

<p>Mødereferat:</p> <p>Frie Skolers Lærerforening Hovedbestyrelsen</p>	<p>Hovedbestyrelsen: Uffe Rostrup (formand), Monica Lendal Jørgensen (næstformand), Lars Holm (LHO), Rikke Friis (RFR), Rikke Josiasen (RJO), Hans Erik Hansen (HEH), Ricky Bennetzen (RBE), Hanne Lindbjerg Kristensen (HLK), Minna Riis (MRI), Annie Storm (AST)</p> <p>Afbud:</p>
<p>Sted: Hornstrup Kursuscenter Start: 10.10.2018 kl. 13.00 Slut: 11.10.2018 kl. 15.00</p>	<p>Sekretariatet: Sekretariatschef Henrik Wisbech (HWI), kommunikationschef Mikkel Hvid (MHV), forhandlingschef Jette Morsing (JMO) deltog 10/10, Peter Houlberg Salomonsen (PHS) referent</p>

Intern temadel: Forventningsafstemning, 11.10 kl. 13-16

DAGSORDEN

1. Godkendelse af dagsorden

2. Orientering

- a. Status på medlemssituationen
- b. Status på sager
- c. Meddelelser
- d. Repræsentationer
- e. Status på lønforhandlinger
- f. Årsager til TR stop

3. Drøftelse

- a. Drøftelse af AMR-år 2019

4. Beslutning

- a. Kommissorier
 - i. Digitalisering
 - ii. TR-rollen
 - iii. Ok-gruppen
 - iv. Organisering
 - v. Arbejdsmiljøudfordringer
- b. Prioriteringer og deadlines i opgaveloggen og drøftelse af log i sammenhæng med mødeprotokol
- c. Konkurslån
- d. Skabelon til punkter til HB og referater i arbejdsgrupper
- e. Deltagelse i Konventums konference
- f. Evaluering af og beslutning om fremtiden for arbejdstidsmøder (fremlæggelse på mødet)

5. Evt.

REFERAT

1. Godkendelse af dagsorden

Nyt drøftelsespunkt 3.b: Evaluering af KB-seminar.

Nyt beslutningspunkt 4.g. Valg af styregruppe, projekt forventningsafstemning.

Ellers godkendt.

2. Orientering

2.a. Status på medlemssituationen

Medlemstallet er uændret.

HWI orienterede om, at der er en undersøgelse på vej om særlige kendetegn ved de medlemmer, der meldte sig ind i foreningen i foråret 2018.

2.b. Status på sager

JMO orienterede om to konkrete skoler, der over en længere periode har været under skærpet tilsyn fra STUK, og hvor statstilskuddet er i fare.

På den ene skole har der været problemer med lønudbetalingerne, men den seneste månedsløn har været i orden, dog med forsinkelse.

På den anden skole har der dels været problemer med en bankgaranti og dels forsinkede lønudbetalinger.

Foreløbig kører begge skoler videre.

Der er lige nu tre arbejdsretssager på vej, dvs. sager om brud på overenskomsten. Den første sag er berammet til januar 2019.

Pause-aftalen fra CFU-forliget drøftes lige nu, og der er ikke enighed om, hvad der egentlig blev aftalt ved ok-forhandlingerne i foråret 2018. Det er udstrækningen af det aftalte, der nu er uenighed om. Måske skal uenigheden løftes til politisk niveau.

Der blev orienteret om en tillidsrepræsentant ift. vedkommendes gennemførelse af tillidsrepræsentant-uddannelsen.

FU har truffet beslutning om en lønsag, hvor sagen lukkes, da det vurderes, at der ikke er perspektiv i en uenighedssag.

2.c. Meddelelser

Formanden orienterede om den kommende konference om socialt ansvar mm 17/12, hvor HB mødes med skoleforeningerne.

I FTF-A skal der vælges ny formand, og det har denne gang vist sig mere problematisk end sædvanligt.

HLK orienterede om et kommende lønarrangement, hvor sekretariatet udarbejder et oplæg, og kredsen gennemfører. Evt. kan oplægget bruges i andre kredse?

RBE har i kredsen gennemført et medlemsarrangement, og erfaringen med en konkret oplægsholder blev drøftet. MHV tager problemstillingen videre, og sekretariatet kontakter oplægsholder før de resterende afholdelser.

Sekretariatet

HWI orienterede om, at det ikke er lykkedes at besætte stillingen som konsulent med udvalgsbetjening og kommunikation. Til gengæld er den anden konsulentstilling med politisk betjening nu besat.

HKC

Værelsesrenovering/facelift er nu igangsat.

2.d. Repræsentationer

HLK orienterede om det kommende kostskolestævne.

HEH har som observatør deltaget i møde om Nationalt Videncenter for Frie Skoler.

RBE har holdt møde med Lærernes A-kasse, og de giver udtryk for et ønske om måske at være med ved et kommende møde på Ollerup i foråret 2019. Sekretariatet går videre med dette ønske.

2.e. Status på lønforhandlinger

HLK orienterede om en konkret skole, hvor der i oversigten står, at de måske er ved at vælge tillidsrepræsentant. Dette er ifølge HLK måske ikke snarligt alligevel, hvorfor lønforhandling nok skal sættes i gang fra sekretariatets side.

2.f. Årsager til TR stop

Den første halvårsrapport om årsager til, at tillidsrepræsentanter stopper, er nu kommet.

Formanden mener, at det er svært at se, hvordan vi kan sætte ind for at nedbringe "omsætningshastigheden" blandt tillidsrepræsentanter. De fleste årsager vurderes som forholdsvis naturlige, og at det er områder, hvor FSL vanskeligt kan gøre en indsats.

Et HB-medlem efterlyste viden om, hvor længe de stoppende tillidsrepræsentanter har fungeret som tillidsrepræsentanter.

Et andet HB-medlem havde kendskab til andre organisationers "omsætningshastighed", der tilsyneladende er noget større end vores.

MHV orienterede om, at spørgsmålene vil blive gentaget fremover, men suppleret med baggrundsdata og længde på hvervet som tillidsrepræsentant. Evt. skal nogle spørgsmål inddeles i underspørgsmål, fx spørgsmålet om relationen til ledelsen. Næste rapport vil være mere detaljeret.

3. Drøftelse

3.a. Drøftelse af AMR-år 2019

MRI orienterede om de foreløbige planer fra den nye hovedorganisation om AMR-år 2019. Fokus på indsatsen er synlighed og styrkelse af respekt omkring arbejdsmiljørepræsentanter. Overskrifter er blandt andet klarhed om AMR-rollen, tid til AMR-arbejdet og kompetenceudvikling af AMR.

Planen er at tilbyde en stor konference, hvor der vil være deltagerbetaling.

MRI problematiserede dele af den store indsats ift. den måde, FSL håndterer AMR-spørgsmål på. Blandt andet er det problematisk på de frie skoler at søge at ligestille TR og AMR.

Næstformanden ser også en udfordring i det tværfaglige, for på tværs af organisationerne vil det være vanskeligt for vore AMR at deltage i arrangementer sammen med AMR på helt andre enheder.

Formanden så også et politisk problem i den foreslåede struktur i projektet, for det ser ud til, at der opereres med lokalafdelinger af den nye hovedorganisation. Også selve sigtet med projektet flugter ikke godt med den måde, FSL håndterer arbejdsmiljø-spørgsmål på.

Et HB-medlem mente, at FSL skal udvikle sine helt egne projekter på området i 2019, så vi også gør en indsats, men på vores egen måde.

Næstformanden foreslog, at vi skulle gå ind i dele af projektet frem for hele projektet. Vi kunne udvælge de enkeltdele, hvor relevansen er størst.

MRI foreslog et 2019-fokus på trivsel på de frie skoler som et alternativ til deltagelse i det store projekt.

Formanden konkluderede, at foreningen medvirker på den måde, at invitationer til nogle af arrangementerne sendes til vore AMR. Politisk meldes tilbage, at sigtet med ligestilling af AMR og TR ikke flugter godt med FSL's holdninger til området. Vi følger projektets udvikling og tager løbende stilling til eventuel deltagelse i enkeltdele af indsatsen. Der nedsættes en ad-hoc gruppe, hvor også MHV deltager, der skal følge projektet. Forslag til kommissorium sendes til næste HB-møde.

3.b. Evaluering af KB-seminar

Der er på forhånd udsendt evaluering, og arrangementet blev ret godt anmeldt. Også arrangementets anden dag var der langt overvejende positive tilbagemeldinger på.

Et HB-medlem dog har talt med sin bestyrelse omkring anden-dagens eftermiddag, der efter deres opfattelse ikke fungerede optimalt. For langtrukket og for uengageret fra oplægsholders side. Der var en kritisk holdning til oplægsholderens mange afbrydelser, men der var også meget positive vurderinger af forløbet.

Quizzen fungerede godt.

4. Beslutning

4.A. Kommissorier

Der skal formuleres kommissorier for de enkelte grupper.

Formanden nævnte, at FU har drøftet, hvordan vi sikrer kvaliteten af de drøftelses- og beslutningspunkter, der i fremtiden fremstilles til HB.

Når HB skal lægge sig fast på kommissorier, vil det være vigtigt, at kommissorierne bliver HB's kommissorier og ikke gruppernes kommissorier. Der skal i drøftelsen og beslutningen være åbenhed ift. at ændre i de foreslåede kommissorier.

Formanden nævnte, at FU har en visiterende rolle ift. at sikre arbejdsdelingen mellem det politiske og det administrative.

Næstformanden efterlyste en tilkendegivelse ift. om FU i fremtiden skal have mulighed for at returnere en indstilling til en gruppe inden HB-drøftelse? Det bør HB forholde sig til.

Et HB-medlem anerkendte FU's kvalitetssikrende rolle forud for et HB-møde. Og hvis det af gruppen opfattes som en slags sparring, kan processen være givende ift. de efterfølgende HB-drøftelser og beslutninger.

HWI nævnte, at sekretariatet kan bidrage med kvalitetssikring af oplæg.

Næstformanden gjorde opmærksom på, at vi ikke skal have som sigte, at kommissorier bliver perfekte. Navnlig ikke, når nu vi skal have en hel række af kommissorier på plads på samme tid.

De enkelte grupper retter kommissorier til og sender til sekretariatet, der sørger for, at de i Docunote bliver lagt let tilgængeligt.

Kommissorium Digitalisering

Næstformanden forklarede, at gruppen har drøftet nærmere, hvad begrebet digitalisering egentlig dækker. En HB-temadel kunne omhandle netop digitalisering. Gruppen tænker, at der er flere steps hen imod formulering af en holdning og udvikling af strategier.

Et medlem af gruppen betonedede digitaliseringens to spor. Digitalisering giver både muligheder for lærerne, men indeholder også risici, navnlig arbejdsmiljømæssige.

Formanden mente, at formuleringerne i kommissoriet måske skulle vendes, så de bliver positive.

Spørgsmålet om kerneopgaver for lærere blev drøftet ift. hvilken rolle digitalisering spiller. Næstformanden har den holdning, at udgangspunktet er, at digitalisering alene har en understøttende rolle, og det bør være den grundlæggende præmis for gruppens arbejde.

Der var enighed om, at formuleringerne om kerneopgave skal modereres.

Kommissorium TR-rollen

Et medlem af gruppen tog udgangspunkt i TR-flow-rapporten og de tillidsrepræsentanter, der hurtigt forlader hvervet. Det er her, en indsats kan udvikles i første omgang.

Formanden var lidt skeptisk, især baseret på den nye rapport om, hvorfor TR stopper, ift. at udvikle effektive tiltag for, at TR bliver længere. Måske vi mere systematisk skulle sammenligne vore TR-omsætningshastigheder med andre organisationers, så vi er mere sikre på en begrundelse for en indsats?

Der blev svaret, at det er "knækket", der er interessant for gruppen. Hvorfor forlader så mange tillidsrepræsentanter hvervet efter forholdsvis kort tid? Det er korrekt, at andre organisationer har højere omsætningshastighed, men FSL bør kunne arbejde med "knækket".

Formanden efterlyste et andet sigte med en gruppe, der arbejder med TR-rollen. Hvad kendetegner fx en god TR? Og hvad vil foreningen med sine tillidsrepræsentanter?

Næstformanden fokuserede på de første linier i udkastet til kommissorium. Hvordan arbejde med tillidsrepræsentanters loyalitet? Der bør udvikles en strategi for sikring af loyalitet. Og fastholdelse kunne så være en del af en sådan strategi?

Et medlem af gruppen pointerede, at ræsonnementet var at præsentere et konkret tiltag og ikke definere et arbejdsområde, for så vil gruppen nærmest være lig et nyt politisk udvalg.

Et andet medlem af gruppen supplerede med, at gruppen planlægger i første omgang at arbejde med dette konkrete tiltag, hvorefter det vil fokusere på andre tiltag.

Der var tilslutning til primært at betone sikring af loyalitet. Det er den del, der skal være hovedformålet med gruppen, dvs. de to første linjer i udkastet til kommissorium. Og om der så efterfølgende skal arbejdes med "to års-problematikken" eller andet, det må være op til gruppen. Et ændret kommissorium bør være mere undersøgende, så der lægges op til at undersøge, hvad loyalitetsproblematikken består i, og hvilke muligheder foreningen så har for at arbejde med dette.

Kommissorium Ok-gruppen

Formanden oplyste, at gruppen ikke har diskuteret formuleringer, men nærmere det mere overordnede sigte. Gruppen har også drøftet, om sigtet i udkastet til kommissorium måske var for bredt? Ikke desto mindre har gruppen diskuteret sig frem til, at gruppen med fordel kan arbejde både med løn- og arbejdstidskampagne på den ene hånd og med OK 2018-implemtering på den anden hånd. Fordelen er, at viden fra de to kampagner skal spille ind i OK 2018-implemteringsindsatsen.

Et HB-medlem mente, at gruppens arbejdsområde er meget omfattende.

Næstformanden gjorde opmærksom på eventuelle tidsmæssige problemer i afvikling af hhv. arbejdstids- og lønkampagnerne. Hvis nu lønkampagnen først afvikles senere, så skal kommissoriet måske justeres som konsekvens?

Formanden svarede, at gruppen skal udvikle en strategi, dvs. formulere et formål med lønkampagnen. Den tidsmæssige afvikling spiller ingen rolle. Så strategien kan udvikles nu, og kampagnen gennemføres senere ud fra det politisk beskrevne i strategien. Der blev ikke ændret i det formulerede kommissorium.

Kommissorium Organisering

Et medlem af gruppen forklarede, at gruppen har arbejdet med at formulere mål. Et særligt mål er fastholdelse af de nye medlemmer fra foråret 2018.

Næstformanden efterlyste en stillingtagen til samarbejdet med sekretariatets organiserings-team. Der er behov for koordinering. Og vil gruppen arbejde med strategier eller konkrete indsatser?

Et medlem af gruppen svarede, at det bliver vigtigt med et tæt samspil med organiserings-teamet.

Et HB-medlem mente, at pindene med kontakt til skoler er unødvendige, for de står i kredsenes skal-opgaver.

Formanden var enig. Der skal være fokus på at øge organiseringsprocenten. De enkelte punkter er udførelsespunkter og bør udgå. Det overordnede formål skal beskrives klart, og opgaven for gruppen er herefter at udarbejde strategier for at nå det overordnede formål. Og målet med procenter skal formuleres, så der er overensstemmelse med foreningens overordnede mål. Måske skal der stå "...et foreløbigt mål er at nå 75 %"?

Et medlem af gruppen betonedede balancegangen mellem udvikling af strategier og det mere udførende. Det svære bliver at udvikle strategier uden at det bliver for meget "hands on", dvs. går ind i det mere udførende.

Næstformanden efterlyste et overblik over, hvad der allerede er igangsat i det gamle M&F.

HWI gjorde opmærksom på nødvendigheden af et meget tæt samspil mellem denne gruppe og organiseringsteamet på sekretariatet. Og organiseringsteamet skal være meget lydøre ift. de strategier, gruppen definerer.

Kommissorium Arbejds miljøudfordringer

Et medlem af gruppen oplyste, at trivselsundersøgelser har dannet udgangspunkt for udkastet til kommissorium.

Gruppen har valgt at fokusere på forældresamarbejdet i første omgang. Andre delemner kan blive formuleret senere.

Formanden efterlyste som ved andre udkast til kommissorier flere "hvordan", så der formuleres et overordnet formål og en beskrivelse af de overordnede problemstillinger på området arbejdsmiljø. Først derefter kan der udvikles strategier og tiltag. Flere "hvordan" leder til handling, mens "fokus" ikke nødvendigvis leder til handling. Der er brug for et mere handlingsrettet og mindre beskrivende kommissorium.

Et medlem af gruppen forklarede, at trivselsundersøgelsens resultater vurderes som værende valide. Så når kommissoriet indeholder pinde baseret på denne undersøgelse, så er der god grund til dette. Men overskriften i kommissoriet kan omformuleres, så det i højere grad fremgår, hvad det overordnede sigte er.

Et medlem af gruppen foreslog, at gruppen mødes igen og i et nyt udkast til kommissorium fokuserer mere på de overordnede udfordringer. Gruppen kunne herudover lave et udkast til overblik over mulige indsatser, baseret på trivselsundersøgelsen. På den måde kan HB i november beslutte, hvilke områder, gruppen skal arbejde videre med.

Formanden forklarede, at de nye grupper ikke "bør hvile i sig selv", som det var tilfældet med de tidligere udvalg. Det er HB, der fx "ejer" arbejdsmiljøområdet, ikke en af de nye grupper. HB skal føle ejerskab og deltage aktivt i drøftelser forud for beslutning. Det er HB's kommissorier og HB's grupper.

De justerede kommissorier samt fremtidige kommissorier skal være mere præcise. Er der tale om et område, der skal afdækkes nærmere? Eller er der tale om en mere konkret opgave, der skal udvikles?

Det konkrete kommissorium for arbejdsmiljøudfordringer skal være mindre bredt. Der skal i stedet lægges op til HB's prioritering på november-mødet.

Mere overordnet bliver der spurgt til tovholderens opgave i gruppen? Hvem laver dagsorden, booker lokaler osv?

HWI svarede, at HBC fra sekretariatet er behjælpelig med booking af lokaler. Tovholder i HB-grupperne sørger for, at arbejdet "kører" fremad og har kontakt til konsulent på sekretariatet. Konsulent bliver udpeget af sekretariatets ledelse.

4.B. Prioriteringer og deadlines i opgaveloggen og drøftelse af log i sammenhæng med mødeprotokol

HWI orienterede om, at den tidligere beslutningsprotokol nu er afløst af "opgavelog", "beslutningsdatabase" og "HB's mødekalender".

Opgavelog bliver det centrale dokument at følge med i, og opgaveloggen skulle gerne give overblik over aktiviteter og deres forankring, fx forankring på sekretariatet.

Pt. er dokumentet noget uoverskueligt pga. de mange aktiviteter.

Der er nu udarbejdet et forslag til, hvem der har ansvaret for hvilke aktiviteter. Og der er påført et bud på både prioritering og deadlines.

Der er ikke nødvendigvis en snæver sammenhæng mellem deadline og prioritering. Fx kunne et ok-forhandlingsemne være højt prioriteret, men med sen deadline.

Opgaveloggen skal hele tiden ajourføres. Og opgaveoversigten rummer konstitueringsoversigt med blandt andet de nye arbejdsgrupper.

Sorteringsmekanismerne er vigtige at bruge, når man arbejder med opgaveloggen.

Forslaget er overvejende, at sekretariatet gennemfører den lange række af aktiviteter.

Opgaveloggen blev gennemgået, og ændringer bliver efterfølgende indført i opgaveloggen. Sekretariatet finder en løsning, så aktiviteter med "afsluttet" ikke forsvinder helt fra loggen, men kan fremsøges.

I faneblad "konstituering" vil sekretariatet forsøge at linke direkte til de færdige kommissorier for grupperne.

Der udspandt sig en lang diskussion om forskellen på deadlines og prioritering. HB var af den opfattelse, at begge dele kan optræde i loggen, men havde svært ved at forstå relevansen af prioriteringsfeltet. Hvis det giver mening, så bevares dette felt, men for HB var det afgørende, at de skitserede deadlines var styrende for arbejdet, og at der kan forventes samme kvalitet i oplæg fra sekretariatet uanset, hvordan punktet er prioriteret.

4.C. Konkurslån

HWI orienterede om, at der er brug for en præcisering af retningslinjer for ydelse af lån til medlemmer ansat på skoler, der er begæret konkurs.

Medlemmer, der ikke er i karens, forslås ydet lån svarende til hidtil netto-månedsløn. Hvis medlemmet får arbejde i opsigelsesperiode, hvilket mange gør, så bortfalder ydelsen af lån.

Formanden efterlyste en indskrivning af LG's loft. Maksimalt yder foreningen lån svarende til LG's loft.

Vedtaget med de nævnte bemærkninger.

4.D. Skabelon til punkter til HB og referater i arbejdsgrupper

Der er lavet et udkast til skabelon. Skabelonen er på ingen måde færdigudviklet, så hvis der på et senere tidspunkt er brug for ændring af skabelon, så udfører sekretariatet dette.

Vedtaget.

Referater fra arbejdsgrupper foreslås ikke værende offentlige og dermed til deling med resten af HB.

Evt. kunne referater placeres i Docunote?

Skabelon vedtaget.

4.E. Deltagelse i Konventums konference

Formanden forklarede, at det skal beslattes dels, om foreningen skal deltage, og dels om der både skal være politisk og administrativ deltagelse.

Der er tale om seks dage i alt.

Flere HB-medlemmer mente, at foreningen bør deltage, men kalenderen giver ikke mulighed for det.

Frist 1. januar 2019 for meddelelse til HWI om to HB-medlemmers deltagelse. Hvis ikke der melder sig to HB-medlemmer, vil den ene af de to pladser blive besat fra sekretariatets side.

4.F. Evaluering og beslutning om fremtiden for arbejdstidsmøder (fremlæggelse på mødet)

Det sidste af de foreløbige arbejdstidsmøder er nu afholdt, og der er foretaget evaluering.

Formandens eget indtryk er, at det var gode møder, lige som de tidligere lønmøder. Dog ret ressourcekrævende for sekretariatet. Udfordringen er dog, at vi bliver bekendt med viden, som er svær at gå videre med efterfølgende. JMO har lavet et forslag til, hvordan sådan viden bliver håndteret. Så der skal dels beslattes, om møderne skal bredes ud, og dels hvordan viden bliver håndteret.

Et HB-medlem gjorde opmærksom på, at mange deltagere før møderne slet ikke ved, hvad en opgaveoversigt eller en arbejdstidsopgørelse overhovedet er. Så der har været uklarhed hos nogle deltagere om, hvad der egentlig skulle indsendes før selve mødet.

Der var bred opbakning til at udbrede møderne til de resterende kredse. Og holdningen er, at vi skal følge op på viden og sikre, at overenskomsten overholdes.

Næstformanden er af den holdning, at vi skal sikre overholdelse af overenskomsten og samtidig respektere tillidsrepræsentanterne så meget som muligt i den efterfølgende proces.

JMO gjorde opmærksom på, at hvis møderne skal udbredes, vil konceptet være anderledes, da de første møder har været særdeles ressourcekrævende. Evt. nye møder vil være med mindre bemanding.

Et HB-medlem efterlyste skoleforeningernes medvirken i at sikre, at alle lærere modtager opgaveoversigter og arbejdstidsopgørelser.

Formanden svarede, at det nok ikke er realistisk med et sådant helt generelt samarbejde med skoleforeningerne om arbejdstiden. Det vil ikke være muligt med fælles udmeldinger, alene fordi der er store interesseforskelle, og skoleforeningerne er sat i verden for at være på skolernes side.

JMO gjorde opmærksom på, at der i en vis udstrækning allerede er lavet et fælles udgangspunkt med skoleforeningerne om arbejdstiden.

Formanden gjorde opmærksom på, at der både skal afvikles lønmøder og arbejdstidsmøder. Og efter næste sommerferie vil der muligvis komme de første udmeldinger fra Arbejdstidskommissionen. Kan sådanne udmeldinger "forstyrre" en kampagne fra os om arbejdstid?

JMO foreslog to møder om arbejdstid i hver kreds allerede her i november 2018 med bemanding på to konsulenter til hvert møde. Det er nødvendigt at gå i gang med udbredelsen nu, hvis fokus skal være på arbejdstidsopgørelserne for skoleåret 17/18.

Et HB-medlem foreslog, at der kunne gennemføres møder om arbejdstid i halvdelen af kredse nu i november og så de resterende kredse i foråret?

Formanden foreslog, at halvdelen af arbejdstidsmøderne holdes nu i 2018 og halvdelen i foråret 2019.

Næstformanden støttede forslaget om at strække en indsats ud over flere måneder på arbejdstidsområdet. Dermed kan vi også på møderne i foråret fokusere på, at der bliver stillet krav om arbejdstidsopgørelser for 18/19.

Formanden konkluderede, at arbejdstidsindsatsen gennemføres frem til sommerferien 2019, hvorefter vi laver lønmøder efter sommerferien 2019. Måske gennemføre sådan, at der om praktisk muligt afholdes ét møde om arbejdstid i hver kreds i efteråret og ét i foråret.

Hvis en kreds har ønsker om, hvor arbejdstidsmøder skal afholdes, skal de hurtigst muligt sende disse til JMO. Det samme er tilfældet ift. den tidsmæssige placering, dvs. om ét møde ønskes afholdt i efteråret og ét i foråret.

4. G. Valg af styregruppe, projekt forventningsafstemning

Formanden, RFR og MRI deltager i styregruppen.

5. Evt.

Der er produceret plakater til udsendelse til alle skoler. Plakaterne blev fremvist. Der er også produceret T-shirts, som tillidsrepræsentanter kan bestille.

RFR ønsker vejledning i at tilgå Docunote uden VPN-forbindelse. Sekretariatet laver en manual.

HLK ønsker at se deltagerliste til efterskoletræf.