

Mundtlig beretning – Vedtaget på GF 18/3/2025

Del 1 af 3: Heidi Yoma Rasmussen, formand for DLF Kreds 16

Kære generalforsamling, i år er vi tre medlemmer af forretningsudvalget, der sammen aflægger beretning. David er formand for pædagogisk udvalg og vil blandt andet fokusere på ”Kvalitetsprogram Frihed og Fordybelse” og Line har som kredsens arbejdsmiljøansvarlige, fokus på arbejdsmiljøindsatser.

- Jeg har fornøjelsen af at starte med beretningen om en stor SEJR for DLF og Kreds 16
- Den 22. december vandt vi en stor principiel sag om aftalebrud
- Den aftale, det hele handler om, blev indgået 18. juni 2015: ”Aftale om tid til kompetenceudvikling”

- Baggrunden var Forligspartsaftale fra 2013 om fagligt løft af folkeskolen med målsætning om 95% linjefagsdækning i 2020 og 1 mia. kr. til kompetenceløft
- Vores lokalaftale skulle sørge ordnede forhold for ansatte, der skulle læse moduler som led i linjefagsuddannelse.
- Professionshøjskolerne Københavns Professionshøjskole (KP) og Absalon angiver, at 10 ECTS-point svarer til 270-280 timers studietid.
- Vores aftaler sikrede 200 timer for 10 ECTS-point og desuden sikrede den en nedgang i undervisningstid på 3-4 lektioner på opgaveoversigten, så man ikke fx bare trak i forberedelsestid

- Når man så har skoler, der giver 100 timer til 10 ECTS-point er det farligt for arbejdsmiljø og samarbejde
- Det giver al for stor risiko for, at vi enten får nogle ”halvstuderende røvere” eller nogle kolleger, der ikke kan løfte deres opgaver på skolerne
- i værste fald får vi sygemeldte kolleger
- Men fra 2017 sætter den nye skolechef fuld turbo på fondsbaseret skoleudvikling og samtidig med at fokus på digitalisering af skolerne øges og Høje-Taastrup Kommune (HTK) investerer stort i 1:1-devices og søger AP-Møller millioner til

udvikling af fremtidens skole, penge som ikke må finansiere lærerarbejdstid

- Der blev mindre fokus og styr på, om lærerne blev opkvalificeret på linjefag og kompetenceudviklingsmidler blev primært brugt i forbindelse med Autens-kurser i autentiske innovative problembaserede læringsforløb med produktfokus til ekstern aftager
- Vi tror, at aftalen rent ud sagt gik i glemmebogen for erfarne ledere, og nye ledere fik ikke informationen
- I efteråret 2022 sker der dog noget

- TR fra Ole Rømer-Skolen (ORS) og Torstorp Skole (Torstorp) henvender sig om udd. udenom aftalen
- På ORS gik vi straks i forh. om personlige løsninger
- Vi gør skolechefen opmærksom på, at lederne har glemt aftalen
- På møde 29/11-22 lover skolechef Flemming Ellingsen at hanke op i lederne i forhold til at overholde vores aftale
- Kort tid efter, i dec. opstår der uro på nogle skoler, hvor lederne har besluttet at afbryde diplomuddannelsesforløb fordi de ikke har råd, når aftalen skal følges

- samtidigt løfter vi påstand om aftalebrud i forhold til skolernes opgaveoversigter og opgørelse af præsteret arbejdstid
- og det sidste skolechefen når i HTK er at tage på turne med mig på alle skolerne, som en ”afværgeforanstaltning” af en reel brudsag – men det er en helt anden historie
- Skolechefen stopper 20/12/2022 og i januar 2023 er vi uden skolechef og kommunikerer direkte med direktør Charlotte Markussen om problemerne. Hun underkender rent ud vores aftale, mens hun samtidig opfordrer skolerne til ”fuld kraft frem” på uddannelse, men udenom aftalens tidsfastsættelse

- I feb. 2023 meddeler hun at aftalen ikke er en aftale om tid til den enkelte lærer, på udd., men en ressource-tildelingsaftale, som giver skolen midler, de selv kan bruge som de vil
- herefter inddrager vi hovedforeningen og starter et forhandlingsforløb, der strækker sig over mange måneder og involverer mange medlemmer, mange samtaler og mange dokumenter
- Den 15/8/2023 opsiger kommunen faktisk vores aftale, selvom de hævder, at det ikke er en aftale, så fra 1/12/2023 har vi ingen lokalaftale om tid til uddannelse
- 19. dec. 2023 konstaterer vi at vi ikke kan nå hinanden ved lokal forhandling, og DLF løfter sagen til næste niveau, til LC

- Den slags tager tid og først i slutningen af 2024 bliver der berammet forhandlingsmøde mellem KL og LC
- Forhandlingen den 22/1/2025 endte med et forlig som giver 2,1 mio. kr. i samlede godtgørelser – en godtgørelsessum der taler et tydeligt sprog om at der var tale om en aftale, som skulle have været overholdt
- det var en kæmpe forløsning og det får afgørende betydning
- bare forestil jer katastrofen, hvis det modsatte var sket, hvis vi indgår en aftale, og så ikke efterfølgende kan støtte ret på den, hvis arbejdsgiver bryder aftalen

- Her berører vi fagforeningens kerneopgave – vi skal sikre rammen for løsning af opgaven, så man kan honorere kravene og ikke bliver syg af sit arbejde
- Hvis ikke en aftale er en aftale, giver det ikke mening for os at være fagbevægelse
- Aftaleretten er fundamental. Aftaler er det forpligtende grundlag for regulering af løn og arbejdsforhold
- Det er Forudsætningen for, at vi kan levere en ordentlig kvalitet i opgaveløsningen

- Ifølge vores forhandlere i hovedforeningen og LC har sagen været vanskelig og speciel
- De mener, at mange kredse ville have kastet håndklædet i ringen på en sag som vores
- Arbejdstidssager er komplicerede, og her havde vi ovenikøbet en lang liste af ansatte impliceret.
- Det er langt mere simpelt med ”forkert-løn-sager”

- Vi skulle bevise, at der reelt var givet for lidt arbejdstid til den samlede opgave
- og det var ikke en hjælp med alle de ufuldkomne opgaveoversigter, og så lige en skole, der konsekvent havde modsat sig at udlevere opgaveoversigter til tillidsrepræsentanten (TR)
- For os i Kreds 16 har det aldrig været en mulighed at kaste håndklædet i ringen – det ville have medført komplet meningsstab

- Nu har vi vundet og det er en kæmpe lettelse
- Men vi har fortsat en stor opgave. Aftalen blev som nævnt opsagt af kommunen og ophørte endeligt 1/12/23
- Men der læses stadig diplommoduler, og vi har stadig krav på balance mellem opgaver og tid, som A20 står som garant for
- Derfor skal vi stadig holde øje med opgaveoversigterne og TR har en central rolle i at følge med i skolernes aftaler og dispositioner af arbejdstid

- A20's aftaleelementer bliver stadig ikke overholdt alle steder
- Vi bøvler stadig med gennemsigtighed og tilgængelig af skoleleders opgørelser af præsteret arbejdstid - §12 stk. 4
- Vi bøvler også stadigt mange steder med gennemsigtighed, terminologi og timetal på opgaver, sammentællinger mv. i opgaveoversigterne - § 7
- På én skole har ledelsen i en årrække ignoreret både TR's og min anmodning om at §12 stk. 4 skulle efterleves, så vi i gang med en brudsag dér, og flere følger muligvis snart, for vi afventer lige nu at forvaltningen løser det med systemudbyder

- Mange Kredse har Lokalaftaler og “bytter” typisk nogle aftaleelementer ud med fx undervisningsmaksimum og forberedelsesfaktor
- Det ville være en forenkling at lave forhåndsaf tale og kunne spare tid for både kreds, forvaltning og skolelederne
- Og Forenkling er stadig et STORT tema i KL og dermed HTK
- Fleksibilitet er et andet STORT tema i KL og dermed HTK

- der bygger på 2 ”historiske fænomener”:
- En Voksende Hjemmearbejdskultur og de spontane fleksible løsninger der skød frem under coronanedlukningerne i 2020 /21
- & Arbejdskraftmangel og angsten for stigende arb.kraftmangel
- Det er opfattelsen, at fremtidens arb.kraft efterspørger flere muligheder for fleksibilitet i deres job
- Derfor lægges en del energi i udforskning af fleksibilitet

- Kan man tilbyde mere fleksible rammer for arbejdet – evt. i afgrænsede perioder, svarende til forskellige ønsker i forskellige livsfaser?
- Vores seniorer er første gruppe, der har en egentlig livsfase-aftaleret i ”Rammeaftale om seniorpolitik”
- Det er Kredsen, der har mandatet til at forhandle senioraftaler på vores OK-omr. i HTK
- det er en udfordring, og derfor stadig meget aktuelt at fastholde fokus på indsatsen, som det kan ses i vores forslag til kredsens seniorpolitik, som fremlægges senere

- Seniorer er en del af svaret på en stigende arbejdskraftudfordring
- Bedre indsats og succes med attraktive arbejdspladser der kan fastholde ansatte, er en anden del af svaret
- begge dele står højt på menuen hos os og i hovedudvalget (HU)
- Og vi har i dec. 2024 ansøgt og fået 6 mio. kr. til arbejdsmiljø(AM)-projekter for nyansatte og seniorer fra 3-partspuljen
- Skolelederforeningen, som vi har et virkelig godt samarbejde med, og Kreds 16 har bidraget væsentligt til ansøgningen med et mentorordningsprojekt for 2,6 mio. kr.

- Foran os ligger arbejdet med at få projekterne godt på skinner
- Alle bør være fokuserede på det gode AM, den attraktive arbejdsplads, uanset projekter og aldersgrupper
- Det ser ikke for godt ud på lærerområdet i HTK – vi har for høj personaleomsætning, både på lærersiden og på ledersiden, og det har fyldt meget i dialogen med forvaltning og politikere i alle de år, jeg har været formand for kredsen
- Nu er det så officielt toppet med en kedelig 1. plads i senest CEPOS-opgørelse.

- HTKs læreromsætning er opgjort til 21%. Gennemsnittet i den danske FSK er 12,3%. Vikarer er ikke medregnet, så det er alarmerende tal, selvom de er fra 20/21 og 21/22.
- Mandag i uge 9 blev jeg ringet op af både Folkeskolen og Sjællandske Nyheder som ønskede formandens kommentar til tallene – det var let, for det er en dagsorden, der har været aktuel i alle mine år som formand
- Vi ved fra TR'erne, ret meget om læreromsætningen, og heldigvis ser det bedre ud nu, end i 2022, men det er et kæmpe problem
- Det ville være meget relevant for HTK at forsøge at blive klogere på, hvordan de kan fastholde lærerne

- De kunne starte med at lytte mere seriøst. Vi ved meget om lokale udfordringer
- Vi ved også meget om landsdækkende udfordringer og ønsker fra lærerne
- Fx fra Lærerarbejdslivs-undersøgelsen fra 2017 og fra Lærerrekruiteringsanalysen i 2021
- og helt aktuelt fra Inklusionsundersøgelsen jan'25
- Eksempelvis ved vi, at Lærere trives, når de lykkes med opgaven

- og flere timer med to lærere tager en klar førsteplads, når man spørger lærerne til tiltag, der vil have en positiv effekt på inklusionen
- Desuden er det en klar tilbagemelding i undersøgelsen, at lærerne er bekymrede for det stigende omfang af vold
- lokale svar fra Kreds 16-lærere fortæller os, at lærerne her faktisk er signifikant mere bekymret for vold mellem elever i sammenligning med landstallene, hvor vold mod læreren fylder forholdsmæssigt mest
- lokalt er lærerne også mere positivt stemt for en stramning af ordensbekendtgørelsen sammenlignet med landstallene

- Det underbygger vores lokale viden om, at lærerne efterspørger bedre beskyttelse af elever og ansatte, der er påvirket af andre elevers dårlige opførsel
- Netop dette er et fokus i Børne- og Undervisningsministeriets arbejde med stramninger af ordensbekendtgørelsen
- Særligt som det kommer til udtryk i vejledningen og deres udmeldinger på hjemmesiden, ikke så meget i selve ændringen af ordensbekendtgørelsen
- Lokalt har vi arbejdet i MED-systemet for at skabe bedre sikring af AM såvel som undervisningsmiljøet i forbindelse med inklusion og høje følelsesmæssige krav

- På sektorMED har vi drøftet, hvordan vi forpligter alle skoler og arbejdspladser under SPC til at formulere deres egne retningslinjer for arbejdet med høje følelsesmæssige krav og komplicerede inklusionsopgaver
- På hovedudvalgsniveau fylder AM naturligvis også
- I 2023 fik vi endelig gennemført anonymitet i APV og leder-evalueringer. Og i 2024 skrev vi systematisk AM og risikovurderinger ind i arbejdsmiljøbrev og ramme for den årlige AM-drøftelse
- Vi har endelig fremdrift i arbejdsgruppen om bedre HR-rådgivning af lederne i forbindelse med samtaler med ansatte

- vi er ved at lave en vejledning over samtale typer med udgangspunkt i en konflikttrappe
- Her er pointen, at HR skal opfordre til at blive på lavest mulige trin, når man vurderer behovet for tiltag og reaktion på medarbejder-adfærd
- Vi ønsker øget fokus på tillid og tryghed for ansatte og større helhedsbetragtning i forhold til, hvordan en sanktion påvirker den sociale kapital
- Vi har endelig indgået aftale om procedureretningslinje for budgetbehandling i kommunen – et arbejde der har stået på i 3 år

- Her er det gjort tydeligt, at medarbejdersynspunkter skal fremgå af budgetmateriale til politikerne - Som forudsætning for bedst mulige prioriteringer og beslutninger om økonomi
- tidsplan og procedurer er nu tilgængelige for alle i kommunen
- samtidigt har vi har også gjort op med myten om, at man kan pålægge tavshedspligt i MED
- HU har taget et kvantespring i fælles viden om MED-rammeaftalen, som vi nu har omsat til en række korte MED-film, som ligger på MitHTK og som alle MED-udvalg opfordres til at se for at løfte kvaliteten af arbejdet

- I 10 år, hvor forenkling har stået højt på kommunens dagsorden, har det alligevel været kommunens holdning, at forhåndsftaler var af det onde.
- Men sidste år indledte vi, på trods heraf, forhandlinger om en forhåndsftale på TR-området.
- I fredags nåede vi ovenikøbet til enighed om indholdet i arbejdsgruppen. Aftalen er ikke underskrevet, den skal først lægges frem for en meget større kreds af alle organisationer i kommunen, men jeg tror, vi får en aftale. Den første i 11 år. Den er beskeden i omfang, men stor i principiel betydning og signalværdi.

- Mange af landvindingerne skyldes et virkelig tæt og stærkt samarbejde mellem K16, FOA, HK, DSR, SL, AC og BUPL i HTK.
- Sammen samlede vi tropperne og lavede en fælles henvendelse til kommunaldirektøren i dec 2022. Vi rettede en række alvorlige klager mod kommunens forvaltning af forhandlinger med organisationerne, deres adfærd overfor organisationernes lokale repræsentanter i forbindelse med bisidderopgaver, referater og rådgivning af lederne i personalesager, deres manglende uddannelse af lederne i såvel procedureaftaler som forvaltningsretlige principper om samtaler, notatpligt mv.
- Det førte til en møderække med direktøren som først sluttede '24

- Det er utvivlsomt bidraget væsentligt til den positive udvikling
- I den forbindelse vil jeg nævne, at vi har besluttet, at vi i år deltager i en lokal 1. maj-fejring sammen med flere af organisationerne, hvor fokus er på familien, og derfor er der aktiviteter for både børn og voksne efter arbejdstid, sammen med traditionelle taler og en særlig gæstetaler, nemlig en gymnasieelev fra HT-gymnasium.
- En positiv udvikling synes vi også vi kan konstatere, lidt forsigtigt måske, når det kommer til vores samarbejde med lokalpolitikerne – den slags skal jo altid stå sin prøve ved at der sættes handling bag ved de forstående ord

- Senest På vores åbne kredskursus 8/2, hvor 10 byrådspolitikere deltog i paneldebat med medlemmerne, kunne vi konstatere, at dialogen var energisk og virkelig engageret
- Vi havde udvalgt 3 hovedemner på forhånd: Inklusion, MO-området, og de specialiserede tilbud
- Flere af drøftelserne har allerede resulteret i opfølgning på politikeres initiativ og vi har aftalt, at holde os i tættere dialog
- Derfor har vi også et forslag om brev til byrådet i aften, som vi håber på jeres opbakning til. Brevet bygger videre på dialogen og de mest akutte problemstillinger, som blev drøftet dér

- De 2 fokusområder i brevet er et valg, der også betyder fravalg af andre problemstillinger. Ikke fordi de er mindre vigtige, men fordi vi vurderer, at brevet har mere effekt på denne måde
- Da vi var samlet her sidste år, blev vi enige om at skrive til byrådet, at vi havde sendt en sag til løsning i LC-KL. Vi ville være sikre på, at byrådet var korrekt informeret om sagen
- Vi håbede nok lidt dengang, at politikerne ville blande sig i sagen. Om de gjorde det, finder vi aldrig ud af, men da regningen på 2,1 mio. kom for nyligt, var der ingen tilbage i forvaltningen, som har haft med sagen at gøre. Konsulenten, skolechefen og direktøren har alle forladt kommunen

- Men vi er her stadig, og DLF og LC trådte til, da vi havde brug for det. En aftale er en aftale, sådan som det skal være. Men sådan havde det ikke været, uden en stærk fagforening
- Derfor går min taknemmelighed til hovedforeninges og LC's forhandlere, men også til de tillidsrepræsentanter, der med en stor indsats gjorde sagen mulig at løfte, og sidst men ikke mindst
- Tak til alle medlemmer. Uden medlemmernes tilslutning ville vi ikke være en stærk forening
- Tak til jer som er mødt frem i aften - for at lytte og for at støtte op ved deltagelse i vores GF25

Delindlæg i den mundtlige beretning GF25 fra den skolepolitiske front ved David Qvist, formand for Kreds 16's pædagogiske udvalg

Vi er en stærk profession!

Det er vi bl.a. fordi vi nu i mere end 150 år har samlet os om kampen for en bedre skole til gavn for både de ansatte og eleverne. Det har aldrig været helt nemt at holde samling på foreningen, holdningerne, medlemmerne, beslutningstagerne eller forældrene for den sags skyld, men det er i langt overvejende grad lykkedes at få skubbet udviklingen i den rigtige retning.

Min påstand er at vores styrke som profession både hviler på vores evne til at holde sammen og arbejde for vores mål, men i mindst lige så stor grad handler om at vi opretholder en veluddannet medlemsskare der formår at bringe vores erfaringer og professionsfaglige viden i spil.

Folkeskolen minder ikke så lidt om en supertanker der ikke bare skifter retning umiddelbart efter kaptajnen på broen skulle få lyst til at dreje på roret. Det måtte regnedrengene i finansministeriet vel også nødtvungent sande i årene efter 2013 hvor ikke bare retningen blev usikker at forudse, men skibet til manges store sorg sprang læk og tog vand ind i foruroligende stor hast.

Da besætning og passagerer på det gode skib Folkeskolen begyndte at se sig om efter redningsbådene gik det så småt op for beslutningstagere at Folkeskolen ikke bare var svær at styre, men også havde vist sig at være en kolos på lerfodder.

Der var tilsyneladende noget vigtigt man havde overset, når skolen ikke bare var blevet bedre af al den nye lovgivning og politiske kapital der var blevet investeret...

Det blev efter et laaaaangt sejt træk og ikke mindst udskiftning af en vis personkreds, skabt konsensus i forligskredsen på Christiansborg om at noget måtte gøres.

I flere år har det nu været os der arbejder i skolen der har været utålmodige over at udviklingen går for langsomt. De sidste 10 år har ikke bidraget med særlig meget godt for vores sidste store samfunds bærende institution.

D. 12. december 2024 blev den nyeste Folkeskolelov 3. behandlet og dermed vedtaget. Den er på mange måder uændret (heldigvis), men den indeholder også udmøntningen af den politiske aftale fra foråret 2024 som regeringen har valgt at døbe ”Folkeskolens kvalitetsprogram – frihed og fordybelse”.

Fra august 2025 kan vi tage afsked med ”understøttende undervisning”, tvungne lektiecaféer, 45 min. Bevægelse om dagen, laaaaaaaange skoledage for indskolingen, mulighed (risiko) for at komme til afgangsprøve i alle fag i 9.kl, obligatorisk projektopgave, osv.

Fra august og de næste 3 år frem implementeres 33 initiativer af større eller mindre omfang. Det er ikke alle 33 initiativer der ud fra vores perspektiv virker lige vigtigt. Det kommer f.eks. næppe til at holde

nogen søvnløs i denne forsamling, at man nu kan invitere det lokale erhvervsliv ind i skolebestyrelsen, men I kan være helt sikre på at vi i foreningen både lokalt og nationalt følger både dette initiativ og den samlede udvikling tæt. Andre initiativer som juniormesterlære, fagfornyelsen, investering i bedre faglokaler og flere fysiske bøger er noget vi kan være mere begejstrede for.

Der er særligt tre initiativer der bør påkalde os vores opmærksomhed, fordi de gode løsninger på disse områder skal findes lokalt og at der så er en vis risiko for at det ikke lykkes alle steder.

Jeg vil derfor gerne slå et slag for at vi i denne kreds sørger for at bruge vores stemme og indflydelse på hver enkelt skole, når det kommer til følgende dele af de nu vedtagne initiativer:

- **Timebanken**

Økonomien fra den tidligere understøttende undervisning + ny timetalsfordeling og en styrket indsats til de 10% svageste i dansk om matematik giver muligheder på skolen for bl.a. et vist omfang af co-teaching, holddeling og lign. At følge minimumstimetallene vil give de fleste økonomiske muskler til skolen, men skolens leder har mulighed for at bruge midlerne på andet end noget der vil skabe begejstring fra et lærersynspunkt.

- **Lokalt 2-årigt valgfag i udskolingen**

Hver skole skal oprette et valgfag der tilbydes i enten 7.- 8. kl. eller 8.-9.kl. Hvilke kompetencer har I hos jer og hvilke rammer skal I så fald afsættes? Hvis I ikke er med til at bruge jeres indflydelse på denne vigtige beslutning, vil der uden tvivl være andre villige kræfter klar i kulissen.

- **Den styrkede indsats for de 10% svageste i dansk og matematik**

Skolerne er forpligtet på at lave en styrket indsats for de elever der går i normalklasserne på hver skole fra 1.-9.klasse. Hvordan synes I den indsats skal prioriteres? Skal den primært gå til vejledningsindsatser, niveaudelt holddeling på tværs af klasser eller måske ved hjælp af flere fagtimer med 2 lærere?

Med den større lokale frihed følger flere muligheder, men også mere ansvar. Vi har heldigvis mange dygtige ledere i skolen og derudover et byråd der reelt interesserer sig for vores område. Det er et rigtig godt udgangspunkt, men det kræver mod- og medspil fra os for at blive rigtig godt. De kan ikke lave den skole de drømmer om uden os. Desværre er det stadig ikke logisk for alle.

Det er ikke længere pr. automatik at vi inviteres og inddrages i alle beslutninger på vores område. Det er f.eks. frustrerende at den første politiske beslutning i HTK med indflydelse på skolen efter ny folkeskolelov blev at tvinge skolerne til at købe timer hos klubberne hvert år i en såkaldt "samarbejdsaftale". Midler der så ikke kan bruges til de lærere og bh.kl.ledere som er udgangspunktet for kvalitet i skolen.

Det er altså også blevet en benhård kamp om stillinger. Bruges pengene på at betale det lokale gymnasium for at udbyde valgfag til vores elever vil det føre til færre stillinger hos os.

Bruges der penge fra timebanken på kompetenceudvikling af skolepædagoger er det midler der ikke kan bruges på f.eks. tolærertid.

Vi skal i højere grad bruge vores viden og indflydelse til at påvirke beslutningsprocesserne helt ud på den enkelte skole. Det er ikke længere en armlægning der kan fikses mellem kreds og kommune i et mødelokale på rådhuset.

Her er jeres lokale TR blevet krumtappen i det maskineri. Det har aldrig været så vigtigt (eller svært) at være tillidsrepræsentant. Selvom det af naturlige årsager er et hverv der sidder på én person, er det ikke en opgave der kan løftes alene. Vi på kredsen og - I på lærerværelserne må støtte op!

Mængden af særlige udfordringer i HTK udfordrer sammenhængskraften og udviklingen i den almindelige del af folkeskolen.

De tre helt store udfordringer som også findes i andre kommuners folkeskoler, men som vi her vurderer fylder mest er:

- Elever med særlige behov – det være sig både psykologiske, sociale eller faglige
- Elever uden tilstrækkelige danskkundskaber – mange nytilkomne der ikke forstår eller taler dansk, men også mange elever der er udfordret af at deltage i undervisning på andet sprog end modersmålet
- Uro og konflikter

For alle tre udfordringer er man i mange klasser udfordret i en sådan grad at det gør det meget vanskeligt at lykkes med skolens overordnede opgave som beskrevet i formålsparagraffen.

Kammeratskabseffekten der i denne forbindelse skal forstås som den gruppedynamik der trækker svage/udfordrede elever i den rigtige retning ved at de spejler sig i de almindelige/ikke udfordrede elevers opførsel og udvikling - er flere steder sat ud af kraft. Normalitetsbegrebet og den generelle trivsel og udvikling er dermed truet.

Vi har løbende en dialog med administrationen og byrådspolitikerne om hvorfor de i denne situation bør gøre alt hvad de kan for at understøtte en anden udvikling.

Vi kommer ikke udenom at der også bliver nødt til at blive investeret mere i folkeskolen i HTK. Vores ramme faktorer er altså væsentligt mere udfordrede end de er i store dele af landet.

Der har heldigvis indenfor de senere år været en opmærksomhed her i kommunen på at prioritere det specialiserede område og de særlige børn. Der er f.eks. blevet ansat flere specialister som logopæder, specialpædagogiske konsulenter og psykologer i SPC. Det er alt sammen godt og tiltrængt.

Samtidig har der været et stort ønske om at oprette og udvide kommunens egne pladser til børn med helt særlige behov. Børn som den almindelige folkeskole ikke kan understøtte.

Firkanten og Flønghuset er vokset og behovet ser ikke ud til at blive mindre. Ungdomsskolen har også

opnormeret deres muligheder for at hjælpe særligt sårbare unge bedst muligt ind i voksenlivet med fokus på uddannelse og job.

Der er dog et meget stort MEN.

Høje-Taastrup kommune har særligt i forhold til Firkanten og Flønghuset ikke formået at understøtte udviklingen bæredygtigt. Medarbejderne har været, og er fortsat under et meget stort arbejdspress. De fysiske forhold for Firkanten lader meget tilbage at ønske i ruinerne af den hedengangne Charlotteskole, der jo som bekendt heller ikke var bygget til denne sensitive børnegruppe.

Derudover har konstruktionen med én overordnet leder delt mellem begge specialskoler (+ børnehavedelen af Firkanten) ikke understøttet medarbejderne med den nødvendige ledelseskraft. Der har været et skyhøjt sygefravær og medarbejderomsætningen er alt for høj.

Hvis det skal ende som en succes for HTK kræver det medarbejdere der **vil** og **kan** arbejde indenfor dette stærkt specialiserede felt. Lige nu går udviklingen den forkerte vej!

Det er ikke tilstrækkeligt at lede og fordele arbejdet fra direktionskontoret. Der har tydeligvis ikke været en stor nok forståelse for hvad det faktisk kræver at udvide og drive specialiserede tilbud af denne kaliber. Det er nu af afgørende betydning at de tilbageværende medarbejdere bliver taget alvorligt og får mulighed for at bidrage med deres afgørende viden og erfaringer.

Medarbejdere skal medinddrages og engageres. Ikke for deres egen skyld, men af hensyn til kvaliteten.

Skole er jo noget vi laver sammen!

Mundtlig beretning – arbejdsmiljø, ved Line Nykjær Larsen, Kreds 16's arbejdsmiljøansvarlig

Arbejdsmiljø – det ord, som man hører alle vegne hele tiden. Med rette, for arbejdsmiljøet er grundlaget for den ansattes hverdag og præstation. Et godt arbejdsmiljø får alt det svære til at glide og er en tryk dyne at lande i.

Vi har i det forløbne år haft fokus på især det psykiske arbejdsmiljø, fordi det er det, som der er størst udfordringer med for lærere og børnehaveklasseledere. Vi hører det hen over frokosten på skolerne og i telefonen på kredskontoret, når medlemmer ringer og beder om hjælp. Forskning og undersøgelser bakker fornemmelsen op; vores arbejdsmiljø er under pres, lige fra den forventningsfulde start på lærerlivet, helt til de sidste år som senior.

Hør bare her:

- 27% af de lærerstuderende svarer i en undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut fra 2023 at de ikke forventer at arbejde i lærerprofessionen 5 år efter de er uddannede, ud fra de erfaringer de gjorde sig under deres praktik.
- Forskningsprojektet Seniorarbejdsliv (fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)), som har kørt siden 2018 og netop er forlænget med to år, har spurgt 12.000 danskere over 50 år, hvad der ville kunne få dem til at tage et par ekstra år på arbejdsmarkedet inden

pensionen. 336 af de adspurgte er folkeskolelærere, og de ligger et stykke over gennemsnittet, når det kommer til ønsket om et bedre psykisk arbejdsmiljø. 36 % af lærerne svarer nemlig at et bedre psykisk arbejdsmiljø kunne få dem til at blive lidt længere, mod kun 15 % af andre lønmodtagererhverv.

- I samme undersøgelse giver 41% af lærerne udtryk for, at de ville blive længere, hvis de fik deres arbejdstid tilrettelagt bedre i forhold til deres behov. Gennemsnittet på tværs af alle jobgrupperne er 28 %.
- I en anden undersøgelse men også fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – ”Sund og sikker hele arbejdslivet” – lå folkeskolelærernes psykiske arbejdsmiljø på tiendepladsen ud af 74 jobgrupper – fra bunden vel at mærke.
- En tredje undersøgelse fra NFA ”Arbejdsmiljø og Helbred” fra 2018, der bygger på spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø, viser at 22% af erhvervsaktive er generelt berørt af følelsesmæssige belastninger i deres arbejde, men at hele 46% af lærere svarer at de altid eller ofte er berørt af følelsesmæssig belastning. Dermed ligger lærerne i toppen blandt professionsfagene (pædagog, sygeplejerske, socialrådgivere m.fl.).
- Pudsigt nok viser rapporten ”Det Kommunale Arbejdsmarked i Tal” lavet af KL i 2021 med tal fra Lærernes Pension, at lærerne i dag går pension lidt tidligere end andre faggrupper. Det skift skete i 2018, hvor lærerne tidligere gik senere på pension end resten af befolkningen generelt.

- DLFs medlemsundersøgelse om inklusion i folkeskolen fra januar 2025 viser at lærerne i HTK ugentligt oplever flere voldelige episoder eller adfærd mod andre elever end landsgennemsnittet (30% mod 30%). Det påvirker jo hverdagen og arbejdsmiljøet at håndtere på så hyppig basis, og er bl.a. det vi kalder høje følelsesmæssige krav.

Så der er bestemt brug for at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø prioriteres højt, og at der arbejdes forebyggende og kontinuerligt.

Det er ikke helt ligetil at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, der er mange faktorer man skal rundt om, og det kræver ofte et langt sejt træk. Men der er en del forskning på området, så man behøver ikke at famle helt i blinde. Arbejdsmiljøkonsulent Thomas Milsted og stressforsker Bo Netterstrøm udgav i 2022 bogen ”Stress i professionsfagene”, og her opremser de 6 guldkorn, som er beskyttende og forebyggende arbejdsmiljøfaktorer:

- Indflydelse og medinddragelse
- Forudsigelighed og daglig rytme
- Mening i arbejdet
- Social støtte i team eller arbejdsgruppe
- Anerkendelse og belønning
- Balance mellem krav og ressourcer

Arbejdsmiljøloven giver også i dag en tydelig retning for ledere og AMR'er. Der skal en systematisk og forebyggende indsats til for både at skabe, men også for at bevare et sundt arbejdsmiljø. Det er nøje beskrevet både i loven selv, og i de vejledninger, der beskriver hvordan loven skal tolkes.

Loven om systematisk arbejdsmiljøarbejde trådte i kraft 1. februar – 2024, og dens formål er at mindske risikoen for arbejdsulykker og erhvervssygdomme (som fx stress), og at sikre at der arbejdes forebyggende og systematisk, at de forskellige roller for leder og AMR og ansatte er tydelige og at man undgår arbejdsmiljøproblemer.

Derfor var systematisk arbejde med arbejdsmiljø også et af fokuspunkterne på vores årlige arbejdsmiljøtemadag i Hovedstaden Vestsamarbejdet med de andre vestegnskommuner i sidste måned, hvor alle skolernes skoleledere, AMR'er og TR'er deltog. Her anbefales det bl.a. at man anvender et årshjul for arbejdsmiljøarbejdet, så man fra skoleårets start har en plan for ikke bare møder i Arbejdsmiljøgruppen, men også for indsatser, handleplaner og opfølgning på disse. Man kan også udarbejde retningslinjer i MED-udvalget for hvordan man håndterer fx arbejdsrelateret stress, forældreklager, vold og trusler eller lignende sager, som er ubehagelige for medarbejderen at stå med. Det kan skabe netop den ligebehandling, medinddragelse og forudsigelighed, som et godt arbejdsmiljø kræver. Når jeres AMR, TR og skoleleder er afsted sammen sådan en temadag får de god mulighed for at drøfte hvordan de vil gribe det an på jeres skole, og får forhåbentlig nye ideer til arbejdsmiljøarbejde med hjem.

Folkeskolen er under konstant udvikling, også i HTK, hvilket kan øge presset på arbejdsmiljø og trivsel, hvis vi ikke passer på. Der kan så nemt skabes en ond cirkel af stress og mistrivsel både blandt os og

hos vores ledere, hvilket igen gør det meget svært at arbejde forebyggende, kontinuerligt og systematisk.

I det foregående år siden sidste GF har fokus været på at udbrede kendskabet til og arbejdet med den del af det forebyggende arbejde som hedder risikovurderinger. En risikovurdering skal laves på alle arbejdsopgaver, og består kort sagt i oplysning til den ansatte om risikoen for deres helbred ved den konkrete opgave, men også i hvordan man skal handle og håndtere opgaven, så risikoen bliver mindst mulig, hvis det da ikke er muligt helt at fjerne risikoen ved opgaven.

Det støder vi ofte på når vi skal arbejde med udadreagerende elever, som findes på de fleste skoler i dag. Eleverne (altså, årsagen til risikoen for vold og trusler om vold) kan ofte ikke fjernes og derfor må vi have anvist af vores ledere hvordan vi skal arbejde for at mindske risikoen og hvad vi skal gøre, hvis der alligevel opstår vold og trusler om vold. Det er det, en risikovurdering kan.

Det er vigtigt at alle AMR'er sammen med ledelsen får udarbejdet standarder for risikovurderinger, som let kan tilpasses mere individuelle situationer, når der er brug for det. Det er et lovkrav, men vi oplever ikke at man ret mange steder i HTK er up to date med denne del af arbejdsmiljøloven.

Vi har tidligere præsenteret jer for en meget detaljeret handleplan for arbejdsmiljø. Den skal vedtages på generalforsamlingen hvert andet år, og det blev den senest sidste år. Vi er i dette år i gang med at forenkle den, så den bliver nemmere at arbejde ud fra. Det bliver det psykiske arbejdsmiljø og det systematiske og det forebyggende arbejde, samt risikovurderingerne som får hovedrollerne i den nye plan, da de er de bærende elementer for et sundt arbejdsmiljø. Derfor vil de 3 fortsat være et fokuspunkt for os på kredscontoret og for jeres AMR'er og TR'er i det kommende år.