

Mundtlig beretning 2019 FTR- Lolland

I min mundtlige beretning vil jeg uddybe lærernes oplevede forandringer i hverdagen efter OK 13 og de heraf følgende problemstillinger, men jeg vil især sætte fokus på forslagene til løsninger. Løsninger, der kom til udtryk på LFL's og administrationens interviewrunde rundt om på afdelingerne i Lolland Kommune. Et procesforløb, som førte til, at Lolland- Falsters Lærerforening i et konstruktivt samarbejde med direktør, distriktsledelse og HR- afdelingen præsenterede en underskrevet aftale den 6. marts i år.

På baggrund af møder med særdeles velforberedte og konstruktive TRIO-grupper bestående af leder, TR og AMR, lykkes det at give Lærerforeningen og administrationen et fælles indblik i og et fælles syn på dagligdagen og problemstillingerne ude i virkelighedens verden.

Vi fik lov til at være vores egen lille undersøgelseskommission, der først og fremmest skulle lytte- og dernæst blive enige om en aftale, der tog højde for de fælles udfordringer, vi havde hørt fra TRIO-grupperne.

Det var enige TRIOer, der klart formidlede, at det eksisterende tryghedspapir ikke blev efterlevet, men at man i stedet ønskede en gensidig forpligtende underskrevet aftale, der ville øge legitimiteten og anvendeligheden af papiret.

Samarbejdet i TRIO oplevedes langt de fleste steder som velkørende og baseret på konstruktiv dialog. Samarbejdsklimaet og samarbejdsmulighederne i TRIO skulle i fremtiden udbygges og styrkes ved at afsætte mere tid til samarbejdet og dermed gives anerkendelse af TRIOens vigtighed som processkabende omdrejningspunkt for skolens hverdag. TRIOen skulle fremadrettet være primus motor for den involvering, som medarbejderne ønskede i forhold til skoleårets planlægning og afvikling af hverdagen - altså muligheden for at få medindflydelse på egne arbejdsvilkår skulle opprioriteres.

Samtidig blev der også udtrykt ønske om et årshjul for temaer til dialog og involvering af medarbejderne. Den planlægningsmæssige- og pædagogiske drøftelse skulle igen dagsordensættes. Det blev klart tilkendegivet, at TR og AMR behøvede mere tid til at løse deres opgaver i TRIO, i MED og i deres egen rolle i dagligdagen.

Stærkest stod ønsket om tid til forberedelse efter beskrivelser af, hvordan andre dagsordener under de såkaldte øvrige opgaver "spiste" af forberedelsestiden. Alle nævnte tidsrøvere som: familiedialog og samarbejdet med den understøttende enhed i Lolland Kommune, der bookedede lærernes tid til samarbejds- og netværksmøder om elever med faglige og trivselsmæssige udfordringer.

En fredet pulje til individuel forberedelsestid var et must for at kunne levere god undervisning. Der var et klart signal om, at lærerne vil levere den bedste undervisning. Omdrejningspunktet skulle være kvalitet frem for kvantitet. Lærerne ville gerne samarbejde om undervisningen, men alt samarbejde og fælles forberedelse kan ikke erstatte alt individuelt arbejde og forberedelse.

Der var et stort ønske om synlig og retfærdig prioritering af de mange opgaver, der efterhånden havde sneget sig ind i skolen, men som ikke kunne ses på opgaveoversigten. Prioriteringen skulle udmøntes i forhold til en klar beskrivelse af en fælles definition på, hvad kerneopgaven er i skolen. Ønsket var en aftale, der kunne sætte retning – og som kunne hjælpe med at prioritere. Det skulle være helt tydeligt, at den

lærende elev er i centrum. Der var enighed om, at lærernes kerneydelse er undervisning, dannelse, skole-hjemsamarbejdet og inklusion. Alle opgaver skulle have kobling til kerneopgaven; nemlig elevernes læring. Glæden ved at undervise, relationen til elever og kolleger er essensen af, hvorfor man blev lærer og forbliver lærer – og det kræver ordentlige og rimelige vilkår.

Ønsket om en balanceret opgaveoversigt, hvor opgaver og tiden til at løse opgaver i hang sammen, var gennemgående opmærksomheder. En opgaveoversigt, hvor øvrige opgaver ikke åd sig ind på tiden til forberedelse og opleves som et uendeligt område, hvor nye opgaver tilføjes uden at andre fjernes eller nedprioriteres. Det skulle kunne ses på en mere retvisende opgaveoversigt, hvilke øvrige opgaver, der skulle løses – og ved prioriteringer i opgaver, hvilke der kunne forsvinde eller nedjusteres.

Herunder var dialogen om opgaveoversigten med lederen en nødvendig og altafgørende proces for at opleve sig som set, hørt, anerkendt, forstået og respekteret. Det blev slået fast, at opgaver tager tid. Der er mange - også for mange- opgaver i forhold til den tid, der er til rådighed, og derfor skal der prioriteres. Sikring af kvalitet, når ressourcerne er få, stiller krav om prioritering på alle niveauer.

Medarbejderne ønskede sig fleksibilitet i tilstedeværelsestiden. Der er behov for i en vis grad at have muligheden for at lægge dele af sin forberedelsestid andet sted end skolen. Der er brug for at få genskabt tilliden til, at lærerne kan håndtere et individuelt, professionelt råderum, så de kan lykkes med at levere velforberedt undervisning og dermed mere kvalitet. Muligheden for at forberede sig andetsteds kunne give ro, arbejdsglæde og højne trivsel hos lærerne med positiv afsmitning på elevernes faglighed og trivsel.

Kort sagt ville TRIOerne gerne have en aftale, som blev brugt aktivt og som var anvendelig i skoleårets planlægning. Aftalen skulle sætte gode klare rammer for indholdet i samarbejdet og for processerne i samarbejdet. En aftale med vilkår, der genererede arbejdsglæde og oplevelse af at kunne lykkes med sin opgave, sikrede mere kvalitet i undervisningen og som dermed kunne gøre det attraktivt at være lærer i Lolland Kommune.

--- ”Sådan ser aftalen ud” (aftalen vises for forsamlingen)

Nu ligger aftalen klar til at blive taget i brug. Det er nu den skal stå sin prøve. Lever den op til alle de krav og forventninger, jeg lige har omtalt? En arbejdstidsaftale kan ikke alene skabe sikringer mod alle belastende faktorer. Derfor skal der stadig arbejdes med at løse komplekse forhold i lærernes arbejdsmiljø.

En ting er sikker. Aftalen er udarbejdet med den bedste hensigt om at sætte ramme for og vise vejen til ”god skole”. En aftale gør det ikke alene. Der ligger en gensidig forpligtigelse til, at vi i samarbejde får aftalen til at fungere efter hensigten. Vi skal alle i arbejdstøjet og udfylde rammerne og samarbejdsintentioner ude lokalt – og det har vi i LFL fuld tillid til, at I både kan og vil. Lykke til.

Tak for ordet!

Susanne Køhler, FTR Lolland