
MUNDTLIG BERETNING 2010



Gentofte Kommunelærerforening

INDLEDNING

Den skriftlige beretning giver et billede af historien - det der i hovedlinjer er sket siden den sidste ordinære generalforsamling. Den skal ses i sammenhæng med den mundtlige beretning der fastlægger det politiske arbejde fremadrettet.

Jeg vil indledningsvis benytte lejligheden til at byde velkommen til en ny gruppe af medlemmer i Gentofte Komunelærerforening. Det drejer sig om kollegerne fra det tidligere Center for syn og kommunikation i Gladsaxe, som fusionerede med THI-KompetenceCenter, og kort før årsskiftet fik fusionsnavnet KommunikationsCentret Region Hovedstaden – velkommen til jer.

Jeg har forsøgt at dele beretningen ind i 3 hovedoverskrifter: faglige -, pædagogiske – og organisatoriske forhold.

FAGLIGE FORHOLD

ØKONOMI

Den danske økonomi er trængt i bund og der er lagt op til massive besparelser i finansministerens nylige præsentation af regeringens plan for at opfylde EU's såkaldte konvergenzkriterier – det vil bl.a. sige at underskuddet i den offentlige sektor ikke må overstige 3 % af BNP. De næste fem år skal Danmark spare 31 mia. kroner. Det kommer til at gå ud over vores velfærd.

Finansministeren har gjort det klart, at kommunerne i bedste fald kan håbe på nulvækst de kommende år.

Da sundhedsområdet holdes udenfor besparelserne, skabes der et større pres på kommunerne og dermed folkeskolen. Det kommer til at medføre store udfordringer.

Overenskomst-2011 bliver på den baggrund en af de hidtil sværeste overenskomster vi har set, alt tyder på, at det bliver en 2-årig overenskomst med en ramme helt nede omkring 3-4 % blandt andet på grund af udskydelsen af den negative reguleringsordning. Derfor bliver det en udfordring alene at sikre reallønsudviklingen.

ARBEJDSTID OG LØN

Tillid og dialog er helt grundlæggende faktorer i den nye arbejdstidsaftale. Lederne skal have tillid til, at lærerne løser deres opgaver omkring den samlede undervisningsopgave og i løbende dialog samarbejder om mål og resultater som rammen for undervisning af høj kvalitet.

Grundlaget er lagt og intentionen er klar. Vi vil fastholde de værdier og principper, arbejdstidsaftalen er grundlagt på og skabe en sammenhæng mellem intention og skolens hverdag.

Vi har lavet en pulje til samarbejde og mødevirksomhed for at understøtte lærer og lærerteamenes vilkår for at levere den bedste undervisning. Det viser sig dog som et tilbagevendende problem, at mange lærere klager over mange og pressede møder. Der er stadig et utal af "invitationer" og krav om pædagogisk forstyrrelse, samtidig med en kultur, hvor lærerne ofte er en hårde arbejdsgivere over for sig selv. Vi lover lige over frokostbordet at kigge efter noget på nettet inden i morgen, og vi holder ikke 10-pause uden lige at drøfte den enkeltintegrerede elev. Selvfølgelig med de bedste hensigter, men med risiko for arbejdsmiljøet.

Møder og samarbejde skal understøtte undervisningen. Det er altså det arbejde, der optimerer kerneydelsen, som må anses for væsentligt. Vi skal ikke mødes for at mødes, man skal mødes, når det er relevant i forhold til undervisningsopgaven.

Vi skal sørge for, at arbejdet prioriteres, så der er balance mellem ressourcer og opgaver.

Lærernes opgaveoversigt skal til stadighed præciseres og afgrænses. Vi siger nej til sorte sække, men ja tak til dem af klar plast – ja... og så meget gerne med en stiplede linie ”må kun fyldes hertil”.

I forbindelse med OK-2008 blev der på det kommunale område afsat 1,25 % af lønsummen til lokale lønaftaler med virkning fra 1. april 2010.

Det var naturligvis vores ønske, at pengene skulle bruges til en forhøjelse af det Gentofte-tillæg, der blev aftalt med forvaltningen sidste år.

Efter en række forhandlinger lykkedes det - i første omgang for en to-årig periode frem til 31. juli 2012- at fastholde ca. $\frac{3}{4}$ af de udmøntede lønmidler til ligelig fordeling. Det resterende beløb skal anvendes på de enkelte skoler til opgaver i relation til Vision 2020, Skolens Kvalitetsrapport og Service i Udvikling.

På det regionale område er der afsat 0,8 % af lønsummen til lokale aftaler. Vi regner med at afslutte forhandlingerne indenfor kort tid på KompetenceCentret.

DET REGIONALE OMRÅDE

Kommunikationscentret Region Hovedstaden – fusionen af det tidligere THI Kompetence-Center og Center for Syn og Kommunikation – står i indeværende år overfor en stor udfordring, nemlig at få "sorte tal" på bundlinjen. Som de eneste i landet baseres region hovedstadens kommunikationscentres økonomi udelukkende på takstfinansiering. I stramt styrede kommunale budgetter – som under den givne politik står overfor yderligere nedskæringer, vil dette uvilkårligt have indflydelse på efterspørgslen på de ydelser, centrene kan udbyde. Kommunikationscentret Region Hovedstaden ruste sig til denne opgave, og der er pt. lagt en strategi, der forhåbentligt kan skabe den stabilitet, der er efterspurgt blandt medarbejderne og som der længe har været behov for.

Arbejds miljø er et af Gentofte Kommunalærerforenings fokusområder – og på Kommunikationscentret vil vi være opmærksomme på de forhold, der bydes vores medlemmer og inddrage dette i vores generelle arbejde på området.

ARBEJDSMILJØ

Der er desværre stadig et enormt behov for at have særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Hverdagen for vores medlemmer er præget af, at der er for meget man skal nå, for meget man skal skynde sig at gøre. Vi er til stede fysisk, men ikke mentalt.

Medlemmerne er stadig pressede. Det kan vi se på både antallet af og karakteren på de henvendelser, vi får på kredskontoret. Flere og flere henvises til psykologsamtaler både via DLF's rådgivning og via Kommunens samarbejde med Psykologcenteret Trekanten.

Lærerarbejdet kræver ikke længere kun uddannelse og erfaring, kvalifikationer, evner og færdigheder. Det kræver i højere grad egenskaber, som ligger tættere på den enkeltes privatsfære. Der stilles for eksempel hele tiden krav om evnen til at indgå i tætte samarbejdsrelationer, konflikthåndtering, at indgå i læringsrelationer, at flytte på personlige grænser, at være selvevaluerende, at udvikle sig personligt og at være fleksibel.

I forbindelse med samarbejdet i teams har der været en regulær nedsivning af ledelsesopgaver til varetagelse i teamene.

Med uddelegering af opgaver og ansvar til den enkelte er man i højere grad sin egen, og ofte også kollegaens arbejdsgiver.

Man får større indflydelse og ansvar, og man indgår aftaler med sig selv og hinanden. Dermed kommer den afgrænsning som før lå naturligt hos ledelsen til i stedet at ligge på den enkelte medarbejder, der selv skal sætte grænser i forhold til sine arbejdsopgaver og prioritere.

Vi har som fagforening en stor opgave i at den fleksibilitet, som vi selv ønsker, ikke medfører grænseløst arbejde med manglende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Det grænseløse arbejde dækker ikke kun over det forhold, at informations- og kommunikationsteknologi medfører, at arbejdet i højere grad tages med hjem.

Eller det forhold at det kan være svært at afgrænse, hvornår man er på arbejde, og hvornår man holder fri.

Presset på det psykiske arbejdsmiljø ligger nok nærmere i at det grænseløse arbejde også indebærer overskridelser udover tid og rum. Det er for eksempel grænseoverskridende, når der er uoverensstemmelse mellem opgavernes omfang og den afsatte ressource.

Når for eksempel Emilies mor ringer kl. 22.00 og lige vil have én til at tage stilling til et problem, der er opstået i skolen. Eller når målinger og evalueringer kun omfatter økonomiske parametre og tilsidesætter menneskelige og kollegiale forhold. Og når krav om personlig udvikling indebærer, at man skal udvikle sig i bestemte retninger og fx fremme eller undertrykke særlige personlighedstræk. Vores medlemmer er pligtopfyldende, så alt for mange slider sig selv op.

Vi skal gøre alt, hvad vi kan for at hjælpe vores medlemmer samt støtte vores tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter med det arbejde, de udfører for at forbedre arbejdsmiljøet. Så stress og udbrændthed ikke sætter en stopper for det gode arbejdsliv.

PÆDAGOGISKE FORHOLD

RUMMELIGHED

Rummelighed står fortsat højt på den skolepolitiske dagsorden. Kravene om øget faglighed står ofte i skærende kontrast til kravet om rummelighed, og de modsatrettede krav er svært forenelige for både elever og lærere.

Vi har netop lavet en Rumligheds- og inklusionsundersøgelse som opfølgning på den Rummelighedsundersøgelse vi lavede i 2008. Den nye undersøgelse understreger at vi skal fastholde fokus på de problemstillinger, der er en konsekvens af den øgede rummelighed i folkeskolen. Ifølge undersøgelsen bruger 7 ud af 10 lærere uforholdsmæssigt meget undervisningstid på opdragelsesmæssige og adfærdsregulerende funktioner. Og hver anden lærer har en oplevelse af at der har været en stigning i antallet af elever med særlige behov, mens kun 4 % oplever at de har fået færre elever.

Lærerne skal have mulighed for at gennemføre en undervisning med høj kvalitet, og fællesskabet skal fungere, så alle elever får et godt udbytte af undervisningen.

Man svigter alle elever i en klasse, hvis grupper af elever ikke får det undervisningstilbud, de har behov for.

En forudsætning for at inklusion skal lykkes er, at der sikres de nødvendige ressourcer, tolærertimer, holdtimer, gruppeordninger, relevant efter- og videreuddannelse og at de lokale forhold generelt understøtter muligheden for inklusion.

TRAINEES – UNDERVISNINGSASSISTENTER

Gentofte Kommune har indeværende år haft en forsøgsordning med undervisningsassistenter - eller som de hedder i Gentofte - "Lærertrainees" – på Bakkegård, Dyssegård og Ordrup skole.

Forsøgsordningen har overordnet betragtet fungeret godt. Gentofte Kommune udbreder derfor ordningen til alle kommunens normale folkeskoler, med enkelte tilretninger på baggrund af de erfaringer, der har været draget af forsøgene.

En lærertrainee er en lærerfagligt kvalificeret ekstra person i teamet. En lærertrainee i klassen er dog ikke ensbetydende med, at der foregår specialundervisning. De skal ikke være en erstatning for anden specialpædagogisk indsats, men kan godt være et supplement. Der vil fortsat være elever med særlige behov, der skal have et andet tilbud i eller uden for normalundervisningen.

ORGANISATORISKE FORHOLD

ORGANISATION SARBEJDET

I forbindelse med organisationsarbejdet har foreningen opprioriteret indsatsen i forhold til sikkerhedsrepræsentanterne på arbejdspladserne. De nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter indkaldes til kursus i DLF-regi. Set i forlængelse heraf vil vi også lokalt fortsat en styrket indsats overfor arbejdsmiljøet. Vi arbejder pt. For en kursusdag for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter d. 26. Maj under dagsordenen "Det gode arbejdsliv".

Vi har også inviteret os selv med i en arbejdsgruppe, der skal tematisere og brancherette kommunens uddannelse og efteruddannelse for sikkerhedsrepræsentanterne.

Jeg vil gerne lige reklamere lidt: I forsommeren sidste år fokuserede DR1's dokumentar "Testen" på skolernes indeklime. Der viste at CO2-niveauet i rigtig mange klasser ofte ligger højere end det, som Arbejdstilsynet anbefaler. Det har skabt en bevidsthed om indeklimaets betydning for koncentration og indlæringssevne hos eleverne.

Vi har i kredsen indkøbt måleudstyr: et Comfort-O-meter. Det skal kunne lånes gennem sikkerhedsrepræsentanterne og sendes rundt på skolerne, for at være med til at skabe opmærksomhed på undervisnings- og arbejdsmiljø. Det kan forhåbentlig blive en gevinst for både elever og lærere.

MED-ORGANISATIONEN

Medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde er helt afgørende i forhold til arbejdsglæden. Det er vigtigt, at lærernes repræsentanter i MED-udvalgene på alle niveauer har fokus på, hvor vigtigt det er for arbejdsmiljøet og for arbejdsglæden, at der leves op til intentionen om at holde information og kommunikation på et højt niveau. Dette fokuspunkt er også vigtigt i drøftelserne mellem kreds og forvaltning og mellem kredsen og tillidsrepræsentanterne og ikke mindst mellem kredsen og medlemmerne. I 2010 bliver de kommunale budgetter den helt store udfordring, og den trængte økonomi vil med sikkerhed gøre budgetlægningen for 2011 vanskelig.

Det forgangne år har der været udarbejdelse af en lang række nye politikker og revision af endnu flere eksisterende. De mange politikker er fyldt med gode intentioner, og det bliver i selve implementeringen, at vi skal være vedholdende, så politikkerne kan omsættes til virkeligheden.

KOMMUNIKATION

Vi skal udvikle kommunikationen i GKL, og herunder også GKL-bladet. Bladet skal afspejle det, der foregår på de forskellige skoler og institutioner i kommune og region – vi har haft flere artikler bragt i løbet af året skrevet af medlemmer - Tak for rigtig god læsning!

Vi skal hele tiden udvikle GKL-bladet, så det bringer de mange pædagogiske og faglige tiltag i spil i den fagpolitiske dagsorden.

Vi har siden oprettelsen af vores hjemmeside kreds19.dk haft bladet liggende elektronisk. I året der kommer, skal vi have optimeret form og distributionen af bladet på baggrund af erfaringer om medlemmernes læsevaner og behov.

AFSLUTNING

Slutteligt vil jeg gerne takke alle jer, der har taget jer tid til at møde op til generalforsamlingen. Tak til tillidsrepræsentanterne for jeres store arbejde i hverdagen og for et konstruktivt samarbejde. I skaber et essentielt grundlag for det faglige arbejde. Tak til kollegaerne i styrelsen - for enormt drive i det politiske arbejde, der gør det muligt for os at få indflydelse på den politiske dagsorden.

Det har været et år præget af omstilling i forhold til medlemsadministrationen på grund af Mings fratræden ved udgangen af 2009 – han skal have tak for sit store engagement i GKL med at holde styr på medlemsskaren – vi skal nu til at finde vej gennem en reorganisering af det arbejde.

Jeg vil takke medarbejderne på kredskontoret – Mogens, der sørger for at økonomien stemmer ned til mindste 50-øre og til Esben, der er en uundværlig del af kredskontoret.

Vi har som medlemmer behov for at kunne diskutere præmisserne for skolen og for de regionale institutioner. Både i forhold til undervisning, arbejdsvilkår, fremskridt og udvikling. Derfor vil vi fra Gentofte Kommunalærerforenings side skabe rum for samtale og debat, om alt det der optager os, der arbejder med undervisning. Med disse ord overgiver jeg beretningen, den skriftlige og den mundtlige, til generalforsamlingens konstruktive drøftelse.

Tak til dig Knud for at deltage under beretningen. Vi ser frem til samarbejdet om vores politiske indsatsområder.