

Formandens skriftlige beretning 2022

Generationsskifte i kredsstyrelsen

Da jeg blev valgt som kredsformand i 2021 blev det også startskuddet til et generationsskifte i Hvidovre Lærerforening. I 2022 gik vores mangeårige næstformand og mødeleder til kreds møderne, Martin Roald-Arbøl, på fortjent pension efter mange års tjeneste som lærer i kommunen og flere forskellige tillidsposter. Vi skylder Martin en stor tak for sin utrættelige indsats i Hvidovre Lærerforening, hvor han har sat dybe spor. Pelle Roholt Jensen blev valgt som ny næstformand. Pelle er tillidsrepræsentant på Avedøre Skole, har siddet i kredsstyrelsen i en årrække, og har en række erfaringer og kompetencer som Hvidovre Lærerforening har stor gavn af at have hos en næstformand.

Samtidig med Martins farvel skiftede man også tillidsrepræsentant på yderligere to skoler, og dermed trådte hele tre nye tillidsrepræsentanter ind i vores kredsstyrelse. Dermed er hele seks ud af ni tillidsrepræsentanter på de almene folkeskoler nye inden for blot 2 år, samtidig med at formand, næstformand og den pædagogisk ansvarlige i kredsen alle er nyvalgte. En helt ny situation i Hvidovre Lærerforening efter en lang årrække med stor kontinuitet.

Det er både spændende, sundt og en lille smule skræmmende med en sådan transition, hvor man får lejlighed til at

kigge diverse praksisser og "plejer" igennem. Mange kompetencer er gået ud af døren, og nye er trådt ind. På vores årlige kredsstyrelsesinternat arbejdede vi med netop disse ting, og vi kan garantere, at den nye udgave af Hvidovre Lærerforening er klar til fortsat at kæmpe for professionen og for at lærerne har de bedst mulige rammer og vilkår for at lykkes med kerneopgaven.

A2650 – den kommunale redegørelse

Vores lokale arbejdstidsaftale runder snart sin 2 års fødselsdag. Det kan jeg huske, fordi min første arbejdsopgave som nyvalgt kredsformand var "kick-off-mødet" for alle tillidsrepræsentanter og skoleledelser, da den skulle præsenteres. A2650 peger på 3 niveauer af forpligtende samarbejde. Det lokale på skolerne, det centrale på kommune/kreds basis – og så på et niveau midt i mellem, hvor videndeling på tværs af skoler/kommune/kreds er i fokus. De 3 niveauer hænger tæt sammen i et årshjul. Som en del af aftalen er der etableret et såkaldt "Rejsehold", hvor skolechef, kredsformand og formanden for den lokale skolelederforening sammen kan hidkaldes, hvis der er behov for drøftelser eller tolkninger på baggrund af arbejdstidsaftalen. Rejseholdet tog en tur rundt til alle 10 folkeskoler i løbet af efteråret på egen foranledning, hvor vi havde dialoger med leder/TR om, hvordan

Formandens skriftlige beretning 2022

A2650 var blevet løbet i gang. Alt er ikke rosenrødt – men der tegner sig et billede af, at man på samtlige skoler har gode, professionelle og tillidsfulde relationer mellem ledelse og tillidsvalgte.

Dette billede kan vi genkende på kommunalt plan. Det afspejler sig fx i samarbejdet om den kommunale redegørelse, og i organiseringen af- og dialogen om modtagelse af de ukrainske skolesøgende flygtninge, da den russiske invasion af Ukraine blev en realitet, og det hurtigt stod klart, at vi i Hvidovre skulle modtage et større antal ukrainske flygtninge, herunder en del skolesøgende børn.

”Sammen om skolen i Hvidovre”

På nationalt plan har Danmarks Lærerforening sammen med Undervisningsministeriet, KL, Skolelederforeningen, BUPL, Skole og Forældre og Danske Skoleelever skabt partnerskabet ”Sammen Om Skolen”, som er et tæt og forpligtende samarbejde, hvor alle væsentlige skolepolitiske tiltag med skolens parter drøftes forud for de politiske beslutninger.

Sådan et partnerskab har vi også arbejdet med at få formaliseret lokalt i Hvidovre. Vi har i forvejen flere gode fora, hvor vi sammen drøfter skole, og hvor mange af de nævnte parter i forvejen er repræsenteret. I arbejdet med en lokal udgave af den nye ”Meddelelsesbog”, der

har afløst de forkætrede ”Elevplaner”, blev et sådant partnerskab afprøvet, og vores oplevelse var, at vores input kvalificerede arbejdet med de skabeloner til en meddelelsesbog, som de enkelte skolebestyrelser fik ud til videre drøftelse og implementering.

General Data Protection Regulation

Vi har mange forkortelser i skoleverdenen. En af dem, som vi vist allesammen har hørt om, er GDPR. Hvidovre Kommune har i mange år været en af de såkaldte ”Google-kommuner”. Alle elever og lærere er blevet udstyret med en g2650-konto, og systemet har været mere eller mindre flittigt brugt til både undervisning og kommunikation. Da Datatilsynet i løbet af 2022 gav Helsingør Kommune - en anden ”Google-kommune” - en række påbud og dikterede fuld stop i brugen af Googleværktøjer, valgte man i Hvidovre Kommune at være proaktive og indskrænke brugen af værktøjerne væsentligt. Dette har for de fleste lærere betydet, at der skulle afsættes arbejdstid til at rydde op i mailboks, drev, classroom mv. Denne sag fulgte vi tæt - og følger fortsat. Både i forhold til betydningen for at kunne lykkes med kerneopgaven, og selvfølgelig i forhold til den mængde arbejdstid, som vi lærere skulle allokere til oprydningssarbejdet.

Formandens skriftlige beretning 2022

Kommunal økonomi

Efter tidligere års rammebesparelser på kommunens folkeskoler bød budget 2023 heldigvis ikke på besparelser. Undervejs i budgetprocessen var der enkelte forslag på bordet, som kunne have haft negative konsekvenser for folkeskolerne i Hvidovre, men i sidste ende stemte konstitueringen bag den nyvalgte kommunalbestyrelse et budget for 2023 igennem, hvor der ikke skulle spares på skoleområdet.

Folkeskolen blev desværre heller ikke tilført midler. I ugerne op til generalforsamling i Hvidovre Lærereforening lader det desværre til, at den økonomiske situation i kommunen har ændret sig drastisk, og vi frygter, at vi ser ind i besparelser allerede i 2023.

Skoledistrikter

En anden politisk debat, der endte med at køre meget længe, var debatten om ændring af kommunens skoledistrikter. Sådant en øvelse har vist sig at være svær flere gange i fortiden, og denne gang var bestemt ingen undtagelse. Med udgangspunkt i de politisk vedtagne principper for fastlæggelse af skoledistrikter, var der mange forskellige modeller på bordet, og undervejs blev alle parter hørt. I Hvidovre Lærereforening har vi principielt ingen holdning til præcis hvor "stregerne på landkortet skal trækkes". Vores fokus er, at kommunens ni almene folkeskoler trods forskellige typer af

boligområder i nærmiljøet, får samme rammebetingelser for, at lærerne kan lykkes med kerneopgaven. Den uro en længere, vedvarende debat skaber mange steder i kommunen, sætter spor i arbejdsmiljøet. Enkelte skoler bliver omtalt i hårde vendinger, og det smitter af på de ansatte, og givetvis også på potentielle forældre og elever i et givent område, der får et misvisende og negativt billede af byens folkeskoler. Dette har vi gjort klart for politikere og Center for Skole og Uddannelse i håb om, at man vil have dette in mente, når øvelsen skal gentages. Og det skal forventeligt allerede i 2023, for de nuværende distrikter er næppe langtidsholdbare.

Rekruttering, tilknytning, fastholdelse, mentorordninger

I et arbejdsmarked hvor det bliver stadig sværere at rekruttere uddannede lærere, har vi som skolevæsen en stor og vigtig opgave. Når vi får en ny kollega, skal der ligge en god, gennemarbejdet plan for, hvordan denne bliver taget imod, onboardet, tilknyttet arbejdspladsen og i det hele taget får den bedst mulige start på sit arbejdsliv, hvad enten man er nyuddannet eller ny i kommunen. Det har vi arbejdet med gennem nogle år i Hvidovre Lærereforening, og jeg oplever, at der bliver stadig større lydhørhed og fokus på det i kommunens strategier og arbejde. Konkret har det været hele vejen

Formandens skriftlige beretning 2022

fra kommunens øverste MEDudvalg, og helt ud lokalt i skoleplanerne, også via vores arbejdstidsaftale og vedholdende fokus. Vi oplever dog fortsat store lokale forskelle i tilgangen til fx mentorordninger, og desværre oplever vi fortsat også for mange nyansatte, der hurtigt søger videre.

Vi arbejder også ud fra tesen om, at hvis vi bliver rigtig dygtige til at fastholde vores dygtige lærere ude på skolerne, ja så skal der ikke rekrutteres så mange. Derfor består en stor del af vores kerneopgave også af hele tiden at sætte lys på, at lærernes arbejdsforhold skal udvikles konstant. Lige fra de lavthængende frugter som fx mulighed for at låne skolens lokaler til private arrangementer og til de helt store udfordringer som inklusion og forældrekontakt.

De mindre medlemsgrupper

Vores medlemmer i PPR, Ungeindsatsen, i Center for Skole og Uddannelse og på Hvidovre Hospital har på mange måder et andet arbejdsliv end medlemmerne ude på folkeskolerne og Hvidovre Heldagsskole. I efteråret har jeg været med til Faglig Klub på de fleste matrikler, hvor omdrejningspunktet har været en indsamling af viden og erfaringer fra medlemmernes daglige arbejdsliv om, hvad der fylder og hvilke områder der ønskes fokus på både lokalt i Hvidovre Lærereforening og centralt i Danmarks

Lærereforening. Disse besøg har dels givet flere konkrete emner, som vi vil arbejde videre med i kredsstyrelsen, og dels givet værdifuldt input på den lidt længere bane, når vi kigger ind i overenskomstforhandlingerne, der lurer i horisonten til OK24.

Rammer og vilkår for arbejdslivet

På alle vores folkeskoler har der også været inviteret til Faglig Klub med samme fokus. Her står det, desværre, klart, at inklusionsudfordringen stadig er den absolut største enkeltstående udfordring for at lykkes med opgaven som skolelærer. Den kendsgerning kalder på vores opmærksomhed og handling både lokalt i Hvidovre Lærereforening, og centralt i Danmarks Lærereforening. Vi kan ikke løse dette "vilde problem" alene, men vi vil gerne komme med vores bud på hvad der kan være med til at løse de meget komplekse problemstillinger, som de fleste lærere står i på daglig basis. Konkret arbejdes der i Hvidovre med co-teaching flere steder, og også andre mellemformer er enten sat i søen eller under udvikling. Her arbejder vi intenst på, at vi som faglig organisation bliver hørt, både når tiltag bliver planlagt og når de løbende evalueres. Vi ved, at arbejdspladsens mængde af professionel kapital er afgørende for, om diverse tiltag bliver implementeret. Dette begreb har vi talt om i mange år, og det gælder også det

Formandens skriftlige beretning 2022

forgangne, hvor netop det var omdrejningspunkt i vores samarbejde med kommunen.

Medlemsweekend og Oktoberfest

I løbet af et år har vi nogle traditioner, som vi kerer os om og som vi arbejder på konstant at udvikle. Vores

Medlemsweekend i marts har mange år på bagen, og der har løbende været eksperimenteret med både form og indhold. Vi synes, at vi er ved at have ramt en form, som giver mening. Nogle gode faglige input – meget gerne med debat, og så socialt samvær. Personligt sætter jeg stor pris på, at jeg kan få lov at udleve mit musiker-alterego samtidig med mit formandskab. De senere år i form af vores live-musikquiz og sammen med et – synes vi selv – ret godt band bestående af nuværende eller tidligere tillidsvalgte fra Hvidovre Lærerforening. Vi bilder os ind, at det er ret unikt. Samme band spillede også op til Oktoberfest, som er en nyere tradition, der har været sat stand-by af Corona, men blev genoplivet i år, hvor Præstemosen lagde lokaler til en sjov aften i kollegialt selskab.

Begge arrangementer er noget vi prioriterer højt, og som vi gerne ser endnu flere medlemmer deltage i.