

## **GKL - skriftlig beretning 2020**

Med den skriftlige beretning giver kredsstyrelsen et overblik over de vigtigste fagpolitiske aktiviteter i det forløbne år. Sådan plejer det i hvert fald at være, men situationen omkring Coronaepidemien gjorde, at vi flere gange sidste år planlagde generalforsamlingen med udgangspunkt i gældende restriktioner og forholdsregler, hvor det igen og igen viste sig, at vi blev indhentet af nye skærper og ændrede vilkår for at kunne mødes. Derfor var vi flere gange nødsaget til at udskyde generalforsamlingen, der først blev afholdt den 12. november. Beretningen beskriver de politiske indsats fra perioden siden generalforsamlingen og skal ses i sammenhæng med den mundtlige beretning, der fremlægges på generalforsamlingen. Vi ser frem til en god og konstruktiv debat om indholdet af de samlede beretninger på generalforsamlingen.

### ***Faglige forhold***

#### *Fra samarbejdsaftale til en egentlig arbejdstidsaftale A20*

A20 er den aftale, mellem Kommunernes Landsforening og Lærernes Centralorganisation, der blev indgået tilbage i august måned. Den er et endegyldigt opgør med Lov 409 og giver os nu aftalte vilkår. Det er en ny situation både for DLF centralt og for os i kredsen. Derfor har implementering af A20 også været en opgave, som har krævet forhandlinger. Det har været en fælles opgave og et fælles ansvar at hente inspiration horisontalt og vertikalt i foreningen for at afsøge de nye bestemmelser og muligheder. Målsætningen har således været at afsøge den maksimale effekt for vores medlemmer.

Vi har haft et komprimeret forhandlingsforløb med kommunen, hvor vi har aftalt A20 som nyt grundlag for udmøntning af lærernes arbejdstid. Det har været forhandlinger, der dels har drejet sig om udlægning af teksten fra A20 og om at forstå den ind i den lokale kontekst. Det har været et afgørende fokus ikke at fravige A20-bestemmelserne uden, samlet set, at få den samme værdi eller noget bedre i stedet. Derfor har vi også været i et samarbejde med hovedforeningen i forløbet.

Der er en del lighedspunkter mellem samarbejdsaftalen og A20. Selv om aftalen ikke giver garantier for kommunens prioriteringer af skolevæsenet, og dermed også for de helt grundlæggende vilkår for lærerarbejdet, så er der nu aftalt betydeligt mere vidtgående rettigheder.

Med den nye arbejdstidsaftale er der også lagt op til en kulturforandring, der skal få lærerne til, i fællesskab, at være med til at sætte skolepolitisk dagsorden og derved øve større indflydelse på skolepolitikken. Skoleudviklingen skal have bund i den professionelle vurdering fra lærerne i

samarbejdet med skoleledelsen. Målet er at få aktiveret en debatkultur, hvor vi benytter undervisningsdidaktiske og undervisningsfaglige blik, der skal bringes i spil som grundlag for de beslutninger, der bliver taget på skolen. Det er væsentligt, at ledelsen har et prioriteringsrum, for det er her lærerne, og de tillidsvalgte, kan øve deres indflydelse på at drive en fælles skole i et konstruktivt samarbejde.

## *OK 21*

Der er blevet indgået en 3-årig aftale mellem KL og Lærernes Centralorganisation om ny overenskomst for kommunalt ansatte lærere og børnehaveklasseledere - en aftale der bygger på aftaleresultatet mellem Forhandlingsfællesskabet og KL for det samlede kommunale arbejdsmarked. Det har, på alle mulige måder, været en overenskomst, hvor arbejdsgiverne har betonet Corona som bagtæppe - og dermed en dagsorden om at forny overenskomsten inden for en samfundsøkonomisk forsvarelig ramme, hvor forliget skal være robust for at kunne håndtere eventuelle tilbageslag i løbet af OK-perioden. Det er ikke anderledes end tidligere. Den økonomiske ramme for forhandlingerne baseres altid på prognoser for den private lønudvikling, og reguleringsordningen er væsentlig, fordi der efterfølgende sker en efterregulering i lønningerne i det offentlige på baggrund af lønudviklingen i det private.

En væsentlig del af midlerne ved forhandlingsbordet er brugt til generelle lønstigninger for medlemmerne på hele det kommunale område. Aftalen giver derved en marginal forbedring i reallønnen de kommende tre år.

Herudover betyder aftalen blandt andet en lønudvikling til særlige grupper, som har haft behov for et løft. Det gælder for eksempel børnehaveklasseledere og UU-vejledere.

Aftalen er, i skrivende stund, på vej til medlemsdebat og efterfølgende afstemning blandt LC's medlemsorganisationer.

## ***Pædagogiske forhold***

### *Læringspointer i lyset af Corona*

At lægge asfalten mens vi kører er en delikat balance, men vi har fokus på, hvordan vi bedst muligt fastholder elementer fra de mange omstillingsprocesser, lærerne lige nu er igennem. Det er en enorm testbane for en række uprøvede faglige, pædagogiske og didaktiske elementer, og selvom det er uoverskueligt, når vi står midt i orkanens øje, så arbejder vi på processer som respektfuldt åbner

muligheden for nye og andre praksisser, der både for elever og lærere øger kvaliteten i kerneopgaven.

### *Fællesskaber*

Der er, i det kommunale budget, sikret midler til at opprioritere arbejde med fællesskaber og tolærerordninger. Målet er at skabe bedre rammer for undervisningen, og det er vedtaget, at man udbygger Co-teaching-ordningen. Det er en ordning, hvor man som lærer kan søge om hjælp til at håndtere inklusionsopgaven. Det sker ved, at man støttes af en inklusionsfaglig kollega fra kommunens Co-teaching-team, der kommer på skolen og hjælper den enkelte lærer med planlægning, udførelse og opfølgning af undervisningen. Intentionen med ordningen er at medvirke til, at flere elever deltager aktivt i undervisningen, som er afgørende for motiverende læring og oplevelsen af at være en del af et fællesskab. Co-teaching er en videreudvikling af to-lærerindsatsen og understøtter vores mulighed for at udvikle og udbygge vores faglige og professionelle samarbejde med udgangspunkt i konkrete elevgrupper.

### *Arbejds miljøforhold*

#### *Systematik og forebyggelse*

Opgaven, at få grundlagt et helt basalt og systematisk arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne, har stadig vores første prioritet. Vi skal have det helt basale til at fungere, fordi det giver en robusthed, som gør, at der kommer en ordentlig håndtering af de arbejdsmiljøproblematikker, der kan opstå. Det er afgørende, så arbejdsmiljøarbejdet ikke kommer til at foregå tilfældigt fra gang til gang, og det ender som brandslukning uden nogen overordnet plan og systematik. Vi er, i MED-udvalget for skole, GFO og klub, i gang med en kortlægning af det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det gør vi, fordi det er tydeligt, der er store forskelle på håndtering og strukturering af arbejdsmiljøarbejdet skolerne imellem. På den ene side vil der være arbejdspladser, som næppe vil holde til et besøg fra Arbejdstilsynet uden anmærkninger - mens andre arbejdspladser har et godt og systematisk arbejdsmiljøarbejde som en helt grundlæggende forudsætning. Når datamaterialet fra undersøgelsen er indsamlet, iværksættes der en plan fra MED-udvalget for at få skabt gode rutiner og grundlag for et sundt og sikkert arbejdsmiljø for vores medlemmer.

#### *Kemisk APV*

Helt tilbage i juli 2019 blev der indført nye regler, hvor arbejdsplads-brugsanvisninger erstattedes af en vurdering af farlig kemi. Der skal fremover udarbejdes en kemisk APV/risikovurdering. Det

betyder, at arbejdspladserne fremover skal sætte øget fokus på den kemiske risikovurdering og sikre, at de medarbejdere, der arbejder med farlig kemi, får en effektiv oplæring og instruktion. I vurderingen af om der er risiko for, at medarbejderne kan blive udsat for farlig kemi, tages der udgangspunkt i, hvilke farlige kemiske stoffer og materialer der findes på arbejdspladsen samt en beskrivelse af de sundheds- og sikkerhedsrisici, der er ved at bruge kemikalierne. Der skal udarbejdes en liste over farlige kemiske produkter, og listen skal være tilgængelig for medarbejderne.

Det bliver et større arbejde, fordi vurderingen af stofferne i anvendelse naturligt vil kræve, at lærere der bruger farlige stoffer i undervisningen enten må inddrages eller også må sikkerhedsgruppen udføre det undersøgende arbejde. Der er for eksempel forskel på den sulfo, der står i køkkenet og anvendes til opvask og den der blandes til sæbebobler i natur og teknologi. Vi har, i samarbejde med Gentofte HR-afdeling, sikret, at der er lavet et virtuelt kursus specielt for skoleområdet. Det vil sige arbejdsmiljøledere, arbejdsmiljørepræsentanter og faglærere, der anvender farlige stoffer som led i undervisningen - for eksempel fysik-kemilærere.

### *Corona*

I forbindelse med Coronapandemien har vi, i hele organisationen, haft kæmpe udfordringer i at sikre alle medlemmer rimelige arbejdsbetingelser. Kendetegnende for arbejdet har været, at vi har forsøgt at skabe tydelig retning og fælles løsninger på de mange Corona-problemstillinger. Uanset hvad vi har kunnet aftale og præge kommunalt, er det altid tæt på den enkelte skole. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter kommer til at arbejde for at finde løsninger på de problemer, vores medlemmer har haft i hverdagen. Det har, til tider, været en ren uriaspost for de lokale repræsentanter, og opgaven om at skabe gode og trygge vilkår har været kompleks. Hertil kommer, at mængden af omstillinger, under et kolossalt tidspres, ikke har gjort det lettere. Lærerne har til gengæld leveret en helt uovertruffen indsats i forhold til håndtering af både undervisnings- og trivselsopgaver for børn og unge. Det er jer, som medlemmer, der har taget et kæmpe slæb og ansvar for, sammen med kolleger, elever, forældre og skoleledere, at finde de bedste løsninger - hvor I har understreget, hvilken enorm betydning vores profession har, når der er brug for at finde kvalificerede løsninger på store og nye udfordringer.

Der er, generelt set, et behov for at højne standarden, og vi kæmper stadig for, at der afsættes de nødvendige ressourcer til rengøring, så kvalitet og standard er i orden. Vi hører stadig meget gerne fra jer, såfremt I har konkrete eksempler, der hvor I oplever problemer.

## ***Det regionale område***

Kommunikationscentret Region Hovedstaden (KCRH) er et regionalt tilbud, som varetager voksen-specialundervisningsopgaver. KCRH arbejder i et højt specialiseret område, hvor kommunernes efterspørgsel på ydelser og specialkompetencer kan svinge. Derfor er arbejdet med at skabe trygge rammer og vilkår for medlemmerne en fast opgave, hvor der, desuagtet det økonomiske pres, skal fokuseres på at levere høj kvalitet og faglighed i de mange tilbud.

Vi har, over længere tid, arbejdet for at få medarbejderne repræsenteret og dermed få indflydelse og inddragelse i MED-organisationen. Der er blevet en plads ledig, og vi er, i skrivende stund, i gang med at sikre en udpegning, der giver vores medlemmer i regionen en styrket platform for medindflydelse.

## ***Organisatoriske forhold***

### *Kredsstyrelsen*

2020 var valgår for kredsstyrelsen, men også her gjorde Corona som bekendt en forskel. Den ordinære generalforsamling var planlagt til den 19. marts, men vi blev ramt af den nationale nedlukning og måtte udsætte. Næste forsøg var primo september, hvor alle anbefalinger om afstand og hygiejne var imødegået, men umiddelbart før afviklingen blev vi igen ramt af forsamlingsforbud over 50 personer. Vi måtte derfor ty til en virtuel udgave, og den 12. november var tredje og lykkens gang. Vi afholdt generalforsamling via Zoom med knap 70 medlemmer, hvilket må betegnes som tilfredsstillende, formatet taget i betragtning.

Der kunne således endelig foretages valg til kredsstyrelsen. Nikolaj Madsen havde allerede i foråret nedlagt sit mandat til fordel for en stilling som viceskoleleder på Dyssegårdsskolen.

Mikael Kamstrup, tillidsrepræsentant og lærer på Ordrup Skole siden 2005, stillede op og blev valgt - ligesom resten af den siddende kredsstyrelse blev genvalgt. Da der ikke var andre kandidater, blev en valghandling ikke aktuel.

### *Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter – uddannelse og organisering*

Der sker løbende udskiftning i vores kreds af tillidsvalgte, men heldigvis er der gode folk, som stiller op til arbejdet for, at medlemmerne har et godt arbejdsliv. Vores nye tillidsrepræsentanter på Skovshoved Skole, Dyssegårdsskolen og Gentofte Skole skulle være begyndt på TR-uddannelsen i efteråret, men på grund af Corona har hovedforeningen måtte omlægge al deres kursusaktivitet. Organisationsuddannelsen afvikles således, indtil videre, virtuelt, men det har heldigvis været en

positiv oplevelse for vores nye tillidsrepræsentanter. Denne uddannelse bidrager til, at de tillidsvalgte har fundamentet til at møde ledelsen som en konstruktiv samarbejdspartner og til at kunne insistere på den nødvendige dialog forud for ledelsens beslutninger til skolens bedste. Dermed kan de tillidsvalgte varetage den indflydelse, som vi har været med til at sikre dem, og som de fortsat har med den nye arbejdstidsaftale.

På flere skoler har vi fået valgt nye arbejdsmiljørepræsentanter; Dyssegårdsskolen, Skovshoved Skole, Ungdomsskolen, Søgårdsskolen og Ordrup Skole. Muligheden for at få introduktioner og uddannelsen af vores nyvalgte i gang er ikke optimal, fordi den fysiske mødeafholdelse udfordres af Corona-restriktionerne.

Som på andre områder af lærerarbejdet har også de tillidsvalgte måtte omstille sig til en mere virtuel hverdag. Under nedlukning må medlemskontakten, langt de fleste steder, foregå virtuelt eller telefonisk - ligesom de regelmæssige møder for såvel tillidsrepræsentanter som arbejdsmiljørepræsentanter i GKL-huset er afløst af møder på Teams. Det kræver naturligvis noget tilvænning for alle parter, og jeg vil gerne her takke alle vores tillidsvalgte for deres kæmpe indsats. I gør jeres til at finde vej og fortsat arbejde for vores kolleger i en ny virtuel hverdag.

Vores årlige internat, hvor tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter kompetenceudvikles og skaber alliancer på tværs af skolerne, har vi i januar afviklet som et virtuelt seminar over to dage. Det er naturligvis en helt anden ramme, men engagementet er heldigvis det samme. Her blev der mulighed for at hilse på og høre DLF's nye formand Gordon Ørskov Madsen, som blev valgt på den ordinære kongres i september.

Forhåbentlig vil engagementet også være det samme på vores generalforsamling torsdag den 18. marts kl. 16.30, som afvikles virtuelt på Teams. Alle medlemmer vil modtage link til deltagelse via e-mail, så vær opmærksom på, om din e-mail er den korrekte via "min side" på [www.dlf.org](http://www.dlf.org).

### *Kredskontoret på Hellerupvej*

Bygningen, der ejes af GKL's Særlig Fond, har en virkelig god beliggenhed, men bygningen kræver efterhånden en større renovering. Det er særligt den udvendige vedligeholdelse, men med en stor entreprise, der tager hul på bygningen fra kælder til kvist, så er det nærliggende at overveje, hvordan vi kan få optimeret kontor- og mødefaciliteter.

Vi har derfor indledt en undersøgelse af muligheder for at få bygningen renoveret, genopført eller nybygget. Når vi har skabt et bedre overblik, skal vi, i fællesskab, have drøftet, hvilke rammer vi skal styre efter.

Under alle omstændigheder bliver det et projekt til flere millioner kroner, så vi vil, efter nærmere undersøgelser, tage det op på en generalforsamling.

Således vedtaget på kredsstyrelsens møde den 24.2.2021