



Fjordkredsen

Generalforsamling 2016

**Ordinær generalforsamling
i Fjordkredsen, kreds 122.
Torsdag den 17. marts 2016 kl. 17.00
i Højmark forsamlingshus.**

Mundtlig beretning

A.	1. Indledning	side	2
	2. Pædagogik	side	2 - 5
B.	3. Faglige forhold	side	5 - 8
C.	4. Organisationen	side	8 - 11
E.	7. Tak for samarbejdet	side	11

1. Indledning

I foråret 2015 indgik kommunernes landsforening (KL) og lærernes centralorganisation (LC) ny overenskomst. Der var en optøning af de dybfrosne relationer mellem parterne og den kategoriske afstandtagen til et samarbejde og dialog.

Sammen med udtalelsen, "Vi skal have skabt ro og bedre arbejdsrammer for lærerne", fra Ellen Trane Nørby kort efter hun blev præsenteret som ny undervisningsminister, blev der åbnet op for en dialog med lærerne.

De døre, der åbnede sig på klem sidste år, er ikke smækket i, og der foregår en god dialog med vores forskellige samarbejdsparter.

Vi bevæger os fremad om end, det er med meget små skridt, men det går den rigtige vej.

Hver eneste dag er vores medlemmer med til at løfte og flytte elever i den rigtige retning, hvad enten det er i UU, STU, Børn og Familie, Dagtilbud og Undervisning eller i folkeskolerne.

På alle områder oplever vi effektiviseringer, omstruktureringer og forandringer, ja, det er næsten blevet en del af hverdagen, og det er ikke på grund af, men på trods af, der bliver præsteret gode resultater.

2. Pædagogik

◆Skolens indhold og struktur

Som omtalt i den skriftlige beretning har Undervisningsminister Ellen Trane Nørby af flere omgange på vegne af Folkeskolereformens forligskreds fremsendt hørdebrev vedr. Folkeskolelovens § 16 stk. b. Henvendelserne har medført nedenstående beslutning i Ringkøbing-Skjern Kommunes byråd:

- Beslutningskompetencen vedrørende ansøgninger om afkortning af undervisningstiden delegeres til den enkelte skoleleder.

Skolebestyrelsen skal forud for skolelederens beslutning afgive en udtalelse.

- De skoler, der får godkendt ansøgning om kortere undervisningstid, forpligtes til inden for de eksisterende økonomiske rammer at tilbyde eleverne et relevant fritidstilbud i de timer, som dispensationen vedrører uden særskilt betaling fra forældrene.
- Administrationen orienteres i hver enkelt sag, hvor skolelederen træffer beslutning om afkortelse af undervisningstiden.
- Ordningen evalueres i efteråret 2016.

Det bliver særdeles interessant at følge, hvordan skoler og skolebestyrelser udnytter denne beslutning i forhold til skoledagens længde + sammensætning.

◆ **Styrelse og ledelse**

På Ringkøbing-Skjern Kommunes Børne- og Familieudvalgsmøde den 26. maj 2015 blev det vedtaget at indlede et samarbejde med konsulentfirmaet TEACH om et kompetenceudviklingsprojekt for kommunens skoler. Af projektbeskrivelsen fremgår det tydeligt, at der både på forvaltnings- og skolederniveau, forventes en anderledes lederinvolvering i forhold til såvel teamsamarbejdet samt den enkelte lærers undervisning. Jesper Mølgaard er manden bag TEACH, og på mange områder er jeg meget enig med ham, særligt når han snakker om det fælles skolevæsen som noget af det bærende.

◆ **Materielle vilkår**

Som et led i Finanslovsforliget blev kommunerne pålagt et omprioriteringsbidrag. Dette sammenholdt med det faktum, at Folkeskolereformen helt fra begyndelsen var underfinansieret, gør de økonomiske betingelser særdeles vanskelige for kommunerne. Så længe skolerne hele tiden må parkere ambitionerne for den gode undervisning, fordi reformen er så åbenlyst underfinansieret, så bliver det meget svært at løfte eleverne såvel menneskeligt som

fagligt. Derfor skal Christiansborgpolitikkerne tage ansvar for at sikre, at folkeskolerne får en langt mere holdbar og udviklingsorienteret økonomi, og at der kan ansættes flere lærere til at varetage undervisningen. Alternativt må der skæres i antallet af opgaver, som skolen skal løse. For det er ligegyldigt med flere undervisningstimer, hvis der ikke er mulighed for at skabe kvalitet og indhold i timerne.

◆ **Skolens udvikling**

Professor ved Århus Universitet Per Fibæk Laursen har netop udsendt en meget interessant bog omhandlende nogle meget markante holdninger til folkeskolens fremtidige udviklingsmuligheder. Han hævder blandt andet, at hvis skolerne skal lykkes med at få de fagligt svageste elever med, må de skrotte reformpædagogikken, idet reformpædagogikken er med til at opretholde en sortering af eleverne, selv om det bestemt ikke har været dens intention. Spændende at se, om der kan blive politisk enighed herom.

Vi har inviteret ham til at holde oplæg og deltage i en skolepolitisk paneldebat d. 18. august, hvor også Anders Bondo og Lennart Qvist deltager med overskriften: "Hvor skal vi hen med folkeskolen i Ringkøbing Skjern kommune". Sæt endelig kryds i kalenderen.

◆ **Fælles mål – fælles rammer**

Naturligvis skal vi som lærere sætte mål. Det har vi altid gjort. Ellers var der ikke tale om undervisning. Og vi ved godt, at det er en god ide at inddrage eleverne i målformuleringen, men det behøver ikke være for hver enkelt elev i hver enkelt time. Heldigvis kom der i uge 7 en udmelding fra undervisningsministeriet om at tanken bag målstyret undervisning er, at læreren med udgangspunkt i fælles mål opstiller læringsmål for undervisningsforløb og klassen – og ikke for den enkelte lektion og den enkelte elev.

Med en ensidig, stringent læringsmålstyret undervisning er der en fare for, at læringen indsnævres til målbare områder. Ligeledes er der en fare for et stærkt fokus på individets præstationer og mindre

fokus på ansvarlighed, ydmyghed, solidaritet og fællesskab. Alt i alt en dårligere socialiseringsproces.

◆ Efter/videreuddannelse / CVU

Ringkøbing-Skjern Kommunes efter-/videreuddannelsesudvalg har besluttet, at der ikke sættes nye lokale hold med undervisningsfag i gang før august 2017. Beslutningen medfører desværre, at det bliver endnu sværere at nå Folkeskolereformens 2020 målsætning.

Prioriteringen om udsættelse af lokale hold tages på baggrund af, at der i indeværende skoleår kører A.P. Møller projektet Krop og Kompetence og i skoleåret 2016-2017 kører TEACH. Derudover skal den digitale platform sættes i spil. Der er endnu ikke valgt en bestemt platform i kommunen, men et udvalg bestående af forvaltning og lærere er med i udvælgelsesprocessen, og vi har også været inviteret til dialog. Inden næste skoleår ved vi, hvilken platform der skal bruges. Det opleves, at skolerne er meget pressede med de projekter, som er i gang, men på trods af det viser trivselsmålingen og tilfredshedsundersøgelsen blandt elever og forældre, at de værdsætter det store arbejde, I gør.

3. Faglige forhold

◆ Arbejdstidslov og OK15 forlig

Inden afstemningen ved OK15 var der en del debat om for og imod. Jeg har stor forståelse for de medlemmer, der stemte nej til overenskomstresultatet for at markere protest over for regeringen og ikke mindst for at markere, at de eksisterende arbejdsbetingelser er urimelige. I vores situation var det afgørende med et ja, og det blev det. For os har OK15 og bilag 4 åbnet dørene grundet den politiske beslutning i Byrådet. Godt nok blev det nedstemt at indgå en fælles aftale med lærerne, men det blev besluttet:

- At skolelederne forpligtes til at indgå i et samarbejde med kredsen om at skabe lokale rammer for indfrielse af forligets tekst.

I samarbejde med tillidsrepræsentanter har vi deltaget i møder med næste alle skoler, hvor de 15 punkter i bilag 4 er blevet diskuteret og endevendt, og der er blevet reflekteret over alle punkter. Det betyder dog ikke, at vi har fået nogle fælles retninger i kommunen, for der er stor forskel på, hvordan de enkelte skolers ledelser og medarbejdergrupper ønsker det. Nogle har ønsket puljetid og andre flekstid, nogle har ønsket fuld tilstedeværelse, mens andre har ønsket nedsat tilstedeværelse. Vores ønske har været at holde fast i, at der skal være tid til at forberede sig, samarbejde og løse andre opgaver i forbindelse med undervisningen, derfor er løsningen ikke blot en stor pulje, men en sammenhæng mellem undervisningstimer, forberedelse og en evt. pulje.

I forligets tekst står der:

Med udgangspunkt i målet om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører parterne en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats jf. de 15 punkter.

På den baggrund deltog I alle i en undersøgelse om de 15 punkters effekt, og I skal have stor tak for jeres deltagelse, for resultatet er et vigtigt redskab for det videre arbejde for KL og LC, og KL har tilkendegivet, at materialet skal indgå i parternes evaluering.

Lokalt har det også haft stor betydning, da resultaterne indgår i vores evaluering med forvaltning og skolelederne. Vi har brugt resultaterne i evalueringssamtaler med lederne i forbindelse med planlægning af næste skoleår. Derudover har vi aftalt evalueringssamtaler med alle tillidsrepræsentanterne og skolelederne. Både for at få spredt de gode ideer og det der virker, og for at få genskabt den gode fælles dialog vi tidligere har haft med skoleledergruppen.

Vi ønsker et tættere samarbejde skolerne i mellem, så derfor har vi også arrangeret en fælles dag for skoleledere og tillidsrepræsentanter med indlæg fra en lærer, der arbejder med målstyret undervisning i sin hverdag og indlæg fra en skole, der er udvalgt af arbejdstilsynet pga. deres tiltag og gode resultater på arbejdsmiljøområdet.

Som jeg indledningsvist sagde, så er det små skridt, men i den rigtige retning.

Så når Byrådet ønsker en opfølgning på deres beslutning, kan vi sige – vi er på vej, men ikke i mål endnu.

◆ Lokale lønftaler, lærere og børnehaveklasseledere

Med OK15 kommer en central lønstigning til alle, men derudover skal der i løbet af foråret indledes lønforhandlinger med alle skolelederne. På baggrund af den kommunale lønpolitik, skal løndannelse ske ud fra klare kriterier og på en sådan måde, at det fremmer opfyldelsen af kommunens vision og overordnede mål, derfor havde vi et møde med forvaltningen, for at klarlægge forhandlingsproceduren, og få sat skub i arbejdet med udfærdigelsen af lokale lønkriterier.

Dette medfører en øget bevågenhed fra medarbejdersiden i de lokale MED-udvalg, så der skabes gennemsigtighed i forhold til løndannelse. Ved vores møde med forvaltningen var der særligt to områder, vi ønskede belyst. For det første har vi oplevet reduktioner i beløbet for arbejdet i det professionelle lærerteam, og for det andet ønskede vi en fælles aftale for kvalifikationsløn for undervisningskompetence.

Der var heldigvis enighed om, at vi i Ringkøbing-Skjern Kommune arbejder teambaseret, så kun ved stillinger på meget få timer, kan der reduceres, men hvad der er relevant videreuddannelse, kunne vi ikke blive enige om, så det skal forhandles decentralt på skolerne. Heldigvis er nogle af skolelederne enige med os i, at deltagelse i kommunens kompetenceforløb er relevant videreuddannelse.

Løn kan ganske givet være motiverende, men det kan også være demotiverende, og det vil vi arbejde på, det ikke bliver i Ringkøbing-Skjern Kommune med udgangspunkt i kommunens lønpolitik og ønske om at rekruttere og fastholde medarbejderne.

I den skriftlige beretning nævnes de 5 personalepolitikker, der har været sendt til høring i Ringkøbing-Skjern Kommunes MED-system. Politikkerne er nu tilrettede i forhold til høringssvarene og videresendes til endelig udmøntning i MED 3-udvalgene. Vi har fra Fjordkredsens side især haft fokus på udformningen af lønpolitikken, da forhåndsaftalerne som bekendt er opsagte, og vi derfor har ønsket en reel sikring af, at lederne sørger for at sætte det økonomiske råderum i spil i lønforhandlingerne og afstemme det med den lokale forhandlingspart.

◆ **Beskæftigelsesforhold**

Det er bestemt ikke blevet nemmere at rekruttere uddannede lærere, og vi oplever tit, at de ledige lærerstillinger besættes med lærere fra naboskolen inden for kommunegrænsen, hvorfor problemet blot flytter rundt.

Tidligere var stillingsopslagene altid i maj-juni til besættelse efterfølgende skoleår, men siden sommerferien 2015 har der konstant været stillingsopslag på RKSK's hjemmeside.

Der har dog været en lille pause i forbindelse med forflyttelsesrunden.

Kommunen har en omplaceringsforpligtelse, hvis der er overtallige lærere.

Vi sidder i forflyttelsesudvalget sammen med en leder fra forvaltningen og en skolelederrepræsentant. Der er ingen tvivl om at de medarbejdere, der bliver prikket til forflyttelse, oplever det som at blive fravalgt, og det er bestemt ikke nemt, men vi ser forflyttelsesudvalget som en mulighed for at fastholde medarbejderne i stillinger, hvor de også kan se sig selv. Heldigvis findes der mange gode historier, hvor medarbejdere er blevet forflyttet til andre skoler og er blevet rigtig glade for det. Vi kan se i kortene, at forflyttelsesudvalget de næste par år bliver endnu vigtigere, da det faldende børnetal kan få indflydelse på skolernes eksistens og stillinger i kommunen.

4. Organisation

◆Kredsstyrelsesarbejdet

Der skal ikke herske nogen tvivl om, at jeg helst havde set en fælles landsdækkende arbejdstidsaftale, hvilket jeg sikkert ikke er alene om, men nu forsøger vi efter bedste evne at indfri den politiske beslutning om at skabe lokale rammer for indfrielse af forligets tekst. Der ligger et stort politisk arbejde for kredsen, for vi bliver heldigvis inddraget i mange udvalg og arbejder på den måde for at skabe bedre forhold for medarbejderne i kommunen.

Landspolitikerne har meget forskellige meninger om, hvorfor folkeskolereformen ikke bare er en succes. Nogle partier vil gøre skoledagen kortere og lave to-lærer ordninger, mens andre kommer med hovedrystende udtalelser som, at hvis bare Danmarks Lærerforening vil tale positivt, så hjælper det. Det er da den største ansvarsforflygtigelse, hvis I spørger mig. Jeg er ikke modsiger af reformens elementer, men at det skal finansieres af lærernes forberedelsestid er mig meget i mod, og det er jeg ikke ked at understrege over for vores lokalpolitikere.

Et af vores fokuspunkter fremover bliver også fremadrettet økonomi og kommunale budgetter. Da der er et politisk ønske om en decentralisering i kommunen, skal vi være skarpe og på forkant.

Vi er her for medlemmernes skyld og vi arbejder målrettet for at skabe gode arbejdsforhold, og når det enkelte medlem har brug for vores hjælp, træder vi til. Der står nederst på alle stillingsopslag i RKSK – medarbejderne i Ringkøbing Skjern kommune er vores vigtigste ressource – og det kan jeg da kun give dem ret i.

◆MED-aftale

Af den skriftlige beretning fremgår det, at der pr. 1. februar 2015 trådte en revideret MED-aftale i kraft i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Revisionen har medført en ændret organisering på arbejdsmiljøområdet. Heldigvis lykkedes det FTF at fastholde AMR-pladsen i FagMED Dagtilbud-Undervisning. Dette arbejde varetages for øjeblikket af Eva Fjeldgren, Stauning skole.

I forbindelse med de sidste OK-forhandlinger aftalte forhandlingsparterne på det kommunale område at iværksætte en undersøgelse af, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledelsen og medarbejdersrepræsentanterne fungerer i kommunerne.

Ringkøbing-Skjern Kommune er en af de kommuner, der får besøg af en 20 mands delegation fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Besøget finder sted den 18. maj og opdeles i 2 dele:

- Et formiddagsprogram omhandlende MED-systemet og et eftermiddagsprogram omhandlende det lokale aftalesystem, hvor bl.a. udvalgte skoleledere samt deres tillidsrepræsentanter er inviteret.

Udfaldet af denne undersøgelse er særdeles vigtig, idet der ikke er tvivl om, at resultatet vil indgå i den kommende OK-forhandling og få stor indflydelse på fremtidens MED-system og det lokale aftalesystem i kommunerne.

◆ Fysisk- og psykisk arbejdsmiljø

De lokale arbejdsmiljøgrupper i Ringkøbing-Skjern Kommune modtog i uge 3 materiale samt tids- og handleplan for gennemførelsen af en fysisk APV. Processen afvikles fra uge 3 frem til og med uge 15. Herefter Udarbejdes der i FagMED Dagtilbud-Undervisning en sammenskrivning, ligesom de 6 væsentligste arbejdsmiljøudfordringer prioriteres. Interessant at følge resultatet, idet dette er den første fysiske APV siden indførelsen af L 409 og Folkeskolereformen.

KL og Forhandlingsfællesskabet lancerer fra maj 2016 en fælles indsats for at understøtte de kommunale arbejdspladsers arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø. Indsatsen går under navnet SPARK, og målet er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de

kommunale arbejdspladser, at øge trivslen, og derigennem forbedre produktivitet og kvalitet. Som startskud på indsatsen inviterer KL og Forhandlingsfællesskabet til en konference den 11. april 2016, hvor vi også deltager.

I fagbladet Folkeskolen kunne man den 12. januar læse en interessant artikel, der desværre bekræfter den bekymring mange har. I artiklen bringes et citat af overlæge Jane Frølund Thomsen, Arbejdsmedicinsk klinik: "Langt størstedelen af patienterne på landets stressklinikker er offentligt ansatte. Det viser en rundspørge som Ugebrevet A4 har foretaget. For mange reformer i det offentlige er årsagen, og Folkeskolereformen er en af synderne. Folkeskolereformen har betydet, at vi har set mange flere folkeskolelærere, end vi ellers har set."

6. Tak for samarbejdet

"Vi skal have skabt ro og bedre arbejdsrammer for lærerne", sagde Ellen Trane Nørby, og det mener jeg, hun skal holdes op på. Hun burde sende en stor tak til alle jer, der hver dag løfter, men nu gør jeg det. Der skal lyde en stor tak til alle medlemmer, der hver eneste dag knokler for at skabe de bedste muligheder for eleverne om det så er i Folkeskolen, hvor I er med til at give eleverne de rigtige kundskaber og færdigheder, og samarbejder med UU, så de kan hjælpe de unge mennesker videre eller Dagtilbud-Undervisning og Børn og Familie, der knokler for at skabe de bedste rammer for elever med særlige vanskeligheder.

Sammen skal vi arbejde på at skabe bedre arbejdsvilkår i respekt for lærergerningen. Det er jeres motivation, der er drivkraften for, at vi alle kan lykkes med opgaven. I skal bruge hinanden og holde sammen, bekæmp opsplittning og spil hinanden stærke og lad tillidsrepræsentanterne sammenknytte i det stadige arbejde for bedre arbejdsvilkår.

Vi har eminente tillidsrepræsentanter, der yder et krævende stykke arbejde, som kun kan lykkes, hvis I hjælper til og bakker op. Derfor også en stor tak for den store indsats I gør og den konstruktive debat på vores FTR møder. Jeg sætter stor pris på vores sparring. Uden en velfungerende kredsstyrelse er det svært at være formand. Havde jeg ikke jer at spille bold op ad og få flere bolde tilbage, så kunne vi ikke sammen arbejde så ihærdigt for at forbedre medlemmernes arbejdsvilkår.

Også en stor tak til pensionisterne for deres opbakning. I har en aktiv bestyrelse, der arrangerer spændende arrangementer til stor glæde og megen ros. Tusind tak for jeres indsats. Driftssikkerheden på kontoret skal ikke glemmes. Der skal også lyde en stor tak til Sam og Rie
Og så skal vi huske os selv på, at det ikke kun er Pisa resultater, der fortæller, hvor godt vi gør det.

Ved sidste hovedstyrelsesvalg fik Niels Lynnerup 26.774 personlige stemmer, og jeg tror godt, jeg kan takke for den store opbakning på Niels' vegne. Jeg ved godt, at hovedstyrelsesvalg ikke fylder så meget hos jer, men I skal have tusind tak for jeres tid og stemme, det betyder meget.

Hermed overgiver jeg den mundtlige og skriftlige beretning til en god og saglig debat

Forslag til opdeling af debatten om den skriftlige beretning på generalforsamlingen i Fjordkredsen, kreds 122, den 17. marts 201

Opdelingen er foretaget på grundlag af afsnittene i den skriftlige beretning.

	Skriftlig del	Mundtlig del
	side	side
A.	1. Indledning	2
	2. Pædagogik	2 - 5
B.	3. Faglige forhold	5 - 8
C.	4. Organisation	8 - 11
D.	5. Fremtidigt arbejde	
	6. Tak for samarbejdet	11

Der stemmes om den samlede beretning.

