

Generalforsamling 2017 i Vestjysk Lærerforening

Mundtlig beretning.

Hvad skal der til, for at du og dine kolleger kan lave fremragende undervisning?

Sådan spørger den nye undervisningsminister på sin Facebook-side lærerne i den danske folkeskole.

Det er da herligt, at hun vil høre lærerne om, hvordan vi i fællesskab kan genskabe arbejdsglæden og lave bedre rammer for undervisningen i folkeskolen.

Nu kan der være mange meninger og veje til at skabe bedre undervisning.

Det er spændende at undervise børn og gå på opdagelse i deres forståelse af det faglige stof.

Vi er rigtig mange, der i den grad brænder for at gøre en forskel for eleverne, men der er et kæmpe gab mellem intentioner og de reelle muligheder. Der er meget stor afstand fra politikeres og embedsmænds forventninger om, hvad vi som lærere skal og kan præstere – til de faktiske forhold og muligheder.

Så et par bud til Merete Riisager kunne være:

Tid til at forberede den gode undervisning.

Det er strengt nødvendigt at nedsætte lærernes undervisningstid og dermed øge forberedelsestiden for den enkelte lærer for at skabe større kvalitet i undervisningen. Hvis forholdet mellem undervisningstid og forberedelsen bliver bedre, vil det samtidig øge lærernes arbejdsglæde, da de vil føle, at de kan gøre deres arbejde tilfredsstillende. Samtidig vil det også kunne rekruttere flere dygtige og engagerede lærere til arbejdet i den danske folkeskole.

Kortere skoledage.

Det er nødvendigt, at man kigger på, hvordan skoledagen for eleverne gøres kortere. Den understøttende undervisning ser ikke ud til at have den ønskede effekt med at gøre eleverne dygtigere. Der er ingen grund til at undervisningstimer bare skal være fyldt i en skoledag.

Altså mere kvalitet i de fagfaglige timer ved hjælp af to-lærerordninger.

Men det er ikke kun folkeskolelærerne, der oplever en stor forskel på forholdet mellem ressourcer og arbejdsopgaverne. PPR, UU og konsulenter har fuldstændig de samme problemer her. Så de må ikke glemmes i vores fælles bestræbelser på at skabe bedre arbejdsvilkår.

Uanset hvor vi er ansat i skoleverdenen, oplever flere og flere medarbejdere et opskruet tempo, en større styring oppefra samt stadig større vanskeligheder med at skabe kvalitet i løsningen af de opgaver, vi står med.

Jeg håber, at undervisningsministeren med hendes forslag om at lave forsøg med folkeskolereformens elementer på 50 skoler kan lave en realistisk og brugbar tilretning af folkeskolereformen i samarbejde med lærerne og kommunerne. Vi har brug for en skole, der danner vores børn og rustet dem til fremtidige udfordringer som hele demokratiske mennesker.

Kredsstyrelsen tager medlemmernes arbejdsvilkår meget alvorlig.

Vi taler med skoleledere, embedsmænd og politikere om det.

Men der er ikke hul igennem hele tiden. En af måderne, som kunne vise kommunernes vilje til at tage vores arbejdsforhold alvorligt, er indgåelse af lokale aftaler.

I dag har ca. 2/3 af kommunerne i Danmark en eller anden form for aftaler på lærerområdet.

Her i kredsens område har vi i skrivende stund kun fået lavet et samarbejdsgrundlag i Struer.

Desuden er der indgået skoleaftaler på tre skoler i Struer.

De to andre kommuner har indtil nu ikke vist interesse for selv at tage et lokalt ansvar sammen med Vestjysk Lærerforening.

Vi føler nok, at det er embedsmændene, der er meget tro i forhold til Kommunernes Landsforenings modstand mod aftaler.

Kredsstyrelsen mener modsat, at indgåelse af lokale aftaler viser, at begge parter har den fornødne respekt for hinandens arbejde. Vi mener, at det er positivt, når kommunerne og skolerne er parate til at lytte og indgå forpligtende lokale aftaler med medarbejderne.

Derfor skal vi have de lokale politikere på banen.

En undersøgelse fra Danmarks Lærerforening viser faktisk, at lærerne søger hen mod de kommuner, der har indgået en aftale med den lokale kreds.

Fornylig hørte jeg, at fem ansøgere til en lærerstilling i vores område som det første spurgte, om der var indgået en lokalaftale om arbejdets tilrettelæggelse. Der var fem ansøgere!

Så det betyder noget, at kreds og skoleleder/kommune indgår en aftale. Det skal gøres attraktivt at være i et lærerjob for at tiltrække de bedste lærere til verdens bedste job, når det lykkes.

Vi kæmper for en god folkeskole, hvor hver skole får et større rum til at udfylde folkeskolelovens almentdannende formål. Lige nu hører jeg fra skoler og lærere, der fortæller om, at den kommunale forvaltning stiller minutiøse krav til undervisningen. De nye fælles mål virker som en spændetrøje og bliver et redskab til centralistisk styring, ofte hvor kommunale embedsmænd og ikke den enkelte skoleleder og lærer afgør, hvad der skal ske i klasselokalet. Værre bliver det kun, når de nye læringsmål åbenbart også er langt mere snævre end folkeskolelovens brede, almentdannende sigte.

Læringsmålstyret undervisning er konstrueret i et samarbejde mellem embedsmænd i Undervisningsministeriet og nogle udvalgte forskere. Der er ingen evidens for, at det virker, og der ingen lovmæssig belæg for læringsmålstyringen.

På vores TR-tur til København havde vi fornøjelsen af at diskutere med Marianne Jelved.

Hun er bestemt ikke tilhænger af læringsmålstyret undervisning.

Hun har i et interview fortalt, hvad hun råder lærere til, når de siger til hende, at der på deres skole er indført læringsmålstyret undervisning.

"Jeg siger til dem, at det behøver I ikke rette jer efter. I styrer selv metoderne. Det andet er metodetvang. I skal undervise med metodefrihed. Ellers er I systemfunktionærer. Så gør I jo bare, som systemet siger, uden at bruge jeres professionelle viden om, hvad en lærer er".

I folkeskolens formålsparagraf hedder det, at skolen skal udvikle arbejdsmetoder og skabe rammer for oplevelse, fordybelse og virkelyst. Der er altså formuleret et politisk krav til skolen og lærerne om at skabe faglige oplevelser for eleverne.

Men når de samme politikere samtidig dikterer målstyret undervisning og synlige læringsmål, kan det nemt spænde ben for de faglige oplevelser. For når målstyring bliver den dominerende metode, som det sker mange steder i folkeskolen, er der ikke plads til oplevelser.

Så bliver det at skabe synlige læringsresultater nemlig det vigtigste. Synlig læring handler vel egentlig om at gøre læringen synlig for eleven. Men hvilken lærer gør ikke det i forvejen?

Den danske folkeskole presses ud på en vej, hvor der jages kortsigtede, målbare resultater, og hvor undervisningen ofte ender med at være undervisning i at bestå tests. Men hvad så med det abstrakte? Hvad med det relationelle? Lad os stå fast på den danske skoletradition, der skaber mennesker i et stærkt fællesskab.

Uddannelsesforsker Andy Hargreaves kritiserer denne testmani.

Han anbefaler at sætte fokus på samarbejdet mellem lærerne.

Simpelthen fordi det virker!

Så kunne lærerne sammen skabe et formål med undervisningen, hvilket vi i øvrigt altid har gjort.

Vis lærerne den tillid at gøre os til jævnbyrdige sparringspartnere i det store skoleprojekt.

Det vil øge forudsætningerne for, at folkeskolereformen og inklusionsopgaven når værdigt i land.

Det vil skabe en endnu større velvilje hos lærerne til at udføre deres bedste bud på en folkeskole.

Men det kræver også, at der bliver lyttet til hver enkelt lærer. Der skal lyttes til de lærere, der ved MUS-samtalen fortæller, at de ikke har mulighed for at forberede sig til undervisningen.

Der skal lyttes til den lærer, der orienterer ledelsen om, at hun igen i dag ikke har kunnet gennemføre en dansktime, fordi en af eleverne havde en dårlig dag, kaster rundt med stole og klassepædagogen ikke er vikardækket.

Så bliver det nemlig svært at tage sig af den udadreagerende elev, samtidig med at der skal bøjes navneord!

Det er op til politikere og forvaltning at sørge for ressourcer til at skabe et rum, så ingen lærer skal opleve dette.

Og lykkes det ikke, er lærerne flyttet til en anden kommune eller har skiftet arbejde.

Det kommer ikke bag på os, at Arbejdstilsynet sidste år bemærkede et så fortravlet miljø på skolerne, at det kan gå ud over lærernes sundhed.

Der er de seneste år kommet langt flere opgaver og mindre tid til at løse dem.

Det er blevet sværere for lærerne at nå forberedelse, undervisning, samarbejde og følge op på eleverne. Det er enormt slidsomt, hvis man ikke kan nå at løse sine opgaver fuldt ud.

En rapport fra FTF konkluderer, at en del af problemet består i en ændring fra tids- til opgavestyret arbejde i de traditionelle ansættelsesforhold med en øvre arbejdstid.

Hvilket gælder for langt de fleste af vores medlemmer.

Denne form for selvledelse kan gøre det svært at trække grænsen for, hvad man har ansvar for, hvornår man har løst opgaverne tilfredsstillende, og hvornår man har arbejdet nok. Det kan godt være en bevidst ledelsesstrategi, fordi ledelsen ved, at jo mere selvledelse, man delegerer ned i yderste led, jo mindre kigger medarbejderen på arbejdstiden.

På den måde kan man under dække af selvstyre spare penge!

Vi har i kredsstyrelsen brugt meget tid på netop denne problematik i vores snakke med politikere og embedsfolk.

Men det er klart, at hvis selvledelse består i, at ledelsen sender problemer videre uden at tage snakken om, hvordan man får dem løst, så er det kujonledelse!

Man skal som leder tage ansvaret for problemerne, og selvledelse nytter ikke, hvis det giver medarbejderen en umulig hverdag med uacceptable arbejdsvilkår.

Jeg kunne i disse situationer godt tænke mig, at medarbejderne fik mulighed for at bringe deres fagprofessionelle viden i spil, så leder og medarbejdere sammen kunne afklare, hvordan ressourcerne skal fordeles. Der skulle være en reel dialog mellem ledelse og medarbejdere med klare udmeldinger fra begge parter. Derved kunne arbejdet organiseres bedre.

Det sker desværre nok ikke lige i morgen. Hvad kan vi så gøre i mellemtiden? I denne tid er vi rundt på faglig klub møder på alle arbejdssteder, hvor vi har medlemmer.

Her hører vi fortællinger fra jeres hverdag, som vi bringer ind i debatterne med forvaltningerne og politikerne. De skal i hvert fald ikke kunne sige, at de ikke har hørt det.

Men konkret ude på skolerne er vi nødt til at passe på hinanden. Det kan gøres ved at holde flere medarbejdermøder, hvor arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og arbejdsglæde er på tapetet. Så er der et fælles afsæt til samtaler med ledelsen.

Og så må I meget gerne bruge kredsstyrelsen og konsulenterne som sparringspartnere.

Jeg ved godt, at det er svært i en travl hverdag, men vi er nødt til at have øje for hinanden for vores allesammens skyld. Ingen af os er interesserede i, at nogen brænder ud. Især set fra en almindelig menneskelig vinkel, men også fordi vi godt ved, hvem der står med arbejdsbyrden, hvis nogen bliver syge. Heldigvis mærker vi interessen for hinandens arbejdsvilkår, når vi besøger arbejdspladserne på de før omtalte faglig klub møder.

En af de store opgaver i folkeskolen i dag er inklusionsopgaven.

Inklusion er i bund og grund en sympatisk tanke. Det handler om, at alle børn skal være en del af et fællesskab, hvor de trives og lærer noget.

Selve tanken bag inklusion er der da heller ikke mange, der har kritiseret.

Men bagsiden er, at det er en spareøvelse, hvor idealerne alt for ofte skjuler det økonomiske rationale bagved. Idealerne ryger, ikke mindst fordi den danske folkeskole er presset økonomisk nok i forvejen, hvilket bl.a. medfører højere elevtal i klasserne.

Lærerne er gennem mange år blevet mødt med kritik for ikke at lykkes med at skabe kvalitet i inklusionsopgaven, fordi politikere og embedsmænd ud fra et økonomisk og administrativt synspunkt ser opgaven som ganske klar og statisk.

Hvilket er i modsætning til den foranderlighed, som konstant viser sig i opgavens omfang og intensitet, hvilket lærerne udmærket godt kender fra klasselokalet.

Lidt polemisk kan man sige, at et klart og enkelt blik på inklusionsopgaven har været et stålsat mål for strategilæggerne i denne sag!

Lærerne har været mødt med krav om, at fagligheden trængte til et stort løft, og der har været sat spørgsmålstegn ved, om lærerne var den rigtige faggruppe til at løse opgaven (pædagogerne). Oveni det har vi en underfinansieret folkeskolereform, og de midler, som skulle være flyttet fra specialundervisningen til almenskolen blev pludselig usynlige.

Måske er det en ide, at beslutningstagerne lytter til lærerne nede i maskinrummet, inden man sætter et sådant prestigeprojekt i søen, der risikerer at gå på grund i den virkelige verden.

Som skrevet i den skriftlige beretning har vi gennemført en inklusionsundersøgelse på landsplan.

Tak fordi I tog jer tid til svare på undersøgelsen.

Det betyder meget for os, da vi nu har et statistisk materiale, som vi kan bruge i vores snakke med forvaltning og politikere.

Da vi i kredsstyrelsen for nogle år siden sagde til kommunerne, at der ville blive mangel på læreruddannet personale, slog de det hen med bemærkningen om, at det ikke var et problem i vores kommune.

Nu er politikerne vendt på en tallerken. De er jo heller ikke interesseret i at mangle lærere til faste job. Men så må politikerne til at gøre det attraktivt at være lærer netop i deres kommune.

En undersøgelse fra 2016 viste, at hver sjette nyuddannede lærer forlader skolen efter det første år.

Det er jo samfundsøkonomisk helt galt, at vi uddanner nogen, som stopper igen. Der er da så rigeligt brug for dem i folkeskolen.

Det kunne afhjælpes ved en mentorordning og måske et reduceret timeantal for nydimentterede lærere.

Hvilket overhovedet ikke en ny ide. Det var en fast standard i 90-erne og 00-erne, da der var flere penge i folkeskolen.

Så der skal en øget indsats til for at beholde de nyuddannede i folkeskolen, hvilket kræver flere midler til skolevæsenet.

Men det er ikke kun de nyuddannede, der forlader folkeskolen.

En forsker fra UCC har undersøgt lærernes bevæggrunde for at søge væk fra folkeskolen.

Konklusionen er ganske kort:

Lærerne stopper i folkeskolen, når tilliden er væk!

At de ikke får tid til at gøre deres arbejde professionelt.

Grunden til tillidstab kan samles i 4 overskrifter:

Forjagede arbejdsmåder, altså for mange opgaver og for få ressourcer.

Udefra og ovenfra kommende styring, tilsyneladende ved alle andre end lærerne bedst.

Tidspres og klokkeslæt, fast arbejdstid og mange opgaver gør ikke det professionelle lærerarbejde nemmere.

Dårlig ledelse, hvor skolelederne glemmer personalet og har mere travlt med at tilfredsstille kommunens mål.

Så løsningen er at få genindført attraktive arbejdssituationer på skolerne, hvor lærerne har et professionelt råderum til at udføre deres kerneopgave.

Og lærerne vil gerne tage medansvar for at udvikle attraktive skoler, hvis de får mulighederne for det.

Men vi har også i Nordvestjylland et problem med, at regeringen over de næste fire år vil skære voldsomt på professionsuddannelserne.

Når besparelserne er gennemført vil hver tiende ansat på professionsskolerne i dag være væk. Det kan få konsekvenser for læreruddannelsen i Nr. Nissum, der er et relativt lille uddannelsessted. Vi er nødt til at kæmpe for, at vi også fremover har en læreruddannelse i vores område, da vi ellers kan komme i en situation, hvor der ikke er læreruddannede til de opslåede stillinger i vores tre kommuner.

Husk på, at de nyuddannede også tager arbejde på privat – og efterskoler.

Hoveddagsordenen bag folkeskolereformen var, at vi skulle styrke elevernes faglige niveau.

Vi ved, at noget af det der betyder mest for elevernes udbytte af undervisningen, er lærerens kvalifikationer.

Derfor forekommer det noget besynderligt at nedprioritere antallet af lærere i folkeskolen.

Vi ser allerede i dag, at eleverne i den danske folkeskole i stigende grad møder en pædagoguddannet i en undervisningssituation.

Det gøres bl.a. ved, at der i den økonomiske tildeling til skoler er beregnet, hvordan timerne til den understøttende undervisning kan deles mellem lærere og pædagoger. Typisk 50 % lærere og 50 % pædagoger.

Der er faktisk på landsplan ansat flere end 600 fuldtidsansatte pædagoger mere i skolen fra 2013 til 2016.

Mere besynderligt bliver det, når mange pædagoger oplever, at de ikke er rustet til at varetage disse opgaver - ifølge en rapport fra KORA, udarbejdet i 2016.

Undervisningsministeren mener ikke, at folkeskoleeleverne skal opleve at sidde i den obligatoriske lektiecafe uden den faglige hjælp, de har brug for. Pædagoger skal heller ikke stå i en lektiecafe og "blive skubbet ud på tynd is". Hun understreger, at pædagogerne skal bruges i skolen, hvor det giver mening, og derudover understøtte lærernes undervisning.

I november måned var tillidsrepræsentanterne, skolelederne og forvaltningerne til et dialogmøde arrangeret af Danmarks Lærerforening og Kommunernes Landsforening. Der skulle diskuteres, om de berømte 15 punkter fra sidste overenskomst virkede på skolerne.

Her blev det udstillet, hvor lang afstand der er fra klasselokalet til gangene på forvaltningerne.

Fra tillidsrepræsentanterne var der et ønske om gennemsækelighed i fordelingen af arbejdsopgaverne, tid på opgaverne osv.

Forvaltningerne oplevede, at arbejdstidsreglerne faktisk fungerer ganske godt.

Fordi skolelederne taler da med lærerne og tager sig af problemerne!

Så det er måske ikke så mærkeligt, at det ind i mellem er op ad bakke - specielt i Lemvig og Holstebro Kommune.

Vi har stadig et samarbejdsgrundlag i Struer. Det blev i år udvidet med tre skoleaftaler om lærernes arbejdstid, hvilket har haft stor bevågenhed i hele landet.

Kredsstyrelsen mener, at det er yderst positivt, når man på skolerne er parate til at lytte til medarbejderne og indgå aftaler med Vestjysk Lærerforening.

Men trods det sker der også besparelser i Struer Kommune. Politikerne har bestemt ikke at spare på "de varme hænder", men på ledelse. Nu forsvinder ledelsesopgaver jo ikke bare, fordi man får et mindre antal ledere.

Kredsstyrelsen er meget opmærksom på, hvordan besparelserne rammer.

For hvis ledelsesopgaverne stadig er der, kan det nemlig betyde afskedigelser af medarbejdere.

Politikerne i Struer har bestemt, at de ikke vil røre ved skolestrukturen. Hvilket i den nye tildelingsmodel så får den virkning, at der sendes penge fra de store skoler til de små skoler. Kredsstyrelsen mener, at politikerne burde tilpasse ressourcerne og tildele den økonomi, der sikrer et godt og højt ambitiøst serviceniveau på alle skoler.

På Limfjordsskolen har der været en noget uskøn fyringsrunde netop på grund af økonomi.

Og så har kommunen lige fundet ud af, at byggeriet i Gimsing bliver 12 mio. kr. dyrere!

Tillidsrepræsentanterne i Lemvig og kredsstyrelsen ønsker en lokalaftale. Samlet snakker og forklarer vi om dette alle de steder, vi har mulighed for det overfor beslutningstagere og forvaltning.

Læringsportalen Meebook er den store åbenbaring i kommunen, men den endnu ikke implementeret i den daglige undervisning.

En samlet kommunalbestyrelse indgik i september et budgetforlig for 2017. På vores område blev undervisningen friholdt for besparelser, og der blev afsat 1 mio. kr. til IT på skolerne. Politikerne forventer, at alle elever kan få adgang til en computer indenfor de kommende år.

Det blev yderligere aftalt, at der arbejdes hen imod frit skolevalg i hele kommunen, samt at der i 2017 skal aftales en minimumsmodel på skoleområdet.

I Holstebro mangler vi som sagt også en lokalaftale.

Holstebro ligger stadig som den kommune, der bruger næstfærrest penge til nettodriftsudgifter pr. elev i Danmark (2015-tal).

I forhold til landsgennemsnittet mangler skolevæsenet ca. 60 mio.kr. om året.

Så selv om vi på skoleområdet har fået tilføjet en hel del penge og været fritaget for besparelser, så er der stadig muligheder for forbedringer.

I årets løb er der lavet landsbyordninger på en række skoler uden for Holstebro by.

Kredsstyrelsen er som udgangspunkt positivt indstillet overfor dette. Det kan betyde, at man i større grad kan bevare et skole- og dagpasningstilbud i de mindre bysamfund. Men det giver formentlig ændringer i arbejdsforhold f.eks. i MED-systemet.

På midtbyskolerne ved lærerne nu, hvilket arbejdssted de skal være på fra august 2017, troede vi alle. Det er der så sået tvivl om i de seneste dage.

Vi er sådan set ikke i tvivl om, at lærerne har fået det indtryk, at i tilfælde af overtallige lærere på skolen i midtbyen ville der køres med en overkapacitet. Det har skolechefen og skoledirektøren sagt flere gange.

For god ordens skyld vil jeg sige, at det ikke er politikerne, der har sagt det.

Men der forestår stadig et stort arbejde med at samle forskellige kulturer på skolerne i Holstebro by. Jeg håber virkelig, at der vil være tid til dette i de kommende skoleår.

Det er jo en fælles opgave, der ikke kan sættes ind i et regneark!

Men jeg ved, at der bliver gjort et stort stykke arbejde fra skolelederne, tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne i forbindelse med disse tiltag.

Personligt forstår jeg stadig ikke, hvorfor Birken og OBS-klasserne skal ledes fra ungdomsskolen. Den eneste gruppe elever, der ikke skal gå sammen med almenklasserne.

Og jeg forstår ikke, at den enkelte skolebestyrelse ikke kan få lov til at lave forsøg med kortere skoledage for eleverne, som man nu ser det meget rundt i landet f. eks. i Lemvig.

Der er formentlig også ændringer på vej på Uddannelsescenter Mariebjerg.

Her har vi haft møde med tillidsrepræsentanten, og vi følger nøje med.

Jeg har siddet i det ansættelsesudvalg, der har ansat den nye Børn og Unge direktør, som blev Susanne Ebdrup, der kommer fra en stilling som fagchef i Lemvig.

Umiddelbart efter fik skolechef Michael Gravesen nyt arbejde på Fyn.

Så det bliver to helt nye personer, der skal køres ind på vores område.

Alle medlemmer er vigtige i Vestjysk Lærerforening. Derfor bestræber kredsstyrelsen sig på at komme rundt på alle arbejdspladser, hvor vi har medlemmer, mindst en gang om året.

Vi får vigtig viden om jeres arbejdsvilkår, når vi kommer rundt. Tak for det.

På de faglige klub møder, vi er rundt på for tiden, snakker vi bl.a. om overenskomstforhandlinger i 2018. Vi har i forbindelse med opstilling af vores lokale krav til forhandlingerne planlagt tre medlemsmøder i begyndelsen af maj måned.

Invitationen kommer senere via jeres tillidsrepræsentant.

På generalforsamlingen sidste år gik vi fra 9 til 7 kredsstyrelsesmedlemmer.

Vi har i kredsstyrelsen talt om dette og er kommet frem til, at det er et passende antal personer til arbejdsopgaverne.

Der er også blevet plads til en del nye tiltag i kredsstyrelsens arbejde.

Vi deltog for første gang siden lockouten med 4 kredsstyrelsesmedlemmer i Kommunernes Landsforenings børnetopmøde i begyndelsen af februar måned.

Her mødte og talte vi med mange lokale politikere.

Vi bruger i det hele taget meget tid på politisk arbejde, som i sin natur ikke altid er egnet til offentliggørelse.

Men stol på, at vi hele tiden har medlemmernes arbejdsforhold i baghovedet, når vi taler med politikere.

Helle Døj er med til på landsplan at udarbejde et folkeskoleideal - et emne vi har talt om på de faglige klub møder.

Så er vi kommet på Facebook! Det er jo en anden måde at komme ud med vores synspunkter på.

Vi har faktisk også tænkt os, at det skal bruges i forbindelse det kommende kommunalvalg.

Alt tyder på, at folkeskolen kommer til at fylde meget i valgkampen, og der skal vi være med.

Her kan Facebook blive et godt redskab. Det udelukker naturligvis ikke de mere almindelig brugte kommunikationsmedier, som vi også vil benytte.

På det her tidspunkt i beretningen er jeg kommet til taksigelserne.

En stor tak til alle vores medlemmer. I gør hver dag et stort stykke arbejde.

Er I klar over, at skolelærerne kommer på en nydelig 7. plads på den nyeste troværdighedsskala over erhverv i Danmark?

Nederst på skalaen ligger politikerne – lige bagved journalister og bilhandlere!

Tillidsrepræsentanten er en central figur på arbejdspladserne. De sparrer tit med os på kontoret. Så jeg ved, at de tager jeres arbejdsvilkår alvorligt.

I skal ros for jeres indsats.

I skal på arbejdspladserne også huske at rose TR-eren og tag så arbejdsmiljørepræsentanten med i samme omgang.

Tak for en god tur sammen med TR-ere og kredsstyrelsen til København i januar.

Og tak for jeres input på vores TR-møder.

Kredsstyrelsen skal også have en stor tak fra mig. Vi har et godt samarbejde, som gør dette lettere for mig at være formand. Hvis vi skal løfte noget på medlemmernes vegne, er sammenholdet i kredsstyrelsen vigtig.

Sammenhængskraften er vigtig i hele vores organisation – fra medlemmerne, over TR og kredsstyrelse helt op til Anders Bondo, hvis vi sammen skal forbedre vores arbejdsforhold.

Vores pensionistbestyrelse gør et stort stykke arbejde for vores fælles medlemmer.

Jeg hører kun om stor ros til jer. Så mange tak for indsatsen.

Jeg glæder mig hver dag til at komme på kredskontoret, fordi vi har tre kompetente personer ansat, som virkelig gør deres arbejde godt for medlemmernes skyld. Men også fordi vi er rigtig gode til at grine sammen, hvilket er vigtigt i en travl hverdag.

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