

Formandens beretning 2019

"En politiker må kunne forudsige, hvad der sker i morgen, om en uge og om et år – og samtidig være i stand til at give en plausibel forklaring på, hvorfor det ikke skete".

Med dette citat af Winston Churchill vil jeg forsøge at give et plausibelt billede af, hvad der er sket i Lolland-Falsters Lærereforening, og i de to kommuner, det forgangne år.

Den røde tråd og sammenhængen til de skriftlige- og mundtlige beretninger, som vi lige har hørt, tager udgangspunkt i spørgsmålet:

HVORFOR BLIVER MAN LÆRER – OG HVORFOR FORBLIVER MAN LÆRER?

Det er der naturligvis mange svar på. Der er dog ét svar, som altid går igen.

I alle former for undersøgelser - igennem alle årene.

Men inden jeg giver svaret, vil jeg tegne og billede - et bagtæppe - af lærerlivet anno 2018/19.

Ikke det eneste billede, men ét billede - som det også er fremstillet gennem det sidste års tid i diverse medier – ikke mindst i vores eget fagblad "Folkeskolen".

Oplysningerne kommer fra forskellige kommuner i landet.

Kunne de være kommet fra vores to kommuner?

- **Inklusion:**

- "Jeg mangler en værktøjskasse, som kan gøre disse elever inkluderet i den almene undervisning"
- 76 % af lærerne føler sig ikke klædt på til opgaven. Kun 18 % gør dét
(Folkeskolens lærerpanel sep. 2018 – af A&B analyse)
- Børn med stress og børn med angst og depression er steget med over 300 % på 10 år - fra 2005/6-2015/16
(Folkeskolen Forskning 20. dec. 2018)

- **Vold og trusler**

- "Jeg tænkte det var mig, der gjorde noget forkert"
(Christina Elgaard Christensen)
- 3 ud af fem registreringer sker for lærere med 2 års anciennitet eller derunder
- Registreringerne er steget 50 % i alm. folkeskoler og 77 % i specialskoler fra 2014-2016
(Arbejdsmiljøundersøgelse Københavns Kommune 2016, Folkeskolen 22. februar 2018)

- **Styring og overadministration**

- "Det er ikke mange år siden, at vi stod for pædagogikken, og forvaltningen stod for forvaltningen. Nu forholder det sig sådan, at forvaltningen står for pædagogikken og vi forvalter den"

- **Arbejdspres**

- "Den offentlige sektor lover konstant mere, end den kan holde, hvilket medfører en stigende grad af gældsætning og løfter man ikke har ressourcer til at indfri. Gældsætningen og løfterne sker på bekostning af borgerne, medarbejderne og kvaliteten".

(Susanne Ekman, lektor RUC om begrebet "gearing" i den offentlige sektor, Politiken 8/10 2018)

- **Jobbet** – om at være lærer og kerneopgaven:

- "Et fantastisk og meget hårdt job. Misforhold mellem krav og ressourcer, mislykket inklusion, manglende tid til forberedelse. Det er lærerjobbet, når man spørger lærerne selv"

- "Lærerne oplever arbejdet som fyldt med paradokser og dobbeltheder. De beskriver arbejdet som både meningsfuldt og meningsløst".

(*"Når verdens bedste job bliver for hårdt"* – undersøgelse af Pia Rose Böwadt, Nanna Vaaben og Rikke Pedersen, Københavns Professionshøjskole, Folkeskolen 9/1 2019)

- "Jeg elskede mit job, nu kan jeg ikke mere".

(Bine Mathiasen, Politiken 21. august 2018)

- **Rekruttering**

- "Frafaldet på læreruddannelsen er stadig tårnhøjt – 31,5 % efter år 4"

(Folkeskolen, 15. januar 2019)

- " Hver sjette nyuddannet lærer dropper folkeskolen inden for det første år"

(Politiken, 23. august 2016)

- "Hver sjette underviser i folkeskolen er ikke uddannet lærer".

(LL – 23 % og GBS – 18 %)

(Danmarkskort, DR.dk, 5. marts 2018, AE undersøgelse 2016)

- **Og så lidt statistik fra de to kommuner:**

- Mere end 80 % af lærerne siger de har for lidt tid til at forberede undervisningen

- Mere end 60 % har overvejet helt at forlade faget inden for det seneste år

(Medlemsundersøgelse aug.-dec. 2017, kommuneresultater januar 2018)

Selv om det ikke just lyder som en rekrutterings- og salgskampagne for lærerjobbet, så er det, heller ikke udtryk for et sortsyn eller graven sig ned i et dybt hul - eller grave hullet dybere.

Det handler ikke om tale om at tale skolen og lærerjobbet ned – eller op, eller frem eller tilbage for den sags skyld.

Det er, som jeg sagde, ét billede – ikke billedet. Og det billede er – desværre – i overensstemmelse med det **vi** også hører - og det undersøgelser også viser – på landsplan og lokalt.

Jeg tror, at det bedste er – også for folkeskolen – at tale om folkeskolen, som man opfatter den at være. Få alle nuancer med, blive enige om virkeligheden, identificere problemer og udfordringer i fællesskab og håndtere dem i samarbejde.

Nå! Nu til svaret. HVORFOR BLIVER- OG FORBLIVER MAN LÆRER?

Det bliver man dels fordi, der jo heldigvis også er mange andre og positive bil- leder af folkeskolen og lærerjobbet. Mange gode historier og mange gode suc- cesser. Det vidner medierne heldigvis også om året rundt.

Det sker dog nærmest på trods af det tegnede billede.

For den suverænt vigtigste grund til at blive- og forblive lærer er:

ELEVERNE!

“Elevernes faglige og sociale udvikling er den faktor, som har størst betydning for et godt lærerarbejdsliv”.

“Det er helt tydeligt, at det der driver lærerne er at levere undervisning af høj kvalitet”.

“Det kan være en lille knægt, som har knækket læsekoden. Og bare oplever, at han kan læse og forstå og svare rigtigt på de der spørgsmål. **Dét er succes**”.

“Jeg elsker mit arbejde, mine kolleger og børnene. Jeg føler, at jeg har et ar- bejde, hvor jeg gør en forskel, og det betyder meget for mig. Mén ... *det er hårdt at være lærer i folkeskolen. Ens hverdag handler om at gå på kompromis med ens faglighed. Det er stressende og hårdt, da man ofte føler, at man ikke slår til*”.

(Lærercitater fra “Når verdens bedste job bliver for hårdt” og rapporten “Lærerarbejdsliv” udar- bejdet af Oxford Research for DLF 2017)

Elevernes undervisning, læring og personlige udvikling er omdrejningspunktet for lærernes arbejde med kerneopgaven - og helt afgørende for oplevelsen af at lykkes med opgaven og af et godt arbejdsliv.

Heri ligger styrken.

Men heri ligger også svagheden – achilleshælen. Som bagtæppet så klart viser.

Og det forstærkes kun yderligere, hvis skolen samtidig udsættes for besparel- ser.

Det er heldigvis **ikke** tilfældet i vores to kommuner lige nu.

Hvad skal der så til?

Hvad peger lærerne på som afgørende og nødvendige forbedringer for selv at lykkes med opgaven – og for, at eleverne lykkes med skolen?

Ikke overraskende er svarene klare og meget enslydende i alle undersøgelser gennem de senere år – særlig efter 2014:

“Det er afgørende for lærernes arbejdsliv, at rammerne for arbejdet understøtter kerneopgaven, nemlig at de kan levere god undervisning”.

Fra de to førnævnte undersøgelser nævner lærerne bl.a. (ikke prioriteret):

- Mere forberedelsestid
- Tolærerordninger
- Færre undervisningslektioner
- Skære unødvendige opgaver fra
- Kortere skoledage
- **Lokale arbejdstidsaftaler**
- **Flere ressourcer - ikke nødvendigvis** (herom senere)

Medlemsundersøgelsen 2017 i vores to kommuner taler ligeledes sit tydelige sprog.

Top 3 på spørgsmålet om, hvilke tiltag, der kan løfte elevernes udbytte af undervisningen er således:

- Bedre tid til at lave undervisning tilpasset den enkelte elev (*tid til forberedelse, efterbehandling, teamsamarbejde mv.*) – svares af **74-80 %**
- Bedre støtte til elever med særlige behov – svares af **65 %**
- Kortere skoledage – svares af **57 %**

Evalueringen af "Administrationsgrundlaget i Guldborgsund februar 2019 peger ligeledes på samme problemstillinger og forbedringsforslag, nemlig:

- Ubalance mellem undervisning – forberedelse og øvrige opgaver
- Tid til forberedelse – "god undervisning kræver god forberedelse"
- Ikke fuld tilstedeværelse (fleksibilitet, forberedelsespulje)
- Maksimalt undervisningstimetal (værn = mere forberedelsestid)
- Tid til AMR

Så; vi ved altså, hvor skoen trykker – og vi ved, hvad der skal til!

Jeg gentager:

“Det er afgørende for lærernes arbejdsliv, at rammerne for arbejdet understøtter kerneopgaven, nemlig at de kan levere god undervisning”.

OG, det har netop været Lolland-Falsters Lærerforenings indsatsområder gennem de senere år. I den grad også i det forgangne år.

Eller som det er udtrykt i kredsens visions- og indsatsområder:

”Lolland-Falster Lærerforenings vision er at være en involverende og nærværende lokalkreds for medlemmerne og at arbejde for det gode lærerliv og den gode folkeskole”.

Det er sådan set ikke noget nyt. Nogen af de tilstedeværende husker måske disse to pjecer (”Det gode lærerliv” og ”Den gode skole”).

Siden 2014 har det arbejde taget en helt anden drejning. Der er nemlig ikke mere aftalte forhold og regler som parterne har forpligtet hinanden på.

Vi har ikke længere de samme rettigheder, sikringer og værn, hvorimod forpligtelser og krav er ændret voldsomt.

Kredsen kan ikke længere, med en aftale i ryggen, løse problemerne **FOR** medlemmerne.

Problemerne kan kun løses **SAMMEN** med medlemmerne.

Når jeg siger kredsen, så mener jeg ikke kun kredsstyrelsen, men også de tillidsvalgte – tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten.

Aldrig har de været vigtigere.

Derfor er det også helt afgørende, at vi har DLF tillidsvalgte på alle arbejdspladser, hvor vi har medlemmer.

De tillidsvalgte er DLF ude på den enkelte arbejdsplads.

Og medlemmerne? Ja, medlemmerne ér DLF. Sammen kan medlemmer, tillidsvalgte og kreds skabe forbedringer.

Det er både et ønske, men også en nødvendighed, at medlemmerne involveres.

Dels fordi, de bedst ved, hvor skoen trykker og dels fordi det er nødvendigt, at kredsen har baglandet og opbakningen i orden i samarbejdet med kommune og ledere om at forbedre lærernes vilkår for at løse opgaven.

Hvordan er det så gået med det?

Med stor glæde – og ikke uden stolthed – vil jeg ikke undlade at nævne den ”arbejdstidsaftale”, som vi netop har indgået med Lolland Kommune.

Ikke kun på grund af resultatet, men i høj grad også på grund af processen – og nødvendigheden af processen.

En meget lang proces, der startede tirsdag d. 12. juni kl. 8.30, hvor der politisk blev givet grønt til at starte en proces med det mål at indgå en ”gensidig forpligtende aftale” inden årets udgang.

Det nåede vi ikke helt. Det blev en lidt længere proces fordi vi – kredsen – netop ønskede at inddrage lærerne mest muligt.

Vi ville på besøg på alle skoleafdelinger og møde lærerne.

Eller rettere, vi ville, at forhandlerne fra Lolland Kommune mødte lærerne for at få præsenteret virkeligheden direkte fra dem.

Processen har Susanne berettet udførligt om (FTR Lolland). Jeg vil bare fastslå – med syvtommersøm – værdien af medlemsinvolveringen, trio-dagen og trio-besøgene på skoleafdelingerne.

Forhandlingsparterne fik her præsenteret:

- Et troværdig og retvisende billede af virkeligheden
- Reelle problemstillinger – ikke klynk
- Problemstillinger som vi blev nødt til at håndtere og gøre noget ved
- Dedikerede og engagerede lærere, der brænder for deres arbejde med og for eleverne – og, som prikken over i'et
- Fantastisk loyale medarbejdere med store ambitioner på egne og elevernes vegne

HER ligger nøglen til successen – at vi nu har aftalte vilkår i Lolland Kommune.

En aftale til glæde for lærerne – for eleverne – og for Lolland Kommune.

I den sammenhæng er det mig en stor glæde, at rose Lolland kommune (*dvs. områdedirektøren, distriktsledelsen, HR-chefen og HR-sekretariatsbistand*) for det eksemplariske samarbejde gennem hele forløbet og i forhandlingsprocessen.

Når dét - og viljen til at ville - er til stede, så kan vi opnå resultater og forbedringer af virkeligheden - SAMMEN.

En virkelighed med bedre mulighed for at lykkes med opgaven.

Der er god hjælp at hente i aftalen.

Held og lykke med det!

Men, arbejdet er absolut ikke slut endnu. Vi skulle også meget gerne opnå forbedringer for lærerne – og eleverne - i Guldborgsund kommune.

Det er netop, hvad "Ny start samarbejdet" fra OK-18 går ud på!

- "Et styrket samarbejde lokalt mellem kommune og kreds"
- "Et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem TR og skoleleder"

Et samarbejde om at styrke arbejdsmiljøet og lærernes professionelle kapital - og om at sætte fokus på god undervisning og kompetent ledelse.

Et samarbejde, der skal skabe forbedringer for alle medlemmer på alle arbejdspladser.

Der eksisterer allerede muligheder for det - og for mere - i Guldborgsund:

Vi har det 4-årige "Partnerskabssamarbejde", hvor hver skole gennemsnitlig tildeles økonomi svarende til 1 ekstra lærerstilling årligt.

Vi har budget 2019, hvor der er afsat ekstra økonomiske midler svarende til 30 lærer- og pædagogstillinger til konkrete indsatser. Indsatser, der meget gerne skal reducere lærernes undervisningstid.

Men, sikke en arbejdstidsaftale vi kunne få for de penge!

Årets evaluering af Administrationsgrundlaget peger tydeligt på problemstillinger og forslag til afhjælpning af disse.

Først og fremmest sikring af forberedelsestid og mulighed for en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. At ikke al arbejdstid nødvendigvis skal afvikles på arbejdspladsen.

To absolut rimelige krav, der vil øge kvaliteten i undervisningen, styrke arbejdsmiljøet og give eleverne mulighed for et bedre udbytte af undervisningen.

Og så er det faktisk helt gratis. Det behøver ikke at koste én eneste krone!

LFL har tilbudt, at vi gerne vil være med til at lave forbedringer på disse områder, og i øjeblikket pågår der drøftelser om "Administrationsgrundlaget" for næste skoleår.

Og nu til noget helt andet!

Mindre medlemsgrupper

I september og oktober måned var vi på medlemsbesøg på arbejdspladser uden for folkeskolen. Vi besøgte bl.a. Kofoedsminde og STU Lolland i Hunseby og på kreds-kontoret fik vi besøg af PPC Guldborgsund, der gerne holder deres FK-møder her.

Det var særdeles interessante og givende møder for det nye formandskab, der havde følgeskab af vores konsulent – Karina Ørum. Besøgene gav samtidig skyts til lokallønsforhandlingerne senere på året.

De blev dog ikke helt den succes vi havde håbet på, og vi – kreds-komitéen – har heller ikke, endnu, indfriet løftet om et medlemsmøde kun for medlemmer uden for folkeskolen.

MEN, det løfte vil vi absolut holde.

Kredskontoret

På kredskontoret er der ligeledes sket store forandringer. Vi startede sæsonen op med en personalereduktion, idet konsulent Carsten Larsen gik på pension op til sommerferien.

Det har helt naturligt haft konsekvenser for organiseringen af sagsbehandlingen og medlemsservicen - og for vores to ansatte - konsulent Karina Ørum og Heidi Johansen, der i den forbindelse er blevet opgraderet til faglig sagsbehandler.

Den nye organisering har medført en omfordeling af opgaverne mellem vores to ansatte, og når arbejdspresset har været rigtig stort, og det har det ofte, så har de to FTR'er også måttet træde til.

Det har været nødvendigt at prioritere opgaverækkefølge og mødedeltagelse i forsøget på at opretholde vores vanlige høje standard i sagsbehandlingen og medlemsservicen.

Med jeres kæmpe indsats synes jeg, at vi er lykkedes rigtig godt med det.

1000 tak for jeres store indsats, og for jeres konstruktive og fleksible tilgang.

Flere forandringer

Som skrevet i GF-bladet, så har det været et forandringens år. Som Heraklit allerede sagde for 2500 år siden: "Det eneste konstante er forandringer", så følger her en opstilling af, hvad der er i vente:

- FGU og den KUI, hvor interessen samler sig om organiseringen af UU-vejledningen, og de UU-vejledere, som er medlemmer af DLF
- Erhvervsuddannelsesreformen, der også får betydning for folkeskolen. Bl.a. med en højere grad af praksisorienteret undervisning og afgangsprøver i praktisk-/musiske fag
- Justering af folkeskolereformen - med sine 13 fokuspunkter. Herfra skal der lyde en varm velkomst til reformændringen om større frihed til skolerne, større professionelt råderum til lederne og lærerne, undervisning på baggrund af didaktiske overvejelser og kun anvendelse af LP når det giver mening
- FH - Fagbevægelsens Hovedorganisation. Den nye fælles paraply, som LO og FTF har besluttet at stille sig ind under. De kommende 2 år skal bruges på at finde en lokal struktur og en lokal forankring af det nye samarbejde. Arbejdsmiljøet er allerede godt i gang. Næste store opgave bliver det kommende folketingsvalg

Fra egne rækker kommer der så også lige:

- Ny start, professionel kapital, involverende fagforening, folkeskoleidealet og er vi gearet til fremtiden samt docu-note og GDPR - som det ser ud pt.

Nå ja! Så er der jo for resten lige en ting til!

Igen – igen, fristes man til at sige.

Denne gang hilses forandringen nu mere end velkommen. Det er sket før. Dog i den forkerte retning.

Men nu er den der! Igen! Håber vi!

Jeg taler naturligvis om forslaget til ændring af skole- og dagtilbudsstrukturen i Lolland Kommune.

Forslaget blev behandlet på fagudvalgets møde d. 7. marts og fortsætter sin færd i det politiske system med endelig beslutning om den kommende struktur på byrådsmødet d. 27. juni og med delvis ikrafttrædelse 1. august 2019.

Det har været et arbejdsfyldt år med mange forskelligartede opgaver. Absolut mest spændende og interessante – men mange.

Så, jeg er rigtig glad for, at den nye kredsstyrelses arbejde ikke skulle starte med et konfliktberedskab oven på OK-18.

Vi – kredsstyrelsen og medarbejderne - har i bedste mening, og efter bedste evne, forsøgt at tackle årets opgaver så godt som muligt.

Jeg vil derfor sige tak til:

- Kredsstyrelsen
- Karina og Heidi
- De tillidsvalgte – TR og AMR
- Medlemmerne og
- Alle andre samarbejdsparter

For et kanon godt samarbejde i det forgangne år.

Jeg startede med et WC-citat - og jeg vil slutte med et!

”Dette er ikke enden. Det er ikke engang begyndelsen på enden. Men måske er det enden på begyndelsen”.

Jeg overlader hermed den samlede beretning til generalforsamlingens behandling.

Birger Petersen