

Til DUS' forretningsudvalg

Den 7. november 2019

Dagsorden for møde i Danske Underviserorganisationers Samråd

Tid: Mandag den 4. november 2019 kl. 14.00-17.00

Sted: Mødelokale 411, DLF, Vandkunsten 12, 1467 København K.

Dagsorden

1. Meddelelser
2. Evaluering af national konference efter ISTP 2019
3. Opfølgning på internatmøde og konkretisering af indsatsområderne for DUS 2020-2021
4. Lærerkommissionen
5. Budget og kontingent for 2020
6. Repræsentation i DCUM
7. Eventuelt

Deltagere

Anders Bondo Christensen, Danmarks Lærerforening
Dorte Lange, Danmarks Lærerforening
Tommy Dalegaard Madsen, Dansk Magisterforening
Monica Lendal Jørgensen, Frie Skolers Lærerforening
Thomas Kepler, Gymnasieskolernes Lærerforening
Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundet
Morten Bay, Uddannelsesforbundet

Afbud

Elisa Rimpler, BUPL
Camilla Gregersen, Dansk Magisterforening
Uffe Rostrup, Frie Skolers Lærerforening

Fra organisationernes sekretariater deltog

Rikke Eggert Lauth, BUPL
Henrik Als, Uddannelsesforbundet, under dagsordenens punkt 1-3
Åse Bonde, DLF, under dagsordenens punkt 2
Jeanette Hansen, DLF, under dagsordenens punkt 3
Derudover deltog Rasmus Møller fra DUS' sekretariat.

Punkt 1 Meddelelser

Vedlagt

Bilag 1: Referat af møde i DUS arbejdsgruppe vedr. arbejdsmiljø den 8. oktober 2019.

Skriftlige meddelelser fra organisationerne kan medtages under meddelelsespunktet.
Sekretariatet har ikke modtaget meddelelser op til udsendelse.

BESLUTNING

Intet til referat.

Punkt 2 Evaluering af national conference efter ISTP 2019

Vedlagt

Bilag 1: Program for konferencen 'Sammen om ledelse'

Bilag 2: Pasi Sahlbergs præsentation fra konferencen [\[LINK\]](#)

Bilag 3: EVAs præsentation fra konferencen

Bilag 4: Børne- og Undervisningsministeriets opsamlinger fra gruppedrøftelserne

Sammenfatning

Forretningsudvalget evaluerer den nationale conference efter ISTP 2019, der blev afholdt den 4. oktober 2019.

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at forretningsudvalget evaluerer den nationale conference
- at forretningsudvalget drøfter, hvordan man kan lave et opfølgningsarrangement for de forskere, der deltog i konferencen, for at fastholde dagsordenen om 'Teacher Leadership'.

Sagsfremstilling

DUS og Børne- og Undervisningsministeriet afholdt på Lærerens dag den 4. oktober 2019 den fælles conference "Sammen om ledelse" (Leading Together).

Afholdelse af konferencen er et led i arbejdet med at forberede og følge op på DUS/ministeriets fælles deltagelse i det årlige topmøde International Summit on the Teaching Profession (ISTP), som arrangeres i fællesskab af OECD, EI og værtslandet.

Forretningsudvalgets ønske til formålet med konferencen var at bringe politiske beslutningstagere, underviserorganisationer, forskere og andre interessenter sammen om den nyeste internationale og nationale viden om udvikling af underviserprofessionen. Konferencen skulle således bidrage til at skabe fælles forståelse for udviklingen af underviserprofessionen i Danmark og sætte dagsordenen for det videre samarbejde herom.

Deltagerne til konferencen blev inviteret direkte af organisationerne eller ministeriet efter en på forhånd aftalt fordelingsnøgle af pladserne.

Evaluering af konferencen

Forretningsudvalgets evaluering kan med fordel tage afsæt i følgende stikord.

- Temaet "Sammen om ledelse" (Leading Together) og sammenhængen til ISTP
- Oplægsholdere (et nationalt og en internationalt input fra hhv. EVA og Pasi Sahlberg)

- Ideen med et mere lukket forum og de direkte invitationer fra DUS-organisationerne og ministeriet
- Konferencens form med oplæg og dialog i grupper
- Praktisk organisering af konferencen (sted, forplejning, moderator mm)

Og det mere formative:

- Vigtige pointer i det videre DUS/UVM samarbejde om næste års konference?
- en fælles drøftelse af hvordan DUS organisationerne hver især og i fællesskab kan samle op på og bringe drøftelserne om Teacher Leadership videre?

Form og afvikling

DUS' forretningsudvalg foreslog på mødet den 28. februar 2019, at konferencen tog udgangspunkt i ISTP 2019-temaet "Leading Together" med fokus på ledelse af fagprofessionelle og de fagprofessionelles egen ledelse. Det forslag blev imødekommet af Undervisningsministeriet.

DUS' forretningsudvalg havde derudover ønsket en mere involverede konferenceform. Arbejdsgruppen bag konferencen har i dialog med ministeriet tilpasset formen med det afsæt. (jf. bilag 1). Konferencen var således dialogbaseret og med en nogenlunde ligelig fordeling af tiden mellem eksterne oplæg til inspiration og dialog blandt deltagerne (jf. bilag 1).

Konferencen blev indledt af Børne- og Undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil. Ministeren måtte dog efterfølgende forlade konferencen på grund af sygdom.

De to eksterne indlæg på konferencen blev varetaget af dels den finske uddannelsesforsker Pasi Sahlberg med titlen 'Leading Together' (jf. bilag 2), dels af EVA med titlen 'At lede sammen – hvad ellers?' (jf. bilag 3). Begge indlæg satte fokus på begrebet lærerlederskab. EVAs præsentation blev leveret af direktør Mikkel Haarder, der trådte til kort før konferencen grundet sygdom.

Konferencen blev afsluttet med korte bemærkninger fra de tilstedeværende formænd for DUS-organisationerne.

Videre proces

International Summit of the Teaching Profession afholdes i 2020 den 1.-3. juni i Valencia, Spanien. Temaet er netop udmeldt, og vil være "Inclusive policies and teaching practices: leaving no one behind".

Næste års konference er allerede planlagt til at ligge på Lærers Dag mandag den 5. oktober 2020. Erfaringer fra årets samarbejde om konferencen vil indgå i det fortløbende samarbejde mellem DUS og undervisningsministeren/ministeriet.

BESLUTNING

Forretningsudvalget evaluerede den nationale konference. Der var generel ros til konferencen. Særligt blev det bemærket, at formen for afviklingen virkede godt. Ligeledes var der opbakning til modellen med direkte invitationer til deltagerne.

Forretningsudvalget bemærkede, at man ift. kommende konferencer gerne ser en moderator med mere viden inden for det pågældende område, som dermed også kan udfordre oplægsholderne.

Det blev ligeledes bemærket, at man ift. kommende konferencer kan overveje, om et af oplæggene bør sætte fokus på et andet DUS-område end grundskolen.

Forretningsudvalget besluttede, at man som opfølgning på den nationale konference ønsker at arrangere et opfølgningsarrangement for de deltagende forskere. Fokus for arrangementet skal være en optakt på en definition af Teacher Leadership i et nordisk perspektiv og inden for den nordiske undervisningstradition. Undervisningsministeriet inviteres til at deltage.

Forretningsudvalget opfordrede til, at forslaget til et opfølgningsarrangement nævnes i arbejdsgruppens evaluering af konferencen sammen med ministeriet.

Arbejdsgruppen bag den nationale konference blev anmodet om at komme med et oplæg til et opfølgningsarrangement på et kommende møde i forretningsudvalget.

Punkt 3 Opsamling på internatmøde og konkretisering af indsatsområder for DUS 2020-2021

Vedlagt

Ingen bilag.

Sammenfatning

Der lægges op til, at forretningsudvalget samler op på internatmødet den 18.-19. september og konkretiserer indholdet i de vedtagne indsatsområder for 2020-2021.

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget

- at forretningsudvalget evaluerer DUS-internatet den 18. september 2019
- at organisationerne forud for mødet overvejer, hvilke konkrete initiativer man kunne igangsætte inden for de valgte indsatsområder, herunder evt. egne indsatser der også kan løftes i DUS
- at forretningsudvalget drøfter, hvordan man kan tematisere indsatsområdet 'Børn og unges trivsel' i et samarbejde med andre interessenter som elev- og studenterorganisationer, Børns vilkår, Danske Handicaporganisationer mv.
- at indsatsområdet 'Lærernes professionalisme' forsøges løftet igennem det under dagsordenspunkt 2 foreslåede opfølgningsarrangement for forskere om 'Teacher Leadership'.

Sagsfremstilling

DUS' internatmøde den 18.-19. september 2019 blev afholdt på Sinatur Hotel Frederiksdal. Internatmødet var som vanligt opdelt i dels en længere temadrøftelse, dels et mere alm. møde i forretningsudvalget.

Temadrøftelserne blev indledt med et oplæg af departementschef i Undervisningsministeriet Søren Hartman Hede om samarbejdet med underviserorganisationerne.

Herefter fulgte oplæg af Jørn Skovsgaard, forhenværende formand for OECD's projekt 'Education 2030 – The Future for Education and Skills' samt mangeårigt medlem af OECD's Education Policy Committee og Center for Educational Research and Innovation. Jørn gav i sit oplæg en gennemgang af udviklingen af OECD's arbejde ift. uddannelse.

Temadrøftelsen blev afsluttet med et oplæg af ledelsesforfatter Jan Nørgaard, ledelseshuset Cairos, om betydningen af professionsværdierne ift. en genopbygning af den offentlige sektor.

DUS' indsatsområder for 2020-2021

DUS' forretningsudvalg vedtog på mødet den 18. september 2019 følgende indsatsområder for samrådets arbejde i perioden 2020-2021:

- 'Børn og unges trivsel' med de underliggende temaer
 - Strukturelle udfordringer
 - Undervisningens betydning
- 'Lærernes professionalisme' med de underliggende temaer
 - Tillid til professionen
 - Self-efficacy

Forretningsudvalget besluttede samtidig, at man ville tage indsatsområderne op til debat på det næstkommende møde for at konkretisere dels indhold og dels forventninger til det videre arbejde.

Andre emner af interesse

Til orientering drøftede forretningsudvalget på mødet den 18. september 2019 også en række andre emner for mulige indsatser, herunder bl.a. dannelse, digitalisering, overgange i et sammenhængende uddannelsessystem, demokrati, klima, styring, undervisning af flygtninge og indvandrere, forskning ift. professionsuddannelserne og 10. klasse.

Disse emner blev ikke en del af de fælles indsatsområder. Forretningsudvalget opfordrede imidlertid organisationerne til at orientere i DUS, når man selv arbejder med større temaer og indsatser inden for disse emner og andre.

Videre proces

DUS arbejder videre med indsatsområderne på baggrund af drøftelsen i forretningsudvalget.

BESLUTNING

Der var ingen bemærkninger til afviklingen af internatmødet.

På opfordring fra BUPL vedtog forretningsudvalget, at indsatsområdet 'Lærernes professionalisme' ændres til 'Undervisernes professionalisme'.

Forretningsudvalget vedtog under dagsordenens punkt 2 et opfølgningsarrangement, der adresserer indsatsområde 1.

Forretningsudvalget vedtog, at man ift. indsatsområdet 'Undervisernes professionalisme' ønsker at arbejde videre med afholdelse af et 'topmøde' om trivsel. På mødet inviteres relevante forskere til at give oplæg om de rammer, der udfordrer undervisernes relationer til de enkelte børn og unge i uddannelsessystemet, samt hvad underviserne kan gøre ift. relationsarbejdet. Ligeledes inviteres relevante elev- og studenterorganisationer samt interesseorganisationer.

Topmødet skal relateres til formuleringen i forståelsespapiret bag S-regeringen om at ville fremme børn og unges trivsel gennem bl.a. en national handlingsplan for mental sundhed og en gennemgang af særligt uddannelsessystemet.

Danmarks Lærerforening udarbejder et oplæg til et topmøde, der forelægges forretningsudvalget på et kommende møde.

Orienteringer fra DUS-organisationerne

Der var under punktet lagt op til, at organisationerne orienterede om forventede indsatser i relation til indsatsområderne.

Danmarks Lærerforening orienterede om, at man arbejder på et politisk papir om 'præstationskultur'. Papiret sendes til de øvrige organisationer, når det er færdigt. Foreningen har derudover indledt et samarbejde med Det Sociale Netværk om trivsel. Der udarbejdes i det regi en afdækning af viden på området med henblik på efterfølgende fondsansøgninger.

Uddannelsesforbundet orienterede om deres erfaringer med at udbyde 'diagnosekurser' til deres medlemmer. Der er stor efterspørgsel på viden om de diagnoser, kursister og elever kan have.

Dansk Magisterforening orienterede om, at man samarbejder med studenterorganisationer om sårbare studerende på uddannelserne.

GL orienterede om, at man har valgt 'almendannelse' som en kommende særlig indsats som en del af modsvaret på en præstationskultur.

BUPL orienterede om, at man længe har foreslået, at der etableres en trivselskommission eller -råd. Børns Vilkår har umiddelbart taget dagsordenen op. Det står dog ikke klart, hvad der indgår i deres overvejelser

Der var generel enighed i forretningsudvalget om, at underviser-elev relationen er et centralt omdrejningspunkt. Den relation udfordres imidlertid af nedskæringer og manglende tid. Problematikken er dermed strukturel og kan ikke blot gøres til et spørgsmål om den enkelte undervisers kompetencer.

Forretningsudvalget opfordrede til, at organisationerne fortsat orienterer i DUS, når de igangsætter indsatser, der kan tages op i DUS-regi.

Punkt 4 Lærerkommissionen

Vedlagt

Ingen bilag.

Sammenfatning

Forretningsudvalget orienteres om forventninger til den kommende afrapportering fra Lærerkommissionen og det videre forløb efter kommissionens afrapportering.

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget

- at orienteringen tages til efterretning
- at forretningsudvalget drøfter fælles interesser i lærerkommissionens kommende afrapportering.

Sagsfremstilling

Der blev ved overenskomstfornyelsen i 2018 nedsat en lærerkommission efter aftale mellem KL og LC. Den uafhængige kommission skal afdække og komme med forslag og anbefalinger i forhold til arbejdstid og øvrige initiativer med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisning, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Kommissionen er begyndt sit arbejde i september 2018. Arbejdet skal være afsluttet ved udgangen af 2019. Lærerkommissionen forventer at komme med sin rapport den 16. december.

Derefter skal der føres forhandlinger mellem KL og LC om en arbejdstidsaftale for lærerne. Forhandlingerne skal senest være afsluttede i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021.

Formanden orienterer DUS-organisationerne om processen frem til nu, forventningerne til Lærerkommissionens kommende rapport samt de kommende LC-periodeforhandlinger.

Videre proces

Lærerkommissionen afrapporterer den 16. december 2019.

BESLUTNING

Anders Bondo Christensen orienterede forretningsudvalget om forløbet frem til nu, hvad der er kommet offentligt frem ift. kommissionens kommende anbefalinger, og hvordan Danmarks Lærerforening forbereder sig på afrapporteringerne og de kommende periodeforhandlinger.

Punkt 5 Budget og kontingent for 2020

Vedlagt

Bilag 1: Forslag til budget og kontingent for 2020

Sammenfatning

Forretningsudvalget skal tage stilling til DUS' budget og organisationernes kontingent for 2020.

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at forretningsudvalget godkender forslag til budget for 2020 (bilag 1)
- at forretningsudvalget godkender, at kontingentet for 2020 fastlægges uændret til 5,75 kr. pr. medlem ansat i uddannelsessektoren pr. 1. januar, som ikke er studerende eller ledig.

Sagsfremstilling

Forretningsudvalget forelægges forslag til budget for 2020 samt til fastsættelse af organisationernes kontingent (jf. bilag 1).

I udarbejdelsen af budgettet har sekretariatet anvendt KL's fremskrivningstal for pris- og lønudviklingen. Der er derudover budgetteret efter en stabil egenkapital på i størrelsesordenen 100.000 kr. Det skyldes bl.a. et ønske om en vis fleksibilitet over årene. F.eks. indgår der i ulige år særlige udgifter til DUS' internatmøder. Derudover giver egenkapitalen en vis grad af politisk råderum inden for de enkelte år.

Der er i budgettet ikke afsat midler til egentlige indsatser eller initiativer i 2020 og frem. Eventuelle større aktiviteter, som DUS måtte beslutte at igangsætte, skal dermed som udgangspunkt finansieres af de deltagende organisationer uden om DUS' budget.

Der er ikke ændret ved budgetteringen ift. tilvalgsordninger om psykisk arbejdsmiljø, psykisk rådgivning og arbejdsskadesager ud over alm. pris- og lønfremskrivning, da der efter regnskabsafslutningen reguleres for de tilmeldte organisationers faktiske forbrug.

Jf. DUS' vedtægter § 6 beregnes det årlige kontingent som et beløb pr. antal medlemmer ansat i uddannelsessektoren pr. 1. januar, som ikke er studerende eller ledig. Det foreslås, at kontingentet for 2020 fastlægges uændret til 5,75 kr.

Videre proces

Forretningsudvalget forelægges regnskabet for 2019 på et af de første møder i 2020.

BESLUTNING

Forretningsudvalget tiltrådte indstillingen.

Punkt 6 Repræsentation i DCUM

Vedlagt

Bilag 1: Indstillingsbrev fra DCUM

Sammenfatning

Forretningsudvalget skal tage stilling til, om man fortsat ønsker, at Danmarks Lærerforening varetager samrådets plads i bestyrelsen for Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM).

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at Danmarks Lærerforening bemyndiges til at varetage DUS' plads i bestyrelsen for DCUM.

Sagsfremstilling

Dansk Center for Undervisningsmiljø ledes af en bestyrelse, der beskikkes af undervisningsministeren. Ét medlem af bestyrelsen beskikkes efter indstilling fra DUS.

DUS' forretningsudvalg har de seneste beskikkelsesperioder bemyndiget Danmarks Lærerforening til at udpege en repræsentant til pladsen i DCUM's bestyrelse.

Den nuværende beskikkelsesperiode udløb 1. oktober 2019. Der skal dermed foretages indstilling af kandidater til en ny toårig periode. I henhold til ligestillingsloven skal der indstilles en kandidat af hvert køn i prioriteret rækkefølge.

Repræsentationen er ulønnet.

Opgaver ift. medlemskab af bestyrelsen

Bestyrelsesarbejdet indebærer fire årlige møder. Tre af dem afholdes hos DCUM i Randers. Det fremgår ligeledes af indstillingsbrevet, at medlemmer af bestyrelsen desuden forventes at bidrage til at øge DCUM's synlighed i relevante fora-

De øvrige bestyrelsesmedlemmer repræsenterer hhv. organisationer og foreninger, der repræsenterer børn, elever og studerende m.v., Skole og Forældre, Børnerådet samt ejerne af dagtilbuddene og uddannelsesstederne.

Videre proces

Første møde i den nye bestyrelse afholdes den 28. november i tidsrummet 11.30-15. – 15 hos DCUM i Randers.

BESLUTNING

Sekretariatet havde grundet tidsfristen for at indmelde kandidater udsendt sagen til skriftlig behandling inden mødet.

Forretningsudvalget tiltrådte indstillingen.

Punkt 7 Eventuelt

Forretningsudvalget vedtog, at man aflyser det planlagte DUS forretningsudvalgsmøde den 13. december 2019.

Sekretariatet udsender snarligt forslag til mødedatoer i 2020.

BILAG

Møde i DUS' forretningsudvalg

PUNKT 1

Danske Underviserorganisationers Samråd

Et samarbejdsorgan for landets underviserorganisationer

Sekretariat. Vandkunsten 12. 1467 København K. Telefon 33 11 30 88

Telefontid: Mandag-torsdag 8.30-16. Fredag 8.30-15

Til DUS' arbejdsgruppe vedr. arbejdsmiljø

Den 11. oktober 2019

Referat fra møde i DUS' arbejdsgruppe vedr. arbejdsmiljø

Tirsdag den 8. oktober 2019 kl. 13-15 i DLF, lokale 350

Der var en del afbud til mødet. Thomas Andreasen var som vanlig til rådighed den første halve time af mødet. Grundet trafikale problemer blev mødet afviklet fra kl. 14-15 med deltagelse af embedsmænd fra Uddannelsesforbundet, FSL og DLF.

Dagsorden

- 1. BFAs rådsmøde**
Rådsmødet den 10. oktober 2019. Dagsorden er udsendt
- 2. Lidt om Nordisk Arbejdsmiljø Netværksmøde**
Videndeling fra skandinaviske kolleger ved Per og Inge.
- 3. Nyt fra organisationerne**
Gensidig orientering.
- 4. Eventuelt**
Input til dagsorden for næste møde.

Til stede:

Anne-Marie Otto, Uddannelsesforbundet
Bolette Bom, FSL
Inge Larsen, DLF

Afbud fra:

Anders Liltorp, DCUMs bestyrelse & HST, DLF
Hanne Lindbjerg Kristensen, FSL
Mette Skovhus Larsen, BUPL's forretningsudvalg
Ditte Rask, GL
Morten Theodor Bay, Uddannelsesforbundet
Per Baunsgaard, BUPL

Ad punkt 1. BFAs rådsmøde den 10. oktober 2019

Inge redegjorde for de 3 punkter i BFA dagsordenen, som DLF havde hæftet sig særligt ved. I forhold til punkt 4 om videofilm om stress, hvor det er tanken vende problemstillingen på hovedet ved at fortælle, hvordan man får stress for derefter at fremhæve pointer om forskning og forebyggelse var DLF villige til at give forsøget en chance. Oplægget er blevet skærpet fagligt og hvorfor ikke prøve noget nyt, når nu hidtidige kampagner, materialer mv. ikke har bragt tallet ned. Uddannelsesforbundet nævnte, at man i forhold til stressfilmene skulle huske det organisatoriske perspektiv. Ift. øvrige betænkeligheder ville FSL og Uddannelsesforbundet vende tilbage før rådsmødet, hvis der var yderligere kommentarer.

Punkt 8 på rådets dagsorden omhandlede styregruppeformænds deltagelse på rådsmøder med observatørstatus som en forsøgsordning. På mødet fremlagde DLFs sit synspunkt om, at det skal være tydeligt, hvem der har hvilke beslutningskompetencer og hvornår. Der blev talt om, hvad der begrundede interessen for at deltage og hvilke udfordringer det skulle løse. Uddannelsesforbundet vendte efter mødet tilbage med det synspunkt, at en udvidelse af rådet modsiger det oprindelige argumentet om størrelsen på rådet som en begrundelse for, at nogle (mindre) foreninger ikke skulle deltage i rådsmøder. Eftersom det er en forsøgsordning, vil man ikke modsætte sig forslaget.

Punkt 9 om de årlige møder med AT var lidt svært at forholde sig til, eftersom der først ville blive givet en orientering på selve rådsmødet. Det blev drøftet, om AT ikke kunne afsætte ressourcer til at deltage på styregruppemøder eller alternativt deltage med et oplæg på dialogdagen. Begge forslag skal kunne følges op af en skriftlig dokumentation fra AT, så alle BFAs branchegrupper kan se egne tilsynstal mv.

Ad punkt 2. Lidt om Nordisk Arbejdsmiljø Netværksmøde

Inge orienterede om de emner; særligt indeklime, vold og ytringsfrihed som var blevet præsenteret på mødet i Stockholm. Det blev aftalt, at Inge sender møderapporten ud med referatet.

Ad punkt 3. Nyt fra organisationerne

FSL fortalte om, at man har arbejdet meget med markante forældre og har hyret oplæg af Rikke Yde Thordrup, som har skrevet bogen: "Markante forældre". På hjemmesiden er et tema om løsningsfokuserede møder med forældre.

Næste møde er mandag den 2. december kl. 13-15 forud for rådsmødet den 10. december 2019.

Nan 3-4 juni Stockholm



land	deltagare	organisation
Island	Sigrun Birna Björnsdóttir Ásdís Ingólfssdóttir	KI KI
Danmark	Inge Larsen Line F Baadsgaard Karsten Kiraz Per Baunsgaard	DLF DLF BUPL BUPL
Färöarna	Jacob Eli Olsen	Lärarfelag Fö
Norge	Nadja Rosenqvist May-Britt Heimsaeter	Utdanningsförbundet Utdanningsförbundet
Finland	Riina Länsikallio Jan-Mikael Wikström	OAJ FSL
Sverige	Hans Flygare Elisabet Mossberg	Lärarförbundet Lärarförbundet

Ska NAN ingå i NLS?

Frågan var uppe vid förra årets möte i Oslo och deltagarna skulle diskutera detta på hemmaplan. Alla är överens om att det är viktigt att fortsätta träffas men frågan hade inte diskuterats mer ingående. En idé är om vi kan bli ett rådgivande organ till NLS. NLS har ställt frågan varför är det lärarbrist? Dålig arbetsmiljö är ett av svaren.

Tema: fysisk arbetsmiljö

Per Baunsgård, BUPL

1998 rapporterades det i Danmark om att många förskolor inte nådde upp till lagkraven gällande den fysiska miljön. Sedan dess har det införts en del lagförbättringar till exempel CO2 gränser, buller och efterklangstid.

Anteckningar

Fortfarande uppmäts höga nivåer av CO₂ och nya hälsorisker upptäcks såsom ftalater och flamskyddsmedel. Även ultrafina partiklar som till exempel kommer ifrån självrengörande ugnar är ett problem.

Line F Baadsgaard, DLF

DLF har tagit fram ett lättillgängligt material om Indeklima i folkeskolen (Inomhusklimat i grundskolan)

<http://dlfkreds80.dk/media/12042420/190130-pjece-indeklima-i-folkeskolen-dlf.pdf>

Hans Flygare, Lärarförbundet

Hans tipsade om en engelsk rapport om skolans fysiska miljö kopplat till lärande. Clever Classrooms 2015

<https://www.youtube.com/watch?v=keFTHOhQXRY>

I Sverige finns ett behov av att bygga 1000 nya skolor inom 10 år. Det finns en ökad diskussion och debatt om hur de ska byggas för att ge en bra inlärningsmiljö och arbetsmiljö för både lärare och elever men också diskussion kring hur lokalernas utformning ska anpassas efter arbetets organisering.

Är det så här framtidens skollokaler ska se ut?

<https://www.youtube.com/watch?v=AhmAT6INBcY>

I Sverige och även Finland är det en debatt kring detta.

Något som även debatterats och kritiserats är användandet av glas i moderna skolor.

Jan-Mikael Wikström, SFL Finland uppger att det är ett stort problem med ventilation och att läkare inte är ense om att ex mögel har en hälsopåverkan.

Norge den fysiska arbetsmiljön har kommit i skymundan bakom stressen.

Tema våld och hot**Ásdís Ingólfssdóttir, KI Island**

Presentation av en undersökning om hot och våld i grundskolan. Situationen var värre än den förväntade. 55% hade någon gång varit utsatt för våld från en elev. Väldigt få anmälde detta som en arbetsskada.

Inge Larsen, DLF Danmark

I undersökningar har förekomsten av våld och hot (trusler) visat på höga siffror.

DLF har tagit fram en broschyr (pjece) om våld, hot och makt.

<https://www.dlf.org/media/10368084/pjece-vold-trusler-og-magtanvendelse-311017.pdf>

DLF har konstaterat att sanktioner inte fungerar.

Det som ska göras är: förebyggande arbete, riskbedömningar och se till att personer har kompetens.

Vi vet mycket om risker och vad som behöver göras.

Handlingsplaner, registrera och anmäla samt synliggöra alla händelser. Det krävs en gemensam definition om vad som är vad när det gäller våld och hot för att kunna sätta in rätt åtgärder.

Anteckningar**Landpresentationer****Utdanningsforbundet, Norge****Maybritt Heimsaeter och Nadja Rosenqvist, Utdanningsforbundet**

God arbeidsmiljø startar med kunskap
Vi vet vad som funkar!

<https://noa.stami.no/>



Stress för lärare med att elever och föräldrar kan anmäla till *fylkesman* om eleven blivit utsatt av annan elev eller av läraren.

De nyanställda lärarna behöver någon slags mentor och en introduktionsperiod.

May-Britt och Nadja gick igenom ny IA-avtale och förslag om bransheprogram for barnehager (förskolan).

De visade ett nytt verktyg på nätet om hur man kan jobba med arbeidsmiljön i barnehager.

<https://barnehage.enbradagpajobb.no/>

En undersökning om våld och hot (trusler)

<https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2019/vold-og-trusler-pa-norske-skoler/>

Diskussionen fortsatte från dag 1.

<https://barnehage.enbradagpajobb.no/>

Kort genomgång av varslingsvernet (visselblåsare) och lite summering från det som gick igenom på NAN möte i Oslo i 2018 angående expertgruppens rapport. Därefter gick May-Britt och Nadja igenom förslaget om ytterligare ändringar i varslingsreglerna (Prop. L 2019).

OAJ och SFL, Finland

Inneluftproblem

Ny regering i Finland nytt program. Vänstercentralpartiet

Förra regeringen: program för hälsosamma byggnader och sunda lokaler till 2028

Forskare hittar inget samband mellan insjuknande och vistelse i osund miljö.

Olycksfallsförsäkringen och socialskyddet ger svagt skydd på området.

Många renoveringar och nybyggnationer. Facket har varit med i framtagandet av styrdokumentet.

Arbets tid och psykosocial belastning

Anteckningar

Det pågår försök med nya arbetstidsmodeller.

Ca 10 skolor ingår i försöket med en årsarbetstid om 1520 timmar utlagt på 38 veckor istället för nuvarande systemet med usk. Nu har en klasslärare 24 timmars undervisning + 3 timmars mötestid + allt för och efterarbete.

Just nu är det en frän debatt om att fackförbundet går i arbetsgivarens ledband.

Debatt om inkludering. Elever i behov av särskilt stöd får inte det de behöver.

OAJ har publicerat rekommendationer om relationstal elev/lärare inför kommunalvalen.

Det pågår ett 4-årigt forskningsprojekt om arbetets intensifiering med OAJ:s medlemmar med psykosociala faktorer och stress.

OAJ:s projekt arbetshälsan läsår 2019-2020.

För första gången ser man en minskning i antalet sökande till klasslärare och småbarnspedagoglinjerna och det finns en oro i Finland om en minskad attraktivitet.

DLF, Danmark**Line F Baadsgaard och**

DLF har gett ut dialogspel kring olika teman om arbetsmiljö i aug 2018 på webben och som en fysisk spelplatta med kort till. Varje skola har fått tre spel. Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet syns och märks ute på arbetsplatserna.

Digitala årshjul till AMR (skyddsombuden)

Många bra material kring våld och hot

AMR år i FH 2019 skyddsombudens år.

Roll och uppgifter, tid, utbildning och kompetensutveckling, strategiskt arbetsmiljöarbete

Per Baunsgård, BUPL, Danmark

Ny arbetsmiljöförlag (arbetsrätt)

Ett steg i rätt riktning

Mer resurser till arbetstillsynet, klarare regler för den psykiska arbetsmiljön

Vi vill prioritera och fokusera på några fokusområden

Färre trycksaker och fler besök ute på arbetsplatserna

Ásdís Ingólfssdóttir, KI, Island

KI 10000 lärare i hela utbildningsväsendet varav 5000 lärare i kommunal grundskola och vidareutbildning (gymnasiet) 1700 lärare fast det är statligt.

Många medlemmar är musiklärare.

KI har gjort en enkät om våld och hot som har mycket höga tal om utsatthet men väldigt få anmäler. 56% har varit utsatt för våld av en elev men 67% anmäler inte att det har hänt! Nu arbetar man aktivt och förebyggande om vilka situationer där det kan hända.

Avtalet tar upp bland annat antal elever/lärare och hur mottagning av nya lärare sker.

Nybyggen av skolor med stora rum, högt i tak med mycket glas. Arkitekter, släpper de in lärare i processen?

Jacob Eli Olsen, Färöarna

Anteckningar

Färöarna har ingen lärarbrist. Isolationen mitt i Atlanten är förstas en faktor till att det är så. De som börjar som lärare fortsätter och nästan alla anställda lärare har lärarutbildning. Det finns ett introduktionssystem med tid avsatt för mentorn. Det finns de problem som de andra länderna rapporterar om även på Färöarna och det är att få söka till utbildningen till förskollärare (barnehagelärare).

Elisabet Mossberg och Hans Flygare, Sverige

Det pågår mycket partsgemensamt arbete i Sverige. Det gjordes en Avsiktsförklaring om samverkan om friskare arbetsplatser med SKL (Sveriges kommuner och Landsting) och de fackliga organisationerna. Anledningen till denna var att sjuktalen var mycket höga och regeringen hotade med att arbetsgivaren skulle få betala stor del av detta. Det partsgemensamma arbetet ska intensifieras under hösten.

Parterna i kommunal sektor har också ett samarbete i något som kallas Sunt Arbetsliv. Det är en förening där alla aktörer går in med pengar men arbetsgivarparten med mer. Verktyg och andra resurser finns på en webbplats.

<https://www.suntarbetsliv.se/>

I det senaste skolvärdet ska parterna arbeta med kompetensförsörjning av lärare. Fokus är på lönen men också arbetstid och arbetsbelastning. Stöd från centrala parter finns i form av en webbplats med verktyg. Titta lite extra på dialogstödet för arbetsbelastning och arbetstid.

<http://www.kompetensforsorjningskola.se/>

Arbetsplatsdialogen. Det ska vara enkelt att diskutera och bestämma vad som ska göras hur det är på arbetsplatsen och hur det ska förändras. Lärarförbundet har arbetat fram en arbetsplatsdialog som alla medlemmar kan använda.

<https://www.lararforbundet.se/artikelsidor/arbetsplatsdialogen-tillsammans-paa-varje-arbetsplats>

Här kan du göra arbetsplatsdialogen.

<https://dialog.lararforbundet.se/forutsattningar/>

Island arrangerar NAN 2020. Vi ses 7-8 juni 2020 i Reykjavík.

Tema:

Hur får vi det att hända på arbetsplatsen?

Hans Flygare

Ombudsman arbetsmiljö- och socialförsäkringsfrågor

Avtal och juridik

Telefon: 08-737 65 73

Mobiltelefon: 072-207 48 82

hans.flygare@lararforbundet.se

Elisabet Mossberg

Ombudsman arbetsmiljöfrågor

Avtal och juridik

Telefon: 08-737 66 23

Anteckningar

Mobiltelefon: 072-201 22 12

Elisabet.mossberg@lararforbundet.se

PUNKT 2

Program

SAMMEN OM LEDELSE I UNDERVISNINGSEKTOREN

Den 4. oktober 2019 kl. 10.00-14.00

i Fællessalen, Christiansborg, 1218 København

Kl. 10.00

Velkommen ved børne-og undervisningsminister, Pernille Rosenkrantz-Theil & formand for Børne- og Undervisningsudvalget, Anders Kronborg (S)

Oplæg: "Leading Together - the multidimensional leadership challenges of education systems and how teacher leadership can be enhanced and supported"

ved Pasi Sahlberg, professor og forskningsleder ved The Gonski Institute for Education, University of South Wales i Sydney.

Refleksion og udbytte
Styres af moderator, Kenneth Agerholm

Kaffepause

Drøftelser og dialog
Styres af moderator, Kenneth Agerholm

Kl.12.30

Frokost

Kl.13.05

Oplæg: "At lede sammen – hvad ellers?"
ved Lise Tingleff Nielsen, Områdechef v. EVA

Opsamling og spørgsmål
Styres af moderator, Kenneth Agerholm

Kl. 14.00

Afrunding *ved formand for Danske Underviserorganisationers Samråd, Anders Bondo Christensen*



At lede sammen – hvad ellers?

Lise Tingleff Nielsen, chef for grundskoleområdet, EVA – Danmarks Evalueringsinstitut



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Den største udfordring i ledelse af uddannelse er i *dagligdagen* at prioritere ‘det egentlige’.



‘Det egentlige’



At gøre det til en **selvfølgelig** del af det daglige arbejde at tilrettelægge, undersøge, eksperimentere med, vurdere og justere undervisningen – og skoledagen som helhed – med det formål at alle elever/studerende får de bedst mulige forudsætninger for at trives, at udvikle sig og at lære.

Pædagogisk ledelse

Det er afgørende, at pædagogisk ledelse – dvs. ledelse af 'det egentlige' – ikke er det, som først finder sted, når man er færdig med alt det andet, *hvis* der bliver ressourcer til overs, *hvis* man har det rette personale, eller *hvis* der skabes rum for det i de strategiske prioriteringer. **Man må ledelsesmæssigt tænke den anden vej rundt.** Når man vil fremme udvikling og forbedring af den pædagogiske praksis på skolen, må netop denne ambition være præsent i alle sprækker af skolens dag-til-dag arbejde og derfor i videst muligt omfang understøttes af økonomiske prioriteringer, personalemæssige ressourcer og strategiske prioriteringer.

Ledelse handler om...

At ville noget med nogen

- og få det til at ske
- inden for de givne rammer.



Lærerlederskab

”Al forskning i lærerlederskab peger på, at lærere, der arbejder målrettet, kollektivt og samarbejdende kan påvirke politik og praksis i væsentlig grad.”

Min oversættelse, Alma Harris & Michelle Jones (2019) Teacher leadership and educational change, *School Leadership & Management*, 39:2, 123-126.



Lærerlederskab – 3 dimensioner

- **Indflydelse** – på anden måde end via formelt ansvar
- **Handling** – ud over eget klasserum
- **Udvikling af pædagogisk ekspertise** – i egen og andres praksis

Lærerlederskab i en dansk kontekst

Faglige vejledere

Nøglepersoner

Et blik på undervisning

Teamledere

Ressourcepersoner

Fagansvarlige

Udviklingslærere



Muligheder

- At komme **tæt på** undervisningen – og udvikle undervisningen via refleksion og udveksling af ‘tavse kundskaber’.
- At bringe **forskningsbaseret viden** og **relevant erfaring** i spil med hinanden
- At gøre visioner **konkrete**



Udfordringer

- At have et konstruktivt samspil med de **formelle ledere**
- At være **profet** i eget hus
- At agere i en kultur, hvor der muligvis stilles spørgsmål til hvorvidt den enkelte lærers undervisning skal gøres til et **fælles fagligt anliggende**
- At have de **relevante kompetencer**



Kompetencer...

- At vide
- At kunne
- At analysere





Lærerlederskab – hvad ellers? Eller hvorfor egentlig? Hvordan formulerer I begrundelsen?

- Ift. hvilke opgaver er læreren som leder særlig central?
- Kan alle lærere påtage sig sådanne opgaver
- Er det en karrierevej eller blot en del af det at være underviser?



Tak for opmærksomheden

Samlede referater fra DUS-dialog

Tema - Lærerlederskab i hverdagen

Hvad oplever du fremmer og/ eller hæmmer udviklingen af lærerlederskab i hverdagen? Hvad er de tre væsentligste veje til at fremme lærerlederskab.

- Bredt felt – hvad er det? Kan placeres alle mulige steder. Klasserum, organisationsniveau eller hvad det vil sige at blive lærere. Det kan være hæmmende
- Der mangler en term at snakke om det med. Oversættelsen leder hen på klasserumsledelse.. Til at forstå den samlede beskrivelse (autonomi mv). For at forstå begrebet. Og ift. skoleledelse. Ordet gør det svært at snakke om
- Professionelt råderum/dømmekraft kan også bruge i stedet for.
- En form for google translate. Skuer mod den danske tradition. Skal vi lede eleverne hen et fast sted? Det er forkert. Lederskab hvad er det? Der mangler ret og formål og indhold
- Teacher leadership og lærerlederskab kan være to forskellige to ord.
- Vi kan kigge på det som et hverdagsbegreb. Indlejret i det at være lærer. Hvad muliggør udvikling af dømmekraft, oplever man har medindflydelse. Kigge på det som noget der er og noget fremmer og andet forhindrer det. Kan være oppe fra og indefra
- Sket forandringer i måden man taler om det. Skoleledelse og undersøgte elevernes læring osv. Nu taler man om tillid, motivation og gode relationer. Self-efficacy der lukker sig inde. Ledelse skal ikke kunne vise hvad det betyder for eleverne. Men også ml. lærerstaben mv. Den nordiske model dejer sig om motivation og tillid hvor tingene forandre sig. Både ift. unge menneskers liv og skolereformer.
- Det er ikke en position men en måde at bedrive sit arbejdsliv. I samtalen med læreren positiv ift. begrebet men samtidig en tøven. Man vil ikke være leder for sine kollegager. Personlige erfaringer. Folkeskolen er længere fremme end gymnasierne. De kan noget ude i deres teamstruktur. Italesætter ledelse som noget andet.
- Ordet er et 'misfoster'. Anerkendelse fra eleverne. Kommer også fra relationsarbejdet.
- Når Pasi snakker om 3 former: Klasserum, skole og community. Klasserum er der mange lærere der har taget til sig. Er der noget der forhindrer på skoleniveau og kommunalt niveau. Fx beslutninger om synlig læring. Pædagogisk ledelse bliver en kontrol. Hvis det kan åbne op for en lokal definition for en god praksis. Kunne man tænke demokrati mere lokalt? Lærernes visioner mv.
- To dimensioner. Tage lederskabet på sig. Går ind og tager ansvaret for noget. Hvis de har besluttet rammerne så skal vi også skubbe ansvaret op. Fralægger man sig ansvaret for noget fordi rammerne ikke er til det
- Det findes også på skoleniveau. Beslutning -> tillid til skolerne ordner det -> tillid til medarbejderne ordner det.. Selvom det er svært. Stærkt hvis det lykkes men det er også en uhensigtmæssig position.
- Klasserumsledelse det fokus forsvinder. Lærerne skal genvinde sig selv med autonomi mv og metodefrihed er under pres pga. topstyrende pædagogiske koncepter.

Hæmmer:

- Pædagogiske koncepter -> topstyrede
- Det skal kaldes professionel råderum eller dømmekraft i stedet for lærerlederskab. Koncepter mv. fremmeder det ikke. Det er det vi taler om. Med den autoritet man har.
- Vi har ikke et kompetenceudviklingssystem der understøtter den professionelle dømmekraft. Det er ganske topstyret.
- Bange for at lande i en position som leder.... Det kan hæmme begrebet.

Styrker:

- Ved at fastholde lederbegrebet, så er det en tydelig aktie i at være medlem af lederskabet. Der har været meget fokus på reel ledelse end formel ledelse. Hvad hvis man sender funktionsledere af sted så man får et fælles sprog. Kollektiv tilgang til lokal ledelse. Det er noget som giver rummet
- Hvis vi alle sammen er mellemledere så er det udvandet. Det er balancen ml. det individuelle ansvar som lærer. Og så det kollektive. Det er det vi roder i indenfor de rammer. Det er det kollektive >< individuelle.
- Hvis vi er sammen om lederskab så kræver det også læreren selv får efteruddannelse og kompetencer.
- Kompetenceblik man skal have i hele organisationen. En skoleleder skal også have blik for det. Lad os samle nogle enheder sammen der dyrker det i fællesskab. Hvor får MUS værdi på en arbejdsplads? Det ender uden værdi. Alle niveauer skal med på det.
- Lederskab har mange former. Strategi er en oversættelse af praksis. Interessant at se på. Mange skoler skal lave pædagogiske og didaktiske handleplaner mv. Hvor er læreren i det?
- Tilbagetid var der lærerråd. En struktur der gjorde det. Udvalget til et pædagogisk råd. Lærerråd diskuterede hvad man skulle diskutere hvor skolen skulle hen. Lærerne er forsvundet ud i grupperinger. De lovgivningsmæssige ændringer har været små men det har udhulet det at være sammen og "vores". Det med at tage vare på hinanden. Det tager også længere tid før kollektivet samler hinanden op. Kollektivet er presset.
- Taler om at ophæve den privat praktiserende lærer.. Men det er også sprogbrug. Hvad er det? Privatpraktiserende er også et værn mod alle ændringerne.
- Privatpraktiserende lærer er også et politisk begreb. Vi udvikler sammen og bringer ind i et kollegialt lærerliv. Kollegager og samarbejde er en væsentlig ting ift. arbejdsglæde og udvikling.

Tema – et kritisk blik på lærerlederskab

Den klassiske skolelærer eller skoleleder hænger lidt fast i begrebet

Læreren som leder er et begreb der lægger op til individualisering, tv2 til at se der går min kontaktlærer.

Sammenhængskraft – fællesskab på mange niveauer. Kollektiv udvikling af skolen er lederskab. Niveauer af fællesskaber.

Begrebet lærerlederskab er svært at udfylde.

At tage lederskab – lærerne. Kan man blive en god lærer eller er man født en god lærer?

Kunne sige og til og fra på de rigtige tidspunkter –

Optagelsen på læreruddannelsen. Hvad gør man når man ikke har så mange ansøgere? Det finske system arbejder mere

Klasserumsledelse er noget andet.

Et begreb der samler alt det andet end faglige ting op.

Mangel på ressourcer → svaret bliver hurtigt lærerlederskab. Lærerne skal tage ansvar for alt udover

Lederskab forbindes med hierarki. Det med at være tjeneste mand, som er en gammel term men som

Faldgrube – kan man tage lederskab, som man ikke vil have? Ansvar forpligter og giver råderum.

Ledere

Der ligger i lærer at man har en form for ledelse – kan begrebet dog bruges til at vise verden hvad lærerprofessionen er og hvad den gør. At have et sprog udadtil.

Lærere falder fra de første år – mentorordninger bliver eller kan blive en løsning.

At skrive timer ind – lærerne lige nu synes det er dejligt, at

Tema - "Hvad er lærerlederskabet svaret på?"

Diskussion af begrebet "lærerledelskab": Knytter sig til skole, klasselokale og lokalsamfund – udvidelse af klasserumsledelse. Det interessante i en dansk kontekst er – som partnerskaber og ind i klasselokalet, blandt andet med eleverne.

Hvad er lærerlederskab et svar på?

Relevant i forhold til lærerrekrutering lige pt. Det handler om lærerfagets image – og tage ansvaret tilbage. Lærerlederskab skal være en vej til at tage ansvaret for lærerlederskabs ry mv.

Hænger også sammen med overstyring - professionelt råderum mv. og et fokus på det situationelle/konteksten – det er svaret på/modbevægelse til den standardisering, der er sket op gennem

Forudsætningen for lederskabet er at der et følgeskab – forudsætningen er at der eksisterer – vi må ikke være naive – det må ikke handle om, hvad

Praksiskompetenceudvikling – vejledning/vejledere

Give alle elever og studerende de bedst muligheder for at lære – vi har en udfordring, når vi bruger begreber fra andre lande – derfor kan det godt være at oversætte. Talis – lærere ønsker at være lærere fordi de vil gøre eleverne dygtige

Hvad skolerne skal ændrer sig hele tiden – ex. 2013 – tid til implementering skal være – modvægt til reformer/lovgivningsændringer. Lærerlederskab bliver her at give lærerne deres faglige dømmekraft tilbage

Begrebet mister betydning – vi taler om flere niveauer

- 1) Klasserummet – her har vi allerede en
- 2) Bevægelse ifht til distribueret – som er en generel trend (fra hierarki til distribueret)

Kompetencer – kompetence kan både betyder om man har lov eller om man er kompetent – vi skal have begge facetter af kompetencebegrebet. Juristriktion..

Der er en oplevelse af, at man som lærer ikke kan bestemme så meget rum til at bestemme - - dette her kan være svaret på dette. Ambitionen er at man ude på institutionerne får mere råderum. Man kan godt finde ud af det selv.

Svært at sætte ind i dansk kontekst/opfattelse af styring:

- Enkelte lærers udvikling
- Skoleudvikling
- Professionsudvikling

Er det relevant at have et lærerledelsesbegreb? Kan det sætte spot på noget?

Vi mangler konteksten ifht ITS.

Konklusionen her var at man ikke kan udvikle

Fra efterfølgende drøftelse/opsummering fra samtlige grupper

Samspillet mellem lærere og ledelse – alle standardiserede elementer begrænser udfoldelsen af fagligheden

Relationer – det mellemmenneskelige skal mere i centrum

Tilliden skal være tosidig – selve begrebet – vi skal have strammet begrebet op

Hvordan opleves det i en lærergruppe – der er noget autonomi i begrebet/faren for at lande i positionen leder af andre lærere

Krisetegn – da det var meget tydeligt tidligere – der kommer opgaver ned fra oven – man skal have hinanden ryg, hvis der skal være tid til at opleve dette. Forskellen mellem folkeskoler og frie skoler

Vi blev ikke enig om noget – vi har i en dansk kontekst svært ved at blive enige om noget – og en accept af dette her. Begrebet lærerlederskab – vi kan ikke lide det. På læreruddannelsen har vi optagelsessamtaler for dem der har under 7 – skal det ind her... Starte med at lave en definition.

Kigge på problemer som det kan være svaret på – rekruttering, lærerautonomi, overstyring, hvilken kan kontrol kan så sættes i stedet for?, hvis man vil begrebet, behov for mere systematisk samarbejde/udvikling af lærere lokalt, mindre reform, mere distribueret ledelse. Genetableres et råderum for lærerne.

Tegn på tre på succes: trives eleverne, så er det nok være et udtryk for lærerne trives, og at der er lærerlederskab. Man udviser lærerledelse ved at se på det større projekt. Der er ikke tale om en mellemlederroller.

Patformenes betydning – indsnævring i den didaktiske og pædagogiske ledelse

Tema - Læreren som leder af undervisningen

Tema: Hvilke overvejelser sætter det i gang at se på undervisningen som en ledelsesaktivitet?

Indledningsvist blev det fremhævet, at det er et udtryk for et krisetegn, at det overhovedet er nødvendigt at snakke om begrebet 'lærerledelse'/'læreren som leder af undervisningen'. Der var en fælles forståelse i gruppen om, at det tidligere har været en helt naturlig del af lærergerningen, at læreren ansås som leder, men nu skal det genopfindes.

Den overordnede pointe fra borddrøftelsen er, at ledelse handler om autonomi og ledelsesrum. Der er behov for plads til at lede og frihed til at lede. Man forsøger at fortælle lærerne, at de er frie, men det er de ikke, når de ikke har plads til at lede. Der var en oplevelse af, at læringsmål/fælles mål gør, at læreren som leder kun kan lede vejen til målene, men ikke længere kan sætte målene sammen med eleven. Derfor blev der udtrykt et ønske om bl.a. færre læringsmål i folkeskolen og mere metodefrihed.

Metodefrihed: Læringsmålene og digitaliseringen af folkeskolen skete nogenlunde samtidigt, og der var i gruppen en bekymring om, at lærerne 'presses' til at anvende det kommercielle materiale, fordi de har for lidt forberedelsestid. Det ville efter gruppens opfattelse være mere hensigtsmæssigt, hvis den enkelte lærer brugte sin metodefrihed til at tilpasse undervisningen til den pågældende elevgruppe. Gruppen var enige om, at den metodefrihed, lærerne rent faktisk har på nuværende tidspunkt ikke bliver brugt tilfredsstillende, og lærerne lever derfor ikke op til deres metodeansvar. Men det kræver mere tid for den enkelte lærer for at kunne udnytte sin metodefrihed. Gruppen fremhævede, at når der er en elev, der ikke passer ind, skal der arbejdes anderledes for at få eleven til at passe ind, end man gør med den almindelige elev. Det tager nationalt fastsatte mål ikke højde for. Derfor er det vigtigt, at den enkelte lærer har tilstrækkelig metodefrihed og forberedelsestid til at tilrettelægge undervisningen efter klassens behov.

Professionel sparring: Gruppen fandt det spændende, hvordan den finske model bygger på professionel sparring. Gruppen var enige om, at den professionelle udvikling afhænger af professionel sparring. Igen

bragte gruppen lærernes tid på banen, da det blev fremhævet, at lærerne kan lære meget af at sparre med deres kollegaer, men de bruger deres tid på at slukke brande. Kan man systematisere videndeling blandt kollegaer på en måde, så det ikke bliver glemt i en travl hverdag?

Erfaringer fra frie grundskoler: Gruppen talte også om, at folkeskolen kan trække på erfaringer fra de frie grundskoler. De frie grundskoler klarer sig generelt set rigtig godt, og gruppen havde en oplevelse af, at det skyldes de frie grundskolers autonomi. Det blev dog påpeget, at de frie grundskoler også kan mærke, når der bliver stillet flere krav til folkeskolen, da de er underlagt 'stå mål med'-kravet. Gruppen drøftede, hvorvidt de frie grundskolers autonomi kan være årsagen til, at lærere fra folkeskolen vælger at skifte over til en fri grundskole på trods af, at lønnen er lavere. Der var i gruppen en oplevelse af, at lærere i folkeskoler dels ikke har nok forberedelsestid, hvorfor de ofte ender med at bruge kommercielle værktøjer og dels at de frie grundskolers metodefrihed virker tiltalende for lærere.

Demokratisk skole: Ved bordet var der et ønske om en demokratisk reform. Dels demokratisk undervisning, hvor eleven og læreren i samspil sætter mål og rammer for elevens udvikling frem for centralisering og detailstyring, og dels en omvendt styringskæde, hvor skolen foreslår nye tiltag, som skal godkendes i forvaltningen/kommunalbestyrelsen. Godkendes det ikke, må skolen revidere sit forslag eller forkaste det. Det kræver dog flere ressourcer i den forslagsstillende del af styringskæden, så skolernes forslag kvalificeres.

Andre bemærkninger

- Der er en tendens til at give opgaver nedad i styringskæden. Der er en oplevelse af, at systemet bliver overbelastet, hvis vi fortsat giver opgaver nedad frem for at hjælpe hinanden og skærme nedad/hjælpe hinanden.
- Danske lærere er særligt motiveret af betydningen for den enkelte elev og for samfundet. Det indeholder et kæmpe potentiale!
- Kreativitet sker, når der er plads til det uforudsigelige. I undervisning er der rum til uforudsigelighed. Det er der ikke i læring.
- Hvis professionen skal udvikles, er det nødvendigt, at ALLE lærere er villige til at påtage sig det ansvar, eventuel frihed kræver: Metodeansvar, ledelsesansvar mv.
- Arbejdstidsreformen sætter grænser for lærernes selvopfattelse. Lærere har en tradition for at være lærer hele tiden – være aktive i lokalsamfundet, altid nysgerrige på ny metoder osv. Men med arbejdstidsaftalen er man kun lærer fra 8-16.

Tema: Lærerlederskab i Danmark - Hvordan oplever du at lærerlederskab kommer til udtryk i Danmark – og hvad tænker du om det?

Referent: Peter Engelbrecht, BUPL

Lærerlederskab kommer ikke til udtryk, pædagogik er et uglest fænomen, selvom det også er forudsætningen for lærerlederskab.

Lærerlederskab har ikke noget at gøre med en traditionel opfattelse af ledelse.

Der er altid ledelse, når lærere praktiserer. I DK har det noget med nordisk kultur at gøre, som bl.a. handler om at inddrage eleverne.

Læreren træder ind i at være mellemlid mellem en systemverden (organisationen) og livsverdenen (undervisningspraksis) Tidligere var der mindre systemledelse.

Der er to poler i lærerlederskab:

- 1) lærerlederskab er systemets forlængede arm.
- 2) anarkiet hvor læreren er autonom.

Lærerlederskabet kan forstås som mellemrummet mellem klasseledelse og skoleledelse. Det hænger sammen med tillid og uddelegering fra skoleledelsen, det er ledelse af udviklingsprojekter, det er ledelse i teams.

Systemet skal stadig have lov til at lede, men praksis udvikles af praksis og derfor skal der være autonomi til at udøve lærerlederskab.

Der foregår masser af lederskab blandt undervisere, selvom lederskabet er blevet mindre. Bl.a. fordi det didaktiske ledelsesrum er blevet mindre. Detailstyringen er blevet større, og det har reduceret muligheden for lærerlederskab. Det er bl.a. sket, fordi kommuner og skoler har indkøbt systemer, der detailstyrer helt ned i klasserummet.

Samledelse er nødvendig, hvis man vil implementere forandringer.

Der er et stort lederskab, som også ligger udover klasserumsledelsen.

Der har været overstyring i mange kommuner. Vi skal finde en balance, hvor man stadig kan finde en retning i fælleskab og samtidig have en individuel autonomi.

Har vi formået at udskrive dannelsen med detailstyringen af undervisningens formål?

Svaret på bordspørgsmålet er ja, der er lærere alle vegne i det offentlige og politiske system. Det er også lærerlederskab.

Nej jeg synes lærerne er forsvundet fra den offentlige debat.

Har undervisningen mistet værdighed? Fordi det at være uddannet ikke i dag har så stor værdi mere.

Er lærerlederskab et begreb som findes i læreruddannelsen? Nej der er for meget fokus på lærermålstyring.

Vi skal huske at tage det bedste med fra bølger.

Ja portalstyringen har fjernet noget autonomi, men før var der også indholdsstyring, eks. via bogsystemer.

Nej dannelse er ikke forsvundet. Det har aldrig været en del af lovgivningen.

Selvfølgelig skal være mål for undervisningen, men det er noget andet end læringsmålstyret undervisning, som var detaljeret.

Bogen er ikke så styrende som computerstyret undervisning, via kommunalt valgte portaler.

Tiden til forberedelse er også helt nødvendig, hvis man skal have lærerlederskab.

Tema: Hvilke tegn viser, at vi har succes med lærerlederskab (LLS)?

Ordstyrer: Peter Klingeberg, UVM

Referent: Tina Bøgehave Christiansen, Uddannelsesforbundet

Statements fra borddebatten:

Hvad er succesen, man skal have succes med og hvornår er der LLS?

Dem der bærer forandringen – hvordan måles det?

Mere autonomi mere lærerlederskab?

I dag skal man have "hat på" for at udøve LLS, f.eks. som ikt-leder eller vejleder. Skal man ikke have LLS uden hatte?

Alle lærere skal alle tage ansvar for LLS

At være tydeligt værdsat på skolen hjælper ift at tage LLS – efterskolernes erfaring. Lærerne oplever, at de har indflydelse på skolen og klassen.

Man skal åbne sin praksis, for at der kan være LLS – ikke privatpraktiserende lærere.

Man skal føle et fælles ansvar for skolen. Kræver at lederne vil.

Der skal være plads til LLS – det kræver tillid, rum og tid

Man skal samarbejde om indholdet ud fra en struktureret praksis

Fokus på at lære noget af hinanden – åben faglig dialog med fokus på tillid. Så trives eleverne bedre, når lærerne trives.

LLS er ikke en mellemleder, men en indstilling til skolen. Er delegeret ledelse en vej?

Kan nogen ledere føle LLS som et angreb på ledelsesretten?

Ledelse er, at du vil noget med nogen

Tema: Lærerlederskab i hverdagen - Hvad oplever du fremmer og/eller hæmmer udviklingen af lærerlederskab i hverdagen?

Referent: Anders Pors, GL

Lærerperspektivet (folkeskolen): fremmer: ledelsen er (ofte) pædagogisk funderet, og når de er det giver det gode og meningsfulde samtaler – hæmmer: lærerne i (folkeskolen) er koblet fra evalueringen af elevers læreprocesser, grundet nationale test m.m. Derfor mangler der en lærerstemme i elevernes udvikling, og man taber lærerlederskabet.

Lederperspektivet (folkeskolen): Der er ofte en god samtale om undervisningen, når der er tid til at prioritere de pædagogiske opgaver i ledelsen, men de mange opgaver hæmmer ofte ledernes muligheder for at deltage i den pædagogiske samtale og dermed støtte lærerens muligheder for at tage lederskabet i den daglige undervisning og i lærersamarbejdet.

Elevperspektivet (folkeskolen): de gode lærere som huskes skaber gode relationer og inddrager elever i den faglige planlægning. Det er den slags ting, der huskes som lærerlederskab. En lærer som har givet tid og kan prioritere opmærksomheden på alle elevers forskellige udfordringer, er også en leder i undervisningen. Ofte har lærerne ikke tid og har ikke tid til at møde eleverne udenfor undervisningen.

Erhvervsuddannelsesperspektivet: det hæmmende er den voldsomme centralisering, der er sket med skoler, der er gjort selvejende uden reelt at være selvejende. En række centralt fastsatte regler forhindrer skolerne i at lede selv. Mange steder ledes der som på en virksomhed, hvor topledere er langt fra det pædagogiske arbejde i undervisningen. En række mellemledere skal træde ind som oversættere af topledernes visioner og give mening til skolernes fagmiljøer. Det skaber ofte et reduceret rum for lærernes lederskab. Mange steder oplever lærerne et isoleringslag mellem topledelse og mellemlederlaget.

Fagforeningsperspektivet: Der mangler i mange tilfælde et respektfuldt rum i relationen mellem lærere og elever, og derfor er lærerlederskabet vigtigt at fokusere på. Det kunne være godt med et nordisk fokus på, hvordan der kunne tænkes fælles om lærerlederskabet i en nordisk skoletradition. Der er mellem de nordiske lande enslydende udfordringer i klasserummet og også en fælles pædagogisk tradition for at tænke i enslydende løsninger.

Det er fremmende for lærerlederskabet, når det lykkedes på skolerne at sætte ramme for gode samtaler om evalueringer, så lærerne som fagpersoner oplever at være de egentlige ledere i elevernes faglige udvikling.

Sammenfattende lyder det fra alle perspektiver, at lærerlederskabet forudsætter mindre standardisering og mere tillid til lærernes faglige dømmekraft fra centralt niveau.

Et spørgsmål som står tilbage er, om begrebet lærerlederskab kunne bruges som en styrkelse af og en genrejsning af lærerprofessionen?

PUNKT 5

	Budget overslag	Budget overslag	Budget forslag	Budget	Forventet Resultat	År til dato i %	Regnskab
	2022	2021	2020	2019	2019		2018
Note							
INDTÆGTER:							
1 DUS kontingent	875.236	875.236	875.236	985.728	1.005.526	102,0	1.005.526
DUS ekstraordinært kontingent	0	0	0	0	0	-	0
Indtægter	875.236	875.236	875.236	985.728	1.005.526	102,0	1.005.526
UDGIFTER:							
Bidrag til internationalt arbejde (DLI)	711.890	698.078	684.650	670.686	670.634	100,0	658.890
2 Sekretariat (Lønninger mv.)	178.800	172.800	168.000	162.000	162.000	100,0	157.200
Ejendomsudgifter	0	0	0	0	0	-	26.400
3 Møder og rejser	32.500	100.500	30.000	100.000	60.733	60,7	34.951
Video, pjecer og øvrige udgivelser	0	0	0	0	32.750	-	0
Revision og juridisk assistance	5.450	5.300	5.150	5.150	5.000	97,1	5.000
Udgifter	928.640	976.678	887.800	937.836	931.116	99,3	882.442
Resultat før renter	-53.403	-101.441	-12.563	47.892	74.409	155,4	123.084
4 Nettoresultat	3.000	5.000	6.000	3.000	4.722	157,4	10.699
Årets resultat	-50.403	-96.441	-6.563	50.892	79.132	155,5	133.782
TILVALGSORDNINGER							
ARBEJDSKADESAGER							
5 Differentieret tillægskontingent vedr. arbejdsskadesager	429.000	417.000	405.000	378.000	392.640	103,9	379.365
DLF's behandling af arbejdsskadesager	-429.000	-417.000	-405.000	-378.000	-392.640	103,9	-379.365
Arbejdsskadesager	0	0	0	0	0	-	0
RÅDGIVNING PSYKISK ARBEJDSMILJØ							
6 Grundkontingent til dækning af DLF's sekretariatsopgaver vedr. psykisk arbejdsmiljø	1.027.000	999.000	971.000	927.000	940.104	101,4	903.430
DLF's sekretariatsudgifter vedr. behandling af psykiske rådgivningssager	-1.027.000	-999.000	-971.000	-927.000	-940.104	101,4	-903.430
7 A conto betaling for sager om psykisk rådgivning	852.000	828.000	805.000	885.000	782.408	88,4	863.708
DLF's udgifter til psykologer vedr. psykiske rådgivningssager	-852.000	-828.000	-805.000	-885.000	-782.408	88,4	-863.708
Rådgivning psykisk arbejdsmiljø	0	0	0	0	0	-	0
EGENKAPITAL							
OVERFØRT OVERSKUD/TAB							
Overført fra tidligere år	178.167	274.608	281.172		202.040		68.257
Årets resultat	-50.403	-96.441	-6.563		79.132		133.782
8 Egenkapital	127.764	178.167	274.608		281.172		202.039

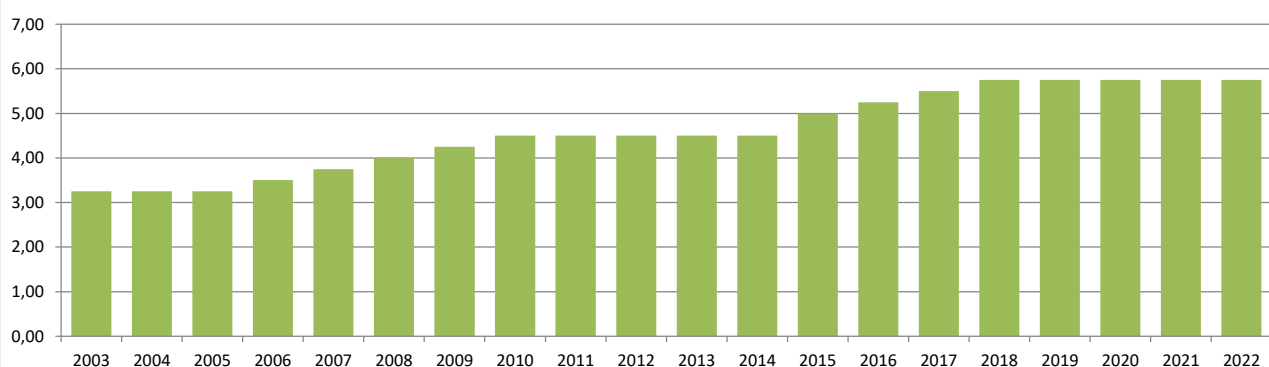
1 DUS kontingent

Kontingentet udgør 5,75 kr. pr. medlem i 2019, og er budgetteret uændret til 5,75 kr. pr. medlem i hele perioden.

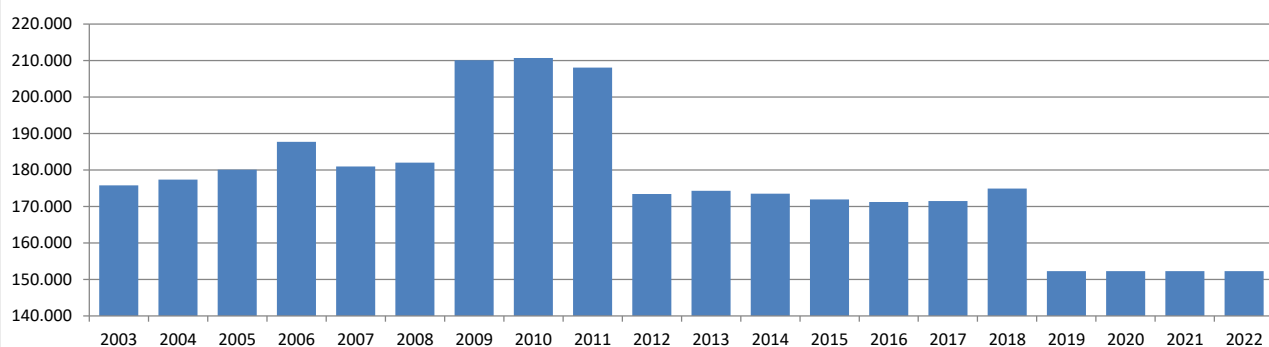
Udviklingen i kontingentet i perioden 2003-2022 er vist i figur 1 og medlemsudviklingen i figur 2.

Den væsentligste årsag til faldet i 2012 var SL's udtræden af DUS og i 2019 pga. omlægning af betalende medlemmer hos DM.

Figur 1. Kontingentudvikling 2003-2022



Figur 2. Medlemsudvikling 2003-2022



Kontingentet reguleres normalt med KL's forventede lønsbøn, som for 2020 udgør 3,01%

Kontingentsatsen afrundes til nærmeste beløb, deleligt med 25 øre.

2 Sekretariat (Lønninger mv.)

Udgifterne omfatter lønninger, hjemmesiden der hostes af DLF OG lokaleudgifter.

Udgiften reguleres med 3,01% i 2020 og 2,80% årligt i overslagsårene, svarende til KL's forventede lønstigninger i perioden.

3 Møder og rejser

	2020	2021	2022
DUS-FU møder	12.000	11.000	13.000
Oplægsholdere	15.500	26.500	16.500
DUS internat	0	60.000	0
Temamøde LO/DA	2.500	3.000	3.000
Møder og rejser i alt	30.000	100.500	32.500

4 Nettoerter

Der kalkuleres med en renteindtægt på 2,10 % af formuen.

5 Differentieret tillægskontingent vedr. arbejdsskadesager

Der er anvendt samme fremskrivningsprocent som ved budgetlægningen i Danmarks Lærerforening, hvilket indebærer et kontingent på 4.950 kr pr. arbejdsskadesag.

Beløbet overføres til DLF til dækning af sekretariatets opgaver vedr. arbejdsskadesager.

6 Grundkontingent til dækning af DLF's sekretariatsopgaver vedr. psykisk arbejdsmiljø

I 2002 besluttede DUS' forretningsudvalg at organisationer, der er tilmeldt ordningen, betaler et løn- og pristalsreguleret grundbeløb på 35 kr. årligt pr. medlem (2002 niveau). Dette kontingent opkræves normalt omkring april måned.

Gundkontingentet udgør 54,75 kr pr. medlem i 2020.

Beløbet overføres til DLF til dækning af sekretariatets opgaver vedr. psykisk arbejdsmiljø.

7 A conto betaling for sager om psykisk rådgivning

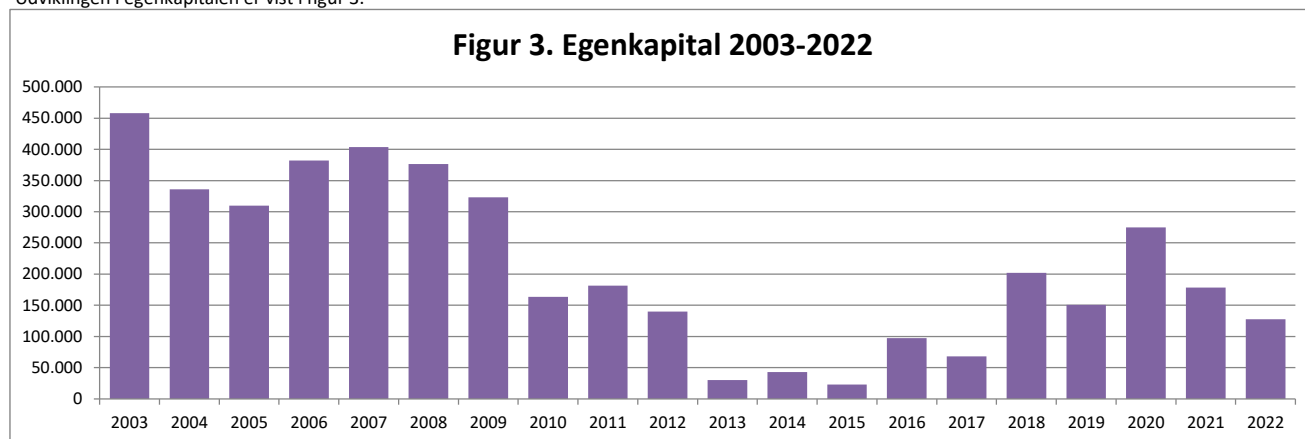
For organisationer, der er tilmeldt ordningen, opkræves en á conto betaling på 1.075,00 kr pr. sag (skønnet beløb) ganget det faktiske antal sager i 2019.

Ved budgetteringen er det faktiske antal sager i 2018 anvendt, da det faktiske antal sager i 2019 først kan opgøres i forbindelse med opkrævningen i foråret 2020.

Beløbet overføres til DLF til dækning af de faktiske udgifter til de psykologsamtaler, som rådgivningen visiterer organisationernes medlemmer til. Efter regnskabsåret reguleres betaling i forhold til organisationernes faktiske forbrug.

8 Egenkapital

Udviklingen i egenkapitalen er vist i figur 3.



PUNKT 6



Danske Underviserorganisationers Samråd

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Frederiksholms Kanal 26
1220 København K
Tlf. nr.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk
CVR nr.: 29634750

29. september 2019
Sags nr.: 19/14207

Anmodning om indstilling af medlemmer til bestyrelsen for Dansk Center for Undervisningsmiljø

Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) ledes i henhold til § 3, i LBK nr. 316 af 5. april 2017 om elevers og studerendes undervisningsmiljø af en bestyrelse. Bestyrelsen består af en formand og 14 andre medlemmer, der beskikkes af undervisningsministeren på følgende måde:

- 1) Fem medlemmer, der beskikkes efter indstilling fra organisationer og foreninger, der repræsenterer børn, elever og studerende m.v.
- 2) Et medlem, der beskikkes efter indstilling fra Skole og Forældre.
- 3) Et medlem, der beskikkes efter indstilling fra Danske Underviserorganisationers Samråd.
- 4) Et medlem, der beskikkes efter indstilling fra Børnerådet.
- 5) Seks medlemmer, der beskikkes efter indstilling fra organisationer og foreninger m.v., der repræsenterer ejerne af dagtilbuddene og uddannelsesstederne.

I henhold til lovens § 3, stk. 3, beskikkes bestyrelsen for en toårig periode, idet formanden dog beskikkes for fire år. Genbeskikkelse kan finde sted.

Beskikkelserne som følge af dette brev omfatter ikke formanden, men udelukkende de 14 andre bestyrelsesmedlemmer. Beskikkelsesperioden for den kommende bestyrelse udløber den 1. oktober 2021.

Om bestyrelsesarbejdet

Bestyrelsesarbejdet hos DCUM indebærer fire årlige møder fordelt på tre almene bestyrelsesmøder samt et bestyrelsesseminar. De almene bestyrelsesmøder foregår hos DCUM i Randers i tidsrummet 11.30 – 15.00,

mens bestyrelsesseminaret foregår et andet sted i et udvidet tidsrum fra kl. 10-16.

Der vil 14 dage inden hvert bestyrelsesmøde blive udsendt en dagsorden inkl. bilag. Det forventes at hvert bestyrelsesmedlem afsætter mellem 30-60 minutter til mødeforberedelse til hvert møde afhængig af dagsordenen.

DCUMs bestyrelsesmedlemmer har desuden en vigtig funktion som repræsentanter og ambassadører for centret. Ifølge centrets strategi ”DCUM 2022, nye opgaver – ny strategi” vil bestyrelsen:

- Bidrage til at øge DCUMs synlighed ved at gøre opmærksomhed på centeret og dets tilbud i relevante fora.
- Bringe deres målgruppekendskab i spil og komme med indspark til indsatsområder i relation til såvel undervisningsmiljø som børnemiljø.
- Fungere netværksskabende for DCUM og være med til at synliggøre centeret over for potentielle, strategiske samarbejdspartnere.

Om indstillingsproceduren

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet skal derfor anmode Danske Underviserorganisationers Samråd om at indstille to kandidater i prioriteret rækkefølge til en bestyrelsespost i bestyrelsen for Dansk Center for Undervisningsmiljø for den kommende toårige periode.

Ministeriet skal ligeledes anmode om, at der i henhold til ligestillingsloven indstilles en kandidat af hvert køn.

Undertegnede skal bede om, at I anvender vedlagte indstillingsskema samt at indstillingen er Styrelsen for Undervisning og Kvalitet i hænde senest den 23. oktober 2019. I bedes sende indstillingen Rinze van der Goot på rinze.van.der.goot@stukuvvm.dk.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til undertegnede.

Dette brev er kun sendt elektronisk.

Med venlig hilsen

Rinze van der Goot
Pædagogisk konsulent
Center for Grundskole
Direkte tlf. +45 33 92 57 97
rinze.van.der.goot@stukuvn.dk