



Mundtlig beretning 2010

Roskilde Lærereforening

“Det er en kold tid, vi lever i”

Nogle vælger at kalde det en spændende, en udfordrende tid - ja og nogle vælger endda at kalde det mulighedernes tid.

Det er i hvert fald givet, at den aktuelle politiske situation samt den økonomiske og finansielle krise definerer de aktuelle rammer og vilkår for såvel det private som det offentlige arbejdsmarked.

Nationalt har vi aktuelt oplevet en omfattende regeringsrokade og præsentationen af den omdannede regerings arbejdsprogram “Danmark 2020”.

En regeringsrokade som betyder ny undervisningsminister - Tina Nedergaard. Tina Nedergaard, der i 2007, som uddannelsesordfører fra Venstre, lagde navn til idepapiret “For elevernes skyld”. Et papir i grundlaget for regeringens initiativer på folkeskoleområdet i de sidste år.

Et af elementerne fra Venstre-papiret er ønsket om, at forskningsresultater får en hurtigere og større gennemslagskraft i folkeskolens hverdag.

Al forskning viser, at offentliggørelse af elevers testresultater - som er en del af regeringens arbejdsprogram - er direkte skadelig for elevernes udbytte af undervisningen. På den baggrund kan man jo så kun håbe, at den nye undervisningsminister fastholder sit synspunkt om, at forskningsresultater i større grad skal være styrende for fol-

keskolens praksis, og dermed fra starten af vil arbejde for at ændre regeringens arbejdsprogram om offentliggørelse af skolernes testresultater. For det kan jo ikke være sådan, at det kun er de forskningsresultater, som passer ind i den herskende ideologi, som ønskes omsat til praktisk hverdag.

Arbejdsprogrammet “Danmark 2020” indeholder som bekendt en række målsætninger på centrale områder. Uddannelsesområdet, herunder ikke mindst folkeskolen, er i denne sammenhæng tiltænkt en central rolle.

(Jeg kan som matematiklærer ikke lade være med at undre mig over underoverskriften på programmet “Viden > vækst > velstand > velfærd”. Tegnet mellem de fire begreber betyder i matematikken større end - og det er da besynderligt, at i regeringsprogrammet for hvordan Danmark kommer ud af krisen, så er velfærden placeret med lavest værdi. Nå det er nok ikke meningen, at det skal læses sådan - på denne strengt faglige facon.)

At folkeskolen, uddannelsesområdet er centralt og afgørende for Danmarks fremtid, er der ikke den store nyhed i. Danmarks Lærerforening lancerede for flere år siden sloganet “Danmarks vigtigste råstof” om skoleeleverne. Dette skete i et forsøg på at dæmme op for den tiltagende nedprioritering og i visse sammenhænge desavouering af folkeskolen, som indledtes på daværende tidspunkt.

På folkeskoleområdet fastsætter regeringens arbejdsprogram en målsætning om, at danske skolebørn i 2020 internationalt skal være i top 5 målt ved de regelmæssige sammenlignelige PISA-undersøgelser indenfor områderne læsning, matematik, naturfag og engelsk.

For at nå målet opstiller regeringen flere initiativer, herunder den efterhånden - fra statsministerens nytårstale - berømte læsetest i 2. klasse. Til dette har Danmarks Lærerforenings formand Anders Bondo blandt andet udtalt: "Regeringens prioritering af læsning i form af et "læseløft" er meget fokuseret på læsning i 2. klasse. Det er en udmærket målsætning, at elever kan læse efter 2. klasse. Men vores virkelige udfordring er, at de kan læse, når de forlader 9. klasse. Det er noget helt andet."

Som et af de andre initiativer nævnes i programmet "360-graders serviceeftersynet af folkeskolen". Et initiativ som blev iværksat allerede i slutningen af januar måned.

Danmarks Lærerforening valgte i januar at se dette udspil som et udtryk for folkeskolens afgørende betydning for at fastholde og udvikle det danske velfærdssystem. Hvilket jo er blevet bekræftet med regeringens arbejdsprogram. Samtidig valgte foreningen positivt at indgå i arbejdet, hvis regeringen reelt vil inddrage foreningen, og der faktisk er mulighed for at diskutere mål og midler i fremtidens skole. Et

reelt nationalt partnerskab til forbedring af folkeskolen

Danmarks Lærerforening har allerede i januar lavet et stort forarbejde i forbindelse med arbejdet om 360-graders eftersynet. Et arbejde der fortsættes og intensiveres i forbindelse med den øgede fokus på folkeskoleområdet.

Danmarks Lærerforenings tre overordnede temaer Skolen for alle - Vi lærer for livet - Lærerens professionalisme er også udgangspunktet for foreningens arbejde i denne situation.

Når Danmarks Lærerforening arbejder efter "**Vi lærer for livet**" så indebærer det efter vor opfattelse et faglighedsbegreb der betyder, at **Danmark skal uddanne kloge mennesker.**

Dermed er Danmarks Lærerforening ikke enig i 2020-programmets overordnede målsætning på uddannelsesområdet om, at en placering i top-fem i PISA-undersøgelserne er den målsætning, som gavner eleverne mest. Danmarks Lærerforening ønsker en faglighed hvor viden, analytisk evne, kreativitet, samarbejdsevne, selvstændighed, initiativ og kritisk stillingtagen indgår i grundlaget for vurdering af skolens og elevernes resultater. Altså en langt mere kompleks opfattelse af, hvad eleverne skal have ud af deres skolegang.

Når Danmarks Lærerforening arbejder efter "**Lærerens professionalisme**" så indebærer det efter vor opfattelse, at **Danmark skal have de dygtigste læ-**

rere til at undervise. Forskning dokumenterer, at lærernes kompetencer er altafgørende for elevernes udbytte af undervisningen. Derfor skal der være fokus på lærernes grunduddannelse, efteruddannelse og livslange læring. Og når Danmarks Lærerforening arbejder efter **"Skolen for alle"** så indebærer det, at **95% af en årgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse.**

Jeg skal opfordre til at følge med i og gerne deltage i den kommende debat afledt af regeringens 2020-program. Jeg er sikker på, at indlæg fra lærere og andre kendere af hverdagens udfordringer i folkeskolen vil være med til at kvalificere debatten om fremtidens folkeskole.

Derudover skal jeg opfordre til at bruge Danmarks Lærerforenings hjemmeside. Der er der mulighed for løbende at følge udviklingen i arbejdet med 360-graders eftersynet og regeringsprogrammet. Ligeledes er der mulighed for at stifte bekendtskab med den stribe af bud på udfordringerne i fremtidens skole, som Danmarks Lærerforening sammen med en lang række af andre grupper omkring folkeskolen har udarbejdet.

Som det fremgår har folkeskolen fortsat stor opmærksomhed og står overfor store udfordringer. Udfordringer hvis løsninger naturligvis også får betydning for folkeskolen lokalt.

Og hvordan er situationen så lokalt - på folkeskoleområdet i Roskilde kommune?

Jamen - det går godt!

Det er mit indtryk, at skolerne opnår gode resultater og, at der generelt foregår et yderst kvalificeret og engageret arbejde, hvilket også fremgår af diverse kommunale dokumenter. Derudover kan det også konstateres, at skolerne i Roskilde i større omfang end andre kommuner har inkluderet elever i normalundervisningen. Skolerne arbejder i vid udstrækning i praksis med den rummelige folkeskole - dette forfærdelige begreb.

Det er ligeledes med tilfredshed, at jeg kan konstatere, at folkeskoleområdet i Roskilde i den nye kommune i et vist omfang har stabile økonomiske rammer og vilkår.

Jeg fornemmer en vis politisk og administrativ forståelse for, at det økonomiske grundlag for skolernes daglige drift ikke kan forringes, hvis man ønsker at fastholde det nuværende niveau i skolerne. Og når det er sagt skal jeg ikke undlade at gøre opmærksom på de mindre besparelser, der alligevel rammer skolerne og er mærkbare og hindrende i hverdagen. Dem var vi gerne foruden!

Den nye undervisningsminister argumenterede for målsætningen om danske skolebørn i top fem i 2020 med, at folkeskolen i Danmark var dyr - måske dyrest, så derfor.

Byrådet har besluttet at blandt andet folkeskolen i Roskilde skal være førende i Danmark. Hvis ministerens logik også gælder i Roskilde, så ser vi frem til, at det økonomiske grundlag for skolerne i Roskilde også bliver førende. Nå den form for logik holder vist ikke hele vejen - heller ikke i kommunerne.

Vi har en god platform for at drive skole i Roskilde.

En platform som vil være et godt udgangspunkt for de forbedringer, som vi der kender hverdagen på skolerne også ved, at der er så rigelig brug for!

Den kommunale trivselsundersøgelse blev i november/december 2009 gennemført for anden gang. Resultaterne af undersøgelsen var imødeset med en vis spænding og interesse.

Hvordan har vi som ansatte oplevet udviklingen af det personalepolitiske arbejde og den generelle trivsel siden den første undersøgelse i december 2007 - relativt kort tid efter den nye kommunes etablering.

Som bekendt er undersøgelsen ret omfattende og beskrivelsen af undersøgelsens resultater foretages på minimum på 4 niveauer. For hele kommunen, for de enkelte direktørområder, for hver afdeling og endelig for hver enkelt arbejdsplads.

Det er klart, at vi som Roskilde Lærereforening har stor interesse i resultaterne på alle niveauer, mens for den enkelte er undersøgelsesresultaterne

primært interessant på arbejdspladsniveau.

Jeg skal takke for, at så mange af jer deltog i trivselsundersøgelsen! Det er vigtigt for os, der sidder som Roskilde Lærereforenings repræsentanter i de overordnede MED-udvalg, at synspunkter fra lærerne indgår med en vis vægt i det samlede kommunale billede, når vi behandler trivselsundersøgelsens resultater.

Som bekendt viste det kommunale resultat som langt den overvejende tendens fremgang på alle de 9 temaer, som undersøgelsen omfatter. Godt nok blev det opstillede mål for trivslen ikke helt nået, men den tydelige fremgang som er på området sammenholdt den positive udvikling på de øvrige temaer er klart tilfredsstillende.

Jeg skal også gøre opmærksom på, at når vi taler om resultaterne på kommuniveau, så skal der virkelig ske markante holdningsændringer hos store grupper af medarbejdere hvis det markant skal slå igennem i besvarelsen. En besvarelse som omfatter knapt 5000 kolleger.

Imidlertid er der, såvel på kommunalt niveau som på vort direktørområde og på den enkelte skoler, to forhold, som tydeligt markere sig som ikke tilfredsstillende.

Det drejer sig om dels medarbejderudviklingssamtalen og dels om temaet om overensstemmelse mellem den tid, der er til rådighed, og de opgaver, der skal løses. Altså manglende overensstemmelse mellem opgaver og ressourcer.

Lad mig sige det helt klart og tydeligt: **Roskilde Lærereforening finder trivselsundersøgelsens resultat på dette område helt uacceptabelt!**

Allerede undersøgelsen i 2007 viste behov for målrettet indsats for forbedring på dette tema. Jeg kan nu efter 2 års forløb konstatere, at forholdene ikke er forbedret. Det er skræmmende, og jeg kan ikke alvorligt nok påpege ledelsens ansvar for, at forholdene på dette område forbedres og bringes i orden.

Det er min opfattelse, at det blandt andet er på denne baggrund, at vi på kreds-kontoret kan konstatere en stigning i antallet af længerevarende syge- og stress-meldinger.

På Roskilde Lærereforenings område kan vi konkret konstatere, at **cirka 2 ud af 3 arbejdspladser (15 af 24) befinder sig i "det røde felt" på spørgsmålet om balance mellem opgaver og tid til løsning af opgaverne.**

Det vil sige i en situation som trivselsundersøgelsen selv definerer som "Niveauet er ikke tilfredsstillende. Der bør ske forbedringer."

Se så at komme i gang!

Alt andet vil være direkte uansvarligt - også med tanke på ledelsens ansvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

Vi kender på forhånd nogle af ledelsens reaktioner på udfordringen - "der vil aldrig være ressourcer nok" og "det er en almen opfattelse blandt ansatte". Dertil kan vi blandt andet kun konstatere

- intet område scorer så lavt som folkeskoleområdet
- at scoren på dette forhold altså er forskelligt fra område til område i Roskilde kommune og
- at andre områder har forbedret sin score siden 2007

Jeg kan i denne sammenhæng tilfældigvis nævne, at ældreområdet under et har forbedret sin score fra 2007 på netop balancen mellem opgaver og ressourcer med ca. 15 - 20%. Området er i perioden i forbindelse med budgetlægningen tilført 27 mill. kr.

Roskilde Lærereforening agter snarest at rette henvendelse til Roskilde kommune ved Direktørområdet for Børn og Kultur med henblik på drøftelse af initiativer til forbedring af situationen.

Når jeg senere i beretningen kommer ind på en række emner, er det min bedste overbevisning hver især af disse er med til at skabe denne uholdbare ubalance i lærernes daglige arbejde. Dermed ligger der også i disse forhold muligheder for forbedring af "balancesituationen".

Inden disse emner vil jeg kort berøre et andet forhold som blandt andet udspringer af trivselsundersøgelsen. Det drejer sig om ledelse.

Kommunen har valgt en værdibaseret tilgang til ledelse og udøvelse af personalepolitik. Roskilde Lærereforening har

via sit arbejde i Hovedudvalget tilsluttet sig denne tilgang.

Det er Roskilde Lærereforenings vurdering, at den værdibaserede ledelse og personalepolitik langt hen ad vejen fungerer tilfredsstillende og efter hensigten. Især på de overordnede niveauer kan der let opnås fælles forståelse og enighed med ledelsen om principper og intentioner om de daglige arbejds- og personaleforhold. Også på de enkelte arbejdspladser fungerer dagligdagen i langt de fleste situationer tilfredsstillende. Erfaringerne viser, at der findes lokale og individuelle løsninger i fuld overensstemmelse med de overordnede værdier og intentioner. Imidlertid giver erfaringerne også eksempler på, at der er så stor forskel på, hvordan situationer tackles på den enkelte arbejdsplads, så det kan være svært at se en bagved liggende samlet kommunal personalepolitik.

Med andre ord - det går i langt de fleste tilfælde godt med den værdibaserede ledelse og personalepolitik i Roskilde, men erfaringerne fra det decentrale niveau er mere nuancerede.

Roskilde Lærereforening oplever som sagt her heldigvis i langt i de fleste tilfælde en ansvarlig og kompetent ledelsesudøvelse i overensstemmelse med de kommunale værdier. Men det modsatte sker desværre også ind i mellem. Ledelsestemaet i trivselsundersøgelsen viser da også, at der er meget store forskelle i, hvordan ledelse/lederen vurderes.

En afgørende forudsætning for trivsel og arbejds glæde er god ledelse. Dårligt

lederskab giver ikke bare sygefravær på jobbet, viser en ny svensk undersøgelse. Jo længere tid man har arbejdet under en uduelig chef, jo højere er risikoen for at omkomme ved et hjertetilfælde.

Roskilde Lærereforening skal henlede opmærksomheden på vigtigheden af, at ansatte - at alle ansatte i Roskilde kommune oplever overensstemmelse mellem ledelsesniveauerne i kommunen og en ledelsesudøvelse, der i praksis er i overensstemmelse med det fælles værdigrundlag i Roskilde kommune.

Når nu jeg taler om ledelse kan jeg ikke lade være med at vende tilbage til sidste års beretning, hvor vi opfordrede byrådet til at afsætte tilstrækkelig tid til ledelsen på de enkelte skoler. Det skete på baggrund af en undersøgelse, som Roskilde Lærereforening havde gennemført og som viste, at godt 8.700 arbejdstimer blev overført fra lærerarbejdsopgaver til ledelse.

Jeg må desværre konstatere, at ledelsen ikke er blevet tilført mere tid end sige, at der har været fremsat forslag om dette.

Når det nu for 2010 kan konstateres, at der overføres endnu flere timer fra lærerarbejdsopgaver til ledelse må vi sige stop!

I 2010 overføres ca. 13.000 arbejdstimer fra lærerområdet til ekstra ledelsestid i forhold til økonomiudvalgets tildeling. Det svarer til besættelse af 8 lærerstillinger. Det be-

tyder, at der 13.000 færre timer til løsning af andre opgaver.

Man kan jo håbe, at på de skoler hvor ledelsen har konverteret lærertimer til ledelsestid, at der har man samtidig også husket tilsvarende at reducere i lærerarbejdsopgaverne. Ellers er dette forhold med til yderligere at belaste balancen mellem opgaver og ressourcer til at løse disse.

Her er mulighed for at forbedre balancen mellem opgaver og ressourcer!

Specialundervisning er et hedt tema i den danske skoleverden såvel nationalt som kommunalt. I Roskilde er der siden den nye kommunes etablering gennemført utallige undersøgelser, analyser og udredninger om specialundervisningen. Vi har naturligvis beskæftiget os med dette på de sidste års generalforsamlinger og heller ikke i år kan vi undgå at drøfte situationen.

Aktuelt er det interessant at følge, hvordan man kommunalt under forskellige påskud ønsker at nedbringe udgifterne til specialområdet.

Dette forsøges ikklædt flere forskellige forklædninger. Nye pædagogiske metoder, administrative forenklinger, sammenlignende undersøgelser med henblik på best practise o.s.v.

Det er forstemmende, hvordan det aktuelt under henvisning til benchmark mellem forskellige kommuner forsøges at fastlægge niveauet for Roskilde.

Sammenligninger er grundet kommunernes forskelligheder meget svære - for ikke at sige umulige - at foretage. Gennemsnit skal anvendes med meget stor

forsigtighed, da der ikke umiddelbart er sikkerhed for sammenligneligheden. Som min gamle matematiklærer altid sagde, når vi skulle lære om statistikens faldgrupper: "Kropstemperaturen var gennemsnitlig godt nok 37°, men hovedet lå i gasovnen og den anden ende i fryseren".

Det ville klæde de lokale politikere og den lokale administration, hvis arbejdet med "omorganiseringen" af specialundervisningen indledtes med behovsundersøgelser.

En undersøgelse der inddrog de enkelte skolers erfaringer og vurderinger for fremtidens specialundervisning. Dette har man kommunalt ikke villet! Og det på trods af, at der inden for de sidste 1½ - 2 år mindst er iværksat 5-6 undersøgelser/analyser på området. Ligeledes vil det være oplagt at iværksætte en brugerundersøgelse blandt forældrene om tilfredsheden med de tilbud deres børn modtager. Heller ikke dette har man villet fra kommunal side!

Når så behovene er klarlagt, så kan det kommunale niveau, som byrådet vil lægge navn, fastlægges. Det ville være en redelig og gennemskuelig måde at gøre det på.

Kommunalt er det besluttet at arbejde for den inkluderende skole i Roskilde. I denne sammenhæng er det vigtigt at gøre opmærksom på, at skolerne i Roskilde allerede er meget langt i dette arbejde. Langt flere elever i Roskilde end i de såkaldte benchmark kommuner går i normalklasse.

Kun 1,9% af eleverne i Roskilde går i specialklasse mod i gennemsnit 3,0% i de 4 regionale sammenligningskommuner og eksempelvis 5,2% i Høje Taastrup kommune.

Dette betyder, at elever som sandsynligvis ville være henvist til en specialklasse i en af de andre kommuner - i Roskilde går i en normalklasse. Det ved lærerne godt!

For situationen er jo også, at det er der ikke taget hensyn til i tildelingen af ressourcer til normalundervisningen. Udgifterne per elev til normalundervisning ligger i Roskilde på niveau med de øvrige kommuner.

Altså skal lærerne i hverdagen inden for normalundervisningens rammer løse opgaver, som i andre kommuner måske ville have udløst specialundervisningsressourcer.

Her er mulighed for at forbedre balancen mellem opgaver og ressourcer!

Til gengæld ved vi fra en tidligere undersøgelse, som Roskilde Lærereforening gennemførte i forbindelse med generalforsamlingen i 2008, at der i gennemsnit sidder en elev i hver klasse, som kunne have gavn af andet undervisningstilbud end det "normale".

Umiddelbart kan det måske undre, at det kommunalt er så svært at få gennemført behovs- og tilfredshedsundersøgelser, der inddrager de personkredse som er tættest på, når det drejer sig om specialundervisning - altså forældrene og lærerne. Ikke mindst med tanke på i hvilket omfang kommunen i

øvrigt ynder anvendelse af undersøgelser i forskellige sammenhængende. Det skyldes efter min opfattelse det faktum, at elever der har behov for særlig hensyntagen og støtte har et retskrav på dette via folkeskolelovens bestemmelser. Altså konstateret behov medfører krav om særlig hensyntagen og støtte i form af specialundervisning. Jeg ser dette faktum som baggrund for kommunens manglende vilje til at gennemføre de indlysende og fra Roskilde Lærereforenings ønskede undersøgelser. Hvad værre er, at de løbende kommunale omorganiseringer og ændrede praksis på specialundervisningsområdet desværre også kan ses i denne sammenhæng. Lad mig blot nævne: Formindsket brug af faglig-pædagogisk vurdering fra PPR ved tildeling af specialundervisning, sløring af de reelle behov for specialundervisning og nok så alvorligt - økonomiske begrundelser for ikke at tildele specialundervisning frem for tildeling efter behov. Dette er efter min umiddelbare opfattelse i strid med folkeskolelovens førømtalte krav, eller i hvert fald på kant med lovens intentioner.

Ingen tvivl om at den aktuelle situation om den inkluderende skole og specialundervisningens status er med til at sætte arbejdsmiljøet under pres. **Den tidligere omtalte ubalance mellem opgaver og ressourcer påvirkes ligeledes af disse forhold.**

Kommunalt har der i det forløbne år været en del fokus på arbejdsmiljøet på skoleområdet - ikke mindst i forbindelse med Klostermarksskolens bygningsmæssige forfald. I skrivende stund udarbejdes forslag til renoveringsplan af skolen, som skal politisk godkendes inden iværksættelse, som pt forventes tidligst at kunne begynde i oktober måned. Fra Roskilde Lærerforenings side skal der lyde en opfordring til at tilrettelægge renoveringsarbejdet, så det medfører mindst mulige gener for det daglige arbejde og arbejdsmiljø på skolen. Jeg skal opfordre til at gøre brug af de erfaringer, som for nyligt er gjort i forbindelse med istandsættelsen på Østervangsskolen. I efteråret deltog en række skoler i Roskilde i det såkaldte "Masseeksperiment" angående CO₂ og svampesporer i forskellige lokaler på skolerne. Resultaterne viste, at CO₂ indholdet var for højt i godt 2/3 af lokalerne. Højt CO₂-indhold i luften har en klar negativ effekt på indlæringsvevnen. Her er måske også mulighed for at iværksætte initiativer, der på sigt kan forbedre balancen mellem opgaver og ressourcer.

Roskilde Lærerforening agter i det kommende år at rejse en drøftelse i MED-systemet om indeklimaet på skolerne.

Generelt er de fysiske forhold for vort daglige arbejde af meget forskelligt kvalitet fra skole til skole. Det er i et vist omfang naturligt med den forskellige historik, der er omkring de enkelte skoler. **Alligevel må vi insistere på, at der kommunalt udarbejdes en re-**

noveringsplan for modernisering af de skoler som "sakket bagud". En plan som også sikrer en modernisering af de fysiske rammer. Blandt andet skal skolerne gives reel mulighed for at leve op til de aktuelle krav om mulige anderledes organisationsformer af den daglige undervisning.

Ligeledes skal en sådan plan desuden sikrer moderne arbejds- og mødefaciliteter for lærerne.

Og så forudsætter vi naturligvis, at der inden for en rimelig årrække afsættes økonomi til gennemførelse af den tiltrængte modernisering.

En af de vigtige forudsætninger for et godt lærerliv er anerkendelse og opbakning fra blandt andre ledelsen. En ledelse, der blandt andet har til opgave at skabe attraktive rammer for arbejdslivet på skolen. Det vil sige, en ledelse der prioriterer det personalepolitiske og som lægger vægt på kommunikation, åbenhed, visioner, tilgængelighed, og som evner at sætte klare mål for skolens udvikling.

Et vigtigt redskab for både ledelse og for den enkelte lærer er i denne sammenhæng medarbejderudviklingssamtalen (MUS). **Det er derfor glædeligt via trivselsundersøgelsen at konstatere, at MUS-samtalen vurderes positivt af 2/3 på skoleområdet.**

Et vigtigt element i MUS-samtalen er samtalen om den enkeltes muligheder for udvikling, herunder kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse. Det er mit indtryk, at ikke alle MUS-

samtaler indeholder en snak om dette element for den enkelte. I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2008 aftaltes, at der på den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Ligeledes skal der opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Så vi har altså hver især krav på en snak med lederen om behov udvikling set i relation til arbejdspladsen.

En sådan dialog med udgangspunkt i aktuell arbejdssituation, perspektiver for fremtidige opgaver og nødvendig uddannelse vil efter min opfattelse i høj grad kunne være med til at bringe **bedre balance mellem opgaver og ressourcer**.

En "tangent" i forhold til MUS-samtalens indhold om kompetenceudvikling er mulighederne og behovet for at styrke det lokale og det kommunale arbejde med videndeling og i denne forbindelse en styrkelse af de faglige miljøer. Der foregår mange spændende og udviklende tiltag på de enkelte skoler. **Denne tendens bør kommunalt støttes blandt andet ved etablering af faglige miljøer på tværs af skolerne. Ligeledes bør det kommunale ansvar og mulige rolle vurderes i forhold til styrkelse af de faglige miljøer på de enkelte skoler.** Her har Roskilde kommune et udestående i forhold til at gøre brug af muligheden for undervisningsvejledere.

Alle tiltag som vil være med til at udvikle og kvalificere arbejdet i skolerne.

Ligeledes trænger hele it-området på skoleområdet generelt til opgradering. Lad mig i flæng nævne:

- bestanden af pc'ere er for lille og ikke up to date,
- driften og supporten af skolerne's it-systemer skal opprioriteres
- netkapaciteten er utilstrækkelig og endelig
- kursusvirksomheden på området bør opprioriteres

Selvom vi her taler om et redskab er der ingen tvivl om at en forbedring på de nævnte områder vil være med til at **forbedre balancen mellem opgaver og ressourcer**.

Jeg har i min beretning - ligesom den skriftlige beretning gør - været omkring et udsnit af de store og små forhold som aktuelt har betydning for skolerne's hverdag og for lærernes daglige arbejds- og personaleforhold.

Den overordnede tilgang har været at påpege en række af de forhold store som små - der er med til at skabe uacceptabel balance mellem de opgaver der skal løses og så de ressourcer, som er til rådighed. En række forhold som ikke alle bare koster penge, men forhold som med et mere anerkendende og forpligtende samarbejde mellem Roskilde kommune og Roskilde Lærereforening måske kunne løse nogle af udfordringerne et stykke hen ad vejen.

Vi vælger fra Roskilde Lærerforenings side at lægge afgørende vægt på den konstaterede ubalance mellem opgaver og ressourcer. Det har altafgørende betydning for det daglige arbejde på skolerne, og dermed for med hvilket udbytte eleverne forlader folkeskolen i Roskilde.

Men også af hensyn til den fremtidige rekrutteringssituation. Hvis ikke de omtalte udfordringer løses på tilfredsstillende vis, vil Roskilde kommune i fremtiden få ulige meget sværere ved at få uddannede lærere til skolerne. Endvidere vil det også blive svært at fastholde den nuværende arbejdskraft.

Som sagt vil Roskilde Lærerforening gerne indgå i et samarbejde med kommunen for at undgå en sådan situation. Foreningen har gennem flere år haft et godt samarbejde med Skole og Klub omkring rekruttering til folkeskolen i Roskilde.

Vi skal fra Roskilde Lærerforenings side foreslå, at dette samarbejde udvides med henblik på at indlede et tættere samarbejde med Campus Roskilde i forhold til læreruddannelsen i Roskilde. Vi ser den kommunalt indgåede partnerskabsaftale med University College Sjælland som et godt udgangspunkt for et samarbejde til fælles bedste mellem læreruddannelsen, de studerende og Roskilde kommune/folkeskolerne. Af mulige emner for samarbejde i første omgang kan næv-

nes undervisningsassistenter, praktikordning, praktisk læreruddannelse og endelig bør der arbejdes på at etablere et samarbejde som kan være til fælles gavn for undervisningen på skolerne i Roskilde og i studiet på læreruddannelsen.

Derudover **opfordrer Roskilde Lærerforening til at rekrutteringsarbejdet udvides til også at omfatte overvejelser og initiativer til seniorpolitiske aktiviteter.** Initiativer som blandt andet kan være med til, at lærere gerne vil blive længere på arbejdsmarkedet i Roskilde kommune. Men det kræver helt grundlæggende, at arbejdsforholdene bliver bedre! Eksempelvis på nogle af de tidligere nævnte områder.

Roskilde kommune og Roskilde Lærerforening har i det forløbne år forhandlet om overgang til en ny og anderledes arbejdstidsaftale. En såkaldt A 08 aftale. Intentionerne med overgang til en ny aftale er ønsket om et paradigmeskift, hvor hovedsigtet er at skabe større professionelle råderum for henholdsvis ledelsen og den enkelte lærer samt lærerteamene.

Som bekendt afbrød kommunen forhandlingerne, da der blandt andet ikke kunne opnås enighed om undervisningsforpligtigelsen og om vilkårene for kursusdeltagelse.

Roskilde Lærerforening har stærkt beklaget dette, da det er foreningens opfattelse, at der ellers i forhandlin-

gerne tegnede sig en skitse til en fornuftig kommunal aftale.

Arbejdstilrettelæggelsen for det kommende skoleår sker derfor efter de hidtil kendte principper.

Imidlertid fremgår det referatet af fra økonomiudvalgets møde den 3. februar, at kommunen agter at rette fornyet henvendelse om forhandling af overgang til en A 08-aftale med virkning fra skoleåret 2011/12.

Roskilde Lærerforening afventer kommunens henvendelse og vil - som altid - møde op, når kommunen kalder.

Af førnævnte referat fremgår, at kommunen naturligt sætter fokus på de punkter, der ikke tidligere kunne opnås enighed om og i øvrigt agter at forfølge det tidligere besluttede forhandlingsmandat.

Bliver der så en ny aftale?

Ja - måske. Det afhænger naturligvis af de konkrete forhandlinger. Men jeg vil da godt sige, at Roskilde Lærerforening naturligvis forventer et bedre tilbud end det, som førte til forhandlingssammenbruddet i december.

Roskilde Lærerforening vil gerne en kommunal arbejdstidsaftale efter principperne i A 08 - men ikke for enhver pris. Og slet ikke på vilkår, som yderligere vil forringe balancen mellem opgaver og ressourcer. **Tværtimod forventer Roskilde Lærerforening, at den kommunale arbejdsgiver er sig sit ansvar bevidst og vil være med til at sikre, at en ny arbejdstidsaftale kan være med til at rette op på det util-**

fredsstillende niveau på noget så centralt som balancen mellem opgaver og ressourcer.

Lad mig afslutningsvis opsummere.

Vi har en god folkeskole i Roskilde som hviler på et acceptabelt kommunalt niveau. Imidlertid har tiden siden den nye kommunes etablering afdækket diverse mangler og behov for udvikling. Ikke mindst har den helt aktuelle trivselsundersøgelse bekræftet den manglende balance mellem opgaver og ressourcer til løsning af disse opgaver. En hel og aldeles urimelig belastning af lærernes daglige arbejdsituation med en på sigt uacceptabel nedslidning til følge.

Vi har påvist en række eksempler på hvor små eller store initiativer kan være med til at afhjælpe denne situation. Roskilde Lærerforening forventer, at Roskilde kommune - efter at etableringsperioden i den nye kommune er vel overstået - nu er klar til at rette op på de mangler, som gør at folkeskolen i Roskilde endnu ikke er førende nationalt endsige regionalt.

Roskilde Lærerforening skal derfor foreslå et udviklingsprogram for den kommunale folkeskole med iværksættelse af en række af konkrete initiativer på følgende områder

- undervisningstimetallet
- undervisningstilbuddet
- de fysiske rammer
- kompetenceudviklingsmuligheder
- forbedret it
- kvalificering af de faglige miljøer

- etablering af seniorpolitiske tiltag
- bedre rekruttering
- professionelt råderum til skolerne
- fokus på udvikling og
- forbedret psykisk arbejdsmiljø

Det er foreningens håb, at der er kommunal vilje til at indlede et sådan samarbejde for i fællesskab at analysere, erfaringsopsamle og videndele med henblik på at kunne opstille flere og bedre løsninger på de aktuelle udfordringer.

Roskilde Lærereforening tror på kommunal velvilje til at indlede et sådan samarbejde til gavn for eleverne og folkeskolerne i Roskilde kommune.

Endnu en gang nærmer jeg mig afslutningen på en årlig mundtlig beretning, og endnu en gang må jeg konstatere, at tiden trods alt ikke rækker til omtale af alle de opgaver og udfordringer Roskilde Lærereforening står overfor. **Og hvis I - generalforsamlingen - savner omtale af temaer kun en opfordring til at rejse spørgsmål om dette i den efterfølgende behandling af beretningerne.**

Den skriftlige beretning giver som bekendt en status på noget af det forgangne års arbejde. Den mundtlige beretning giver et aktuelt øjebliksbillede og forsøger at skue fremad mod nogle

af de kommende udfordringer for Roskilde Lærereforening.

Jeg håber, at den samlede beretning - skriftlig og mundtlig - vil give anledning til generalforsamlingens konstruktive kommentarer og synspunkter, og dermed være med til at kvalificere de kommende års faglige arbejde i Roskilde Lærereforening.

Med disse ord overgiver jeg beretningen, den skriftlige og den mundtlige, til generalforsamlingens konstruktive drøftelse.

F:\RLF\Generalforsamling 2010\mdtberetning.doc