

Ballerup Lærereforening

Generalforsamling 13. marts 2008

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.

Pkt.2 Fastsættelse af forretningsorden.

Forslag til forretningsorden var trykt på bagsiden af den skriftlige beretning. Forretningsordenen blev godkendt.

Valg af stemmetællere: Peter Hammershøj, Jens Lund, Pia Scharffenberg, Jan Sølvhøj, Claus Bendixen, Hans Jørgen Franks og John Sørensen blev valgt.

Pkt.3 Formandens mundtlige beretning

Den helt overvejende del af denne beretning vil handle om den overenskomstaftale, der er indgået mellem KL og KTO og mellem KL og Lærernes Centralorganisation.

I morgen vil I alle sammen modtage et nummer af Folkeskolen, hvor en enig hovedstyrelse vil anbefale jer at stemme ja til resultatet.

Det kan derfor måske undre nogen, hvordan en enig kredsstyrelse i Ballerup kan komme til den stik modsatte konklusion og anbefale medlemmerne at stemme nej til resultatet.

Det vil jeg forsøge at komme med en forklaring på i denne beretning.

I den tale, jeg holdt til vores jubilæumsfest 27. oktober sidste år, gjorde jeg mig lystig over, at en af de ting, der karakteriserede BLF, var, at vi altid var i opposition til ledelsen af Danmarks Lærereforening og derfor med få undtagelser altid stemte nej til resultaterne vedrørende overenskomster og arbejdstidsaftaler. Jeg sagde, at grunden til, at vi stemte nej - det var ikke, fordi vi var nogen brokkehoveder/ eller det var ikke kun fordi, vi var nogen brokkehoveder, men det var fordi, resultaterne ikke var gode nok.

Sådan er det også i denne situation. Der er ikke kun tale om, at resultatet ikke lever op til vores forventninger, men der er tale om et decideret tilbageskridt vedrørende arbejdstidsaftalen og Ny løn.

I BLF havde vi efter medlemsdiskussion opstillet vores krav til overenskomsten.

De krav, vi prioriterede, var en central fælles arbejdstidsaftale for alle lærere og en reallønsforbedring.

På kongressen var der også enighed om at prioritere disse 3 hovedkrav.

Kongressen besluttede følgende, – jeg citerer:

- *En forbedring af reallønnen gennem generelle lønstigninger*
- *En centralt aftalt arbejdstidsaftale som bygger på lærernes m.fl. professionsansvar*

Herudover prioriteres, at øvrige lønforbedringer aftales centralt

At alle lønforbedringer aftales centralt er en afvisning af Ny løn.

Det er ift. disse krav, man må vurdere, om resultatet lever op til vores forventninger.

Jeg er helt opmærksom på, at man ikke får alle sine krav opfyldt i en forhandling – sådan er det også lokalt – men man må vurdere, om det samlede resultat peger i den rigtige retning eller ej – og det er her, at vi i styrelsen er kommet til den stik modsatte konklusion af hovedstyrelsen.

Det mest positive, man kan sige om resultatet, er, at der er en lønfremgang for alle medlemsgrupper og et særligt lønforløb for lærere på ny løn. På baggrund af de vurderinger, der er om den forventede prisudviklingen, vil den økonomiske ramme muligvis betyde en mindre reallønsfremgang. Det er svært at vurdere, hvordan prisudviklingen vil være de kommende år, men det er bestemt en mulighed, at der kommer en mindre reallønsfremgang.

I vil i morgen i Folkeskolen gentagne gange kunne læse, at resultatet er det økonomisk bedste i 20 år. Det er i hvert fald objektivt rigtigt, at rammen på 12,8% er den højeste siden 1987.

At der med resultatet på 12,8 % på det kommunale område fortsat vil være et efterslæb i forhold til det private områdes forventede lønfremgang er så en helt anden sag.

Der er grund til at være tilfreds med, at der er sat fokus på lønrammens størrelse, hvor det er lykkedes at skabe en forståelse i medierne og i befolkningen for, at de offentligt ansattes skal lønnes bedre.

Jeg synes ikke, der er så stor grund til at rose DLF for dette skred i opinionen vedrørende de offentligt ansattes løn. Det er især de faglige organisationer som FOA, Sundhedskartellet og BUPL, der har fået sat denne dagsorden.

Det er ikke primært DLF, der har ligget forrest i kampen for bedre løn generelt. DLF har sådan set ligget lige i slipstrømmen af de andre faglige organisationers store arbejde for at skabe denne forståelse.

Til gengæld synes jeg, det er rigtig godt, at DLF har sat fokus på lærermanglen – og brugt dette som et argument for, at vilkårene for lærerarbejdet skal forbedres.

Dette tema vil jeg vende tilbage til senere.

Jeg tror, det er en rigtig vurdering, at det som medlemmerne prioriterer, som det helt afgørende ikke er, om lønnen skal stige med 12, 13 eller 14% over 3 år, men hvordan deres arbejdstidsaftale bliver. Det er arbejdstiden, der er det afgørende for den enkelte medarbejders hverdag. En marginal forhøjelse af lønnen løser ikke problemer i forhold til rummelighed og andre stressfaktorer.

Andre organisationer har valgt at tage konflikten for at få en højere løn til deres medlemmer. Det ønsker jeg dem held og lykke med. Det er muligvis ikke særligt sandsynligt, at Sundhedskartellet, FOA og BUPL vil få en højere ramme efter en tur i forligsinstitutionen – og muligvis et efterfølgende lovindgreb, men ligefrem at gå ud i Politiken, som formanden for Akademikernes Centralorganisation og næstformand i KTO Sine Sunesen gjorde d.3 marts og opfordre arbejdsgiverne til at holde igen med lønforbedringer til de organisationer, der er gået i konflikt. og på denne måde at tage afstand fra de andre organisationers kamp for en forbedret aftale, finder jeg mildt sagt usmageligt.

Sine Sunesen sagde direkte, at det ikke skulle kunne betale sig at strejke, og det ville være en undergravning af aftalesystemet, hvis man fik mere ud af at strejke end ved forhandlingsbordet.

Det er altså en legitim del af aftalesystemet, at strejkevåbnet også er et redskab, der kan bruges hver tredje år ved OK forhandlingerne.

Jeg tror, det bliver svært at fastholde den danske aftalemodel, hvis de faglige ledere på denne måde selv er med til at undergrave aftalesystemet. Det er heller ikke særlig demokratisk ift. de medlemmer, der på fuld demokratisk vis har besluttet at gå i konflikt.

Udover den økonomiske ramme på 12,8%, som man som sagt kan diskutere, om man er tilfreds med, er det mest positive ved overenskomstens løndel, at det er aftalt, at de overenskomstansatte på ren ny løn har fået yderligere et kvalifikationstrin efter 12 år. Det er centralt aftalt, at lærere på ren ny løn ikke kun vil stige efter 4- og 8 år, men også efter 12 års anciennitet. Det er positivt.

Vedrørende de øvrige KTO aftaler er der også en række positive elementer på mindre områder.

Det drejer sig om en forbedret barselsorlov for fædre, 2 seniordage fra man fylder 60 år og retten til fravær ved barns anden sygedag. Dertil en forhøjelse af feriegodtgørelsen, procenten, der udbetales med maj lønnen. Første gang i 2010.

Der er altså positive elementer i aftalen.

Når styrelsen alligevel anbefaler et nej – oven i købet enstemmigt og uden den store tvivl, handler det primært om arbejdstidsaftalen og om genindførelse af ny løn.

Resultaterne på disse områder er ikke kun i modstrid med kongressens beslutning - og tilbagemeldingerne fra bl.a. BLF, men også et klart tilbageskridt i forhold til den nuværende overenskomst.

Vedrørende arbejdstidsaftalen er der en lang række problemer.

Det er for det første ikke en central aftale, men en principskitse, som skal bruges som udgangspunkt for de lokale forhandlinger i kommunerne. På baggrund af forhandlingerne kan man så lave en aftale efter disse principper, hvis der er enighed om dette, eller man kan anvende den centrale aftale som tilbagefaldsmodel.

Indholdet af principskitsen er problematisk på en række områder.

Udgangspunktet for aftalen er, at der kommunalt skal aftales et maksimalt undervisningstimetal og derefter aftales en omregningsfaktor mellem undervisningen og opgaverne i tilknytning til undervisningen.

Undervisningsopgaven er det klassiske undervisningsbegreb – altså lektionerne – ikke det udvidede undervisningsbegreb.

De opgaver der er nævnt i tilknytning til undervisningen og som indgår i omregningsfaktoren er især:

- *den individuelle og fælles forberedelsestid,*
- *samarbejde og udvikling uanset form om alle forhold vedrørende undervisningen og øvrige opgaver i relation til undervisningen med alle relevante parter. Disse parter er andre lærere, ledelse, andre faggrupper og forældre.*
- *klargøring og tilfældige forlængelser af skoledagen,*
- *opgaver ml. undervisningsopgaverne –altså frikvarterer og mellemtimer*
- *og andre opgaver i tilknytning til undervisningen.*

Til hver undervisningsopgave skal der afsættes en faktor, således at der er afregnet for de opgaver, jeg lige nævnte.

Der er flere problemer i dette. For det første er det som sagt det klassiske undervisningsbegreb og ikke det udvidede undervisningsbegreb, der anvendes. Det betyder, at eksempelvis elevsamtaler, sociale arrangementer og bibliotekets åbningstid ikke er omfattet af dette undervisningsbegreb. Det kræver altså ikke nødvendigvis forberedelse at have en elevsamtale, vise en musical til forældrene til et aftenarrangement eller rådgive eleverne på biblioteket.

Endvidere opererer man med muligheden for, at der kan afsættes en lavere omregningsfaktor for særlige undervisningsopgaver, som eksempelvis holdundervisning, to - lærerordninger og midlertidige tilfældige vikartimer.

Efter vores opfattelse er der her reelt tale om, at man vil differentiere forberedelsestiden – et krav som arbejdsgiverne har stillet i årevis uden held – nu giver denne principskitse mulighed for dette.

I vil blive mødt med det argument, at der ikke er tale om forskellig forberedelsestid, men forskelle i andre opgaver som eksempelvis forældresamarbejde i den tid, der ligger i opgaver i tilknytning til undervisningsopgaven.

Nu er jeg ikke sikker på, at arbejdsgiverne er enige i, at det kun skal være forskellene i forældresamarbejdet, der skal danne udgangspunkt for, at der skal være forskellig omregningsfaktor. Men selv på principskitsens præmisser er det forkert. Hvorfor skulle der være mindre forældresamarbejde for de lærere, der har holdundervisning eller arbejder som to-lærere end for andre lærere. Det kan f. eks. betyde, at to lærere, der har en undervisningstime sammen, har forskellige omregningsfaktorer. Det holder jo ikke. En anden ting er, at vi da altid har vidst som lærere, at der kan være forskelle i, hvor meget forberedelsesarbejde, der er til eksempelvis dansk i 1 klasse og til at deltage som klassens anden lærer i en svømmetime, sammen med en uddannet svømmelærer. Selvfølgelig er der det, men denne principskitse åbner op for en differentieret forberedelsestid, som skal bruges af arbejdsgiverne til at frigive ressourcer til andre formål.

I principskitsen står der som pkt. 9 om tilstedeværelse. (jeg citerer)

”Det skal fremgå af aftalen, at alle arbejdsopgaver kan gøres til genstand for tilstedeværelse på skolen. Forudsat det giver mening i forhold til arbejdsopgaverne og de fysiske rammer er i orden. Det overlades til skolerne at finde ud af, hvordan det skal foregå. Lederen kan bede lærer/team komme med en plan for tilstedeværelse. Den endelige plan bliver til i dialog mellem ledelse og lærer/team. Skolelederen fastlægger i sidste ende planen for tilstedeværelse.” (citater slut).

I januar måned var der en temadag her i lokalet om MED aftalen – og vilkårene for tillidsrepræsentanterne i Ballerup. Denne temadag sluttede med et foredrag af Camilla Kring om arbejdets organisering på arbejdspladser mere generelt. Hun nævnte blandt andet, at der var to modsatrettede tendenser på arbejdsmarkedet lige nu i spørgsmålet om arbejdets organisering.

På nogen arbejdspladser havde man tillid til medarbejderne og overlod det i stort omfang til dem at beslutte, hvordan arbejdet skulle organiseres. Disse medarbejdere havde f.eks. mulighed for at arbejde derhjemme og selv tilrettelægge deres arbejde i det omfang, det kunne lade sig gøre i forhold til samarbejdet med andre.

På andre arbejdspladser gjorde den modsatrettede tendens sig gældende. Der skulle man være på arbejdspladsen mest muligt, så lederen kunne kontrollere, at man arbejdede. Det var det Camilla Kring kaldte en moderne form for ”pælesidning – jeg ser dig ergo arbejder

du". For man kan jo godt være til stede uden nødvendigvis at arbejde. Derfor var Camilla Krings pointe, at kampen om magten til at bestemme over tiden var helt centralt.

Vores erfaring er, at den samme tendens gør sig gældende på skoleområdet. Der vil være ledere, som i dag, der har tillid til lærerne og overlader det til dem at beslutte, hvordan og hvornår arbejdet skal udføres – der vil også være andre ledere, der ønsker en mere rigid kontrol af de enkelte læreres tilstedeværelse.

Denne tendens kender vi allerede fra Ballerup, f.eks. i udmøntningen af 40 timers puljen.. Principskitsen indebærer ikke nødvendigvis, at læreren skal være på skolen samtlige arbejdstimer – de fysiske rammer vil også være begrænsende i denne forbindelse - men der er jo ikke tilfældigt, at knap var blækket tørt på aftalen, før KL udsendte et nyhedsbrev til skolelederne, hvor det blev fastslået, at muligheden for mere tilstedeværelse på skolerne gav bedre mulighed for et øget samarbejde mellem lærerne og andre faggrupper og mellem lærerne og forældrene.

Som KL's chefforhandler borgmester Mads Lebech også sagde i samme nyhedsbrev: "For KL er det især vigtigt, at der med forliget er indgået en arbejdstidsaftale, som giver større fleksibilitet i prioriteringen af arbejdsopgaverne i løbet af skoleåret samt ledelse på skolerne ligesom på andre arbejdspladser".

Formanden for skolelederne i Danmark Anders Balle fremhævede da også de samme temaer på det repræsentantskabsmøde skolelederne holdt d. 6 marts.

Anders Balle sagde efter at have rost principskitsen: "Men vi skal som ledere være fremme i skoene og få lavet principper på skolen, der skal arbejdes efter. Det kan være principper for teamsamarbejde, skolehjemsamarbejde, holddannelse, og samarbejde med SFO. Udover indholdet skal principperne beskrive rammer og forventninger til arbejdet herunder timerammer. Sammen med vores opgavevaretagelse som ledere vil sådanne principper være afgørende faktorer for arbejdstidsaftalens succes" sagde altså formanden for skolelederne.

Det kan altså godt være, at DLF har nogle positive forventninger til, hvad der skal komme ud af de kommunale forhandlinger, men jeg tror desværre, at en række kommuner og skoleledere har helt andre forventninger til dette resultat.

For KL har det været afgørende, at der blev mulighed for mere skoleledelse, end der er i dag. Det er der kommet med denne principskitse.

F.eks. står der, at der skal være mulighed for mere fleksibilitet, end der er i dag, og der skal gøres op med timetælleriet. Det lyder umiddelbart fint nok. Men når det så samtidig fremgår af principskitsen, at hvis skolelederen giver lærerne nogle flere undervisningsopgaver i løbet af året, så skal det aftales, om der **kan** fjernes andre opgaver, så er det problemerne opstår.

I vores optik i BLF bør det være sådan, at hvis der kommer flere opgaver til i løbet af året, skal der selvfølgelig fjernes andre opgaver – eller udløses overtid. Det manglede da bare. Men sådan fremgår det ikke af principskitsen.

I arbejdstidsaftalen opererer man også med et helt nyt begreb – undervisningsvejledere – som er lærere, der skal bistå andre lærere med råd og vejledning om undervisningen og derfor have et tillæg på ca. 11.600 kr. årligt. Da der var medlemsdebat om overenskomstkravene, foreslog formand og flertallet i hovedstyrelsen, at der skulle sættes

lønkroner af til nogle "faglige fyrtårne" – kaldet faglige ressourcepersoner, og på møder med landets tillidsrepræsentanter fortalte Anders Bondo om en navngiven matematiklærer, som var en vældig inspiration for resten af lærerne. Sådanne personer skulle der være mulighed for at give et særligt løntillæg.

Tilbagemeldingerne fra medlemsdebatten var, at de fleste kredse syntes, dette var en rigtig dårlig ide. Der kan være meget fornuft i, at have nogle ressourcepersoner, der kan rådgive og bistå lærerne i deres konkrete undervisning. Det har vi f.eks. i Ballerup på AKT området og på andre områder.. Disse lærere skal selvfølgelig have den nødvendige tid til opgaven – men hvorfor skal det lønnes bedre at bistå og vejlede andre lærere om, hvordan de skal undervise frem for at gennemføre den konkrete undervisning.

Derfor afviste de fleste kredse forslaget, og det blev heller ikke stillet fra kongressens side. Nu har vi fået det alligevel, og det beskrives særdeles positivt i bilaget til aftalen.

Man kan godt spørge sig selv, hvem der mest entusiastisk har fremført dette krav ved forhandlingsbordet – men det får vi nok aldrig at vide.

Under alle omstændigheder er indførelse af undervisningsvejledere generelt en yderligere accept af de tanker, der ligger i Ny Løn om individuelle tillæg.

Et sidste og helt principielt spørgsmål i principskitsen er spørgsmålet om, hvem der skal indgå aftaler om arbejdstid.

Af principskitsen fremgår det, at omregningsfaktoren mellem undervisningsopgaven og de opgaver, der er i tilknytning til undervisningen skal aftales mellem kreds og kommune og gælde for hele kommunen. Det er fint nok.

Men så er kredsens aftalekompetence sådan set slut.

De øvrige opgaver skal aftales på skolen.

Det fremgår, at det første der skal ske, når arbejdstidsaftalen skal udmøntes på skolen er, at skolelederen i dialog med læreren fastsætter det forventede tidsforbrug til en opgave på baggrund af en beskrivelse af opgaven. Læreren har mulighed for at opgøre timeforbruget svarende til timerammer.

Når dette er sket, er det desuden en mulighed for skolelederen og tillidsrepræsentanten at indgå aftale om akkorder.

Det man gør er at vende aftalekonstruktionen på hovedet ude på skolen.

Udgangspunktet er, at lederen fastsætter et timetal til en opgave – og hvis læreren ønsker det, kan læreren selv tælle timerne op i løbet af året for at se, om der er timer nok.

Derefter er det en mulighed for tillidsrepræsentanten at indgå aftale om akkorder. Aftale om akkorder er altså undtagelsesmuligheden, efter at skolelederen har bestemt hvilke opgaver, lederen ønsker at fastsætte timetallet til.

I Ballerup har der aldrig været mulighed for at indgå aftaler om timerammer. Det var også en af konflikterne med Ballerup Kommune og Kommunernes Landsforening sidste år – hvor KL truede os med arbejdsretten og organisationsansvar og jeg skal komme efter Jer, fordi der var en lærer, der på stormødet med borgmesteren, udviklingsdirektør og skolechef (I kan godt huske den der - arbejdsgiverbetalte generalforsamling, vi holdt 12 oktober 2006) formastede sig til at sige, at i " Ballerup indgår vi ikke timerammer". Det havde den pågældende lærer sådan set ret i. I Ballerup har det aldrig været en mulighed i

den lokale aftale at indgå timerammer – bortset fra sidste skoleår. Der var der til gengæld ingen lærere, der ønskede at indgå timerammer pga. konflikten.

Vi har altid ment, lige siden de første lokale aftaler om arbejdstid tilbage i midthalvfemserne, at det ikke skulle være et individuelt aftaleforhold mellem lærere og skoleleder, hvordan arbejdsvilkårene skal være.

Men det bliver da dejlig nemt at være tillidsrepræsentant, når lærerne selv skal lave aftalerne. Som Jørgen Dahl har sagt – han er glad for, at der skal aftales et funktionstillæg til TR – for nu får han tid til at bruge det. Måske er der også nogen i styrelsen, der er glade for indførelsen af seniordage, men det er en helt anden sag.

Det var for øvrigt et helt centralt krav fra KL, at det var skolelederen og den enkelte lærer, der skulle lave aftalerne.

Det hørte vi på en konference for kredsstyrelsesmedlemmer i hovedstadsområdet i efteråret, hvor KL's chefembedsmand på skoleområdet fremlagde en planche om KL's forventninger til en fremtidig aftalekonstruktion – en planche, hvor TR stort set var udeladt. (Da hun fremlagde den planche, frygtede jeg for flere af de tilstedeværendes helbred).

Et andet centralt element i LC forliget er, at der nu igen er indført Ny Løn på vores område. Ved sidste overenskomst lykkedes det at afskaffe lokal løndannelse på lærerområdet. I stedet for lokal løn fik vi ved sidste overenskomst et individuelt tillæg fra 1.4.2007 – 31.3.2008. Det at det lykkedes at afskaffe ny løn på lærerområdet betød, at samtlige kredse i landet anbefalede et ja til overenskomsten – i Ballerup var det også en enig styrelse, der stod bag denne anbefaling, og overenskomsten blev vedtaget med et overvældende flertal

I Ballerup stemte 98,2% af lærerne og børnehaveklasselederne ja til aftalen – på landsplan var tallet 97,7.%

Vi kan også sige ja i BLF. Endda med højere procent end i resten af landet.

Sidste gang fik vi at vide både af formand og hovedstyrelse, at resultatet i 2005 var det første skridt til det endelige opgør med ny løn – et opgør der skulle afsluttes ved denne overenskomst. Det var vi rigtig tilfredse med

Så meget desto mere skuffende er det, at vi nu igen har fået afsat midler til ny Løn – 1,25 % fra april 2010. Et er at man måske ikke kunne undgå at få ny løn – at man så at sige fik det påtvunget af arbejdsgiverne i forhandlingerne – og til gengæld fik noget bedre f.eks. på arbejdstidsaftalen.

Noget helt andet er, at man offensivt forsvare indførelsen af ny løn igen, som om det var noget positivt.

Der er ikke grænser for, hvilke lyksaligheder de 1,25 % kan bruges til. F.eks. er det fremhævet, at ny løn kan bruges i de kommuner, der er blevet sammenlagt pga. strukturreformen, således at de kommuner med lavere løn kan løftes op til de andre. Det vil sige, at de lærere, der er ansat i de højestlønnede kommuner skal have en lavere lønudvikling, fordi folketinget har besluttet, at der skal være færre kommuner.

Det ville have været mere fornuftigt at gøre som i Ballerup, hvor der også kom en række nye medarbejdere fra de tidligere amtsinstitutioner – og sige at disse medarbejdere selvfølgelig skal løftes op til det lønniveau, som i forvejen gjaldt for resten af de kommunalt ansatte.

Det er det, vi helt konkret har aftalt med kommunen for lærerne på Ordblindelinstitutet, Kasperskolen og Ungdoms Uddannelsescenter Maglemosen.

En anden lyksalighed der nævnes er, at Ny Lønsmidlerne kan bruges til, er at lave et anciennitetslønsforløb for lærere, der ikke har en læreruddannelse fra et seminarium eller som merit.

Det kan umiddelbart være svært at se motivationen til at få en læreruddannelse, hvis man automatisk stiger i løn, også selvom man ikke er læreruddannet.

Der er også nævnt andre anvendelsesområder – men generelt er der ikke den store forskel på ny løn 2008 og ny løn tidligere.

Jeg er ikke et øjeblik i tvivl om, at BLF til sin tid vil blive præsenteret for en række forslag til individuelle løntillæg, når disse ny lønsmidler skal anvendes. Også når man tænker på planerne om at indføre lønsumstyring næste skoleår.

Jeg syntes, det havde været mere reelt, hvis forhandlerne sagde, at de var nødt til at acceptere Ny Løn for at få noget bedre på andre områder – så kunne man have forholdt sig til det. Nu bliver det tværtimod præsenteret som om Ny Løn pludselig er blevet en rigtig fornuftig konstruktion – med store lokale muligheder.

Afslutningsvis vil jeg sige om overenskomstresultatet og styrelsens opfordring til at stemme nej.

Vi tror ikke på, at det er muligt at vælte dette resultat. Når en enig hovedstyrelse – og næsten alle kredsstyrelser anbefaler et ja, vil det selvfølgelig ende med at blive vedtaget.

LC resultatet skal udelukkende afgøres af medlemmerne af DLF og de små lærerorganisationer, der er medlem af Lærernes Centralorganisation. Det har altså ikke betydning for vores resultat ved denne afstemning, hvordan afstemningerne går i andre organisationer, eller hvad der sker for de organisationer, der ikke har lavet en aftale – og derfor muligvis ender i konflikt.

Vores afstemning har udelukkende betydning for medlemmerne af LC.

Vores nej - kampagne bygger altså ikke på den illusion, at det kan lykkes at få væltet resultatet. Så naive er vi ikke på trods af, at det allerede er lykkedes at skabe en hel del opmærksomhed om vores argumenter ude i kredsene og på bladet Folkeskolens hjemmeside, hvor der både har været en artikel om kredsstyrelsens vurdering og en omtale af nej kampagnen.

I morgen i Folkeskolen vil I endvidere se en del læserbreve fra navne, I kender og i næste uge i Undervisere vil der være et dobbeltindlæg med undertegnede og formanden for fagligt udvalg i DLF.

Vi har sammen med enkelte andre kredse og kredsstyrelsesmedlemmer udarbejdet den folder, der er uddelt på skolerne – en folder, vi har udsendt til samtlige kredse og til en del personlige kontakter.

Men det er alt sammen selvfølgelig små krusninger i den massive ja – flodbølge, som formandskab og hovedstyrelse har sat i værk.

Når det alligevel er helt afgørende for BLF, at der kommer et stort nej i Ballerup, så skyldes det, at det er et helt andet udgangspunkt ved de forhandlinger, der skal være med Ballerup kommune om en kommende arbejdstidsaftale byggende på principskitsen. Det er et helt andet udgangspunkt for forhandlingerne, hvis lærere og børnehaveklasseledere massivt har sagt nej til de forringelser, der ligger i principskitsen om arbejdstidsaftale.

Vi vil derfor så stærkt, som det er muligt opfordre Jer til at stemme nej til resultatet for derigennem at skabe bedre mulighed for at få en ordentlig arbejdstidsaftale.

Det var, hvad jeg ville sige om overenskomstresultatet.

Nu vil jeg kort omtale nogle lokale forhold.

Jeg vil sige lidt om rummelighed – efter/videreuddannelse – lærermangelsituationen og den lokale lønaftale.

Rummelighed:

De sidste par år har spørgsmålet om den øgede rummelighed i folkeskolen været et centralt tema både i Ballerup - men også i resten af landet. Vi har beskrevet Ballerup kommunes rummelighedsprojekt "et godt børneliv" i den skriftlige beretning de sidste par år.

Arbejds miljøudvalget i BLF og kredsstyrelsen udarbejdede i begyndelsen af året et spørgeskema om konsekvenserne af rummelighed, som blev uddelt til alle klasselærerne i normalklasserne – hvis I accepterer dette begreb. Klasselærerne i specialklasserne og på specialskolerne inddrog vi ikke i spørgeskemaet i denne omgang.

Formålet med spørgeskemaet var at få en vurdering fra de lærere, der til daglig mærker konsekvenserne af den øgede rummelighed.

I den skriftlige beretning står der, at det BLF's vurdering, at der er lang afstand mellem den opfattelse, der f.eks. er i følgegruppen for "et godt børneliv" og ude på skolerne.

Vi er ikke færdige med at lave den endelige opgørelse over svarene.

Men den første vurdering af resultaterne tyder på, at vores umiddelbare vurdering var rigtig. Der er en rigtig stor del – mellem 20 og 25 % af eleverne, der kræver særlig opmærksomhed og ekstra tid i og udenfor undervisningen.

Godt halvdelen af disse opmærksomhedskrævende elever har problemer i forhold til AKT. Endvidere viser de foreløbige analyser, at det kun er ca. en tredjedel af disse elever, der har været gennem en skolepsykologisk udredning.

Det fremgår også af undersøgelsen, at over halvdelen af klasselærerne ikke vurderer, at de har de nødvendige kompetencer for at løse opgaverne i forbindelse med øget rummelighed og inklusion. Disse tal er som sagt foreløbige, men analysen dokumenterer, nogle væsentlige problemstillinger i forhold til rummeligheden i skolen.

Analysen skal bruges i forhold til politikerne og forvaltning, men forhåbentligt kan den også bruges på den enkelte skole.

Lærermangel

Som optakt til overenskomstforhandlingerne gennemførte Danmarks Lærerforening en undersøgelse af lærermanglen i Danmark. Resultatet blev, at der var godt 2000 ikke læreruddannede ansat i Folkeskolen i Danmark., hvilket svarer til ca. 4,5%.

Lærermanglen i 2008 undersøgelsen var en stigning på ca. 13% i forhold til en tilsvarende undersøgelse i 2007.

DLF gik offensivt ud med resultatet af undersøgelsen – sagde f.eks. at antallet af ikke læreruddannede i folkeskolen svarede til, at ca. 25.000 elever var på venteliste til at få en uddannet lærer.

Dette, kombineret med at antallet af ansøgere til lærerseminarierne er faldet for fjerde år i træk, viser, at der skal gøres noget radikalt for at gøre lærerarbejdet mere attraktivt. I modsætning til andre fagområder er det jo ikke i samme grad en mulighed at importere lærere fra andre lande.

I Ballerup kender vi også denne problemstilling. Generelt har der altid været mange ansøgere til faste stillinger i Ballerups skolevæsen – især selvfølgelig, hvis stillingerne var fra 1. august. De senere år har der også i Ballerup været et faldende antal ansøgere, og til tidsbegrænsede stillinger som barselsvikariater eller ved langtidssygdом er det undertiden rigtig vanskeligt at få uddannede ansøgere. Undersøgelsen i Ballerup viste, at der på opgørelsestidspunktet i januar i Ballerup var 14 ikke - læreruddannede i tidsbegrænsede stillinger og 7 ikke-læreruddannede i faste, varige stillinger, i alt. svarende til 3,7%. Det er efter vores opfattelse for mange, også selvom det er under landsgennemsnittet.

Der kan være mange forklaringer på, hvorfor der er ansat 7 lærere i varige stillinger i strid med folkeskoleloven, enkelte går på lærerseminarierne - enkelte kan være ansat på baggrund af særlige kvalifikationer i enkelte fag, men der kan også være tale om situationer, hvor der er ansat lærere i strid med de ansættelsesprocedurer, der er i kommunen.

Vi vil derfor drøfte denne problemstilling med forvaltningen. Det er vigtigt, at vi fastholder, at læreruddannelsen på seminarium eller som merit altså er forudsætningen for, at man kan blive ansat som lærer.

Efter -videreuddannelse.

I den lokale arbejdstidsaftale har vi aftalt, hvordan vilkårene er for deltagelse i kurser. Det plejer ikke at give anledning til store problemer.

De sidste par år har tilbuddene om efter/videreuddannelse i Ballerup kommune ændret sig. Der har været flere PD studier – de sidste to år for AKT lærere og i år for lærere i naturfag.

Efter nogle indkøringsvanskeligheder om PD uddannelsen for AKT lærere endte det med en aftale om vilkårene for dette studie således, at det blev et studie gennemført under lovgivningen om Statens voksenuddannelse SVU, hvor Ballerup kommune fik dagpengerefusionen, og den enkelte lærer fik normal løn og pension. På tilsvarende vis er PD uddannelsen om naturfag gennemført. Disse kurser har været besluttet kommunalt, således, at der så vidt muligt var en repræsentant fra hver skole, der fik denne uddannelse. Så langt så godt.

Til gengæld er der også lærere, der går på et tilsvarende studie som læsevejleder på baggrund af en beslutning på den enkelte skole. Dette er beskrevet i den skriftlige beretning.

Vilkårene for dette studie er ikke aftalt kommunalt, men på den enkelte skole. Eller også er det slet ikke aftalt. Det giver nogle væsentlige problemer.

Helt generelt er det sådan, at hvis der ikke er aftalt en akkord for studiet følger man tilbagefaldsbestemmelsen for kursusafvikling. Denne bestemmelse siger, at man skal have den konkrete tid opregnet som transporttid fra skole til studiestedet + den konkrete tid studiet tager+ eventuel ventetid.

Dette dækker jo ikke tilnærmelsesvis den tid den enkelte studerende bruger til forberedelse, til at lave studieopgaver osv.

Derfor er det nødvendigt, at der aftales et timetal til disse opgaver. Det har indtil videre ikke været muligt at få forvaltningen til at lave en akkordaftale for læsevejleder med kredsen. Det er blevet afvist med den begrundelse, at det er den enkelte skole, der beslutter, om der skal uddannes læsevejledere på den enkelte skole - det er ikke en kommunal beslutning. Kredsen har foreslået, at der laves en aftale på baggrund af de såkaldte ECTS point, men det er der ikke opnået enighed om.

Ballerup Kommune må efter vores opfattelse vælge, om man skal efteruddanne lærere på disse områder og så sørge for, at vilkårene er ensartede.

Vores anbefaling på nuværende tidspunkt er, at man ikke begynder på et studie som eksempelvis læsevejleder, før vilkårene er aftalt.

Vi vil fortsat presse på for at få en kommunal aftale, men indtil det er sket, vil vi varmt anbefale, at man sikrer sig, at vilkårene er i orden, før man begynder et studielignende forløb.

Lønsagen

Som omtalt i den skriftlige beretning har vi to uenigheder med Ballerup Kommune om løn. Den ene uenighed handler om konsekvenserne af LC forliget i 2005. Denne uenighed skal finde sin afgørelse ved en faglig voldgift d.18. juni 2008.

Den anden uenighed handler om det maksimale løntrin, man kan have som lærer i Ballerup.

I lønftalen er det maksimale løntrin trin 45 – men som konsekvens af OK05, hvor alle kommunalt ansatte fik et eller to løntrin, er det BLF's opfattelse, at dette maksimale løntrin skal hæves. Sådan har den fælles forståelse været med kommunen tidligere, men denne forståelse er Ballerup kommune efter vores opfattelse løbet fra.

Der er efter vores opfattelse ingen tvivl om den fælles forståelse, der var med Ballerup Kommune, da vi indgik lønftalen. Nu er der kommet andre ledere til, hvilket har betydet en ændring af den kommunale holdning.

Uenigheden er efter vores opfattelse et spørgsmål om troværdighed, hvilket vi også har sagt til borgmesteren. En så central uenighed har betydning i forhold til forhandlingsklimaet generelt og medfører, at vi er meget mere opmærksom på at få lavet de nødvendige skriftlige referater af de møder, vi har med Kommunen.

Vi ser på denne sag med rigtig stor alvor og som en alvorlig hæmsko i det samarbejde, der er med kommunen. Et samarbejde der ellers på flere andre områder er forbedret efter konflikten sidste år.

Alternativet havde heller ikke været holdbart.

Jeg vil slutte her. Jeg vil igen meget stærkt opfordre Jer til at deltage i urafstemningen om overenskomstresultatet. Det er vigtigt med denne markering både i forhold til kommende overenskomstforhandlinger, men sidst men ikke mindst i forhold til de kommende forhandlinger med Ballerup kommune om en ny arbejdstidsaftale.

Med disse ord skal jeg hermed overgive den samlede beretning til generalforsamlingens behandling.

a. OK 08

Niels Kjeldsen (Næstformand i BLF)

Efter en gennemgang af problemerne i den offentlige sektor, med en deraf følgende god forhandlingssituation, kan det konstateres, at forhandlingsresultatet ikke lever op til forventningerne.

Vores krav om fælles arbejdstidsaftale og ingen lokale lønpuljer blev ikke imødekommet. På styrelsens vegne fremlagde Niels Kjeldsen derfor følgende forslag til vedtagelse:

Ballerup Lærerforening, forsamlet til generalforsamling den 13. marts 2008, anbefaler at stemme nej til overenskomsten i 2008.

Både BLF og DLF havde opstillet 3 hovedkrav til overenskomstresultatet

- ***En forbedring af reallønnen***
- ***En centralt aftalt arbejdstidsaftale***
- ***Centralt aftalte lønforbedringer***

Vi kan nu konstatere

- ***At vi ikke fik en fælles central arbejdstidsaftale for hele landet. Tværtimod fik vi en principskitse, som på centrale områder er et tilbageskridt.***
- ***Vi fik ikke afviklet den lokale løn. Tværtimod går det den forkerte vej med Ny Løn.***
- ***Der er fortsat et for stort lønefterslæb i forhold til det private område.***

Denne udvikling skal vendes. Lærerarbejdet skal være mere attraktivt. Vi kan derfor ikke anbefale det samlede overenskomstresultat.

Der var herefter kommentarer om skoleledernes interesse i et ja til overenskomsten, manglende ansvar og tillid til lærerne, nedprioritering af TRs indflydelse og det umulige i at vende tilbage til en central aftale. Endvidere var der forslag om, at støtte de faglige organisationer, der i den kommende tid måtte nedlægge arbejdet.

Afstemning om det fremsatte forslag. Overvældende tilslutning til forslaget. En enkelt stemme imod.

b. Faglige forhold.

Niels Kjeldsen (formand for fagligt udvalg) orienterede kort om vilkårene for prøver og censur. Der er enighed med Ballerup Kommune om vilkårene for udtræksfagene.

Timetallet for historie, kristendom, samfundsfag, tysk og fransk bliver 10 timer pr. klasse + 1 time pr. elev.

Der var ingen yderligere kommentarer til faglige forhold.

c. Pædagogiske forhold.

Georg Rasmussen (TR på Grantofte og formand for pædagogisk udvalg) orienterede om de problemer, den nye styrelsesvedtægt for Ballerup Kommune har afstedkommet i forbindelse med indførelse af skolemøder/lærermøder. Det er kun pædagogisk råd, der

formelt har udtaleretten i forhold til skolelederen og skolebestyrelsen. Det er vigtigt, at dette forhold bliver drøftet på skolerne i forbindelse med planlægning af næste års arbejde.

Der var ingen yderligere kommentarer til pædagogiske forhold.

d. Arbejdsmiljø.

Jørgen Dahl (TR på Rosenlundskolen og formand for arbejdsmiljøudvalget) omtalte rummelighedsundersøgelsen og orienterede om det kommende arbejde med undersøgelsen.

Der var ingen yderligere kommentarer til punktet om arbejdsmiljø.

e. 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 regnskaberne indstillet til Generalforsamlingens godkendelse.

Der var kommentar om, at beløbet til pensionisterne bør stige i takt med det øgede antal pensionister.

Regnskaberne blev enstemmigt godkendt.

Pkt. 6 Fastsættelse af honorarer og ydelser.

Lars Nilsson fremlagde forslaget til honorar og ydelser. Det blev derefter sat til afstemning. Forslaget blev enstemmigt godkendt.

Pkt.7 Fastsættelse af kontingent

Lars Nilsson fremsatte forslag om uændret kontingent.

Forslaget blev enstemmigt godkendt.

Pkt. 8. Valg.

De retningslinier som Hovedstyrelsen har fastsat, giver mulighed for, hvis 2/3 af generalforsamlingen ønsker det, at næstformanden automatisk er valgt som delegeret til kongressen. Kredsstyrelsen opfordrer til, at denne procedure bruges.

Denne mulighed blev sat til afstemning og vedtaget.

a. Valg af formand.

John Jensen valgt.

b. Valg af næstformand.

Niels Kjeldsen valgt.

c. Valg af kongresdelegeret.

Næstformand er blevet valgt jf. ovenstående.
Som 3. kongresdelegeret var der to kandidater.
Jeanette Sjøberg blev valgt.

d. Valg af kongressuppleanter.

Der var 4 kandidater.
1. suppleant blev Barbara Budtz
2. suppleant blev Lars Nilsson
3. suppleant blev Georg Rasmussen

e. Valg af kasserer.

Lars Nilsson valgt.

f. Valg af revisorer.

Frank Vedel og Kim Salkvist valgt.

g. Valg af revisorsuppleanter.

Hans Ove Claudi-Hansen og Anne Olsen valgt.

h. Valg af Fanebærer.

Peter Hess valgt.

i. Valg af fanebærersuppleanter.

1. suppleant Arne Clausen
2. suppleant Pia Scharffenberg.

9. Eventuelt.

Der blev udtalt ønske om en bedre præsentation af personerne i forbindelse med valgene.
Meddelelse om at Ole Lyngsie er blevet valgt som kongresdelegeret for pensionisterne.
Kritik af, at skolelederne ikke er blevet budt velkomne nu, hvor de igen er medlemmer af BLF samt, at de ikke var inviteret til 50 års jubilæumsfesten.

En tak til Peter Hess for det vigtige arbejde han gennem 8 år udførte i Danmarks Lærerforenings Hovedstyrelse.

Afsluttende bemærkninger fra formanden:

Vi skal fremover nok huske præsentation og bedre brug af teknik i forbindelse med valg.
Selvfølgelig skal vi huske at byde velkommen til nye medlemmer. Jubilæumsfesten var kun for medlemmer.

Det er et vigtigt signal generalforsamlingen har sendt i forbindelse med udtalelsen om overenskomsten.

Tak til dirigenten for en god afvikling af en god generalforsamling.