

Formandens skriftlige beretning 2022

Indholdsfortegnelse

1. Løn og arbejdsvilkår

1A: Løn og forhåndsaftale: Side 2

1B: Optakt til OK24: Side 3

1C: Arbejdstidsaftalen A20: Side 3

2. Københavns Kommunes økonomi

2A: Budget 2022: Side 5

2B: Arbejdet med budget 2023: Side 5

3. Faglige forhold

3A: Arbejdet for overenskomster på private dagbehandlingsskoler: Side 6

3B: Arbejds miljø og samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne: Side 6

3C: Fastholdelse og rekruttering: Side 7

3D: Sygefravær: Side 8

3E: Sexisme og seksuelt krænkende adfærd: Side 8

4. Pædagogiske forhold

4A: Inklusion og elever med specialpædagogiske behov: Side 8

4B: Dansk som andetsprog, Ny i København og modtageklasserne: Side 9

4C: TR-netværk for skoler med specialklasserækker: Side 10

4D: Sammen om skolen og øget frihed: Side 10

4E: Aftale om nyt fremtidigt evaluerings- og bedømmelsessystem: Side 11

4F: Intensiv matematik indsats: Side 11

4G: Grøn Folkeskole. Side 11

5. Københavns Lærerforenings Kolonier: Side 12

6. Foreningen

6A: Bestyrelsen og ny struktur: Side 13

6B: Sekretariatet: Side 13

6C: Samarbejdet med de øvrige organisationer: Side 13

6D: Medlemsaktiviteter: Side 15

6E: Klfnet.dk: Side 15

6F: Kommunikation: Side 15

Indledning:

Fredag den 7. oktober afholder Københavns Lærerforening sin ordinære generalforsamling. Det har vi gjort siden 1967, og dermed er denne beretning nummer 56 af sin slags.

Beretningen skriver sig således ind i historien om vores forening. Som perler på en snor beskriver beretningerne vores forenings udvikling og dens fortsatte betydning for medlemmerne og for den københavnske folkeskole.

Men der er meget, der er nyt i år 2022. Vi har fået nyt formandskab, ny bestyrelse og nyt Børne- og Ungdomsudvalg. Vi har landet en ny forhåndsftale mellem Københavns Lærerforening og Københavns Kommune og deltaget i diverse partnerskaber og følgegrupper. Vi har taget vores organisering i bestyrelsen op og forsøger os med nye strukturer. Vi arbejder målrettet med at realisere vores arbejdstidsftale A20, og vi arbejder ihærdigt for at involvere alle medlemmer sammen med vores dygtige tillidsrepræsentanter.

Denne beretning vil naturligvis bære præg af det nye og af forandringerne. Men også tage trådene op fra den forrige beretning og bestyrelse, for at sikre, at vi ikke slipper taget i det gode arbejde.

På generalforsamlingen vil min mundtlige beretning folde nogle af beretningens temaer mere ud, end vi kan gøre det her på skrift. Det bliver ikke blot en gentagelse eller en beskrivelse af det, der er sket i mellemtiden.

God læselyst! Jeg ser frem til at se jer og til beretningsdebatten på generalforsamlingen.

Katrine Fylking,
formand for Københavns Lærerforening.

1. Løn og arbejdsvilkår

1A: Løn og forhåndsftale:

I 2022 har vi i Københavns Lærerforening aftalt nye forhåndsftaler for lærere og børnehaveklasseledere i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF), UiU (Uddannelsescenter i Utterslev), UU København (Ungdommens Uddannelsesvejledning), konsulenter i FAC (Fagligt Center). Der pågår forhandlinger i CSV (Center for specialundervisning for voksne), men de er ikke færdige.

Efter lange forhandlinger, som startede i december 2021, blev der i marts 2022 indgået en ny forhåndsftale for lærere og børnehaveklasseledere i BUF. Aftalen havde virkning fra 1. august 2022. Aftalen understøtter lærerarbejdet som et kollektivt anliggende med en solidarisk lønfordeling. Aftalen er så centralt forhandlet som muligt, hvilket var et mål for foreningen. Det er en aftale med fastforhandlede lønelementer, så tillidsrepræsentanterne ikke længere skal forhandle lokalløn på skolerne.

Det har været et fælles mål for Københavns Lærerforening og forvaltningen at få en mere enkel og gennemskuelig forhåndsftale, hvor der ikke sker de mange årlige reguleringer som følge af nye

lokale aftaler med ændringer i funktioner og størrelsen af forskellige tillæg. Vi undgår elevatør løn, sådan at lønnen ikke svinger fra år til år for den enkelte lærer. Aftalen sikrer bedre, at de samlede lønmidler til lokalløn udbetales.

Den finansielle ramme for aftalen er den samme, med undtagelse af et enkelt tillæg for særlig erfaring i København, som ligger udover. Der er aftalt en udmøntningsgaranti, som sikrer, at de aftalte lønmidler udbetales eller genforhandles mellem Københavns Lærerforening og Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Den tidligere forhånds aftale fra 2014 var forhandlet lige efter indgåelsen af Lov 409, og var et produkt af datidens New Public Management-tankegang, som ikke understøtter det politiske skifte, som vi ser. Det er derfor helt på sin plads, at vi også med vores løn understøtter en ny tid. Det synes vi den nye forhånds aftale gør, og det er vi godt tilfredse med.

Foreningen har brugt en del tid på at gennemgå de nye lønsedler for medlemmer, og vores tillidsrepræsentanter har også haft en stor opgave på skolerne med at sikre, at lønnen er korrekt for alle medlemmer. For at støtte tillidsrepræsentanterne i denne vigtige opgave har vi i Københavns Lærerforening afholdt et tillidsrepræsentantmøde i start september bl.a. med fokus på lønsedlernes nye udformning. På hjemmesiden har vi desuden lagt en videoguide og forklaret lønsedlens sammensætning.

1B: Optakt til OK24:

Der skal forhandles ny overenskomst i 2024, og vi er i gang med forberedelserne. I Danmarks Lærerforening er der planlagt mødeaktiviteter i organisationen. En del af forberedelsen omkring medlemsinvolvering ligger hos os lokalt.

Hovedstyrelsen i Danmarks Lærerforening har besluttet, at vi skal arbejde ud fra tre brede, overordnede temaer; det hele arbejdsliv, den professionelle lærer og folkeskolen. Temaerne giver plads til perspektiver både på kort og lang sigt. I Københavns Lærerforening er det vigtigt for os, at alle medlemmer har fået mulighed for at byde ind og deltage i arbejdet med kravopstillingen og overenskomstforhandlingerne i 2024. Vi har brug for at vide, hvad der er det væsentligste og vigtigste for vores medlemmer. Københavns Lærerforening er også klar til at handle, hvis der viser sig problemstillinger, som vi kan påvirke.

1C: Arbejdstidsaftalen A20

Den 11. august 2020 blev Kommunernes Landsforening og Lærernes Centralorganisation enige om en aftale om lærernes arbejdstid, Arbejdstidsaftale 20 (A20).

For at kvalificere arbejdet med A20 i København har Københavns Lærerforening nedsat en temagruppe, der skal arbejde med realisering af A20. Temagruppen skal arbejde med samarbejdet om A20 på alle niveauer og blandt andet have fokus på vidensindsamling, inddragelsen af lærere og samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Bestyrelsen har i år gennemført seks temadage om A20. Formålet med dagene var at forholde sig politisk til de konkrete, aktuelle problemstillinger fra skolerne, de forskellige elementer i arbejdet med A20, og gennem politiske drøftelser forholde sig til dilemmaerne. Temadagene førte til

udarbejdelsen af et årshjul og en langsigtet strategi i arbejdet med A20, hvilket danner grundlag for det videre arbejde i bestyrelsen, især i den nye temagruppe A20.

Det store arbejde med arbejdstidsaftalen er ét af de centrale elementer i en fagforening og derfor vil temadagenes indhold og arbejde også fortsat spille en central rolle i bestyrelsens arbejde og løbende evalueres og videreudvikles.

Skoleplaner

Som en konsekvens af A20 skal ledelsen på skolerne udarbejde en skoleplan, der beskriver grundlaget for ledelsens prioriteringer. Her skal individuel forberedelsestid, klasselæreropgaven og andre opgaver beskrives. Dette skal ske efter drøftelser med tillidsrepræsentanten og inddragelse af lærerne på skolen.

Vi er nu på andet år med A20 og skoleplanen. På mange skoler fungerer samarbejdet mellem skoleleder og tillidsrepræsentant. Men på en del skoler ser vi desværre, at arbejdet med skoleplanerne halter. Det er svært at få et samarbejde op at køre, lærerne inddrages ikke i ledelsens prioriteringer, og beskrivelserne af forberedelsestid og klasselæreropgave halter.

Den 7. marts 2022 afholdt Københavns Lærerforening et ekstraordinært kursus for tillidsrepræsentanter om A20. Her blev blandt andet stillet skarpt på skoleplanen, hvilke krav man kan stille til skoleplanen og udvekslet ideer til, hvordan man kan indhente mandat blandt lærerne på skolen. På mødet var der også mulighed for sparring mellem skolerne.

Opgaveoversigt

A20 dikterer, at alle lærere før sommerferien skal modtage en opgaveoversigt, der giver overblik over deres opgaver og hvordan de skal prioriteres. I år har tekniske problemer i forvaltningen givet problemer i forhold til at leve op til dette. Dette har Københavns Lærerforening taget meget alvorligt og været i tæt dialog med forvaltningen om en løsning.

På skoleårets første tillidsrepræsentantområdemøder har bestyrelsen lavet en indsamling af status på opgaveoversigterne. Denne status viser desværre, at alt for mange af opgaveoversigterne er mangelfulde og ikke giver lærerne et overblik over deres opgaver og arbejdstid. Der er dog også skoler, hvor opgaveoversigterne lever op til forventningerne.

Københavns Lærerforening har fortsat fokus på opgaveoversigterne og holder øje med udviklingen for at sikre, at alle lærere har en ordentlig opgaveoversigt i overensstemmelse med A20.

Den 26. september 2022 afholder Københavns Lærerforening tastedag for tillidsrepræsentanterne. Her får tillidsrepræsentanterne et kort kursus i opgaveoversigter, hvorefter de får tid til at taste opgaveoversigterne fra deres skole ind i Danmarks Lærerforenings database. Dette giver tillidsrepræsentanterne et overblik over, om opgaveoversigterne på deres skole, lever op til de krav, der er i A20.

Vidensindsamling

Inden skolerne kan komme i gang med skoleplanen, skal kommunen, på baggrund af en vidensindsamling, udarbejde en redegørelse, der indeholder lærernes gennemsnitlige undervisningstimetotal og en oversigt over kommunale beslutninger og prioriteringer, der har konsekvenser for lærernes arbejdstid.

I København blev der afholdt områdevis møder i de fem områder mellem skoleledelser, tillidsrepræsentanter, forvaltning og kreds, med vidensdeling som fokus.

Københavns Lærerforening arbejder på et udvidet samarbejde om at indhente fælles viden fra skoleledere og tillidsrepræsentanter om, hvordan de arbejder med kommunes fem pejlemærker, som de er beskrevet i "Vores børn – Københavns fremtid", (tidligere kaldet "Vores børn – fælles ansvar"), samt erfaringer fra skolerne, der kan have betydning for kommunens prioriteringer af lærernes arbejdstid, og de opgaver som lærerne skal varetage i det kommende skoleår.

2. Københavns Kommunes økonomi

2A: Budget 2022:

Kommunalaftalens budgetramme, som giver rammerne for, hvor meget kommunen kan levere service og anlæg for, er fortsat langt under det behov, vi har i København. Dog kompenseres København for den demografiske udvikling, så vi får en økonomisk ramme for service, hvor der tages højde for, at der kommer flere børn til de københavnske folkeskoler.

En del af det store millionbeløb, der hvert år effektiviseres for i BUF, og som typisk går fra kernerdrift, får vi igen i form af budgetindsatser, der virker over en kortere årrække.

Selvom der i budget 2022 med budgetindsatsen "styrket udskoling" blev afsat midler, som svarer til ca. 1 ekstra lærer på en gennemsnitsskole, er København stadig under den gennemsnitlige normering, som vi ser i de andre store byer i Danmark.

I Budget2022 blev der afsat flere midler til det specialiserede område: Heerup Skole er blevet udvidet med 40 pladser og der oprettes 80 nye specialundervisningspladser på Peder Lykke Skolen. Men det har ikke været nok. Andelen af elever, der er visiteret til specialtilbud, er steget og forventningstallet er overskredet med 211 elever.

Dette førte til, at Børne- og Ungdomsudvalget i maj måned vedtog yderligere besparelser på 32,6 mio. kr. i indeværende budgetår – og pengene skulle findes på almenområdet. Det betød, at en gennemsnitlig københavnsk skole med tre spor skulle finde besparelser for ca. 330.000 kroner i det allerede gældende budget - midt i skoleåret.

For at undgå det i fremtiden har Københavns Lærerforening i arbejdet med Budget2023 haft fokus på, at specialundervisningsområdet skal finansieres fuldt ud. I Københavns Lærerforening mener vi, at hvis der spares på almenområdet vil det føre til ringere undervisningstilbud og dermed vil flere elever have brug for et specialiseret tilbud. Det er en ond spiral, som KLF arbejder på at få brudt.

2B: Arbejdet med Budget2023:

I 2023 har Københavns Kommune skulle effektivisere samlet for 232,1 mio. hvoraf Børne- og Ungdomsområdet skal bidrage med ca. 45%. I skrivende stund forhandler politikerne på rådhuset om Budget2023. Københavns Lærerforening har nedsat en budgetarbejdsgruppe, som følger og arbejder med budgettet kontinuerligt hen over hele året. KLF har i forbindelse med budget23 været i tæt dialog med partierne og andre interessenter igennem hele forløbet. I det tidlige forår har Københavns Lærerforening sammen med Skole & Forældre inviteret alle partier til morgenmøder, hvor Budget2023 og effektiviseringsforslagene er blevet drøftet.

I marts skrev Københavns Lærerforening sammen med Landsforeningen for Socialpædagoger et åbent brev til politikerne, hvor vi foreslog, at det med Budget2023 blev besluttet at forkorte skoledagene og konvertere understøttende undervisning til tolærerordninger med co-teaching samt en finansiering af længere åbningstid i fritidstilbuddene. Siden da har vi holdt mange møder og været i dialog med politikerne i forbindelse med budgetarbejdet.

Det største fokus i forbindelse med Budget2023 er uden tvivl "fastholdelse og rekruttering".

Københavns Lærerforening ønsker, at folkeskolen i København skal være en attraktiv arbejdsplads,

hvor vi kan fastholde og rekruttere medarbejdere. Derfor har nogle af vores budskaber til politikerne i forhold til Budget2023 været:

- Specialundervisningsområdet skal fuldt finansieres, således at almenområdet ikke skal udsættes for kompenserende besparelser i løbet af et budgetår.
- Skoledagen skal forkortes og den understøttende undervisning erstattes med co-teaching med to uddannede lærere. Lærerne skal have reelle muligheder for at planlægge, gennemføre og evaluere undervisningen sammen. Co-teaching med to lærere har både en positiv effekt på elevernes faglige og sociale trivsel, men også på lærernes arbejdsmiljø og arbejdsglæde.
- Der skal etableres et samarbejde om den ordinære offentlige meritlæreruddannelse således, at skolerne kan tilbyde allerede ansatte lærere i kommunen uden grunduddannelse at tage en læreruddannelse med ordentlige arbejdsvilkår.
- Der skal indføres lærerstartsordninger således, at nyuddannede lærere får en god start på de københavnske skoler.

Københavns Lærerforening vil, efter dette års forhandlinger er afsluttet, fortsætte budgetarbejdet i budgetgruppen og have et skarpt fokus på, at lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdsvilkår får en høj prioritet i kommende forhandlinger.

3. Faglige forhold

3A: Arbejdet for overenskomster på private dagbehandlingsskoler:

Vi har i en årrække arbejdet for at tegne læreroverenskomst på de mange private dagbehandlingsskoler, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune. Arbejdet og forhandlingerne om overenskomst ligger hos Danmarks Lærerforening og Lærernes Centralorganisation. Der er fortsat forhandlinger med blandt andet Sputnik, Basen, Isbryderen, Vikasku og Skolen ved Sorte Hest, og der er fortsat stillingsblokade, så medlemmer hos Danmarks Lærerforening, og dermed også Københavns Lærerforening, ikke kan søge ansættelse på de skoler.

I 2020 blev der indgået overenskomst med Behandlingsskolerne, hvor der nu er etableret Faglig Klub, og der er fire tillidsrepræsentanter. I februar 2022 blev der indgået overenskomst med Pilelygaard. Vi er i gang med at etablere det faglige arbejde på skolen.

Vi er i tæt kontakt med Danmarks Lærerforening og afholder løbende statusmøder, hvor vi taler om, hvordan vi kan sikre, at blokaden er effektiv og drøfter nye tiltag, så vi kan lykkes med at indgå aftale om læreroverenskomst på behandlingsskolerne. Vi håber, at arbejdet medfører, at der snart også er indgået en læreroverenskomst her, så vi sikrer alle vores medlemmer ordnede forhold.

3B: Arbejdsmiljø og samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne:

Alt for mange oplever, at rammerne for arbejdet ikke er rimelige. Der er for mange faktorer, som presser arbejdsdagen og dermed det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. For eksempel den manglende sammenhæng mellem tid og opgaver. Der er en alt for stor udskiftning af personale: 45% af de ansatte lærere i Københavns Kommune har forladt deres job i løbet af de første to års ansættelse. Disse arbejdsmiljøforhold, og de bekymrende udviklingstendenser i den københavnske folkeskole, har vi sammen med medlemmer og tillidsvalgte brug for at tage hånd om.

- Belastninger som stress og udbrændthed er fortsat en af de store arbejdsmiljøsyndere. I Danmarks Lærerforenings medlemsundersøgelse for København 21/22 svarer 23% af

lærerne, at de er meget stressede eller virkelig meget stressede. Hos SOS/ Falck Health Care skyldes de fleste henvendelser stress og udbrændthed. Arbejdsmiljø København ("tidlig indsats") melder om en stigning i psykosociale forløb på 18% fra 2020 til 2021 og vores medlemmer oplever, at Arbejdsmiljø København til tider ikke har kapacitet til at hjælpe alle. Københavns Lærerforening vil aktivt bruge "Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø" (2020) og Københavns Kommunes kommende Trivsels – og stresspolitik, til at understøtte vores arbejde med det psykiske arbejdsmiljø lokalt på skolerne og i det politiske arbejde.

- Vi kan se, at der forsat er en meget stor andel af lærergruppen i København, der oplever mobning, chikane og diskriminerende handlinger. (Se afsnit 3E).
- Vi har fortsat alt for mange anmeldelser af vold og trusler, og vi kan konstatere, at det fortsat er nyansatte, der her er i størst risiko. Den såkaldte "Konflikthåndterings-metode", som har fokus på at forebygge og håndtere konflikter og voldsomme hændelser er ved at blive implementeret på almenskoleområdet. Metoden forudsætter et tæt samarbejde omkring eleven og klassen, hvorfor det er nødvendigt med prioritering af tid til denne indsats.

I Københavns Lærerforening har vi et tæt samarbejde om arbejdsmiljøområdet med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. De særlige møder for arbejdsmiljørepræsentanterne, som vi holder i huset på Frydendalsvej, er en vigtig del i vores arbejde for at sikre, at man som ansat kan gå på arbejde i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Vi kan se, at det virker, når den enkelte arbejdsplads prioriterer tid/lærerressourcer til arbejdsmiljøindsatser, og vi kan se, at et velfungerende arbejdsfællesskab styrker arbejdsglæde og trivsel samt arbejdet med klassen.

Endelig skal vi i bestyrelsen fortsat arbejde for, at vores arbejdstidsaftale A20 på det kommunale område og A21 på det statslige område kan være med til at styrke aftalens målsætning: "At skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital".

3C: Fastholdelse og rekruttering:

I København er det svært at fastholde og rekruttere lærere. Hver fjerde lærerstilling må genopslås, og alt for mange forlader jobbet for hurtigt. Københavns Lærerforening arbejder på en række områder for at sikre bedre fastholdelse og rekruttering:

Udvidet praksissamarbejde

Udvidet praksissamarbejde er et fireårigt pilotforsøg i samarbejde mellem Københavns Professionshøjskole (KP) og Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune. Formålet er, at de studerende skal opnå større praksiserfaring gennem større tilknytning til en skole. Håbet er også, at ordningen på sigt vil være medvirkende til at løse kommunens rekrutteringsudfordringer.

I pilotperioden 2021 – 2023 vil i alt ca. 570 lærerstuderende (3, 6 og 10 hold) på de to første år af deres uddannelse blive tilknyttet en skole og en mentor (en lærer på skolen, som modtager kompetenceudvikling på KP). I alt forventes ca. 20 skoler at deltage i pilotprojektet. De første evalueringer viser, at der fortsat bl.a. er behov for klarere rammer for, hvad der forventes af de studerende, samt en styrkelse af strukturen mellem parterne i projektet. Københavns Lærerforening bakker op om initiativet og har indgået aftale med Københavns Kommune om tid og

aflønning til de tilknyttede skoler, og vi vil fremadrettet følge projektet via repræsentation i følgegruppen for projektet.

I skrivende stund er der kommet ændringer i læreruddannelsen, der øger andelen af praktik ude på skolerne. Vi kan bruge erfaringerne fra det udvidede praksissamarbejde i det videre arbejde.

Meritlærer:

Omkring 600 lærerstillinger i København er besat af lærere med særlige kvalifikationer. Derfor arbejder Københavns Lærerforening på, at der vil blive etableret en centralt finansieret offentlig meritlærerordning med ordentlige arbejdsvilkår, så der skabes balance mellem studie og arbejdsliv.

Lærerstartsordninger:

På Københavns Lærerforenings årlige kurser for nyuddannede lærere hører vi mange eksempler fra nyuddannede lærere, som hverken har nedsat timetal eller en mentor med tid til at vejlede og holde møder med den nyuddannede. Derfor arbejder vi på, at der skal oprettes og finansieres lærerstartsordninger, så det ikke er op til den enkelte skoles økonomi, om der kan tages godt imod de nyuddannede kollegaer.

3D: Sygefravær:

Sygefraværet hos lærerne har været let stigende fra 11,6 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat i 2020 til 12 fraværsdagsværk i 2021. Heraf tæller Covid-relateret fravær 1 dag. Korttidsfravær tæller 6,7 dage og langtidsfravær tæller 5,3 dage i 2021 i gennemsnit per fuldtidsansat. Der har været en lettere stigning på korttidsfravær og et lettere fald på langtidsfravær siden 2020.

Selvom sygefraværet hos lærerne er stigende, ligger det stadig under det gennemsnitlige sygefravær i Børne- og Ungdomsforvaltningen, som er på 14,9 dage i 2021. Københavns Lærerforening holder øje med sygefraværet, og arbejder for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

3E: Sexisme og seksuelt krænkende adfærd:

Københavns Kommune gennemførte en spørgeskemaundersøgelse af sexistisk kultur og adfærd i marts 2022. Den viste, at hele 21% af lærerne og 28% af de løstansatte lærervikarer i Københavns Kommune i det seneste år har oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket seksuel adfærd på arbejdspladsen.

Københavns Lærerforening har bidraget til Børne- og Ungdomsforvaltningens arbejde med at udarbejde hjælp til arbejdspladsernes arbejde med at håndtere og forebygge denne uacceptable adfærd. Der ligger nu hjælp klar til Lokal-Med hos Arbejdsmiljø København (Københavns Kommunes rådgiver om arbejdsmiljø og arbejdsliv) der er også oprettet en anonym telefon-hotline med hjælp hos Arbejdsmiljø København.

Alle medlemmer er desuden velkomne til at søge hjælp hos Københavns Lærerforening. Vi vil give støtte både til enkeltmedlemmer og til vores arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, så de i samarbejde med den lokale leder, skaber arbejdsfællesskaber hvor ingen skal udsættes for sexisme og chikane.

4. Pædagogiske forhold

4a: Inklusion og elever med specialpædagogiske behov:

Inklusion har igen fyldt meget i år: På kongressen i Danmarks Lærerforening, på vores egen generalforsamling og ikke mindst i medierne har historier om mislykket inklusion ført til, at inklusion er et af de mest debatterede emner indenfor uddannelsespolitikken.

I Københavns Kommune har politikerne med indsatserne i "Plads til forskellighed" og strategien "Vores børn – Københavns fremtid" prøvet at skabe bedre betingelser for inklusion. Københavns Lærerforening er igennem deltagelse i følgegruppen til "Plads til forskellighed" blevet inddraget i udformningen af indsatserne.

Udgifterne til specialundervisning på specialskoler og i specialklasserækkerne er steget. Årsagen er den øgede visitation af elever til specialtilbud indenfor kategori tre og fire, der omfatter elever med ADHD, autisme og udviklingsvanskeligheder. I 2022 blev forventningstallet for elever indskrevet i specialtilbud overskredet med 211 elever.

For at kunne tegne et præcist billede af inklusion ude på skolerne og have talstærke argumenter i budgetforhandlingerne, har Københavns Lærerforening, i samarbejde med Danmarks Lærerforening, gennemført en inklusionsundersøgelse ([se rapporten her](#)), som beskriver situationen i nøgterne tal:

- 87% svarer, at der er elever i klassen, der ikke får støtte efter behov.
- Næsten halvdelen af lærerne vurderer, at deres mulighed for at skabe inkluderende undervisning, hverken er blevet bedre eller værre i perioden, mens 38% mener, at mulighederne er blevet værre eller meget værre.
- 85% vurderer, at 3-5 elever i klassen mistrives.
- 53% vurderer, at hjælpen fra PPR i mindre grad eller slet ikke er realiserbar i praksis.
- Mange lærere oplever, at der er mindre tid til den enkelte elev, støj og uro i klassen og dårligere mulighed for differentieret undervisning i klassen med dårligere trivsel og flere konflikter mellem eleverne som følge.

For at holde fokus på inklusion, har bestyrelsen nedsat en temagruppe, der de næste to år vil følge med i kommunens indsatser på området og arbejde for investeringer i folkeskolen og finansiering af specialskolerne. I den sammenhæng skal politikerne holdes fast på, at der bør findes penge til at arbejde med co-teaching. Inklusion er en afgørende faktor i lærernes arbejdsforhold og arbejdsmiljø, og en forudsætning for, at lærerne har lyst og overskud til at blive i den københavnske folkeskole, hvor der i den grad er brug for uddannede lærere.

4B: Dansk som andetsprog, ny i København og modtageklasserne:

Den 24. februar 2022 invaderede Rusland Ukraine. Ukrainere er derfor flygtet fra krigen primært til hele Europa, herunder Danmark. I maj vedtog folkettinget Lov nr. 691 24.05.22 - "Lov om kommunale særlige grundskoler for børn og unge, der er fordrevet fra Ukraine". Det har medført nye opgaver for institutioner, skoler og i uddannelsesvejledningen i København (UUK).

I forsommeren har forvaltningen udarbejdet en supportpakke til skolerne omkring oprettelse af modtageklasser for Ukrainere, med anbefalinger til bl.a. oprettelse af klasser, ansættelse af nye lærere m.v. Ifølge forvaltningen, er skolerne tildelt et budget pr. centralt oprettet klasse.

Uddannelsesvejledningen har ligeledes i foråret været fysisk til stede på alle bosteder med uddannelsesvejledere og tolk, for at vejlede unge mellem 15-25 år imod relevante tilbud. Alle privatindkvarterede unge i København har ligeledes ret til uddannelsesvejledning, og det løser UUK, Ungdommens Uddannelsesvejledning i København, i takt med antallet af henvendelser.

Københavns Lærerforening følger op på finansieringen af opgaverne i forbindelse med modtageklasser. Vi arbejder fortsat på, at lærere, der underviser i modtageklasser, har de, efter loven påkrævede, kvalifikationer, når de underviser i modtageklasser. Der følges fortsat op på, om fordelingen af ind- og udskolingstilbud matcher det behov, der er i hele kommunen.

4C: Tillidsrepræsentant-netværk for skoler med specialklasserækker:

På flere skoler er der over en årrække oprettet specialklasserækker. Det er blevet meget store afdelinger. Arbejdsforhold og vilkår er forskelligt fra almenafdelingen og dette kræver noget ekstra af tillidsrepræsentanterne.

Der er derfor blevet oprettet et netværk for tillidsrepræsentanter på skoler med specialklasserækker med to bestyrelsesmedlemmer som tovholdere. I netværket kan medlemmerne sparre med hinanden og bestyrelsen.

Københavns Lærerforening vil være opmærksom på medlemmernes arbejdsvilkår på skoler med specialklasserækker og fortsætte netværket for tillidsrepræsentanter på skoler med specialrækker.

4D: Sammen om skolen og øget frihed:

Frisættelse af folkeskoleområdet:

De nationalt vedtagne velfærdsaftaler betyder, at kommunerne kan vælge et område, som frisættes. Økonomiudvalget har indstillet til Børne- og Ungdomsudvalget, at folkeskoleområdet frisættes, hvilket udvalget har godkendt. Der er imidlertid områder i tre forvaltninger, som er indstillet, og det afgøres senere, hvilket område der udpeges i Københavns Kommune. Det vil selvsagt have meget stor betydning for vores medlemmer og vores arbejde i fagforeningen, så vi følger området meget tæt. Vi vil være meget optagede af, hvad vi kan blive frisat til, og hvad vi vil blive frisat fra. Det er helt nødvendigt med et godt, tæt og forpligtende samarbejde om dette, hvor involvering af lærerne er prioriteret allerhøjest.

Sammen om skolen:

Partnerskabet "Sammen om skolen" har nationalt sat sit præg på den måde der udvikles og aftales politik om vores område. Skolens parter; Danmarks Lærerforening, Skolelederforeningen, Kommunernes Landsforening og regeringen, er styregruppe, hvor der tages forskellige emner om skolen op.

Det nye evaluerings- og bedømmelsessystem er et eksempel på partnerskabets arbejde før, under og efter et lovforslag vedtages. Den nationale dagsorden har haft en afsmittende effekt i kommunerne, hvor der også fra det nationale niveau er lagt op til, at der skal etableres lokale kommunale partnerskaber.

Der er et samarbejde mellem Københavns Lærerforening og forvaltningen, hvor vi jævnligt har kontakt og møder, og også mødes ved akut behov. Samarbejdet med det nye Børne- og Ungdomsudvalg er kommet godt fra start, og vi har et tæt samarbejde med de fleste politiske partier. Københavns Lærerforening har taget initiativ til et stærkere og tættere samarbejde med Skolelederforeningen København. Formandskaberne har udarbejdet et årshjul for samarbejdet, hvor der er planlagt jævnlige møder og to årlige møder sammen med bestyrelserne, hvor vi vil drøfte forskellige emner eller temaer. Vi er nysgerrige på hinanden, hvad er vi enige om, og hvor kan vi finde fælles dagsordener og stå sammen for en bedre folkeskole.

I skrivende stund kan vi være tæt på et folketingsvalg. Danmarks Lærerforening har sat fokus på mistrivsel og det helt nødvendige behov for flere ressourcer til folkeskolen. Den dagsorden bakker

vi selvfølgelig op om i Københavns Lærerforening og vil arbejde på at få lokale indsatser ift. folketingsvalget her i København.

4E: Aftale om nyt fremtidigt evaluerings- og bedømmelsessystem:

Den 29. oktober 2021 indgik folkeskoleforligskredsen aftale om det fremtidige evaluerings- og bedømmelsessystem i folkeskolen. Aftalen er et resultat af et tæt samarbejde med parterne i "Sammen om skolen". Aftalen betyder, at der fremadrettet sker en række ændringer på folkeskoleområdet.

- De nationale test ændres fra adaptive tests til lineære test. Kun i matematik og dansk.
- Tidlig indsats ift. ordblindhed allerede fra 1. klasse gennem obligatoriske screeningstest.
- Obligatorisk redskab til brug for sprogvurderinger i børnehaveklassen.
- Styrket opsporing af højt begavede elever.
- Elevplaner erstattes af en meddelelsesbog indeholdende få fokuspunkter i samarbejde imellem skole og hjem.
- Ændring og forenkling af uddannelsesparathedsvurderingen.
- Kvalitetsrapporterne og kvalitetssamtaler erstattes af skoleudviklingssamtaler.

De nye tiltag indføres løbende fra skoleåret 22/23 til 26/27.

Et af de tiltag der indføres i dette skoleår, er Meddelelsesbogen. I Københavns Lærerforening er vi inviteret til et samarbejde om rammerne for den nye Meddelelsesbog. Dette arbejde er så småt i gang og vil fortsætte de kommende måneder. Udmeldingen fra forvaltningen til skolerne er, at man skal afvente en politisk beslutning vedr. meddelelsesbogen i København og ikke påbegynde arbejdet lokalt allerede nu.

4F: Intensiv matematik indsats:

Politikerne i København vil styrke matematikfaget og har derfor med Budget2022 afsat fem mio. kr. til en Intensiv Matematikindsats, som skal understøtte lærere og vejledere i at praktisere en kompetenceorienteret og undersøgende matematikundervisning. Indsatsen skal indeholde bl.a. Systematiseret Klassekammerathjælp (SYKL), fokus på overgange og undersøgende matematikundervisning, kompetenceudviklingsforløb for samtlige børnehaveklasseledere, som underviser i matematik og indsatser til elever i matematikvanskeligheder indskoling og på 9. klassetrin.

Københavns "Intensiv Matematikindsats" følger tankerne i "Sammen om Matematik i Københavns Kommune", som siden 2016 har været den fælles ramme for pædagogisk praksis og undervisning i matematik i København og er udviklet i et tæt samarbejde med praktikere, forskere, didaktikere inden for matematikfeltet og i dialog med Københavns Lærerforening. Københavns Lærerforening deltager fremadrettet i følgegruppen.

4G: Grøn Folkeskole:

Den 11. august 2021 besluttede Borgerrepræsentationen "Handleplanen for Grøn Folkeskole". Der er afsat et årligt beløb på 1 million til at realisere handleplanen.

Grøn Folkeskole omfatter fire indsatser: Grøn profil på alle skoler, løft af grønne kompetencer for det pædagogiske personale, læringsforløb uden for skolen, bl.a. flere åbenskole forløb, samt ændringer af det fysiske læringsrum.

Københavns Lærerforening sidder i følgegruppen for Grøn Folkeskole. Deltagelsen i følgegruppen skal sikre, at lærerne opnår indflydelse på Grøn Folkeskole, og at lærernes pædagogiske og didaktiske overvejelser, viden om eleverne og de fysiske rammer bliver bragt i spil.

”Handleplanen for Grøn Folkeskole” stemmer fint overens med Danmarks Lærerforenings politik på området. På Danmarks Lærerforenings kongres d. 8. december 2020 besluttede Danmarks Lærerforening, at vi vil være synlige i kampen for et demokratisk og bæredygtigt samfund. Danmarks Lærerforening arbejder for at inddrage grøn omstilling og bæredygtighed i undervisningen i folkeskolen, at påvirke samfundets udvikling med grøn omstilling og bæredygtighed på skolerne, i kommunerne og på nationalt og internationalt plan samt at skabe ændringer hen mod grøn omstilling indadtil i organisationen.

Som en del af bestyrelsens nye arbejdsstruktur har vi nedsat en ad hoc arbejdsgruppe, der arbejder med grøn omstilling. I det kommende år vil gruppen invitere til medlemskursus, hvor temaet er grøn omstilling i undervisningen. Pengene til kurset er bevilliget af Danmarks Lærerforening. Grøn omstilling ad hoc gruppen vil også igangsætte et arbejde, hvor Københavns Lærerforenings politikker for bæredygtighed og grøn omstilling vil blive revideret, således at de lever op til Danmarks Lærerforenings politiske beslutninger om grøn omstilling og bæredygtighed.

5. Københavns Lærerforenings Kolonier:

Sommerkolonierne 2022

I år inviterede Københavns Lærerforenings Kolonier for 123. gang de københavnske skolebørn på koloni. Sommerkolonierne var, som sidste år, ramt af mangel på kvalificeret personale, så ti kolonihold måtte desværre aflyses. Denne gang var det ikke grundet Covid-19, men en general mangel på personale i alle brancher.

3.220 børn og unge fordelt på 83 hold kom afsted på sommerkoloni, så faktisk kom lidt flere afsted end året før, da skoleholdene, som er lærere og elever fra samme skole, igen kunne tage ekstra børn med.

På mange hold var der fokus på ”Naturligvis på koloni”. Alle kolonier er nu udstyret med grej til udforskning af naturen omkring kolonien, og i løbet af sommeren, var der mange kolonier, der fik besøg af en naturvejleder, der var katalysator for at stimulere børnenes nysgerrighed og undren på natur.

Det toårige projekt ”Naturligvis på koloni”, sponsoreret af Novo Nordisk Fonden, er nu slut, og en ny ansøgning er på vej. Med den nye ansøgning ønsker vi, at alle børn og unge, der besøger lærerforeningens kolonier, får mulighed for at tilgå et naturforløb på hyttetur eller lejrskole.

Tak til alle personaler, der med en ekstraordinær stor arbejdsindsats, var årsag til, at børnene fik et godt sommerkoloniophold.

Udlejning

Udlejningen af kolonierne er steget voldsomt, da Covid-19 restriktionerne omkring lejrskoleophold er væk. Københavns Kommune har bevilliget en ekstra pulje til lejrskoler, og Fonden for Drejernes Hus afsatte 300.000 kr. til lejrskole til halv pris. Det er en meget positiv udvikling, for nu kan de ekstra lejeindtægter bruges til istandsættelse og vedligeholdelse.

6. Foreningen

6A: Bestyrelsen og ny struktur:

Efter valgkampen tiltrådte bestyrelsen i Københavns Lærerforening med ny formand, ny næstformand og tre nye bestyrelsesmedlemmer.

Den nye bestyrelse har på baggrund af drøftelser i den forrige og nye bestyrelse valgt at strukturere sig anderledes end tidligere. Derfor er fagligt og pædagogisk udvalg nu nedlagt. Bestyrelsen har i stedet konstitueret sig i tre temagrupper: A20/21, arbejdsmiljø og inklusion. Disse grupper vil arbejde i hele perioden.

Der er også nedsat en budgetgruppe med repræsentanter fra alle temagrupper. Herudover vil bestyrelsen løbende nedsætte ad hoc-grupper, som skal arbejde med aktuelle emner i en begrænset tidsperiode. Alle arbejdsgrupper udarbejder et kommissorium, hvor arbejdet beskrives. Koloniudvalget er stadig bestående, ligesom der er nedsat en gruppe til at samarbejde med pensionisternes bestyrelse.

6B: Sekretariatet:

KLF's sekretariat består af seks konsulenter, seks administrative medarbejdere, en serviceassistent, en digital redaktør, en presse- og kommunikationskonsulent samt en sekretariatschef. Sekretariatet har gennem årene udviklet sig, og der er blevet flere ansatte. Det er både sket i takt med det stigende medlemstal, men også fordi medlemmerne stiller større krav og ønsker i forbindelse med den reducerede service fra det offentlige. For eksempel udfører foreningens socialrådgiver i dag en del opgaver, som man tidligere kunne forvente, at det offentlige tog sig af.

Siden sidste års generalforsamling er følgende ansat: Konsulent Jacob Sønderby Pedersen i stedet for Vinni Hertz som gik på pension, presse- og kommunikationskonsulent Christina Adler Jensen og administrativ medarbejder Susanne Østergaard.

6C: Samarbejdet med de øvrige organisationer:

Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation/KFF:

I fællesrepræsentationen har Københavns Lærerforening et samarbejde med de faglige organisationer i kommunen, hvor vi drøfter fælles problemstillinger og forbereder møder i det centrale samarbejdsorgan (CSO) i kommunen. KLF's formand Katrine Fylking sidder i KFF's bestyrelse og er i kalenderåret 2022 næstformand i KFF. Blandt mange vigtige dagsordner i CSO har særligt fastholdelse og rekruttering samt kommunens budget fyldt det sidste år.

CSO – Centrale Samarbejdsorgan:

I CSO (Centrale Samarbejdsorgan) har vi brugt noget tid på at drøfte, hvorledes kommunens personalepolitik kommer til udtryk i dagligdagen.

Alle de faglige organisationer, der organiserer de ansatte i Københavns Kommune, har gennem de senere år oplevet et markant skred i tilgangen til forhandlinger af personalesager, særligt i forbindelse med afskedssager og fratrædelsesaftaler. Vores erfaring er, at Personalejura og Forhandling i Koncernservice (KS) fører en hidtil meget stram og helt økonomifokuseret linje i personalesager.

Københavns Kommune har især i en tid med store fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer brugt for, at der kan laves pragmatiske løsninger på personalesager. I personalesager er man nødt til at give og tage for at kunne lave de bedste løsninger, både for kollegaerne, vores arbejdspladser og ikke mindst vores ry og rygte i København som arbejdsplads.

Når vi laver gode løsninger på arbejdspladsen, der overholder reglerne, kan det ikke være rigtigt, at

KS underkender sådanne løsninger. Det er undergravende for vores gode samarbejde. I Københavns Lærerforening oplever vi, at der kan laves gode lokale løsninger med skoleledelsen, hvor der er taget hensyn til medarbejderen, men at disse løsninger så underkendes i KS.

På baggrund af tilbagemeldinger fra de enkelte forvaltninger, skal vi drøfte sagen igen i CSO.

HovedMED i Børne- og Ungdomsforvaltningen/BUF

I HovedMED samarbejder formand og næstformand med forvaltningen, ledergruppen på institutioner og skoler, tre arbejdsmiljørepræsentanter - valgt blandt arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen - og en række faglige organisationer med ansatte i BUF.

Arbejdet drejer sig om samme dagsordener som i CSO. Vi udpeger indsatsområder, der arbejdsmiljømæssigt skal arbejdes med i hele organisationen. Vi arbejder i en række udvalg og arbejdsgrupper under HovedMED, bl.a. budgetgruppe, "Plads til forskellighed", planlægning af halvårsmøder, evaluering af MED-aftalen og udvikling af en ny trivsels- og stresspolitik.

Medarbejderrepræsentanterne i HovedMED mødes to gange om året med Børne- og Ungdomsudvalget og drøfter, hvilke dagsordener der er vigtige for os. Fastholdelse- og rekruttering har været et stort og vigtigt emne i det forgangne år.

Fagbevægelsens Hovedorganisation Hovedstaden/FH-H

KLF's formand er valgt som en af hovedstadsområdets to repræsentanter fra DLF til FH-H forretningsudvalg. Herudover er næstformanden valgt som suppleant og et bestyrelsesmedlem er valgt til FH-Hs repræsentantskab. I FH-H diskuterer og forholder vi os til emner som skattepolitik og ulighed, udviklingen i medlemstallet i fagbevægelsen og offentlig velfærd.

Samarbejde med Skolelederforeningen og Skole og Forældre København

Vi samarbejder med den københavnske skolelederforenings (SKK) bestyrelse med uformelle samtaler med lederforeningens formandskab og ved møder mellem SKK's og KLF's bestyrelse. KLF har også regelmæssige møder med Skole og Forældre København om den københavnske folkeskole. Vi har i år bl.a. samarbejdet om Budget2023, hvor vi har holdt fælles møder med de enkelte partier. Både i drøftelserne med SKK og Skole og Forældre København har inklusion og to-lærerordninger fyldt meget. Københavns Lærerforening er opsatte på et fortsat godt og konstruktivt samarbejde med begge organisationer, da vi ser det som en mulighed for at kunne belyse flere sider af samme dagsorden til gavn for folkeskolen, eleverne og de ansatte.

Skulder ved skulder

KLF er en del af initiativet "Skulder ved skulder", hvor københavnske fagforeninger mødes og aftaler initiativer i forhold til bedre velfærd og mindre ulighed. "Skulder ved skulder" har aktivt støttet initiativet "Ophæv tjenestemandereformen fra 1969" i kampen for ligeløn. Derudover har vi deltaget i markeringen "Skrot Budgetloven" ved kommuneforhandlingerne i foråret. "Skulder ved skulder" planlægger aktiviteter i forbindelse med det kommende folketingsvalg og til de kommende overenskomster.

6D: Medlemsaktiviteter:

Københavns Lærerforening har afholdt to velbesøgte weekendkurser om henholdsvis Præstationskultur med Anders Petersen og Anders Colling-Jørgensen, og om Arbejdsmiljø med Svend Brinkmann og Malene Friis-Andersen. Vi har allerede lagt i støbeskeen til det kommende medlemskursus i oktober, hvor vi kommer ind på, hvad test og evaluering gør ved mennesker.

I år fejrede vi 1. maj i Fælledparken i samarbejde med Frederiksberg Lærerforening, FSL (Frie Skolers Lærerforening), Uddannelsesforbundet og en række DLF kredse i hovedstaden i Undervisernes telt.

Igen i år blev Pride cAnalfart gennemført i regnfuldt vejr. Humøret var dog højt, og turen blev en festlig markering af vores håb for en mangfoldig verden og en skole med plads til alle. Sejlturen var en opvarmning til KLF's deltagelse i selve priden, hvor vi deltog sammen med Frederiksberg Lærerforening og rigtig mange af DLFs medlemmer fra hele landet.

KLF's årlige grillfest i august var meget velbesøgt af medlemmer og politikere og blev som sædvanligt afholdt i den dejlige have på Frydendalsvej.

KLF deltog igen i år på Folkemødet med en delegation dedikerede tillidsrepræsentanter, medlemmer, lærerkoret og bestyrelsesmedlemmer, der afholdt debatskabende gade-happening og et debatoplæg på DLF's Klippescene.

I juni 2022 blev der ekstraordinært afholdt en særlig medlemsweekend for de såkaldte mindre medlemsgrupper, nemlig børnehaveklasselederne og talehøre-konsulenter. Indhold og oplægsholdere var aftalt i samarbejde med de to faggrupper ud fra deres ønsker, hvorfor forskere i hjernen og sproget var på programmet.

Vores pensionistafdeling har igen haft fornøjelsen af at nyde stor julefrokost om end med coronaanrettede platter. De har her til sommer været på Kronborg og internatophold og har igen kunne opstarte deres ugentlige kor.

For to år siden startede vi en tradition med at invitere nyuddannede lærere til et eftermiddagskursus i KLFs hus på Frydendalsvej. Det er vi fortsat med siden. Til vinter inviterer vi derfor traditionen tro nye lærere på et særligt kursus på Hotel Storebælt, hvor vi vil have fokus på dagligdagen som nyuddannet, kollegial sparring og samvær.

I løbet af efteråret sætter KLF gang i møder med mulighed for medlemsinvolvering omkring kravopsætning til overenskomst2024.

[6E: Klfnet og de sociale medier](#)

Foreningens hjemmeside er fortsat et vigtigt omdrejningspunkt for Københavns Lærerforenings kommunikation til og med medlemmerne. Hjemmesiden er velbesøgt. Der er gode besøgstal for både de faglige sider, med informationer om løn og arbejdstid, samt nyhedsartiklerne på hjemmesiden.

I den seneste tid har særligt inklusion og Københavns Kommunes budget for 2023 fyldt i de digitale spalter på KLFnet.dk. Nyhederne på hjemmesiden spænder vidt i emner, men centrerer sig altid omkring det, der har betydning for medlemmernes arbejde. Således har rekrutterings-udfordringen, sexisme på arbejdspladsen, Forhåndsftalen, ny formand og medlemstilbud været blandt de emner, som redaktionen har dækket i årets løb.

Nyhederne på KLFnet består både af artikler, video og podcasts. Som noget nyt er udvalgte artikler også oplæst af journalisten, så man kan tage nyhederne fra sin fagforening med sig i ørerne på cykelturen hjem, eller når det passer bedst at have hænderne og blikket frit.

Hjemmesiden var særdeles godt besøgt under valget i Københavns Lærerforening, hvor alle kandidater havde deres egen valgside med deres opstillingsgrundlag og en video med talen fra opstillings-generalforsamlingen.

Under næstformandsvalget var der en særlig intens aktivitet i debatsektionen, hvor grupper af tillidsfolk indsendte deres anbefalinger af deres fortrukne kandidat.

De sociale medier fylder meget i de fleste menneskers hverdag. Derfor er Københavns Lærerforening også på Facebook og Instagram. Her kan man som følger få informationer om foreningens arbejde, medlemstilbud og hvad der rører sig politisk på vores område. Desværre nedprioriterer Facebook og Instagram deling af nyheder, hvilket gør det svært at bruge de sociale medier som kanal til distribution af artikler og podcasts til medlemmerne. Nyhederne på KLFnet udsendes derfor også som nyhedsbrev.

I den kommende tid lanceres der flere nye podcastformater på KLFnet, der kommer tættere på medlemmernes hverdag. Redaktionen arbejder også ihærdigt på at gøre nyhederne på hjemmesiden endnu mere attraktive at tilgå med oplæsning af endnu flere artikler, videofeatures, lydclip, fotoslides og dynamiske grafikker.

6F: Kommunikation:

Københavns Lærerforening kommunikerer om medlemsaktiviteter og det politiske arbejde via hjemmeside, sociale medier og direkte kommunikation til medlemmer og tillidsrepræsentanter. I maj 2022 ansatte sekretariatet en ny kommunikations- og pressemedarbejder for at styrke medlemskommunikationen og foreningens adgang til medierne.

Der vil fortsat blive arbejdet for at kommunikere mere direkte med medlemmerne om både aktiviteter, arrangementer og den politiske interessevaretagelse, så båndene mellem medlemmer, tillidsrepræsentanter og forening styrkes.