

Nyhedsbrev Øhavets Lærerkreds

I dette nummer

- 1 Ny Svendborgaftale mellem Øhavets Lærerkreds og Skole og Uddannelse i Svendborg Kommune
- 3 Tjek dig selv og vind et hotelophold
- 4 Præsentation af medarbejdere i Skole og Uddannelse i Svendborg Kommune
- 6 OPstart med NEDlukning
- 7 Når inklusion får brug for "midt imellem"
- 8 Teknologiforståelse i folkeskolen
- 9 Ånden i aftalen – rum til kulturforandring og professionel dømmekraft
- 12 "En kommende læreruddannelse skal tilbyde en attraktiv profil"
- 13 Sorgorlov og ret til løn under orlov
- 14 Kalender
- 14 Kontakt kredsen

Ny Svendborgaftale mellem Øhavets Lærerkreds og Skole og Uddannelse i Svendborg Kommune

I dag er en særlig dag. I dag har vi underskrevet en ny arbejdstidsaftale – en ny Svendborgaftale.

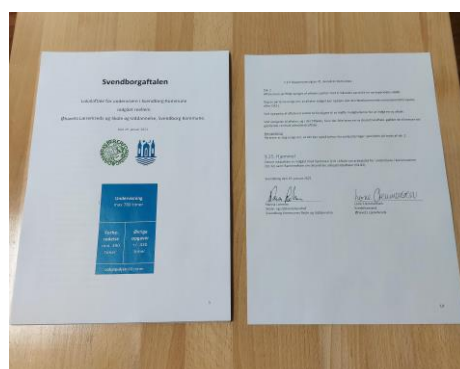
Vores nye aftale erstatter A20, men den bygger på elementer fra den, ligesom vi har ladet os inspirere af både Aalborgs aftale og vores nuværende lokalaftale.

Aftalen afspejler, at vi har haft et fælles ønske om, at det fremtidige samarbejde skal bygge på tillid og dialog, både samarbejdet mellem kredsen og forvaltningen, og samarbejdet mellem skoleledelse og TR.



Og så er aftalen selvfølgelig med til at sikre ordentlige arbejdsvilkår for lærerne Svendborg, så I har mulighed for at lykkes med opgaven. Vi har tilstræbt rammer, der understøtter muligheden for at lave rigtig god undervisning, ligesom der er skabt rum for den professionelle dømmekraft.

Med aftalen er der sat et loft for antallet af undervisningstimer for den enkelte lærer, ligesom der er aftalt et minimum for forberedelse, en skolepulje og dialog om øvrige opgaver.



Undervisning max 780 timer	
Forberedelse min. 390 timer	Øvrige opgaver +/- 430 timer
Lokalpuljen 80 timer	

Vores ambition har været at lave en aftale, der gør det lettere at være lærer og samtidig holde styr på sin arbejdstid, uden unødigt bureaukrati. Skolen og arbejdsdagen skal kunne planlægges, så det giver mest mulig mening for de enkelte skoler og størst mulig gevinst for eleverne.

Det har hele tiden været en forudsætning, at en ny aftale skal kunne holdes inden for den nuværende økonomiske ramme. Og det er også et vilkår, at en aftale ikke er løsningen på alt - der skal være plads til de enkelte skoler og deres lokale særpræg. Derfor er det vigtigt, at vi følger udmøntningen og konsekvenserne af aftalen tæt, så vi i fællesskab kan kvalificere og eventuelt justere den.



Glæde ved arbejdsbordet

Men nu og her skal aftalen have tid til at virke, og den skal prøves af ude i virkeligheden. Og der har vi et fælles ansvar for at udvikle vores skoler. En udvikling, der skal bygge på transparens, involvering og løbende dialog.

Forhandlingerne startede med et fælles møde for TR, kredsene, skolelederne og Skole og Uddannelse i efteråret. Det har siden været lange og svære, men også vigtige forhandlinger, fordi det har givet mulighed for, at de mange ønsker og krav på begge sider af bordet, er blevet udfordret og endevendt. Men vi har haft viljen til at lykkes og få enderne til at mødes, og det er og vil være en stor styrke i det fortsatte samarbejde.

Aftalen er officielt gældende fra den 1. august 2021 og frem. Men allerede i forbindelse med næste skoleårs planlægning vil den sætte sit præg på dialogen mellem TR og skoleledelse ude på skolerne.

Vi gennemgår aftalen i fællesskab den 8. februar om eftermiddag.

Venlig hilsen
Lone Clemmensen og Nanna Lohman



Der underskrives

Tjek dig selv - og vind et hotelophold!

Har vi de rigtige oplysninger om dig og din arbejdsplads? Log ind på '[Min Side](#)' og opdater dine oplysninger. Så er du med i lodtrækningen om et hotelophold.

Danmarks Lærerforening ønsker at have så præcise oplysninger om medlemmerne som muligt.

Med de rigtige oplysninger kan vi hjælpe dig bedst muligt. Og du kan være sikker på at få den rigtige information fra din fagforening, f.eks. i forbindelse med de aktuelle overenskomstforhandlinger om OK21, eller når der skal stemmes til kredsstyrelsen. Derfor har vi brug for korrekte oplysninger om navn, mailadresse, telefonnummer, arbejdsplads og stillingsbetegnelse.



Log ind på '[Min side](#)' i perioden 20. januar til 3. februar og tjek dine oplysninger, så er du automatisk med i lodtrækningen om to gavekort til en overnatning på et valgfrit Sinatur Hotel inklusiv en lækker middag for to.

Vinderen får direkte besked på mail.

Læs mere her:

<https://www.dlf.org/nyheder/2021/januar/opdater-dine-medlemsoplysninger-og-vind-et-hotellophold>

Danmarks Lærerforening

Præsentation af medarbejdere i Skole og Uddannelse i Svendborg Kommune

Skole og Uddannelse består udover Skole- og Uddannelseschef Nanna Lohman og afdelingsleder Lise Rørbæk af 8 medarbejdere. Vi er en blanding af administrativt og pædagogisk personale, der tilsammen varetager den brogede buket af arbejdsopgaver en kommunal forvaltning skal løse. Vi løser alle mange forskellige typer af opgaver, men vores særlige hovedområder er:



Nanna Lohman, Skole- og Uddannelseschef

Ledelse af ledere og sparring med ledere, strategi og retning på området, betjening af Børne- og Ungeudvalget, øverste driftsansvar.



Lise Rørbæk Andersen, Afdelingsleder

Økonomi, herunder ressourcefordeling og budgetopfølgning, politiske dagsordener til udvalgsmøder, overordnet administration, skolernes fysiske rammer og samarbejde med CETS, forskellige konsulentopgaver, samt ledelse af afdelingen.



Tina Blæsbjerg, Administrativ medarbejder

Udarbejder elevtalsprognose, Styrelsesvedtægt for folkeskolen, koordinerer skolebestyrelsesvalg, spørgsmål/fortolkning af folkeskoleloven, varetager elevadministration samt forskellige sekretariatsopgaver. Elevadministration.



Anette Due Johansen, Administrativ medarbejder

Koordinerer indskrivning til børnehaveklasse og frit skolevalg, varetager elevadministration, økonomi i forhold til mellemkommunale betalinger og øvrige betalinger, udarbejder oversigter ifm. segregerede elever og specialtilbud, samt forskellige sekretariatsopgaver



Kristian Kofoed, Konsulent - Playmaker

Arbejder med Åben Skole – herunder SkoleLab, idrætsskoler og idrætsnetværk, Svendborgkurser, opgaver i relation til landsstævnet, varetager samarbejdet med Kultur og Fritid, samt opgaver ifm. sundhedsområdet, og konsulentopgaver i øvrigt.

**Søren Rasmussen, Pædagogisk konsulent**

Arbejder med både teknisk og pædagogisk implementering af Aula på både skole- og dagtilbudsområdet, Min Uddannelse, digitalisering – ja faktisk hele feltet med brug af teknologi i undervisningen samt STEM- området.

**Dorrit Weber, Pædagogisk konsulent**

Arbejder med Børnemiljøet, herunder overgangen fra dagtilbud til skole samt varetager udvikling og koordinering af ForårsSFO, SFO og klubområdet, afholder pædagogisk tilsyn på vores interne skoler, står for praksisvandring, lærings- og temamøder samt øvrige konsulentopgaver og øvrige lærings- og temamøder

**Ditte Frandsen, Chefkonsulent**

Varetager det koordinerende arbejdet med Mangfoldige Læringsmiljøer - i et tæt samarbejde med blandt andet PPR, er tovholder på arbejdet på DSA - og specialundervisningsområdet samt læsevejledernetværk, arbejder yderligere med dysleksi, fravær, det kommunale samarbejde med UCL samt dialog- og temamøder.

**Jette Berthelsen, Pædagogisk konsulent**

Arbejder med Ungemiljøet, herunder koordinering af og udvikling af udskolingslinjerne, samarbejde mellem folkeskolerne og UU, varetager det fælles samarbejde med ungdomsuddannelserne og eksterne parter omkring overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelserne, Elevforum, lærings- og temamøder samt øvrige konsulentopgaver.

**Charlotte H. Rasmussen, Administrativ konsulent**

Sørger for diverse indberetninger – nationalt og kommunalt, kompetencedækning, de nationale trivselsmålinger, TRIO og øvrige systemer, samt administrative opgaver og forskellige konsulentopgaver i øvrigt.

Skole og Uddannelse, Svendborg Kommune

OPstart med NEDlukning

Godt nytår – så blev det 2021 - skoleåret startede op med endnu en gang fjernundervisning og nødundervisning, og der gik ikke længe før hjemsendelsen blev forlænget med tre uger. Øhavets Lærerkreds støtter naturligvis op om nedlukningen, men understreger dog, at dette skal foregå under ordentlige betingelser. Derfor har vi løbende været i dialog med både foreningen centralt, flere medlemmer af Hovedstyrelsen og kommunerne for at tydeliggøre vigtigheden af at skabe ordentlige rammer og forhold for vores lærere og elever, som skal have en hverdag hjemme foran skærmen og nødundervisningen til at fungere.

Vi har nu været igennem en lang periode med anderledes dage og mange forandringer. Forude tyder meget på, at vi skal igennem en lang vinter, hvor vi ikke står først i køen til vacciner, og vi skal holde til det bliver sol og sommer. Rundt på skolerne er mange slidte, så nu er det utroligt vigtigt, at vores arbejdsforhold er ordentlige, og at vi passer godt på hinanden.

Skoleåret startede op med en klar melding om at levere undervisning, som i videst muligt omfang svarer til den almindelige undervisning. Det blev på nogle skoler tolket som et fuldt skema, hvor både lærer og elever hver dag sad op til 7 timer foran en skærm. Andre skoler brød hurtigt de normale skemaer op eller ændrede på strukturen og fik dermed skabt nogle fornuftige rammer, som fungerer for alle - både lærere, elever og forældre.

Vi har af flere omgange været i dialog med blandt andet skolechefen i Svendborg Nanna Lohman, og hun var meget lyttende og forstående. Hun var meget klar i sin udmelding omkring de udfordringer nogle oplevede - "Der er ingen som skal sidde foran en skærm syv timer om dagen", men det er vigtigt, at vi er kontaktbare i løbet af skoledagen, så ingen elever er overladt til sig selv. Hendes råd er, at vi skal lave pragmatisk løsninger - vi kan fx lade vores elever være aktive i grupper og undgå at stille dem en masse skriftlige opgaver, som resulterer i en masse rettelserarbejde. Kort sagt: Vores elever skal have opgaver, som de selv kan arbejde med - det er eleverne, der skal være aktive og gerne sammen i grupper, og de skal kunne få kontakt med en lærer i løbet af skoledage, men absolut ingen skal sidde foran en skærm hele dagen.

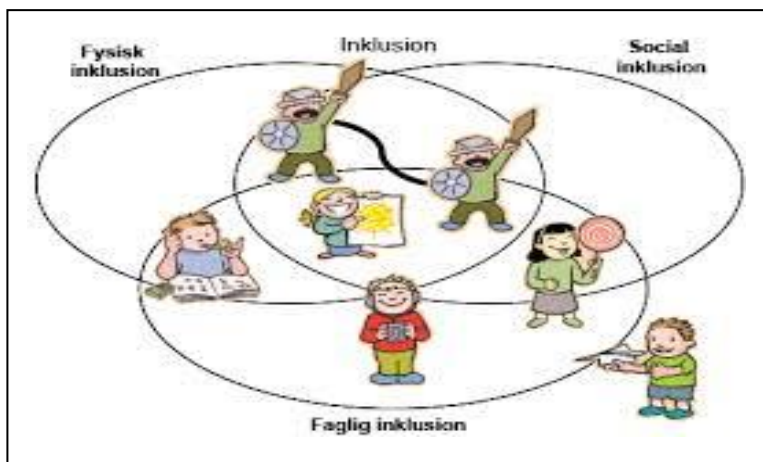
Det er vigtigt at slå fast, at ingen kan have samme forventninger til elevernes udbytte af undervisningen - vi kan ikke levere den samme kvalitet som under normale forhold. Corona-trætheden er en realitet - også hos lærerne. Derfor er det vigtigt, at alle tilpasser forventningerne. Alle lige fra regeringen, forvaltningen, lederne og nok også lidt os selv :-)

Pas godt på jer selv og hinanden derude.

Pia Jensen



Når inklusion får brug for "midt imellem"



Ingen kan vist undgå at bemærke, at inklusion er sat på dagsordenen i det politiske landskab omkring den danske folkeskole.

I forbindelse med inklusion er begrebet "Mellemløser" opstået. Mellemløser er endnu ikke klart defineret, men skal betragtes som en måde at planlægge undervisnings-tilbuddet på, når elever har brug for særligt tilrettelagt undervisning på baggrund af faglige, sociale eller adfærdsmæssige udfordringer.

I det forpligtende pædagogiske fællesskab mellem de fynske kredse, debatterer vi løbende, hvilken betydning inklusionen har i vores kommuner og på de enkelte skoler. Det er selvsagt vanskeligt at konstatere, hvilke konkrete mellemløser, der er igangsat, da den endelige definition ikke foreligger endnu.

Vi har dog drøftet, hvordan det umiddelbart ser ud i kommunerne, og hvilke konsekvenser det kan have for lærernes arbejdstid og arbejdsforhold.

Et opmærksomhedspunkt er bl.a., hvordan kommunerne fastholder de kompetencer, der ligger på specialområdet – hvis elever herfra skal inkluderes i almenskolen.

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, er i gang med en kortlægning og definition af mellemløser mellem almenskole og specialtilbud. Undersøgelsen foregår i perioden oktober 2020-juni 2021. Hvis du har interesse i at læse mere om det, kan du gøre det via linket.

[Kortlægning af mellemløser mellem almenskole og specialtilbud](#)

I kredsen og i det forpligtende pædagogiske arbejde på Fyn vil vi dykke ned i undersøgelsens resultat, når det kommer i løbet af sommeren.

Lene Kingo

Teknologiforståelse i folkeskolen

Børne- og Undervisningsministeriet igangsatte i 2019 et forsøg med teknologiforståelse i folkeskolen. Forsøget skulle gøre os klogere på, om og hvordan teknologiforståelse bør blive en del af folkeskolens obligatoriske undervisning. 46 skoler har nu undervist i teknologiforståelse i 2 år. I Svendborg - Langeland - Ærø har hhv. Stokkebækskolen og Humble Skole deltaget i forsøget. Begge skoler har arbejdet med teknologiforståelse i indskolingen som integreret del af andre fag.

Forsøget, der startede februar 2019 og løber fem til sommeren 2021, skal skabe viden om, hvordan man bedst muligt styrker teknologiforståelse hos den enkelte elev. I forsøget skal skolerne enten inddrage teknologiforståelse i elevernes skoledag som et selvstændigt fag eller som en integreret del af nogle andre fag.

Midtvejsevalueringen viste, at eleverne har fået en bedre teknologiforståelse. Det gælder både indskolingen, på mellemtrinet og i udskolingen. Evalueringen viste også, at der for skolerne i forsøget er tale om en helt ny faglighed. Størstedelen af det pædagogiske personale oplever for eksempel, at fagligheden er vanskelig at forstå og omsætte til undervisning. Forsøgsskolerne fortsætter deres undervisning i teknologiforståelse frem til sommeren 2021. Derefter bliver der lavet en endelig evaluering.

Susanne Mortensen



Fakta om forsøget

- Der indgår 46 skoler fra hele landet i forsøget.
- Forsøget afprøver to modeller for arbejdet med teknologiforståelse: Dels integreret i eksisterende fag i 1. til 9. klasse, dels som selvstændigt fag på samme klassestrin.
- Forsøget gennemføres af et konsortium bestående af Københavns Professionshøjskole, Professionshøjskolen UCN, VIA University College og Læremiddel.dk med Rambøll Management Consulting som underleverandør.



Lone Clemmensen udtaler sig i artikel om ånden i arbejdstidsaftalen på www.denoffentlige.dk

Ånden i aftalen – rum til kulturforandring og professionel dømmekraft

Den nye arbejdstidsaftale set fra tre perspektiver

Af Gitte Miller Balslev og Suna Christensen, der begge er uddannelsesforskere og medlemmer af forskningsnetværket NO!SE <https://noise-net.com/folket>

Med den nye arbejdstidsaftale for landets folkeskolelærere får skoleområdet – såvel lærere og ledere som forvaltning og lokalpolitikere – skærpet forpligtigelsen til dialog og samarbejde. Hvis man lytter til forskellige professionelle perspektiver, fordrer det en kulturforandring.

Som uafhængige skoleforskere fra forskningsnetværket NO!SE er vi interesserede i at forstå, dét der er i spil med lærernes nye arbejdstidsaftale, som delvist træder i kraft til januar 2021 og fuldt rulles ud med det nye skoleår sommeren 2021. Vi har talt med ressourcepersoner fra både Danmarks Lærerforening (formand for Øhavets Lærerkreds Lone Clemmensen) og Skolelederforeningen (næstformand Dorte Andreas), og derudover har vi haft uformelle samtaler med et par skoleledere. Vores ærinde er at belyse forskellige perspektiver på og forventninger til aftalen. Denne artikel bringer et kortfattet sammendrag af samtalerne, og giver et åbent bud på det kulturarbejde, skoleområdet har i vente.

Den nye arbejdstidsaftale åbner dørene til en kulturændring på landets folkeskoler.

Vi kan se tre fokusområder, der kan hjælpe ledere med at forankre udviklingen:

1. Lad læreres kompetenceudvikling foregå lokalt.
2. Fokuser på den pædagogiske ledelse og arbejde med tilid til lærerne.
3. Bed forvaltningen om invitation til dialog om pædagogiske ambitioner.

Vi vurderer, at det fremover bliver en af skoleledernes fremmeste opgaver at kunne oversætte mellem forskellige dagsordener, og skabe mening både for og med personalegruppen, og at dette kulturarbejde vil sætte ledere og lærere i centrum for skolens udvikling og øge den lokale forankring.

Aftalen som formalisering af et udvidet samarbejde

Alle de ressourcepersoner, vi har talt med, ser den nye aftale som formalisering af de takter, der mange steder allerede er i gang i kommunerne, og som handler om udvidet samarbejde både i og uden for skolen. De skoleledere, vi har talt med siger, at for dem selv, og dem, de taler med, ligger aftalen tæt på det, der i forvejen er praksis i kommunerne. Det betyder, at der allerede er erfaringer at bygge videre på.

Tid til at tænke kompetenceudvikling anderledes

Lone Clemmensen fra DLF uddyber det udvidede samarbejde, og hun ser med den nye aftale en mulighed for – og en pligt til –

at bringe lokal skoleudvikling på dagsordenen med initiativer, der vokser "nedefra" frem for "oppefra". Med den seneste folkeskolereform såvel som med lokalpolitiske ambitioner for skoleområdet, har de fleste udviklingsinitiativer været defineret oppefra. Det har betydet, at de fagprofessionelle har været spændt for en national såvel som en lokal udviklingsvogn med samme projekter for en hel kommune, der ikke altid har ramt plet i forhold til de praksisnære behov, som det pædagogiske personale på skolerne har haft i kikkerten.

Lone Clemmensen siger, at der med den nye aftale er mulighed for at bruge og udvikle læreres kompetencer med afsæt i, hvad der er behov for lokalt, og at det også kan være en mulighed for at forstærke samarbejdet mellem lærere på en skole og mellem skoler. Hun ser det for eksempel som en mulighed, at al kompetenceudvikling ikke skal foregå som forløb på et University College, men også kan finde sted som fx enkelte dage i løbet af skoleåret, ved deltagelse i andre læreres forældremøder, ved at låne sig selv ud til undervisning med kolleger fra andre skoler. Lederne skal kigge på lærerne med blik for andet end deres linjefagskompetencer, opmuntrer hun.

Pædagogisk ledelse tæt på praksis

Med den nye aftale er hele skolesystemet forpligtet på at gå i dialog om skoleudvikling, og her kommer den professionelle dømmekraft hos lærerne igen i fokus, og derfor skal skoleledelsen tættere på praksis, mener Lone Clemmensen.

Skoleledelse tæt på praksis er i de fleste kommuner forsøgt forfinet særligt med folkeskolereformen fra 2014, og med den nye arbejdstidsaftale skal ledelsen endnu tættere på praksis forstået på den måde, at planlægning og ressourcefordeling skal ske i endnu tættere kontakt med lærerne. Som Lone Clemmensen udtrykker det, "skal man tydeligt kunne se lærernes aftryk på skoleplanen". Hun fremhæver, at ressourcerne i endnu højere grad skal komme eleverne til gode. I praksis kan det ske ved, at lærernes forskellige kompetencer – faglige såvel som personlige – afdækkes, således at der kan trækkes på netop disse brede kompetencer, når der er behov. Implicit fremhæver Lone Clemmensen, at faglig ledelse er vejen frem. Den pædagogiske ledelse skal i endnu højere grad fungere som sparringspartnere for lærerne og facilitatorer for problemforståelse såvel som for problemløsning. Det betyder, ifølge Lone Clemmensen, ikke at lederne skal afgive magt, men "give magten et rum at være i".

Fremover skal ledere tilrettelægge spor for individ-fællesskab forholdet

Fra et skolelederperspektiv kan det være en udfordring, når lærere af og til ser sig selv som omdrejningspunkt for elevernes trivsel og læring, og ikke i højere grad har øje for den samlede organisation som rammerne for eleverne. Med den nye aftale bliver der et udvidet lokalt råderum, hvor det bliver ledelsens opgave at tilrettelægge koordinerede spor for individ/fællesskabs-forholdet. Som en leder udtrykker det, "skal vi tale med hinanden om, hvornår det handler om individuel forberedelse, og hvornår det handler om fælles forberedelse".

**Man skal tydeligt
kunne se lærernes
aftryk på skoleplanen**

Og når det er sagt, så er det en oplevelse blandt både skoleleder og Lone Clemmensen, at man samarbejder meget mere på skolerne end man fx gjorde det for 10 år siden. Og lærerne skal herudover også anerkendes for, at de blevet rigtig gode til at samarbejde i teams, udtrykker en leder. Som skoleleder har man en opgave i at finde rummet til at samarbejde, og også tiden til individuel forberedelse – det bliver en lederopgave, at alle lærere bliver hørt – ikke kun dem, der taler højt. Der er tale om et pædagogisk personale bestående af både lærere og pædagoger, og pædagogerne skal også være med til at sætte retning.

Det er en arbejdstidsaftale

De skoleledere, vi har talt med siger, at den nye aftale er skrevet inden for en tillidsdiskurs, og at det i virkeligheden er det, der adskiller den fra lov 409, som var skrevet inden for en mistillidsdiskurs. Dorte Andreas, næstformand i Skolelederforeningen, bemærker, at der netop er tale om en arbejdstidsaftale. At etablere sådan et samarbejde kræver noget af alle parter. Det kræver kulturarbejde. Uanset at man mange steder er og har fundet en god vej efter '13, så det også vigtigt at man på centralt niveau kommer videre, siger hun.

Den nye aftale hæver barren for dialog i kommunerne om hvad, der er vigtigt

Dorte Andreas ser meget frem til den betydning den nye aftale kan få for øget dialog i kommunerne om, hvad skolerne skal levere. Der forventes meget af skolen i dag, mener Dorte Andreas. Derfor handler det fremover om at få prioriteret opgaver og projekter, så både ledere og medarbejdere ved, hvad det er, de skal løse. Og nu er det tid til "ro ovenfra" forstået på den måde, at forvaltningerne bør holde igen med at sætte nye initiativer i søen på skoleområdet – uanset hvor velmenende, de i øvrigt er, mener Lone Clemmensen. Der er behov for, at udviklingsinitiativet kommer fra skolehverdagen nu – og det stiller ligeledes krav til skoleledelsen om at bakke om omkring lokal skoleudvikling, og skærme lidt af for initiativer ude- og oppefra. Og det er lidt af en kulturforandring for en leder at kunne navigere og prioritere i de mange krav og dagsordner.

Forstærket fokus på god skoleledelse

Aftalen stiller krav om, at man fremover taler meget mere om, hvad god skoleledelse egentlig fordrer, siger Dorte Andreas. Hun mener, skoleledere først og fremmest skal være gode til at kommunikere, og turde være tydelige, og også lyttende og kunne indoptage det, de lytter sig frem til blandt medarbejderne. Samme perspektiv kommer fra en skoleleder, som siger, at aftalen er et skift fra en styringsdagsorden til en ledelsesdagsorden, og som tilføjer, at der som leder også er en opgave i at respektere, at lærerne gerne vil være dygtige lærere og derfor har et helt legitimt ønske om at kunne forberede sig så godt som muligt. Lone Clemmensen samler perspektiverne og giver udtryk for, at god skoleledelse handler om at lede menneskelige relationer og at indgå i dialog. Og dialog på flere planer er netop ånden i aftalen.

Fra DenOffentlige.dk.

**God skoleledelse
handler om at lede
menneskelige
relationer og at indgå
i dialog**

"En kommende læreruddannelse skal tilbyde en attraktiv profil"



Der var en gang, hvor lærerne var bedre forberedt

Dette citat er taget fra Fyns Amts Avis d. 7/1-21 og er sagt af formanden for Børne- og Ungeudvalget i Svendborg Kommune. I artiklen "Konkrete drøftelser om seminarium i Svendborg" inddrages statsministerens uddannelsesvision fra nytårstalen og borgmesterens ønske om at styrke Svendborg som uddannelsesby.

Intentionen kan vi i Øhavets Lærerkreds ikke være uenig i og kun bakke op om. Læreruddannelsen i Danmark er som bekendt lagt ud til Professionshøjskolerne rundt i landet og i det sydfynske er det UCL Odense, som har deres bud på en læreruddannelse. Det er jo sådan, at hver Professions-højskole har deres egen studieordning og kan der igennem præge form og indhold.

En læreruddannelse i Svendborg vil blive i UCL Odense regi, men hvad med studieordningen og set i forhold til det før nævnte citat om at tilbyde en attraktiv profil? Hvem og hvad skal definere en lokal læreruddannelse, og skal den have en attraktiv profil? Sportsklasserne, Verdenslinjen, Sciencelinjen og bevægelse i undervisningen er alle en del af Svendborg Kommunes skoleprofil. Der vil muligvis komme flere linjer, og så skal de være attraktive - men for hvem?

Øhavets Lærerkreds har forståelse for, at det politiske lag i en kommune har brug for at vise handlekraft og iverighed - især op til et kommunevalg. Imens virker forvaltningslaget inden for de rammer, som KL og undervisningsministeren har sat og løbende sætter for at holde et niveau af effekt og kontinuitet.

I en kommende skolefremtid, forhåbentligt kraftig influeret af A20, vil Øhavets Lærerkreds være klar med samarbejdsvilje og viden i "vores" tre kommuner. Der bliver i øjeblikket forhandlet arbejdstid, som er meget centralt for, at vi lærere kan lave en undervisning, som primært er baseret på lærerens professionelle dømmekraft. Men vi skal også med Folkeskoleidealet i hånden søge indflydelse på at lave den gode skole.

Den almindelige gode skole - ikke den attraktive skole, men den almindelige gode skole!

For at kunne arbejde i den almindelige gode skole skal man have en god læreruddannelse. Det kunne være her, hvor de lærerstuderende også blev uddannet i skole/hjem samarbejdet, brugen af gode PPR-råd samt teknikker til at undgå "blå mærker" og overgrebssituationer. Eller hvad med et linjefag i mangfoldige læringsmiljøer?

Om ovenstående indgår i "en attraktiv profil" vides ikke, men det ville være yderst relevant. Men det er faktisk nogle af de emner nyuddannede lærere nævner som årsag til at stoppe i lærerjobbet.

Øhavets Lærerkreds håber, at det lykkedes med at få en læreruddannelse til Svendborg og vil meget gerne bidrage med relevant og opdateret skoleviden fra den almindelige gode skole, som I medlemmer i alle tre kommuner skaber hver dag med jeres arbejde og professionelle dømmekraft.

Fortsat god arbejdslyst. Allan Østergaard

Sorgorlov og ret til løn under orlov

Folketinget har vedtaget en lov om ret til sorgorlov til forældre, der mister et barn under 18 år. Loven trådte i kraft 1. januar 2021. Med loven får forældre ret til sorgorlov i 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18 år. Samme ret gælder for adoptanter. Retten til sorgorlov gælder begge forældre, og der er tilknyttet fraværsret og barselsdagpengere i henhold til barselsloven, hvis de almindelige betingelser for retten til barselsdagpenge i øvrigt er opfyldt. Det er Udbetaling Danmark, der administrerer reglerne. Inden lovens vedtagelse var der i de eksisterende regler ret til sorgorlov for forældrene i 14 uger, hvis barnet var dødfødt, døde eller blev bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen. Retten til sorgorlov i 14 uger ved bortadoption er ikke udvidet til 26 uger med den nye lov.

Sorgorlov og samspillet med lønretten i overenskomsterne

De 3 barselsaftaler på det offentlige område indeholder alle regler om lønret ved barnets død eller bortadoption og har i vid udstrækning været samstemmende med de tidligere regler for sorgorlov.

De nye lovregler om udvidet ret til sorgorlov betyder, at der på nuværende tidspunkt ikke er parallelitet mellem retten til fravær og dagpenge i barselsloven og retten til løn i barselsaftalerne.

Danmarks Lærerforening har derfor i forbindelse med OK21 fremsat krav om udvidet lønret som følge af de nye regler for sorgorlov.

Fælles for de offentlige barselsaftaler er, at lønretten suppleres af retten til barselsdagpenge i henhold til barselsloven. Se bestemmelserne i de 3 aftaler her:



- **Det kommunale område - aftale om fravær af familiemæssige årsager**
 - Forældre har ret til løn i 14 uger, hvis barnet er dødfødt, dør eller bortadopteret inden den 32. uge efter fødsel. Lønretten gælder begge forældre (§ 10, stk. 6).
 - Adoptanter har ret til løn i 14 uger, hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet. Lønretten gælder begge forældre (§ 20, stk. 6). [Aftalen kan læses her \(pdf\)](#).
- **Det statslige område - cirkulære om barsel, adoption og omsorgsdage**
 - Mor har ret til løn i 14 uger, hvis barnet er dødfødt, dør eller bortadopteret inden den 32. uge efter fødsel. Lønretten gælder kun mor (§ 9, stk. 1).
 - Far/medmor har ret til at bevare 2 ugers løn (§ 9, stk. 2).
 - Adoptanter har ret til løn i 14 uger, hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen. Lønretten gælder én af adoptanterne (§ 9, stk. 3). [Aftalen kan læses her \(pdf\)](#).
- **Det regionale område - aftale om fravær af familiemæssige årsager**
 - Forældre har ret til løn i 14 uger, hvis barnet er dødfødt, dør eller bortadopteret inden den 32. uge efter fødsel. Lønretten gælder begge forældre (§ 10, stk. 6).
 - Adoptanter har ret til løn i 14 uger, hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet. Lønretten gælder begge forældre (§ 20, stk. 6). [Aftalen kan læses her \(pdf\)](#).

Rigtig god vinterferie!



365 Februar 2021

	Man	Tir	Ons	Tor	Fre	Lør	Søn
5	1	2	3	4	5	6	7
6	8	9	10	11	12	13	14
7	15	16	17	18	19	20	21
8	22	23	24	25	26	27	28

365 Marts 2021

	Man	Tir	Ons	Tor	Fre	Lør	Søn
9	1	2	3	4	5	6	7
10	8	9	10	11	12	13	14
11	15	16	17	18	19	20	21
12	22	23	24	25	26	27	28
13	29	30	31				

365 April 2021

	Man	Tir	Ons	Tor	Fre	Lør	Søn
13				1	2	3	4
14	5	6	7	8	9	10	11
15	12	13	14	15	16	17	18
16	19	20	21	22	23	24	25
17	26	27	28	29	30		

Kalender

- Vinterferie - kontoret er lukket** 15.-21. februar 2021
- Foreløbig dato for generalforsamling** 8. marts 2021
- Påskeferie kontoret er lukket** 29. marts-5. april 2021
- St. Bededag - kontoret er lukket** 30. april 2021

Kontakt kredsens

Kredskontoret er pt. lukket for personligt fremmøde. Telefonen er åben som normalt. Alle møder afholdes virtuelt eller pr. telefon.

Øhavets Lærerkreds

Færgevej 32

5700 Svendborg

Tlf. 6221 0162

Mail 086@dlf.org

Telefonen er åben

Mandag-fredag 9.30-12.15 og 12.45-15.00

Fredag dog kun til kl. 14.00

I vinterferien kan kredsformand Lone Clemmensen kontaktes på tlf. 2222 8358 i tidsrummet 9.00-11.00.