Ballerup Lærerforening

Generalforsamling 19. marts 2010

Referat

Pkt.1 Valg af dirigent.
John Jensen (Formand for BLF) foreslog Jon Kowalczyk 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. Følgende valgt: Thomas Arvedsen, Jørgen Dahl, Stefan Jacobsen, Arne Clausen, Claus Bendixen, Pia Scharffenberg, Peter Hammershøj og Jens Lund.

Pkt.3 Formandens beretning

Mundtlig beretning 2010

Jeg vil i denne beretning sige en lille smule om arbejdstidsaftalen, lidt mere om den nye lønaftale og en hel del om det psykiske arbejdsmiljø på skolerne.

De senere år har spørgsmålet om en ny arbejdstidsaftale – og de forhandlinger der har været om dette – været hovedemnet i den mundtlige beretning. Sådan er det ikke i år.
Det skyldes, at drøftelserne med Ballerup Kommune om en ny arbejdstidsaftale ikke har været særlig omfattende i dette skoleår.

Som vi behandlede sidste år på GF lykkedes det ikke i løbet af vinteren 2008/2009 at blive enige med Ballerup Kommune om den arbejdstidsaftale – kaldet A08 – som DLF og KL var enige om, at man skulle forsøge at indgå lokalt.
Derfor var der enighed om at fortsætte den særlige KTO – arbejdstidsaftale, vi har her i Ballerup kommune, i dette skoleår
Denne arbejdstidsaftale forventer vi vil fortsætte næste skoleår. Vi har ikke hørt andet.

Det er vi sådan set godt tilfredse med.
Når man hører de erfaringer, der er gjort i nogle af de kredse – der arbejder under en A08 aftale – må man konstatere, at mange af deres aftaler er dårligere end aftalen i Ballerup.

Det lyder rigtig fint med et større professionelt råderum til den enkelte lærer – men når konsekvenserne bare bliver at skolelederen kan pålægge lærerne nye arbejdsopgaver uden at der afregnes for dette, og også uden at inddrage tillidsrepræsentanten - er vi godt tilfredse med, at den mulighed ikke eksisterer i samme grad i Ballerup.

Vi er derfor også godt tilfredse med, at det ser ud til ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2011, at der ikke bliver stillet krav om en fælles central aftale for alle lærere i DK. I princippet er det jo rigtigt med fælles og ensartede vilkår for alle, men hvis konsekvensen blot bliver at lærerne her i kommunen får forringet deres vilkår, er det ikke et attraktivt scenarie. En central aftale for hele landet kræver en situation, hvor lærerforeningen står stærkere end i dag og hvor økonomien i kommunerne ikke indebærer alvorlige økonomiske nedskæringer, som en del tyder på bliver situationen de næste år. Det er ikke realistisk ud fra en vurdering af styrkeforholdet at få en forbedret central arbejdstidsaftale i en situation, hvor kommunerne varsler lærerfyringer i ca. hver fjerde kommune i landet. Derfor er det vigtigt for os at bevare den lokale aftale her i kommunen.

Det er selvfølgelig tilfredsstillende, at der lokalt tilsyneladende er ro omkring arbejdstiden – og efter en turbulent periode sidste forår, hvor Ballerup Kommune uden forudgående varsel opsagde den lokale lønaftale, er der nu også faldet ro på dette område.

Sidste forår indgik vi en ny lønaftale, som er beskrevet i den skriftlige beretning.
En aftale der først blev indgået efter en del uro på skolerne med breve fra medlemsmøder til borgmester, skoleudvalg og til skolechefen og udviklingsdirektøren.

Denne aftale var i overensstemmelse med vores lønpolitik og helt i BLF ånd med ensartede tillæg til lærerne – og afskaffelse af de mere individuelle tillæg til funktionslærerne.
Det lykkedes at indgå denne meget kollektive aftale selvom Ballerup kommune havde en lang række krav til mere individuelle tillæg til lærerne. Baggrunden for, at det stort set blev BLF`s krav til en aftale, der blev resultatet var, at man fra modpartens side ikke havde gennemskuet konsekvenserne af den aftale, vi indgik med borgmesteren for at slutte konflikten om arbejdstid tilbage i januar 2007.

I den aftale stod, at der var enighed om, at lønaftalen skulle forenkles, men at den enkelte lærer ikke skulle gå ned i løn som følge af forenklingen. Derfor var det et helt urealistisk krav fra kommunens side sidste år at stille forslag om en række nye individuelle tillæg til eksempelvis skoleudviklingsgrupperne, hvis man ikke samtidig ville øge den samlede lønsum.
Det er jo ikke muligt at give nogle lærere mere i løn samtidig med, at ingen andre måtte gå ned i løn – uden at tilføre flere penge.
Som konsekvens af dette frafaldt kommune i forsommeren 2009, derfor alle sine krav om individuelle tillæg, da man ikke havde nogen intentioner om at øge den samlede lønsum.

Jeg skal lige i parentes for at undgå misforståelser sige, at der selvfølgelig godt kan ske ændringer i læreres løn i forbindelse med arbejdsfordelingen. Hvis eksempelvis en lærer ikke længere skal være i en specialklasse eller have dansk2 undervisning, men fremover undervise i en almindelig klasse vil det selvfølgelig indebære, at tillægget for specialundervisning eller dansk- to undervisning bortfalder. Det er den nødvendige konsekvens af den arbejdsfordeling, der sker på alle skoler hvert år.

På tilsvarende vis var beslutningen om, hvilke lærere der tidligere skulle være funktionslærere også en konsekvens af arbejdsfordelingen. Det tidligere funktionslærertillæg var altså også et variabelt tillæg, som den enkelte funktionslærer ikke

automatisk havde krav på at få år efter år. At det så i praksis på nogle skoler var de samme lærere, der oppebar tillægget hvert år, eller måske er udnævnt til funktionen, er så en anden sag.

På baggrund af resultatet af disse lønforhandlinger i foråret – forsommeren 2009 vidste vi derfor godt, at de forhandlinger om løn, der skulle føres her i vinteren 2009-2010 ville blive betydeligt vanskelligere.
Baggrunden er, at der ved OK 08 blev afsat 1,25% af lønsummen til lokal forhandling. Pengene skulle udmøntes pr. 1. april 2010 ellers risikererede kommunen en bod. Det er det der teknisk kaldes udmøntningsgarantien.
Derfor vidste vi på forhånd – eller havde stærke forventninger om, at Ballerup kommune i denne lønforhandling ville foreslå en lang række individuelle tillæg til lærere i kommunen.

Det betød at vi på forhånd i styrelsen flere gange drøftede, hvordan vi skulle stille os til dette forventede scenarie.

Ved udvekslingen af krav fik vi også vores værste forventninger opfyldt.
Ballerup Kommune foreslog tillæg til 3-5 lærere pr. skole som deltog i skoleudviklingsgrupperne, til ca. 30 tidligere funktionslærere, til ca. 50 lærere med koordinerende funktioner, til en lang række undervisningsvejledere på alle skolerne og en forhøjelse af kvalifikationslønnen for uddannelse.
Endvidere foreslog Ballerup kommune at alle lønforhandlingerne skulle ske decentralt på den enkelte skole.

Over for dette stod BLF`s krav om et kollektivt tillæg til alle lærere og børnehaveklasseledere på almenskolerne og et mindre tillæg til lærerne på specialskolerne, da disse lærere i forvejen får et højt centralt aftalt tillæg. Desuden mente vi, at forhandlingerne skulle foregå centralt i kommunen, da det var helt urealistisk at nå at gennemføre forhandlinger på samtlige skoler + en fælles kommunal forhandling inden begyndelsen af februar, som kommunen havde sat som frist for aftaleindgåelsen.

Helt overordnet var Ballerup kommunes og BLF`s forslag udtryk for to vidt forskellige tankesæt.
Alle de individuelle funktioner som Ballerup kommune foreslog, skal have et tillæg er efter vores opfattelse vigtige funktioner – ingen tvivl om det – og skal derfor selvfølgelig have den nødvendige tid til løsningen af disse opgaver.
Der er bare ingen begrundelse for, hvorfor de også skal have et ekstra tillæg. Hvad er det der begrunder, at disse funktioner vurderes som mere værdifuldt end de øvrige læreres arbejde.

Det der nemlig også karakteriserer kommunens forslag er, at disse funktioner helt generelt er karakteriseret ved ikke at være en del af undervisningen – i hvert fald ikke hvis man ser på beskrivelserne af de indgåede akkorder for arbejdet. Opgaverne har mere karakter af rådgivning af de øvrige lærere – koordinering af mere administrative opgaver – og overvejelser over skoleudvikling, men ikke karakteriseret ved at være en direkte del af undervisningen.

Vores opfattelse er helt grundlæggende, at det vigtigste arbejde i skolen foregår i undervisningen den enkelte klasse - og at det for øvrigt også er det arbejde, der har den største arbejdsbelastning. Det er undervisning, der er folkeskolens kerneopgave.

I konsekvens af denne opfattelse mener vi også, at betydningen af alle de øvrige funktioner skal ses i forhold til hvilke konsekvenser, det har for de øvrige læreres undervisning.
Hvis man eksempelvis beslutter på den enkelte skole at have en række vejledere – ressourcepersoner – koordinatorer osv. på udvalgte områder skal det selvfølgelig have betydning for undervisningen og betragtes som en direkte hjælp for de lærere, der står i undervisningen.

Der var altså afgørende forskelle mellem os og kommunen i opfattelsen af, hvordan lønaftalen skulle udformes.
I styrelsen var der hurtigt enighed om, at det ville blive nødvendigt med et kompromis – og at det var urealistisk at tro, at BLF ville få opfyldt sine krav 100 % - og tilsvarende at Ballerup Kommune ikke ville få opfyldt nogen af sine krav overhovedet.

Vores kompromisforslag skulle så være at forhøje kvalifikationstillægget for uddannelse og at eventuelt indgå aftaler om tillæg til udvalgte funktioner af mere koordinerende karakter. Til gengæld vil vi blankt afvise tillæg til skoleudviklingsgrupperne og til vejledere. Det sidste med den begrundelse, at den centrale overenskomst åbner mulighed for, at arbejdsgiveren uden aftale - ensidigt kan udpege undervisningsvejledere og give dem et årligt tillæg på ca. 10.000. Til gengæld skal tillægget til disse vejledere tilføres den samlede lønsum. Det får ofte interessen til at kølne.
Der var derfor ingen grund til at vi af den lokale lønsum brugte midler til dette formål.

Det var denne vurdering, der lå bag det forhandlingsmandat, der blev givet. Vi kunne også have besluttet at overlade forhandlingerne til DLF og KL, hvis der ikke kunne blive enighed lokalt. Denne mulighed ligger der i overenskomsten.

Det var selvfølgelig en fristende mulighed, men vores vurdering var, at der var større mulighed for at få opfyldt flest mulige af vores krav, hvis forhandlingerne skete lokalt.

Vores erfaringer med direkte inddragelse af KL i forhandlingerne tilbage i 2006/2007 ønskede vi ikke gentaget. Tværtimod risikerede vi, at KL i endnu højere grad end Ballerup Kommune ville trække i den forkerte retning.

Resultatet blev – som I har læst i Faglig Bulletin – efter en række forhandlingsmøder, at der blev indgået en ny central lønaftale gældende fra 1.4.2010 gældende for alle skolerne i Kommunen.

Lønaftalen betyder kollektive lønstigninger til alle lærere og børnehaveklasseledere. Endvidere betyder aftalen, at tillægget for gennemført PD uddannelse blev forhøjet, og at der blev indgået 37 individuelle lønaftaler på ca. 7000,- kr. årligt for lærere med større koordinerende arbejdsfunktioner. Især det sidste gav, som I nok har fornemmet - anledning til skarpe diskussioner.

Vores forudsætning for at indgå dette kompromis var, at tillægget ikke skulle være særlig stort – og at den koordinerende funktion timemæssigt skulle have et større omfang.
Vi syntes eksempelvis, at det er nærmest latterligt at foreslå tillæg på 12.000 kr. årligt for at koordinere opgaver på eksempelvis en time om ugen eller mindre. Det svarer til et tillæg på 300 kr. mere i timen oveni den almindelige timeløn, hvis man har 40 timer årligt til koordineringsopgaven.

Afslutningsvis vil jeg sige, at jeg mener at kompromisset er rimelig fornuftigt. – ellers havde vi heller ikke indgået det.
Jeg forstår også udmærket, hvis der er nogen, der siger, at dette individuelle tillæg til koordineringsopgaven ikke er helt i overensstemmelse med BLF`s lønpolitik. Det er jeg faktisk enig i.
Vores vurdering både som forhandlere og i styrelsen var bare, at dette kompromis var det bedst opnåelige i situationen og at vi ikke mente at alternativet med direkte inddragelse af KL og DLF i forhandlingerne ville have forbedret det resultat.

Når man opgør lønsummen kan man regne ud, at knap 90 % af lønsummen gik til vores krav og godt 10 % til kommunens. Det er vel heller ikke så ringe, som min jyske svigerfamilie ville have formuleret det.

Og efter alle disse forklaringer – nogen vil måske sige bortforklaringer – vil jeg gå over til den mundtlige beretnings vigtigste afsnit.

Nemlig spørgsmålet om hverdagen for den enkelte lærer og børnehaveklasseleder ude på skolerne – for uanset hvor interessant det er, hvad man får i løn, er det vigtigste i lærerarbejdet jo dagligdagen på skolen.
Vi kan som forening konstatere, at det gennem de senere år er blevet stadig hårdere at være lærer. Det er ikke udtryk for klynk – men en nøgtern konstatering baseret på omfanget af henvendelser fra enkeltmedlemmer, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.
På den baggrund skrev vi den 27. januar i år et bekymringsbrev til skolechefen og udviklingsdirektøren med kopi til borgmesteren angående det psykiske arbejdsmiljø på skolerne. Brevet er bilag til den skriftlige beretning.

Der er mange forskellige elementer i denne konstatering. Et billede der svarer fuldstændig til det billede, der er i andre kredse og efterhånden også tegnes i offentligheden.

Der er 3 forhold, der har væsentlig indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø, som jeg vil kommentere.
Det drejer sig om eleverne, det drejer sig om kravene udefra fra forældre, politikere og offentlighed og det handler om samarbejdssituationen på den enkelte skole.
Jeg er opmærksom på, at billedet jeg tegner godt kan være lidt dystert, men så meget desto vigtigere er det at få drøftet, hvad vi som forening og lærergruppe kan gøre for at forandre denne situation.

Det man kan konstatere er, at undervisningssituationen for den enkelte lærer er blevet sværere.

Elevgruppen er langsomt blevet vanskelligere at undervise og der bruges i stadig højere grad tid på opgaver som ikke direkte har med undervisning at gøre. I almenskolerne går der i dag en række elever, der tidligere ville være visiteret til en specialklasse eller en specialskole. Det samme mønster kan man se på specialskolerne, hvor der i dag er en række elever, der er decideret behandlingskrævende og som derfor tidligere ville være visiteret til et behandlingstilbud.

Der er mange forklaringer på dette, men økonomien er en af de væsentligste årsager. Når en elev på en specialskole koster 7-800.000 kr. årligt kan man umiddelbart godt forstå, at kommunalpolitikere ser på, hvilke muligheder der er for at reducere denne udgift.
I Ballerup kommune har man besluttet, at udgifterne til specialundervisning skal forblive på det niveau, der var i 2004 – selvfølgelig med de nødvendige fremskrivninger som følge af løn- og prisudviklingen – men uanset at der kan være et stigende antal elever med behov for specialundervisning.

I den netop vedtagne inklusionsstrategi fremgår det " at ressourcerne skal følge eleven" og det fremhæves i dokumentet, at inklusionsstrategien ikke er et besparelsesprojekt.
Når man så spørger om dette så betyder, at hvis en elev tages hjem til Ballerup fra et specialundervisningstilbud i en anden kommune – at pengene så følger den enkelte elev, får man det svar, at pengene skal blive i systemet, men ikke nødvendigvis hos den enkelte elev.

Det at elevgruppen er blevet vanskeligere – og efter vores opfattelse også forstærket af inklusionsstrategien – betyder, at presset på den enkelte lærer vokser.
Et af resultaterne i vores spørgeskemaundersøgelse for et par år siden var, at en stor gruppe lærere påpegede, at der i deres klasser var elever, der burde have et andet undervisningstilbud, at der var store AKT problemer og at lærerne jævnligt var ude for ikke at kunne gennemføre den planlagte undervisning pga. problemer med enkeltelever.

Dette får undertiden den konsekvens at lærere bukker under for presset – bliver sygemeldt på grund af stress – og undertiden desværre også stopper som lærere.
Lidt groft sagt kan man konstatere, at der er nogle lærere, der bliver syge af at gå på arbejde og altså indirekte betaler prisen for kommunens inklusionsstrategi.

Et andet pres på lærerrollen kommer fra forældre, politikere og den øvrige offentlighed
På alle skolerne er der desværre en række eksempler på forældre, der i højere grad opfatter sig som forbrugere af en ydelse frem for som forpligtende deltagere i det fællesskab som en skole og en klasse også er – og undertiden er de henvendelser fra forældre til Ballerup kommune – hvad enten det er borgmesteren, skoleudvalgsformand eller skolechef – helt groteske. Vi kan konstatere, at forældre i dag er meget hurtige til at henvende sig til kommunen og klager over behandlingen af deres barn end tidligere. Vi kan heldigvis også konstatere, at vi har en borgmester, der ikke lader sig løbe oven ende af disse henvendelser – så vi har generelt gode erfaringer med kommunens håndtering af disse klagesager.

Gennem de sidste mange år er de centrale krav fra folketingspolitikere til, hvordan folkeskolen skal indrettes blevet stadig mere detaljerede lige fra nationale test,

kvalitetsrapporter og elevplaner til, hvordan man skal indrette brusekabinerne i idrætshallerne og hvem en skole må invitere til et møde på skolen om mobning.

I denne regeringsperiode er der gennemført mere end 30 ændringer af folkeskoleloven og regeringen er ved at give folkeskolen det 360 graders eftersyn, som statsministeren lovede i sin nytårstale.
Det mest konkrete forslag til fornyelse var nu et læseløft til eleverne, som helt konkret betød, at der skulle laves en test i 2. klasse, hvilket allerede er gennemført og så en bemærkning om at eleverne ikke skulle dynges til i andre fag, før de havde lært at læse godt og at de ikke skulle sendes videre, uden at eleverne havde de grundlæggende forudsætninger for dette.
Hvad det så skal betyde?

Et andet forslag er, at resultaterne af de nationale test skal offentliggøres således, at det er muligt for forældre at foretage direkte sammenligninger mellem de enkelte skoler.
Nå, men indtil videre er der jo ikke så meget at offentliggøre, når man tænker på det kaos, der har været i forsøgene på at gennemføre de nationale tests.

Man kunne så håbe at Ballerup kommune hvor flertallet jo politisk er temmelig kritisk overfor den siddende regering, så ville benytte sig af de muligheder for at reducere i omfanget af bureaukratiske tiltag fra folketinget, men så heldige er vi desværre ikke altid.

Som I kan læse i den skriftlige beretning fik BLF det svar fra skolechefen, da vi foreslog at ansøge velfærdsministeriets forsøgspulje til afbureaukratisering om at elevplaner ikke nødvendigvis skulle være for alle elever i alle fag alle år – at den mulighed ønskede man ikke at gøre brug af i Ballerup Kommune.

I den trivselsundersøgelse, der blev lavet i Ballerup Kommune for et års tids siden, var en af konklusionerne, at en stor del af medarbejderne fandt at arbejdspresset var for stort i forhold til de muligheder, der var for at udføre arbejdet. Da resultatet var meget signifikant og gjaldt stort set alle områder i Kommunen, besluttede direktionen derfor, at der skulle sættes fokus på kerneopgaverne, som overskriften var.

Det betød, at der på alle områder skulle ske en drøftelse af hvilke arbejdsopgaver der kunne nedprioriteres – drøftelsen skulle ske både lokalt på den enkelte arbejdsplads og centralt i kommunen. Indtil videre er dette arbejde på det forberedende stadie med drøftelser især blandt lederne, men også med afholdelse af en temakonference med deltagelse af både ledere og medarbejdere.

På vores område er det indtil videre kun blevet til helt overordnede drøftelser, og der er indtil videre ikke kommet konkrete resultater ud af drøftelserne.

I tirsdags drøftede vi emnet på sektorudvalgsmødet, men trods det at Niels helt konkret foreslog en række områder man kunne se på var det trods gentagne forsøg ikke muligt at få skolechefen til konkret at forholde sig til problemstillingen. Svaret var hele tiden det måtte man se på lokalt.
På nuværende tidspunkt er det altså ikke muligt at få Skole & Unge til konkret at forholde sig til, hvilke områder der skal nedprioriteres.

Nå, forestillingen er jo ikke slut før den tykke dame har sunget, så jeg er sikker på at det sidste ord ikke er sagt i denne sag.

I styrelsen er vi enige i, at det er vigtigt med denne drøftelse og vi vil forsøge at fastholde både ledelsen af skolevæsenet og på den enkelte skole på dette fokus. Det nytter ikke at blive ved med at tilføre nye opgaver – uden at der fjernes andre. På det erklæringsmæssige niveau kan der muligvis godt opnås enighed, men når det kommer til det mere konkrete er det vanskelligere.
F.eks. er der i den nye inklusionsstrategi en lang række arbejdsopgaver, som lærerne skal udføre. Den omkring sig gribende skriftlighed, den langsommelige proces og dokumentationskravene i forbindelse med specialundervisning, forventningerne til de faglige resultater osv. er også med til at øge arbejdsmængden.

Samtidig er der sket en ændret sammensætning af arbejdsstyrken i skolevæsenet. Vi oplever helt generelt, at der bliver stadig flere ledere, konsulenter, vejledere og lærere med specialfunktioner, der skal rådgive de lærere, der skal gennemføre undervisningen. Vi kunne godt ønske os, at man i højere grad opprioriterede undervisningssituationen eksempelvis i form af flere holddannelsestimer frem for at bruge ressourcerne på de mange rådgivnings, -konsulent og specialistfunktioner, der er i skolevæsenet.

Jeg læste en leder i weekendavisen d.22.januar, hvor chefredaktør Anne Knudsen skrev: ”Man har i mange offentlige virksomheder – og en hel del private gudbevares – den systematiske oplevelse, at der bliver flere og flere til at lede og administrere færre og færre. Hvis virksomheden også skal rationalisere og effektivisere kræver det på besynderlig vis flere af den slags medarbejdere end hvis man bare skal fortsætte med sin sædvanlige virksomhed. Der skal innoveres og faciliteres og konsulteres og kortlægges og indkaldes til inspirations-, forandrings-, sammenlægnings-, struktur-, strategi-, og gud ved hvilke andre møder, hvor disse forandringsagenter fremlægger planer for fremtiden, slagord og andet godt, som de enten selv har kogt sammen eller købt i dyre domme i diverse konsulentfirmaer.
Hvis medarbejderne i stedet for at forholde sig til stereotype rationaliseringsforestillinger havde ambitioner – hver for sig og sammen – om at gøre det bedst tænkelige arbejde hver dag og hvis det politiske niveau gav dem rammebevillinger at gøre det inden for og dernæst holdt fingrene væk, så kunne de opsvulmede interne konsulentfunktioner ganske stille atrofiere og gå væk”.
Således Anne Knudsen i weekendavisen.
Helt så galt er det muligvis ikke i Ballerup, men tendensen er den samme.

Det må derfor eksempelvis være en soleklar forventning, at den enkelte lærer og lærerteamene selv disponerer over 40 timers puljen til fælles forberedelse af undervisningen. Hvis lederne mener, at der skal gøres noget for eksempelvis at modvirke stress og forbedre det psykiske arbejdsmiljø, så kræver det, at lederne i højere grad end i dag har tillid til lærergruppen – og overlader det til lærerne selv at prioritere anvendelsen af 40 timers puljen.

Man kan derfor med rette være bekymret for det oplæg til næste års budget, der kommer i løbet af foråret for de økonomiske udsiger for Ballerup kommune for 2011 og de nærmeste år er desværre ikke særlig lyse.
På den fælles orientering som leder og tillidsrepræsentanter fik af borgmesteren for to dage siden fremgik det, at Ballerup kommune næste år mangler ca. 130 mio. kr. Dertil kommer yderligere besparelser på et ikke nærmere angivet millionbeløb pga. regeringens konvergenspakke. Et tal på 20 - 40 mio. kr. årligt har været nævnt.

Hvilke konsekvenser disse besparelser vil få for skolevæsenet er det fuldstændig umuligt at sige noget om på dette tidspunkt.
Borgmesteren nævnte, at man ikke ville anvende grønthøstermetoden med at fordele besparelserne ligeligt på alle områder.
Han nævnte også at administrationen ville blive ramt hårdest, men at ingen områder ville gå fri. Endvidere blev der med øjeblikkeligt varsel besluttet et ansættelsesstop – selvfølgelig med mulighed for de nødvendige dispensationer.
Her i resten af foråret vil eventuelle besparelsesforslag blive drøftet i diverse fora – mhp. en formel høringsproces efter sommerferien.
Det er altså svært at sige noget konkret om besparelserne, men alvorligt ser det ud.

Ud over den usikkerhed om budgettet og de stillingsmæssige samt de arbejdsmæssige konsekvenser, det kan give, gør det heller ikke situationen bedre, at Ballerup kommune har opsagt vores forflyttelsesaftale – uden at orientere om hvilken ny praksis for forflyttelser man så vil indføre. Et forhold der også er med til at skabe usikkerhed på skolerne.
Dette tema vender vi tilbage til senere ifm. drøftelse af resolutionsforslag 1.

Det sidste element i det psykiske arbejdsmiljø jeg vil kommentere omhandler samarbejdssituationen på skolerne og de henvendelser til Arbejdstilsynet, der har været foretaget.

Som omtalt sendte vi den 27. januar et bekymringsbrev til Ballerup Kommune om det psykiske arbejdsmiljø og samarbejdssituationen på enkelte skoler.
I brevet gjorde vi opmærksom på en række af de ovennævnte forhold

- At lærerne og børnehaveklasselederne er pressede arbejdsmæssigt
- At dette arbejdspres følger mønstret fra undersøgelser fra hele landet og ikke kun gælder skoleområdet, men mere generelt det offentlige område
- At Ballerup kommune har signaleret med indsatsområdet ”fokus på kerneopgaver” at man er indstillet på at tage fat på denne problemstilling
- At de øgede krav til inklusion af elever i almenmiljøet er et særligt pres på skoleområdet
- og at vi på kredskontoret oftere og oftere får henvendelser fra lærere, der er blevet sygemeldte pga. stress og når man dykker ned i problemerne er det ofte vanskelige elevsager, der vælter læsset.

Afslutningsvis skrev vi følgende:

Samtidig er det også vores oplevelse, at der er en afgrundsdyb forskel på hvordan tingene løses på de enkelte skoler.

Det er bekymrende at konstatere, at selvom øget arbejdspres og stress er generelle problemstillinger på skolerne er der meget stor forskel på, hvordan disse sager håndteres ledelsesmæssigt.

Vi kan konstatere, at der er en fælles ”udfordring” for skolerne. Vi kan også konstatere at denne ”udfordring” ledelsesmæssigt håndteres meget forskelligt. På de fleste skoler er der mellem ledelse og lærere en forståelse af, at man har en fælles opgave. Disse skoler er i stand til også i svære tider, at få det bedste ud af situationen.
På enkelte andre skoler er der desværre ikke den fælles forståelse.

Samtidig har der ikke i alle situationer efter vores opfattelse været tilstrækkelig opbakning fra Skole & Unges side til løsning af problemstillingerne. Tværtimod er det vores opfattelse at Skole & Unges ageren ift. problemerne på Højagerskolen både har været med til at forværre situationen og har rykket fokus væk fra en APV, der burde få alle alarmklokker til at ringe.

Ballerup lærerforening har været direkte involveret i problemstillingerne på henholdsvis Højagerskolen og Lautrupgårdskolen, men ikke direkte involveret i problemerne på Lundebjergskolen og Grantofteskolen.

Det kan umiddelbart virke meget alvorligt når kredsen skriver til skolechefen med kopi til direktøren og borgmesteren og efterfølgende lægger brevet på hjemmesiden, hvor man så alvorligt kritiserer den ledelsesmæssige håndtering af situationen på især Højagerskolen.

Vi ved det er alvorligt – vi ved også, at der er nogen, der synes, det var forkert at offentliggøre så alvorlig en kritik af den ledelsesmæssige håndtering på en bestemt skole – men jeg er nødt til at sige, at det var og fortsat er helt nødvendigt at gøre noget ved de alvorlige problemer om det psykiske arbejdsmiljø, vi beskriver.
Derfor anmeldte BLF sagen til arbejdstilsynet efter et møde med medlemmerne på Højagerskolen d. 1.12.2009.

Nu er vi så spændt på, hvad der sker videre i denne sag.

I brevet til skolevæsenets ledelse omtales som sagt problemer på fire skoler, men det er nødvendigt at forstå at der er tale om vidt forskellige problemstillinger.
Den 8. marts fik BLF så et svar fra udviklingsdirektør Dorrit Christensen, hvor hun redegjorde for sin opfattelse af situationen. og hvor skoleledelsen på de 4 skoler gav udtryk for deres vurdering.
I svaret fra Dorrit Christensen, som også er offentliggjort på skolerne, afviser direktøren vores kritikpunkter. Hun medgiver, at inklusionsopgaven er en stor pædagogisk udfordring, som kun kan løses i fællesskab, men afviser vores konkrete kritikpunkter eller undlader at tage stilling til dem. På den baggrund er det endnu vigtigere med vores henvendelse her fra generalforsamlingen, hvor vi opfordrer til et samarbejde om at disse problemstillinger.

Svarene fra de fire skoleledelser viste, at der er væsentlige forskelle på, hvordan problemstillingerne vurderes. Den helt afgørende forskel er hvorvidt der på skolen er en fælles forståelse mellem medarbejderne og ledelsen af hvad problemets kerne er.

På Grantofteskolen og Lundebjergsskolen er der generelt en fælles forståelse mellem lærere og ledelse om, at der er problemer og der arbejdes med at løse disse problemer.
I redegørelserne fra de to skolers ledelse er det tydeligt, at det psykiske arbejdsmiljø tages alvorligt, og der er en vilje til at gøre noget ved problemet. Eksempelvis er der udarbejdet en omfattende handle- og tidsplan for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø på Lundebjergskolen – en plan der efter min vurdering signalerer stor seriøsitet i forhold til problemets karakter.

På Grantofteskolen er der ligeledes iværksat en række initiativer hvis mål er at mindske arbejdsbelastningerne. Samtidig påpeger skolens ledelse, at man fortsat er bekymret for hvilke konsekvenser inklusionsindsatsen har og må få for det psykiske arbejdsmiljø på skolen, og at det fortsat vil være svært at løse opgaven vedrørende inklusion på Grantofteskolen.

Jeg synes svarene fra de to skoler viser en vilje til både at erkende problemstillingerne og til at ville gøre noget ved disse.

På Lautrupgårdskolen er situationen mere tvetydig. På den ene side skriver skoleledelsen, at man har svært ved at se de alvorlige problemer som BLF beskriver. På en anden side er der fra ledelsens side helt konkret vist en vilje til at tage fat på nogle af de problemstillinger, som medarbejderne påpeger som problemer på skolen.

På Højagerskolen viser svaret fra skolelederen, at der ikke er en fælles forståelse mellem ledelse og medarbejdere af problemets omfang. Tværtimod.
Det er korrekt at der er tilknyttet en konsulent til ledergruppen, at der arbejdes med en fælles trivselspolitik og andre initiativer, men der mangler helt grundlæggende den forståelse, at der er et problem i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, som også helt centralt har med den ledelsesmæssige håndtering af situationen at gøre.

Når man udefra ser på disse problemstillinger og spørger sig selv, hvad der kan gøres – så er svarene selvfølgelig ikke lige for.

Der er dog en række ting som er centrale, hvis man som arbejdsplads – og som medarbejdergruppe skal komme igennem de problemer der er i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Man skal holde sammen – man skal ikke acceptere forsøg på splitte medarbejdergruppen - man skal have mod til at sige sin mening – man skal selvfølgelig være saglig – gå efter sagen ikke efter personen – osv.

Men først og fremmest skal man holde sammen. Problemer i forhold det psykiske arbejdsmiljø er altid hele arbejdspladsens problem – på samme måde som urimelige angreb fra forældre og elever ikke bør være den enkeltes problem men et fælles.
Hvis det først lykkes for andre at gøre det psykiske arbejdsmiljø til et individuelt spørgsmål bliver situationen rigtig alvorlig.

Derfor hold sammen – stil fælles krav om at problemet tages alvorligt og pas på hinanden.

Det er det der betyder noget i hverdagen. Selvfølgelig er det også vigtigt, at man får en ordentlig løn – men hvis man får stress – har alvorlige samarbejdsproblemer på skolen – er presset arbejdsmæssigt hele tiden – så er lønnen lige pludselig ikke så vigtig.

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

a. Faglige forhold.
Niels Kjeldsen (Næstformand i BLF) redegjorde for den centrale aftale om funktionstillæg til tillidsrepræsentanterne, diverse uenigheder om løn og arbejdsforhold mellem BLF og skolelederne og kommunens nye procedure for forflyttelser.
NK fremlagde herefter på styrelsens vegne følgende resolution:

Til Ballerup Kommune

Uacceptabel forflyttelses/afskedsprocedure
Vi tager hermed skarpt afstand fra den nye forflyttelses/afskedsprocedure

Forflyttelser af lærere og børnehaveklasseledere er i 23 år foregået i samarbejde og under ordnede forhold.
Ballerup Kommune har nu opsagt aftalen om forflyttelser og har indført en ny procedure, som ikke er aftalt med den faglige organisation eller i MED-systemet.
Der er nu ikke længere tale om hverken samarbejde eller ordnede forhold.
Den nye procedure indeholder en række problemer og kan fx – ud over forflyttelser på et meget subjektivt grundlag - medføre usaglige afskedigelser. Vi finder det meget kritisabelt, at man kan risikere afsked som følge af afgørelser, der handler om forflyttelser. Hvis man som arbejdsgiver står over for afskedigelser, må man være åben og saglig nok til at benytte en procedure for afskedigelser.

Gennem mange år har frivillige forflyttelser fra skoler med overtallige lærere løst mange problemer. Den nye procedure opererer ikke med at løse problemer ved frivillighed.

Resultatet af den nye procedure er, at ingen kan føle sig sikre på, om de overføres til forflyttelses/fyringspuljen, eller hvornår eller på hvilket grundlag dette kan ske.

Hermed skaber Ballerup Kommune stor usikkerhed om en medarbejdergruppes fortsatte ansættelsesforhold.
Ballerup Kommune sender et signal om, at fastholdelse af medarbejdere og et godt psykisk arbejdsmiljø ikke er vigtigt for Ballerup Kommune.

Med venlig hilsen
Ballerup Lærerforenings generalforsamling

Efter indlæg fra Lautrupgårdskolen blev det præciseret af formanden, at speciallærernes tillæg ikke erstatter tid. Der kan således ikke pålægges ekstra opgaver med henvisning til, at der er sket afregning gennem tillæg.

Afstemning om det fremsatte resolutionsforslag: Forslaget enstemmigt vedtaget.

b. Pædagogiske forhold.
Der var ingen kommentarer til pædagogiske forhold.

c. Arbejdsmiljø.
På styrelsens vegne fremsatte formanden følgende resolutionsforslag:

Til Ballerup Kommune.

Problemerne med det psykiske arbejdsmiljø har et uacceptabelt omfang

Vi vil opfordre Ballerup Kommune til i samarbejde med BLF at:

- sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø,
- analysere årsagerne til, at arbejdsmiljøet på flere skoler er under pres,
- handle konkret på baggrund heraf.

For et år siden sendte vi en opfordring til Ballerup Kommune om at tage ansvar for et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Vi pegede på en række konkrete muligheder. Baggrunden var en stigning i antallet af kolleger med alvorlige problemer med det psykiske arbejdsmiljø, især stress.

I mellemtiden har problemerne nået et uacceptabelt niveau.

Det er positivt, at Ballerup Kommune på et overordnet niveau har anerkendt stress-problematikken i forbindelse med projektet om kerneopgaven, men på det konkrete plan foregår der alt for lidt.

Ballerup Lærerforening har blandt andet gennemført en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø og taget initiativ til flere konferencer med Ballerup Kommune om det psykiske arbejdsmiljø og spørgsmålet om rummelighed og inklusion. BLF har også ved flere lejligheder lagt op til et samarbejde, men problemerne kan kun løses, hvis Ballerup Kommune anerkender deres omfang og er indstillet på at samarbejde om at løse dem.

Det er også uhyre væsentligt, at der centralt i Skole & Unge tages fat på den helt nødvendige prioritering af projekter og indsatsområder. Dette skal også ses i lyset af de kommende års kommunale økonomi.

Ballerup Kommune har med inklusionsstrategien besluttet den vigtigste forandringsproces i skolevæsenet i mange år. Efter BLFs opfattelse er der ikke i tilstrækkeligt omfang taget højde for, at denne forandringsproces på skoleområdet især skal gennemføres af lærere og børnehaveklasseledere og ikke primært på rådhuset.
Vi ser et voksende lag af konsulenter, rådgivere, vejledere, formidlere, ledere osv., der planlægger og rådgiver lærerne og børnehaveklasselederne om en række initiativer, men den afgørende støtte til inklusionsopgaven skal ske i selve undervisningssituationen – ikke på et tegnebræt på rådhuset.

Det er ligeledes bekymrende at konstatere, at der er så stor forskel fra skole til skole blandt andet mht. personaleledelse og på, hvordan problemer med det psykiske arbejdsmiljø tackles ledelsesmæssigt.

Afslutningsvis vil vi igen opfordre Ballerup Kommune til sammen med Ballerup Lærerforening at arbejde for at det psykiske arbejdsmiljø forbedres.
En situation, hvor man bliver syg af at gå på arbejde, er uacceptabel for alle parter.

Med venlig hilsen Ballerup Lærerforenings Generalforsamling.

TR på Højagerskolen gav herefter en orientering om arbejdsforholdene på skolen og sendte en tak til ledelsen af BLF for uvurderlig støtte.
TR på Lautrupgårdskolen omtalte det faldende elevtal og konsekvenserne heraf.

Afstemning om det fremsatte resolutionsforslag: Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

e. Organisatoriske forhold.
Jørgen Flyr (Egebjergskolen) ønskede at generalforsamlingen skulle vedtage en resolution, der beskæftigede sig med de asociale skattelettelser, nedskæringer på den kollektive velfærd, krav om regulering af dagpengene og afskaffelse af skattestoppet.
Der var herefter debat om forslaget.
Formanden fastslog, at generalforsamlingen kunne beskæftige sig med emner med et bredere politisk indhold.
Det var styrelsens opfattelse at en vedtagelse ville have krævet en grundig medlemsdiskussion og kunne derfor ikke støtte forslaget. Opfordring til at forslaget skulle trækkes.
Forslaget blev herefter trukket med kommentar om at debatten var det vigtigste.

f. Kursus - og kommunikationsaktiviteter.
Der var ingen kommentarer.

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

Pkt.4 Indkomne forslag.
Der var ikke indkommet nogen 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.
Efter bemærkning om restancer meddelte kassereren at fremadrettet ville der blive ført en langt hårdere kurs.

Regnskaberne blev sat til afstemning
Regnskabet for Ballerup Lærerforening 2009 blev enstemmigt godkendt.
Regnskabet for Særlig Fond 2009 blev enstemmigt godkendt.
Regnskabet for Solidaritetsfonden 2009 blev enstemmigt godkendt.

Pkt. 6 Fastsættelse af honorarer og ydelser.
Lars Nilsson fremlagde forslaget til honorar og ydelser.
Forslaget blev vedtaget.

Pkt.7 Fastsættelse af kontingent
Lars Nilsson fremsatte forslag om kontingent på 15 kroner pr. måned for fraktion 1+2 og 6 kroner pr. måned for fraktion 4.
Kontingentet blev herefter fastsat

Pkt. 8. Valg.

a. Valg af formand.
Niels Kjeldsen valgt.

b. Valg af næstformand.
Jeanette Sjøberg valgt.

c. Valg af kongresdelegeret.
Barbara Budtz valgt

d. Valg af suppleanter for
1. suppleant: Lars Nilsson valgt
2. suppleant: John Sørensen valgt
3. suppleant: Thomas Arvedsen valgt

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 valgt
2. suppleant Pia Scharffenberg valgt

9. Eventuelt.
Afskedstale til John Jensen fra Niels Kjeldsen.
Tale fra John til generalforsamlingen.

Sign.

Jon Kowalczyk
Dirigent