

Det gode lærerliv i heltidsundervisningen

Udgiver:

HLFU - Heltidslærerforeningen i ungdomsskolen
Hauser Plads 20,5.
1127 København K
tlf.: 3311 4466
www.hlfu.dk



HLFU er en landsklub i Landsforbundet af voksen- og ungdomsundervisere (LVU)



Landsforbundet af Voksen-
og Ungdomsundervisere

Tekst:

Tryggvi Kaldan
Jan Andreasen
Lis Særmark-Thomsen

Redaktion:

Lis Særmark-Thomsen

Layout:

Medieskolen, Lyngby



Sebastian Falk Johansson

Repro og tryk:

TrykBureauet Grafisk produktion a/s

Web:

Denne pjeces kan hentes fra web-sitet: www.lvu.dk/pjecer

Oplag:

700

Udgivet:

Juni 2003

Forord

Vores skoleform, Heltidsundervisningen i den kommunale ungdomsskole, vil i disse år i stigende grad blive »målt og vejjet«.

Økonomisk smalhals og administrative omlægninger i mange kommuner vil sætte vores skoler under pres.

Det er ligeledes en kendsgerning, at jobbet som underviser i heltidsundervisningen kræver »brede skuldre«. Det gør i perioder »ondt i lærerlivet«.

Men vi vil gerne »måles og vejes«. Vores skoleform tåler gerne dagens lys.

I denne proces er det vigtigt, at skolerne får indkredset, problematiseret og defineret »den gode heltidsundervisning«.

Næste skridt bliver synlighed, synlighed og atter synlighed.

Vi skal sætte vores navn på det kommunale landkort.

Et bidrag til denne proces og debat er denne pjece:

»Det gode lærerliv i heltidsundervisningen«:

Hvad er værd at holde fast i, bevare og gøre endnu bedre?
Hvad vil vi gerne forbedre?

For HLFU
Jan Andreasen
Juni 2003

CASA-undersøgelsen

I foråret 1997 iværksatte LVU en arbejdsmiljøundersøgelse for de fire største lærergrupper i LVU, her i blandt ungdomsskolens heltidsundervisere. Center for alternativ samfundsanalyse (CASA) fik opgaven- og lagde navn til undersøgelsen.

Hensigten med undersøgelsen var bl.a. at kortlægge medlemmernes syn på deres arbejdsforhold og arbejdsbetingelser, herunder » det gode arbejde«.

HLFU's bestyrelse valgte at fremstille et rullenotat på baggrund af nogle af analysens problemstillinger, som der løbende blev fulgt op på. Rullenotatet dannede baggrund for indsatsområder for tillidsrepræsentanterne, amtsklubberne og bestyrelsen. Rullenotatet blev revideret både i 1998 og i 1999 og efterfølgende udsendt til samtlige tillidsrepræsentanter.

De største indsatsområder var følgende: Vold- og trusler om vold, efter-videreuddannelse, personalepolitiske indsatser ved ansættelser/afskedigelses, vikarordninger, medarbejdersamtaler og supervision. Der ud over blev der sat fokus på lærerrollen og det psykisk belastende arbejde samt valg og uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Analysen gav forskellige resultater. Vi fremlægger her nogle af dem, som er relevante i forhold til medlemsseminaret i maj 2003 om » Det gode lærerliv i heltidsundervisningen«.

I 1997 prioriterede ungdomsskolelærerne det gode arbejde således:

1. gode kolleger at arbejde sammen med (85%)
2. beskæftige sig med spændende og udfordrende opgaver (55%)
3. god løn (53%)
4. indflydelse og demokrati (50%)
5. ansvar og kompetence (46%)
6. kvalitet i arbejdet (42%)

På sidste pladsen (16) kom personalegoder (3%), og alt i alt var 2/3 dele af ungdomsskolelærerne i 1997 rimeligt tilfredse med deres arbejdsbetingelser.

Vedrørende 1. prioriteringen - det gode kollegiale samarbejde viste tallene alligevel, at 41% i lettere grad havde samarbejdsproblemer med kolleger og 16% i udtalt grad.

Ser man nærmere på tallene, viste det sig, at ungdomsskolelærerne markant hyppigere end lærerne inden for de andre områder i LVU pegede på »personkemi« som årsag til konflikter og samarbejdsproblemer (56%), men at den hyppigste begrundelse var ledelsesstilen (60%).

Indflydelse og medbestemmelse i 1997	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke
Time / fagfordeling	36%	36%	16%	12%
Holdsammenlægning / nedlæggelser	34%	25%	22%	19%
Arbejdsplan / skemalægning	49%	34%	12%	5%
Klasse / holdstørrelse	20%	27%	24%	29%
Indkøb af undervisningsmateriale og udstyr	64%	25%	9%	2%

5. og 6. prioritering »ansvar og kompetence« samt »kvalitet i arbejdet« er begge prioriteringer som stiller krav til en høj faglighed og arbejdspræstation.

Undersøgelsen viser nedenstående årsager til, at arbejdet føles psykisk belastende:

1. forskelle i elevernes forudsætninger (74%)
2. manglende mulighed for kvalitet i arbejdet (55%)
3. ledelsesforhold (49%)
4. egne høje krav til arbejdspræstation (48%)
5. modstridende krav (44%)
6. indblandinger udefra (38%)
7. delt tjeneste/skiftende arbejdssteder (5%)

I forhold til psykisk belastningsgrad viste ungdomsskoleområdet følgende:

Nej, eller kun i ringe grad	Lidt belastende	Noget belastende	Meget belastende
28%	32%	26%	14%

72% af ungdomsskolelærerne var altså mere eller mindre belastet af det psykiske arbejdsmiljø, da undersøgelsen blev gennemført.

Som tidligere nævnt, er der siden CASA-undersøgelsen blevet arbejdet med heltidsundervisernes psykiske- og fysiske arbejdsmiljø på forskellige måder, og sidste skud på stammen er vores medlemsseminar i maj 2003, hvor udfaldet af seminaret beskrives på de efterfølgende sider.



”Det gode lærerliv i heltidsundervisningen”

Hvad og Hvorfor?

Den 2. og 3. maj var 12 lærere ved heltidsundervisningen i den kommunale ungdomsskole forsamlede for at tale om og reflektere over nedenstående:

At indkredse, problematisere og definere, hvad det er der kendetegner et godt liv som heltidsunderviser. Hvad er værd at holde fast i, at bevare, fordi det er godt og fungerer, hvad vil vi gerne forlade eller ændre, fordi det hæmmer vores daglige arbejde med vores elever.

Projektet skal bidrage til den fortsatte udvikling af heltidsundervisningen som et alternativ til folkeskolen og et tilbud til de elever, der er vanskelige for folkeskolen at rumme..

Programmet.

1. Oplæg om kommunikation.
2. Brainstorm på ”Det gode lærerliv i heltidsundervisningen”
Hvad er værdifuldt i dit arbejde i heltidsundervisningen? Faktorer der **fremmer** det gode arbejde.
3. Faktorer der **hæmmer** det gode arbejde i heltidsundervisningen.
4. Oplæg om supervision/coaching.
5. Oplæg om konflikter og konflikthåndtering.
6. **Handlinger:**
Videre arbejde med prioritering og løsningsforslag af de hæmmende faktorer. Hvilke handlinger kunne være relevante at sætte i værk. Ikke alle problemer kan løses på en gang.
7. Fremlæggelse af handlingsforslag.

Hvad var så værd at holde fast i, at bevare og gøre endnu bedre?:

- Fælles værdier (at arbejdstidsaftalen underbygger målsætning).
- Samarbejde på arbejdspladsen.
- At gøre en forskel for elever/forældre
- Godt samarbejde, også på tværs, med bl.a. social - og sundhedsforvaltning, politi.
- Mulighed for :
 - at påvirke samarbejdspartnere.
 - anerkendelse.
 - pædagogisk råderum.
 - økonomisk råderum
 - fysisk råderum.
- Arbejdsmiljø. Gode fysiske rammer, faciliteter, udstyr, biler.
- Skabe tillid til eleverne.

Det er problematisk. Det vil vi gerne lave om eller forbedre. Prioriteret rækkefølge.

- Udbændthed
- Kollegialt klima
- Usynlig ledelse
- Dårlige fysiske rammer
- Dårlig arbejdstidsaftale
- Manglende efter/videreuddannelse.
- Visitation – elever der fejlplaceres i heltidsundervisningen. (Eller på det enkelte hold). Mangel på synliggørelse, accept og viden om det vi laver fra systemets side.
- Mangel på kommunikation.
- Uenighed om missionen i ft. skole/forvaltning.
- Identitet – fælles mål – uenighed om hvad vi SKAL og hvad vi kan.
- Uenighed om regler blandt kollegaer.
- Konfliktsky ledelse.
- Ledelsesløgne, fortielser, inkompetence.
- Amatørpædagogik.

Hvordan vil vi gøre det bedre:

I forhold til udbrændthed, og mangel på synlige regler, fælles håndhævelse af regler:

Fortsat arbejde på at skabe og udvikle fælles værdier og normer. At man tydeliggør dem og samarbejder om dem, så eleverne har noget at forholde sig til og spille bold op ad. Det knyttes nøje sammen med det "At gøre en forskel". Det at føle, at man gør en forskel i sit job som heltidsunderviser. At gøre en forskel for de elever, man er sat til at undervise. Det indikerer, at arbejdet i heltidsundervisningen tiltrækker personale, der har et værdibaseret livssyn. Der er naturligvis brug for tid til at reflektere over dette både personligt og fælles. Det skal vedligeholdes og næres.

Det må også understreges, at det er vigtigt at have et stabilt og erfarent personale til denne gruppe unge. Unge der søger at finde deres egen identitet og ikke rigtig ved, hvem de er endnu, har brug for rollemodeller, der er rimeligt sikre på deres egne normer og værdier og så erfarne, at de kan rumme de unges frustrationer, forskelligheder og rastløshed (søgen efter identitet).

Elementer der skal medtænkes i denne sammenhæng er:

- MUS-samtaler. En bevidst prioritering af medarbejdernes kvalifikationer. At der kan tales åbent om dette og laves en fælles planlægning ud fra en dialog med ledelsen. Kortlægning af personlige og faglige kompetencer og potentialer.
- Coaching/supervision, skal fremme den enkelte medarbejders fortsatte faglige og personlige udvikling. Skal fremme trivslen på arbejdspladsen og hjælpe med til at afklare og bevidstgøre den enkelte medarbejder om løsningsmuligheder og handlemuligheder i forhold til de professionelle problemstillinger i det daglige. Dette i samarbejde med arbejdspladsens ligestillede kolleger.
- Synliggørelse og håndhævelse af fælles mål. Opstille tydelige konkrete mål og succeskriterier for opnåelsen af disse mål. Så entydige at de kan evalueres. (skriftligt).
- Dokumentation af det pædagogiske arbejde
- Sociale arrangementer. Med og uden elever.
- Efteruddannelse.

- Pædagogiske møder om afklaring af normer og regler på arbejdspladsen. Hvilke typer af regler har vi. Er der fælles fodslag. Er ledelsen aktiv på det. Med eller uden ekstern konsulent.
- Udarbejdelse af en psykologisk kontrakt, så forventninger om pædagogik og undervisning er afklaret både med ledelse og elever/forældre
- Accept af at vi har forskellige regler.
- Supervision på det enkelte problem eller selve processen.

I forhold til:

- Mangel på synliggørelse, accept og viden om det vi laver fra systemets side. (SSP-samarbejdet).
- Uenighed om missionen i ft. skole/forvaltning.
- Identitet – fælles mål – uenighed om hvad vi SKAL, og hvad vi kan.
- Visitation – elever der fejlplaceres i heltidsundervisningen. (Eller på det enkelte hold).
- Amatørpædagogik.
- Uenighed om vor mission og identitet. Hvad skal vi & hvem er vi?

Er svaret præcis markedsføring af heltidsundervisningen (handleplan): "Hvad er det, vi kan?"

Andre områder der prioriteres er samarbejdet på tværs med socialforvaltning og politi samt muligheden for at påvirke sine samarbejdspartnere. Det pointeres også, at det er vigtigt at have råderum, økonomisk, pædagogisk og fysisk.

Det kræver megen her og nu tilpasning at få arbejdet med disse unge til at lykkes. Det nytter ikke, at man stivner i sin pædagogik eller at man ikke er klar til at lave om på sine rutiner. Man skal kunne stille om og være klar til at rumme,

hver gang der visiteres en ny elev. Deltagerne påpeger også, at anerkendelse er vigtigt for dem. En anerkendelse, der ikke altid kommer naturligt for en leder, der ser heltidsundervisningen som en (mindre) del af sin virksomhed. Det at arbejde med disse unge kræver ikke blot anerkendelse, men også tid til refleksion og supervision – samt at kunne "læsse af" et sted.

Her spiller en ledelse en meget vigtig rolle. Der skal skabes en kontekst til disse meget vigtige funktioner, og der skal gives tid til det. Ligesom det er vigtigt for eleverne at have en god rollemodel, er det også vigtigt for lærerne at have en ledelse personalet kan spille bold op ad. En der ved hvad heltidsundervisning er for noget, og en der har kapacitet til at rumme og tage de mangefacetterede konflikter, der uundgåeligt opstår i et "behandlingsmiljø".

En synlig leder (rent fysisk) kan mane mange misforståelser til jorden. Det er vigtigt at ledelsen er synlig på arbejdspladsen – uden det skal forstås sådan, at ledelsen skal være fuldtids i heltidsundervisningen. Mange misforståelser kunne ryddes af vejen ved en større indsigt i, hvad personalet foretager sig i dagligdagen.

Synlig ledelse betyder naturligvis også, at de beslutninger der træffes, føres ud i livet og bliver til resultater som kan ses og mærkes i dagligdagen for både personale og klientsystem. Synlig ledelse er også personalepleje og overholdelse af aftaler.

Arbejds miljø, de gode fysiske rammer, et godt materiel værdsættes også. Som heltidsunderviser er man ude i en hård konkurrence med mange tilbud. For at fastholde de unge er det vigtigt at have nogle gode, reelle og spændende tilbud. Også for at vise vore elever, at de er noget "værd"; at det ikke er en slags "parkeeringsbås", man har lavet til dem – hvor de kan rummes til de kan komme videre i systemet (det sociale!!)

Selvfølger er tilliden til eleverne værdifuldt for deltagerne. Uden tillid kan man ikke lykkes som heltidsunderviser.

Vedrørende det ledelsesmæssige vil arbejdstidsaftalen være en afgørende faktor for at lave en psykologisk kontrakt, som ledelse og ansatte kan holde hinanden fast på (være inden for samme ramme/kontekst).

Der er behov for en diskussion og erfaringsudveksling i forhold til missionen (målsætning).

Hvad er heltidsundervisningen. Hvordan kan den defineres. Er det behandling. Er det undervisning, eller noget midt imellem. Hvordan placeres den i organisationen. Hvad er ledelsens rolle. Hvilke forventninger er der til medarbejderne og hvordan skal visitationen ordnes.

En beskrivelse af hvad der forstås ved "rummelighed", skal forhindre at der visiteres for dårlige elever til heltidsundervisningen. Også selv om der ydes en økonomisk kompensation til skolen. Det er ikke i sig selv en løsning. Som deltagerne på seminaret formulerede det:

*"Vi skal vide hvad vi vil med vores normer og regler.
Manglende fælles mål skaber konflikter for elever og lærere. Opbevaringsanstalt og meningsløst pædagogisk arbejde er resultatet....."*

På nogle arbejdspladser oplever man mobning, bagtalelse, sladder og injurier i medarbejdergruppen (kolleger & ledelse). Det skaber frygt usikkerhed og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Der kan opstå, en subkultur/klikedannelse, hvilket kan give konfliktsky medarbejdere. **Her er løsningen:**

- *Forbedre kommunikationen.*
- *Handleplan for kompetence, rolle og ansvarsfordeling.*
- *Anerkendelse af ambitiøse medarbejdere.*

Det er nok vigtigt at erkende, at der må være normer og regler (aftaler) for, hvad man skal gøre i situationer, hvor der er interesse modsætninger mellem medarbejdere og ledelse eller blandt medarbejdere. Hvis der alligevel er opstået alvorlige konflikter, kan man bruge mediation/mægling eller det fagretslige system.

Mangel på kommunikation gør medarbejderen utryk i forhold til sin egen placering.

Ledelsens manglende anerkendelse og tilbagemelding til medarbejderne kan resultere i lav status/selværd i lærergruppen.

Det kan smitte af på eleverne, som nævnt er lærerne seriøse rollemodeller. Det er klart, at en lærer der er usikker vedr. regler/normer, er stillet ringere end en der møder frem med et sikkert bagland og klare signaler om, hvordan vi gør tingene her!



HLFU

Heltidslærer-foreningen
i Ungdomsskolen

HLFU - Heltidslærerforeningen i ungdomsskolen
Hauser Plads 20,5.
1127 København K
tlf.: 3311 4466
www.hlfu.dk