

Mundtlig beretning til generalforsamling i Ishøj Lærerkreds.

Kære kollegaer velkommen til GF.

Fællesskab.

Det er måske det ord, der bedst dækker de sidste to års gang i Ishøj Lærerkreds.

Det har været et ord, der er gået igen i kredsstyrelsens samtaler – hvad enten det har handlet om Strategien Stærke Fællesskaber, om rekruttering og fastholdelse af kollegaer i kommunen, i lærerjobbet og i Ishøj Lærerkreds – eller om vores egen organisering og styrke som faglig forening.

Hvis vi skal svinge os helt op til en start – så begynder Fællesskabet i folkeskolen. Det er her, vi i henhold til formålsparagraffen lægger grundstenene til morgendagens demokratiske medborgere gennem dannelse og uddannelse i fagene.

Alene det burde jo gøre vores arbejde til verdens mest meningsfulde og givende job samtidig med, at vi har med børn og unge at gøre og det er det også – langt hen ad vejen.

Hvis det altså ikke lige var for de benspænd, der hedder rammer og vilkår.

Inklusion

Skolen som politisk kampplads.

Et stadig mere komplekst forældresamarbejde og alverdens eksperter, der alle – tilsyneladende – har mindst ti års erfaring i, hvad det vil sige at gå i skole.

På trods af det der af og til kan udfordre arbejdsglæden – har jeg personligt en anelse mere optimisme, end jeg ellers har haft i mange år.

Vi står midt i en valgkamp, hvor folkeskolen pludselig fylder, hvilket den ellers ikke har gjort i flere år.

Lilleskolen og investering i skolen på 5. mia. varigt og snak om, hvordan man får de knap 5.000 kollegaer tilbage til folkeskolen, som har forladt den. Det er nogle andre toner end hidtil.

Jeg har hørt omtalt at der nu er tales om en underfinansiering på 5 mia., som AR har dokumenteret.

Der tales om behovet for flere lærere – op mod 5.000 flere.

Der tales om lavere undervisningstal, som middel til at få lærerne til at komme tilbage og få kollegaer til at holde i jobbet.

Jeg hørte endda en politiker bruge ordet forberedelse.

Og på dagen for udskrivelsen af folketingsvalget blev der talt om en forfejlet inklusionslov.

Halleluja.

Men det er jo stadig fugle på taget og sidst nappede de ud af det blå en helligdag fra lønmodtagerne og krudt og kugler nappede hele råderummet. Men i dag har jeg Ja-hatten på og håber på bedre tider for folkeskolen!

Og håbet er jo lysegrønt – ligesom farverne i DLF's logo.

Til gengæld kan vi forholde os til det, vi står i her og nu.

Skolens tilstand i Ishøj.

Lærerlivet.

De rammer og vilkår, vi har arbejdet under de sidste to år – og det, vi kigger ind i.

Stærke Fællesskaber har fyldt mest de sidste to år. I vores samtaler, samtalerne med forvaltningen og skolelederne og politikerne.

Intentionen om at inkludere flere elever i folkeskolen – eller give deltagelsesmuligheder til flere, som det hedder – er i sig selv pædagogisk god latin.

Når skolelederne siger, at vi skal lave skole til de elever, vi har, så giver det os også et professionelt råderum.

Men investeringerne i en så ambitiøs strategi, efterlyser vi stadig.

Praksisnær kompetenceudvikling i form af ressourceteamet er fint initiativ, men når den daglige undervisning kører, så er det nok ikke lige det, man mest ønsker og rent principielt kan man også stille spørgsmålet, om kompetencerne peger ind i, at det er ”læreren” der er problemet og ikke rammerne.

Det, der efterlyses i samtalerne med forvaltningen – og vigtigst af alt politikerne – er:

Flere tolærertimer – og at de ikke forsvinder til vikardækning og at man hurtigt reagerer når elever er udfordrede.

At gruppeordningerne udvides og at der er specialiserede tilbud.

At kapaciteten på Ishøjgård udvides.

Alt sammen for at holde eleverne i kommunen – deres nærmiljø og kunne arbejde mod zonen for nærmeste fællesskab. Det er både økonomisk og pædagogisk mest ansvarligt.

For med flere elever, der skal inkluderes – og færre elever, der tilbydes et mindre skoletilbud – bliver klassefællesskaberne udfordret, hvis man ikke agerer hurtigt på det.

Når undervisningsdifferentiering nærmere bliver til elevdifferentiering, og når den reelle mulighed for at lykkes med undervisningen kommer under pres, så presses også arbejdsmiljøet og arbejdsglæden.

Det fortalte kredsstyrelsen gennem hverdagsfortællinger til et møde med centerchefen på kredskontoret og det går ud over alle og det gjorde indtryk.

Foruden hverdagen i klasserne oplever gruppeordningerne på Strandgårdskolen overbelægning, og vi bruger en del tid på at hjælpe med at gøre opmærksom på dette til forvaltningen, så normeringerne og fagligheden er i orden.

I modtageklasserne på Gildbro skolen kommer der flere elever til.

Det er ikke kun et Ishøj-fænomen. Det er en generel udvikling på Vestegnen, hvor udenlandsk arbejdskraft også betyder flere børn, der starter i skole uden de sproglige forudsætninger.

Vi har dygtige og kvalificerede lærere til den opgave, men flere elever i klasserne med flere sprogstammer udfordrer undervisningen.

Flere elever i modtageklasserne betyder også flere elever, der skal udsluses til almenklasserne, hvor der ikke følger ekstra ressourcer med ud, og hvordan skal den enkelte lærer kunne løfte denne opgave, der ligner elevdifferentiering snarere end undervisningsdifferentiering.

PPR og samarbejdet med tale-hørekonsulenterne og almenområdet, kan med fordel styrkes. Der sidder kollegaer med stor faglig indsigt, som i højere grad kan bringes i spil. Det har vi gjort centerchefen opmærksom på, og det er en dialog, vi fortsætter. I forvaltningssprog hedder det nedbrydning af silotænkning.

Generelt har budgetterne – både nationalt og lokalt – været presset af det stigende forbrug på det specialiserede område - også i Ishøj. Strategien Stærke Fællesskaber handler også om det – og i alle kommuner arbejdes der med dette.

I 2025 oplevede vi ansættelsesstop som konsekvens og selv om der stadig skulle ansættes lærere, så var virkeligheden, at det tog længere tid at genbesætte. Det har haft konsekvenser.

Vi har set opgaveglidning fra forvaltningen til skolelederne – og videre til lærerne og det pres har kunnet mærkes rundt om på skolerne.

I sparekataloget til budget 2026 lå der desuden et forslag om at reducere tolærertimerne. Det blev heldigvis ikke til noget. Vi gjorde det tydeligt i høringssvar og i politiske samtaler, at det ville være en helt forkert retning, hvis man reelt ønsker at lykkes med Stærke Fællesskaber.

I stedet blev der tilført et – lad os være ærlige – symbolsk beløb på 600.000 kroner til to-voksenordningen, hvilket smurt ud på skolerne ikke giver ekstra lærerressourcer.

Der er nu truffet beslutning om fysisk udvidelse af Ishøjgård, hvilket er et vigtigt skridt.

Der var forslag inde om at styrke TR og rekruttering af lærerne og følge omegnskommunernes investeringer i skolen.

Så Stærke Fællesskaber har fyldt – og vil fortsat fylde.

Vi har allerede aftalt med skolelederforeningen at mødes med det nye politiske udvalg for at drøfte, hvad der konkret skal til, hvis strategien skal lykkes i praksis for det handler om prioriteringer af begrænsede midler. Vi taler fortsat fast med udvalg og politikere om skolens virkelighed og vi oplever et nyt byråd, der fortsat gerne vil i dialog med os.

Men rammer gør det ikke alene.

For forudsætningen for at lykkes med inklusion er, at vi har kvalificerede lærere til at løfte opgaven og her fylder rekruttering og fastholdelse i stigende grad.

Vi har arbejdet med løn som en parameter gennem flere år. Idet vi kan dokumentere, at vi halter efter i forhold til omegnskommunerne og skolelederne, oplever også, at vi bliver valgt fra som konsekvens her af.

Vi lykkedes med at løfte lønnen på Ishøj Skole, så de nu er på niveau med de øvrige skoler. Det var vigtigt.

Men vi har ikke fået lukket det dokumenterede løngab til størstedelen af hovedstadskommunerne.

Meldingen har været, at pengene er brugt, og at et generelt lønløft kræver politisk prioritering.

Vi kom så langt, at der i budgetforhandlingerne for 2025 lå et forslag om en rekrutteringspakke. I den forbindelse tak for et stærkt lobbyarbejde Rezzan.

Det spor skal vi holde fast i.

En anden – og måske endnu vigtigere – faktor for rekruttering og fastholdelse, er arbejdstiden.

I 2025 og ind i 2026 har vi derfor arbejdet med at justere vores lokalaftale – i det små.

Det har ikke været muligt at sænke undervisningstimetallet eller hæve forberedelsesfaktoren. Det kræver større budgetmæssige prioriteringer fra byrådet.

Men vi har forsøgt at se på de steder, hvor vi trods alt kan forbedre rammerne – særligt i forhold til gennemsigtighed i forberedelsesfaktor og afklaring omkring uge 8. Vi håber vi snart er i mål med dette.

Men hvad er det der har størst betydning for, om man morgen efter morgen møder ind på arbejde? Jeg tror, at det der betyder allermest, er fællesskabet på skolen og på Rådhuset. Kollegaerne.

Relationerne.

Oplevelsen af at stå sammen om opgaven.

Det er noget af det, vi også taler med forvaltningen om:

Hvordan sikrer man stærke arbejdsfællesskaber på skolerne?

For det er ikke bare et spørgsmål om trivsel – det er også et spørgsmål om rekruttering og fastholdelse.

Den dagsorden har vi også været optagede af i kredsen.

I løbet af de sidste to år har vi brugt en del tid på at drøfte, hvordan vi styrker fællesskabet blandt medlemmerne. Vi spurgte jer, hvad I ønskede. Besvarelserne pegede både på mindre og større arrangementer – og mere specifikt på ønsket om at genoptage medlemsweekenden.

På den baggrund har vi afholdt biografarrangement og medlemsweekend.

På medlemsweekenden var fællesskab et bevidst tema. Der var teambuilding på tværs af skolerne – og det fik rigtig god respons.

Samtidig må vi også konstatere, at tilslutningen generelt er dalende. Det gælder ikke kun hos os, men også i nabokredsene.

Det har vi talt om i kredsstyrelsen:

Hvad skyldes det?

Hvad skal der til for, at flere engagerer sig?

Hvordan styrker vi de faglige klubber og det faglige fællesskab ude på skolerne i de kommende år?

Det er en vigtig opgave.

Ikke kun kollegialt – men også fagpolitisk.

For vi oplever, at det ikke længere er en selvfølge for alle at være organiseret i en overenskomstbærende forening.

Og vi er ikke stærkere over for skoleledere, forvaltning eller politikere end det fællesskab, vi repræsenterer.

Fællesskabets styrke viser sig helt konkret i overenskomsterne.

Ved OK24 fik vi et betydeligt lønløft som modsvar på den historisk høje inflation.

Nu er det generelle kommunale forlig i OK26 landet.

Over de kommende tre år får vi generelle lønstigninger på 6,27 % ud af en samlet ramme på 9,2 % – 9,4 % inklusiv teknisk regulering.

Herudover forhandles der i disse dage om 2 % organisationsmidler, som overvejende forventes at gå til løn.

Med en forventet inflation på omkring 4,36 % betyder det, at vi – selv uden organisationsmidlerne – kan se ind i en reel reallønsfremgang på knap 2 %.

Hvis hovedparten af organisationsmidlerne også går til løn, bliver fremgangen naturligvis større.

Det er væsentligt.

Men løn er ikke det eneste i aftalen.

Fritvalgsordningen udvides.

Det betyder, at vi får en fritvalgskonto – hvor værdien kan anvendes til løn, pension eller frihed. Der kommer samtidig en fritvalgsdag til dem, der ikke har omsorgsdage eller seniordage.

Barns sygedage udvides med en 0. og en 3. sygedag. Det er en mulighed – ikke en rettighed. Det vil lette hverdagen for børnefamilier.

Men det rejser også spørgsmål om, hvordan det spiller ind i arbejdsfællesskaberne, hvis fraværet stiger.

Derudover afsættes der 0,2 % til lokal løndannelse, hvordan de midler konkret udmøntes, bliver spændende at se.

I den samlede fagbevægelse også et blik rettet mod organisering, for legitimiteten i forhandlingerne beror her på. Vi står fortsat stærkt i DLF, primært gennem vores kultur og nærhed på alle arbejdspladser, men det er ikke længere en selvfølge.

En anden stor bevægelse, som ikke har fyldt nok i den offentlige debat, er fagfornyelsen.

De nye fagplaner – som udspringer af den frisættelse, der blev til kvalitetsprogrammet – bliver en markant ændring.

Det er i praksis et endeligt opgør med den detaljerede målstyring.

Antallet af bindende mål reduceres kraftigt.

Der lægges op til færre og mere overordnede mål – mere i stil med de gamle faghæfter.

Det betyder større professionelt råderum.

Større vægt på faglig dømmekraft.

Mindre bogholderi.

Det bliver en stor omstilling.

Mange kollegaer er uddannet efter 2013 og har arbejdet i en læringsmålstænkning. Andre har måttet omstille sig til den.

Nu skal vi igen tænke mere i faglig helhed og professionelt skøn.

Det kan blive en reel gamechanger for folkeskolen – både for os og ikke mindst for folkeskolen, hvis det betyder, vi i langt højere grad kan lave undervisning til de elever vi har. Men det kræver opmærksomhed.

Derfor har vi på vores samarbejds møde med forvaltning, kreds, TR og skoleledere talt om, at implementeringen skal have særlig bevågenhed de kommende år.

For det er en ændring i måden, vi taler om undervisning på.

Fællesskaberne er vigtige – og ja, det kan godt være, jeg har sagt det 18 gange i løbet af den her beretning.

Men der er en grund til det.

De har været vigtige de sidste to år.

Og de bliver mindst lige så vigtige fremover.

Det gælder fællesskabet på skolerne.

Det gælder for os som lærerkreds.

Det gælder rekruttering og fastholdelse.

Og det gælder i vores møde med forvaltning og politikere.

Og vi kommer også til at fortsætte arbejdet med at styrke fællesskaberne – og med at bringe fællesskabernes stemmer og holdninger videre.

For det er dér, vores legitimitet ligger.

Og det er dér, vores styrke ligger.

Med det overlader jeg beretningen til generalforsamlingens behandling.

Tak for ordet