

# Formandens skriftlige beretning 2021

## Indhold

1. Løn og arbejdsvilkår .....	2
OK21 – Overenskomstforhandlingerne 2021 .....	2
Arbejdstidsaftalen A20 .....	3
2. Københavns Kommunes økonomi .....	5
Budget 2021 og 2022 .....	5
3. Faglige forhold .....	6
Stillingsblokade mod Sputnik, Basen, Isbryderen, Vikasku og Skolen ved Sorte Hest og overenskomst med Behandlingsskolerne.....	6
Arbejds miljø.....	7
Corona i 2021 .....	8
Samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne .....	8
Ny skolestruktur i Københavns Kommune .....	9
Sexisme og seksuelt krænkende adfærd.....	9
4. Pædagogiske forhold .....	10
Inklusion og elever med specialpædagogiske behov .....	10
Praksissamarbejde - en ny kommunal indsats .....	10
Dansk som andetsprog, Ny i København og modtageklasserne .....	11
TR-netværk for skole med specialklasserækker .....	12
Coronaskolen .....	12
Folkeskolereformen og øget frihed .....	12
Skoler i udsatte boligområder .....	13
Lærerruddannelsen .....	13
5. Københavns Lærereforenings Kolonier .....	14
6. Foreningen .....	15
Bestyrelsen .....	15
Nyuddannede lærere.....	15
Samarbejdet med de øvrige organisationer .....	15
Medlemsaktiviteter .....	17
Temadrøftelse på generalforsamlingen .....	17

## Generalforsamlingen 2021

Med denne beretning vil flere af jer formodentlig se, at vi nu har reduceret væsentligt i det indholdsmæssige omfang og i antallet af sider. Desuden er det bestyrelsens ambition, at der med den mundtlige beretning, der fremlægges af formanden på generalforsamlingen, vil være en væsentlig krog til den skriftlige beretning – så vi undgår en mundtlig beretning, der kun behandler det, der er sket, efter skriftlig beretning er udsendt.

### 1. Løn og arbejdsvilkår

#### OK21 – Overenskomstforhandlingerne 2021

##### Det kommunale område

For alle kommunalt ansatte er der et fælles aftaleresultat, som er forhandlet af Forhandlingsfællesskabet. Denne fælles del sikrer reallønnen ved både generelle lønstigninger og reguleringsordningen.

I alt skønnes den fælles del for kommunalt ansatte at give lønstigninger på 5,29 % i de næste 3 år.

Desuden er der afsat midler til de særlige lærerforhandlinger med OK21. For lærernes vedkommende var de vigtigste resultater ved OK21:

- at fritvalgstillægget (frit valg mellem løn eller forhøjet pension) hæves fra 0,83% til 1,38% fra 1. april 2022
- at børnehaveklasselederne fra 1. januar får hævet lønnen med 2.000 kr. i grundbeløbet på alle løntrin
- at dækningen ved kritisk sygdom forhøjes fra 125.000 kr. til 150.000 kr.
- at der kan komme en styrket seniorpolitisk indsats

I DLF deltog 59,3 % af medlemmerne i urafstemningen til overenskomstresultatet. 85,75 % stemte ja og 14,25 % stemte nej. I KLF deltog 34,63% i urafstemningen, hvor 74,33 stemte ja og 25,66 % stemte nej.

Som en udløber af OK21 er det aftalt, at Forhåndsftalen for løn i BUF skal genforhandles.

KLF og BUF starter forhandlinger i det sene efterår, og ændringerne vil have virkning fra 1. august 2022.

I halen på overenskomstforhandlingerne har fagforeningerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt, at der skal findes en løsning på de skævheder der opstår, når man de sidste mange år er enedes om, at lønstigningerne aftales som procentvise lønstigninger. Lønstigninger aftalt som procentvise lønstigninger bliver i kroner højere, jo højere du er placeret i lønhierarkiet.

##### Det statslige område

Med godkendelsen af OK21 tiltræder de private gymnasiers grundskoler og SOSU-skolerne den nye arbejdstidsaftale A21 og skal ikke længere arbejde under Lov 409.

Aftalen betyder, at vores SOSU-undervisere for første gang får en central aftale om seniorrettigheder. SOSU-undervisere bliver omfattet af muligheden for at få op til 175 timers reduktion mod lønnedgang, men med uændret pensionsindbetaling.

Underviserne ved SOSU-skolerne bliver også omfattet af 'Seniorbonus'. Ansatte, der er fyldt 62 år, får ret til en årlig seniorbonus på 0,8 pct. af den samlede løn. Seniorerne kan vælge at få konverteret bonussen til to seniordage om året eller til pension.

De generelle lønstigninger i staten forventes at blive 4,42 %. Derudover er der afsat 0,2 % til andre formål, skøn for reguleringsordningen udgør 0,63 % og skøn for reststigningen er 1,5 % over de næste tre år.

Der er en øget opmærksomhed på lønefterslæbet på skoler på statslig overenskomst.

*'Parterne er enige om at igangsætte et fælles initiativ i overenskomstperioden med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten for herefter at drøfte, hvordan statens nye lønsystemet kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser'.*

Det centrale forlig indeholder også en styrkelse af tillidsrepræsentanten i forhold til de lokale lønforhandlinger.

Følgende beskrivelse indsættes i § 12 i rammeaftale om nye lønsystemer som nyt stk. 5: *'Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central) organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne'.*

På de private gymnasiers grundskoler stiger børnehaveklasseledernes løn med 4.700 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Desuden vil man drøfte kombinationsbeskæftigelse på gymnasieskoler med fri grundskoleafdeling og steinerskoler med HF.

### Arbejdstidsaftalen A20

Efter et meget langvarigt forløb ved overenskomstforhandlingerne i 2018, nedsættelse af en kommission og periodeforhandlinger, blev der i starten af september 2020 stemt ja til den indgåede aftale A20. Hele dette forløb blev skildret og drøftet på sidste års generalforsamling.

Efter dette afholdtes kick-off møder for kommuner og tillidsrepræsentanter, hvor der var en orientering om indhold og intentioner med Arbejdstidsaftalen A20. Derefter gik foreningen i gang med forhandlingerne med BUF og skolelederne om implementering af A20 i Københavns Kommune.

Det nye i den centrale aftale var bestemmelserne om samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau samt et nyt samarbejde, hvor tillidsrepræsentanterne og lærergruppen er sikret indflydelse på planlægningen på skoleniveau.

Det var ikke lette forhandlinger, men det lykkedes at opnå enighed om tilføjelser og fravigelser i forhold til den centralt indgåede aftale. Følgende elementer i aftalen skal fremhæves:

- Bestemmelsen om, at skolelederne skal bestræbe sig på, at den enkelte lærer og børnehaveklasseleder som et pejlemærke kan få omkring 5 timers fleksibel arbejdstid i undervisningsugerne til forberedelse og efterbehandling af undervisningen
- Forberedelsesfaktoren på 0,5 time i forhold til undervisnings og understøttende undervisning
- Den præsterede arbejdstid skal kun opgøres én gang årligt i forbindelse med skoleårets afslutning

I forhandlingsforløbet forsøgte vi at få en forbedring af den ramme, der som et minimum skal gives til tillidsrepræsentant, tillidsrepræsentantsuppleant og arbejdsmiljørepræsentant på samlet set 330 timer. De 330 timer bliver af mange ledere betragtet som det der skulle tildeles, og det var derfor bestyrelsens vurdering, at vi var bedre stillede med den nødvendige tid. Dette har af flere omgange været diskuteret med tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentant gruppen. Bestyrelsen og sekretariat følger tæt med i, om de tillidsvalgte har den tilstrækkelige tid til de mange opgaver der skal løses.

I perioden efter jul skulle skolerne udarbejde skoleplanerne, hvor der bl.a. skulle redegøres for de lokale prioriteringer. Da aftalen blev indgået relativt sent i forhold til skoleårets planlægning, og da der var tale om en helt ny måde at planlægge på, var det ikke et krav, at alle elementer i skoleplanerne skulle medtages det første år. Det resulterede i skoleplaner med meget blandet indhold og værdi, da man på mange skoler havde svært ved at foretage de lokale prioriteringer. Det skal gøres bedre i år to. KLF har sammen med forvaltningen været på flere skolebesøg for at støtte en god og inddragende proces.

Op mod sommerferien skulle skolerne udarbejde opgaveoversigterne, som bl.a. skal tydeliggøre for lærerne, hvilke opgaver der skal varetages, og hvordan der skal prioriteres mellem opgaverne. Lad det være sagt med det samme. På en hel del skoler har det været meget skuffende at se opgaveoversigter, der slet ikke lever op til intensionerne i aftalen. Foreningen er her i tæt dialog med en række tillidsrepræsentanter, forvaltningen centralt og i områderne.

I september måned afholdes der møder områdevis mellem forvaltning, skoleledelser og tillidsrepræsentanter om hvilke erfaringer, der har været med den første planlægning med A20 her i det første år. KLF forfølger sammen med forvaltning og skolelederforening de centrale parter målsætning om størst mulig kvalitet med undervisningen, understøttelse af et godt arbejdsmiljø og at styrke den professionelle kapital.

Helt parallelt med det kommunale område er de statslige arbejdspladser nu gået i gang med forarbejdet til den nye arbejdstidsaftale, kaldet A21. Den træder i kraft et skoleår senere.

Der har været afholdt virtuelle informationsmøder med skoleleder og tillidsrepræsentanter på de private gymnasiers grundskoler, og for SOSU-skolerne var der temadag om aftalen i juni. Der er samme mål og intentioner som på det kommunale område med fokus på målsætningen om prioriteringer, mere gennemsækelighed og større sammenhæng mellem arbejdstid og forberedelse.

## 2. Københavns Kommunes økonomi

### Budget 2021 og 2022

De budgetrammer, som kommunen skal levere service og anlæg for, er fortsat langt under det behov, vi har i København. Der er på positivsiden sket det, at København nu kompenseres for den demografiske udvikling, således vi får en økonomisk ramme for service, hvor der tages højde for, at der kommer flere børn til de københavnske folkeskoler. Derfor er kravene til de penge, som forvaltningerne skal 'effektivisere' (omstillingspuljen) reduceret med 100 mio. kr., så der 'kun' skal findes omkring 275 mio. kr. Det er dog stadig tale om en situation, hvor vi kommer til at stå med besparelser, der vil påvirke den kommunale velfærd generelt set og særligt indsatsen over for de svageste. I BUF betyder det, at der som udgangspunkt hvert år skal effektiviseres for ca. 130 mio. kr. En del af det store millionbeløb, der hvert år effektiviseres for i BUF, og som typisk går fra keredrift, får vi igen i form af budgetindsatser, der virker over en kortere årrække. En af de rigtig store budgetindsatser er udskolingsmidlerne med indsatsen 'Styrket udskoling', der de seneste fire år har tilført én lærerstilling mere på en gennemsnitsskole, og penge til bydækkende indsatser, eksempelvis til styrket vejledning. Udskolingsindsatsen har blandt andet medvirket til, at de 20 % fagligt svageste elever i udskolingen klarer sig bedre, at langt flere får mindst 2 i karakter i dansk og matematik, og langt flere elever efter 15 måneder er i gang med en ungdomsuddannelse, herunder også erhvervsuddannelser.

Øverst på listen over KLF's budgetkrav står:

- at få en normering på de almene folkeskoler, der svarer til gennemsnittet for de øvrige store byer i Danmark. Det vil kræve en investering over flere år, da en gennemsnitlig københavnerskole på 650 elever har ca. 5,5 lærere/børnehaveklasseledere færre end det såkaldte 6-by-gennemsnit.
- at politikerne fremfor at vedtage nye indsatser sikrer basisdriften på skolerne, så vi ikke hvert år skal kæmpe mod nedskæringer. Det betyder konkret i år, at vi ønsker de planlagte besparelser på garantibevillingen fjernet. De penge er lagt ind i den nye budgetmodel og således en del af skolernes basisdrift.
- at der prioriteres en videreførelse af ressourcer til den fireårige bevilling til styrket udskoling fra 2018, som udløber i 2022, som varig, fast budgettildeling.

I KLF's budgetarbejde har vi haft megen kontakt til politikerne i Børne- og Ungdomsudvalget med vores synspunkter i forhold til såvel prioriteringer som

effektiviseringer/besparelser. Vi har sammen med Skole og Forældre, København holdt møder i det tidlige forår, før de skulle udvælge, hvilke effektiviseringer, udvalget peger på, med alle partierne i Børne- og Ungdomsudvalget. Her har vi drøftet effektiviseringer og er kommet med vores budgetkrav. Møderne med politikerne som blandt andet er sket i samarbejde med Skole og Forældre, København ser ud til at have haft positiv betydning. Et af effektiviseringsforslagene fra forvaltningen var, at HK-ansatte skulle varetage IT-understøttelse og administration i pædagogisk læringscenter/PLC fremfor lærere. Efter dialog med os, valgte politikerne, at dette forslag blev opgivet som effektiviseringsmulighed.

I det netop indgåede budget 2022 forlig har politikerne i Børne- og Ungdomsudvalget prioriteret penge til de store og væsentlige områder, som vi har rejst. Eksempelvis at undlade besparelse på garantibevilling, fastholde udskolingsmidlerne og finansierer praksissamarbejdet. Desuden er der over en toårig periode bevilget penge, så eleverne i udskolingen i højere grad end i dag kan komme på lejrskole. Samlet set medfører budgetforliget en mindre resourceforbedring på folkeskoleområdet. Det er et skridt på vejen, men der er ingen tvivl om, at den københavnske folkeskole har behov for, at der blev tilført midler til en styrket normering samt til rekruttering og fastholdelse af lærere i København.

Det er i Kommuneaftalen, at rammerne for kommunernes økonomi fastlægges. Siden 2011 har Budgetloven medført, at der lægges et loft over de budgetrammer, som kommunen har til service og anlæg, det har betydet minusvækst i kommunerne. Et overforbrug straffes med økonomiske sanktioner, og det har udover massive kommunale besparelser medført, at kommunerne underforbruger år efter år. Siden 2012 har der været underforbrugt 30 mia. kr. på kommunal velfærd. Københavns Kommune har penge, de bliver bare ikke anvendt.

KLF en del af københavnerinitiativerne `Skrot Budgetloven og `Skulder ved Skulder`, hvor vi ved forhandlinger om kommunernes økonomi med markeringer og demonstrationer søger at påvirke politikerne til at prioritere den kommunale velfærd.

### 3. Faglige forhold

#### Stillingsblokade mod Sputnik, Basen, Isbryderen, Vikasku og Skolen ved Sorte Hest og overenskomst med Behandlingsskolerne

KLF har i en årrække arbejdet for at få læreroverenskomst på de mange private behandlingsskoler, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune, og dette arbejde er nu overtaget af DLF og Lærernes Centralorganisation. Blokaden betyder, at medlemmer af DLF og hermed også KLF ikke må søge ansættelse på disse skoler.

Indtil videre har indsatsen medført, at den største udbyder på dagbehandlingsskoleområdet, Behandlingsskolerne har tegnet overenskomst, og at der er skabt et godt samarbejde mellem KLF og skolen. Udover løn- og pensionsforbedringer har overenskomsten medført, at der nu er valgt tre tillidsrepræsentanter, som foreningen har et tæt samarbejde med.

KLF er i tæt kontakt med DLF for vi sammen kan sikre, at blokaden er effektiv, at vi sammen drøfter nye tiltag, og at vi lykkes med indsatsen for at få læreroverenskomst på flere af dagbehandlingsskolerne.

## Arbejds miljø

Der er en række bekymrende udviklingstendenser i den københavnske folkeskole, som vi sammen med medlemmer og tillidsvalgte har brug for at tage hånd om:

- Vi har en alt for stor udskiftning af personale, og samtidig er der mangel på læreruddannede i hovedstadsområdet og som konsekvens af, at flere ikke oplever at rammerne for arbejdet er rimelige, ses et stigende antal ikke-læreruddannede i den københavnske folkeskole.
- Vi har fortsat alt for mange anmeldelser af vold og trusler, og vi kan konstatere, at det fortsat er nyansatte, der her er i størst risiko. Den såkaldte 'Konflikthåndteringsmetode', der har været afprøvet på specialskoleområdet, er både et pædagogisk og arbejdsmiljømæssigt værktøj. Metoden som har fokus på at forebygge og håndtere konflikter og voldsomme hændelser skal nu implementeres på almenskoleområdet. Metoden forudsætter et tæt samarbejde omkring eleven og klassen, hvorfor det er nødvendigt med prioritering af tid til denne indsats.
- Vi kan se, at belastninger som stress og udbrændthed fortsat er en af de store arbejdsmiljøsyndere. Det fremgår tydeligt i de mange henvendelser til Arbejds miljø København 'Tidlig indsats' og forløb hos SOS-kri sehjælp.
- Vi kan se, at det fortsat er en meget stor andel af lærergruppen i København, der oplever mobning, chikane og diskriminerende handlinger. Derudover har KLF foretaget en medlemsundersøgelse, der viser, at flere på arbejdspladsen har oplevet seksuel grænseoverskridende adfærd.

Når vi som ansatte skal holde til et helt og stadig længere arbejdsliv, er det helt centralt, at vi kan arbejde i et sundt og sikkert arbejdsmiljø. De nye arbejdstidsaftaler på det kommunale og statslige område kan med fokus på prioriteringer med udgangspunkt i vores kerneopgave og med inddragelse af os som ansatte, medvirke til at styrke arbejdsmiljøet og kvaliteten af vort arbejde. Men derudover er det også vigtigt, at alle dele af fagbevægelsen har arbejdsmiljøbelastning som et centralt indsatsområde.

I KLF har vi et tæt samarbejde om arbejdsmiljøområdet med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. De særlige møder for arbejdsrepræsentanterne, som vi holder i huset på Frydendalsvej og som internatkursus, er en vigtig del i vort arbejde for at sikre, at man som ansat kan gå på arbejde i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Vi kan se, at det virker, når den enkelte arbejdsplads prioriterer tid/lærerressourcer til arbejdsmiljøindsatser, og vi kan se, at et velfungerende arbejdsfællesskab styrker arbejdsglæde og trivsel samt arbejdet med klassen. Endelig samarbejder vi også med tillidsrepræsentanter for, at vores arbejdstidsaftale A20 på det kommunale område og A21 på det statslige område kan være med til at styrke aftalens målsætning: 'at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital'.

I HovedMED og det centrale samarbejdsorgan (CSO) samarbejder vi med forvaltning, ledergrupper og de andre faglige organisationer i kommunen om emner som rekruttering og fastholdelse, arbejdsmiljøproblemstillinger og personalepolitik – for at styrke vores indflydelse på beslutningerne har vi forud for møderne møder, hvor medarbejderrepræsentanterne snakker sammen. HovedMED vil på det kommende møde beslutte arbejdsmiljøindsatsområder for de næste to år.

### Corona i 2021

Den verdensomspændende pandemi har været en udfordring for alle. Det lader i skrivende stund desværre ikke til, at det er helt slut endnu.

Covid-19 har fyldt og fylder stadig i hverdagen for KLF's medlemmer, og det har haft stor betydning for arbejdsmiljøet og faktorerne 'forudsigelighed' og 'social støtte', som i social kapital beskrives som værende vigtige for et godt job.

Det har i det hele taget været en svær situation for alle. Mange elever og lærere har følt sig isoleret og udfordret i nedlukningsperioderne. Andre har været utrygge ved at være i nødpasning fysisk på skolen pga. frygt for smitte. Især vores medlemmer på de mange bydækkende enheder har følt sig særligt udsat i denne periode.

Det nærmest endeløse arbejde i lange perioder har sat sine spor. Der er ingen tvivl om, at de konstante omstillinger og den linde strøm af nye desigener fra forvaltningen, der skulle opfyldes, har tæret på mange lærere. Den øgede mængde gårdvagter, de mange skemaændringer, dage uden reelle pauser og jongleren med elever, der er til stede i klassen samtidig med at skulle holde kog i teams-undervisningen har været slidsom. Når dette er sagt, er der dog også mange meldinger fra medlemmer om, at den kortere skoledag, mindre elevgrupper samt højere grad af mulighed for fordybelse indenfor en begrænset fagrække har givet positive oplevelser for lærere og elever.

For foreningens mere interne arbejde har Covid-19 også givet sine udfordringer. Online-møder i bestyrelsen, med tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og til kongressen i DLF har været udfordrende, men nødvendige. Det har blandt andet været en udfordring at få skabt tid og mulighed til gode debatter, da onlineformen er tidskrævende og mere lægger op til orientering. I bestyrelsen har vi derfor lagt os i selen for at afholde nogle ekstraordinære kurser. Vi nåede to vellykkede kurser for hhv. arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter lige inden sommerferien, og som noget nyt havde vi inviteret nyuddannede til et eftermiddagskursus, så de kunne møde foreningen og hinanden. Se mere om de pædagogiske konsekvenser under afsnittet Coronaskolen.

### Samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne

KLF har en længere årrække arbejdet for at styrke samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne. Vi holder tre årlige eftermiddagsmøder, hvoraf ét er fælles for arbejdsmiljø- og



tillidsrepræsentanter. Vi afholder et årligt todages kursus for arbejdsmiljørepræsentantgruppen, og på foreningens uddannelse af nye tillidsrepræsentanter pointerer vi vigtigheden af samarbejdet om arbejdsmiljøområdet.

Corona har det sidste skoleår medført, at KLF har afholdt en del møder med arbejdsmiljørepræsentanterne på Teams med stor deltagelse fra arbejdsmiljørepræsentant-gruppen. Op til sommerferien lykkedes det at holde et internat/kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, der var særlig rettet mod deres erfaringer og problemstillinger i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på egen arbejdsplads. Tilbagemeldingerne fra dette kursus, der var mere procesagtigt, har været positive.

Det er væsentligt og et lovkrav, at arbejdsmiljørepræsentanter får den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som udbydes af Arbejdsmiljø København. Den samme forpligtelse gælder for lederrepræsentanten i arbejdsmiljøgruppen og for formand og næstformand i LokalMED.

Med den nye skolestruktur, hvor KKFO er en del af folkeskolens LokalMED, er der behov for et tæt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanter i skolen og arbejdsmiljørepræsentanter i KKFO og mellem gruppen af tillidsvalgte samlet set.

### Ny skolestruktur i Københavns Kommune

På trods af KLF's hørings svar og udmeldinger fra lærerne på de berørte skoler har Københavns Kommune vedtaget ændringer i skolestrukturen og disse er allerede godt i gang. I Valby oprettes Skolen ved Torveporten som udskolingsskole. Skolen i Kirsebærhaven og Lykkebo Skole er i gang med arbejdet i forhold til at etablere sig som basisskoler. Planen er også, at der skal oprettes en udskolingsskole i De Gamles By, hvor Guldberg Skole skal fungere som basisskole.

Herudover planlægges en ny skole på Levantkaj i Nordhavn som basisafdeling, som senere skal udvides med en udskolingsafdeling samt en selvstændig skole med 0.-9- klasse i Vejlandskvarteret, som senere skal indgå i et muligt fælles skoledistrikt i Ørestaden.

KLF har fokus på lærernes vilkår og arbejdsmiljø i forbindelse med at blive flermatrikelskoler.

### Sexisme og seksuelt krænkende adfærd

De seneste års meetoo-debat har fyldt en del på arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantsmøder i løbet af året. I november 2020 lavede klf.net.dk en undersøgelse blandt de københavnske lærere, som viste at 11% havde oplevet grænseoverskridende adfærd. Særligt de yngre lærere var repræsenteret i disse 11% (TU21 viser 1% i 2021 og 3% i 2019). Borgerrepræsentationen ville via overførelsesmidler afsætte 1,1 mio. kr. til en undersøgelse blandt alle ansatte i kommunen. Af uvisse årsager blev disse midler ikke afsat og flere partier lovede, at det ville blive medtaget til dette års budgetforhandlinger og dermed gennemført. Derfor

forventer KLF, at undersøgelsen vil blive sat i værk i 2022. Bestyrelsen vil bruge vores egen undersøgelse, resultaterne fra TU21 samt den forestående kommunale undersøgelse i det videre arbejde i forhold til at forebygge og håndtere krænkende adfærd.

## 4. Pædagogiske forhold

### Inklusion og elever med specialpædagogiske behov

I KLF mener vi, at elever skal tilbydes det skoletilbud, de profiterer bedst af. Ressourcerne skal følge med det tilbud, de får, hvad enten det er en specialskole, i klasserækkerne eller i en mellemform i en folkeskole, fx BUF-flex. Det må ikke være økonomiske besparelser, der afgør en elevs skoletilbud. Vellykket inklusion kræver tolærerordninger, co-teaching og lærere med viden og uddannelse i specialpædagogik.

I Børne- og Ungdomsudvalgets strategi 'Vores børn- fælles ansvar' er et af de fem fokusområder 'Inkluderende fællesskaber- bedre sammenhæng mellem almen og special'. Målet er at bremse væksten på specialområdet og fastholde andelen af børn i specialtilbud på 5,2 % (2019-andel). For at understøtte dette er der i årene 2019-2023 afsat penge til at implementere den faglige indsatsplan 'Plads til forskellighed'. Det arbejde er i gang, og der arbejdes med mange forskellige tiltag – se status over tiltag her: <https://www.kk.dk/sites/default/files/edoc/Attachments/28263130-41140918-1.pdf>

Indsætterne under 'Plads til forskellighed' ser på papiret fint ud, men strategiens tiltag skal måles på, hvordan de reelt virker ude i klasseværelserne for elever og lærere. Der skal være kvalitet i tilbuddene, så eleverne profiterer af undervisningen, og lærernes viden skal inddrages i opgaveløsningen.

Coronapandemien har bevirket, at flere af strategiens tiltag, særligt dem der har direkte virkning ude i klasseværelserne, ikke er blevet fuldt iværksat endnu. Vi har i Københavns Lærereforening fået flere henvendelser fra tillidsrepræsentanter og medlemmer, som er bekymrede over udviklingen på området for elever med specialpædagogiske behov. Der er en oplevelse af, at det er økonomien, der styrer, hvilket tilbud eleverne får, og ikke hvilket tilbud eleverne profiterer bedst af. På nuværende tidspunkt ser det ud til, at der er merforbrug på specialområdet i 2022 på 16 mio. kr., heraf 7,4 mio. kr. på specialundervisningsområdet og 8,5 mio. kr. på specialdagtilbudsområdet.

Der er i dette skoleår sket en stigning i segregeringsgraden på specialundervisningsområdet fra 5,2% til 5,4% og en stigning i elever i dyrere specialtilbud (ADHD og autisme). Det er et område, som bestyrelsen følger nøje.

### Praksissamarbejde - en ny kommunal indsats

Der er igangsat forsøg med styrket praksissamarbejde mellem Børne- og Ungdomsforvaltningen og læreruddannelsen på Københavns Professionshøjskole de første to år af læreruddannelsen. Dette skal medvirke til at forbedre overgangen fra lærerstuderende til lærer i folkeskolen og styrke rekrutteringsgrundlaget på de københavnske skoler.

Planen er, at praksissamarbejdet startes op i dette skoleår på seks skoler. Skolerne er Lunde-husskolen, Bellahøj Skole, Dyvekeskolen, Heibergskolen, Korsager Skole og Tove Ditlev-sens Skole. De næste år udvides til flere skoler. Det er en ny kommunal indsats og der er af-talt vilkår til skolerne, der indbefatter lærerløn, mentor og funktionstillæg.

Praksissamarbejde eksisterer i dag, men på dårligere vilkår end i det nye forsøg. Med det nye forsøg sættes praksissamarbejdet ind i rammer, hvor lærerne inddrages og aflønnes for opgaven. Københavns Lærerforening støtter forsøget og processen med, at det starter som forsøg på få skoler. Vi har siddet i en følge- og arbejdsgruppe, men har trukket os undervejs, da det er en vigtig forudsætning for os, at pengene til den nye indsats findes uden for skoler-nes budgetramme, således at skolerne ikke i deres budgetter skal betale for forbedring af læ-reruddannelsen.

Vi har tydeligt markeret vores utilfredshed med den manglende finansiering overfor politi-kerne i Børne- og Ungdomsudvalget samt sendt et åbent brev (<https://klfnet.dk/nyhed/nyt-samarbejde-mellem-buf-og-laereruddannelsen-risikerer-at-koste-skolerne- penge>), og de har nu afsat økonomi til styrket praksissamarbejde i årets budgetaftale.

Derfor har vi også besluttet at genindtræde i følge- og arbejdsgruppen, da det i udgangs-punktet er en fornuftig indsats.

### Dansk som andetsprog, Ny i København og modtageklasserne

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet udsendte et hyrdebrev i november 2020 med en klar præcisering og indskærpelse af organiseringen for nyankomne elever i folkeskolen. Dette medførte en del debat i København på henholdsvis KLFnet.dk og på Folkeskolen.dk i for-hold til Københavns Kommunes modtagemodel 'Ny i København', om hvorvidt modellen lever op til lovgivningen. I en artikel på KLFnet.dk peger lærere på, at skolerne ikke lever op til lovgivningen. Forvaltningen besluttede herefter at udarbejde en ny vejledning til sko-lelederne, da den tidligere vejledning ikke beskrev de præcise krav i forhold til organisering. Københavns Lærerforening blev inviteret med til møde i forvaltningen om udarbejdelsen, hvilket foreningen er tilfreds med og der er nu udarbejdet en korrekt vejledning til skolele-derne.

Forvaltningen har igangsat et analysearbejde af, hvordan klasserne kan samles bedst muligt ud fra både kapacitetsmæssige og faglige hensyn.

I Københavns Lærerforening støtter vi op om arbejdet med at finde den bedste struktur, og vi følger analysearbejdet. Vi er i foreningen opmærksomme på, at det er vigtigt at lytte til un-derviserne i dansk som andetsprog på de involverede skoler og disse skal inddrages i pro-cessen.

I Københavns Lærerforening er vi optaget af, at lærerne, der underviser i modtageklasserne, opfylder folkeskolelovens kapitel 4, at de har særlig uddannelse eller på anden måde har kvalificeret sig til opgaven. Vi er optaget af, at elevernes retskrav overholdes på skolerne, og at eleverne modtager den undervisning, som de har ret til. Vi oplever desværre en sti-gende tendens til, at dansk som andetsprogsområdet nedprioriteres på skolerne til fordel for inklusionsområdet, som er ekstremt presset. Dette ses som en konsekvens af folkeskolens manglende økonomiske ressourcer og ikke mindst af, at i København er dansk som andet-sprogsområde blevet slået sammen med inklusionsområdet i skolernes Ressourcecentre.

## TR-netværk for skole med specialklasserækker

I takt med at Københavns Kommune oplever et større pres på pladser for eleverne med lettere generelle indlæringsvanskeligheder, læse- og stavevanskeligheder, tale- og hørevanskeligheder og autisme og ADHD, øger det presset på specialklasserækkerne på de almene folkeskoler. Der er ofte tale om mange elever i klasserne, for lidt fysisk plads samt elever der i udgangspunkt ikke tilhører den enkelte skoles profil. Dette har sammen med de begrænsede ressourcer i budgetudmeldinger skabt udfordringer på mange af skolerne og ændret rammerne for lærernes arbejdsvilkår. Der er bl.a. en alt for stor udskiftning af lærergruppen, det fylder ikke tilstrækkeligt meget på skolen, at der er placeret specialklasserækker samt en udfordring med lønforskelle. Efter ønske fra tillidsrepræsentanter på skoler med specialklasserækker har Københavns Lærerforening igangsat arbejdet i et nyt TR-netværk for disse skoler, hvor man kan mødes for at erfaringsudveksle og videndele ift. at finde løsninger på udfordringerne.

## Coronaskolen

Folkeskolerne har fungeret på trods af omfattende restriktioner og konstante ændrede retningslinjer, men det har stillet store krav til omstilling og kreativitet hos elever, lærere og forældre, som har gjort deres bedste for, at tingene er forløbet så hensigtsmæssigt som muligt. Rigtig mange skoler har tilkendegivet, at der har været mange positive udløbere af skolen under corona. Der peges især på færre konflikter eleverne imellem, - pga. mindre og faste hold, den kortere skoledags effekt på elevernes motivation, få lærere pr. klasse og øget tryghed samt en mere struktureret og forudsigelig skoledag for alle elever.

Det er dog ikke alle, som har oplevet coronaskolen som positiv. Flere kollegaer har haft svært ved at udføre og finde glæden ved onlineundervisning., men med en ordentlig, grundig og ærlig opsamling og evaluering af forløbet, kan vi forhåbentlig tage det bedste med os – og undgå at det værste forekommer igen. Det er Københavns Lærerforenings håb, at man på skolerne finder tid og overskud til at få samlet ordentligt op på coronaperioden.

Fremadrettet vil det være en stor udfordring, at økonomien på de enkelte skoler har været sat stort set fri, hvorfor mange af de effektive tiltag under corona nok har svære vilkår fremadrettet. Vores håb er dog, at man fortsat vil prioritere to-lærertimer, kortere skoledage samt et øget fokus på trivsel og den enkelte elev i den københavnske skole i de kommende år. Her pålægger der politikerne en stor opgave med at sikre øget frihed på skolerne. Se mere om de arbejdsmiljømæssige aspekter af corona under arbejdsmiljøafsnittet Corona 2021.

## Folkeskolereformen og øget frihed

Sidste år kom den længe ventede evaluering af folkeskolereformen. En evaluering, der meget klart slog fast, at folkeskolereformen fra 2014 har fejlet på alle parametre. Ligesom det helt store mål med reformen om et løft af de svageste elever er slået fejl.

Undervisningsministeren har bebudet ændringer og justeringer af reformen. Der er etableret frikommuneforsøg i Esbjerg og Holbæk.

Ligeledes har coronasituationen gjort det omkringliggende samfund opmærksom på, hvad

lærerne længe har pointeret, nemlig at en skole med flere to-lærertimer, kortere skoledage og færre lærere om en klasse giver bedre tid til relationsarbejdet og faglig fordybelse.

I juni vedtog Folketinget en coronahjælpepakke på 295 mio. kr. og med øget frihed for skolerne.

Det har givet anledning til, at politikerne i Børne- og Ungdomsudvalget har ønsket at give skolerne frihed til at afkorte skoledagene, slække på kompetencekravet og droppe elevplanerne for skoleåret 2021-2022.

Foreningen har gennem flere år arbejdet for ændringer af folkeskolereformen på åbenlyse områder, der ikke har fungeret, heriblandt de lange skoledage og det ensidige fokus på målstyret undervisning.

Håbet er, at Københavns Kommunes beslutning om 'øget frihed' til den enkelte skole vil blive benyttet, samt at der bliver evalueret og konkluderet ift. tiden med 'coronaskolen'.

Efter et meget langt sejt træk, hvor foreningen på mange niveauer har arbejdet på at ændre reformen, er der endelig nye signaler om ændringer på vej for skolerne.

Foreningen skal derfor forsat være aktiv i forhold til at påvirke politikere og beslutningstagere i debatten om skolen og arbejde for, at folkeskolereformen bliver varigt ændret på en måde, der øger elevernes trivsel og deres faglige og alsidige udvikling.

### Skoler i udsatte boligområder

Den tidligere regering indførte ghettoloven, som en indsats for at nedbryde og forebygge parallelsamfund. Ghettoloven har direkte indvirkning på skoleområdet med indførelsen af den såkaldte ghettoliste. Perspektivet med ghettolisten er unødige begrænsninger og i yderste konsekvens, at staten vil kunne lukke skoler på listen, der forsat ikke opfylder de af tilsynet fastsatte mål.

I København er der én skole på ghettolisten. Dette medfører blandt andet tvungne sprogrøver for eleverne, der kan få den konsekvens, at eleverne skal gå en klasse om.

Udover den ene skole på ghettolisten har fire skoler været i søgelyset i forhold til parallelsamfundsproblematikker, og de er i efteråret blevet bedt om en redegørelse af Styrelsen for Kvalitet og Undervisning, som i sidste ende kan medføre et skærpet tilsyn. Foreningen mener, at de vedtagne ghattotiltag udhuler de kommunale beslutningsveje og den lokale indflydelse på skolens udvikling. Endeligt efterlader det skoler med arbejdsmiljømæssige udfordringer, når man hænges ud på listen over ghettoskoler. Det er ganske enkelt stigmatiserende og en helt forkert vej at gå.

Foreningens pædagogiske udvalg har bragt den landspolitiske problematik op i DLF, og der har på vores initiativ været afholdt et fælles møde for alle kredse med ghettoskoler med deltagelse af formanden for Undervisningsudvalget i DLF.

### Læreruddannelsen

Som et led i opgøret med det, regeringen kalder 'centraliseringen af Danmark', er det besluttet, at der skal flyttes uddannelsespladser ud af de fire store byer, særligt ud af København. Det betyder i praksis færre studiepladser og en langt ringere økonomi til

læreruddannelsen på Københavns Professionshøjskole/KP. Læreruddannelsen er i forvejen hårdt ramt og ligner efterhånden mere et halvtidsstudie end et studie på fuld tid.

Foreningen har sammen med KP, Skole- og Forældre, København, Børne- og Ungdomsborgmesteren og pædagogfagforeningerne BUPL og LFS reageret med en fælles udmelding: *Der er brug for flere pædagoger og lærere i Hovedstaden – ikke færre.* Vi er helt opmærksomme på, at der kan være brug for uddannelser andre steder end i de store byer, men vi har i København en markant mangel på professionsuddannede, – eksempelvis bliver 26 % af timerne i den københavnske folkeskole læst af lærere uden en læreruddannelse.

## 5. Københavns Lærerforenings Kolonier

### Sommerkolonierne 2021

Koloniernes 122. sommerkoloni var som sidste år atter ramt af Covid-19 og i år også mangel på kvalificerede personale. Mange af de unge studerende, som vi normalt rekrutterer til et job på sommerkolonierne, fik mulighed for at arbejde i Covid-19 testcentre. På kolonier, hvor vi manglede køkkenpersonale, fik vi arrangeret catering, men vi måtte desværre aflyse 5 planlagte sommerkolonier.

Trods diverse restriktioner og personalemangel lykkedes det at sende 3.141 børn på sommerkoloni fordelt på 85 hold. På alle kolonier blev der indkøbt papirservietter, sprit, handsker og masker, og personalet fik en vejledning omkring Covid-19 sammen med de øvrige kolonimaterialer. Alligevel var der desværre i år store problemer med personale og børn, der under opholdet blev testet positiv med deraf følgende udskiftninger og hjemsendelser. Sidste hold fra Bornholm måtte således sendes hjem med særtransport.

Tak til alt personale, der med en ekstraordinær stor arbejdsbyrde var årsag til, at børnene fik et godt sommerkoloniophold.

### Bygninger og vedligeholdelse

Manglende udlejning grundet Covid-19 restriktioner og Koloniernes store ombygning af Thorøgård, har desværre slået et stort hul i Koloniernes økonomi, så der kun har været penge til de højst nødvendige bygningsfornyelser og udskiftning af defekte hvidevarer mv. Heldigvis er udlejningen nu i kraftig vækst, efter det atter blev lovligt at booke en lejrskole, hyttetur eller komme på weekend med familien.

### Novo Nordisk Fonden

Kolonierne fik i samarbejde med 'Foreningsudviklerne' bevilliget 2.996.000 kr. af Novo Nordisk Fonden til projektet 'NaturligVis på Koloni', der skal styrke børns nysgerrighed på natur og naturvidenskab. Projektet blev implementeret i dette års sommerkoloni.

På alle kolonier er der nu kasser med grej, der i første omgang skal benyttes af sommerkoloniernes børn, men på sigt kan alle interesserede få mulighed for at låne materialerne.

På Koloniernes Frederiksdalkursus 5.- 6. marts vil grejet blive præsenteret af projektets to naturvejledere, der samtidigt vil komme med anvisninger på, hvordan grejet kan bruges i forskellige forløb.

## 6. Foreningen

### Bestyrelsen

KLF's bestyrelse er nu i gang med den sidste del af den toårige valgperiode, og der er i februar og marts 2022 valg til en ny toårig bestyrelsesperiode. Arbejdet i bestyrelsen har frem til sommerferien, ligesom på skolerne, været præget af corona, og vi har haft svært ved at mødes fysisk. Problemstillinger vedr. corona har fyldt i arbejdet i bestyrelsen. Ud over arbejdsforholdene på arbejdspladserne har vores nye arbejdstidsaftaler A20, A21 og OK21 haft en stor del af vores fokus, men det har været svært under pandemien at skabe medlemsinvolvering og -kontakt. Efter sommerferien er bestyrelsen i gang med en række aktiviteter, blandt andet planlægning og nytænkning af generalforsamlingen, skolebesøg og en række medlemsarrangementer, som vi enten har holdt eller glæder os til at kunne føre ud i livet.

På foreningens hjemmeside klfnet.dk er der nederst på siden link til dagsorden for bestyrelsesmøderne og et formandsreferat af møderne. Som noget nyt er det nu muligt at rette henvendelse til bestyrelsen via link på denne del af hjemmesiden.

### Nyuddannede lærere

Et varmt velkommen skal lyde til alle de mange nyuddannede kolleger, som er blevet ansat på de københavnske skoler. For KLF er det afgørende, at det er uddannede lærere og børnehaveklasseledere, der ansættes i de ledige stillinger. Alle nyuddannede har i løbet af august via tillidsrepræsentanten modtaget velkomstmateriale fra Danmarks Lærerforening og fra Københavns Lærerforening. Det er foreningens håb og kraftige opfordring, at der lokalt tages hensyn til de nyuddannede kolleger, og at der er en særlig opmærksomhed på deres arbejdsvilkår og trivsel. I år kunne vi pga. corona desværre ikke afholde de kurser, som vi havde planlagt for de nyuddannede. Derfor afholdt vi i september en velkomstdag, hvor de nyuddannede lærere var forbi Frydendalsvej og havde mulighed for at hilse på bestyrelse og sekretariat. Til vinter forventer vi at genoptage kurserne på Hotel Storebælt, hvor vi vil have fokus på dagligdagen som nyuddannet, kollegial sparring og samvær.

### Samarbejdet med de øvrige organisationer

#### Københavns og Frederiksbergs fællesrepræsentation/KFF

I fællesrepræsentationen har KLF et samarbejde med de faglige organisationer i kommunen, hvor vi drøfter fælles problemstillinger og forbereder møder i det centrale samarbejdsorgan/CSO i kommunen. KLF's formand sidder i KFF's bestyrelse og er i kalenderåret 2021 formand for KFF. Blandt mange vigtige dagsordner i CSO har rekruttering og fastholdelse, arbejdet med arbejdsfællesskaber, de overordnede resultater af trivselsundersøgelsen/TU21 og kommunens budget fyldt det sidste år.

#### HovedMED i Børne- og Ungdomsforvaltningen/BUF

Her samarbejder formand og næstformand med forvaltningen, ledergruppen på institutioner og skoler, tre arbejdsmiljørepræsentanter valgt blandt arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen og en række faglige organisationer med ansatte i BUF. Arbejdet drejer sig om samme dagsordener som i CSO, men det sidste år har corona og konsekvenserne for medarbejdere og arbejdspladser fyldt meget. Vi udpeger indsatsområder, der arbejdsmiljømæssigt skal

arbejdes med i hele organisationen. Vi arbejder i en række udvalg og arbejdsgrupper under HovedMED, bl.a. budgetgruppe, Plads til forskellighed, planlægning af halvårsmøder, evaluering af MED-aftalen samt udvalg vedr. de specifikke dele af trivselsmålingerne i BUF. B-siden (medarbejderrepræsentanterne) i HovedMED mødes to gange om året med Børne- og Ungdomsudvalget og drøfter, hvilke dagsordener der er vigtige for os. Som faglige organisationer har vi to områder, som vi har rejst sammen, da de fylder for alle grupper, nemlig bedre rengøring (læs flere penge) samt rekruttering og fastholdelse.

#### Fagbevægelsens Hovedorganisation Hovedstaden/FH-H

KLF's formand er valgt som en af hovedstadsområdet's to repræsentanter fra DLF til FH-H forretningsudvalg. I FH-H diskuterer og forholder vi os til emner som skattepolitik og ulighed, udviklingen i medlemstallet i fagbevægelsen og offentlig velfærd.

#### Skulder ved skulder

KLF er en del af initiativet 'Skulder ved skulder', hvor københavnske fagforeninger mødes og aftaler initiativer i forhold til bedre velfærd og mindre ulighed. I år har en række aktiviteter måtte aflyses eller reduceres på grund af corona, dette gjaldt også aktiviteter i forbindelse med indgåelse af overenskomst 21. Her reducerede vi aktiviteterne til at afholde faneborg, når vores forhandlere var inde at forhandle. KLF var aktiv i markeringer ved Christiansborg med de andre fagforeninger, for her at gøre opmærksom på, at '68 år er mere end nok', en aktion i kampen mod en stigende pensionsalder, som desværre endnu en gang er blevet hævet. 'Skulder ved skulder' har aktivt støttet initiativet 'Ophæv tjenestemandereformen fra 1969' i kampen for ligeløn.

Derudover har vi deltaget i markeringen Skrot Budgetloven ved kommuneforhandlingerne i foråret.

#### Skolelederforeningen/SKK

KLF samarbejder med den københavnske skolelederforeningens bestyrelse med uformelle samtaler med lederforeningens formand og ved møder mellem SKK's og KLF's bestyrelse.

#### Skole og Forældre

KLF har regelmæssige møder med Skole og Forældre København om den københavnske folkeskole. Vi har i år samarbejdet om budget og kommunalvalg.

#### Samarbejde med Ungerådet i København

Københavns Kommunes Ungeråd arbejder ihærdigt for at få børn og unge på dagsordenen i kommunen. I den anledning har Københavns Lærerforening mødtes med repræsentanter fra deres faste udvalg. Inden ferien har vi mødtes med udvalget for 'Grøn skole' og udvalget, der arbejder for 'Bedre seksualundervisning for alle folkeskoleelever'. I efteråret skal vi mødes med udvalget, der arbejder med området 'Bedre mental sundhed til alle byens børn og unge'. På møderne har Ungerådet præsenteret deres initiativer og politiske indstillinger, som vi har drøftet og er kommet med inputs til.



Hensigten med Ungerådet er god, men der er blevet gjort opmærksom på, at initiativerne ikke må ende som alt for detaljerede og minutiøse planer. Der skal være mulighed for et handlerum, så skolen og lærerne kan træffe kvalificerede beslutninger om, hvordan undervisningen bedst tilrettelægges ud fra deres viden om eleverne og deres professionelle dømmekraft.

### Medlemsaktiviteter

Der har været planlagt en del medlemsaktiviteter i KLF det sidste år, men corona har sat en brat stopper for, at de kunne gennemføres. Et enkelt digitalt møde vedrørende OK21 blev det til i det tidlige forår. Her fra begyndelsen af dette skoleår har vi taget revanche. Årets Pride cAnalrundfart blev traditionen tro gennemført i koldt og regnfuldt vejr. Humøret var til gengæld højt, og turen blev en festlig markering af vores håb for en mangfoldig verden, og en skole med plads til alle.

KLF's årlige grillfest blev igen i år afholdt i august måned i den dejlige have på Frydendalsvej. Traditionen tro blev der grillet pølser, serveret kolde fadøl og KLF,s Lærerkor underholdt de ca. 120 fremmødte medlemmer. I år fik medlemmerne også mulighed for at diskutere skolepolitik med de lokale politikere, som i anledning af kommunalvalget også var inviteret til arrangementet.

Vi er i gang med skolebesøg, hvor bestyrelsesmedlemmer efter samtale med tillidsrepræsentanter, kommer ud på skolerne og taler med medlemmer.

### Temadrøftelse på generalforsamlingen

I år har vi planlagt temadrøftelser om fire vigtige problemstillinger på generalforsamlingen. Der er tale om temaer, som fylder i hverdagen for både medlemmer og bestyrelsens arbejde, hvorfor vi har brug for at få dem drøftet i fællesskab.

De fire temaer er:

- Elever med særlige behov - *Hvordan er mulighederne for at skabe gode rammer i folkeskolen?*
- Arbejdstidsaftale og demokratisk involvering - *Høres lærernes stemme og hvordan kan vi øge vores demokratiske indflydelse på, hvordan vores arbejdsplads udvikles?*
- Kan vi holde til et helt arbejdsliv? - *Vi har krav på et sundt arbejdsmiljø. Hvordan får vi styrket arbejdet med et sundt arbejdsmiljø ude på skolerne og de øvrige arbejdspladser med KLF's medlemmer?*
- Øget frihed - *KLF støtter de foreslåede øgede frihedsgrader til folkeskolen og vil arbejde for, at det ikke kun bliver en mulighed i indeværende skoleår, men hvordan får vi øget frihed i København?*

Se mere om temadrøftelserne på generalforsamlingen her:

<https://klfnet.dk/klf/generalforsamling-2021>