav om at stå på mål for stadig flere udviklingsdagsordener.

Hertil kommer krav til lærerne om at få den understøttende undervisning til at understøtte den læring, eleverne får i den fagopdelte undervisning, og som i mange tilfælde varetages af pædagoger. Dette er yderligere udfordret af, at samarbejdstiden mellem lærere og pædagoger heller ikke prioriteres.

### Den økonomiske deroute i den offentlige sektor fortsætter

Gentofte Kommunes fortælling om den økonomiske situation hedder for 2016-2018 omprioriteringsbidrag. Men uanset navnet lægger de kommunale prioriteringer op til en besparelse på 122 mio. kroner. Det vil naturligt få konsekvenser for den service og kvalitet, som borgerne vil opleve. De seneste syv år har vi været underlagt besparelser, og med det italesatte omprioriteringsbidrag synes det nærmest at være et grundvilkår! I den samme periode har stadig færre lærere skullet varetage undervisning for et stigende antal elever. Dette skal ses i sammenhæng med nye og skærpede krav til lærerne om at anvende nye IT-systemer til deres planlægning, inklusion og implementering af skolereformens elementer; den åbne skole, målstyret undervisning med mere. Herudover opprioriteres ledelse, ligesom der er afsat i omegnen af 20 millioner kroner til Mit Campus, et projekt som tænkes at forandre udskolingen. Forandringer står i kø, men uden et realitetstjek i medarbejdergruppen og dermed en reel mulighed for forankring.

Der savnes reelle bud og anvisninger på, hvordan det skal kunne lykkes at få de opskruede ambitioner og forventninger til at matche nedskæringerne.

Vi står på tærsklen til en proces, hvor vi skal endevende det skolevæsen, vi kender eller kæmpe for alt det, vi har kært. Vi forsøger at bidrage til, at MED-organisationen bliver klar til både at tackle processen med lokalt at finde veje til at drøfte konsekvenserne i besparelserne og sikre kommunikationen, og i sidste ende, når alle andre muligheder er udtømt, at skabe det bedste set up i en eventuel personaletilpasning. I skrivende stund skal det dog siges, at der ikke er klarhed over, hvordan skoleområdet sættes i spil. De måltal, der er udtryk for den interne fordeling imellem forvaltningsområderne, er endnu ikke udmeldt, men vi arbejder for, at de ”varme hænder” prioriteres højere end de ”kolde”.

### Økonomi i DLF og lokalt

Når kommunerne sparer, resulterer det i færre ansatte lærere og børnehaveklasseledere. Dette får uvægerligt også konsekvens for foreningens økonomi, idet der i sagens natur vil ske et medlemsfald. Hertil kommer, at de vilkår der for tiden tilbydes i folkeskolen, giver lærermangel. Mange af lærerne ønsker bare ikke at være ansat i folkeskolen. Det rammer ikke Gentofte så hårdt endnu, men meldingerne om indskrænkningen i ansøgerfeltet og et blik på områder lidt væk fra hovedstaden trækker skræmmende spor med risiko for faldende rekruttering og fastholdelse i folkeskolen.

DLF centralt har med baggrund i det faldende medlemstal iværksat en spareplan. Antallet af hovedstyrelsesmedlemmer er reduceret, flere stillinger i hovedforeningen bliver ikke genbesat, og trykningen af lærerkalenderen er ophørt.

I GKL har vi løbende foretaget tilpasninger, og budgetoverslaget for 2017 tager højde for, at Copenhagen International School (CIS) flytter fra adressen på Hellerupvej til Københavns Kommune, hvilket betyder en reduktion i indtægter på omkring 160.000 kroner om året. Vi kommer til at være særlig opmærksomme på GKL’s aktiviteter for også fremover at kunne holde kontingentet i ro.

# Pædagogiske forhold

Mange af de udefrakommende udviklingsdagsordner, der rammer skolerne, er politisk besluttet: Synlig Læring, Den Åbne Skole, brugen af Min Uddannelse og mange andre elementer fra reformen har bølget en del frem og tilbage, og der er store forskelle skolerne imellem på de forventninger, der er til forandring og forankring af de nye tiltag i organisationen. Nogle ledere melder meget tydlige, men desværre lige så ofte også fuldstændigt urealistiske og høje krav om forventninger til, hvor hurtigt og hvordan lærerne skal levere. Andre skoler søger gennem anerkendende udviklingsledelse veje frem imod at tilgodese de politiske beslutninger og inddrager lærerne i forventningen om, hvad der kan og skal leveres.

I GKL har vi i pædagogisk udvalg arbejdet med at understøtte GKL’s vision om, at lærerne lykkes professionelt med opgaverne, herunder inklusionsopgaven og arbejdet med Synlig Læring.

GKL er ved formand og næstformand repræsenteret i to af ”Børn og Skole”-nedsatte udvalg, nemlig: Opgaveudvalget Strategi for fællesskaber for børn og unge og Opgaveudvalget for Skolereformen (Synlig Læring og Den åbne Skole). Arbejdet her er fulgt tæt af pædagogisk udvalg med henblik på sparring og indflydelse. Arbejdet er endnu ikke afsluttet, men overordnet plæderer vi for at gøre brug af muligheden for at konvertere understøttende undervisning til to-lærerordninger (§16.2). I forbindelse med inklusionsopgaven vil det have en dokumenteret positiv effekt med to-lærerordning i forhold den målsætning, at ”Børn og unge trives bedre og udvikler deres kompetencer”. I relation til skolereformen og Synlig Læring vil en to-lærerordning understøtte feedback-processen, idet der i dette udvalg påpeges… ” Det er derfor afgørende med tid og rum” til blandt andet feedback.

I sidstnævnte udvalg arbejdes der endvidere med Den åbne Skole. Dette udspringer af folkeskolereformens krav om, at alle folkeskoler skal arbejde med/og øge engagementet med det omkringliggende samfund. Der skal være et tilbud til elever på alle klassetrin, men i særlig grad arbejdes der med en speciel indsats – MIT Campus - for primært de 14-20-årige, baseret på partnerskaber med blandt andet erhverv og vidensinstitutioner. Umiddelbart synes tiltaget både spændende og innovativt – spørgsmålet er dog, hvorfra ressourcer til iværksættelse af ovennævnte skal komme.

I pædagogisk udvalg er der også arbejdet med underretningspligten. På baggrund af konkrete sager har der fra TR og AMR været et ønske om at blive bedre klædt på i forhold til den skærpede underretningspligt, lærere er omfattet af. I september blev der derfor arrangeret en temaeftermiddag med fokus på dette emne. Helle Stage, socialfaglig børnefamiliekonsulent fra Gentofte Kommune var oplægsholder og gennemgik kompetent stoffet, og der blev også ved den lejlighed mulighed for at drøfte Erstatningsnævnets skærpelse i forhold til politianmeldelse, når medarbejdere udsættes for vold, krænkelser fra elever og deres forældre.

Gentofte Kommune løfter den pædagogiske fane for projektet ”Synlig læring”, men der er en enorm afstand fra de ledere og LIC-lærerene, der initierer implementeringen, og til de lærere, der i en presset hverdag bliver bedt om at omsætte ideerne i deres undervisning. Således blev et nyligt ”PITSTOP” – en temaeftermiddag i Rådhushallen iværksat til en italesættelse af en række af prætentiøse og spændende forløb – blandt andet i relation til feedback og Synlig Læring. Men gældende for dem, skal det tilføjes, synes der at være tildelt ekstra ressourcer til disse eksemplariske forløb. Det er en kendsgerning, at implementeringen kræver, at de rette betingelser er til stede.

# Arbejdsmiljø

Den markant ændrede arbejdssituation for lærerne har medført en øget bevågenhed fra Arbejdstilsynets side, og lokalt har GKL haft fokus på det fysiske- såvel som det psykiske arbejdsmiljø.

### GKL på arbejdsmiljøbesøg

I løbet af november og december var GKL’s arbejdsmiljøudvalg på besøg på de fleste skoler/institutioner. Formålet er at mødes med arbejdsmiljørepræsentanten til en uformel snak om, hvad der rører sig i arbejdsmiljøet. Besøget og dialogen med den lokale arbejdsmiljørepræsentant har givet os et godt indblik i de lokale forhold. Vi sætter stor pris på, at arbejdsmiljørepræsentanterne gav sig tid til besøgene.

### De fysiske rammer og arbejdspladser

Siden sidste år har flere skoler fået lavet arbejdspladser med forskellige funktioner - stillearbejdspladser, små mødelokaler til fortrolige samtaler, store mødelokaler mm.

Men til trods for at der nu er gået over to år, mangler der nogle steder stadig det nødvendige antal arbejdspladser. Begrundelsen er flere steder, at lærerne ikke kan regne med at have en lovligt indrettet arbejdsplads, fordi de ikke har fuld tilstedeværelsespligt. Intentionerne i Arbejdsmiljøloven er imidlertid anderledes klare. En arbejdsplads skal være lovligt indrettet, uanset at medarbejderen også har mulighed for at arbejde hjemmefra.

### Gentofte Ejendomme og samarbejdet med skolerne

Vedligeholdelsen af de fysiske rammer på mange skoler er stærkt udfordret. Vi har set vand i kældre, plaststrips for at holde vinduerne lukket, plader for de vinduer, der alligevel blev åbnet og huller i vægge for at nævne det mest graverende. Mange arbejdsmiljørepræsentanter melder om et Sisyfos-arbejde for at få udbedret den til tider meget mangelfulde forfatning, som skolerne er i.

### Fælles digital arbejdspladsvurdering (APV)

Vi har i område-MED, Dialogudvalg for Skole og Klub kontinuerligt haft arbejdsmiljøet på dagsordenen. Et synligt resultat af vores arbejde er, at det i efteråret 2015 blev besluttet, at alle skoler inden for Skole og Klub fremover skal lave den samme digitale APV-spørgeskemaundersøgelse som udgangspunkt for arbejdet med APV’en. Endvidere skal APV’erne for alle skolerne synkroniseres og laves inden for samme skoleår. Dette gør det nemmere og hurtigere for GKL i dialogudvalget at samle op på det fælles niveau, samt at være med til at lave en koordineret indsats for arbejdsmiljøet på skolerne. Planen er, at alle skoler skal indsende det overordnede resultatet af deres undersøgelse og deres handleplan til forvaltningen.

### GKL’s Arbejdsmiljøpris

I år har vi for anden gang uddelt GKL’s Arbejdsmiljøpris. I GKL mener vi, at et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er forudsætningen for, at vi kan levere god undervisning og kvalitet i opgaveløsningen. I strømmen af statslige og kommunale tiltag og indsatser i forbindelse med den nye folkeskolereform og stadigt stigende krav kan arbejdsmiljøet let glemmes eller nedprioriteres. Derfor har vi med en pris ønsket at sørge for, at debat om arbejdspladsens arbejdsmiljø blev sikret en plads på dagsordenen. Selvom arbejdsmiljøets kvalitet varierer på de forskellige skoler/institutioner, er det i høj grad lykkedes at få gang i debatterne om, hvad et godt arbejdsmiljø egentlig er, hvilket syv ansøgninger også vidner om.

Tjørnegårdsskolen modtog GKL’s Arbejdsmiljøpris 2015, for udover at have skabt gode fysiske rammer for lærernes arbejde på skolen, også haft særlig fokus på den nødvendige dialog omkring forventninger, krav og ressourcer. Hertil kommer at skolen har skabt en klar systematik omkring forebyggelsesindsatsen i forhold til vold og trusler.

# Det regionale område

Den med spænding ventede fusion mellem kommunikationscentret i Hillerød og Kommunikationscentret Region Hovedstaden (KCRH) er afblæst. Fusionen kunne have været en styrkelse af de små handicapgrupper, men der er fortsat intentioner om mere samarbejde mellem de to kommunikationscentre.

I slutningen af 2015 var der usikkerhed om, hvorvidt centeret ville komme ud af regnskabsåret med overskud, men heldigvis er KCRH kommet ud af året med et resultat på den rigtige side af 0.

Der har været megen aktivitet på centret – mange projekter er sat i værk, ny teknologi er bragt i anvendelse til borgernes bedste og nye samarbejdsaftaler er kommet i hus. Alt sammen noget der styrker centret for fremtiden, og gør KCRH mere robust.

# MED-organisationen

Hovedudvalget (HU) har i året, der er gået, arbejdet på at skærpe sig som et strategisk forum, der tager beslutninger på organisationens vegne. Her har den årlige arbejdsmiljødrøftelse været et afsæt for en dagsorden om robusthed. Fra forvaltningens side har man italesat såvel en organisatorisk som en individuel robusthed. GKL mener, at det ikke må kan være den enkeltes ansvar, at organisationen er robust, og at der derfor må være fokus på organisationens robusthed, forstået som en organisering, tilrettelæggelse og prioritering af arbejdet.

I året har der været igangsat en evaluering af rækken af delpolitikker, der nu forsøges samlet og beskrevet mere tilgængeligt.

Der er flere temaer, der har haft særligt fokus i årets arbejde. Særligt økonomien og de afledte konsekvenser, både i forhold til at afbøde virkningen, men også til at håndtere de omstillinger, der er i forlængelse af kommunens prioriteringer. I den forbindelse har nye samarbejdsformer fyldt – med nye forventninger til fremtidens ledere og til de faglige repræsentanter og MED-organisationen i sin helhed, hvor der er et sigte henimod, at få ledelsen til at åbne op i samarbejdet for at sikre løsninger, der har afsæt i fælles interesser ledere og medarbejdere imellem.

Når budgetterne er slunkne, kommer der et naturligt fokus i prioriteringen af opgaver. Her har afsættet om at få en fælles opfattelse af ’kerneydelsen’ været et vigtigt tema at få MED-udvalg og MED-grupper til at forholde sig til.

Hovedudvalget har gennem de seneste år afprøvet nye veje i arbejdsformen. Det er et pågående arbejde som, udover at understøtte årsplan, også forsøger sig med differentierede møder og arbejdsgrupper til at håndtere Hovedudvalgets opgaver. I denne sammenhæng arbejder vi specifikt på ikke at afgive mulig indflydelse på de dagsordner, der er vigtige for lærerne.

I samarbejdet i Dialogudvalget for Skole og Klub har fokusområderne fra hovedudvalget været dominerende, men særlig vigtigt har fastholdelsen af fokus på arbejdsmiljøet været, fordi presset fra reformation af folkeskolen og lærernes arbejdstid hele tiden giver afledte konsekvenser for oplevelsen af at have et ordentligt arbejdsmiljø.

# Organisatoriske forhold

### Kredsstyrelsen

Kredsstyrelsen har i den forløbne valgperiode bestået af seks medlemmer. Formand Jeppe Dehli, næstformand Karen Søeberg, Martin Ryom, formand for Fagligt Udvalg, Pia DortheRasmussen, formand for Pædagogisk Udvalg, Annelise Herløv Lund, formand for Arbejdsmiljøudvalget samt kasserer Niels Jørgen Engel. Kredsstyrelsens politiske arbejde er organiseret omkring disse tre stående udvalg, mens størstedelen af den daglige drift varetages af formand og næstformand, samt ikke mindst vores sagsbehandler Esben Kringelbach.

Som bekendt er det valgår af tillidsrepræsentanter (TR), ligesom Kredsstyrelsen er på valg. I skrivende stund genopstiller hele den nuværende styrelse, ligesom formand og næstformand genopstiller i deres funktioner. Alle medlemmer med interesse for fagpolitisk arbejde er velkomne til at opstille til kredsstyrelsen eller som suppleant, hvilket kan ske helt frem til generalforsamlingen den 17. marts.

### Arbejdet med TR og AMR

En vigtig del af styrelsens arbejde er samarbejdet med TR og AMR. Det foregår dels i løbende dialoger med de enkelte TR´ere, men også i cirka månedlige møder, hvor TR og/eller AMR fra alle skoler/institutioner samles til information, vidensdeling og erfaringsudveksling.

I det forgangne år har vi haft særlig fokus på forhandlingskompetencer hos vores tillidsvalgte og har derfor afholdt kurser i forhandling med både Kaare Thomsen og Søren Viemose, der begge er anerkendte eksperter på området. Det kommende år vil vi have fokus på økonomi og budget såvel på kommunalt som lokalt plan. Denne indsats blev skudt i gang på vores årlige TR/AMR-internat, hvor alle blev indført i læsning af de kommunale budgetter samt budgetarbejdet på skolen.

### TR-uddannelse

Det er afgørende for medindflydelsen på den enkelte skole/institution, at TR kommer på banen som en konstruktiv og vidende medspiller for ledelsen. Derfor prioriteres uddannelsen af TR også højt af såvel kredsen som hovedforeningen. I forbindelse med den nye organisationsuddannelse er kredsen og tillidsrepræsentanterne i dialog imellem de enkelte moduler for at sikre det lokale perspektiv og forankring for de nye TR.

Der er i den forløbne valgperiode skiftet TR i ”utide” på flere skoler, men vi oplever, at der alle steder glædeligvis er kompetente og engagerede medlemmer, der ønsker at løfte opgaven. Vi har således TR på alle vore skoler, hvilket vi både regner med og håber på også er tilfældet, når valgene er afholdt i løbet af marts måned. Skulle der ske ny-valg af TR, tiltræder man med det nye skoleår i august.

# Kommunikation

År 1 uden GKL-bladet er snart gået. Vores hjemmeside er ved at være udbygget, og vi modtager meget gerne kommentarer på denne. Vi har i årets løb brugt medlemsbreve et par gange, og vores indtryk er, at det er en udmærket form, såvel omfangs- som ressourcemæssigt, når vi gerne vil kommunikere direkte til medlemmerne.

# Det forpligtende kredssamarbejde i Hovedstaden Øst

Den sparring og erfaringsudveksling, som løbende sker i det forpligtende kredssamarbejde i Hovedstaden Øst, giver fortsat gode muligheder for, i lighed med de kommunale forvaltninger, at få en fornemmelse af vilkår og rammer for lærernes arbejde og det pædagogiske arbejde i kommunerne omkring os. Vi har i året, der er gået, brugt en del tid på at drøfte Synlig Læring og de dagsordner og rammer, som Gentofte sammen med Lyngby/Taarbæk, Rudersdal og Gladsaxe, har i 4K-samarbejdet. Der er enighed om, at øge mødefrekvensen til en gang om måneden for at få højere kontinuitet og spredning af ideer og løsninger.

Samarbejdet i Hovedstaden Øst omfatter et Formands-/næstformandsforum, et pædagogisk Forum, et Arbejdsmiljøforum og et kursusforum, der planlægger kursusaktiviteter for både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kredsenes styrelsesmedlemmer. Herudover kommer fælles temadage, ligesom vi forbereder os i fællesskab til DLF’s årlige kongres.

# Afslutning

Afslutningsvis håber vi, at mange vil deltage i generalforsamlingen, som er kredsens øverste myndighed. Det er her du som medlem har mulighed for at få indflydelse på, hvem der skal tegne det politiske arbejde og i hvilken retning. Så derfor - en opfordring til at møde op til generalforsamlingen den 17. marts 2016, kl. 16.30 på Maglegårdsskolen for at deltage i den drøftelse der skal tegne foreningen. Efter generalforsamlingen vil der være et let måltid.