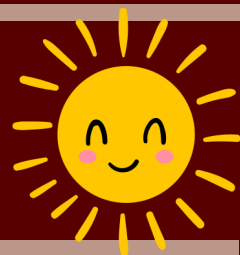




APR-JUN 2026

KREDSNYT

Nr. 3



INDHOLD

Dygtige lærere under pres	Side 2
En almenskole, der kan mere for flere - en opfølgning	Side 4
Vejen til bedre relationer og læring?	Side 6
Regler virker kun, hvis de er kendte	Side 7
Fra data til handling i arbejdsmiljøarbejdet	Side 8
Opsplitning af gruppeordningen	Side 9
OK26 - Hvad betyder aftalen for dig?	Side 10
Klasselærerfunktionen	Side 10
SMUK på Måløvhøj Skole	Side 11

To lærere i dansk og matematik vil øge elevernes faglighed



DLF Kampagne + AI-genereret

I dette kredsblad vil et gennemgående tema være, at understrege vigtigheden af flere lærere i undervisningen. Gennem flere år har vi påpeget en skæv udvikling med flere pædagoger og færre lærere pr. elev.

Det kan aflæses i de faglige resultater og peger på grundlæggende udfordringer omkring hvorfor vi holder skole, børnesyn og et presset arbejdsmiljø, hvor lærere skal håndtere de mange særlige behov en høj inklusionsgrad medfører. Samtidig med, at de skal levere en undervisning af høj kvalitet.

I artiklen om 'En almenskole, der kan mere for flere' sættes spot på de anbefalinger fra afsluttede underarbejdsgrupper, hvor ekstra fælles forberedelse mellem lærere og pædagoger i indskolingen er på tegnebrættet. I DLF's store medlemsundersøgelse kan du læse, at Ballerups lærere efterspørger flere tolærerordninger, som den mest effektfulde indsats og de komplekse udfordringer, som det indbefatter.

Dygtige lærere under pres

Gode vilkår for undervisningsopgaven – men et presset arbejdsmiljø.

Af Kasper Rosenberg Mortensen

Medlemsundersøgelsen fra Danmarks Lærerforening tegner et billede af en folkeskole i Ballerup med et interessant – og på flere måder paradoksalt – resultat. På den ene side vurderer lærerne i Ballerup, at de har bedre muligheder for både individuel og fælles forberedelse end kollegerne på landsplan. Samtidig vurderer hele 85 procent, at de i nogen eller høj grad kan levere undervisning af høj kvalitet – præcis samme niveau som landsgennemsnittet.

Alligevel scorer Ballerup lavere på det psykiske arbejdsmiljø, højere på stress og markant højere på arbejdsrelateret sygefravær, vold, trusler og magtanvendelser. Det gør resultaterne interessante, fordi lærerne samtidig vurderer, at de kan levere undervisning af høj kvalitet på niveau med resten af landet. Undersøgelsen peger dermed på, at udfordringerne i høj grad hænger sammen med inklusionsopgaven og de komplekse elevudfordringer, som mange lærere møder i hverdagen

Inklusion fylder mere og mere

Ballerup står med nogle særligt store inklusionsudfordringer. Kommunen ligger lavt på socioøkonomi og har derfor større sociale udfordringer end mange andre kommuner. Samtidig inkluderes flere elever i

almenundervisningen. Det stiller store krav til lærerne – både fagligt, menneskeligt og arbejdsmiljømæssigt.

Undersøgelsen viser da også, at arbejdsforholdene omkring inklusion af elever med særlige behov er den klart største årsag til, at medlemmer overvejer at forlade faget. Hele 63 procent peger på dette – højere end landsgennemsnittet. Samtidig vurderes mulighederne for at give elever med særlige behov den nødvendige støtte fortsat lavt.

Hvordan er dine muligheder for at give den nødvendige støtte til børn med særlige behov? (1 er meget dårlige og 10 er meget gode)

DLF	BLF
5,1	4,8

DLF-Medlemsundersøgelse. Oplever du, at du inden for rammerne af din arbejdstid har tilstrækkelig tid til at forberede undervisningen? Herunder er procentdelen, der har svaret 'i nogen grad' og 'i høj grad'

	DLF	BLF
Individuel forberedelse	64%	75%
Fælles forberedelse	53%	66%

Det er samtidig værd at hæfte sig ved, at vurderingen af støtten til elever med særlige behov er faldet en smule siden 2023 – og det på trods af, at der i perioden er tilført flere ressourcer til almenområdet. Det rejser et vigtigt spørgsmål om, hvordan ressourcerne er blevet prioriteret. Mange lærere oplever ikke, at de ekstra midler er blevet omsat til flere lærerhænder i undervisningen, men i højere grad til pædagogressourcer.

Samtidig peger undersøgelsen på et markant ønske om flere tolærertimer. Det kalder på en drøftelse af, om ressourcerne i højere grad bør prioriteres til flere lærere omkring de mest komplekse undervisningsopgaver. Når flere lærere samtidig oplever vold, trusler og konflikter i undervisningen end på landsplan, understreger det, at opgaven mange steder er blevet mere kompleks og belastende.

Utryghed i akutte situationer

Når vi samtidig har så store arbejdsmiljøudfordringer omkring vold, trusler og magtanvendelser, er det ekstra bekymrende, at kun 39 procent svarer ja til, at skolerne er organiseret på en måde, hvor man kan tilkalde hjælp i akutte konfliktsituationer. 49 procent svarer nej, mens 12 procent svarer "ved ikke". I praksis er "ved ikke" i denne sammenhæng næsten det samme som et nej.

Et akut beredskab fungerer kun, hvis alle medarbejdere kender det, føler sig trygge ved det og ved præcis, hvordan de skal handle, når situationen opstår.

Kun 39% af lærerne i Ballerup ved, hvor man kan tilkalde hjælp i akutte konfliktsituationer

Revideret retningslinje for vold, trusler og krænkende hændelser

Som noget af det første i næste skoleår, skal MED tage fat i denne problematik, hvor der skal være tydelige arbejdsgange lokalt, når vores medlemmer står i akutte konfliktsituationer.

Der er også ting, der virker

Undersøgelsen peger dog også på klare styrker i Ballerup. Forberedelsestiden vurderes bedre end på landsplan, samarbejdet med ledelsen er i positiv udvikling, og lærerne oplever gode muligheder for at skabe relationer til eleverne. Det er væsentlige resultater, som viser, at der lokalt allerede er ting, der virker.

Men gode muligheder for forberedelse kan ikke alene opveje et arbejdsmiljø, der er presset af omfattende inklusionsopgaver, høje følelsesmæssige krav og mange konfliktsituationer. Derfor bliver diskussionen om arbejdsmiljø også nødt til at handle om rammerne omkring inklusion, støttefunktioner, tolærerordninger, adgang til specialiseret hjælp og organiseringen omkring elever med særlige behov.

Samarbejdet med ledelsen	Ballerup 2013	Ballerup 2015	Ballerup 2017	Ballerup 2019	Ballerup 2021	Ballerup 2023	Ballerup 2026
På en skala fra 1 til 10, hvor 1 er meget dårligt, og 10 er meget godt, hvor godt er dit samarbejde med skolens ledelse?	6,7	5,6	7	7,1	7,2	7,0	7,4

Flere lærerhænder er et tydeligt ønske

Undersøgelsen viser også, at ønsket om flere tolærertimer er steget markant blandt medlemmerne i Ballerup. Flere peger nu på tolærerordninger som det vigtigste redskab til at styrke elevernes udbytte af undervisningen. Herunder kan du se hvad lærerne peger på, som de vigtigste tiltag, der kan løfte elevernes udbytte af undervisningen:

62% Flere tolærertimer
49% Bedre støtte til elever med særlige behov
45% Færre elever i klasserne
34% Bedre tid til at lave undervisningen tilpasset den enkelte elev
26% Bedre fysiske rammer
19% Kortere skoledage
14% Bedre tid til sparring og supervision

Det ønske skal kunne leves ud, men det bliver vanskeligere i en tid, hvor lærermanglen vokser. Samtidig peger undersøgelsen på noget vigtigt: De aftalte vilkår omkring undervisningsopgaven er faktisk en af vores største styrker og tiltrækningskræfter i Ballerup. Det er en historie, vi skal blive langt bedre til at fortælle.

Opfølgning på 'En almenskole, der kan mere for flere'

Af Kasper Rosenberg Mortensen | Mortensen

EN ALMENSKOLE, DER KAN MERE FOR FLERE

Flere elever skal lykkes i almenområdet –
sammen skaber vi de bedste rammer.



AI-genereret

Vi har nu i ca. 1 år været i gang i et væld af arbejdsgrupper omkring omstillingen af den specialiserede økonomi til almenområdet med særligt fokus på indskolingen.

Baggrunden er alvorlig: Stadigt flere elever visiteres til specialområdet, og pengene tages fra den samme samlede skoleøkonomi. Hvis udviklingen fortsætter, risikerer vi en ond spiral, hvor færre ressourcer i almenområdet fører til endnu flere visiteringer.

Flere Underarbejdsgrupper er nu tæt på at afslutte deres arbejde, og skolerne vil snart møde et katalog med anbefalinger og forventninger til den lokale organisering. Her er nogle af de vigtigste temaer – og de dilemmaer, som det bliver vigtigt at drøfte lokalt.

Mere stabile teams – men hvordan?

Et gennemgående tema er ønsket om mere stabile teams omkring eleverne:

- tydeligere få-lærerprincip
- faste årgangs-/klassepædagoger
- mere stabile klasseteam
- større fleksibilitet i skemaer og organisering

Arbejdsgruppen lægger op til forsøg med

selvstyrende team og mere fleksible modeller under forudsætning af en høj grad af medarbejderinddragelse.

I BLF er vi enige i ambitionen om større stabilitet omkring eleverne. Men fleksibilitet giver kun mening, hvis den understøtter kerneopgaven og opleves som en hjælp – ikke som endnu en belastning i en presset hverdag.

Derfor bliver det vigtigt lokalt at drøfte:

- Hvor går grænsen mellem fleksibilitet og uforudsigelighed?
- Hvor meget selvstyring giver mening og hvem har ansvaret?
- Hvordan sikres reel medarbejderinddragelse og lokalt ejerskab?

Flere hænder i undervisningen – men hvilke hænder?

Et andet centralt tema er ønsket om flere ressourcer tættere på undervisningen. Her fylder især begreber som co-teaching, samundervisning og tættere samarbejde mellem lærer og pædagog. Samtidig lægges der op til lokale prioriteringer mellem fx:

- vejlederressourcer
- pædagogressourcer
- tolærertimer

Her bliver det vigtigt at være præcis omkring rollerne.

EVA beskriver i publikationen om samundervisning fire roller: assistenten, støttepersonen, medunderviseren og specialisten. Efter BLF's opfattelse er der stor forskel på både roller og kompetencekrav.

Assistent- og støtteroller kan i mange situationer varetages af pædagogisk personale. Men når vi taler om medundervisning og specialistfunktioner, bevæger vi os ind i selve undervisningsopgaven. Derfor er BLF's prioritet også klar: Hvis der investeres flere ressourcer i almenområdet, bør de først og fremmest placeres som flere lærerhænder i undervisningen og flere reelle tolærertimer. Samarbejde mellem faggrupper kan styrke undervisningen, men det kan ikke erstatte lærerfaglighed.

Lokalt bliver det derfor vigtigt at drøfte:

- Hvilken kvalitet ønsker vi i undervisningen?
- Hvilke funktioner kræver lærerfaglighed?
- Og hvad prioriteres højest, hvis ressourcerne ikke rækker til det hele?

Fælles forberedelse – til hvad?

Et af de mest konkrete forslag er mindst én ugentlig skemalagt lektion til fælles forberedelse mellem lærer og BFO-pædagog.

Det er vigtigt at understrege, at arbejdsgruppen fra begyndelsen arbejdede ud fra en præmis om styrket samarbejde mellem lærer og pædagog i de lektioner, hvor begge er til stede i undervisningen. Det handler altså ikke om fælles forberedelse generelt mellem lærere.

Der peges blandt andet på:

- Yderligere fast fælles forberedelsestid mellem lærere og pædagoger
- tydelig rolle- og ansvarsfordeling
- teamkontrakter
- sammenhængende skemalægning

For BLF er det afgørende, at den ekstra fælles forberedelse med pædagogen ikke erstatter lærernes fælles forberedelse med hinanden, men kommer oveni. Lærerne har allerede fælles forberedelse til den faglige og didaktiske koordinering af undervisningen, og den tid er fortsat helt central. Når der tilføjes nye samarbejds- og mødeopgaver, kræver det derfor også tydelige prioriteringer af lærerens samlede opgaveportefølje. Ellers risikerer man blot at lægge endnu flere opgaver oven på en allerede presset læreropgave.

Frikvarterer som undervisningsopgave?

Arbejdsgruppen om "Pauser og trivsel" lægger op



Assistenten

Assistenten indtager en underordnet og mere passiv rolle i undervisningen sammenlignet med underviseren og tager hverken del i klasseledelsesopgaven eller faciliteringen af undervisningen. Assistenten kender typisk ikke til planen for undervisningen på forhånd og bidrager derfor primært med praktisk hjælp som fx at dele opgaveark ud. Sammenlignet med de fire andre roller har assistenten den mindst indflydelsesrige position med begrænset mulighed for at påvirke undervisningens indhold og struktur.



Støttepersonen

Støttepersonen indtager en mere aktiv rolle i undervisningen sammenlignet med assistenten. Støttepersonens primære funktion går ud på at støtte enkelte elever, som har brug for det for at deltage i undervisningen. Støttepersonen har typisk ikke ansvar for undervisningens planlægning og tilrettelæggelse og tager derfor typisk heller ikke del i klasseledelsen.



Medunderviseren

Medunderviseren indtager en aktiv rolle i både planlægningen og gennemførelsen af undervisningen. Medunderviseren fungerer som en ligeværdig partner til underviseren, og de står begge med ansvaret for klassens udvikling. Når der samarbejdes med medunderviseren, er ansvaret for klasseledelsen og faciliteringen af undervisningen dermed også som udgangspunkt en fælles opgave. Det giver gode muligheder for at variere undervisningen ved fx at inddrage elementer af praktisk opgaveløsning eller arbejde med holddannelse.



Specialisten

Specialisten bidrager med specialiseret viden og har stor indflydelse på både fagligt indhold, metoder og mål i samundervisningen. Specialisten fungerer på den måde som en sparringspartner, der kvalificerer og udvikler undervisningen med et bestemt formål. Samtidig udgår samarbejdet med specialisten en form for praksisnær kompetenceudvikling for underviseren.

EVA- samundervisning i skolen side 38

til et markant skifte i forståelsen af frikvarteret. Pauserne beskrives som en pædagogisk arena, hvor lærere og pædagoger aktivt skal understøtte trivsel, relationer og fællesskaber.

Der peges blandt andet på:

- faciliterede aktiviteter
- organiserede fællesskaber
- flere lærere og pædagoger tæt på eleverne i pauserne
- stillezoner og alternative pausemiljøer

Her opstår et vigtigt principielt spørgsmål:

Hvornår er noget et frikvarter – og hvornår er det undervisning?

Når lærere går fra gårdvagtstilsyn til at planlægge og gennemføre aktiviteter med tydelige pædagogiske og didaktiske mål, bevæger opgaven sig tættere på undervisning. Dermed opblødes grænsen mellem undervisning og pauser også. BLF mener derfor, at hvis lærere skal have ansvar for organiserede aktiviteter og relationsarbejde i pauserne, så bør opgaven også anerkendes som undervisning – både i opgaveforståelsen og i den tid, der afsættes til den.

Som I kan se, er der mange elementer at forholde sig til, og i den nærmeste fremtid oprettes arbejdsgrupper om forstærket undervisning m.fl. og I vil lokalt blive inddraget i proces omkring de fysiske rammer.

ER TYDELIGE REGLER VEJEN TIL BEDRE RELATIONER OG MERE LÆRING?

På årets fælleskonference ser vi nærmere på erfaringerne fra en engelsk skole, hvor struktur og disciplin skaber ro til læring.



FÆLLESKONFERENCE
BALLERUP KOMMUNE

Tillidsvalgte, ledere,
forvaltning og politikere
i dialog om skolen
i Ballerup

FRA
MØSTERELEVER
TIL
MØSTERELEVER

Mathias Granum



THE MICHAELA WAY

- ✔ WORK HARD
- ✔ BE KIND
- ✔ DO THE RIGHT THING
- ✔ NO EXCUSES



Michaela
Community School

High standards
No excuses
Success for all

AI-genereret

Af Vibe Larsen

Vi har i mange år arbejdet med en inklusionsdagsorden i folkeskolen. De seneste år er der imidlertid kommet mere fokus på nogle andre typer elever. Næmlig elever, der ikke har diagnoser og ikke kommer fra dysfunktionelle hjem, men alligevel har en opførsel, der udfordrer både lærere, kammerater og klassefællesskabet. På vores årlige fælleskonference, hvor tillidsvalgte, ledere, forvaltning og politikere fra Ballerup Kommune deltager, bliver netop dette emne omdrejningspunktet. Under overskriften "Tydelige regler og stærke relationer - en fortælling om Englands strengeste skole" får vi besøg af Johnny Kristensen, som har besøgt Michaela Community School i England. Skolen, som ofte bliver kaldt "Britain's strictest school", er en almindelig folkeskole, der ligger i et hårdt belastet kvarter i London. Her har man gjort ekstremt høj disciplin, faste rutiner og lærerstyring til selve fundamentet for undervisningen – langt mere konsekvent end de fleste andre offentlige skoler i England - og i Danmark for den sags skyld. Eleverne forventes at følge lærernes instruktioner og vise konstant opmærksomhed over for undervisningen. Målet er at skabe et læringsmiljø med så få forstyrrelser som muligt, hvor læreren kan undervise, og eleverne kan koncentrere sig.

Følges regler og instruktioner ikke, eller har man glemt penalhuset eller at lave lektier, vanker der en eftersidning.

Undervisningen er lærerstyret og i stedet for projektarbejde og løst organiserede arbejdsformer lægges der vægt på direkte undervisning, repetition og høj faglig struktur. Tilhængere mener, at denne tilgang giver særligt udsatte eller fagligt svage elever bedre muligheder for at lykkes, fordi rammerne er tydelige og forventningerne klare. Skolen har både høje faglige resultater og elever med høj trivsel. Netop derfor er skolen nævnt i den danske debat om uro i folkeskolen, lærerautoritet og behovet for tydeligere rammer i undervisningen. Men modellen er også kontroversiel. Kritikere mener, at den meget stramme disciplin kan blive for kontrollerende og ikke passer til alle børn. Debatten om Michaela handler derfor ikke kun om disciplin, men også om balancen mellem struktur, frihed, trivsel og børns forskellige behov. Vi ser meget frem til spændende drøftelser med ledere og politikere om skolen i Ballerup. Er du blevet nysgerrig efter at høre mere om Michaela Community School, kan vi varmt anbefale bogen "Fra Monsterelever til mønsterelever" af Mathias Granum. Bogen kan lyttes på Spotify.

Regler virker kun, hvis de er kendte

Af Pia Salling

Alle skoler har allerede ordensregler og værdiregelsæt. Men spørgsmålet er, hvor levende de egentlig er i hverdagen.

Ved elever og forældre præcist:

- hvad skolen forventer?
- hvilke handlinger der ikke accepteres?
- og hvilke konsekvenser der følger?

Den nye ordensbekendtgørelse peger

tydeligt på, at reglerne skal være konkrete og kendte af alle omkring skolen. Det gælder også medarbejdere, som skal kunne handle tydeligt og med ledelsesmæssig opbakning, når grænser overskrides.

Ledelsens ansvar

Her bliver ledelsens rolle helt central. Det er ikke nok, at reglerne står i et dokument på Aula eller hjemmesiden. De skal være en aktiv del af skolens kultur, introduceres tydeligt og følges op i praksis. Bekendtgørelsen understreger samtidig, at ordensregler og værdiregelsæt løbende skal genbesøges. Det er altså ikke dokumenter, der blot vedtages én gang og derefter samler støv. De skal drøftes, evalueres og justeres årligt, så de fortsat giver mening i skolens hverdag og afspejler de

udfordringer, elever og medarbejdere møder.

Et tydeligere ansvar for trygge fællesskaber
Et vigtigt element i den nye bekendtgørelse er, at hensynet til de elever og medarbejdere, der påvirkes negativt af grænseoverskridende adfærd, fylder mere end tidligere.

Samtidig får skolerne et tydeligere mandat til at handle i sager om fx:

- digital mobning
- trusler og chikane
- deling af krænkende billeder
- grænseoverskridende adfærd i fritiden, når den påvirker skolen

Det stiller også større krav til, at ordensregler og værdiregelsæt er konkrete og anvendelige i praksis.



Når den mildeste sanktion ikke bruges

I dialogen med skolelederne blev det blandt andet tydeligt, at den mildeste sanktion i ordensbekendtgørelsen – eftersidning – i praksis ikke anvendes i Ballerup. Det kalder på refleksion. For som politisk ledet organisation er man også forpligtet til at benytte de værktøjer, som lovgivningen stiller til rådighed. Vi ved godt, at der kan være både kulturelle og pædagogiske grunde til tilbageholdenheden. Men en fuldstændig udelukkelse af den mildeste sanktion kan risikere at efterlade medarbejdere uden reelle handlemuligheder i situationer, hvor undervisningen eller fællesskabet udfordres.

Det betyder ikke, at skolerne skal kopiere meget stramme disciplinmodeller. Men debatten er relevant i en tid, hvor der flere steder opleves udfordringer med uro, grænsesøgning og adfærd, som påvirker både undervisning og trivsel. Det er også en af grundene til, at spørgsmålet om tydelige regler og konsekvenser fylder i den aktuelle skoledebat.

Fra regler på papir til praksis i hverdagen

Den nye ordensbekendtgørelse giver skolerne bedre muligheder for at handle. Men regler gør ikke forskellen alene.

Det afgørende bliver, om skolerne lykkes med at omsætte ordensregler og værdier til en fælles praksis, hvor elever, forældre og medarbejdere oplever tydelige forventninger, konsekvens og trygge fællesskaber.

Her bliver ledelsens ansvar for at gøre reglerne kendte, anvendelige og løbende genbesøgt helt afgørende.

Fra data til handling i arbejdsmiljøarbejdet

Årshjul

Af Pia Salling

Hoved-MED og chefgruppen havde i februar den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Den type møder kan let drukne i store datamængder, tunge rapporter og mange gode intentioner. Men denne gang opstod der faktisk noget interessant. For arbejdsmiljødrøftelsen handler ikke kun om at gennemgå tal. Den handler også om et grundlæggende spørgsmål: *Hvordan omsætter vi arbejdsmiljødata til konkret handling ude på arbejdspladserne?*

På mødet blev der fremlagt data om blandt andet krænkelser, arbejdsskader, sygefravær, stressforebyggelse og resultater fra APV og social kapital-målingen. Tallene peger på nogle tydelige udfordringer.

Der ses blandt andet en stigning i krænkende handlinger – både i mødet med borgere, elever og brugere samt internt mellem ansatte. Samtidig er andelen af medarbejdere, der oplever arbejdsbetinget belastning, steget fra 15 % til 18 %. Årsagerne handler især om opgavebelastning, arbejdspress og samarbejdsrelationer. Ledernes psykiske arbejdsmiljø fylder også mere. Her peger målingerne særligt på udfordringer med balancen mellem arbejds- og privatliv samt følelsesmæssigt belastende situationer.

Det interessante spørgsmål

Noget af det mest interessante på mødet opstod faktisk ikke i præsentationen af tallene, men i den efterfølgende dialog.

En centerchef stillede åbent spørgsmålet: “Hvad er det egentlig, Hoved-MED ønsker, at Center-MED skal gøre?”

Et befriende ærligt spørgsmål – og måske et spørgsmål mange har siddet med gennem årene. For en af udfordringerne i MED-systemet er netop, hvordan strategiske arbejdsmiljøsmål omsættes til noget meningsfuldt og konkret på center- og lokalniveau.

Mere struktur og tydeligere retning

Derfor var det positivt, at dialogen førte til konkrete initiativer.

Kommunaldirektøren foreslog etableringen af et såkaldt “super-trio”-samarbejde mellem leder, TR og AMR for at skabe tydeligere spor i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af niveauerne.



Samtidig er der blevet udviklet årshjul, spørgeguides og skabeloner, som skal hjælpe med at skabe mere systematik i opfølgningen. Målet er ikke flere dokumenter for dokumenternes skyld. Målet er, at arbejdsmiljøarbejdet bliver mere konkret og handlingsorienteret.

Fra registrering til forebyggelse

På Center-MED i Center for Dagtilbud, Skoler og Klubbers blev de tre prioriterede områder omsat til konkrete indsatser.

På krænkelserområdet skal der arbejdes mere systematisk med arbejdsmiljødata og dialog i Lokal-MED, så registreringer i højere grad bruges til læring og forebyggelse.

På sygefraværsområdet sættes der fokus på sammenhængen mellem arbejdspress, følelsesmæssige krav og stress. Her planlægges blandt andet temadage for TRIO og arbejdsmiljøorganisationen.

Det afgørende bliver det lokale arbejde

Nu begynder arbejdet ude på skolerne og arbejdspladserne, hvor de årlige arbejdsmiljødrøftelser skal gennemføres lokalt. Her bliver det afgørende spørgsmål, om de nye skabeloner og den tydeligere struktur faktisk gør en forskel i praksis.

For arbejdsmiljø forbedres ikke alene af flere data eller nye skabeloner. Det forbedres, når medarbejdere og ledelser sammen lykkes med at omsætte viden til konkrete prioriteringer, handlinger og fælles løsninger tæt på hverdagen. Men måske er det netop her, der er taget et lille skridt i den rigtige retning:

Fra arbejdsmiljødata til fælles handling.



Modelplanen

De ca. 40 elever (4-5 grupper) og ca. 20 medarbejdere flyttes fra ADHD-sporet samlet til Skovvejens Skole afd. Øst. Skolen har udarbejdet en model, der giver plads til de ca. 40 elever og samtidig mulighed for yderligere kapacitet uden at inddrage BFO'ens lokaler. Modellens væsentligste fordel er, at elever og medarbejdere i ADHD-sporet også efter en flytning vil være samlet i en afdeling, der sikrer kontinuitet, tryghed og faglig kvalitet i gruppeordningen. Samtidig vil gruppeordningen på Skovvejens Skole, afd. Øst have en størrelse, der gør det muligt at have grupper på alle klassetrin og opretholde

Opslitning af grupperordningen

Af Kasper Rosenberg Mortensen

Sjældent har en sag skabt så meget politisk røre som denne. Kommunalvalget i efteråret har i vores optik været den største forhindring for at tage en svær, men nødvendig beslutning i rette tid.

Beslutningen blev udsat før kommunalvalget, men er nu vedtaget af det nye Børne- og Skoleudvalg og Økonomiudvalg. Afgørelsen svarer til det oplæg, der blev fremlagt i efteråret.

Opsplitning besluttet - nu begynder processen

Beslutningen er nu, at gruppeordningen på Hedegårdsskolen opsplittes i to dele, så elever med ADHD flyttes til en ny gruppeordning på Skovvejens Skole, afdeling Øst. Det sker samtidig med, at administrationen og Skovvejens Skole igangsætter en proces for at afdække, hvilke fysiske forbedringer almenområdet på Skovvejens Skole har brug for, når der etableres en gruppeordning på skolen.

Administrationen og Skovvejens Skole sikrer, at der igangsættes en proces, der understøtter, at gruppeordningen flytter ud på skolen.

Hvad med de fysiske rammer?

Modstanden mod beslutningen har rod i en bekymring omkring de fysiske rammer på Skovvejens Skole kan rumme gruppeordningerne på en ordentlig måde, hvilket er et helt legitimt standpunkt. På den anden side står man på Hedegårdsskolen med meget konkrete udfordringer på de fysiske rammer, hvor presset på faglokaler, grupperum og klasselokaler er ekstremt. Hensynet til, at man kan flytte som samlet medarbejder- og elevgruppe, har også vejet tungt. Med beslutningen følger ca. 10 millioner til forbedring af de fysiske rammer på begge skoler. Herunder er den valgte model beskrevet fra Økonomiudvalgets dagsorden

det faglige miljø, der er afgørende for kvaliteten i gruppeordningen. Modellen har den ulempe, at overskudskapaciteten på Skovvejens Skole, afd. Øst vil blive reduceret ift. i dag. Der er i dag ni ledige klasselokaler på Skovvejens Skole, der anvendes til holddeling, gruppearbejde mv. i forbindelse med den almene undervisning. Gruppeordningen forventes at anvende fem af disse klasselokaler og det vil højst sandsynligt betyde, at årgange vil blive fysisk delt. Skovvejens Skole, afd. Øst vil dog også efter tilførslen af gruppeordningen være en af de folkeskoler i Ballerup Kommune, der har den største overskudskapacitet.

Fokus på bred medinddragelse

Set i bagklogskabens lys, så har fokus nok været for meget på Hedegårdsskolens kapacitetsudfordringer og for lidt på Skovvejens Skoles bekymringer om samme. Vi har dog tillid til, at den ny ledelse på Skovvejens Skole i samarbejde med personalet får skabt en god proces, der imødekommer bekymringer og samtidig får etableret et godt samarbejde og en proces for en god modtagelse af lærere, pædagoger og elever fra Hedegårdsskolen. Ifølge planen sker det i januar 2027, men planen er ikke mejslet i sten og kan derfor skubbes en smule, hvis der måtte opstå udfordringer med byggeri eller andet.

I efteråret 2025 afgav BLF et hørings svar, hvor vi med bemærkninger om medinddragelse, bakkede op om den nuværende beslutning. Du kan læse vores hørings svar på vores hjemmeside.



OK26: Hvad betyder aftalen for dig?

Et samlet OK26-forlig på det kommunale område giver lønforbedringer, nye rettigheder og mere fleksibilitet.



Første lønstigning allerede i kraft

Den første generelle lønstigning på 2,4 % trådte i kraft pr. 1. april 2026 og burde allerede nu kunne ses på lønsedlen.

Samlet giver aftalen

6,27 %

i generelle lønstigninger i overenskomstperioden.



For en gennemsnitlig lærer betyder aftalen:

3.600 kr. mere i løn om måneden og ca. **693 kr.** mere i pension

Pensionsbidraget hæves fra 17,3 % til 17,45 %.



Bedre vilkår for børnefamilier

- ✓ Barnets 0. og 3. sygedag indføres
- ✓ Fravær med løn på hjemkaldelsesdagen ved sygt barn
- ✓ Forbedrede barselsvilkår for bl.a. soloforældre, sociale forældre og familier med hospitalsindlagte børn



Ny fritvalgsordning

Fra 1. januar 2028 samles 6. ferieuge og seniordage i én ordning med større fleksibilitet til at vælge mellem frihed, løn eller pension.

Medarbejdere uden omsorgs- eller seniordage får ret til en ekstra fritvalgsdag.



Bedre muligheder i kompetencefonden

Det bliver muligt at søge støtte til mere end ét kursus om året gennem Den Kommunale Kompetencefond.

Vi håber, flere medlemmer vil benytte sig af denne mulighed for økonomisk støttet kompetenceudvikling.



Arbejdstid og arbejdsmiljø

Få ændringer på arbejdstidsområdet, men nye krav til skoleplanen og et større projekt om lærernes arbejdsmiljø og sammenhængen mellem tid og opgaver frem mod OK29.



Stor opbakning til afstemningen

80 % af medlemmerne deltog i urafstemningen, og blandt dem stemte 82 % ja til OK26-resultatet.

Et stærkt signal om stort engagement i spørgsmål om løn og arbejdsvilkår.



Aftalen giver reallønssstigninger, ekstra pension og bedre vilkår for familier – samt mere fleksibilitet med den nye fritvalgsordning.

AI-genereret



Kun almenlærere er omfattet af den ny aftale om klasselærerfunktionen

Af Kasper Rosenberg Mortensen

Der er behov for præcisering af, hvem der er omfattet af det nye tillæg til lokalaftalen omkring klasselærerfunktionen, der træder i kraft ved næste skoleår.

Den budgetterede økonomi fra politisk hold har hele tiden været udgangspunktet for forhandlingen af tillægget og økonomien svarer til én lektion pr. klasse i almenområdet. Det fremgår ikke tydeligt af tillægget, hvor jeg af samme årsag har vejledt et medlem forkert. Det beklager jeg, og det er den enkeltstående årsag til, at denne præcisering er med i kredsbladet. Hovedårsagen til, at det ikke gælder specialklasser og gruppeordninger er, at her er bemanningen væsentligt bedre end på almenområdet.

I kan læse aftalens ordlyd på vores hjemmeside. Herunder er et uddrag:



- 1. Midlerne til klasselærerfunktionen er ekstra midler, som kommer oveni de eksisterende ressourcer, man i forvejen har prioriteret til klasselærerfunktionen.**
- 2. Aftalen udmøntes konkret med, at alle klasser får en skemalagt lektion som to-lærertime i klassen. Timen fremgår på opgaveoversigten som 'KLF' (Klasselærerfunktion).**

1. KLF(klasselærerfunktion) kan også deles mellem to klasselærere med en halv lektion til hver. Formålet er at skabe mere tid og skabe bedre rammer for klasselærerne til relationsarbejdet med eleverne i undervisningen både på individuelt, gruppe- og klasseniveau. Det kan være trivselsindsatser direkte i undervisningen, samt til at være i dialog med fx elever, forældre og andre om det enkelte barns læring, trivsel og udvikling.

SMUK på Måløvhøj Skole

Af Anne Olsen

På Måløvhøj Skole har vi igangsat et koncept der hedder SMUK skole. SMUK står for Skabende, MUSisk og Kreativ. Gennem dette fokus ønsker vi at løfte folkeskolens primære opgave ved at skabe en skole, der ikke blot underviser, men også danner og bevæger sig i kreative processer. To pædagogiske ledere er tovholdere i samarbejde med en arbejdsgruppe af medarbejdere. Det var fra opstarten af projektet vigtigt for lærerne, at det ikke handlede om at fremstå som en profilskole. Der var opbakning til projektet, hvis det

udelukkende handlede om at løfte projektet nedefra.

Tankerne bag SMUK

Vi tror på, at vi kan skabe inkluderende læringsfællesskaber, øge elevernes deltagelsesmuligheder og trivsel gennem varieret undervisning. Dette gør vi ved systematisk og nysgerrigt at inddrage æstetiske læringsprocesser, hvor sanser, undren og nysgerrighed er i centrum for elevernes erfaringer.

Gennem denne tilgang ønsker vi at skabe en skolekultur, hvor æstetiske arbejdsformer er en naturlig del af elevernes hverdag, og hvor vi sammen undersøger potentialet i at lade kombination af kreativitet, musik, kunst og kultur berige den faglige indlæring og vores elevers dannelsesproces.

SMUK er et udviklingsprojekt, der tager afsæt i medarbejdernes erfaringer, motivation og gode idéer. I forbindelse med SMUK er der etableret en udviklingsgruppe med repræsentanter fra alle skolens afdelinger, der bl.a. er med til at prioritere i ressourcetildeling og indsatser.

SMUK i hverdagen

At fokusere på og prioritere æstetisk læring og pædagogik skal ikke opfattes som, at vi skal gøre noget nyt og andet. En grundsten i SMUK er bl.a. at understøtte og anerkende det, som mange lærere allerede gør i dag – og som vi ser eleverne trives og lærer i.

Det er en pointe, vi gerne vil fremme endnu mere i de kommende skoleår. "SMUK i hverdagen" - for at få øje på alt det gode, lærere allerede gør og måske ikke altid er bevidste om, samt at inspirere andre til at gøre det samme. SMUK ' hverdagen skal også lyse på, at nysgerrighed, undren og kreativitet altid står til rådighed for os. Vi skal bruge det, vi er i og har



Foto: Anne Olsen

Målet er at:

- Understøtte elevernes trivsel, motivation og deltagelsesmuligheder.
- Højne det generelle faglige og personlige udbytte af undervisningen.
- Styrke elevernes skabende, musiske og kreative kompetencer gennem hele skoleforløbet.
- Skabe et læringsmiljø, der samler, bevæger og beriger vores elever. Erfaring og læring, der giver lyst og mod på mere.
- At vores elever oplever, at de er en vigtig del af et fællesskab, som de ved blot at være her er med til at skabe og udvikle. De sætter aftryk.

tilgængeligt omkring os – bl.a. ved brug af naturen i skabende, musiske og kreative læringsprocesser. 'SMUK i hverdagen' handler om at italesætte og styrke de øjeblikke, hvor undervisningen allerede er præget af:

- Det skabende: Der vækker elevernes nysgerrighed og undren og giver dem lyst og mod på læring. Bl.a. gennem skabende processer eller oplevelser, der giver mening for dem selv og fællesskabet. Hvor indtryk bl.a. kommer til udtryk og sætter aftryk.
- Det musiske: En måde at være menneske på – en måde at sanse, udtrykke sig og forstå verden gennem rytme, klang, bevægelse og følelser.
- Det kreative: Når der findes nye veje til at løse opgaver eller sætte faglig viden i spil på nye måder. Hvor proces og læring vægter højere end produkt eller resultat. Hvor det handler om at være modig og hvor fejl er broer til nye idéer.

Hvordan arbejder vi konkret?

Arbejdet med SMUK foregår i et tæt samarbejde mellem Måløvhøj Skole og Ballerup Musik- og Kulturskole (BAMUK). Vi arbejder i to spor:

1. Styrkelse af de praktisk-musiske fag: Opkvalificering af fag som musik, billedkunst og håndværk og design gennem fagspecifik sparring og co-teaching med musiklærere og forskellige kunstnere.
2. Tværfagligt samarbejde: Udvikling af projekter, hvor musiske og kreative processer integreres i skolens øvrige fag – f.eks. gennem to-lærer, lokale valghold, samarbejde med Kildedal mv.



Foto: Anne Olsen

Hvad har været iværksat (et udpluk):



- Ny Måløvhøjsang - input fra elever og lærere
- Optimering af musiklokaler og udstyr
- Kompagnonundervisning (BAMUK)
- Musmatik forløb (BAMUK)
- Udvikling af musical (BAMUK)
- Naturfaglig vinkel og HVD valgfag
- Proces omkring logo og udsmykning af skolens matrikler, samt stien mellem Østerhøj og Måløv.
- Temadag for alle skolens elever - "Individet i fællesskabet": "Vi er en brik i et stort puslespil - tilsammen er vi et billede". Afsluttet med paradeopvisning på stien mellem de to afdelinger.

Hvad skal der ske fremadrettet:

- SMUK-dag på Måløvhøj i juni måned. Eleverne skal kreere noget, der har en særlig betydning for dem og fortæller noget om, hvem de er. Det kan være et smykke et logo, en medalje, et badge, en hat eller et lignende objekt, der repræsenterer dem som person og som kan være oplæg til dagens arbejde med begrebet "At smykke sig".

Pædagogisk lørdag for lærerne i september, hvor der vil være oplæg og workshops i SMUK-regi (som en del af programmet).

‘Kreativitet er ikke noget vi køber i Panduro’.



Foto: Line Stendorf

En generalforsamling med kage, kolleger og musikbingo

Igen i år kunne vi glæde os over en velbesøgt generalforsamling i Ballerup Lærereforening. Traditionen tro blev aftenen indledt med kagebord og hyggelig kollegial snak – for hvem siger nej til både sukker og godt selskab? Den tidligere formand Morten Refskov styrede sikkert generalforsamlingen som dirigent, mens Peter Hess endnu engang bar fanen med stolthed. Formand Kasper førte os gennem sin beretning, hvorefter næstformand Vibe fra Rosenlund fremlagde resolutionen om "faglighed i frit fald". Vores fælles AMR, Pia fra Gran, fulgte op med den mere følelseladende resolution "lærerne presses af høje følelsesmæssige krav". Kasserer Rikke fra Måløv præsenterede regnskabet, og herefter fulgte valg af kongresdelegeret. Årets kampvalg blev vundet af Stine Jo fra Lundebjerg. Som sædvanlig var der flotte præmier på spil. Seks heldige medlemmer vandt gavekort til Sinatur-hotellerne, mens andre kunne glæde deres kolleger med lækre gavekurve til arbejdspladsen. Nyheden i år var maden fra Curryaway, som blev taget godt imod. Aftenen blev rundet af med musikbingo, fællessang og præmier til de skarpeste musikelskere. Næste år fortsætter vi traditionen med generalforsamling, kage og god mad. Som noget nyt inviterer vi også til fest efter generalforsamlingen. Sæt allerede nu kryds i kalenderen den 5. marts 2027 – der er god grund til at glæde sig, både fagligt og festligt!



Vidste du at...



Lejrskole

Vidste du at, når du er afsted på lejrskole, så skal du også have rådighedstillæg på $\frac{1}{3}$ af din timeløn for de timer, der kommer efter de 14 timeres undervisning pr. dag? Derudover skal du også have lejrskoletillæg.

Husk, at det er lejrskole, ligeså så snart, du har ansvar for elever - også selvom det måtte være udlandsrejse og eleverne er privat inkvarteret. Mange af udlandsrejserne foregår ind i weekenden. Her skal du være opmærksom på, at den sædvanlige model, hvor man modregner i tilstedeværelsestiden ikke kan anvendes. Tal med din TR og lokale ledelse



Ferie

Sommerferien er lige om hjørnet. En del af ferien er afspadsring eller såkaldte 0-dage. Selve ferien ligger de sidste 3 uger i juli, dvs. fra den 11. til den 31. juli (begge dage inklusiv). Dette gælder ikke for vores medlemmer i PPR, som har 4 ugers ferie i sommerferien og i UU-vejledningen, som selv placerer deres ferie i samarbejde med leder.

Hvis du bliver syg i ferien, skal du melde dig syg hos HR på Ballerup Kommune til enten Gitte Egeberg på 40478196 eller Sanne Jæger på 40478305. Hvis du er syg, når ferien starter, har du ret til at få erstatningsferie. Du skal i så fald sørge for at melde dig syg senest om morgenen den 13. juli kl. 9.00 og gerne dagen før, hvis du allerede er syg. Send også en AULA-besked til nærmeste leder senest om morgenen på det tidspunkt, hvor du normalt skulle have meldt dig syg, så du kan dokumentere, at du har været syg fra feriens start. Hvis arbejdsgiver kræver dokumentation for sygdommen, skal de betale for den. Husk at du ikke må tage ud og rejse, hvis du er syg.

Bliver du syg efter ferien er startet, har du 5 karensdage, før du kan få erstatningsferie. Det betyder, at du først får erstatningsferie efter 5 sygedage.

Ballerup Lærereforening ønsker alle vores medlemmer en rigtig dejlig sommerferie!



Årets arrangementer

med Ballerup Lærereforening

- **Fredagshygge**

Den 21. august 2026 i Kredshuset m. øl og pølser



- **Pensionsarrangement**

Den 11. januar 2027 på Skovlunde skole afd. Rosenlund

Støttet af Ballerup lærereforening



- **Ballerup Lærervolley**

Den 22. januar 2027 arrangeret af Baltorpskolen Afd. Rugvænget



- **Generalforsamling**

Den 5. marts 2027 i Baltoppen

