

## Findes forventningerne ikke – er det noget vi selv bilder os ind?



De unge på Grantofteskolen har arrangeret faglig weekend og er taget til Gilleleje i tre lejede feriehus.

Fredag eftermiddag kommer Georg (TR) og jeg for at deltage i en faglig debat med de 14 unge.

Oplægget som vi har lavet indeholder de tre følgende punkter:

Hvordan opfatter I rammerne for lærerjobbet og arbejdsmiljøet?

Har I nogle bud på, hvad der skal ske i folkeskolen fremover?

Hvordan sikrer man at der sker en udvikling i folkeskolen fremover?

### **Hvordan opfatter I rammerne for lærerjobbet og arbejdsmiljøet?**

Lene: Kollegerne er det vigtigste, fordi de er en del af det psykiske arbejdsmiljø. Jeg synes at jeg har nogle fede kolleger og det gør, at jeg synes at jeg kan holde til mere.

Filiz: Jeg har også nogle gode kolleger i min afdeling og det betyder, at hvis jeg en dag har brug for at gå lidt før eller flexe lidt, så kan det lade sig gøre. Det betyder rigtigt meget for mig, at de er lydhøre og har lyst til at gøre mig den tjeneste. Men der er da også den omvendte situation, at

nogle kolleger presser en, og ligesom siger bliv nu lidt bedre. Det kan man ikke bruge til noget.

Selvfølgelig skal der være en udvikling og noget drivkraft i en afdeling, men man skal også passe på at det ikke bliver til frivillig tvang, nogle gange har man faktisk ikke overskuddet til det. Så pres fra kollegers side kan både være positivt og negativt. Positivt fordi det sætter en faglig udvikling i gang og negativt, fordi man selv føler sig presset af at skulle præstere, og det betyder at man gør det uden at være engageret.

Troels: Det oplever jeg også som en af de ting der presser en i lærerjobbet. Man kan altid lave sit arbejde lidt bedre. Man kunne have forberedt sig bedre, man kunne have gjort mere ud af det eller lavet det på en anden måde. Og den del af det, oplever jeg ofte når man går i gang med et større projekt, og når jeg så er færdig med det, så tænker jeg – hvad nu med alt det andet, som jeg ikke fik nået eller fik gjort så meget ud af.

Camilla: Hvem er det egentlig der lægger det pres?

Troels: For mit vedkommende er det i høj grad mig selv. Jeg tænker ofte når jeg er i gang; det skal fandeme også være i orden det jeg laver.

Line: Det er jo os selv der med til at skabe det pres. Når man er ny og kommer ud i skolen, så tror man at alle forventer det perfekte, men det handler mere om os selv end andres forventninger.

Jeg tror vi selv er med til at gøre det.

Filiz: Så du tror ikke at de forventninger findes – er det noget vi selv bilder os ind? Jeg har da kolleger, der siger når et barn ikke er i skole, så tag lige og mail eller sms til forældrene.

Jeg ved godt at det kun tager et par sekunder at maile, men hvor går grænsen? Skal jeg maile hver gang et barn er væk fra skole og korrespondere med forældre hver gang? Hvad bliver så det næste jeg skal maile om? Det bliver jo ved...

Katja: Ja, man er nødt til at sætte spørgsmålstegn ved, hvor stort et serviceorgan skal man være som lærer?

Lene: Jeg kan huske engang hvor min leder sagde til mig, at hver gang en elev ikke havde seddel med om fravær, så skulle jeg ringe hjem. Men hvornår skal jeg så undervise?

Filiz: Det her er jo en vigtig diskussion, for hvor går grænsen for hvad vi skal gøre for forældrene.

Lige pludselig så bliver ens forberedelsestid brugt på at skulle kommunikere og lave servicearbejde.

Lene: Der tror jeg at det er vigtigt, at man slår fast fra starten af over for forældrene at det her gør vi og alt andet der ud over er flødeskum.

Filiz: Der tror jeg bare at det er vigtigt at vi har fælles fodslag, at vi ikke gøre mere.

Katja: Det er hårdt at se sine kolleger gå ned med flaget og at de praktisk taget skal være væltet, før der kommer en og hjælper dem op. Jeg ved ikke hvad jeg skal gøre i disse situationer. Skal jeg sige personen skal gå til en psykolog eller lignende. Jeg kan jo ikke hjælpe som en professionel kan. Er det mig der skal gøre noget eller skal jeg gå op til ledelsen og sige, at nu må de træde i kraft og handle. Jeg kan se når en kollega har det skidt og jeg føler mig fuldstændig fortabt og bliver rigtig ked af det. Jeg kan jo se personen lægger sig mere ned for hver dag der går. For hvor ligger min forpligtigelse, jeg kan

ikke gøre andet end at sige det til ledelsen. Har jeg så gjort det jeg skal eller er det mig, der skal tage personen og følge vedkommende op på kontoret, selv om personen ikke har lyst til det. Jeg står jo tilbage med en følelse af, at jeg ikke gør mit arbejde godt nok og det er farligt. Jeg synes at der er for mange som skal helt ned og ligge, før der kommer nogle og samler dem op igen. Hvorfor kan man ikke redde dem inden at de når bunden? Det er jo kolleger som har givet udtryk for at de har det skidt, inden når de helt ned og rammer bunden.

Lene: Måske skal vi have en fast person som man kontakter i de tilfælde, nogle af vejlederne eller lignende. For når man går på kontoret og giver besked, så føler man sig usikker på om der sker noget. Der burde være en fast kontaktperson i hver afdeling, som man kan tale med..

Filiz: Fx afdelingskoordinatoren.

Georg: Der er jo to sikkerhedsrepræsentanter på skolen, som man kan henvende sig til. Man kan også henvende sig til mig.

Filiz: Men det kan jo være svært for den person, som har det svært at skulle henvende sig og sige det højt.

Katja: Jeg vidste da ikke at det var sikkerhedsrepræsentanten, som jeg skulle gå til (forsamlingen samtykker). Jeg troede at sikkerhedsrepræsentanten var til når jeg skar mig på tåen ude i idræt eller sådan noget. Jeg ved ikke hvem jeg skal gå til og det savner jeg.

Line: Jeg tænker da også at mange andre mennesker, der arbejder med børn får supervision, men hvor er den supervision henne for vores vedkommende? Især for nye lærere, som bliver chokeret over den sociale arbejdsbyrde der er på vores skole.

Troels: I vores klasse har vi brugt "Åben rådgivning" rigtig meget og det fungerede ufatteligt godt.

Der går man til rådgivning med alle de professionelle omkring barnet, som er anonymt i denne forbindelse. Så fremlægger man de problemer man oplever i hverdagen, og hvor rådgivningsteamet så åbent diskuterer og kommer med muligheder, mens du som lærer sidder og lytter på. Til sidst giver de nogle konkrete råd, som du kan tage med dig tilbage i klassen og prøve af. Vi brugte det meget det første år vi havde vores klasse. Det kan også gøres med forældre til eleven, hvis forældrene er interesseret i at få hjælp.



*Der opstår en samtale om hvordan Åben rådgivning fungerer, blandt andet at det er i skoletiden. Det kræver en forklaring om at man får vikardækning på i sin klasse, mens klasselærerne går til rådgivning. Nogle lærere kender ikke til denne ordning og spørger interesseret til hvordan og hvorledes.*

Filiz: Der er også en anden mulighed. Vores skolepsykolog har åben konsultation hver mandag.

Katja: Jeg har prøvet at gå til åben konsultation om en svær elev, hvor psykologen bagefter krøllede papiret

sammen og sagde hun ikke kunne gøre mere, for hun skulle skifte arbejdsplads om en måneds tid. Der var jeg bare endnu mere frustreret bagefter og blev rigtig gal, da jeg stod ude på gangen bagefter med en oplevelse af ikke at have fået hjælp.

### **I forhold til psykisk arbejdsmiljø har I nu været inde på kollegers betydning, hvilken hjælp man kan få og supervision – hvad skal der mere være på skolen af rammer for at sikre et godt arbejdsmiljø?**

Camilla: At overholde MUS-samtalerne.

Troels: Sådan som jeg oplevede det første år med min klasse, hvor jeg selv var helt i knæ, fandt jeg ud af at det er vigtigt at jeg selv fortæller ledelsen, at jeg har brug for hjælp. Hjælp og støtte til forskellige ting i hverdagen. Jeg har til gengæld altid oplevet når jeg er gået på kontoret at få hjælp, hvad enten det var timer, ekstern støtte eller lignende, så har jeg altid fået hjælp.

Camilla: Det er fordi du er i stand til det. Det kræver mod at bede om hjælp. Man kan således føle sig meget sårbar.

Troels: Men det er vigtigt at få formidlet ud til alle nye lærere. At man skal gå op og bede om hjælp, hvis du synes du er presset – så sig du er presset, i stedet for at gå at tænke at de andre må ikke opdage det, fordi så tror de jeg er svag. Man skal selv sige det højt.

Lene: Ellers kan man altid sætte sig til at tude på lærerværelset, så skal der nok komme en og samle dig op.

Filiz: Der har jeg erfaret at man skal være meget præcis og konkret og helst komme med et løsningsforslag, når man henvender sig om hjælp. Hvis man ikke

er præcis og konkret får man at vide, at man skal gå hjem og gøre noget mere.

Camilla: I alle andre regi, har man en HR-afdeling, nogle der tager sig af sine medmennesker på en arbejdsplads. Men der er ikke nogen der går ind og spørger til os – det er os der skal gå ind og bede om hjælpen. Der mangler et link fra den øverste ledelse og ud til lærerne. Der er ikke nogen der kommer og spørger.

*Dette afstedkommer en debat om ledelsens ansvar vedr. personalepleje og omsorg, men lærergruppen her oplever at ledelsen har for travlt med mange andre opgaver. Personalet bør prioriteres højt, men sådan opleves hverdagen ikke. Nogle af lærerne giver udtryk for en oplevelse af at Grantofteskolen er vigtigst – forstået på den måde at skolens profil er vigtigere end personalet.*

Morten: Det er min oplevelse når man kommer som ny lærer på skolen, at ledelsen er ret usynlig.

Line: Det er ikke den oplevelse jeg har, men jeg går også meget op til ledelsen. Jeg bruger ledelsen meget, også når jeg er i tvivl om en af eleverne, fordi vores koordinator ofte siger at vi skal have ledelsen i ryggen i forhold til de beslutninger, som vi tager. Det lytter jeg til og bruger rigtigt meget.

Men det er rigtigt, at man selv skal gøre det – der kommer ikke nogen ned til dig og spørger.

Så der er sikkert nogle lærere, som sejler rundt rigtig længe uden af få hjælp.

Pia Maria: Men har vi ikke også talt om at vi burde have en i hver afdeling, som er bindeleddet mellem lærere og ledelsen. Sådan at der er en, der taler med alle lærere jævnlige om hvordan det går og så formidler det videre til ledelsen. Det kunne fx være afdelingskoordinatoren.

Line: Men en afdelingskoordinator er jo ikke en leder og har ikke ansvar som sådan for personalet.

Katja: Men det falder os jo naturligt at bruge afdelingskoordinatoren, fordi de er meget mere synlige for os. Vi ser dem jo dagligt.

Lene: Ja, og afdelingskoordinatorerne ser det selv i hverdagen. Man behøver ikke selv komme og sige at det går skidt i en klasse, for de ser det jo selv!



*Der opstår en snak om, hvor ofte lærerne føler at kommunikationen går galt mellem afdelingerne og ledelsen. I et konkret tilfælde er det forslaget om niveaudeling, som lige er blevet vedtaget på skolen, selv om alle afdelinger var direkte uenig i forslaget. Men på grund af dårlig kommunikation begge veje blev forslaget vedtaget og alle lærere skal nu efterleve princippet i næste skoleår, trods man er uenig i både pædagogikken og strukturen.*

Troels: Det undrer mig hvad det er der foregår nogle gange.

F.eks. er Pædagogisk Råd-Møderne (PR) blevet til rene informationsmøder, som handler om hvordan ledelsen driver skolen. Eller der kommer en konsulent og informerer os om et eller andet. Det er ren og skær information.

Det er meget lang tid siden at PR reelt er blevet spurgt om noget eller vi har haft en diskussion.

Morten: F.eks. ville det være oplagt at diskutere hvilke retningslinjer vi skal have i forhold til Forældreintra. Det ville være rigtigt godt at få dette diskuteret inden vi får Forældreintra.

Ellers så går det galt, for så er der nogle lærere der gør en ting og nogle andre noget andet. Så er det vi bliver spillet ud mod hinanden.

Men hvis kollegerne på skolen bliver enige om, hvordan retningslinjerne skal være i fællesskab, så er alle afklaret omkring hvordan vi bruger Forældreintra på skolen.

Filiz: Medbestemmelsen på skolen har også ændret sig. Før var man leder i sin klasse, der kunne jeg tage nogle beslutninger i forhold til at bortvise en elev eller lignende. Nu føler jeg at medbestemmelsen har ændret sig, så nu skal alt forbi kontoret først. Det er som om at ledelsen skal tage beslutningerne nu, men det tager jo tid hver gang. Der er sket en forrykning i lærerens medbestemmelse – den er mindre nu.

*Der opstår en diskussion om hvad en lærer har beføjelser til at gøre på egen hånd og hvad der står i retningslinjerne. Igen er der forskellig opfattelse af tingene og de forskellige procedurer bliver gennemgået.*

### **Lad os holde os til rammerne for arbejdsmiljøet**

Line: Jeg synes det tager ufattelig lang tid for nye lærere at få en makker. Jeg har været på skolen i fem år før jeg har fået en makker. Jeg synes at det er urimeligt at der kommer nye lærere, som bliver ansat til at arbejde sammen med andre nye lærere eller lærere, som er lidt

skrøbelige eller ikke er inde i tingene. Det er vigtigt for det psykiske arbejdsmiljø at man bliver sat sammen med en lærer, som er garvet og har styr på tingene.

Katja: Hvis det er nødvendigt at sætte en ny lærer sammen med en af de skrøbelige lærere, så bør man i det mindste informeres om hvordan det hænger sammen.

Det er uheldigt for nye lærere at blive sat i disse situationer, for man går jo rundt og tænker om det er mig, der noget galt med, når makkerparret ikke fungerer. Der er også det at nogle nye lærere måske "spejler" sig i deres makker og tænker sådan skal man være som lærer. Og det skal man jo ikke!

Pernille: Der er da nogle gange nogle rigtig uheldige sammensætninger, når man kigger på nye lærere.

Lars: Det her har vi da haft oppe på PR-møder, hvor vi havde diskussionen om principper for at danne makkerpar og team.

Georg: Der har hvert år været et punkt på PR, der handlede om evalueringen af fagfordelingen og der kan man jo sige disse ting.

Filiz: Men man sidder jo ikke til sådan et møde og siger højt ud i forsamlingen, at den er gal med et makkerpar.

*Diskussionen fortsætter om hvordan man bør danne makkerpar og teams på skolen. Om det er bedst at sætte nye lærere sammen med de rutinerede eller sætte nye lærere sammen, som kan skabe sin egen lærerstil. Det handler i høj grad også om hvilke klasser, der skal lærerbesættes og om der følger ressourcer med til de krævende klasser. Man bliver enige om at åbenhed og ærlighed er det vigtigste i denne*

*sammenhæng, så alle kender de kort de har fået på hånden.*

Troels: Personalet og ledelsen har jo begge et ansvar i disse sager. For når der står en lærer med et supergodt skema, så er det jo let kun at tænke på sig selv og lade være med at kigge på den besværlige og krævende klasse, som står uden lærer. Så tænker man jo nemt, at den klasse og det skema må en anden lærer tage sig af eller en nyansat.

Der skal ledelsen jo på banen og træde i karakter, så må de ud og sørge for at rutinerede lærere påtager sig nogle af de svære opgaver, og vi skal som personale være klar over at vi har et stort medansvar og må påtage os nogle af disse opgaver.

Så kan det godt være at der en gang imellem er en enkelt som nægter eller vil sige op, men har både ledere og personale altså et ansvar.

Det skal jo ikke ende med en omgang ping-pong, hvor ledelsen siger at det er personalets skyld at vi ikke kan løse fagfordelingen og personalet siger, at det er ledelsens skyld at vi ikke fik løst problemet.

Camilla: Man kunne godt have en politik eller nogle retningslinjer for det, hvor vi f.eks. aftaler at en nyuddannet lærer ikke må starte en 1. klasse op det første år de er ansat.

Troels: Ja, for nogle af de lærere som vi kan se gå ned med flaget, det kunne vi også se ville ske for et år siden med det skema de fik.

Camilla: Der skal være en åbenhed omkring det, og hvor ledelsen lover når de taler med personalet om disse skemaer at der følger nogle ressourcer med, så det bliver mere lempeligt og opgaven kan løses.

*Der bliver talt videre om hvordan man løser denne opgave og hvordan fagfordelingen normalt bygges op med at bundplankerne lægges først, før der bygges videre. Der opstår enighed om at fagfordelingen i år ikke har været så åben og gennemskuelig som ønsket, men dette må tages op på PR-møde, når vi evaluerer fagfordelingen.*

Pia Maria: Jeg vil gerne lige vende tilbage til det med det psykiske arbejdsmiljø. For mig er det totalt stressende at komme på arbejde og blive brugt som vikar i mine holddannelses- og specialundervisnings-timer. Jeg har næsten ondt i maven om morgenen når jeg møder, fordi jeg ved at mine timer bliver aflyst og så bliver jeg brugt som vikar. Dvs. at jeg har siddet og forberedt mig på nogle timer, som så bliver aflyst og jeg bliver trukket ud af mit skema og brugt som vikar, der hvor der mangler en lærer.

Filiz: Det ender jo med at man ikke gider forberede sig.

*Mange af lærerne på faglig weekend kan nikke genkendende til at blive brugt som vikar i sine holddannelses-, DA2- og specialundervisningstimer. Det gør intet godt for det psykiske arbejdsmiljø hele tiden at blive hevet ud af sit skema og blive sat ind som vikar.*

### **Hvad synes I at fagforeningen kan gøre i forhold til det psykiske arbejdsmiljø?**

Line: Jeg synes at man skal prøve at sikre en mere fair fagfordeling, – det kunne godt være en opgave for BLF at komme med forslag til hvordan man gør det.

Min makker har fx ikke fået de 150 timer i år som nyuddannet lærer. Han har kun fået 25 timer, fordi han har arbejdet i en vuggestue inden han blev ansat her.

Georg: Man kunne også kigge på kommunens rekrutteringspolitik om den lever op til behovet i folkeskolen.

Camilla: Jeg synes ledelsen skal vise nye lærere mere opmærksomhed. Kommunikation og dialogen kunne blive langt bedre.

Morten: Jeg synes at vi skulle mødes i fagforeningsregi, f.eks. ved at der er halvårslige møder, – også på tværs af skolerne, så vi får talt sammen om hvad man gør på de andre skoler og bruger hinanden.

Line: Det er ret bekymrende at adskillige klasser er propfyldt med medicinerede børn. Vi har ingen kursusressourcer på skolen, så måske kunne fagforeningen hjælpe med at nye lærere får tilbudt kurser i håndtering af disse børn. Eller måske stille en slags krav om, at hvis man som lærer har medicinerede børn i sin klasse har man krav på at komme på kursus.

Camilla: I forhold til de forskellige elevtyper og deres specifikke behov ville det være godt med nogle foredragsholdere, som har en viden om disse børn.

Lene: Jeg synes det er vigtigt at BLF kæmper for at vi får større fleksibilitet ude på skolerne.

*Her var kartoflerne ved at være klar og kagen bagt færdig, så derfor sluttede vi dagens debatindlæg om det psykiske arbejdsmiljø. De unge ville spise og hygge sig og genoptage debatten dagen efter i forhold til vores oplæg. Vi gamle tager hjem og overlader det sociale samvær til de unge.*

*Jeanette Sjøberg*