

Beretning 2017

Det seneste års tid har i sandhed været et år fyldt med store begivenheder og heriblandt også nogle ret store overraskelser. Vi har fået en undervisningsminister, der indtil sin udnævnelse var skolereformens største kritiker; Storbritannien vil efter en folkeafstemning forlade EU; USA har fået en præsident, der primært kommunikerer via Twitter; og i torsdags bragte Politiken så et læserbrev, der for alvor burde have fået den gule bjælke med "Breaking News" til at blinke: uddannelsesordførere fra de 3 partier, der i sin tid stod bag skolereformen i 2013,

S, SF og R, var afsendere og deres budskab var, at *det massive målstyringsapparat, som har sænket sig over folkeskolen aldrig havde været meningen, og de opfordrede derfor ministeren til at få det ændret inden det kommende skoleår.*

Det bliver spændende at følge, og det er bestemt glædeligt, hvis Folketingets partier igen tør overlade den faglige dømmekraft til dem, der er ansat og uddannet til det. En lille detalje fra læserbrevet, som næsten også i sig selv kunne have retfærdiggjort en gul bjælke, var uddannelsesordførernes ordvalg:

"Læring" blev ikke nævnt en eneste gang, mens ordet *"undervisning"*, der i nogle år har været fjernet fra den uddannelsespolitiske ordbog fremkom hele 4 gange.

Det er virkelig bemærkelsesværdige tider, vi lever i, og vi må håbe det smitter af længere ned i systemet...

Endnu et år er gået siden jeg sidst stod på denne talerstol og afholdt min beretning, og vi er kommet et år længere ind i den virkelighed, som er skabt med folkeskolereformen og Lov 409 som ramme for lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdsvilkår. Vi har nu været i gang med de her ting så lang tid, at det ikke længere giver mening at tilskrive eventuelle problemer og udfordringer til dét, der i lang tid har været vores arbejdsgiveres mantra, nemlig at

- *"forandringer er svære",*
- *"reformen skal have tid" og*
- *"man skal vænne sig til at arbejde på en anden måde".*

Det næste års tid vil det forhåbentligt vise sig, at der bliver lidt mere bevægelse på nogle elementer, da flere ting taler for en stigende parathed til, at kigge på nogle af udfordringerne uden at vi dog skal forvente, at ændringerne bliver enorme.

Et udpluk af de ting, der taler for, at der sker justeringer i større eller mindre grad er, at vi i efteråret fik en ny undervisningsminister, som har en mere kritisk tilgang til folkeskolereformen, men også det faktum at vi til november har et kommunalvalg samt, at vi primo 2018 igen skal til overenskomstforhandlinger giver forhåbninger om, at noget kan ske.

På andre af de områder, hvor vores medlemmer er ansat i Hedensted Kommune, er der grund til at følge det kommende års udvikling nøje, for der kan også være forandringer i vente.

For et par uger siden kom der 47 anbefalinger fra en såkaldt ekspertgruppe, som regeringen havde nedsat for at øge antallet af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse.

En lang række af anbefalingerne giver god mening, men der er også nogle stykker, der bærer præg af, at ekspertgruppen ikke var sammensat af eksperter på det felt de skulle kloges sig på, men af folk, der ifølge rapporten er udvalgt "ud fra deres personlige kvalifikationer og overbevisning". Så får man vel også de svar fra eksperterne, som man ønsker...

Gruppen bestod af 7 medlemmer, hvoraf 3 var direktører, en økonomiprofessor, en produktionsskoleforstander, en rektor for en professionshøjskole samt en professor, der er leder af Center for Børne- og Ungdomsforskning.

Hvad der gør dem til eksperter på feltet er for de flestes vedkommende uklart, men det forlyder, at en stor del af anbefalingerne har stor opbakning hos regeringspartierne.

Den anbefaling, der umiddelbart kan få størst betydning her er, at man vil lave et bunkebryllup i form af en samlet Ungeindsats, hvor man samler UU, PPR, Misbrugsindsats, Læsevejledning, SSP og dele af Jobcenteret. Der kan være god grund til et tættere samarbejde om de udsatte unge, men jeg håber, at man i udviklingen af det får øjnene op for, at der i f.eks. UU og PPR foregår en stor mængde indsatser, som ikke relaterer sig til de udsatte unge, og det eventuelle bunkebryllup skal sikre plads til både det og de mange forskellige fagligheder, der vil komme til at være i sådan en Ungeindsats, hvis den vedtages...

Måske man skulle overveje at inddrage de virkelige eksperter – dem der arbejder med feltet, når man konkretiserer, hvordan bunkebrylluppet skal udmønte sig...

I en weekend i august måned deltog Ane og jeg på en Nordisk Konference for lærerorganisationerne i Åbo i Finland. Her var et af programpunkterne en erfaringsudveksling mellem deltagerlandene, hvor jeg placerede mig i det tema, der omhandlede "lærernes arbejdsvilkår i grundskolen". De finske læreres repræsentanter lagde ud med deres beretning om vilkårene i en skole, der jævnligt fremhæves for deres gode resultater. Mimikken understregede ganske tydeligt de budskaber, der kom ud af finnernes munde: situationen var dybt alvorlig, og de var under et voldsomt pres for at skulle levere mere undervisning, og de frygtede naturligt nok, at det ville gå ud over deres gode resultater og muligheden for at løfte opgaven.

Det lød jo i høj grad genkendeligt, men genkendeligheden forsvandt, da de fortalte om vilkårene, som de var pt.

I Finland, hvor man for øvrigt blot har 190 skoledage om året, er man i højere grad end i Danmark faglærer, og en lærer i finsk underviser max. 18 lektioner á 45 minutter hver uge. 3 timer ugentligt går til samarbejdstid, mens resten af tiden groft sagt er reserveret til forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

Lærerne i de øvrige fag underviser 20-24 lektioner om ugen og de politiske vinde gik nu på at øge undervisningstimetallet for lærerne i finsk med et par lektioner om ugen, hvilket var årsagen til vores finske værter nedadvendte mundvige.

Flere ting i finnernes fortælling gjorde et stort indtryk: deres – sammenlignet med vores – meget lave undervisningstimetallet var naturligvis en af dem, men også den splittelse, der var mellem de finske lærere gjorde indtryk. Lærerne i de øvrige fag syntes det var rimeligt, at finsk-lærerne skulle undervise mere - eller var måske dybest set bare glade for, at det ikke var dem selv, der blev ramt.

Måske er det naturligt nok at vende det blinde øje til, når det er kollegaen – og ikke en selv – der rammes, men jeg synes under alle omstændigheder, at det giver anledning til at tænke over, hvordan vi undgår, at vi selv lander i en situation, hvor vi tier, hvis blot vi selv går fri. Jeg tror langt mere på, at vi alle har gavn af at være mere solidariske, så vi står op for hinanden, hvis nogle rammes urimeligt, men også så vi ikke har så entydigt fokus på vores egne vilkår, at vi ikke kan se, hvis vi rent faktisk burde løfte lidt mere af den fælles opgave.

Jeg behøver nok ikke at gøre alverden ud af at forklare, hvor chokerede vores nordiske naboer var over de mængder af undervisning, danske lærere skal levere.

Hen over vinteren har jeg for andet år i træk været på rundtur til alle 21 skoler sammen med chef for Læring-Skoler, Peter Hüttel, og den lokale formand for Skolelederforeningen, som nu er Lone Broch Hansen, der er skoleleder i Tørring. Igen i år har møderne været med TR, AMR og skoleledere, og temaerne har været en evaluering af vores Fælles forståelse samt en dialog om oplevelsen af tidspres/arbejdspres på de forskellige skoler. Overordnet set var der en god dialog på møderne, og I kan roligt føle jer godt repræsenterede af de TR og AMR, der talte jeres sag. De var velforbredte, og de fleste steder skinnede det tydeligt igennem, at I som kolleger havde bidraget via undersøgelser eller møder i faglig klub for, at de på kvalificeret vis kunne tale på vegne af jer.

Tak for det – den opbakning er altafgørende, hvis de tillidsvalgte lokalt og centralt skal kunne lykkes med opgaven.

Den positive udlægning af rundturen er, at processen omkring forventningsafstemningen fra leder til lærer overordnet er blevet bedre samt at fleksibiliteten, som vi fik med den Fælles Forståelse, fortsat er værdsat rundt på skolerne.

Den negative udlægning er, at lærere og børnehaveklasseledere oplever et massivt arbejdspres, som lederne desværre ikke er tildelt værktøjerne til at løse, og forventningsafstemningen lykkes kun i begrænset omfang.

Derudover afslørede rundturen også, at der er sket en glidning, hvor en del ledere enten ikke lever op til Fælles forståelse, medmindre den enkelte medarbejder konkret efterspørger det, eller at lederne vælger hvilke elementer i den, der giver mening for dem at anvende.

Det er ikke i den ånd, den Fælles forståelse er lavet, og papiret er intet værd, hvis det får lov at have den status!

Da vi på et TR-møde i februar drøftede værdien af og kendskabet til Fælles forståelse sagde en af TR'erne noget, som jeg tror, er vigtigt at holde fast i: lærerne hos dem kendte nok ikke Fælles forståelse i detaljer, men de havde en forventning om, at deres forening havde lavet det bedst mulige resultat for dem, og så havde de også en forventning om, at det så var sådan det blev administreret.

Bl.a. derfor er det uholdbart, hvis man selv skal efterspørge de her ting, som vi har lavet aftale om.

Vi arbejder videre med opfølgningen på rundturen i disse dage, og jeg har en klar forventning om, at vi som minimum sammen med Afd. for Læring og Skolelederforeningen sender et klart og utvetydigt signal om, at Fælles forståelse er gældende og ikke er et papir, der kan anvendes efter forgodtbefindende. Sker det ikke, er der ingen nævneværdig grund til at have papiret.

Skulle der vise sig en mulighed for at lave noget, der i højere grad kan sikre, at man kan lykkes med sin opgave som lærer, så forfølger vi naturligvis det, for vi ved godt, at Fælles forståelse kun i begrænset omfang har en virkning.

F.eks. har den desværre absolut ingen virkning på det enorme arbejdspress, der opleves på nærmest alle skoler, og som primært bæres af alt for høje undervisningstimetal og for dårlige muligheder for at forberede og efterbehandle undervisningen tilstrækkeligt kvalificeret – her tror jeg godt, en del kunne drømme sig til Finland...

Det arbejdspress arbejder vi konstant med at finde værktøjer til at løse eller løsne, og vi er i dialog med forvaltningen og i MED-systemet omkring det. Desværre må jeg bare konstatere, at dialog i sig selv ikke løser det. Vi har og har haft rigtigt meget dialog, men vi må naturligvis aldrig stille os tilfredse med at være i dialog. Det er ikke et mål i sig selv, og kan aldrig blive andet end et middel til at opfylde nogle mål.

For at nå målet skal der handling til, og det skal være snart. Det ved vores arbejdsgivere godt – jeg sagde det bl.a. klart og tydeligt i et oplæg, som Peter Hüttel og jeg sammen var inviteret til at holde til en konference om arbejdstid arrangeret af DLF og KL i oktober som en del af arbejdet frem mod OK18.

I samme oplæg sagde Peter, at vi er nødt til at forholde os til, at "lærerne nok har flere opgaver end, de har tid til at løse". Så de ved godt, at problemet er der – nu skal vi så have gjort noget ved det! Med handling – ikke kun ved at tale om det.

En sidste ting, som jeg vil fremhæve fra rundturen er de gentagne udsagn om, at læringsplatformen MinUddannelse. Den blev italesat som en kæmpe tidsrøver, der kræver enormt mange klik, ikke opleves som meningsfuld for hverken elever, lærere eller forældre og derfor er noget man gør, fordi andre siger man skal, men ikke fordi det har værdi. Jeg er helt med på – og det fremgik også – at der er lærere, som ser en stor værdi i dette værktøj, og det skal vi ikke ødelægge.

Signalerne var dog så tydelige, at vi bordet rundt var enige om, at det skal vi have "kigget på". Det er ikke nogen hemmelighed, at jeg synes det er en helt vanvittig tilgang, at samtlige lærere tvinges til - i en presset hverdag - at bruge dette system i så udstrakt grad, når det ikke giver mening for de berørte. Der er et krav om, at vi har en læringsplatform, men den specifikke anvendelse kan i forhold til de centrale krav sagtens overlades til den professionelle lærer at vurdere. Det vil give plads til en faglig dømmekraft, hvor nogle vil bruge mange af platformens muligheder, mens andre vil prioritere anderledes. Det vil være et reelt tegn på tillid til de ansatte!

Jeg ser eksemplet med læringsplatformen som et udtryk for en styringsmani, der desværre er blevet enorm gennem de senere år i den offentlige sektor. Det ses hos andre faggrupper end os, og der er også eksempler på det hos vores medlemmer i f.eks. UU og PPR, så det er en generel tendens. Vi oplever i alt for høj grad love og andre beslutninger ovenfra, der kaster sig ud i en detailstyring, som virker enten meningsløs eller sågar decideret tåbelig for dem, der ved noget om det konkrete område.

Problemet er bare, at de styringsprofessionelle, embedsmændene og politikerne, ved en del om at styre, men de har en yderst begrænset viden, om dét de styrer. Derfor skal de holde sig til at sætte målene og levere ressourcerne, men overlade til en faglig velfunderet leder samt de kompetente fagprofessionelle at udfylde rammerne for, hvordan vi når derhen. Det er nødvendigt både for at skabe mening for de implicerede, men også for at sikre kvaliteten af velfærden.

Til november er der kommunalvalg, og det bliver interessant at følge og forsøge at påvirke indholdet i tiden frem mod valgdagen, og det bliver naturligvis også interessant at se, hvordan stolene bliver fordelt i byrådet i Hedensted.

Jeg håber, at politikerne vil snakke folkeskole i valgkampen, for der er nok at tage fat på. Både det vi ofte taler om, såsom arbejdsvilkår og ressourcer, men også nogle af de temaer, der stort set er forsvundet fra politikernes radar, hvis de overhovedet nogensinde har været der.

Jeg tænker på bl.a. inklusion, på om vores tilbud til de to-sprogede er godt nok, og jeg tænker også på en mere overordnet snak om, hvad vi i Hedensted Kommune rent faktisk vil med skolen. Har politikerne forholdt sig til det lokalt? Eller har de bare besluttet noget uden egentligt at sætte sig ind i, hvad det reelt betyder?

Er målet for skolen, at vores elever skal blive til "noget" eller er det, at de skal blive til "nogen"?

I al for høj grad signalerer Hedensted Kommune, at eleverne skal blive til "noget", når man arbejder ud fra mantraet om, at de skal blive *klar til uddannelse og job*, men jeg synes, man glemmer nogle vigtige nuancer fra folkeskolens formålsparagraf, hvor der fortsat er et fokus på dannelsesaspektet – at eleverne skal blive til "nogen". Lad os i fællesskab gøre vores til, at vi fortsat fastholder det brede fokus i vores måde at holde skole på.

I Danmarks Lærerforening generelt og også i Hedensted Lærerkreds oplever vi et svagt vigende medlemstal i disse år. En del af årsagen er, at der bliver færre lærere, bl.a. pga. børnetallene falder. En anden årsag er, at der er en stigning i, hvor mange der ikke melder sig ind i vores forening, ligesom enkelte også vælger at melde sig ud efter at have været medlemmer. Stigningen er ikke alarmerende, men det er synligt, og en udfordring vi har øje på. Blandt de fastansatte på vores overenskomster er der ca. 95 %, der vælger at være medlem af Danmarks Lærerforening og dermed også Hedensted Lærerkreds, så på bagkant af et uskønt forløb i forbindelse med OK13, så er det en ærgerlig, men dog ikke katastrofal udvikling.

Et af modsvarerne til den her udvikling er, at vi bliver dygtigere til at huske på – og italesætte – hvad vi rent faktisk får og har fået ud af vores medlemskab og vores fagforening. Når jeg her siger ”vi skal blive dygtigere” så mener jeg faktisk os alle sammen, for hverken DLF eller Hedensted Lærerkreds *er* de tillidsvalgte eller de ansatte – Hedensted Lærerkreds og Danmarks Lærerforening er os alle sammen, og kun som sådan har vi en berettigelse.

Mange af de ting som alle der arbejder på vores overenskomster anser som selvfølgeligheder er faktisk noget som udelukkende er sikret, fordi vi som forening har haft en tilstrækkelig pondus til at få det forhandlet hjem i en overenskomst. Når Ane fra kredsstyrelsen, eller andre gravide lærere, går *fra* 8 uger før forventet fødsel med fuld løn, så er det en ordning, der er 4 uger bedre end barselsloven sikrer os. Efter fødslen har mødre på vores overenskomst op til 12 uger mere på fuld løn end deres ligestillede i mødregruppen, som må nøjes med det, som barselsloven sikrer dem. De nybagte fædre er via barselsloven sikret 2 ugers orlov med fuld løn – er man ansat på vores overenskomst, så kan man have helt op til 15 uger med fuld løn. De her fordele er kun opstået på baggrund af et stærkt fællesskab, og jeg tvivler alvorligt på, at ret mange ville kunne opnå tilsvarende, hvis de stod alene om at rejse kravet. Det skal vi blive dygtigere til at italesætte, når nogle fravælger fællesskabet. Et andet eksempel er ferie, hvor vi har en uges ferie mere end ferieloven sikrer os. For nogle af vores kolleger er ovenstående ikke nok til, at de vil være med, og engang imellem kunne man jo ønske, at de så heller ikke ville opnå gevinsterne, men sådan er det desværre.

Der er en stigende tendens til en individualisering generelt i vores samfund, som bl.a. betyder, at rigtigt mange ting vejes på en vægt, der vejer ”what’s in it for me?”. Det slår også igennem hos vores medlemsgrupper og måske især hos de yngre af dem. Noget som de 5 % går glip af ved at være udenfor, er det man kan kalde den individuelle forsikring, der også ligger i at være medlem af en rigtig fagforening. Det at man kan få hjælp, hvis man får behov for det. Og det nytter altså ikke at vente med at melde sig ind, til problemet pludseligt opstår!

Et af de argumenter vores TR til tider beretter om, når en kollega forklarer, hvorfor han/hun ikke vil være medlem er, at man ikke kan forestille sig, at man kan komme i en situation, hvor man kan få brug for det. Jeg vil nødtigt male Fanden på væggen, men med min viden synes jeg faktisk, den tilgang er en kende naiv. Vi har desværre adskillige eksempler på kolleger, der aldrig havde forestillet sig at havne i problemer, som uforskyldt kommer til at stå i en situation, hvor de har stor brug for deres medlemskab. Det kan f.eks. være i form af advokatbistand, som vi pga. nogle trælse sager det seneste års tid har haft en stor stigning i behovet for at tildele til medlemmer.

Heldigvis har det bidraget til, at vores medlemmer er hjulpet godt igennem uden selv at hænge på store regninger til advokater, men fælles for alle situationer var, at de situationer de pludseligt stod i ikke var noget, som nogen af dem på forhånd havde set komme.

På samme måde har vi en del medlemmer – alt for mange efter min mening – der lander i en situation, hvor de har brug for hjælp via vores rådgivningsfunktion om psykisk arbejdsmiljø, som vi tilbyder i Danmarks Lærerforening. Det er via den rådgivning, at man bevilges psykologsamtaler via sit medlemskab.

Løbende har vi en del sager, hvor nogle af vores medlemmer (gode og velfungerende medarbejdere) pga. fejl eller uenighed pludseligt ikke får den rette løn. Nærmest altid er det sager der opdages i løntjek af Jann uden, at medlemmet har den mindste anelse om, at lønnen ikke er korrekt. Den service får de 5% ikke og desværre er lønsammensætningen for mange så uigennemskuelig, at de næppe selv opdager fejlene. Er der tale om deciderede fejl, rettes de straks vi har henvendt os til Hedensted Kommune, men indimellem er der uenighed om, hvad der er rigtigt og forkert, og så kræver det lidt mere arbejde og argumenteren, inden sagen kan landes. Sådant en afsluttede vi i sidste uge, hvor en lærer med ca. 20 år tilbage på arbejdsmarkedet fik et tillæg tilbage, som vedkommende uretmæssigt var blevet frataget. Tillægget betyder potentielt set 19.000 kr. om året i resten af hendes arbejdsliv, så hendes kontingent var vist godt givet ud...

Jeg vil også gerne slå et slag for et begreb, som for nogen måske lyder lidt bedaget og støvet, men altså også er et argument for at være medlem af en rigtig fagforening, nemlig solidaritet. Det at vi sammen skaber et fællesskab, der tager hånd om dem, der rammes af ulykkelige situationer og uretfærdigheder, dem der møder en livskrise, sygdom, ikke længere magter jobbet, eller som arbejdsgiveren af forskellige grunde ikke længere ønsker at have med på holdet - fx pga. et dalende elevtal.

Er ovenstående grunde ikke tilstrækkelige, opnår man rent faktisk også kontante og konkrete fordele i medlemskabet i form af bl.a. attraktive lånemuligheder, gruppelevsforikring og diverse rabatordninger.

Arbejdsforhold er ikke status quo og sandheden er, at vi fremadrettet både har kampe at kæmpe i forhold til noget, der skal forbedres, og noget der skal forsvares. Kun ved et stærkt fællesskab får vi forbedret den uholdbare arbejdssituation for vores største medlemsgruppe. Kun i fællesskab kan vi forsvare den betalte frokostpause fremadrettet - når DR's direktion ønsker, at afskaffe den betalte frokostpause for deres ansatte for at tilpasse sig en ny økonomisk virkelighed, er det vores fælles hovedorganisation, FTF, der kæmper den kamp for fællesskabet og for øvrigt vandt den med afgørelsen i en faglig voldgift for en måned siden. Jeg gætter på, at det ikke er sidste gang, vi har hørt om det her fra arbejdsgiverne, men nu er det slået fast, at det skal løftes via overenskomstforhandlinger.

Skruer vi tiden ca. 140 år tilbage, så er vi i 1870'erne, hvor de første fagforeninger så dagens lys i Danmark. DLF blev stiftet i 1874. Fagforeningerne blev startet af aktive medlemmer, der indså, at de stod stærkere sammen end hver for sig. I de forløbne år er fællesskabet udviklet og forstærket, gennem bl.a. TR-uddannelser, ansættelser af kompetente konsulenter, jurister, lobbyister osv.

Arbejdet for i fællesskab at sikre ordentlige arbejdsvilkår gennem bl.a.

overenskomstforhandlinger er blevet suppleret med stigende strøm af tilbud og services til medlemmerne.

Det der i sin tid blev startet af medlemmer, der *gjorde noget i fællesskab*, har vi med årene i udstrakt grad udviklet til en forening, der *gør noget* for medlemmet. I en eller anden grad har det gjort fagforeningerne – og herunder Danmarks Lærerforening – til et serviceorgan for sine medlemmer. Er det en sund udvikling? Det er det nok ikke, og derfor har Danmarks Lærerforening også fra centralt hold startet et arbejde med i højere grad at blive en involverende fagforening, hvor medlemmerne selv inddrages i arbejdet med at løse nogle af de udfordringer, vi står med. Vi skal på en måde finde tilbage til noget af det oprindelige med, at vi har forenet os for at *gøre noget i fællesskab*.

Et oplagt spørgsmål til det er så, om man som medlem ikke længere skal forvente service af sin fagforening. Naturligvis skal man det, men vi skal blive bedre til at balancere service og involvering, for det er jo ikke "enten-eller", men "både og".

Budskabet er, at vi igen skal se hinanden som kolleger i et fagligt fællesskab. Vi er medlemmer, som kan noget alene, men endnu mere sammen. Vi er ikke kunder i et firma eller klienter, som skal have klaret alt for os. Med en lettere omskrivning af et berømt Kennedycitat kan man sige "*spørg ikke hvad fællesskabet kan gøre for dig - spørg hvordan du kan bidrage til fællesskabet*"

Et eksempel på noget, hvor det måske vil være relevant, at medlemmerne på de enkelte arbejdspladser i fællesskab træder i karakter kan findes i folkeskolen, nærmere betegnet i folkeskolelovens § 16B.

Den åbner op for, at man kan omlægge en del af den understøttende undervisning til f.eks. 2-lærertimer, så eleverne får en kortere skoledag. Formelt er det byrådet, der har kompetencen til at give tilladelsen, men den kan fx uddelegeres til, at den enkelte skoleleder efter samråd med skolebestyrelsen kan træffe beslutningen.

I Hedensted Kommune har man fra såvel byråd og forvaltning hidtil afvist blankt at åbne for den mulighed og selvom, der spores en udvikling, hvor det måske ikke længere er så urealistisk, så vil det være et godt eksempel på en sag, som man som fællesskab på en skole vil kunne påvirke. En del skoleledere fortæller, at de er yderst positive overfor ideen, men samtidig er de 100 % loyale opadtil, og handler derfor ikke på det. Jeg tror på, at denne sag vil rykke langt hurtigere, hvis en lærergruppe på en skole bærer sagen frem for skolebestyrelsen og den vej videre. Vi vil som kreds kunne deltage i sparring omkring, hvordan det kan løftes, og hvilke muligheder der er, så man vil ikke opleve sig overladt til sig selv, men blive støttet i at gå med et ønske om nogle lokale forbedringer.

Min beretning er ved at være ved vejs ende, men inden jeg lader jer andre komme til orde, vil jeg gerne gøre jer opmærksomme på, at vi inden længe inviterer jer til at gøre jeres indflydelse gældende, når vi skal have drøftet, hvilke temaer og krav vi skal rejse til overenskomstforhandlingerne i foråret 2018. Hovedstyrelsen er i gang og vi kredsformænd involveres mandag-tirsdag i næste uge og siden hen, er det så meningen, at vi skal have involveret så mange medlemmer som muligt, så DLF's kongres til oktober har det bedst mulige grundlag for at vælge, hvad der skal prioriteres.

Møderne lokalt afholdes i hhv. Juelsminde, Hedensted og Ølholm i løbet af april/maj, og vi inviterer også i samme periode vores mindre medlemsgrupper til et tilsvarende møde i Hedensted.

Med den lille teaser vil jeg overlade beretningen til generalforsamlingens behandling -
TAK FOR ORDET!