

Kredsbestyrelsens Beretning til den ordinære generalforsamling i Kreds 6 2020

Velkommen til kredsgeneralforsamling i Frie Skolers lærerforening Kreds 6

Efter 2 år med corona, er det dejligt at kunne sige velkommen til en rigtig generalforsamling.

Året har budt på ændringer, til repræsentantskabsmødet tog vi afsked med formand Uffe Rostrup og sagde velkommen til Monica Lendal Jørgensen. Det her bliver også min sidste beretning, da jeg har valgt at stoppe mit arbejde på Bogø Kostskole og flytte ind til familien i Farum. Fagforening har været mit halve liv i mange år, en del år som kredsbestyrelsesmedlem både i Kostskolekredsen under det gamle FGL og så et par år i Efterskolekredsen på Sjælland, derefter 13½ år som Kredsformand hovedbestyrelsesmedlem - så det nok også tid til farvel. Jeg har kendt og kender rigtig mange tillidsrepræsentanter – I har sammen med medlemmerne været rugbrødet i mit arbejde – tak for det.

Overenskomst

I 2013 kæmpede vi en forgæves kamp for at redde vores arbejdstidsaftale, en kamp der var dømt til at mislykkes, fordi drejebogen allerede var skrevet i Moderniseringsstyrelsens krav, som vi fik udleveret i december 2012. Som bekendt endte lockouten med et regeringsindgreb, og Frie skolers lærerforening kom i økonomiske vanskeligheder, og vi havde nogle år med stærkt forhøjet kontingent. Den europæiske fagforening mente, som vi, der var sket et brud på den Danske Model. I 2017 lykkedes det at starte et sagsanlæg mod Den danske Stat med krav om en økonomisk compensation. Resultatet kom her for nyligt – vi tabte sagen, ikke på grund af indhold, men fordi den var forældet – LC har besluttet, at sagen stopper her. Vi, der var med dengang, synes det er ærgerligt. I dag må vi glæde os over, at vi endeligt har fået en ny arbejdstidsaftale, hvis fulde indhold træder i kraft til august.

I foreningen arbejder vi med at få alle til at forstå aftalens indhold, især samarbejdssporet. Vi har som før 2013 holdt fælles møder med skoleforeningerne, så ledere og tillidsrepræsentanter kunne få en fælles forståelse for indholdet - nogle for mig at se yderst vigtige møder. Det er vigtigt at parterne viser fælles forståelse for det aftalte. Desværre valgte Friskoleforeningen og de kristne skolers forening at

holde sig uden for disse møder. Frie skolers Lærerforening har holdt møder dels for at samle op på dette, men også for at få alle tillidsrepræsentanterne klædt godt på.

Vi har vendt blikket mod de skoler, der af forskellige grunde ikke har valgt en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten har fået en styrket position i arbejdstidsaftalen, og derfor er vigtigheden af en tillidsrepræsentant blevet større. Hovedstyrelsen arbejder på dels at få valgt tillidsrepræsentanter på disse, og dels at få udbredt kendskabet til den nye arbejdstidsaftale. Samarbejdsrådet med leder og lærere om skoleplan er et krav uanset tillidsrepræsentant eller ej. Opgaveoversigten er bevaret, som styringsredskab for den enkelte lærer, og den **skal** drøftes med nærmeste leder. Det nye er, at der skal sættes tid på alle opgaver over 60 timer, herunder forberedelse og pauser. Alt i alt skal skoleplanen for næste år udleveres senest 5 uger før næste normperiode, for de fleste lige inden sommerferien. For mange skoler bliver ændringen nok ikke så stor – men nogen skoler må blive mere åbne i planlægningsfasen. Der er tale om en kulturændring, og vi skal ikke acceptere, at nogen arbejdsgivere ikke vil samarbejde – det er et fælles ansvar at få alle med. Aftalen skulle gerne afstedkomme, at den enkelte lærer får mere indflydelse over sin arbejdssituation, og dermed et forbedret arbejdsmiljø

Løn

Decentralt løn, ny løn, lokalløn er stadig begreber og gener, som det ikke lykkedes at få en aftale om på statens område. OK21 indeholder en forventning om, at der bliver set på lønsystemet på statens område, både Lærernes Centralorganisation og medarbejder- og kompetencestyrelsen er enige om det – spørgsmålet er dog, om vi kan opnå en fælles konsensus. Sygeplejerskerne valgte som eneste gruppe at strejke for at få ændret lønforholdene. Efter 2 måneder kom også her et regeringsindgreb. Der blev nedsat en lønstrukturkomite, som skal kulegrave det offentlige område og give et bud på, hvorfor lønstrukturerne ser ud, som de gør, og hvordan de kan ændres. Et arbejde, der måske kommer til at smitte af på vores forhold.

Ved OK21 lykkedes det også at få 2 seniordage på statens område – heller ikke her kan parterne opnå enighed, ikke om dagene, men om hvornår de skal gives. Er det en ret fra det kalenderår, man fylder 62 eller skal timerne først optjenes? Vi afventer en voldgift på området

Repræsentantskabsmødet

Hvert andet år afholder Frie skolars Lærerforening repræsentantskabsmøde, hvor forenings opgaver for de 2 næste år drøftes. Mødet er især rettet mod vores tillidsrepræsentanter. Mange af disse deltog, men der er stadig plads til flere, vi kunne godt ønske, at alle vores tillidsrepræsentanter deltog. Traditionen er blevet, at første del af mødet er helliget til efteruddannelse af tillidsrepræsentanterne. I år samme tema for alle, nemlig samarbejdssporet.

Efterfølgende afholdt vi så selve repræsentantskabsmødet. Vi havde politisk besøg – desværre havde vores undervisningsminister, Pernille Rosenkrantz - Theil endnu en gang takket nej til en indbydelse, så 3 andre politikere havde fået pladsen. Det var fint, dog blev tiden til spørgsmål fra salen blev skåret væk.

På mødet måtte vi vælge ny formand for Frie Skolars Lærerforening, da Uffe Rostrup har søgt nye udfordringer som leder på en fri skole. Monica Lendal Jørgensen blev valgt som ny formand og Rikke Josiasen blev valgt som næstformand. Sidstnævnte har tidligere været kredsformand i kreds 3 og har været ansat på en efterskole. Tillykke til dem begge.

Skole-politik

I en tid med en socialdemokratisk regning, vil de frie skoler uvægerligt stå for skud. På repræsentantskabsmødet måtte vi høre på, at vores skoler ikke var skoler for den almene befolkning. Vi må til stadighed høre på, at frie skoler ikke er blandede nok, og at det er de riges skoler. Forhold der nok meget hænger sammen med, hvor skolen ligger, der er i den henseende forskel på en skole i Vordingborg og en skole i Nordsjælland. Folkeskolen har næsten samme problemer, derfor kan det være svært at forstå et system, hvor børn skal fragtes rundt for, at skolerne kan blive blandede nok. Spændende hvor det ender, vi kan forvente, at regeringen arbejder mod at sænke koblingsprocenter ved næste finanslov, og dermed ændre tilskuddet til de frie skoler. Folkeskolen bliver ikke bedre af et angreb på de frie skoler. Det handler om at tale Folkeskolen op, så der kan blive plads til alle.

Efter en kedelig sag med en kostskole i det nordsjællandske, der blev lukket, er der sat øget fokus på de frie skoler, herunder tilsynet med disse. Det resulterede i en vurdering af, at den enkelte skole kun måtte have 8 anbragte børn – et forhold, der i al fald ville lukke de sidste af vores kostskoler og enkelte efterskoler. Sagen er endt mere positivt med hjælp fra gode folk i undervisningsverdenen og andre partier.

Begrebet "stå mål med folkeskolen" er kommet i fornyet fokus. STUK, som fører tilsyn med vores skoler, har forsøgt sig med et regelpapir, hvor det ikke længere er den samlede undervisning, der skal stå mål med. Flere elementer fra Folkeskolen som fælles mål, undervisningens mål og planer og lærernes undervisningsmæssige kompetencer og kvalifikationer bliver taget i betragtning. Hermed kommer folkeskolen til at danne model for, hvordan undervisningen skal være i de frie skoler. Hvilket betyder en begrænsning i forhold til friskoleloven og grundloven, hvor den enkelte forælder har lov til selv at vælge undervisning, så længe målet kan sammenlignes med det mål, det blev opnået i folkeskolen. Vi arbejder med sagen og håber at møde forståelse for frie skoler i andre partier.

Arbejds miljø

Brancheorganisation for psykisk arbejdsmiljø for undervisere og forskere iværksatte en undersøgelse for at finde ud af, hvilke faktorer angående trivsel og motivation, der havde betydning for undervisere midt i arbejdslivet. Resultatet viste ingen signifikant betydning for disse lærere. I stedet fik vi gode indikatorer for, hvad der havde betydning for den enkelte lærer. Den mest udbedte bemærkning var, at det motiverende for den enkelte lærer er udførelsen af kerneopgaven, og hvor godt man klarede denne. Ikke overraskende for de fleste af os. Løn blev nærmest ikke nævnt. Skolen ledelse har næsten kun betydning i negativ retning, det vil sige, når der er noget der ikke fungerer. Undersøgelsen har resulteret i en podcast serie som kan findes på arbejdmiljoweb.dk. Nana Vaaben, som har været primus motor bag undersøgelsen, vil indvie os i arbejdet ved et medlemsarrangement i september måned.

Arbejds miljø er i det hele taget vigtigt. I hovedbestyrelsen har vi arbejdet med nogle ideer til at opkvalificere samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Vi har taget udgangspunkt i professionel kapital, elementer der har betydning for hvor godt arbejdet klares, og hvordan trivslen er, og hvordan den evt. kan forbedres. Tillid, samarbejde og retfærdighed danner rammer for et godt arbejdsmiljø

Corona

Ok, vi slipper ikke uden om corona i denne beretning.

Efter juleferien skulle vi gennemføre undervisningen, men den blev jo ikke helt almindelig med lærers fravær og fravær af halve klasser. Flere efterskoler har måttet sende næsten alle elever hjem, enten som smittede eller som værelseskammerat

med en smittet. Ligesom rigtig mange skolelejrskoler og almindelige lejrskoler er blevet flyttet. Ingen tvivl om at eleverne igen i år har mistet undervisning.

Coronaen har haft betydning for arbejdsmiljøet: den virtuelle undervisnings begrænsninger, på flere skoler skulle medarbejderne vise coronapas, forholdet mellem vaccinerede og ikke-vaccinerede har nogen steder givet problemer osv. I krisetider er det vigtig, at vi passer godt på hinanden og ikke opstiller kriterier for, hvilken menneskelig opførsel, der er den rigtige. Det er et ledelsesansvar, at den enkelte ikke bliver syg af arbejdet, og at der er sket den nødvendige forebyggelse. Det kan være en god ide at anmelde et sygdomsforløb med corona som en arbejdsskade – hvis du helt klart kan bevise, at du er blevet syg på din arbejdsplads. En god garant, hvis der på et senere tidspunkt skulle dukke komplikationer op.

Og så håber vi bare corona vil forsvinde og ikke komme igen.

Højskoler

Højskoler er det sidste område i staten, der ikke har fået overenskomst. For et par år siden meldte flere højskolelærere sig ind i Frie skoler Lærereforening for, at de herigennem kan opnå at få en overenskomst. Det kræver at 50 % af lærerne melder sig ind i samme fagforening – der er vi ikke helt endnu, på det seneste har vi rundet 200. Desværre har coronaen også forhindret skolebesøg, som nok er afgørende for at få nye medlemmer. Vi glæder os til flere og flere medlemmer fra højskoler, også her i kredsen.

Kredsens arbejde

Kredsens arbejde har naturligvis været præget af coronasituationen, men vi valgte, at planlægge skoleåret, som om alle møder kunne realiseres – og det har vist sig at være en god beslutning. Skolebesøg er først inden for de sidste måneder kommet op på niveau igen.

I kredsen anser vi Tillidsrepræsentanterne som yderst vigtige. Derfor har vi dannet 3 netværksgrupper for de færdiguddannede, disse er tilsluttet en kredsrepræsentant. Denne kontakter en tillidsrepræsentant, hvis det f.eks. er længe siden, vi har set vedkommende til et arrangement, eller vi har kendskab til særlige forhold på skolen. Næstformand Britt har som efterskolerepræsentant i kredsen fået ansvaret for efterskolerne. Nyvalgte tillidsrepræsentanter og TR-er under uddannelse er placeret under formanden. Det er vigtigt med hurtig telefonisk kontakt efter nyvalg, og hvis

vedkommende bliver valg midt i skoleåret, er der også tilbud om et besøg på skolen. Hvilket er en god investering, der bliver godt modtaget.

Vi har desværre stadig skoler uden tillidsrepræsentanter – også skoler, der har haft en, men hvor det ikke er muligt at vælge en ny. Disse skoler har fået besøg, og der har været gode snakke om, hvorfor det er vigtigt at vælge. Erfaringen viser, at jo længere tid en skole er uden tillidsrepræsentant, jo sværere er det at bygge funktionen op igen.

Efter sommerferien var der anmeldt 3 nye skoler i kredsen, desværre kunne de 2 af skolerne ikke få elever nok til opstart. Den sidste er kommet godt i gang, og vi har været i kontakt med lærere der. Kredsens medlemsantal ligger nogenlunde stabilt. Der er hele tiden ud – og indmeldelser, i den forbindelse kan vi mærke, at der bliver skiftet ud på vores skoler både på lærer og lederside - og ikke altid lige skønne udskiftninger.

Kredsens arrangementer

Kredsbestyrelsen har besluttet, at vi hvert andet år skal have et 2-dages træf for tillidsrepræsentanter (de år, hvor der ikke er repræsentantskabsmøde). Desværre har Coronasituationen også spændt ben for dette. Så glæden var stor, da vi i starten af marts måned kunne invitere til et 2-dages træf på Musholm. Det var dejligt igen at kunne være sammen med tillidsrepræsentanter, mange gode snakke på kryds og tværs. Vi blev ramt af sygdom også på oplægsholderside, så emnet loyalitet må udskydes til maj eller måske senere. Kasten Brasch Fischer viste sig at være en god oplevelse. Han skulle fortælle om, tillidsrepræsentantens muligheder for indflydelse. Det gjorde han på en fin og inspirerende måde. F.eks. satte han fokus på 3 forskellige strategier for indflydelse: interessevaretagende, formaliseret og samskabende, og illustrerede hermed at både tillidsrepræsentant og leder er ansvarligt for en samarbejdsform, som kan give resultater. Deltagerne fik en gode snakke om, hvordan den nye overenskomstaftale kunne implementeres på skolerne.

I januar afholdt vi et kursus for vores arbejdsmiljørepræsentanter, vi fik gennemgået væsentlige elementer i arbejdsmiljøarbejdet. Deltagere synes, det var fint med et møde for kun dem og ønskede, at de næste gang kunne gå i dybden med et af emnerne. De tidligere år har vi arrangeret et fælles møde for arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Møder der også er blevet godt modtaget, så måske er en vekslen mellem disse optimalt.

Hvert år uddanner foreningen og kredsen 10 – 15 nye tillidsrepræsentanter. 3 moduler på Hornstrupkursuscenter og 3 i kredsen. Vi synes, at der er meget udskiftning af vores tillidsrepræsentanter, og vi håber det 6. modul året efter grunduddannelsen kan hjælpe til med at holde på tillidsrepræsentanterne og også få samlet op på væsentlige elementer i arbejdet.

Kredsbestyrelsen vil i maj måned gå i gang med planlægningen af kalenderen for næste år, så den kan udsendes inden sommerferien.

Stor Tak

Til sidst vil jeg takke alle, der i år og gennem årene har støttet op om kredsens arbejde – medlemmer, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og revisorer og ikke mindst kredsbestyrelsen. Det har været nogle spændende år, jeg synes vi er nået langt med arbejdet i kredsen og har fuldt tillid til, at de gode kræfter i kredsbestyrelsen kan sørge for, at arbejdet bliver varetaget på betrykkende vis

Hermed overlades beretningen til generalforsamling