

Mundtlig beretning 2016, Vestjysk Lærerforening, 16. marts 2016

Der bliver hver dag præsteret et ansvarligt og i de fleste tilfælde godt arbejde af vores medlemmer og kolleger. Det skal vi huske at minde os selv om. Uanset om man arbejder i folkeskolen, PPR, UU, STU eller et hvilket som helst andet sted, så er forandringer, effektiviseringer og organisationsændringer blevet en fast del af hverdagen. Netop derfor er det vigtigt en gang imellem at stoppe op, tage en dyb indånding, ranke ryggen og reflektere lidt over sin hverdag.

Vi havde for nylig fornøjelsen af at høre Per Fibæk Laursen holde et oplæg for tillidsrepræsentanterne, og et af budskaberne var, at vi skal holde fast i den gode undervisning, der bliver præsteret, og ikke lade os blæse bagover af de modeluner, der med mellemrum har vind i sejlene. Han har for nylig udgivet en bog med en provokerende titel: "Drop ambitionerne og skab bedre undervisning".

Der bliver nemlig præsteret god undervisning i folkeskolen, og det sker ikke altid på grund af, men på trods af de stadige forandringer i de arbejdsvilkår, som lærerne bliver udsat for. Så er der oplæg til ny skolestruktur.

Så er der læringsmålstyret undervisning.

Så er der nye opgaver, der skal løses i arbejdstiden, dog ikke i undervisningstiden!

Så er der ikke råd til undervisningsmaterialer.

Så er det svært at få læreruddannede bl.a. som vikarer.

Og der er mange andre forhold i arbejdsvilkårene, som jeg ikke har med.

Men alligevel løser lærerne opgaverne på en professionel måde. Det ligger dybt i en lærers DNA, at der hele tiden skal gøres det bedste for eleverne, så der er en MENING med arbejdet.

Og heldigvis er det sådan. Ellers ville det blive svært at opretholde arbejdsglæden.

Men heri ligger også en fare for at brænde ud. Med høje forventninger, krav om øget inklusion, samarbejde om den åbne skole, flere undervisningstimer, mere bevægelse og mindre forberedelsestid, er kimen lagt til en følelse af utilstrækkelighed og frustration over manglende sammenhæng mellem krav og tid til at løse disse opgaver. Vi skal alle være meget opmærksomme på, hvornår vi når grænsen for, hvad vi kan holde til arbejdsmæssigt.

Ordet "robusthed" er det nye sort!

Vi ser nu jobannoncer, der med største selvfølgelighed efterlyser robuste medarbejdere.

Det kunne tolkes som, at arbejdsvilkårene, hvor stressende de end måtte være, betragtes som en naturlov, som arbejdsgiveren ikke er herre over, men som medarbejderne må lære at leve med.

Vi skal hjælpe hinanden, da vi er de nærmeste til det. Derfor er vi nødt til at støtte hinanden på arbejdspladserne, og det er både kollegerne, tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og kredsstyrelsen, der skal hjælpe.

Naturligvis har jeg ikke glemt skoleledelserne og de kommunale arbejdsgivere. De har det overordnede ansvar, og de skal påtage sig det.

Der er meget stor forskel på, hvordan ændringer/forandringer tackles på de enkelte arbejdssteder.

Der er arbejdspladser, hvor det fungerer bedre end andre steder.

Derfor er det vigtigt, at vi som samlet fagforening – lige fra enkeltmedlemmer til kredsstyrelsen og videre til hovedstyrelsen - hjælper hinanden til, at alle oplever forbedrede arbejdsvilkår.

Der gøres ved at bruge de gode eksempler, og det gøres ved konstruktiv snak/kritik alle steder, hvor vi er til stede.

Det gælder f.eks. i MED-udvalgene.

Lærerarbejdet er verdens bedste job, hvis man vel at mærke har mulighed for at løfte opgaven.

Derfor er det vigtigt, at alle, der sidder i MED-udvalgene, sætter arbejdsvilkårene på dagsordenen.

Det samme gør kredsstyrelsen hele tiden i møder med forvaltninger og politikere. Det gælder om at være med til at sikre, at alle hele vejen rundt har indblik i virkeligheden af vores arbejde.

Vi skal hele tiden arbejde for, at der er respekt om lærerne og deres virke.

Vi skal gå positivt ind i udviklingen af skolen, hvor som helst det giver mening, men vi må også blive ved med at forklare, at bedre kvalitet ikke kommer af sig selv, men forudsætter tilstrækkelig med resurser og skarp prioritering af indsatser.

For lærerne løber stærkt!

Det er selv politikere enige i – altså i skåltaler!

Derfor blev det helt grotesk på skoleområdet lige efter sommerferien i Holstebro Kommune.

Alle, der fulgte med i medierne, kender historien.

Så jeg genfortæller den kort.

Skolelederne skulle have skylden for en kraftig stigning i underskuddet på skoleområdet – specielt henover sommerferien. De brugte såmænd bare de penge, de havde fået.

Problemet var, at de af kommunen havde fået del i engangsmidlerne, som regeringen gav i forbindelse med indførelsen af skolereformen.

Selvom vi har decentral styreform, måtte skolelederne ikke bruge disse midler. Så de blev pålagt at få økonomien til at passe på hver enkelt skole, hvilket medførte fyringer. Der blev i sidste ende fyret 14 personer, og så skal vi ikke glemme, at Sct. Jørgens Skole fyrede og nedlagde et større antal stillinger før sommerferien.

Så nu var enigheden om, at lærerne løber stærkt glemt!

Kredsen var hurtigt ude i alle medier for at fortælle vores version af virkeligheden. Samtidig tog vi os af fyrede kolleger, som havde brug for hjælp bl.a. i samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Da politikerne sagde, at det hele kun var et teknisk regnestykke, røg jeg op i det røde felt. Lærere var altså allerede varslet fyret.

Herefter var der en længere kamp – både i medierne og bagved kulisserne. Men vi førte vores kampagne med det formål at få genansat de fyrede kolleger. Vi havde det bl.a. svært ved, at forvaltningen ikke ville forflytte lærere til andre skoler i kommunen, når der stadig blev ansat lærere i Holstebro kommune!

Samtidig skulle der tænkes på de kolleger, der var tilbage på skolerne. De skulle jo nu til at klare det samme samlede arbejde på skolen – bare med færre kolleger.

Vi så også i denne fase, at pædagoger og pædagogmedhjælper blev ansat til lærerarbejde.

Det fik vi – med hjælp fra Danmarks Lærerforening centralt – løst på Rolf Krake.

Kommunen begik også flere bommerter i denne tid, hvilket i den sidste ende hjalp på situationen.

En dag blev jeg ringet op af skolechefen, der kunne fortælle, at der nu var fundet 18 mio. kr. her og nu til at løse op for økonomien på skoleområdet.

Da jeg nogle dage senere var med til et pressemøde, hvor kommunen fremlagde planen med de fundne penge for Dagbladet, var beløbet steget til 20. mio. kr.

Hvilket fik mig til at sige, at kommunen godt måtte bruge længere tid, når man kunne finde 2 mio. på så få dage!

Men husk lige på, at ca. 11 mio. kr. af de 20 mio. kr. er de engangsmidler, som skolelederne ikke måtte bruge i første omgang!

Det bliver jo så et problem for kommunen, når disse penge fra regeringen falder bort i 2017.

Men Holstebro Kommune fik da stoppet den negative medieomtale.

Men tilbage står til altid det værste. De fyrede lærere kom ikke alle tilbage i job igen i kommunen.

Følelsen af at blive vraget på et grundlag, som man ikke selv har indflydelse på, har stor afsmitning på ens selvværd.

Nogle af de fyrede kolleger gik på pension, andre har fået arbejde i andre kommuner. Kredsen prøver stadig at få fastansat de sidste.

En anden og bedre måde at være med til at sikre, at lærerne bedre kan lykkes med opgaven, er, som det skete i Struer Kommune før sommerferien.

Her indgik kredsen et samarbejdsgrundlag med kommunen.

Det skete bl.a. på baggrund af kredsens undersøgelse af undervisningstallet, som blev lavet i efteråret 2014.

Kreds, kommune og skolelederne arbejdede sammen om at lave dette. Et positivt stykke arbejde, hvor kommunen lagde mange penge i skolevæsenet.

Der blev bl.a. lavet et loft på undervisningstiden, og de 15 punkter fra OK15 blev også skrevet ind.

Vi var rundt på skolerne for at fortælle om dette.

Skolechef Jørn Thomsen og jeg fremlagde i foråret samarbejdsgrundlaget og vores fælles intentioner på et møde på gymnasiet i Struer for alle lærere og ledere.

Vi var sammen med kommunen hurtig til at skrive pressemeddelelser om det gode samarbejde mellem Struer Kommune og Vestjysk Lærerforening, hvor vi bl.a. fremhævede, at forberedelsen af undervisningen fik bedre vilkår. Senere på året brugte vi samarbejdsgrundlaget til at forklare, hvorfor Struer Kommune ikke har problemer med at skaffe lærere, samt hvorfor sygefraværet blandt lærerne er lavt i kommunen. Dette samarbejdsgrundlag løser naturligvis ikke alle problemer med lærernes arbejde. Men vi er hele tiden i kontakt med forvaltningen for at løse problemer, inden de bliver for store.

Efter vedtagelsen af Lov 409, hvor alt arbejdet skulle præsteres på arbejdspladsen, er der heldigvis indført flere skolelokalordninger om flekstid. Det er set fra kredsens side fint. Nogle lærere har det fint med at alt arbejde udføres på skolen, andre kan bedre med friheden til at lave en del af arbejdet andre steder. Da det er skolelederen, der skal opgøre arbejdstiden, er det også skolelederen, der har ansvaret for, at lærerne ikke arbejder mere end, hvad de får løn for!

Når nu den danske forhandlingsmodel delvist er sat ud af kraft på vores område, skal vi som forening hele tiden arbejde på at skabe muligheder for at medlemmernes arbejdsvilkår forbedres.

Det var bl.a. på den baggrund, at Danmarks Lærerforening for et lille år siden forhandlede en overenskomst hjem, som medlemmerne stemte ja til. Det interessante her var arbejdstidsbilagene – de såkaldte 15 punkter.

De skulle så udmøntes lokalt på kommunalt plan.

Det fik vidt forskellige udslag i vores tre kommuner.

I Struer fik vi, som før omtalt, punkterne ind i det samarbejdsgrundlag, som kredsens lavede sammen med kommunen.

I Holstebro blev der afholdt et møde med tillidsrepræsentanterne, skolelederne, forvaltningen og kredsens. Gunnar og jeg fik taletid, hvor vi fremlagde vores ønsker. Hvorefter det af kommunen blev bestemt, at de ikke ville indgå i et samarbejde med kredsens om nogle fælles kommunale regler/tolkninger for, hvordan de 15 punkter skulle forstås.

I Lemvig blev der heller ikke mulighed for at indgå en fælles tolkning. Vi fik faktisk at vide, at arbejdstidsbilagene kun var en "hensigtserklæring".

Siden har der været afholdt skolemøder, om hvordan de 15 punkter udmøntes på den enkelte arbejdsplads.

Tak for den store deltagelse i disse møder.

Egentlig var det meningen, at denne opfølgning skulle laves i samarbejde henholdsvis mellem tillidsrepræsentanten og skoleleder, mellem kreds og kommune og mellem Danmarks Lærerforening og Kommunernes Landsforening.

Den skulle laves i så god tid, at eventuelle ændringer kunne træde i kraft fra næste skoleår.

Lokalt har vi haft møde om dette med Struer Kommune.

Her skal kredsen komme med et udkast til forbedringer i samarbejdsgrundlaget.

I Lemvig og Holstebro tager vi det op på de næste møder.

På landsplan har Danmarks Lærerforening og Kommunernes Landsforening haft de første evalueringsmøder, hvor jeres besvarelser fra skolemøderne indgår.

Kredsstyrelsen har ikke opgivet at lave aftaler/fælles forståelser/samarbejdsgrundlag i alle tre kommuner. Vi har sat et internt arbejde i gang for at være rustet til eventuelle forhandlinger. Det skal naturligvis også diskuteres på tillidsrepræsentantmøder, hvis det kommer så vidt.

Men det bliver ikke verdens letteste opgave i Holstebro og Lemvig.

Dog fornemmer jeg en lille ændring i, hvordan kommunerne agerer i forhold til lærerne.

De kommunale folk bliver mere og mere klar over, at de ikke kan løse skoleopgaven selv.

Der er lærermangel, der er pengemangel osv.

Så det er måske bedre at have lærerne med sig og ikke i mod sig!

Der skal ikke være tvivl om, at jeg allerhelst så en fælles landsdækkende arbejdstidsaftale.

Hvilket jeg sikkert ikke er alene om. Der var trods alt 30 % af de afgivne stemmer ved OK 15, der var nej-stemmer.

Men nu forsøger vi hvert fald – vi vil undersøge muligheden for at lave lokalaftaler på ordentlige vilkår, der skal være bedre end ingen aftale.

I år er der i den grad kommet gang i diskussionen om folkeskolereformen i offentligheden. De lange skoledage for eleverne, forældresamarbejdet er vanskeliggjort, hvad foregår i den understøttende undervisning, hvor mange elever kan man have til lektiehjælp. Oveni kommer inklusionen og digitalisering.

Hvis man fra en start af, fra politisk hold, havde lyttet til lærerne, havde man nok kunnet have forudset dette.

Men det hjælper på forståelsen fra politikerne, når forældrene – læs vælgerne – reagerer.

Landspolitikerne har meget forskellige meninger om, hvorfor folkeskolereformen ikke bare er en succes. Nogle partier vil gerne gøre skoledagen kortere, give undervisningen til læreruddannede lærere. Andre folketingspolitikere mener (gudhjælpemig!), at hvis bare Danmarks Lærerforening var positiv, så alt bedre ud.

Det er da vist den største omgang vasken hænder, jeg har set længe!

Jeg har selv råbt op om flere timer til eleverne i flere år.

Men jeg havde nu ikke tænkt på, at det skulle ske ved en forringelse af lærernes forberedelse og en eklatant underfinansiering af hele projektet.

Som jeg har sagt før, skal foreningen ikke ukritisk tage JA-HATTEN på, men vi er, som professionelle, forpligtet til at påpege de steder, hvor virkeligheden går ud over lærernes arbejdsvilkår og elevernes mulighed for at blive dygtigere.

Kredsen er til enhver tid villig til at gå i dialog om at skabe muligheder for, at lærerne kan lykkes med deres opgave til glæde for eleverne.

Kommunernes Landsforening kom med en rapport, udarbejdet i efteråret 2015, om hvordan det gik med implementeringen af folkeskolereformen i kommunerne.

Besvarelserne var lavet af forvaltningerne – altså på skolechefplan!

Den viste kort fortalt, at omkring en tredjedel af kommunerne var i "god udvikling" med hensyn til understøttende undervisning, lektiehjælp/faglig fordybelse og motion/bevægelse.

Det samme viste området inklusion, hvilket overraskende nok var en tilbagegang i forhold til året før.

Her er da muligheder for en kraftig forbedring!

Jeg håber, at de professionelle aktører – lærerne, PPR og konsulenter - bliver inddraget, så praktikerne kan fortælle om virkeligheden.

Lad mig starte med inklusionen og om, hvorfor rapporten her viser, at det går i den forkerte retning.

For mig at se er inklusionstanken god nok i den ideelle situation. Inklusion bør naturligvis først og fremmest være et pædagogisk mål. Men indtil videre har der mest været tale om et middel til at nå et økonomisk mål. Læreren stilles ofte i afmagtssituationer, hvor man ikke har redskaberne til eller mulighederne for at håndtere undervisningsopgavens mangeartede aspekter. Når læreren skal motivere eleverne til at modtage undervisning på et fagligt højere niveau og samtidig stilles i en situation, hvor klassens fællesskab skal rumme og inkludere børn med vanskeligheder, så opleves målene for ofte som modsatte. Desuden kalder fraværet af specifik efteruddannelse heller ikke på lærernes engagement i forhold til inklusionsopgaven.

Samme rapport viser, at skolelederne mener, at en af de opgaver der vil fylde meget for dem, er målstyret læring og læringsmål.

Naturligvis skal vi som lærere sætte mål. 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 eneste elev i hver eneste time! Heldigvis har undervisningsministeriet i vinterferien meldt ud, at tanken i vejledningen om læringsmålstyret undervisning er, at læreren med udgangspunkt i Fælles Mål opstiller læringsmål for undervisningsforløbet og klassen – og ikke for den enkelte lektion og for den enkelte elev.

Men jeg kan alligevel godt blive bekymret for, at den tankegang om styring, kontrol og dokumentation bygger på en blind tro på, at det er løsningen på enhver udfordring i den offentlige sektor.

Så jeg er skeptisk overfor de læringsplatforme, som kommunerne vil rulle ud nu.

Især hvis lærerne ikke inddrages med deres altid sunde fornuft.

Videre i rapporten.

Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere går rigtig godt.

Det er faktisk en topscorer på listen.

Omkring 60 % af kommunerne siger, at det er i god udvikling.

Men her i det nordvestjyske tackles dette meget forskelligt.

Kredsen har ikke kunnet komme igennem med at lave aftaler om tiden til uddannelse. Det løses bedst ude på den enkelte arbejdsplads - ifølge Lemvig og Holstebro kommuner.

I Struer Kommune afventer vi en løsning.

Interessant er det, trods det decentrale islæt, at Holstebro kommune udsteder centrale regler vedr. linjefagsopkvalificeringen i dansk. Her indførtes et nyt begreb – interessetid.

Oversat betyder det bare, at medarbejderen selv skal finde noget af tiden – altså i sin fritid!

Rekrutteringsproblemer kommer rapporten også ind på. Den viser, at 75 % af

kommunerne har problemer med at skaffe lærere i høj eller nogen grad. Dette skyldes en blanding af for få uddannede lærere, linjefagsdækningen, geografisk placering af skolerne og større afgang af lærere.

I vores område kan vi se, at der mangler lærere i Holstebro – især efter skoleårets start (vikarer).

Vi ser ikke den samme tendens i de to andre kommuner, måske fordi vi ikke systematisk får lønindplaceringer herfra, men sandheden kan også være, at der ikke er mangel på lærere her.

Kredsstyrelsen er i gang med at undersøge, hvor mange ikke-læreruddannede, der underviser på skolerne i Holstebro.

Vi vil gøre det samme i Lemvig og Struer.

Temaet er taget op på møder i begge kommuner.

Vores indgangsvinkel er, at folkeskolen fortjener de dygtigste lærere. Derfor var vi i starten af skoleåret med til at sætte fokus på optaget på læreruddannelserne. Optaget på landsplan er faldet med 45 % siden år 2000. Vi skal have flere til at uddanne sig til lærer, også i Nr. Nissum, som ligger i vores baghave. Man skal også tænke på, at de lærere, der kommer ud med en læreruddannelse, ikke kun søger arbejde i folkeskolen.

En del får job på privat- og efterskoler.

Andre går videre til en uddannelse på universitetsniveau.

De små professionshøjskoleuddannelser kommer under et voldsomt pres i forbindelse med regeringens store besparelser på de videregående uddannelser.

Formanden for VIA, Harald Mikkelsen, har sagt, at især læreruddannelserne kommer under pres.

Kommunerne skal også være med til at tiltrække lærere til området. Det kunne for eksempel gøres ved ordentlige arbejdstidsaftaler, gode arbejdsvilkår og højere løn til lærerne!

I sensommeren foreslog Fjordkredsen og Vestjysk Lærerforening i et fælles brev til VIA og borgmestrene, at vi sammen med kommunerne og læreruddannelserne satte os ned og diskuterede, hvordan vi kunne løse op for denne situation.

Det møde er ikke blevet til noget på nuværende tidspunkt.

Men jeg har svært ved at se, hvordan professionshøjskolernes forslag om at tage 1 mia. kr. fra de studerendes SU-midler skal afhjælpe uddannelsesstedernes økonomi på længere sigt.

Der vil stadig komme besparelser senere hen.

Men værre er, at dette forslag formentlig vil resultere i færre studerende.

I stedet skulle man hellere diskutere, om de små uddannelsessteder skal have faste bevillinger i stedet for den taxameterbevilling, der hersker i dag.

Det ville gavne Nr. Nissum, hvis beløbet er stort nok.

Set fra min side skal vi ikke ind på, at løsningen er fjernundervisning her i det såkaldte UdkantsDanmark.

Fjernundervisning er vist opfundet til lejligheden, fordi man ikke vil søge en anden løsning på lærermanglen.

Det er jo ikke Australien, men bare Nordvestjylland!

Et tema i alle tre kommuner er skolestruktur.

I Struer er Limfjordsskolen opstået ved at slå Struer Østre Skole og Gimsing Skole sammen.

Her er der også sat gang i et arbejde om den fremtidige ledelsesstruktur.

I Lemvig var der i lang tid snak om at slå Christinelystskolen og Lemtorp Skole sammen.

I Holstebro er der gang i en stor sammenlægning af undervisningssteder i midtbyen.

Fælles for initiativerne er, at politikerne ikke er meget for at røre ved folkeskolen udenfor bymidten!

Alle steder har det haft stor bevågenhed, både hos lærerne - men også hos forældrene, som ikke bare lægger sig stille ned, når politikerne foreslår skolestrukturændringer.

I Struer så vi det med Lydens By Skolen. I Holstebro er der stadig en mulighed for oprettelse af endnu en privatskole i vestbyen.

I Lemvig var avisen fyldt med læserbreve om den foreslåede sammenlægning af de to skoler, og der blev lavet underskriftsindsamlinger.

Det er et ambitiøst projekt Holstebro Kommune er i gang med.

Men også et projekt som skaber bekymring hos lærere og forældre.

For lærerne er det naturligvis jobsituationen samt en evt. ændring i arbejdssituationen, der bekymrer. Heldigvis har skolechefen Michael Gravesen flere gange sagt offentligt, at alle er sikret arbejde i kommunen. Det vil han blive holdt op på. Men det ændrer ikke ved, at mange lærere skal skifte arbejdsplads.

Vi er sammen med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter blevet inddraget i arbejdet om den nye skolestruktur. Både ved ansættelsen af de tre skoleledere og i byggeudvalget på den kommende Nr. Boulevard Skole.

Jeg var med i et kommunalt arbejde om hvilke principper, der skal gælde ved placeringen af personalet. Her vil jeg gerne takke de 5 tillidsrepræsentanter på midtbyeskolerne for et godt samarbejde.

Vi diskuterede emnet grundigt og længe, og det viste sig efterfølgende at have den virkning, at vi næsten ordret fik vores formuleringer med i det endelige papir.

Det viser, at forberedelse betaler sig!

Jeg sidder derudover i et kvalitetssikringsudvalg, hvor det meste bliver fremlagt, inden det skal til politisk behandling. Her sidder jeg sammen med andre medarbejdergrupper, skoleledere, bestyrelsesformænd, lønkontoret og HR-afdelingen.

I 2018 skulle det hele gerne være samlet i en skole med tre undervisningssteder.

Et af formålene med denne sammenlægning af undervisningsstederne er, at beregninger viser, at der er et økonomisk potentiale på 10 – 12 mio. kr., som så efterfølgende skal investeres i skolevæsenet.

MEN husk lige på, at engangsmidlerne fra regeringen på ca. 11 mio. kr. falder væk i 2017! Kredsstyrelsen vil sammen med kollegerne være til stede i det kommende arbejde om skolestrukturen, da det i den sidste ende er vores arbejdsvilkår, det gælder. Det samme gælder også de andre to kommuner, da skolestruktur nærmest til evig tid vil være til debat.

Efter finanslovsforhandlingerne i efteråret er der specielt to ting, jeg vil fremhæve, da det kan få direkte eller indirekte indvirkning på skolernes økonomi.

Liberal Alliance fik øremærket 120 mio. kr. til privatskolerne.

Det svarer til 1000 kr. pr. elev.

Tænk hvis politikerne havde samme bevågenhed på folkeskolens økonomi!

Men det største problem på længere sigt er regeringens omprioriteringsbidrag, som betyder, at kommunerne på forhånd skal skære 1 % om året af deres samlede udgiftsloft frem til år 2019.

I Holstebro er det omkring 23 mio. kr. om året – i Lemvig og Struer er det ca. 9 mio. kr. hvert sted.

Det vil ifølge borgmestrene føre til lavere serviceniveau og fyringer af medarbejdere.

H.C. Østerby har heldigvis udtalt til Dagbladet, at han hører, at der er lokalt bred politisk enighed om at finde flere penge til folkeskolen i Holstebro. Han slutter med "Og det er millioner, vi taler om".

Den avisartikel har jeg gemt.

Kredsstyrelsen er selvfølgelig opmærksom på, at vi har andre medlemmer, som ikke arbejder i folkeskolen. Vi har været til møder på PPR, på Mariebjerg, STU i Lemvig og Struer og på Struerskolen for at høre om deres arbejds- og lønvilkår. Fælles for flere af stederne er, at arbejdet også her er blevet vanskeligere. For UU's vedkommende lægges der stor energi i at yde en god vejledning til alle, der har behov herfor.

Intentionen om, at 80 % af en årgang selv kan klare vejledning og tilmelding til en ungdomsuddannelse, har været noget optimistisk, og derfor løbes der også stærkt af vores medlemmer hos UU.

Fra PPR hører vi også om vanskeligere betingelser for samarbejdet omkring eleverne.

Den øgede undervisningsmængde hos lærerne, gør, at det i nogle tilfælde er vanskeligt at finde "hul" til at kunne mødes for at samarbejde omkring den enkelte elev.

Lige såvel mærker PPR også, at de kommunale besparelser og organisationsændringer giver et øget pres i hverdagen.

Alle medlemmer er vigtige i Vestjysk Lærerforening, derfor bestræber kredsstyrelsen sig på, at komme rundt til de mindre medlemsgrupper minimum 1 gang om året.

Danmarks Lærerforening forsøger på landsplan at strukturere et fagligt netværk for hver af disse grupper, så man kan få mulighed for at erfaringsudveksle om løn- og arbejdsvilkår på tværs af kommunegrænserne.

Jeg vil lige vende vores egen andedam i foreningen.

Siden sidste generalforsamling er Anders Bondo blevet genvalgt, vores lokale hovedstyrelsesmedlem Niels Lynnerup fik et flot valg og er sikret 4 år mere.

På kredskontoret er og vil der ske ændringer.

Jytte Meyer gik på pension i sommeren 2015.

Alis Klinkby er derfor kommet op i arbejdstid.

Bjarne Stougaard går på pension den 1. april 2016.

Vi har ansat Thomas Birch som ny konsulent.

Og efter i aften er der 7 medlemmer i kredsstyrelsen, i forhold til de nuværende 9 personer.

Nu vil jeg starte indflyvningen til en landing i denne beretning.

Som sædvanlig skylder jeg mange en stor tak.

Jeg vil starte med medlemmerne. Som jeg sagde i begyndelsen, udfører I dagligt et stort stykke arbejde. Jeg ved, at forældrene har stor respekt for jeres arbejde, hvilket undersøgelser af forældretilfredshed også viser. Derudover hører jeg det på gaden, og jeg hører det også gennem det samarbejde, jeg har med forældrebestyrelserne. De udtrykker stor anerkendelse af jeres arbejde.

Jeg glæder mig også over, at mange af jer er villige til at deltage i vores medlemskursus hvert andet år, og at I er mødt op her i aften.

Tillidsrepræsentanterne skal også have en stor tak.

I har fået en noget anden rolle og andre vilkår i dagligdagen på skolerne, end hvad vi før kendte til.

Tak for indsatsen og for konstruktiv debat på vores TR-møder.

Arbejds miljørepræsentanterne er en gruppe, der får mere og mere indflydelse på dagligdagen på skolerne.

Arbejds miljøet er utroligt vigtigt hele tiden at have fokus på.

I forbindelse med skolemøderne vedr. evaluering af de 15 punkter, var arbejds miljørepræsentanterne en medspiller til tillidsrepræsentanten. Tak for jeres indsats. Uden en velfungerende kredsstyrelse er det svært at være formand. Hvis jeg ikke havde jer til at spille bold op af og få flere bolde tilbage, ville vi ikke sammen kunne arbejde så ihærdigt for at forbedre medlemmernes arbejdsvilkår.

Så skal vi også tænke den anden vej – altså op i systemet i Danmarks Lærerforening.

Herfra arbejdes der også løbende for at forbedre medlemmernes arbejdssituation. Lige fra

kongresser, kredsformandsmøder, konferencer, møder med de nærliggende kredse, uddannelse af tillidsrepræsentanter og til baglandsmøder forud for hovedstyrelsesmøder, så er målet at skabe bedre arbejdsvilkår. Desuden har vi brugt konsulenter fra hovedkontoret i forbindelse med fyringer.

Det giver en god sammenhængskraft i hele Danmarks Lærerforening, at alle i hele systemet arbejder sammen.

Lige fra Vestjysk Lærerforenings lokale forankring her i Nordvestjylland til hovedstyrelsen ved f.eks. Niels Lynnerup, der gerne kommer til vores TR-møder og medlemsmøder for at høre om vores problemstillinger. Dette bruger han efterfølgende i hans hovedstyrelsesarbejde.

Pensionisterne i Vestjysk Lærerforening er den gruppe, der har den største medlemsfremgang.

Det kan jeg godt forstå, for med den ildhu jeres bestyrelse laver forskellige arrangementer, kan man kun glæde sig.

I skal have en stor tak.

I det daglige på kredskontoret er de ansatte selvfølgelig en stor støtte. Både fordi jeg ser, hvordan I hjælper medlemmerne, men også fordi I laver oplæg eller beregninger til os andre, så vi altid er velforberejdede ved forskellige møder.

Mon ikke jeg ved afslutningen af generalforsamlingen får lov til at sige noget mere til de ansatte og kredsstyrelsen?

Hermed overlader jeg denne mundtlige beretning og den mindre skriftlige beretning, som vi sendte ud til jer, til generalforsamlingens behandling.