

Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg

Mundtlig beretning

Generalforsamling den 4. marts

Af formand Peter Lund Andersen



2021

Indledning

Det er en spændende og udfordrende tid. Listen af højaktuelle emner er lang, og det har ikke været et problem at finde stof til min mundtlige beretning. Det er en speciel situation, at afholde beretning foran en skærm i stedet for ved et fysisk møde. Men det er jo vilkårene i disse tider. I min beretning vil jeg komme ind på blandt andet Corona-epidemien, den nye overenskomst, arbejdet med at implementere vores nye arbejdstidsaftale A20 og ikke mindst præsentere hovedpunkterne i vores tre spritnye lokale arbejdstidsaftaler.

Corona

For et år siden afholdt vi generalforsamling i Kultursalen i Ullerslev, vi var rekordmange deltagere samlet. På det tidspunkt havde vi nok hørt lidt om Corona, men der var vidst ingen der havde forudset, at vi allerede 8 dage efter skulle befinde os i helt nedlukket land.

I løbet af ganske kort tid skulle vores medlemmer omstille sig til en ny virkelighed. Den virkelighed har ændret sig mange gange siden – og hver gang har I klaret opgaven utroligt flot. Det står der stor respekt om i samfundet, og vi kan tillade os at være stolte over vores omstillingsevne og at vi på trods af svære restriktioner har formået at levere god undervisning til landets skoleelever.

Men det er ikke let at være lærer i disse, og jeg tror de fleste glæder sig til, at en normal hverdag indfinder sig. For nogle medlemmer har tiden under Corona-pandemien været ekstra svær. Hvis man for eksempel tilhører en risikogruppe, eller har et nært familiemedlem som gør, har det for mange været angstprovokerende at skulle gå på arbejde blandt elever og kolleger. For hvad nu hvis man blev syg eller tog smitten med hjem til sin ægtefælle. For vores medlemmer på specialskolerne, STU/VSU og specialklasserne har smitterisikoen været ekstra stor, da deres undervisning ikke har været lukket ned i samme omfang som i de almindelige folkeskoleklasser. Samtidig har man med en elevgruppe at gøre, som kan gøre det vanskeligt at overholde de forskellige restriktioner.

Da skolerne d. 8. februar blev genåbnet for elever i 0-4 kl. opstod der forvirring om hvordan genåbningen skulle foregå. Der blev udsendt nye retningslinjer fra undervisningsministeriet, som desværre var alt for vagt formuleret. Der er alt for meget "kan og bør", og alt for lidt "skal." Mange steder vendte lærere og elever tilbage til stort set normalt skema, dog med adskillelse klasserne imellem. Andre steder fik man lavet mere fornuftige løsninger, hvor de samme lærere tog sig af alle fag i klasserne, og derved reducerede lærernes kontaktflader med elever.

Som noget nyt tilbydes lærerne også lyntests flere gange om ugen. Desværre havde nogle kommuner travlt med at foreslå at lærerne kunne teste hinanden. Dette modsatte Danmarks Lærereforening sig dog prompte, og ideen blev taget af bordet igen. Også i en af vores kommuner var man gået i gang med at indføre den model. Vi fik dog stoppet galskaben i samarbejde med skolelederne og Uddannelsesforbundet. Det er helt klart at testning ikke ligger inden for vores

overenskomsts dækningsområde, så hvis man bliver pålagt denne opgave bedes man straks tage kontakt til Lærerkredsen.

Også vores mindre medlemsgrupper har været påvirket af corona-pandemien, det er for eksempel ikke en let opgave at varetage UU-vejledning mv. i en tid med nedlukning. Også vores medlemmer på PPR-kontorerne har måttet være meget omstillingsparate for at kunne varetage deres opgaver.

Vi glæder os vidst alle til en normal hverdag. Så vidt vi ved er befolkningen vaccineret inden sommerferien, så vi har håb om at næste skoleår bliver mere normalt.

A20 og Lokalaftaler

Vinterens helt store arbejdsopgave i Lærerkredsen har været at få tilpasset vores tre lokalaftaler til den nye centrale arbejdstidsaftale - A20. Det har været nogle langstrakte forhandlingsforløb, som mest er foregået virtuelt. Vi er nået i mål med nogle forbedrede lokalaftaler i alle tre kommuner, men der var selvfølgelig nogle ting vi havde skrevet anderledes hvis vi selv bestemte.

I Kerteminde kommune har vi fastholdt aftalen om fleksibilitet og det tilstræbte maksimale undervisningstimetotal. Som noget nyt kommer der nu tidsangivelse på opgaverne, så man kan se af sin opgaveoversigt hvor meget tid en opgave skønnes at fylde. Dog samles "samarbejdsopgaver i tilknytning til undervisning" i en pulje som dækker div. Teammøder og møder med eksterne samarbejdspartnere.

Et andet nyt element i Kerteminde-aftalen er, at vi fremover har en faktor på forberedelse. Så man er sikret at have en halv times forberedelse til hver time man underviser. Dette element sikrer en retfærdighed i forhold til tildeling af forberedelsestid, som vi har stræbt efter at få gennemført i mange år. Vi kunne godt have ønsket os til højere faktor, men vi synes alligevel aftalen har værdi fordi den sikrer sammenhængen mellem undervisningen og forberedelsen.

Alt i alt er vi godt tilfredse med Kerteminde-aftalen, selv om vi gerne have set en aftale for vores tillidsvalgte, som sikrer dem tid til at løse opgaven. Det kunne vi desværre ikke enes med kommunen om.

I Nyborg Kommune har vi fastholdt det maksimale undervisningstimetotal – og fået det sænket for nyuddannede lærere. Vi har desuden fastholdt vores aftale om fleksibilitet. I A-20 bestemmelser om opgaveoversigten står at opgaver der skønnes at fylde mere end 60 timer årligt, skal stå med tidsangivelse på opgaveoversigten. Denne grænse har vi fået rykket, så den i Nyborg nu ligger på 30 timer. Vi havde gerne set at denne grænse var lavere, men de 30 timer var det maksimale vi kunne presse kommunen til at gå med til.

Vi er desuden nået i mål med en forbedring omkring vilkårene for tillidsrepræsentanterne, så de fremover har mere tid til at løse deres opgaver. Vi er glade for at have fået dette element med, da vi oplever at tillidsrepræsentanterne har travlt i forvejen, og med A20 ligger der endnu flere opgaver og venter.

Vi nåede desværre ikke i mål med en aftale om tid til forberedelse. Vi forhandlede længe med kommunen om dette element, men vi kunne ikke sikre en mærkbar forbedring. Vi var blandt andet meget uenige om hvad definitionen af forberedelse er. Derfor lod vi være med at skrive noget om forberedelse i lokalaftalen, så nu er det i stedet bestemmelserne i A20 der gælder.

Med den nye lokalaftale i Nyborg er lærerne stillet bedre end A20, og derfor valgte vi at indgå aftalen. Men vi havde ønsket os endnu flere indrømmelser fra kommunens side.

I Faaborg-Midtfyn kommune har vi blandt andet fastholdt vores maksimale undervisningstimetotal, dog med den klausul, at en lærer efter eget ønske kan komme til at undervise mere.

Som noget nyt er der nu sikret fuld fleksibilitet, når man ikke har undervisning, møder eller andre forpligtigelser kan man selv tilrettelægge hvor og hvornår arbejdet udføres.

Vi har også aftalt en lærerstyret forberedelsesfaktor på 0,55 time pr. undervisningstime, hvilket sikrer sammenhængen mellem forberedelse og undervisning.

Aftalen indeholder desuden blandt andet en aftale om vilkår for tillidsrepræsentanterne og en aftale om tid på opgaverne i opgaveoversigten.

Vi er godt tilfredse med Faaborg-Midtfyn-aftalen, som uden tvivl er blandt de bedste lokalaftaler på Fyn.

Fælles for vores tre kommuner er, at lokalaftalen fungerer som supplement til A20. Derfor skal hele det såkaldte "samarbejdsspor" til at virke på skolerne og i samarbejdet mellem kommune og kreds.

På skolerne skal lærere og børnehaveklasseledere have indflydelse på lederens prioriteringer, det sker igennem tilblivelsen af " Skoleplanen" hvor i lederen beskriver hvordan ressourcerne er prioriteret for det kommende skoleår. Lederen skal blandt andet redegøre for hvad der forstås ved individuel forberedelse, hvilke opgaver der ligger i klasselærerefunktionen og hvilke prioriterede indsats der skal arbejdes med i det kommende skoleår. Lederens udkast til skoleplanen skal fremlægges på et samarbejds møde for lærere og børnehaveklasseledere. På dette møde skal lærere og børnehaveklasseledere have mulighed for at kvalificere, stille spørgsmål og forslag til ledelsens udkast. Først herefter må lederen træffe endelig beslutning om indholdet af skoleplanen.

I denne proces kan vi opnå stor indflydelse på vores arbejdsliv. Jeg vil derfor kraftigt opfordre til at møde op i faglig klub i forbindelse med processen. Det er her vi kan blive enige om nogle kollektive ønsker for skolens udvikling og prioritering af ressourcerne. Efterfølgende skal vi i fællesskab fremføre argumentationen over for ledelsen. Jeg er sikker på, at dette kan sikre os indflydelse, hvis vi står sammen. Tillidsrepræsentanten står i en helt særlig rolle, og skal have møder med lederen inden skoleplanens tilblivelse, så allerede tidligt i processen kan vi få indflydelse gennem TR. Jeg vil dog gerne advare mod at tro, at TR bare klarer det hele. Hvis TR skal lykkes, er der brug for vores opbakning, input og sammenhold. Det ikke sikkert vi lykkes med alt i år, men ad åre skulle denne proces gerne sikre os større indflydelse vores arbejdsliv. Vi har tidligere haft pædagogisk

råd, og før den tid lærerrådet. A20 sikrer os igen en struktur der gør at lærerens professionelle stemme skal høres og respekteres inden der træffes store beslutninger på skolerne. Skolernes økonomi er selvfølgelig afgørende for hvilke forandringer vi kan skabe, og derfor er Lærerkredsen ekstra opmærksomme på at tydeliggøre de udfordringer den stramme økonomi giver. Hele A20s samarbejdsspor giver politikerne indsigt hvad der mangler midler til at realisere, og det skal vi forsøge at bruge til at skaffe bedre bevillinger til folkeskolen.

Danmarks Lærerforenings mål er at arbejdet med A20 skal føre til en reel kulturforandring på skolerne. Der er derfor fastlagt fem pejlemærker som vi skal arbejde efter - om tre år ønsker foreningen, at undervisningen, skolens daglige liv og lærernes arbejdsliv på skolerne er kendetegnet ved, at:

- Lærerprofessionens faglighed afspejles i beslutninger og prioriteringer
- Skoleledelse foregår i samarbejde med lærerkollektivet og tillidsrepræsentanten
- Tillidsrepræsentanten organiserer skolens lærere
- Aftalen har fremmet et bedre ressourcegrundlag på skolerne ved at løfte debatten om ressourcer til kommunalt niveau
- Der er et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse for den enkelte lærer

I Lærerkredsen vil vi gøre vores bedste for at indfri målsætningerne i de fem pejlemærker. Det kommer til at kræve meget af os og ikke mindst tillidsrepræsentanterne. Vi vil gøre hvad vi kan for at støtte op om tillidsrepræsentanterne, derfor har vi blandt andet frikøbt dem til en fordybelsesdag her i Marts, hvor de får tid og mulighed for at forberede forløbet omkring tilblivelsen af skoleplanen.

En forudsætning for at vi lykkes er dog det lokale medlemsengagement på skolerne.

OK21

Mandag d. 15 Februar faldt overenskomsten for det kommunale arbejdsmarked på plads. Der er tale om en 3-årig overenskomst med generelle lønstigninger på 5,02 % derudover er der afsat 0,5% til organisationsforhandlinger. Det samlede forlig inkl. reguleringsordningen Div. Puljer og reststigningen landede på 6,75 %

Ved organisationsforhandlingerne var der flere penge at forhandle om end normalt, så der blev afsat midler til at hæve frivalgstillægget med 0,55% til 1,38%. Man kan frit vælge om pengene skal udbetales som løn, eller indbetales på pensionsordningen i Lærernes Pension. Herudover blev der aftalt et ekstra lønløft på små 3000 kr. årligt børnehaveklasseledere og professionsbachelorer i sundhed og ernæring samt et solidt anciennitetsløft til tale/hørelærere uden læreruddannelse.

Vi havde forud for forhandlingerne relativt begrænsede forventninger til resultatet, da lønudviklingen på det private arbejdsmarked har været påvirket negativt af Corona-pandemien. Samfundsøkonomien er negativt påvirket, den offentlige gæld er steget og bruttonationalproduktet er faldet. Disse faktorer er som regel udtryk for økonomisk krise – hvilket plejer at medføre vedligeholdelsesoverenskomster med fokus på at bevare reallønnen.

Med dette resultat er det kredsstyrelsens vurdering, at vi har fået en god overenskomst som sikrer reallønnen og lidt til. Vi vil derfor opfordre til at stemme ja til overenskomstresultatet.

Gearet til fremtiden

I Danmarks Lærerforening diskuteres det fortsat om foreningen er klar til at kunne møde de udfordringer der venter rundt om hjørnet. Har vi en struktur som passer til den politiske virkelighed vi er en del af? Og hvad nu hvis medlemstallet bliver ved med at falde?

I vores kreds stiller vi os naturligvis også disse spørgsmål. På 12 år har vi på grund af kommunale nedskæringer og et lavere elevtal mistet over 250 medlemmer. Kredskontorets daglige drift og sagsbehandlingsarbejde skal nu klares af kredsstyrelsen og 2 fuldtids medarbejdere, hvor vi tidligere havde råd til omkring 3,5 fuldtidsstilling. Selv om medlemstallet er faldet, er opgavebunken vokset på grund af tidernes ugunst. Der er dog fortsat min opfattelse, at vi har et højt serviceniveau i forhold til andre fagforeninger.

I Danmarks Lærerforening har vi valgt at have en meget decentral struktur, hvor vi har mange kredse spredt ud over landet. De fleste kredse dækker kun en enkelt kommune. Dette er en stor fordel, da vi er tæt på vores medlemmer og kommuner. Men det har også den ulempe at økonomien nogle steder bliver meget stram, og at serviceniveauet i foreningen derfor ikke er ens landet over. Vi er en af de få kredse som dækker tre kommuner, det giver os volumen til at have ansatte på kontoret og en god service. Det ville se noget anderledes ud, hvis vi var tre små kredse. Jeg tror derfor vi for mange år siden har taget de rigtige beslutninger i forhold til at være gearet til fremtiden. Der er mange andre steder i landet hvor al fornuft tilsiger kredssammenlægninger, men hvor man af mangfoldige grunde ikke får taget skridt i den retning.

Vi skal hele tiden prøve at tænke to skridt frem, for at sikre at vi også i fremtiden er en af landets bedste fagforeninger.

Vi er dog nødt til at have økonomien til at hænge sammen, derfor foreslår kredsstyrelsen senere på generalforsamlingen at vi fra næste valgperiode går fra 7 til 6 kredsstyrelsesmedlemmer. Vi tror vi ved hjælp af effektiviseringer kan fastholde et højt serviceniveau på trods af et styrelsesmedlem mindre. Vi har blandt andet investeret i et nyt virtuelt mødelokale, som gerne skulle kunne aflaste os lidt i forhold til tid på landevejen. Mange mindre møder og samtaler kan klares over skærmen, noget har vi da lært af Corona-perioden. Fysiske møder kan selvfølgelig ikke undværes, men noget vil kunne vindes ved at mødes digitalt.

Sagsbehandling / arbejdsmiljø

Vi sætter en ære i at give vores medlemmer en førsteklasses sagsbehandling når I har brug for os. Antallet af henvendelser til kontoret er nogenlunde konstant, når det drejer sig om løn, pension, barselsregler eller andre almindelige overenskomstemner. Men vi oplever en stigning i de helt tunge sager om sygdom pga. stress. Vi oplever unge lærere der har så kraftige belastningsreaktioner, at de må forlade arbejdsmarkedet. Det er dybt ulykkeligt for den enkelte, og stærk bekymrende for vores skoler. Vi ser specifikt en stigning af lærere i specialtilbud der er udsat for mange slag og spark, og som med tiden bliver syge af at være i dette miljø. Det er helt uacceptabelt at vores medlemmer er udsat for et sådant arbejdsmiljø. Det er ledelsens ansvar og pligt at leve op til arbejdsmiljøloven, og sikre at man ikke bliver syg af at gå på arbejde.

Suppleringsvalg til Hovedstyrelsen

Som noget helt specielt holdes der lige nu suppleringsvalg til hovedstyrelsen i Danmarks Lærerforening. Det er blevet aktuelt fordi et valgt medlem af hovedstyrelsen er udtrådt og at hverken hendes første eller anden suppleant ønsker at indtræde.

Der er fire kandidater som har meldt sig på banen, i Kredsstyrelsen anbefaler vi at stemme på Pia Jessen som også er formand for børnehaveklasselederforeningen. Vi mener det er vigtigt at en stor medlemsgruppe er repræsenteret i vores hovedstyrelse. Desuden har vi kun godt at sige om Pia Jessens arbejde hidtil, så vi håber i vil bruge jeres stemme på at få børnehaveklasselederne repræsenteret i hovedstyrelsen. Valget finder sted fra 1. – 10. Marts og foregår via det link det er udsendt pr. mail til alle medlemmer.

FH

Ved årsskiftet blev de lokale sektioner af Fagbevægelsens Hovedorganisation stiftet.

Lærerkredsen indtrådte som medlem af hhv. FH – Sydfyn som dækker Svendborg, Ærø, Langeland og Faaborg-Midtfyn kommune og FH – Fyn der dækker Odense, Assens, Middelfart, Nordfyn, Kerteminde og Nyborg Kommuner

Vi søgte ikke at komme i bestyrelsen i de to sektioner, da andre Lærerkredse gerne ville påtage sig den opgave. I stedet vil vi påtage os en aktiv rolle i de kommende kommuneudvalg i vores tre kommuner.

Kommuneudvalgenes opgaver er at søge kommunalpolitisk indflydelse, have kontakt og interessevaretagelse i forhold til lokale folketingsmedlemmer og kandidater samt opretholde relationsarbejdet ift. borgmester, kommunalpolitikere og embedsmænd. Kommuneudvalgene afholder desuden arrangementer, herunder 1. maj m.v.

Vi ser store perspektiver i dette nye samarbejde, vi tror det vil øge vores mulighed for at påvirke den førte politik i vores kommuner. Det kommer ikke til at erstatte vores fokus på skolebudgetterne, men kommer nok til at have mere brede dagsordener som f.eks arbejdsmiljø eller beskæftigelsespolitik.

Afslutning

Afslutningsvis vil jeg sige tak for samarbejdet i året der er gået. Tak til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanterne for jeres store arbejde.

Tak til kredsstyrelsen og de ansatte for endnu et år med en god arbejdsindsats.

Og tak til vores pensionistudvalg, som igen i år har planlagt mange aktiviteter for vores medlemmer i fraktion 4 – desværre er mange af arrangementer blevet aflyst pga. corona, men forhåbentlig kan de gennemføres på et senere tidspunkt.

Jeg skal hermed overgive beretningen til generalforsamlingens behandling.