Ballerup Lærerforening

Generalforsamling 27.marts 2009

Referat

Pkt.1 Valg af dirigent
John Jensen (formand for BLF) foreslog Jon Kowalczyk (JK) som dirigent. JK blev valgt.
JK kunne konstatere, at generalforsamlingen var lovlig indkaldt ifølge vedtægterne og dermed beslutningsdygtig.
Ingen var uenig i dette.
Da der ikke skriftligt er indgivet forslag til formanden udgår pkt.4 på dagsordenen

Pkt.2 Fastsættelse af forretningsorden
Forslag til forretningsorden var trykt i den skriftlige beretning.
Forretningsordenen blev godkendt.
JK orienterede om at medlemmer af lederforeningen ikke har stemmeret ifølge DLFs vedtægter med mindre der er tale om valg af formand.
Pia Scharffenberg, Claus Bendixen, Peter Hammershøj og Arne Clausen blev valgt som stemmetællere.

Pkt.3 Formandens beretning

Mundtlig beretning 2009

I denne beretning vil jeg sige en hel del om forhandlingerne om løn – og arbejdstid Jeg vil også komme ind på spørgsmålet om rummelighed og inklusion, lærermangelsituationen og noget om samarbejdet med Ballerup Kommune.
Som I ved lykkedes det ikke at blive enige med Ballerup Kommune om en ny arbejdstidsaftale byggende på 08 aftalen - som blev aftalt mellem Kommunernes Landsforening og Danmarks Lærerforening ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2008.
Det var en del af 08 aftalen, at de enkelte kredse og kommuner lokalt skulle forsøge at lave en arbejdstidsaftale byggende på den centrale aftale.
Når man snakker arbejdstidsaftale er der nogle begreber, det er vigtigt at kende.

08 aftalen er som sagt den aftale, der blev indgået ved sidste overenskomst.
05 aftalen – mødeplansaftalen – det er den centrale arbejdstidsaftale, som vi anvendte som tilbagefaldsmodel det skoleår, vi var ”uenige ” med Kommunen.
KTO aftalen er den særlige aftale, der kun er i Ballerup Kommune.
Det var bare for at afklare begreberne.
Som I også ved stemte et massivt flertal i Ballerup Lærerforening jo nej til overenskomst 08.
Begrundelsen for vores nej var bl.a. modstanden mod enkeltelementer i 08 aftalen.

De elementer i 08, som vi var mest kritiske overfor, var især spørgsmålet om tilstedeværelsespligten, spørgsmålet om aftaleretten – altså hvem der skal indgå aftaler om lærernes arbejdsvilkår, spørgsmålet om planlægningsbestemmelserne – og spørgsmålet om

konsekvenserne af ændringen fra det udvidede undervisningsbegreb til det traditionelle undervisningsbegreb.
Vi kunne også se nogle fordele i 08aftalen – først og fremmest at tankegangen bag er at øge den enkelte lærers professionelle råderum og dermed give den enkelte lærer bedre mulighed for at prioritere imellem opgaverne. Det er også en fordel, at en stor del af lærerarbejdet er bundet op på undervisningen, således at det vanskeliggør kommunale besparelser på en række områder, hvis man ikke samtidig ville spare på elevernes undervisningstid.
Da vi indledte forhandlingerne var vores forudsætning selvfølgelig, at vi gik efter de fordele, vi så i aftalen, men at de forringelser, der var i 08, ikke skulle genfindes i en eventuel ny lokal Ballerupaftale.
I kredsstyrelsen besluttede vi derfor efter en del drøftelser, at vores mandat i forhandlingerne først og fremmest skulle være at få præciseret, hvad der lå i de to begreber om det professionelle råderum til lærerne og den ændrede ledelsesrolle.
Hvis der var enighed om disse to helt overordnede spørgsmål var der et godt udgangspunkt for realitetsforhandlinger om selve udformningen af aftalen.
Vi vidste jo godt, at der også var mere konkrete knaster – f.eks. hvem der skal indgå aftaler om arbejdstid - om det var kredsen, tillidsrepræsentanten eller den enkelte lærer. f.eks. om det var en mulighed at give læreren mellemtimer uden beregning og eksempelvis arbejdsdage, hvor man kun havde en enkelt lektion og f.eks. hvordan arbejdstidsaftalen ville blive for enkelte medlemsgrupper, som rammes af det ændrede undervisningsbegreb.
Endvidere var det også en forudsætning for en 08 arbejdstidsaftale, at der samtidig blev aftalt en helt ny lønaftale. Dette skyldes bl.a. at en række tillæg bortfalder, hvis der aftales en 08 arbejdstidsaftale. Så der var nok af forhandlingsstof.
Vi holdt en lang række forhandlingsmøder med Ballerup kommune, hvor vi både drøftede de helt overordnede spørgsmål, jeg nævnte før, og derefter minutiøst paragraf for paragraf gik 08 arbejdstidsaftalen igennem.
Denne række af forhandlingsmøder viste, at der på helt afgørende områder ikke kunne opnås enighed, hvorefter Ballerup kommune foreslog, at vi i fællesskab konstaterede, at det ikke var muligt at lave en aftale byggende på 08 grundlaget. Dette tilsluttede vi os.
Der var vi sådan set også nødt til.

Tillid – kontrol
Den helt overordnede uenighed handlede efter vores opfattelse om tilliden til den enkelte lærer og lærerteamet.
I 08 aftalen er hovedtanken, at den enkelte lærer skal have et større professionelt råderum til at foretage de nødvendige prioriteringer der er indenfor undervisningsopgaven.
Det vil sige, at læreren og lærerteamet selvstændigt kan prioritere arbejdsopgaverne ud fra en professionel vurdering af, hvad der er pædagogisk nødvendigt i den givne situation.
Læreren og lærerteamet kan eksempelvis vælge at opprioritere skole/hjemsamarbejdet i en periode og til gengæld bruge mindre tid på eksempelvis mødevirksomhed. Derfor var det helt uacceptabelt for os, at Kommunen stillede som et ultimativt krav, at det enkelte klasseteam skulle aflevere en plan for teamets møder for hele skoleåret.
Det var netop en afgørende forudsætning for aftalen, at det var den enkelte lærer og det enkelte lærerteam, der selvstændigt skulle prioritere de forskellige arbejdsopgaver herunder omfanget af teamets mødevirksomhed.
Hvis kommunens opfattelse var blevet resultatet, ville det reelt betyde, at lærerne kun havde mulighed for at opprioritere nye opgaver f.eks. et ekstra forældremøde, men ikke havde mulighed for selv at nedprioritere andre opgaver.
Professionelt teamarbejde bygger ikke på et stift og bureaukratisk system, hvor lærerne skal mødes på bestemte tidspunkter for at opfylde et behov fra skolelederen til eventuelt ”at komme forbi”.
Vi må også retfærdigvis sige, at dette krav om klasseteamets tilstedeværelse på skolen på bestemte tidspunkter udfra en årsplan for klasseteamets møder ikke er fremført af skolelederne

generelt, men kun af kommunens forhandlere. Vi har tværtimod fået flere tilkendegivelser fra skoleledere om, at de bestemt ikke behøvede denne mødepligt.
Jeg har tidligere her fra talerstolen kaldt denne form for tilstedeværelsespligt for en ”moderne form for pælesidning”, - denne arbejdsform – jeg kan se dig ergo arbejder du – har man efterhånden forladt på de fleste andre moderne arbejdspladser.
Man kan for øvrigt undre sig over at kommunen fastholdt dette synspunkt, når alternativet til en 08 aftale sandsynligvis er den nuværende KTO aftale, hvor skolelederen ikke har mulighed for at beslutte, at læreren har tilstedeværelsespligt på skolen i den forberedelses- og teamtid, der indgår i 1=1 faktoren. Det er altså en konstruktion, vi har forladt i den nuværende arbejdstidsaftale, når det handler om teamarbejdet i den enkelte klasse.
Jeg er opmærksom på, at muligheden er til stede i 40 timers puljen, hvor lederen godt kan beslutte hvor, hvornår og med hvem, der skal holdes teammøder om undervisningen.
Der er heldigvis en del skoler i Ballerup, hvor lederen har så meget tillid til lærerne, at de selv har fået ansvaret for anvendelsen af denne pulje.
Jeg ved på den anden side også, at der er skoler, hvor det minutiøst fra skolelederens side er besluttet, hvad der skal ske i 40 timers puljen. Jeg har hørt en del ”underholdende” historier fra en sydlig skole i kommunen, at når lærerne er til møder i 40 timers puljen starter det ofte med et spørgsmål, om mødet nu er i årgangsteamet – i fagteamet – i afdelingsteamet osv. Man kan godt spørge sig selv om, der ikke ville komme mere kvalitet i undervisningen ud af, at lærerne selv havde disse timer i hånden og selv besluttede, om man ville bruge dem til den ene eller anden form for teamsamarbejde.
Men dette er jo et spørgsmål om vores lokalaftale og ikke direkte noget med 08 aftalen at gøre – så tilbage til den.
Vi fandt altså, at kommunens synspunkt om tilstedeværelse byggede på en gammeldags ledelsesopfattelse, hvor kontrol af teamets fremmøde er vigtigere end indholdet og resultatet af mødet. Hvis der er et problem ift. enkelte lærere, der ikke ønsker/vil deltage i teamsamarbejdet, må der ledelsesmæssigt tages fat på det problem. Svaret er ikke at uddele kollektive eftersidninger til hele lærergruppen, men at tage fat om problemet i forhold til den enkelte lærer. Det kræver både ledelsesmæssigt mod til at ville løse problemerne og ledelsesmæssig tillid til den
majoritet af lærere, der udfører deres arbejde/herunder teamarbejdet under ansvar og uden problemer.

Aftaleret
Den anden afgørende knast handlede om, hvem der skal indgå aftaler om de enkelte arbejdsopgaver i forbindelse med skoleårets planlægning.
Det var en afgørende forudsætning i 08 aftalen, at den skulle være ubureaukratisk og fleksibel. Det er vi helt enige i, men det får selvfølgelig konsekvenser, når dette skal konkretiseres.
Efter vores opfattelse skal kommunen og kredsen først forsøge at lave de nødvendige kommuneakkorder for de opgaver, der er fælles for alle skolerne – eller hvor enkelte lærere udfører fælleskommunale opgaver.
Efter at kommune og kreds er færdig med kommuneakkorderne skal tillidsrepræsentanten sammen med skolelederen aftale de nødvendige skoleakkorder.
Dernæst er der i 08 aftalen mulighed for, at skolelederen sammen med den enkelte lærer kan aftale tidsforbruget til en bestemt opgave.
I dette tilfælde er det skolelederen, der beslutter timetallet.
Det var den sidstnævnte konstruktion, der gav anledning til de største uenigheder. Som I sikkert kan huske fra arbejdstidskonflikten for to år siden, var muligheden for timerammer også der et centralt tema. Det har aldrig i de aftaler, der er indgået mellem Ballerup Lærerforening og Ballerup Kommune været muligt for skolelederen at indgå aftaler om arbejdstid med den enkelte lærer. Dette ønskede vi heller ikke i en ny lokalaftale, men kunne selvfølgelig ikke komme bort fra at muligheden eksisterede i 08 aftalen.
Derfor var det helt centralt, at der var enighed om, hvad der lå i begrebet om timerammer.

Efter vores opfattelse måtte det være en absolut undtagelse, at der skal forhandles arbejdstid mellem den enkelte lærer og skolelederen, og at tillidsrepræsentanten skulle have mulighed for at deltage i disse forhandlinger. Vi opfattede, at det for
Ballerup Kommune snarere var hovedreglen frem for undtagelsen, at aftaleindgåelsen skulle ske mellem skolelederen og den enkelte lærer.
Problemet i timerammer, som de er skitseret i 08 aftalen, er dobbelt:
For det første mener vi, som sagt som udgangspunkt ikke, at den enkelte lærer skal forhandle sin egen arbejdstid – oven i købet, hvis læreren ikke har mulighed for at sige nej til tilbuddet. I 05 aftalen kan den enkelte lærer i det mindste sige nej tak til en timeramme, hvorefter opgaven så placeres på mødeplanen.
Vi mener, det er et ulige magtforhold, hvis forhandlingerne skal ske mellem den enkelte lærer og skolelederen frem for, at vilkårene aftales mellem kommunen og kredsen eller mellem skolelederen og tillidsrepræsentanten.
Det andet problem med timerammer er, at timetælleriet og bureaukratiet bliver lagt over på den enkelte lærer.
Hvis skolelederen har besluttet, at der skal afsættes et bestemt timetal til en arbejdsopgave, og der dermed ikke er indgået en akkordaftale, er den enkelte lærer nødt til at tælle timerne op, således at man kan redegøre for tidsforbruget, hvis timerne ikke slår til. Lærerne skal altså stå for bureaukratiet og timetælleriet på baggrund af et timetal, som skolelederen ensidigt har dikteret.
Når udgangspunktet for aftalen skulle være, at den skulle være ubureaukratisk, kan man konstatere, at afbureaukratiseringen kun gælder for kommunen – ikke for den enkelte lærer.
Vi fremførte også, at tillidsrepræsentanten skulle have mulighed for at deltage i eventuelle møder om timerammer, men dette blev der aldrig helt enighed om.
Man kan konkludere, at kommunens noget stejle holdning til disse to spørgsmål – tilstedeværelsespligt og aftaleretten - har fået det stik modsatte resultat for kommunen.
Hvis- og forhåbentligt når - vi fortsætter den nuværende KTO aftale, har kommunen jo netop ikke disse to muligheder.
I KTO aftalen er der ikke mulighed for, at skolelederen kræver årsplan og tilstedeværelsespligt for klasseteamets arbejde. I KTO aftalen er der heller ikke mulighed for at indgå arbejdstidsaftaler mellem skolelederen og den enkelte lærer. Ballerup Kommune har altså ikke opnået nogen af sine to mål - tværtimod har man opnået det stik modsatte.
Derfor er det en nærværende tanke at overveje om grunden til, at kommunen ikke ønskede at indgå en 08 aftale måske ligger et helt andet sted.
Vores vurdering er, at der kan være helt andre grunde til kommunens ønske om at stoppe forhandlingerne.
Eksempelvis er det en forudsætning for 08 aftalen, at eleverne rent faktisk også får det undervisningstimetal, som kommunalbestyrelsen har udmeldt.
Det er faktisk en af de bedste ting ved den aftale.
Hvis man lavede en præcis opgørelse over elevernes faktuelle undervisningstimetal i de enkelte fag, er jeg sikker på, at der ikke er fuld overensstemmelse mellem det udmeldte timetal og det faktiske. Hvis man f.eks. tager et fag som fysik med to ugentlige lektioner i 9 kl. kan man være fuldstændig sikker på, at der ikke er 80 årlige lektioners undervisning.
Det ville også gælde for andre fag og andre klassetrin. Dette misforhold mellem den politiske udmelding og det reelle undervisningstimetal ville stå lysende klart, hvis man lavede en 08 aftale.
Et andet forhold er, at det er nemt at sammenligne arbejdstidsaftalerne i de forskellige kommuner – herunder hvor meget der bruges til forberedelse, frikvarterer, skole/hjemsamarbejde osv. hvis der blev indgået en 08 aftale. Man kan simpelthen sammenligne omregningsfaktorerne.
Det er ikke sikkert, at Ballerup Kommune – og ret beset heller ikke Ballerup lærerforening – har en interesse i denne sammenligning.
Der var også andre uenigheder, som skulle afklares mellem DLF og KL, men da vi i fællesskab konstaterede, at det ikke var muligt at lave en 08 aftale, blev disse fortolkningsuenigheder ikke afklaret endeligt.

Vi er derfor blevet enige med Ballerup Kommune om at fortsætte den nuværende KTO - arbejdstidsaftale næste skoleår. Ingen af parterne er tilsyneladende interesserede i at forhandle en ny aftale pba. mødeplansaftalen fra 05. Det prøvede vi i skoleåret 2006/2007 og vi tror ikke, at Ballerup Kommune ønsker en gentagelse af det scenarie. Det gør vi nu heller ikke.
Den eneste forhindring, der kan komme i forhold til en fortsættelse af den nuværende KTO aftale er, hvis der opstår alvorlige problemer i forbindelse med forhandlingerne om en ny lønaftale.
Vi har haft en række forhandlingsmøder og aftalt en del nye møder om en ny lønaftale.
Ballerup Kommune har, som vi skriver i GF - hæftet - opsagt den nuværende lønaftale pr. 1.april 2009. Siden da har vi lavet en aftale med Ballerup kommune om en overgangsordning for perioden fra 1.4.2009 til 31.7.2009.
Aftalen betyder, at vores medlemmer får den løn, de ville have fået 1.april, hvis den lokale lønaftale var fortsat + den stigning som alle ansatte får ved overenskomststigningen 1.4.2009.
Det betyder, at den enkelte lærer ikke mærker noget her 1.april til, at lønaftalen er opsagt. Så langt så godt.
Selve forløbet for at lave denne overgangsordning har dog været temmelig besynderligt.
Den sidste dag inden juleferien – 22.december – modtog vi opsigelsen af lønaftalen fra Ballerup Kommune. Første dag efter juleferien svarede vi kommunen - bekræftede modtagelsen og foreslog, at der blev lavet en overgangsordning, således at lærere og børnehaveklasseledere ikke fik ændret deres løn midt i et skoleår.
Præcist en måned efter fik vi svar fra udviklingsdirektøren, hvor hun skrev, at kommunen også var interesseret i en overgangsordning, som sikrer *at indeværende skoleårs lønniveau for den enkelte lærer fastholdes.*
Det var udmærket - efter et stykke tid - at få et svar, men svaret er jo ikke helt klart.
Hvad betyder det at lønniveauet fastholdes?
Betyder det at man får overenskomststigningen oveni den løn, man havde, eller er overenskomststigningen indregnet.
Det kan måske virke en anelse paranoidt, at vi vil være sikre på dette, men da Ballerup Kommune jo netop havde opsagt lønaftalen pr. 1.4.2009, kunne man jo godt få den kætterske tanke, at der også lå et forsøg på samlet set at spare lønkroner.
Den enkelte lærer ville jo ikke være opmærksom på, hvis lønstigningen pr. 1.4 endte med ikke at være helt så stor, som det var aftalt ved overenskomsten.
Derfor gentog vi overfor Ballerup Kommune – både til direktøren og til forhandlerne fra Skole & Unge - igen og igen spørgsmålet om, hvorvidt overenskomststigningen lå oveni lærerens hidtidige løn. Så sent som den 4. marts henvendte vi os telefonisk til skolechefen og stillede følgende spørgsmål: Er overenskomststigningen oveni den hidtidige løn – eller er den indregnet?
Det kunne vi ikke få svar på. Vi udarbejdede oven i købet to forskellige tekniske modeller til løsning af problemet, uden at der skete noget.
Det var derfor også af rigtig stor betydning, at flere skoler i forløbet har henvendt sig direkte til politikerne med spørgsmål om lønaftalen – og at det også var et tema på de borgmestermøder, der har været på skolerne siden jul. Det viser igen den store betydning, det har i forhandlingerne, at der er et aktivt bagland. Så tak skal I have for det.
Når udviklingsdirektøren så på et skolemøde på Grantofteskolen siger, at hun da hele tiden har sagt, at selvfølgelig skal lærerne have overenskomststigningen oveni den hidtidige løn – er det i hvert fald en melding, hun har glemt at give sin skolechef.
Resultatet er altså blevet, at vi 10 marts lavede en overgangsaftale for resten af dette skoleår og at I på aprillønnen forhåbentligt får den lønstigning, som vi blev lovet ved overenskomstforhandlingerne.
Der er en sammenhæng mellem en ny lønaftale og arbejdstidsaftalen.
Da vi 31.januar 2007 indgik den nuværende arbejdstidsaftale efter arbejdstidskonflikten, var det en forudsætning for os, at kommunen ikke efterfølgende opsagde vores lønaftale.
Kommunen skulle jo ikke have mulighed for at gennemføre den besparelse, man ikke kunne få på arbejdstidsaftalen over lønsedlen i stedet for.

Derfor står der i aftalen fra d. 31.1.07 – citat:
”Lønaftalen for lærere og børnehaveklasseledere forenkles, dog således at den enkelte lærer/børnehaveklasseleder ikke går ned i løn som følge af forenklingen”.
Dette er selvfølgelig fortsat helt centralt for os. Der er altså en direkte sammenhæng mellem fortsættelsen af KTO arbejdstidsaftale og indgåelse af en ny lønaftale.
Som forudsætning for en forhandling om en lønaftale skal flere overordnede forhold være på plads.
For det første ønsker vi indledningsvis som sagt at sikre os, at præmisserne for aftalen er, at den enkelte lærer ikke risikerer at gå ned i løn som følge af en ny lønaftale.
Selvfølgelig kan der være mindre udsving i lønnen fra skoleår til skoleår – afhængig af undervisningstillæg – akkordtillæg – specialklassetillæg – og man er gårdvagt osv. men bortset fra det, skal læreren selvfølgelig ikke gå ned i løn som følge af en ny lønaftale.
For det andet skal der laves en aftale med Ballerup kommune for den samlede lønsum – vi vil ikke forhandle dele af lønsummen centralt med kommunen og så efterfølgende ud og forhandle den resterende del af lønsummen på den enkelte skole.
Vi ved at det i årevis har været et centralt ønske for Ballerup kommune at decentralisere forhandlingerne. Det fremgår af Kommunens lønpolitik.
Derfor er det selvfølgelig vigtigt for os, at sikre at forhandlingerne omhandler den samlede lønsum og ikke kun en del af lønsummen.
Ellers er det jo ikke muligt at sikre den enkelte lærers løn.
For det tredje skal pensionsforholdene afklares. Som følge af den voldgiftskendelse, hvor BLF og DLF tabte sagen, er det blevet tvingende nødvendigt, at pensionsforholdene for især tjenestemændene er afklaret. For de OK ansatte er det heldigvis lettere – de skal have pension af hele lønnen indbetalt til Lærernes Pension.
For tjenestemændene er der 3 muligheder – enten at man stiger i løntrin, eller at man får opgjort sin løn på pensioneringstidspunktet med henblik på at blive pensioneret på nærmeste løntrin – den såkaldte høkermodel – eller at der indbetales pension til LP af det kronebeløbet, der er udover løntrinnet – eller en kombination af de 3 muligheder.
Ballerup Kommune opererer muligvis med en helt fjerde model – nemlig ingen pension af kronebeløbet udover løntrinnet, men det er ikke en mulighed, der findes i overenskomsten.
Det er sådan set ikke, fordi vi ikke har holdt nogen forhandlingsmøder med Ballerup Kommune.
Vi har rent faktisk holdt 16 forhandlingsmøder – senest to i denne uge
om arbejdstid og løn. Vi er desværre ikke kommet ret langt.
Der er dog nu sket det væsentlige fremskridt, at Ballerup kommune på de to forhandlingsmøder, vi holdt onsdag og torsdag i denne uge er endt med at give tilsagn om, at den nuværende lønsum er grundlag for forhandlingerne og at aftalen fra 31.1.2007 fortsat er gældende.
Dette betyder, at Ballerup Kommune endeligt accepterer, at vi skal forhandle hele lønsummen og at den enkelte lærers løn er sikret.
Jeg har også konstateret, at udviklingsdirektøren og skolechefen i går eftermiddags sendte et beroligende brev til alle lærere om overgangsordningen og at den samlede lønsum skal forhandles.
Tænk at det skulle tage 16 forhandlingsmøder at nå hertil.
Man kan også konstatere at GF ligger på det helt rigtige tidspunkt.
Det er dybt beklageligt, at vi ikke er kommet længere. Det er efter min opfattelse udelukkende Ballerup Kommunes ansvar, at vi står i denne situation. BLF har været klar til forhandlinger siden styrelsesmøde i begyndelsen af januar (Niels har vist været klar siden sommerferien, men det er en anden sag).
Det lyder bombastisk, men er ikke desto mindre sandheden.
Som jeg nævnte tidligere tog det 2½ måned fra kommunen opsagde lønaftalen til, der var en aftale om en overgangsordning for perioden fra 1.4- 31.7. 2009. En periode der kunne være brugt væsentligt mere konstruktivt end på at diskutere, om lærerne i Ballerup i lighed med alle andre lærere i landet skulle have overenskomststigningen oveni deres hidtidige løn.

Kommunen har endvidere i begyndelsen af marts aflyst et forhandlingsmøde, fordi man ikke var klar til at forhandle, trods det, at vi udvekslede krav 28. januar. Det viste sig på forhandlingsmødet 10. marts, at grunden til, at kommunen ikke var klar før, var, at man nu havde en række helt nye lønforslag. Jeg kan ikke komme ind på detaljerne, men kan i hvert fald sige, at forslagene både ligger meget langt fra den opfattelse af mere kollektiv løn, vi har i BLF og for det andet er forslagene efter vores opfattelse blevet præsenteret ca. halvanden måned for sent. Vi udvekslede som sagt krav 28.januar.
Et andet forsinkende element er, at kommunen endnu ikke opgjort den lønsum, som efter kommunens opfattelse er til forhandling.
Efter vores opfattelse er det reelt også et forsinkende element, at der gennem mange år konstant har været udskiftning i ledelsen af Kommunens skolevæsen. Det betyder, at kommunens forhandlere helt mangler de historiske forudsætninger og indsigt i gældende kotumer og aftaler som er en god forudsætning i en forhandlingssituation. Problemet omkring den konstante udskiftning i ledelsen af skolevæsenet vender jeg tilbage til senere.
Men helt overordnet er det altså en forudsætning for en fortsættelse af den lokale arbejdstidsaftale, at der kommer en ny lønaftale, der sikrer den enkelte lærer og børnehaveklasseleder
Vi håber derfor, at problemerne om lønaftalen snart løser sig, således at der ikke bliver uro om arbejdstidsaftalen. Det ønsker vi selvfølgelig ikke.
Henvendelsen fra GF, som bliver forelagt senere, er et forsøg på at gøre situationens alvor klart for kommunalpolitikerne.
Vi tror, det bliver ganske vanskelligt at rekruttere nye lærer og børnehaveklasseledere her i foråret – hvis de hverken kender deres løn eller hvilken arbejdstidsaftale, de skal arbejde efter. Hvorfor skulle man søge job i Ballerup Kommune, hvis man ikke kender vilkårene for sin ansættelse hverken på løn – eller arbejdstidsområdet.
Nu ikke mere om løn og arbejdstid i denne omgang.

Rummelighed og inklusion
D. 4 marts afholdt Ballerup Lærerforening og Ballerup kommune en fælles konference om rummelighed og inklusion.
Vi havde inviteret Skole- og Uddannelsesudvalget, skolelederne, repræsentanter fra Skole & Unge, PPR, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, en lærerrepræsentant fra skolernes specialundervisningsområde og 2 forældrerepræsentanter fra hver skolebestyrelse.
Der deltog ca. 90 mennesker i alt og alle grupper var flot repræsenteret.
Der var 3 oplæg på konferencen fra skoleleder Jens Raahauge, skolechef Bjarke Huss og undertegnede. Jens Raahauge satte temaet ind i en samfundsmæssig sammenhæng, Bjarke Huss orienterede om Ballerup Kommunes initiativer og jeg forsøgte at beskrive sammenhængen mellem spørgsmålet om rummelighed og inklusion på den ene side og vilkårene for lærerarbejdet på den anden.
I mit oplæg gjorde jeg rede for, at BLF helt overordnet er enige i det menneske- og skolesyn, der ligger bag tankegangen om, at elever skal undervises og inkluderes tættest muligt på normalmiljøet.
I BLF er det dog vores opfattelse at dagsordenen om en øget rummelighed og inklusion har et dobbeltformål – nemlig både et positivt pædagogisk grundsyn og et ønske om at minimere udgifterne til specialundervisning.
Det er også vores opfattelse, at diskussionen om rummelighed og inklusion alt for ensidigt fokuserer på normalklassens rummelighed og glemmer, at folkeskolen også omfatter andre tilbud som specialklasser og specialskoler.
Desuden nævnte jeg, at BLF`s undersøgelse fra foråret 2008 viser, at øget inklusion og rummelighed har vidtgående konsekvenser for alle – både den ”inkluderede” elev, resten af klassen og læreren.

Undersøgelsen viste også, at der er et stigende antal AKT elever, at der er en meget stor gruppe elever, som burde have et andet undervisningstilbud, at en stor del lærere ofte ikke kan gennemføre den planlagte undervisning, at procedurerne ift. at få eleverne gennem en skolepsykologisk undersøgelse/visiteret er alt for omstændelige, og at lærerne mangler kompetencer til at løse inklusionsopgaven.
Alle disse forhold har stor betydning for lærerens psykiske arbejdsmiljø og betyder, at et voksende antal lærere får problemer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det er bl.a. på den baggrund, at styrelsen har udarbejdet det resolutionsforslag, som
Jørgen fremlægger senere.
Det er selvfølgelig let nok at påpege problemerne, men ikke desto mindre er det nødvendigt. Hvis rummeligheds- og inklusionsopgaven skal lykkes er det afgørende, at der handles på en række forskellige områder.
Det er nødvendigt med en mere præcis vurdering af, om den enkelte elev får det rigtige tilbud – og etablering af tilbud, der sikrer dette. Folkeskoleloven siger sådan set, at det er kommunens pligt at sørge for at der er de rette tilbud, og folkeskoleloven siger også, at man ikke kan afvise at tilbyde specialundervisning af økonomiske grunde.
Det er også nødvendigt at gøre sig klart, at kerneopgaven i skolen er undervisning – spørgsmålet er ikke om eleven kan rummes, men om eleven får den rette undervisning.
Der må laves bedre procedurer for samarbejdet mellem den enkelte skole og PPR/socialforvaltningen.
På nuværende tidspunkt er det i høj grad den enkelte lærers ansvar.
Man skal heller ikke undervurdere det økonomiske incitament PPR og Kommunen kan have i, at det er lærerens ansvar uden visitation at løse opgaven. Hvis eleven ikke går gennem en skolepsykologisk undersøgelse, bliver det ikke dokumenteret, at der er et behov – og derved kan forældrene ikke gøre krav på støtte til deres barn.
Muligheden både for holddannelse og undervisningsdifferentiering og for akuthjælp i presserende situationer skal være reel.
Sidst men ikke mindst er der et behov for efteruddannelse, men vel og mærke målrettet efteruddannelse til de forskellige faggrupper.
Det er en fælles opgave for hele skolevæsenet hvis inklusionsopgaven skal lykkes. På nuværende tidspunkt er det i al for høj grad den enkelte lærers ansvar.
I BLF er vi tilfredse med, at vi tog dette initiativ til en fælles konference. Vi tror ikke umiddelbart på mange konkrete resultater, men vi er ved at samle op på tilbagemeldingerne fra konferencen. Under alle omstændigheder er det vigtigt at drøfte disse forhold eksempelvis med politikere og med forældre fra skolebestyrelserne.
Man skal jo heller ikke glemme, at der er kommunalvalg til november.

Læreruddannelse - rekruttering
Gennem de seneste 5 år har der været et fald i antallet af lærerstuderende, der er kommet på seminarierne. I 2002 blev der optaget 5200 lærerstuderende og i 2008 blev der optaget 2700 studerende – altså næsten en halvering.
I år er faldet dog bremset – og antallet af optagne studerende viser en ganske svag stigning i forhold til sidste års optag.
Begrundelsen for at færre unge ønsker at gå på lærerseminariet – eller professionshøjskolen – som det rettelig hedder, er mange.
Ugebrevet A4 har lavet en undersøgelse blandt de18-25 årige, som netop er offentliggjort, om årsagerne til at unge fravælger læreruddannelsen. Groft sagt er forklaringen, at jobbet er for hårdt, forældrene urimelige, eleverne forkælede, lønnen for dårlig og anerkendelsen fra samfundet for lille.
Det som de unge beskriver, er der nok en og anden erfaren lærer, der kan genkende.
Man kan heller ikke påstå, at ledende politikere på Christiansborg forsøger at få samfundets respekt for lærerarbejdet til at vokse.

Statsministerens nedladende bemærkninger fra folketingets talerstol om rundbordspædagogik og undervisningsministerens evindelige forsøg på kontrol er heller ikke de mest tillidsskabende signaler, hverken til folkeskolens ansatte eller potentielle lærerstuderende.
I slutningen af januar var Niels, Georg og jeg til en konference for kredsene i hovedstadsområdet, hvor der var en paneldebat om
folkeskolen mellem de uddannelsespolitiske ordførere fra folketingspartierne. I debatten fremførte den uddannelsespolitiske ordfører fra Konservative Folkeparti Charlotte Dyremose bl.a., at da hun gik i skole, for ikke så længe siden, der var den dominerende opfattelse blandt lærere "at hvad ikke alle elever kan lære skal ingen lære" og at det var den holdning, man fra regering og forligspartier var ved at gøre op med. Et fuldstændig grotesk synspunkt. Som om der er lærere, der tænker sådan. Jeg tror sådan set, at alle lærere gerne vil have at alle elever lærer så meget som overhovedet muligt og ikke det modsatte.
Citatet viser, at der desværre er tale om et ganske betydeligt misforhold mellem indflydelse og indsigt.
Hvis det er den slags signaler om folkeskolens virksomhed, der bringes til torvs, forstår jeg sådan set udmærket, at unge mennesker vælger at fravælge seminariet.
Jeg tror nu heller ikke at nemme løsninger, som at gøre de praktisk musiske fag som billedkunst og musik til prøvefag nødvendigvis bidrager til at gøre folkeskolen mere attraktiv.
Konsekvenserne af det færre antal læreruddannede er et voksende antal ikke læreruddannede ansat i kommunerne. I bladet Folkeskolen, der udkommer i dag, kan i læse om den undersøgelse DLF har lavet over lærermanglen. På landsplan mangler der 2721 fuldtidslærere, hvilket dækker over 2578 ikke – læreruddannede og 143 ubesatte stillinger. I den skriftlige beretning beskriver vi den undersøgelse, der er lavet blandt kommunerne i vores område.
Ballerup kommune er den kommune i området med relativt færrest ikke uddannede lærere, men også hos os er problemet voksende. Da vi lavede undersøgelsen, var der 12 ikke læreruddannede ansat i faste stillinger og 24 ikke – læreruddannede ansat i tidsbegrænsede stillinger.
Også i Ballerup risikerer vi at problemet med manglende uddannede lærere vokser yderligere. Hvis man skulle bruge et billede fra sundhedssektoren er ca. 400 elever i Ballerup på venteliste til at få en uddannet lærer.
Det sidste jeg vil sige noget om er:

Samarbejdet med Ballerup Kommune
Vi har gennem det seneste år ikke været tilfreds med vores samarbejde med Ballerup Kommune. Når jeg siger Ballerup Kommune er det Skole & Unge, der er tale om – vi har efterhånden opbygget et rigtigt fint samarbejde med eksempelvis personaleafdelingen.
Vi mærker på den ene side meget tydeligt, hvilke konsekvenser de mange udskiftninger af ledelsen har på kontinuiteten og samarbejdet med Skole & Unge. På under et år har der været 3 forskellige skolechefer, som hver for sig skulle have tingene forklaret forfra engang til.
Det lyder måske arrogant at sige forklaret – men realiteterne er, at manglende kendskab til lokale og centrale aftaler, kommunale retningslinjer, kotumer og kultur har gjort det virkelig besværligt at etablere det nødvendige samarbejde om alle de store og små problemstillinger kommune og kredsen i fællesskab skal forholde sig til. Jeg er helt opmærksom på at ledelsen i Skole & Unge kun har været ansat godt et halvt år, men det er efter min opfattelse ikke længere en undskyldning. Det er i praksis alt for ofte BLF, der må give Ballerup Kommune kopier af de forskellige dokumenter, der skal bruges.
På fælleskonferencen i august nævnte jeg navnene på de 10 ledere af skolevæsenet, der har været i de 8 ½ år jeg på daværende tidspunkt havde været formand for BLF.
Borgmesteren tilkendegav tydeligt, at dette måtte der gøres noget ved. Han pointerede, at det var nødvendigt at bremse op i trangen til forandring og sørge for, at der blev tid til stabilisering i stedet for. Et synspunkt som fælleskonferencen bakkede fuldstændigt op bag.

Det har selvfølgelig betydning med de mange personudskiftninger på ledelsesniveau i skolevæsenet, men et andet område som vi stadig oftere skal drøfte er, hvordan man opfatter indgåede aftaler.
Det kan dreje sig om fortolkningen/forståelsen af indgåede aftaler –
fair nok.
Det kan desværre også i en række situationer handle om, at man sådan set godt kender aftalegrundlaget, men ledelsesmæssigt både centralt i kommunen og på enkelte af skolerne har valgt ikke at overholde de indgåede aftaler.
Et par eksempler:
I den skriftlige beretning omtaler vi en sag om udbetaling af gårdvagtstillæg på Østerhøjskolen. En banal sag, der startede for et par år siden med, at en lærer ikke fik udbetalt sit gårdvagtstillæg.
Undervejs har sagen involveret alt, hvad der kan krybe og gå fra borgmester til embedsmænd – se listen i beretningen - og krævet et hav af arbejdstimer på alle niveauer – timer, der kunne være brugt til noget fornuftigt.
Men sagen har også rejst det principielle spørgsmål, om man lokalt på en skole kan beslutte – uanset om medarbejderne er enige med ledelsen eller ej – at man ikke skal følge de aftaler, som kredsen har indgået med kommunen.
På et tidspunkt skrev kommunaldirektøren til mig, at han mente sagen stillede sig anderledes, hvis medarbejdersiden og ledelsen var enige om at vælge en anden konstruktion. Da jeg så spurgte ham, om det så også var i orden at droppe bestemmelserne om f.eks. lønsumsstyring – hvis der blot var enighed
om det mellem ledelse og medarbejdere, kunne han selvfølgelig godt se det uholdbare i sit argument. Ellers tror jeg en del arbejdspladser godt kunne finde lokale løsninger på en række spørgsmål - for eksempel alkoholpolitikken og rygepolitikken.
En anden helt aktuel sag:
Ballerup kommune har besluttet at sende en delegation fra skolerne til Kina. I den delegation var det også planen, at en mindre antal lærere skulle deltage. Dette blev meddelt de involverede skoler og lærere. I vores lokale arbejdstidsaftale fremgår det, hvordan der afregnes for den slags arrangementer – i al sin enkelthed får lærerne 7,4 arbejdstime pr. dag samt rejse- og eventuel programtid på ud- og hjemrejsedagen. Den aftale har vi haft i masser af år – det er sådan set en forenklet afskrift af en central aftale mellem DLF og KL – og lærere har været i eksempelvis Tjekkiet, Skotland, og sågar Kina efter den aftale. D. 28. januar fik BLF en henvendelse fra Skole & Unge, om ikke at man ikke ønskede at anvende den aftale, man havde indgået med BLF for dette skoleår.
Da vi ikke kunne blive enige om at droppe den aftale, som Ballerup Kommune og BLF underskrev i juni 2008 – skrev skolechefen et brev til alle skolelederne under overskriften
”Ballerup Kommune dropper lærerdeltagelse
presset af Ballerup Lærerforening.”
Et brev som skolelederne efterfølgende orienterede lærerne om.
Vores reaktion på brevet var, at vi sendte et brev til Skole & Unge og lavede en Faglig Bulletin til alle lærere.
I brevet spurgte vi bl.a.:
Hvordan kan det være at Ballerup Kommune undsiger en aftale, man selv har indgået og anvendt et utal gange?
Hvordan kan det være, at man præsenterer det for skolelederne og lærerne, som om at det er BLF`s ansvar, at lærerne ikke skal deltage i rejsen til Kina på de vilkår, der er aftalt mellem Ballerup kommune og BLF?
Hvordan kan det være, at Ballerup kommune sætter dette projekt i værk og orienterer lærerne om deres deltagelse uden at have undersøgt, hvilke aftaler der er på området og hvilke økonomiske konsekvenser det har?

I svaret fra skolechefen erkendte han, at aftalegrundlaget er som beskrevet af BLF, men at konsekvenserne af aftalegrundlaget er, at det bliver for dyrt for kommunen at følge den aftale, man har indgået.
Disse to sager om gårdsvagtstillæg og Kinarejse viser på den ene side noget om den forståelse, der er af indgåede aftaler. Der kunne også nævnes en række andre tilsvarende eksempler - f.eks. akkordaftaler der aldrig er blevet indgået og som alligevel optræder på læreres aktivitetsplaner– og f.eks. evindelige spørgsmål om seniorpolitikken i Ballerup kommune nu også gælder for lærere.
Eksemplerne om gårdvagtstillæg og Kinarejse er også et forsøg fra kommunens side på spille medlemmerne af BLF ud mod deres faglige organisation. Det er et velkendt arbejdsgivertrick, men ikke mere sympatisk af den grund. At det så undertiden også lykkes, gør ikke sagen bedre.
Det er da muligt, at BLF er firkantede i nogle spørgsmål, og også nødvendigt at vi internt hele tiden diskuterer vores bud på løsninger.
Men helt overordnet må det være sådan i et aftalesystem, at begge parter er forpligtet til loyalt at overholde og forsvare de aftaler, de har indgået.
Hvis Ballerup Kommune syntes, at aftalerne om eksempelvis gårdvagtstillæg og vilkår for studieture er forkerte, for dyre eller for dårlige, kan man jo bare lade være at indgå den.
Der er sådan set ingen, der tvinger Kommunen til at skrive under.
Med disse ord skal jeg hermed overgive den samlede beretning til generalforsamlingens behandling.

John Jensen

a. Faglige forhold

John Jensen fremlagde følgende resolutionsforslag om forhandlingerne med Ballerup Kommune:

Til
Ballerup Kommune

Ballerup, den 27. marts 2009

April og maj er lærernes sæson for at læse stillingsannoncer.
På nuværende tidspunkt er der endnu ikke indgået hverken en løn– eller arbejdstidsaftale for næste skoleår. Det duer ikke.

Der må altså tempo på forhandlingerne, der må være vilje til løsninger, og der skal tages beslutninger, hvis I vil gøre noget ved rekruttering og fastholdelse.

Ballerup Lærerforening har lige fra forhandlingernes start både mundtligt og skriftligt gjort det fuldstændig klart, at forudsætningen for at forlænge den nuværende KTO aftale er, at der er indgået en lønaftale for lærere og børnehaveklasseledere i Ballerup.

I januar 2007 indgik Ballerup kommune og BLF en ny aftale om arbejdstid. Dette skete efter en omfattende arbejdstidskonflikt i efteråret 2006.

Vores vurdering er, at der var stor tilfredshed både i Ballerup Kommune og i BLF med, at der kom ordnede forhold på dette område. I resten af skoleåret 2006/07 og i de efterfølgende skoleår 2007/08 og 2008/09 har der derfor været ro omkring lærernes arbejdssituation.

Da vi indgik aftalen i januar 2007 var der enighed om følgende hovedpunkter:
- En ny lokal arbejdstidsaftale
- Lønaftalen for lærere og børnehaveklasseledere forenkles, dog således at den enkelte lærer/børnehaveklasseleder ikke går ned i løn som følge af forenklingen

Disse hovedpunkter er vi stadig enige i.

Vi tror, det bliver uhyre svært at rekruttere nye lærere og fastholde nuværende lærere, hvis der ikke er klarhed over hverken løn eller arbejdstid.
Især i en periode, hvor en række af vores nabokommuner har indgået nye professionsaftaler på arbejdstidsområdet og dertil knyttede lønaftaler.

Vi skal derfor fra generalforsamlingen opfordre Ballerup Kommune på alle niveauer til at sikre, at der kommer fart på forhandlingerne om en ny lønaftale.

Venlig hilsen

Ballerup Lærerforening
forsamlet til generalforsamling d. 27. marts 2009

Niels Kjeldsen (næstformand i BLF) fremlagde på styrelsens vegne følgende oplæg til ny lønpolitik for Ballerup Lærerforening:

Oplæg til ny

Lønpolitik for Ballerup Lærerforening

Funktionsløn til TR og F-TR

Som en konsekvens af KTO-forliget i 2008 skal der lokalt forhandles funktionsløn for TR.

Kredsen vil arbejde for, at:

- MED-aftalens arbejdsbeskrivelse for TR og F-TR fortsat er grundlaget for disse funktioner og dermed også for en funktionsløns-aftale,
- der skal være et fast, fælles tillæg for alle vores TR,
- en tilforhandlet funktionsløn for disse funktioner skal modregnes ved fastsættelsen af honorarer til styrelsesmedlemmer.

Den lokale lønaftale

Kredsen vil arbejde for, at lønaftalen:

- omfatter alle grupper: lærere som børnehaveklasseledere, overenskomstansatte som tjenestemænd, medlemmer på alle arbejdspladser i kommunen,
- understøtter en kollektiv og professionsorienteret løn – i modsætning til individuel løn eller løn for særlige funktioner,
- styrker rekrutteringen og fastholdelsen ved fælles rekrutterings- og fastholdelsestillæg,
- indeholder et fælles Ballerup-tillæg, hvori indgår en fælles kvalifikationsløn for uddannede lærere,
- indeholder et fælles rummelighedstillæg for lærere og børnehaveklasseledere. Der kan ske modregning ift. specialundervisnings-/specialklasse-/specialskoletillæg,
- giver fuld pensionsdækning for alle grupper,
- er gennemskuelig og administrativ enkel.

Kvalifikationsløn for lærere uden grunduddannelsen

Ved OK 08 blev indført, at der lokalt skal indgås aftale om kvalifikationsløn efter 4, 8 og 12 års beskæftigelse.

Kredsen vil arbejde for, at:

- der indgås en sådan aftale i henhold til overenskomsten
- der aftales ordninger, der støtter disse lærere i at fuldføre en læreruddannelse.

Lønsumsstyring

Ballerup Kommune har indført lønsumsstyring pr. 1.1.2009.

Kredsen vil arbejde for, at:

- løn- og pensionsmidler bruges til løn og pension – og ikke til andre formål,
- de forskellige personalegruppers lønsummer fastholdes,
- sygefravær betragtes og håndteres med personalepolitiske motiver – ikke økonomiske,
- der ved ansættelser lægges vægt på at finde den bedst kvalificerede – ikke den billigste,
- der er en kollektiv lønprofil for alle medlemmer i kommunen

Overenskomsten

Kredsen vil arbejde for:

- at al løn forhandles centralt,
- at al løn er pensionsgivende,
- en kollektiv og professionsorienteret lønmodel

Dette punkt uddybes inden næste opstilling af krav (sommeren 2010).

I relation til lønsumsstyring blev langtidssygdom problematiseret. Ved sygdom i op til 16 uger udbetaler skolen den fulde løn, men får kun sygedagpenge som kompensation.
De syge kollegaer kan derfor nemt blive opfattet som en økonomisk belastning. De fleste skoleledere anerkender heldigvis i dag, at sygefraværspolitikken er en del af personalepolitikken.
Resolutionsforslag om forhandlingerne med Ballerup Kommune blev sat til afstemning og vedtaget.
Forslag om ny lønpolitik for BLF blev sat til afstemning og vedtaget.

b. Pædagogiske forhold

På vegne af Rugvængets Skole fremsatte Pia Scharffenberg følgende resolutionsforslag til Ballerup Kommune om lejrskoleophold:

Til
Ballerup Kommune

Ballerup Lærerforening forsamlet til generalforsamling den 27. marts 2009 skal hermed anmode Ballerup Kommune om at ophæve de i år 2007 indførte besparelser på lejrskoler.

Al for megen tid fragår i dag til rejsen t/r. På 4.kl. lejrskole har man, hvis man bruger Ballerups egen koloni, Bøtø, reelt kun et helt døgn til rådighed for aktiviteter med eleverne.
Det udmeldte beløb til 4.klasses lejrskole har i de senere år gjort det vanskeligt at finde et overnatningssted, når eleverne også skal have noget at spise og evt. skal på en udflugt i området.

Lejrskoleturene i 8.kl. opererer med 3 overnatninger og finder ofte sted ret langt fra Ballerup. Også her går første og sidste dag med transport, således at man slet ikke får udnyttet det valgte områdes muligheder i særlig høj grad.
Endvidere er det meget svært at finde et sted at bo inden for de udmeldte, økonomiske rammer. Vandrerhjem er udelukkede, og skulle det lykkes at finde en anden opholdsmulighed, kan det være nærmest umuligt at få en aftale i stand pga. de få dage, som lejrskolen skal afvikles i. Lejrskolegrupper fra andre kommuner booker sig ind med 4 overnatninger (5 dage), hvilket selvfølgelig er mere attraktivt for en vært end en gruppe, der kun skal bo på stedet i 3 nætter.

Det vil være en klar forbedring af elevernes muligheder for et godt og udbytterigt lejrskoleophold, hvis klasserne får tildelt mindst én dag mere på lejrskolerne, end de har nu.
For nogle år siden havde eleverne i Ballerup 4-dages hytteture/ 8-dages lejrskoler, og det udmeldte budget var tilstrækkeligt. Da Ballerups økonomi i dag er god, ønsker elever og lærere en tilbagevenden til ”gode gamle dage”.

Borgmester Ove E. Dalsgaard har på sine besøg på skolerne gjort opmærksom på, at man vil renovere Brændstoft ved Flensborg Fjord, så skolerne igen kan tage på lejrskole dér.
Det er rart at høre, for Brændstoft er et yderst attraktivt lejrskolested, MEN det tager meget lang tid at

komme dertil og hjem igen, så de reelle muligheder for at gå på opdagelse i det gamle, historiske område på begge sider af grænsen er for magre for 8.kl. og nærmest illusoriske for 4.kl.

At Markaryd nu også snart kan lånes kvit og frit, er dejligt, for den nedlagte skole ligger yderst smukt i den store skov, MEN igen: Det tager tid at komme dertil, og man skal selv lave mad og sørge for at komme ind til Markaryd efter proviant. Til 4.kl.lejrskole er det pga. de ganske få dage ikke et oplagt rejsemål.
På 8.kl. lejrskoler er Markaryd en reel, men ikke optimal mulighed pga. t/r-rejsetidsforbruget og pga. transportprisen med tog eller bus. Hvis lejrskolebudgettet er stort nok til at èntrere med det tidligere økonomapar, ville der blive tid til at gøre brug af både kanoerne og skoven.

I fraværet af faste, kommunalt ejede lejrskoler har 8. klasselærerne i en årrække vænnet sig til at bruge andre lejrskolesteder.
Hvis de gældende besparelser på lejrskoler ikke fjernes, er det nok tvivlsomt, om Brændstoft og Marakaryd vil blive særlig velbesøgt af kommunens 4.-eller 8.klasser.

Generalforsamlingen skal hermed anmode kommunalbestyrelsen om at tage hele området op til revision med henblik på at udvide den økonomiske ramme, så lejrskolerne på 4. og 8.klassetrin forlænges med minimum én dag.

Venlig hilsen
Ballerup Lærerforening

Der var indlæg om inklusion, hvor der blev advaret mod at problemerne blev rettet mod lærerne med selvbebrejdelse og skyldfølelse til følge. Det er vigtigt at passe på os selv og hinanden.
Ønske om at de kreative/musiske fag også bliver medtænkt når timerne til inklusionsbørnene blev fordelt.
Resolutionsforslaget fra Rugvængets Skole blev sat til afstemning og vedtaget med 1 stemme imod.

c. Arbejdsmiljøforhold

På styrelsens vegne fremsatte Jørgen Dahl følgende resolutionsforslag om det psykiske arbejdsmiljø:

Til Ballerup Kommune

Ballerup Lærerforening forsamlet til generalforsamling d. 27 marts 2009 udtaler:

Der er gennem de senere år sket en stigning i alvorlige henvendelser til Ballerup Lærerforening af kolleger, der har brug for hjælp pga. det psykiske arbejdsmiljø. Årsagen til henvendelserne skyldes flere forhold bl.a. problemer med meget vanskellige elever, som det er svært at rumme i normalklassen og at arbejds- og forventningspresset i lærerjobbet er voksende.

Denne stigning kommer også til udtryk i det øgede antal medarbejdere, der gør brug af kommunens psykologbistand.
I 2007 blev otte medarbejdere og ledere visiteret til psykologhjælp, men i 2008 var dette tal steget til 24. Det skal nævnes, at nogle medarbejdere i stedet for kommunes psykologtilbud, gør brug af Danmarks Lærerforenings tilbud, så det reelle tal på medarbejdere, der har behov for hjælp er større end de 24 fra kommunens opgørelse. Endvidere er der lærere med de samme problemer, der ikke søger om hjælp, men

er sygemeldt af samme årsag.

Ballerup Lærerforening frygter, at manglende handlinger til forbedringer vil betyde øget sygdom og fravær.
Vi ved, at en del kan gøres på skolerne, men kommunen har det overordnede ansvar for, at der rettes op på forholdene.
Både tidligere undersøgelser i Ballerup af arbejdsmiljøet og den kommunale trivselsundersøgelse fra 2008 viser, at prioriteringen af det psykiske arbejdsmiljø er centralt for medarbejderne.
Trivselsundersøgelsen fremhæver endvidere, at arbejdspresset på den enkelte medarbejder er et af de største problemer i forhold til trivslen på arbejdspladsen.

Ballerup Kommune bør:

- Sørge for, at der skabes sammenhæng mellem de krav, der stilles til undervisningen, og de rammer der gives.
- Sikre de nødvendige resurser for at modvirke akut psykisk belastede situationer.
- Tilbyde medarbejderne den nødvendige efteruddannelse i konfliktløsning, supervision og teamarbejde.
- Sætte øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø ved medarbejdersamtaler, APV og ledelsesevalueringer.
- Give bedre vilkår/muligheder for den enkelte lærer i forhold til elever med svære problemer.
- Sørge for, at de resurser, der spares ved færre eksterne foranstaltninger, tilføres de skoler som modtager de ”hjemtagne” elever.

De fysiske rammer, herunder gode personaleforhold og tilstrækkelige lærerarbejdspladser har også betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Vi forventer, at Ballerup Kommune lever op til sit ansvar for et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

Ballerup Lærerforening

Resolutionsforslaget blev sat til afstemning og vedtaget.

d. Organisatoriske forhold
Der var ingen, der ønskede ordet til punktet.

Den samlede beretning blev herefter sat til afstemning og enstemmigt godkendt.

Pkt. 4 Indkomne forslag
Der var ingen indkomne forslag

Pkt. 5 Regnskab
Lars Nilsson (kasserer i BLF) fremlagde på kredsstyrelsens vegne regnskaberne for Ballerup Lærerforening, Særlig Fond og Solidaritetsfonden.
Efter en tak til de kritiske revisorer blev regnskabet for Ballerup Lærerforening indstillet til Generalforsamlingens godkendelse.
Regnskabet for Ballerup Lærerforening blev herefter sat til afstemning og enstemmigt godkendt.
Regnskabet for Særlig Fond blev sat til afstemning og enstemmigt godkendt.
Regnskabet for Solidaritetsfonden blev sat til afstemning og enstemmigt godkendt.

Pkt.6 Fastsættelse af honorarer og ydelser
Forslag til honorar og ydelser indstillet til generalforsamlingens godkendelse.
Honorar og ydelser blev enstemmigt fastsat.

Pkt.7 Fastsættelse af kontingent
Forslag til kontingent for 2010 blev fremlagt.
Der var ingen kommentarer, hvorefter kontingentet af JK blev konstateret som fastsat.

Pkt.8 Eventuelt
Det blev fremført følgende kommentarer under punktet:

Det var ærgerligt, at resolutionsforslagene og vedtagelsen kun fremstod i skriftlig form og ikke blev læst op.

Forholdet omkring de manglende muligheder for individuelle faglige kurser er der blevet gjort opmærksom på i Sektorsamarbejdsudvalget.

Sammenhængen mellem tillid til lærerne fra skoleledernes side og tillid fra kredsen til medlemmer, der er i kontingentrestance

Artikelserien ”De unge/nyansatte/nyuddannede i Ballerup Lærerforening”, der kommer på kredsens hjemmeside, blev omtalt.

Afsluttende bemærkninger fra formanden:
Tak for opbakningen til de resolutioner der blev vedtaget, samt vedtagelsen af den nye lønpolitik.
Tak til dirigenten
Tak for en god generalforsamling.