

Referat af møde i Danske Underviserorganisationers Samråd

Tid: Onsdag den 22. juni kl. 9.00-11.00

Sted: DLF, Vandkunsten 12, lokale 'Trykkeriet'

Dagsorden

1. Meddelelser
2. Oplæg af Danmarks Lærerforening om rekruttering og fastholdelse
3. International Summit on the Teaching Profession 2022 samt efterfølgende national arrangement
4. Eventuelt

Deltagere

Gordon Ørskov Madsen, Danmarks Lærerforening
Dorte Lange, Danmarks Lærerforening
Monica Lendal Jørgensen, Frie Skolers Lærerforening
Rikke Josiasen, Frie Skolers Lærerforening
Tomas Kepler, Gymnasieskolernes Lærerforening
Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundet
Morten Bay, Uddannelsesforbundet

Afbud

Camilla Gregersen, DM
Tommy Dalegaard Madsen, DM

Fra organisationernes sekretariater deltog

Gitte Grønnemose Butler, Gymnasieskolernes Lærerforening
Trine Fænøe Schløer, Danmarks Lærerforening, under dagsordenens punkt 2
Åse Bonde, Danmarks Lærerforening, under dagsordens punkt 3
Samt Rasmus Møller fra DUS' sekretariat.

Punkt 1 Meddelelser

Bilag 1: Referat af møde i arbejdsgruppen DLI 12. oktober 2021
Bilag 2: Referat af møde i arbejdsgruppen DLI 24. januar 2022
Bilag 3: DLI-notat om Det europæiske semester 2022 set med uddannelsespolitiske briller
Bilag 4: Referat af møde i arbejdsgruppen vedr. arbejdsmiljø 24. maj 2022

Forretningsudvalget tog orienteringerne under meddelelserne til efterretning, herunder:

- DUS forfattede i april 2022 et debatindlæg om modtagelse af flygtningebørn fra Ukraine. Indlægget var tiltænkt Politiken, men avisen har ikke valgt at bringe det.

Forretningsudvalget besluttede ikke at arbejde videre med et fælles indlæg på nuværende tidspunkt. Afhængig af udviklingen kan forretningsudvalget vurdere, om der på et senere tidspunkt er grundlag for at arbejde videre med en anden vinkling.

- Forretningsudvalget besluttede efter topmødet om børn og unges trivsel i 2021 at arbejde videre med emnet med et fælles debatindlæg, der blev bragt i Information den 31. maj. Derudover var der en intention om at arrangere en høring på Christiansborg med det formål at få politikere og interessenter i tale, som ikke deltog i topmødet, og som ser grundlæggende anderledes på emnet.

Forretningsudvalget besluttede, at man ikke arbejder videre med en evt. høring. Der er i forretningsudvalget en opmærksomhed på at tage emnet op igen, hvis der viser sig en politisk anledning.

Punkt 2 Oplæg af Danmarks Lærerforening om rekruttering og fastholdelse

Vedlagt

Bilag 1: DLF's ungeanalyse 2021(er alene udsendt til forretningsudvalget)

Bilag 2: DLF's præsentation fra mødet

Sammenfatning

Danmarks Lærerforening orienterer på mødet om sit arbejde med rekruttering og fastholdelse med særlig fokus på ungeområdet.

Indstilling

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at forretningsudvalget tager oplægget fra Danmarks Lærerforening til efterretning
- at forretningsudvalget drøfter fælles perspektiver ift. rekruttering og fastholdelse af medlemmer.

Sagsfremstilling

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. På dette møde orienterer Danmarks Lærerforening om organisationens indsatser ift. rekruttering fastholdelse af medlemmer med særlig fokus på unge.

Baggrund

Danmarks Lærerforening vedtog i august 2020 en strategi for rekruttering og fastholdelse af medlemmer. Det overordnede mål med strategien er at sikre rekruttering og fastholdelse af medlemmer gennem en styrkelse af det personlige møde mellem foreningen og det enkelte medlem. Samtidig afsatte man midler til en implementeringsindsats, herunder ansættelse af en konsulent med bredt fokus på området.

Et element i strategien er et særligt fokus på unge og nyuddannede lærere. Med det afsat gennemførte foreningen i efteråret 2021 en ungeanalyse, som der nu igangsættes en række initiativer på baggrund af.

De centrale indsigter fra analysen er, at foreningen med fordel kan tænke det eksisterende arbejde med at understøtte nyuddannede lærere i at lande godt i lærergerningen endnu tættere sammen med organiseringsarbejdet. Det er således væsentligt, at unge lærere tidligt får meningsfulde oplevelser med fagforeningen – om det så er TR, kredsen, andre medlemmer eller foreningen centralt.

Som en del af projektet udvikles kurser for TR og foreningens lokale kredse ift. at understøtte deres arbejde med rekruttering og fastholdelse, ligesom der udarbejdes materialer til at understøtte

tillidsrepræsentanternes dialog med nyuddannede lærere i forbindelse med første ansættelse og under praktik.

En central indsats er derudover, at foreningen i mindre skala vil gøre sig erfaringer med initiativer ift. rekruttering og fastholdelse, som efterfølgende vil kunne udvides til en større kreds, herunder

- Arrangementer, webinarer og/eller netværk for 4. års studerende og nyuddannede
- Medlemskonference målrettet nyuddannede
- Lokale lærerstartsordninger

Indsatserne udbygges og tilrettes løbende i projektperioden frem mod 2025.

Videre proces

Oplæggende på de kommende møder i DUS' forretningsudvalg er fordelt som følger:

22. august: Uddannelsesforbundet

Oktober: Gymnasieskolernes Lærerforening

5. december: Frie Skolers Lærerforening

BESLUTNING

Forretningsudvalget tog oplægget fra Danmarks Lærerforenings sekretariat til efterretning.

Forretningsudvalget drøftede fælles opmærksomheder ift. rekruttering og fastholdelse. Der var i drøftelsen en række indsigter og opmærksomhedspunkter, der går igen på tværs af organisationerne.

Forretningsudvalget drøftede ligeledes den fælles opmærksomhed på rekrutterings- og fastholdelsesdagsordenen i Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Punkt 3 International Summit on the Teaching Profession 2022 samt efterfølgende nationalt arrangement

Vedlagt

Bilag 1: Rapporten til ISTP 2022 [\[LINK\]](#)

Bilag 2: OECD's præsentation fra ISTP 2022 [\[LINK til Presi\]](#)

Bilag 3: Fælleserklæring fra ISTP 2022

Sammenfatning

International Summit on the Teaching Profession (ISTP) blev afviklet den 12-13. maj i Valencia. DUS-organisationerne afholder sammen med Undervisningsministeriet et nationalt arrangement som opfølgning på topmødet på Lærerens dag den 5. oktober.

Indstilling

Arbejdsudvalget indstiller til forretningsudvalget,

- at den mundtlige orientering om ISTP 2022 tages til efterretning
- at DUS anbefaler Børne- og Undervisningsministeriet, at temaet for det nationale arrangement på Lærerens dag er teknologi i undervisningen
- at arrangementet afvikles som en rundbordssamtale med inspiration fra ISTP om eftermiddagen den 5. oktober med deltagelse af Børne- og Undervisningsministeren, formændene for DUS-organisationerne, formændene for de tilsvarende lederorganisationer samt relevante forskere

- at der arbejdes på at få Andreas Schleicher fra OECD til at deltage med et oplæg, samt at organisationerne opfordres til at komme med forslag til andre forskere.
- at organisationerne snarest muligt melder navne på deltagere til arbejdsgruppen, der arrangerer den nationale konference sammen med Børne- og Undervisningsministeriet, ind til DUS' sekretariat.

Sagsfremstilling

International Summit on the Teaching Profession (ISTP) 2022 blev afholdt i Valencia den 12.-13. maj. Overskriften for ISTP 2022 var "Moving forward the pandemic: Governments and teacher unions working together to leave no-one behind". Herunder behandlede ISTP tre konkrete temaer: 'The pedagogical potential of digital technologies in education', 'School systems as a driver of more inclusive communities' og 'The role of teachers and school communities in securing a sustainable future' (jf. bilag 1-2 for baggrundsmaterialer ift. topmødet).

Fra DUS-organisationerne deltog Gordon Ørskov Madsen fra Danmarks Lærerforening, Tomas Kepler fra Gymnasieskolernes Lærerforening og Hanne Pontoppidan fra Uddannelsesforbundet. Derudover deltog Lasse Bjerg Jørgensen fra BUPL som en del af den danske delegation.

Deltagerne fra DUS-organisationerne orienterer mundtlig på mødet om indtrykkene fra ISTP med særligt henblik på at opsamle erfaringer til fremtidig deltagelse i ISTP.

Nationalt arrangement på Lærers dag

Jf. tidligere drøftelser i DUS' forretningsudvalg fremgår det af den fremlagte fælleserklæring, at DUS-organisationerne sammen med Børne- og undervisningsministeriet afholder et nationalt arrangement om lærerprofessionen den 5. oktober (jf. bilag 3). Ambitionen med det nationale arrangement er som tidligere år at fremhæve de input fra ISTP 2022, det giver mening at inddrage i en dansk kontekst.

Forretningsudvalget besluttede på mødet den 4. april 2022, at opfordre undervisningsministeren til, at arrangementet afholdes som en mindre round-table med underviserorganisationerne, udvalgte forskere og politiske beslutningstagere. Med afsæt i ministeriets ønske om et mindre arrangement i år, ville man ikke lægge op til egentlige tilhørere.

Samtidig besluttede forretningsudvalget at afvente afviklingen af ISTP 2022, inden man lagde sig fast på et endeligt tema for det nationale arrangement. Der er grundlæggende to hovedtemaer fra ISTP, der kunne være relevant:

- The pedagogical potential of digital technologies in education
- School systems as a driver of more inclusive communities

På delegationsmødet med undervisningsministeren i Valencia blev der foreløbigt peget på temaet om digitalisering. DUS bedes fastsætte temaet og komme med ønsker til vinkler på emnet, herunder mulige forskere, oplægsholdere mm.

Den nærmere planlægning af det nationale arrangement sker i en dialog mellem en arbejdsgruppe af medarbejdere fra DUS-organisationerne og Børne- og undervisningsministeriet.

Økonomi

Til orientering afholdes udgifterne til en national konference efter de årlige ISTP-møder normalt af Undervisningsministeriet.

Videre proces

Arbejdsgruppen fortsætter planlægningen af det nationale arrangement den 5. oktober i samarbejde med Undervisningsministeriet.

Det første møde i arbejdsgruppen bliver holdt fredag d. 24. juni kl. 11.30 på Vandkunsten 12. DUS forretningsudvalg orienteres nærmere om program og indhold for det nationale arrangement på mødet i august 2022

BESLUTNING

Gordon Ørskov Madsen, Danmarks Lærerforening, Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundet, og Tomas Kepler, Gymnasieskolernes Lærerforening, orienterede om indtrykkene efter ISTP 2022. Der var i delegationen tilfredshed med både indholdet og afviklingen af topmødet. Forretningsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Forretningsudvalget tiltrådte, at temaet for det nationale arrangement efter ISTP er digitalisering. Forretningsudvalget bemærkede, at en grundudfordring under temaet er, at man som uddannelses-sektor og som samfund skal håndtere en stigende digitalisering uden at have historiske erfaringer at læne sig op ad.

Forretningsudvalget tiltrådte ligeledes, at det nationale arrangement afvikles som en rundbordssamtale med inspiration fra ISTP om eftermiddagen den 5. oktober med deltagelse af Børne- og Undervisningsministeren, formændene for DUS-organisationerne, formændene for de tilsvarende lederorganisationer samt relevante forskere.

Andreas Schleicher fra OECD/ISTP inviteres til at deltage med et oplæg. Derudover blev organisationerne opfordret til at foreslå andre forskere, der med fordel kunne inviteres til arrangementet – både som mulige oplægsholdere og som deltager i øvrigt.

DUS' sekretariat opfordrede på mødet organisationerne til snarest muligt at melde deltagere til arbejdsgruppen, der arrangerer den nationale konference sammen med Børne- og Undervisningsministeriet, ind sekretariatet.

Punkt 4 Eventuelt

Intet til referat

BILAG

Møde i DUS' forretningsudvalg

PUNKT 1

12. oktober 2021
JLC/KAA

REFERAT

DLI-MØDE

Tirsdag 12. oktober 2021 kl. 9:30-12:30

Mødelokale Trykkeriet, DLF, Vandkunsten 12

Deltagere: Karen Boldt Aagaard (BUPL), Jan Bauditz (DLF), Anders Svejgaard Pors (GL), Frank Jørgensen (Uddannelsesforbundet), Mads Flyvholm (DM), Julian Lo Curlo (DLI) og Kristina Aaltonen (DLI)

1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

KONKLUSION

Referatet blev godkendt.

2. GODKENDELSE AF REFERAT

Bilag: 2.1. Udkast til referat for DLI-møde 24. august 2021

KONKLUSION

Referatet blev godkendt

3. OECD's Learning Compass – dansk oversættelse

Bilag: 3.1. OECD's Learning Compass – dansk oversættelse

Sagsfremstilling

LEGO Fonden har finansieret en dansk oversættelse af Learning Compass og andre centrale elementer af OECD's centrale uddannelsespolitiske initiativ The Future of Education and Skills 2030. Oversættelsen er udarbejdet af Jørn Skovsgaard som var formand for initiativet indtil han gik på pension fra sin stilling i Undervisningsministeriet. Der er en forespørgsel fra Skovsgaard (og LEGO Fonden) om hvordan de danske underviserorganisationer stiller sig ift. OECD's initiativ generelt og til danske initiativer som fx oversættelsen mere konkret. Der er et ønske fra deres side om at (bl.a.) oversættelsen formidles og anvendes i Danmark. DLI-kontoret vil på mødet give en mere detaljeret beskrivelse af sagen og lægger op til en generel drøftelse af sagen. DUS FU får forelagt sagen på sit møde torsdag den 14. oktober.

REFERAT

Der var generelt enighed om at indledningen der analyserer på den historiske udvikling af uddannelsessystemet er et partsindlæg der ikke er dækkende for DLI-organisationernes syn på udviklingen. Indledningen er også irrelevant for en oversættelse af OECD's læringskompas. Det er relevant at forholde sig til hvad afsenderen (Lego Fonden/Jørn Skovsgaard) har af intentioner med udgivelsen. Det er uklart hvad afsenderen ønsker at underviserorganisationerne skal tage stilling til. Der er ikke i organisationerne et ejerskab til OECD's initiativ

eller for den sags skyld til oversættelsen. Det ville kræve en reel inddragelse og operationalisering i de konkrete kontekster for at blive relevant. Det kan være relevant for de danske forskningsmiljøer at forholde sig til OECD's initiativ The Future of Education and Skills 2030 og dets læringskompas. Det er problematisk når fonde byder ind med konkret indhold og skabeloner for indhold i uddannelse – ikke mindst i forhold til de demokratiske processer med involvering af parter og aktører i praksisfeltet.

KONKLUSION

Der er i DLI-organisationerne ikke opbakning til den analyserende indledende del i oversættelsen. Der er heller ikke et behov for at tage ejerskab/overtage OECD's læringskompas, men det kan være et relevant input i den uddannelsespolitiske debat hvis der vel at mærke er klarhed over afsendere og deres intentioner. Oversættelsen kan eventuelt være relevant at forholde sig til for forskningsmiljøer i Danmark.

4. DLI og Erasmus+

Bilag: 4.1. DLI diskussionsoplæg om Erasmus+

Sagsfremstilling

På DLI-mødet den 9. juni 2021 blev det besluttet at DLI-kontoret skulle udarbejde et diskussionsoplæg om hvordan DLI kan arbejde aktivt med Erasmus+ og Nordplus. Et sådant kortfattet diskussionsoplæg er vedlagt som bilag. Der lægges på den baggrund op til at drøftelsen bliver en "uformel" workshop, hvor DLI forsøger at arbejde sig frem imod nogle fælles pejlemærker og operationelle veje til at arbejde med Erasmus+ og Nordplus.

REFERAT

Der er tre spor der er relevante at arbejde videre med for DLI: 1) at involvere sig i den politiske proces omkring Erasmus i Danmark og til dels på europæisk niveau (fx gennem ETUCE). 2) at skabe tilbud for DLI's medlemsorganisationer der understøtter anvendelsen af Erasmus og Nordplus, herunder som en efteruddannelsesmulighed. 3) At DLI indgår i Erasmus-projekter med relevante parter, fx inden for rammen af Teacher Academies. Målgrupperne for DLI er pædagoger, lærere og undervisere i uddannelsessystemet, herunder undervisere på pædagog- og læreruddannelserne. Det kan være relevant at skabe netværk for DLI's medlemsorganisationer der går på tværs, og fx med konkrete tematiske fokusområder som digitalisering, medborgerskab eller uddannelse for bæredygtig udvikling. Programmerne kan anvendes aktivt til at understøtte prioriterede områder for DLI's medlemsorganisationer og til at understøtte øget internationalt udsyn og mobilitet hos medlemmerne. I forhold til pædagog- og læreruddannelserne, kan PLS og LL eventuelt involveres. Det kan også være relevant at sikre at DLI/aktører i Danmark bliver involveret i beslutninger vedrørende Erasmus og Nordplus på nationalt niveau. Nogle initiativer er eventuelt kun relevante for enkelte medlemsorganisationer i DLI. DLI bør i sit arbejde med Erasmus have særlig fokus på KA3 om politiske reformer og på Teacher Academies i tillæg til det der identificeres som relevant for medlemmerne, hvor det giver merværdi at gennemføre i samarbejde på tværs af medlemsorganisationerne.

KONKLUSION

DLI-kontoret udarbejder på baggrund af drøftelserne et konkret forslag til hvordan DLI kan arbejde med Erasmus+ og Nordplus.

5. ORIENTERING FRA DLI-ORGANISATIONER OG SEKRETARIAT

Bilag: 5.1. DLI's internationale kalender 2021

Sagsfremstilling

Formålet med dagsordenspunktet er en gensidig orientering om relevante sager.

REFERAT

Europa-Kommissionens Education and Training Monitor 2021 bliver offentliggjort i december 2021.

Julian stopper som studentermedarbejder i DLI pr. 1/11 2021 for at færdiggøre sine studier.

Karen er blevet ETUCE-repræsentant i et af Europa-Kommissionens tematiske arbejdsgrupper. På grund af Karens nye stilling vil hun dog ikke kunne varetage den opgave. Christer Holmlund fra OAJ, Finland, bliver ETUCes repræsentant i Kommissionens tematiske arbejdsgruppe om digitalisering. Han er åben over for input fra de nordiske organisationer.

6. EVT.

24. januar 2022
RIS & LSL

REFERAT

DLI-møde mandag 24. januar kl. 09:30-11:30

Microsoft Teams

Deltagere: Casper Arnsbo Poulsen (BUPL), Jan Bauditz (DLF), Frank Jørgensen (Uddannelsesforbundet), Mads Flyvholm (DM), Anders Svejgaard Pors (GL, deltog fra kl. 10), Tine Kirkegaard (deltog den første halve time), Laurits Stoklund Larsen (DLI), Rikke Sørensen (DLI) og Kristina Aaltonen (DLI)

1. Godkendelse af dagsorden

KONKLUSION

Dagsordenen blev godkendt med ændringen om at punkt 6 om Education and Training Monitor behandles som første punkt.

2. Høring om Kommissionens forslag til Rådets henstilling om læring med henblik på miljømæssig bæredygtighed

Bilag: 2.1. Mail fra ministeriet om høring

Børne- og Undervisningsministeriet har sendt forslaget til rådshenstilling i høring i EU-Specialudvalget med frist 3. februar. Vi drøfter om der skal indsendes fælles DLI-høringssvar og indholdet.

REFERAT

Der var generelt opbakning til intentionen om at fremme undervisning om miljømæssig bæredygtighed. Det blev fremhævet at det ikke skal ske som en add-on til undervisning og læreplaner, det skal være integreret.

Kommissionen går meget tæt på det pædagogiske og didaktiske indhold, som bør være styret af lærerens professionelle autonomi. Det er problematisk hvis formuleringerne i Rådets henstilling tangerer krav til lærere, undervisere og uddannelsesinstitutioner. I forhold til de videregående uddannelser er der en særlig problemstilling. Uddannelsernes formål være styrende for indholdet, og forslaget går langt ind over uddannelse som et nationalt anliggende, både generelt for uddannelse og specifikt for de videregående uddannelser.

KONKLUSION

Der var opbakning til at DLI afgiver fælles høringssvar der skal afgives senest den 3. februar 2022. DLI udsender udkast til høringssvar til DLI's medlemmer.



3. Høring om Kommissionens "universitetspakke"

Bilag: 3.1. mail fra ministeriet om høring

Efter samråd med DM, foreslår DLI-kontoret, at der ikke afgives fælles høringssvar til EU-specialudvalget i denne sag.

KONKLUSION

Der var opbakning til at DLI afstår fra at afgive høringssvar i denne sag, der primært er inden for DM's område.

4. Eventuelt brev til fagudvalg i Folketinget

Bilag: 4.1. Spørgsmål om fagudvalg og EU FT EUU

På DLI-mødet den 4. januar 2022, drøftede vi om vi skulle fremsende DLI's høringssvar om mikroeksamensbeviser og individuelle læringskonti til relevante udvalg. DLI-kontoret vil foreslå at såfremt der er enighed om det, at der fremsendes brev til Folketingets Børne- og Undervisningsudvalg samt Uddannelses- og Forskningsudvalget vedrørende Kommissionens forslag om mikroeksamensbeviser. DLI-kontoret foreslår at der ikke fremsendes brev om individuelle læringskonti, primært fordi sagen hører under Beskæftigelsesministeriet. DLI-kontoret mener, at formål med at sende brevet er at gøre opmærksom på at det er en EU-sag med relevans for det danske uddannelsessystem, og derfor bør være i udvalgenes interesse at behandle og evt. gøre brug af muligheden for at udvalgsmedlemmer deltager i Europaudvalgets behandling af sagen. Samt en henvisning til Folketingets EU-reformgruppes rapport og dets anbefalinger om øget inddragelse af fagudvalg i EU-sager samt Udenrigsministerens svar på spørgsmål om fagudvalgene (se bilag 4.1.)

REFERAT

Der var generelt opbakning til at sende et brev til de to udvalg vedrørende mikroeksamensbeviser, men også opmærksomhed på hvorvidt udvalgene vil forholde sig til sagen. Brevet kan enten underskrives i DUS FU-regi (med BUPL) eller i DLI.

KONKLUSION

Der var opbakning til at sende brev til Folketingets Børne- og Undervisningsudvalg samt Uddannelses- og Forskningsudvalget vedrørende Kommissionens initiativ om mikroeksamensbeviser. Det skal dog afklares i DM hvem der kan underskrive sådan et brev (politisk niveau eller DLI). DLI-kontoret afventer afklaring hos DM.

5. Møde med Børne- og Undervisningsministeriet om EU

DLI-kontoret har i samråd med ministeriet udsat mødet til vi (forhåbentlig snart) kan mødes fysisk. På den baggrund foreslår ministeriet følgende datoer: 21. februar kl. 14-15 eller 22. februar kl. 13-14. Vi bliver enig om dato og indhold for mødet samt vores fælles hovedbudskaber. På møde med ministeriet vil der også være mulighed for at fremlægge synspunkter m.v. fra de enkelte organisationer.

KONKLUSION

DLI-kontoret meddeler BUVM at mødet kan afholdes den 21. februar 2022.

B U P L



6. Education and Training Monitor 2021

Bilag: 6.1. ET Monitor 2021 – landerapport Danmark

REFERAT

Kristina fremlagde hovedpointer fra rapporten i en præsentation. Der var generelt opmærksom på følgende områder: Digitalisering – og udfordringen i at 16 % er lavt præsterende i Danmark på trods af at landet i en europæisk sammenligning er meget gennemdigitaliseret. Efter- og videreuddannelse samt vejledning er vigtige områder, som DLI også fremadrettet skal informere Kommissionen om. I dialogen med Kommissionen skal der generelt sikres en modvægt til regeringens/ministeriets glansbillede af situationen for det danske uddannelsessystem.

7. International Summit on the Teaching Profession 2023

Bilag: 7.1. Brev fra EI om ISTP 2023 værtskab

Ministeren og formændene for BUPL, DLF og GL, har modtaget en henvendelse fra henholdsvis OECD og EI. Her udtrykkes der ønske om at Danmark er landevært for ISTP i 2023. Vi drøfter henvendelsen uformelt med henblik på den videre politiske proces.

REFERAT

GL og BUPL drøfter sagen politisk de kommende dage. Sagen bliver også behandlet i DUS FU. Der var ønske om viden om hvilket ressourcetræk der skal forventes at være ved et værtskab.

8. DLI mødekalender og international politisk kalender for 2022

Bilag: 8.1. DLI mødekalender 2022 – Udkast, 8.2. DLI international politisk kalender 2022

Forslag til DLI's mødekalender drøftes med henblik på at sikre at datoforslag passer medlemmerne. DLI-kontoret fremlægger DLI's internationale politiske kalender der indeholder kendte vigtige datoer for politiske initiativer og møder.

REFERAT

Der blev ændret på enkelte mødedatoer. Der arbejdes på at gennemføre en studietur til Bruxelles i efteråret 2022.

9. Gensidig orientering

DLI's medlemmer og DLI-kontoret orienterer om relevante sager og møder.

REFERAT

Kristina orienterede om møde i Udenrigsministeriets kontaktudvalg for retfærdig og bæredygtig vækst, hvor udenrigsministeren orienterede om regeringens syn på EU's tilstand. Der kommer nationale mål for Europa 2030, herunder om bekæmpelse af børnefattigdom. Der var referencer til forskning og videnskab og teknologi. Da det er Rikkens sidste måned som studentermedarbejder i DLI grundet færdiggjort speciale, søger DLI-kontoret ny studentermedarbejder.

Det nordiske uddannelsesstopmøde der forventes afholdt i september 2022 blev drøftet. Her blev rekrutteringsudfordringerne foreslået som et område som vi fra dansk side eventuelt kan byde ind med. Men udfordringen er ikke aktuel for GL.

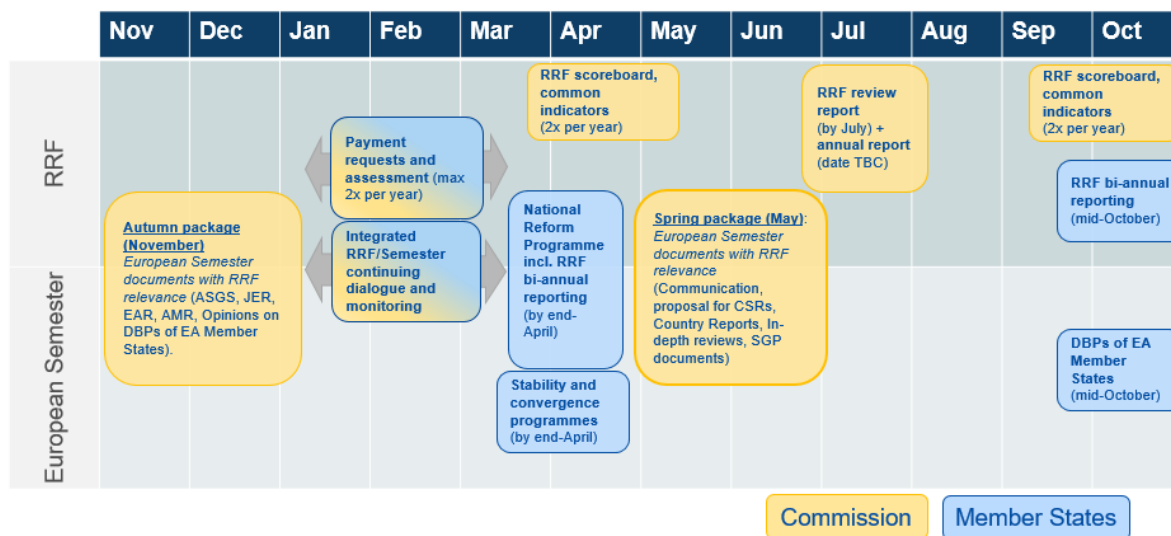
10. Eventuelt



NOTAT 2022-09

Det europæiske semester 2022 set med uddannelsespolitiske briller

Det europæiske semester, primært struktureret om hhv. efterårs- og forårspakken, udgør rammen om den økonomiske politik i EU. I nærværende notat gives der et overblik over de mest uddannelsesrelevante pointer fra det europæiske semester anno 2022.



1

Den årlige undersøgelse om bæredygtig vækst

I december 2021 udkom den årlige [undersøgelse om bæredygtig vækst](#) for 2022. Undersøgelsen, der er en del af efterårspakken, markerer startskuddet til det europæiske semester og udlægger de økonomiske reformprioriteter for det kommende år. I 2022-udgaven er uddannelse især berørt i relation til investeringer i digitalisering. Her bliver det bemærket, at investeringer i teknologisk udvikling skal suppleres af investeringer i digitale færdigheder i grundskoler og i efteruddannelser. Specifikt bliver det fremhævet, at der er stort behov for flere – specielt kvinder og piger - med STEM-færdigheder på højt niveau, mens andelen af folk med basale digitale færdigheder også bør højnes. I kølvandet på COVID-pandemien konkluderes det derudover, at der er brug for indsatser, der kan rette op på uligheder skabt af onlineundervisning, såvel som investeringer i livslang læring og efteruddannelse set i lyset af den grønne og digitale omstilling.

Det Nationale Reformprogram og Det Nationale Konvergensprogram

I april 2022 udkom regeringens [nationale reformprogram](#). Heri udlægger regeringen dens reformprogram og redegør for de tiltag, som er blevet gennemført for at efterleve EU-Kommissionens landespecifikke henstillinger fra juli 2021. Derudover indeholder reformprogrammet fra 2022 en opfølgning på Danmarks genopretningsplan under EU's genopretnings- og resiliensfacilitet. En række initiativer er relevante i en



uddannelsespolitisk kontekst – også selvom den danske resiliens- og genopretningsplan ikke indeholder undervisningspolitiske initiativer.

Regeringen fremhæver – som en styrkelse af uddannelsesområdet – at omprioriteringsbidraget er blevet sløjftet fra 2020. Derudover betones reformpakken *En ny reformpakke for dansk økonomi* fra 2022, hvor der bl.a. er indgået aftale om at etablere tre nye klimaerhvervsskoler, samt aftalen om minimumsnormeringer. På folkeskoleområdet fremhæves finanslovsaftalen fra 2020, hvor der afsættes flere penge til at ansætte lærere, og finanslovsaftale fra 2022, hvor det blev besluttet at styrke læreruddannelsen. På gymnasieområdet nævnes taxameterløft til de gymnasiale uddannelser vedtaget i 2021 som en styrkelse, og det samme gælder de aftalte investeringer i taxameterløft af AMU fra finansloven i 2022. Desuden nævnes det, at der er afsat en pulje til lukningstruede VUC-afdelinger i perioden 2020-2023.

På beskæftigelsesområdet bliver reformpakken *Hurtigere i job, et stærkere arbejdsmarked, investeringer i fremtiden og innovative virksomheder* fra januar 2022 fremhævet. Heri er der indgået en aftale om at sænke dimittendsatsen, hvilket ”vurderes at skabe stærkere bindeled mellem uddannelse og beskæftigelse” (Regeringen, 2022: 19).

Derudover øges fribeløbet, der kan tjenes ved siden af studierne med 4000 kr. pr. måned. Regeringen vurderer i [det nationale konvergensprogram](#), at sænkelsen af dimittendsatsen i 2030 vil give 8.200 flere fuldtidsbeskæftigede. Samlet er det estimeret, at reformpakken giver 12.200 flere i job i 2030.

I regi af handlingsplanen for opfyldelse af FN's verdensmål fremhæves to initiativer på uddannelsesfronten, der skal opfylde verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse. Dette er 1) nedsættelsen af en ekspertgruppe, der skal have fokus på elevers færdigheder og motivation i matematik samt 2) en ekspertgruppe, der skal belyse betydningen af køn for udbytte af undervisningen.

2

Kommissionens landerapporter og landespecifikke anbefalinger

I maj 2022 lancerede EU-Kommissionen årets [forårspakke](#). Denne består bl.a. af [landerapporter](#), hvor EU-Kommissionen giver sin analyse af medlemslandenes økonomier og samfundsudfordringer, samt af [landespecifikke henstillinger](#), hvori Kommissionen giver sine anbefalinger til, hvordan medlemslandene kan imødekomme udfordringer adresseret i landerapporterne.

I landerapporten for [Danmark](#) samler Kommissionen i år bl.a. op på den landespecifikke henstilling, som Danmark modtog i 2019 om at målrette investeringer i uddannelse og forskning. I år konkluderes det i den forbindelse, at der overordnet er sket delvise fremskridt på dette område. Generelt klarer Danmark sig dermed godt på uddannelsesområdet, og det bliver bl.a. fremhævet, at Danmark – på trods af en nedadgående tendens – klarer sig godt på voksenlæringsområdet, og at andelen af NEET¹ er faldende. Dog påpeges det også, at 17 % af unge voksne ikke afslutter gymnasium eller erhvervsuddannelse. Et tilsvarende billede gør sig gældende ift. andelen af unge, der forlader uddannelsessystemet tidligt. Her er Danmark med 9,8 % lige over EU-gennemsnittet på 9,7 % – og der er store geografiske uligheder. Det bliver også bemærket, at folk med migrantbaggrund i gennemsnit klarer sig 25 procentpoint dårligere på uddannelsesområdet – et tegn på, at der hersker ulighed i uddannelsessystemet. På lærersiden bliver det noteret, at uddannelsessystemet er konfronteret med lærermangel, samt at der er for få færdiguddannede lærere – f.eks. mangler 18 % af lærere i grundskolen de fornødne kvalifikationer. Til slut bliver det

¹ Not in Education Employment or Training (NEET)



fremhævet, at det er blevet en en tiltagende udfordring at tiltrække udenlandske studerende, efter at flere videregående uddannelser er overgået til at være dansksprogede.

I [de landespecifikke henstillinger til Danmark](#) er der ikke specifikt fokus på uddannelsesrelaterede tiltag. Mest relevant er her, at Danmark opfordres til at øge investeringerne i den grønne og digitale omstilling, hvilket må antages også at kunne påvirke uddannelsessektoren i form af investeringer i digital og ”grøn” læring. I den forbindelse har Kommissionen i januar 2022 udgivet en [rapport](#) om effektive investeringer i uddannelser, hvor digital læring er et fokuspunkt. Her lyder konklusionen, at de mest omkostningseffektive redskaber er 1) at investere mere i forskning om, hvordan digitale teknologier påvirker læring samt 2) at investere i læreres digitale kompetencer.



Den 24. maj 2022

Referat fra møde i DUS' arbejdsgruppe vedr. arbejdsmiljø

Tirsdag den 24. maj 2022 kl. 13-15 på Teams

Mødet blev indledt med en kort præsentationsrunde og velkommen til Lykke Svarre fra FSL. Lykke sidder i FSL's hovedbestyrelse, i AMPU samt BFA Velfærds styregrupper for hhv. vold og trusler og psykisk arbejdsmiljø.

Ad pkt. 1. BFAs rådsmøde

Der blev nævnt behov for at sætte fokus på kemisk APV og Inge fortalte, at man i BFA vil revidere "Når klokken ringer" og der få medtaget information om kemisk APV.

Ad pkt. 2. DCUM

Tine fortalte at man på DCUM's bestyrelsesmøde den 15. marts 2022 havde talt om at få nedlagt undervisningsmiljøprisen, fordi det virker som et forældet koncept. Der havde også været en drøftelse mellem DCUM og BUVM af Den Nationale Klageinstans mod Mobning og indførelse af et erstatningsansvar for skoler, som ikke lever op til handlepligten ift. antimobbe-bestemmelserne. DCUM mener ikke, at erstatningsansvar er den rette vej at gå og vil i stedet foreslå en genoprettende indsats evt. fulgt op af et tilsyn. Det er foreslået, at man diskuterer klageinstansen i Sammen om Skolen om et år.

DCUM's ny formand Anders Durhuus Ramsing ønsker i højere grad at sætte mere fokus på rådgivning og forebyggelse. Der er masser af materialer, men man er ikke helt sikker på, at materialerne kommer ud og bliver anvendt. Derfor vil DCUM gerne være mere opsøgende.

Der er udarbejdet nyt materiale til studerende med funktionsnedsættelse.

DCUM's dagsorden blev afsluttet med en bordet rundt, hvor stort set alle deltagende var enige om, at man møder flere sårbare unge. Herudover var en dialog om, hvorvidt der kunne findes et andet ord end mobning, som matcher unge bedre, fordi det opleves, at mobning mest handler om mindre elever.

Efter bestyrelsesmødet var der oplæg fra konsulent i DCUM; Ulla Kjærvang om samspillet mellem det fysiske rum og det pædagogiske. Og hvordan man i nyt skolebyggeri kan tænke i rum, således at den pædagogiske virkelighed kommer til live og man får en tredje medarbejder "forærende".

Chris Rævsgaard Hansen; konsulent i DCUM holdt et oplæg om: "Tættere på praksis", som bl.a. omhandlede klassens mangfoldighed.

Ad pkt. 3. Tilbage melding fra møder med BFAs besøgsteam

GL, Uddannelsesforbundet og FSL har holdt møde med teamleder Nete Veje fra besøgsteamet for at finde ud af hvilke fora, der kan benytte besøgsteamet. Det var indtrykket, at besøgsteamet anlægger en fleksibel tilgang og vil forsøge at imødekomme ønsker, der ligger lidt uden for opdraget; forstået således at man måske godt kan tænke høje følelsesmæssige krav ind sammen med temaet om ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder. Men målgruppen skal være større enheder. Både GL og FSL synes, at deres største arbejdsmiljømæssige udfordring hænger sammen med høje følelsesmæssige krav og i FSL tales der en del om dette samt moralsk stress. Det blev nævnt, at BFA-styregruppen for psykisk arbejdsmiljø arbejder på formidling af psykologisk tryghed.

GL har arrangeret to møder, hvor besøgsteamet deltager med beskrivelse af deres ydelse og hvor den kan anvendes:

- Et møde med GL og Danske Gymnasier
- Et møde med GL, Uddannelsesforbundet, Lederforeningen, Erhvervsskoler og Erhvervsgymnasier samt HF og VUC's lederforening

FSL har spurgt, hvorvidt besøgsteamet evt. kan levere webinarer og deltage på temadage.

Alle organisationer ønsker naturligvis at bakke op om indsatsen og benytte besøgsteamet, men det kan være lidt svært at gennemskue, hvad det præcist er, som de kan levere. Inge fortalte, at DLF har udsendt nyhed om besøgsteam til alle kredse og arbejdsmiljørepræsentanter, men meget gerne vil have en konkret case at formidle, da det gør ydelsen tydeligere. Der var enighed om, at besøgsteamet med fordel kunne levere en form for procesbeskrivelse af deres ydelse.

Deltagere:

Ditte Rask, GL
Lykke Svarre, FSL
Tine Agenskov, DLF
Inge Larsen, DLF

Afbud fra:

Bolette Bom, FSL
Anne-Marie Otto, Uddannelsesforbundet
Morten Theodor Bay, Uddannelsesforbundet
Rikke Gierahn Andersen, DLF
Jeanette Hansen, DLF

PUNKT 2



Unge læreres til- og fravalg af fagforening



Analyse & Tal

Udarbejdet for Danmarks Lærereforening
December 2021

Udarbejdet af

Analyse & Tal F.M.B.A
Hejrevej 34A
2400 København NV
www.ogtal.dk

For mere information kontakt

Thomas Mørch
Tlf. 25 39 61 50
thomas@ogtal.dk

Databehandling, analyse & tekst

Thomas Mørch, Maj Baltzarsen og Line Pommerencke-Vilmand

Kapitel 1 Introduktion

Indledning	5
Om undersøgelsen.....	5
Hovedindsigter.....	6

Kapitel 2 Unge medlemmers tilknytning til DLF & LL

Unge medlemmers til- og fravalg af fagforeningsmedlemskab	9
Det første møde med fagforeningen.....	9
Socialt pres for indmeldelse.....	10
Overfladisk kendskab til Danmarks Lærerforening	12
Udmeldelse af foreningen	14
Opsummering	14

Kapitel 3 Behovet for støtte & hjælp i det første job

Behovet for støtte & hjælp i det første job.....	16
Ikke alle medlemmer får den hjælp, de har behov for	16
Tilfredshed med den vejledning, støtte og hjælp medlemmerne får	17
Hjælp fra forskellige niveauer i fagforeningen er værdifuld.....	18
Opsummering: Behovet for opsøgende og målrettet hjælp til nyuddannede.....	18

Kapitel 4 Forventningerne til medlemskabet

Forventningerne til et fagforeningsmedlemskab.....	21
Oplevelsen af ikke at være klædt på til hele lærergerningen.....	21
Forventningerne til fagforeningens interessevaretagelse	21
Ønsket om et alternativt syn på lærergerningen.....	22
Opsummering: Ønsket om et bredt - og tydeligt - fokus på hele lærergerningen	23

Kapitel 1

Introduktion



Indledning

Om undersøgelsen

I indeværende rapport undersøges unge lærere og lærerstuderendes forventninger og behov til fagforeningsmedlemsskab. Formålet med analysen er at give et dybdegående indblik i, hvad der påvirker unge lærere og lærerstuderendes forhold til et medlemskab af henholdsvis Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds. Undersøgelsen dykker ned i, hvad der motiverer unge lærere og lærerstuderende til at blive medlem, hvorfor nogle vælger at melde sig ud og hvad der kan afholde potentielle medlemmer fra at melde sig ind. Den belyser desuden, hvilke behov unge lærere og lærerstuderende har, og hvordan foreningen i højere grad kan blive mere relevant og attraktiv for de unge lærere og lærerstuderende.

Baggrunden for undersøgelsen er Danmarks Lærerforenings strategi for rekruttering og fastholdelse af medlemmer 2020–2023. Den strategi har blandt andet fokus på at styrke indsatsen målrettet de yngre (potentielle) medlemmer. Organiseringsgraden er lavere for yngre lærere og lærerstuderende end for Danmarks Lærerforenings medlemmer generelt. Derfor er det relevant at undersøge årsagerne bag unges svagere tilknytning til foreningen. Analysen er udarbejdet i et samarbejde mellem Danmarks Lærerforening, Lærerstuderendes Landskreds og Analyse & Tal i august til december 2021. Analysen giver en nuanceret og dybdegående forståelse af unges behov og forventninger til Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds. Den kan dermed danne grundlag for overvejelser i forhold til, om foreningen bør ændre tilgang eller igangsætte yderligere tiltag målrettet de unge (potentielle) medlemmer med henblik på at styrke mødet med denne medlemsgruppe.

Metode og population

Undersøgelsen er baseret på en kombination af telefoniske enkeltinterviews af tidligere og potentielle medlemmer og fysiske fokusgruppeinterviews af nuværende medlemmer af Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds. Alle interviewdeltagere er lærere og lærerstuderende mellem 21 og 29 år.

I alt blev der gennemført

- 4 fokusgrupper med 26 nuværende medlemmer af Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds, herunder 2 fokusgrupper med uddannede lærere og 2 fokusgrupper med lærerstuderende.
- 15 enkeltinterviews med tidligere og potentielle medlemmer af fagforeningerne.

De nuværende medlemmer af henholdsvis Lærerstuderendes Landskreds og Danmarks Lærerforening er rekrutteret via de respektive fagforeningers medlemsdatabaser. De tidligere medlemmer er ligeledes rekrutteret via de to fagforeningers medlemsdatabaser – først via e-mail og dernæst ved opringning. Derudover bad vi rekrutterede deltagere om at invitere andre tidligere medlemmer i deres netværk, som kunne have lyst til at deltage. Denne metode blev ligeledes benyttet til rekrutteringen af potentielle medlemmer. Som udgangspunkt blev potentielle medlemmer rekrutteret gennem Facebook-sider – både officielle sider, såsom 'Lærerstuderende Carlsberg', og uofficielle fritidsgrupper, såsom 'For os der underviser i indskolingen'. Da kun få henvendte sig efter invitationsopslagene i Facebook-grupper, viste netværksrekruttering at være den mest effektive metode.

Til både fokusgruppeinterviews og enkeltinterviews blev der udarbejdet forskellige interviewguides til hver af de seks medlemstyper. Interviewene foregik i et løst eller semi-struktureret format for at give plads til kritik og hidtil ukendte pointer og oplevelser.

Hovedindsigter

Undersøgelsen viser, at unge medlemmer generelt er tilfredse med deres medlemskab af Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds. Foreningen repræsenterer et socialt og fagligt fælleskab, som medlemmerne gerne vil være en del af. Undersøgelsen viser dog også et potentiale for, at Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds kan skabe endnu større værdi og være mere relevant for unge medlemmer. Nedenfor gennemgås analysens hovedindsigter med fokus på, hvor undersøgelsen finder, at der er potentiale for, at foreningen – i endnu højere grad – kan indfri de unge lærere og lærerstuderendes behov for og forventninger til et fagforeningsmedlemskab.

Behovet for oplysning om værdien af – og mulighederne med – et medlemskab

På tværs af Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds har stort set alle de unge medlemmer i undersøgelsen meldt sig ind i foreningen uden et konkret behov for indmeldelsen eller uden et konkret kendskab til foreningens virke. Samtidig viser undersøgelsen, at de nye medlemmer ikke nødvendigvis efter indmeldelse sætter sig ind i, hvad et medlemskab egentligt betyder, og hvordan man kan få konkret værdi ud af sit medlemskab. Foreningen opfattes af medlemmerne som faglige og sociale fællesskaber, som mange vælger til, uden nødvendigvis at gøre sig refleksioner om hvilke muligheder medlemskabet giver. Undersøgelsen viser, at unge medlemmer i vid udstrækning kun har et overfladisk kendskab til fagforeningens arbejde og funktion, og derved kun opnår begrænset udbytte af medlemskabet. De unge medlemmer mangler både kendskab til eksisterende medlemstilbud, fagforeningens interessevaretagelse samt til de forskellige organisatoriske niveauer i foreningen.

Når de unge lærere og lærerstuderende ikke kender til de grundlæggende muligheder med og værdi af et fagforeningsmedlemskab, så bliver deres tilhørsforhold til foreningen svagere. Det manglende kendskab til foreningen kan dermed på længere sigt få konsekvenser for både medlemmernes engagement og fastholdelsen af dem som medlemmer. Hvis lærerne og lærerstuderende ikke er oplyst om fordelene ved et medlemskab, kan tilskyndelsen til medlemskab ude på de enkelte skoler og uddannelsesinstitutioner medvirke til, at nogle fravælger medlemskabet igen og afholde potentielle medlemmer fra at melde sig ind.

Analysen peger dermed på, at et øget kendskab til medlemskabets muligheder og fordele kan styrke de unge medlemmers tilknytning til fagforeningen og samtidig øge fastholdelsen af dem som medlemmer. Der er således potentiale for at skabe endnu større værdi for medlemmer og potentielle medlemmer, ved at sikre et større og bedre kendskab til hvad – og hvordan – et medlemskab kan skabe individuel og kollektiv værdi.

Behovet for opsøgende og målrettet hjælp til nyuddannede

De unge læreres behov for støtte fra en fagforening er i høj grad præget af, at de er nye på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser, at unge lærere har behov for mere målrettet og opsøgende vejledning, hjælp og støtte, når de starter i deres første job. Flere af de unge medlemmer i undersøgelsen mangler grundlæggende viden om deres rettigheder i ansættelsen, samt om hvordan de forskellige organisatoriske niveauer i Danmarks Lærerforening kan være en hjælp og støtte. Herunder mangler der også kendskab til, hvornår man kan gå til sin tillidsrepræsentant. Nogle af de unge medlemmer kender blandt andet ikke til forskellen på, hvornår man går til sin leder, og hvornår man går til sin tillidsrepræsentant. Ligesom der også er medlemmer, der frygter at være til besvær, hvis de opsøger hjælp fra deres tillidsrepræsentant, fordi de ikke ved, at tillidsrepræsentanten er frikøbt til opgaven. Når de nyuddannede lærere ikke har overblik over, hvilken hjælp de kan få fra fagforeningen, så stiller det dem

dårligere i forhold til at få en god start på deres arbejdsliv. Analysen peger dermed på et potentiale for, at Danmarks Lærerforening kan være mere relevant og attraktiv for unge lærere ved at arbejde målrettet og opsøgende med at hjælpe nyuddannede lærere til at få en god start i det første lærerjob.

Forventninger om et bredt fokus på hele lærergerningen

De unge lærere og studerende har et ønske om, at Danmarks Lærerforening og Lærerstuderende Landskreds arbejder for at sikre de bedste muligheder for lærergerningen og lærerstudiet som helhed. Det gælder både på individuelt niveau, hvor de unge medlemmer efterspørger hjælp og støtte til at kunne udfylde hele lærerrollen, men også i forhold til generel interessevaretagelse. Nogle af de unge lærere og lærerstuderende er bekendte med dele af foreningens arbejde hermed, men det er ikke alle.

Analysen viser også, at enkelte ikke-medlemmer udtrykker et behov for, at foreningen bliver mere inkluderende overfor lærere, der arbejder udenfor foreningens overenskomstområder. Disse ikke-medlemmer oplever, at fremtidens arbejdsmarked for lærere er mere divers og fleksibelt i forhold til, hvor man kan bruge sin profession. De udtrykker derfor et behov for, at foreningen også har fokus på læreres mangfoldige kompetencer og muligheder udenfor folkeskolen.

Analysen peger dermed på, at der er et potentiale for, at Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds kan skabe et større tilhørsforhold til de unge lærere og lærerstuderende ved at være meget tydelig om, hvordan foreningen arbejder bredt set – og hvordan medlemskabet kan bruges til at blive en endnu bedre lærer.

Kapitel 2

Unge medlemmers tilknytning til DLF & LL

Unge medlemmers til- og fravalg af fagforeningsmedlemskab

Indeværende kapitel undersøger, hvorfor unge melder sig ind i henholdsvis Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds, og hvorfor nogle unge fravælger et medlemskab. For at forstå unges motivation for til- og fravalg af et fagforeningsmedlemskab dykker analysen ned i, hvordan unge lærere og lærerstuderende opfatter henholdsvis Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds, hvad deres kendskab til foreningen er, og hvad omstændighederne for indmeldelse er.

Undersøgelsen peger på, at der er et potentiale for at opnå en større tilknytning fra de unge medlemmer, hvis de får grundige oplysninger om, hvordan de kan opnå individuel og kollektiv værdi af deres medlemskab.

Det første møde med fagforeningen

Generelt fremhæver flere af medlemmerne, at de ønsker at blive del af det fællesskab, som de oplever både Lærerstuderendes Landskreds og Danmarks Lærerforening repræsenterer. Mange af de unge medlemmer i undersøgelsen har meldt sig ind i Lærerstuderendes Landskreds i starten af deres studietid, og de fleste overgår til Danmarks Lærerforening, når de skal ud på arbejdsmarkedet.

De lærerstuderendes første møde med fagforeningen er ofte, når de møder Lærerstuderendes Landskreds det første år på studiet i forbindelse med deres introforløb. Her præsenteres de studerende for foreningen og stifter bekendtskab med konceptet "faglig klub", der er en væsentlig kulturbærer og "institution" i forhold til det sociale liv på studiet, hvorfor det bliver attraktivt at melde sig ind. Dette gør sig i højere grad gældende på de mindre uddannelser og i mindre grad gældende på de større campusser.

Medlemskabet af Lærerstuderendes Landskreds bliver af flere af undersøgelsens deltagere, på tværs af campusser, begrundet med, at de oplevede Lærerstuderendes Landskreds som et sted, hvor de både kunne blive en del af et socialt og et fagligt fællesskab, hvilket var attraktivt som ny på lærerstudiet. Et medlem af Lærerstuderendes Landskreds fortæller følgende:

"Jeg meldte mig ind i LL, fordi jeg så det som en måde at blive meget social i skolen og få en finger i jorden og en finger på pulsen på studiet"

Lærerstuderendes Landskreds bliver dermed af nogle set som en mulighed for at møde andre studerende og som en måde at "komme mere ind i studiet på", som en anden interviewperson udtrykker det.

Organisationsgraden i Lærerstuderendes Landskreds er på 48 pct, dvs. væsentligt lavere end organiseringsgraden for lærere under 29 år som er 79 pct. (Organisationsgradsundersøgelse 2021). De studerende i undersøgelsen, der har valgt at melde sig ind i Lærerstuderendes Landskreds, beskriver det som en naturlig selvfølge at melde sig ind – enten ud fra ønsket om at være en del af det sociale og faglige fællesskab, eller fordi de har en grundlæggende værdi om, at man bør være medlem af en fagforening. Andre fortæller, at de oplever Lærerstuderendes Landskreds som et sikkerhedsnet og en tryghed – dog uden tydeligt at kunne beskrive, hvordan medlemskabet konkret er et sikkerhedsnet, ud over, at man qua et medlemskab er forsikret under praktikophold. Et par medlemmer fortæller, at truslen om en ny lockout er et eksempel på, hvorfor det er vigtigt at være medlem, og at medlemskabet er en tryghed, hvis det skulle ske igen.

For både Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds gælder det, at stort set alle de unge medlemmer i undersøgelsen har meldt sig ind uden et konkret behov for indmeldelsen eller uden et konkret kendskab til foreningens virke. Interviewpersonerne giver udtryk for en fornemmelse af tryghed og et ønske om et socialt og fagligt fællesskab. Men de er ikke overbevisende i deres kendskab til, hvorvidt og i hvilken udstrækning den tryghed og det fællesskab faktisk eksisterer. Således peger undersøgelsen på, at der kan være en tendens til, at unge melder sig ind uden at sætte sig ind i, hvad et medlemskab egentligt betyder, og hvordan man kan få konkret værdi ud af sit medlemskab. Enkelte af de unge i undersøgelsen har omvendt en meget klar forståelse af fagforeningers rolle, og hvad man kan forvente af et medlemskab. En forståelse de har med hjemmefra sammen med den politiske holdning, at man selvfølgelig er medlem af en overenskomstbærende fagforening.

Socialt pres for indmeldelse

Nogle medlemmer fortæller, at de har meldt sig ind efter pres fra andre medlemmer. Dette gælder både studerende, der beretter om socialt pres fra andre studerende, og for unge lærere, der fortæller om kollegialt pres om at melde sig ind i foreningen. Et medlem af Danmarks Lærerforening fortæller:

"Jeg har da tit hørt fra mine kollegaer som noget af det første, 'Er du medlem af fagforeningen?' Jeg kan huske det første halve år, da jeg fik mit første job, et barselsvikariat, der var jeg ikke medlem. Og der kunne man mærke, at man fik lidt hug."

Et andet medlem fortæller, at det på hendes studie kan have sociale konsekvenser, hvis man ikke melder sig ind i Lærerstuderendes Landskreds: *"Hvis ikke man var medlem, så blev man set meget dårligt på af alle de andre, så det var bare om at melde sig ind."*

Nogle af de medlemmer, der har oplevet et socialt pres for at skulle melde sig ind, beretter, at de grundlæggende ikke har et problem med dette pres. Fortællingen blandt disse medlemmer er, at det er et nødvendigt pres, da det er afgørende, at alle lærere og lærerstuderende holder sammen. For andre opleves det sociale pres dog som et større problem med kulturen i foreningen – for eksempel fortæller et medlem af Danmarks Lærerforening følgende:

"På et tidspunkt var der snak om, at der skulle lukkes ned igen her for 3 år siden. Der var der en heftig snak om, hvem der var medlem af lærernes A-kasse, og hvem der var medlem af lærernes fagforening. Dem, der så ikke var medlem, blev der lige pludselig talt negativt om. Så altså mit naive, positive, søde jeg kan jo godt tænke, at du skal jo ikke blive udstødt, bare fordi du ikke er medlem af foreningen."

Som citatet ovenfor illustrerer, så kan et socialt pres på en arbejdsplads virke som en ekskluderende kultur, hvor nogle er velkomne og andre udstødes. Et tidligere medlem Danmarks Lærerforening fortæller om, hvordan en tillidsrepræsentant pressede på for hendes indmeldelse:

"Det var mere for at være på god fod med TR, når man kom ind på en ny arbejdsplads som nyuddannet, at jeg bare sagde: 'Jamen, det er fint, det skal jeg nok få gjort.' Så på den måde var det ikke af egen fri vilje [indmeldelsen], men fra et pres fra hendes side og ikke så meget, hvad jeg selv havde lyst til. Hun sagde noget om, at 'vi jo står sammen her på arbejdspladsen.' Og at det var asocialt, hvis man ikke ville være en del af fællesskabet og de ting, de står for. Uden at uddybe nogle af tingene! Så på den måde var jeg sådan lidt: 'Nå ja, jeg gider jo heller ikke melde mig ud af fællesskabet. Jeg gider ikke være en lonely rider. Nu har jeg uddannet mig som lærer, så må jeg hellere blive en del af det.' Så det gjorde jeg så."

Som det er beskrevet i ovenstående citat, så oplevede den pågældende lærer et negativt pres fra sin tillidsrepræsentant. Måden hvorpå indmeldelsen foregik, gav den pågældende person en negativ opfattelse af foreningen. Det var udelukkende et socialt pres, der ikke fremhævede fordelene ved et

medlemskab, der var årsagen til hendes indmeldelse. Dette var også en årsag til, at den pågældende person meldte sig ud igen på et senere tidspunkt.

Et medlem af Lærerstuderendes Landskreds udtrykker i et fokusgruppeinterview en grundlæggende bekymring for, at en kultur, hvor man presser lærerstuderende til indmeldelse, sker på bekostning af den personlige lyst til at være med i fællesskabet og foreningen:

"Det synes jeg er frygteligt [at man bliver presset til at være medlem]. Jeg kan godt lide, at det er noget man vælger. Jeg vælger at være medlem, fordi jeg har lyst. Ikke fordi jeg er blevet presset, eller fordi så er jeg uden for [fællesskabet]. Men fordi at jeg har lyst til at være medlem. Jeg har lyst til at gøre det her for mig selv og mine medstuderende."

De andre i fokusgruppeinterviewet bakker dette medlem op. De bryder sig heller ikke om, at nogen skal udskammes for ikke at være medlem, og det er også vigtigt for dem at fokusere på, at man melder sig ind, fordi det er noget man ønsker. På samme vis fremhæver andre af de unge lærere og lærerstuderende i undersøgelsen, at de ønsker at være med i et socialt og fagligt fælleskab, der er inkluderende, og en kultur, hvor medlemmer presser ikke-medlemmer til indmeldelse, opleves at stå i modsætning til det fælleskab som de ønsker.

Undersøgelsen finder dermed, at nogle af de unge medlemmer oplever det som problematisk, at ikke-medlemmer bliver mødt med udskamning og isolering rundt omkring på arbejdspladserne og uddannelsesinstitutionerne. Undersøgelsen finder samtidigt, at det kan have konsekvenser for medlemmernes forhold og tilknytning til foreningen, hvis indmeldelse sker på baggrund af en negativ oplevelse med socialt pres frem for et positivt fokus på værdien af et medlemskab. Samtidig kan det afholde potentielle medlemmer fra at melde sig ind, hvis de får et negativt billede af kulturen i foreningen.

Overfladisk kendskab til Lærerstuderendes Landskreds

I undersøgelsen har vi både interviewet lærerstuderende, der aldrig har hørt om Lærerstuderendes Landskreds, og selvsagt ikke er medlemmer, og studerende, der er medlemmer. Blandt de lærerstuderende, der er medlem af studenterfagforeningen, har mange kun et overfladisk kendskab til Lærerstuderendes Landskreds. De kender hovedsageligt Lærerstuderendes Landskreds som dem, der forsikrer dem under praktik. Mange af dem gentager en historie om en studerende, der mistede en systemnøgle på den skole, hvor han var i praktik, og derfor skulle betale for udskiftning af alle skolens låse. Den historie ser således ud til at være effektiv i forhold til rekruttering, men samtidig illustrerer det også, hvor overfladisk mange af de lærerstuderendes kendskab er, når de primært kender studenterfagforeningen som en praktik-forsikring.

Selvom en del har et overfladisk kendskab, er der også nogle medlemmer af Lærerstuderende Landskreds, der har været til sociale arrangementer eller foredrag. De lægger mere vægt på Lærerstuderendes Landskreds som et fagligt og socialt fællesskab. Som en lærerstuderende fortæller:

"Der var i hvert fald rigtig mange på mit hold, der meldte sig ind, fordi LL var sådan 'ja når I er ude i praktikken, så er I dækket, og alt det praktiske', hvor jeg vil sige, jo længere tid der går, jo mere ser jeg LL som nogle, der arrangerer sociale sammenhænge og foredrag og sådan nogle ting. Jeg bruger det ikke så meget til det andet. Men der bliver holdt en masse arrangementer, som er virkelig hyggelige – skaber sammenhold."

Særligt faglige arrangementer er noget, lærerstuderende efterspørger, men en del af dem, vi har snakket med i undersøgelsen, har ikke kendskab til, at det er noget, Lærerstuderendes Landskreds arrangerer. Enkelte har dog et stort kendskab til Lærerstuderendes Landskreds – nogle af dem har selv været aktive,

og kender derfor en del til studenterforeningens arbejde med at forbedre undervisningsmiljøet og til forbindelsen til Danmarks Lærerforening.

Ifølge flere af de unge medlemmer, så har omstændighederne ved studiestart betydning for, hvorvidt de nye medlemmer sætter sig ind i deres nye medlemskab. Studiestart er karakteriseret af, at der er mange nye mennesker og informationer at forholde sig til. En lærerstuderende beskriver:

"Jeg startede i sommers og der kom de (LL) ud i den første uge. Og i den første uge var jeg træt, der var nye mennesker, der var nye lærere, der var hele tiden noget nyt. Jeg var ret smadret [...] Vi blev bombet med info den uge." (Medlem af Lærerstuderendes Landskreds)

Samtidig med at der generelt er et højt informationsniveau, som de nye lærerstuderende skal forholde sig til, er det ofte i introforløbet, at de mange relevante organisationer og tilbud introduceres for de nye studerende. Det er også her, at flere af medlemmerne i undersøgelsen har meldt sig ind. De fortæller, at de ved studiestart gerne vil være med til det hele, men ikke har overskud til at sætte sig ind i, hvad de forskellige organisationer rent faktisk arbejder for og har af medlemstilbud – og hvordan de adskiller sig fra hinanden.

"Jeg synes, der er mange organisationer, der bliver blandet sammen i alt det her. Der er Lærerstandens Landskreds, DLF, Brandforsikring, og de virker alle sammen lidt som en stor masse, måske fordi de alle kommer første studiedag, hvor man er helt ny, og så siger de bare hundrede ting, og 'jaja, jeg skal være med i det hele'."

Indmeldelse i Lærerstuderendes Landskreds foregår på samme blanket som indmeldelse i a-kassen. Måske udgør det en af forklaringerne på, at flere af de lærerstuderende, der har deltaget i undersøgelsen, blandt andet har svært ved at kende forskel på: Lærerstuderendes Landskreds, Danmarks Lærerforening, Lærerstandens Brandforsikring og Lærernes a-kasse.

Som det fremgår af ovenstående, fortæller flere af medlemmerne i undersøgelsen, at der ikke har været nogle konkrete forventninger, ønsker eller behov som ledte dem til at melde sig ind i Lærerstuderendes Landskreds, men at de oplever Lærerstuderendes Landskreds som relevant for dem pga fællesskabet, forsikringen og muligheden for at påvirke udviklingen på studiet via råd og nævn.

Overfladisk kendskab til Danmarks Lærerforening

Den manglende indsigt i medlemskabet går igen hos de unge medlemmer af Danmarks Lærerforening. Overordnet set forbinder mange af de unge medlemmer i undersøgelsen Danmarks Lærerforening med et fællesskab, der skaber de bedst mulige rammer for lærerne, i forhold til løn og arbejdsvilkår. Fagforeningen bliver opfattet som en sikkerhed for lærerne, og det skaber en tryghed at vide, at der er nogle til at hjælpe med at sikre de bedst mulige arbejdsvilkår. Et medlem fortæller følgende:

"Jeg tænker, at Danmarks Lærerforening er dem, der har vores ryg. Det er dem, der er der, når lokummet brænder. At I er dem, som passer på os og kæmper vores sag i forhold til at have de bedst mulige arbejdsvilkår. Og de bedste betingelser for at gå på arbejde. Og kæmper også for, at arbejdet for lærerne er så godt som overhovedet muligt."

Ligesom dette medlem anser næsten alle af undersøgelsens deltagere Danmarks Lærerforening for at være en stærk forening, der er gode til at organisere lærerne og sikre ordentlige vilkår for lærerne. Et medlem fortæller det på denne måde:

"Lærerforeningen har jo ry for at være en meget stærk fagforening. Jeg kender ikke – det er selvfølgelig heller ikke noget jeg går og spørger folk om til dagligt – men jeg kender simpelthen ikke nogen lærer, som ikke er medlem af DLF."

Undersøgelsen finder dog, at der parallelt med denne udbredte opfattelse af Danmarks Lærerforening som en stærk fagforening, der sikrer gode arbejdsvilkår for lærerne, også er mange unge medlemmer, som kun har et overfladisk kendskab til foreningen. Et medlem fortæller det således:

"En af de eneste sammenhænge, hvor jeg tænker Danmarks Lærerforening, det er nok primært forhandling af løn og overenskomst. Og jeg har også selv brugt det i forhold til at kunne overskue alle de tillæg, der er. Men ellers har jeg ikke rigtig set det, brugt det, eller hørt om det [foreningen], udover at jeg betaler et kontingent hver måned."

Som det fremgår i ovenstående citat, så giver det pågældende medlem udtryk for, at Danmarks Lærerforening primært er en fagforening, der kan hjælpe lærere med at forstå deres løn og overenskomst. Denne opfattelse er der flere af de unge medlemmer i undersøgelsen, som deler. Under et af fokusgruppeinterviewene indrømmer et medlem, at han ikke ved særligt meget om Danmarks Lærerforening:

"Altså hvis jeg skal være ærlig, så ved jeg faktisk ikke noget om foreningen, andet end at det er en type af forsikring. Mere kan jeg ikke sætte mig ind i, mere ved jeg ikke om foreningen. Det skal jeg ikke lyve om. Og det er heller ikke fordi jeg har gjort noget for at undersøge det, men nogle gange tænker man ikke over det, før det bliver relevant."

Flere af de andre deltagende medlemmer siger, at de er "i samme båd" – at de heller ikke ved særligt meget om fagforeningen. Det pågældende fokusgruppeinterview fortsætter med, at medlemmerne bliver præsenteret for Danmarks Lærerforenings værditilbud. Her er flere af medlemmerne overraskede, når de ser fagforeningens mange medlemstilbud. Særligt er de overraskede over, at Danmarks Lærerforening har en holdning til, hvad der foregår i undervisningen og aktivt forsøger at påvirke udviklingen i folkeskolen. Sagt med andre ord: De fleste af de unge medlemmer i undersøgelsen ved ikke, at fagforeningen bruger ressourcer på en bredere interessevaretagelse end overenskomstforhandlinger. Der bliver dog udtrykt glæde over at høre, at det er noget, som Danmarks Lærerforening engagerer sig i. Der er også en del andre medlemstilbud, som flere af medlemmerne ikke kender til – for eksempel ved kun få, at Folkeskolen.dk delvist er finansieret af foreningen, ligesom det også kun er få, der kender til muligheden for at få psykologbistand i særlige tilfælde.

Det er karakteristisk for mange af medlemmerne, der kun har et mere overfladisk kendskab til Danmarks Lærerforening, at de generelt ikke følger med i kommunikationen fra foreningen, herunder de mange medlemstilbud som foreningen tilbyder.

Et medlemskab af Lærerstuderendes Landskreds leder for flere af medlemmerne i undersøgelsen videre til et medlemskab af Danmarks Lærerforening. Lærerstuderendes Landskreds fungerer, i den forbindelse, som en indgangskanal til Danmarks Lærerforening. Undersøgelsen viser dog, at bemærkelsesværdigt få af de lærerstuderende i undersøgelsen er klar over, at Lærerstuderendes Landskreds er en del af Danmarks Lærerforening. Undersøgelsen peger dermed på et potentiale for at udbrede kendskabet til Danmarks Lærerforening allerede for lærerstuderende. Det vil give større kendskab til, hvad foreningen er og kan tilbyde, når de studerende er færdiguddannede.

Udmeldelse af foreningen

Undersøgelsen viser, at der er mange forskellige årsager til, at unge lærere vælger at melde sig ud af Danmarks Lærerforening. Som tidligere beskrevet så kan oplevelsen af at blive presset til indmeldelse være én årsag til, at personer melder sig ud igen på et senere tidspunkt. Der kan dog også være andre oplevelser med den specifikke kultur og fællesskab, som kan være en årsag til udmeldelse. Et tidligere medlem fortæller følgende om hans oplevelse af kulturen i Danmarks Lærerforening, og hvorfor han meldte sig ud af foreningen igen:

"Jeg havde også oplevelsen af, at det [DLF] kunne blive sådan lidt et talerør for brok for brokkens skyld. Det var typisk dem, der gjaldede op om noget, der for mig var ligegyldigt."

For dette tidligere medlem kom fællesskabet til at virke som en uhensigtsmæssig "brokkeklub" (som læreren senere kalder foreningen), og kulturen virkede generelt "forældet" i hans perspektiv. Karakteristisk for dem, der nævner fællesskabet og kulturen som en årsag til udmeldelse er, at de samtidig fortæller, at de følte sig presset til indmeldelse, og det dermed ikke var frivillig indmeldelse. Disse personer er samtidig de mest kritiske over for Danmarks Lærerforening i undersøgelsen. Ofte handler kritikken om, at de ikke oplever, at Danmarks Lærerforening opfører sig som konstruktive samarbejdspartnere til enten skoleledelse eller kommuner; og har oplevet, at kulturen er negativ med fokus på socialt pres.

Økonomi er en anden årsag til at melde sig ud. De personer, der har meldt sig ud af økonomiske årsager, fortæller, at kontingentet opleves som højt, når man ikke arbejder i faste stillinger. Der er også en interviewperson, som af personlige årsager har måtte skære ned på udgifterne og derfor meldte sig ind i en gul fagforening, hvor man fik seks måneders gratis a-kasse ved indmeldelse.

Der er ingen af de tidligere medlemmer, som har meldt sig ud på grund af utilfredshed med foreningens værditilbud. Tværtimod er der generelt tilfredshed med de medlemstilbud, foreningen har til medlemmerne – også fra tidligere medlemmer. I forlængelse heraf er det værd at bemærke, at ingen af de tidligere medlemmer i undersøgelsen kritiserer foreningens overenskomstforhandlinger, ligesom ingen har meldt sig ud på grund af utilfredshed med lærernes løn og arbejdsvilkår.

Opsummering

De unge medlemmer mangler grundlæggende mere viden om, hvad et medlemskab af henholdsvis Lærerstuderendes Landskreds og Danmarks Lærerforening har af værdi for dem som individ og kollektiv. Den manglende viden kan hænge sammen med, at mange melder sig ind uden at have gjort sig overvejelser om konkrete behov og muligheder, men blot fordi det umiddelbart virker som relevant eller fordi medlemmerne er blevet opfordret til det.

Der er et potentiale for, at de unge medlemmer får en endnu større tilknytning til foreningen, hvis de modtager grundigere information om foreningens arbejde, hvordan de konkret kan bruge foreningen og dermed få værdi af deres medlemskab.

Det kan være oplagt at give denne information lidt tid efter indmeldelse i Lærerstuderendes Landskreds, da de studerende oplever at være fyldt op ved studiestarten. Samtidig er der et potentiale for at oplyse medlemmer af Lærerstuderendes Landskreds om, hvad et medlemskab af Danmarks Lærerforening indebærer, så de studerende er klædt på til overgangen, når de er færdiguddannede.

Kapitel 3

Behovet for støtte & hjælp i det første job

Behovet for støtte & hjælp i det første job

I dette kapitel undersøges, hvilke særlige behov og forventninger unge lærere har til et fagforeningsmedlemskab. Et særligt forhold for de unge medlemmer af Danmarks Lærerforening er, at mange er helt nye på arbejdsmarkedet. At være nyuddannet i sit første job opleves af mange i undersøgelsen som en svær situation, og der er derfor et særligt behov for vejledning, støtte og hjælp blandt de unge lærere. Problemet er imidlertid, at ikke alle unge medlemmer ved, hvordan de kan få den nødvendige vejledning, støtte og hjælp fra fagforeningen. Når de unge nyuddannede lærere ikke har overblik over, hvilken hjælp de kan få fra fagforeningen, så stiller det dem dårligere i forhold til at få en god start på deres arbejdsliv.

Dette kapitel peger på, at Danmarks Lærerforening kan blive endnu mere relevant og attraktiv for de unge lærere ved i højere grad at arbejde opsøgende og målrettet med at hjælpe nyuddannede godt i gang med arbejdslivet.

Ikke alle medlemmer får den hjælp, de har behov for

Som nyuddannet lærer i det første job er der mange ting at forholde sig til. Det beretter mange af medlemmerne i undersøgelsen. Samtidig fortæller medlemmer, at de gik ud fra, at der var grundlæggende styr på deres ansættelsesvilkår fra ledelsen side, da de fik deres første job, men endte med en anden oplevelse. I interviews fortæller medlemmer, at de som nyuddannede har oplevet at få ansættelser med urimelige krav og vilkår.

“Jeg tror også, at jeg har været lidt for naiv i forhold til min ansættelse, som nyuddannet, for jeg er i et barselsvikariat, hvor jeg har fuldt skema. 26 lektioner. Jeg vil gerne være klogere på, hvilke rettigheder jeg har. Jeg føler mig på mange måder udnyttet i den lærerstilling, jeg har lige nu.” (Medlem af Danmarks Lærerforening)

Flere genkender følelsen af ikke at kende til sine grundlæggende rettigheder og dermed være i tvivl om, hvornår krav er rimelige, og hvornår de ikke er. Enkelte fortæller, at de ligefrem har en følelse af at blive udnyttet i det første job.

På trods af, at flere medlemmer oplever et konkret behov for vejledning, støtte og hjælp – særligt til den svære opstart som nyuddannet – så er det ikke alle, som har benyttet sig af deres medlemskab af Danmarks Lærerforening. Et medlem fortæller blandt andet, at hun havde brug for mere opsøgende hjælp, da hun var nyuddannet:

“Jeg savnede måske lidt, at de [DLF] rakte en hånd ud til de nyuddannede i form af måske en guide ift. ens rettigheder og alle de nye begreber og ord på lønsedlen. Det tænkte jeg rigtig meget over, da jeg startede, for der var nogle ting, jeg aldrig havde hørt om. For jo, jeg har da haft et studiejob ved siden af, men det er jo slet ikke det samme.”

Én årsag til, at nogle medlemmer ikke opsøger fagforeningen er, at de ikke ved, hvor og hvordan de kan få vejledning, hjælp og støtte. Undersøgelsen finder blandt andet, at det ikke er alle medlemmer, som opsøger deres tillidsrepræsentant. I en af fokusgrupperne fortæller et medlem, at han kun har mødt sin

tillidsrepræsentant til jobsamtalen, men ikke i øvrigt. Han kender faktisk ikke navnet på hans tillidsrepræsentant.

Der kan være flere årsager til, at de unge medlemmer ikke altid opsøger deres tillidsrepræsentant for at få hjælp. Nogle medlemmer fortæller, at de som nye på arbejdspladsen ikke ønsker at være til besvær, og at de derfor kan være tilbageholdende med at opsøge hjælp. Der kan også være uvished om, hvad rammerne er for tillidsrepræsentanterne, for eksempel om de er frivillige eller ej, og hvornår det er i orden at kontakte dem. Flere af de unge medlemmer fortæller, at de ikke kender til rammerne for tillidsrepræsentanternes arbejde, herunder er de uvidende om, at tillidsrepræsentanten er frikøbt og således har dedikeret tid til at varetage opgaven. Kendskabet til rammerne for tillidsrepræsentanten er, og vil være, en væsentlig information for flere af de unge medlemmer, som har været tilbageholdende med at opsøge tillidsrepræsentanten med tvivlsspørgsmål i forhold til deres ansættelse. Samtidig fortæller flere af de unge medlemmer, at deres arbejdsliv er startet i en mere prekær stilling, for eksempel en tidsbegrænset stilling. De oplever sig stillet i en mere sårbar position, i forhold til at bede om hjælp og støtte hos kolleger, tillidsrepræsentant og ledelse.

Som beskrevet i ovenstående viser undersøgelsen, at ikke alle unge medlemmer er blevet mødt af en tillidsrepræsentant, der er opsøgende og vejledende i forhold til at hjælpe dem godt i gang med deres nye job.

Tilfredshed med den vejledning, støtte og hjælp medlemmerne får

De medlemmer som har været i kontakt med foreningen, har generelt haft gode oplevelser med at få kompetent hjælp til aktuelle problemstillinger. Et medlem fortæller for eksempel om en konkret situation, hvor personen fik vejledning til at håndtere en svær situation i forbindelse med COVID-19 nedlukningen:

“Jeg synes også, at under Corona har der jo været det, at forældre siger de savner flere skolehjemsamtaler. Og så finder man så ud af, at matematiklæreren skal være med til alle de her skolehjemsamtaler. Nu har jeg jo to klasser, så det svarer til næsten 50 skolehjemsamtaler. Hvad gør jeg så? Og det var der jeg tænkte ‘Yes, jeg har min fagforening bag mig’, Jeg ringer, det kan da ikke være rigtigt, at jeg skal være med til 50, og hvis det så er, hvad gør jeg så med forberedelsestid? Hvad bruger jeg den på? Så jeg synes bare det var rigtig dejligt at blive vejledt til, at jeg godt kan sige til min leder, at så skal du ikke give mig flere opgaver, eller så skal jeg have fjernet nogle opgaver, og det havde jeg faktisk ikke tænkt mig frem til. Det er fagforeningen, der har hjulpet mig med det”

Flere af de unge medlemmer har søgt hjælp til spørgsmål om løn og overenskomstmæssige forhold. Her oplever medlemmerne ligeledes, at de får den hjælp, de efterspørger; og at det er værdifuldt for dem, at foreningen kan hjælpe med vejledning til konkrete problemstillinger. Selv blandt tidligere medlemmer af Danmarks Lærerforening er der udelukkende tilfredshed med den vejledning, støtte og hjælp, man har oplevet at få fra fagforeningen. Et tidligere medlem fortæller følgende:

“Det var rigtig godt til det, jeg skulle bruge hjælp til. Jeg ringede også til nogle gule fagforeninger, men DLF var bedre til det, jeg skulle bruge hjælp til. [...] Virkelig kompetente for det første, synes jeg. Utroligt hjælpsomme. Der gik ingen tid fra da jeg bad om hjælp til, at der var sat noget i gang.”

Medlemskabet er ikke nødvendigvis noget, der påvirker de unge medlemmer i hverdagen, men enkelte fremhæver, at det alligevel kan give en tryghed i hverdagen, at man har fagforeningen i ryggen for eksempel, når der sker ændringer i ens arbejde.

Hjælp fra forskellige niveauer i fagforeningen er værdifuld

Den første kontakt med fagforeningen er for mange medlemmer mødet med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten er dermed central for de unge medlemmers oplevelse af foreningen som helhed. I undersøgelsen beretter flere af de unge medlemmer om gode oplevelser med deres tillidsrepræsentant, hvor de har oplevet kompetent og opsøgende hjælp, blandt andet til den svære opstart som nyuddannet. Et medlem fortæller følgende om hans oplevelse af at være nyuddannet og møde en opsøgende tillidsrepræsentant:

"Jeg blev ansat som barselsvikar til at starte med. Der var 28 timers undervisning. Men så så min TR det og fik sat det ned, og så var det bare meget naturligt, at det var hende, der gik forrest og gik til ledelsen med det. Det skal vi have sat ned til 26 timer. [...] Det virkede meget naturligt, at det var TR, der gik ind og gjorde noget ved de her ting og gik ind og tog den opgave på mine vegne."

Enkelte medlemmer har også oplevet en opsøgende kreds, som har haft målrettede tilbud til nyuddannede:

"Jeg blev tilbudt af Københavns Lærerforening, at de nye lærere skulle et sted hen, jeg tror det var i Helsingør. Og så var vi til en workshop om, hvordan er det at være ny lærer. Hvilke regler der er og sådan noget. Det synes jeg bare var rigtig fedt (...) Jeg skulle overnatte der to dage, en hel weekend, og der var mad, og det var bare så hyggeligt, især at se andre kollegaer, som også var nyuddannede."

Nogle medlemmer har endvidere søgt rådgivning hos hovedkontoret. I undersøgelsen nævner enkelte medlemmer, at de af forskellige årsager ikke har ønsket at opsøge hjælp fra personer tæt på deres arbejde, heller ikke fra tillidsrepræsentanten. De fremhæver det som en styrke, at der er mulighed for at ringe til hovedkontoret. Et medlem fortæller følgende:

"Også hvis man er lidt mere introvert og ikke tør komme til sin kollegaer eller TR som nyuddannet. At man ved, at I ligesom er der og kan besvare alle ens spørgsmål. Det synes jeg er meget fedt, især det første år, hvor der er mange praktiske ting, man lige skal have styr på."

Dem som har fået vejledning, støtte og hjælp til den svære start som nyuddannede, er generelt meget tilfredse med den hjælp, de har fået. Undersøgelsen viser også, at det er en styrke, at medlemsskabet af Danmarks Lærerforening giver mulighed for at få vejledning, støtte og hjælp fra forskellige organisatoriske niveauer.

Opsummering: Behovet for opsøgende og målrettet hjælp til nyuddannede

Unge medlemmer har behov for målrettet og opsøgende vejledning, hjælp og støtte, når de får deres første job. De nye lærere kender ikke altid deres rettigheder og de ved heller ikke nødvendigvis, hvor man kan søge hjælp og information. Flere af de unge medlemmer i undersøgelsen mangler grundlæggende viden om, hvordan de forskellige organisatoriske niveauer i Danmarks Lærerforening kan være en hjælp og støtte, særligt i forhold til, hvornår man kan gå til sin tillidsrepræsentant.

Nogle unge medlemmer har gode erfaringer med at blive mødt af en opsøgende tillidsrepræsentant, som har fungeret som et bindeled til hele foreningen og har introduceret dem til relevante medlemstilbud. Men undersøgelsen viser også, at det ikke er alle nyuddannede lærere, som har en relation til deres tillidsrepræsentant og som er blevet tilbudt en velkomstsamtale. Undersøgelsen peger dermed på et potentiale for at udbrede den gode praksis med en tillidsrepræsentant, som er opsøgende i forhold til at vejlede, støtte og hjælpe nye lærere.

Samtidig viser undersøgelsen også, at de unge medlemmer værdsætter, når tillidsrepræsentanten har en onboardende funktion til hele foreningen på måder, som styrker medlemmernes kendskab og tilknytning til hele foreningen. I velkomstmødet med tillidsrepræsentanten er det endvidere oplagt at informere nye lærere om, hvordan medlemmerne kan følge foreningens kommunikation, da undersøgelsen finder, at mange af de unge lærere ikke er bekendte med dette.

Kapitel 4

Forventningerne til medlemskabet

Forventningerne til et fagforeningsmedlemskab

I dette kapitel belyses, hvad der er vigtigt for de unge lærere og lærerstuderende, i forhold til at opnå det, de ønsker med deres arbejds- og studieliv. Herunder undersøges, hvad de unge lærere og lærerstuderende har af forventninger til et medlemskab af henholdsvis Lærerstuderendes Landskreds og Danmarks Lærerforening.

Analysen peger på, at der er potentiale for at styrke de unge medlemmers og ikke-medlemmers tilknytning til fagforeningen. Dette kan gøres med større tydelighed og oplysning om, hvordan foreningen arbejder med udvikling af folkeskolen og læreruddannelsen, og hvordan et medlemskab kan bidrage til at opnå ens egne ambitioner som henholdsvis lærerstuderende og i selve lærergerningen.

Oplevelsen af ikke at være klædt på til hele lærergerningen

I undersøgelsen fortæller de unge lærere, at de har en stor lyst til at gøre det bedste, de kan, for at leve op til deres ambitioner for lærergerningen, når de starter i deres første job. Desværre oplever flere, at det er sværere for dem at udfylde lærerrollen, end de havde troet, det ville være.

Af interviewene fremgår det, at der er mange nye ting at forholde sig til, og at de unge lærere ikke føler sig klædt godt nok på til den nye lærerrolle; elevplaner, pædagogiske notater, inklusion og fremskaffelse af materiale til bestemte undervisningsmoduler er nogle af de udfordringer, de unge lærere fremhæver et behov for hjælp til. I en fokusgruppe nikker flere af deltagerne genkendende til denne lærers beskrivelse:

“Da jeg så skulle undervise, var det noget helt andet, det var ikke det, som jeg havde lært. Det, der var chokerende for mig, var den måde man laver årsplaner på. Vi har sådan noget som hedder ‘rundt om barnet’ eller ‘pædagogisk notat’. Hvordan håndterer jeg det? Alle de der store ting, som kan fylde i ens hverdag, når man er på arbejde, det synes jeg manglede rigtig meget på læreruddannelsen. Så jeg synes den der overgang fra læreruddannelsen til det virkelig liv på arbejde, der mangler noget, synes jeg.”
(Medlem af Danmarks Lærerforening)

Oplevelsen af ikke at være klædt på fra studiet til at kunne udfylde hele lærerrollen, bliver fremhævet af flere i undersøgelsen. Enkelte af medlemmerne i undersøgelsen har deltaget i aktiviteter gennem fagforeningen, som netop hjalp dem i deres nye arbejde, og der er udbredt tilfredshed med de arrangementer, oplæg og kurser, som medlemmerne har deltaget i. Der bliver samtidig udtrykt et ønske om, at foreningen i højere grad arrangerer kurser og oplæg, som forbereder nyuddannede til arbejdslivet.

Forventningerne til fagforeningens interessevaretagelse

Som tidligere beskrevet har en del medlemmer af Danmarks Lærerforening i undersøgelsen et vist kendskab til foreningens arbejde med overenskomstforhandlinger. Her er det værd at bemærke, at der ikke er en eneste af de unge lærere eller lærerstuderende i undersøgelsen, som taler negativt om læreres løn og arbejdsvilkår. I forlængelse heraf er der ingen, der nævner ønsker om at kunne planlægge forberedelse uden for skolen eller om en højere løn. Tværtimod udtrykker flere en oplevelse af gode løn og arbejdsvilkår. Et medlem af Danmarks Lærerforening udtrykker det således:

"Jeg synes også det er en superfed løn, man får. Jeg kan i hvert fald ikke klage som nyuddannet lærer. Jeg synes virkelig, det er en god løn, og det er jo fordi, at I ligesom har kæmpet for det."

Undersøgelsen finder generelt, at de unge medlemmer er tilfredse med deres løn og arbejdsvilkår, og de anderkender Danmarks Lærerforenings arbejde for at sikre de gode vilkår for lærerne

Der er også andre emner, som er vigtige for unge lærere og lærerstuderende; og her er flere i tvivl om, hvorvidt Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds arbejder med dette som en del af interessevaretagelsen. Det drejer sig blandt andet om, hvordan folkeskolen og lærergerningen udvikler sig som helhed og hvordan man skaber den bedst mulige skole for børnene. Særlige emner, som fremhæves i interviews med både medlemmer og ikke-medlemmer er: sammenhængen mellem studie og arbejde, inklusionsudfordringer i folkeskolen, ønsket om et styrket samarbejde med PPR og andre faggrupper, et opgør med præstations- og testkultur, grøn pædagogik og dannelse samt kortere skoledage. Det emne der oftest nævnes, er ønsket om flere lærere og pædagoger i klasserne. Et medlem af Danmarks Lærerforening beskriver det således:

"Jeg er enig med kortere skoledage, men jeg savner flere hænder. Vi er for få lærere og for få pædagoger. Der er mange timer, hvor jeg godt kunne bruge støtte eller to-lærer ordning. Selvom der kun er 20 elever, så synes jeg det er enormt svært at gennemføre den undervisning, jeg har ambitioner om at udføre. Så flere hænder."

Det går igen for alle lærere og lærerstuderende, der deltager i undersøgelsen, at de gerne ser en folkeskole, der bliver ved med at udvikle sig. Samtidig har de også blik for en række udfordringer i skolens nuværende form. Dog er det langt fra alle, der ved, at fagforeningerne faktisk arbejder med denne form for interessevaretagelse.

Generelt er næsten ingen af de lærerstuderende i undersøgelsen bekendte med foreningens arbejde for lærerne og de lærerstuderendes interesser bredt set. Selv blandt de færdiguddannede lærere er der flere, der enten kun kender til få af Danmarks Lærerforenings indsatsområder, eller som slet ikke kender til fagforeningens arbejde med interessevaretagelse.

Enkelte giver i undersøgelsen udtryk for, at nogle diskussioner i Danmarks Lærerforening kan opleves som forældede. Her bliver for eksempel diskussionen om læreres mødepligt nævnt. Stærkest kommer dette til udtryk blandt nogle af de tidligere medlemmer af Danmarks Lærerforening. Én fortæller:

"Jeg har oplevelsen af, at det er nogle andre ting, der fylder hos DLF og DLF's medlemmer, end det der fylder hos mig. Sådan nogle paragraf-ting fremfor de store linjer. I snakken om småting forsvinder det store perspektiv." (Tidligere medlem af Danmarks Lærerforening)

Dette tidligere medlem oplever, at diskussioner om specifikke arbejdsvilkår overskygger drøftelserne om "de store linjer". Der er generelt et ønske om tydelig interessevaretagelse på de større emner vedrørende udviklingen af folkeskolen og lærergerningen som helhed. Undersøgelsen peger dermed på et potentiale for at styrke unge lærere og lærerstuderendes tilknytning til de to foreninger ved at have et tydeligt fokus på oplysning om arbejdet med de bredere emner til disse målgrupper.

Ønsket om et alternativt syn på lærergerningen

Blandt tidligere medlemmer af Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds er der enkelte, der savner, at foreningen er mere åben overfor, at lærere kan skabe værdi flere steder i samfundet. Ønsket bliver rejst af personer, der har lyst til at bruge læreruddannelsen uden for folkeskolen. Et tidligere medlem af Lærerstuderendes Landskreds sætter det på spidsen i følgende citat:

“Det her med at folk tror, at når man læser på læreruddannelsen, så kan man kun blive lærer. Det er en løgn! Der er så mange andre uddannelser og veje, du kan gå efter en læreruddannelse [...] Mange uden for lærerverdenen anerkender heller ikke vores uddannelse ordentligt [...] Så det ligger lige så meget i en oplysning generelt i samfundet, som det gør internt. Men hvis vi nu startede med at informere internt, så kunne det jo være, at den eksterne del ville følge med.”

De tidligere medlemmer i undersøgelsen peger på, at arbejdsmarkedet ændrer sig, at det bliver mere fleksibelt, og at der derfor er behov for, at man bliver anerkendt som lærer, selvom man ikke arbejder i folkeskolen. Generelt har de en forståelse for, at de ikke kan være medlem af Danmarks Lærerforening, når de arbejder udenfor foreningens overenskomstområder. Men flere ville ønske, at de kunne, fordi de stadig identificerer sig som lærere. Mest af alt efterspørger de unge lærere, der ikke ønsker at blive folkeskolelærere, en bredere anerkendelse af læreruddannelsens muligheder – også fra fagforeningernes side. Dét at have taget en læreruddannelse, bør ikke betyde, at man ikke kan vælge et arbejdsliv udenfor folkeskolen eller Danmarks Lærerforenings andre overenskomstområder. Det bør ikke ses som en negativ ting fra foreningens side at tage et sådan valg.

Opsummering: Ønsket om et bredt – og tydeligt – fokus på hele lærergerningen

De unge lærere og lærerstuderendes forventninger til fagforeningsmedlemskab er præget af deres ambitioner om at gøre en forskel for børn og unge i deres arbejdsliv. Medlemmerne i undersøgelsen ønsker således, at Danmarks Lærerforening og Lærerstuderende Landskreds arbejder for at sikre de bedste muligheder for lærergerningen og lærerstudiet som helhed. Det gælder både på individuelt niveau, hvor de unge medlemmer efterspørger hjælp og støtte til at kunne udfylde hele lærerrollen. Men også i forhold til at sikre den bedste udvikling i folkeskolen og læreruddannelsen som helhed. Nogle af de unge lærere og lærerstuderende er bekendte med dele af fagforeningernes arbejde med interessevaretagelse, men det gælder ikke alle.

Der er dermed et potentiale for, at Danmarks Lærerforening og Lærerstuderendes Landskreds kan skabe et større tilhørsforhold til de unge lærere og lærerstuderende ved at være meget tydelig om, hvordan fagforeningerne arbejder bredt set – og hvordan medlemskabet kan bruges til at blive en endnu bedre lærer.



Juni 2022



DANMARKS LÆRERFORENINGS INDSATSER IFT. REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF MEDLEMMER

Oplæg for DUS

Trine Schløer, konsulent i Organisation

INTRO TIL STRATEGI FOR REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

2020 - 2023

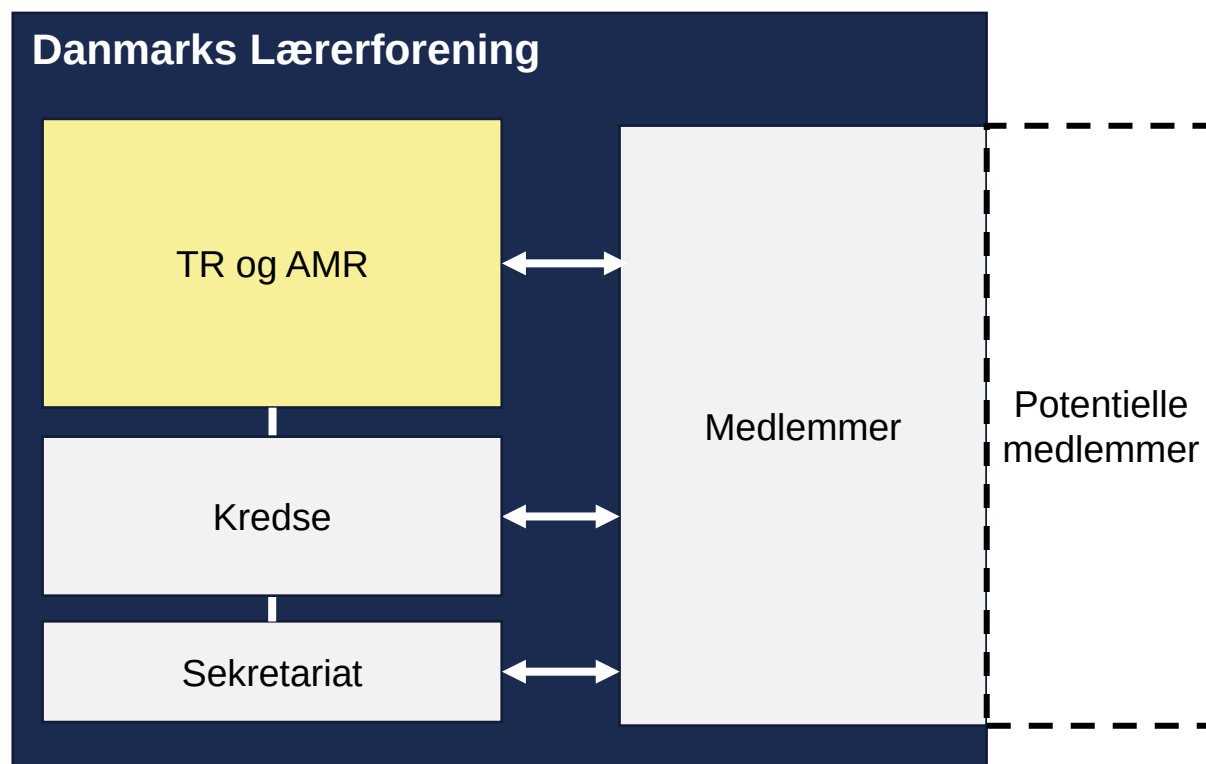


Rekruttering og fastholdelse som selvstændigt, strategisk område

- Hovedstyrelsen vedtog i august 2020 'Strategi for rekruttering og fastholdelse af medlemmer 2020-2023'
- Baggrund:
 - Et (lille) fald i organisationsgrad over en lang årrække – den er stadig over 90 pct., så ikke alarmerende
 - Ønske om rettidig omhu
- Formål:
 - At DLF også i fremtiden er en stærk fagforening med tilfredse medlemmer og en høj organisationsgrad



Strategiens fokus er at styrke det personlige møde mellem det enkelte medlem og Danmarks Lærerforening



Indsatsen har fokus på "moments of power" ift. alle medlemmer

Perioder i medlemmets arbejdsliv, hvor der er særligt potentiale for rekruttering eller for at give værdi af medlemskab



Arbejdslivsfaser

Under studie

Dimittend

Første job

Jobskifte

Barsel

Arbejdsskade

Dygtiggørelse

Afskedigelse

Livskrise
(fx dødsfald eller skilsmisse)

Udfordret
arbejds miljø

Senior i job

Efterløn /
Pension

Aktuelle politiske dagsordener

Overenskomst-
forhandlinger

Overenskomstdækning
af nye områder

Uddannelses-/
skolereformer

Arbejdstidsaftaler

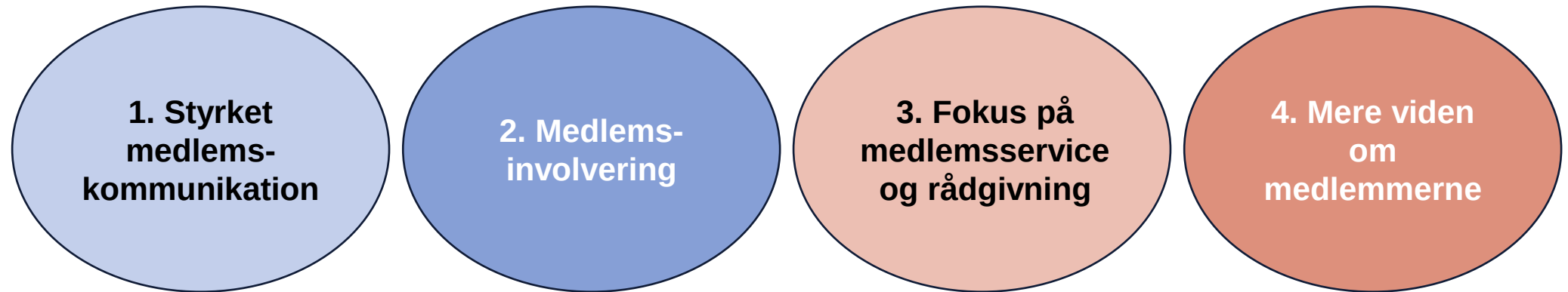
Og indsatsen sætter fokus på medlemsgrupper med særligt potentiale

Organisationsprocenten i foreningen er generelt høj, men der er medlemsgrupper, hvor der er særligt potentiale for rekruttering eller fastholdelse



- Medlemsgrupperne udenfor folkeskolen
- Nyuddannede / unge lærere
- Ikke-læreruddannede, der arbejder i folkeskolen

Strategien indeholder fire indsatsområder:



For hvert indsatsområde beskriver strategien en række handlingsanvisende målsætninger.

UNGE-ANALYSE

2021



Baggrund for analysen

- Organisationsgraden for de unge under 30 år er ca. 10 procentpoint lavere end for de øvrige medlemmer (80% for DLF og 48% for LL).
- Forskning viser, at jo tidligere i livet du melder dig ind i en fagforening, des større er sandsynligheden for at blive "hængende"



Analyse af
unge læreres
forventninger
&
behov
ift. fagforenings-
medlemskab

Tilgang i fokusgrupperne

1. Dialog om værditilbud

Hvad oplever medlemmet i mødet med DLF?	Generelt	Pris	Helt generelt oplever medlemmet mødet med DLF: • At betale et kontingent • At være en del af en forening, der understøtter faglig identitet og har et image, brand og varierende grad af og form for offentlig synlighed • At kunne tage del i foreningsdemokratiet – med varierende grad af aktivitet (herunder klubmøder på arbejdspladsen, generalforsamlinger, mulighed for at stille op eller afgive stemme til tilidsposter, deltagelse i OK-afstemninger) • At et medlemskab er en solidansk handling, der går ud over ens egne behov, og at mange kollegaer vil opleve det som en selvfølge, at man som en del af faget også er solidarisk med alle andre i faget og derfor selvfølgelig er medlem. • At modtage forskellig type direkte kommunikation fra foreningen – fx breve, nyhedsbreve mv. fra kredsen og sekretariatet
		Identitet (image, brand & synlighed)	
		Foreningsdemokrati	
		Solidaritet	
	Services oplevet som 'fælles goder'	Kommunikation (fx nyhedsbreve)	
		Politisk interessevaretagelse	Derudover er der en række services, der kan betragtes som kollektive goder, som foreningen arbejder for, og som kommer alle i faget og i visse tilfælde folkeskolen eller samfundet generelt til gode – uanset om man er medlem eller ej: • Politisk interessevaretagelse dækker over alt lige fra udvikling af folkeskolen (indhold i fag, metoder, dokumentationskrav, eksaminer, mv.) til lærernes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, bæredygtig omstilling, ligestilling, mv. • Overenskomster – herunder lokalaftaler • Folkeskolen.dk leverer viden om faget mv. samt agerer platform for blogindlæg og meningsudvekslinger samt faglige netværk, hvor du kan styrke egen faglighed sammen med andre inden for et givent fag
		Overenskomster	
		Folkeskolen.dk	
	Services oplevet som 'individuelle goder', støtte eller rådgivning	Sager (støtte og rådgivning)	Som medlem har du desuden adgang til en række services, der kan betragtes som individuelle goder, som du kun får adgang til gennem dit medlemskab: • Som medlem har du mulighed for at få støtte og rådgivning ifm. konkrete sager. Dette dækker alt fra den indledende sparring med TRIAMR til konkret støtte i sagsforløb fra enten kreds eller sekretariat, og kan dreje sig om fx afskedigelser, sygefravær, arbejdsskader, arbejdsmiljø mm. • Fagbladet folkeskolen leveres til alle medlemmer ca. hver 14. dag – dette er antageligt en af de mest håndgribelige og synlige services for medlemmene • Som medlem vil du typisk opleve at være en del af et fagligt og socialt fællesskab gennem deltagelse i klubmøder, kurser/konferencer, sociale arrangementer i kredsen og lignende. • Medlemmer kan få adgang til op til fem times psykologbistand efter behov (vurderes efter rådgivning og sparring med DLF). • Som medlem har du adgang til en række faste tilbuds- og rabatordninger hos eksterne samarbejdspartnere – herunder fx ferieboliger, bank, forskning og forbrugsforening. Ud over de rabatter, som sekretariatet understøtter, kan den enkelte kreds også have indgået lokale rabataftaler.
		Fagblad: Folkeskolen	
		Fagligt og socialt fællesskab	
		Psykologbistand	
	Tilgængelighed	Tilbud og rabatter	
		Tilidsrepræsentant / Arbejdsmiljørepræsentant	I medlemmets møde med DLF indgår tilgængelighed, som et væsentligt parameter i oplevelsen. Medlemmene har ikke nødvendigvis et indgående kendskab til i hvilke situationer man skal kontakte, hvilke dele af foreningen, men vil ofte have en holdning til, om det er nemt at komme i kontakt med foreningen eller ej. • Medlemmets oplevelse af tilgængelighed ift. tilidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant påvirkes af, hvorvidt der er tilidsvalgte på arbejdspladsen, hvorvidt de er synlige (ved medlemmet, hvem det er?) eller af den personlige relation til TRIAMR (er der tilid til vedkommende?) • Medlemmets oplevelse af tilgængelighed påvirkes af muligheden for at komme i direkte kontakt med foreningen – herunder telefon- og kontortider (hvornår på døgnet er der åbent og hvor længe? Opnår man svar på det man henvender sig om?) samt muligheden for at tage kontakt via mail samt svartider på disse. • Medlemmets oplevelse af tilgængelighed påvirkes også af muligheden for nemt og overskueligt at finde relevante oplysninger på hjemmesiden – både kredsens og sekretariatets hjemmesider – herunder nemt selv at opdatere egne oplysninger eller tilmelde sig arrangementer/kurser i foreningen.
		Telefon- og mailservice og kontortider (kredse / sekretariat)	
		Internetbetjening (kredse / sekretariat)	

2. Dialog om lærerliv og hverdag



Hovedindsigter fra analysen: De unge (potentielle) medlemmer af LL og DLF...

- ...er tilfredse med den hjælp, de får fra foreningen.
- ...vil gerne stå sammen med deres kollegaer og synes, at foreningen er vigtig at være en del af.
- ...har et stort ønske om, at lykkes i lærergerningen, men synes, at overgangen fra studie til arbejdsliv er svært, og synes, at foreningen bør spille en større rolle her.
- ...synes, at foreningens interessevaretagelse på lærerne og folkeskolens vegne er vigtig og rigtig – men de har ikke kendskab til det arbejde.
- ...melder sig ind relativt ureflekteret og har derfor meget lidt kendskab til foreningens arbejde, medlemstilbud og opbygning – herunder sammenhængen mellem LL og DLF.
- ...fravælger medlemskab på baggrund af reflekterede overvejelser, som fx økonomiske hensyn, eller holdning til, at det sociale pres for medlemskab, som de mødes med på arbejdspladsen, er uacceptabel.
- ...i meget lille grad selv opsøger viden om foreningen og derfor ofte ikke gør brug af foreningens medlemstilbud,
- ...og at de samtidig ikke nødvendigvis ved, hvem deres TR er eller ikke har mødt deres TR.



Fra viden til handling:

Overordnede betragtninger om indsatser

- Foreningen gør meget rigtigt, men kan gøre mere for at leve op til de unge læreres behov og forventninger.
- Foreningen har brug for at prøve ting af i det små for at finde de konkrete løsninger, der virker. For at kunne dette er der brug for:
 1. Tid og fleksibelt manøvrerum – en "afgrænset legeplads"
 2. En vis grad af central opgaveløsning for at styre og følge tæt op ift. hvilke indsatser, der igangsættes, effekten af dem samt mulighed for at udbrede indsatserne bredere i foreningen senere.



Fra viden til handling: Hvad sætter vi i gang?

INDSATS

1. Land godt i første job - aktiviteter for og med nyuddannede
2. Øget samarbejde mellem DLF og LL om konkrete indsatser
3. Videreudvikling af TR's rolle i det organiserende arbejde



KONKRET UDFORMNING

"TR-TEAM"

- Udvikling, afprøvning, opfølgning
- Centralt forankret
- Medlemstilbud:
 - Arrangementer, webinarer og/eller netværk for 4. års studerende og nyuddannede
 - Medlemskonference målrettet nyuddannede
 - Lokale lærerstartsordninger

ORGANISERINGSKURSUS

1. TR
2. Kredse



PUNKT 3

- In May 2021, the Minister of Children and Education established a national program for conversation and development, ***United about the School***, with teachers, students, principals, parents, municipalities, preschool teachers, teaching assistants, and the parties behind the Folkeskole act in order to develop the primary and lower secondary school together. The parties behind the Folkeskole act has agreed on a future evaluation and assessment system of pupils. The partners in *United about the School* have been deeply involved in the negotiations and the implementation of the agreement. This year (2022), inclusion, more practice-oriented learning and other topics will be discussed.

- In January 2022, the Minister established the forum ***United about Upper Secondary Education*** with organisations representing teachers, students, principals and directors, boards, labour market parties, and the parties behind acts on upper secondary education. The purpose is to develop upper secondary education together. Topics such as a new grading system and alcohol culture are discussed here.



ISTP2022 Commitments – Denmark

- Teacher organisations and The Ministry of Children and Education will hold a **joint conference** to follow up on ISTP 2022. The purpose is to translate and actualise the relevant international issues from ISTP this year into a Danish context.