

# Temadrøftelser

## Fastholdelse og rekruttering

En rapport fra Københavns Kommunes Økonomiforvaltning viser, at 45 procent af de ansatte lærere har forladt deres job efter to år. Der bliver altså færre og færre erfarne lærere på skolerne. Samtidig viser en opgørelse, at det i knap hver fjerde ansættelsessituation ikke lykkes at ansætte en kvalificeret medarbejder.

### Spørgsmål:

- Hvad gør I på jeres arbejdsplads for at sikre, at nye kollegaer kommer godt i gang og bliver på arbejdspladsen?
- Hvad tænker I er de væsentligste årsager til, at nyansatte medarbejdere i høj grad forlader deres job igen inden for de første to år?
- Hvad skal der til for, at det igen bliver attraktivt at arbejde i Børne- og Ungeforvaltningen i Københavns Kommune? Hvad ville gøre jobbet mere attraktivt for dig?
- Har I tiltag på jeres arbejdsplads for at fastholde de ældre medarbejdere? Hvis ja, hvilke? Hvis nej, hvorfor egentlig ikke?

## A20

I 2020 fik lærerne, efter syv år med lov409, arbejdstidsaftale 20 (A20).

Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der styrker lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og kunne lykkes med opgaven.

Aftalen skal føre til kvalificerede drøftelser, mellem kreds og kommune og ledelse og lærere, af prioriteringer af lærernes arbejdstid.

På hver skole, skal der udarbejdes en skoleplan, der beskriver ledelsens prioriteringer. Et helt centralt element af aftalen er et samarbejds møde mellem lærerne og skolens ledelse, hvor lærerne giver deres input til skoleplanen.

Derfor spiller lærerne en central rolle for, at Arbejdstidsaftale 20 skal lykkes, og at lærerne får bedst mulighed for at udøve deres professionelle dømmekraft. A20 er lærernes chance for at få indflydelse.

### Spørgsmål:

- Hvilke emner synes du er de vigtigste i en skoleplan?
- Hvordan kan samarbejds mødet udformes, således at flest muligt inddrages?

## Psykisk arbejdsmiljø

Vi har krav på et sikkert og sundt arbejdsliv. Lederne har et særligt ansvar, men vi har alle et ansvar for et godt arbejdsmiljø.

I 2020 udsendte arbejdstilsynet for første gang en bekendtgørelse om "psykisk arbejdsmiljø".

Udbrændthed og stress er desværre blevet almindeligt på alt for mange skoler. Det kender vi fra hverdagen, og man kan se det på de mange henvendelser, der er til tidlig indsats og SOS.

### Spørgsmål:

- Taler man om stress og udbrændthed på jeres skole?
- Har I på jeres skole talt om den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø?
- Har I på jeres skole tiltag, der skal sikre et ordentligt psykisk arbejdsmiljø?
- Hvad tænker I, der skal til for at sikre et psykisk, sundt og sikkert arbejdsliv?

## Inklusion: Co-teaching og "plads til forskellighed".

En af skolens største udfordringer i dag er at etablere et inkluderende undervisningsmiljø, hvor alle elever har gode vilkår for at deltage, og hvor alle elever trives - både fagligt og socialt.

Siden 2019 har man i Københavns Kommune arbejdet med indsatsen "Plads til forskellighed", hvor der blandt andet indgår co-teaching og inklusionsdrøftelse som indsatser.

Co-teaching er et godt bud på, hvordan man kan etablere et godt undervisningsmiljø i klassen. I co-teaching indgår to eller flere lærere som ligeværdige parter i samarbejdet, men de kan have forskellige og fleksible roller i undervisningen.

### Spørgsmål:

- Arbejder I med co-teaching på jeres skole? Hvordan?
- Hvis nej, ser I perspektiver i at benytte co-teaching?
- Hvordan drøfter I i personalegruppen inklusion på jeres arbejdsplads?
- Vil det være gavnligt, hvis man indførte minimum 1 årlig inklusionsdrøftelse for medarbejderne? Hvilke andre medarbejdergrupper skal med?
- Hvordan kan en inklusionsdrøftelse gennemføres i praksis, så drøftelsen kan skabe forandringer for jer lokalt?