



Generalforsamling den 16. marts 2022

Skriftlig beretning fra formanden

Inklusion, god undervisning, saglig vejledning, det kreative læringsrum, sundt arbejdsmiljø, lokale aftaler, fastholdelse, rekruttering, den kommunale skolepolitik og midlerne til drift... Alting griber ind i hinanden, når eleverne skal have den bedste skoledag og de unge sendes godt af sted.

Det sidste år har 30% af alle nyansatte på skoleområdet været af ikke-uddannede lærere. Størstedelen er 4. g'ere på vej til noget andet og få har anden relevant uddannelse. En stor udfordring for dén gode undervisning der både skal danne og uddanne eleverne, og langt fra i overensstemmelse med folkeskolelovens krav om, at man skal have "gennemført uddannelsen til lærer i folkeskolen eller anden læreruddannelse, der er godkendt af børne- og undervisningsministeren" og Hillerød Kommunes skolepolitik. Det påvirker i høj grad også de uddannede lærere i forbindelse med fordeling af ansvaret for hverdagens opgaver. Her tænker jeg for eksempel på de opgaver, der er lagt ud til teamsamarbejdet.

Hvis udfordringerne med inklusion skal håndteres med succes kræver det mere end mellemformer og pædagogisk analyse.

Det kræver professionelle lærere til varetagelse af kerneopgaven undervisning.

Jeg mener det er en illusion at tro, at procenttallet af uddannede lærere på vores skoler kan blive højere end 85-90% i nær fremtid. Manglen på lærere i hele Nordsjælland og i hovedstadsområdet er simpelthen for stor. På landsplan varetages ca. 18% af undervisningen af ikke-uddannede lærere. Fastholdelse af erfarne og rekruttering af nyuddannede lærere ser jeg derfor også som en af de største udfordringer for skoleforvaltningen og kommunens politikere. Det bør være et hovedtema og gives aktuelt også opmærksomhed begge steder. Men der skal mere, end opmærksomhed til.

Flest af de arbejdspladser vi repræsenterer mangler professionelle medarbejdere og ressourcer

Det gælder også for PPR, UU og CSU Egedammen

For PPR og UU drejer det sig i øjeblikket alene om rekruttering. I 2020 havde logopædteamet 476 sager på børn mellem 0-18 år, hvilket gav et meget højt arbejdspress for medarbejderne. Når tallet nu ligger på i alt 525 sager - men ikke flere ansatte - siger det sig selv, at arbejdspresset er blevet mere, end meget højt. Logopædteamet kan simpelthen ikke nå alle de børn, som teamet er sat til at yde en service over for, og dette påvirker ikke kun den enkelte borger, men i den grad også arbejdsglæden og trivslen hos logopædterne, hvorfor flere også har været på kanten af sygemelding.

Nyansatte nyuddannede

I begyndelsen af dette skoleår havde vi stor succes med et arrangement for de nyuddannede, der blev inviteret ind til et heldagskursus med fokus på rollen som den professionelle lærer. Til start fortalte vi om Lærerkredsens indsats i forhold til deres arbejdsmiljø og til slut fortalte ledernes TR-repræsentant om ledernes arbejdsopgaver med styringen af en skole samt deres fokus på nyuddannede. Et arrangement, som vi kun har fået positive tilbagemeldinger på og helt sikkert vil gentage i kommende skoleår. Måske kommer der et lærerseminarium i Hillerød og hvis det sker, vil det helt sikkert øge muligheden for rekruttering, hvorfor der f.eks. er et relevant fokus på ønsket om, at alle skoler kan være praktikskoler, og

* Betegnelsen lærer, dækker både lærere og børnehaveklasseledere.



Generalforsamling den 16. marts 2022

Skriftlig beretning fra formanden

at de studerende eksempelvis kan modtage en formativ evaluering fra deres praktiklærere og -vejledere. Man er derfor opmærksom på et *"fortsat fokus på at skabe attraktive arbejdspladser med gode muligheder for efteruddannelse og karriereudvikling"* - en af de ting Lærerkredsen gennem flere år har givet opmærksomhed.

Løn aftale

Hillerød Lærerkreds er i forhandling med Hillerød Kommune om en ny løn aftale for lærerne på almen- og en del af specialområdet. Det var Lærerkredsen, der opsagde den tidligere aftale, men det er stadig denne aftale der er grundlaget for aflønningen af lærerne.

Positivt er vi på begge sider af bordet meget opmærksomme på udfordringerne med fastholdelse og rekruttering, og derfor mener jeg, at både kommune og Lærerkreds har en naturlig interesse i en ny aftale. Vi skal have formuleret en aftale, der kan fastholde de uddannede lærere som Hillerøds skoler allerede har samt en aftale, der tilgodeser og herved tiltrækker ikke-uddannede lærere, der kan byde ind med anden relevant uddannelse. Som tidligere nævnt tror jeg ikke, at alle lærere på vores skoler kan være lærer-uddannede, men der er ingen tvivl om, at en ny løn aftale kan være med til at sikre fastholdelse og ansættelse af de bedst egnede til undervisningsopgaven og opgaverne i tilknytning til denne.

Næste forhandlingsmøde er sat til den 22. marts, hvorfor jeg ikke kan fortælle mere om ordlyden i en ny aftale her eller på generalforsamlingen den 16. marts. Men jeg håber der vil komme en aftale i hus.

Lærerkredsen er også i forhandling om en løn aftale for lærerne på Hillerød Dagbehandlingsskole. Desværre kører forhandlingerne i et meget lavt tempo – de er næsten gået i stå uden aftale om et kommende møde. Det er en meget utilfredsstillende situation, men jeg har en forventning om, at der snart kommer et bud fra arbejdsgiver i forhold til ny dato og dagsorden. Det vil være ærgerligt at skulle bruge den centrale del af Danmarks Lærerforening til igangsættelse af forhandlinger. Jeg mener, at det vil være belastende for den gode dialog, som forhandlinger kræver. Og Hillerød Dagbehandlingsskole har ingen grund til ikke at ønske en aftale, når man ser på deres udfordringer med rekruttering. Og faktisk har de heller ikke nogen arbejdstidsaftale med os, så der er da lidt at gå efter.

Skoleplan

Vi er i starten af andet år efter at den centrale aftale *A20 om lærernes arbejdstid* blev indgået. I aftalen fik samarbejdet mellem leder, TR og lærerne på skolen sin helt egen paragraf – [§4 i arbejdstidsaftalen](#) – og den åbner mulighed for indflydelse, hvis man griber chancen.

En fælles skoleplan vil motivere og give energi til "vores skole er den bedste skole i Danmark"

Første skridt på vejen var skoleledernes og TR's drøftelser omkring skolens målsætninger samt rammen for disse. Bl.a. hvorledes ledelsen vil prioritere indsats og lærernes arbejdstid i det kommende skoleår.

Sagt med lidt andre ord, kunne dette eksempelvis handle om skolens samlede ressourcer i forhold til skolens behov for antal lærerstillinger, særlige indsats i kommende skoleår/opgaver, der opprioriteres i kommende skoleår, prioritering af efteruddannelse, principper for fagfordeling, det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal, retningslinjer for modtagelse af nyuddannede lærere m.m.

* Betegnelsen lærer, dækker både lærere og børnehaveklasseledere.



Generalforsamling den 16. marts 2022

Skriftlig beretning fra formanden

Skolens ledelse udarbejder en skoleplan der ”præsenteres på et møde mellem skoleledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skoleplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning”

Det er på dét møde, lærerne i rollen som kreative og positive medspillere har mulighed for at få indflydelse på rammerne for den gode arbejdsdag i kommende skoleår

Arbejdsmiljø

Fra Lærerkredsens side har vi gennem flere år arrangeret møder for AMR. Målet er at give AMR mulighed for en løbende sparring og idéudveksling samt understøtte deres indsats og opdatering af nye tiltag i forhold til arbejdsmiljøet. I forlængelse af dette er det meget vigtigt at fortælle, at arbejdstilsynet i november 2021 kom med en yderst vigtig vejledning vedr. sammenhængen mellem arbejdsmængde, et højt tidspres og det dårlige arbejdsmiljø. Den sætter fokus på belastningsgrad og høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker og er en anerkendelse af, at mængden af arbejdsopgaver og tid til at udføre dem er den væsentligste årsag til stress og sygdom. Vejledningen har fokus på bl.a. høje krav til opmærksomhed/ koncentration, ansvar for andre menneskers ve og vel, uklare eller modstridende krav, mange uforudsete opgaver og hyppige afbrydelser eller forstyrrelser.

Ikke ny viden i vores faggrupper, men et velkomment værktøj til både AMR og TR. Det er leders pligt at sørge for et godt psykisk arbejdsmiljø helt på lige fod med faldsikring og løse ledninger.

AMR's tillidshverv er en betydelig opgave, men vi mener ikke den værdsættes tilstrækkelig højt. I forhold til logikken i at ”den nødvendige tid” til udførelse af indsatsen er nok, mener Lærerkredsen, at det er langt fra i overensstemmelse virkeligheden. Vores faggrupper kan ikke bare skubbe en opgave lidt til side og så bare tages op igen, når det passer – sådan virker det ikke *bare* når man arbejder med mennesker. En problemstilling, vi nok kommer til at have fokus et stykke tid endnu.

Politisk involvering

Hillerød Lærerkreds har altid involveret sig politisk og det er min oplevelse, at man opfatter Lærerkredsen som en værdifuld medspiller. På vores årlige Arbejdsdage med TR er det næsten blevet en tradition med besøg af formand og næstformand fra Børne-, Familie- og Ungeudvalget, og i år var det den nye formand, Lars Elbrandt og nye næstformand, Mie Lausten, der kom på besøg. Det gav igen mulighed for en uformel ”snak hen over bordet” med udveksling af holdninger samt indblik i hinandens rammer med de muligheder og udfordringer, de nu skaber. Det var tydeligt, at Mie og Lars har stor interesse for både vores område og børnene i 0-6 års alderen og begge noterede undervejs på TR's input fra den ”virkelige” verden.

En af de meget positive ting, jeg selv noterede mig, var deres bevidsthed om at god udvikling kræver inddragelse af arbejdspladsens ansatte - og at Mie som tidligere TR og Lars som fungerende TR helt sikkert heller ikke er noget dårligt udgangspunkt for frugtbar dialog.

I løbet af foråret vil Lærerkredsen satse på mere dialog med de lokale partier, og det er mit mål at vi også herigennem kan få mere rum til indflydelse på den kommunale skolepolitik. Når man i de kommende 10 år forventer en stigning på ca. 20% i indbyggertallet i Hillerød, særligt inden for aldersgruppen af 25-39 årige, må dette alt andet lige betyde en stigning i antallet af børn og dermed et behov for ekstra ressourcer på vores område. Helt sikkert et godt grundlag for en debat med vores lokale politikere 😊

* Betegnelsen lærer, dækker både lærere og børnehaveklasseledere.



Generalforsamling den 16. marts 2022

Skriftlig beretning fra formanden

Frikommune

Politisk kom der vilje til oprettelsen af frikommuner og på vores område har det foreløbig været Holbæk og Esbjerg kommune, der fik albuenum til lokal udvikling af folkeskolen:

[Sådan udnytter Holbækskolerne deres store frihed](#)

Regeringen har nu - efter anbefaling fra KL, Skolelederforeningen og Danmarks Lærerforening - indkaldt Folkeskoleforligskredsen (partierne bag folkeskolereformen) i ønsket om at videreføre muligheden for at konvertere understøttende undervisning til blandt andet delehold og tolærerordninger i det kommende skoleår:

[Regeringen vil forlænge dette års ekstraordinære frihed med endnu et år](#)

Corona

Der bliver ikke snakket meget om Corona mere, og man kan nærmest sige ulykkeligvis, da det er krigen i Ukraine, der har overtaget det meste af medie billedet.

På vores område er der heldigvis heller ikke mange steder, hvor pandemien stadig er den samme voldsomme udfordring, selvom den stadig påvirker arbejdsmiljøet.

I Hillerød Lærerkreds har medlemmer flere gange kontaktet Lærerkredsen med spørgsmål om hvorfor vi ikke var synlige i debatten om pandemien. Vi valgte fra starten, at det var Danmarks Lærerforening der skulle være den 'offentlige' aktør i debatten, og har derfor udelukkende benyttet os af de muligheder for indflydelse og påvirkning, som f.eks. den enkelte arbejdsplads' TR og AMR, de lokale MEDudvalg, Fællesudvalg Skole og de uformelle samtaler med lokale politikere og forvaltningen har givet. Og så selvfølgelig Lærerkredsens facebookside.

Den 7. marts blev det årlige møde mellem skoleområdet lokale MED-udvalg og Fællesudvalg Skole afholdt. Overskriften var "Hvad har vi lært af COVID-19" og målet en generel opsamling af gode og dårlige erfaringer med opmærksomhed på, hvad vi skal lære af dem. De lokale udvalg skal i en handlingsplan fastlægge, hvorledes de brugbare erfaringer skal implementeres på skolen og Fællesudvalg Skole skal fremadrettet bruge denne viden i deres arbejde på skoleområdet. Jeg forventer, at det vil tage masser af god erfaring med videre.

Jeg er særligt interesseret i at alle arbejdsmarkedets parter, centralt som lokalt, viderebringer bevidstheden om, at inddragelse af medarbejdernes viden, erfaring og lyst til konstruktiv løsning af en given opgave understøtter både en idérig håndtering af arbejdsopgaverne og det gode arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

I perioden med Corona blev det meget tydeligt gennem sygeplejerskernes og lægernes indsats, at de der står med opgaverne, skal være med til at finde den bedste løsning. At overbureauokrati ikke er en garanti for den enkelte borgers ve og vel.

Zacharias Jensen

Kredsformand i Hillerød Lærerkreds

* Betegnelsen lærer, dækker både lærere og børnehaveklasseledere.