



ESBJERG LÆRERFORENING

DLF - KREDS 100

**ESBJERG LÆRERFORENINGS
GENERALFORSAMLING**

kreds 100

2023

Formandens mundtlige beretning

”Hvordan går det med velfærdsforsøget i Esbjerg?” Sådan er jeg blevet spurgt utallige gange i løbet af det sidste års tid, når jeg har været i selskab med DLF-kolleger og andre skoleinteresserede rundt omkring i landet.

Selvom jeg godt forstår og sætter pris på interessen og nysgerrigheden, så er det stort set umuligt at svare på, uden at skulle ud i meget lange udredninger for at få alle nuancerne med.

Det svarer lidt til at stå med den ene hånd i en balje med 40 grader varmt vand og den anden i en balje med 0 grader varmt vand, og så blive bedt om at svare på, hvordan temperaturen på vandet er samlet set.

Man kan jo vælge at svare, at gennemsnitstemperaturen er omkring stuetemperatur, men sandheden er jo at den ene hånd har det dejlig lunt, og den anden hånd bidende koldt.

På samme måde er det på den ene side sandt at sige, at velfærdsforsøget har givet mulighed for at lave bedre skole, hvor eleverne trives bedre og hvor ledere, lærere samt pædagoger oplever fornyet gejst og motivation. Men det er også sandt, at det for mange opleves som kejserens nye klæder, at fysiske og økonomiske rammer er en kæmpe barriere, og at de mange ændringer har medført en ny grad af uklare krav og forventninger samt en masse ekstraopgaver.

Begge udsagn er sande, og det giver derfor ikke meget mening at forsøge at beskrive en gennemsnitsvurdering. Når jeg så alligevel synes, at jeg bør

svare folk på spørgsmålet, så plejer jeg at sige, at min vurdering er, at vi samlet set har et bedre skolevæsen end før forsøget – både for elever og ansatte.

Uanset om I tilhører gruppen af dem, som går på arbejde med fornyet energi, dem der ønsker forsøget et vist sted hen, eller dem der måske går og har det sådan lidt lunkent, så skal I vide, at der om ikke andet på KL- og forvaltningsplan langsomt sker et skifte i tankerne om ledelse og styring på det offentlige område.

De syv kommuner, som på forskellige områder er en del af velfærdsforsøget, har sammen formuleret syv erkendelser på baggrund af erfaringerne med at være frisat. Uden at skulle remse dem op her, så vil jeg sige, at det er nogle rigtig sunde erkendelser. Og hvis det viser sig også at være ægte og dybtføjte erkendelser, og hvis de får lov til at brede sig, så går vi altså en tid i møde, hvor alle offentligt ansatte kommer til at opleve en bedre balance mellem ledelse, styring, tillid og kontrol.

Fx skriver de: ”Der sker en generel bevægelse fra styring til ledelse i alle led i takt med, at fokus ændres fra regler, kontrol og registrering til fokus på tillid til fagligheden og den professionelle dømmekraft. Det handler ikke om at styre eller sikre gennem regler og retningslinjer, men om at lede formålsdrevet; at sætte retning, som skaber betydning for medarbejderne og motiverer dem til at sætte fagligheden og dømmekraften bedre i spil.”

Lad os sammen krydse fingre for, at det er mere end ord på et stykke papir.

Der er kun godt et skoleår tilbage af den udmeldte forsøgsperiode, og i på nuværende tidspunkt er der ingen anden udmelding end, at den nye minister gerne vil afvente erfaringerne fra Esbjerg og Holbæk, før der skal tages stilling til generelle frihedsgrader for alle landets folkeskoler. Fra Esbjerg og Holbæk skal der dog lyde et højt og samstemmende; ”sæt i gang!”

Desværre ser det ud til at det foreløbigt sidste skoleår i forsøgsperioden bliver præget af kommunens generelle økonomiske situation og i særdeleshed af folkeskolernes anstrengte økonomi.

I forvejen har de frigivne ressourcer fra forkortelsen af skoledagen skullet dække den øgede åbningstid i SFO’erne, og det er nærliggende at forestille sig, at de sidste rester forsvinder, når der skal udmøntes besparelser i de kommende år.

Hvis besparelserne bliver fundet ved at fjerne to-lærertimer, som det desværre allerede ser ud til, så vil velfærdsforsøget reelt blive brugt som anledning til at lave billigere skole, og det er nærliggende at spørge, hvad politikerne mon ville have gjort, hvis ikke vi havde været fritaget for minimumstimetallet.

Udefra set kan det måske virke som ren luksus eller frås at være to lærere til 28 elever, men vi der har prøvet at stå alene med en klasse af den størrelse, hvor flere oftest har særlige behov, vi ved, at det kan være svært – hvis ikke umuligt – at leve op til folkeskolens formål og ambitionerne på elevernes vegne, når man står alene med så mange elever.

I den kommunale evaluering af velfærdsforsøget svarer eleverne da også, at de generelt er gladere for at gå i skole, og at de har lettere ved at få hjælp af deres lærere. Det er jeg oprigtigt bange for, at man vil tage fra dem nu.

Vi står i folkeskolen med en trivsels- og inklusionsopgave, som ikke kalder på besparelser, men på massive investeringer, og det gælder i hele landet.

Selvom prioriteringen af 500.000 kr. til konsulentfirmaet Moos-Bjerre virkelig kan undre, og selvom spørgeskemaet, de producerede, i mine øjne var håbløst dårligt og uden forståelse for den lokale kontekst, så resulterede det i en rapport, som tydeliggjorde, at vi i Esbjerg Kommune har meget, der skal forbedres for de elever, som har det allersværest i vores folkeskole.

Blandt andet viser rapporten, at 72 pct. af lederne vurderer, at økonomien er en barriere for at give eleverne de nødvendige indsatser.

Om den nye og forhåbentligt mere gennemskuelige tildelingsmodel i Esbjerg Kommune på mirakuløst vis løser den udfordring helt, er nok tvivlsomt, men de meget store underskud, vi så på skolerne ved udgangen af 2022 viser, at der i hvert fald har været et stort behov for forbedringer.

Mere gennemskuelighed i tildelingen løser dog ikke det grundlæggende problem – nemlig at vores skolevæsen tilsyneladende er voldsomt underfinansieret. Der skal simpelthen politisk prioritering til, og derfor er vi nødt

til i fællesskab at presse på, så de valgte, får øjnene op for de langsigtede fordele ved at investere i vores børn og unge.

En anden konklusion i Moos-Bjerre-rapporten er, at kun 35 pct. af lærerne ved, hvad Pædagogisk Enhed kan hjælpe dem med i deres arbejde, og når man tænker på mængden af viden og ekspertise, der er samlet ved PE, så er det jo et katastrofalt ressourcespild.

”Når truget er tomt, bides hestene”, siger man. Og når man som lærer eller børnehaveklasseleder står i klasselokalet og oplever magtesløsheden, så er det meget menneskeligt, at frustrationerne indimellem bliver rettet imod de kolleger, som har valgt at søge udfordringer som konsulenter, koordinatører eller vejledere. Da vi fra kredsen i efteråret var på besøg hos vores medlemmer ansat ved Pædagogisk Enhed, var foreningssammenhørigheden da også et tema, som kom til at fylde. Derfor vil jeg gerne løfte den ind her i beretningen, for når frustrationerne bliver store, skal vi fortsat huske på, at vi alle arbejder for et fælles mål, nemlig at lave god skole.

Vi har brug for dygtige praktikere, der videreuddanner sig og bidrager med ny viden, inspiration og udvikling, og folkeskoler har generelt brug for et godt og tæt samarbejde med PPR-funktionen, men der er for mig at se et strukturelt problem, når dygtiggørelse og efteruddannelse kun fører til stillinger langt fra praksis eller helt udenfor folkeskolen, for som praktiker kan det let komme til at se ud som, at jo længere man befinder sig fra undervisningens daglige praksis, des klogere er man på den. Det skaber modstand, og med modstand får vi ikke alle de gode kræfter i spil.

Et andet strukturelt problem, som mange medlemmer ytrer frustrationer over, er ledelses- og skolestrukturen i Esbjerg Kommune. Når man har sin daglige gang på en folkeskole i Esbjerg Kommune, så kan det virke fuldstændig uforståeligt, at man længere oppe i systemet ikke kan få øje på de åbenlyse udfordringer, strukturen medfører. I kredsstyrelsen udnytter vi enhver lejlighed, vi får, til at gøre opmærksom på behovet for at få set strukturen efter i sømmene, men det er som om, at den politiske vilje til at handle kan ligge på et meget lille sted.

I kredsstyrelsen er vi overbeviste om, at ledelsesstrukturen og stabil ledelse over tid er en af nøglerne til at lave bedre skole, så vi kommer til at fortsætte med at presse på, indtil der bliver lyttet og handlet.

Så længe folkeskolerne ikke har strukturen, rammerne og ressourcerne til at løse udfordringerne med inklusion og trivsel, og så længe folkeskolerne derfor ikke umiddelbart virker som en attraktiv ramme for et langt arbejdsliv, lige så længe vil vi have svært ved at tiltrække unge mennesker til en læreruddannelse og et arbejdsliv i folkeskolen.

De Danske professionshøjskoler fik i 2021 lavet en analyse, som viser, at vi kommer til at mangle ca. 13.000 lærere i 2030, hvis ikke der uddannes væsentligt flere, end der gør nu, og de seneste optagelsestal på vores lokale læreruddannelse er desværre ikke for opløftende.

I efteråret 2022 blev der endeligt indgået en aftale om en ny læreruddannelse, og de studerende som starter til august 2023, vil kunne se frem til

blandt andet en udvidet praktik, så de kommer i praktik på alle fire studieår, og det er kun et element ud af en række forbedringer.

Den nye læreruddannelse lægger op til en noget større forpligtigelse for kommunerne til deres rolle som meduddannere.

Den opgave vil jo i sidste ende skulle løftes ude på skolerne, så vi kommer til at arbejde for, at der også sikres tid, rammer og kompetencer til at kunne det på skolerne i Fanø og Esbjerg kommuner. Vi har en meget stor og fælles interesse i at få så mange og så dygtige nye lærere ud i vores folkeskoler, og praktikken, hvor de studerende for første gang møder skolen, er en væsentlig faktor, når det handler om den ambition.

Desværre har tidligere undersøgelser vist, at lærerstuderende er de studerende, der føler sig mindst velkomne i deres praktikker, og det bliver vi simpelthen nødt til at gøre noget ved. Det ville være let at stå her og pege på, at I ude på skolerne bare skal ændre jeres mindset og tage bedre imod de unge mennesker, men som med alt andet handler det i høj grad om, at kommuner og ledere skal tage ansvar og anerkende, hvor stor og vigtig en opgave vi har som meduddannere.

At være praktiklærer burde ikke bare være en copy-pastet linje bag på samtlige opgaveoversigter, men en opgave, der blev prioriteret både med tid, anerkendelse og opbygning af de rette kompetencer.

Mange andre områder kæmper også med rekrutteringsudfordringer og et af dem, som Danmarks Lærerforening også helt naturligt interesserer sig for, er SOSU-området. En stor del af underviserne på landets SOSU-skoler er organiseret i DLF, og her lokalt har vi SOSU-skolen i Esbjerg, hvor vi fra kredsens side i løbet af det sidste år har arbejdet med at understøtte implementeringen af arbejdstidsaftalen, A21.

Fuldstændig ligesom på folkeskoleområdet, så kræver god undervisning på en SOSU-skole, at underviserne har god tid til forberedelse, at der er gennemsigtighed og ordentlighed i fordelingen af opgaver, at der er et godt samarbejde, og at undervisernes faglighed har indflydelse på ledelsens prioriteringer. Til gengæld, så er et skoleår på en SOSU-skole præget af en noget større grad af uforudsigelighed og en noget mere ujævn fordeling af undervisningsopgaver hen over året. Det kræver en helt særlig opmærksomhed, både fra den enkelte underviser og fra lederens side, så arbejdet ikke ender med at blive grænseløst.

Når arbejdet bliver grænseløst, eller når tid og ambitioner ikke følges ad, så vil selv den dygtigste og mest strukturerede lærer blive presset før eller siden. Og det gælder naturligvis uanset, hvor man har sit daglige virke.

Mange af jer, der henvender jer og får hjælp på kredskontoret eller hos jeres tillidsrepræsentant, vil kunne nikke genkendende til dette, og de gange vi har deltaget i medlems- eller klubmøder, har det psykiske arbejdsmiljø også været et gentagne tema.

Mange af jer oplever, at stress næsten er blevet et vilkår, og at meldingen om endnu en sygemeldt kollega ligefrem er blevet en hverdagsbegivenhed.

Det er en totalt uholdbar situation, og når de ledere, som har ansvaret for at sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, selv bliver syge, siger op eller udviser tegn på udbrændthed, så bliver det virkelig svært.

Man siger tit, at vi er hinandens arbejdsmiljø, og det er jo sandt, at vi hver især kan gøre meget for at opretholde et godt arbejdsmiljø. Vi kan huske at sige godmorgen, behandle hinanden med respekt, tale til og ikke om hinanden og mange andre små ting i hverdagen. Det ændrer bare ikke på, at det i sidste ende er lederen, som har ansvaret for arbejdsmiljøet, og det er rent faktisk forbundet med strafansvar ikke at overholde arbejdsmiljølovgivningen – også i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Når et medlem bliver syg af at gå på arbejde, så står Esbjerg Lærerforening naturligvis klar til at hjælpe, og da det typisk ikke er mig som formand, der yder den konkrete hjælp, så kan jeg med ydmygheden i behold godt sige, at jeg synes vi gør et fantastisk godt stykke arbejde, og det er der heldigvis også mange af jer der giver udtryk for.

Indimellem er der også nogle af jer, der spørger, hvad vi gør for de raske medlemmer. Og jeg forstår godt spørgsmålet, for I bliver jo også bliver ramt, når en kollega er sygemeldt i en længere periode og opgaverne så skal løses af andre.

Selvom man som medlem ikke har konkret og individuel brug for hjælp eller rådgivning, så er en stor del af foreningens opgave også at sikre rammer og vilkår, som gør at man ikke bare kan holde til arbejdet, men også kan opleve arbejdsglæde og fællesskab.

Det gør foreningen på det centrale niveau via politisk påvirkning og forhandling af overenskomster. På det lokale niveau arbejder vi også med politisk påvirkning, og så forhandler vi både lokale løn- og arbejdstidsaftaler.

Fx har vi i løbet af det sidste års tid forhandlet os frem til en forhåndsftale med Fanø Kommune, som ikke bare løfter deres lokale lønandel væsentligt nærmere kollegerne i Esbjerg, men som også sikrer et kvalifikationstillæg til de kolleger, som har dygtiggjort sig i form af diplom- eller kandidatuddannelse. Det er en kærkommen måde at signalere, at man gerne vil rekruttere og fastholde dygtige lærere, og det kan vi naturligvis kun bakke op om.

Nu er det ikke fordi, jeg vil tegne et billede af Fanø Kommune, som den rene skatteø, men når nu vi er ved emnet, så var det også værd at bemærke, at man ved efterårets budgetlægning valgte at friholde Fanø Skole for besparelser med begrundelse i Kommunens bosætningsstrategi. Modsat Esbjerg, fristes jeg til at sige, satser man nemlig på, at en god skole er vigtig for at tiltrække nye borgere til kommunen. Det lyder i mine øre som en fornuftig strategi.

Så vender jeg lige tilbage til det med aftaler, for de lokalt indgåede aftaler skal naturligvis både overholdes, udvikles og plejes. Det er et fælles ansvar.

Vi har fra Esbjerg Lærerforenings side, igennem det seneste års tid, stillet os til rådighed og har samarbejdet med Esbjerg Kommune om at få gjort opgaveoversigterne mere gennemskuelige, så de lever op til det aftalte og til selve formålet med opgaveoversigten.

Enhver ny aftale afkræver naturligvis en vis grad af tålmodighed fra begge parter side, men der skal ikke herske nogen tvivl om, at tålmodigheden på jeres vegne ikke strækker sig ud i det uendelige.

Opgaveoversigterne for kommende skoleår SKAL udleveres senest fem uger før normperiodens begyndelse, og de SKAL være færdige.

Der SKAL også være tid til dialog om opgavernes indhold og omfang.

Der SKAL være dialog og skriftliggørelse ved større ændringer i løbet af normperioden.

For jer, der er ansat på en skole i Esbjerg Kommune, SKAL der udarbejdes et start-sluttidsskema, så I kan planlægge og overskue jeres arbejdstid.

Aftaler SKAL overholdes. Punktum!

Selvfølgelig kan der ske fejl, og selvfølgelig skal der være en vis tolerance for pragmatiske løsninger, men vi er nødt til - i fællesskab - at værne om den beskyttelse og de rettigheder, som vores overenskomst og arbejdstidsaftaler giver.

Hele Den danske model bygger på samarbejdsforpligtelsen og på overholdelse af indgåede aftaler, og den er med til at sikre, ikke bare et roligt og stabilt arbejdsmarked, men også en høj grad af velstand i vores samfund, og derfor skal vi værne om den.

Derfor skal vi heller ikke stiltiende se til, når en regering vælger at fejre 10-årsjubilæet for lærer-lockouten og lov 409 med endnu et angreb på Den danske model – denne gang ikke kun rettet mod lærerne, men alle lønmodtagere i Danmark.

Sandsynligvis er der en del af jer, der tænker, at I nok lever med, at Store Bededag fremover ikke er en helligdag. Det bliver alligevel ikke til det helt store bederi for mit vedkommende, så den del, tænker jeg nok, er til at leve med.

Til gengæld synes jeg, det er overordentligt svært at leve med tanken om en undermineret og svækket dansk model, og vi er altså nødt til at holde fast i, at aftalte tillæg og fridage ikke bare kan streges ud af overenskomsterne efter en tilfældig siddende regerings forgodtbefindende.

Den slags skal aftales mellem arbejdsmarkedets parter – ikke på Christiansborg!

Traditionen med den høje grad af samarbejde, sikrer os ikke bare et roligt og stabilt arbejdsmarked, men fx også god udvikling af folkeskolen.

På årets generalforsamlingsplakat har vi forsøgt at afbillede, hvordan udviklingen og driften af folkeskolen er et avanceret maskineri, hvor alle tandhjul griber ind i hinanden og er gensidigt afhængige, hvis ”maskinen” skal fungere.

Det er ikke altid, vi oplever, at Esbjerg Lærerforening bliver betragtet som et nødvendigt og helt centralt tandhjul - for at blive i det billedsprog - men vi har heldigvis så høje tanker om os selv, at vi ikke har noget imod at invitere os selv ind og minde de relevante samarbejdspartnere om, at det er sådan, det er.

Derfor har vi naturligvis også takket ja til at være en del af et lokalt Sammen om Skolen i Esbjerg Kommune. Samarbejdet er endnu kun i sin spæde begyndelse, men tanken er, at vi ved at samles alle parter omkring de kommunale folkeskoler kan drøfte og udvikle, hvordan vi bedst laver skole sammen.

Sammen om Skolen, Esbjerg er naturligvis inspireret af det nationale Sammen om Skolen, hvor DLF er stærkt repræsenteret. Det er et samarbejdsforum, som alle de centrale parter hylder og ønsker at bevare ud fra

troen på, at samarbejde fører til de bedste løsninger på de største udfordringer.

For at kunne være en stærk fagforening, der både kan gå stærkt ind i samarbejde og forhandlinger, så kræver det en høj organisationsprocent, og det har vi heldigvis fortsat i DLF – i hvert fald når vi sammenligner os med andre faglige organisationer. Men vi mister også medlemmer, og som I vil kunne høre i fremlæggelsen af budget og regnskab om lidt, så er det i et sådan antal, at vi kan mærke det på kredsens økonomi.

I Esbjerg Lærerforening arbejder vi kontinuerligt med at udvikle og forbedre vores kommunikation, vores indflydelsesmuligheder, vores involvering af jer medlemmer, vores sagsbehandling, vores forhandlingsstrategier og vores daglige drift, sådan at vi fortsat er en attraktiv forening at være medlem af, men vi har også brug for jeres hjælp.

Det er ikke fordi, jeg vil stå her og opfordre jer til at vende ryggen til og udskamme de af jeres kolleger, som ikke er medlemmer, men jeg vil ligesom sidste år gerne opfordre jer til at fortælle de kolleger, hvad det gør ved jer, ved foreningens styrke og hele sammenhængskraften, at de vælger ikke at være medlemmer.

En relativ stor gruppe kolleger, som vi nok ikke har tradition for at tænke på i denne sammenhæng, men som trods det, at de er timelønnede, jo faktisk er dækket af den samme overenskomst, det er tilkaldevikarerne. Et medlemskab af den forhandlingsberettigede fagforening burde være lige så naturligt for dem, som for fastansatte.

I samme åndedrag vil jeg gerne opfordre alle jer, der har børn eller børnebørn til også at viderebringe fortællingen om fagbevægelsen og den danske models betydning for samfundet til de kommende generationer, så de også lærer, hvor vigtigt det er.

Den opfordring gav jeg også, da jeg fornyeligt deltog i seniorklubbens generalforsamling, og jeg vil gerne, ligesom sidste år, bruge anledningen til at takke alle de seniorer, som fortsat prioriterer og gør brug af foreningsfællesskabet. Og så vil jeg samtidig opfordre jer, som er på vej ind i seniortilværelsen til at fortsætte jeres medlemskab og deltage i seniorklubbens mange gode arrangementer. Det er i hvert fald en klub, jeg godt gad at være gammel nok til at være en del af.

Det at være sammen om andet end fagpolitik er og skal i mine øjne være en del af foreningens DNA, og jeg håber, at vores nye kredskontor i Exnersgade, som vi efter planen flytter ind i i næste uge, også bliver rammen om mange spændende, hyggelige og festlige arrangementer i årene fremover.

Vi synes i kredsstyrelsen i hvert fald, at vi med en lettere renovering har fået skabt nogle fysiske rammer, som både kan fungere i det daglige arbejde med politik, medlemsservicering og sagsbehandling, samt når vi har anledningen til at invitere jer medlemmer ind i andre sammenhænge. Vi glæder os rigtig meget til at vise det frem.

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.

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.