

Til DUS' forretningsudvalg

Den 7. januar 2019

## **Referat af møde i Danske Underviserorganisationers Samråd**

*Tirsdag den 11. december 2018 kl. 9.00-12.00*

Mødelokale 1, Lærernes A-kasse, Hestemøllerstræde 5

### **Dagsorden**

1. Meddelelser
2. Temadrøftelse: På vej mod OK21
  - 2.1 Individuel løn på DUS-organisationernes område
  - 2.2 Fastholdelse af sammenholdet i fagbevægelsen efter OK18
3. 10. klasse
4. Input til fælleserklæring med Undervisningsministeriet på ISTP 2019
5. Eventuelt

### **Deltagere**

Anders Bondo Christensen, Danmarks Lærerforening  
Dorte Lange, Danmarks Lærerforening  
Camilla Gregersen, Dansk Magisterforening  
Tommy Dalegaard Madsen, Dansk Magisterforening  
Uffe Rostrup, Frie Skolers Lærerforening  
Monica Lendal Jørgensen, Frie Skolers Lærerforening  
Annette Nordstrøm Hansen, Gymnasieskolernes Lærerforening  
Thomas Kepler, Gymnasieskolernes Lærerforening  
Morten Bay, Uddannelsesforbundet  
Birgitte Konradsen, BUPL

### **Afbud**

Elisa Rimpler, BUPL  
Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundet

### Derudover deltog følgende fra organisationernes sekretariater

Forbundsdirektør Susanne Gerne Nielsen, BUPL  
Afdelingschef Sine Dreyer fra Danmarks Lærerforening (under dagsordenens punkt 2 og 3)  
Chefkonsulent Anders Dissing, Dansk Magisterforening  
Samt Bo Holmsgaard og Rasmus Møller fra DUS' sekretariat.

## **Punkt 1 Meddelelser**

### **Vedlagt**

Ingen bilag.

Dorte Lange, Danmarks Lærerforening, orienterede under meddelelserne om status på processen ift. ændring af Education International's (EI's) vedtægter og forfatning frem mod EI's kongres i juli 2019.

Fristen for at indsende resolutionsforslag til EI er den 21. marts 2019. EI vil efterfølgende udsende alle indkomne forslag til medlemsorganisationerne senest den 21. april med frist for evt. ændringsforslag den 26. maj 2019. Det forventes, at forslagene til resolutioner på EI's kongres vil blive behandlet på mødet i DUS' forretningsudvalg den 25. april 2019.

Dorte Lange orienterede ligeledes om overvejelser ift., at man fra de danske underviserorganisationers side kan indsende et resolutionsforslag om det videre arbejde med EI's struktur i den kommende kongresperiode. Der arbejdes på at finde en dato i januar 2019, hvor de danske medlemsorganisationer af EI inviteres til et arbejds møde om indholdet i et evt. resolutionsforslag. Et resolutionsforslag kan evt. udarbejdes i samarbejde med nordiske søsterorganisationer.

## **Punkt 2.1 Individuel løn på DUS-organisationernes område**

### **Vedlagt**

Bilag 1: Maria Falk Mikkelsens præsentation fra mødet.

### **Sammenfatning**

Forretningsudvalget drøfter udfordringer ved individuel løn på DUS-organisationernes område.

### **Indstilling**

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at forretningsudvalget taget oplægget v. Maria Falk Mikkelsen til efterretning.
- at forretningsudvalget drøfter spørgsmålet om individualisering af løn på DUS-organisationernes område.

### **Sagsfremstilling**

Der var på mødet i forretningsudvalget den 20. september 2018 interesse for at se nærmere på, om vilkårene for arbejdet som underviser og pædagog giver særlige udfordringer ift. individualisering af løn. Drøftelsen skal bl.a. ses i lyset af, at det var et tema fra arbejdsgivernes side i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018.

Drøftelsen indledes med et oplæg af Ph.d. Maria Falk Mikkelsen. Maria er ansat i VIVEs afdeling 'Styring og ledelse' og forsker i motivation, økonomiske incitamenter og måling af offentlig performance. Maria har bl.a. tidligere arbejdet konkret med underviseres motivation og motivationskilder og vil kunne perspektivere ift. diskussionen i andre lande.

Der lægges op til, at punktet afvikles efter følgende model:

1. Oplæg v. Maria Falk Mikkelsen (ca. 30 min)
2. Spørgsmål og debat med oplægsholder (ca. 20 min.)

3. Videre drøftelse i forretningsudvalget (20 min)

## **BESLUTNING**

Forretningsudvalget tog Maria Falk Mikkelsens oplæg til efterretning.

Forretningsudvalget drøftede underviserorganisationernes holdninger til bl.a. resultatløn, individuel løn, Ny løn og decentral løndannelse. Der var i forretningsudvalget enighed om, at centralt fastsatte lønmidler var at foretrække, og at man oplever en række udfordringer med udmøntningen af Ny løn lokalt i de enkelte organisationer.

Det blev under drøftelsen bemærket, at undervisere naturligvis motiveres af løn, men at det ikke opleves som den primære kilde til motivation blandt organisationernes medlemmer. Samtidig kan kampen lokalt om decentralt udmøntede lønmidler og uigennemsigtige fordelingskriterier virke demotiverende.

Forretningsudvalget anmodede organisationernes sekretariater om at udarbejde et fælles papir om underviserorganisationernes viden ift. resultatløn, Ny løn, individuel løn og decentral løndannelse.

Papiret skal:

1. Fremhæve argumenterne ift. hhv. resultatløn, individuel løn, Ny løn og decentral løndannelse
2. Henvise til forskningen på området, og hvor man mangler viden.
3. Komme med argumenter for, hvorfor underviserområdet adskiller sig fra andre områder ift. Resultatløn, Ny løn, individuel og decentral løn.

Drøftelsen genoptages i DUS' forretningsudvalg i 2019 med afsæt i papiret.

## **Punkt 2.2 Fastholdelse af sammenholdet i fagbevægelsen efter OK18**

### **Vedlagt**

Ingen bilag.

### **Sammenfatning**

Der lægges op til en bred drøftelse af, hvordan man understøtter sammenholdet i fagbevægelsen efter OK18.

### **Indstilling**

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

1. at forretningsudvalget drøfter, hvordan man kan understøtte sammenholdet i fagbevægelsen frem mod OK21, samt herunder;
2. at forretningsudvalget drøfter, hvordan man forholder i sig tidsperioden frem til, at der træffes en afgørelse i den faglige voldgift om den betalte spisepause
3. at forretningsudvalget drøfter, hvilke fælles dagsordner DUS-organisationerne kunne bringe på op det fælles formandsmøde for CFU og FF den 14. januar 2019.

### **Sagsfremstilling**

Forretningsudvalget drøftede OK18 på mødet den 20. september. Der var på mødet enighed om, at man på tværs af organisationerne så sammenholdet som det store resultat af overenskomstforhandlingerne i 2018, samt at det var arbejdspresset og angrebet på den professionelle stolthed og -råderum, der bandt organisationerne sammen under forløbet.

Op til OK18 var udspil fra arbejdsgiversiden om f.eks. spisepausen med til at skabe en situation, hvor organisationerne hver især havde brug for det store fællesskab for at stå imod konkrete krav og ønsker fra arbejdsgiverne på eget område. Man kan imidlertid ikke forvente, at en lignende situation nødvendigvis opstår ved overenskomstforhandlingerne i 2021. Samtidig er der emner som f.eks. individuel løn, hvor der ikke er enighed mellem organisationerne i de to hovedorganisationer på arbejds-tagersiden.

Det blev under drøftelsen den 20. september fremhævet, at det er vigtigt, fagbevægelsen griber de mange muligheder, der er for at understøtte fortsat samarbejde i perioden frem mod OK21, så man ikke skal genopfinde det op til overenskomstforhandlingerne. Det blev ligeledes bemærket, at DUS kan have en vigtig rolle, da man har organisationer i begge de to hovedorganisationer.

Der kan i drøftelsen skelnes mellem ønsker til handlinger fra hovedorganisationerne, og hvad organisationerne selv kan gøre- herunder i samarbejdsrelationer som DUS.

#### Konkrete initiativer i den kommende tid

CFU har afholdt formandsmøde den 29. november 2018. Formålet var en drøftelse af uenigheden med Moderniseringsstyrelsen om rækkevidden af aftalen om den betalte spisepause ved OK18.

CFU har besluttet at anlægge en faglig voldgift. Man vil formentlig bede om at få sagen hastebehandlet. Det kan dog på nuværende tidspunkt ikke siges, hvornår der kan falde dom i sagen. Der er eksempler på, at voldgiftsager har strakt sig over et år. Dermed kan fagbevægelsen stå i den situation, at både Lærerkommissionens afrapportering og afgørelsen på den betalte spisepause sker inden for et kort tidsinterval.

CFU og FF har derudover indkaldt til fælles formandsmøde den 14. januar 2019. Formålet er dels at afslutte evalueringen af OK18, dels at se frem mod OK21. Det kan overvejes, om der vil være en værdi i, at DUS-organisationerne forud for mødet har gjort sig overvejelser om evt. fælles dagsordner på mødet.

#### **Videre proces**

Det kan overvejes, om man på forretningsudvalgets møde den 28. februar 2019 ønsker en drøftelse af betydningen af voldgiften ift. den betalte spisepause for de enkelte organisationer i DUS.

### **BESLUTNING**

Forretningsudvalget drøftede, hvordan man kan understøtte sammenholdet i fagbevægelsen frem mod OK21 med afsæt i det afholdte formandsmøde i CFU den 29. november, det planlagte formandsmøde i CFU og FF-regi den 14. januar 2019 og voldgiftsagen om spisepausen.

Forretningsudvalget besluttede, at man ift. det fælles formandsmøde i CFU og FF den 14. januar vil foreslå en fælles markering foran arbejdsretten, når voldgiften om den betalte spisepause starter.

## **Punkt 3 10. klasse**

#### **Vedlagt**

Bilag 1: DUS' papir om 10. klasse

Bilag 2: Aftale 'Fra folkeskole til faglært – Erhvervsuddannelser til fremtiden' mellem regeringen, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti ([LINK](#))

#### **Sammenfatning**

Forretningsudvalget skal tage stilling til, hvordan man vil anvende DUS' fælles papir om 10. klasse.

### **Indstilling**

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at forretningsudvalget drøfter den videre anvendelse af DUS' papir om 10. klasse.

### **Sagsfremstilling**

Forretningsudvalget vedtog den 20. september 2018 at udarbejde et fælles papir med DUS' holdning til 10. klasse. Papiret blev godkendt efter skriftlig udsendelse og blev i første omgang sendt til LO og DA for at indgå som baggrundsmateriale til temamødet den 26. oktober. Derudover er det offentliggjort på DUS' hjemmeside.

Det blev på forretningsudvalgets møde i september bemærket, at papiret også kunne sendes til undervisningsministeren og partiernes uddannelsespolitiske ordførere samt evt. danne udgangspunkt for et foretræde for Folketingets Undervisningsudvalg. Under en kort drøftelse af spørgsmålet på forretningsudvalgets møde den 8. november blev det ligeledes nævnt, at man kunne overveje at arrangere en høring. Drøftelsen af evt. konkrete indsatser blev imidlertid udsat til decembermødet.

Der lægges op til, at forretningsudvalget beslutter, hvilke evt. fælles handlinger man konkret vil tage på baggrund af papiret. Derudover kan forretningsudvalget med fordel overveje om – og i givet fald hvordan – evt. fælles handlinger skal koordineres med organisationernes evt. egne initiativer på området.

Fælles handlinger kunne være:

- at papiret sendes til medlemmer af Folketingets undervisningsudvalg
- at papiret sendes til medlemmer af den ekspertgruppe, regeringen nedsætter til at undersøge 10. klasse. (Det vides pt. ikke, hvem der forventes at blive udpeget)
- at DUS søger foretræde for Folketingets undervisningsudvalg med afsæt i det fælles papir.
- at DUS indrykker en fælles kronik på baggrund af papiret.
- at DUS arrangerer en høring på Christiansborg med afsæt i papiret. Høringen kunne evt. indeholde oplæg fra forskere om effekten af 10. klasse i dag og udfordringerne ved at gøre den til starten af en erhvervsuddannelse.

### Aftalen Fra folkeskole til faglært

Regeringen, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti indgik den 22. november 2018 aftalen 'Fra folkeskole til faglært - Erhvervsuddannelser til fremtiden' (jf. bilag 2).

Vedtagelsen af aftalen ændrer i sagens natur ved, hvordan papiret om 10. klasse kan anvendes.

Ud over konkretisering af beløb og udmøntning følger aftalen i store træk det tidligere udspil fra regeringen med samme titel. Den indeholder dermed også nedsættelse af et ekspertudvalg, der skal komme med anbefalinger til, hvordan 10. klasse indholdsmæssigt kan rettes mod erhvervsuddannelserne.

Ift. ekspertudvalgets opgave er det dog i aftalen tilføjet, at udvalgsarbejdet skal tage afsæt i, at "10. klasse og udskolingen *også* fremadrettet skal rumme relevante udfordringer for elever, der primært orienterer sig mod de gymnasiale uddannelser".

## **BESLUTNING**

Forretningsudvalget besluttede, at DUS' papir om 10. klasse sendes til det ekspertudvalg, der skal komme med anbefalinger ift. 10. klasse.

Anledningen benyttes samtidig til at invitere ekspertudvalget til et møde med DUS' forretningsudvalg.

## **Punkt 4 Input til fælleserklæring med Undervisningsministeriet på ISTP 2019**

### **Vedlagt**

Ingen bilag.

### **Sammenfatning**

Forretningsudvalget drøfter ønsker til linje i en kommende fælleserklæring med Undervisningsministeriet på International Summit on the Teaching Profession 2019 (ISTP).

Punktet blev tilføjet til dagsordenen på mødet.

### **Sagsfremstilling**

Forretningsudvalget bemærkede på mødet den 6. juni 2018, at man ønskede en mulighed for at drøfte indholdet i kommende fælleserklæringer på ISTP i DUS' forretningsudvalg.

ISTP 2019 afholdes den 14.-15. marts 2019. Der lægges på dette møde op til, at forretningsudvalget drøfter, hvilke hovedbudskaber/linjer, DUS skal arbejde for vil indgå i fælleserklæringen på ISTP 2019.

### Tema for ISTP 2019

Temaet for ISTP 2019 blev meldt ud den 28. november 2018. ISTP 2019 afvikles dermed under det overordnede tema "The Future of Teaching and Learning".

Under overskriften afholdes følgende tre tematiske plenumsessioner:

- Session 1: Leading Together  
Sessionen vil fokusere på bedre lederskab i det samlede uddannelsessystem fra lærernes til det politiske lederskab.
- Session 2: Building Strong Foundations through Innovative Practices  
'Early years education' (indskoling og førskole) er et nyt emne, der er en række forskellige syn på landene imellem.
- Session 3: Towards Sustainable Schools  
Denne session tilbyder landene muligheder for at drøfte en række emne fra de mest presserende udfordringer i de forskellige uddannelsessystemer til udfordringerne ved digitalisering.

Se evt. ISTP's hjemmeside for mere information [\[LINK\]](#).

Som baggrund kan det nævnes, at forretningsudvalget på internatmødet i september 2017 vedtog følgende indsatsområder for den nuværende periode: 1) Styringsdagsorden og de fagprofessionelles råderum, 2) Nedsikringer og 3) Dannelse.

Det blev derudover nævnt under en drøftelse af den nationale konference efter ISTP 2018 på mødet den 6. juni 2018, at man fra DUS-organisationernes side gerne ser et fokus på mere didaktisk funderet undervisning frem for curriculum-styring.

### **Videre proces**

Forretningsudvalgets ønsker til hovedbudskaber i en fælleserklæring til ISTP 2019 tages med i dialogen med Undervisningsministeriet om indholdet i en kommende fælleserklæring på et møde i januar 2019.

Det forventes, at forretningsudvalget kan forelægges et udkast til indholdet i fælleserklæringen på mødet den 28. februar 2019. Her vil der dog formentlig primært være mulighed for mindre og tekstnære ændringer.

### **BESLUTNING**

Forretningsudvalget bemærkede, at man ift. fælleserklæringen gerne ser en betoning af, at udviklingen af uddannelsessystemet sker i dialog med de faglige organisationer, samt at underviserorganisationerne formelt og i praksis repræsenterer undervisernes stemme.

### **Punkt 5 Eventuelt**

Intet til referat

Anders Bondo Christensen

/ Rasmus Møller

## **PUNKT 2**



# Individuel Løn i Undervisningssektoren

MARIA FALK MIKKELSEN, ph.d.

DUS d. 11. december

## Disposition

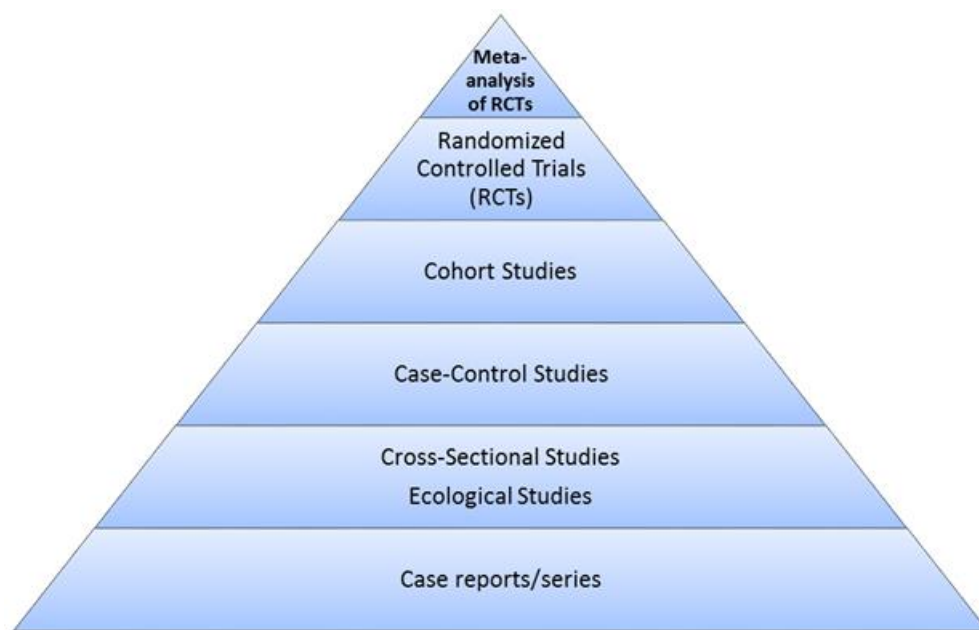
1. Præsentation af oplægsholder
2. Videns hierarki
3. Teori om arbejdsmotivation og løn
4. Individuel løn i den danske undervisningssektor
5. Erfaringer fra udlandet
6. Take away points

## Maria Falk Mikkelsen, ph.d. forsker hos VIVE



- 2010: Speciale: Brugen af og effekter af ny løn i folkeskolen
- 2013: Læreres betydning for elevers trivsel og læring (projekt for UVM)
- 2016: Ph.d.: Betydning af ledelse (herunder løn) og motivation i folkeskolen for læring og social lighed
- 2018: Effekter af Folkeskolereformen – skoleledelse og kommunal styring

# Videns hierarki



# Teori om arbejdsmotivation og løn

## Homo oeconomicus/economic man I

Principal-agent teori:

- Løn knyttes til ønskede resultater (eller evt. til inputs, som giver høje resultater):

1. Ansatte har større incitament (og dermed motivation) til at levere ønskede resultater
2. Præstationsløn vil tiltrække flere og dygtigere medarbejdere  
→ resultater ↑ (og løn ↑)

Utallige eksperimenter giver støtte til dette argument

## Homo oeconomicus/economic man II

### Intern kritik:

- Inputs vs. output
- Gaming/substitution – konflikt mellem mål?
- Individ/gruppe-afhængig performance
- Størrelsen på den resultatbaserede løn (peanuts or prize?)

## Ekstern kritik I

### Fairness – ”den irrationelle agent”

Du og din sidemand får mulighed for at dele 100 kr. Din sidemand bestemmer fordelingen, men hvis du afviser, får I begge 0 kr.

Din sidemand foreslår 20/80. Siger du ja til tilbuddet?



## Ekstern kritik II

### Motivation crowding theory (Frey & Deci)

- Ydre motivation: incitamenten herunder økonomiske
- Indre motivation: lysten til arbejdsopgaverne
- Præstationsløn kan øge den ydre motivation men "crowde" den indre motivation ud
- En række eksperimenter støtter dette argument – især ved små belønninger

## Teoriopsamling

- Økonomiske incitamentter i forhold til input kræver klar sammenhæng mellem input og resultater
- Resultatløn med små økonomiske incitamentter er i bedste fald virkningsløst og i værste fald skadeligt
- Hvorvidt individuel løndannelse kan være gavnligt i undervisningssektoren afhænger af:
  - Designet af lønsystemet
  - Lærerenes motivation og opfattelse af lønsystemet
  - Fairness opfattelse (herunder hvordan lønsystemet præsenteres)

# Individuel løn i undervisningssektoren i DK og i udlandet

## Individuel løn i undervisningssektoren (DK)

- Lokalt FORHANDLET løn > < kollektiv løn
- Performance management argument: Decentralisering af løndannelse → resultater ↑
- Meget omdiskuteret om øget autonomi (i forhold til løndannelsen) leder til højere performance (stordriftfordele udnyttes ikke)
- Fairness argument

# Brug af ny løn i folkeskolen (Mikkelsen & Nielsen 2016)

Variables:	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Year	.00132	.00299	.000913	.00486	.00340	.00207
	(.08)	(.19)	(.06)	(.29)	(.21)	(.13)
Pay*year	<b>-.0790***</b>	<b>-.105***</b>	<b>-.0654*</b>	<b>-.0795**</b>	<b>-.0868***</b>	<b>-.0917***</b>
	(-3.39)	(-5.30)	(-2.39)	(-3.17)	(-4.33)	(-3.96)
PI*year		-.0240**				-.0240**
		(-2.62)				(-2.66)
Pay*year*PI		.0570*				.0502*
		(2.18)				(2.04)
Intrinsic*year			-.0149			-.0152
			(-1.54)			(-1.59)
Pay*year*Intrinsic			.0659*			.0551*
			(2.30)			(2.12)
MBA*year				-.0440		
				(-1.62)		
Pay*year*MBA				.0160		
				(.38)		
PRP*year					-.000193	
					(-.01)	
Pay*year*PRP					.0368	
					(.49)	
Student, family and peer controls <sup>1</sup>	Included	Included	Included	Included	Included	Included
School and municipal controls <sup>2</sup>	Included	Included	Included	Included	Included	Included
Number of students	10,830	10,830	10,830	10,830	10,830	10,830
Number of schools	133	133	133	133	133	133

## Eksempler på et understøttende "resultatlønssystem" i DK?

- Politikens lærerpris
- Novo Nordisk Fondens Gymnasielærerpris
- Årets unge forsker-lærer/underviser
- Årets underviser



## Erfaringer fra udlandet I

- Der findes en række eksperimentelle feltstudier af præstationsløn i undervisningssektoren fra andre lande (eksempelvis USA, Israel, Indien, Kenya, Pakistan, Storbritannien)
  - Ingen positiv effekt af kvalifikationstillæg
  - Ingen klar konklusion angående resultatløn (nogle finder positive effekter, andre ingen effekter)
  - Stor (initial) modstand mod individuel løn i de fleste lande (men styrken på fagforeninger varierer)
  - Udformning af lønsystemerne varierer betydeligt – men generelt centralt fastsatte kriterier

## Erfaringer fra udlandet II

### Washington DC:

- Individuelle (store) resultatlønstillæg
- Indikatorer (centrale): tærskel og vurdering af undervisning af eksterne eksperter
- Absolut dårligste lærere fyret – dårlige lærere fik 1 år til at forbedre sig
- Resultater ↑ (lærere imod)

### Indien

- Mellemstore individuelle og gruppe (skole) tillæg
- Indikatorer: tærskel og centralt bestemt
- Focus på præsentationen af lønsystemet
- Resultater ↑ (lærere for)



## Design af individuel lønsystem i uddannelsessektoren

1. Input (kvalifikations- og funktionstillæg) eller output (resultater)?
2. Hvem fastlægger indikatorer: objektive/subjektive kriterier? Lokalt/national?  
Tærskel/rangering?
3. Gruppe- eller individbaseret?
4. Peanuts eller prize?
5. "Turnering" eller del af lønseddel?

→ design har betydning for, hvordan lønsystem opfattes

## 5 take away pointer

- Løn motiverer!

## Rokokoposten: Ny kontroversiel ledelsesteori: Ansatte bliver motiveret af løn

“Det er en alt for forsimplet måde at stille det op. Den enkeltes ultimative drivkraft på arbejdet er ønsket om bestemte positive psykologiske og emotionelle tilstande i form af orgiastisk arbejdsfryd og komplet selvrealisering. En række mere eller mindre instrumentelle og kontrollerbare motivationsfaktorer fungerer som midler til at opnå disse tilstande. Derudover indgår diverse eksistentielle motivationsfaktorer og eksterne stimuli og instrumentelle motivationsfaktorer. Moderne mennesker er alt for avancerede til at blive motiveret af løn.”

## 5 take away pointer

1. Løn motiverer! - If you pay peanuts, you get monkeys!
  - Men løn kan også demotivere
2. Små økonomiske incitament/kvalifikations- og funktionstillæg ikke virksomme
3. Negativ effekt af individuelt forhandlet løn i folkeskolen (DK)
4. Resultatbaseret løn kan – også i undervisningssektoren – have positive effekter men langt fra en selvfølge
  - Design, størrelsen på incitamenterne, introduktion og opbakning afgørende
5. Oplevelse af fairness/kontrol er subjektivt og kan/vil ændres over tid
  - Nuværende system er heller ikke nødvendigvis fair!

## Fairness?

- Arbejdsindsats hos folkeskolelærere i 2013

Arbejdstimer per uge (2013)	Procent
Under 37 timer	16,0 %
37-42 timer	56,3 %
42-45 timer	17,6 %
45+ timer	10 %
Lærere i alt	100 % (952)

- Forskellen på elevernes læring mellem de dårligste og bedste lærere er langt større end forskellen i læringen mellem små og store klasser og forskellen mellem de "rigeste" skoler og "fattigste" skoler (Rivkin et al. 2005)

## Hvad er alternativet til individuel løn?

- Principal-agent teori:
  - Monitorering
- Motivation crowding:
  - ”pisk”
  - Styrkelse af indre motivation

## **PUNKT 3**

## **10.klasse**

Diskussionen om 10.-klasse er blusset op igen, og derfor er det nødvendigt, at også de fagprofessionelles stemme bliver hørt.

### **Danske underviserorganisationer mener:**

- 10.-klasse lever op til sit formål, og der er de variationsmuligheder, der er behov for.
- Det er ikke indholdet i 10.-klasse, der bevirker, at for få unge vælger en erhvervsuddannelse.
- Grundskolen skal ikke alene være erhvervsforberedende. Grundskolen er og skal være almindennende.
- Alle 9.-klasseselever skal også fremover have mulighed for at vælge et 10. skoleår for, at de kan modnes og styrkes fagligt.
- 10.-klasse skal bevares som et alment forberedende tilbud, som retter sig mod alle ungdomsuddannelser.
- Der bør fokuseres på at styrke overgangen mellem 10.-klasse og de respektive ungdomsuddannelser.

### **Styrk brobygningen til ungdomsuddannelserne**

*10.-klasse får i dag flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse. 10.-klasse skal styrkes, så det i endnu højere grad end i dag fungerer som et alment forberedende tilbud, der løfter de unge fagligt, personligt og socialt, samt giver dem et godt og velkvalificeret grundlag for at vælge den rigtige ungdomsuddannelse*

Der kan med fordel arbejdes med mere brobygning, uddannelsesvejledning for alle elever og lærersamarbejde mellem grundskoler og ungdomsuddannelser, så de unge træffer deres uddannelsesvalg på det bedst mulige grundlag.

### **Styrk friheden til at lave et stærkt lokalt 10.-klassestilbud**

*10.-klasse lever op til sit formål inden for de nuværende regler, men det vil styrke 10. klasse at forenkle de meget detaljerede regelsæt for 10. klassestilbuddene.*

10.-klasse skal have større frihedsgrader, uanset hvor den læses. 10.-klassestilbuddene skal i højere grad kunne tage udgangspunkt i lokale særpræg og ønsker i den enkelte kommune eller institution. Øgede frihedsgrader skal kunne give bedre muligheder for samarbejde med lokale ungdomsuddannelser, UU-vejledningen og arbejdsmarkedet – samt styrke muligheden for individuel tilrettelæggelse til den enkelte unges behov.



### **10.-klasse skal blive i grundskolen**

*Det er afgørende, at 10.-klasse forbliver et tilbud, som er afslutningen på grundskolen og ikke bliver forskole til hverken en erhvervsuddannelse eller en gymnasial ungdomsuddannelse.*

10. klasse fungerer som et overgangsår, der skal kvalificere elevernes overgang til alle ungdomsuddannelserne. Derfor skal 10.-klasse fortsat være uafhængig af institutionsinteresser i ungdomsuddannelserne.

10.-klasse skal ikke udelukkende være erhvervsrettet, men forblive alment forberedende og ligge i et ungdomspædagogisk miljø. Det er afgørende, at der fortsat udbydes almene kommunale 10.-klassers tilbud i alle kommuner, så der ikke hersker tvivl om, at det er kommunerne, der har forsyningspligten.

### **10.-klasse skal være for alle**

*10.-klasse skal fortsat være en ret for alle 9.-klasseselever, så de har mulighed for at få et ekstra år til at udvikle sig personligt, socialt og fagligt og finde afklaring på valg af ungdomsuddannelse.*

10.-klasse er ikke et fjerdeår eller et mellemår. Det er et år til fordybelse og afklaring for den enkelte, uanset om han eller hun ønsker at fortsætte sin skolegang på en erhvervsuddannelse, en gymnasial uddannelse eller noget andet.

Det er helt afgørende, at 10.-klasse fortsat kan øge den enkeltes faglige og personlige udvikling, almene dannelse og mulighed for at træffe et fornuftigt uddannelsesvalg. Dermed øges også muligheden for, at de unge gennemfører den valgte ungdomsuddannelse.