

## Skriftlig Beretning, Helsingør Lærereforening 2020

v. formand Vera Sandby Hansen

### Arbejdstid, Lokal arbejdstidsaftale

Der er ingen tvivl om, at arbejdstiden har været et altoverskyggende fokusområde for DLF siden 2013, og således har dette også påvirket vort arbejde i HLF.

Afslutningen på OK-18 endte, som vi husker det, på et for mange noget uigennemsiigt grundlag. En melding om en aftale, der handlede om, at vi skulle aftale og analysere. Begrebet "Ny Start" blev en del af aftalen. En sådan slutning på en overenskomstforhandling var ikke set før, og at vi havnede der, var vel- set i bakspejlet- mest af alt udsigten til nye politiske vinde. Lærernes arbejdsforhold skulle endnu engang afdækkes, og herefter skulle parterne have en periodeforhandling som næste step. Det er så her, vi er nu.

Kommissionsrapporten blev offentliggjort d. 16 dec.2019. Allerede 17. dec. var der stormøde i Odense for alle landets TRére fra foreningen. Forinden offentliggørelsen havde der også været kredsformandsmøder flere gange og også regionale TR-møder. DLF ville sikre sig, at vi alle i foreningen var klar over kommissionsrapportens status. Med rapporten kom der ikke en ny aftale, men anbefalinger og beskrivelser. Enhver lærer, der har kigget og skimmert rapporten finder nok heller ikke de store overraskelser i det lærerne har sagt om vores arbejdstid. For på landsplan er det de samme problematikker, der rejser sig. Upræcise opgaveoversigter er med til at gøre hverdagen uoverskuelig og behovet for tilstrækkelig forberedelsestid er velkendte uløste problemstillinger hos os, og i hele landet.

Disse problematikker indgik selvfølgelig også i forhandlingen om den lokale arbejdstidsaftale. Vi landede en aftale, som blev underskrevet d. 08.april 2019. HLF havde den holdning, at den lokale aftale var et "skridt på vejen". Et skridt mod forbedrede arbejdsvilkår for lærerne, og et skridt mod øget samarbejde med skoleledere og forvaltning. Aftalen blev 2-årig med en midtvejsevaluering i slutningen af 2019.

Evalueringmødet blev afholdt d. 19. februar. Skoleledere, DPL-er og tillidsrepræsentanter mødtes på Apperupskolen og udvekslede erfaringer. I skrivende stund afventer vi den samlede opsamling Vi ved gennem tillidsrepræsentanterne, at implementeringen af den lokale aftale er grebet an på noget forskellig vis. Det er min vurdering, at alle naturligvis har taget aftalen til efterretning, men der er prioriteret noget forskelligt på skolerne og på afdelingerne.

Vi har fra kredsens side været særlig opmærksom på, hvordan tillidsrepræsentanterne har været inddraget. Tillidsrepræsentanterne har en væsentlig opgave ved skoleårets planlægning, nemlig at få inddraget kollegernes viden i planlægningsgrundlaget. Vi ved skolerne har en presset økonomi, men så må der "tages ned fra hylderne". Det kan være ærgerligt at måtte ændre standard, men med helbredet i spil skal man tænke sig grundigt om. Desværre har TR`ne selv været yderligere presset af opgaven, og det er helt nødvendigt, at også deres vilkår skal tilpasses opgaven. Det er min vurdering, at de steder hvor samarbejdet mellem TR og skoleledelse er tydelig og positiv, har det en positiv effekt på arbejdsmiljøet for alle på skolen.

Periodeforhandlingen mellem LC og KL starter d. 5. marts. Der har været udsendt fælles udtalelser fra Anders Bondo og Jakob Bundsgård (formand KL) om deres fælles positive forventninger til disse forhandlinger.

Liselotte og jeg var på den ekstraordinære kongres d. 5. februar, hvor mandatet til formandsskabet blev vedtaget. Foruden alle de opfordringer og gode råd Anders Bondo fik på denne kongres, har han rejst rundt i landet og besøgt skoler og borgmestre for bl.a. at have et aktuelt billede af hverdagen på skolerne.

Anders besøgte Skolen v. Gurrevej d. 17. februar. Her havde Helle Schackinger (TR) fået grønt lys til at samle en gruppe kolleger fra forskellige årgange og med forskellige opgaver. Vi havde godt en times samtale med Anders. Siden deltog jeg også i mødet med skolelederne og til sidst med borgmesteren.

Efter disse møder er det igen min konklusion, at kommissionsrapporten afdækker situationen på skolerne. Ud over arbejdstiden ligger der også en kæmpe udfordring i at få løst inklusionsopgaven. Her er der brug for politiske tiltag og øgede ressourcer. Inklusionsudfordringen blev drøftet på alle 3 møder, og alle er klar over, at det er et område som skal behandles.

Hvis der bliver indgået en central arbejdstidsaftale her i foråret, vil det med al sandsynlighed først få virkning fra skoleåret 21/22. Under alle omstændigheder har vi så den lokale aftale. Den er i HLF's optik stadig kun "et skridt på vejen", men efter den fælles evaluering, er der inspiration til nye tiltag. skoleleder/DPL og TR har nu teten til videre handling på skolerne. HLF støtter naturligvis TR'erne, for at få det bedste ud af lokalaftalen.

### **Lønftalen**

Samtidig med arbejdstidsaftalen indgik vi også en mere omfattende kommunal lokallønsaftale end vi tidligere har kunnet opnå enighed om. Vi fik aftalt et kommunalt tillæg for klasselæreropgaven, et "Helsingør-tillæg" - og samtidig indgik vi et fælles tillæg for alle for arbejdstid mellem 17 og -06. Umiddelbart synes det ikke at være meget, men vi kunne dog erkende at de efterfølgende individuelle lønforhandlinger med skolerne gik noget mere smertefrit end tidligere. På flere af skolerne kunne vi nøjes med et enkelt møde. HLF har lagt op til at vi lader denne lønsaftale fortsætte et år mere - på lige fod med arbejdstidsaftalen.

Vi er dog stadig udfordret på, at der i de omkringliggende kommuner gives højere fælles tillæg - et problem, som vi gerne ser løst ved en omfordeling - eller gerne med øget tildeling af lønmidler. Vi har accepteret "rekrutteringstillæg", idet lærere, der kommer til kommunen jo ikke ønsker at gå ned i løn. Disse rekrutteringstillæg kan i sidste ende være en løftestang i forhold til fastholdelse af kolleger.

HLF ønsker stadig, at det er objektive kriterier, der ligger til grund for tildelingen af funktions- og kvalifikationsløn- og af lønsaftalen fremgår det, at vi et stykke henad vejen kan være enige med vores forvaltning. Der hvor vi p.t. oplever den største udfordring er, når ledere vil honorere en "særlig indsats" med et engangsbeløb. Disse tilfældige aflønninger har vi været afvisende over for. Hvis der er lønmidler til forhandling bør de indgå i en forhandling, som omfatter alle medarbejdere. Det er ikke sikkert alle skal have, men kriteriet bør være objektivt og kendt af alle.

### **Afskedigelser- rekruttering og fastholdelse:**

Endnu engang oplever vi, at der skal "kapacitetstilpasses" med færre antal lærerstillinger til følge. Den første udmelding kom på Helsingør Skole. HLF har henvendt sig til forvaltningen og er blevet forsikret om,

at der ikke er ledige stillinger på andre skoler. Det er dog vores erfaring, at selvom man her i foråret ikke mener, der er stillinger, så viser det sig, at der alligevel skal ansætte lærere til sommer... lad os se om det ikke også er tilfældet i denne omgang. Disse tilbagevendende afskedigelsesrunder påvirker også de tilbageblevne lærere, hvis de bliver. Vi har oplevet at en afskedsrunde har medført, at flere lærere så selv søger væk. Disse tilbagevendende fyringsrunder giver turbulens i hele skolevæsenet og skaber ytring.

### **Praksissamarbejdet med seminariet på Værftet**

Og vi har en formodning om, at vi får brug for flere lærere. Bl.a. derfor er vores kommune gået med i et udvidet samarbejde med Københavns Professionshøjskole. Førsteårsstuderende kommer ud på lokale skoler og får her i praksis en oplevelse af, hvad det vil sige at være lærer. Efter sigende en ordning, som de studerende er glade for. Det er en ordning, der nu afprøves flere steder i landet. De studerende tager de to første år af uddannelsen i Helsingør. Herefter færdiggøres uddannelsen i København.



#### **Løntjek: Er du OK?**

Kredsstyrelsen valgte endnu engang at afholde løntjek under den fælles fagpolitiske fane: "Er du OK?" Igen kan vi konstatere, at det kan betale sig at få studeret sin lønseddel hos sin fagforening. Antallet af fremmødte var ikke så stor i år, men procenten af fejl hos de fremmødte var stor- og man skal altså tjekke sin lønseddel. Da vi jo altid har åbent for et løntjek, har kredsstyrelsen overvejet en anden model for løntjekket, da vi bruger forholdsvis meget tid på "åbent hus- princippet", men vi har også haft nogle gode møder med vore medlemmer under denne form, netop fordi vi møder medlemmerne på deres arbejdsplads.

Vores lærdom har været at "løn" bliver ikke for gammel. Imidlertid oplever vi nu, at man fra kommunal side henviser til at forældelse af krav på løn er 5 år. Dette har givet anledning til inddragelse af hovedforeningen i nogle endnu ikke afsluttede sager.

Lov og retspraksis er en ting, personalepolitik en anden. Som udgangspunkt har man som ansat tillid til at ens arbejdsgiver overholder gældende aftaler, en grundlæggende tillid som er en del af ansættelsesforholdet. Man kan stole på hinanden. Hvis en arbejdsgiver så ikke tilbagebetaler en medarbejder en manglende løn del ryger denne tillid. HLF er uforstående over for at en kommune i sidste ende kan "tjene" på at lave fejl.

### **GPDR, General Data Protection Regulation**

Utroligt, men den efterhånden noget aldrende model af en makuleringsmaskine har holdt. Simpel, men effektivt har maskinen strimlet gamle lønindstillinger og sager- godt nok har den kun kunnet holde til en halv times arbejde afgang. Herefter har den forlangt lidt afkøling.

Der er blevet ryddet op og kasseret. Adskillige ringbind og fyldte plastiksække med papir er på behørig vis afleveret på lossepladsen. Der er lavet manualer og beskrivelser for opbevaring af dokumenter på vore medlemmer. Igangværende sager bliver lagt i låste skabe og skuffer, når vi går fra kontoret.

Danmarks Lærerforening har investeret i et program- Docunote- hvori vi kan håndtere personoplysninger efter GPDR-reglerne. Når vi udveksler papirer med kommunen ved f.eks. lønindstillinger foregår det under beskyttelse at " sikker mail". Vi skal selvfølgelig beskytte os mod hackere, og det må vi så håbe og have tillid til at systemet gør. JO- GPDR-reglerne er også rykket ind på kredskontoret. Også kopimaskinen er udskiftet til en model, der er svær at hacke.

Måske har vi alligevel en lille tvivl om det hele nu er så sikkert, som man gerne vil gøre det til. I hvert fald reagerede flere medlemmer, da man skulle starte i AULA, og lærerne blev bedt om at bruge deres private NEM-ide. Der blev fundet en løsning, om end noget besværlig.

### **" Hvad skal vi med skolen? "**

DLF, Skole og forældre, Folkekirkens Skoletjeneste afholdt i november endnu en konference med henblik på at få drøftet formålet med vores folkeskole . Da samarbejdet startede mellem de 3 organisationer i 2015, var det med henblik at få et opgør med bl.a. test, karakterræs og en efterlysning af de formål, som folkeskoleloven lægger op til. På konferencen i november deltog vi fra Helsingør undertegnede, skoletjenesten og en forældrerepræsentant var også taget til Nyborg. Der blev lagt op til at arbejde videre i sporet, men dette er nu med formandsskiftet udsat. Det er et givtigt samarbejde, hvor parterne med hver deres interesse får drøftet det betydningsfulde i indholdet i elevernes hverdag- og dette samarbejde har også været med til at sætte dagsordenen for den ændring vi for øjeblikket oplever omkring den pædagogiske tilgang til f.eks. brugen af test. Kredsstyrelsen vil opfordre den næste kredsstyrelse til at fortsætte samarbejdet.

### **Børne og uddannelsesudvalget:**

Udvalget var på besøg i juni måned. Desuden Kom Gitte Kondrup til vores TR-kursus i januar. På begge møde har vilkårene for at løfte inklusionsopgaven fyldt rigtig meget. Det har været givtige møder, hvor vi i al stilfærdighed har kunnet drøfte forhold, som vi kunne ønske ændret. Det er heller ingen hemmelighed at HLF i flere omgange og flere steder har sat spørgsmålstejn ved den nuværende skolestruktur. Vi mener, der

er kommet et ekstra ledelseslag ind på storskolerne, og sætter spørgsmålstejn ved om den efterlyste besparelse reelt har været der. Vi har også drøftet digitaliseringen- Selvfølgelig skal vi bruge den tekniske udvikling til at løfte eleverne fagligt, hvor det giver mening. Men det koster, koster og en gang til. Tak til formanden og til hele udvalget for nogle gode møder.

### **Kredskontoret**

Den daglige sagsbehandling styres langt hen ad vejen af de principper, der ligger fra hovedforeningen. Alle i kredsstyrelsen har vagter på kontoret, og er dermed potentielle sagsbehandlere. Reelt uddelegeres sagerne oftest til én, der kender et givent område. Med den udmeldte udskiftning i kredsstyrelsen har der været fokus på overdragelse. Der er naturligvis uafsluttede sager, og det er aftalt, hvordan de skal behandles videre. Reelt er det også sådan, at tidligere kredsstyrelsesmedlemmer og formand naturligvis vil hjælpe med den viden, der kunne være behov for.

### **En formand takker af...**

Dette er så min sidste skriftlige beretning. 13 er det blevet til.

Jeg vil benytte lejligheden til at takke for det samarbejde, der har været gennem tiden med medlemmer, tillidsrepræsentanter og kredsstyrelsesmedlemmer. Jeg vil takke for samarbejdet med skoleledere og forvaltning. Tak for samarbejdet med de øvrige organisationer i kommunen, med medlemmerne i H-MED og C-MED. Ligeledes vil jeg takke for samarbejde med presse, politikere og forældre, der har vist interesse for vort arbejdsområde.

Medlemmerne af HLF, den kommende formand og kredsstyrelse ønskes god vind.