

Høringssvar fra Brøndby Lærereforening til budget 2026 – 2029.

Vedr. reduktionsforslag nr. 36 & 37.

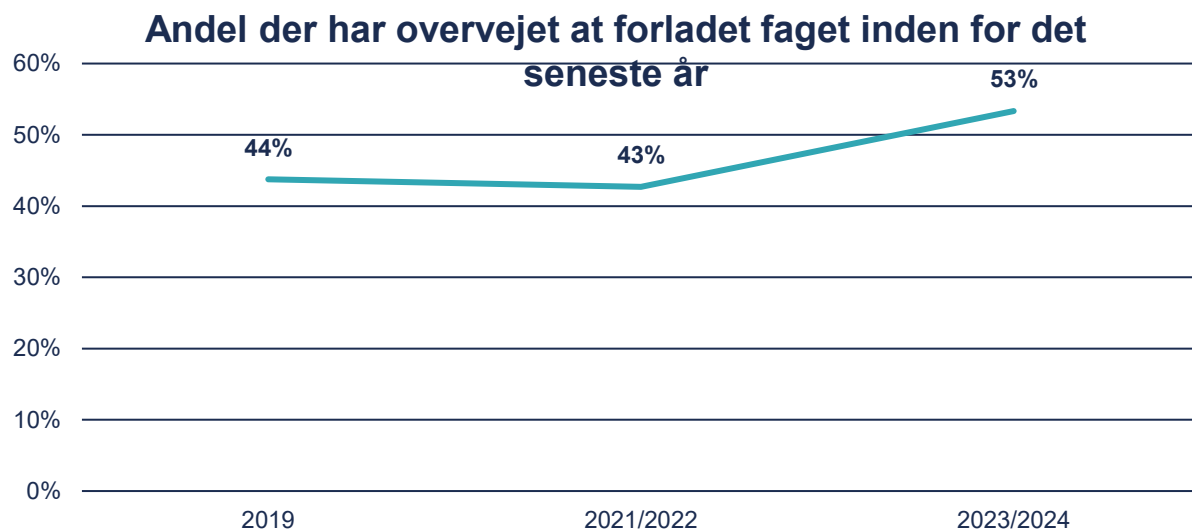
Vi har været en kommune, som man blev ansat i og blev i, til man gik på pension. Man havde slet ikke tal på hvad personaleomsætningsprocenten var, da jeg blev formand i 2018.

Men verden ser anderledes ud nu og i Brøndby bliver man ikke længere arbejdslivet ud, som lærer og vi begynder at have svært ved at rekruttere uddannede lærere til vores stillinger –

Ved afdækning i 2022 er 22,7 % af de ansatte, i Brøndbys grundskoler, ikke læreruddannede. (kilde – AE og DLF [Næsten hver femte lærer i folkeskolen har ikke en læreruddannelse | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd](#))

Nu en **personaleomsætning på 15 %** hos lærerne (HR statusnotat 2024, Brøndby kommune).

Når man spørger lærerne, har det afgørende betydning i forhold til samarbejdet omkring eleverne og undervisning, at man samarbejder med fagligt kompetente kolleger.



De mest markante årsager til at forlade faget er:

- At der er en manglende sammenhæng mellem tiden til at forberede, gennemføre og evaluere undervisning og de øvrige opgaver.
- At det psykiske arbejdsmiljø er blevet for hårdt grundet manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer – tiden kan kun tages et sted fra, når der er elever, der har brug for en særlig indsats og det er forberedelsen af undervisningen.

Årsager til at forlade faget



Reduktionsforslag nr. 37 om at hæve undervisningsandelen for lærerne giver klart en betydelig besparelse på servicerammen på kort sigt, men på den længere bane er vi enige med forvaltningens analyse af, at der er en risiko for øget sygefravær.

Lærerne vil opleve en opsigelse af Lokalaftalen som et signal om, hvordan man ønsker et fremtidigt samarbejde.

Vi er også bange for, at vi vil se en stigning i kolleger, der enten finder en anden kommune med en bedre balance undervisning og øvrige opgaver.

Eller kolleger, der helt forlader faget og det har vi ganske simpelt ikke råd til, hvis vi skal nå i mål med 2030-strategien og som samfund i det hele taget.

Kilde: Medlemsundersøgelsen 2024, DLF

Vedr. reduktionsforslag nr. 31 og 41.

Inklusion er den udfordring, i skolen, der presser os alle mest. **66,7 % af lærerne i Brøndby oplever dagligt eller ugentligt voldelige episoder imellem eleverne.** På landsplan er det 40,8 %.

Hvis vi skal kunne løfte denne opgave, har vi brug for flere lærere i klassen og tid til at løfte alle de opgaver, der knytter sig til alt det der ikke drejer sig om vores kerneydelse, som er undervisning. Klasselærerens tid til den opgaveløsning svarer ikke længere til arbejdsmængden.

Opgaven kræver, at vi trives i vores arbejde og det gør vi, når vi er klædt på til opgaven, har specialpædagogiske undervisningskompetencer og er lærere nok til at støtte eleverne, når de har behov for det, i undervisningen.

Vi har brug for, at vores faglige vurdering vægtes højt og anerkendes, når vi udtrykker vores bekymring.

Og vi har brug for, at der handles hurtigt, fra vores samarbejdspartnere, når vi beskriver en problemstilling, så vi ikke skal se til, at en elevs mistrivsel udvikler sig til en classes mistrivsel igennem flere skoleår, inden løsningen netop ender med at blive meget dyrere end den kunne have været. **På landsplan oplever 64,6% af lærerne, at de skal vente mere end en måned, i Brøndby er det 69,2 %.**

Og praksis er, at når kontakten så er der, så starter hele afdækningen forfra med møder, indsatser der skal afprøves, evalueres og justeres osv. Vi har desværre flere eksempler på elever vi allerede får øje på i 0.klasse, men som stadig ikke trives fagligt, når de kommer op i overbygningen.

Co-teaching, hvor to lærere sammen planlægger, udfører og evaluerer undervisningen, er en metode, som vi fagligt ser som noget, der vil lette inklusionspresset.

Vi har ikke brug for at have en ekstra voksen, men endnu en undervisningsfaglighed i klassen, **så vi kan give hjælp og støtte, når eleverne har brug for det,** og som vi kan sparre fagligt og pædagogisk med om elevernes faglige trivsel.

For sandheden er, at med to-voksenideen følger, at vi oftest blot har endnu en, der rækker hånden op og beder om faglig hjælp til det vi arbejder med i faget og som ikke har den undervisningsfaglige vinkel med ind i den faglige og pædagogiske sparring.

I det lys er **reduktionsforslag nr. 31 en klar kvalitetsforringelse**. At hæve klassekvotienten er på papiret en besparelse, men hvis vi bruger et andet begreb, så er det normeringen man skærer på. Altså flere elever pr lærer, og dermed færre ressourcer at drive skole for.

Reduktionsforslag nr. 41 (reduktion i lønrammen for fagfaglige skolekonsulenter) Måden man har organiseret de fagfaglige konsulents arbejde, her i Brøndby, er og har gennem længere tid været en af de **faglige succeshistorier**. Måden konsulentkorpset er organiseret på gør, at der springes nogle led over i læringsprocessen, fordi relationerne allerede er på plads. Og afstanden er kort resten af året, hvis der lige var noget, man ønskede svar på eller hjælp til. **Det lokale aspekt** må ikke underkendes og derfor bør man, hvis man vælger denne post, vælge **model 2**, hvor de fagfaglige skolekonsulenter bibeholdes og man så justerer i opgaveporteføljen.

Jeg kunne, på vegne af lærerne, godt savne det politiske mod til at gå en anden vej, at turde investere i kvaliteten af undervisningen, elevernes faglige trivsel. Man kunne vælge at afsætte en pulje man stillede krav til skulle udmøntes i **Co-teaching**, som en forsøgsordning.

Det kunne være, at det var en bedre løsning end det man har forsøgt indtil nu, hvor man har valgt at styrke indsatser omkring skolen med midler der bl.a. blev fundet ved at hæve klassekvotienten, altså besparelse på lønmidler, altså færre lærerstillinge.

Jeg vil opfordre til, at I og vi får diskuteret, hvordan vi kan tænke kvalitet og økonomi på en anden måde – ”vi investerer nu for på sigt at spare”.

Kilde Inklusionsundersøgelsen 2024, DLF.

Rikke Jørgensen

Formand



Brøndby Lærereforening