

ELLEVANGSKOLEN HAR NIVELLERET UNDERVISNINGEN

Et gennemsnit på 25,5 lektioners undervisning om ugen. Det er virkeligheden for lærerne på Ellevangskolen, hvor ledelse og medarbejdere har arbejdet for en mere jævn fordeling af undervisningen. Initiativet blev mødt med skepsis, men har givet lærerne bedre tid til at forberede sig og undervise.

TEKST Cecilie Winding FOTO Morten Krogsholm

En presset hverdag og lærere, der ikke oplever, at de har mulighed for at gøre deres arbejde ordentligt, var baggrunden for, at Ellevangskolens ledelse sammen med de tillidsvalgte begyndte arbejdet med en mere jævn fordeling af undervisningen. Ifølge skoleleder Lisanette Qvortrup var målet, at flere lærere skulle føle, at de havde bedre tid til kerneydelser - nemlig at undervise.

”Der er pres på undervisningen. Så da vi skulle i gang med at planlægge det kommende skoleår, var det helt naturligt, at der blev peget på en omfordeling og harmonisering af undervisningsmængden. Det krævede lidt af et sværdslag, hvor det langt fra var alle, der jublede,” lyder det fra skolelederen.

Omfordelingen af undervisningsmængden betød, at flere lærere fik en lønnedgang eller fik frataget koordinatortroller, skemalægningsansvar eller en klasselærerfunktion. Men mange lærere gik også fra at undervise 28-29 lektioner til 25,5 lektioner på en uge. Forandringen har været mærkbar for den enkelte lærer, men har også har lettet stemningen i lærerkollegiet.

”Alle havde interesse i, at vi fik så lavt timetal som muligt, så vi havde tid til at forberede vores lektioner. Der var nogle lærere, der fik mindre ud af det end andre, og det skulle sluges. Lærerne var dog med i processen langt hen af vejen, og da den endelige beslutning skulle tages, pegede alle på, at de hellere ville gå ned i løn og fordele undervisningsop-



gaven mere ligeligt," fortæller tillidsrepræsentant Marcin Solbjerg Majewski.

En spørgeskemaundersøgelse blandt lærerne gav skolens tillidsvalgte og ledelsen et klart billede af, at lærerne ikke havde tid til at være de lærere, som de ønskede, og at der manglede tid til at forberede og lave den gode undervisning. Det indledte en diskussion af, hvilke opgaver skolen prioriterede, og hvad der kunne gøres smartere, så der blev frigjort tid til undervisning og forberedelse.

"Vi kunne se, at der var Tordenskjolds soldater, der fik genereret opgaver, som ikke var undervisning, og så var der rigtig mange, som underviste meget. Vi var midt i et skoleår og måtte derfor starte med at se på, hvilke andre opgaver, der blev brugt tid på i løbet af en skoledag. Det var ikke epokegørende for nogen, men det var et sted at starte – måske

især mentalt. Vi spurgte os selv, om vi her skal gøre, som vi plejer," siger Lisanette Qvortrup.

Alt fra mængden af tilsyn med eleverne i frikvarterene til antallet af deltagere i møder ud af huset, i specialcenteret og til netværksmøder blev diskuteret. Der blev også kigget på ledelsens forventninger til mødeaktiviteter, der også frigav noget tid.

Skeptiske lærere

I processen med at udjævne undervisningstimetallet mødte skoleleder Lisanette Qvortrup også skepsis fra lærere, der med en øget undervisningsmængde ikke ville kunne nå at løse de opgaver, som lå uden for undervisningen.

"Der skal være plads til parenteser i sådan en model. For nogle få har det været muligt at indfri, at de underviser

mindre end de 25,5 lektioner. Det skulle bare ikke være 10-20 lærere, der protesterede mod ændringen i deres arbejde. I virkeligheden var det under en håndfuld, som var utilfredse, og de blev selvfølgelig lyttet til," siger Lisanette Qvortrup.

"HELE RETFÆRDIGHEDEN I, HVORDAN ANDRE OPGAVER BLIVER FORDELT, ER EN STORTING, NÅR MAN SÆNKER UNDERVISNINGSTIMETALET PÅ DEN MÅDE. DET SKAL GØRES RETFÆRDIGT, MEN HVAD BETYDER DET EGENTLIGT?..."

Marcin Solbjerg Majewski,
tillidsrepræsentant

Selvom der var skepsis og kritiske blikke på, om fordelingen af undervisningen kunne lade sig gøre, så var lærerne ikke uenige i, at det var den rigtige vej at gå. Et par lærere ligger også en smule over gennemsnittet på 25,5 på grund af kravet om linjefagskompetence eller andre årsager, men de blev taget med på råds undervejs, så de var indstillet på det. Næste gang timer, klasser og opgaver skal fordeles vil ledelsen og de tillidsvalgte dog tage højde for dette.

I arbejdet med de nye planer støttede ledelsen og de tillidsvalgte på et par bump som for eksempel økonomi og retfærdighed.

"Hele retfærdigheden i, hvordan andre opgaver bliver fordelt, er en stor ting, når man sænker undervisningstimetallet på den måde. Det skal gøres retfærdigt, men hvad betyder det egentligt? Jeg synes vi fandt en god model, hvor vi fik synliggjort alle opgaverne og diskuteret omfanget af dem," lyder det fra tillidsrepræsentant Marcin Solbjerg Majewski.

Økonomien bag initiativet fik flere af skolens matematiklærere til at gribe fat i lommeregneren. Med nedsættelsen af lærernes undervisning ville Ellevangskolen få tildelt færre midler til at drive skole for. Og med lærere, der underviste mindre, skulle Ellevangskolen selv finde finansiering til at ansætte flere lærere.

Transparens og et fælles mål

Flere faktorer har været afgørende for den brede opbakning til, at ledelse og tillidsvalgte kunne fordele undervisningen mere jævnt. Gennemsigtighed i processen, møder mellem medarbejdere og ledelse og ikke mindst en fælles tolkning af Aarhusaftalen har været central.

Kommunikation og ekstra møder har været afgørende for, at det initiativ er blevet så godt modtaget i lærerkollegiet

“Som skole er vi blevet mere tydelige i, hvad Aarhusaftalen egentligt går ud på, og hvilke muligheder den giver. Vi har fået en fælles forståelse af rammerne. Men det har krævet et stort arbejde at definere, hvad Aarhusaftalen er på det her sted. Det vides, hvad der forventes her, og det har også været medvirkende til at skabe ro på,” forklarer skoleleder Lisanette Qvortrup.

“DET ER JO OPLAGT, AT MAN HÆVER LÆRERNES UNDERVISNING, SÅ MAN FÅR PENGE IND. MEN LEDELSEN HAR TYDELIGT MELDT UD, AT DET ER NOGET AF DET, SOM MAN SIDST VIL RØRE. SÅ MÅ DER SPARES ANDRE STEDER.”

Marcin Solbjerg Majewski,
tillidsrepræsentant

Hun peger også på, at Ellevangskolens fusionsbaggrund har gjort det muligt at starte forfra og tænke nyt. Hun mener samme initiativ er sværere at gennemføre på skoler med en lang historie og en stærk kulturel forankring. Men der er også på Ellevangskolen forskel på, hvor langt man er kommet med de nye tiltag fra afdeling til afdeling, erkender hun.

“Vores arbejdspladsvurdering er meget blandet, men jeg synes, vi er godt på vej. Vi er blevet styrket i forholdet til kollegaer og andre faggrupper. Der lå vi dårligt før. Men det er klart, at ting ikke sker over en nat, men kræver proces og tillid,” fortæller Lisanette Qvortrup og uddyber:

“Vi har taget et kæmpe stort opgør, og vi har lavet mange beregninger på, hvad der var muligt inden for Aarhusaftalen. Som skoleleder har jeg ikke prøvet det tidligere, men lige her var det godt, at vi fik ryddet bordet og gjort noget andet,”

Fremtidens besparelser

Aarhus kommunes økonomi har det strammere og strammere. For mange skoler betyder det, at der næste skoleår igen skrues på, at lærerne skal undervise mere og få mindre forberedelsestid. Lærernes undervisning er ofte der, hvor skoler lettest finder penge, når der skal spares.

“Det er jo oplagt, at man hæver lærernes undervisning, så man får penge ind. Men ledelsen har tydeligt meldt ud, at det er noget af det, som man sidst vil røre. Så må der spares andre steder,” siger tillidsrepræsentant Marcin Solbjerg Majewski.

Han forklarer, at der på skolen er konsensus om, at undervisning er den vigtigste opgave, og at andre opgaver kommer i anden række. God undervisning kræver engagerede lærere, der samarbejder og hver dag møder eleverne med overskud, hvilket ikke er tilfældet, hvis en lærer underviser 28-29 lektioner om ugen.

“Vi har ikke opfundet den dybe tallerken, men strikket noget sammen, som virker her på skolen,” lyder det fra tillidsrepræsentanten.

Mere overskud, fleksibilitet til at løfte opgaverne på andre tidspunkter og mere autonomi over eget arbejde har fået en større rolle i lærernes hverdag på Ellevangskolen. Det kan mærkes blandt lærerne, hvor blandt andet lærer Annette Ipsen kan nikke genkendende til de positive effekter af det nye initiativ.

“I medarbejdergruppen er der kommet en bedre energi. For mit eget vedkommende synes jeg, at man hviler lidt bedre i opgaven, fordi der er kommet mere tid til forberedelse. Der er blevet mere ro på, og vi skal ikke løbe helt så stærkt,” fortæller Annette Ipsen, lærer på Ellevangskolen.

“VI HAR IKKE OPFUNDET DEN DYBE TALLERKEN, MEN STRIKKET NOGET SAMMEN, SOM VIRKER HER PÅ SKOLEN.”

Marcin Solbjerg Majewski,
tillidsrepræsentant

Ellevangskolen er et af de første eksempler på en skole, som selv har jævnet og nedsat den gennemsnitlige undervisningsmængde for lærerne. Og ikke mindst at det er sket i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

“Vi anerkender, at ledelsen har ledelsesretten. Men ledelsen anerkender også, at vi er rigtig mange lærere, som de skal have med på ændringerne,” siger tillidsrepræsentant Marcin Solbjerg Majewski.

Han peger på, at et klart mandat fra lærergruppen også er afgørende, når de som tillidsvalgte går i forhandling og dialog med ledelsen.

“Vi har fået lov til at afholde faglig klubmøder på tidspunkter, hvor folk har mulighed for at deltage. Det har betydet, at fremmødet er på godt 90 procent, og det giver en ballast, når man som tillidsvalgt kommer med ønsker til ledelsen,” slutter Marcin Solbjerg Majewski ●





Ledelse og lærere er gennem det nye initiativ kommet tættere på hinanden

