



## Skriftlig beretning for 2022

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 beretningen, der fremlægges på generalforsamlingen. Vi afprøver at aflægge beretningen, på årets generalforsamling, ved tre rammesættende og retningsgivende oplæg som udgangspunkt for en debat. Ønsket er at give vores fælles drøftelser om GKL's fremadrettede politik en mere inddragende og involverende form end den beretningsform vi tidligere har anvendt. Vi ser frem til en god og konstruktiv debat om GKL's politiske arbejde på generalforsamlingen.

## Faglige forhold

### *Faldende børnetal og personaletilpasning*

Der er et faldende børnetal i Gentofte Kommune, hvilket har betydning for antallet af lærerstillinger på flere skoler. Samtidig ser vi en større gruppe af lærere, der snart går på pension. Det kan betyde at måske kommer til at sige farvel til lærere på grund af faldende børnetal og kort herefter på grund af pensionerede lærere skal ansatte lærere. Da der landsdækkende er problemer med at rekruttere og fastholde lærere, har vi derfor været i dialog med forvaltningen. Indtil videre har vi kun den såkaldte *skolerunde* som instrument til at fastholde vores kolleger i lærerstillingerne. *Skolerunden* er et udtryk for, at man som lærer er ansat i kommunen med tjenestested på en given skole, og 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. Vi arbejder løbende på at skabe de mest meningsfulde overgange, når en lærer skal arbejde på en anden skole i kommunen.

### *A20 - arbejdstidsaftale og skoleplan*

Det er andet år, hvor vi har haft en arbejdstidsaftale (A20). Et af de områder, der er arbejdet meget med, er den kommunale redegørelse og de enkelte skolers skoleplaner. Alle skoler har en skoleplan, der er et udtryk for ledelsens prioriteringer på skolen. Vi oplever at skoleplanerne giver mere og mere mening for den enkelte skole og den enkelte lærer, og vi arbejder kontinuerligt på en værdifuld omsætning af arbejdstidsaftalen.

Ledelserne skal informere lærerne om deres prioriteringer, samt hvad man som lærer kan forvente af disse prioriteringer. Dette skal være med til at sikre en forståelse og gennemsigtighed af skolens ressourcer.

Overordnet set skal rækkefølgen være sådan, at kommunen udarbejder en kommunal redegørelse, den enkelte skole udarbejder efterfølgende en skoleplan, og det skal til sidst ende med en opgaveoversigt til hver enkelt lærer.

Den kommunale redegørelse er blevet til i samarbejde mellem forvaltningen og kredsen, og det er stadig et fælles erklæret mål at få nedbragt lærernes undervisningstimetotal. Det gennemsnitlige undervisningstimetotal er foreløbig nedbragt fra 807 timer om året til 795 timer om året.

I det kommunale budget er der blevet afsat flere midler til skoleområdet, og disse er øremærket til Co-teaching, hvilket ikke umiddelbart er med til at mindske undervisningstimetallet. Derimod er det forhåbentligt med til at der kommer flere timer, hvor to lærere er til stede både i planlægningen, udførelsen og evalueringen. Hvordan Co-teaching præcist skal udmøntes, er endnu ikke fastlagt, men GKL arbejder vi for flere timer med to kendte lærere i klassen.

Der har i dette skoleår ikke være dialogmøder mellem skolernes ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (TRIO) og skolechef, men det forventes at disse kommer igen til næste skoleår. Møderne giver rigtig god mening i forhold til skoleplan, opgaveoversigter og den generelle planlægning på de enkelte skoler, samtidig med at skolechefen kommer tættere på TRIO'erne og den skole som lærernes hverdag tager udgangspunkt i. På internatet i januar 2023 for alle GKL's tillidsvalgte, havde vi fokus på styrkelse af relationer og samarbejdet på skolerne. Vi havde derfor inviteret skoleledelserne og den nye skolechef Susanne Poulsen til fælles oplæg og samarbejde i TRIO'erne en hel dag.

## Pædagogiske forhold

### *Medlemskursus*

Den 30. september 2022 afholdt GKL medlemskursus på Maglegårdsskolen. TV-vært, forfatter og foredragsholder Adrian Lloyd Hughs var foredragsholder. Adrian Lloyd Hughs holdt et spændende foredrag om sin mors farvel og de nedarvede traumer, som der var i hans familie. Budskabet var at traumer kan gives videre i flere generationer, og det var både lærerigt, tankevækkende og ikke mindst underholdende, for der var sandelig sket meget i hans familie. Efter foredraget blev der serveret en god middag på Øregårds Café, som blev nydt i godt kollegialt selskab. Kolleger fik talt med hinanden på kryds og tværs af både arbejdspladserne i kommunen og i regionen. Medlemskurset var igen i år et hyggeligt og berigende arrangement.

### *Dialogmøder om inklusion*

Inklusion fylder fortsat alt for meget for flertallet af GKL's medlemmer. Der er et lignende billede i hele Danmark og inklusion er en af folkeskolens største udfordringer såvel pædagogisk som arbejdsmiljømæssigt.

I GKL har vi derfor fortsat fokus på at bidrage til at inklusionen i vore skoletilbud kommer til at lykkes. Årsager og sammenhænge i forbindelse med inklusionsopgaven er mange og komplekse. I Gentofte Kommunalærerforening peger vi på at øget tolærerordning, kortere skoledage, specialpædagogisk kompetenceudvikling af lærerne, pædagogisk opbakning fra ledelsen og familie- og sagsbehandlere på skolerne kunne være med til at styrke den gode inklusion.

Der er dog udover den egentlige inklusionsopgave tilsyneladende en anden opgave, der "stjæler" ressourcerne fra skolerne. Flere lærere fra forskellige skoler i Gentofte Kommune har fortalt om oplevelser med en gruppe af elever, der fylder mere og mere. Disse elever er karakteriseret ved at de generelt afviser de krav, der stilles i skolen til dem og at de adfærdsmæssigt slet ikke er undervisningsparate. Eleverne har ingen diagnoser og tilsyneladende heller ikke problemer, men deres manglende opdragelse til være parat til at lære og indgå i skolens fællesskab gør, at de tager opmærksomhed og ressourcer fra en del af de almindelige elever og de egentlige inklusionselever, som har behov for særlige hensyn.

I flere år har lærerne arbejdet på at få de nødvendige rammer og ressourcer til inklusionsopgaven lokalt på skolerne, men først i år er det lykkedes at få sat flere ressourcer af til tolærerordninger - Co-teaching, i det kommunale budget. Om det er nok til at forbedre vilkårene lokalt ved vi først i det kommende skoleår 23/24.

DLF drøftede på kongressen i november 2022, hvilke initiativer foreningen kan tage for at bidrage til at få styrket samarbejdet på alle niveauer om inklusionsudfordringen. En del af løsningen er fortsat dialog på alle niveauer, men også at udbrede kendskabet til DLF's nye inspirationsmateriale om inklusion, som lærerne i hele landet har givet deres input til. Vi vil i GKL arbejde på at udbrede kendskabet til materialet, så det udbredes lokalt. Vi håber dermed, at det kan være et bidrag til et mere systematisk og forpligtende samarbejde kommunalt og ude på den enkelte skole.

GKL har haft flere dialogmøder med forvaltningen om inklusion i indeværende skoleår. Dialogerne har været præget af det samme mindset som i "Sammen om skolen", at ingen står alene med opgaven, og at vi når længere, når vi sætter et fælles mål.

## Arbejds miljøforhold

### *Organiseringen af arbejds miljøarbejdet*

I 2022 lykkedes det endelig MED-udvalget for Skole og Fritid at få alle skoler til at beskrive deres systematiske arbejds miljøarbejde. Vi har ønsket i vores arbejde i MED-udvalget for Skole og Fritid at skabe et overblik over, hvordan arbejds miljøarbejdet er organiseret lokalt. Da dette er et vigtigt fundament for bedst muligt at kunne arbejde forebyggende og støtte de enkelte arbejds miljøgrupper lokale arbejder.

### *Efteruddannelse af arbejds miljørepræsentanterne*

Ifølge Arbejds miljøloven har alle arbejds miljørepræsentanter krav på en årlig halv dags eftervidereuddannelse.

Ifølge oversigten over arbejds miljøarbejdet har man på flere arbejdspladser ønsket at få øget kompetencerne i MED-udvalgsarbejdet. Mange oplever at de slet ikke ved nok. Vi har fået gode tilbagemeldinger fra de tillidsvalgte, som har været på MED-kursus arrangeret af Gentofte Kommunes HR-afdeling. Vi opfordrer alle MED-udvalg til at overveje behovet for

kompetenceuddannelse og efterfølgende melde sig til de kommunale kurser. I den forbindelse kan det være en stor gevinst, hvis arbejdspladserne prioriterer at alle i MED-udvalget deltager på kurset, dels for at få et fælles grundlag og udgangspunkt, og for at kunne opbygge et fælles og relationelt afsæt for samarbejdet.

### *Kemisk APV*

I december 2021 havde GKL planlagt et møde om den reviderede kemisk APV for alle arbejdsmiljørepræsentanter og fysikansvarlige lærere. Det blev på grund af Coronarestriktioner udskudt. Den 9. marts 2022 afholdt GKL mødet på Bakkegårdsskolen. En konsulent fra *Frederiksen Science* holdt oplæg til de mange fremmødte. Efterfølgende har vi delt oplægget og mange arbejdsmiljørepræsentanter har hjulpet hinanden med gode råd til gennemførelsen af den kemiske APV. Nogle skoler har valgt at købe konsulentydelse for at få hjælp til oprydningen i kemikalier og systematiseringen af den Kemiske APV, og for at sikre at det hele bliver gjort både korrekt og relativt hurtigt. Mange arbejdsmiljørepræsentanter melder, at det kræver en del timer at få lavet den lovpligtige kemiske APV. Til gengæld er det en glæde for mange lærere at faglokalerne heriblandt ikke mindst fysiklokalet har fået en grundig oprydning og at sikkerheden er i top.

Det er væsentligt at gentage, at uanset om det drejer sig om den kemiske APV eller arbejdsmiljøarbejdet i øvrigt, så skal der ifølge arbejdsmiljøloven gives den nødvendige tid.

### *APV og trivselsmåling*

APV og trivselsmåling bliver gennemført i form af et spørgeskema, der sendes til alle medarbejdere i Gentofte Kommune hvert tredje år. Efter flere udsættelser grundet tekniske problemer blev den sendt ud medio januar 2023. Det betyder at man på alle arbejdspladser nu er i gang med at samle op på konklusionerne fra APV'en og på hvordan resultatet skal formidles til alle medarbejdere samt det videre arbejde med handleplaner, der er fremkommet af APV-afdækningen. I GKL følger vi de overordnede resultater fra APV-afdækningen. Det er væsentligt for os at kunne forfølge de fælles problemstillinger på arbejdspladserne, og være med til at løfte og ikke mindst dele gode forebyggende tiltag. Ligeledes samler vi viden fra møder med de tillidsvalgte, om hvordan gode processer i forbindelse med det efterfølgende arbejde med medarbejdergruppen kan se ud.

Resultaterne af APV- og trivselsmålinger er meget centrale også for mange andre af de områder, vi arbejder med i GKL. Problemer med fastholdelse og rekruttering samt sygefravær kan hænge sammen med andre vigtige problemstillinger såsom inklusion, god ledelse og en arbejdskultur med plads til alle.

## Organisatoriske forhold

### *Kredsstyrelsen og GKL-huset*

Kredsen består nu af formand Jeppe Dehli, næstformand Kirsten Holm Larsen (Hellerup Skole), kasserer Niels Jørgen Engel (Maglegårdsskolen), formand for arbejdsmiljøudvalget Annelise Lund (Søgårdsskolen), formand for pædagogisk udvalg Peter Baike (Skovshoved Skole), formand for fagligt udvalg Mikael Kamstrup (Ordrup Skole).

Vi har i kredsstyrelsen i år besluttet at afprøve en ny måde at organisere vores arbejde på internt. Vi er således gået fra en fast udvalgsstruktur til en mere projektorienteret struktur.

Vi har i efteråret 2022 arbejdet på en konkretisering af byggeplanerne for GKL-huset. Rønnow Arkitekter står for byggeriet. Vi er løbende i kontakt med dem og forventer at selve renoveringen sættes i gang i foråret 2023. Når byggeriet igangsættes, rykker vi kontorfaciliteterne midlertidigt til en skurvogn på parkeringspladsen. I denne forbindelse har vi også besluttet at bruge lejligheden til at afholde vores møder for de tillidsvalgte på forskellige skoler mens byggeriet står på.

Vi glæder os til at komme ud på skolerne mens ombygningen står på. Allermest glæder vi os til at byggeriet er overstået og vi kan fejre indvielsen af det nye GKL-huset, som kan danne rammen om foreningens medlemmer mange år fremad.

### *Netværksmøder*

Med arbejdstidsaftalen er der kommet nye opgaver og anderledes opgaver forventninger til tillidsrepræsentanterne. Det handler om forventningerne i forhold til arbejdstidsaftalen – A20. En aftale der har accentueret en ny form for samarbejdsforpligtelse mellem skoleledelse og vores tillidsvalgte. Samtidig er der et helt grundlæggende og løbende behov for sparring på rollen og den faglighed som vores tillidsrepræsentanter skal mønstre. Vores mål er at understøtte, at vores tillidsrepræsentanter kan lykkes med deres opgave, herunder realisere arbejdstidsaftalen med fokus på, at bringe muligheder i spil for at komme forbedre kollegernes arbejdsvilkår.

For at lykkes med den komplekse opgave tillidsrepræsentanterne står i, har vi samlet tillidsrepræsentanterne i netværk, hvor de igennem uformelle praksisfællesskaber, kan forfølge fælles problematikker og udfordringer. Formen er en afprøvning, hvor vi undersøger om det giver godt afsæt for varetagelsen af rollen og bidrager til fællesskab, social praksis, mening og læring.

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

Vi arbejder stadig med udgangspunkt i at give vores nye kolleger den bedst mulige start på arbejdslivet. Det er helt afgørende at fokus ikke alene er rekruttering, men også fastholdelse af de kolleger vi får. Det er et fast tema at understøtte viden og inspiration når der skal skabes god praksis. Ud over at opgaven varetages af tillidsrepræsentanterne, forsøger GKL at påvirke processen for at komme godt i mål med modtagelsen af nye kolleger. I efteråret 2022 gentog vi åbent-hus-dag for vores nyansatte kolleger. De var inviteret til GKL-huset, hvor gode samtaler og

lærerperspektiver på starten på arbejdslivet blev delt og hvor vi drøftede GKL's politiske interessevaretagelse. Vi har i GKL en opgave med at bidrage med viden til skoleforvaltningen og skoleledelserne, så de kan lave gode rammer og vilkår for at fastholde lærerne og være med til at nyuddannede lærere bliver i folkeskolen.

### *Tættere på vores samarbejdspartnere*

Vi arbejder for et stærkere afsæt for GKL's politiske interessevaretagelse. I kredsstyrelsen har vi derfor haft drøftelser om, hvordan vi prioriterer vores ressourcer, så de kan omsættes til gode udgangspunkter for at påvirke medlemmernes arbejdsliv. Vi arbejder derfor med strategisk tilpasning af vores kommunikation og har et øget fokus på netværksdannelse, både politisk og i forhold til væsentlige interesser omkring Folkeskolen.

Målsætningen for aktiviteterne er, igennem den politiske interessevaretagelse, at opnå optimal påvirkning i beslutningsprocesser og forståelsen for medlemmernes vilkår uanset om de arbejder i stat, region eller kommune.

### *Hovedudvalget*

Samarbejdet i Hovedudvalget og MED-udvalget for skole og fritid har i 2022 været præget af drøftelser om overordnede indsatser og retningslinjer.

Særligt har der været fokus på sygefravær, hvor kommunen har en ambition om at nedbringe det sygefravær, som kan påvirkes. Der er derfor udarbejdet nye retningslinjer for hvordan de enkelte arbejdspladser forebygger, håndterer og følger op på sygefravær. Det betyder bl.a. at når en medarbejder har haft 4 perioder med sygefravær eller 20 sygedage indenfor de sidste 12 måneder, skal lederen indkalde til en omsorgssamtale, hvor det bl.a. skal drøftes om der er arbejdsrelaterede årsager til fraværet, ligesom der aftales opfølgning herpå. Ved længerevarende sygdom er det efter en uges fravær lederens ansvar at etablere en løbende telefonisk kontakt mellem lederen og medarbejderen. Afhængigt af den konkrete situation aftaler leder og medarbejderen kontaktens intervaller. Forskning har vist at medarbejderens oplevelse af positiv interesse og reel omsorg fra ledelsen øger chancen for at kunne vende hurtigere og mere bæredygtigt tilbage efter længere tids sygefravær.

I Hovedudvalget og i andre MED-udvalg arbejdes der med fastholdelse og rekruttering I den forbindelse arbejdes der også med hvordan kommunen bedst muligt håndterer *onboarding* af nye kolleger i organisationen.

Debatten i samfundet om grænseoverskridende adfærd og krænkelser findes også i skolen. Gentofte Kommune har lavet retningslinjer både for krænkelser og for vold og trusler samt bedt alle MED-udvalg om at udbrede kendskabet hertil. Gentofte Kommunelærerforening bakker op om dette arbejde, som vi anser som særdeles vigtigt.

Der er behov for at vi får taget dialogen og få støttet op om den vigtigste del af arbejdet, der ligger i, at vi får omsat de kommunale retningslinjer til lokale dialoger, kulturer og nære retningslinjer på de enkelte arbejdspladser.

Hvis vores medarbejdere ikke er bevidste om disse problematikker kan det desværre få meget ubehagelige konsekvenser for den enkelte, selvom man ikke har gjort noget galt.

I Gentofte Kommunalærerforening understreger vi derfor, at det er vigtigt at lærerne passer på sig selv og at de også passer på hinanden.

### *Organisationssamarbejde*

Kredsen deltager i det forpligtende kredssamarbejde med de øvrige kredse i Hovedstaden Øst. Samarbejdet er defineret af kongressen i Danmarks Lærerforening, der også har besluttet at igangsætte et organisationsudviklingsprojekt, som er lige ved at være afsluttet, og som nu skal omsættes. Formålet er fortsat at afsøge, hvordan samarbejde og sparring giver størst udbytte og værdi, og fremad rettes der nu stor opmærksomhed på hvordan man i fællesskab arbejder strategisk med den politiske interessevaretagelse.

### *Det regionale område - Kommunikationscentret*

Kommunikationscentret Region Hovedstaden (KCRH) er et regionalt tilbud, som varetager voksenspecialundervisningsopgaver indenfor tale- og høreområdet samt andre kognitive færdigheder. KCRH er fordelt på to matrikler; én i Ballerup og én i Hellerup. Medlemmer på KCRH er højt specialiserede og desværre afspejler kommunernes efterspørgsel på disse kompetencer konjunkturerne i samfundet og det serviceniveau, kommunerne prioriterer at tilbyde deres borgere. Det er således en løbende udfordring at skabe trygge rammer og vilkår for medlemmerne, som trods 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, hvor der er mulighed for at søge medindflydelse og påvirkning af de dagsordner, der er væsentlige for medlemmers dagligdag.

### *Vidar*

Vidar er en friskole med gymnasial overbygning, der bygger på Rudolf Steiners ideer. Det er en anderledes skoletradition end vi kender fra folkeskolen og i GKL opbygger vi løbende viden og forsøger at skaffe os erfaringer om skolens liv og medlemmernes vilkår. Vi har trods udskiftning på flere positioner i ledelsen, fået etableret nogle relationer, så vi er i naturlig kontakt med hinanden. Ligeledes har vi en tæt og løbende dialog med Vidarskolens tillidsvalgte, hvilket er grundlæggende for at give medlemmerne på Vidar en tilfredsstillende rådgivning på deres konkrete ansættelsesområde.

Vi står overfor at indlede et nyt forhandlingsforløb omkring en arbejdstidsaftale med Vidarskolen, som gerne skal afspejle A21 samtidig med at den skal kunne rumme Vidars særlige skoletradition.

## *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 til møder i GKL-huset. Her drøftes aktuelle problemstillinger og der erfaringsudveksles mellem skolerne. Vi vil i kredsstyrelsen i det næste år, forsøge at afprøve forskellige modeller for en mere involverende deltagelse i de fælles TR-møder.

Herudover kan tillidsrepræsentanterne naturligvis hente rådgivning og svar på forespørgsler i GKL-huset og i Danmarks Lærerforenings digitale vidensbank og kommunikationsplatform.

Udover møder har vi diverse uddannelses tilbud til tillidsrepræsentanterne. Hvert efterår arrangerer vi i samarbejde med det forpligtende kredssamarbejde i Hovedstaden Øst en workshop med forskellige oplægsholdere. I efteråret 2022 stod Kaare Thomsen, retoriker og forhandlingsrådgiver for en dag, hvor alle Tillidsrepræsentanterne arbejdede med mødeledelse og indflydelse.

I år er der valgt nye 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 fra arbejdsmiljøloven og efter beslutning i Gentofte Kommune for en 4-årig periode. DLF tilbyder udover den lovpligtige AMR-uddannelse, som er arbejdsgiverens ansvar et introduktionskursus på to dage for af nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter. 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.

## 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 16. marts 2023, kl. 16.30 på Maglegårdsskolen.

Således vedtaget på kredsstyrelsesmøde onsdag den 1.marts 2020.