

Lærerne mødes fredag d. 21. marts kl.
15.30

på Hotel Frederiksdal til

GENERALFORSAMLING 2025

LYNGBY-TAARBÆK LÆRERFORENING

SKRIFTLIG BERETNING

Årets gang

Af Peter Rahbek Møller - Formand for Lyngby-Taarbæk Lærereforening

OK-24 og overenskomstkraft OK-26

I foråret 2024 landede forhandlingsresultatet for vores overenskomst, en overenskomst, som vi brugte en del af vores generalforsamling i 2024, på at have nogle rigtig gode diskussioner om. Aftalen blev efterfølgende stemt igennem med 82% der sagde ja, men det gør ikke, at vi skal glemme diskussionerne og kritikken.

Udover et lønløft fik vi blandt andet retten til at opspare 6.ferieuge. Men det der gav de fleste diskussioner, var Kompetencefonden og det at vi skal bruge vores overenskomstmidler til vores egen efteruddannelse. Nu hvor aftalen er en realitet – og Kompetencefonden træder i kraft fra 1.april 2025, er det vigtigt at minde hinanden om, at aftalen kommer alle lærere til gode også dem, der vælger ikke at være medlem af DLF, så her er endnu et godt argument til at få alle med ombord og en påmindelse om at vi stadig tager snakken om medlemskab ude på skolerne. For vi må ikke glemme, at sammen står vi stærkest og dem der ikke er med nyder frugten af vores fællesskab.

Lige om lidt starter vores opstillingskrav til overenskomsten for 2026, vi vil opfordre alle til at deltage i den lokale OK-proces, som vil finde sted her i foråret, hvor der blandt andet vil blive afholdt faglige klubmøder. Det er en god mulighed for at påvirke de kommende forhandlinger og sikre, at vores arbejdsvilkår bliver taget alvorligt.

Kommunalbudget og omprioriteringsforslag

Skoleåret startede med et varsel om store besparelser på skoleområdet, men da de endelige omprioriteringsforslag blev godkendt, gik skoleområdet stort set fri og der blev fra politisk side værnet om vores område, hvilket vi selvfølgelig sætter pris på og tager som et udtryk for at der bliver lyttet til vores bekymring om inklusionsudfordringerne og det deraf øgede arbejdspress, der er på lærerne.

Pulje på 7 mio. til lærerstart – en vigtig mulighed

Lyngby-Taarbæk Lærereforening har taget initiativ til - i efteråret 24, at søge en statslig arbejdsmiljøpulje til et styrket introforløb for lærere og pædagoger på kommunens skoler. Vi skal skabe bedre forudsætninger for vores nyansatte og nyuddannede lærere i kommunen. Så vi er rigtig glade for, at vi har fået 7 mio. til et toårigt projekt, hvor vi skal skabe bedre rammer for vores kommende nyansatte på skolerne.

I 2023 stoppede 91 lærere deres ansættelse på kommunens skoler inden de havde været ansat i 2 år. Af dem var ca. 40% af dem nyuddannede. Det er en udvikling vi skal have ændret, da det udover, at være hårdt for skolernes arbejdsmiljø også er en rigtig dårlig start på et forhåbentligt langt lærerliv for den enkelte lærer.

Puljen er et vigtigt skridt, og vi håber, at de tiltag, vi kan iværksætte med midlerne, vil komme alle til gode i hverdagen. Lærereforeningen sidder i styregruppen for projektet sammen med en repræsentant fra BUPL, vores nye skolelederformand Neel Bjerregaard og forvaltningen. Vi arbejder på, at de erfaringer vi får for de næste to års arbejde - med en styrket indsats, vil skabe grobund for en permanent lærerstartsordning.

2025 er Kommunalvalgsår – endnu en mulighed for at sætte fokus på vores arbejdsforhold

Kommunalvalget skal bruges til, at få politikerne til at fokusere på vores vigtigste opgaver som lærere. Det er et år, hvor vi skal påvirke den politiske dagsorden, og vi skal sørge for, at både kommunens beslutningstagere og den brede offentlighed forstår, hvor vigtigt det er at investere i folkeskolen og de professionelle lærere, der hver dag står for undervisning, inklusion og dannelsen af kommunens børn og unge.

Inklusion er en af de største udfordringer i vores skoler. For at inklusionen kan lykkes, kræver det, at vi har de nødvendige ressourcer – herunder flere lærere i klasserne. Vi skal huske, at vi ikke bare er "hænder" eller "voksne", men professionelle lærere, der udvikler den enkelte elev i undervisningen og i deres skolegang. Derfor vil vi fortsætte med at arbejde på at få politisk forståelse for, at flere ressourcer og flere lærere er nødvendige for, at inklusionen kan lykkes.

Arbejdet med Professionel Kapital – Startende med fire Skoler i år

Lærerforeningen har de sidste to år arbejdet for, at vi her i kommunen kommer til at arbejde med Professionel Kapital, det er en forskningsbaseret strategi, der er udviklet af DLF og gennemføres med konsulentbistand fra DLF. Det er en strategi, der har til formål at afdække og identificere de indsatsområder, der er relevante for de enkelte skoler. Fokus er kerneopgaven og det handler om at frigøre tid til kerneopgaven, det er på mange måder en afdækning af, om vi løber efter det rigtige. Vi starter i det nye skoleår med minimum 4 skoler. De resterende skoler starter op i efteråret 2026.

150-års Jubilæum

Sidste fredag i august kunne vi i DLF fejre en stor milepæl – vores 150-års jubilæum. Fejringen blev af lærerforeningen holdt i haven på Sorgenfrivej. Vi havde en fantastisk dag med taler, musik, mad og en hyggelig sejltur på Lyngby Sø med Bådfarten. Vi var glade for at kunne byde velkommen til kolleger, skoleledere og politikere, som deltog i fejringen og bidrog til at gøre dagen rigtig god. Jubilæet gav os mulighed for at se tilbage på vores lange historie og de vigtige skridt, vi har taget for at sikre bedre arbejdsforhold og kvalitet i undervisningen i kommunen. Det var en dag, hvor vi både kunne fejre vores fortid og se fremad mod de kommende udfordringer og sejre, vi fortsat skal opnå sammen.

Kampen om den politiske dagsorden

Vi arbejder ihærdigt, for at være med til at sætte en dagsorden for vores fælles skolevæsen. Vi mener, at hvis skolevæsenet fortsat skal have en høj kvalitet i Lyngby-Taarbæk kommune, så skal der tilføres nogle ressourcer. Vi mærker i den grad konsekvenserne af manglende ressourcer til inklusionen af børn med særlige forudsætninger i almenområdet. Inklusionsudfordringerne hænger sammen med vores lokale arbejdstidsaftale. Hvis man vil blive ved med at være en attraktiv kommune, at være lærer i, så kræver det også nogle investeringer i vores arbejdstidsaftale, så vi får bedre forudsætninger for at lykkes med inklusionen.

Vi arbejder i foreningen ud fra en klar overbevisning, at hvis vi skal være med til at sætte dagsordenen, så skal vi byde os til med vores kompetencer. Vi skal invitere til samarbejde og igennem vedholdenhed og insisteren, gøre det tydeligt, at gode aftaler i vores skolevæsen laves sammen med lærerforeningen.

Vi har meget på hjertet. På generalforsamlingen folder vi det yderligere ud.

Arbejds miljø-kontakt

Af Bent Roland Pedersen

Jeg blev valgt ind i kredsstyrelsen på sidste generalforsamling og det er jeg glad for – så tak til de af jer som stemte på mig. Det jeg var optaget af og stadig er optaget af er, hvordan kredsstyrelsen kan blive mere tydelig ude på de enkelte skoler. Min primære opgave i kredsstyrelsen er at være kredsens kontaktperson til skolernes AM-repræsentanter. Jeg skal med andre ord være bindeled mellem kreds og skole.

Da vi alle jo har oplevelsen af at vores opgaver bliver flere og mere omfangsrige og at den tid vi får til at løse opgaverne ikke tilsvarende øges, har jeg brugt noget af min tid på at besøge AM-repræsentanterne ude på skolerne. Her har jeg over en kop kaffe talt med jeres AMR om hvilke opgaver der fylder i hverdagen samt hvordan samarbejdet med skolelederne er organiseret, herunder hvordan MED- udvalgsarbejdet fungerer. Det har på mange måder været inspirerende at tale med AMR. Det har givet mig et indblik i både skolernes særpræg, men også hvilke udfordringer AMR har til fælles. Blandt andet, som før nævnt begrænset tid til at løse opgaven. Men også de udfordringer vi alle fra tid til anden oplever, nemlig psykisk pres. Alle skoler har også i varierende grad udfordringer med større og mindre vedligeholdelsesopgaver af bygninger, klasserum etc. som også udfordrer vores kollegaer i hverdagen, da det nogle gange har lange udsigter med at få udbedret vedligeholdelsesopgaverne.

Det har været en fornøjelse at møde AM-repræsentanterne ude på skolerne. At mødes under 4 øjne over en kop kaffe kan noget andet og mere, end bare at være en stemme i en telefon. Så tak for rundvisning på skolerne og tak for de gode snakke.

Jeg har også som ambition, at jeg sammen med skolernes AMR kan få skabt et netværk på tværs af skolerne, hvor vi kan sparre med hinanden og inspirere hinanden. I forlængelse af det har jeg indledt et samarbejde med kommunens AM-konsulent Birte Hansen.

I det kommende år vil vi som et forsøg samarbejde om indholdet af kommunens netværksmøder for skole og SFO-AMR. Der kommer 3 møder i 2025. Et møde her i foråret og to møder til efteråret. Samarbejdet med Birte Hansen betyder, at der i dette kalenderår ikke vil blive inviteret til AMR-møder på kredsens. Vi slår på denne måde to fluer med et smæk. Samarbejdet med forvaltningen er et ønske fra vores side om ikke kun at have et formaliseret samarbejde med AMR på skolerne, men samtidigt også med kommunen om vores fælles skolevæsens arbejdsmiljø.

OK24 og ændringerne i Folkeskoleloven

Af Christian Winther Larsen

Overenskomstforhandlingerne i 2024 faldt på plads for ca. et år siden. OK24-aftalen sikrede blandt andet lønstigninger, forbedrede barselsvilkår og nye muligheder for efteruddannelse gennem en kompetencefond. Efter langstrakte forhandlinger blev Lærernes Centralorganisation og KL enige om en aftale, der over en toårig periode gav en samlet økonomisk ramme på 8,8 %, hvoraf 6,5 % blev udmøntet som generelle lønstigninger. Derudover sikrede aftalen forbedrede barselsvilkår, øgede muligheder for opsparing af frihed samt en praktikaftale, der understøttede en styrket læreruddannelse.

Trods flere positive resultater var forhandlingerne svære, og LC fik ikke gennemført alle sine ønsker. Der var ambitioner om forbedringer af lærerstartsordninger, seniorvilkår og en stærkere arbejdstidsaftale, men her var der stor afstand mellem parterne. Selvom ikke alle mål blev indfriet, blev det understreget, at der ville blive arbejdet videre med de uforløste krav frem mod de næste forhandlinger ved OK26.

Resultaterne på løn fra OK24

Den samlede økonomiske ramme for overenskomstperioden blev 8,8 % over to år, inklusive en ekstra udmøntning her i 2025. De bliver fordelt over generelle lønstigninger på 6,51 % samt 2 % afsat til organisationsforhandlinger. Desuden en lille rest til pensionister, forbedrede barselsvilkår og lavtlønsgrupper. Reguleringsordningen videreføres med et nyt indeks fra 1. oktober 2025 for at sikre en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked og en ekstra forhandling i september 2025 blev aftalt for at håndtere eventuelle ubalancer i lønudviklingen.

Lønstigningerne sker i flere trin. 4% kom allerede d. 1. april 2024. 1,74% kom d. 1. oktober 2024 og nu her d. 1. april 2025 får lærere og børnehaveklasseledere et nyt pensionsgivende tillæg på 4.800 kr. årligt (grundbeløb 31.3 2000), svarende til 642 kr. pr. måned ekskl. pension. I efteråret d. 1. oktober 2025 og d. 1. november 2025 kommer den ekstraordinær udmøntning på 0,2% og 0,57 %, samt den ekstraordinære forhandling.

TR- og AMR-dag om moralsk stress

Et oplæg ved Nana Vaaben

Af Isabel Kyneb Olander

Alle TR'er og AMR'er var i september inviteret til foredrag om moralsk stress, hvor forsker og Lektor Nana Vaaben, der i flere år har forsket i, hvorfor det er vanskeligt at fastholde arbejdskraften blandt lærere, politi og sygeplejersker, ledte os gennem dagen.

Både lærere, politi og sygeplejersker har valgt deres profession, fordi arbejdet er meningsfyldt og fordi de gerne vil gøre en forskel, fortalte Nana Vaaben. Det der går igen for alle tre faggrupper er, at de i deres daglige arbejde alt for ofte står i situationer, hvor de godt ved hvordan de skal løse opgaven, men hvor de pga. utilstrækkelige rammer og manglende ressourcer, alligevel ikke altid kan løse opgaven tilfredsstillende. Det ikke at kunne udføre sit arbejde på en ordentlig og samvittighedsfuld måde er grobund for moralsk stress. I alle tre professioner udvikler mange derfor overlevelsesstrategier, i et håb om og i et forsøg på at løse opgaven på en tilfredsstillende måde. Workarounds og skyggearbejde er nogle af de strategier der kommer i spil. For begge strategier gælder det, at de kun bringer medarbejderen gennem den udfordring du står med her og nu, men de håndterer eller forhindrer ikke, at man står med den samme udfordring i morgen. Disse strategier er altså ikke holdbare i længden. Det ikke at kunne indfri sine arbejdsopgaver på en samvittighedsfuld og ordentlig måde, har en stor indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og på arbejdsglæden. Der er desværre ingen nemme løsninger og forebyggelsen af moralsk stress bliver et langt sejt træk, hvor der skal insisteres vedholdende på, at lærernes rammer og dermed mulighed for at lykkedes med arbejdet skal forbedres løbende, samtidig med at folkeskolens ressourcer og den kommunale økonomi igen bliver prioriteret.

Den Kommunale Kompetencefond:

Fra d. 1. april 2025 kan lærere nu søge økonomisk støtte til ét selvvalgt kursus. Det dækker kursusgebyr, vikardækning, transport, materialer og ophold. Kommunen/skolen medfinansierer 20 % af udgiften. Kurser på op til seks dage (48 timer ialt) kan støttes, dog ikke obligatoriske kurser – det er selvvalgte kurser det handler om. Al tid tæller som arbejdstid og skal fremgå af opgaveoversigten.

Som det ser ud lige nu, kan alle lærere i LTK få et kursus ca. hvert fjerde år. I den forbindelse er det ekstra vigtigt at alle medarbejdere skal have en efteruddannelsesplan udarbejdet i dialog med ledelsen.

Folkeskolen.dk udvikler et "efteruddannelsesunivers" med et kursusoverblik, som forventes lanceret i april 2025.

Den ny Folkeskolelov

Den nye folkeskoleaftale fokuserer på mere frihed, faglig fordybelse og lokale beslutninger. Skoledagen bliver kortere for de yngste elever, mens de ældste får flere valgfag og mulighed for juniormesterlære.

Den understøttende undervisning afskaffes helt og erstattes af en fleksibel timebank, som skolerne bl.a. skal bruge til et løft af de 10% fagligt svageste elever.

Den nye folkeskoleaftale skal implementeres gradvist over de næste fire år. Reduktionen af læreplansmål og indførelsen af timebanken træder i kraft med det samme, mens bl.a. ændringerne i valgfag sker over de kommende år. Vi får sammen med TR på skolerne en stor opgave med at sikre at de ændringer skolerne foretager fører til konkrete forbedringer for lærernes arbejdsforhold.

Initiativer i aftalen

Frisættelse af folkeskolen og mere indflydelse til skolebestyrelserne

- Fornyelse og slankning af folkeskolens læreplaner, lempede bindinger i Fælles Mål
- Frihed til kortere skoledage og afskaffelse af understøttende undervisning
- Frihed til lokale beslutninger om bevægelse i skolen
- Afskaffelse af centralt krav om lektiehjælp og faglig fordybelse
- Afskaffelse af centralt krav om fuld kompetencedækning i indskolingen
- Afskaffelse af centralt krav om den obligatoriske projektopgave i 9. klasse
- Afskaffelse af krav om læseplaner i folkeskolen
- Mulighed for karakterer på 6. og 7. klassetrin
- Bedre mulighed for at inddrage frivillige foreninger
- Bedre praksis for brug af Aula, herunder arbejdsgruppe om anbefalinger til det gode skole-hjem-samarbejde
- Repræsentation af det lokale erhvervsliv mv. i skolebestyrelsen
- Ret til at skolebestyrelsen deltager i skoleudviklingssamtalen
- Kompetenceudvikling målrettet skolebestyrelserne
- Serviceeftersyn af kvalitetstilsynet
- Frihedskampagne

Mere praktisk undervisning og valgfrihed til de ældste elever

- Juniormesterlære i udskolingen
- En markant investering i bedre faglokaler mv.
- En halv milliard til bøger
- Flere praktiske fag og større valgfrihed i udskolingen, herunder mulighed for valgfag uden for almindelig undervisningstid
- Teknologiforståelse som ny faglighed i folkeskolen
- Ny timetalsfordeling
- Lettelse af prøvetrykket i folkeskolen
- Erhvervspraktik til alle

Ro og rammer – nødvendigt for nogle, godt for alle

- Styrket indsats for de mest udfordrede elever i dansk og matematik
- Præcisering af regler mhp. at støtte kan gives til hele klassen
- Lovforberedende ekspertgruppe om regler på inklusions- og specialundervisningsområdet
- Kompetenceudvikling i specialpædagogik, klasseledelse mv.
- Flere pædagogiske kompetencer tæt på eleverne
- Pædagogisk indsatsplan
- Afskaffelse af krav om intelligenstag
- Forsøg med online-undervisning for børn med langvarigt bekymrende fravær
- Undersøgelse af langvarigt bekymrende fravær
- Drøftelse af Trivselskommissionens anbefalinger med relevans for folkeskolen

Sådan arbejder vi

Tillidsrepræsentanterne:

Vores 12 tillidsrepræsentanter er valgt af medlemmerne på den enkelte arbejdsplads. En til to gange om måneden mødes tillidsrepræsentanter og kredsstyrelse på kontoret på Sorgenfrivej. Der informeres, erfaringsudveksles og vi drøfter aktuelle emner. Derudover mødes TR også i mindre netværk.

Kredsstyrelsen:

Vores styrelse består af fem medlemmer, som bliver valgt for to år ad gangen. Vi mødes allesammen hver onsdag og tager os af de mange emner, der sværmer i og omkring de arbejdspladser, hvor vores medlemmer arbejder. Vi sætter retning på foreningens lokale arbejde og drøfter vores holdning og indsats i forhold til de nationale dagsordener.

Kontoret på Sorgenfrivej 12:

Vi fem valgte styrelsesmedlemmer og en ansat sekretær arbejder på Sorgenfrivej 12, hvor vi bl.a. tager os af medlemshenvendelser. Vi tjekker lønsedler, hjælper sygemeldte, regner for de barslende, giver råd om arbejdstid, bistår medlemmer i svære perioder, formidler relevant viden, sparrer med tillids- og arbejdsmiljø-repræsentanter, samt involverer os i en masse andre løbende opgaver.

Arbejdsmiljørepræsentanterne:

Vi faciliterer samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne på. Der informeres, erfaringsudveksles og vi drøfter aktuelle emner.

Netværk og møder som gør en forskel:

- Vi er aktive i alle dele af det kommunale MED-system.
- Formanden har løbende kontakt og møder med centerchef og skolechefen om aktuelle emner og problemstillinger.

En del af en større sammenhæng:

- Vi har 3 pladser i Danmarks Lærerforenings kongres.
- Vi deltager i et kredssamarbejde med Rudersdal, Gladsaxe, Gentofte, Frederiksberg, København, Amager og Bornholm. Her er der blandt meget andet fokus på arbejdsmiljø, arbejdsvilkår, inklusion og pædagogiske forhold. Desuden mødes formænd og næstformænd særskilt mindst en gang om måneden for at udveksle erfaringer og drøfte mulige tiltag ifht. igangværende problemstillinger.

Fællesskab er at gøre noget sammen

Vi er fælles om Lyngby-Taarbæk Lærerforening. For at styrke lærernes arbejdsforhold og dermed kvaliteten i undervisningen arbejder vi bl.a. sammen for:

- Gode aftaler om løn og arbejdsforhold
- En skole med mere fokus på lærernes faglighed og dømmekraft, hvor det kun er lærere, der varetager undervisningen
- En skole, hvor der er væsentlig flere ressourcer bl.a. til flere to-LÆRER-timer
- Nye virksomme veje i inklusionen med et styrket fokus på klasselæreren
- Tiltag ifht. tiltrækning og tilknytning af uddannede lærere
- En høj grad af tillid til hinanden mellem ledelse og lærere
- En skole med plads til diskussion og hvor ledelsen ved, at al kritik udspringer af et ønske om at forbedre tingene
- En ordentlig opgradering af de fysiske rammer
- Mere ro om skolen hvor der er plads og tid til fordybelse
- En kvalitativ skoledag for eleverne, gerne kortere end den er nu

Vi sætter en ære i at være med i alt. Du kan bidrage ved at være med til generalforsamlingen

**Den 21. marts 2025 kl. 15.30 på
Hotel Frederiksdal**

Her sætter vi retning på skoleområdet i Lyngby-Taarbæk. Du kan lytte, ytre dig og være i godt selskab med engagerede kolleger. Vi serverer lidt lækker lækker undervejs. Vi glæder os til at se dig og dine kolleger!