

Kredsens skriftlige beretning 2021/2022

Ved Merete Svalgaard Knuhtsen

Helsingør Lærereforening - kredsens medlemmer og de tillidsvalgte

En forenings vigtigste aktiv er dets medlemmer. Uden dem, ingen forening. Men en lille del af medlemmerne stiller sig til rådighed for medlemmerne som tillidsvalgte. Og uden de tillidsvalgte ville foreningen blive en forsamling uden retning for fællesskabet. I Helsingør Lærereforening er der i skrivende stund 617 medlemmer, hvoraf den alt overvejende del er medlemmer ansat indenfor det overenskomstområde, hvor Danmarks Lærereforening har forhandlingsretten. Se fordelingen herunder:

Fraktion	Antal medlemmer
1	475
2	26
4	114
6	2

Blandt alle dem har en lille del, nemlig omkring 4 %, stillet sig til rådighed for fællesskabet som tillidsvalgte. De udfører et væld af opgaver, der spænder lige fra at planlægge årets pensionistjulefrokost til at forhandle kommunale lønaftaler. Opgaverne er meget varierede og uforudsigelige i omfang og indhold. En opstilling af alle opgaver ville være meget omfattende, men for at give dig en fornemmelse af spændvidden i opgaverne er her et par eksempler:

- Kritisk revision af kredsens regnskab
- Kaffemøder med lokale politikere
- Forhandling af løn i forbindelse med ansættelser på DLF's overenskomster i Helsingør kommune
- Rådgivning af medlemmer om emner såsom barsel, pension, ferie, løn, længevarende sygdom, afsked mv.
- Pedelopgaver på kredsens kontor

- Udarbejdelse af politik
- Samarbejde med kommunale ledere i MED-systemet
- Samarbejde med andre organisationer og hovedorganisationer FH
- Planlægning af og deltagelse på kurser og medlemsarrangementer

De tillidsvalgte vælges for en 2-årig periode af medlemmerne i lige år - Kredsstyrelsen på generalforsamlingen og de lokale TR ude på arbejdspladserne. Rammerne for arbejdet er beskrevet i MED rammeaftalen, i lokale TR-aftaler, herunder en FTR-aftale, og ikke mindst i det budget Generalforsamlingen vedtager. Og med lokalaftalen A20 fik HLF's TR langt om længe igen en årlig ramme for deres arbejde – 70 timer med tillæg af tre timer pr. lærer/bøh.leder/skolekonsulent.

I det budgetoplæg Kredsstyrelsen lægger frem til Generalforsamlingens vedtagelse i 2022 er der afsat 3.475 timer eller hvad der svarer til 1,8 fuldtidsstillinger til kredsstyrelsens arbejde. Hertil har Merete en FTR-stilling, så hun er fuldtidsansat til opgaven. Kredsstyrelsen har en flad organisering og en høj grad af samarbejde, så ingen oplever at have et ansvarsområde alene, men altid har en samarbejdspartner.

En stor og vigtig del af opgaven som tillidsvalgt er en grundig og kontinuert oplæring og efteruddannelse i foreningens politik, relevant lovgivning og teknikker, som kan understøtte det arbejde, man udfører som tillidsvalgt. Derfor afvikler vi hvert år et lokalt TR-kursus, et KS Seminar og et Store Kursus for vores tillidsvalgte. Desuden er der løbende over året flere regionale eller centrale møder arrangeret af



DLF, KL, MED samarbejdet eller nogle helt andre. I 2021 deltog vores TR på hele 2 Store Kursus (det ene var udsat fra 2020 pga. Covid-19) og et lokalt TR-kursus.

Vi vil meget gerne passe rigtig godt på vores TR'er, så de er 'langtidsholdbare' og herfra skal som altid lyde en kæmpe tak til de af jer, som stiller jer til rådighed for jeres kollegaer. En helt særlig tak skal lyde til Birthe Topgaard, Jørgen Skou og Lisbeth Winkler, som alle i år er gået på en velfortjent pensionering efter et langt arbejdsliv, og et lige så stort og varmt velkommen til Nina Thrane Klys og Simon Langkilde. Sidst skal lyde et tillykke til Mette Bayer, Jan Lund, Marianne Nicolet, Sanne Skovsgård og Brigitte Clausen, der alle i den seneste valgperiode har gennemført DLF's organisationsuddannelse.

Covid-19

Som i jeres arbejdsliv har COVID-19 naturligvis også fyldt helt utroligt meget i kredsens arbejde. Vores politiske strategier og planlægning har hele tiden været

udfordret af, at vi skulle omstille eller forandre det set-up vi havde, så det passende ind i en covid-ramme. Mange af vores arrangementer er ændret eller i værste fald aflyst, vores samarbejde med Helsingør kommune har handlet om COVID-19, om dit arbejdsmiljø, om nedlukning og genoplukning, om din ret til at bruge værnemidler, om skoledagens organisering, om aflysning af eksamen, om lokale teststationer, om øget rengøring, om Corona-pas-tvang – ja, listen er uendelig. Vi vil ikke trætte jer med det, blot konstatere, at det har taget rigtig meget tid, og fremfor alt glæde jer over, at vi undervejs i pandemien har haft et tæt, kontinuerligt og konstruktivt samarbejde med Helsingør kommune og med centeret. Forhåbentlig kigger vi ind i en periode, hvor COVID-19 fylder mindre og vi igen kan få rettet det største arbejdsmæssige fokus på at udvikle



Helsingørs skoler og på at forbedre lærernes arbejdsmiljø.

Aftaler – A20, procedureaftale og forhåndsaf tale

Som I ved, underskrev vi 2 dage før den virtuelle Generalforsamling i 2021 en lokal arbejdstidsaftale A20 med Helsingør kommune. Det seneste år har den aftale skulle virke ude på skolerne, hvor både TR og skoleledere har skulle lære den at kende. Min erfaring siger mig, at selv den bedste arbejdstidsaftale ikke er bedre end de mennesker, der skal realisere den. Så hvis ikke TR'erne og skolelederne i samarbejde udarbejder en proces for skoleårets planlægning, er der efter min overbevisning fortsat et stort uudnyttet potentiale for A20. Aftalens helt store styrke er netop en revitalisering af lærernes fagprofessionelle stemme, og at deres stemme skal lægges til grund for prioriteringer af arbejdstiden. Ikke regneark, skrivebordsbeslutninger eller økonomiske tildelinger. Opgaveløsningen på

skolerne, hvor prioriteringer af lærernes arbejdstid baserer sig på input som ledelsen indhenter på skolemødet med lærerne, skal være en proces alle forstår, køber ind på og bidrager til. Det stiller krav til de mennesker, der skal realisere aftalen i en travl skolehverdag, men først og fremmest stiller det krav til ledelse og TR, der i samarbejde skal udarbejde den lokale forståelse af A20 udtrykt i en skoleplan.

DLF's kongres vedtog på kongressen 2020 5 pejlemærker for realiseringen af A20. Pejlemærkerne er kredsens afsæt for arbejdet med A20 lokalt og lægges til grund for de strategiske og politiske beslutninger, vi foretager vedr. lærernes arbejdstid.

Merete er udpeget til en arbejdsgruppe, der nationalt har til formål at indsamle kvalitativ empiri i form af fortællinger fra skolerne. Indtil videre har hun interviewet en række lærere og TR om deres erfaringer med A20, og konklusionerne er ret så entydige. De steder hvor ledelse, TR og lærere formår og forstår deres opgave i A20, dér bliver vores



De 5 pejlemærker

- 1) *Lærerprofessionens faglighed afspejles i beslutninger og prioriteringer*
- 2) *Skoleledelse foregår i samarbejde med lærerkollektivet og tillidsrepræsentanten*
- 3) *Tillidsrepræsentanten organiserer og engagerer skolens lærere og bøh.ledere*
- 4) *Aftalen har fremmet et bedre resourcegrundlag på skolerne*
- 5) *Der er et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse for den enkelte lærer*

arbejdstidsaftale til et middel, der er med til at tydeliggøre, hvad der er muligt og ønsket inden for en given ressource. Og fremfor alt hvad der ikke er. De steder, hvor samarbejdet mellem leder, TR og lærere ikke er godt, ja, der lykkes de heller ikke med A20. Selv de bedste arbejdstidsaftaler kan ikke rette op på kuldsejlede relationer og dårligt samarbejde.

I Helsingør kommune har vi aftalt en foreløbig ramme for den kommunale realisering af A20. I september afholder HLF, DSFI, skoleledelse og TR et samarbejds møde, hvor vi indsamler fælles viden fra skolerne. I november (januar 2022 pga. udsat budgetvedtagelse) fremlægger DSFI den kommunale redegørelse for KS og skoleledere. De mange møder skal gerne forbedre den lokale aftale, vi indgik i 2021 og vi er enige om, at vi øver os frem mod OK24, hvor A20 for første gang skal 'genforhandles' centralt. Lokalt har vi netop fremsendt et ønske om at sætte ramme om pausetiden, som generelt opleves at være 'ikke estimeret'. Dette er selvfølgelig utilfredsstillende og noget vi reagerer på for at forandre.

I det forgange år har vi også genforhandlet vores procedure- og forhånds aftaler. Aftalerne er blevet skrevet sammen med den lokale løn aftale, så vi i stedet for at have 3 adskilte aftaler, nu kun har en. Det giver bedre overblik og bliver nemmere at forvalte, men er i øvrigt ikke en aftale det enkelte DLF-medlem vil kunne mærke i det daglige. Aftalen ligger frit tilgængeligt på vores hjemmeside.

To af vore mindre medlemsgrupper, nemlig vejlederne og tale/høre-lærere ansat i BUR, har HLF ligeledes i indeværende valgperiode forhandlet selvstændige aftaler for.

Kongres

En af kredsens helt store årlige arbejdsopgaver er Danmark Lærereforenings kongres, som afvikles i København i oktober. I år var det ny formand for DLF, Gordon Ørskov Madsens, første kongres som formand, og Gordon havde sammen med hovedstyrelsen valgt, at dagsorden især skulle bære præg af 3 emner, der også sætter retning for kredsens arbejde:

Sammen om Skolen Inklusion Gearet til fremtiden

Sammen om Skolen er et nationalt samtale- og udviklingsprogram for folkeskolen. Bag Sammen om Skolen står de største aktører på folkeskoleområdet:



- Lærere
- Pædagoger
- Elever
- Skoleledere
- Forældre
- Kommunale forvaltninger
- Kommunale & nationale politikere

På Danmarks Lærerforenings kongres gæsteliste var blandt andet undervisningsministeren, der holdt en tale om væsentligheden af samarbejdet. Det er forventningen, at samarbejdet vil danne rammen for de fleste politiske udspil og drøftelser i de kommende skoleår. Det er oplagt at igangsætte lokal opfølgning på de nationale udspil og samtaler – eventuelt med en lokal pendant til samarbejdet. Dette arbejder vi fortsat på.

Inklusionen er den enkeltstående faktor, som fylder mest i et lærerarbejde i Helsingør. Vores seneste undersøgelse viser at 80 % mener, at bedre støtte til elever med særlige behov er den opgave, der vil give det største løft af elevernes udbytte af undervisningen på din skole. I HLF har vi det seneste år rejst udfordringerne ved flere lejligheder, men fremfor alt ved forhandlinger om arbejdstid bringer vi det i spil.

Særligt klasselæreropgaven bør styrkes, da opgaven er enorm vigtig for fællesskabet i klassen. Styrkes klasselæreropgaven, styrkes klassens fællesskab. I CMED har vi lokalt rejst en sag, om vi reelt kan rekruttere de kompetencer, der skal sikre, at eleverne får den rette undervisning på vores specialtilbud og i skolerne ressourcecentre og de lærere, der står i klasselokalerne, får den faglige sparring, der er nødvendig for at løse inklusionsopgaverne i klasseværelserne.

På den seneste Kongres forpligtede DLF's kongresdelegerede Hovedstyrelsen på at give medlemmerne ude på skolerne mulighed for at bidrage med deres viden og erfaringer om væsentlige faktorer, der har indflydelse på, at alle elever får den rette undervisning og lærerne har et godt arbejdsmiljø. Inklusionen er den enkeltstående vigtigste udfordring at finde løsninger på, hvis alle børn skal have et undervisningstilbud, de kan profitere af og alle lærere et arbejdsmiljø, de kan trives i. Der skal findes varige løsninger.

Projekt '**Gearet til fremtiden**' er et projekt DLF de seneste år har arbejdet med på alle niveauer. Vores forening er med sine 148 år en af Danmarks ældste fagforeninger og organiserer 84.000 medlemmer fordelt i 74 kredse. Opgaverne er mangeartede og bærer præg af, at vi er en forening med gamle, dybe rødder. For at foreningen også i fremtiden skal være lærernes førstevalg og kunne forhandle gode løn- og arbejdstidsaftale, må den være gearet til den fremtid. Derfor gennemføres et grundigt og gennemgående servicetjek i alle led af foreningen. Det gælder både foreningens drift og administration, men i høj grad også organisering og vedtægter.

Kaffemøder & politisk indflydelse

HLF har op til sommerferien 2021 og indtil KV21 haft kaffemøder med alle partier og drøftet Skolepolitik. Især vores 2 arrangementer – 'Pølser og Politik' i august og 'KV21 Valgdebat' på Konventum 9/11 – var meget velbesøgte og HLF har for alvor fået sat folkeskolen på dagsorden.

Vi har forsat rigtig godt fat i politikerne og har senest haft besøg af borgmesteren på vores kredsstyrelsesmøde 24/11, samt en kort introduktion af det nye formandskab i B&U udvalget, Claus Birkelyng (C) og Ulla Kokfelt (NB), på et virtuelt TR-møde. Kredsstyrelsen fortsatte mødet med formandskabet og har aftalt et tæt samarbejde fremover.

Da Byrådet i oktober vedtog et budget, var det kun for at forpligte hinanden på at finde besparelser for 20 mio.kr i dec. 2021. Meget belejligt, når der nu var kommunalvalg 16.november. Resultatet blev en uhensigtsmæssig budgetproces, hvor byrådet slutteligt 20.december sendte en række medarbejdere på juleferien med en fyreseddel i hånden. Trods en ihærdig politisk indsats gik skoleområdet ikke fri, idet både IL-teamet er nedlagt pr. aug. 2022, men også de centrale midler til flere lærere i folkeskolen (den såkaldte Lærermilliard), Boost! og førstehjælp på Ungdomsskolen, blev offer for besparelserne.



MED arbejdet

Helsingør Kommunes MED system har 3 lag – arbejdsplads, center (og sektion) og hovedudvalg – AMED, CMED (SMED) og HMED. De fleste af jer kender til arbejdspladsernes AMED, hvor de tillidsvalgte og ledelse drøfter spørgsmål, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. I MED systemet udarbejdes retningslinjer inden for områder, der traditionelt hører til ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Der kan også her forhandles og indgås aftaler, der vedr. ansættelsen – dog ikke om arbejdstid, da det er overenskomststof. Hvert MED udvalg har en formand i form af en ledelsesrepræsentant og en næstformand, som er en medarbejderrepræsentant. På skolerne er det ofte øverste skoleleder, der er formand og ofte jeres TR, der er næstformand. Sammen udarbejder de en dagsorden for mødernes indhold.

I HMED er kommunaldirektør Stine Johansen formand og hvert område (fx plejehjem, jobcenter eller skole) er på ledelsessiden repræsenteret via deres områdedirektør. Herudover er medarbejderne i Helsingør kommune repræsenteret, typisk via deres fællestillidsrepræsentanter (FTR). På samme måde repræsenteres arbejdsmiljøet af 3 medarbejdervalgte. Der er dermed både TR'ere og AMR'ere i HMED. HLF er stærkt repræsenteret med Merete som nyvalgt næstformand og Christina som en af de 3 AMR 'er. De er også

begge repræsentanter i niveauet under, CMED for DSFI (Dagtilbud, skoler, fritid og idræt).

Udover det lovpligtige MED arbejde har Helsingør Kommunes MED system flere udvalg, hvor HLF er repræsenteret og arbejder med tværgående kommunale personaleforhold. Velfærdsudvalget, der sørger for, at vi kan bestille bio-billetter til tilbudspris eller Feriefonden, hvor vi kan leje sommerhus, for at nævne to. Men der er også udvalg, der arbejder med TR uddannelse, MED uddannelse og den kommunale trivselsundersøgelse, TU22. Blandt andet har vi i det seneste år udviklet en kommunal TR-uddannelse, så TR'erne på tværs af faggrupperne i kommunen ikke bare kan danne netværk og lære af hinanden, men også blive introduceret for den kommunale personalehåndbog og forvaltningspraksis i Helsingør.

Kommunikation

I HLF har vi det seneste år vedtaget en kommunikationsindsats. Den omfatter 3 kanaler: HLFnyt, Facebook og hjemmesiden 035.dk. Vi har i perioden udgivet 10 HLFnyt, månedligt opdateret hjemmeside og lægger løbende nyheder og begivenheder på vores Facebookside. Alle invitationer og generel kommunikation går direkte til medlemmerne via den mailadresse, de har opgivet i medlemssystemet. I perioden har vi oplevet et enkelt databrud, der selvfølgelig er håndteret i henhold til vores GDPR-retningslinjer.

I samme periode har vi gennemført en kommunikationsundersøgelse, der bekræfter os i, at indsatserne er tilstrækkelige og tilpasset. Vi arbejder fortsat på at etablere et medlemspanel, som vil agere sparring på både kommunikationsindsatsen og på vores medlemsarrangementer.

Medlemsarrangementer TAK!

En af kredsstyrelsens helt store satsninger i dette år, har været Trivsels-Aktivitets-Kalenderen, i hverdagen bare kaldet TAK! Her inviterer vi hver måned medlemmerne til forskellige kulturelle og faglige arrangementer. Heldigvis har mange af jer taget godt imod tiltaget og vi glædes over jeres store deltagelse. Hele formålet er at være en tydelig, synlig og aktiv del af jeres arbejdsliv, uanset om vi byder ind med politiske arrangementer, såsom 'Pølse og Politik' og 'Valgdebat' eller arrangementer af mere sociale karakter, som 'Svampetur' eller



intimdate med kollegaer & James Bond i Humle Bio.

Fra kredsstyrelsen skal der lyde en stor tak for tilliden til alle jer i den forgange periode.

God generalforsamling til os alle