



ESBJERG LÆRERFORENING
DLF - KREDS 100

**ESBJERG LÆRERFORENINGS
GENERALFORSAMLING
kreds 100
2022**

Formandens mundtlige beretning

Intet er så skidt, at det ikke er godt for noget - sådan siger man i hvert fald.

Efter to års global pandemi, synes jeg dog, at det er lidt svært, helt at tilslutte mig det udsagn.

Der vil nok være nogen, som mener, at pandemien har fået os til at sætte mere pris på alt det nære, men for mig bliver det overskygget af, at det ser ud til, at samfundskontrakten har fået betydelige skår, og tilliden imellem mennesker generelt ser også ud til at have fået trangere kår.

Jeg synes, der er opstået en tendens til, at vi ofte kommer til at opdele hinanden i fastlåste grupper. Der er dem, som blindt og ukritisk stoler på, at folkevalgte politikere gør det bedste, de kan for at varetage vores fælles interesser, og så dem, som mener, at staten repræsenteret ved de samme folkevalgte politikere, kun plejer deres egne mere eller mindre legitime interesser. Fra hver skyttegrav bliver der så kastet med ord som medløbere, ignoranter, får og sølvpapirshatte. Ja, man skal ikke have læst mange kommentarspor, før man kan forlænge listen med utallige eksempler.

Personligt føler jeg ikke, at jeg tilhører hverken den ene eller den anden gruppe, og jeg forestiller mig, at I sikkert har det på samme måde. Men ligesom jeg selv har oplevet det, så er I sikkert også stødt på mennesker, som I vil vurdere til at høre til hhv. den ene eller den anden af disse grupper, og på den måde er vi desværre nok alle med til at bære tendensen videre, og vi har derfor også et fælles ansvar for at ændre på det.

Hvorfor har jeg så valgt at indlede min beretning, med denne lidt dystre status? Det har jeg, fordi vi i kredsstyrelsen gerne vil bruge denne generalforsamling til at slå et slag for fællesskabet, sammenholdet og den demokratiske debat.

Tilslutningen til de traditionelle fagforeninger har desværre været kraftigt faldende over de sidste par årtier, faktisk er det kun godt halvdelen af lønmodtagerne, som er medlem af en overenskomstbærende fagforening.

I Danmarks Lærerforening har vi fortsat en flot høj organisationsprocent på ca. 92 %. Lokalt i Esbjerg Lærerforening er organisationsprocenten heldigvis endnu højere, men også her oplever vi en svagt faldende tilslutning, og det skal vi tage ganske alvorligt.

Vi, der er valgt som enten tillidsrepræsentanter, til kredsstyrelser, hovedstyrelsen eller formandskabet har en særlig forpligtigelse til at gøre vores bedste for, at foreningen er attraktiv at være medlem af, og vi må derfor i særlig høj grad lytte til og deltage i den demokratiske debat med medlemmerne. Det siger næsten sig selv, og I er som medlemmer helt berettiget til at have de forventninger.

Det siger dog også sig selv, at den demokratiske debat medlemmerne imellem og den fælles fortælling om vigtigheden af en stærk fagforening er mindst lige så vigtig, hvis vi skal bevare den danske arbejdsmarkedsmodel i generationer fremover.

Som jeg skrev i lederen i det sidste nummer af LærerNyt, så har det utrolig stor værdi, at I taler om foreningen og det at være medlem ude på arbejdspladserne.

I har naturligvis ikke altid kun rosende ord om foreningens arbejde, men selv en kritisk stillingtagen er med til at signalere engagement i vores mangfoldige forening og betydningen af fællesskabets styrke, så I må ikke høre dette som en opfordring til kun at fortælle de gode historier – den opfordring får vi fra så rigeligt andre steder.

På folkeskolerne i Esbjerg Kommune har deltagelsen i velfærdsforsøget skabt et fornyet behov for jeres deltagelse i den pædagogiske debat, og statsministerens lovning på frihed til de øvrige kommuner har også internt i DLF sat gang i debatten om større frihedsgrader til folkeskolerne, og her spiller erfaringerne fra Esbjerg og Holbæk helt naturligt en stor rolle.

Vi har i Esbjerg Lærerforening løbende opsamling fra skolerne på vores månedlige møder for tillidsrepræsentanterne, og det er utroligt spændende at høre om de forskellige måder, I har udnyttet frihedsgraderne.

I efteråret havde vi to fælles temadage med Holbæk Lærerkreds og deres tillidsrepræsentanter, og her havde vi også inviteret skolelederne til erfaringsudveksling og oplæg om det gode samarbejde om skoleudvikling.

Både i Esbjerg og Holbæk var vi enige om, at det havde utrolig stor værdi at drøfte muligheder og dilemmaer på tværs af skoler og kommuner, og vi har derfor besluttet at gentage succesen til efteråret.

Selvom tillidsrepræsentanterne og lederne er vigtige parter, når skolerne skal udvikles, så har vi i Esbjerg Lærerforening savnet og efterspurgt, at Esbjerg Kommune i højere grad tog initiativ til og faciliterede erfaringsudveksling på en måde, hvor I lærere og børnehaveklasseledere i højere grad er mere direkte involveret. Det er jo jer, der skal have ideerne til at leve.

Om det manglende initiativ skyldes misforstået hensyn og frygt for at komme til at styre, eller om det skyldes, at kommunen samtidigt udmøntede en større besparelse på chefniveau, som betød, at skolerne blev en del af et meget stort chefområde, er svært at sige.

Med ansættelsen af en ny direktør, et nyt politisk udvalg og oprettelsen af en skolechefstilling har jeg dog fornyet tro på, at man har fået øjnene op for, at de givne frihedsgrader ikke må føre til, at skolerne får lov til at svæve rundt i det uvisse uden fælles retning og rammer, og jeg har også en tro på, at I inden længe kommer til at opleve disse nye takter ude på skolerne.

Når man hører om de initiativer, der er blevet sat i værk på skolerne i både Esbjerg og Holbæk, så er det faktisk påfaldende ens. Det skuffer muligvis nogle af dem, som talte for, at friheden skulle bruges til at vende det hele på hovedet, men jeg tolker det mere som om, at I fagprofessionelle faktisk er ret enige om, hvad god skole er, og det er i sig selv godt og positivt.

Et område, hvor man alligevel kan se stor forskel på skolerne, er i måden, man inddrager og involverer både jer, eleverne og forældrene, og derfor er

der nok også stor forskel på, hvor høj grad af ejerskab, der er til de trufne beslutninger og prioriteringer.

At lave gode, inddragende og fair beslutningsprocesser kræver dygtig og stabil ledelse, og det er vel ikke helt utænkeligt, at nogle skoler har været udfordret på netop dette område.

I løbet af det sidste års tid har vi i Esbjerg Lærerforening interesseret os for og undersøgt udskiftningen af ledere på folkeskolerne i Esbjerg.

Man kan jo opgøre den slags på rigtig mange forskellige måder, og når nogle navne cirkulerer rundt mellem matrikler og distrikter, så opstår der hurtigt mørketal, som ikke giver et retvisende billede af situationen, og derfor afviger vores opgørelse også lidt fra kommunens egen opgørelse.

Ifølge vores sammentælling eksisterer der 78 lederstillinger, hvis vi tæller både øverste, administrative og pædagogiske ledere sammen. Hvis vi ikke tager os af, at nogle navne går igen flere gange, så har vi registreret 181 navne siden 2015, hvoraf ca. halvdelen altså er i en stilling pt. Om det svarer til helt normal personaleomsætning, vil jeg lade andre om at vurdere, men når man som ansat på Bohr eller Urban har skullet forholde sig til op imod 30 forskellige ledere i perioden, så kan det ikke undgå at gå ud over arbejdsmiljøet og udviklingen af skolen.

Når Esbjerg Kommune opgør tallene, så kommer de som sagt frem til nogle lidt andre tal, og når de spørger til begrundelsen for en opsigelse, så er det sjældent, at lederne smækker med døren og kommer med en forklaring, der kan tyde på et dårligt arbejdsmiljø.

I Esbjerg Lærerforening finder vi situationen og den store udskiftning af især pædagogiske ledere ganske uholdbar, og vi kommer fortsat til at presse på, for at man som kommune og arbejdsgiver interesserer sig for de afledte konsekvenser, det har for både arbejdsmiljøet og kvaliteten af elevernes undervisning.

I sommers oplevede EFB, hvor galt det kan gå, når man udsætter folk for dårlig og kynisk ledelse. Det er heldigvis ikke sådan, at lederne på skolerne går og udleverer sherifstjerner og verbale tæsk, og vi har heldigvis rigtig mange dygtige ledere, men vi oplever af og til en retorik og en kynisme fra ledere, som desværre har den samme negative effekt

Jeg nægter at tro på, at der er tale om ren ondskab, så jeg kan ikke tolke den slags som andet end, at de pågældende ledere selv er presset i en struktur og en kultur, hvor man, for selv at overleve, har mere travlt med at trykke nedad end at lede opad.

Vi oplever desværre ofte denne form for kynisme i de situationer, hvor I som ansatte er allermest sårbare. Det drejer sig om længerevarende sygdom og andre livskriser, og det drejer sig om sager, hvor en ansat har været udsat for vold eller chikane fra elever eller forældre.

I de situationer har man som ansat brug for en leder, der handler både kompetent og omsorgsfuldt, men i stedet bliver reaktionen desværre nogle gange enten nærmest ligegyldighed eller en løftet pegefinger og et spørgsmål, der indirekte kan forstås som, ”hvad man dog selv har gjort galt for at havne i den situation.”

Vold og chikane i folkeskolen er et udtryk for, at der er børn, som ikke får den hjælp og støtte, som de skal have, og vi kan gøre noget ved det, hvis vi vil.

Det nytter absolut ikke noget at gøre problemstillingen til et individuelt problem, hvor man bare beder den ansatte om at se indad og ændre på sit børnesyn, for så opbygger vi en kultur, hvor det blot handler om at placere ansvaret hos andre end en selv, og det er ikke kun de ansatte, der kommer i klemme på den måde, det gør børnene i høj grad også.

Artikelserien i JyskeVestkysten om ”de glemte børn” gav den brede befolkning et indblik i, hvilke konsekvenser, det har for eleverne, når systemet fejler og ikke lever op til sit ansvar, og selvom det er glædeligt, at der nu bliver rykket politisk, så kan det ærgre, at de ting, vi og mange andre har sagt igennem flere år, først trænger igennem, når de når avisens forside.

Det er ikke kun her i kredsen, at inklusionsdebatten fylder.

På efterårets kongres blev inklusion i folkeskolen et af de altoverskyggende emner, og er derfor også en af Danmarks Lærerforenings fokusområder den kommende tid, ligesom det står øverst på dagsordenen i Sammen om skolen.

Det er en kompleks problemstilling, og selvom de fleste er enige om, at inklusionstanken er god, så bliver det afgørende punkt, om man er villig til

at investere de nødvendige ressourcer i folkeskolen, hvis vi skal lykkes med opgaven.

Et andet tema, som godt nok ikke kom til at fylde så meget på kongressen, men som jeg personligt var på talerstolen og slå et slag for – eller nærmere imod -, var det kommende evaluerings- og bedømmelsessystem, som skal erstatte de nationale test.

Hovedforeningen var ude og hylde den indgåede aftale som et opgør med de nationale test, men der er ingen tvivl om, at der er tale om et pragmatisk kompromis, hvor man har slugt nogle store kameler for at få indflydelse på udviklingen. Personligt er jeg af den holdning, at det er et for stort og særegeligt kompromis, som cementerer, at standardiserede obligatoriske test i folkeskolen er kommet for at blive. Den endelige udformning af testene og kravene til den medfølgende ”meddelelsesbog” er endnu ikke på plads, men jeg kan konstatere, at antallet af obligatoriske test og den skriftlige kommunikation omkring elevernes faglige og sociale udvikling får et nyk opad, og det er i mine øjne den forkerte vej at gå.

Når emnet ikke kom til at fylde mere på kongressen, og når aftalen ikke har vagt større ramaskrig, end den har, så tolker jeg det dels som, at det er et af de områder, hvor vi måske ikke er helt enige i vores mangfoldige for-
ening, og dels som, at det bare ikke er det, der fylder mest for jer, og begge dele har jeg stor respekt og forståelse for.

Selvom det ser ud til at gå i den rigtige retning med pandemien, og selvom, man næsten ikke orker at tale mere om corona, så vil en beretning ikke væ-

re fyldestgørende uden at komme ind på Coronaens betydning for jeres arbejdsmiljø.

Selvom jeg selv har siddet forholdsvis beskyttet på mit kontor, så synes jeg, det har været en mentalt udfordrende tid at komme igennem. Det er en mærkværdig tankeøvelse at skulle gå fra at skulle holde afstand, bruge værnemidler og frygte at blive smittet og bringe smitte videre til nu at skulle forholde sig til, at sygdommen er en mere eller mindre harmløs faktor i vores samfund, og jeg forestiller mig, at det har været endnu sværere for jer, der har jeres daglige gang imellem mange flere mennesker.

Endnu et år har vi skullet forholde os til skiftende udmeldinger om restriktioner, smittetal, test og isolation, og endnu et år har vi stået i situationer, hvor de forskellige lag i organisationen har kommunikeret forskelligt ud, og på den måde har vi endnu et år oplevet, hvor imponerende tålmodige, omstillingsparate og fleksible I er. Jeg kunne godt stå her og remse alle de forskellige problemstillinger op, men vil i stedet konstatere, at værdien af god kommunikation, samarbejde, omsorg og tillid er blevet understreget med store fede streger. I fortjener en virkelig stor anerkendelse og respekt for jeres enorme indsats – og det er hermed givet fra min og kredsstyrelsens side – Tusind tak for indsatsen.

Det har også været en kompleks og svær tid at være tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, og jeg håber derfor, at I alle sammen vil være med til at give dem et ekstra klap på skulderen, for det har de fortjent.

Tillidsrepræsentanternes opgaver er også blevet mere komplekse i kraft af de nye arbejdstidsaftaler for lærere og børnehaveklasseledere, og kredsens arbejde har derfor været at understøtte dem i dette første år, hvor der er meget vi skal have til at fungere for første gang, og hvor de aftalte forbedringer skal vise deres værd.

I Fanø Kommune kører man det, vi kalder, en ”ren A20”, og det vil sige, at man ikke har valgt at fravige eller supplere den centrale aftale, men det er mit indtryk, at de fælles forståelser af aftalen og den øgede dialog har medført en højere grad af gennemsommelighed i opgavefordelingen.

I Esbjerg Kommune har den lokale aftale også medført mere dialog og mere gennemsommelighed, men her er vi i gang med at se på, hvordan man rent teknisk kan lave opgaveoversigterne endnu mere gennemskelige, og det arbejde laver i samarbejde med kommunen, som også godt kan se, at vi ikke er helt i mål på den del.

På det statslige område, som her i kredsen er SOSU-skolen i Esbjerg, står man også med en ny arbejdstidsaftale, kaldet A21, som i store træk ligner A20, og her skal vi selvfølgelig også sikre os, at aftalen fører til forbedrede vilkår.

Forbedrede arbejdsvilkår for vores medlemmer er helt klart vores kerneopgave, men med udsigten til mangel på arbejdskraft på bl.a. lærerområdet, er det også i resten af samfundets og arbejdsgivernes interesse at sørge for, at vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere til et langt arbejdsliv.

Her lokalt er vi velsignede af at have UC Syd liggende i baghaven, og vi har derfor ikke i samme grad som andre dele af landet problemer med at skaffe uddannede lærere og børnehaveklasseledere. Det er dog dokumenteret, at vi i regionen ser ud til at komme til at mangle 1300 lærere i 2030, og det er derfor en problemstilling, vi skal tage ganske alvorligt og forsøge at finde løsninger på i samarbejde med kommunerne.

En gruppe medlemmer, som velfortjent har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, men som stadig er en del af vores faglige fællesskab er Seniorklubben.

For et par uger siden havde jeg fornøjelsen af at deltage på deres generalforsamling på Sydvesten her i Esbjerg. Ud over det gode selskab, så var det også en fornøjelse at opleve, at mange stadig finder det værdifuldt at bakke op om og engagere sig i foreningens fællesskab. Faktisk udgør seniorerne næsten en tredjedel af vores medlemmer, og derfor prioriterer vi i kredsstyrelsen og på kontoret også at have et godt og tæt samarbejde med Seniorklubbens bestyrelse, så vi sikrer, at aktive medlemmer på vej ud af arbejdslivet kender til muligheden for og fordelene ved at bibeholde deres medlemskab.

Uanset om I udfører jeres arbejde i Esbjerg eller Fanø Kommune, og uanset om I er lærere, børnehaveklasseledere, vejledere, konsulenter, seniorer eller ledige, så skal I have en stor tak for interessen og opbakningen i det forløbne år og naturligvis også for jeres deltagelse ved denne generalforsamling.

Hvor er det bare skønt at kunne være samlet rigtigt igen for ”En stærk fagforening skaber vi KUN sammen.”

Til sidst vil jeg også benytte lejligheden til at sige en stor tak til både de ansatte på kontoret og til kredsstyrelsen. Det arbejde, I udfører, er guld værd, ikke bare for vores medlemmer, men også for mig personligt.

Hermed overgiver jeg beretningen til generalforsamlingens behandling.

