

Beretning 2016

Jeg vil gerne starte den mundtlige beretning med at citere afslutningen fra sidste års beretning, hvor jeg rundede af med følgende ord:

“Der er meget som splitter i tiden og vejen er lang” sang vi lidt tidligere – vejen er lang og jeg tror desværre, at det kræver et langt sejt træk, før vi alle synes, arbejdsvilkårene er rimelige. Den første del af dette seje træk har vi efterhånden gennemlevet, og det er tydeligt for de fleste, at der skal ske et eller andet. Måske sker det endda, før man aner det. Jo mere vi står sammen om de udfordringer der er, desto bedre og hurtigere tror jeg på, at vi kan løse dem.

Sådan var ordene altså i afslutningen sidste år, og ret kort tid efter kunne vi sammen med Hedensted Kommune præsentere en *Fælles forståelse om arbejdstid*.

Den er en del af det lange seje træk, men vi er ikke så naive at tro, at den har bragt os i mål.

Det kommer nok ikke som nogen overraskelse, når jeg afslører, at den beretning jeg nu har taget hul på vil komme til at handle en hel del om rammerne for vores arbejde, og de muligheder vi har for at lykkes.

Det er den største udfordring for os, og det er naturligvis også retningsgivende for det arbejde, vi laver i kredsen.

Hvad vil vi som samfund med skolen?

Som professionelle i og omkring folkeskolen agerer vi dagligt i et kompliceret spændingsfelt sammensat af de forventninger, der er til både målet med og udførelsen af vores arbejde. Der er forventninger fra elever og forældre, fra kolleger og ledere, fra skolechef og undervisningsminister, fra KL og Finansministeriet, fra meningsdannere og beslutningstagere – ja, praktisk taget fra Gud og hver mand er der forventninger til, hvordan og hvorfor vi udfører vores arbejde.

Og så er der jo ikke mindst forventningerne fra os selv... I det spændingsfelt er det interessant, men også indimellem svært og hårdt at arbejde, fordi der er så mange konfliktfyldte og modsatrettede forventninger.

For snart 35 år siden sagde Løgstrup i en ofte citeret forelæsning på Danmarks Lærerhøjskole, at samfundet har den skole det fortjener.

Jeg er meget enig i det udsagn, men jeg synes faktisk, man burde vende den lidt og i stedet stille spørgsmålet *“hvilken skole vil vi som samfund have?”*. Den dybdegående drøftelse af det var stort set fraværende, da politikerne vedtog skolereformen i 2013 og min påstand er, at det er medvirkende til at give unødigt uro i og omkring skolen fordi, der dermed bliver en usikkerhed mellem politikere, brugere, ansatte og menigmand om hvilke opgaver og mål, der er skolens, og hvordan der skal prioriteres, når ressourcerne er begrænsede.

For hvad er det egentligt, vi som samfund vil med skolen? - og er der lighedstegn mellem det, vi som samfund vil, det der prioriteres, og det der betales for og så det ambitionsniveau, som vi som lærere selv har for udførelsen af vores opgave?

Der er jo ingen tvivl om, at det er samfundet - repræsenteret af de folkevalgte politikere - der vælger i hvilken retning skolen skal, men samtidig er det også samfundet - og de samme politikere - der har ansvaret for at sikre nogle rammer der gør, at de ambitioner de lægger for dagen, kan udføres i praksis.

Der halter det efter min og kredsstyrelsens overbevisning en hel del; der er ikke balance mellem de opgaver, folkeskolen i Hedensted og resten af landet skal løse og de ressourcer, der er til at gøre det. Men samtidigt er der måske heller ikke altid balance mellem de ambitioner, vi som lærere selv lægger ned over udførelsen af vores arbejde, og det vores arbejdsgiver med baggrund i ressourcetildeling samt regler og aftaler om arbejdstid kan forvente af os.

"Vi lærer for livet – ikke for skolen"

Det citat fra Grundtvig, der også indgår i logoet for Danmarks Lærerforening, har i mange år været et slogan vi forbinder med dansk skoletradition og med den brede dannelsestænkning, som vi har været stolte af i vores måde at holde skole på. Jeg er overbevist om, at mange lærere har netop det sigte, når man beskriver hvad man har for med sine elever.

Hver dag arbejdes der med flid og dygtighed på alle niveauer omkring de børn, der går i skole i Hedensted Kommune. Målene, der forfølges i og omkring skolerne her, kan i politiske termer groft sagt på nationalt plan reduceres til, at eleverne skal blive så dygtige, som de kan, tilsat den lokale parole om, at alle skal blive klar til uddannelse og job.

Det er svært at være uenige i, at eleverne skal blive så dygtige som muligt, ligesom det er svært at være modstander af, at de gerne skal blive klar til uddannelse og job, men det er unægteligt nogle noget smallere målsætninger end det, som fortsat står i folkeskolens formål, og som rummes så fint i det gode gamle citat fra Grundtvig, der yderligere udfoldede det ved at fremhæve, at undervisning skal handle om *"at forstå livets fylde og form"*.

Det er altså noget andet end en målsætning om, at 80 % af eleverne skal være gode til at læse og regne i de nationale tests. Er det virkeligt den skole, vi som samfund vil have?

Enige eller ej, så har vi brug for, at politikerne sætter nogle mål for folkeskolen, og det gjorde de jo rent faktisk med vedtagelsen af skolereformen i 2013. Man kan diskutere, om målene var de rigtige, men de blev sat fra politisk hold. Fra Christiansborg besluttede man så også, at en længere skoledag ville medføre, at de danske elever ville blive så dygtige som muligt.

Beslutningen har hverken grundlag i forskning eller internationale erfaringer, men der hvor kæden for alvor hopper af er, at man undlod at sikre de rammer, der skulle få reformen til at lykkes.

Den internationalt anerkendte finske uddannelsesforsker og Harvard-professor Pasi Sahlberg var i efteråret inviteret som gæstetaler i forbindelse med Danmarks Lærerforenings kongres, og han sagde det kort og præcist:

"If you don't invest - expect no return"

Det burde politikere og ledende embedsmænd være klar over, og lokalt gør vi også en indsats for at oplyse dem om den sammenhæng, men sandheden er desværre nok, at de lokalt ikke umiddelbart har rammerne til at investere i den ønskede udvikling. Og kigger man i krystalkuglen, blinker der et omprioreringsbidrag faretruende forude, som vil gøre det endnu værre - men mere om det senere.

Nye relationer

Den kredsstyrelse, der er på valg i aften, har siddet i 2 år nu og sammen med Jann og Birgitte på kredskontoret skullet tegne foreningen og varetage medlemmernes interesse lokalt.

Ved starten på valgperioden var vi reelt sat udenfor døren, indflydelsen var i bedste fald minimal og udsigten til, at det skulle blive anderledes var ikke positiv.

Vi arbejdede hårdt med sagsbehandling af forskellig karakter, arbejdsmiljøområdet og indsatser i forskellige arbejdsgrupper med pædagogisk indhold, men i forhold til at komme ind på de områder, hvor lærernes arbejdsforhold blev besluttet, var der lukket og Hedensted Kommune støttede loyalt op om KL-linjen, hvor vi skulle holdes langt væk fra banen. Derfor har vi brugt rigtig meget krudt på holdningsbearbejdning og at skabe relationer til de personer, der kunne være vejen tilbage til at løse de opgaver, der følger med det ansvar, vi blev givet med valget af os.

Vi har nu en markant bedre relation til skolechefen og afdeling for Læring end tilfældet var for to år siden og vi oplever faktisk, at der i stadig stigende grad lyttes til vores input, der tages for gode varer og ikke bare noget vi siger for at sikre lærerne færre arbejdsopgaver og højere løn. Der er en økonomisk virkelighed, som gør at vi også fremadrettet står med udfordringer, som vi som fagforening finder det dybt urimeligt, at vores medlemmer skal lide under, men langt hen ad vejen er vi enige om mange ting og vi inviteres reelt med ind i flere sammenhænge. Om det er fordi, vi har gjort os fortjent til den øgede lydhørhed, eller om politikerne har drejet armen om på forvaltningen kan vi reelt ikke vide, men det er også et faktum, at vi har fået opbygget et fornuftigt netværk i det politiske liv, som ikke i nyere tid har været tilfældet for Hedensted Lærerkreds.

Den del kan sagtens udbygges og det bør være et fokusområde i de kommende år. Et andet sted hvor vi også forsøger at skabe relationer er lidt nyere, nemlig i forhold til skolebestyrelser og andre interessenter i folkeskolerne. Forældrene i skolebestyrelserne kan vise sig at være en vigtig ressource fremadrettet, da det er en gruppe, der lyttes til fra politisk side. Der skal vi knytte tættere bånd og også bidrage til at kvalificere deres input.

Et andet sted, hvor vi skal arbejde for en stærkere relation er med skoleledernes organisation, som vi i vores optik har mange fælles interesser med.

Endnu et sted, hvor vi har intensiveret samarbejdet er med de øvrige faglige organisationer. I forhold til mange ting har vi fælles interesser, og det går vi forrest for, at vi skal arbejde sammen om - de fælles interesser drejer sig om fx arbejdsmiljøarbejde generelt, vold og krænkelse mod ansatte, medarbejderindflydelse og manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer.

På kredskontoret har vi mange henvendelser, og der er mange der får hjælp af forskellig karakter. Det spænder vidt, og er om alt lige fra uproblematisk pensions- og barselsberegninger, løntjek, hvor der findes fejl i lønsedler, som resulterer i efterbetaling af både 5- og 6-cifrede beløb til enkelte medlemmer, og så har vi også de mere kedelige tilfælde, hvor det drejer sig om sygdomsmeldinger og afskedigelser.

De sidste kan vi desværre ikke forhindre, men vi kan sikre medlemmet en ordentlighed i behandlingen og i disse sager er i særdeleshed Jann garant for, at medlemmet får en god behandling hos os, og deres interesser varetages, både når der venter glædelige begivenheder, og når noget er svært.

Arbejdstid - fælles forståelse

For ca. et år siden var der afstemning i Danmarks Lærerforening om OK15-resultatet, som medlemmerne valgte at tilslutte sig. Resultatet dumpede lige ned i en igangværende proces her i Hedensted Kommune, hvor vi i kredsen i længere tid - bl.a. med baggrund i en medlemsundersøgelse, som mange af jer svarede på, havde forsøgt at lægge pres de relevante steder, i håbet om at kunne opnå en aftale, der sikrede bedre arbejdsvilkår end det, som Lov 409 gav os.

Processen havde for alvor stået på gennem nogle måneder inden OK-resultatet kom og endte som bekendt med, at vi primo maj kunne underskrive vores lokale "Fælles forståelse om arbejdstid".

OK-resultatet var med til at definere, hvordan vores lokale resultat blev, da det gav nogle af politikerne en vej ud, hvor de med skindet på næsen kunne bakke op om en aftale med os, selvom det var helt utænkeligt hos store dele af byrådet bare et halvt år tidligere.

I den aftale vi lavede var fokus på flere ting: muligheden for at den enkelte selv tidsmæssigt kunne placere en del af sin arbejdstid og en sikring af, at den forberedelse der var, skulle være sammenhængende og uforstyrret var nogle af de væsentlige ting.

Den væsentligste af dem alle, nemlig forholdet mellem mængden af undervisning og forberedelse, var dog ikke for alvor et tema.

En aftale på det område ville kræve flere ressourcer, og det var fra såvel politisk side som fra forvaltning tydeligt tilkendegivet, at det ikke var en mulighed.

Vi valgte som bekendt alligevel at lave en aftale på det, som vi kunne blive enige om, selvom vi var nødt til at sige, at det ikke løste den grundlæggende udfordring.

Siden indgåelsen i maj sidste år har vi naturligvis med interesse fulgt, om den fælles forståelse har virket efter hensigten.

I den anledning har jeg fra november til februar, som en del af evalueringen, været på rundtur til skolerne sammen med skolechefen og den lokale formand for skolelederne.

På alle de 21 skoler har vi ud fra en på forhånd fastlagt spørgeramme haft en dialogbaseret evaluering med skoleledelse, TR og AMR.

Indholdet har gået på, hvordan implementeringen af elementerne fra den fælles forståelse er gået, og hvorvidt det har hjulpet til at løse nogle af de udfordringer, som vi havde kig på, da vi indgik aftalen.

Rundturen har været en enormt positiv oplevelse. Ikke fordi den har afsløret, at det flyder med mælk og honning på skolerne, og alle problemer er løst, for det er på ingen måde tilfældet, men det samlede resultat indikerer, at vi langt de fleste steder er kommet et solidt skridt i den rigtige retning, og at den fælles forståelse har bidraget til at sikre, at forberedelsen i langt højere grad opleves sammenhængende og uforstyrret (men den opleves desværre også stadig for begrænset).

Fix & Flex har været til stor glæde for vores medlemmer, og måske skal det overvejes at give endnu større muligheder for fleksibilitet.

En anden grund til at rundturen har været en så god oplevelse er, at TR og AMR på skolerne har brugt lejligheden til at tale jeres sag og skulle I være i tvivl, kan jeg oplyse, at det har været gjort det enormt kvalificeret. Det har været helt tydeligt, at det de fleste steder er sket på baggrund af en forudgående drøftelse med kollegerne - mange steder med baggrund i de møder som foreningen centralt opfordrede til at afholde i uge 45-46 som et led i evalueringen af arbejdet med OK15.

Det gør en kæmpe forskel, når man fra ledelsesniveau på både skole og forvaltning oplever, at de tillidsvalgte faktisk taler på baggrund af et tydeligt mandat og opbakning fra kollegerne.

Det må I ikke undervurdere betydningen af, og det er helt klart også blevet bemærket fra den anden side af bordet. Så husk at bakke op om de tillidsvalgte og den løbende dialog, de inviterer til, for den

er simpelthen nødvendig for, at både de og vi kan fortsætte med kvalificeret at tale på vegne af fællesskabet.

Det er desværre ikke sådan, at alt i rundturen har været rosenrødt, og der er især to områder, som kalder på forbedring, nemlig forventningsafstemningen mellem lederen og den enkelte lærer samt opgørelsen af arbejdstiden. Vi har i den fælles forståelse gjort meget ud af, at der i forbindelse med skoleårets planlægning skulle finde en tydelig forventningsafstemning sted fra ledelsen til den enkelte lærer i forhold til de opgaver, der skulle løses. Det er ikke blevet løftet i tilfredsstillende grad og er bestemt noget, der kalder på forbedring i den fase, vi nu går ind i.

Vi er fx enige om, at der som en del af forventningsafstemningen fra ledelsens side overordnet skal tilkendes en forventet fordeling af medarbejderens arbejdstid mellem de tre områder undervisning, forberedelse og andre opgaver. Det er i praksis sket alt for få steder, hvilket i en eller anden grad kan henføres til det sene tidspunkt den fælles forståelse kom på, men spørgsmålet er måske også, om vi som medarbejdere har været gode nok til at insistere på det?

En stor del af det peger tilbage på mig selv og Hedensted Lærerkreds, for vi har måske ikke været dygtige nok til at italesætte vigtigheden af, at man holder fast i de ting, der er aftalt i den fælles forståelse.

Når lige netop det her er vigtigt, er det bl.a. fordi det åbner op for en dialog om behovet for forberedelse og en ledelsesmæssig prioritering af de opgaver der er. Det er med til at gøre det til en fælles opgave i stedet for en individuel opgave, og det giver den enkelte mulighed for at efterfølgende at prioritere kvalificeret i sin arbejdstid.

Lederne vægrer sig en del steder ved at gøre det her, men de skal jo foretage overvejelserne om, hvad opgaverne fylder, når de beslutter, hvilke opgaver man som medarbejder kan nå indenfor et årsværk, og jeg ved faktisk, at det flere steder gøres ved, at man som leder har nogle underliggende beregninger. Hvorfor er det så, at man ikke kan være åbne om de overvejelser?

Er det mon fordi, det kommer til at udstille, hvor urimelig fordelingen er mellem tiden til fx undervisning og forberedelse? Eller er det fordi, man fra centralt hold har prædikeret, at man ikke skal tale om tal med lærerne?

Hvis det ikke alene skal være den enkelte lærer, som står med aben, når tiden ikke slår til, så er det nødvendigt, at vi får lederen til at sætte både ord og tal på hans/hendes prioritering af den enkeltes arbejdstid.

Det er jo dømt til at gå galt, hvis lederen tænker 5 timers ugentlig forberedelse er tilstrækkeligt til en nærmere bestemt undervisningsopgave, mens læreren i arbejdet for at leve op til folkeskolelov og fælles mål bruger 8 timer ugentligt. Der har vi krav på og brug for en forventningsafstemning, men vi skal også selv blive dygtigere til at insistere på den.

Et andet sted, hvor det halter, er i forhold til opgørelsen af den enkeltes arbejdstid, både helt overordnet, så man kan være sikker på, at man får den korrekte løn inklusiv alle relevante tillæg, men også i forhold til en løbende opgørelse af det flexregnskab, som indgår i vores fælles forståelse.

I 2013 blev vi sendt på gaden som lockoutede, og den historie kender I alle alt for godt, så den er der ingen grund til at trætte jer med endnu engang. Det som lockouten endte med var som bekendt et

lovindgreb - Lov 409 - som siden hen har reguleret arbejdstiden på lærerområdet.

Man kan sige meget om Lov 409 og dens mangler, men den blev fra dag 1 præsenteret som indeholdende nogle værneregler, der skulle bidrage til at sikre lærerne mod det grænseløse arbejde og den vigtigste af de værneregler er helt uden sammenligning § 7, der sikrer os ret til at få opgjort vores arbejdstid *“uden afrunding i hverken timer eller minutter”* som der står i bemærkningerne.

Når man ikke går så meget op i opgørelserne fra lederens side, hører jeg ofte udsagn a la *“det synes jeg ikke er nødvendigt, for jeg har tillid til mine medarbejdere”*.

Det er isoleret set prisværdigt, at der er tillid mellem leder og medarbejder, men jeg protesterer altså voldsomt, når jeg hører det her.

Opgørelsen af arbejdstiden er ikke lavet for lederens skyld for, at han/hun kan kontrollere sine ansatte.

Opgørelsen er en værneregulering for lærerne, og når den som et udtryk af tillid nedprioriteres fra leders side, så er det eneste læreren opnår, at den værneregulering forsvinder.

Det kan vi simpelthen ikke holde til med de udfordringer, der er foran os, så vi er nødt til at stå sammen om at opretholde det værn, en opgørelse er med til at give.

Det er måske lige voldsomt nok at kalde noget i Lov409 for en kronjuvel, men betydningen af lige netop den paragraf MÅ ikke undervurderes.

Jeg hører i stadig stigende grad at flere og flere laver individuelle aftaler om at tage dele af deres arbejdsopgaver med hjem. Jeg anerkender fuldt ud, at det kan være en nødvendighed for nogen, for at de kan få deres arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen og jeg står ikke her for at fordømme dem, hvor det er tilfældet, men der er altså nogle ting i det her, som vi er nødt til at være opmærksomme på i fællesskab.

I Horsens har man lavet en undersøgelse, hvor 30 % af lærerne siger, at de arbejder op til 3 timer om ugen derhjemme oveni den tid, de får løn for. Det er altså altafgørende, at man sørger for at få opgjort den arbejdstid, man bruger på arbejdet også - og måske især - når man tager det med hjem. Er årsagen til at man begynder at arbejde hjemmefra, at der ikke er sammenhæng mellem ens opgaver og tiden til at løse dem? Hvis det er tilfældet, er det en rigtig dårlig løsning at skruer op for den arbejdstid, man leverer for sin løn!

Det er muligt, at man selv mener, at man kan holde til at arbejde et par timer ekstra oveni de ca. 40 timer, man i forvejen skal levere ugentligt, men det er ikke uproblematisk.

Bliver regeringens omprioriteringsbidrag vedtaget i den form, som det har i udspillet, så vil det betyde, at vi frem mod 2019 vil miste 20 lærerstillinger i Hedensted Kommune alene på den baggrund. Opgaverne fra de 20 forsvundne stillinger skal løses af de tilbageværende via yderligere undervisning m.m.

Hvor mange gratistimer yderligere skal man så lægge oveni for at nå sine ting?

Det her, det er en skrue uden ende, hvis vi ikke i fællesskab sætter hælene i, og den bedste måde at gøre det på, er ved at sikre sig, at man får opgjort sin tid - også når man løser opgaver i hjemmet.

Fra vores arbejdsgivers side har jeg flere gange hørt bemærkningen at *“lærerne siger, at mange tidligere arbejdede mere end de fik løn for - det er der jo ikke noget i vejen for, at de stadig kan gøre!”*.

Det er jo et dybt provokerende udsagn, som ikke tager højde for den ændring, der er sket af vores arbejdstid: tidligere havde vi en akkord for forberedelsen, der betød, at vi var afregnet for at løse opgaven. Sådan er det ikke med Lov 409 - der har lederen fået ledelsesretten med alt, hvad dertil

hører, bl.a. også ret og pligt til at dosere, hvor meget den enkelte lærer kan nå indenfor sin årsnorm – til gengæld har vi fået retten til at få opgjort arbejdstiden. Lad os nu holde fast i det!

Både hvad angår forventningsafstemning og opgørelse så er teksten klar i samspillet mellem Lov409, Ok15 og vores fælles forståelse, så jeg vil appellere kraftigt til at stå fast på de ting vi har, for ikke nok med, at de er værn her og nu, så er de i endnu højere grad trædesten frem mod en mere rimelig arbejdstidsaftale i fremtiden.

Et dilemma...

Tidligere nævnte jeg muligheden for, at der måske kan opnås mere fleksibilitet i arbejdet og det vil jeg gerne kort bruge til at eksemplificere de dilemmaer, det til tider indeholder, når der skal afvejes om en aftale er en god ting. Vil det fx være en god idé at aftale en mulighed for, at lærerne har ret til at vælge at tage fx 3 timer ugentligt (120 timer årligt) med hjem?

En del ting taler for:

- det kan for nogen være en hjælp i forhold til at få privatlivet til at hænge sammen,
- det vil skabe ordnede forhold for noget, en del laver skuffeaftaler på
- det vil blive en mulighed for alle, og
- det vil være godt for dem, der mener, at løsningen af en del af deres opgaver passer bedre til et par timer søndag formiddag i ro og mag, end det passer til en time i ny og næ i et forberedelseslokale med 5 andre kolleger omkring sig.

Imod taler også en række forhold:

- nogle vil måske komme til at arbejde langt flere timer, end de reelt skal
- vi står måske i højere grad med ansvaret eller et forklaringsproblem, hvis ikke tiden slår til, og
- nogen vil måske føle sig tvunget til at løse opgaver hjemme fra tid til anden, selvom man faktisk er bedst tilpas med at arbejde færdig på skolen.

Hverken plus- eller minussiden er udtømmende, men det er blot et udtryk for, at der er en del, der taler i begge retninger.

Jeg kan godt afsløre, at hvis vi går ned af den vej, vil det være frivilligt for den enkelte, OG der vil være et krav om optælling på tiden, men lad os nu se...

Vi står i en brydningstid i folkeskolen, hvor rigtig meget er på spil i disse år, og jeg vil næsten gå så vidt som til at sige, at vi fortsat befinder os i noget, der kunne minde om en faglig kamp, selvom vi ikke skal hænge fast i lockouretorikken.

Når jeg alligevel bruger et så stærkt begreb som en faglig kamp, så er det fordi, vi vedvarende udfordres på arbejdsvilkårene. Så længe arbejdstiden på lærerområdet reguleres af Lov 409, vil det mest åbenlyse værktøj til at lappe huller i penge-kassen være at skrue op for lærernes undervisningstimal. Vi har set det ske flere steder allerede, og det stopper ikke, da det stort set er en gratis omgang set fra arbejdsgiverside.

Så sent som i sidste uge kunne man i Folkeskolen læse, at man i en kommune på Lolland-Falster skal spare 37 lærerstillinger væk, hvilket bare betyder, at de øvrige lærere må undervise mere.

Det gennemsnitlige undervisningstimal øges til 850 timer årligt, hvilket svarer til godt 28 lektioner om ugen - I GENNEMSNIT.

Det dækker over, at nogle lærere kommer helt op på 950 timers undervisning. Det er mere end 31 lektioner om ugen.

Det er komplet vanvittigt, og man har skabt en ramme om folkeskolen, hvor end ikke den lærer, der har et gennemsnitligt undervisningstimal har en reel chance for at løse opgaven tilfredsstillende.

Det er ikke så slemt hos os, og Hedensted Kommune har de senere år fået mere styr på økonomien, men fx et omprioreringsbidrag vil aktualisere problemet og ganske givet sætte undervisningsmængden i vejret her også og øge antallet af lærere, der vælger at kigge efter andre jobs.

Men hvad er det så, vi skal gøre ved det faktum, at mange står med flere opgaver, end de føler, de kan nå at løse?

Ja, problemet er bare, at vi står med et vaskeægte dilemma her.

Jeg har sagt, hvorfor det er en farlig kurs bare at arbejde gratis videre derhjemme, så den anden mulighed er umiddelbart at løse sine opgaver mindre grundigt - men det er også et håbløst alternativ for rigtig mange.

Lotte Bøgh Andersen, der er professor ved KORA og Aarhus Universitet, har forsket i, hvad der kendetegner offentligt ansattes motivation, og der er nogle interessante konklusioner at finde i hendes arbejde.

Offentligt ansatte i almindelighed og lærere i særdeleshed motiveres primært af at gøre noget for brugerne og samfundet, hvilket Lotte Bøgh omtaler som Public Service Motivation.

Lærere og andre offentligt ansatte vil naturligvis have en ordentlig løn for deres arbejde, men motiveres i mindre grad af selve lønnen.

Den største motivation hentes ved at lave noget, som giver mening for brugerne, for samfundet og for dem selv. Hun har endda påvist tydeligt via sin forskning, at elever, der har lærere med høj Public Service Motivation præsterer bedre til afgangsprøverne.

Jeg har svært ved at forestille mig, at nogen i salen her bliver overraskede over den konklusion, men jeg nævner den alligevel, da det er med til at forklare, hvorfor det er så svært for mange at være i en virkelighed, hvor man opfordres til at gå på kompromis med sine ambitioner på elevernes vegne.

Når det lige netop er det, som er den primære motivationsfaktor for de fleste, så piller det ikke kun ved vores selvforståelse og det psykiske arbejdsmiljø, men det skubber også til lysten til at se sig om efter et andet arbejde.

Og det er noget, som vores arbejdsgiver har øje på og som forhåbentligt kan være en brugbar løftestang til at sikre nogle bedre arbejdsvilkår både for vores og for elevernes skyld.

I Hedensted Kommune har vi på linje med flere andre steder sværere og sværere ved at fastholde, de lærere vi har, ligesom vi har svært ved at tiltrække nye folk til de stillinger, der bliver ledige. Det er en af de problemstillinger, vi i fællesskab med kommunen vil have fokus på fremadrettet og i modsætning til kommunen, så tror vi i kredsen ikke på, at muligheden for, at man eventuelt kan blive tildelt nogle forbigående funktionstillæg, er det, der trækker folk til. Det tror vi til gengæld, at ordentlige arbejdsvilkår og en sikkerhed for en konkurrencedygtig løn kan - i nævnte rækkefølge.

Psykisk arbejdsmiljø

Ordentlige arbejdsvilkår vil også øge chancen for et godt psykisk arbejdsmiljø, men desværre er virkeligheden på mange af de arbejdspladser, hvor vores medlemmer er ansat, og på det kommunale område i det hele taget, at det psykiske arbejdsmiljø er voldsomt under pres.

Politiken offentliggjorde i sidste måned en undersøgelse, der viste, at hver anden offentlig ansat føler sig stresset, hvilket er markant højere end på det private arbejdsmarked.

Vores gode gamle ven, Michael Ziegler, var hurtigt ude på vegne af KL og nedtone problematikken med henvisning til, at de ansatte nok bare forvekslede stress og travlhed.

Udsagnet er jo ekstremt provokerende, men desværre er det ikke overraskende i forhold til de

meldinger, vi også hører lokalt.

Stress bliver i høj grad gjort til et individuelt anliggende, og det helt grotesk.

Bliver en medarbejder skadet på jobbet pga. et fald forårsaget af et hul i trappen, vil trappen blive afspærret indtil hullet er fixet, og arbejdsgiver ville aldrig drømme om at finde årsager i den skadede som forklaring på, at uheldet er sket.

Når det drejer sig om stress, er der ikke helt den samme interesse i at lokalisere og fixe årsagen (eller hullet i trappen om man vil), og der stilles hurtigt spørgsmålstejn ved, om det ikke er noget ved den ansatte, som er årsagen.

Måske er den ansatte for ambitiøs, har et for lavt arbejdstempo, er ikke tilstrækkeligt forandringsparat eller er bare ikke robust nok.

Til det er der altså bare at sige:

Kære ledere, kære arbejdsgivere: stress er et fælles anliggende – ikke et individuelt!

Meget af det nævnte relaterer sig til lærere og børnehaveklasselederne på folkeskolerne, men sandheden er desværre, at oplevelserne om et stort arbejdspress er nærmest identiske, når vi kigger på vores medlemmer ansat i fx PPR og UU.

Den enkelte ansatte tillægges flere og flere opgaver, og det kommer desværre også til at påvirke relationen til de samarbejdspartnere man har.

Det vil jeg gerne appellere til, at vi er opmærksomme på, for helt generelt er det uholdbart for samarbejdsklimaet, når vi peger fingre ad hinanden, men det sker desværre, når folk bliver pressede. Både fordi ens egen lunte bliver kortere, men også fordi der simpelthen er opgaver, der ikke nås, når bunken bliver større end tiden, der er til at løse det.

Det er altid en afvejning hvilke temaer, der skal indgå i en mundtlig beretning, og jeg har medtaget de, der fylder mest i vores arbejde på kreds niveau og de henvendelser, vi får fra medlemmerne.

Mangler I noget, er I velkomne til at spørge.

Temaerne kan måske komme til at få en negativ drejning, for der er nok at tage fat på, hvor der skal ske forbedringer, men der er også ting, der fungerer rundt omkring, og det skal det naturligvis også være legitimt at glædes over.

Jeg vil slutte med et citat fra filosofen Peter Kemp, som for nyligt henvendt til politikerne, der stod bag indførelsen af skolereformen sagde noget klogt, som også beslutningstagerne lokalt kunne lære noget af:

"I behøver ikke at erkende, at I tog fejl - I kan såmænd nøjes med at indrømme, at I ikke har råd".

Med håbet om, at vi kan få politikerne – både nationalt og lokalt – til at erkende det og arbejde derefter, vil jeg hermed overlade min beretning til generalforsamlingens behandling.

Tak for ordet!