

Årsberetning **2025**



UDGIVER

Frie Skolers Lærerforening
Ravnsøvej 6 · 8240 Risskov
T: 87 46 91 10 · fsl@fsl.dk

ILLUSTRATIONER

Istock



INDHOLDSFORTEGNELSE

PROGRAM	04-05
Repræsentantskabsmøde	04
Efteruddannelse for tillidsrepræsentanter	05

HOVEDBESTYRELSEN	06
Oversigt over hovedbestyrelsen	06
Introduktion til beretningen	07

FRIE SKOLERS LÆRERFORENING	
2024-2025	08-27
Indledning	08

FORHANDLING OG RÅDGIVNING	09-16
Fint overenskomstresultat landede godt	09
Vejen til fair lærerløn er humplet	10
Ultimoforhandling rykker mod status quo	10
Visionær start på 2026-overenskomsten	10
Fair lærerløn-kampagne	12
Status på arbejdstiden	12
Fokus på arbejdsmiljø og det hele lærerliv	14
Mere fokus på hele arbejdslivet	15
Arbejdet i skyggen	15

STEMMEN FOR LÆRERNE	
PÅ DE FRIE SKOLER	16-21
Uddannelsespolitiske indsatser	16
Planlægningen halter	18
STUK's kvalitetsmål for frie skoler	19
Et andet lærersyn	19
Fokus på elever i udsatte positioner	20

FÆLLESSKAB FOR LÆRERNE	21-25
Organisering	21
Ny tillidsrepræsentantuddannelse	22
Højskolelærerne	22
En vision for fremtiden	24

FORENINGEN I OMVERDENEN	25-26
Forholdet til FH	25
Hornstrup Kursuscenter	26

AFSLUTNING OG FREMTID	26-27
Udskiftninger	26
Vi er ikke alene	27

SAGER FRA SEKRETARIATET	28-29
--------------------------------	-------

REP
2025

PROGRAM

Hotel Nyborg Strand den 6. og 7. november 2025

TORSDAG 6. NOVEMBER

- 9.00 Registrering og udlevering af stemmesedler starter.
- 9.30 Efteruddannelse for tillidsrepræsentanter.
- 14.00 Møde i salen (pauser undervejs).
- Velkomst ved formand Monica Lendal Jørgensen.
 - Mundtlig beretning ved formand Monica Lendal Jørgensen.
 - Drøftelse af beretningen i salen (mundtlig/skriftlig).
 - Eventuel behandling af indkomne forslag.
 - Uddeling af Børnekulturprisen.
- 19.30 Middag og underholdning.

FREDAG 7. NOVEMBER

- 7.30 Morgenmad.
- 9.00 Morgensang og velkommen tilbage.
- 9.15 Introduktion til formiddagens visionsdrøftelser ved formand Monica Lendal Jørgensen.
- 9.30 Kredsvisе visionsdrøftelser.
- 11.45 Frokost.
- 12.45 Opsamling på visionsdrøftelserne i salen ved formand Monica Lendal Jørgensen.
- 13.15 Mødet genoptages (pauser undervejs).
- Behandling af indkomne forslag.
 - Valg af formand og næstformand, revisor og revisorsuppleant.
 - Fastsettelse af budget og kontingent samt orientering om regnskab.
- 17.00 Seneste afslutningstidspunkt for repræsentantskabsmødet.

Sandwich til hjemturen kan bestilles ved tilmelding på [NemTilmeld](#).

DAGSORDEN

Repræsentantskabsmøde for repræsentanter og gæster

DAGSORDEN IFØLGE VEDTÆGTERNE:

1. Valg af en eller flere dirigenter og stemmetællere.
2. Valg af referent.
3. Fastsættelse af mødets forretningsorden.
4. Hovedbestyrelsens beretning ved formanden.
5. Indkomne forslag.
6. Valg af formand eller næstformand.
7. Valg af revisor og revisorsuppleant.
8. Fastsættelse af budget og kontingent samt orientering om regnskab.
9. Eventuelt.

Detaljeret program, materiale, forslag, budget og regnskab lægges løbende ud på fsl.dk/rep25. Valgte repræsentanter inviteres direkte til repræsentantskabsmødet via mail.

Forslag, som ønskes behandlet på repræsentantskabet, skal være foreningen i hænde senest den 9. oktober 2025 klokken 14.00 på fsl@fsl.dk. Det samme gælder kandidater, som ønsker at stille op som formand eller næstformand.



EFTERUDDANNELSE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

Torsdag den 6. november kl. 9.30 - 12.30

- 8.30-9.30 Morgenmad, indtjekning og udlevering af stemmesedler
- 9.30-12.30 Faglige oplæg (jf. tilmelding) inklusive pause
- 12.30-13.30 Frokost

HOVEDBESTYRELSEN

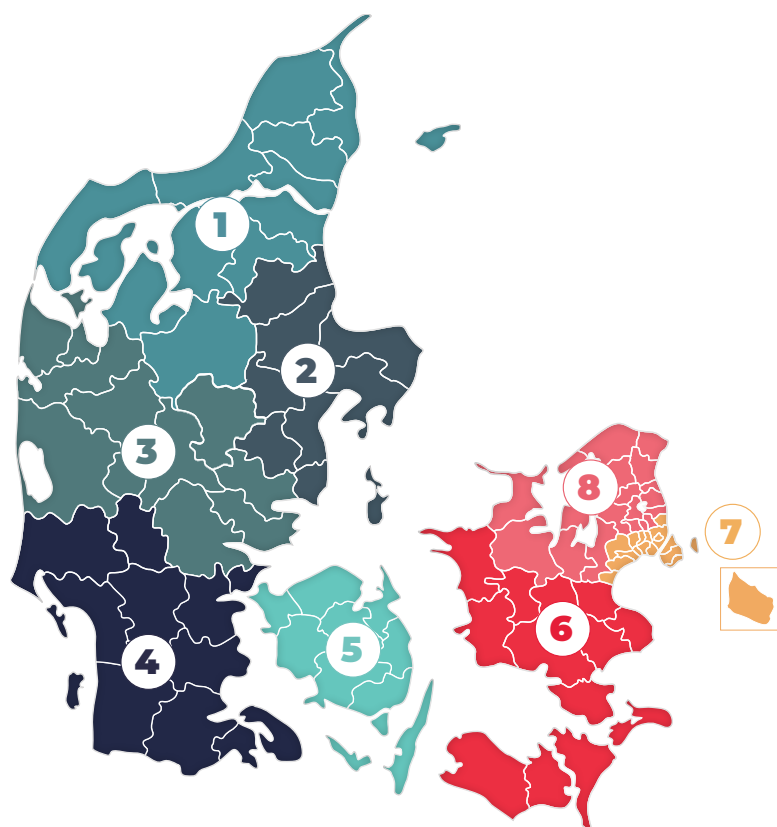
FORMANDSKABET



FORMAND
MONICA LENDAL
JØRGENSEN



NÆSTFORMAND
RIKKE JOSIASEN



KREDSFORMÆND



1

KREDSFORMAND
LARS HOLM JENSEN



2

KREDSFORMAND
RIKKE FRIIS
SØRENSEN



3

KREDSFORMAND
VIVIAN HOLM WITT



4

KREDSFORMAND
FINN T. HANSEN



5

KREDSFORMAND
RICKY BENNETZEN



6

KREDSFORMAND
KAREN LOUISE
PEDERSEN



7

KREDSFORMAND
MINNA RIIS



8

KREDSFORMAND
LYKKE SVARRE

Introduktion til **BERETNINGEN**

En beretning som den, du sidder med her, er et helt afgørende dokument i en demokratisk medlemsorganisation som Frie Skolers Lærerforening.

Beretningen er et slags regnskab. Vi aflægger som hovedbestyrelse politisk regnskab til repræsentantskabet for vores arbejde siden det seneste repræsentantskabsmøde i 2023. Vi fortæller, hvad vi har brugt vores kræfter på i hovedbestyrelsen og hovedbestyrelsens to politiske udvalg (Fagpolitisk Udvalg og Skole- og Uddannelsespolitisk Udvalg), og vi fremlægger de dagsordner og sager, som vi har været optaget af. Med andre ord: Vi beskriver, hvordan vi har forstået og forvaltet det politiske mandat, som repræsentantskabet gav os på det seneste repræsentantskabsmøde.

Som hovedbestyrelse er vi interesserede i at brede medlemsdemokratiet så langt ud som muligt, og derfor håber vi, at du og dine kolleger vil bidrage til debatten om og udviklingen af foreningen ved at deltage i diskussionen om beretningen og foreningens arbejde. Kun sådan sikrer vi, at hovedbestyrelsen og foreningen er på ret kurs i forhold til medlemmernes ønsker og forventninger. Og kun sådan sikrer vi foreningen som en demokratisk medlemsorganisation af gavn og ikke kun af navn.

God læse- og debatlyst,
hovedbestyrelsen



HOVEDBESTYRELSEN HAR TRE UDVALG

FORRETNINGSUDVALGET:

Monica Lendal Jørgensen
og Rikke Josiasen.

SKOLE- OG UDDANNELSES- POLITISK UDVALG:

Karen Louise Pedersen (formand),
Minna Riis, Lars Holm og Vivian Holm
Witt.

FAGPOLITISK UDVALG:

Rikke Friis Sørensen (formand),
Lykke Svarre, Ricky Bennetzen
og Finn T. Hansen. ■



Frie Skolers Lærerforening 2024-2025

Verden er af lave. Der er konflikter og uro i verden – ja, selv Europa – vores nærområde – rystes af krig og vold, som vi troede hørte fortiden til.

Ord, som vi ikke troede, vi skulle tage i vores mund – prepping, krigsskat, trusselsniveau – glider umærkeligt ind i vores daglige ordforråd – verden fremstår pludselig uforudsigelig og utryg.

Verden er af lave. På alle fronter stilles der krav om oprustning. Også på skole og undervisningsområdet. Undervisningsminister Mattias Tesfaye (S) kræver åndelig oprustning. Den 20. januar 2025 sagde han til Kristeligt Dagblad, at skolerne skal bidrage til at skabe et større ”vi” i den danske befolkning. Der skal være ”fædrelandskærlighed” og ”patriotisme”. ”Det er fint med militær oprustning”, sagde han, ”men hvis der ikke er en tilsvarende åndelig oprustning, så sikrer vi ikke Danmarks, Vestens og Europas suverænitet og sikkerhed”.

Men ministerens krav om åndelig oprustning i skolen er tæt på det diametralt modsatte af åndsfrihed, og vi skal ikke bringe krig og konflikter ind i klasselokalerne. Lærernes opgave er ikke at retlede og ensrette eleverne – heller ikke, når det gælder stillingtagen til verdens krige og konflikter.

Alt for ofte forsøger politikere og andre meningsdannere at spænde skolen og lærerne for deres egen ideologiske vogn, og det rimer virkelig dårligt på frisættelse af skolen, som ellers er tidens helt store politiske slagord. Politikerne fortæller os, at skolerne skal sættes fri, lærerne skal sættes fri, alle skal sættes fri. Men samtidig taler både statsmini-

ster og undervisningsminister om åndelig oprustning i skolen. Styrelsen for undervisning og kvalitet forsøger at lægge et snævert og meget specifikt kvalitetssyn ned over både folkeskole og frie skoler. Undervisningsministeriet undersøger, om lærerne underviser i ”kontroversielle emner”, og på Christiansborg overvejer politikere, om de skal gøre særlige emner obligatoriske.

Fra politisk side er der fokus på at udarbejde nye fagplaner, som skal give mere pædagogisk og didaktisk frihed til lærerne. De arbejder også med nye prøveformer og en ny karakterskala. I folkeskolen får man nu mulighed for at veksle lange skoledage til tolæ-

rerordninger, og alting sker under overskriften: større frihed.

Men det giver ikke mening, hvis man samtidig fra Christiansborg vil detailstyre skolen på enkeltområder, når man finder det belejligt.

På de frie skoler er kravene særligt problematiske. Et særligt statsdefineret kvalitets-syn, som det Styrelsen for Kvalitet og Undervisning præsenterede for foreningerne på det frie skoleområde i starten af 2025, er helt uforeneligt med friheden til at drive skole. Styrelsen opgav projektet efter massiv protest fra både Frie Skolers Lærerforening og de frie skoleforeninger, men sagen illustrerer



det pres, som skoler og lærere udsættes for.

De frie skoler underviser i verdens krige og konflikter. Naturligvis. Men om der skal vises en muhammedtegning eller ej, er op til den enkelte lærer – det vil vi simpelthen ikke dikteres.

Hvis vi møder et krav om, at vi med åndelig oprustning skal gøre eleverne til patrioter og gode soldater, eller hvis der lovgives om undervisningsmaterialer og didaktik, så er det svært at se, hvor frihedsdagsordenen lige blev af.

Som lærere på frie skoler må vi stå vagt om skolernes og lærernes pædagogiske og didaktiske frihed. Vi må vise og kræve respekt for lærernes faglige og pædagogiske dømmekraft – alt andet er meningsløst.

Denne beretning er skrevet i en tid, hvor verden er af lave, og det er vi alle påvirket af. Som lærere og børnehaveklasseledere er det særligt uudholdeligt at se billeder af børn, som står midt i konflikternes centrum, og som bliver uskyldige ofre for de voksnes krig. Vi kan ikke undgå at blive påvirket, og det samme gælder vores elever. Uanset hvilke børn der er tale om – uanset hvor de bor – uanset hvem der er deres forældre – uanset hvilken gud de tror på, eller hvilken nationalitet de tilhører – så er de børn i verden, og de har krav på fred og frihed. Det vil vi som lærere på de frie skoler gerne lære vores elever – men hvordan vi gør det, er noget vi beslutter på skolen og ikke i Folketinget.

Siden det seneste repræsentantskabsmøde i november 2023 har en række dagsordner og sager optaget foreningen. I det følgende gennemgår vi de vigtigste dagsordner inden for

det, vi opfatter som foreningens tre søjler: Forhandling og rådgivning, Stemmen for lærerne på de frie skoler og Lærerfællesskabet.

FORHANDLING OG RÅDGIVNING **Fint overenskomstresultat** **landede godt**

Forhandlingerne om en overenskomst 2024 begyndte kort efter det seneste repræsentantskabsmøde, og forløbet blev mindre højspændt end ved de tidligere overenskomstaf-taler. Da det samlede forlig faldt på plads, kunne en enig hovedbestyrelse anbefale et ja, hvilket blev bakket op af medlemmerne ved den efterfølgende afstemning.

Overenskomsten indeholdt en centralt aftalt lønstigning på 6,3 procent i perioden, og forventningen til den samlede lønudvikling var 8,4 procent på grund af reguleringsordningen. Det er et virkelig højt resultat for en toårig aftaleperiode.

Lønstigningerne ville – forventedes det – sikre en lille reallønsstigning i perioden, men stigningen var ikke tilstrækkelig høj til helt at indhente det reallønstab, som lønmodtagerne oplevede på grund af den stigende inflation efter corona-nedlukningen og Ruslands invasion af Ukraine.

For lærerne på de frie skoler var det ekstra glædeligt, at en så stor del af lønstigningerne var centralt aftalt og dermed sikret. Det lettede presset en smule på tillidsrepræsentanterne. De var ikke i helt samme omfang som tidligere tvunget til at forhandle høje lokallønsaftaler for at holde trit med lønudviklingen i folkeskolen. De lokale lønforhandlinger kun-

ne nu i højere grad være med til at reducere løngabet til folkeskolen og bringe de frie skoler tættere på fair lærerløn.

Derudover indeholdt overenskomsten:

- en forhøjelse af kostskoletillægget for efterskolelærerne
 - en forhøjelse af børnehaveklasseledernes løn
 - ret til opsparet frihed i op til 15 dage
 - forbedringer, som letter tillidsrepræsentanternes arbejde, for eksempel fik de mulighed for at tage imod nye kolleger i arbejdstiden
 - forbedrede anciennitetsregler for ansatte, som arbejder mindre end 15 timer om ugen.
- Da overenskomsten var underskrevet, sagde formand Monica Lendal Jørgensen, at hun var glad for resultatet. Og hendes glæde blev delt af medlemmerne: Ved urafstemningen stod der ja på 94 procent af stemmesedlerne. Selv om selve overenskomstforløbet i 2024 var forholdsvis uddramatisk, ligger der en række udfordringer lige under overfladen, og de kan komme til at få betydning for forhandlingerne i 2026.

I perioden frem mod 2024 afgav regeringen og Mette Frederiksen løfte om, at nogle faggrupper – for eksempel sygeplejersker og pædagoger – skulle have et ekstraordinært lønløft. Udmeldingen, som vi og mange andre opfattede som et angreb på den danske model, blev håndteret i en trepartsaftale, men politikernes indblanding kastede lange skygger ind over overenskomstforhandlingerne og udfordrede solidariteten i forhandlingsfællesskaberne. Eksperters advarede imod, at fagforeningerne nu ville begynde at

- rette deres krav mod folketingspolitikkerne i stedet for arbejdsgivermodparten. Og det er allerede nu tydeligt, at nogle faggrupper offentligt stiller krav til de kommende forhandlinger, og at fagbevægelsen også i fremtiden må forberede sig på, at bestemte faggrupper med eller uden politisk opbakning vil kræve, at de får en større del af lønpuljerne end normalt.

Vejen til fair lærerløn er humplet

Som tidligere nævnt var en stor del af lønstigningerne efter 2024 centralt aftalt, og det bidrog til en forventning om, at løngabet i forhold til folkeskolelønningen kunne mindskes.

Da repræsentantskabet samledes i 2023, lå grundskolerne i gennemsnit 872 kr. efter folkeskolelærerne om måneden, og efterskolelærerne manglede i gennemsnit 1679 kr. I andet kvartal 2025 viste tallene desværre, at både grundskolelærere og efterskolelærere var saktet yderligere bagud. Problemet opstod ikke, fordi der ikke er forhandlet lokale løntillæg på skolerne, men fordi reguleringsordningen gav os et ringere resultat i staten end i kommunerne. Tillidsrepræsentanterne er lykkedes med at forhandle acceptable aftaler – også i en periode, hvor de centrale lønstigninger var store – men reguleringsordningen, der regulerer lønnen i forhold til det private arbejdsmarked, gav os kun en stigning på 0,28 % i perioden, mens folkeskolelærerne fik 1,37 %. Så efter andet kvartal så det ud som om, at lærerne på de frie skoler mistede terræn til folkeskolen.

Men vi blev reddet på målstregen.



Ultimoforhandling rykker mod status quo

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev der aftalt en ultimoforhandling i slutningen af 2025. Ved ultimoforhandlingen skulle parterne se på, om de forudsætninger, de havde om lønudviklingen på det private område, holdt.

Lønmodtagerne krævede ultimoforhandlingen, fordi de mente, at overenskomstens forventninger til lønudviklingen på det private område var for lav, og det ville give de statsansatte en for lille lønudvikling.

Og fagforeningerne fik ret. Ved ultimoforhandlingerne i september 2025 konstaterede

parterne, at blandt andet de frie skoler var kommet for langt bagud i forhold til det private område. Derfor reguleres lønnen op med 1,3 procent til november. Da folkeskolelærerne, som er på det kommunale område, ikke reguleres helt så højt, henter vi igen ind på dem.

Så lærerne på de frie skoler er derfor cirka lige så langt fra – eller tæt på – folkeskolelærernes løn, som de var ved overenskomstens begyndelse.

Visionær start på 2026-overenskomsten

2024-overenskomstsresultatet var knap under-

skrevet og implementeret, før foreningen indledte forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2026. Og hovedbestyrelsen ønskede denne gang at gå en mere visionær og medlemsinddragende vej end tidligere. Fagforeningerne får ofte kritik for, at de stiller de samme krav år efter år, at kravene ikke afspejler de problemer, som medlemmerne reelt kæmper med, og at den måde, kravene udtages og formuleres på, primært appellerer til Tordenskjolds soldater.

For at tage højde for den kritik indledte foreningen sin kravopstillingsproces med at sende en åben og undersøgende survey ud til medlemmerne. I surveyen blev medlemmer-

ne spurgt, hvilke problemer de bokser med i hverdagen, og hvilke forandringer der ville have størst positiv betydning for deres hverdagsliv. Surveyen fokuserede ikke kun på lærer- og arbejdslivet, men havde et bredere fokus på balancen mellem arbejde og fritid og på de udfordringer, der kan gøre det svært at få et moderne liv til at hænge sammen.

Den åbne og inddragende survey forsøgte at bringe overenskomstforhandlingerne tættere på medlemmerne – ikke bare de politisk valgte i hovedbestyrelsen og kredsbestyrelserne. Og den forsøgte at undersøge, hvordan foreningens forhandlinger kunne styrke medlemmernes oplevelse af, at fagforenin-

gen er relevant og værdifuld for dem. Samtidig skulle surveyen give forhandlerne og politikerne et indblik i, om forskellige medlemsgrupper og -typer har forskellige forventninger og ønsker til overenskomsten. Målet var en overenskomst, som er mere relevant for flere.

Mange medlemmer svarede på surveyen – og tusind tak for det.

Og billedet, som blev tegnet af de mange svar, er interessant. For det første står løn stadig højest på ønskelisten hos rigtig mange. For det andet er der ikke helt så store forskelle i medlemsgruppernes ønsker, som hovedbestyrelsen troede. For eksempel var der

Børnehaveklasselederlønnen til debat

I overenskomsten er børnehaveklasselederen og læreren to særskilte stillingskategorier. Børnehaveklasselederen er den, der underviser i en børnehaveklasse/0. klasse, mens læreren er den, der underviser på 1.-10. klassetrin.

I overenskomsten er der forskellige lønbestemmelser for børnehaveklasseledere og for lærerne. Det betyder, at børnehaveklasseledernes løn i gennemsnit er lavere end lærernes.

Skolerne må ikke aflønne børne-

haveklasselederne som lærere. Men de må gerne give børnehaveklasselederne lokale tillæg, så de kommer op på niveau med deres lærerkolleger.

Børnehaveklasselederudvalget har ved flere lejligheder bedt hovedbestyrelsen gøre noget ved lønefterslæbet. Udvalget mener, at børnehaveklasseledernes job har udviklet sig, så der ikke længere er en saglig begrundelse for lønforskellen.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 og 2024 fik børnehaveklas-

selederne et lille ekstra lønløft. Og hovedbestyrelsen overvejer, hvordan problemstillingen kan håndteres ved de kommende overenskomstforhandlinger. Som en del af forberedelsen undersøger foreningen, hvordan børnehaveklasselederne reelt aflønnes i øjeblikket, og hvilke ønsker børnehaveklasselederne har. ■

► næsten ingen kønsforskelle i spørgsmålet om balance mellem arbejde og fritid. Den eneste signifikante (men ikke særlig overraskende) forskel var en aldersforskel: Ældre er mere optaget af pension end deres yngre kolleger.

Selv om der hverken var de store overraskelser eller forskelle i undersøgelsen, gav de mange input en anden vigtig indsigt: Ingen af kravene eller mærkesagerne har så stor opbakning, så de alene kan tilfredsstille forventningerne hos alle eller bare størstedelen af medlemmerne. Der er altså behov for at forhandle løsninger, som imødekommer flere forskellige ønsker og forventninger.

I skrivende stund (august 2025) lægger

foreningens forhandlere sidste hånd på de krav, som foreningen sender videre til vores forhandlingsfællesskab. Ud over surveyen er kravene udviklet gennem kravopstillingsmøder i kredsene og på kreds- og kredsbestyrelsesseminarer. Læringen fra medlemsurveyen er taget med gennem alle møderne.

Herefter går en lang proces i gang, hvor de forskellige krav koordineres, samles, tilpasses, inden de endelig krav sendes til vores forhandlingsmodpart, de statslige arbejdsgivere, og overenskomstforhandlingerne skydes rigtigt i gang.

Fair lærerløn-kampagnen

Hovedbestyrelsen prioriterer stadig fair lærerløn højt. Kampagnen er ikke så synlig, som da vi skød den i gang i 2015, men foreningen bruger stadig mange centrale kræfter på kampagnen, og tillidsrepræsentanterne bruger mange kræfter på at forhandle gode aftaler lokalt.

Samtidig er kampagnen blevet forvandlet til en prioriteret indsats, hvor sekretariatet og hovedbestyrelsen understøtter tillidsrepræsentanternes arbejde for at løfte den lokale løn. Og et hurtigt blik på fairlærerløn.dk – vores kampagnesite – viser, at vi er kommet langt ud. Rigtig mange skoler er på niveau eller på vej.

Og vi udvikler løbende nye tilbud. For eksempel arrangerer vi lønwebinarer for tillidsrepræsentanter, der skal i gang med forhandlingerne, vi designer værktøjer og guides til både forhandlinger og budgetindspil, og sekretariatets lønkonsulenter forhandler aftaler på de skoler, som ikke har en tillidsrepræsentant. Vi har etableret nye netværk, hvor tillidsrepræsentanterne hjælper og støtter hinanden. Også tillidsrepræsentantuddannelsen gør et kæmpearbejde for at sørge for, at de nyslåede tillidsrepræsentanter er klædt på til opgaven som lønforhandlere.

Så fair lærerløn er hverken glemt eller gemt, og det er fortsat hovedbestyrelsens klare mål, at lærerne på de frie skoler skal have fair lærerløn. Naturligvis.

Status på arbejdstiden

Siden det seneste repræsentantskabsmøde har hovedbestyrelsen på forskellige måder



»Vi kan se, at det går godt, og at det går den rigtige vej med implementeringen af den nye arbejdstidsaftale, men der er selvfølgelig altid plads til forbedringer«.

**Forhandlingschef Jette Morsing
i Frie Skoler nr. 1/2025.**

arbejdet for at få arbejdstidsaftalen fra 2021 fuldt implementeret på alle skoler.

Og det går fremad. Det viser foreningens arbejdstidsundersøgelser. Tillidsrepræsentanterne er i stigende grad tilfredse med samarbejdet med skolens ledelse om planlægningen af arbejdstiden. Og medlemmerne oplever, at de har fået mere indflydelse på deres arbejde, de oplever, at det er mere tydeligt, hvilke opgaver de skal løse, og det er også blevet mere tydeligt, hvor meget medlemmerne faktisk arbejder.

Det er en succes. Det var det, vi ønskede at opnå, da vi forhandlede arbejdstidsaftalen igennem efter årene med Lov 409.

De konkrete regler og procedurer, som samarbejdsaftalen om arbejdstid kræver, tjener et højere formål: De skal forbedre lærernes arbejdsmiljø ved at sikre dem gennemskuelighed og indflydelse på deres arbejde. De er med til at afstemme forventningerne om, hvor meget der skal arbejdes og hvornår, og de skal sikre en tydelig dialog om, hvilken kvalitet og hvilke mål skolen har for undervisningen.

Især omkring opgaveoversigten spores positive takter. 90 procent af medlemmerne får opgaveoversigten inden skoleårets start, og 65 procent får den til tiden – det vil sige fem uger inden skoleårets start. Det er et vigtigt skridt i den rigtige retning – men vi skal have de sidste med.

Endnu vigtigere er det, at 80 procent af medlemmerne oplever, at opgaveoversigten giver dem en god forståelse for de opgaver, der venter dem i det kommende skoleår. Det er et af de punkter, vi har arbejdet på siden



sidst, og et flot resultat.

Men også her er der huller i osten. Og derfor også opgaver til den kommende tid.

Lige så flot det er, at stadigt flere medlemmer får den aftalte opgaveoversigt, inviteres med til samarbejds mødet og får den statusopfølgelse, de har krav på og så videre, lige så utilfredsstillende er det, at en betydelig del af vores medlemmer ikke får nogen som helst gavn af de resultater, vi forhandler ved overenskomsten.

Ifølge foreningens arbejdstidsundersøgelse er under halvdelen af lærerne på de frie skoler blevet inviteret til det samarbejds møde, som skolens ledelse skal invitere til for at

fremlægge sine prioriteringer og planer for det kommende skoleår. Tilsvarende er under halvdelen af medlemmerne blevet præsenteret for den skoleplan, som skolens ledelse skal fremlægge. Det er så meget desto mere ærgerligt, da tre fjerdedele af de medlemmer, som faktisk blev inviteret til samarbejds mødet og fik skoleplanen præsenteret, svarer, at det gav dem en god forståelse for skolens prioriteringer.

Under halvdelen af medlemmerne har haft en individuel dialog med skolens leder, inden de modtog deres opgaveoversigt – det skal de have. Kun en femtedel af medlemmerne får den statusopfølgelse, de har krav

► på hver tredje måned. Og kun en tredjedel af medlemmerne får ved skoleårets afslutning en endelig opgørelse af deres præsterede arbejdstid. Det er ganske enkelt ikke godt nok.

I det hele taget ser det ud, som om at der er en udfordring omkring opgørelsen af arbejdstiden. Både på skolerne, blandt foreningens tillidsvalgte og medlemmerne. For eksempel har næsten en fjerdedel af tillidsrepræsentanterne indgået aftaler, som fraviger kravet om statusopgørelser.

Det kalder på en dialog i foreningen om tidsregistrering. Da foreningen (og de andre lærerorganisationer i Lærernes Centralorganisation) forhandlede arbejdstidsaftalen, var statusopgørelsen og den endelige opgørelse af den præsterede arbejdstid vigtig. For vi ved, at mange lærere arbejder mere, end de får løn for. Vi ved, at skygearbejde er udbredt blandt lærerne. Og frem for alt ved vi, at usikkerheden om, hvornår man er på arbejde, og hvornår man har fri, og hvor mange timer man egentlig har arbejdet, stresser mange lærere og børnehaveklasseledere.

Det har derfor været vigtigt for os at dokumentere lærernes præsterede arbejdstid. Fordi det kan give ro i sindet. Og fordi det kan hjælpe medlemmerne, når de har en dialog med skolelederen om deres arbejdstid og -opgaver.

Foreningen gentager derfor også gerne sin opfordring til skoleforeningerne: Intensivér arbejdet for at sikre, at skolerne – alle skolerne – efterlever arbejdstidsaftalen. Arbejdstidsaftalen er en del af overenskomsten, så den skal overholdes. Det er en tilskudsbetingelse, at den bliver det, og det kan

få konsekvenser for skolerne, hvis de svigter. Det viste en sag for nylig, hvor en efter-skole måtte betale bod, fordi den ikke havde opgjort arbejdstiden for en fratrådt lærer.

Hovedbestyrelsen fortsætter sin indsats for at sikre, at arbejdstidsaftalen kommer til at gælde fuldt ud på alle frie skoler. Vi kan ikke acceptere, at vores aftaler – overenskomsten – ikke overholdes.

Fokus på arbejdsmiljø og det hele lærerliv

Inspireret af drøftelserne på repræsentantskabsmødet i 2023 har forskellige arbejdsmiljø- og trivselsdagsordner fyldt godt i foreningen og hovedbestyrelsen de seneste to år. Og en af de store udfordringer har lydt: Hvordan kan vi være mere relevante for lærerne og håndtere en større del af deres arbejds- og lærerliv end det, som normalt får opmærksomhed ved løn- og arbejdstidskampagner.

Det handler både om at være relevante for medlemmerne i alle de meget forskellige livsfaser, og det handler om at få øje på de udfordringer, som der ikke står løn- og arbejdstid på. Det kan handle om livskriser, livsfaser, særlige familierelaterede udfordringer, samarbejdet med forældre, høje følelsesmæssige krav, det psykiske arbejdsmiljø og så videre.

Foreningens nyeste trivselsundersøgelse, som blev afsluttet i første kvartal af 2024, viser generel virkelig høj trivsel blandt lærerne på de frie skoler. Lærerne trives, de er glade for deres arbejde og oplever, at det giver mening.

Men undersøgelsen identificerer også

Sådan trives medlemmerne

• 82 procent trives altid eller ofte på deres skole.

• Blandt dem, der altid trives på arbejde, svarer 83 procent, at de har høj indflydelse på deres arbejde.

• Blandt dem, som jævnligt trives på arbejde, svarer kun 35 procent, at de har høj indflydelse på deres arbejde.

• 59 procent svarer, at forældresamarbejdet i høj eller meget høj grad stiller følelsesmæssige krav.

• 33 procent finder skolens forbedringslokalitetsudnyttelse utilstrækkeligt.

• 90 procent oplever, at de altid eller ofte yder en meningsfuld indsats. ■

Trivselsundersøgelsen blev gennemført i foråret 2024. 1837 medlemmer svarede på surveyen.

»Jeg synes bestemt ikke, at det er ambitiøst at bede om en opgørelse hver tredje måned. Mange andre arbejdspladser gør det jo hver måned«.

Forhandlingschef Jette Morsing
i Frie Skoler nr. 1/2025.

nogle udfordringer. Det handler især om forældre, som presser lærerne, og det handler om udfordrede elever.

Samtidig viser undersøgelsen, at der er en klar sammenhæng mellem lærernes trivsel og den indflydelse, de har på deres arbejde.

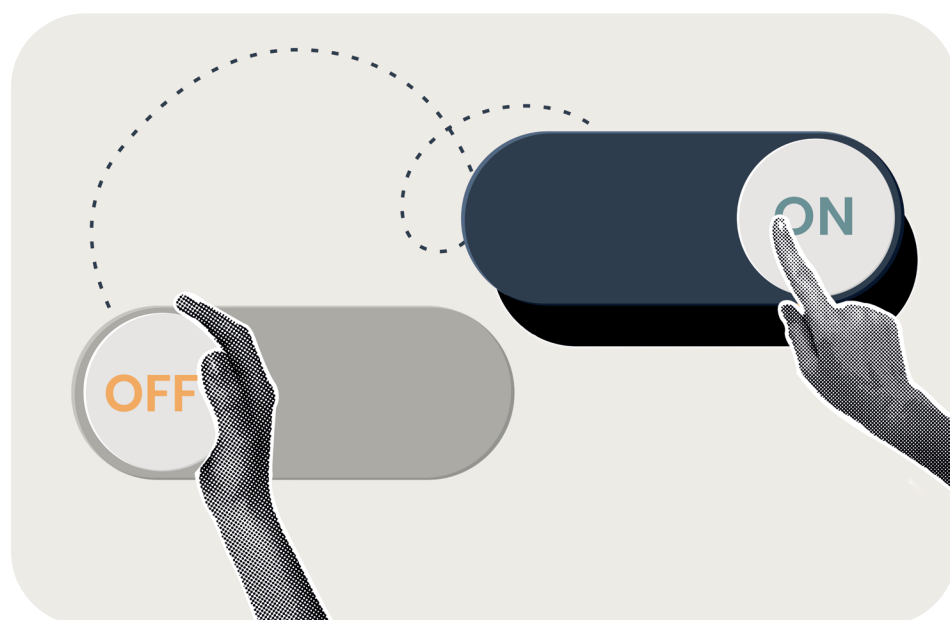
Mere fokus på hele arbejdslivet

Hovedbestyrelsen har arbejdet med at udvide foreningens rådgivnings- og forhandlingsfokus, og den har arbejdet for at få arbejdsmiljø højere op på foreningens dagsorden.

Arbejdsmiljørepræsentanterne spiller en afgørende rolle her, og derfor har foreningen siden sidste repræsentantskabsmøde udviklet en række tilbud til netop dem. Det gælder for eksempel en række efteruddannelses tilbud, som er tilpasset de særlige arbejdsmiljøudfordringer og -emner, som er på de frie skoler. Samtidig har sekretariatet og kredse arbejdet for at få flere medlemmer valgt som arbejdsmiljørepræsentanter og på at få de arbejdsmiljørepræsentanter, vi har, registreret i medlemssystemet. Vi anbefaler, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt medlemmerne, så vi kan holde dem ajour med nyheder om arbejdsmiljø, tilbyde dem kurser og hjælpe dem med deres vigtige arbejde.

Foreningen har længe haft et mål om at have 400 registrerede arbejdsmiljørepræsentanter, og det mål blev nået lige inden sommerferien 2025.

Desuden har hovedbestyrelsen fokus på samarbejdet mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten og på det an-



svar, som tillidsrepræsentanten ifølge samarbejdsaftalen har for arbejdsmiljøet.

Arbejdet i skyggen

Endelig har hovedbestyrelsen forsøgt at skabe opmærksomhed om det, som arbejdsmiljøforsker og organisationspsykolog Malene Friis Andersen kalder skyggearbejde. Det var blandt andet overskriften for et meget velbesøgt arrangement, foreningen afholdt sammen med FOA på folkemødet i 2025.

Skyggearbejde er opgaver, som de ansatte løser, uden at få løn for det, og uden at de bliver bedt om det af deres leder. Det er arbejde, som de udfører, fordi de oplever, at arbej-

det skal gøres – også selv om det ikke står på opgaveoversigten og ikke regnes med i arbejdstiden. Det kan være, at læreren forbereder sig længere, end der er tid til, fordi undervisningen ellers ikke bliver så god, som skolen eller læreren mener, at den bør være. Det kan være, når læreren tager et ekstra møde med forældrene til en elev, som har det svært, selv om der ikke er afsat tid til den slags møder på det klassetrin, men det ville være forkert ikke at gøre det. Ofte går medarbejderne også lidt stille med det skyggearbejde, de udfører. De fortæller ikke om det til kolleger og ledelse. Fordi det er lidt pinligt. Og måske også lidt ukollegialt. ►

Resultater fra arbejdstidsundersøgelsen

- 87 procent af tillidsrepræsentanterne oplever, at det lokale samarbejde om arbejdstiden går godt.
- Over 70 procent af medlemmerne svarer, at arbejdstidsaftalen giver bedre indsigt i opgaverne, skolernes forventninger og prioriteringer.
- 90 procent af medlemmerne fik opgaveoversigten inden skoleårets start.
- 46 procent af medlemmerne fortæller, at de på deres skole har haft et samarbejds møde, hvor ledelsen fremlagde sine planer og prioriteringer for det kommende skoleår. 80 procent af de medlemmer, som var til samarbejds møde, rapporterer, at

- mødet gav et godt indblik i og en god forståelse for skolens prioriteringer.
- 55 procent af medlemmerne fik en opgørelse over deres præsterede arbejdstid ved skoleårets afslutning.
 - 20 procent af medlemmerne fortæller, at de får den kvartalsvise status på arbejdstiden, som de har krav på. 49 procent oplyser, at de ikke får den. 23 procent af tillidsrepræsentanterne har indgået aftaler, som fraviger kravet om, at arbejdstiden skal opgøres hver tredje måned. ■

Udpluk fra arbejdstidsundersøgelsen, gennemført i 2024, offentliggjort i 2025.

► Begrebet skyggearbejde er beslægtet med moralsk stress. For som Malene Friis Andersen udtrykker det, ligger der et "damned if you do, and damned if you don't"-dilemma i skyggearbejdet. Hvis du løser opgaverne, risikerer du at blive overbelastet og slidt ned. Hvis du ikke gør det, risikerer du, at du ikke

lever op til dine egne standarder for en god lærer eller børnehaveklasseleder. Så det er et valg mellem stress (det arbejde du udfører) og moralsk stress (det arbejde, du mener, at du burde udføre, men ikke har tid til, mulighed for eller aftale om at udføre).

Hovedbestyrelsen oplever, at begrebet

moralsk stress er velegnet til at kaste lys på et særligt aspekt af lærernes og børnehaveklasseledernes arbejde, og på samme måde er det forhåbningen, at samtalen om skyggearbejdet kan bidrage til foreningens arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet. Det glæder hovedbestyrelsen, at lærere og børnehaveklasseledere på frie skoler i høj grad trives med deres arbejde, men det betyder ikke, at der ikke er indsatser, der skal gøres, og fokus vil også fremadrettet være på gennemskuelighed og indflydelse, som er de to helt afgørende faktorer, når trivslen skal være i top.

STEMMEN FOR LÆRERNE PÅ DE FRIE SKOLER Uddannelsespolitiske indsatser

Allerede inden repræsentantskabsmødet i november 2023 sad der en skydeskive på ryggen af 10. klasse. Vi vidste, at der var risiko for, at politikerne ville nedlægge eller ændre 10. klasse til ukendelighed.

Reformkommissionen offentliggjorde i maj 2023 sin rapport "En attraktiv vej for alle unge", og i rapportens forslag blev 10. klasse nedlagt for at give plads til en ny toårig ungdomsuddannelse. Det er i øvrigt ikke første gang, at 10. klasse har været udset som spærrerobjekt – der har været blæst om det populære skoletilbud i de seneste 20 år.

Debatten, som fulgte i kølvandet på reformkommissionens rapport, viste snart, at et flertal af Folketinget ønskede en meget praktisk og erhvervsrettet ungdomsuddannelse. Ungdomsuddannelsen skulle være et

attraktivt tilbud til de mange unge, der ikke er klar til en erhvervsuddannelse lige efter grundskolen, og som heller ikke passer ind i det klassiske gymnasium.

Frie Skolers Lærereforening fulgte debatten og sov med støvlerne på og øjnene på klem, indtil undervisningsminister Mattias Tesfaye (S) præsenterede sin reform af ungdomsuddannelserne. SVM-regeringens gymnasiereform lå i direkte forlængelse af reformkommissionens tanker. Reformen gav med ep'x'en et nyt ungdomsuddannelsesstilbud til de unge, men samtidig foreslog regeringen, at 10. klasse blev nedlagt for at sikre finansiering og elevgrundlag til den nye uddannelse. Eneste undtagelse er efterskolerne, som i fremtiden får lov at udbyde et endnu ikke defineret 10. skoleår.

Frie Skolers Lærereforening var en drivende og helt central spiller i den alliance, som stod sammen for at bevare 10. klasse. Alliancen bestod ud over Frie skolers Lærereforening af Danmarks Private Skoler, Friskolerne, Efterskolerne, Frie Fagskoler, Danmarks Lærereforening, Skolelederforeningen, Landsforeningen af 10. klasseskoler og Ungdomsskoleforeningen. Undervejs samarbejdede alliancen også med Danske Skoleelever og en række politikere lokalt og på Christiansborg.

Alene og sammen med alliancen for 10. klasse producerede foreningens politikere debatindlæg, deltog i arrangementer rundt om i landet, arrangerede happenings den 10.10. klokken 10 og oprettede et borgerfor-slag, som opnåede over 10.000 underskrifter.

Også politisk var der et ønske om at beva-

re 10. klasse. Radikale Venstre og Det Konservative Folkeparti bidrog markant til kampen for at bevare 10. klasse, men også Enhedslisten og Alternativet kastede deres lod i vægtskålen.

Men trods alle gode kræfter og indsatser lykkedes det ikke at bevare 10. klasse som det mangfoldige tilbud til de mange unge, der har behov for det ekstra frivillige skoleår. 18. februar 2025 indgik undervisningsminister Mattias Tesfaye (S) på SMV-regeringens vegne en aftale med SF og Dansk Folkeparti. Aftalen nedlægger 10. klasse på alle uddannelser. Bortset fra efterskolerne, som får lov til at udbyde et 10. skoleår. Ingen ved

endnu, hvad det bliver for et skoleår, og hvor attraktivt det bliver. Der er dermed en reel risiko for, at reformen vil begrænse antallet af unge, der kommer på efterskole. Men også for, at nogle unge i stedet for at vælge det nye 10. skoleår tager på efterskole i 8. eller 9. klasse, og at udskolingsklasserne i både folkeskole og på frie skoler bliver påvirket.

Når det trods alliancen, politisk opbakning og en lang række initiativer ikke lykkedes at bevare 10. klasse, skyldes det især to forhold: Reformen træder først i kraft i 2030, og det er altid sværere at kæmpe imod noget, som sker ude i fremtiden. Samtidig lykkedes det Mattias Tesfaye at få sit flertal i hus ved



#bevar10klasse

• Cirka 40.000 unge valgte i 2024 at tage 10. klasse.

• 60 procent af de unge, som tog 10. klasse, valgte at gøre det på en efterskole, 23 procent tog 10. klasse i folkeskoleregion, mens 6 procent tog 10. klasse på en fri- eller privat grundskole. De resterende tog 10. klasse i forskellige kommunale ordninger.

• 18. februar 2025 præsenterer undervisningsminister Mattias Tesfaye (S) en smal politisk aftale om en ny praksis- og erhvervsrettet ungdomsuddannelse, epX. Samtidig nedlægges aftalen 10. klasse; der kan ikke oprettes 10. klasser efter 2030. Dog får efterskolerne lov til at tilbyde et 10. skoleår. Ingen kender skoleårets formål og indhold. Der er derfor hel-

ler ingen, som ved, om skoleåret er attraktivt for de unge.

• Bag aftalen står regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), SF og Dansk Folkeparti. Især Det Konservative Folkeparti, Radikale Venstre og Enhedslisten kritiserede forslaget.

• Frie Skolers Lærereforening kæmper for at bevare 10. klasse som et mangfoldigt pædagogisk tilbud til de unge, som har brug for et ekstra år, inden de skal i gang med en ungdomsuddannelse. Foreningen fik foretræde for Folketingets udvalg, arrangerede happening, oprettede et borgerforslag, holdt møder med politikere, skrev debatindlæg osv. ■

► at give efterskolerne lov til at udbyde et 10. skoleår. Blandt partierne er der meget stærkere opbakning til efterskoleformen end til 10. klasse i sig selv. Og det lykkedes ikke alliancen og heller ikke Frie Skolers Lærereforening at vinde forståelse for, at et nyt 10. skoleår på efterskole ikke kan kompensere for nedlæggelsen af de øvrige tilbud, og at det også for efterskolerne kan få store konse-

kvenser at nedlægge 10. klasse. Samtidig valgte Mattias Tesfaye meget utraditionelt at indgå et smalt forlig. Det er både usædvanligt og uheldigt på skole- og uddannelsesområdet, og det udfordrer tanken om, at reformer og ændringer skal have et langt sigte. Med smalle forlig er der en reel risiko for, at et nyt flertal i Folketinget vil ændre beslutninger og reformer, og det er også derfor, at både for-

manden og uddannelsesordføreren for Radikale Venstre nu forsikrer, at kampen for at bevare 10. klasse ikke er forbi, og at det skal være et tema i den kommende valgkamp.

Det ville selvfølgelig være virkelig godt, hvis det i 11. time kunne lykkes at redde 10. klasse, men det er helt umuligt at gennemskue, hvilken skade der allerede er sket, og under alle omstændigheder er det ikke en fornuftig måde at udvikle skolepolitik på.

Planlægningen halter

EpX-reformen er et led i den større ændring af hele uddannelsessystemet, som SVM-regeringen har iværksat. Regeringen ønsker at få de unge til at søge kortere, praktiske og erhvervsrettede uddannelser frem for lange, akademisk-boglige uddannelser.

Derfor begrænsede regeringen optaget på de akademiske kandidatuddannelser. Tanken var, at når det blev sværere at komme ind på dem, ville de studerende i stedet søge ind som pædagog, sygeplejerske eller – ja, lærer.

Men forsøget lykkedes ikke – ikke i første omgang i hvert tilfælde. Optaget på store og vigtige professionsuddannelser faldt endnu en gang i 2025. Også optaget på læreruddannelsen gik ned. Ikke så meget som tidligere år, men stadigvæk. Og særligt på læreruddannelsen er det problematisk, fordi den nye læreruddannelse, som startede i 2023, netop skulle være med til at sikre flere studerende.

Optagelsestallene viser, at regeringens forsøg på at styre de unge over i bestemte uddannelser endnu en gang er mislykkedes. Regeringen har dermed begrænset optaget

på attraktive uddannelser og forkortet mange andre uddannelser, uden at det har givet det ønskede resultat.

Det peger efter foreningens mening på, at hvis vi skal gøre det attraktivt at blive for eksempel lærer, er det ikke nok at blokere for optaget andre steder. Vi skal gøre læreruddannelsen og lærerjobbet attraktivt. Det er den eneste vej at gå, hvis regeringen faktisk vil have flere lærere, pædagoger og sygeplejersker: Gør uddannelserne endnu bedre, og gør arbejdet attraktivt.

Unge vælger ikke en uddannelse, fordi de ikke kan komme ind på andre. De vælger den, fordi uddannelsen og jobbet giver mening, fordi de kan se sig selv i professionen.

STUK's kvalitetsmål for frie skoler

Mens de politiske vinde i øjeblikket blæser mod mere frihed til folkeskolerne, som slipper for tilsyn og en masse meget detaljerede læringsmål, har der været flere forsøg på central styring af de frie skoler.

Tydeligst kom det til udtryk, da STUK udsendte et forslag til, hvad kvalitet er på skole- og undervisningsområdet. De meget specifikke kvalitetskriterier skulle gælde både for folkeskoler og for de frie skoler. På et møde i STUK gjorde vi sammen med skoleforeninger tydeligt opmærksom på, at styrelsens forsøg på at detailstyre og indholdsdefinere de frie skolars pædagogik på ingen måde kan accepteres. Sammen fastholdt de frie skolars foreninger, at de frie skoler ikke skal underlægges nogen form for central kvalitetsforståelse. De frie skoler skal leve op til, hvad der almindeligvis kræves i folkesko-



len, og vurderingen af, om skolerne gør det, skal være en bred helhedsvurdering og kan ikke reduceres til et afkrydsningsskema for særlig kvalitetsforståelse.

Statslige styrelser har gennem en årrække forsøgt at formalisere og standardisere de frie skoler. Men de frie skoler skal netop være mangfoldige. Og de skal være et alternativ til folkeskolen.

Derfor var det meget positivt, at STUK i sin eneste tilbagemelding skrev, at styrelsen har besluttet, at kvalitetskriterierne ikke gælder for de frie skoler.

Det er en vigtig foreløbig sejr for de frie skolars organisationer. Og Frie Skolars Læ-

rerforening vil fortsat følge udviklingen på området og forsvare de frie skoler og lærernes frihed til at være et mangfoldigt pædagogisk alternativ til folkeskolen.

Et andet lærersyn

Også på et andet område har de frie skolars særlige pædagogik været under pres. Foreningen har i de seneste år flere gange været udfordret af skoler, som ansætter en nummer to voksen i klasselokalet på ringere vilkår end lærernes overenskomst. Skolerne kalder det skoleassistenter, skolepædagoger, pædagogiske assistenter og lignende.

Og her holder alliancen med skoleforenin-

► gerne ikke. Senest har formanden for Danmarks Private Skoler i et debatindlæg skrevet, at skolerne har brug for andre og flere fagligheder i klasselokalet, og at læreroverenskomsten står i vejen, for at det kan ske.

Nogle privatskolars ønske om at skelne mellem de forskellige uddannelser og for eksempel aflønne læreruddannede og pædagoguddannede forskelligt, er et klart brud på en stærk og lang tradition på det frie skoleområde.

På de frie skoler er der intet uddannelseskrav. Skolerne kan ansætte dem, der er bedst til at løse opgaven – uanset deres uddannelse. Men de skal gøre det på læreroverenskomsten.

Så skolerne kan ansætte alle de pædago-

ger, assistenter, faglærte og ufaglærte, de vil, men i det øjeblik, de er en del af undervisningen, skal de arbejde på læreroverenskomsten.

Frie Skolars Lærerforening har i forbindelse med flere sager måttet forsvare overenskomsten og lærerarbejdet på de frie skoler. Også fordi der bag den ligger et særligt og værdifuldt lærersyn: Vi ønsker ikke at reducere læreren til én, som står og docerer fag og viden, mens alt det andet overlades til andre. At skabe et godt læringsmiljø, god klasseledelse, et stærkt fællesskab og gode pædagogiske relationer er også lærerarbejde, sådan som det har været det i mere end 200 år.

Hvis skolen ønsker ekstra ressourceperso-

ner i undervisningen, er det rigtig fint, så længe de arbejder på lærervilkår og til lærerløn.

Fokus på elever i udsatte positioner

I både folkeskolen og på de frie skoler har man de seneste to år sat fokus på elever, der har det svært på den ene eller anden måde. Det kan være elever med diagnoser, elever med skolevægning, elever, som er udadreagerende med mere.

De elever, som har brug for særlig specialpædagogisk hjælp, henvises i folkeskolen til specialklasser og specialskoler. Mellem fem og ti procent af alle elever deltager ikke i normalklasserne.

Den elevgruppe kan de frie skoler ikke nødvendigvis rumme. De frie skoler har ikke specialskoler og specialklasser som i folkeskolen. Så eleverne er enkeltintegreret på de frie skoler. Undersøgelser fra blandt andet handicaprådet viser, at der sidder lidt flere diagnoseelever i en fri skoleklasse end i en folkeskoleklasse.

Pædagogisk er det en udfordring. Og hvis det ikke håndteres godt af skolen, kan det blive et problem for lærernes arbejdsmiljø – for slet ikke at glemme: for eleverne og deres familie, som har brug for god undervisning, et godt klassemiljø og relevant pædagogisk støtte.

Og her kan det være en ekstra udfordring. Nogle kommuner diskriminerer de frie skoler med hjælp og støtte fra den kommunale pædagogiske og psykologiske rådgivning. Det kan være virkelig svært for en fri skole at få relevant hjælp fra kommunerne, selv om de frie skoler har krav på det.



Også politisk er det et problem for de frie skoler, som gentagne gange hænges ud i medierne for ikke at tage sig af elever i udsatte positioner. Kritikken er ofte skæv og uretfærdig, og det negative fokus påvirker også lærerne på de frie skoler. At håndtere spørgsmålet om kommunal hjælp og specialpædagogisk og psykologisk udredning er primært en opgave for skoleforeningerne. Men hovedbestyrelsens skole- og uddannelsespolitiske udvalg følger løbende med i udviklingen på området og er opmærksom på, hvilke udfordringer det har eller får for lærerne. For det påvirker lærernes arbejdsmiljø

FÆLLESSKAB FOR LÆRERNE Organisering

Frie Skolers Lærerforening har aldrig været større. Siden det seneste repræsentantskabsmøde er foreningens medlemstal vokset støt, og da vi ramte sommerferien 2025, rundede medlemstallet 11.500. Det er 500 flere, end da vi i 2023 skrev den seneste beretning, og selv om medlemsfremgangen ikke er så voldsom som tidligere, så er den stabil.

Foreningen har haft medlemsfremgang i de seneste 10 år. Og fremgangen kan ikke alene forklares med, at der er kommet flere lærere på området. Det er der også, men medlemstilgangen er større end udviklingen i antallet af lærere, og det betyder, at foreningen styrker sin organiseringsgrad. Nu er mere end 71 procent af lærerne på det frie skoleområde medlemmer af Frie Skolers Lærerforening – for 10 år siden lå tallet omkring 65 procent.

Den succes kan især tilskrives to forhold:



For det første, at lærerne og børnehaveklasseliderne oplever, at det giver mening at være en del af foreningen. Det er meget forskelligt, hvad der opleves som værdifuldt for den enkelte – nogle bliver tiltrukket af fællesskabet, nogle ønsker råd og hjælp fra konsulenterne, andre bakker uforbeholdent op om fagforeningerne og den danske model, og så er der nogle, som betragter det som en forsikring, der kan hjælpe, hvis de bliver syge, hvis de bliver afskediget, eller hvis skolen lukker. For det andet skal succesen tilskrives foreningens aktive tillidsrepræsentanter, som virkelig har taget organiseringsopgaven på sig. Når der kommer nye kolleger på skolen, bliver de kontaktet af

tillidsrepræsentanten, som hjælper dem på plads og opfordrer dem til at melde sig ind i Frie Skolers Lærerforening.

Hvert år sender sekretariatet 2000 velkomstmapper ud til tillidsrepræsentanterne, som deler magasinerne ud til de nye lærere. Tidligere var det svært at få tillidsrepræsentanterne til at påtage sig opgaven. I dag bestiller de selv velkomstmapperne, inden sekretariatet har udsendt mail om dem, og hvis sekretariatet er lidt forsinket, sender tillidsrepræsentanterne straks rykkere: "Kommer de der velkomstmapper ikke snart?".

Tillidsrepræsentanternes store engagement i velkomst- og organiseringsopgaven er helt ►

► afgørende for den fremgang og medlemsopbakning, som Frie Skolers Lærerforening oplever. Tak for det.

Som et nyt tiltag i samme boldgade arrangerer foreningen et webinar for nye lærere og børnehaveklasseledere på de frie skoler. Målet er at give nyansatte den bedst mulige start på lærerlivet ved at fortælle dem om det særlige ved at arbejde på netop en fri skole. Det handler både om løn- og arbejdsvilkår og om loyalitetspligten, som den viser sig på de frie skoler.

Ny tillidsrepræsentantuddannelse

Tillidsrepræsentanterne er nøglepersoner i Frie Skolers Lærerforening. De sikrer, at

overenskomstresultaterne rulles ud på skolerne og til alle medlemmerne. De er de første, som medlemmerne henvender sig til, hvis der er udfordringer på arbejdet. Og de videregiver den feedback, de får fra medlemmerne, til kredsbestyrelser, hovedbestyrelsen og sekretariatet, så foreningen kan handle på det.

Derfor er det også helt afgørende, at foreningen har en god uddannelse, så både tillidsrepræsentanter og medlemmerne oplever, at tillidsrepræsentanterne er klædt på til den afgørende opgave, de skal løfte.

Siden det seneste repræsentantskabsmøde har tillidsrepræsentantuddannelsen fået et

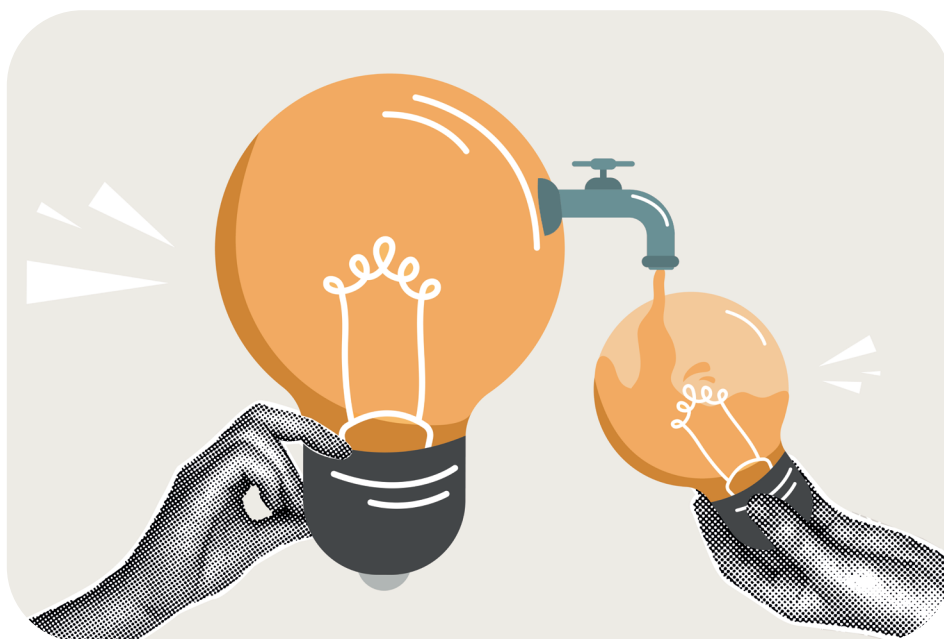
ekstra puf op ad kvalitetsstigen. De konsulenter, som arbejder med uddannelsen, kastede det hele op i luften, stillede nye og klare mål for uddannelsen og de enkelte dele af den, og på den baggrund udviklede de en helt ny uddannelse.

Uddannelsen er blevet mere fokuseret. Der bliver gennemgået færre emner, men til gengæld får kursisterne bedre tid til at arbejde med emnerne og blive fortrolig med problemstillingerne. Samtidig nedprioriteres regelstoffet, mens der lægges mere vægt på det, som er praktisk vigtigt i tillidsrepræsentanternes hverdag og virke. Der sættes mindre på lange oplæg med bunkevis af PowerPoints og mere på deltagerinddragelse og erfaringsudveksling.

Evalueringen fra de første hold, som har været igennem den nye uddannelse, er gode. Rigtig gode endda. Og evalueringen bekræfter, at uddannelsen indfrier sit mål: at klæde tillidsrepræsentanterne bedre på til at løse deres opgave for foreningen og medlemmerne.

Højskolelærerne

På repræsentantskabsmødet i 2023 blev det besluttet at fortsætte og intensivere arbejdet med at organisere højskolelærerne og skaffe dem en overenskomst. Og højskolelærerne fik hjælp fra repræsentantskabet: Repræsentantskabet besluttede, at højskolelærerne ikke skal betale til dispositionsfonden (fordi de ikke har en overenskomst og dermed heller ikke kan komme i konflikt og trække på fondens midler), og nyindmeldte højskolelærere fik tre måneders kontingentfrihed, fordi mange af dem skal melde sig ud af andre fagfor-



eninger, som har op til tre måneders udmeldelsesfrist. Repræsentantskabet vurderede, at det ikke var fair, hvis de, som faktisk gerne vil melde sig ind hos os, skal betale dobbelt fagforeningskontingent i tre måneder.

Beslutningen var et flot og godt signal fra repræsentantskabet. Det fortalte højskolelærerne, at lærerne på de frie grund-, kost- og efterskoler opfatter højskolelærerne som en del af det frie skoleområde, og at det derfor er i Frie Skolers Lærerforening, de skal være. Frie Skolers Lærerforening er fagforeningen for højskolelærerne. Og Frie Skolers Lærerforening ønsker højskolelærerne som medlemmer.

Trods de lempeligere vilkår, som repræsentantskabet i 2023 gav højskolelærerne, er det stadig ikke lykkedes os at skaffe den overenskomststudløsende flerhed. Både politikere og sekretariat har arbejdet på det. Men det har vist sig sværere end forudset.

Vanskelighederne kan skyldes mange ting. Dels opfatter mange højskolelærere sig ikke som lærere, men som for eksempel musikere, keramikere og journalister, der for en kortere eller længere periode underviser på en højskole. Dels er mange ansat som højskolelærere i en kortere periode, og de tænker ikke, at de har brug for en fagforening, når de bare er trækfugle. Og dels oplever flere af de gode og engagerede højskolelærere, som kæmper for at organisere deres kolleger og for at blive en del af den danske model og få aftalte vilkår, at de bliver modarbejdet af højskolernes ledelse. På nogle højskoler er det bestemt ikke velset at svinge fagforeningsfanen. Og dels vanskeliggøres organi-

Højskolelærerne synker dybere

Højskolelærerne tjener i gennemsnit 7,2 procent mere i dag, end de gjorde, da repræsentantskabet senest mødtes i Nyborg. Det kan lærerne takke overenskomsten for. Ikke deres egen overenskomst, for højskolelærerne har jo ingen overenskomst. Men Kulturministeriet følger den lønudvikling, som fagforeningen sikrer ved de statslige overenskomstforhandlinger. Og som nævnt andetsteds i beretningen var lønstigningerne i den seneste overenskomst pæne.

Men så er det også slut med de gode lønnigheder fra højskolerne. For højskolelærerne ligger stadig som den lavest lønnede lærergruppe på statens område. I gennemsnit tjener de årligt 44.500 kroner under det, som

Frie Skolers Lærerforening definerer som fair lærerløn på det overenskomstdækkede område.

Miséren med højskolelærernes løn understreger behovet for en overenskomst. Der er nemlig kun én forklaring på, at højskolelærerne sakker bagud: De savner de tillidsrepræsentanter, som kan løfte de lokale løntillæg. Højskolelærernes lokale løntillæg (cirka 10.000 kroner om året i gennemsnit) udgør under en fjerdedel af grundskolelærernes, for eksempel. Og så længe der ikke er en tillidsrepræsentant, som med fagforeningen og overenskomsten i ryggen sikrer lønudviklingen på den enkelte højskole, så synker højskolelærerne ned igennem løntabellerne. ■

seringsarbejdet af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens langsommelighed. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan eller vil ikke levere et tal for, hvor mange medlemmer vi skal have for at opnå den overenskomststudløsende flerhed. Vi har rykket styrelsen mange gange, og der går måneder, inden styrelsen svarer. Og når svaret så kommer, er det helt ude i skoven. Senest havde

styrelsen medtaget for eksempel forstandere og timelønnede i sit tal for, hvor mange højskolelærere vi skal have for at kunne indgå en overenskomst for de fastansatte lærere.

Det er dybt frustrerende, at styrelsen svarer så langsomt, og at svarene rammer så langt forbi skiven. Det gør vores organiseringsarbejde meget vanskeligt. ►

I den seneste repræsentantskabsperiode har vi – sammen med det stærke og medlevende højskoleudvalg – justeret lidt i vores tilgang til højskolelærerne. Vi fokuserer ikke udelukkende på, hvad de kan få ud af os, når de får en overenskomst. Vi arbejder også på at hjælpe dem med alt det, vi kan gøre for dem, indtil overenskomsten kommer. Og den kommer. En dag sker det. Indtil da skal højskolemedlemmerne opleve, at det giver dem værdi at være med i Frie Skolers Lærerforening. Derfor hjælper vi dem med at forhandle deres løn op. Vi hjælper dem med det, vi kan, på arbejdstiden. Og vi hjælper dem med arbejdsmiljø.

Højskolelærerne er, som alle andre danske lønmodtagere, omfattet af arbejdsmiljøloven, og her er der faktisk meget, vi kan hjælpe dem med. Især kan vi hjælpe dem med at sikre, at reglerne om hviletid og fridøgn bliver respekteret – det bliver de ikke på rigtig mange højskoler. Det er blevet betydeligt bedre, siden Frie Skolers Lærerforening satte fokus på området.

Hovedbestyrelsen vil gerne fortsætte arbejdet med at organisere højskolelærerne på de nugældende betingelser. Vi synes, at det vil være en fantastisk sejr for højskolelærerne, for de frie skoler, men også for fagbevægelsen som helhed, at vi får den sidste gruppe, der arbejder uden overenskomst på statens område, ind i folden.

Det vil være en sejr for den danske model, men først og fremmest vil det sikre højskolelærerne indflydelse på deres løn og arbejdsvilkår.

En vision for fremtiden

Frie Skolers Lærerforening står et rigtig godt sted. Medlemstallet er historisk højt. Organiseringsgraden har aldrig været højere. Og de medlemsundersøgelser, foreningen gennemfører, viser høj medlemstilfredshed og -loyalitet. Alt sammen godt. Og alt sammen noget, som kunne få os til at læne os tilbage og tænke: Det går da godt, så vi fortsætter som hidtil.

Hovedbestyrelsen har valgt en anden strategi og ønsker at bruge det gode udgangspunkt til at indlede en visionsproces, som skal sikre, at foreningen også står stærkt om fem, ti eller tyve år.

Idéen om et visionært udviklingsprojekt opstod ikke ud af intet. I den seneste medlemstilfredshedsundersøgelse anbefalede Ennova, som er ekspert i at undersøge fagforeninger og medlemsorganisationer, at foreningen lavede en plan b: Hvad vil vi gøre, hvis det hele pludselig ikke går så godt?

Samtidig blev der i medier skrevet mange nekrologer over de klassiske fagforeninger. De kritiske stemmer mente, at fagforeningerne var forstenede og gammeldags: for dyre, for svage, for tunge, for bureaukratiske, for traditionelle og så videre.

Kritikerne påpeger, at de traditionelle fagforeninger mister medlemmer. På flere store områder ligger organisationsprocenten betænkelig tæt på 50. Organisationsprocenten blandt de unge er nogle steder meget lav. Og kritikerne skodede fagforeningerne for at fokusere for snævert på løn- og arbejdstid og ikke virke relevante for unge.

Kritikken sparkede gang i en masse inte-

ressante diskussioner i forskellige hjørner af Frie Skolers Lærerforening – blandt andet på kredsbestyrelses- og strategiseminarer. Og det var medvirkende til, at hovedbestyrelsen samlede handsken op og indledte en visionsproces.

Meget af det, kritikerne river fagbevægelsen i næsen, kan vi heldigvis ikke genkende i Frie Skolers Lærerforening. For eksempel har vi medlemsfremgang, og vi har høj medlemstilfredshed.

Men hovedbestyrelsen benyttede alligevel anledningen til at kaste et kritisk og visionært blik på foreningen og spurgte sig selv: Hvordan sikrer vi, at vi fortsat er relevante for lærere og børnehaveklasseledere på de frie skoler om 20-30 år? Hvordan sikrer vi fortsat høj medlemstilfredshed? Hvad kan vi gøre bedre? Hvordan kan den samfundsmæssige udvikling, vi kan se og forudsige, påvirke foreningen og vores vilkår? Hvad betyder det for eksempel for klassiske fagforeninger, at vi lever i en tid med stadig mere individualisering? Hvad betyder det for os som klassisk fagforening, at politikerne (og EU) i stigende grad blander sig i forhold, som tidligere blev håndteret af arbejdsmarkedets parter? Hvad betyder den fortælling, der er om fagforeninger, for vores muligheder for at organisere? Er der dele af det, som fagforeningerne i dag tilbyder, som mister betydning i fremtiden? Er den måde, vi organiserer fagforeningen på med kredse og klubber og medlemsdemokrati, overhovedet relevant og attraktiv i dag? Er der nye opgaver og områder, som fagforeningerne med fordel kan tage op? Og i samme boldgade, men vigtige-

re: Har medlemmerne og de potentielle medlemmer forventninger, som vi ikke lever op til, og behov, som vi ikke er lydhøre over for? Og vigtigst – hvordan sikres engagementet, fællesskabet, sammenhængskraften og forståelsen af, at medlemmerne ER foreningen?

Hovedbestyrelsen satte gang i en proces, som skulle finde svar på de mange spørgsmål. Som et led i processen hentede hovedbestyrelsen inspiration fra andre fagforeninger, som havde gennemført tilsvarende processer, fra eksperter og fra organisationsfolk.

Samtidig besluttede hovedbestyrelsen at inddrage repræsentantskabet i visionsarbejdet. Repræsentantskabet er foreningens høje-

ste myndighed. På repræsentantskabsmødet samler foreningen en række tillidsvalgte og en række medlemmer, som er engagerede i foreningen. Det er derfor helt oplagt for hovedbestyrelsen at invitere repræsentantskabet ind i arbejdet med at udvikle foreningen.

Derfor vil en stor del af repræsentantskabsmødet 2025 stå i visionernes tegn, når kredsbestyrelserne vil facilitere visions- og udviklingsprocesser ved de kredsvis drøftelser.

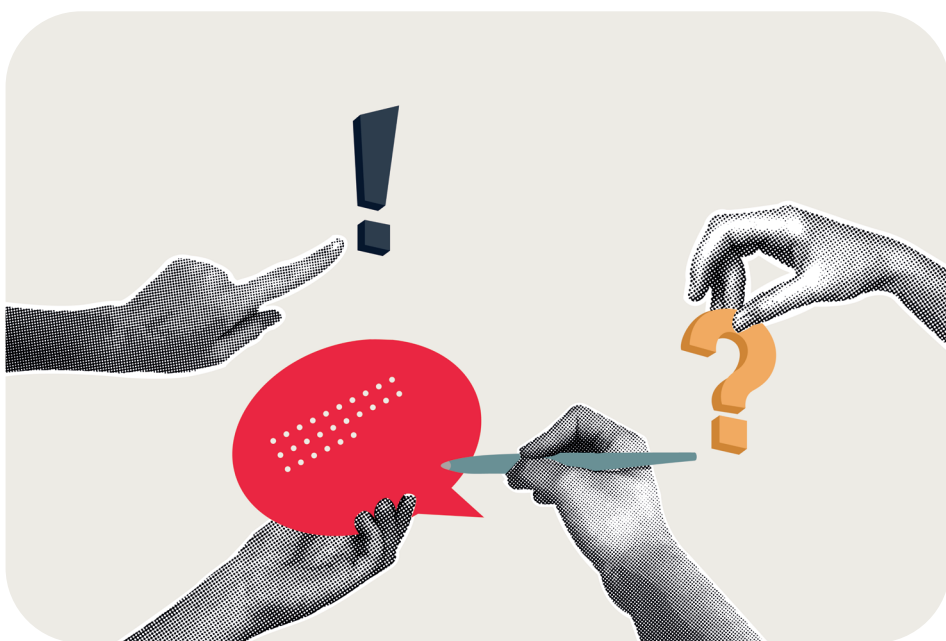
Det bliver efterfølgende hovedbestyrelsens opgave at samle de – forhåbentlig mange og gode – input sammen og omsætte dem til strategiske udviklingsmål, initiativer og handlinger.

FORENINGEN I OMVERDENEN Forholdet til FH

Det er nu syv år siden, at FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) opstod efter en sammenlægning af det daværende LO og FTF, Funktionær- og Tjenestemændenes Fællesråd, som Frie Skolers Lærerforening dengang var en del af.

En del af det, som FH arbejder med og tilbyder medlemsorganisationerne, er irrelevant for Frie Skolers Lærerforening, og det kan være svært at se, hvad vi får ud af vores kontingentkroner. Men når vi lige skubber nej-hatten op og ser mere nøgternt på det hele, har FH under den nye formand, Morten Skov Christiansen, udviklet sig i en mere løfterig retning. Vi fornemmer gode takter. Blandt andet har FH nu taget initiativ til en række møder med de små og mellemstore medlemsorganisationer – møder, som skal gøre det lettere for fagforeninger som os at blive hørt. Og FH har også på det seneste afholdt sig fra at udtale sig om sager, hvor der er store interesseforskelle og markant uenighed mellem organisationerne. For eksempel bakkede FH op om tankerne bag epx, men FH afstod fra at udtale sig om afskaffelsen af 10. klasse, selv om flere af de store tidligere LO-organisationer mente, at det var en god idé. Det var en fin gestus fra FH, og vi løfter på nej-hatten og nikker.

Vi går konstruktivt ind i arbejdet, når der er udfordringer i forhold til FH. Vi har kæmpet med FH's website, www.dinfagforening.dk. Vi synes, den er en fremragende idé, men den var i første udgave ikke realiseret på en måde, så den respekterede grænsedragningerne og dermed overenskomsterne. Vi fandt



► faktisk en løsning, som var tilfredsstillende på det punkt. Vi har kæmpet med den nye ungeindsats, Jobpatruljen, som sammenlægger fagbevægelsens skoletjeneste og jobpatruljen. Vi synes her, at jobpatruljen prioriteres over skoletjenesten, og det kan vi ikke bakke op om som lærerorganisation. Vi har kritiseret FH's nye tilbud om at lave analyser og medlemstilfredshedsundersøgelser for medlemsorganisationerne, for det er en virkelig god idé, men når det sker til priser, som matcher de store konsulenthus honorarer, bliver det ikke interessant for os. Fordelen skulle jo netop være, at det store fællesskab kunne give lavere priser for bedre undersøgelser.

Og så har vi kritiseret, når FH søsætter nok så gode projekter, men sender regningen videre til medlemsorganisationerne. Vi mener, at FH skal løse opgaverne – også udviklingsopgaverne – inden for sit budget.

Men FH er en politisk stærk stemme. Og det er vigtigt, at vi som fagforeninger står sammen, for så er vi stærkere, og så bliver vi hørt. Og vi anerkender, at FH står i en meget vanskelig situation, når medlemsorganisationerne er uenige om bestemte emner, og når medlemsorganisationernes forskellige traditioner og kulturer brager sammen. Det er svært.

Derfor bruger vi vores indflydelse og stemmer på konstruktivt at styrke den udvikling, som vi oplever, at Morten Skov Christiansen har igangsat, så alle medlemsorganisationer kan spejle sig i FH.

Hornstrup Kursuscenter

Det er i år 50 år siden, at Hornstrup Kursus-

center gennemførte det første kursus for de frie skoler. Dengang ejede Danmarks Private Skoler og Frie Skolers Lærerforening centret i fællesskab (selv om begge foreninger dengang hed noget andet). Og det er 35 år siden, at Frie Skolers Lærerforening købte privatskolernes ejerandel for 1 kr. Skoleforeningen ville ikke længere dække det store underskud, kursuscenteret gav.

Siden er det gået fremad for centeret, og dets økonomi er i dag bedre – faktisk har Hornstrup Kursuscenter de seneste år givet et betydeligt overskud.

Frie Skolers Lærerforening arrangerer stadig mange kurser på stedet. Vi uddanner vores tillidsrepræsentanter. Vi holder hovedbestyrelsesmøder. Og kredsbestyrelsesseminarer. Og temadage. Og medlemstræf. Og lærerkurser. Og så videre.

Og vi er rigtig glade for at have vores eget center. Det var ønsket om et sted, hvor vi kunne samle vores medlemmer og tillidsvalgte, som i sin tid fik os til at købe centeret. Og det er stadig det, der er vores mål. Det handler for os om at have et sted, hvor vi kan samle vores medlemmer på tværs af skoleformer, på tværs af kredsene, på tværs af generationer, på tværs af geografi.

Hornstrup Kursuscenter har været et sådant samlingssted for os i 50 år. Centeret, som fem gange er blevet kåret som landets bedste kursuscenter, er vores kursuscenter, som vi er stolte af.

Centerets bestyrelse har netop planlagt og fået go fra hovedbestyrelsen til en udbygning af centeret. Den vil blandt andet give flere mødelokaler og bedre parkeringsforhold.

Også i forhold til nye tiltag er det vigtigt for hovedbestyrelsen hele tiden at have det oprindelige formål for øje: Det er medlemmernes mødested. Det er et sted, som skal give os identitet og styrke fællesskabet i foreningen.

Hornstrup Kursuscenter er ikke bare et hvilket som helst kursuscenter. Hornstrup-ånden skal bevares, for det er den, der gør centret unikt.

AFSLUTNING OG FREMTID

Verden er af lave. Krige. Omvæltninger. Disruption.

Men selv om vi som forening er i behagelig afstand fra der, hvor det virkelig er hedt, rammer dønningerne fra den store verdenskrige, katastrofer og omvæltninger vores lille andedam.

Det er også baggrunden for det kommende arbejde mod en ny vision for foreningen. Vi prøver at forberede os på de udfordringer og muligheder, vi kan ane i horisonten.

Udskiftninger

I forhold til krig og kaos i verden kan foreningens udviklings- og visionsarbejde synes ubetydeligt. Men selv her i vores trygge verden sker der ting, som pludselig ændrer hele billedet.

Som for eksempel da foreningens nuværende formand, Monica Lendal Jørgensen, kort før sommerferien 2025 meddelte, at hun ikke genopstiller, når repræsentantskabet til november skal vælge formand.

Monica Lendal Jørgensen blev næstformand i 2011, og i 2021 afløste hun Uffe Ro-



strup på formandsposten. Efter 14 år takker hun af for at prøve nye veje, og hun gør det med sindsro, da foreningen står et virkelig godt sted.

Monica Lendal Jørgensens afgang betyder, at der står en ny person bag roret, når hovedbestyrelsen i den kommende repræsentationsperiode skal udfolde og implementere visionen for fremtidens Frie Skolers Lærerforening.

Også på den måde bliver der tale om en ny begyndelse for foreningen.

Vi er ikke alene

Den 4. oktober 1974 – altså for rundt regnet 51

år siden – gik en gruppe unge lærere sammen og dannede den første fagforening for lærere på det frie skoleområde. Året efter dannede en gruppe efter- og ungdomsskolelærere Efter-skolernes Lærerforening ud fra de samme tanker: Den frie skoleform er så speciel og fri, at den har brug for sin egen fagforening. Og for 19 år siden – i 2006 – fusionerede de to foreninger, og ud af det opstod ... ja, Frie Skolers Lærerforening. Med højskolelærernes indtog i 2020 fik familien endnu et medlem.

50 år er ingen alder. Foreningen er stadig sund, stærk og smidig. Og sulten. Sulten på mere. Mere løn, bedre arbejdstidsregler, et udviklende psykisk arbejdsmiljø, mere respekt

for lærerprofessionen, flere medlemmer og en overenskomst for højskolelærerne. Visionær udvikling. Jo, jo, vi er sultne efter mere.

I den kommende repræsentationsperiode vil hovedbestyrelsen arbejde hårdt og målrettet for at blive den visionære og relevante fagforening, som vi sammen drømmer om.

Men indtil da vil vi takke de mange gode samarbejdspartnere, som vi mødte på vores vej til her, hvor vi er i dag.

Det gælder alle skoleforeningerne, som giver os med- og modspil. Det gælder Danmarks Lærerforening, Uddannelsesforbundet, Frie Skolers Ledere og Skolelederne, som alle er en del af LC-familien. Det gælder de øvrige fagforeninger, som vi samarbejder med i FH, DUS og NLS. Det gælder Undervisningsministeriet, STUK, og Medarbejder og Kompetencestyrelsen. Det gælder en lang række samarbejdspartnere som Lærernes Pension, Lærernes a-kasse, Lån & Spar, Lærerstandens Brandforsikring, Fordelingssekretariatet og Forbrugsforeningen. Og det gælder Hornstrup Kursuscenter. Og alle dem, som vi ikke har nævnt her, men som har stor betydning for foreningens arbejde – tak til jer alle.

Men allervigtigst vil vi fra hovedbestyrelsen sende en stor tak til alle medlemmer af Frie Skolers Lærerforening: Foreningen er jeres, og I er foreningen. ■



Efterskole blev pålagt bod for ikke at udlevere en arbejdstidsopgørelse

Ledelsen på en efterskole nægtede at udlevere en opgørelse af en opsagt medarbejders arbejdstid. Frie Skolers Lærereforening valgte derfor at videreføre sagen i det fagretlige system som en sag om brud på overenskomsten.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der repræsenterede skolen, gav Frie Skolers Lærereforening medhold i, at alle frie skoler skal opgøre arbejdstiden hver tredje måned og ved skoleårets afslutning. Skoler, som ikke gør det, bryder overenskomsten – medmindre

der er indgået en lokalaftale mellem skolens ledelse og den valgte tillidsrepræsentant.

Parterne var samtidig enige om, at det, der skal udleveres, er en endelig arbejdstidsopgørelse. Læreren skal kunne regne med, at den opgørelse, skolen udleverer, ikke efterfølgende bliver ændret, efter at læreren én gang har nikket til skolens opgørelse.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Frie Skolers Lærereforening indgik forlig om sagen. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anerkendte foreningens synspunkt: Sko-

len skal opgøre arbejdstiden minimum hver tredje måned og udlevere en endelig opgørelse ved skoleårets afslutning.

Forliget betød, at efterskolen ud over betaling af overarbejde til medarbejderen blev pålagt at betale en bod.

Det er første gang, hvor en sag af denne slags har udløst en bod. Afgørelsen viser, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen mener, at skolerne skal tage arbejdstidsopgørelsen alvorligt. ■

Lærerarbejde skal være på lærervilkår – igen, igen!

Pædagoger og andre, der er ansat til at arbejde med, undervise, danne og udvikle elever på de frie skoler, udfører lærerarbejde, og de skal derfor ansættes på læreroverenskomstens vilkår. Det blev slået fast med en faglig voldgift afgørelse til bage i 2013.

Foreningen oplever dog, at der fortsat er skoler, som har ansatte, som udfører lærerarbejde på andre vilkår, typisk pædagogvilkår.

Når sekretariatet får viden om en sådan praksis, forsøger konsulenterne altid at løse problemstillingen lokalt, hvilket stort set altid lykkes.

Men er det ikke muligt at blive enig med skolen, kan sagen videreføres i det fagretlige

system. Det skete i en sag, hvor skolens ledelse var uenig med foreningen i, hvad der er lærerarbejde.

Sagen handler om en efterskole, der havde et dusin specialpædagoger ansat til at hjælpe udfordrede elever med at forstå og følge undervisningen, med at løse deres opgaver og med at klare sig socialt på efterskolen.

Skolens ledelse mente ikke, at specialpædagogerne udførte lærerarbejde. Frie Skolers Lærerforening indledte derfor en fagretlig sag mod skolen og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som førte sagen på skolens vegne.

Kort inden sagen skulle afgøres ved en faglig voldgift, meddelte Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, at den anerkender, at de ansat-

te specialpædagoger udfører lærerarbejde, og at de derfor skal have lærervilkår.

Sagen er principiel vigtig. Dels fordi den bekræfter, at understøttende undervisning er lærerarbejde på de frie skoler. Dels fordi anerkendelsen bekræfter, at samværet med eleverne på en efterskole er en dannelses- og dermed læreropgave.

Det er samtidig vigtigt at slå fast, at skolerne har frihed til at ansætte medarbejdere med præcis de faglige kompetencer og uddannelser, skolen mener at have brug for. Men udfører medarbejderne lærerarbejde, skal de ansættes på lærervilkår, uanset hvilken faglig baggrund de har. ■

Flere lærere bliver bortvist

Ide senere år har vi oplevet en stigning i antallet af sager, hvor skoler vælger at bortvise en lærer.

Bortvisningen er den alvorligste ansættelsesretlige sanktion, en arbejdsgiver kan anvende, da den øjeblikkelig ophæver ansættelsesforholdet – uden varsel og uden løn i opsigelsesperioden.

En bortvisning kan være sagligt og juridisk berettiget i visse situationer. Men fordi konsekvenserne for det enkelte medlem er så vidtrækkende, er det afgørende for foreningen, at medlemmernes retssikkerhed tilgodeses.

Derfor udfordrer foreningens jurister også sager, hvor de vurderer, at skolen ikke har grundlag for at bortvise medlemmet.

Et særligt opmærksomhedspunkt i sager om bortvisninger er partshøring: Har skolen givet medlemmet mulighed for at udtale sig om og forholde sig til de anklager eller kritikpunkter, der ligger til grund for bortvisningen? Har skolen, inden den traf sin beslutning, hørt og forholdt sig til medlemmets version af sagen? Under hvilke omstændigheder er en eventuel partshøring foregået? Foreningen mener, at man skal partshøre, inden man sanktionerer.

Når foreningen vurderer, at en bortvis-

ning er uberettiget, forfølger foreningens jurister sagen. Det kan for eksempel være ved at få sanktionen ændret til en afskedigelse. Er der ikke engang baggrund for en afskedigelse, kan foreningen også arbejde for at skolen betaler godtgørelse til medlemmet for den uberettigede afskedigelse.

Som reaktion på det stigende antal bortvisninger fører foreningen nu statistik over de konkrete begrundelser, skolerne angiver for bortvisning. Det skaber overblik og giver os mulighed for at identificere mønstre og eventuelle ændringer i praksis på skolerne, som foreningen bør reagere på. ■

