

Beretning ved kredsgeneralforsamlingen den 23. april 2025

Skolen skal bestå når verden omkring os vakler

"I en tid med krig og krise må vi gentænke skolens rolle... Skolen skal være en »indre forsvarslinje«, og børnene skal dannes til patrioter".

Tak for kaffe, tænkte jeg, da jeg læste disse ord fra børne- og undervisningsminister Mattias Tesfaye i Weekendavisen (30/1-25). Krigs- og forsvarsretorikken bevæger sig nu ind på vores område, hvor vi med dannelse som våben skal skabe patriotiske medborgere, der vil gå til kamp for det Danmark, som vi kender det. Det må siges at være en nyfortolkning af at skulle forberede vores elever til at leve i et samfund som det danske med frihed og folkestyre, som vi jo skal. Med brug af krigsretoriske termer, mener jeg også, at det er en direkte fejlfortolkning af grundskolens formål. Hvor stiller det så os som lærere på de frie grundskoler, der netop er sat i verden som et pædagogisk, værdimæssigt eller religiøst alternativ til folkeskolen?

Tesfaye siger videre: *»Lærere og ledelser skal betragte sig selv som mere end formidlere og teknokrater. De er også åndsfyrster. De skal repræsentere vores samfunds værdier over for næste generation. At lære at læse er en teknik, men det er også en nøgle til vores historie, vores litteratur. En dansklærer skal være en dygtig didaktiker, der kan lære børnene at læse, men læreren skal også være et voksent, dannet menneske, som børnene kan spejle sig i. Som bærer demokratiets idealer i sig. Som kan tale om, hvor vi kommer fra, hvorfor Danmark er blevet til det, vi er, og hvorfor det er værd at forsvare.«*

Jeg synes, at det som fri grundskolelærer kan være svært nok at navigere indenfor for rammerne af stå-mål-med-kravene i forhold til Folkeskolen. Hvor frie kan vi som såkaldte "åndsfyrster" være på vores frie skoler i forhold til at sikre elevernes "åndelige oprustning", som undervisningsministeren nu vil have os til?

Her bliver vores skoles værdigrundlag helt centralt for, hvilke klare rammer vi som lærere på den enkelte fri skole må forstå og tolke ministerens udmeldinger og omsætte dette til den pædagogiske praksis, som vi underviser ud fra hos os stående solidt plantet på netop vores skoles værdier. Måske kalder en urolig og uforudsigelig verden på, at vi på vores skoler kærterer os mere om, står mere fast på og kommunikerer mere klokkeklart ud om netop de værdier som vores egen fri grundskole er rodfæstet i. At på vores skole kan eleverne og deres forældre derfor læne sig trygt tilbage i tillid til, at hos os er der ingen slinger i værdi-valsens og undervisningsgrundlaget, når verden omkring os vakler. På vores skoler er børn ikke et middel til at opnå et sikkerhedspolitisk mål eller for så vidt et effektiviseringsredskab til at sikre beskæftigelsen i fremtiden. På vores skoler er børn et mål i sig selv. Med kerneopgaven i højsædet udvikler vores elever sig personligt, socialt og fagligt i de læringsmiljøer, som vi skaber i undervisningen og i frikvartererne. På vores skoler skaber vi stærke fællesskaber, der

giver tro på egne evner, skaber kritisk tænkende og kulturelt velfunderede borgere, der har mod på en fremtid med demokrati, humanisme og frihed. Heri ligger en kerneopgave for vores skoler.

Lærerliv i balance

Vores hovedbestyrelse har besluttet, at vi hen mod Vision 2030 arbejder ud fra den overordnede titel "Lærerliv i balance", for vi må konstatere, at der stadig er og fortsat kommer nye ubalancer ind i arbejdslivet som lærer, og det må vi jo gøre noget for at forebygge, forhindre og finde nye veje til at løse for lærerne på de frie skoler. Som vidensgrundlag for og forberedelse til de kommende overenskomstforhandlinger har vi i en spørgeskemaundersøgelse derfor spurgt jer om jeres behov og forventninger til jeres lærerliv. Et centralt spørgsmål var: *"Hvis du forestiller dig det perfekte lærerliv og sammenligner med det lærerliv du har i dag, hvori består den største forskel så, og hvilken forbedring vil have størst betydning for dit arbejdsliv?"*

Hertil kommer de mest gennemgående svar om arbejdsvilkår:

- Bedre balance mellem arbejde og fritid
- Mere tid til forberedelse, evaluering og feedback af undervisning. Altså mere tid til kerneopgaven.
- Mere fleksible arbejdstider
- Færre undervisningstimer og mere sammenhængende arbejdstid
- Mere efteruddannelse og professionel udvikling

Der opleves altså ubalancer både i og udenfor arbejdstiden. For mange oplever fortsat, at de ikke har den fornødne tid eller rimelig fordeling i arbejdstiden til at løse kerneopgaven tilfredsstillende indenfor de givne rammer, hvilket kan føre til moralsk stress. Vi ved fra undersøgelsen om motivation og trivsel i uddannelsesverdenen, at den største kilde til motivation for lærere er at kunne løse kerneopgaven tilfredsstillende, så her har særligt skolens ledelse i samarbejdet med TR samt samarbejdsudvalget en central opgave i at skabe rimelige arbejdsforhold på skolen. Her har vi som forening en central rolle i, via overenskomstforhandlingerne, at forbedre og præcisere arbejdsvilkårene for lærerne i alle livets faser på vores skoler. Vi har desuden en central opgave i at klæde skolernes tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant bedst muligt på med uddannelse, efteruddannelse, kurser og rådgivning til at løse denne opgave, såvel hvad angår systematisk forebyggelse som at indgå lokale aftaler om fair arbejdsvilkår på skolerne. Via overenskomsten vedligeholder vi kompetenceudviklingsfonden, hvor I kan søge midler til relevant efteruddannelse og kurser. Det er simpelthen uacceptabelt, hvis vi ikke får den nødvendige kompetenceudvikling der skal til for at udvikle vores lærerprofession, der er nødvendig for at holde til et langt arbejdsliv på skoleområdet, som er under hastig udvikling.

Og vi ved at den stigende kompleksitet og det høje tempo i arbejdet som lærer udfordrer os. Her vil noget kunne afhjælpes med den rigtige kompetenceudvikling.

Vores digitale arbejdsliv

Vi oplever alle hvilken afgørende indvirkning digitaliseringen har i vores arbejdsliv, lige fra brug af AI/chat-GPT i undervisningen, til forældres stigende tendens til at kommunikere på diverse digitale platforme med os og desværre nogle gange om os. Her har både vi som fagforening og skolernes ledelse og tillidsvalgte en opgave i at værne om jeres arbejdstid og privatliv med klare personalepolitikker for, hvordan, hvor og hvornår samarbejdet med forældrene foregår og hvornår det ikke gør. For der er ikke meget hjælp at hente i fx trivselskommissionens anbefalinger, der ofte er ude af sync med den reelle virkelighed, som vi som lærere står i ude i praksis. Størst bevågenhed har anbefalingen om mobilfri skoler haft, hvilket er noget, som langt de fleste skoler allerede har klare rammeaftaler om. Reelt er det elevernes computere, der fylder i undervisningen, og her kan eleverne også tilgå deres sociale medier, online shopping mv.

Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø anbefaler, at man på enhver arbejdsplads udarbejder et etisk kodeks som målestok ift. implementering af teknologi ud fra følgende spørgsmål: 1) Hvilken værdi vil teknologien have?

2) Vil jeg som medarbejder trives med det?

3) Vil andre?

4) Overvej fordele og ulemper?

Måske skulle vi på skolerne bruge disse 4 enkle spørgsmål som omdrejningspunkt for en gennemgang og vurdering af skolens brug af teknologi, digitale platforme og kommunikationsveje for vores egen teknologiforståelses skyld og med henblik på at rammesætte og forebygge på den del af lærernes psykiske arbejdsmiljø.

Om arbejdsmiljø og trivsel svarer vores medlemmer i undersøgelsen:

- Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv
- Mindre arbejdspress
- Bedre psykisk arbejdsmiljø og mere fokus på trivsel
- Bedre samarbejde
- Bedre ledelse og mere støtte fra ledelsen.

Vi ved fra undersøgelsen om "Motivation og trivsel i uddannelsesverdenen", at den største kilde til frustration for lærerne er arbejdspress, så når vores medlemmer ytrer et behov for mindre af dette, så må det være en kerneopgave for foreningen at gå ind i arbejdet om at mindske arbejdspresset for lærerne på skolerne såvel via overenskomsten, i samarbejdet med skoleforeningerne, via rådgivning samt kompetenceudvikling i form af kurser,

efteruddannelse og arrangementer for medlemmer og tillidsvalgte. Desuden er vi som forening blevet opmærksomme på nødvendigheden af en systematisk forebyggende indsats på psykisk arbejdsmiljø, hvilket kan ses tydeligt i krav til arbejdstidsaftalens samarbejdsspor i form af skoleplanen, som skal give lærerne på skolen:

- Indsigt i grundlaget for ledelsens overvejelser i forhold til prioriteringer af arbejdstiden.
- Drøftelse og mulighed for indflydelse inden de endelige beslutninger træffes.
- Kvalificere den endelige beslutning.
- Transparens i planlægningen og opgavefordelingen.
- Rimelig sammenhæng mellem mål, opgaver og ressourceallokering.
- Rimelig sammenhæng mellem undervisning og forberedelse

Disse krav er alt sammen for at passe på os, så vi kan holde til et langt arbejdsliv med et sundt psykisk arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt, at du deltager aktivt i samarbejdsrådet på din skole om skoleplanen for det kommende skoleår, så du er med til at sikre de bedst mulige arbejdsvilkår for jer på skolen.

Du kan desuden gøre meget ude på din egen skole via arbejdet i skolens samarbejdsudvalg med løsninger på at forbedre lærernes psykiske arbejdsmiljø ved rammesættende personalepolitikker, der mindsker arbejdspresset for den enkelte lærer, har fokus på trivsel, bidrager til at udvikle en sund dialog og samarbejdskultur både internt og eksternt på skolen samt værner om lærernes privatliv. Det er kerneområder i et samarbejdsudvalgs arbejde ifølge samarbejdsaftalen, som skolen er forpligtet på at overholde.

Om elever og forældre svarer vores medlemmer i vores undersøgelse:

- Mere tid til at fokusere på elevers trivsel og undervisning
- Udfordringer med forældres forventninger og forældreengagement
- Bedre støtte til elever med særlige behov.

Vi skal huske, at langt de fleste børn og unge trives og har det godt. Desuden må vi som lærere på frie skoler også være opmærksomme på, at vi nok har flere forældre, der stiller krav til os i vores arbejde med deres barn og mener at de er i deres gode ret til det, fordi de betaler for deres barns skolegang hos os. Vi ved fra foreningens trivselsundersøgelse, at godt 82 % af lærerne oplever, at få den nødvendige opbakning fra ledelsen. Vi ved også, at de lærere, der oplever manglende opbakning, langt oftere ikke trives i arbejdet. Jeg vil derfor understrege, at du som lærer, ikke står alene med ansvaret for et godt forældresamarbejde. Det er din ledelse der med skolens værdier som fundament har ansvaret for i samarbejde med lærerne at sætte den overordnede ramme for, hvordan forældresamarbejdet skal foregå på en respektfuld og konstruktiv måde. Vi ved, at tydelig forventningsafstemning og rammesætning i sig selv

forebygger eventuelle konflikter omkring samarbejdet, så I må sikre jer, at I på din skole har en synlig og klar ramme for forældresamarbejdet.

Vi kan se i undersøgelsen, at elevkontakt stiller større følelsesmæssige krav til lærerne end forældresamarbejdet. I dag har flere elever svært ved at være med ubehag, hvilket dagligt udfordrer os i undervisningen, når vores elever skal lære noget nyt eller noget de finder svært. For det kan opleves ubekvemt eller ligefrem ubehageligt, når man som elev føler sig på usikker grund, når man er i gang med at lære noget. Dette stiller helt særlige krav til os i en classesammenhæng, hvor man oftest står alene som lærer med elever, der reagerer forskelligt og til tider voldsomt eller kravaftvigende på dette. Flere elever har derfor særlige behov og har brug for mere støtte end en enkelt lærer kan favne. Derfor er der flere af vores skoler, der vælger at sænke undervisningstimetallet og lave flere tolærerordninger særligt i indskoling. Som frie skoler er vi begrænset af en lovgivning, der kræver, at vi kun har elever, som kan deltage i den almindelige undervisning. Det giver en naturlig begrænsning for, hvor mange elever med særlige behov en enkelt klasse kan rumme på vores skoler. Det er også glædeligt at vi på vores område ikke oplever en stigning i antallet af vold og trusler om vold, som de gør i Folkeskolen. Desuden oplever lærerne hos os i højere grad, at der er fokus på forebyggelse end tidligere. I foreningen arbejder vi hele tiden med dette område for at sikre, at I lærere kan gå sikkert på arbejde og trives i jeres arbejde over et langt lærerliv.

Om løn svarer vores medlemmer i undersøgelsen:

- Højere løn
- Bedre pensionsordninger

Glæden over de gode lønresultater fra den seneste overenskomst med en lønstigning på 8,8 % indenfor denne overenskomstperiode lagde sig hurtigt, og vi ved fra undersøgelsen "Motivation og trivsel på undervisningsområdet", at løn i sig selv ikke er en kilde til motivation for os lærere, da langt de fleste af os har valgt netop lærergerningen for at kunne gøre en forskel for eleverne ved at løse kerneopgaven – det man kalder indre styret motivation. Grundlæggende er de områder, som fremmer eller underbygger kerneopgaven det der motiverer os, fx når en elev lykkes, gode samarbejdsrelationer, samspillet med eleverne, at undervise indenfor sine fagkompetencer, meningsfulde møder, IT der fungerer, ledelse der bakker op osv. Når vi lærere beder om mere i løn, sker det ofte, fordi vi mangler at få anerkendelse og respekt i arbejdet som fagprofessionelle. Vi har naturligvis fortsat skoler, hvor lokallønnen ikke har fulgt med, og hvor vi som forening gør vores bedste for at støtte den lokale tillidsrepræsentant i at opnå en fair løn. Vi skal naturligvis sikre, at lønudviklingen på de frie skoler flugter med lønudviklingen i folkeskolen – det har sine udfordringer, men vi kæmper videre.

Hvordan står det til i vores kreds?

Vi har forsat medlemsfremgang her i kreds 8. Det er flot! Det skyldes i høj grad de dygtige tillidsrepræsentanter, som vi har på vores skoler. Som lærere er vi også gode til at byde en ny kollega velkommen. De fleste af vores skoler har en mentorordning, hvor man som nyansat har en kollega, som hjælper en godt i gang med arbejdet og som man altid kan spørge. En mindre opløftende årsag er også, at flere skoler oplever nedgang i elevantallet, så for at sikre sine rettigheder, melder man sig ind i Frie Skolers Lærerforening. Uagtet årsagen, så er der forskellige bevæggrunde til at være medlem, og ligesom vi hylder mangfoldigheden mellem vores måde at lave skole på, så er alle medlemmer tilsvarende hjerteligt velkomne i vores forening og vores kreds, som vi har og udvikler sammen.

Kære tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i kredsen. Jeg vil benytte lejligheden til at sige tusind tak for jeres store arbejde! Det betyder noget, at I er synlige på skolen, at I arbejder der for fair løn- og arbejdsvilkår samt et sundt og sikkert arbejdsmiljø for jeres kolleger. Det betyder noget, at I afholder FSL-klubmøder, så I har et dialogforum, hvor I kan drøfte vigtige områder for jeres arbejdsliv, kan sparre med hinanden, inspirere, støtte, prioritere, og hvor du som tillidsrepræsentant løbende kan finde opbakning til dit arbejde! Det er helt afgørende for at lykkes!

Til jer der ikke selv er tillidsrepræsentant, så er det derfor helt afgørende at du bakker din tillidsrepræsentant op ved netop at deltage i disse møder. Dermed får din tillidsrepræsentant den optimale opbakning for at lykkes på jeres vegne, så bak din tillidsrepræsentant op, kom til FSL-klubmøderne på din skole og vær aktivt deltagende - Det ved vi nemlig giver et bedre arbejdsmiljø, bedre rammer for dit arbejde og skaber større arbejdsglæde som lærer på din skole.

I kredsbestyrelsen fokuserer vi på at tilbyde en bred vifte af forskellige arrangementer til jer. Vi gør os umage med at forsøge at ramme præcist de områder, som aktuelt fylder i jeres lærerliv og derfor kalder på opmærksomhed. Vi har i år valgt ikke at aflyse nogen aktiviteter også selv om der har været få tilmeldte, for at skabe værdi for hvert medlem, der måtte ønske at deltage.

Vi har lige afholdt medlemsarrangementet om forebyggelse af omsorgstræthed med Anne-Mette Sohn. Vi gik derfra både klogere på os selv og andre og med et hav af nye, konkrete værktøjer til at kunne holde til et langt og godt arbejdsliv som lærer. I efteråret holdt vores arbejdsmiljøkonsulent, Simon Astrup, oplæg om "Når forældre er kritiske", hvilket gik rent ind hos deltagerne.

I oktober afholdt vi sædvanen tro en biograftur med kreds 7 i Big Bio Herlev. Der var godt 50 tilmeldt, men kun halvdelen dukkede op. Vi vil gerne vide fra jer, om vi skal fortsætte med

dette arrangement. En anden type medlemsarrangement, som vi afholdt her i marts er ”Besøg en skoleform”. Denne gang besøgte vi Marie Mørk skole – en af landets ældste privatskoler.

De to kaskettræf for kredsens tillidsrepræsentanter, suppleanter og arbejdsmiljørepræsentanter var igen et tilløbsstykke. Vi har både aktuelle eksterne og interne oplægsholdere, samt giver de tillidsvalgte tid til sparring, netværk og samarbejde mellem de tillidsvalgte fra samme skole om at forberede en fælles indsats, handleplan eller lignende til det videre arbejde hjemme på skolen. Ved det nyligt overståede kaskettræf med 45 deltagere var fokus på ”personalepolitik” og ”psykologisk tryghed”.

Kampagnen for bevarelse af 10. klasse har fyldt rigtig meget i vores forening i år, og vi har haft mange drøftelser herom i kredsbestyrelsen. Vi ærgrer os over, at afskaffelsen af 10.klasse nærmest virkede afstemt i forvejen fra politisk side. Vi sætter dog vores lid til at meget kan nå at ændre sig med hele to Folketingsvalg inden 2030, hvor uddannelsesreformen endeligt vil træde i kraft. Lad os ikke miste troen på 10.klasse!

Efter en årrække at have haft godt 20 nye tillidsrepræsentanter på grunduddannelse hvert år, har vi i år blot 8 på uddannelse, hvilket er et tegn til os om, at vores tillidsrepræsentanter har mod på opgaven og gerne fortsætter arbejdet. Det er vi utrolig glade for, da tillidsrepræsentanten på skolen er en nøgleperson for at vi kan lykkes med at sikre gode løn- og arbejdsvilkår på vores skoler. Jeg tager fortsat ud og holder individuelle opstartsmøder med alle nyvalgte tillidsrepræsentanter for at hjælpe hver nyvalgte tillidsrepræsentant bedst muligt i gang med TR-arbejdet på sin skole.

I kredsbestyrelsen lægger vi vægt på at være i tæt kontakt med kredsens TR’ere og afholder derfor jævnligt trivselssamtaler. Det er vigtigt, at vores tillidsrepræsentanter kan mærke at os i kredsbestyrelsen er der for dem som sparringspartner i forhold til deres arbejde. Det er desuden vigtigt for os i kredsbestyrelsen, at vi er helt opdateret med, hvordan det går på kredsens skoler, så vi også har mulighed for at lave forebyggende indsatser på områder, der aktuelt udfordrer jer ude på skolerne.

Vi i kredsbestyrelsen gør desuden en indsats for at endnu flere af kredsens arbejdsmiljørepræsentanter deltager i vores netværk og træf. Det forudsætter dog medlemskab af foreningen. Vi ønsker samtidig at komme mere ud på skolebesøg og til FSL-klubmøder på jeres skoler, så sig endelig til. Hvad kan vi gøre for at sikre foreningens medlemsdemokrati bedre? Der må være noget som vi kan gøre bedre eller anderledes, så er vi mere end lydhøre for at imødekomme jeres ønsker og behov.

Tak for ordet. Jeg overlader hermed beretningen til jeres behandling.