

MUNDTLIG BERETNING **Generalforsamling** **2024**

Kalundborg lærerkreds



Kreds 053



KALUNDBORG LÆRERKREDS
DANMARKS LÆRERFORENING KREDS 53 Nytorv 8, 1. sal, 4400
Kalundborg
Tlf.: 59 51 51 12
e-mail: 053@dlf.org
hjemmeside: www.kreds53.org

Kære medlemmer – kære kolleger

Normalt taler vi om, at den skriftlige beretning er kredsens afrapportering af, hvad der er sket siden sidste år – den skuer bagud. Den mundtlige er derimod mere rettet mod fremtiden. Det her er min sidste beretning som formand for Kalundborg Lærerkreds, - og derfor bliver den måske også en smule bagudskuende – i hvert fald i forhold til, hvad jeg tænker, at vi nåede – eller måske ikke nåede - i min ret korte formandsperiode. Men selvfølgelig også noget om, hvad jeg vil foreslå den nye formand og kredsstyrelse at gå videre med.

OK-24

Lige nu er overenskomstforhandlingerne ved at være bragt til ende. Det har været en langvarig proces – fra vi holdt de første medlemsmøder, - jeg tror, at det allerede var i efteråret 22. Jeg overdriver ikke ved at sige, at de ikke var videre velbesøgte. Men om ikke andet, så var de med til at skærpe kredsstyrelsens opmærksomhed på, hvad der kunne blive af diskussioner om kravene. I foråret 23 havde vi næste runde om kravopstilling til et lidt mere velbesøgt medlemsmøde på Nytorv. Vi sendte forslag ind, - de var med til at danne grundlag for de krav, som blev endeligt vedtaget på kongressen i efteråret 23. Inden da var alle formænd og næstformænd inviteret til 2 dages intensive drøftelser af alle de indkomne forslag. Jeg gør lidt ud af at repetere, at DLF centralt faktisk havde lagt sig i selen for at lave en rigtig grundig og rettidig inddragelse af medlemmerne. Derfor undrer det mig faktisk også, at debatsporene på Folkeskole.dk og facebook nærmest er lige så enøjede som, når Mette Frederiksen har spist en makrelmad. Krigerne er især rasende over, at vi nu selv skal være med til at skyde penge ind i lærernes kompetenceudvikling. Det var da også et af de emner, der fyldte allermost på både OK-konferencen og kongressen. Men kravet blev helt demokratisk vedtaget. Næsten alle andre faggrupper på det offentlige område er i forvejen med i kompetencefonden. Og det er et stort ønske fra medlemmerne igen at få mulighed for at komme af sted og få en faglig saltvandsindsprøjtning. Nu skal vi først have en afstemning. Min forventning er, at vi kommer til at anbefale et ja. Jeg føler mig overbevist om, at vores formand Gordon er en virkelig dygtig forhandler, som har fået alt hvad der overhovedet var mulighed for, vredet ud af vores arbejdsgivere.

Fra Kalundborg sendte vi også forslag om en central arbejdstidsaftale og et max på undervisningstiden ind som forslag til et OK-krav, - men heller ikke denne gang blev der plads til egentlige forbedringer af A-20.

A-20

Da jeg blev valgt for kredsformand i en kort pause i mellem de lange coronanedlukninger i september 2020, havde vi netop stemt om A-20 i DLF. Den blev vedtaget, og vi skulle fulde af forventninger i gang med de lokale forhandlinger. Jeg skal ikke trætte jer med en gentagelse af detaljerne omkring, hvordan det jo mindst talt gik i vasken, - jeg nævner det blot, fordi vi i Kalundborg har haft en anderledes tid med A-20, end vi havde forventet efter Anders Bondos begejstrede salg af aftalen. Vi har i de mellemliggende år af og til lidt galgenhumoristisk hyppet rundt på kredskontoret på vores støtte-ret-kæpheste.

Da vi opgav at få en lokal arbejdstidsaftale på baggrund af A-20, tog vi en dyb indånding og gik i stedet i gang med at arbejde på at få selve grund-aftalen til at virke efter hensigten. Under det arbejde har vi haft et tæt og nyttigt samarbejde med en af vores konsulenter i DLF's forhandlingsafdeling, lige som der var bevågenhed fra foreningens politiske ledelse, – vi har været til flere møder med Gordon Ørskov og Morten Refskov om, hvor langt vi var. Status nu er, at vi er kommet et pænt stykke med at få de fleste paragraffer i A-20 til at blive efterlevet. Og derfor er det nok også på tide at nærme sig snakken om en lokal aftale igen. Fx fordi vores gamle aftale fra 2018 på basis af lov 409 ikke længere er dækkende i forhold til prøveafvikling. Og fordi der jo i den nye OK24 – når den er vedtaget, er nye regler ift. kompetenceudvikling. Den kommende kredsstyrelse kommer til at forholde sig til, hvordan det arbejde skal foregå. Vi kan selv sige aftalen op. Vi kan forsøge at påvirke politikerne til at sørge for at administrationen får pålæg om at lave en aftale med os. Vi kan alliere os med skolelederne, som også ømmer sig, fordi den gamle aftale ikke passer til nutiden ... eller vi kan vente og se, hvad der sker.

Kredsens samarbejde i bred forstand

Vi har i arbejdet med A-20 langsomt forbedret vores samarbejde med skolelederne – efter et par skingre sammenstød med direktøren på skoleledermøder for år tilbage, oplever vi nu, at vi har konstruktive og efterhånden mere tillidsfulde møder, når alle skolelederne og tillidsrepræsentanterne er samlet. Også hjemme på skolen skal skolelederne gerne opleve, at TR er klædt på til at være hjælpsom med skoleplan og opgaveoversigter, når vi taler A-20 – og selvfølgelig i hverdagens mange andre sager og opgaver. På kredskontoret taler vi ofte om, hvilken kæmpe styrke der ligger de steder, hvor lærerne mødes og klæder deres TR på med et solidt mandat. Det er let at forstå, at det kan være svært for medlemmerne at finde overskud til at gå til møde i faglig klub efter en lang arbejdsdag. Vi oplever bare også alt for tit, at helt relevant kritik eller gode forslag, strandede på, at de ikke leveres et sted, hvor nogen kan gøre noget ved det. En TR uden kollegernes opbakning har ikke meget gennemslagskraft at komme til ledelsen med – en TR med fuld opbakning er svær at komme uden om.

For nylig havde vi et kursus på kredskontoret, hvor arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsfolk fra mange forskellige faggrupper hørte om bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. En af de vigtigste ingredienser i et godt psykisk arbejdsmiljø er oplevelsen af at have indflydelse på sit daglige arbejde. Det er en vigtig evne som leder at kunne invitere sit personale til at have den indflydelse, – og det er vigtigt for os som ansatte at gribe muligheden for indflydelse, når vi ser den. Set fra os på kredskontoret er det meget forskelligt, hvordan det lykkes med det på vores skoler, men for mig at se, er der ingen tvivl om, at den samlede opgave løses bedst de steder, hvor opgaven løftes i fællesskab. Jeg havde på et tidspunkt en snak med en lærergruppe, som havde været uden leder i en periode, som selv italesatte den energi, der er i selvledelse, som de gerne ville bære med sig, når den nye leder tiltrådte. Jeg tror virkelig på, at lærernes engagement får et ekstra gear, når de selv er helt inde i skolens maskinrum.

Ingen beretning fra min hånd, uden min sædvanlige kæphest – vores store ønske om et skole-MED – et organ, hvor medarbejdersiden kan kvalificere beslutninger, der gælder alle kommunens folkeskoler. I al den tid jeg har været med i Lærerkredsen, har vi med jævne mellemrum bragt

vores holdning til Kalundborg Kommunes mangelfulde MED-system op. Det er fortsat en kilde til stor undren, at det overhovedet er foreneligt med de kommunale styrelsessvedtægter, at der findes et besluttende organ uden offentligt tilgængelige dagsordener og referater. Tidligere var man mere påpasselig med at indrømme, at der tages beslutninger på skolernes vegne på de månedlige skoleledermøder. Men det tages der efterhånden mere let på, – det kan ses i det politiske udvalgs dagsorden, at denne eller hin sag afventer beslutning i skoleledergruppen. Standardsvaret fra direktionens side er, at det jo ikke er anderledes end, når jeg indkalder mine TR'er til netværksmøde. Øh – jo. Der er fx den kæmpestore forskel, at direktøren sidder for bordenden, - det er ikke skolelederforeningen, der holder netværk. Min indvending mod de "hemmelige" møder er på ingen måde rettet mod skolelederne, - jeg har fuld tiltro til deres gode vilje til at passe på deres personale og deres skoler. Jeg har to indvendinger: Den ene er, at der tages beslutninger – gætter jeg på/opleves det som – som gælder for alle skoler, uden at personalet har haft mulighed for at give deres besyv med (= kernen i MED-systemet). Den anden er, at fortællingen om, at skolelederne helt selv bestemmer alting i en meget decentral organisation, nogle gange virker temmelig hul, når man får indtryk af, at det er småt med skoleledernes valgmuligheder. Jeg er klar over, at det kan lyde som en konspirationsteori, - men det er jo netop ulempen ved den manglende åbenhed, – der et frit slaw for gæst. Og i bund og grund handler det selvfølgelig om, at jeg slet ikke fatter, hvorfor medarbejdernes kvalificering af beslutninger ikke opleves som nyttig – for ikke at sige uundværlige. Eller sagt på en anden måde – vi vil jo bare så gerne være med til at drive skolerne på den bedst tænkelige måde for kerneopgaven og for de ansatte. Ikke for sjov, men fordi beslutninger bliver bedre af det.

Så langt om manglen på formelt samarbejde på skoleområdet. Det uformelle fungerer, som også nævnt i den skriftlige beretning, ret godt. Vi har gensidige orienteringsmøder med direktøren, hvor vi får vendte mange aktuelle emner. Vi ringer og sms'er også jævnligt til hinanden, når noget rører sig – TV2øst-besøg, en ny skoleleder, en alvorlig henvendelse, et hurtigt spørgsmål. Alt sammen godt og tillidsfuldt.

Til hverdag har jeg jo næsten dagligt kontakt med skoleledere enkeltvis, hvor jeg oplever, at vi har et fint og tæt samarbejde – om sygemeldte medlemmer, justering af fleksjob, om tjenstlige sager, lønaftaler osv. Jeg har – sammen med Mette Buhr fra BUPL - i årets løb været med til at afvikle et fremtidsværksted på en skole, hvor vi over to eftermiddage arbejdede os igennem en proces med fokus på personalets samarbejde og trivsel. Om det har gjort nogen forskel, er jo svært at vide, - men jeg kan godt lide tanken om, at vi som kreds også kan gøre os nyttige på sådan en håndgribelig måde.

En sidste pointe ang. samarbejde herfra er, at jeg synes, at det er en stor gevinst for os i kredsen, at vi hele tiden udbygger vores samarbejde med BUPL og FOA. Vi mødes uformelt og udveksler opmærksomhedspunkter og info – vi har i årets løb lavet en del møder sammen - for især medarbejdere på specialskoler og inklusionscentre – senest med tillidsfolk fra Kathøj og Hvidebæk. Min opfattelse er, at det er virkelig hjælpsomt for både medlemmerne og for os, så vi er klædt på til møder med administrationen og politikerne. Tidligere tiders krig for at bevare stillinger på hver vores overenskomst giver ikke så meget mening i disse år, hvor begge vores faggrupper mangler

hænder. Vi er hinandens nærmeste naboer – og en tydelig grænsedragning mindsker misforståelser i dagligdagen.

Inde i klasseværelserne

For snart en del år siden lavede vi en øvelse på det åbne medlemskursus. Vi havde tegnet en silhuet af et klassebillede, og kursusdeltagerne skrev en kort beskrivelse af eleverne i deres klasse – 1 er ordblind, god til at bruge sine hjælpemidler, lidt for tilbageholdende i klassen, 2 er dygtig til matematik og vil gerne have nogle ekstraopgaver, fylder meget i klasserummet og svarer ofte, før kammeraterne når at åbne munden, 3 lider af en sygdom, der giver smerter i muskler og led – det giver ofte en lidt kort lunte. 4 er muligvis i autismspektret – tåler dårligt høje lyde eller pludselige skift, ... I kender det selv, og ved hvor mangfoldigt billedet er. Vi skal rumme og huske og sætte rammer, som flokken kan være i. Når ministeren vil løse "larm og uro" ved at åbne for muligheden for at smide børn ud af skolen, - så bliver man virkelig træt. Når man læser kommentarsporet til TV2Østs indslag om børn, der har haft dårlige oplevelser på Høng Skole, så bliver man også virkelig træt. Hverken forældre eller journalister – eller ministre har tydeligvis beskæftiget sig lige så meget med mobning, som lærerne har, siden den lovpligtige mobbepolitik blev indført. Mobning har yderst sjældent en simpel løsning – for så havde vi nok benyttet den for længst. Vi ved, at man ikke altid entydigt kan tale om mobber og offer – rigtig mange børn har begge roller – eller understøtter bare helt diskret en skidt kultur uden nogensinde selv at komme i fedtefadet for det. Eller har en helt naturlig styrke og selvsikkerhed, som virker begrænsende for andre børn. I ved det – der er uendelige variationer. Og – hvor skulle i øvrigt vi smide dem hen? Og er det elever med bogstaver, vi skal smide ud. Og mon ikke TV2Øst lynhurtigt kommer og laver en udsendelse om stakkels Bent, som en skole – helt uretfærdigt – har smidt ud – og hvad har man nu tænkt sig med ham....

Fra kredsens side er vores vigtigste forslag til, hvordan vi forsøger at tilgodese elevernes forskellighed bedst muligt: Vi skal være to i klassen. Selvfølgelig ser vi helst, at det er to uddannede lærere. Undersøgelser viser at fagligt velfunderede lærere med høj motivation, kan aflæses direkte på elevernes resultater. Vi ved, at når vi lykkes med den faglige undervisning, så giver det eleverne tro på sig selv og lyst til mere – de oplever selv at lykkes og trives bedre i klassen. Vi skal ikke udlicitere trivslen, som fortællingen indimellem er – først trives – så lære. I min forståelse hænger de to dele tæt sammen.

En anden pointe – ud over "to i klassen" – er, at vi stadig er af den opfattelse, at der bør ske en politisk stillingtagen til, hvad en bæredygtig skole er. Lige i disse dage har skolebestyrelsen på Raklev Skole bedt politikerne om at lukke butikken. Jeg tænker, at det havde været klædeligt, hvis kommunalbestyrelsen havde taget det skridt. Nu må skolebestyrelsen og personalet tage hele skraldet – igen med ureflekterede kommentarer i stride strømme på de sociale medier. Jeg synes, jeg har hørt borgmesteren sige, at han ikke vil sætte gang i skolelukninger på denne side af et valg. Men hvis ikke han åbner den samtalen før valget – så gør det jo ingen forskel efter.

Og – for lige at gøre det klart: Jeg ønsker mig som udgangspunkt rigtig gerne lige så mange og lige så små skoler, som der overhovedet kan være. Problemet er bare stadig, at rigtig mange små matrikler er en dyr måde at drive skole på. Og – endnu en indlysende og kendt pointe: Vi bor i et område med mange socioøkonomisk udfordrede familier. Vi scorer for lavt – eller højt - på masser

af parametre. Vi har skoler under tilsyn og et stadigt voksende behov for specialpædagogiske tilbud. Hvis der ikke kan skaffes flere penge, - så er vi nødt til at bruge dem, vi har, smartere. Det kræver en fordomsfri drøftelse af muligheder blandt politikerne og os i skolen. Vi kunne jo fx også vælge at sige ok – vi har altså de her penge – hvad har vi råd til, hvis vi er enige om, at det, der leveres, skal være den bedste kvalitet for både fag og trivsel? Hvor der er råd til materialer og kompetenceudvikling. Det kunne være et interessant regnestykke. Men jeg er ikke sikker på, at vi kan få nogen med på at lave den beregning.

Og lidt mere om undervisning: Det er så nemt for ministeren at udskamme røvkedelig undervisning, hvor han ofte viderebringer en stereotyp opfattelse af, at hvis man ikke er i færd med at bygge en fuglekasse eller udvikle en ny robot, så sidder alle elever på deres flade time efter time og – især drengene – keder sig bravt. Med tørre opgaver eller hjernedød skærmtid. Jeg møder nu faktisk ikke ret mange lærere, som ikke er sig bevidst at variation af materialer, lokation og samarbejdsformer fremmer forståelsen hos eleverne. Vi har brug for en mere nuanceret drøftelse af, hvad praksisfaglighed er. Og vi har brug for fysiske rammer og tilgængelige materialer, der kan understøtte en solid og afvekslende undervisning.

Samarbejde på skolen/arbejdspladsen:

Jeg vender lige tilbage til vigtigheden af samarbejde. Men nu med fokus på det kollegiale samarbejde på arbejdspladserne – lærerværelserne, personalerummene, kontorerne, forberedelsesrummene osv. For nylig fik Solskinsskolen i Skælskør et påbud af Arbejdstilsynet pga. dårligt psykisk arbejdsmiljø. Der var tale om mobning, bagtalelse, overfusning mm. Jeg gætter på, at I alle har haft perioder på jeres arbejdsplads, hvor stemningen ikke har været helt i top. Af mange forskellige årsager.

En af mine tanker har længe været, at jeg synes, at vi har brug for et fælles professionelt sprog om vores pædagogiske praksis. Vi må øve os i at kunne forklare og forsvare, hvorfor vi vælger at gøre dette eller hint med vores fag. Så kan vi bedre holde øjnene på bolden, så uenigheder ikke bliver opfattet som personangreb. Det bliver rigtig skidt, der hvor vi oplever medarbejdere gå til ledelsen for at klage over andre i stedet for at tage samtalen med kollegaen selv. Vi skal arbejde på at kunne klare uenigheder på anden vis.

Det vil samtidig have den store fordel, at vi også bedre kan forklare det samme til forældrene. Jeg har jo ikke været på en skole fast de sidste 4 år, - jeg har til gengæld haft ganske mange sager sammen med medlemmer, som forældre har valgt at klage over. Jeg tænker, at vores ledere har et kæmpevigtigt arbejde i at være et skjold for deres personale, når facebooktrådene gløder. Det kræver, at lederne ikke går i panik, når klagerne melder sig. Det kræver også, at lederne ved, hvad lærerne laver og hvorfor. Og det kræver, at lederne er med i samtalen om skolens pædagogiske praksis. DLF har lavet et godt materiale om, hvordan alle skoler og arbejdspladser kan arbejde med at have en tydelig og kendt politik til håndtering af klager. Jeg vil opfordre jer til at bruge tid på at få lavet sådan en politik.

Afslutning

Sammen med alt mulig andet, som jeg i min formandsperiode har været sur over, glad for, optaget

af og engageret i, så har en af de ting, som jeg har forsøgt at styrke, været mere inddragelse af medlemmerne. Jeg synes, det kunne være så fantastisk, hvis vi kunne få alle vores medlemmer til at opfatte sig selv som del af en vigtig forening – et uundværligt fællesskab. Både på hver enkelt arbejdsplads, i kommunerne og på landsplan. Vi har indført de kvartalsvise onlinemedlemsmøder. Vi har prøvet at etablere en lukket medlemsgruppe på Facebook. Begge dele har stadig mest karakter af envejskommunikation, - hvilket jo egentlig ikke var hensigten. Så – jeg vil opfordre den nye kredsstyrelse til at tænke videre ad det spor også. Og jeg vil opfordre jer medlemmer til at støtte op om jeres tillidsrepræsentant og det arbejde han/hun gør på arbejdspladsen. Foreløbig får vi lejlighed til at mødes i løbet af 2024 for at fejre, at Danmarks Lærerforening har 150-års fødselsdag. Det bliver fejret i løbet af året fra centralt hold – og vi er også i gang med at overveje, hvordan vi skal feste her hos os.

Jeg vil takke alle vores ihærdige tillidsfolk, som tager tjansen med at gøre DLF synlig til hverdag. Nye som erfarne – I gør det godt på hver jeres måde. Det har været en fornøjelse at arbejde sammen med jer – det får jeg heldigvis lov til at blive ved med indtil sommerferien. Til allersidst vil jeg takke den hårdtarbejdende kredsstyrelse for et helt enestående samarbejde i den forgange periode. Jeg kom på et tidspunkt til at omtale os som en organisme, – og det tænker jeg faktisk stadig er dækkende. Vi har hver især brugt vores styrker lige der, hvor der var brug for det. Vores forskellighed gør jo, at vi kan alt muligt forskelligt. Tusind tak for jeres utrættelighed og tålmodighed hele vejen. Jeg vil ønske jer rigtig god arbejdslyst med at føre Kalundborg Lærerkreds videre i den retning, som I nu lidt senere får mandat til.

Og stor tak for samarbejdet til alle jer andre.

Hermed overgiver jeg beretningerne til generalforsamlingens behandling.

Lone Varming, kredsformand

