

REFERAT AF KØBENHAVNS LÆRERFORENINGS ORDINÆRE GENERALFORSAMLING ORDINÆR GENERALFORSAMLING 1. NOVEMBER 2019

Dagsorden:

1. Valg af dirigent og hjælpedirigent
Palle Rom LC's sekretariat og Malene Brandt, Skolen ved Sundet blev valgt.
Dirigenten konstaterede, at generalforsamlingen var indkaldt i henhold til foreningens vedtægter, at materialer ligeledes var udsendt rettidigt, og at generalforsamlingen på denne baggrund var beslutningsdygtig.
2. Valg af referenter
Nina Boertmann og Vinni Hertz, KLF's sekretariat blev valgt.
3. Vedtagelse af forretningsorden
Den af bestyrelsen foreslåede forretningsorden blev vedtaget.
4. Valg af stemmetællere
Jens Christian Rasmussen, Unna Jønck, Eva Stemann, Dorte Meyer, Sussie Johansen og Mette Oksbjerg
5. Formandens beretning, herunder beretning fra kolonierne
Punktet blev indledt med den mundtlige beretning – bilag 1 til dette referat. Der var fremsendt 5 resolutionsforslag.

Den skriftlige beretning kan læses på foreningens hjemmeside:

PUNKT 5.1 LØN OG ARBEJDSSTID

Resolution fra KLF Østerbro/Indre By (TR-forsamlingen)

Til Borgerrepræsentationen

Københavns Kommune bør opsige samarbejdet med Sputnik

Alle børn har ret til undervisning jf. folkeskoleloven. Dette gælder også børn med særlige behov.

Der er i Københavns Kommune truffet et politisk valg om, at kommunen ikke selv vil tilbyde tilstrækkeligt med pladser til nogle af de mest skrøbelige børn. Børn, som har brug for særlige undervisningstilbud. I stedet benytter kommunen sig af private firmaer, herunder skolen Sputnik.

Sputnik ønsker tilsyneladende ikke at indgå overenskomst med lærernes faglige organisation, Lærernes Centralorganisation, selvom lærernes faglige organisation blot ønsker samme løn- og arbejdsvilkår, som gælder for tilsvarende skoler. Sputnik er omfattet af en lovlig stillingsblokade, jf. dom i arbejdsretten i januar 2019. Dette betyder, at medlemmer af DLF ikke kan ansættes på skolen. Der er nu forhandlet i mange år, uden at der er opnået et resultat.

Københavns Kommune stiller krav til leverandører, og yder i det hele taget en stor indsats for at sikre fair arbejdsforhold og fair konkurrence, herunder krav om ordentlige løn- og

arbejdsvilkår. Når Sputnik og andre dagbehandlingsskoler bevidst undgår overenskomstmæssige vilkår for lærere, er der reelt tale om dumping af overenskomsten. Altså social dumping.

Det er vores overbevisning, at der skal politisk handling til. Politikerne i København skal tage stilling til, om de fortsat vil benytte sig af private firmaer, som ikke vil tegne overenskomst. Vores holdning er klar. Københavns Lærerforening opfordrer kommunen til at opsige alle aftaler med Sputnik og kun indgå kontrakter med private dagbehandlingsskoler, hvor de overenskomstmæssige forhold er i orden.

Resolutionen blev enstemmigt vedtaget.

Johan Elkjær, Blågård Skole fremlagde nedenstående forslag:

Forslag til Københavns Lærerforenings generalforsamling 1. november 2019:

Den lokale aftale om arbejdstid indgået i juni 2019 var et skridt i den rigtige retning.

Det er dog Københavns Lærerforenings klare opfattelse at Københavns Kommunes Folkeskoler har brug for en mere grundlæggende kvalitetssikring. Undervisningens kvalitet og de ansattes professionelle trivsel kan sikres gennem følgende 5 kvalitetsnormer:

1. Forberedelse: Der øremærkes 25 minutters forberedelse til hver lektion. Øremærket betyder, at denne tid bruges til den forberedelse og efterbearbejdning som underviseren finder rigtig og professionel ud fra gældende love og regler.
2. Undervisningen: Ingen lærer underviser nogensinde mere end 25 lektioner om ugen. Nyuddannede max. 24 lektioner det første år. Seniorer max 22.

Øvrige opgaver:

3. Eleven og forældrene. Der afsættes tid til samarbejdet med den enkelte elev og forældre, samt til den skriftlighed og kvalitet der ønskes i dette samarbejde.
4. Ledelse. For at løfte skolens vision udføres en lang række aktiviteter og opgaver af pædagogisk og praktisk karakter. Noget er fælles som f.eks. pædagogisk udvikling. Andet er mere individuelt. Der er professionel klarhed og overskuelighed over aktiviteter og opgaver og den tid der er sat af. De nødvendige aktiviteter og opgaver ledelsen beder enkelte kolleger løse beskrives og tidsfastsættes professionelt. Tid brugt på disse nødvendige opgaver kan selvfølgelig ikke bruges 2 gange, derfor modregnes denne tid i lærerens undervisningstimetall.
5. Professionalisering af inklusionsopgaven: I klasser der løfter inklusionsopgaver gives mere tid. Der er et større krav om samarbejde med flere parter og et øget dokumentationskrav i arbejdet med elever, der har særlige vanskeligheder. Dette arbejde kræver tid, som selvfølgelig ikke kan tages fra andre opgaver der løses.

”25 lektioner, 25 minutters forberedelse, klare rammer for øvrige arbejdsopgaver”

En politik – vores fælles Kompas.

Næstformand Inge Thomsen fremlagde på vegne af 4 bestyrelsesmedlemmer et ændringsforslag til Johan Elkjærs forslag:

Ændringsforslag til Københavns Lærerforenings generalforsamling 1. november 2019:

Den lokale aftale om arbejdstid indgået i juni 2019 var et skridt i den rigtige retning.

Det er dog Københavns Lærerforenings klare opfattelse, at Københavns Kommunes folkeskoler har brug for en mere grundlæggende kvalitetssikring. Foreningen skal arbejde for, at undervisningens kvalitet og de ansattes trivsel kan forbedres ved lokale og centrale arbejdstidsaftaler blandt andet gennem følgende:

1. Forberedelse: Der øremærkes 25 minutters forberedelse til hver 45 minutters lektion. Øremærket betyder, at denne tid bruges til den forberedelse og efterbearbejdning som underviseren finder rigtig ud fra en professionel vurdering.

2. Undervisningen: Ingen lærer underviser nogensinde mere end 25 lektioner om ugen. Der skal være et nedsat undervisningstimal for seniorer og nyuddannede lærere.

3. Der skal sættes tid på de øvrige opgaver. To eksempler på væsentlige øvrige opgaver er beskrevet nedenfor:

a) Eleven og forældrene. Der afsættes den nødvendige tid til samarbejdet med den enkelte elev og forældre, samt til den skriftlighed og kvalitet der ønskes i dette samarbejde.

b) Professionalisering af inklusionsopgaven:

I klasser, hvor der løftes inklusionsopgaver, gives der den nødvendige tid til en professionel varetægelse af opgaven. Der er et større krav om samarbejde med flere parter og et øget dokumentationskrav i arbejdet med elever, der har særlige vanskeligheder.

Kvalitet opnås ikke alene ved en forbedret arbejdstidsaftale.

Mange forhold i hverdagen spiller også ind fx:

En økonomi der sikrer en god lærernormering

En økonomi der muliggør holddelinger og integration

En lav klassekvotient der giver plads til det enkelte barn

En økonomi der sikrer gode undervisningsmidler

Et sundt og attraktivt arbejdsmiljø, der sikrer allerede ansattes forbliven

Et mål om at alle ansatte skal have en læreruddannelse

En god efter- og videreuddannelsespolitik

Efter behandling på generalforsamlingen trak Johan Elkjær sit forslag.

De 4 bestyrelsesmedlemmers forslag blev vedtaget med stemmerne

for 112

imod 74 og

53 stemte hverken for eller imod

PUNKT 5.2 – KØBENHAVNS KOMMUNES ØKONOMI

Anita Ernst, Tingbjerg Skole problematiserede anlægsloftet, der havde betydning for renovering af skolerne. Formand Lars Sørensen gav et tilsagn, om at melde tilbage, når der eventuelt blev bevilget flere midler til folkeskolen.

PUNKT 5.3. PÆDAGOGISKE FORHOLD

Thomas Poulsen, bestyrelsen fremlagde på bestyrelsens vegne følgende udtalelse:

Til Børne- og Ungdomsudvalget

Styrk lærernes professionelle råderum!

I Københavns Kommune styres folkeskolen fortsat i meget høj grad med udgangspunkt i læringsmålstyring. I februar 2014 vedtog politikerne i Københavns Kommune 4 fokus-punkter for implementering af folkeskolereformen i København. Disse er udgangspunktet for skoleudviklingen i kommunen. Dette på trods af, at der nationalt er vedtaget flere justeringer af folkeskolereformen. Dels at videns- og færdighedsmål er gjort vejledende, dels at der af Undervisningsministeriet er udarbejdet 5 nationale pejlemærker 'Formål og frihed', hvori der lægges op til øget lokal dialog og professionelt råderum for den enkelte lærer og børnehaveklasseleder.

Dette har dog ikke ændret noget i København. Her holder man ufortrødent fast i læringsmålstyring som det bærende element i de centrale pædagogiske indsatser.

Det ses tydeligt i mange af de store projekter Børne- og Ungdomsdomsforvaltningen sætter i gang – Læring der ses 1 og 2, datadrevet organisation, brugerportalsinitiativet – herunder MeeBook og sidst, men ikke mindst Skolelederuddannelsen i København.

Alle tager de udgangspunkt i et snævert undervisningssyn, der slet ikke er tilstrækkelig i forhold til skolens behov og mulighederne for at opfylde folkeskolens formålsparagraf.

For at Københavns Kommune kan leve op til egne pejlemærker for kvalitet i folkeskolen, opfordrer Københavns Lærerforening politikerne og kommunen til, at forlade de 4 fokuspunkter for implementering af folkeskolereformen. Vi ønsker en folkeskole, hvor folkeskolens formål, den menneskelige og relationelle kontakt samt lærerens faglighed og professionelle råderum er omdrejningspunktet for skoleudviklingen.

Udtalelsen blev enstemmigt vedtaget.

PUNKT 5.4 FAGLIGE FORHOLD

Jane Pilegaard, bestyrelsen fremlagde på bestyrelsen følgende udtalelse:

Til Børne & Ungdomsforvaltningen
og til orientering til Børne- og Ungdomsudvalget

Københavns Lærerforening er tilfreds med ordlyden i MED-aftalen også den del, der drejer sig om, at tillidsvalgte – gennem det lokale MED-udvalg – inddrages i skolernes budgetlægning på et så tidligt tidspunkt, at der er mulighed for, at medarbejdernes synspunkter kan indgå i grundlaget for beslutningen af prioritering af midler til de forskellige budgetposter på skolen.

Det er KLF's opfattelse, at det langt fra sker i et tilstrækkeligt omfang. Situationen er ofte, at MED-udvalget ikke inddrages i budgetprocessen – men bliver forelagt et budget, når det er så godt som færdigt.

Desuden præsenteres skolernes MED-udvalg ofte for en budgetopstilling og et regnskab, hvor det er vanskeligt at se, hvad de forskellige poster indeholder.

Det er fuldstændig afgørende for lærere og børnehaveklasselederes arbejdsvilkår i skolen og dermed for deres elevers undervisning, trivsel og udvikling, at det er kerneopgaven, der prioriteres.

Det skal fx være muligt at se:

- at centralt udmeldte midler til 'Ny i KBH' og BUF-flex rent faktisk går til det tiltænkte formål og følger med barnet ud i klasserne.
- at midler tildelt på baggrund af sociale og etniske kriterier går til de elever, der har brug for støtte fagligt eller i dansk som 2. sprog.

Vi skal både i budget og regnskab kunne se, om der er en fornuftig balance mellem udgifter til ledelse og udgifter til undervisningspersonale. Det er helt afgørende, da vi på de københavnske folkeskoler normeringsmæssigt er 5,5 lærere færre på en gennemsnitsskole sammenlignet med de andre store danske byer.

På den baggrund har Københavns Lærerforening en klar forventning om, at MED-aftalens bestemmelser angående tillidsvalgtes inddragelse i skolernes budget og regnskab indskærpes og fremover bliver gældende på alle københavnske skoler.

Udtalelsen blev enstemmigt vedtaget.

På vegne af KLF-afdelingen ved Kirsebærhavens Skole fremlagde **Pernille Henriques** følgende resolution:

Resolution om vold, trusler og mistillid fra KLF-afdelingen på Kirsebærhaven Skole.

Nultolerance over for vold og trusler på vores arbejdsplads

KLF-generalforsamling 1. november 2019

At lærerne i stigende grad oplever vold og trusler, især i indskolingen, er ikke kun en avisoverskrift. Det er vores voldsomme hverdag. Årets trivselsmåling for Københavns Kommune viste netop denne stigning, og politikerne stod i kø for at proklamere, at vi har nul-tolerance over for vold på vores arbejdspladser. "Ingen skal gå på arbejde, og frygte at blive slået eller tilsvinet".

Vi er enige i politikken, men undrer os over indsatsen, der slet ikke forandrer den pressede hverdag ude på skolerne.

Når vi oplever truende forældre, får vi kurser i, hvordan vi kan blive bedre til at kommunikere, udvise "low arousal" og ikke tage angrebene personligt.

Når elever skriger og slår både børn og voksne, bliver vi observeret af psykologer og konsulenter. Tilbage meldingen er ofte, at det os, der skal ændre adfærd. Vi skal blive bedre til at samarbejde i teamet, bruge æggeure og strukturere vores undervisning.

Når vi går til vores ledelse med tårerne ned ad kinderne efter endnu en voldsom episode, gentager de forvaltningens ord: "Desværre, dette er en skal-opgave, eleven skal rummes i klassen".

Når kolleger næsten dagligt bryder sammen, henvises de til psykologhjælp via SOS International eller Tidlig Indsats, så de kan blive robuste, klare hverdagen og ikke tage tingene med hjem. En samtale med en psykolog kan hjælpe på meget, men den ændrer ikke de strukturer, der er i folkeskolen, og det er dem, der skal ændres.

Når en elev har vanskeligheder, skal vi dokumentere side op og ned, så eleven kan få den hjælp han/hun har krav på. Hvis vi er så heldige at få tildelt en ressource, hvilket langt fra altid sker, så forsvinder disse ofte til andre projekter eller hos en støtte, der lige så ofte bruges som vikar andre steder end hos barnet, der skulle hjælpes.

Vi oplever, at andre forældre vælger at tage deres børn ud af skolen, fordi det til sidst bliver for meget med udadreagerende børn i klassen, som ikke kun børnenes lærer, men også børnene selv skal rumme. Ingen forælder kan leve med, at deres barn bliver slået, eller der konstant er larm og kaos i klassen.

Vi oplever som lærere at blive mødt med en systemisk mistillid fra de øverste lag i forvaltningen, for når en elev slår, sparker, spytter og skriger, så er det alene læreren, der skal ses på. Det er læreren, der skal på kursus og forandres. Det er læreren, der er problemet.

Den underfinansierede reform kan og skal ikke forsøges gennemført via systematisk fralæggelse af ansvar fra det administrative kommunale lag. Når børn har brug for hjælp, er det et ansvar, vi ikke kan løfte alene.

Vi vil have magten og tilliden tilbage til lærerne, der kender børnene og skolen indefra. Således at når lærere bliver slået på, er det ikke læreren, der skal have konsulenthjælp og til psykolog, men systemet der skal laves om. Elever der slår og truer, skal have den hjælp, de har krav på. Forvaltningens målsætning om nultolerance overfor fysisk og psykisk vold mod medarbejderne i Københavns Kommune skal være troværdig.

Resolutionen blev enstemmigt vedtaget.

Lars Sørensen, formand kommenterede punktet og gav tilsagn om, at bestyrelsen arbejdede videre med øgede ressourcer til området – og andre kredsers og organisationers arbejde skal også inddrages.

Formandens beretning blev godkendt.

PUNKT 6.

Foreningens regnskaber (herunder fond og kolonivirksomhed)

Regnskabet blev enstemmigt godkendt.

PUNKT 7

Fastsættelse af kontingent

Bestyrelsens forslag til kontingent blev godkendt.

PUNKT 8

Valg af 2 revisorer:

Niels Jensen og Helge Mårup blev valgt til revisorer.

Niels Wester-Andersen, UiU blev valgt til revisorsuppleant

Bilag 1

FORMANDENS MUNDTLIGE BERETNING

KØBENHAVNS LÆRERFORENINGS ORDINÆRE GENERALFORSAMLING

1. NOVEMBER 2019

Denne mundtlige beretning omhandler det væsentligste, der er sket, siden den skriftlige beretning blev afsluttet 7. oktober. I den mundtlige beretning bruger jeg samme nummerering som i den skriftlige beretning, sådan at debatten om den mundtlige og skriftlige beretning kan hænge sammen.

1. Løn og arbejdstid

Sputnik og de øvrige dagbehandlingsskoler

Som omtalt i beretningen, både sidste år og i år, har foreningen gennem adskillige år forsøgt at få aftalt løn- og ansættelsesvilkår for de lærere, der arbejder på dagbehandlingsskolerne – herunder skolen Sputnik.

I sidste års beretning blev det omtalt, at Lærernes Centralorganisation havde aftalt forhandlinger 24. oktober, og håbet var, at der kunne indledes en hurtig proces, der kunne føre til enighed om en overenskomst.

Sådan gik det ikke. LC tog derfor næste skridt og erklærede stillingsblokade, således at medlemmer ikke længere måtte søge ansættelse på Sputnikskolerne. Efterfølgende forsøgte Sputnik at få erklæret blokaden ulovlig.

Arbejdsretten afsagde imidlertid en kendelse 17. januar 2019, der gav LC medhold i, at blokaden var lovlig.

Så skulle man tro, at Sputnik var klar til at forhandle fair løn- og arbejdsvilkår, men nej sådan skulle det heller ikke gå.

Sputnik og en række andre private dagbehandlingsskoler havde meldt sig ind i Dansk Erhverv Arbejdsgiverforening (DEA) og overlod forhandlinger til DEA. Så skulle man tro, at der kom hurtige forhandling, men nej. Her næsten et år efter arbejdsrettens afgørelse foreligger der stadig ikke et resultat.

Tålmodigheden er derfor ved at være brugt op. På et medlemsmøde for de ansatte på dagbehandlingsskolerne 10. oktober, hvor KLF og DLF deltog, blev der oplyst, at der fortsat forhandles, og at DLF ikke havde fremsat ublu krav ved forhandlingerne, og at det ikke var acceptabelt, at de ansatte har dårligere vilkår end tilsvarende ansatte i kommunen. Københavns Kommune har en tydelig strategi på social dumping, det er derfor helt uacceptabelt, at kommunen køber pladser hos udbydere, der dumper på løn- og ansættelsesvilkår. Vi er ikke imod private tilbud – men imod social dumping.

Det var tydeligt at høre på de fremmødte fra Sputnikskolerne, at stillingsblokaden virker, og at det derfor er svært for skolen at skaffe læreruddannede.

Københavns Kommune må nu overveje, om man kan leve med, at eleverne på dagbehandlingsskolerne ikke tilbydes undervisning efter folkeskoleloven, og at kommunen på skoleområdet medvirker til social dumping.

For DLF er denne sag meget principiel, og vi vil derfor intensivere indsatsen for at få overenskomstdækket området.

Den nye lokalaftale om arbejdstid i BUF

Efter jul skal vi i gang med at evaluere den nye lokalaftale om arbejdstid i BUF.

Virker den som tiltænkt, eller er der behov for, at parterne sammen præciserer intentionerne med aftalen? KLF's bestyrelse er netop nu i gang med at planlægge en skolerunde, som skal være med til at kvalificere arbejdet med arbejdstidsaftalen, så den får den tiltænkte virkning på kvaliteten af undervisningen og rammerne for lærerarbejdet.

I foreningen har vi udviklet et regneark, som gør det nemt at overskue ens samlede arbejdstid, og på den baggrund tage den helt nødvendige dialog med skolelederen om opgavesammensætningen og -mængden. Udgangspunktet er, at først opgøres undervisningstiden og den tilhørende forberedelsestid. Herved gøres den resterende tid til øvrige opgaver synlig. Blandt de øvrige opgaver skal man også huske, at elevpauser og spisepauser typisk fylder mere end 200 timer, så mængden af øvrige opgaver, der kan udføres i den resterende tid er stærkt begrænset.

Mange lærere har benyttet regnearket, og der har været en del tilfælde, hvor man har kunnet konstatere, at balancen mellem tid og opgaver langt fra var til stede. Heldigvis har vi også oplevet, at når lærerne kommer til skolelederen med dokumentationen i orden, så er skolelederen også parat til at reducere opgavemængden.

Hvis man ikke på den enkelte skoler er kommet i gang med denne dokumentationsopgave, så vil jeg opfordre til, at man går i gang. Det nytter!

Kommissionsarbejde og ny start

Politisk set har kommunen levet op til den forpligtelse, der er med Ny start samarbejdet. Vi har en god kontakt til forvaltning og borgmester, og der bliver lyttet til vore synspunkter. Vi har forhandlet en forbedret lokal arbejdstidsaftale, vi har en god dialog om specialområdet og om styringen i kommunen, og politikerne har med de alt for få ressourcer til service i 2020 fundet

penge til de elever, der er visiteret til et specialundervisningstilbud med udgangspunkt i niveauet for 2019.

Og så er vi mange, der spændt venter på lærerkommissionens anbefalinger og på den forhandling, der så er planlagt til at foregå i starten af det nye år. Lærerkommissionen har haft til opgave at afdække muligheder og udfordringer på arbejdstidsområdet. Jeg tror ikke, at der er tvivl om, at kommissionen har oplevet det, som beskrives så strålende i forskningsrapporten: 'Når verdens bedste job bliver for hårdt' – et mylder af opgaver, også en række helt nødvendige, som man som lærer ikke har tid til at løse og derfor kan få en oplevelse af ikke at slå til som lærer eller børnehaveklasseleder.

Umiddelbart i forlængelse af at kommissionsrapporten 16. december offentliggøres, holder DLF et landsdækkende TR-møde, hvor indholdet præsenteres, og 5. februar 2020 holder DLF så en ekstraordinær kongres for at diskutere handlemuligheder og fastlægge strategi for forhandlingerne.

Denne gang er situationen heldigvis den, at vores forhandlingsmodpart også anerkender, at der er behov for et fælles fundament for vores arbejdstid, og at der er brug for at skabe en folkeskole, der igen bliver det naturlige førstevalg for børn og lærere – og at udgangspunktet for et godt folkeskoletilbud er god undervisning, et godt arbejdsmiljø og stærk professionel kapital, hvor vi oplever at kunne lykkes med vores opgaver.

2. Københavns Kommunes budget

Budgetforliget

Rammerne for kommunernes budgetter er lidt forbedret med den kommuneaftale, der blev indgået med regeringen. Der er dog fortsat langt igen, før vi i København har budgetrammer, der gør, at vi ikke skal igennem årlige budgetbesparelser men i stedet har mulighed for at investere i kommunal velfærd – på trods af, at der fortsat er en årlig vækst i samfundsøkonomien på 2 % .

Vi fik med budgetaftalen – bl.a. på baggrund af foreningens arbejde og med god støtte fra tillidsrepræsentanterne fra specialskolerne – de 135 mio. kr., det kræver at finansiere stigning på specialområdet og 26,5 mio. kr. i 2020-2023 til en faglig indsatsplan, der skal bremse væksten i andelen, der visiteres til specialtilbud og styrke de lokale inkluderende indsatser. Vi fik anlægspenge til den mest presserende udbygning af skolekapaciteten – både almenskole og specialskole, og vi fik penge til den større andel af københavnere der vælger et folkeskoletilbud frem for et privatskoletilbud.

3. Pædagogiske forhold

Styring af den københavnske folkeskole

Er det folkeskolens formål og fagenes formål, der sætter retningen for kurser og efteruddannelsesindsatsen for lærere og børnehaveklasseledere i den københavnske folkeskole, eller er det A.P. Møllers store pengekasse, der lægger linjen?

Vi har brug for en diskussion med politikere og forvaltning om, hvad den meget målstyrede kurs, som fonden støtter, betyder for lærerarbejdet og for den professionelle dømmekraft.

Viceborgmester i Lyngby-Taarbæk kommune Simon Pihl Sørensen siger det meget præcist: ”Det er en uheldig alliance af penge og et pædagogisk modefænomen, og det var som at se millioner af lemminger løbe derudad i hele Danmark, i skoler og forvaltningen”

Derfor er vi også glade for at være en del af et projekt og en undersøgelse af, hvad styringen betyder for lærerens autonomi og professionsværdier. Projektet er formuleret og udviklet af UCL, afdeling for Anvendt forskning i Pædagogik og Samfund, og der er udvalgt to kommuner med ’væsensforskellige styringskulturer’. Undersøgelsen vil både være kvantitativ og kvalitativ, og en vigtig del af projektet vil være interview med en række TR’ere og andre medlemmer. Pædagogisk udvalg vil under dette punkt – på vegne af bestyrelsen - fremsætte en udtalelse om styringen af folkeskolen – udtalelsen er målrettet de københavnske politikere.

Aula

Aula har nu fungeret et par uger på de københavnske skoler. Vi har et klart indtryk af, at der er store forskelle fra skole til skole på, hvordan det nye kommunikationssystem fungerer, og at meget også afhænger af, hvordan forarbejdet har været. . KLF har regelmæssig kontakt til forvaltningens ledelse af AULA og vil opfordre til, at I, hvis der er problemer, I ikke kan løse lokalt, bruger skolens tillidsrepræsentant til at meddele dette til KLF.

4. Faglige forhold

Vi er som forening afhængig af, at kommunikationen i den såkaldte ledelsesstreng fungerer. At meldinger fra den administrerende direktør til den enkelte leder gennem ugepakke eller områdechef forvaltes som udmeldt eller aftalt. Vi bruger blandt andet en del energi på at sikre, at MEDaftalens ordlyd efterleves og har desværre fortsat store problemer med at sikre, at der er den nødvendige budgetindflydelse i det lokale MEDudvalg. Jane Pilegaard vil på vegne af KLF’s bestyrelse under punktet ’Faglige forhold’ fremsætte et forslag til udtalelse målrettet Børne- og Ungdomsforvaltningen om den manglende inddragelse af det lokale MEDudvalget i budget og regnskab

.

6. Foreningen

Kongressen i DLF

Kongressen i Danmarks Lærerforening er vel overstået, og mange af foreningens 18 delegerede (samt to hovedstyrelsesmedlemmer) var på talerstolen med til at give kongressen retning. Den nuværende næstformand blev genvalgt. I den kommende tid forestår der et stort arbejde for formandskab og hovedstyrelse - i samarbejde med kredsene - i at komme i mål med en god arbejdstidsaftale inden forhandlingerne om overenskomst 21 går i gang. Et nødvendigt

udgangspunkt for en aftale er en forhandlingsmodpart, der reelt set ønsker en aftale, og det er vurderingen, at det ønsker Jakob Bundsgård og KL. Der er enighed mellem parterne om, at vi skal løse rekrutteringsudfordringen og sikre, at folkeskolen igen bliver forældrenes naturlige førstevalg. Det handler om lærere og børnehaveklasselederes mulighed for at lykkes med at give alle klassens elever god undervisning. Der er stor og vigtig opbakning til en forhandlet løsning fra Lizette Risgaard, formand for vores nye hovedorganisation Fagbevægelsens Hovedorganisation og fra Mona Strib, formand for det kommunale forhandlingsfællesskab, som vi er en del af.

Den nye undervisningsminister, Pernille Rosenkrantz-Theil, holdt på kongressens anden dag en tale, der dels var et opgør med overgrebet i 2013 og et signal om behovet for at udvikle i et samarbejde – derfor har ministeren sammen med Anders Bondo Christensen aftalt en række regionale møder med kredsene i DLF for at diskutere rammerne for arbejdet i folkeskolen. Et af de store diskussionspunkter på møderne vil helt sikkert være rammerne for specialundervisning og inklusion. Ministeren varslede kort efter sin tiltræden et opgør med Inklusionsreformen. På kongressen var meldingen fra ministeren, at elever med store og særlige behov svigtes, ligesom lærerne svigtes, fordi de stilles i en umulig situation, og at det i sidste ende bliver meget dyrt, hvis vi ikke som samfund prioriterer området økonomisk og med de nødvendige specialundervisningskompetencer. Det er her afgørende, at ministeren ikke kun taler fra hjertet men også handler, og at hun har mulighed for at få åbnet finansministerens pengetank.

Vedtagelserne fra sidste års generalforsamling

Traditionen tro skylder jeg generalforsamlingen en tilbagemelding på, hvordan der er arbejdet med vedtagelserne fra sidste års generalforsamling.

- Bestyrelsens resolution om ny Lokalaftale på arbejdstid: Vi kom i mål med en ny aftale – selvom det på et tidspunkt så svært ud. Der kom desværre ingen nye regler ind i lokalaftalen om støtte og vejledning til nyuddannede. Men det er fortsat et fokuspunkt for bestyrelsen, at der skal tages større hensyn til nyuddannede. Ingen kan være tjent med, at de nuværende forhold med den store personalegennemstrømning fortsætter.
- Johan Elkjær Blågård Skoles forslag om kvalitetsnormer (inkl. tilsagn i forhold til involvering). Bestyrelsen har i dialog med forslagsstilleren besluttet, at tage debatten på årets generalforsamling. Modellen for behandling af forslaget fra Blågårdsskolen blev præsenteret på TR møde i starten af skoleåret.
- Tilsagnet om en efteruddannelsesstrategi for børnehaveklasselederne. Jeg har sammen med Marianne Giannini fra Børnehaveklasselederforeningen holdt møder med forvaltningen, og der er pt. dialog med Københavns Professionshøjskole om et kompetenceudviklingsforløb. Vi arbejder for, at der gennemføres et PD-modul 'Pædagogfaglighed og lærerprocesser', der både har faglighed og praksisforankring som omdrejningspunkter, og hvor der desuden lægges op til, at to børnehaveklasseledere fra samme skole skal deltage i forløbet, hvor i alt 25 kan deltage.
- Sundhedsordning for foreningens medlemmer (resolutionsforslag fra Skolen ved Sundet). Formandsskabet arbejder på, at alle medlemmer omfattes af kommunens tilbud om 'skoletegnet' ordning – dels ved at få forvaltningen til at reklamere for denne mulighed og dels ved at arbejde for, at det bliver en ordning som samtlige 45.000 ansatte i København.

Afrunding:

Samlet set står vi i dag i den situation, at der fortsat er masser at arbejde med og meget kunne være bedre. Men vi har en ny og forbedret lokal arbejdstidsaftale, vi har et godt samarbejde med politikere og forvaltning, og vi har med budget 20 en god prioritering af en alt for lille budgetramme til service.

Hermed overgiver jeg beretningen til generalforsamlingens stillingtagen.

