

De varslede afskedigelser i Guldborgsund var uberettigede!

Lolland-Falsters Lærerforening havde ret i sin antagelse. Der er *ikke* arbejdsmangel i skolevæsenet i Guldborgsund Kommune næste skoleår.

I løbet af høringsperioden, på tre uger, har LFL sammen med DLF forhandlet en bedre løsning for to medlemmer af LFL/DLF af de i alt tre varslede afskedigede lærere. For ét medlem blev den varslede afskedigelse trukket tilbage, og medlemmet er fortsat ansat næste skoleår. For det andet medlem forhandlede DLF/LFL en aftrædelsesordning efter medlemmets eget ønske. Vel at mærke en aftrædelsesordning med en betydeligt økonomisk kompensation oven i pga. ”usaglig begrundet” opsigelse (ikke arbejdsmangel).

At der ikke er arbejdsmangel næste skoleår begrundede LFL som bekendt med, at driften af 10. klasse fra næste skoleår er en virksomheds-overdragelse fra Guldborgsund Kommune til SOSU/CELFF, hvor ikke bare opgaven, men også lærerne, skal overdrages til SOSU/CELFF. Det viste sig derudover, at der også var andre ledige stillinger i opgørelsesperioden. Altså var der ingen tvivl om, at der ikke var arbejdsmangel!



Som noget helt nyt brugte GBS også manglende kompetencematch som begrundelse på arbejdsmangel. Det er naturligvis rigtig ærgerligt, men en fuldstændig uacceptabel begrundelse for arbejdsmangel med en påtænkt afskedigelse til følge. Manglende kompetencematch er altid i spil – også når normeringen passer. Det er fuldstændig uhørt, at man afskediger en (måske mangeårig) ansat lærer, fordi tysklæreren er stoppet. Det har LFL gjort meget klart for administrationen (CBL), og, at vi betragter det som en usaglig begrundelse.

Kompetencemangler skal bl.a. løses ved nyansættelser og en langsigtet efter-/videreuddannelsesplanlægning for allerede ansatte lærere på skolerne, så interesserede lærere kan uddannes til at dække de manglende undervisningskompetencer.

Som tidligere år, er der også i år, opslået ledige/nye lærerstillinge umiddelbart efter normeringsprocessens ophørt. Det er helt legitimt, når det sker iht. gældende procedurer og aftaler, men det viser, at med lidt is i maven er det ikke (altid) nødvendigt at varsle afskedigelser. Stillingerne kommer (altid) frem mod sommerferien, og der burde ligeledes kunne aftales forskellige afbødeforanstaltninger.

Den årlige uro og utryghed kunne således nedrosles til alles glæde. Men, når der er brug for det, er det en stor tilfredsstillelse, at Danmarks Lærerforening er der for medlemmerne – også i denne forbindelse. At LFL/DLF kan gå ind i sagerne på medlemmernes vegne, påpege deciderede fejl og forhandle attraktive aftaler hjem for medlemmerne.

LFL har ikke været involveret i afskedigelsesprocessen for den tredje lærer, der er varslet afskediget, da vedkommende har valgt at stå udenfor Danmarks Lærerforening.

Organisationsgrad 2021

Danmarks Lærerforening har landets højeste organisationsgrad - formodentlig. 94 % af folkeskolelærerne er medlemmer af DLF og for alle medlemsområder samlet er 92 % ansat på DLF-overenskomst medlemmer af DLF.

Lolland-Falsters Lærerforening har også en høj organisationsgrad – om end lidt lavere end landsgennemsnittet. På folkeskoleområdet er 93 % af lærerne medlemmer i LL og i GBS er 90 % medlemmer. For alle medlemsområder er kredsens samlede organisationsgrad 90 %.

Det er rigtig flotte organisationstal, men der er plads og potentiale til at få flere (de sidste) med ombord i fællesskabet. En høj organisationsgrad er afgørende vigtigt for DLF's og LFL's muligheder for at varetage medlemmernes (og ikke-medlemmernes) interesser centralt og lokalt. En høj organisationsgrad styrker foreningens legitimitet og forhandlingsposition og gør, at vi står stærkt i en forhandlingssituation, når vi har alle lærerne i ryggen.

DLF undersøger jævnligt organisationsgraden, medlemmernes tilfredshed (og utilfredshed), årsager til ikke-medlemskab, forslag og ønsker til foreningen mv. Det sker enten ved at spørge medlemmerne direkte eller gennem skolens/arbejdspladsens TR. Som regel med meget høj deltagelse og svarprocent. Det er ligeledes vigtigt, så tusind stor tak for jeres engagement og deltagelse i foreningens undersøgelser. Det er win-win for alle.

Organisationsundersøgelsen er denne gang forgået via TR med en svarprocent på 95 % på landsbasis og hele 97 % i LFL.

LFL vil sammen med TR følge op på undersøgelsens analyser og forslag, så vi kan få organisationsgraden endnu højere op lokalt.

I den forbindelse skal det også nævnes, at lærere i Lolland og Guldborgsund ydes et rekrutteringstillæg på et løntrin et antal år efter uddannelsesstartspunktet.

Andelen af lærere uden en læreruddannelse er steget drastisk på Lolland-Falster



Andelen af ikke-læreruddannede i kommunale lærerstillinger i Danmark er steget fra 10,3 % i 2012 til 18,1 % i 2019 svarende til 9.050 stillinger - en stigning på 75 % på under 10 år. Andelen uden en læreruddannelse er størst øst for Storebælt – ikke mindst på Lolland-Falster, hvor andelen af ikke-uddannede lærere er 23,7 % i Guldborgsund og hele 28,8 % i Lolland. Det viser en undersøgelse foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) med data fra 2019.

Forskning og adskillige undersøgelser har gang på gang fastslået, at uddannede læreres ekspertise i form af viden og kompetencer er den absolut vigtigste faktor for elevernes udbytte af undervisningen og deres sociale og personlige udvikling. For eleverne og forældrene er det simpelt hen ikke acceptabelt, at deres børn får undervisning af personer uden en læreruddannelse.

Hele 26.500 uddannede lærere arbejder udenfor folkeskolen i dag – **hvorfor?** Og en helt ny analyse fra Damvad Analytics viser, at der kommer til at mangle ca. 13.000 lærere i 2030, med vores område blandt de hårdest ramte (*Politiken 21. juni 2021*).

Derfor bør du
være medlem af
DLF



En forening der favner bredt

Læs mere om medlemskab af DLF [her](#)

Glidebanen, hvor flere og flere børn undervises af ikke-uddannede lærere, skal stoppes. Det bliver et meget langt sejt træk. De nye lokale arbejdstidsaftaler med bedre vilkår for nyuddannede samt rammer og vilkår, der understøtter lærerne i at lykkes bedre med opgaven, er et skridt i den rigtige retning.

Se hele AE-undersøgelsen [her](#) og et Danmarkskort, der viser hvor stor en andel, der mangler en læreruddannelse i hver enkelt kommune [her](#)

12. maj 2021 havde DLF og LFL et fælles debatindlæg i Folketidende. Det kan læses [her](#)

Folkeskoleloven § 28

Lov om folkeskolen paragraf 28

§28 For at kunne varetage undervisningen i folkeskolens 1.-10. klasse skal underviseren have gennemført uddannelsen til lærer i folkeskolen eller anden læreruddannelse, der er godkendt af børne- og undervisningsministeren i denne henseende, jf. dog **stk. 2** og **§§ 29 a, 30** og **30 c**. Godkendelsen kan betinges af, at de uddannede består en prøve ved en professionshøjskole, der af børne- og undervisningsministeren er godkendt til at uddanne lærere i folkeskolen.

Stk. 2 Der kan ansættes personer med særlige kvalifikationer til at undervise i enkelte fag.

Nye tilslutninger til den lokale arbejdstidsaftale i Lolland

Det er med stor glæde og tilfredsstillelse, at STU Hunseby og Lollands International School (LIS) begge er tiltrådt vores lokale arbejdstidsaftale i Lolland, og for LIS's vedkommende alle øvrige aftaler gældende på folkeskoleområdet. Vi ser frem til et godt samarbejde med begge skoler.



Pva. Kredsstyrelsen
Birger Petersen
Fmd. Lolland-Falsters Lærerforening