

Beretning

Præcist et år er gået, siden vi sidst var samlet her til generalforsamling, og endnu en gang kan vi konstatere, at hverken medarbejdere, politikere eller Forvaltning har ligget på den lade side! Der er sket meget på vores område. Her tænker jeg selvfølgelig på folkeskolerne, men så sandelig også på UU, STU'en og det, der nu hedder Pædagogisk Praksis og Læring – i daglig tale PPL. Alle steder har der det sidste års tid været store forandringer og projekter i gang.

VIBORG KOMMUNES SKOLEVÆSEN

Politiske udmeldinger og beslutninger – eller måske nærmere mangel på samme – har stort set i løbet af hele 2016 skabt forvirring, usikkerhed og frustration omkring *folkeskolernes* fremtid: Besparelser i administrationen, nye tildelingsmodeller og skolestrukturdebat med forskellige dagsordener er nogle af de *store* emner, der har fyldt.

Vi har fra kredsens side flere gange efterlyst, at man fra politisk side greb til reel handling og fandt frem til en holdbar, fremtidssikret løsning for folkeskolerne i Viborg Kommune. Det nytter ikke noget, at man som skole og medarbejdere ikke ved, om man er købt eller solgt. Det skaber utryghed og dårlig trivsel for alle. Langsigtede politiske løsninger med rammer og retning vil til gengæld betyde, at man ude på skolerne kunne få ro til at koncentrere sig om kernopgaven. Det vil være til gavn for såvel børn, forældre som ansatte og er en af forudsætningerne for, at de ansatte i højere grad får mulighed for at lykkes med opgaven.

1

Forskellighed på godt, men også ondt

Folkeskolereformen kører på sit tredje år. Målet med reformen var at udfordre alle elever så meget som muligt, at mindske betydningen af social baggrund og styrke tilliden til og trivselen i folkeskolen. Og hvordan går det så lige med det? Tja, kigger man på følgeforskningen, så har reformen endnu til gode at vise sin berettigelse, for indtil videre ser det ud til, at den store positive effekt af reformen er udeblevet! – Fx har man i hele landet satset massivt på efteruddannelse til lederne – *uden* at det har givet synlige resultater ude på skolerne. Og ift. ”en længere og mere varieret skoledag” er der ikke noget, der rykker sig markant – kun er der sket en statistisk signifikant *nedgang i feedback* til eleverne!!! Gad vide, om der her er en sammenhæng med lærernes manglende tid til efterbehandling??

Når det så er sagt, ved vi jo også, at resultatet af følgeforskningen samtidig i høj grad er udtryk for store forskelle fra kommune til kommune, fra skole til skole og sågar også fra årgang til årgang på samme skole. Nogen vil måske indvende, at der altid har været store forskelle skolerne imellem. Blot må vi sande, at forskellene ikke er blevet mindre efter skolereformen og Lov 409. Forskellighed ift. arbejdstid og *fravær* af pejlemærker for ”et fælles skolevæsen” er en kæmpe udfordring – også i Viborg Kommune anno 2017.

Lokale udfordringer ift. Folkeskoleloven

Som eksempel på ovenstående forskellighed er udmøntningen af ét af folkeskolereformens delelementer, den understøttende undervisning. Forskel i skoleledelsernes tilgang, de ydre rammer, skolernes økonomi - og dermed kreative løsninger for at få hverdagen til at hænge bedst muligt sammen er alt sammen mulige årsager til, at den understøttende undervisning mange steder lever en lidt forhutlet tilværelse.

I Viborg Kommune sætter man på nogle skoler og årgange overvejende skolepædagoger på den understøttende undervisning, andre steder prioriterer man at sætte lærere på i de fleste timer. Nogle steder prioriterer man – om muligt – at konvertere den understøttende undervisning til tolærerordninger og på den måde - lidt poulært sagt - satse på kvalitet frem for kvantitet. Den seneste nye løsning, vi har set ift. den understøttende undervisning er at ”konvertere den understøttende undervisning til frikvarter”! Og det kan og må man faktisk godt! Frikvarter er jo retteligt en del af den understøttende undervisning og *kan* give nogle børn et ekstra åndehul til at klare den lange skoledag. Desuden kan lærerne opleve den gevinst, at de får mere sammenhængende forberedelse. Man kan dog diskutere, om det ikke ligger på kanten af intentionen med den understøttende undervisning – men det er et godt eksempel på, hvordan skolerne er nødt til at tænke kreativt for at få enderne til at nå sammen.

Hvis hensigten med den understøttende undervisning primært var at tilgodese de *særligt udfordrede* elever, ja, så er der nogen, der har fejlet, for netop denne gruppe har rigtigt svært ved at klare den lange skoledag, som indførelsen af den understøttende undervisning har medført. Og netop denne gruppe ville måske have god gavn af et skift til et kvalificeret SFO- eller klubtilbud i andre rammer end skolen?!

2

Måske med det in mente har i alt 8 skoler har i kommende skoleår valgt at konvertere den understøttende undervisning i hele eller dele af indskoling og på den måde få del i de 2 mio. kr., der i budgetforliget for 2018-21 blev afsat til at dække udgifter i forbindelse med netop konvertering af understøttende undervisning til tovoksenordninger i indskoling.

Kompetenceudvikling

Planen for lærernes kompetenceudvikling i Viborg kommune tager sit afsæt i den MUS-samtale, den enkelte lærer har med sin leder ude på skolen. Derfor er det selvfølgelig vigtigt, at man netop til MUS-samtalen er skarp på at få tilkendegivet og drøftet sine ideer og tanker mht. kompetenceudvikling.

I skoleåret 16/17 har i alt 28 lærere deltaget på kompetenceudvikling i fulde undervisningsfag. Derudover har der været mellem 18-25 deltagere på hvert af de supplerende kurser i historie, naturfag i udskoling, Engelsk 1.-6. kl., tysk, håndværk og design samt maskinsikkerhedskursus. Desuden har der været forskellige småkurser og *nogle* skoler har mere end andre haft fokus på og sat tid af til udvikling i PLF (Pædagogiske LæringsFællesskaber)

Vi er blevet opmærksomme på, at der i højere grad skal være kompetenceudvikling målrettet børnehaveklasselederne. De har hidtil ikke som særskilt gruppe været tænkt ind

kompetenceudviklingsplanerne, men er faldet lidt ned mellem to stole, hvilket vi sammen med forvaltningen – og også gerne børnehaveklasselederne selv - vil prøve at rette op på.

Ift. tidligere år er der således forsøgt sat turbo på kompetenceudviklingen – i hvert fald til lærerne. Der har ikke i MANGE år været så mange ressourcer sat af til kompetenceudvikling på skolerne. Det hænger selvfølgelig sammen med planen for kompetencedækning i 2020, som tilsiger, at mindst 95 procent af undervisningstimerne i 2020 skal varetages af lærere med undervisningskompetence (tidligere linjefag) eller tilsvarende kompetencer.

I Viborg har skolerne i dette skoleår fra Forvaltningen fået udbetalt vikarrefusion i forbindelse med, at lærere og børnehaveklasseledere bliver sendt på kompetenceudvikling. Fx har det automatisk udløst 30.000 kr. til vikar så snart en lærer er blevet optaget på et modul i undervisningsfag! En tilsvarende ordning kommer til at gælde i skoleåret 17/18. Et rigtigt godt tiltag, som i høj grad har været med til at imødegå den *økonomiske* udfordring med kompetenceudviklingen. At det ude på skolerne stadig er en stor udfordring at få tingene til at gå op, når en kollega er på uddannelse, er et andet, *men ikke mindre betydningsfuldt aspekt.*

Vi er som kreds meget optaget af, at der - også i forbindelse med kompetenceudvikling – mangler *ensretning og lige vilkår* i skolevæsenet - både hvad angår tid til uddannelsen, tid til forberedelsen af uddannelsen, tid til opgaveskrivning samt en balanceret *nedskrivning* af undervisningsforpligtelsen og øvrige opgaver, når man deltager i kompetenceudviklingsforløb.

Ulige vilkår sætter i høj grad den sociale kapital på prøve! Og det er bare brand ærgerligt! Chancen for at få noget kompetenceudvikling er større end nogensinde. Det er NU, at pengene er der. Det er NU, at der er ekstremt stort fokus på at nå 2020-målene. Men det er klart, at man som lærer eller børnehaveklasseleder godt kan styre sin kompetenceudviklingslyst, hvis det lægger et ekstra pres på ens kolleger eller ens egne arbejdsvilkår, at man tager af sted! Det er vi nødt til at have gjort noget ved!

Frivillighed i skolerne

Henover efteråret har vi både som faglig organisation og igennem MED-systemet haft fokus på frivillighed. Tilbage i 2012 godkendte byrådet en frivillighedsstrategi for at understøtte den frivillige indsats, men det er først det seneste års tid, at især Ældresagen har været særdeles aktiv for at komme ind på skoleområdet. Kredsen har sammen med BUPL og FOA været i dialog med en repræsentant for den lokale afdeling af Ældresagen. Som faglig organisation er vi selvfølgelig bekymrede for, om man ved brug af frivillige vil camouflere, at der rent faktisk *er* behov for flere hænder. Desuden synes vi som kreds, at man skal være meget opmærksom på, at der kan være en del udfordringer og ekstra arbejde forbundet med at have frivillige på skolerne. Ældresagen har ikke trukket sig, og den politiske beslutning ligger fast: Man vil have flere frivillige ind alle steder på det kommunale område.

Igennem MED-systemet er det dog lykkedes os at få fastslået, at Lokal-MED *altid* skal drøfte, om man *ønsker* frivillige på den enkelte arbejdsplads, så noget godt kom der ud af de mange møder i efteråret. Desuden anbefales det, at man i Lokal-MED drøfter under hvilke forudsætninger og

præmisser, man evt. vil benytte frivillige. I øvrigt er det værd at bemærke, at Frivillige ikke indgår i normeringen, men altid skal betragtes som ekstra hænder.

Evaluering af den tværfaglige model

Den tværfaglige model har længe trængt til et eftersyn. Ud fra de meldinger vi får fra skolerne bl.a. på faglig klub, er det vores opfattelse, at man langt hen ad vejen er tilfredse med modellen. Selv om nogle af trinene måske er ret indlysende, kan det være godt med noget systematik, når man skal hjælpe børn, der står i udfordringer. Det står til gengæld *ligeså* klart, at *noget* går galt og *meget* i stå, når man når frem til niveau 5 og familieafdelingen skal inddrages.

Kredsen forventer, at der i evalueringen af Den tværfaglige model kommer fokus på netop det, der sker i forbindelse med niveau 5.

Desværre er evalueringen indtil videre gået i stå. Der har siden starten i okt./nov. kun været afholdt et enkelt møde, og et nyt er endnu ikke fastsat.

Den nye enhed - PPL

4
Det tidligere PPR kom fra årsskriftet til at hedde PPL (Pædagogisk Praksis og Læring). Dermed er det tidligere PPR sammen med læringskonsulenterne og Sproghuset på Vævervej slået sammen til én stor enhed, der tværfagligt skal samarbejde om at vejlede og rådgive skoler, institutioner og forældre. Vi har som Lærerkreds været med på sidelinjen ift. at få aftalt løn og rammer for de læringscenterlærere, som ønskede at komme med ind i den nye store enhed. Vi håber for alles skyld, at enheden kommer til at leve op til de høje forventninger, der er til, at de fremover kommer til at være endnu mere synlige og nemme at få fat på ude på skolerne.

Og hvem ved, om den nye enhed, PPL, inden længe bliver slået sammen med bl.a. UU? Pt. er UU organiseret i Beskæftigelsesafdelingen, hvor de leverer et stort stykke arbejde bl.a. ift. de målsætninger, der er krav om i relation til optaget på ungdomsuddannelserne. UU'erne har i det forgangne år været *ekstra* meget i fokus pga. de mange TULU-projekter, der har kørt i Viborg kommune (TULU-Tværgående Udvalg for Unge Ledige). Projekterne har været sat i søen for at afdække og lave indsatser ift. den meget negative udvikling, vi har med en ekstrem høj andel af unge på overførselsindkomst.

Problemet med mange ikke uddannelsesparate unge gør sig ikke kun gældende i Viborg, men også på landsplan, og derfor har Regeringen haft en ekspertgruppe i gang med at afdække problemet. Ekspertgruppen kom i sidste uge ud med deres anbefalinger ift. Ungeindsatsen. Og et af forslagene lyder altså på, at der skal oprettes en ny kommunal ungeindsats, som samler bl.a. UU, PPR og SSP. Uanset om forslaget går igennem eller ej, skal vi nok være forberedte på at se ændringer i arbejdsopgaver og organisering for UU'erne. Vi vil selvfølgelig som Lærerkreds følge udviklingen.

NYE LOKALE POLITISKE VINDE

Resursetildelingsmodel

Beslutningen om at ændre på skolernes nuværende resursetildelingsmodel blev taget i forbindelse med budgetforliget for 2017. Beslutningen gik på at finde en enkel, gennemskuelig og retfærdig tildelingsmodel, som tog udgangspunkt i en tildeling pr. skole, pr. klasse og pr. elev. Det var et kardinalpunkt, at der i en ny model skulle tages udgangspunkt i *socioøkonomiske* forhold, og desuden skulle personale og forældre inddrages i processen.

Jf. kommissoriet har vi som fællestillidsrepræsentanter været med i den arbejdsgruppe, der skulle udarbejde modeller ud fra Byrådets opdrag. I arbejdsgruppen har vi bl.a. slået på, at resurserne skal fordeles så retfærdigt, at de skoler, man politisk *vælger at have* i sin kommune, også skal have mulighed for at leve op til folkeskoleloven og levere et kvalificeret tilbud til *alle* elever. Fx må skolernes incitament til en øget inklusion ikke i for høj grad blive styret af økonomi på bekostning af kvalitet og godt arbejdsmiljø. Det er vores klare overbevisning, at alle elever har ret til det for dem bedste skoletilbud. Sagt med andre ord, så anser vi det fx ikke for muligt at inkludere alle elever fra de nuværende specialklasser i almenklasserne, hvilket - skal siges - i øvrigt heldigvis heller ikke virker til at være politikernes hensigt.

D. 11. januar var der en workshop, hvor i alt 4 modeller i forskellige udformninger skulle kvalificeres med hjælp fra skolebestyrelser og MED-repræsentanter. På mødet blev det for nogen tydeligt, at der var visse udfordringer ift. at arbejde med begrebet "klassesdeling". Derfor kom der i forbindelse med fire partiers udspil til skolepolitik en model 5a og b. Denne led sidst i januar en svær skæbne på et dialogmøde med samme deltagergruppe som på temamødet 11. januar. "Dur ikke" var dommen! På seneste BUU- møde skulle en model 6a eller b så vedtages☺ Men nej, heller ikke denne gang lykkedes det. Siden har der vist været endnu en 2-3 modeller, som også er blevet fundet for lette. Og nu er man så nået dertil, at man ikke længere arbejder med numre, men blot kalder seneste skud på stammen "den nye model". Den bliver behandlet på et ekstraordinært BUU-møde d. 14. marts. Så må vi se... *Planen er, at der bliver en kort høringsperiode, og at byrådet på deres møde i april 2017 tager en endelig beslutning, så skolerne i planlægningen af skoleåret 17/18 kan tage højde for den resurse, der bliver dem tildelt i budgetåret 2018.*

Processen omkring ny, enkel og mere retfærdig tildelingsmodel har kørt intensivt og med mange krumspring gennem de sidste 3-4 måneder. Begrebet "klassesdeling" er undervejs blevet skrottet og forældre- og personaleinvolvering har det også haltet med siden model 4-5 stykker. Sandsynligvis ender det som mange nok forudså, inden arbejdet gik i gang... nemlig sådan, at der kun bliver tale om at flytte forholdsvis få kroner fra den ene til den anden skole.

Skoleudspil

Er der et emne, der i den grad har "været i vælten" på hele den kommunalpolitiske scene i 2016, ja, så må det i sandhed siges at være "folkeskolen".

I Viborg Stifts Folkeblad har stort set alle politiske partier, organisationer og interessenter omkring folkeskolen hen over året været på banen - ikke kun om "en ny og mere retfærdig" resursetildelingsmodel, men også med betragtninger og udmeldinger om bl.a. skolestruktur. Mange

har følt trang til at ytre sig i debatten, og mange har heldigvis set behov for og ønsket at tilgodese skolerne.

Temamøde om folkeskolen

D. 4. oktober 2016 afholdt Viborg Lærerkreds sammen med Skolelederforeningen og den lokale afdeling af BUPL et såkaldt temamøde om folkeskolerne i Viborg Kommune. Vi havde indbudt B&U-udvalget, formænd/næstformænd i Skolebestyrelserne, skolelederne, TR'er under DLF, TR'er under BUPL samt AMR'er til primært at lytte til de tre organisationers vurdering af, hvordan det stod til med skolevæsenet i Viborg kommune. På mødet bidrog desuden praktikere fundet i pædagog-, lærer- og skolelederkredse med fortællinger ude fra virkeligheden på skolerne. Jeg vil i den forbindelse gerne rette en tak til dem, der på mødet bidrog og stod frem med deres fortælling fra hverdagen. Det gjorde en forskel. Det var en god aften, som efterfølgende gav stof til eftertanke hos politikerne, og som med stor sandsynlighed også har været medvirkende til de efterfølgende to skoleudspil fra politiske partier.

Skolepolitiske udspil vol. 1 og 2

6
Konservative og Radikale Venstre lancerede ved indgangen til 2017 deres fælles skolepolitiske udspil for "Danmarks bedste folkeskole" i Viborg. Et meget ambitiøst projekt med mange gode fokuspunkter, som vi som Lærerkreds langt hen ad vejen kunne tilslutte os. Det største aber dabej var finansieringen. Projektet blev af Forvaltningen anslået til at ville koste mellem 210 og 230 mio. kr., hvilket ikke ansås for realistisk at fremskaffe langt mindre at få opbakning til blandt de 24 byrådsmedlemmer fra de andre partier, eftersom finansieringen sandsynligvis ville komme til at gå ud over andre velfærdsområder. Med kun 7 ud af 31 byrådsmedlemmers opbakning havde Konservative og Radikales skoleudspil altså ingen gang på jorden.

Til gengæld ser det ud til, at der kan findes fælles fodslag om det udspil, som V, S, DF og SF lancerede i januar måned, og som sidenhen også har fået Konservatives tilslutning. Som det ser ud nu, er der kun 3 byrådsmedlemmer, der står udenfor. Vi glæder os over, at der med det brede forlig ser det ud til, at der er mulighed for at komme i gang med at skabe ro, rammer og retning for folkeskolerne, lærerne og børnehaveklasselederne i Viborg Kommune.

Udspillet er økonomisk knapt så ambitiøst, men nok mere realistisk. Partierne er enige om, at B&U-området i budgettet for 2018 og fem år frem hvert år skal tildeles ekstra 25 mio. kr. og friholdes for besparelser. Derudover er der enighed om, at den nuværende skolestruktur er udgangspunktet mindst fem år frem. I udmøntningen af de 25 mio. kr. skal der blandt andet være fokus på såvel ind- som udskoling - og overgange i den forbindelse. Inklusion og god ledelse er andre indsatsområder.

Vi ser det som et positivt træk, at politikerne har ønsket, at vi som Lærerkreds (sammen med Skolelederforeningen og BUPL) er med til at kvalificere den politiske beslutning ift. den konkrete udmøntning. Vi går konstruktivt ind i drøftelserne og er i fuld gang med netop den øvelse. Bl.a. har

vi peget på de mange fordele ved tolærerordninger samt en mere håndholdt indsats for de unge i udskolingen og ved overgangen til ungdomsuddannelser.

Ift. det fokus, der er på inklusion, kan det nævnes, at 96 procents-målsætningen jo blev droppet sidste år og i stedet erstattet af fokus på, at *alle elever* skal trives og udvikles fagligt. Også i Viborg Kommune har der været stort fokus på dette – Specialklasserne har flere gange i løbet af de sidste par år været i politikernes kikkert. Tilsyneladende primært ud fra en pædagogisk og ideologisk betragtning, men i disse for vort land så økonomisk trængte tider vil det nok være naivt at tro, at der ikke også har været kigget på det med økonomiske briller.

Når byrådspolitikerne i Viborg har talt om, at flere elever fremover skal være en del af almentilbuddet, har de dog samtidigt tilkendegivet, at et evt. rationale i den sammenhæng, ønskes *anvendt* på almenområdet. Viborg Lærerkreds har og vil fortsat have fokus på, hvad der skal til for, at inklusion kan betragtes som vellykket - fysisk, fagligt såvel som socialt. ”Sunde fællesskaber”, som det pt. kaldes i Viborg kommune, må ikke være en spareøvelse. Tværtimod er det en øvelse, der for at blive vellykket kræver massiv *investering* i bl.a. støtteordninger, fysiske miljøer og kompetenceudvikling.

ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSGLÆDE

Arbejds miljøets betydning for at kunne lykkes med opgaven

På folkeskoleområdet har Lov 409 og finansieringen af folkeskolereformen nødvendiggjort et skærpet fokus på arbejdsmiljøet. Vi oplever på faglig klub-møder en flok fantastisk dygtige og dedikerede børnehaveklasseledere og lærere, som i udpræget grad har et ønske om at kunne løse opgaven og gøre en forskel for børnene. Men desværre hører og oplever vi også alt for mange pressede medlemmer, som alt for ofte bliver tvunget til at gå på kompromis med kvaliteten og den faglige stolthed i arbejdet. Man er presset på mængden af opgaver, for lidt tid og sikring af tid til forberedelse og efterbehandling. Det kan man måske godt holde til en gang i mellem og i kortere perioder, men er det en vedvarende tilstand, bliver det for stor en belastning på arbejdsmiljøet.

STU'en (Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse) var forud for dette skoleår udsat for en ret voldsom nedskæring i deres lærerpersonale. Desuden har de været udfordret af flere lederskift, og senest er de flyttet fra de midlertidige lokaler på Vestervangsvej til nye gennemrenoverede lokaler i Klostermarken. Det er klart, at der på den baggrund har været pres på arbejdsmiljøet. Vi håber, at de nye rammer og en ny ledelse kan være med til at skabe ro omkring skolen til gavn for medarbejderne og gruppen af unge med særlige faglige og sociale behov.

Arbejdsglæde, trivsel, forebyggende indsats og langtidsfriskhed er og vil fortsat være et vigtigt indsatsområde. Vi må have fokus på, hvordan vi skaber og plejer et godt arbejdsmiljø, og hvordan vi også *er* hinandens arbejdsmiljø. Vi vil fortsat arbejde på at forbedre rammerne for vores medlemmer, så de får mulighed for at lykkes med opgaven til *gavn* for arbejdsglæden, trivslen og langtidsfriskheden. Vi *ved*, at et godt arbejdsmiljø har kæmpe betydning for såvel fastholdelse som rekruttering!

Skal vi fastholde folkeskolen som den vigtigste samfundsbærende institution og forældrenes naturlige førstevalg, ja, så kræver det dygtige, engagerede og glade medarbejdere – og i mindst lige så høj grad dygtige ledere, der er anerkendende, inddrager og har tillid til medarbejderne!!

Vi har i lærerkredsen et håb og et ønske om, at de lokale politikere vil erkende og italesætte at folkeskolereformen har været og fortsat er underfinansieret. Resurserne bør følge med de forventninger og krav, der stilles. De ekstra 25 mio. kr. er stadig langt fra nok, men et meget vigtigt skridt i den rigtige retning.

DLF's arbejdsmiljøstrategi

DLF har udarbejdet en arbejdsmiljøstrategi, som omfatter samtlige medlemsgrupper i DLF.

Arbejdsmiljøstrategien skal bidrage til at skabe sunde og udviklende arbejdspladser og forebygge dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Indsatser ift. at forbedre arbejdsmiljøet skal være funderet i arbejdspladsens fællesskab og være med til at fremme arbejdsglæde og trivsel, have fokus på forebyggelse og dermed undgå usunde arbejdsbelastninger, og ikke mindst skal der prioriteres indsatser, der gør det muligt at kunne holde til et helt arbejdsliv - også selv om man måske i perioder i ens liv har behov for, at der tages særlige hensyn.

Strategien er baseret på erkendelsen af, at ikke alt kan løses af aftaler, og at medlemmerne *selv* er aktive medspillere i forhold til at skabe et godt arbejdsmiljø. Langt hen ad vejen ER vi hinandens arbejdsmiljø og langt hen ad vejen vil vi i fællesskabet – evt. med lidt hjælp ”udefra” – kunne skabe forandringer!

3i1-målingen

Det bliver spændende at se resultaterne af den omfattende, kommunale 3i1-måling. Det er utroligt vigtigt, at man lokalt får taget hånd om og handlet på de udfordringer, resultaterne måtte vise på den enkelte arbejdsplads. Er der større og mere alvorlige ting på spil, er man altid velkommen til at invitere os ind i arbejdet med at finde gode løsninger – ligesom vi i det hele taget altid er parate til sparring. Vi *er* opmærksomme på, at vi kan have enkelte skoler som af den ene eller anden grund kan vise sig at være ret udfordret!

Samtidig har vi også en klar forventning om, at 3i1-målingen mange steder vil vise, at vi *har* skoler, hvor man generelt set trives og til dels har en fornemmelse af at kunne lykkes med opgaven. Bliver det tilfældet, bliver opgaven at finde frem til, hvordan vi kan få de gode løsninger og det gode arbejdsmiljø til at brede sig til andre mere udfordrede skoler. Det er bl.a. noget af det, vi har fokus på, når vi 4 gange årligt mødes til erfa-møder med tillidsrepræsentanter, skoleledere og nogle gange også AMR'er.

Viborg Business Intelligence

Viborg Business Intelligence – i daglig tale kaldet BI – er en forholdsvis ny vidensportal med kommunale informationer og benchmarking. Indtil videre har portalen været forbeholdt ledere, medarbejdere og kommunalpolitikere. Men lige om lidt vil den kunne tilgås via Viborg Kommunes *hjemmeside*, og dermed bliver alle oplysninger offentligt tilgængelige. Det betyder, at ALLE i hele verden så let som ingenting vil kunne finde oplysninger om bl.a. elevtal, karaktergennemsnit, personaleforbrug, langtids- og korttidssygefravær, kønsfordeling, ansættelsestyper og meget, meget mere – og helt ned på skoleniveau, men selvfølgelig ikke individniveau!

De oplysninger, som nu lægges åbent frem, vil man under *alle omstændigheder* kunne få *aktindsigt* i, så derfor har man valgt at lægge alt åbent frem. Men det er selvfølgelig vigtigt, at man som medarbejder er opmærksom på denne åbenhed. Måske man også kan få ny og interessant viden om sin egen skole – eller måske naboskolen?

FORSTÅELSESPAPIR/ARBEJDS-TID

Personalepolitiske værdier – MOD

Siden Lov 409's indførelse i august 2014, har det ikke i Viborg Kommune været muligt at lave en egentlig lokal arbejdstidsaftale mellem Lærerkredsen og Forvaltningen. I stedet har vi haft en såkaldt fælles forståelse om værdier og rammer for lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdsforhold og -tid. Forståelsen er i høj grad værdibåret og dialogbaseret og bliver derfor selvfølgelig stærkt udfordret de steder, hvor man ikke oplever at have en fælles forståelse ift. værdigrundlaget, eller hvor man ikke ser dialogen som en uomtvistelig indgang til problemløsning. De personalepolitiske værdier Mod, Mangfoldighed, Ordentlighed og Dygtighed er alle sammen flotte og værd at eftertrægte. Problemet er bare, at vi ind imellem løber ind i ledere, som efter vores opfattelse ikke helt efterlever eller har en anden tolkning af værdierne!

9

Når forståelsen udfordres

Det er det dilemma, vi nogle gange står i. Vi har i kredsstyrelsen flere gange og også sammen med tillidsrepræsentanterne evalueret vores nuværende forståelsespapir. Vi er langt hen ad vejen enige om, at der i forståelsen er flere håndtag, som vi ikke umiddelbart ønsker at give køb på, og vi er også enige om, at forståelsen faktisk er god – blot man ude på skolerne lever op til den! Af og til halter det bare med det sidste... det med ”at leve op til”.

Fokuspunkter i de igangværende drøftelser vedr. arbejdstid

Det er klart, at man derfor blandt lærerne og børnehaveklasselederne genovervejer forståelsespapirets værdi. Selvfølgelig ønsker vi at holde fast i dialogen og relationen med skoleledere, forvaltning og politikere. Men omvendt skal forståelsespapiret altså også have en mærkbar effekt på arbejdsforholdene! Ellers er det ikke noget værd.

Vi tror på, at vi gennem dialog om vores fælles værdier og forståelse skal samarbejde om i videst mulig udstrækning at finde de bedste fælles løsninger og beslutninger. Uanset hvor vi står i

organisationen, har vi et fælles ønske og et fælles mål om at skabe en god skole med trivsel, engagement og kvalitet – for alle. Og derfor har vi nu indledt drøftelser med forvaltning og skolelederforening om en revidering af vores forståelsespapir.

Og hvad er det så, vi som kreds har fokus på i disse drøftelser?

Ja, vi har haft mange drøftelser om vores forståelsespapir/arbejdstid i forskellige samarbejds- og mødefora, fx på faglig klub-møder, TR-/AMR-møder, erfaringsudvekslingsmøder med TR'er/AMR'er og skoleledere samt stort regionalt møde arrangeret af KL og DLF. Fra disse møder har vi et rimeligt klart billede af, hvor skoen i særdeleshed trykker, og hvor forståelsespapiret fortsat er udfordret på nogle skoler. Derfor ved vi også, at vi i de igangværende drøftelser med skolechef og repræsentanter fra Skolelederforeningen bl.a. er nødt til at have fokus på forberedelsestid, kompetenceudvikling, fleksibilitet samt retfærdige og gennemskuelige opgaveoversigter. Det er bl.a. på disse punkter, at lærere og børnehaveklasseledere bliver udfordret på arbejdsmiljøet og muligheden for at levere kvalitet og høj faglighed i undervisningen.

Dialogen skal følges op af handling!

Vi er i god dialog med såvel forvaltning som Skolelederforening og forventer, at de også fremadrettet vil gå i konstruktiv dialog om udfordringerne og ikke mindst *efterfølgende* være med til at sætte *handling* bag ordene. Vi er nødt til at stå fast på, at dialog ikke er et mål i sig selv! Skal den have værdi, *skal* den følges op af handling. Vi ønsker en aftale eller et forståelsespapir, som forpligter *alle* ledere på at skabe *ordentlige og mere ensartede vilkår* for lærernes og børnehaveklasseledernes arbejde.

KOMMUNIKATION & MEDLEMSINDDRAGELSE

Kommunikation på langs og på tværs i organisationen

Viborg Lærerkreds arbejder for at fastholde, styrke og udvikle kommunikationen mellem medlemmerne, tillidsvalgte og kredsstyrelse. Det er afgørende, at kommunikationen går begge veje, både fra DLF centralt til det enkelte medlem, men i lige så høj grad fra det enkelte medlem gennem tillidsrepræsentanten til kredsstyrelsen og DLF centralt.

Kommunikationen og kontakten til medlemmer fra kredsen foregår ad flere kanaler, men primært via direkte nyhedsbreve til alle medlemmer. Nyhedsbrevene indeholder aktuelle informationer og nyheder og udsendes, når der er behov for det - typisk 7-10 gange om året. Kredsen deltager på mindst ét årligt faglig klub-møde på alle skoler, UU og PPR/PPL, og generelt kan man holde sig opdateret på kredsens hjemmeside (www.dlfviborg.dk).

I indeværende år har vi desuden haft den store fornøjelse, at rigtig mange af kredsens medlemmer valgte at deltage på vores åbne medlemskursus i januar, hvor der var plads til både faglige input, god mad og socialt samvær. Fra Kredsstyrelsen skal lyde en stor tak til alle, der deltog med både engagement og godt humør. Det bidrog i den grad til at gøre kurset til en succes, som vi helt sikkert vil gentage.

”Den involverende fagforening” - for og sammen med alle medlemmer

Den involverende fagforening er et begreb, som I fremover vil komme til at høre meget mere til. Det er sat i verden ud fra en betragtning om, at det i højere grad er medlemmerne selv, der skal være med til at give en stærkere fagforening. Stærke medlemmer skaber en stærk fagforening.

Erfaringerne med den involverende fagforening er meget positive, men det kræver indsats – både fra kredsen og medlemmernes side. Der er meget, vi som kreds kan gøre for jer, men skal vi have maks. ud af fællesskabet, skal vi gøre tingene sammen. Medlemmerne ER Danmarks Lærereforening!

Løntjek

Henover efteråret og vinteren har vores to konsulenter været rundt på skolerne og tilbudt deres assistance ift. at tjekke medlemmernes lønsedler. Det har været lidt svingende fra skole til skole i hvor høj grad man har benyttet sig af tilbuddet.

Vi har været glade for at kunne tilbyde medlemmerne denne ekstra service, og fornemmer også, at medlemmerne har sat stor pris tiltaget. Der er fundet flere fejl. Faktisk har vi hentet mange tusinde kroner hjem til medlemmerne på dette initiativ – vi har indtil videre fået tilbagemeldinger på helt op til 40.000 kr. for enkelte medlemmer.

Medlemsaktiviteter

Et andet element i ”den involverende fagforening” kunne være medlemsaktiviteter af forskellig art, og da vi - som I kan se i regnskabet for 2016 - faktisk har et pænt overskud, har vi i kredsstyrelsen besluttet at kaste en del af overskuddet i medlemsaktiviteter. Det betyder, at vi i det kommende generalforsamlingsår vil lade det komme an på en prøve, om vi en 3-4 gange i løbet af året vil kunne lykkes med at samle en større gruppe medlemmer til forskellige arrangementer. Tiden vil vise, om der reelt er basis for sådanne tiltag. Vi håber, I har gode forslag til aktiviteter og at I har lyst til at bakke initiativet op.

FORUDE VENTER OGSÅ...

OK18 - medlemsmøder i faglig klub-regi

Som I hørte Gordon sige her for lidt siden, så betyder *det*, at konfliktlånet og konfliktkontingentet er afviklet pr. 1. 8. også, at ”kassen” igen er fyldt op...og klar til en ny konflikt! Vi håber ikke, det bliver aktuelt, men omvendt kan man ikke helt udelukke det. Det er vigtigt for DLF centralt, men også for os som kredsstyrelse, at vide, hvor *I* står ift. OK18. Hvad er det, der EVENTUELT kunne få jer til at stemme nej til et forlig? Hvor er det, vi eventuelt bliver nødt til at sætte hælene i? Hvad er det, vi skal gå efter? Hvad er vigtigst for os at få igennem? Det og mere til vil I på kommende faglig klub-møder i april/maj få mulighed for at debattere – og det er absolut vigtigt, at I deltager. Starten til OK18 er gået, og faglig klub-møderne bliver sammen med debatten i aften jeres største mulighed for at få indflydelse.

Fortsat medlemskab af DLF som bærende element for solidaritet og indflydelse

Selv om DLF fortsat har en høj organisationsprocent, kan det være en udfordring at få lærere og børnehaveklasseledere til at anerkende, at man ved medlemskab af DLF bidrager til det fællesskab, som har forhandlet de goder, man nyder godt af! Goder som pension, barselsorlov, 6. ferieuge o.m.m. er ikke nogen selvfølge. De er ikke kommet dumpende af sig selv. Det er tilkæmpede og forhandlede rettigheder.

En fortsat høj organisationsprocent lokalt og nationalt er *afgørende for vores indflydelse* og mulighed for at sikre den enkeltes og fællesskabets vilkår. Derfor håber vi, at I hver især og sammen vil være en *aktiv del* af DLF og Viborg Lærerkreds. Vi kan som fagforening gøre meget FOR, men langt mere SAMMEN MED medlemmerne. Sammen er vi bare stærkere!

Afslutning

Til slut vil jeg takke for samarbejdet og den tillid, I har vist den nye kredsstyrelse og mig som ny formand. Vi vil fortsætte med at arbejde til gavn for medlemmerne af Viborg Lærerkreds i tæt samarbejde med TR'erne og AMR'erne. Tak også til jer, tillidsrepræsentanter, suppleanter og arbejdsmiljørepræsentanter, for jeres kæmpe store arbejde og engagement på skoler og rådhus.

Personligt vil jeg gerne takke kredsstyrelsen og de ansatte på kontoret, som altid står til rådighed med god sparring og godt samarbejde!

Jeg overgiver hermed beretningen til generalforsamlingens behandling.