

## Skriftlig beretning for 2021

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.

### Faglige forhold

#### *A20 – arbejdstidsaftale*

Det er første skoleår med en ny arbejdstidsaftale, A20, i folkeskolen, og til næste år kommer skolerne på statslig overenskomst også med. Arbejdet med at realisere A20 skrider godt fremad på rigtig mange skoler. Selvom vi kommer fra en samarbejdsaftale mellem GKL og Gentofte Kommune, hvor samarbejdet og de fælles forståelser har været gode, så er der med den nye arbejdstidsaftale lagt op til en kulturændring, som ikke sker fra den ene dag til den anden. Det er en fælles opgave løbende at sikre, at alle kommer med i de fælles bestræbelser på at udvikle skolen og realisere A20. I samarbejdsaftalen mellem Gentofte kommune og GKL var det et fælles erklæret mål at nedbringe lærernes undervisningstimetal. Vi er ikke i mål, og der er således stadig et samarbejde mellem forvaltning og kreds med fokus på at finde et hensigtsmæssigt niveau for antallet af undervisningstimer. Med A20 er der indlagt en forpligtelse til at understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse, men selvom der er en fælles forpligtelse til at drøfte det kommunale budget, i relation til ressourceudmeldingen til skolerne, så arbejdes der såvel politisk som med embedsværk, for at understrege nødvendigheden af at prioritere skolerne økonomisk.

#### *Skoleplan*

Der har i år været fokus på A20 og implementeringen af skoleplanerne. Der er forskel på, hvordan det er gjort på hver skole. Men helt grundlæggende så er skoleplanen det dokument, der skal være med til at gøre det synligt for medarbejderne, hvordan skolens ressourcer bruges, og hvorfor ledelsen har prioritet, som de har gjort. Det handler om at skabe gennemsigtighed i grundlaget for beslutninger og prioriteringer. Skoleplanen skal indeholde prioriteringerne på skolen og grundlaget for disse sammen med en beskrivelse af opgaver- og indsatsers indhold. Arbejdet med at kvalificere skoleplanerne er i gang, og der afholdes for tiden dialogmøder for blandt andet at sikre fremdriften og realiseringen. Til dialogmøderne deltager TR, AMR, ledelsen fra 2-3 skoler, skolechefen og GKL's formand.

#### *Faldende børnetal og personaletilpasning*

Der er et faldende børnetal i Gentofte Kommune, hvilket har betydning for antallet af lærerstillinger på flere skoler. Denne proces er i gang i disse uger. Vi kommer til at se på, hvordan processen for personalereduktion fremover skal være, da vi ser ind i flere år med faldende børnetal. Som lærer er man ansat i kommunen med tjenestested på en given skole. I tilfælde af at der er overtallighed på en skole, så arbejdes der igennem en *skolerunde* på en omplacering af medarbejderne til en anden skole.

### Pædagogiske forhold

#### *Medlemskursus*

Den 1. oktober afholdt GKL medlemskursus på Symbion med filosof og forfatter Vincent Hendricks som foredragsholder. Vincent Hendricks leverede et interessant og underholdende indspark om dannelseperspektiver på it, fake news og meget andet. Budskabet var både lærerigt og overraskende og gav stof til eftertanke i forhold dannelsesarbejdet med de kommende generationer. Efter foredraget blev

der serveret en god middag, som blev nydt i godt selskab. Kolleger fik talt med hinanden på tværs af skoler i kommunen, og det var i det hele taget et meget vellykket arrangement.

#### *Møde med kommunalpolitikere*

I forbindelse med efterårets kommunalvalg har vi arbejdet med GKL's politiske interessevaretagelse i forhold til den kommunalpolitiske valgkamp. Vi har, i dialogerne, vendt mange af de udfordringer, der er på skolerne, og vi har efterfølgende set, hvordan politikerne har taget de skolepolitiske temaer op både i valgkampen, men også efter valget. Vi skal arbejde på at komme tæt på det nye skoleudvalg og fortsat sikre en dialog om skolens vigtigste dagsordner.

#### *Specialområdet i forandring*

Der er ingen tvivl om, at specialområdet stadig er en af folkeskolens alle største enkeltstående udfordringer. Området er, både for Søgårdsskolen og for kommunens øvrige specialpædagogiske tilbud, i konstant forandring. Den rapport som kommunen fik udarbejdet med bistand fra Price Waterhouse Coopers, udpeger ligesom inklusionseftersynet en serie af kendte problemstillinger. Den helt store udfordring er, at der langt hen ad vejen er god viden om, hvad der skal til for at lykkes med det specialiserede område.

I GKL har vi fokus på mellemformer, som er det nye begreb for et skoletilbud, der placerer sig et sted mellem folkeskolerne og specialskolerne, men som oftest fysisk hører til på folkeskolerne. Der er ingen tvivl om, at vi mener, at folkeskolen skal være en skole for alle og et tilbud, der afspejler det omkringliggende samfund. Ikke desto mindre er der et behov for at se nærmere på denne nye konstellation, da den rummer flere udfordringer. Ifølge Salamanca-erklæringen har alle børn ret til uddannelse, men det er værd at understrege, at det er den rette undervisning. Det må ikke blive en spareøvelse, som vi ellers ser en tendens til. Derudover er der et behov for at se på den fysiske plads på skolerne. Den kan godt være en udfordring, når vi skal have plads til elever med særlige behov.

#### Arbejds miljøforhold

##### *Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet*

"Hvordan organiserer I jeres arbejdsmiljøarbejde?": Det var det overordnede spørgsmål GKL i "MED-udvalget for Skole, Fritid og Klub" stillede i et spørgeskema til skoleledelsen og de tillidsvalgte på skolerne. Vi har på nuværende tidspunkt - to år efter - modtaget cirka halvdelen af besvarelsene. Uanset at Corona har lagt stort beslag på opmærksomheden, så mener vi helt grundlæggende, at der er behov for at få sat fokus på arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. Derfor har vi, på de dialogmøder der løbende afholdes i relation til arbejdstid, valgt at have arbejdsmiljøet på som et punkt. Til dette punkt er arbejdsmiljørepræsentanten også indkaldt til at være en del af dialogen. Det betyder, at vi forhåbentlig snart får et tydeligt billede af tilstanden på organiseringen af det basale systematiske arbejdsmiljø. Det er så afgørende at give arbejdsmiljøet en ordentlig og legitim platform.

##### *Corona og trivsel*

Hele året har været præget af Corona og de restriktioner, der har været i den forbindelse. Hver eneste dag har det været vigtigt, at de tillidsvalgte, i samarbejde med ledelsen og medarbejderne, skaber sundhedsforsvarlige og sikre løsninger i forhold til Corona. Hver eneste dag har man på arbejdspladserne skulle forholde sig til arbejdsmiljørelaterede problemstillinger. Vi har forsøgt at skabe tydelig retning og fælles løsninger på de mange Corona-problemstillinger. I mange tilfælde har tvetydigheden været stor, og muligheden for at træffe gode beslutninger udelukket.

Problematikken om at leve op til folkeskoleloven og undervisning i fagene, eller undervise i henhold til en nødbekendtgørelse, har været et skiftende tema igennem året. Det har uvægerligt givet et arbejdsmiljøpres, når lærere er blevet bedt om at undervise mange klasser uden samtidig at have fri mulighed for at bruge værnemidler. Det samtidig med der ikke nødvendigvis er gjort tilstrækkelig rent.

I forbindelse med at mange lærere er blevet smittet med Corona på arbejdspladsen har vi opfordret til at anmelde dette som en arbejdsskade. Selvom man måske har haft et mildere forløb, er det endnu ukendt med eventuelle langtidsvirkninger af Corona.

Mens resten af samfundet næsten er normaliseret med hensyn til Corona-restriktioner, må vi på skoleområdet konstatere, at smitten er så høj, at vi fortsat må være varsomme, hvis undervisningen skal kunne foregå fysisk. Lærerne har under hele Corona-perioden været i forreste række i forhold til mængden af omstillinger de har skulle levere under et kolossalt tidspres. Lærerne har til gengæld leveret en helt uovertruffen indsats i forhold til håndtering af både undervisnings- og trivselsopgaver for børn og unge.

For en del medlemmer har Corona-perioden påvirket trivslen på arbejdspladserne negativt. Isolation og frygt for at blive smittet har betydet nedsat trivsel og for nogle medlemmer stress-relaterede symptomer. Derfor vil der utvivlsomt være behov for at have fokus på at genopbygge trivslen, det gode fællesskab og glæden på arbejdspladserne.

#### *Rengøring*

Gentofte Kommune valgte at centralisere rengøringen i kommunen samtidig med, at rengøringen skulle øges som følge af Corona. Imidlertid levede det nye selskab ikke op til kontrakten, og rengøringen på mange skoler var katastrofal, samtidig med at Corona gjorde behovet for god rengøring større. Takket være en indsats med skriftlige klager fra alle skolerne, lykkedes det at være med til at levere dokumentation, der gjorde det muligt at opsige kontrakten med rengøringsselskabet Alliance Plus. Om det nye rengøringsselskab leverer den vare, kommunen har købt, må fremtiden vise.

#### *Kemisk APV*

1.juli 2019 kom der fra Arbejdstilsynet en revidering af "Bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser)" fra 18. december 2015. Det betød en nye krav til den kemiske APV. I december 2021 tog GKL initiativ til at afholde et fælles møde i fysiklokalet på Bakkegårdsskolen for alle arbejdsmiljørepræsentanterne og en fysiklærer per skole. Den rekordhøje tilmelding viste behovet for information og hjælp var stor. Desværre måtte vi udskyde mødet på grund af Corona-restriktioner. Onsdag den 9. marts afholder vi mødet med en konsulent fra Frederiksen Science. Opgaven med kemisk APV er stor og kræver særlig viden, som kan være svær for den almindelige arbejdsmiljøleder eller arbejdsmiljørepræsentant selv at erhverve sig. Derfor opfordres alle skoler til at købe konsulenthjælp, såfremt de har behov for det.

#### Organisatoriske forhold

##### *Kredsstyrelsen og GKL-huset*

Det seneste år har budt på en række organisatoriske forandringer. Esben Kringelbach blev pensioneret fra sin stilling som GKL's konsulent. Vi takker ham for mange års fantastisk arbejde for GKL. Karen Gotthjælp Sjøberg, der har været foreningens næstformand siden 2014, er nu ansat som konsulent i GKL, og der har været en fin overlevering mellem dem. Kredsstyrelsessuppleant Kirsten Holm Larsen, som er TR på Hellerup Skole, er indtrådt i styrelsen i stedet for Karen Sjøberg.

Med skiftet, både i sagsbehandlingsarbejdet og i det politiske arbejde, følger en periode med behov for at drøfte, hvordan vi bedst får sat kompetencer og ambitioner i spil, så vi hurtigst muligt kan komme i omdrejningshøjde for bedst muligt at arbejde for medlemmerne.

Kredsen består nu af formand Jeppe Dehli, kasserer Niels Jørgen Engel, formand for arbejdsmiljøudvalget Annelise Herløv Lund, formand for pædagogisk udvalg Therese Rotbøl Ørum, formand for fagligt udvalg Mikael Kamstrup samt Kirsten Holm Larsen.

Når vi kender rollebesætningen efter marts, kommer der et naturligt fokus på kredsstyrelsens form og indhold i arbejdet med den politiske interessevaretagelse. Målet for arbejdet er, at medlemmerne kan udføre arbejde af høj kvalitet til gavn for elever, borgere og samfund, og at medlemmerne har et godt arbejdsliv.

#### *Nye arbejdsformer og andre typer af involvering*

Coronatiden har givet os mulighed for at afprøve nye samarbejdsformer. Det er blevet til virtuelle møder og walk and talk-møder. Samarbejdsformer der er med til at styrke vores samarbejde både internt og eksternt.

Med den nye arbejdstidsaftale – A20 - følger en ny form for samarbejdsforpligtelse. Vi støtter tillidsrepræsentanterne i at realisere arbejdstidsaftalens samarbejdsspor, lokalt på skolerne, til gavn for arbejdsvilkårene. Det har vi gjort gennem et kursus og efterfølgende opfølgninger på samarbejdet mellem lærere og ledelse.

#### *En goddag-dag for nye lærere i GKL-huset*

Vi har et grundlæggende ønske om, at nye kolleger lander bedst muligt i arbejdet. Vi arbejder løbende for at sprede viden og inspiration i forhold til en succesfuld start på lærerlivet. Opgaven bliver varetaget af tillidsrepræsentanterne, på skolerne ligesom vi forsøger at påvirke processen for at komme godt i mål med modtagelsen af nye kolleger. I sensommeren 2021 inviterede vi alle nyansatte lærere til en åbent-hus-dag, hvor vores nye kolleger kunne få en introduktion til arbejdet med den politisk interessevaretagelse samt en introduktion til GKL-huset. Vi har kontinuerligt en opgave med at mindske frafaldet og sikre, at nyuddannede lærere bliver i folkeskolen.

#### *Nye samarbejdspartnere*

På generalforsamlingen 2019 var der debat om at få et bredere og stærkere afsæt for borgernes forståelse for lærerarbejdets vilkår. I kredsstyrelsen har vi løbende haft drøftelser om, hvordan det omsættes til en gunstig position for lærerne og, som en følge deraf, til en politisk prioritering af lærerarbejdet og folkeskolen. I kredsstyrelsen har vi derfor arbejdet strategisk med tilpasning af budskabet i kredsens kommunikation og netværksarbejde, både politisk og i forhold til borgere, vi som kreds har adgang til i netværkssammenhænge. Budskabet i samarbejdet er en målrettet påvirkning af beslutningsprocesser og forståelsen for lærervilkår i folkeskolen. For at lykkes med opgaven og få gjort den nødvendige forskel, der skal til for at skabe bedre arbejdspladser og større fællesskaber, skal vi have flere menige medlemmer aktiveret. De tillidsvalgte på vores arbejdspladser er nøglen til, at vi kan lykkes med den opgave. På GKL's årlige internat for de tillidsvalgte tog vi første skridt for at skabe grundlaget til at kunne lave den organisering.

#### *Hovedudvalget*

Samarbejdet i Hovedudvalget og MED-udvalget for skole og fritid har i 2021 været præget af drøftelser om kommunens overordnede beslutninger vedrørende Coronahåndteringen. I takt med løbende ind- og udfasning af både de overordnede retningslinjer og retningslinjerne for skoleområdet har vi løbende forsøgt at varetage medlemmernes interesser. Det har været komplekst at navigere mellem mange og

sammensatte behov, hvor der konstant er et pres på opgavevaretagelsen. Vores dagsorden har helt grundlæggende været, i videst muligt omfang, at arbejde for, at vores medlemmer har kunnet gå sikkert og sundt på arbejde samtidig med en højest mulig forudsigelig i forhold til opgaverne. Det er en opgave som har krævet en række kompromisser, og som vi på nogle plan er kommet godt omkring. Samtidig har vi også måtte sande, at der i flere tilfælde har været mange andre og modsatrettede interesser, som har gjort, at vi ikke alle steder er nået i mål, som vi helst havde ønsket det.

Det har været en periode med et særligt behov for at sikre fokus på arbejdsmiljøarbejdet. Det er blandt andet blevet til såkaldte spotmålinger, der er isolerede APV'er, som forholder sig til forhold, der relaterer sig til den dagligdag og det arbejdsmiljø, der er kommet under Coronaforholdene. Herudover har der også været sat særligt fokus på Coronalæring. Det er processer, der forsøger at fastholde de elementer, som vi har fået erfaringer med under Corona, og som vi, i et fremtidigt perspektiv, kan drage nytte af, i forhold til måden vi strukturerer og varetager vores arbejde på.

#### *Det regionale område - Kommunikationscentret*

Kommunikationscentret Region Hovedstaden (KCRH) er et regionalt tilbud, som varetager voksenspecialundervisningsopgaver. 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 er lykkedes med at få medarbejderne repræsenteret i det regionale MED-samarbejde. Det er en vigtig position for at søge medindflydelse og inddragelse på de dagsordner, der er væsentlige for medlemmers dagligdag.

#### *Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter - uddannelse og organisering*

En vigtig forudsætning for at vi i Kredsstyrelsen kan løfte vores opgave er et velfungerende samarbejde med tillidsrepræsentanterne på skoler og andre institutioner i Gentofte. Skolernes tillidsrepræsentanter mødes med hinanden og kredsstyrelsen minimum en gang om måneden. Her drøftes aktuelle problemstillinger og der erfaringsudveksles mellem skolerne. Herudover kan tillidsrepræsentanterne naturligvis hente rådgivning og svar på forespørgsler på kredskontoret og i Danmarks Lærerforenings digitale vidensbank og kommunikationsplatform.

Som bekendt er der TR-valg hvert andet år, men heldigvis genopstiller og genvælges de fleste tillidsrepræsentanter, så den viden og erfaring, som man nødvendigvis må bygge op over tid kommer kollegerne til gavn og glæde.

Når man er nyvalgt TR kommer man på Danmarks Lærerforenings organisationsuddannelse, som løber over 4 moduler á 3 dage med forberedelse på kredskontoret indimellem. På denne måde klædes tillidsrepræsentanterne på til at kunne være Danmarks Lærerforenings repræsentant helt ude på den enkelte arbejdsplads, så brug endelig din lokale TR. Intet spørgsmål er for stort eller småt.

I år har vi skiftet TR for alle vores mindre medlemsgrupper: Vidarskolen, som arbejder under de statslige regler, KCRH, som arbejder under de regionale regler samt PPR som er underlagt de kommunale regler og aftaler. Hvor folkeskolernes TR har nogenlunde ensartede opgaver og udfordringer har de mindre medlemsgrupper nogle andre forhold, hvorfor disse også er på uddannelse sammen. Selvom medlemstallet på disse institutioner er mindre end i folkeskolen, er det vigtigt for både Danmarks Lærerforening og os i GKL, at de også har en kompetent tillidsvalgt på deres matrikel.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges efter regler i lovgivning, men vi tilbyder også kurser for dem udover den lovpligtige AMR-uddannelse, som er arbejdsgiverens ansvar. For så vidt angår folkeskolernes

arbejdsmiljørepræsentanter samles de også i GKL flere gange om året, ligesom de også kan trække på vores ressourcer og rådgivning. Vi opfordrer naturligvis til et tæt samarbejde mellem alle tillidsvalgte for at sikre de bedste forhold og vilkår for medlemmerne.

#### *Vidar*

Vidar er en friskole med gymnasial overbygning, der bygger på Rudolf Steiners ideer. I GKL opbygger vi løbende viden og får indhentet erfaringer om skolens liv og medlemmernes vilkår. Det er grundlæggende for at kunne bidrage til at give medlemmerne på Vidar en rådgivning og sagsbehandling på de problemstillinger, som medlemmerne oplever på deres konkrete ansættelsesområde.

Der er en række balancer som skal findes i samarbejdet mellem årelange Steinertraditioner og Danmarks Lærerforening. Vi har tæt og løbende samarbejde med Vidarskolens tillidsvalgte for dels for at knytte medlemmerne tættere til Danmarks Lærerforening som ligeværdige medlemsgrupper og dels for at løse de konkrete opgaver. I skrivende stund er realiseringen af A21 (den kommunale arbejdstidsaftales ditto) ved at blive forhandlet.

#### *Organisationssamarbejde*

Kredsen deltager i det forpligtende kredssamarbejde med de øvrige kredse i Hovedstaden Øst. Samarbejdet er defineret af kongressen i Danmarks Lærerforening, og vi arbejder fortløbende på at få det bedste udbytte af samarbejdet og sparringen i arbejdet - også selvom nogle dagsordner præges af store kommunale forskelle. Der er faste møder i diverse fagudvalg, der holder møde ca. 3-4 gange om året. Herudover er der månedlige møder i kredsen af næstformænd og formænd. Danmarks Lærerforening har de seneste år været i gang med et stort organisationsudviklingsprojekt. Det målretter en række overvejelser og opgaver ind i det forpligtende kredssamarbejde. Her er der oprettet netværk indenfor udvalgte områder i sagsbehandlingen og i forhold til kredsenes opgaver i øvrigt. Helt grundlæggende er der løbende en afvejning af, hvordan tillidsrepræsentanterne, kredsene og Danmarks Lærerforening får lagt snitfladerne for viden og kundskaber for at håndtere medlemmernes interesser bedst muligt.

Med de seneste års restriktioner i forhold til afholdelse af fysiske møder på tværs af kommunerne, har vi indført en lang højere grad af virtuelle møder, der supplerer de ellers fysiske møder. Det har givet en lang række muligheder i samarbejdet, der giver lettere adgang til at mindske betydningen af transporttid.

Der er lagt op til en større ombygning af GKL-huset. Der har været løbende dialoger og samarbejde med den rådgiver vi har valgt til at hjælpe os igennem ombygningen. Processen kort handler om at ombygge rammerne, der i dag stadig er præget af den bolig der oprindeligt blev opført i 1892. Målet er at få et kontorbyggeri, hvor der stadig er respekt for det oprindelige hus, men hvor der samtidig stiles mod løsninger, der tager højde for de forventninger, der er til en moderne arbejdsplads. Vi ser frem til en ombygning, hvor GKL-huset stadig mange år fremad kan danne rammen om foreningens medlemmer.

#### *Afslutning*

Afslutningsvis håber vi, at du 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 kredsens politiske arbejde. Så mød op til generalforsamlingen torsdag den 17. marts 2022, kl. 16.30 på Maglegårdsskolen.

Således vedtaget på KR-møde onsdag den 23. februar 2022.