

Årsrapport 2021

Tillæg til den mundtlige beretning



Generalforsamling i K15, d. 11. maj 2021

Indledning

Vi udgiver, igen i år en årsrapport, som et skriftligt tillæg til den mundtlige beretning.

Det giver jer medlemmer en mulighed for at holde os op på vores målsætninger, i arbejdet for løbende at forbedre jeres arbejdsvilkår, ude på skolerne.

Samtidig giver den os som kreds, konkrete forpligtelser, der sætter mål for vores arbejde.

Året har mildest talt været et enestående et af slagsen.

Det har, siden sidste generalforsamling stået i coronaens tegn, på godt og ondt, det har lært os en masse om at betræde ukendt grund og det har vist, at vi som lærere kan og tør gå nye veje, for at få en hverdag til at hænge sammen for vores elever.

Det har været hårdt, men det har også givet det øvrige samfund et indblik i, hvilken vigtig rolle god undervisning spiller, når vores samfund skal hænge sammen – det kan vi med god grund være stolte af.

Men ikke nok med det, så har vi også langt om længe fået en ny arbejdstid og vi har brugt det meste af året på, at få forhandlet en lokalaftale.

Det har ikke været nogen let opgave, men en nødvendig en. På vores sidste generalforsamling fik vi et tydeligt mandat fra jer – vi skulle arbejde for at

forbedre tiden til klasselæreren, sikre tiden til den individuelle forberedelse og få anerkendt, at der ligger meget tid i den opgave, det er at tage på lejrskole.

Vi har et mål om, at vores arbejde for forbedringer skal udspringe af konkrete problemstillinger fra jeres praksis, og derfor har vi i forhandlingerne med Brøndby kommune holdt fast på de elementer, vi fik mandat til.

Vi er endnu ikke helt i mål med den endelige lokalaftale, men vi har nu sikret, at alle lærere i Brøndby er omfattet af Arbejdstidsaftalen, A20.

Forståelsespapiret og L409 er nu fortid!

Vi ses, på skærmen, til generalforsamling 2021

M.v.h.

Rikke Jørgensen

Formand

Brøndby Lærerforening

Medlemskab og løn

Kontingent

Kontingentet fastsættes på den årlige generalforsamling og er lige nu på 605 kr. for medlemmer af Fraktion 1.

Fraktion 4 er pensionister, der vælger at bibeholde deres medlemskab.

Vi har valgt at lade kontingentet forblive uændret.

		Heraf til K15	Heraf til DLF
Fraktion 1	605 kr. pr mdr.	392 kr.	213 kr.
Fraktion 4	130 kr. pr mdr.	59 kr.	71 kr.

Antal medlemmer

	Antal	Kontingentindtægter pr mdr. til K15	Kontingentindtægter pr år
Medlemmer Fraktion 1	356	139.552 kr.	1.674.624 kr.
Fraktion 4	150 <i>(Heraf betaler 86 kontingent)</i>	5.074 kr.	60.888 kr.
Årsgrundlag i kr.			1.735.512 kr.

(Medlemssystem, april 2021)

Fraktion 1 er alle medlemmer ansat på læreroverenskomst.

Skolernes normering

Skolernes normering er afgørende for vores medlemsgrundlag. Vores indflydelse, lærernes stemme, afhænger af, at vi står stærkt sammen, og det gør vi med en høj organisationsprocent.

En høj organisationsprocent giver et stærkt mandat, når vi rejser temaer som fx ønsket om en mere åben og oplevet retfærdig fagfordeling eller en større smidighed i håndteringen af opgaver, der dukker op i løbet af skoleåret.

Vi skal have alle med – det er vores fælles anliggende især nu, hvor vi skal til at diskutere ressourceanvendelse ved det årlige samarbejds møde.

Der ligger en opgave i, at vi sammen får styrket det faglige fællesskab og tør gå ind i debatten om, hvordan vi bedst bruger de tildelte ressourcer, så vi skaber den bedst mulige skole for eleverne.

Hvad skal prioriteres, og hvad skal ikke længere prioriteres – den debat skal vi kunne løfte fremad, med implementeringen af A20.

Kommunalbestyrelsen besluttede, i sidste års budget, at man ville fremskynde processen omkring at øge klassekvotienten fra 20,75 til 21,25.

Den tekniske besparelse kan vi se i dette års normering og konsekvensen er, at der nu beregnes ressourcer pr. 21,25 elev, hvor der for fire år siden skulle 20 elever til at udløse den samme ressource.

Det begynder at vise sig ude på skolerne i praksis, fordi det konkret betyder færre hænder.

Det er vi meget opmærksomme på og har gjort indsigelser imod, i hele processen og det vil have vores fortsatte fokus, i de kommende budgetforhandlinger. Vi har ikke råd til at skære flere lærerstillinger, hvis vi skal lykkes med at løfte elevernes faglige niveau og dermed kunne leve op til Brøndby Kommunes egen 2030-strategi om flere unge i uddannelse og beskæftigelse.

Skolernes normering 2018/2019 pr 1.08.18	BØ	BV	BS	UCN
Lærere	81,41	100,52	96,68	22,38
Bh-kl.ledere	6	6	5	
Pædagoger	17,05	22,69	11,22	
Ledere	4	5	5	1
Skolernes normering 2019/2020 pr 1.08.19	BØ	BV	BS	UCN
Lærere	85,22	98,40	94,37	21,23
Bh-kl.ledere	6	6	6	
Pædagoger	17,98	18,98	10,27	
Ledere	4	5	5	1
Skolernes normering 2020/2021 pr 1.08.20	BØ	BV	BS	UCN
Lærere	89,62	98,26	101,77	18,61
Bh-kl.ledere	7	5	7	
Pædagoger	19,37	15,75	11,89	
Ledere	5	5	5	1

Kilde; Skolernes normering, BKI-forvaltningens udmelding af ressourcer

Lønforløb for lærere

If. Overenskomsten er man sikret et lønforløb efter fire, otte og tolv år, hvis man er ansat i den kommunale folkeskole, på læreroverenskomst. Vores lønkort finder du på vores hjemmeside:

<http://www.kreds15.org/aftaler-og-loen/loen>

Lønforløb for lærere i Brøndby	Centralt aftalt	Lokalt forhandlede tillæg
Startløn nyuddannet	Løntrin 31 + 3.000 kr. i grundlønstillæg + 13.000	Løntrin 31 + 3.000 kr. omsat lokalt til løntrin 32 + 12.000 Normalklasse + 1.100 Ulempetillæg
To års anciennitet		Løntrin 33
Fire års anciennitet	Løntrin 35 + 3.000 kr. i grundlønstillæg + 13.000	+ 6.500 kr. Brøndbytillæg + 12.000 Normalklasse + 1.100 Ulempetillæg
Otte års anciennitet	Løntrin 40 + 13.000	Løntrin 41 + 6.500 kr. Brøndbytillæg + 12.000 Normalklasse + 1.100 Ulempetillæg
Tolv års anciennitet	Løntrin 40 + 10.000 kr. i grundlønstillæg + 13.000	Løntrin 41 + 6.500 Brøndbytillæg + 12.000 Normalklasse + 1.100 Ulempetillæg

(Alle kr.-beløb er i 2000-niveau)

Lønforløb for børnehaveklasseledere

Lønforløb for børnehaveklasseledere i Brøndby	Centralt aftalt	Lokalt forhandlede tillæg
Startløn nyuddannet	Løntrin 28 + 4.000 +15.400	+ 6.500 Brøndby-tillæg + 12.000 Normalklasse + 1.100 Ulempetillæg
Fire års anciennitet	Løntrin 31 + 4.000 + 15.400	+ 6.500 + 12.000 + 1.100
Otte års anciennitet	Løntrin 33 + 2.000 + 15.400	+ 6.500 + 12.000 + 1.100
Tolv års anciennitet	Løntrin 37 + 2.000 + 15.400	+ 6.500 + 12.000 + 1.100

Tale-/hørekonsulenter m.fl. ansat ved PPR på læreroverenskomst

Lønforløb for tale- / hørekonsulenter ved PPR	Centralt aftalt	Lokalt for Brøndby
Startløn nyuddannet	Løntrin 45 + 12.000 kr.	Lokaltillæg 5.500 kr.
Fire års anciennitet	Anciennitetstillæg 6.500 kr.	
Lønforløb for skole-og inklusionsvejledere ved PPR	Centralt aftalt	Lokalt for Brøndby
Startløn nyuddannet	Løntrin 45 + 12.000 kr.	
Fire års anciennitet	Anciennitetstillæg 6.500 kr.	

(Alle kr.-beløb er i 2000-niveau)

Nationale målsætninger og bench-marking

Nationale test

På Børneudvalgsmødet d. 21.10.2020 blev denne indstilling tiltrådt:

Folkeskolerne i Brøndby har i arbejdet med at følge op på de nationale test i de seneste år anvendt værktøjet "Beregneren" til at vurdere progression for den enkelte elev i dansk og matematik.

I forvaltningens drøftelser med Undervisningsministeriets læringskonsulenter fastslår de, at nationale test ikke er hverken beregnet til eller egnet til anvendelse på individniveau og derfor kan give et skævt billede. Derfor har forvaltningen meddelt skolerne, at de ikke længere skal anvende "Beregneren".

Fremadrettet anvendes de nationale test primært som styringsværktøj, og det vil være op til den enkelte skole, hvordan de frivillige nationale test anvendes. I forhold til at vurdere den enkelte elevs progression vil skolerne anvende andre test og ved klassekonferencer mellem leder/vejleder og faglærer tilrettelægge, hvordan der arbejdes med at understøtte elevens læring.

En indstilling vi bakker op om, i Brøndby Lærerforening, og som vi håber, at man vil tage til sig hos skoleledelserne.

Centralt arbejdes der også på at udvikle et andet og langt mere brugbart system til at teste elevernes faglige kunnen.

KL, DLF og Skolelederforeningen er gået sammen om fælles overvejelser og anbefalinger til et kommende evaluerings- og bedømmelsessystem som erstatning for de nationale test.

Den måde tal og data anvendes på i den nuværende nationale styringsramme har en stor afsmittende betydning for anvendelsen af test i kommuner og på skoler. Når folkeskolens succes eller fiasko bliver målt på nationale måltal om testresultater, så er det svært at undgå, at test og tal kommer til at dominere i arbejdet i kommuner og på skoler.

Det er derfor afgørende, at der i forbindelse med udviklingen af et nyt evaluerings- og bedømmelsessystem tages skridt til at modvirke den aktuelle udvikling hen imod et for stort fokus på test- og prøveresultater i folkeskolen, og at de ressourcer og den tid, der bruges på arbejdet med et nyt testsystem, står mål med den indsigt, der kan opnås ved arbejdet. I det hele taget er det vigtigt, at et nyt evaluerings- og bedømmelsessystem ledsages af en mere tillids- og dialogbaseret ramme for udviklingen af folkeskolen.

Elementer i sådan en ramme kunne for eksempel omfatte at afskaffe de nationale måltal og at erstatte kvalitetsrapporterne med en ramme, der har større fokus på lokal kvalitetsudvikling og dialog på skoler og i kommuner og mindre fokus på afrapportering på centralt fastsatte indikatorer.

Vi finder det derfor nødvendigt fortsat at sende et klart signal om, at vi ikke kan bakke op om et testsystem, som Nationale testsystemet, der kommer med den mest sandsynlige vurdering af eleven præstation – vi kan ikke bakke op om et system der grundlæggende måler på et for usikkert grundlag, og som sætter ”teaching to the test” i fokus.

Ledelsesretten udfordrer vi ikke, men vi forbeholder os stadig retten til at løfte den faglige kritik, hvor den er nødvendig!

Kompetencedækning i folkeskolens fag

	Hele landet	Brøndby
Skoleåret 2018/2019	87,6 %	91,1 %
Skoleåret 2019/2020	86,7 %	91,8 %
Skoleåret 2020/2021	88,4 %	88,3 %

Kilde; <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1689.aspx>

Målsætningen om, at **95 % af timerne** i folkeskolen skal varetages af lærere, der har linjefagskompetence i faget, skal være opfyldt i **2025**.

Vi kan desværre spore i dalende tendens, og dette vil have vores fokus fremad og vil være en tematik vi rejser i BKI-forvaltningen.

Udgiften pr elev i folkeskolen

Nettodriftsudgift pr elev pr år, 2017	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup
	98.591	110.468	80.103	89.725	88.158	92.751
Nettodriftsudgift pr elev pr år, 2018	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup
Kr. pr år, pr elev.	102.437	115.744	79.370	99.559	96.556	91.908
Nettodriftsudgift pr elev pr år, 2019	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup
Kr. pr år, pr elev.	98.230	106.040	78.030	92.520	86.760	88.490
Nettodriftsudgift pr elev pr år, 2020	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup

Kilde: "Kend din kommune - Brug nøgletal i styringen" KL 2017, 2018, 2019, 2020.

I Brøndby Kommune tildeler man økonomi til skolerne, ud fra elevtal. Et godt skolevæsen kræver en fornuftig økonomisk ramme og i vores tilfælde afhænger den af om eleverne vælger os. I dag er der **ca. 27 %** af de skolesøgende elever, der fravælger folkeskolen i Brøndby.

Det er mange elever og set i lyset af hvordan midlerne tildeles, så er det noget vi fortsat skal have fokus på politisk, og i et samarbejde med lærere, børnehaveklasseledere og ikke mindst TR ude på skolerne. Vi skal have vendt den udvikling, så folkeskolen i Brøndby bliver forældrenes naturlige førstevalg.

Kommunalpolitikere i Brøndby kommunes Børneudvalg, fik i 2019 udarbejdet en rapport, der viste, at elever, der har gået hele deres skoleliv i Brøndby Kommune, klarer sig bedre end bosiddende elever, der har gået i folkeskoler uden for kommunen.

Eleverne klarede sig ikke blot bedre på afgangskarakterer, men også på gennemførelse af ungdomsuddannelse klarer elever, der har haft hele deres skolegang i Brøndby sig bedre.

Der er **4252** skolesøgende børn **i Brøndby kommune** ud af dem går **78,3 %** i en kommunal folkeskole.

På landsplan er tallet 76,2 %.

Kilde: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1683.aspx>

Elevtal

*Procentandelen omfatter børn med skolegang, hvor udgiften til undervisning påhviler Brøndby Kommune

Elevtal	2016		2017		2018		2019		2020	
Egne folkeskoler	3.039		3.081		3.053		3.041		2.916	
Normalklasseelever	3.112	65,8%	3.195	66,6%	3.146	66,0%	3.115	65,9%	2.932	71,9%
- heraf fra andre kommuner	243		287		-291		-286		-248	
Specialklasseelever	172	3,9%	174	4,0%	201	4,6%	221	4,9%	232	5,7%
- heraf fra andre kommuner	-2		-1		-3		-9		?	
Brøndbyelever i andre skoler	1.324		1.285		1.271		1.251		1.162	
Frit skolevalg, normalklasser	294	6,7%	271	6,2%	276	6,4%	265	6,2%	319	7,8%
Frie grundskoler (privatskoler)	855	19,6%	841	19,3%	847	19,6%	821	19,1%	769	18,9%
Efterskoler	49	1,1%	55	1,3%	36	0,8%	58	1,4%	13	0,3%
Anbragte børn i folkeskoler	37	0,8%	34	0,8%	35	0,8%	30	0,7%		
Specialskoler off.	9	0,2%	8	0,2%	5	0,1%	5	0,1%	30	0,7%
Behandling mv. (private)	74	1,7%	70	1,6%	66	1,5%	67	1,6%	31	0,8%
Regionale skoler	6	0,1%	6	0,1%	6	0,1%	5	0,1%	?	
I alt	4.363	100%	4.366	100%	4.324	100%	4.292	100%	4.078	100%

Ovenstående tabel viser en samlet oversigt over faktisk elevtal. Opgørelsen er sidst udarbejdet pr. 17.03.2021 og er denne gang ændret således, at tallet kun er opgjørt for 0.-9.klasse. Det ser ud til at kommunen i højere grad hjemtager elever fra de private specialtilbud. Flere af disse tilbud har ikke tegnet overenskomst, og deres forretningsmodel er ofte på kanten med lovgivningen. På den baggrund kan vi bifalde dette, uagtet at det pædagogiske tilbud kan være udmærket.

Der har været et øget politisk fokus på overgangen fra folkeskole til ungdomsuddannelse og megen debat om 10.klasses berettigelse i folkeskolen eller på erhvervsuddannelserne. Vi mener i høj grad, at vi lykkes med opgaven i Brøndby, netop fordi UCN er et

folkeskoletilbud, der samtidig har sin egen ungdomskultur, fordi det er et 10.klassecenter. Og nu underbygger Kommunalbestyrelsens egne undersøgelser, at et helt skoleliv i Brøndby kommune løfter på de parametre, der skal til, for at den unge når i mål med at blive selvforsørgende – bliver herre i eget hus.

Derfor er det også ærgerligt, at der er så relativt få Brøndby elever, der har søgt vores egen 10.klasse i år.

Kilde; <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1793.aspx>

Fra folkeskole til ungdomsuddannelse

Valg af ungdomsuddannelse efter 9.klasse

2018				
	Alment gymnasium	EUD	FGU/øvrige Fx 10.kl.	Øvrigt
Hele landet	73,1 %	19,4 %	2,5 %	5,0 %
Brøndby	71,6 %	21,6 %	4,2 %	2,6 %
2019				
	Alment gymnasium	EUD	FGU/øvrige Fx 10.kl.	Øvrigt
Hele landet	72,0 %	20,1 %	3,2 %	4,7 %
Brøndby	69,7 %	25,1 %	2,7 %	2,5 %
2020				
	Alment gymnasium	EUD	FGU/øvrige Fx 10.kl.	Øvrigt
Hele landet	72,7 %	19,8	2,9	4,6 %
Brøndby	76,6 %	19,7 %	1,5 %	2,2 %

Inklusion

Brøndby Kommune styrer **ikke** efter måltallet om, at 96 % af eleverne skal gå i alment skoletilbud i 2020.

Men derfor er der stadig pres på, ude på skolerne. Det er især indskoling, der rammes hårdt, af bl.a. ud-ad-reagerende elever.

Som kredsstyrelse har vi arbejdet på at få riv-/kradsskemaerne indberettet i kommunens arbejdsskadesystem - InZubiz.

Ikke nødvendigvis som en arbejdsskade, men som en registrering af antal episoder.

Forsøget er kørt på BV-indskoling i de sidste to skoleår, og nu slår antallet af hændelser tydeligt igennem på den statistik vi sidder med, på HovedMed-udvalgsmøderne.

Næste mål er så at få opbygget en systematik på alle skolerne. På den måde er vi med til at få sat **belastningen** i lærerarbejdslivet på dagsordenen, i det rum, hvor de politiske beslutninger kan påvirkes.

Denne målsætning har vi ikke kunnet følge op på i år, fordi skolernes hverdag har været så anderledes end den plejer, men det er en indsats, som vi vil forfølge, når hverdagen vender tilbage.

Segregeringsgrad

Segregeringsgrad	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Landsplan	94,8 %	94,7 %	94,4 %
Brøndby	92,7 %	92,2 %	92,1 %

Kilde; <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1791.aspx>

Sygefravær blandt lærerne

Sygefravær er en svær størrelse fordi den både rummer den naturlige sygdom der opstår i forbindelse med et helt almindeligt arbejdsliv.

Men også den sygemelding, der trækker ud og går over i en **langtidssygemelding**, fordi det **psykiske pres** bliver for stort. Her bliver det afgørende, hvordan man får medarbejderen godt tilbage til arbejdsfællesskabet igen. Det er i arbejdsgiverens interesse, og det er i vores interesse, at processen foregår så ordentligt som muligt – her vil vi have et fortsat fokus.

Derfor er vi gået ind i arbejdet om at få revideret kommunens sygefraværspolitik. Den skulle understøtte, at medarbejderen kommer godt tilbage i arbejdet, men det er langt fra altid sådan indsatsen opleves af kollegerne.

Vi arbejder derfor for, at politikken understøttes af trivselsindsatser og ikke blot en automatik i, at et vist antal sygedage udløser en samtale. Vi ønsker, at der arbejdes langt mere forebyggende tidligt i sygdomsforløbet, da vi alle er bedst tjent med, at langtidssygefravær ikke opstår.

Både for den enkelte ansatte, men også for arbejdsfællesskabet, der også lider under langtidsfravær.

Vi er sikre på, at får man arbejdet forebyggende med denne del, vil det i høj grad også gavne det psykiske arbejdsmiljø.

Og på samfundsniveau, har vi ikke råd til, at kolleger ikke kommer tilbage på arbejdsmarkedet efter en stress-sygemelding – det er i vores alles interesse, at vores arbejdspladser er gode til at få kollegerne tilbage ind i arbejdsfællesskabet, på en god måde efter alle sygdomsforløb.

Vi mener og arbejder for, at regler og procedure for **håndtering af sygefravær altid går hånd i hånd med en trivselsindsats**. Det er ikke nok at se på tal og reglementer.

Vi har derfor netop aftalt, at den reviderede sygefraværspolitik skal bestå af en overordnet rammebeskrivelse, understøttet af underbilag med gode, konkrete vejledninger til, hvordan man så kan arbejde med fastholdelse og trivsel.

Brøndby Kommune er én af de få kommuner, hvor medarbejderne bliver i stillingerne. Dette er markant på især lærerområdet. Lærerne er enormt pligttopfyldende og trives med at arbejde i en kommune som Brøndby. Gennemsnitligt er sygefraværet lavt, men når man først vælter, så er det for alvor. Kommunens egen sygefraværstatistik, underbygger

dette faktum, og derfor er det også altafgørende, at man i processer om sygefravær har fokus på god og inddragende ledelse, der i fællesskab søger at finde løsninger.

I forhold til de kommuner, vi bench-marker os med her, ligger vi jo ikke højt, men et sygefravær på **4,7 %** er stadig en del og et område vi har fokus på, i vores kredsarbejde, da vi mener at kunne kæde **belastningsgrad i arbejdet** sammen med det stigende langtidssygefravær.

Tallene dækker nemlig over, at vi generelt har et meget lavt sygefravær, på lærerområdet, men at det samlede sygefravær stiger, fordi antallet af langtidssygemeldte, er stigende.

Med **langtidssygemeldte** taler vi sygemeldinger **over 30 dage**.

I den forbindelse skal også nævnes, at der lige nu, i HMU, diskuteres hvordan et fremtidigt ledelsesgrundlag skal udformes. Bl.a. diskuterer vi elementer i en lokal lederuddannelse, så alle medarbejdere i kommunen oplever lige vilkår når det fx gælder sygdom.

Sygefravær blandt lærerne

	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup
2017	4,03 %	5,45 %	5,18 %	4,82 %	4,11 %	7,21 %
	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup
2018	4,7 %	5,8 %	5,7 %	5,4 %	4,3 %	5,5 %
	Brøndby	Ishøj	Vallensbæk	Albertslund	Rødovre	Glostrup
2019	4,7 %	4,6 %	5,2 %	6,0 %	4,3 %	5,0 %

Kilde; <https://www.kl.dk/media/22680/kend-din-kommune-2020.pdf>