Skriftlig beretning 2015

Med den skriftlige beretning 2015 laver kredsstyrelsen et overblik over 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.

# Et kommunalt budget der fastholder kommunens effektiviseringsplaner

Der er fortsat stramme budgetter for Børne- og Skoleområdet (BS) med budgetoverskridelser på 17 millioner på specialområdet samt 6,5 millioner fra udligningsreformen.

Gentofte kommunalbestyrelses økonomiske prioriteringer lægger et hårdt pres på BS området: Kommunens besparelsesstrategi er klar, men ved et hurtigt check fra hverdagens praksis kunne det være forløsende, om der også var nogle politiske bud på, hvordan de store reduktioner sammen med tårnhøje ambitioner i realiteten kan lade sig gøre?

Det er og bliver helt utvivlsomt en svær opgave at følge kommunens målsætning om at finde nye områder for kommende effektiviseringer.

Kommunalbestyrelsen i Gentofte Kommune har ved indgåelsen af budgettet besluttet, at arbejde med en 2-årig ramme. Ideen om et toårigt forlig sker blandt andet på baggrund af et ønske om at arbejde med budgettet på en ny måde, hvor kommunens intention er at give medarbejdere arbejdsro til de omfattende anlægs- og udviklingsprojekter, der er sat i gang. Kommunen vil gennem det toårige forlig løbende drøfte budgetternes udmøntning og opfølgning.

Det kommer nu til at stå i skærende kontrast til skolernes situation. GKL har arbejdet for at få afsat økonomi til at finansiere den nye folkeskolereform, men i vores optik er der netto fjernet midler fra skolerne. Den ramme, der er lagt for skolevæsenet, skaber ikke den nødvendige økonomi til at løfte de enorme ambitioner kommunen har for skolevæsenet og med et toårigt budget, er udsigterne desto mere nedslående.

Den helt store opgave bliver derfor fortsat at skabe en rimelighed i de forventninger, der lægges på den enkelte til at løfte kvaliteten i de snærende rammebetingelser, der er besluttet for budgetperioden.

GKL har arbejdet for, at kommunen neddrosler og afstemmer forventningerne til de opgaver der kan rummes inden for de økonomiske rammer. Det pres, der lige nu er på arbejdsmiljøet er enormt, og lærernes mulighed for at løfte kvaliteten i opgaverne ligger milevidt fra kommunens virkelighedsfjerne drøm om, hvor skolen kan bevæge sig hen.

Alternativt er kommunen forpligtet til skabe den økonomi, der matcher de krav, der stilles til kvaliteten i det tilbud, hvert enkelt barn i Gentofte modtager i skolen.

I skrivende stund er der uklarhed om, i hvor høj grad besparelserne kommer til at lede til afskedigelser inden for lærerområdet. Men det er svært at se, at besparelserne kan gennemføres uden nye serviceforringelser og med risiko for et afledt pres på arbejdsmiljøet. Det understreger nødvendigheden af, at de lokale medbestemmelsesorganer inddrages, så der kan tages de vigtige drøftelser om prioriteringer og i sidste ende i drøftelser af processerne ved eventuelle omplaceringer eller afskedigelser.

## Fagligt Udvalg

Foråret 2014 huskes af mange lærere som en frustrationernes tid, der var præget af usikkerhed om fremtiden og bekymring for, hvordan hverdagen kan hænge sammen med udmøntningen af arbejdstidsreglerne i Lov 409, der som bekendt afløste vores arbejdstidsaftale pr. 1. august 2014. En udmøntning, som vi desværre ikke havde de store muligheder for at få indflydelse på, da Gentofte Kommune havde valgt at lægge beslutningerne ud på de enkelte skoler i stedet for at drøfte en fælles forståelse eller fælles retningslinjer gældende for alle skoler og alle lærere i Gentofte. Det var således med bekymring for store lokale forskelle for lærerne i Gentofte, at vi fulgte de enkelte skolers arbejde med at planlægge år et med Folkeskolereform og Lov 409. Vi koncentrerede vores kræfter om at klæde tillidsrepræsentanterne på til at få drøftelserne løftet op i MED-grupperne på de enkelte skoler, ligesom vi afholdt medlemsmøder om de få beskyttelsesmuligheder mod det grænseløse arbejde, som der er i Lov 409.

Planlægningsarbejdet på skolerne foregik på meget forskellig vis – nogle steder var MED-gruppen inddraget i hele processen, mens medarbejderinddragelsen var mere beskeden på andre skoler. Omkring sommerferien stod konturerne af det kommende skoleår nogenlunde klar. Selv om de færreste skoler opererede med fuld tilstedeværelse for lærerne, kunne vi konstatere, at flere kolleger måtte tage konsekvensen af flere undervisningstimer og mere tilstedeværelse på skolen og søge væk fra Gentofte Kommune til jobs tættere på deres bopæl.

Forvaltningen og politikerne delte på daværende tidspunkt ikke vores bekymringer for kvaliteten i undervisningen som følge af de nye arbejdstidsregler og den øgede undervisningsmængde. Der var således ikke vilje til at sikre lærernes forberedelsestid. Derimod ville forvaltningen gerne indgå en lønaftale, der sikrede, at ingen lærere i Gentofte Kommune ville gå ned i løn, ligesom der blev et loft over det gennemsnitlige undervisningstimetal på hver enkelt skole.

Efter sommerferien startede så den nye virkelighed. De 13 skoler i Gentofte havde besluttet hver sin måde at udmønte de nye arbejdstidsregler på, hvilket også har medført forskelle i arbejdsvilkårene for lærerne i Gentofte. Forvaltningens udarbejdelse af et spørgsmål - svarpapir i forbindelse med planlægningen var et bud på en fælles udmelding om lærernes arbejdsvilkår. I praksis blev det en understregning af store forskelle skolerne imellem, både hvad angår arbejdsvilkår og i høj grad også af, hvordan skolereformens elementer blev realiseret. Et illustrerende eksempel er, at der mellem de to skoler, hvor lærerne underviser henholdsvis flest og færrest lektioner om ugen er en forskel på ca. 4 lektioner

Skoleåret er startet med markant dårligere vilkår for forberedelse og efterbehandling af undervisningen, ligesom der hersker uklarhed over den samlede opgaveportefølje som lærer. Det er for mange lærere blevet en hverdagsoplevelse at stå foran en klasse uden at være tilstrækkeligt forberedt og have oplevelsen af, at levere en dårligere undervisning end tidligere. En kvalitetsnedgang som vores elever ikke kan være tjent med. Dette er oplevelser, der tærer på den professionelle læreridentitet, og som mange derfor strækker sig langt for at undgå. Dette er oplevelser, der i værste fald gør lærerne syge. Heldigvis har vi i Gentofte ikke set en markant stigning af sygefraværet, men virkeligheden efter den 1. august 2014 har alligevel bekræftet vores bekymringer for lærernes arbejdsvilkår såvel som undervisningens kvalitet.

I det forgangne politiske år har dialogen med forvaltning for så vidt været god, selvom vi som ovenfor nævnt ikke var enige om de kommende udfordringer med folkeskolereform og nye arbejdstidsregler. De arbejdsvilkår, som lærerne har fået i indeværende skoleår, understreger tydeligt en fuldstændig virkelighedsfjern tilgang til det faktum, at det ifølge Folkeskoleloven påhviler skoleledelsen og i sidste ende Kommunalbestyrelsen at sikre, at lærerne lykkes med deres undervisningsopgaver. Vi har arbejdet for at få skolelederne til at opfylde denne forpligtelse, men dialogen, mellem ledelse og den enkelte lærer har vist sig at være mangelfuld og kun sjældent ført til løsning af problemerne. Dette ser vi som et udtryk for lederenes manglende mulighed for at skabe den nødvendige balance mellem opgaver og resurser.

Forskellen på at bestemme og lede er enorm. Vores oplevelse er desværre, at vi det meste af tiden er i et skolesystem, hvor trangen til at få ret langt overskygger ledelsesretten og -muligheden for at indtræde i dialogen og samarbejdet for at lede skolerne i den rigtige retning. En af de helt store udfordringer har været at få de ansvarlige til at være åbne for at se, i hvilken retning skolerne rent faktisk bevæger sig. I skrivende stund oplever vi dog en ny og anden forståelse for og anerkendelse af de problemer skolevæsenet står i. Der er således aftalt konkrete møder mellem forvaltningen og foreningen. Vi ser frem til en konstruktiv dialog, der kan medføre de nødvendige beslutninger for at få kvaliteten i undervisningen på rette spor. Vi håber, at man endelig har indset, at ledelsesretten aldrig bliver større end forpligtelsen til at samarbejde.

## Stor indsats af TR og AMR

Kredsstyrelsen bygger sit arbejde på input fra tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra de enkelte skoler og institutioner. I et år med mange omvæltninger og forandringer, som folkeskolereformen og nye arbejdstidsregler i sagens natur medfører, er disse input endnu vigtigere, og der er blevet trukket ekstraordinært meget på TR og AMR i det sidste års tid. Det vil være passende at takke og udtrykke stor respekt til alle tillidsvalgte for deres indsats – både dem, der er fratrådt ved det nye skoleår, men også de nytiltrådte for at kaste sig engageret ind i en stor og vigtig opgave. Vi har heldigvis folk på alle pladser, så medlemmerne på de enkelte skoler har nogle at henvende sig til i hverdagen.

Vi fortsætter en tæt dialog mellem TR/AMR og kredsen ved de løbende møder i kortere eller længere udgaver samt andre arrangementer. I januar var alle TR, TR-suppleanter og AMR´er samlet i to døgn på Frederiksdal til et kursus i forhandling og kommunikation. Det følges der op på med endnu en kursusdag i april måned, hvor vores tillidsvalgte forhåbentlig vil blive endnu bedre klædt på til at indgå i dialog og samarbejde med ledelsen på de enkelte skoler og i det strategiske rum, som Gentofte Kommune ser TR i sammen med ledelsen.

# Pædagogiske forhold

## Første år med en ny folkeskolelov

Skolernes håndtering af skolereformens elementer har givet mindst 13 totalt forskellige udgaver af målsætningerne. Eksempelvis opleves den understøttende undervisning helt forskelligt og med meget varieret kvalitet. Det er indlysende, at forældrene reagerer på de oplevelser, de har af store forskelle i det tilbud, børnene møder i deres skoledag.

Der er et stort behov for at få spredt de relativt få gode erfaringer, der er gjort, dels for at sikre en ensartet kvalitet i børnenes uddannelsestilbud og i de vilkår lærerne har for at levere kvalitet i opgaveløsningen. Vi arbejder for, at uddannelsestilbuddet i Gentofte ikke er helt tilfældigt. Vi efterspørger, at kommunen gentænker deres ideer om unikke skoler i det fælles skolevæsen. Lige nu er det svært at se, hvad der binder skolerne sammen, udover at de tilfældigvis ligger inden for kommunegrænsen.

Gentoftes beslutning om sammen med Gladsaxe, Lyngby-Taarbæk og Rudersdal kommuner at arbejde med praksisomsætning af resultaterne fra John Hatties forskning sendte i november en delegation af interessenter fra skoleområdet til New Zealand, hvor også GKL var repræsenteret. Synlig Læring er for Gentofte blevet en hjørnesten i realiseringen af skolereformen med ønsket om at forankre vision *Læring uden Grænser* på skoleområdet. Der er ingen tvivl om, at Gentoftes beslutning om at sætte alle kræfter ind i arbejdet med synlig læring, vil skabe et skarpt fokus på progressionen hos den enkelte. Kommunens intention om at skabe fælles forståelse og opbakning til arbejdet med synlig læring har været tydelig i forbindelse med studieturen til New Zealand, som netop har en række erfaringer med at omsætte tankerne bag synlig læring til praksis. Deltagelsen i turen har konkret givet mulighed for, i et bredt felt af interessenter, at se og forstå, hvordan tankerne bag Synlig Læring kan omsættes til praksis. Der er ingen tvivl om, at turen og sammensætningen af delegationen har givet værdifulde input til og drøftelse af, hvilke udfordringer der kan forventes i arbejdet med en så stor forandringsproces.

Forvaltningens udmeldinger er, at der på skolerne bliver stor frihed til hvordan synlig læring udrulles på den enkelte skole og hvilken fokusering der prioriteres fra start. Vi er enige med forvaltningen om, at det er MED-gruppen, der beslutter implementeringsplanen på den respektive skole.

 GKL´s fokus har været at få forvaltningen til at få perspektiv i deres udviklingsprojekt og i rækken af øvrige indsatsområder, så de tager afsæt i de realiteter, der præger lærernes hverdag. Det er svært at se, hvordan projektet om synlig læring kan udfoldes i den hverdag, der kendetegner skolerne lige nu. Lærerne er bekymrede for undervisningens kvalitet specielt på grund af markant mindre tid til forberedelse og den ringe grad af fleksibilitet i opgaveløsningen.

## Fællesskabssporet er stadig rummeligt

Nye toner fra forvaltningen tyder på, at der er en erkendelse af, at en ændring af indpakningen ikke ændrer pakkens indhold. Om vi kalder det rummelighed, inklusion eller fællesskab, så løser det ikke de massive problemer, når alle børn skal have den rette undervisning. Vi arbejder målrettet på at sikre de nødvendige resurser, herunder at lærerne har de nødvendige kompetencer til at håndtere de specialpædagogiske undervisningstilbud.

# Arbejdsmiljø

Den markant ændrede arbejdssituation for lærerne i indeværende år har medført et øget fokus, på det fysiske såvel som det psykiske arbejdsmiljø.

## Arbejdspladser

På mange skoler har man haft travlt med at indrette arbejdspladser til lærerne - stillearbejdspladser, mødelokaler med mere.

Nogle få skoler har haft lokaler og kvadratmeter nok at arbejde med, men på flertallet af skolerne har man skullet være opfindsomme for at finde muligheder og plads til, at lærerne kunne være på skolen og udføre deres arbejde.

Gentofte Kommune har haft halvandet år til at indrette det nødvendige antal arbejdspladser, som arbejdsmiljøloven foreskriver, men man er stadig ikke nået i mål med etableringen af rimelige fysiske arbejdsvilkår.

## Arbejdspladsvurderingerne

Efter en vedholdende indsats lykkedes det at få APV’er fra næsten alle skoler og klubber samlet ind til MED dialogudvalget med det formål at afsøge mulighederne for en koordineret indsats for arbejdsmiljøet på skolerne. Arbejdsmiljø Gentofte konkluderede på baggrund af APV’erne, at der samlet set var behov for en indsats på følgende områder:

1. Styrkelse af samarbejde, kommunikation og tillid
2. Nye arbejdsmåder i forlængelse af skolereform med særlig fokus på arbejdsbyrde og opgavemængde
3. Trivsel under pres, bl.a. forebyggelse og håndtering af sygefravær, stress og konflikter
4. Fysiske rammer – fysisk arbejdsmiljø

GKL fastholder Gentofte Kommunes forpligtelse til at sikre gode og sunde arbejdsvilkår og forventer i forlængelse af arbejdsmiljøloven. Det er understreget i arbejdsmiljøloven at APV’er skal gennemføres når der er sket ændringer i arbejdsvilkår og arbejdsprocesser i det omfang skolerne har været igennem.

## GKL arbejdsmiljøpris

GKL’s Arbejdsmiljøpris uddeles for første gang i marts 2015. Vi ønsker med GKL´s Arbejdsmiljøpris at skabe opmærksomhed på vigtigheden af at have et godt arbejdsmiljø. Vi ønsker at fremhæve de skoler/institutioner, hvor man gør en indsats for det lovpligtige arbejdsmiljøarbejde, herunder at bruge MED-gruppen, at indrette gode arbejdspladser til alle medarbejdere og at have den nødvendige dialog for at sikre balancen mellem opgaver og ressourcer.

Selve indstiftelsen af prisen har allerede ført til mange diskussioner om, hvad et godt arbejdsmiljø er. Disse drøftelser har opfyldt et af prisens formål. Ønsket har været at få skabt opmærksom om lærernes arbejdsmiljø, hvilket tidligere har været vanskeligt.

## MED-systemet er en nødvendighed

GKL er enig med forvaltningen om, at drøftelsen og samarbejdet i MED- gruppen er en nødvendig forudsætning for en velfungerende arbejdsplads. Vi ser positivt på forvaltningens præcisering af at MED-systemet er en afgørende faktor for skabe attraktive arbejdspladser. GKL arbejder for arbejdspladser, hvor medarbejderne ikke bliver syge af at gå på arbejde.

GKL har i flere år arbejdet for at opnå de samme rettigheder for 6. ferieuge som Gentoftes øvrige medarbejdere. I MED-dialogudvalget for Skole og Klub er det nu lykkes at få vedtaget en fælles retningslinje, der giver medarbejderne ret til at afholde 6. ferieuge.

## Forholdene for de tillidsvalgte

En af de helt store udfordringer for vores medarbejderrepræsentanter er, at vi ikke længere har en aftale, som sikrer rimelige vilkår for TR- og AMR-arbejdet. Med de pressede resurser og flere opgaver, der skal løses er det svært at få afsat den fornødne tid. Det betyder, at de tillidsvalgte konstant er i konflikt mellem at prioritere opgaven som kollegernes repræsentanter og opgaven som undervisere.

De tillidsvalgtes vilkår harmonerer ikke med den beslutning direktion og medarbejdere i hovedudvalget har truffet om at udvikle samarbejdet mellem ledelser og tillidsvalgte på alle niveauer. Vi skal arbejde for, at alle medarbejderrepræsentanter kan indgå i dette samarbejde på kvalificeret vis.

## Det regionale område

Som det ser ud i skrivende stund, meget tæt på regnskabsafslutning, kommer Kommunikationscentret ud med et pænt overskud for 2014. Det er meget glædeligt 3. år i træk at have sorte tal på bundlinjen. Det er godt for institutionen, medarbejdernes arbejdsmiljø, og dermed også for brugerne.

Overskuddet for regnskabsåret er der givet mulighed for at anvende til sikring af fortsat faglig udvikling og det generationsskifte, centret står overfor. I årets løb har der været stor aktivitet på kompetenceudvikling, og der er sat forskellige og meget spændende projekter i værk. Dertil skal det tilføjes, er der kommet en ny og meget aktiv formand på bestyrelsesposten, som har indledt sit arbejde med – sammen med næstformanden - at møde og besøge alle teams på centret. Det har været en gensidig meget positiv oplevelse.

Overordnet kan det konkluderes, at KCRH er i vækst, der ansættes flere medarbejdere, og der er fyldte ordrebøger i alle teams.

## Aktivitetsudvalget

Den sidste lørdag i september var foreningen vært for det traditionelle Åbent Kursus for medlemmerne. Det fandt for anden gang sted i naturskønne omgivelser på Magleås i Høsterkøb mellem Hørsholm og Birkerød.

Rasmus Willig fra RUC indledte dagen med et oplæg om, hvordan ytringsfriheden og samfundskritikken er trængt til fordel for en øget selvkritik som et biprodukt af den individualistiske kultur. Efter frokost fortalte Tage Søndergård om social kapital og dennes klare positive indflydelse på arbejdsmiljø som produktivitet. Efter middagen blev der diskuteret og sammenlignet arbejdsforhold mm i en hyggelig stemning.

Åbent Kursus afholdes hver andet år og er gratis for medlemmerne. Vi mødes typisk lørdag morgen på kursusstedet. Har relevante oplæg – et før og et efter frokost – og en walk and talk inden middag og socialt samvær om aftenen. Efter morgenmaden søndag morgen er der afgang og forhåbentlig på gensyn. Næste Åbent Kursus afholdes den sidste lørdag i september 2016 og Magleås er forhåndsbooket, så vi igen har et sted i dejlige omgivelser helt for os selv.

## Bladet

Den digitale udvikling har afstedkommet drøftelser i kredsstyrelsen om, hvorvidt resurseanvendelsen til produktion og trykning af vores eget blad anvendes hensigtsmæssigt. På baggrund af disse drøftelser foreslår kredsstyrelsen, at bladet nedlægges, for at forbedre foreningens kommunikation med udgangspunkt i GKL’s hjemmeside samt platformen på Facebook. Det er hensigten at få en mere dynamisk og hurtig kommunikation mellem kreds og medlemmer og mellem medlemmerne indbyrdes. Det forventes endvidere, at der fremadrettet vil være en væsentlig besparelse på det årlige budget.

# Afslutning

Det politiske år vi afslutter, har været præget af enorme frustrationer over at stå midt i en proces, der har budt på kvalitetsforringelser i en grad hvor lærerprofessionalismen er blevet presset til en redefinering af hvad der er kvalitet, eller måske snare hvad man kan lære at leve med at levere. Mange lærere har haft svært ved at se sig selv i den proces, hvilket har betydet at vi udover at skulle forsøge at stå på mål for ringere kvalitet, så har vi samtidig været i den triste situation, at tage afsked med en række tidligere så engagerede og ambitiøse kolleger der dels er søgt væk fra Gentofte Kommune og flere helt væk fra lærerfaget.

Generalforsamlingen er kredsens øverste myndighed. Det er her, at 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, for at deltage i den drøftelse der skal tegne foreningen.