En skarp stemme i DLF´s Hovedstyrelse fordi DLF er for alle medlemmer

Kære kollega og medlem af Danmarks Lærerforening

Der er igen behov for, at alle foreningens medlemsgrupper er repræsenteret i Danmarks Lærerforenings Hovedstyrelse. Derfor er jeg kandidat til Hovedstyrelsen! Jeg vil gøre mit til, at vi får skabt større sammenhængskraft i foreningen.

Jeg hedder Susanne Weisbjerg Vilstrup, i daglig tale Sanne. Jeg er overbevist om, at jeg som ressourcefuld samarbejdspartner med gejst, hjerte og et skærpet blik, vil kunne gøre en forskel både for Folkeskolen og de medlemmer, der arbejder der, og for medlemmer, som varetager andre funktioner uden for Folkeskolen, fordi Danmarks Lærerforening er for ***alle*** medlemmer!

Hvem er de mindre medlemsgrupper?

Flere medlemmer af de mindre grupper i DLF, har stadig en oplevelse af, at det er svært at blive hørt i tilstrækkelig grad i DLF. De små grupper har meget forskellige vilkår, og det har været vanskeligt, at få tilstrækkelig opmærksomhed i forhold til netop deres specifikke opmærksomhedspunkter i kredsene og i hovedforeningen. De mindre medlemsgruppers løn og ansættelsesvilkår forhandles i den lokale kreds, hvilket kræver, at kredsen er helt klar over deres vilkår og udfordringer. Det er ikke altid tilfældet.

Der bør være langt større fokus på for eksempel psykologer og skolekonsulenter i PPR, specialskolelærere, undervisere på STU, SOSU, UU-vejledere, AKT-vejledere og PB'ere i ernæring og sundhed, konsulenter m.fl. i den kommende periode i Hovedstyrelsen.

For mig er en plads i Danmarks Lærerforenings Hovedstyrelse, en mulighed for at være med til at påvirke foreningens politik og sikre en udvikling af Folkeskolen, undervisningen, specialundervisningen, inklusionsindsatsen, PPR´s rolle og opgaveløsning, så supporten opleves hjælpsom for lærerne. Jeg vil have et langt større fokus på de øvrige grupper uden for Folkeskolen som f.eks. konsulentgrupper, KUI og STU, SOSU-undervisere m.fl. end der hidtil har været. Vi i de små medlemsgrupper, kan ikke leve med de mange fordomsfulde og virkelighedsfjerne angreb, der konstant rettes mod vores arbejdsområder, hvilket udelukkende sker, fordi der ikke er megen tæft for hvorledes solid udvikling sikres.

Det er væsentligt, at vi i fremtiden har en fagforening, der er gearet til at varetage interesser og udfordringer for alle foreningens medlemmer. Fx kommunernes børne- og ungestrategier ønsker, at vi som ansatte, ud over at varetage den primære kerneopgave, skal kunne navigere i opgaver omkring elevernes deltagelse i læringsfælleskaber, der kalde på kontinuerlige forandrings set up.

Dette foranlediger en øget opgaveportefølje, der skaber et yderligere pres på medlemmerne, som fører til stress og sygemeldinger. Dette skyldes blandt andet, at vold og trusler er blevet en alt for stor del af hverdagen i Folkeskolen og på specialskolerne, i gruppetilbuddene og på ungdomsuddannelsestilbuddene.

Som lærere og øvrige ansatte i og uden for Folkeskolen, skal vi i fællesskab arbejde for, at vores opgaver kommer til at hænge langt bedre sammen. Vi har en meget vigtig opgave i at understøtte alle børn og unges læring, udvikling og trivsel i fællesskaber. En vigtig ramme for det er Folkeskolen, herunder specialskoler og gruppeordninger såvel som øvrige uddannelsestilbud.
PPR´s opgaver ind i skolen, almen såvel som specialskoler og gruppeordninger, er mangeartede, uanset om det handler om sparring, vejledningsforløb, undervisning, udredninger eller opfølgning på udredninger. Opgaverne er komplekse og med mange forskellige samarbejdspartnere i skolen og de skal løses i samarbejde med skolen og skolens personale.

Dette skaber et krydspres, da en af PPR's basale opgaver er, at være med til at kvalificere undervisningen i almenområdet i forhold til læringsfælleskaber, ved at være tilstede i klasserne og at have fokus på konteksten fremfor individet.

Arbejdspresset har nået et niveau, der ikke er acceptabelt, og det er nødvendigt at vi forholder os til, hvordan vi løfter inklusionsopgaven på en langt mere kvalificerende og respektfuld måde. Ingen kolleger skal, uanset om man er ansat i Folkeskolen eller er i andre funktioner, opleve ikke at lykkes med deres kerneopgaver.

Lidt om hvem jeg er

Jeg er logopæd og har de seneste 10 år været ansat i PPR i Ballerup, hvor jeg også er tillidsrepræsentant. Jeg er kredsstyrelsesmedlem i Ballerup Lærerforening, hvor jeg er vedholdende i, at sætte specialskoler og de mindre medlemsgrupper og deres vilkår på dagsordenen. Jeg er valgt som kongresdelegeret suppleant med plads på kongressen, hvor inklusion, den specialpædagogiske dagsorden og de mindre medlemsgruppers vilkår har min særlige opmærksomhed.

Jeg er formand for Logopædisk Forum (tidligere FTHF - Foreningen af Tale-høre-lærere i Folkeskolen). Som formand for Logopædisk Forum, er jeg med i Samrådet for de Specialpædagogiske Foreninger, hvor Pædagogisk Psykologisk Forening, Læsekonsulenternes Landsforening og Danmarks Specialpædagogiske Forening er repræsenteret. Samrådets opdrag er at få specialpædagogikken og inklusionen på dagsordenen i DLF, samt sikre gode løn- og ansættelsesvilkår for foreningernes medlemsgrupper. Samrådet bakker op om mit kandidatur.

Jeg har været ansat som børnehaveklasseleder på Rødovre Skole for elever med sprog- og talevanskeligheder, på specialskolen Skovmoseskolen i Rødovre, i SUKA (Handicap- og specialundervisning i Storkøbenhavn) [1] og på forsorgshjem, hvor målgrupper var voksne med misbrug og hjemløsheds problematikker.

Børn, unge og voksne i udsatte positioner har altid været omdrejningspunktet for mit professionelle virke og det er herfra min ild udspringer. Jeg vil gøre mit for at sikre, at den skolepolitiske- og specialpædagogiske dagsorden prioriteres højt, ligesom unge-og voksenuddannelsesområdet og at sikre gode løn- og ansættelsesvilkår for *alle* medlemmer i DLF.

[1]SUKA tilbyder undervisning og debatarrangementer under Folkeoplysningsloven, samt undervisning under Lov om Kompenserende specialundervisning for voksne.

Mere realistiske mål for inklusion

Vi har igennem de sidste 40 år været bekendt med, at 15-20 % af eleverne i Folkeskolen ikke får tilstrækkeligt udbytte af undervisningen. Der er brugt mange ressourcer til disse elever, uden det har hjulpet på tilfredsstillende vis!

Der er i stedet behov for at vi blive langt tydeligere på hvordan undervisningen og læringsmiljøet kan tilrettelægges, og at der tages afsæt i hele elevgruppen, hvor vi anerkender at alle elever har ressourcer at byde ind med i undervisningen og i fællesskabet. Dette må nødvendigvis forudsætte at specialpædagogik og specialdidaktik er tilgængelig i almenundervisningen i form af kompetenceudvikling og konkret support fra PPR, sådan at elever som i perioder af deres skolegang ikke får tilstrækkeligt udbytte af undervisningen, sikres en særlig indsats.

Det kræver således, at der arbejdes på at skærpe forståelsen om, hvad et fællesskab er, hvor og hvornår fællesskab opstår og hvordan behovet for fællesskab kan veksle, alt efter hvilke børn og unge det handler om, sådan at alle elever får den undervisning de har krav på, i en kontekst hvor de oplever sig mødt, set og hjulpet, qua deres udfordringer.

Skal vi lykkes med målsætningen; at favne alle børn i fællesskabet, er det selvsagt at tidlige relevante indsatser allerede begynder i førskoleområdet. PPR's opgave er, at understøtte dagtilbuddene, således at børn i udsatte positioner, så tidligt som muligt modtager den nødvendige støtte, for på lang sigt at kunne trives, udvikle sig og modtage undervisning i skolen og senere i ungdomsuddannelsestilbuddene. Vi bør derfor have et langt større fokus på overgange i børn og unges liv, end hvad der sker på nuværende tidspunkt, da det kan have stor betydning for, hvordan de trives og udvikler på sigt.

Skolen har behov for, at PPR's medarbejdere kan sætte sig selv i spil i praksisfeltet i samarbejde med lærerne, og tænke i konkrete løsninger i praksis, sådan at der skabes størst mulig sammenhængskraft omkring Folkeskolen, som den vigtigste samfundsinstitution. Inklusionsopdraget kræver, at den specialpædagogiske viden og didaktik omsættes i den almene kontekst, så flest mulige børn kan være deltagende i undervisningen og i læringsfælleskabet, i det omfang det er muligt, og så længe det ikke er på bekostning af det enkelte barns trivsel, udvikling og læring.

For en del af de mindre medlemsgrupper er kerneopgaven, bl.a. at navigere som vidensmedarbejdere og som et stilladserende ressourcesystem for lærerne, ved at bidrage med at opkvalificere deres specialpædagogiske kompetencer, som et redskab i undervisningen, og i dannelse og socialisering i forhold til, at inkludere børn med særlige behov i almenskolen i respekt for lærernes kerneopgave og daglige arbejdsvilkår.

Derfor er det tungtvejende, at PPR's medarbejdere er pædagogisk velfunderet i det tætte samarbejdet med skolens lærere og ledelse og med indsigt, forståelse og ikke mindst respekt for skolens kerneopgave som lærerne og ledelse er specialister i, og fordi det er en opgave vi som skole og PPR er fælles om at løfte. Som lærere skal man opleve, at den support som PPR bidrager med, reelt kan omsættes i skolens praksis. Derfor må PPR's medarbejdere aldrig bliver eksperter, der er løsrevet fra skolens hverdag.

Større fokus på konsulentfunktionen som ansættelsesvilkår

Der er behov for større synlighed og lydhørighed omkring vilkårene for gruppen uden for folkeskolen, hvor kerneopgaven tager sit afsæt i konsulentvilkår bl.a. i skoleforvaltningen, i PPR, KUI, FGU, STUK og STIL der kalder på support til elever, forældre, lærere og ledere i folkeskolen, på specialskoler/ klasser og vejledning af unge- og voksne under uddannelse såvel som fx kvalitetsudvikling på uddannelserne. Funktionerne er mangeartet.

De mindre medlemsgruppers ansættelsesvilkår er som konsulenter betyder, at man er selvtilrettelæggende og selv skal kunne disponere over, hvilke opgaver der kontinuerligt bør prioriteres. Det stiller ligeledes krav til det enkelte medlem, om at være tydelig på de samarbejdsrelationer, man som konsulent træder ud i.

Det kalder bl.a. på, at kunne agere i og intervenere i relationer med udgangspunkt i den enkeltes egen faglighed, at være bindeled for mellemmenneskelige relationer, og kunne tage udgangspunkt i praksiseksempler, så samarbejdspartnerne involveres og engageres. Tiden til dialog og refleksion er essentielt, for at lærerne kan bygge bro til egen praksis, hvormed de selv kan justere og få mere af dét, som virker hos dem. Konsulenten skal kunne bidrage med viden om anvendelse af konkrete værktøjer, der kan implementeres i lærernes egen praksis. Og hvor momentum i tiden er, at udvikle de professionelle læringsmiljøer.

Forventningerne til funktionen som konsulent er ofte mangfoldige, alt imens det enkelte medlem har store personlige og faglige ambitioner og forventninger til sig selv, og i forhold til kvaliteten af opgaveløsningen, der leveres. Desuden er det en kontinuerlig balancegang.

Dette bl.a. som en konsekvens af, at grænserne udviskes for, hvem der har ansvaret for opgaverne, fordi medlemmerne i stigende grad leder sig selv og hinanden. Dette kalder på, at der i Hovedstyrelsen sættes specifikt spot på den grænseløshed, der kan være forbundet med at navigere konsultativt, fordi fleksibiliteten også kan have en bagside og give stress, mistrivsel, dårligt selvværd, ubalance mellem arbejde og privatliv i en grad, hvor arbejdsmiljøet er regulært udfordret.

Derfor er der behov for at de tillidsvalgte, hvis medlemmer er konsulentansatte, klædes på med yderligere kompetencer omkring den konsultative position, så vi sikrer, at de nødvendige drøftelser på arbejdspladserne, medlemmer og ledelsen imellem vitterlig sker, da dagsordenen bør være langt mere fælles, end den er på nuværende tidspunkt. Naturligvis med det for øje, at arbejdspladserne har ansvar for, at kompetenceudvikle medarbejdere ift. hvad opgaveløsningen kalder på anno 2019!

Harmoniserede løn- og ansættelsesvilkår for alle medlemsgrupper, er også arbejdsmiljø!

Det er min holdning, at retten til at indgå kollektivt forhandlede lønaftaler, hvor vi fordeler løn og pension ved centrale forhandlinger, er den eneste retfærdige måde, og den mest optimale vej til, at alle medlemmer får en ordentlig løn.

Generelt er der også behov for at skabe mere ensartet ansættelsesvilkår for medlemmerne ansat i fx PPR og KUI. Medlemmerne er på nuværende tidspunkt ansat enten på læreroverenskomst eller på konsulentvilkår.

Derfor bør der fortsat være fokus på kvalifikationstillæg for de mindre medlemsgrupper, der ved OK 18 har opnået et kvalifikationstillæg efter 4 års beskæftigelse, for at sikre, at der arbejdes på kvalifikationstillæg også efter 8 og 12 års beskæftigelse, således at medlemmer ikke fastholdes på en slutløn efter 4 års beskæftigelse.

Dette er fortsat påtrængende, hvis vi skal sikre en mere ensartet lønudvikling for fx psykologer, skolekonsulenter, UU-vejledere, m.fl. Der er kommuner, hvor det ved lokale lønforhandlinger er muligt at forhandle aftaler med lønforløb, der fortsat er bedre, end hvad vi lykkedes med ved OK 18, mens andre må se til, at kommunerne ikke er villige til at indgå lokalaftaler og lønforhandlinger.

Eksempler på dilemmaer jeg finder vigtige;
at psykologers startløn er lavere end skolekonsulenters,
at der fortsat er kommuner, der ansætter konsulenter med ledelsesbeføjelse på opgaven, på trods af, de ikke har ledelsesansvar i deres opgaveløsning.
Der er stor forskel fra kommune til kommuner, hvordan dette er begrundet, og hvorfor denne prioritering.

Dette skaber uens løn- og ansættelsesvilkår for samme opgaveløsning, hvilket ikke er acceptabelt. En fælles overenskomst for alle UU-vejlederne kunne i den grad være ønskeligt. På nuværende tidspunkt har UU-vejlederne forskellige løn- og ansættelsesvilkår, idet de er organiseret i forskellige fagforeninger. Det er selvsagt ikke acceptabelt, at kommunerne kan spekulere i, hvilke UU-vejledere, der har den billigste overenskomst og er billigst i drift. En sikring af kvaliteten må altid være første prioritet. Det skal der sættes fokus på!

Ved OK 18 kom vi ikke igennem med lønforbedringer efter fire, otte og 12 års anciennitets til tale-høre-lærere med en audiologopæduddannelse fra universitetet, frem for en læreruddannelse. Dette er ikke tilfredsstillende. Endskønt mener jeg, at det er langt bedre at arbejde for mere ensartede ansættelsesvilkår for den logopædiske profession, og ad den vej styrke det logopædiske fag og faglighed.

Opmærksomheden på Ny Løn er der til stadighed behov for, så vi fastholder, at tendensen til individuel forhandling ikke muliggøres, da det er med til presse de tillidsvalgte og vores aftalemodel, fremtoninger der ikke ligger fjernt for vores ledelsers tankesæt. Det er nødvendigt, at vi står fast på, at vi er en solidarisk fagforening, også i fremtiden, hvor mandatet fortsat er, en centralt fastsat grundløn og anciennitetsudvikling med fuld pensionsindbetaling, for hver af de enkelte medlemsgrupper.

Der er et udtalt behov for et særligt skærpet blik på medlemmernes arbejdsvilkår, da arbejdspresset med inklusionslovgivningen fra 2012 ikke har mindsket arbejdsbyrden for det enkelte medlem i DLF.

Fra forskningen ved man, at stress og deraf afledte sygdomme som angst og depression, er sygdomme, der er stigende frem mod 2020. Det er vigtigt, at man som fagforening også gør sig tanker om, hvordan medlemmernes kerneopgaver og funktioner indrettes på måder, hvor afstresning i hverdagen kan prioriteres, da dette er et overset element og væsentlig i stressreducering i et moderne samfund. Vi arbejder mere end tidligere, arbejdsmailen en er sjældent ”slukket”, og medlemmerne presses konstant i forhold til at løfte alle opgaver.

Styrkelse af efter-videreuddannelsesvilkårene for alle foreningens medlemsgrupper.

Inklusionsopgaven har det sidste årti, været en ekstrem stor del af lærernes kerneopgave i Folkeskolen, såvel som for de øvrige grupper med undervisning og vejledning uden for Folkeskolen.
Elevdiversiteten og kompleksiteten er øget på almenområdet, og undervisningstilbuddene til elever, som ikke i tilstrækkeligt omfang, får deres undervisningsbehov og udvikling imødekommet i almenområdet, er således også blevet en opgave, der er langt mere mangfoldig end tidligere. Konsulentgruppen bliver pålagt flere og flere funktioner uden at være klædt på til opgaven.

Dette kalder på kompetenceudvikling og efteruddannelse, hvis medlemmerne skal løfte undervisningsopgaven i de almenpædagogiske- og specialpædagogiske læringsmiljøer, tilsyn, vejledning og rådgivning hvor kompleksiteten er øget. Dette kalder på tværprofessionelt samarbejde.

Undervisningsdifferentiering har ikke været større end den er i disse år, hvilket stiller udvidet krav til lærernes specialpædagogiske tilgang. Et fællesskabsblik skaber således også et nyt blik og nye opgaver for lærerne på de specialiserede skoler og institutioner, bl.a. som sparringspartnere for kollegerne på almenområdet, synkront med nye tilgange i undervisningen af elever med særlige behov.

Fastholdelse af god og inkluderende undervisning kræver et større fokus på kontekst og samarbejde på tværs af fagligheder omkring klassen og gruppernes helhed, uagtet om det er i eller uden for Folkeskolen.

Skal PPR lykkes med at være langt mere samskabende omkring Folkeskolens og specialundervisningstilbuddenes fordring med inklusion, er der behov for, at PPRs professioner kompetenceudvikles, for optimalt at kunne analysere omstændighederne og styrkerne, der er i spil i klasserne, så fællesskabsblikket fastholdes, og der skabes nye narrativer omkring eleverne og deres mulighed for læring, trivsel og udvikling. Der er behov for, at PPR kan bidrage til opkvalificering af lærernes didaktiske tilgang, hvilket kræver indsigt i nye pædagogiske metoder for PPR's medarbejdere. Det er derfor nødvendigt at have for øje, at PPR's rolle som videns-samarbejdspartnere ind i skolen, skal sikres gennem videreuddannelse af medarbejderne.

Din stemme er vigtig

Jeg håber ovenstående holdninger og synspunkter har overbevist dig om vigtigheden af, at stemme på mig, og allerhelst med alle dine 18 stemmer. Så får du en garant for, at **alle** medlemmernes løn- og arbejdsvilkår bliver varetaget de næse fire år i Danmarks Lærerforenings Hovedstyrelse.

Tak for din opmærksomhed