

Referat af møde i Danske Underviserorganisationers Samråd

Tid: Mandag den 12. april kl. 13.00-15.00

Sted: Microsoft Teams.

Dagsorden

1. Meddelelser
2. Årsregnskab for DUS 2020
3. Orientering fra DLF om arbejdet med professionel kapital
4. COVID-19
5. OK21
6. Eventuelt

Deltagere

Gordon Ørskov Madsen, Danmarks Lærerforening

Dorte Lange, Danmarks Lærerforening

Camilla Gregersen, DM

Tommy Dalegaard Madsen, DM

Uffe Rostrup, Frie Skolers Lærerforening

Monica Lendal Jørgensen, Frie Skolers Lærerforening

Tomas Kepler, Gymnasieskolernes Lærerforening

Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundet

Morten Bay, Uddannelsesforbundet

Fra organisationernes sekretariater deltog i øvrigt

Gitte Grønnemose Butler, Gymnasieskolernes Lærerforening

samt Rasmus Møller fra DUS' sekretariat.

Punkt 1 Meddelelser

Vedlagt

Bilag 1: Referat af møde i DLI den 14. december 2020

Bilag 2: Referat af møde i arbejdsgruppen vedr. arbejdsmiljø den xxx.

BESLUTNING

Intet til referat.

Punkt 2 Årsregnskab for DUS 2020

Vedlagt

Bilag 1: Årsregnskab for DUS 2020.

Sammenfatning

Forretningsudvalget forelægger regnskabet for 2020.

Indstilling

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at regnskabet for 2020 godkendes (bilag 1).

Sagsfremstilling

DUS afsluttede regnskabsåret 2020 med et overskud på 15.000 kr. Egenkapitalen reguleres med årets resultat og udgjorde pr. 1. januar 2021 167.000 kr. Jf. forretningsudvalgets beslutning den 28. september 2020 er langt størstedelen af egenkapitalen reserveret til et topmøde om børn og unges trivsel i 2021, der er under udarbejdelse.

Der var for året budgetteret med et resultat på -7.000 kr. Forskellen kan henføres til et mindreforbrug på forretningsudvalgets møder i løbet af året, hvilket dækker over:

- at der er aflyst to forretningsudvalgsmøder i 2020 grundet COVID-19, samt at flere af de afholdte møder er afviklet digitalt.
- at der har været budgetteret med et beløb på 16.000 kr. til oplægsholdere i løbet af året, der ikke er anvendt.

Tilvalgsordningerne

Der afrapporteres i årsrapporten særskilt for tilvalgsordningerne for organisationer i DUS.

Arbejdsskadesager

Der er for 2020 opkrævet et á conto beløb fra organisationerne i ordningen. Acontobeløbet beregnes i starten af budgetåret på baggrund af et overslag på hyppigheden af arbejdsskadesager (0,25 pct. af medlemstallet x 4.950 kr. pr sag), svarende til i alt 398.000 kr.

Opgørelsen reguleres efter regnskabsåret på baggrund af det faktiske antal sager. For de organisationer, hvis faktiske antal arbejdsskadesager er mindre end 2/3 af det budgetterede, tilbagebetales pr. ikke-anlagt sag. Modsvarende opkræves der 4.950 kr. pr. ekstra sag, hvis organisationerne overskrider det forventede antal sager med mere end 10 pct.

For 2020 medfører det netto en tilbagebetaling til organisationerne i ordningen på i alt 203.000 kr., der refunderes i 2021.

Psyisk rådgivning

Tilvalsordningen for psykisk rådgivning til organisationernes medlemmer finansieres dels igennem et grundkontingent for organisationerne i ordningen. Dels er der opkrævet et acontobeløb på 1.077 kr. pr. afholdt samtale i 2020.

Efter regnskabsåret reguleres der efter organisationernes faktiske forbrug. Der tilbagebetales på den baggrund i alt 83.000 kr. til organisationer i ordningen, hvor udgifterne var lavere end budgetteret.

Der er til orientering store variationer i antallet af samtaler mellem årene. For budgetåret 2019 var eksempelvis der en ekstra opkrævning fra organisationerne i ordningen på 333.000 kr., mens DUS for budgetåret 2018 tilbagebetalte i størrelsesordenen 100.000 til organisationerne.

Videre proces

Forretningsudvalget forelægges budgettet for 2022 i slutningen af 2021.

DUS har tidligere budgetteret efter en forholdsvis stabil egenkapital på 100.000 kr. over årene. Det blev imidlertid bemærket på mødet den 14. december 2020, at man ville tage spørgsmålet om størrelsen på egenkapitalen i DUS op igen senest i forbindelse med kontingentet for 2022

BESLUTNING

Forretningsudvalget tiltrådte indstillingen og godkendte dermed årsrapporten for 2020.

Punkt 3 Orientering fra DLF om arbejdet med professionel kapital

Vedlagt

Bilag 1: DLF's præsentation fra mødet.

Sammenfatning

Forretningsudvalget besluttede på mødet den 14. december 2020, at organisationerne på skift står for et oplæg om et relevant emne eller indsats på møderne i DUS' forretningsudvalg. Danmarks Lærerforening orienterer på dette møde om sit arbejde med Professionel Kapital.

Indstilling

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget

- at orientering fra Danmarks Lærerforening tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Danmarks Lærerforening har i perioden 2018-2020 gennemført et større projekt om Professionel Kapital. Projektet er oprindeligt startet op med inspiration fra en lignende indsats i Gymnasieskolernes Lærerforening.

Foreningen tilbyder med projektet kredse/kommuner en afdækning af - og et arbejde med - professionel kapital på skolerne. Foreningens udgifter er hovedsageligt projektledelse og koordinering, mens de deltagende kommuner afholder udgifter til selve rapporterne, eksterne konsulenter og til ophold, forplejning mv. på kurser.

Foreningen har pr. 18. januar 2021 gennemført forløb i 16 kommuner og skrevet kontrakt med yderligere 2 kommuner. Det omfatter ca. 283 folkeskoler og ca. 13.000 lærere, børnehaveklasseledere og øvrige ansatte. De 283 skoler svarer til ca. 23% af landets folkeskoler.

Som en del af projektet er der gennemført en genmåling i 3 kommuner som pilotprojekter. Flere af dem har allerede nu efterspurgt en måling nr. 3, idet de ikke opfatter arbejdet med professionel kapital som et projekt, men som en strategi for skoleudvikling.

Overordnet er det Danmarks Lærerforenings vurdering, at arbejdet med professionel kapital og den måde foreningen har fastlagt sine forløb på, har meget stor betydning for udvikling af en samarbejdskultur med udgangspunkt i trio'en skoleleder, TR og AMR, der rækker videre end alene samarbejdet omkring professionel kapital til også at gælde samarbejdet generelt på arbejdspladsen.

Arbejdet med professionel kapital vil fremover være en integreret del af Danmarks Lærerforenings kursustilbud.

Danmarks Lærerforening orienterer på mødet mundtligt om erfaringerne fra projektet.

Videre proces

Fordelingen af kommende oplæg blev vedtaget på forretningsudvalgets møde den 14. december 2020. Fordelingen af ansvaret for oplæg til de kommende møder er tilpasset som følger efter aflysningen af forretningsudvalgets møde den 4. februar 2021.

14. jun	DM	26. okt.	GL
20.-21. sept.	Uddannelsesforbundet (Internat)	9. dec.	FSL

BESLUTNING

Forretningsudvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede erfaringerne i DLF samt Uddannelsesforbundet og GL, der også arbejder med samme emne.

DM er ansvarlig for at præsentere et selvvalgt oplæg på næste møde i DUS' forretningsudvalg den 14. juni 2021.

Punkt 4 COVID-19

Vedlagt

Ingen bilag

Sammenfatning

Forretningsudvalget har på de seneste møder drøftet organisationernes erfaringer under COVID-19. Der lægges op til en drøftelse af organisationernes erfaringer ift. de seneste genåbninger.

Indstilling

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at forretningsudvalget drøfter den øjeblikkelige covid-situation i lyset af de senest varslede genåbninger og de temaer, der fylder i organisationerne

Sagsfremstilling

Regeringen præsenterede den 22. marts sammen med størstedelen af folketingets partier en plan for øget genåbning i faser frem mod sommerferien. For DUS-organisationernes vedkommende indeholder planen en øget genåbning af uddannelsessystemet.

Ud over den pt. gældende åbning for fysisk fremmøde for særligt afgangselever, kan grundskolens 5.-8. klasse samt elever på ungdoms- og voksenuddannelserne vende fysisk tilbage 50 pct. af undervisningstiden fra 6. april (dvs. hver anden uge). Samme åbning for fysisk tilstedeværelse gælder for

studerende på videregående uddannelser med mange praksiselementer. For de øvrige videregående uddannelser er rammerne maksimalt 20 pct. fysisk fremmøde.

Genåbningsplanen indeholder flere faser frem mod sommeren 2021. Partierne bag aftalen vil ved hver overgang til en ny fase i den skitserede planvurdere, om der kan ske en yderligere genåbning af uddannelsesinstitutionerne.

Der vil under den fortsatte genåbning gælde retningslinjer for afstand, hygiejne mv., ligesom der fortsat vil være anbefalinger og krav om test samt brug af mundbind. Retningslinjerne vil blive drøftet i sektorpartnerskaberne på baggrund af oplæg fra sundhedsmyndighederne.

En del af planen er derudover, at der kan indføres lokale nedlukninger for undervisningsinstitutioner i kommuner med høj smitte. Ud over omstillingerne i forbindelse med genåbningsplanen ser undervisningsområdet således frem mod en periode med forventede lokale forskelle og løbende skift med afsæt i smittetrykket lokalt.

Sideløbende med de politiske drøftelser om den øgede genåbning har der i pressen – særligt i februar måned - været et stigende fokus på potentielle udfordringer med et fagligt efterslæb i uddannelsessystemet. Det gælder dels inden for hvert uddannelsesniveau. Dels ift. de elever, kursister og studerende, der afslutter deres uddannelse og/eller skal søge optagelse på den næste. Dermed er det en debat som berører alle organisationerne i DUS.

Der lægges op til en gensidig orientering i forretningsudvalget om organisationernes erfaringer med den fortsatte nedlukning.

BESLUTNING

Forretningsudvalget drøftede de emner, der optager organisationerne i forbindelse med de seneste genåbninger.

Der var i forretningsudvalget en fælles opmærksomhed på balancen mellem nødvendige centrale retningslinjer og mulighederne for lokal fleksibilitet.

Forretningsudvalget drøftede derudover organisationernes perspektiver ift. vilkår for afvikling af eksamener samt balancen ift. tests og coronapas mellem på den ene side underviseres, elever, kursister og studerendes sikkerhed samt på den anden side hensynet til undervisernes rolle og vilkår for at undervise.

Danmarks Lærerforening orienterede i forbindelse med drøftelsen om kampagnen 'Genstart', organisationen lancerer den 14. april.

Punkt 5 OK21

Vedlagt

Ingen bilag.

Sammenfatning

Underviserorganisationerne i DUS var på forskellig vis involveret i forhandlingerne på tværs af forhandlingskonstellationer og hovedorganisationer.

Indstilling

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget

- at forretningsudvalget drøfter de umiddelbare reaktioner på OK21 og forløbet op til.

Sagsfremstilling

Forhandlingsfællesskabets repræsentantskab godkendte den 9. marts 2021 overenskomstforligene med hhv. KL og RL/TN. Forligene sendes herefter til urafstemning hos organisationernes kompetente forsamlinger med frist for tilbagemelding den 20. april.

CFU tager også endelig stilling til resultatet på det statslige område den 20. april.

Underviserorganisationerne i DUS var på forskellig vis involveret i forhandlingerne på tværs af forhandlingskonstellationer og hovedorganisationer. Der lægges med det afsæt op til en gensidig orientering om organisationernes perspektiver på de afsluttede forhandlinger og hvor underviserorganisationerne står efter, forhandlingerne er afsluttet.

Som udgangspunkt lægges der op til, at hver organisation kan fremhæve 1-2 temaer til drøftelse på mødet.

Videre proces

Der lægges op til, at forretningsudvalget fortsætter drøftelsen af opsamlingen på OK21 på det kommende møde i juni måned, herunder de drøftelser der udestår på arbejdstagerorganisationernes side frem mod kommende forhandlinger.

BESLUTNING

Drøftelsen blev udsat til et kommende møde.

Punkt 6 Eventuelt

Forretningsudvalget drøftede under eventuelt et forslag til et fælles papir om digitalisering på baggrund af nedlukning og nødundervisning, der var rundsendt forud for mødet. Der var opbakning til papiret med de på mødet fremsatte bemærkninger.

Forretningsudvalget drøftede mulige emner for DUS' internat den 20.-21. september 2021. Følgende temaer blev foreslået på mødet:

- Digitalisering (Evt. med fokus på væksten i kommercielle og private leverandører af læringsplatforme, samt hvordan det ser ud i en dansk kontekst)
- En temadrøftelse om OK21
- Deltidsansættelser i uddannelsessystemet og udfordringer ift. organiseringen
- Kvalitet og økonomi i uddannelsessystemet.
- Ulighed i uddannelse

Drøftelsen fortsætter på kommende møder. Sekretariatet gjorde opmærksom på, at internatet afholdes på Sinatur Hotel Haraldskær ved Vejle.

Sekretariatet bemærkede, at der i forretningsudvalget tidligere havde været en overvejelse, om man skulle forsøge en digital afvikling af et ønsket topmøde om børn og ugens trivsel, hvis mulighederne for at afvikle arrangementet fysisk blev for langsigtede (DUS-FU 28. september 2020). Anbefalingen fra arbejdsgruppen er, at der fortsat arbejdes mod en fysisk afvikling af arrangementet, da det ønskede indhold er vanskeligt at afvikle digitalt. Forretningsudvalget var enige i arbejdsgruppens vurdering.

BILAG

Møde i DUS' forretningsudvalg

PUNKT 1

REFERAT FOR DLI-MØDE (GODKENDT 24/2 2021)

Mandag 14. december 2020 kl. 12:30-15:30

Microsoft Teams

Deltagere: Stig G. Lund (BUPL), Karen Boldt Aagaard (BUPL), Jan Bauditz (DLF), Frank Jørgensen (Uddannelsesforbundet), Anders Pors (GL), Jens Vraa Jensen (DM), Julian Lo Curlo (DLI – under punkt 1) og Kristina Aaltonen (DLI)

1. OPLÆG VED TORE BERNT SØRENSEN OM KOMMERCIALISERING I OG AF UDDANNELSE I EUROPA

DLI havde en drøftelse af kommercialisering og privatisering i og af uddannelse i Europa og Danmark med Tore Bernt Sørensen, forsker ved Université catholique de Louvain, Belgien, og tilknyttet ETUCE's projekt vedrørende privatisering og kommercialisering i og af uddannelse. Tore orienterede om projektet samt om nogle af de grundlæggende elementer og temaer i projektet. DLI's medlemmer beskrev væsentlige problemstillinger inden for de forskellige dele af uddannelsessektoren.

2. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

Beslutning:

Dagsordenen blev godkendt

3. GODKENDELSE AF REFERAT

Beslutning:

Referatet for DLI-møde 9/11 2020 blev godkendt

4. OPFØLGNING PÅ DRØFTELSENE OM KOMMERCIALISERING UNDER PUNKT 1

Udfordringerne omkring kommercialisering kommer til udtryk på forskellig vis i de forskellige dele af uddannelsessektoren. Men overordnet set ses der et stigende antal udfordringer i takt med den øgede digitalisering af uddannelserne. DJØF har nedsat en "[TechDK kommission](#)" med Stinne Bosse som formand og under overskriften "Samfund før teknologi" der bl.a. har beskæftiget sig med teknologi og uddannelsessektoren, herunder amerikanske techgiganter rolle i uddannelsessektoren.



Dagtilbud: Der er et stigende antal små private pasningsordninger på grund af mangel på pasningstilbud. I den politiske aftale om minimumsnormeringer er det indskrevet at der skal indføres lovændringer som skal fjerne muligheden for at trække profit ud af daginstitutioner.

De gymnasiale uddannelser: Nye optageregler kan øge incitamentet for de unge til at søge de private gymnasier, som ofte har særegne profiler. Nye skoledistrikter kan få indflydelse herpå.

Folkeskolen/grundskolen: Læringsplatforme påvirker lærernes manøvrerum i forhold til undervisningen. Platformene har åbnet op for de private aktører indflydelse på skolen og undervisningen. Teach First, som er en privat aktør der udbyder "læreruddannelse" for universitetskandidater, udfordrer folkeskolen og læreruddannelsen som et offentligt anliggende og ansvar samt demokratisk styret. Der er desuden bekymringer omkring risiko for profitfokus. Teach First er i Danmark oprettet som en (non-profit) forening.

Voksenuddannelser, erhvervsuddannelser og FGU: For hovedparten af uddannelsernes vedkommende er der offentlige rammer. Men det er anderledes for dansk for udlændinge. Her vælger kommunerne selv udbydere på grundlag af 'en balance mellem kvalitet og pris'. Det betyder, at der er mange private udbydere på det område. Der er 1) NGO'ere (AOF m.fl.) og 2) kommercielle aktører. På AMU-området er der især private aktører inden for kørsels-/transportområdet.

Videregående uddannelser, universiteter: Det er særligt forskningsfrihed, akademisk frihed og professionel autonomi der er i spil. Ifølge universitsloven er uddannelserne og universiteterne offentlige, men de rammer og krav som de er underlagt er ofte baseret på arbejdsmarkeds- og økonomisk betingede argumenter, som fx forventninger til hvilke uddannelser der er behov for på arbejdsmarkedet og for at styrke samfundsøkonomien. Men ingen forudså behovet for viden om fx arabisk kultur og kinesisk, som blev nedprioriterede uddannelses- og forskningsområder. Universitetsansatte er ofte ansat i tidsbegrænsede stillinger. Blandt andet dette udfordrer forskningsfriheden. Fjernundervisning under pandemien, har forstærket problemstillingen omkring undervisernes ophavsret til undervisningsmateriale.

5. Rådets konklusion om digital uddannelse samt henstilling vedrørende erhvervsuddannelser

DLI-kontoret orienterede kort om Rådets seneste vedtagelser; henholdsvis konklusioner om digital uddannelse og henstilling vedrørende erhvervsuddannelser samt om undervisningsministrenes uformelle videokonference som erstatning for Rådsmøde den 30/11 2020, hvor det europæiske område for uddannelse 2025 blev drøftet på baggrund af det tyske formandskabs diskussionspapir.

DLI drøftede særligt rådskonklusionerne om digital uddannelse samt Undervisningsministeriets manglende inddragelse af EU-specialudvalget, herunder DLI og DLI's medlemsorganisationer i EU-sager. Der var på den baggrund ønske om at der afholdes et møde om EU-sager med ministeriet snarest muligt. Derudover bør der



arbejdes på afholdelse af DUS/DLI-konference eller -seminar om digitalisering og kommerialisering (med et internationalt perspektiv) med eksempelvis inddragelse af DJØF's TechDK kommission.

Beslutning:

At DLI-kontoret inviterer ministeriet til møde med DLI om EU-sager og at der arbejdes videre med rammer og indhold for konference/seminar om digitalisering og kommerialisering (DLI/DUS)

6. ORIENTERING FRA DLI-ORGANISATIONER OG SEKRETARIAT

Stig orienterede Pathways to school success og DigCompEdu samt om møde i NLS førskolesektor.

DLI-kontoret bad om tilbagemeldinger til kalender for DLI-møder i 2021 senest den 18. december 2020.

DLI havde desuden en kort drøftelse af ETUCE Conference 2020. Den interne kommunikation (DLI) under Conference via Teams fungerede ikke optimalt.

Generelt fungerede Conference fint, men der blev efterspurgt mere indholdsrige drøftelser frem for blot behandling af dokumenter. Der blev brugt meget tid på procedurerne omkring de enkelte ændringsforslag til resolutionen. Det kunne have været en fordel at behandle ændringsforslagene mere samlet baseret på Bureauets indstillinger, hvor enkelte ændringsforslag kunne have været behandlet ved behov.

7. EVT.



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 16. marts 2021

Referat fra møde i DUS' arbejdsgruppe vedr. arbejdsmiljø

Mandag den 15. marts 2021 kl.13-15 på Teams

1. BFAs rådsmøde

Rådsmødet den 22. marts 2021. Dagsorden er udsendt den 9. marts 2021.

Der blev drøftet et ønske om, at hvis branchemåltal og indsatser bliver mere detaljerede, bør de konkrete foreninger inddrages yderligere". Når man laver indekstal, kan det godt "skjule" nogle data. Frekvenssatser for de enkelte spørgsmål frem for indekser giver mere at arbejde med. Fx vil gymnasielærere ikke bonde ud på krav-kontrol modellen, fordi de har høj grad af indflydelse på arbejdet, men de kan opleve stress pga. korte deadlines eller andet. Ligeledes kan lærere have høj grad af indflydelse i undervisningslokalet men ikke udenfor klasserummet, hvor andre tilrettelægger deres arbejdsopgaver og tidsforbrug.

Det er vigtigt, at branchemålene bliver drøftet i styregrupperne og ikke kun i BFA FU og rådet. I styregrupperne har alle organisationer mulighed for at udtale sig.

Inge fortalte, at BFA FU skal drøfte muligheden for at oprette et rejsehold til de arbejdspladsnære aktiviteter. Det var både FSL og GL glade for; eftersom de ikke kan booke SPARK-rejseholdet.

Der opfordres til, at de små medlemsgrupper stadig kan komme til orde på et dialogmøde og det blev ønsket, at Rikke videregiver en kommentar om, at sætningen - der påtaler målgrupperne for det aflyste dialogmøde - er unødvendig ift. at annoncere en flytning af mødet.

Inge lovede at videregive mailadresser fra organisationerne, så Jytte fra BFA kan få input til ulykkespecjen på undervisningsområdet.

2. DCUM-materiale

DCUM-materiale er udsendt den 9. marts 2021. Tine Agenskov kunne fra bestyrelsesmødet den 10. marts fortælle, at der er uddannet 180 undervisningsmiljørepræsentanter på skolerne i 2020 og der er digitale kurser på vej. Der er afholdt 15 oplæg om mobning og håndtering af dette. I forhold til mobning anbefales det at gøre klageinstansen permanent. Der skal dog justeres i nogle af formuleringerne og DLF lovede at sende eventuelle høringer fra ministeriet videre til DUS arbejdsmiljøgruppen.

DCUM har udviklet inspirationsmateriale til ungdomsuddannelserne, som handler om at styrke undervisningsmiljøet i undervisning på afstand. Det blev foreslået, at Tine melder tilbage til DCUM ift. at udarbejde lignende materiale, der kan bruges i grundskoler.

DCUM vil i 2021 forsøge at få iværksat nogle indsatser med fokus på indeklime i 2021; en god vinkel kan være: *"Hvordan kan godt indeklime mindske Corona-spredning"*.

Den 1. april uddeler DCUM og BUVM undervisningsprisen.

3. Nyt fra organisationerne

- Anne Marie fortalte, at Uddannelsesforbundet har en hjemmeside, hvor nyheder fra Sundhedsstyrelsen hele tiden opdateres.
- Corona-situationen på arbejdspladserne blev drøftet og Ditte og Inge fortalte, at de forskellige holdninger til smitteforebyggelse både på gymnasier og skoler giver anledning til splittelse og/eller konflikter. DLF har undersøgt dette i en spørgeskemaundersøgelse fra november 2020. Inge indsætter link til pjecerne, som gengiver resultater fra 3 undersøgelser af covid-19's betydning for skolernes arbejdsmiljø, hvori der udover resultaterne er masser af gode råd til smitteforebyggelse. [Pjece - Covid-19's betydning for arbejdsmiljøet 2020 \(dlf.org\)](https://www.dlf.org/pjece-covid-19s-betydning-for-arbejdsmiljoet-2020)
- Bolette fortalte, at FSL kontinuerligt sætter fokus på risikovurdering af corona fx ved at videreformidle, at arbejdsmiljøgruppen forud for fysiske møder skal vurdere, om der kan holdes tilstrækkelig afstand. Ligeledes holder FSL fokus på at rådgive om, at teststrategier skal drøftes i SU.
- Inge fortalte, at DLF's spørgeskemaresultater viser, at kun halvdelen af deltagerne svarer, at de tillidsvalgte har været inddraget i smitteforebyggelsen, hvilket ikke er godt uanset årsagen.
- FSL fortalte om puljen til nedslidning, hvorfra mindre arbejdspladser kan søge midler samt om bstanden fra BMs sygefraværsrejsehold. Begge puljer giver også selvejesektoren mulighed for at søge bistand/midler.

4. Eventuelt

Der var ikke noget til aktuelt.

Deltagere:

Anne-Marie Otto, Uddannelsesforbundet
Bolette Bom, FSL
Ditte Rask, GL
Tine Agenskov, DLF
Hanne Lindbjerg Kristensen, FSL
Inge Larsen, DLF

Afbud fra:

Ann-Sophie Borgermann, BUPL
Morten Theodor Bay, Uddannelsesforbundet
Rikke Gierahn Andersen, DLF

PUNKT 2

**Danske Underviserorganisationers Samråd
Årsregnskab pr. 31/12-2020
25. Regnskabsår**

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til organisationerne i Danske Underviserorganisationers Samråd.

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Danske Underviserorganisationers Samråd for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2020, der omfatter resultatopgørelse, balance og noter, herunder anvendt regnskabspraksis.

Årsregnskabet udarbejdes efter Årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af Danske Underviserorganisationers Samråds aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2020 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2020 i overensstemmelse med Årsregnskabsloven.

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af Danske Underviserorganisationers Samråd i overensstemmelse med internationale etiske regler for revisorer (IESBA's Etiske regler) og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse regler og krav. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med Årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere Danske Underviserorganisationers Samrådens evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift med mindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere Danske Underviserorganisationers Samråd, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlige fejlinformation, når sådan findes.

Fejlinformation kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugere træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen.

Herudover:

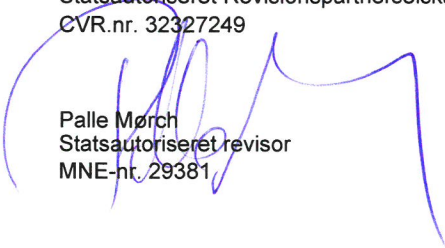
- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlige fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af Danske Underviserorganisationers Samråds interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om Danske Underviserorganisationers Samråds evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at Danske Underviserorganisationers Samråd ikke længere kan fortsætte driften.
- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

København, den

21/1 21

Revisionsfirmaet Edelbo & Lund-Larsen
Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR.nr. 32327249



Palle Mørch
Statsautoriseret revisor
MNE-nr. 29381

Årsregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med Årsregnskabslovens bestemmelser og de anvendte regnskabsprincipper er i overensstemmelse med god regnskabsskik.

Regnskabspraksis er uændret i forhold til forrige år..

Resultatopgørelsen

Indtægter og udgifter indregnes i resultatopgørelsen med de beløb der vedrører regnskabsåret.

Der foretages periodisering af alle væsentlige poster.

Balancen

Tilgodehavender/gæld vedr. psykisk rådgivningssager optages som forskellen mellem årets á conto opkrævning hos de organisationer der er med i ordningen, og de faktiske udgifter til samtalerne.

Tilgodehavender/gæld vedr. arbejdsskadesager afhænger af hvor stort det faktiske antal arbejdsskadesager har været i forhold til det anslåede antal sager. Det anslåede antal sager beregnes som organisationens medlemstal x 0,25 %. Hvis det faktisk antal sager er 10% større end det anslåede antal sager, optages forskellen som tilgodehavende hos organisationen.

Hvis det faktiske antal sager er mindre end 2/3 af organisationens anslået antal sager, optages forskellen som gæld til organisationen.

Resultatopgørelse

Dato: 20/1-2021, side 4

pr. 31/12-2020

(i 1.000 kr.)

Budget	01/01-2020 31/12-2020	År til dato i %	01/01-2019 31/12-2019
--------	--------------------------	--------------------	--------------------------

Note

INDTÆGTER:

1	DUS kontingent	875	872	99,6	875
	Indtægter	875	872	99,6	875

UDGIFTER:

	Bidrag til internationalt arbejde (DLI)	685	683	99,7	671
2	Sekretariat (Lønninger mv.)	168	168	100,0	162
	Ejendomsudgifter	0	0	-	0
3	Møder og rejser	30	2	5,0	61
	Film ifb. Valgkamp	0	0	-	33
	Revision og juridisk assistance	5	5	97,1	5
	Udgifter	888	857	96,5	932

Resultat før renter

-13	15	218,6	-56
-----	----	-------	-----

Nettorenter af indestående hos Danmarks Lærerforening

6	0	7,0	6
---	---	-----	---

Årets resultat

-7	15	333,4	-50
----	----	-------	-----

TILVALGSORDNINGER**ARBEJDSSKADESAGER**

4	Differentieret tillægskontingent vedr. arbejdsskadesager	405	398	98,3	393
	Overført til DLF for behandling af arbejdsskadesager	-405	-398	-98,3	-393
	Arbejdsskadesager	0	0	-	0

RÅDGIVNING PSYKISK ARBEJDSMILJØ

5	Grundkontingent til dækning af DLF's sekretariatsopgaver vedr. psykisk arbejdsmiljø	971	950	97,8	940
	DLF's sekretariatsudgifter vedr. behandling af psykiske rådgivningssager	-971	-950	97,8	-940
	Organisationernes á conto betaling for sager om psykisk rådgivning	805	1.140	141,7	782
	Overført til DLF til betaling af psykologer	-805	-1.140	-141,7	-782
	Rådgivning psykisk arbejdsmiljø	0	0	-	0

Balance

Dato: 20/1-2021, side 5

pr. 31/12-2020

(i 1.000 kr.)

	2020	2019
A K T I V E R		
OMSÆTNINGSAKTIVER		
TILGODEHAVENDER		
Indestående hos Danmarks Lærerforening	453	1
6 Tilgodehavender v/psykisk rådgivningssager	0	333
AKTIVER	453	334
P A S S I V E R		
EGENKAPITAL		
OVERFØRT OVERSKUD/TAB		
Overført fra tidligere år	152	202
Årets resultat	15	-50
Egenkapital	167	152
KORTFRISTET GÆLD		
6 Gæld v/psykisk rådgivningssager	83	0
7 Gæld v/arbejdsskadesager	203	182
Kortfristet gæld	286	182
PASSIVER	453	334

Gordon Ørskov Madsen

Bo Holmsgaard

Noter

Dato: 20/1-2021, side 6

pr. 31/12-2020
(i 1.000 kr.)

Budget 31/12-2020

1 DUS kontingent

Kontingentet udgjorde 5,75 kr. pr. medlem i 2020, svarende til

875 872

2 Sekretariat (Lønninger mv.)

Beløbet vedr. sekretariatsfunktionen er fastsat skønsmæssigt.

3 Møder og rejser

DUS-FU møder

12 2

Oplægsholdere

16 0

DUS internat

0 0

30 2**4 Differentieret tillægskontingent vedr. arbejdsskadesager**

Der er fra organisationer i ordningen opkrævet et á conto beløb på baggrund af det forventede antal sager (0,25% af organisationens medlemstal x 4.950 kr. pr. sag.)

405 398

Beløbet er overført til DLF til dækning af sekretariatets opgaver vedr. arbejdsskadesager.

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

DLF betalte i 2020

228 228

Øvrige organisationer, der er tilmeldt ordningen betalte

743 722

54,75 kr. pr. medlem i 2020

971 950**6 Gæld vedr. psykisk rådgivningssager**

Der er opkrævet á conto betaling på 1.083,00 kr. pr. sag i 2020

1.140 t.kr.

De faktiske udgifter til psykisk rådgivningssager udgjorde i 2020

1.057 t.kr.

Gæld vedr. psykisk rådgivningssager i 2020, som tilbagebetales til organisationerne i 2021

83 t.kr.**7 Gæld v/arbejdsskadesager, netto**

Til organisationer, hvor det faktiske antal sager i 2020 var under 2/3 af det budgetterede, tilbagebetales 4.950 kr. pr. sag

203 t.kr.

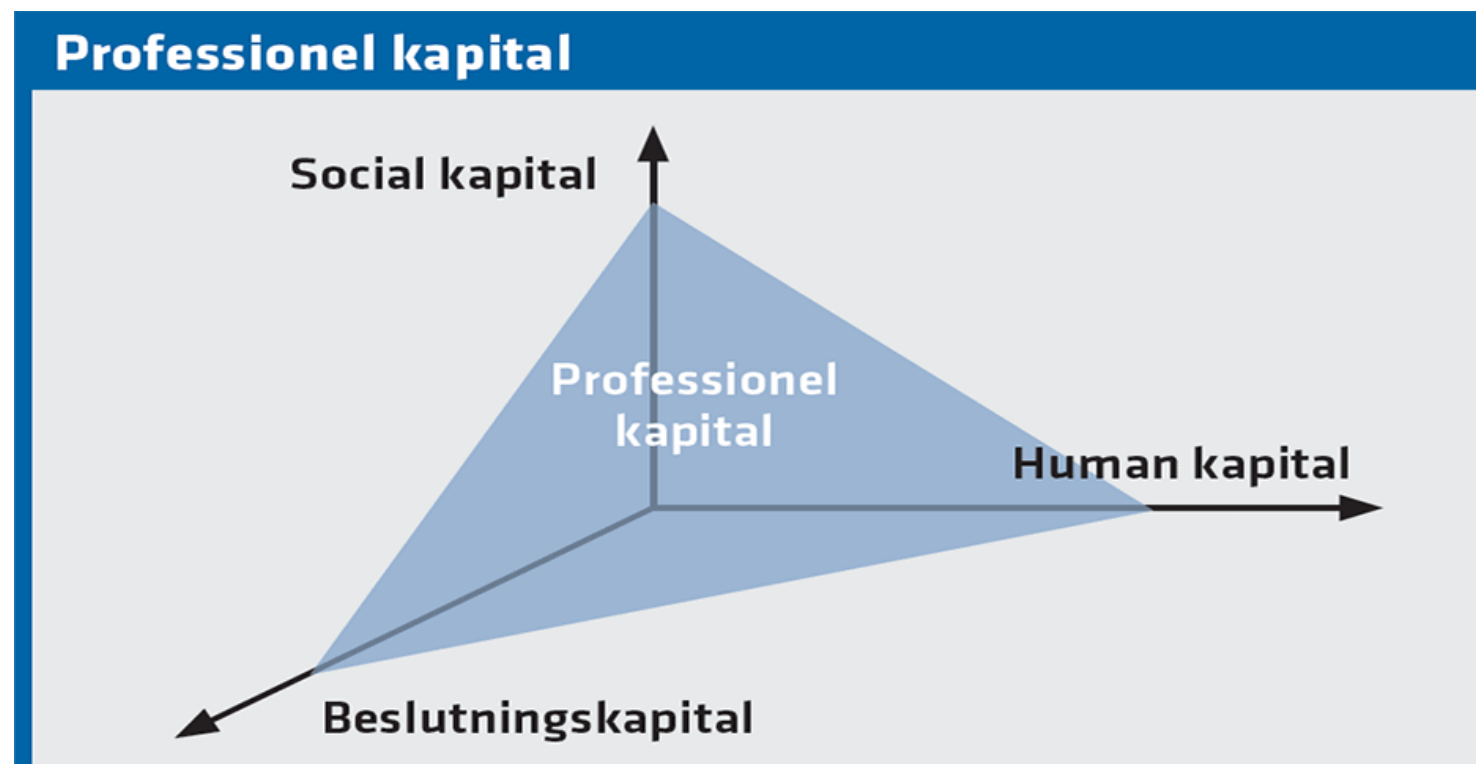
Gæld v/arbejdsskadesager, netto

203 t.kr.

PUNKT 3

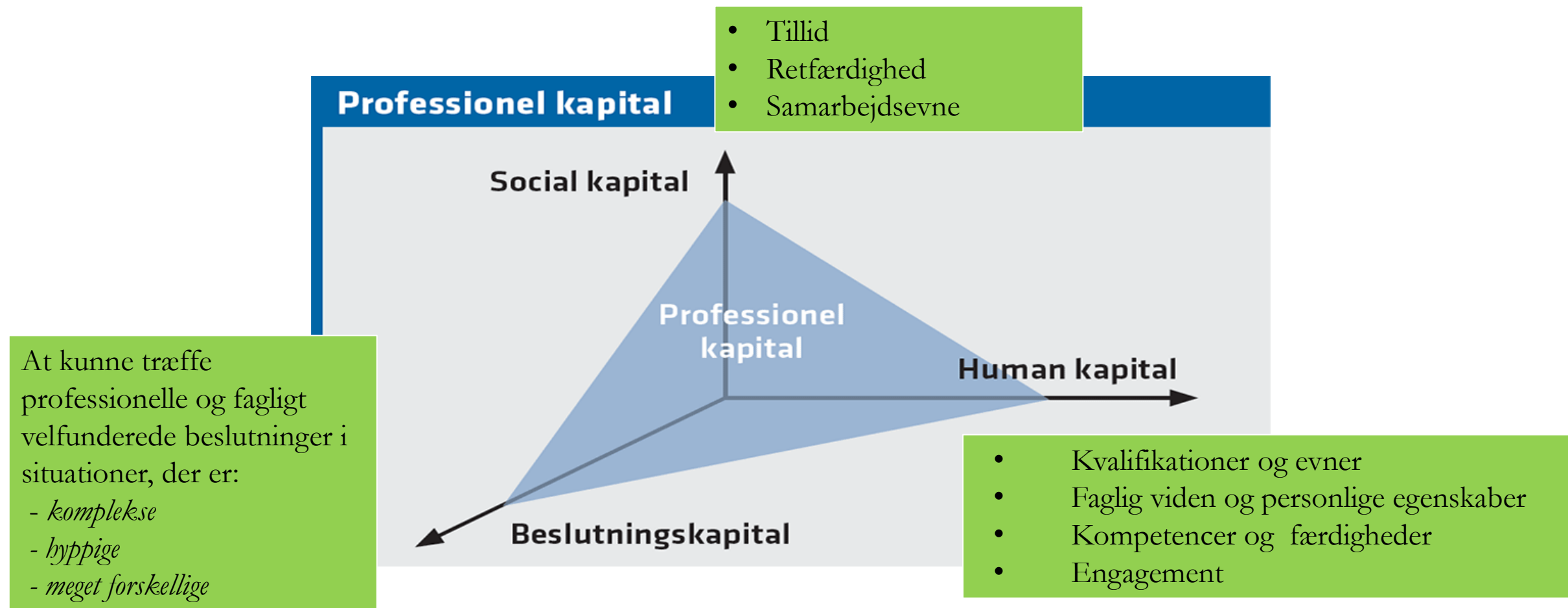
Professionel kapital -

en ny vej til at arbejde med skolens kerneopgave



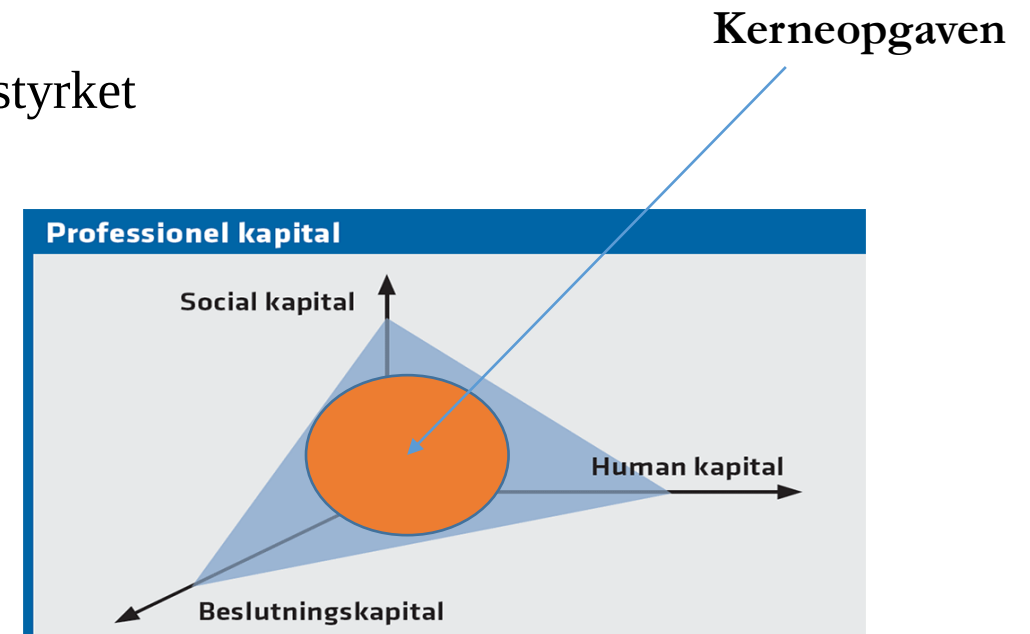
Professionel kapital -

en ny vej til at arbejde med skolens kerneopgave



Professionel Kapital

- At kvaliteten i kerneopgaven bliver styrket
- At kvaliteten i kerneydelsen bliver styrket
- At det professionelle læringsfællesskab bliver styrket
- At arbejdsmiljøet bliver styrket
- At medarbejdernes engagement og motivation bliver styrket
- At samarbejdet bliver styrket



Oversigt over kommuner

Kommuner
Køge kommune
Morsø Kommune
Vordingborg Kommune
Aalborg Kommune
Brønderslev Kommune
Faaborg-Midtfyn Kommune
Randers Kommune
Nyborg Kommune
Egedal Kommune
Halsnæs Kommune
Holbæk Kommune
Kalundborg Kommune
Solrød Kommune
Albertslund Kommune
Middelfart Kommune
Kerteminde kommune
Roskilde Kommune
Faxe Kommune

Antal folkeskoler i Danmark 2019 1084

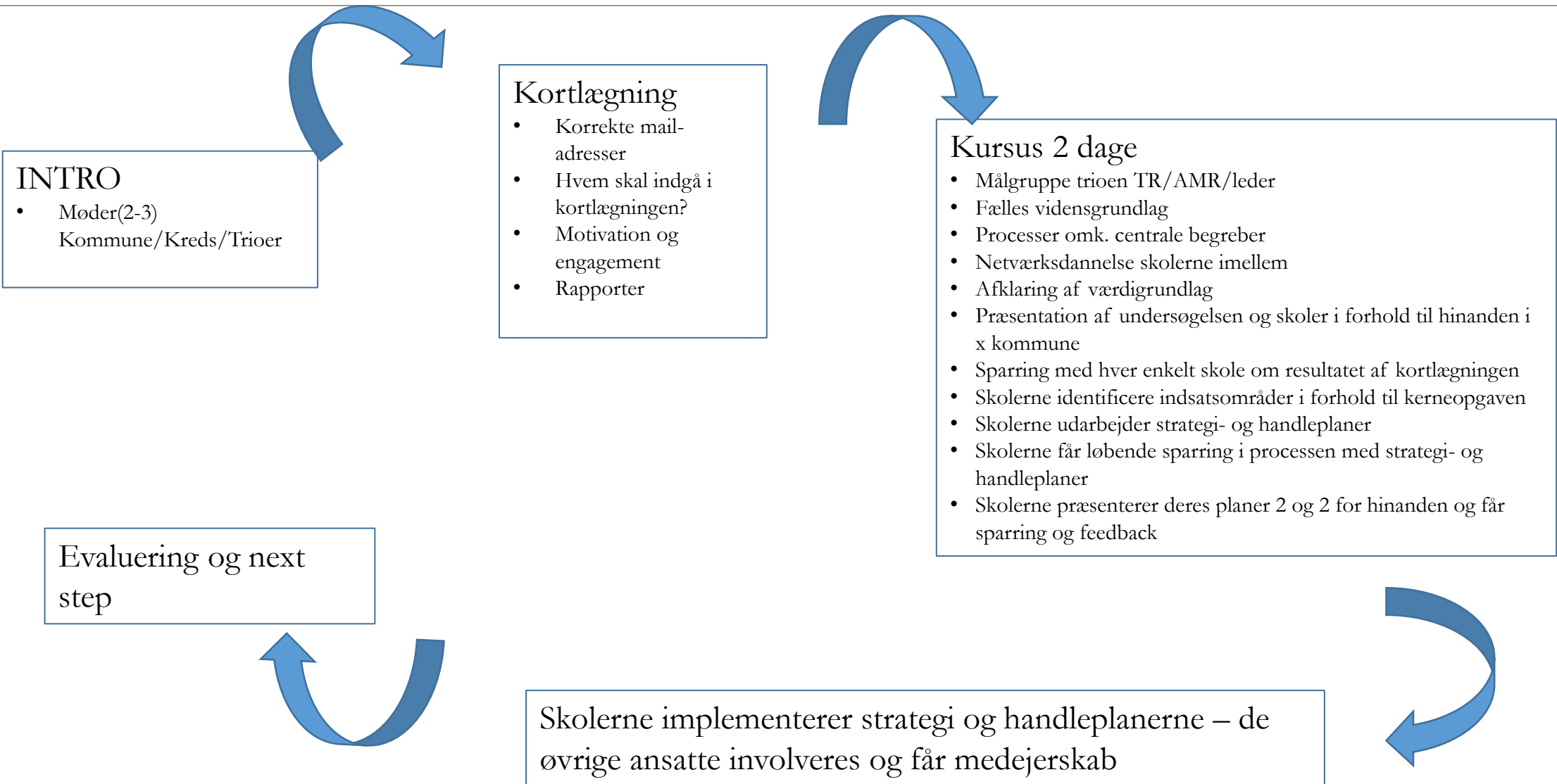
Antal specialskoler i Danmark 2019 128

Skoler i alt 1212

**Andel af skoler der har fået
afdækket/eller aftalt at få afdækket
deres professionelle kapital er 283**

**Udgør ca. 23 %
af landets skoler**

Forløb i x kommune



Matrix for alle skolerne

A er "alle skoler"

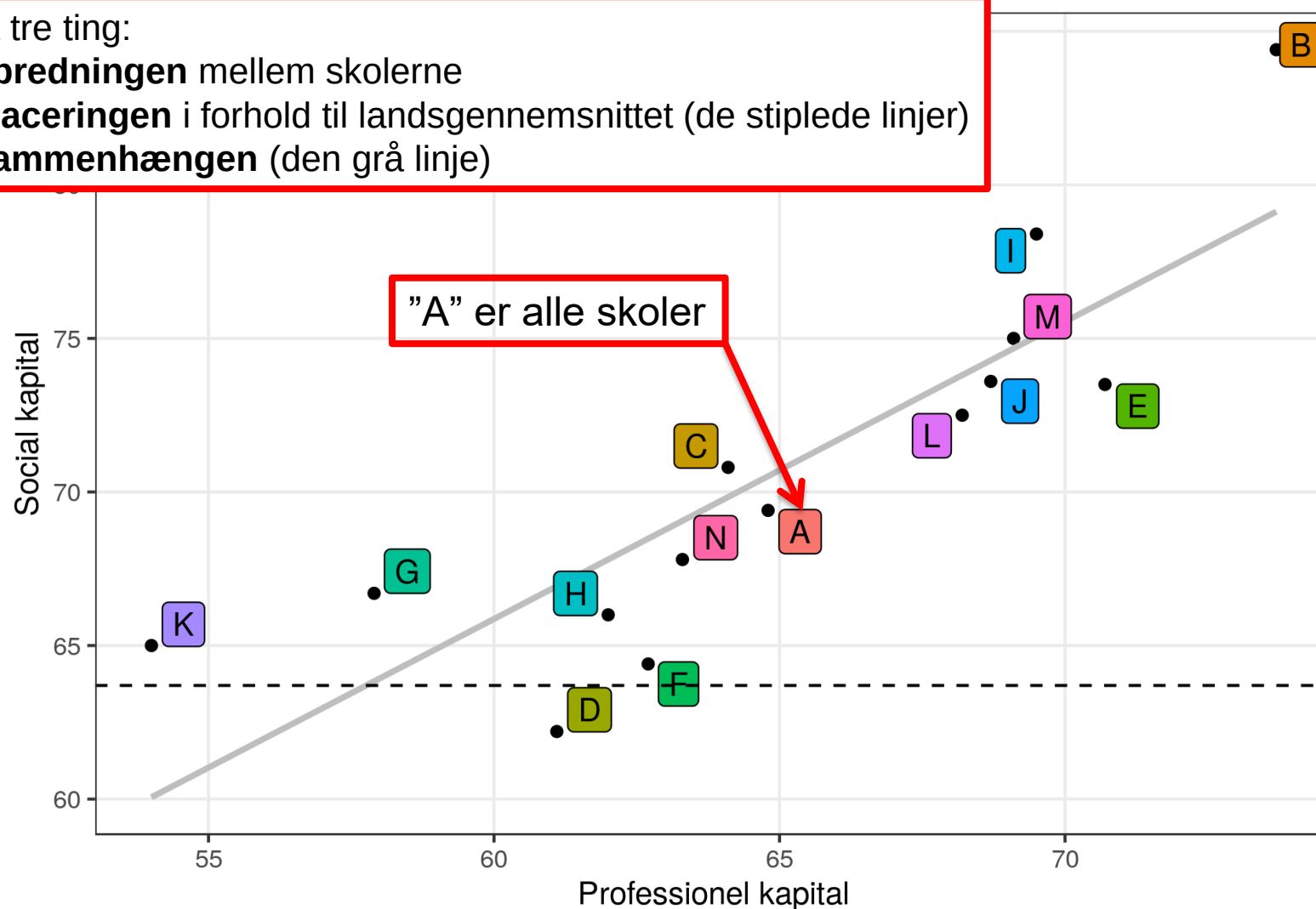
Matrixoversigt mod benchmark, farvet i forhold til afvigelse fra landsgennemsnit (cut-point 7,5)

Tekst	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Professionel kapital														
Professionel kapital	64.8	73.7	64.1	61.1	70.7	62.7	57.9	62	69.5	68.7	54	68.2	69.1	63.3
Social kapital	69.4	84.4	70.8	62.2	73.5	64.4	66.7	66	78.4	73.6	65	72.5	75	67.8
Tillid	75.3	93.8	79.2	68.2	81.5	69.6	72.2	72.8	85.2	80.5	74.2	75.6	77.1	69.7
Retfærdighed	63.6	75	62.5	56.2	65.5	59.2	61.1	59.2	71.6	66.8	55.8	69.4	72.9	65.9
Samarbejdet mellem kolleger	78.5	82.3	78.5	77.1	88.8	75	72.9	78.5	84.7	84.6	70	73.8	80.9	70.7
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	59.1	76.4	59.3	47.6	59.2	53.9	50.9	55.3	67.4	64.6	50	69.6	70.8	59.9
Human kapital	65	70.8	59.7	63	72	65.4	59.7	62.5	63.6	66.8	53.3	70	66.7	64.9
Beslutningskapital	60	65.8	61.7	57.9	66.7	58.3	47.2	57.4	66.4	65.8	43.7	62.2	65.6	57.3
Kerneopgaven														
Oplevet kvalitet	53	58.3	47.2	54.2	56.9	54.2	55.6	51.6	52.3	53.9	36.7	50	52.8	59.6
Kriterier for kvalitet	52.1	54.2	52.8	51	56.9	50.8	36.1	50.5	61.4	57.8	41.7	51.2	54.2	51
Eleverne: Manglende motivation	61.5	62.5	66.7	57.3	66.4	65.8	77.8	56	65.9	64.8	68.3	55	58.3	53.8
Eleverne: Støj og uro i timerne	59.5	58.3	63.9	58.3	63.8	56.7	86.1	53.8	61.4	64.8	45	57.5	61.1	60.6
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	66.4	75	77.8	63.5	69.8	69.2	88.9	56.5	68.2	67.2	75	63.8	59.7	65.4
Jobfaktorer														
Arbejdsomængde	49.9	68.8	41.7	54.7	45.7	48.3	44.4	50.8	48.9	52.3	55	53.1	41.7	48.6
Indflydelse i arbejdet	72.5	83.3	73.6	70.3	78.9	70	73.6	70.4	75	71.5	69.2	68.1	72.9	76
Mening i arbejdet	79.6	87.5	80.6	75.5	84.1	77.5	77.8	77.7	80.7	80.1	73.3	77.5	79.9	86.5
Relationelle faktorer														
Ledelseskvalitet	58	68.8	58.3	46.9	61.6	56.7	50	53	65.9	67.6	45	70	61.1	55.8
Anerkendelse fra ledelsen	65.7	83.3	63.9	57.3	70.7	55	66.7	66.8	70.5	75	55	70	73.6	58.7
Anerkendelse fra kollegerne	65.5	75	66.7	65.6	70.7	65	80.6	59.8	79.5	64.8	61.7	62.5	72.2	57.7
Anerkendelse fra eleverne	57.2	45.8	55.6	64.6	54.3	54.2	52.8	57.6	63.6	54.7	45	57.5	59.7	66.3
Anerkendelse fra samfundet	45.7	45.8	30.6	51	46.6	45.8	52.8	42.9	50	40.6	41.7	52.5	55.6	42.3
Mobning	28%	66.7%	0%	50%	10.3%	33.3%	33.3%	34.8%	18.2%	6.2%	46.7%	30%	11.1%	38.5%
Person-arbejde faktorer														
Arbejde-privatlivskonflikt	54.9	72.9	52.8	53.6	52.6	52.1	45.8	57.9	54.5	56.2	58.3	56.2	50.7	54.8
Loyalitet	63.7	85.4	68.1	59.9	65.9	55.8	54.2	65.2	62.5	71.5	48.3	74.4	66	58.2
Tilfredshed med arbejdet	72.9	94.4	70.4	73.6	77	68.9	74.1	71.8	66.7	75	57.8	78.4	72.2	74.4
Engagement i arbejdet	75.6	95.8	72.2	71.9	76.7	75.8	75	78.3	68.2	78.1	58.3	77.5	76.4	77.9
Helbred og velbefindende														
Stress	35.9	35.4	25	37.5	33.2	34.6	34.7	36.1	38.6	36.3	40	37.5	40.3	34.1
Udbrændthed	40.8	35.4	34.7	41.7	34.9	40	38.9	43.2	40.9	41.4	46.7	40.6	45.1	39.9
Søvnbesvær	31.3	31.2	26.4	25	28.9	28.8	22.2	31.8	38.6	32.4	39.2	35	36.8	31.2
Selvurderet helbred	62.5	54.2	55.6	64.6	65.5	60.8	58.3	69.6	68.2	60.9	61.7	60	55.6	58.7

Professionel kapital og Social kapital

Se på tre ting:

1. **Spredningen** mellem skolerne
2. **Placeringen** i forhold til landsgennemsnittet (de stiplede linjer)
3. **Sammenhængen** (den grå linje)



Forandring fryder – især når det går fremad

Svarprocent: **86%** (681 besvarelser, 791 respondenter)

	Landsgennemsnit	2017	2020	Udvikling
	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	66	67.7	1.7
Social kapital	63.7	66.8	69	2.2
Tillid	68	72.1	74.3	2.2
Retfærdighed	59.4	61.4	63.7	2.3
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	80.7	81.9	1.2
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	58.6	61.6	3
Human kapital	66.3	68.5	71	2.5
Beslutningskapital	-	62.8	63.3	0.5
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	57.1	60.1	3
Kriterier for kvalitet	-	59	60.8	1.8
Eleverne: Manglende motivation	-	56	53.7	-2.3
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	53.2	51.2	-2
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	59.4	56.5	-2.9
Jobfaktorer				
Arbejdsomængde	45.5	52.1	49	-3.1
Indflydelse i arbejdet	74	72.7	74.5	1.8
Mening i arbejdet	74.9	79.2	81.7	2.5
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	58.3	61.3	3
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	63.9	68.5	4.6
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	68.4	70.4	2
Anerkendelse fra eleverne	-	62.3	64.3	2
Anerkendelse fra samfundet	51.3	45.2	49.5	4.3
Mobning	29.1%	19.9%	22%	2.1%
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	52.8	49.7	-3.1
Loyalitet	63.8	66.5	68.1	1.6
Tilfredshed med arbejdet	77.8	73.7	76.4	2.7
Engagement i arbejdet	74.2	76	76.9	0.9
Helbred og velbefindende				
Stress	29	34	32.3	-1.7
Udbrændthed	30.8	37.6	34.9	-2.7
Søvnbesvær	19.4	31.1	29.8	-1.3
Selv vurderet helbred	63.9	63.5	63.8	0.3

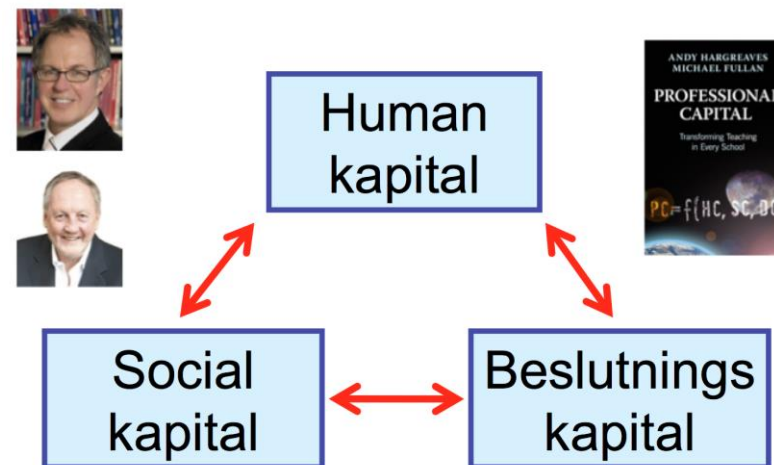
Forklaring:

Kolonnen længst til højre, Udvikling – her angiver en grøn farve en god udvikling og en rød farve en dårlig udvikling, uanset hvor stor udviklingen er.

De to andre farvede kolonner – er farvet ift. benchmarket Landsgennemsnit, se Forklaring på side 4.

Den centrale dimension: Professionel kapital

Udviklingen i professionel kapital	Antal skoler
Væsentlig tilbagegang*	1
Lille tilbagegang	6
Lille fremgang	5
Væsentlig fremgang*	5



*Mindst
5 point

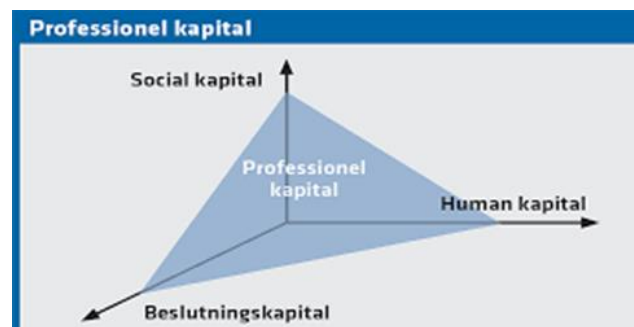
Vigtige pointer

Skoler med samme ydre betingelser (samme kommune, overenskomst, økonomi) har meget forskellig social og professionel kapital. Det er den lokale ledelse og samarbejdet, der gør forskellen.

Skoler med høj social kapital/professionel kapital har højere trivsel og større engagement hos de ansatte

Lærernes trivsel afhænger ikke af jobbet, men af den skole de arbejder på

Den social kapital/professionelle kapital kan forøges gennem en målrettet indsats. Det kræver en målrettet beslutning og det lange seje træk



Professionel kapital part 2

Temadag

Kl	
09.00	Kommune/forvaltning - rammesætning
09.30	Professionel kapital – den ny måling oplæg 1. måling PK Indsatser/mål/resultater/ erfaringer 2. måling PK genmåling/mål og støtte
10.30	Pause
10.45	Professionel kapital – hvad skal vi bruge den ny måling til? Skolerne drøfter og arbejder med deres resultater
12.00	Frokost
12.45	Præsentation af Dialogspil omkring Professionel kapital
13.00	Skolevis afprøvning af Dialogspil samt udarbejdelse af strategi og handleplaner
15.00	Evaluering
15.30	Slut på program

Makro/organisationsniveau

- Kompetencebehov
- Kompetenceværktøjer
- Kompetenceudvikling
- Udviklings/lærings fælleskaber (Forvalt/skole/afd.-niveau)

Mikro/individniveau

- Faglige og didaktiske kompetencer
- Viden/erfaringer/kvalifikationer
- Viden- læringsdeling
- Faglige fælleskaber/netværk (Lærere/team-niveau)

Værktøjer (med hjem)

Humankapital

Beslutningskapital

Social kapital

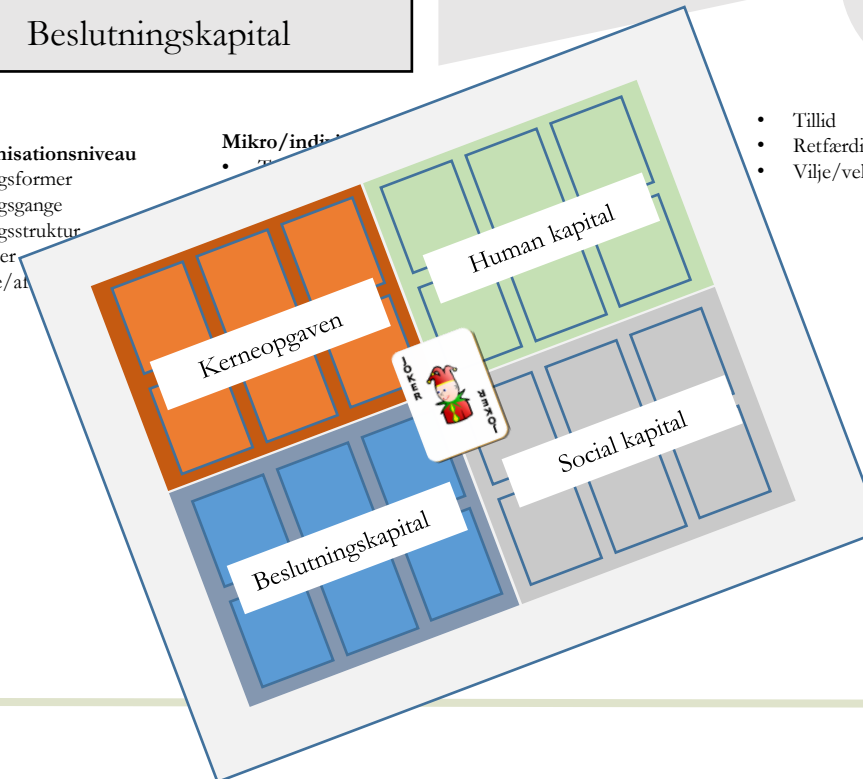
Kerne-
opgaven

Makro/organisationsniveau

- Beslutningsformer
- Beslutningsgange
- Beslutningsstruktur
- Fælleskaber (Forvalt/skole/afdeling)

Mikro/individniveau

- Faglige og didaktiske kompetencer



- Tillid
- Retfærdighed
- Vilje/velvilje

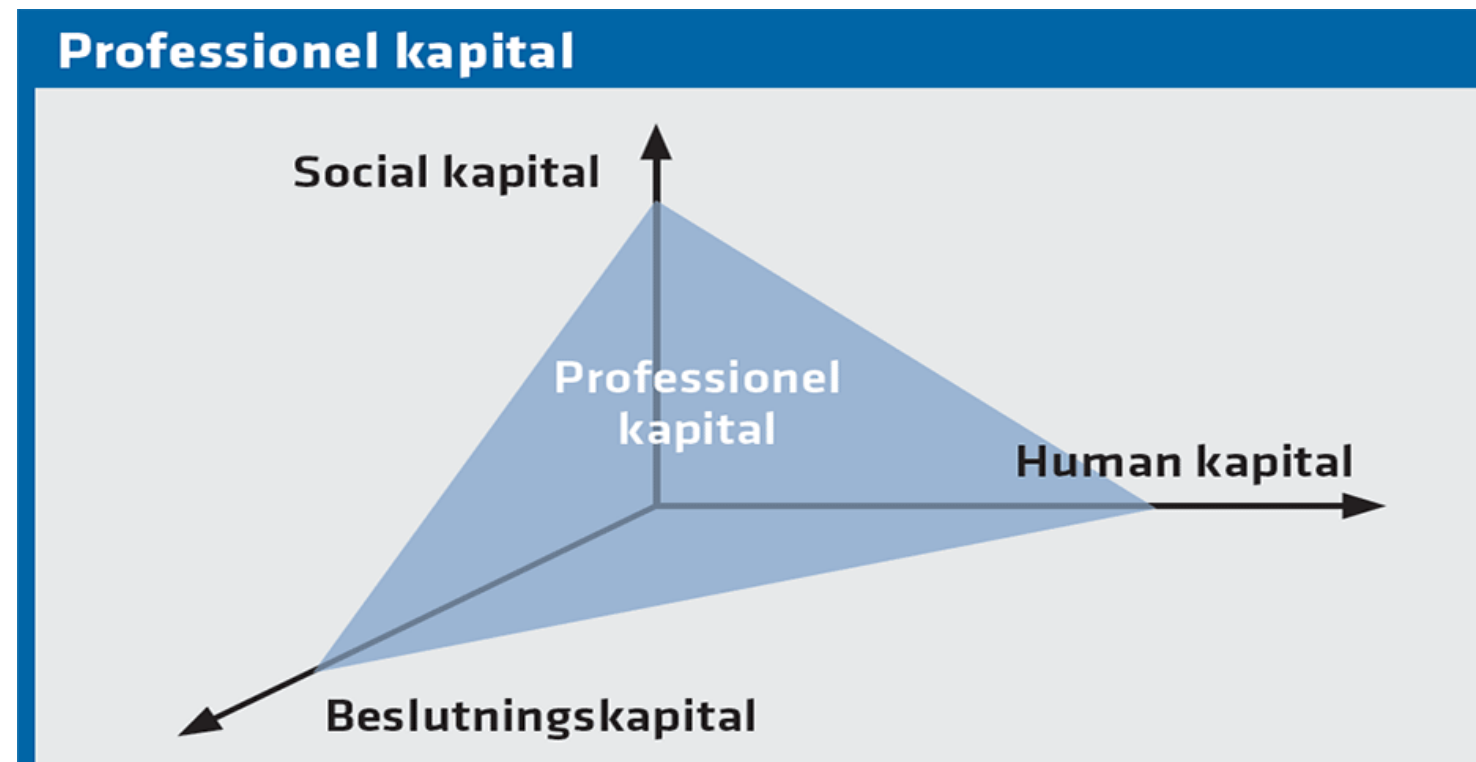
To ting!



- De ansattes trivsel og engagement afhænger af to ting:
 1. *Relationerne* til kolleger og ledere. At stole på hinanden og hjælpe hinanden. **Fokus på ledelse og samarbejde.**
 2. At have et *godt job*. Det vil sige, at beskæftige sig med noget, der giver mening og at gøre en forskel. **Fokus på kerneopgaven.**

Professionel kapital handler om begge dele!

Spørgsmål

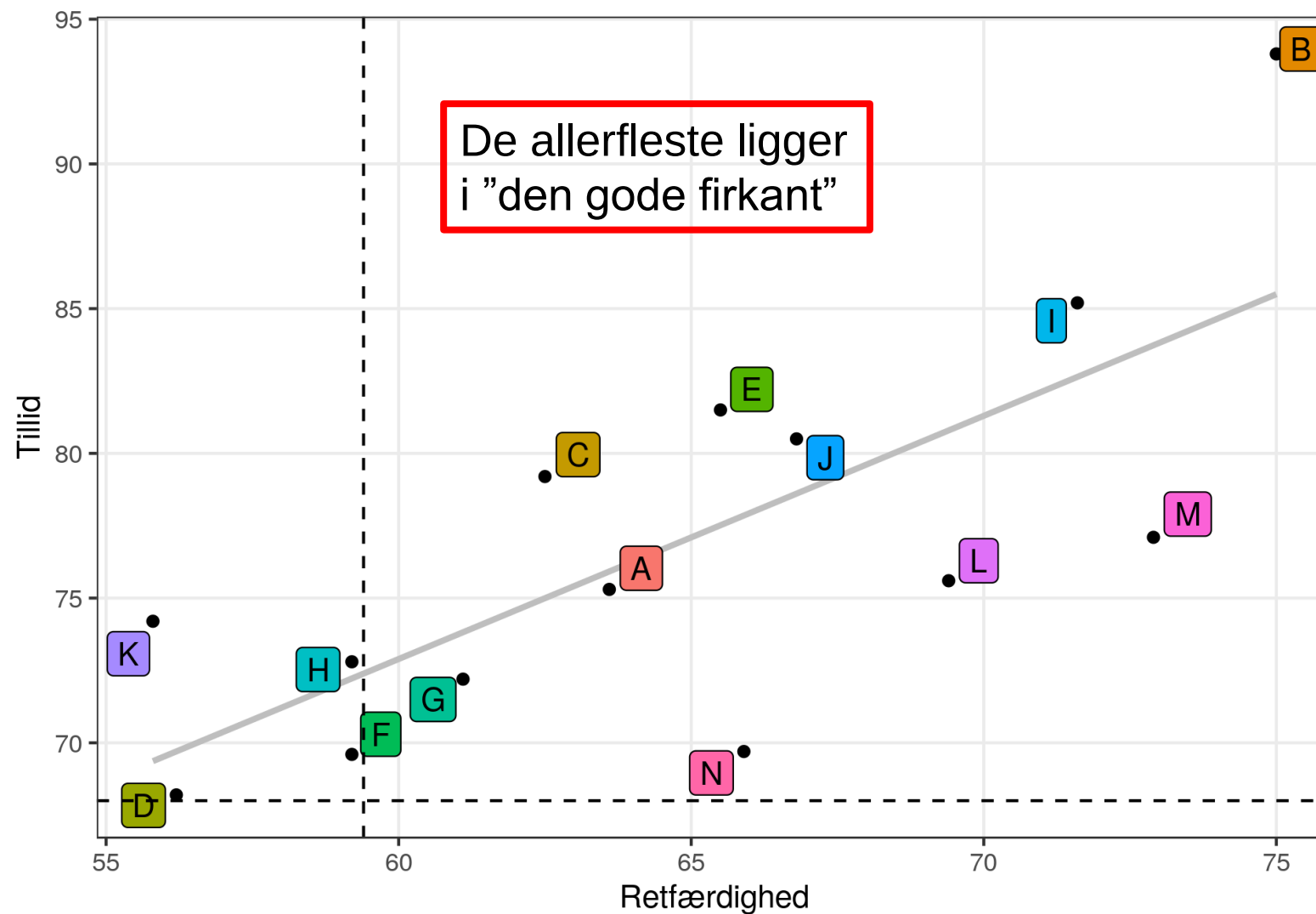


Professionel kapital - en ny vej til at arbejde med skolens kerneopgave

Formålet med projektet er at gennemføre et evidensbaseret koncept til at måle skolers professionelle kapital og derigennem skabe et evidensbaseret grundlag for og støtte op om at:

- udvikle kerneopgaven
- styrke lærernes og skolernes muligheder for at lykkes med kerneopgaven
- skabe fælles opmærksomhed og viden om, hvad der skal til for at skabe god undervisning
- styrke lærernes muligheder for at træffe fagligt velbegrundede beslutninger under konstante forandringer
- skabe grobund for et godt samarbejde i trioer skoleleder, TR og AMR
- styrke skolernes professionelle kapital.

Retfærdighed og Tillid



	2020	Landsgennemsnit	Difference
	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	73.7	-	-
Social kapital	84.4	63.7	20.7
Tillid	93.8	68	25.8
Retfærdighed	75	59.4	15.6
Samarbejdet mellem kolleger	82.3	75.9	6.4
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	76.4	55.4	21
Human kapital	70.8	66.3	4.5
Beslutningskapital	65.8	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	58.3	69.6	-11.3
Kriterier for kvalitet	54.2	-	-
Eleverne: Manglende motivation	62.5	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	58.3	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	75	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsmængde	68.8	45.5	23.2
Indflydelse i arbejdet	83.3	74	9.3
Mening i arbejdet	87.5	74.9	12.6
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	68.8	53.7	15
Anerkendelse fra ledelsen	83.3	64.3	19
Anerkendelse fra kollegerne	75	74.5	0.5
Anerkendelse fra eleverne	45.8	-	-
Anerkendelse fra samfundet	45.8	51.3	-5.5
Mobning	66.7%	29.1%	37.6%
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	72.9	40.9	32
Loyalitet	85.4	63.8	21.6
Tilfredshed med arbejdet	94.4	77.8	16.7
Engagement i arbejdet	95.8	74.2	21.6
Helbred og velbefindende			
Stress	35.4	29	6.4
Udbrændthed	35.4	30.8	4.6
Søvnbesvær	31.2	19.4	11.9
Selvurderet helbred	54.2	63.9	-9.7

	2020	Landsgennemsnit	Difference
	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	69.1	-	-
Social kapital	75	63.7	11.3
Tillid	77.1	68	9.1
Retfærdighed	72.9	59.4	13.5
Samarbejdet mellem kolleger	80.9	75.9	5
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	70.8	55.4	15.4
Human kapital	66.7	66.3	0.4
Beslutningskapital	65.6	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	52.8	69.6	-16.8
Kriterier for kvalitet	54.2	-	-
Eleverne: Manglende motivation	58.3	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	61.1	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	59.7	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsmængde	41.7	45.5	-3.8
Indflydelse i arbejdet	72.9	74	-1.1
Mening i arbejdet	79.9	74.9	5
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	61.1	53.7	7.4
Anerkendelse fra ledelsen	73.6	64.3	9.3
Anerkendelse fra kollegerne	72.2	74.5	-2.3
Anerkendelse fra eleverne	59.7	-	-
Anerkendelse fra samfundet	55.6	51.3	4.3
Mobning	11.1%	29.1%	-18%
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	50.7	40.9	9.8
Loyalitet	66	63.8	2.2
Tilfredshed med arbejdet	72.2	77.8	-5.6
Engagement i arbejdet	76.4	74.2	2.2
Helbred og velbefindende			
Stress	40.3	29	11.3
Udbrændthed	45.1	30.8	14.3
Søvnbesvær	36.8	19.4	17.4
Selvurderet helbred	55.6	63.9	-8.3

Bag
gennemsnittet
for kommunen
er der store
variationer

	2020	Landsgennemsnit	Difference
	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	54	-	-
Social kapital	65	63.7	1.3
Tillid	74.2	68	6.2
Retfærdighed	55.8	59.4	-3.6
Samarbejdet mellem kolleger	70	75.9	-5.9
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	50	55.4	-5.4
Human kapital	53.3	66.3	-13
Beslutningskapital	43.7	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	36.7	69.6	-32.9
Kriterier for kvalitet	41.7	-	-
Eleverne: Manglende motivation	68.3	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	45	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	75	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsmængde	55	45.5	9.5
Indflydelse i arbejdet	69.2	74	-4.8
Mening i arbejdet	73.3	74.9	-1.6
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	45	53.7	-8.7
Anerkendelse fra ledelsen	55	64.3	-9.3
Anerkendelse fra kollegerne	61.7	74.5	-12.8
Anerkendelse fra eleverne	45	-	-
Anerkendelse fra samfundet	41.7	51.3	-9.6
Mobning	46.7%	29.1%	17.6%
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	58.3	40.9	17.4
Loyalitet	48.3	63.8	-15.5
Tilfredshed med arbejdet	57.8	77.8	-20
Engagement i arbejdet	58.3	74.2	-15.9
Helbred og velbefindende			
Stress	40	29	11
Udbrændthed	46.7	30.8	15.9
Søvnbesvær	39.2	19.4	19.8
Selvurderet helbred	61.7	63.9	-2.2

	2020	Landsgennemsnit	Difference
	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)
Professionel kapital			
Professionel kapital	62.7	-	-
Social kapital	64.4	63.7	0.7
Tillid	69.6	68	1.6
Retfærdighed	59.2	59.4	-0.2
Samarbejdet mellem kolleger	75	75.9	-0.9
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	53.9	55.4	-1.5
Human kapital	65.4	66.3	-0.9
Beslutningskapital	58.3	-	-
Kerneopgaven			
Oplevet kvalitet	54.2	69.6	-15.4
Kriterier for kvalitet	50.8	-	-
Eleverne: Manglende motivation	65.8	-	-
Eleverne: Støj og uro i timerne	56.7	-	-
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	69.2	-	-
Jobfaktorer			
Arbejdsmængde	48.3	45.5	2.8
Indflydelse i arbejdet	70	74	-4
Mening i arbejdet	77.5	74.9	2.6
Relationelle faktorer			
Ledelseskvalitet	56.7	53.7	3
Anerkendelse fra ledelsen	55	64.3	-9.3
Anerkendelse fra kollegerne	65	74.5	-9.5
Anerkendelse fra eleverne	54.2	-	-
Anerkendelse fra samfundet	45.8	51.3	-5.5
Mobning	33.3%	29.1%	4.2%
Person-arbejde faktorer			
Arbejde-privatlivskonflikt	52.1	40.9	11.2
Loyalitet	55.8	63.8	-8
Tilfredshed med arbejdet	68.9	77.8	-8.9
Engagement i arbejdet	75.8	74.2	1.6
Helbred og velbefindende			
Stress	34.6	29	5.6
Udbrændthed	40	30.8	9.2
Søvnbesvær	28.8	19.4	9.4
Selvurderet helbred	60.8	63.9	-3.1

Forandring
fryder –
især når
det går
fremad

NB. De tre
"tilbageskridt"
Er meget små
(under 1 point)

Udviklingsoversigt

Svarprocent: **84%** (358 besvarelser, 426 respondenter)

	Landsgennemsnit	2018	2020	Udvikling
	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)	Point (0-100)
Professionel kapital				
Professionel kapital	-	63	66.2	3.2
Social kapital	63.7	62.8	66.8	4
Tillid	68	68.8	72.2	3.4
Retfærdighed	59.4	56.9	61.5	4.6
Samarbejdet mellem kolleger	75.9	81.2	81.4	0.2
Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne	55.4	55.5	58.9	3.4
Human kapital	66.3	67	69	2
Beslutningskapital	-	59.1	62.8	3.7
Kerneopgaven				
Oplevet kvalitet	69.6	49.8	55.4	5.6
Kriterier for kvalitet	-	51.2	56.4	5.2
Eleverne: Manglende motivation	-	60.8	61.5	0.7
Eleverne: Støj og uro i timerne	-	56.2	56.7	0.5
Eleverne: Sociale og psykiske problemer	-	64.6	64.4	-0.2
Jobfaktorer				
Arbejdsomængde	45.5	56.6	50.8	-5.8
Indflydelse i arbejdet	74	69	71.2	2.2
Mening i arbejdet	74.9	78.8	78.4	-0.4
Relationelle faktorer				
Ledelseskvalitet	53.7	57.5	58.7	1.2
Anerkendelse fra ledelsen	64.3	60.6	63.3	2.7
Anerkendelse fra kollegerne	74.5	68.3	69.1	0.8
Anerkendelse fra eleverne	-	58.6	59.1	0.5
Anerkendelse fra samfundet	51.3	44.5	49.5	5
Mobning	29.1%	27.3%	19.3%	-8%
Person-arbejde faktorer				
Arbejde-privatlivskonflikt	40.9	55.7	48.6	-7.1
Loyalitet	63.8	58.8	66	7.2
Tilfredshed med arbejdet	77.8	69.9	75.2	5.3
Engagement i arbejdet	74.2	75.6	76.7	1.1
Helbred og velbefindende				
Stress	29	35.4	31.8	-3.6
Udbrændthed	30.8	39	35.7	-3.3
Søvnbesvær	19.4	31.5	27.1	-4.4
Selvurderet helbred	63.9	60.2	63.8	3.6

Forklaring:

Én kerneopgave!

- **Den formelle kerneopgave**, som den er formuleret i love og politiske beslutninger. Fx defineret i folkeskoleloven
- **Den udførte kerneopgave**, som ledere og fagpersoner løser i praksis. Fx leverer læring af høj kvalitet, og dermed trives bedre.
- **Den oplevede kerneopgave**, som borgerne oplever. Fx at eleverne får sociale og faglige kundskaber og færdigheder, der gør dem nysgerrige og ansvarsbevidste.