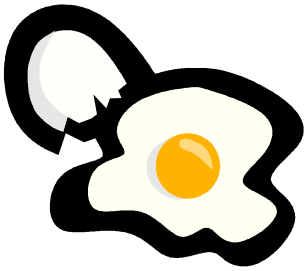
Arbejdstidsaftalen

Så er vi stærkt på vej mod afslutningen af 4. skoleår med vores velrenommerede arbejdstidsaftale.



Hidtil er der kun foretaget justeringer i forbindelse med prøve-og elevplansbestemmelser.
Selv om vi er blevet "set over skuldrene" af hele 3 undersøgelser foretaget af hhv. Mecuri Urval, Capacent og DLF, og selv om alle undersøgelser er særdeles positive i forhold til respondenterne på alle niveauer, var der ved starten af dette års forhandlinger en særlig spænding.

Årsagen er, at vi efter de 3 første år blot forlængede aftalen med et år som et element i budgetforhandlingerne. Jeg tror, at begge parter i denne situation så frem mod resultatet af OK-08, hvor arbejdstiden var et af hovedemnerne.
Der kom som bekendt også et resultat om lærernes arbejdstid ved OK-08, men nok ikke det resultat som de fleste af os havde håbet. De økonomiske ender kunne ikke nå sammen, så der kunne indgås en ny centralt fastsat aftale gældende for hele landet.

I stedet blev alle kommuner og kredse forpligtet på at forsøge at indgå aftale om arbejdstiden ud fra en central indgået skitse-aftale og ud fra de aktuelle resurser og det gældende serviceniveau i den respektive kommune.
Og her indtræder så grunden til vores bekymring. Aftaleskitsen har den samme idemæssige konstruktion som vores, men et helt andet grundlag for resurseanvendelse og årsplanlægning, idet A-08-aftalen forudsætter alle politisk udmeldte undervisningstimer placeret på en arbejdsplan, der fordeler sig på et grundskema udført af skoleledelsen fordelt hen over 40 uger.
Den fase synes vi at være forbi. Vi arbejder med et noget mere fleksibelt system, der svarer betydeligt mere til virkelighedens verden.
Der er tillige den grundlæggende forskel i A-08-aftalen, at lærernes/teamenes tilstedeværelse i div. sammenhænge skal diskuteres, ligesom ledernes adgang til at ændre lærernes planlægning er helt åben. Dette sidste element kan naturligvis ikke lade sig gøre med det råde- og ansvarsrum og med den planlægningshorisont, vi har givet hinanden.
Det taler også imod indgriben i lærerens dispositioner, at vi hos os tillige forestår planlægningen og afviklingen af undervisningstimerne.

På bundlinien står, at der populært sagt kunne være nogle "godbidder" at lade sig inspirere af for arbejdsgiverne i A-08-aftalen. Modsat er der også både planlægnings og resursemæssige elementer, der peger den anden vej, hvis der insisteres på A-08-grundlaget.

Heldigvis afslørede både forvaltningens og vores skriftlige forhandlingsoplæg det fælles ønske, at forhandlingerne skulle tage udgangspunkt i vores nuværende aftale og fortsat indgås som en KTO-aftale. Det betyder, at det er en hybrid mellem "den blå" (grundlaget for lærer-aftalerne) og A-08-aftaleskitsen.

Med andre ord: Begge parter ønsker fortsat en aftale, der er fleksibel og giver lærerne og ledelsen et markant råde- og ansvarsrum og dermed udnytter mulighederne for professionel prioritering, øget status samt

forbedret arbejdsmiljø, som dette medfører på den lange bane.
Vi anser i skrivende stund årets forhandlinger for indholdsmæssigt afsluttede uden dog at have den afgørende underskrift.

Din TR har den fulde aftaletekst, og du kan læse ændringerne indsat i den samlede aftale på vores hjemmeside, når du læser dette.
Her følger en kort omtale af de ændringer, der har været enighed om.

Ændringer af aktivitetsplaner i løbet af skoleåret:
Der har ikke tidligere været tekster i aftalen om, hvordan man skal forholde sig, når en lærer forlader jobbet midt i et skoleår.
Øvelsen har selvfølgelig været praktiseret ved flere lejligheder, og hidtil er det foregået efter cirkulæret om "sund fornuft".

I denne forhandlingsrunde har vi affattet en tekst, der både præciserer ledelsens ret til i dialog med TR/lærerne at foretage nødvendige ændringer som følge af afsked eller længerevarende sygdom, og som præciserer, hvilke forudsætninger der skal overholdes.

F.eks. skal man iagttage forholdet mellem undervisning og andre opgaver, og der skal ydes kompensation, såfremt ændringen medfører pålagt ny planlægning og forberedelse – f.eks. udfærdigelse af elevplaner eller andre periodebestemte aktiviteter, der allerede er udført for de afgivne klasser

Organisering af teamsamarbejdet.
Formålet med dette nye afsnit er at henlede opmærksomheden på, at det kan være en investering for teamene, f.eks. med afsæt i teamudviklingssamtaler, at fokusere på teamenes håndtering af undervisningsansvaret gennem forventningsafstemning i forhold til roller, indbydes aftaler og organisering.

Der peges i teksten på, at kommunen yder resurser og inspiration f.eks. i form af uddannelses- og indsatsområdet HELP. Det præciseres også, at det er op til de enkelte team at implementere disse tilbud.

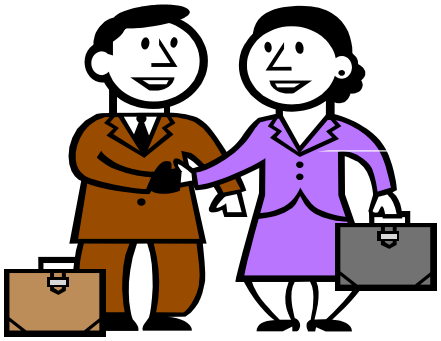
Fortolkningsbidrag
Som noget nyt har vi udfærdiget et bilag med fælles udlægning af udvalgte aftaletekster. Dette dokument anvendes især til at gøre bemærkninger om vilkårene for lærernes mødearbejde. Det præciseres bl.a., at der ikke stilles formkrav til hverken mødestruktur eller organisering uagtet, hvilken arbejdsform der er valgt. Dermed ikke sagt, at det ikke vil være fordelagtigt at have gjort et bevidst valg om disse centrale arbejdsformer. TR har den fulde tekst, der vil blive kommenteret på generalforsamlingen.

Administration af råde- og ansvarsrummet.
På baggrund af konkrete erfaringstilkendegivelser har kredsen fokuseret på, hvordan teamenes ret til at planlægge aktiviteter ud fra en professionel vurdering har udviklet sig. Et særligt område er ventetidsproblematikken i forbindelse til pædagogsamarbejdet.
Det er vores erfaring, at mødeaktiviteter, herunder ventetiden i forbindelse med pædagogernes deltagelse, nogle gange synes ude af proportioner med det omfang og den opgave, pædagogerne rent faktisk er planlagt til.
Parterne har derfor i denne anledning peget på, at det kan imødegå unødige belastninger af arbejdsmiljøet og optimere teamsamarbejdet, hvis det diskuteres, hvordan

man generelt håndterer teamsamarbejdet lærer / lærer og lærer / pædagog.
Der gives herefter et konkret eksempel på organisering af mødearbejde, der kan nedbringe ventetiden.

TR-resurser i forbindelse med udviklingen af TR-rollen i professionsaftaler.
Der er aftalt en ny fordelingsnøgle af timer til TR-funktionen.
Der ydes 150 timer som grundydelse og 4 timer pr. lærer / børnehaveklasseleder.
Udgangspunktet for beregningen er resurserne i den hidtidige aftale samt den tildeling, man har besluttet på den enkelte skole.

En tilfredsstillende ordning, der anerkender den ændrede TR-rolle og det ansvar, det medfører ikke kun at være aftalepart på skolen og talsmand for kollegerne, men også at skulle sikre, at lokalaftalen fungerer i forhold til forbedring af arbejdsmiljøet mv.



Servicecentre / Specialcentre
Det var forvaltningens ønske at ophæve gældende aftaler om bibliotekernes arbejdsopgaver og åbningstider. Det ville i givet fald medføre en række tekniske ændringer af aftalekomplekset f.eks. vedrørende faktorberegning for åbningstimerne.
Da situationen med flytningen af PC og fraværet af en bibliotekskonsulent er helt åben og uholdbar, enedes vi om at foretage et udvalgsarbejde under overskriften. ”Skolebibliotekerne som læringscentre”. Der er allerede indkaldt til første møde.
Det er hensigten, at en eventuel ny aftale skal være klar til skoleåret 2010/2011.
Den hidtidige aftale fortsætter altså næste skoleår.

Næsten enslydende er forholdet for skolernes resursecentre/specialcentre. Også her ønskede forvaltningen ordningerne lagt ud til forhandling på de enkelte skoler.
Der er enighed om, at eventuelle ønsker om ændringer på dette område for næste skoleår skal forhandles med kredsen og den stedlige TR. Herefter påbegyndes et udvalgsarbejde på den enkelte skole for at udrede arbejdsopgaver og -beskrivelser samt organisering.

Der skal samtidig iagttages eventuel indføring af ”undervisningsvejledere” i henhold til OK-08.

Der skal samtidig iagttages eventuel indføring af ”undervisningsvejledere” i henhold til OK-08.
Den ny aftale skal også her gælde for skoleåret 2010 / 11

Lønforhandlinger lokalt

Der har ikke i perioden været afsat overenskomstmidler til lokalforhandling. De lønaftaler, der er indgået, er alle i forbindelse med ansættelser eller stillingsændringer.
Næste gang, der er centrale midler til forhandling, er den 1. april 2010 og gælder 1,25 %. Overenskomstresultatet anviser 3 områder for anvendelse i relation til forhandlingerne om A-08-aftalen. Der er altså sat retning på aftaleområderne, ligesom der er stramme regler om udmøntningsgaranti.

Som en del af OK-08 resultatet er der frivillige aftaler mellem kommuner og kredse, der **kan** effektueres, når kommunen har midler til rådighed. Det gælder f.eks. aftalen om tillæg til undervisningsvejledere.
I en anden kategori er aftaler, som **skal** indgås senest ved udmøntningen af de 1,25 % pr. 01.04.10. Det gælder lønforløb for ikke-læreruddannede og tillæg for flere og skiftende arbejdssteder.

Lønforløb for ikke-læreruddannede.
Vores kredsfællesskab (Hovedstaden Vest = 10 kredse) har drøftet problemstillingen og fulgt op med en undersøgelse i kommunerne om, hvor mange personer det faktisk drejer sig om.
I Herlev er der pt. 4 lærere i fast stilling, der har været her i mere end 4 år uden en læreruddannelse som baggrund. Uden aftale kan de ikke få tillæg for anciennitet efter henholdsvis 4, 8 og 12 års ansættelse.
Der er enighed om, at der skal være en motivation for ikke-uddannede til at tage en uddannelse, samtidig med at de ikke må føle sig så dårligt behandlet, at de ønsker at stå uden for fællesskabet. Opgaven består i at finde den balance.

Vi har fremsendt et forslag til Forvaltningen, hvor forskellen i anciennitetstillægget på alle 3 niveauer er ca. 1000,- pr. md. Det vil betyde, at ikke-læreruddannede får lidt mindre end det halve af dette tillæg end lærerne med uddannelse.
Dertil har vi aftalt med Forvaltningen at motivere ikke-uddannede yderligere ved at tilbyde at tillægge af anciennitet for den tid, de har arbejdet som lærere i Herlev Skolevæsen, når de har bestået grunduddannelsen. Der er i skrivende stund ikke en forhandlingsafgørelse.

Undervisningsvejledere er en mulighed for kommunerne at benytte sig af allerede fra 01.04.08.
Underviservejledere er eksemplarisk beskrevet som f.eks. en læsevejleder.
En undervisningsvejleder har kompetence ud over liniefagsniveau, rådgiver kolleger om materialer, undervisning mv. og har fået tildelt tid til opgaven.
Har man lærere med sådanne funktioner, er der aftalt et tillæg på 10.000,- i niveau 31.03.00 pr. år.
Vi synes bestemt, at vi kan genkende fænomenet på skolerne og har begæret forhandling herom. Inden vinterferien forventes der en afklaring.

Lønaftale mentorordning.
Forvaltningen har ønsket at følge sidste års aftale om mentorordning for elever i uddannelsesvalg op, men i en noget mindre omfangsrig udgave, idet de modtagende institutioner også varetager disse opgaver.
Max 15 timer forestiller man sig, at en mentor kan støtte en elev. Højst 2 elever pr. lærer.
Opgaven er aftalt som en timeramme, og honoraret er aftalt til kr. 6.000,- udmøntet 1. august 09.

Talehørelærere omklassificeret

Danmarks Lærerforenings overordnede politik om at ansætte specialister i folkeskolen som konsulenter kunne forenes med PPR´s ønske om at ligestille deres personalegrupper i forhold til arbejdstidsforholdene.

Talehørelærerne, som det drejer sig om, er blevet sikret en lønindplacering som konsulenter, så de i alle tilfælde har en lønfordel uanset anciennitet og tillæg i deres hidtidige stilling som lærere.

Ud over denne lønfordel betyder det en markant positiv ændring for pensionsopsparingen.

"Prisen" for dette er, at arbejdsåret blev udvidet med et antal arbejdsdage. Dog ikke flere, end man med den interne planlægning kan efterkomme eventuelle ønsker om at holde ferie nogenlunde parallelt med skolerne.

Der er indgået en aftale om indplacering, lønforløb og arbejdstid, som indtil videre synes at være til glæde for alle parter.

Som en del af pakken aftaltes det, at provenuet for omklassificering af et par skolepsykologer kunne bidrage til de øgede lønudgifter.

Styrelsen har besluttet at invitere sig på en skolebesøgsrunde med udgangspunkt i aftalen om lokal løndannelse. Det er i den forbindelse, vi ser på "det økonomiske råderum" og tilbageløbsmidler.

Det er dog tanken samtidig at få en god dialog om både skoleaftaler, flekslønaftaler, selvstyreaftaler, lokale ønsker om tillæg og i det hele taget ledelsens ønsker og forslag i forbindelse med arbejdet i hverdagen.

Arbejdstidsaftalen vil være et oplagt emne at tage op i denne forbindelse, men også de nye procedurer for håndtering af arbejdsskadesager, og det altid aktuelle emne om skolens rummelighed kan være en naturlig del af dagsordenen.

Vi håber, at vi bliver taget lige så positivt imod, som mødet er tænkt.

Øvrige lokale forhandlinger

Efter/videreuddannelse og ECTS-point
Et smertens barn, der ikke blev forløst ved OK-08, hvor det ellers var på dagsordenen. Det handler i sin enkelthed om, hvor stor en tidsmæssig del af et kursusforløb, arbejdsgiveren skal betale for, når der udbydes kurser i medfør af arbejdet.

En Pædagogisk Diplomuddannelse svarer til et årsværk = 60 ECTS-point.
En læsevejleder uddannes typisk ved anvendelse af 30 ECTS-point = et halvt årsværk
Kommunerne vil imidlertid oftest som udgangspunkt kun betale transporttid, materialer samt tilstedeværelsestid på uddannelsesstedet og kun i ubetydelig grad for forberedelse og andre studieaktiviteter. Vi ønsker modsat det fulde tidsforbrug honoreret.

Der er ingen facitliste. Ifølge KL skal det skønnes, hvor stort tidsforbruget er til alle studierelevante aktiviteter, samt i hvor stor udstrækning uddannelsen er i lærerens egeninteresse. Til sidst skal der foretages et skøn over belastningen i begge arbejdsopgaver (lærerjobbet / studiet) tilsammen sammenholdt med den faktiske mulighed for at varetage opgaverne i et holdbart arbejdsmiljø.
Første gang problemstillingen var til forhandling midt i et studieår, fandt vi hinanden i en nødløsning med ret til frihed i en aftalt udstrækning.

I anden ombæring var det i princippet muligt at indlægge en aftalt studietid i aktivitetsplanerne, men – for første gang i min tid som kredsformand - kunne vi ikke nå hinanden i en aftale.
Resultatet blev, at uddannelserne kunne gøres færdige på første års ”nødniveau” for arbejdsfrihed med vikar, uden at kredsen anlagde sager med påstand om utilstrækkeligt procesforløb eller resursetildeling.

Desværre betyder dette, at der pt. ikke er mulighed for at påbegynde uddannelser, der er undergivet ECTS-systemet, uden særlig indgået aftale mellem kreds og Forvaltning/skole.
Det er uholdbart for alle parter. Det er en ringe trøst, at situationen er den samme i de fleste kommuner landet over.

Tillæg for enkeltintegrerede.
I løbet af skoleåret fik vi en henvendelse fra en lærer, der havde skiftet job til anden kommune. Det drejede sig om, hvorvidt der skulle have været udbetalt et tillæg for ”specialundervisning”.
Dermed fik vi øje for, at der på nogle skoler ikke blev udbetalt tillæg (kr. 15.00,- niveau 31.03.00)
for timer til enkeltintegrerede elever, der er visiteret til mere end 9 støttetimer, svarende til 12 lektioner, i henhold til overenskomstens § 5 stk**.** 10.
Det har der nu været fokus på blandt skolelederne og forholdet er rettet op.
Man skal nok være opmærksom på, at der ved ydelsen af dette tillæg skal tages stilling til, hvorvidt det er klassens lærer eller støttelæreren, der skal have tillægget. DLF-udgangspunktet er, at det er klassens lærer, men anden beslutning kan træffes.

Tillæg for tale-høreklasse LIN.
Også her kom det for dagen, at der var grundlag for udbetaling af tillæg. Denne gang i henhold til overenskomstens § 5 stk. 8
Dette tillæg udgør kr. 30,- (niveau 31.03.00) og pr. 1. april 09 kr. 32,43 (niveau 31.03.00).

Øvrige lokale forhold

MED-udvalget for børne- og kulturforvaltningen fungerer nærmest efter hensigten. Det er et bindeled mellem Hovedudvalget og de lokale MED-udvalg. Fast er punkterne: Orientering fra Hovedudvalg, meddelelser fra formand og næstformand (undertegnede), arbejdsmiljø og kontakt til lokaludvalgene.
Ikke mindst det sidste punkt volder en del bekymring. Når der sendes emner til høring i LMU´erne, er der sjældent reaktion fra andre end skolerne, biblioteket og nogle få af institutionerne.
Det er ikke tilfredsstillende og ikke nemt at løse. Mangler der informationer fra ledelsen til medarbejderne på de mindre institutioner?

Det årlige fællesmøde er ellers vældig godt besøgt og får gerne rosende ord med på vejen. Årets arrangement var ingen undtagelse, selv om der blandt vores medlemmer også var et skævt smil om munden, når der blev refereret til punktet om arbejdsglæde en grå mandag morgen og grønne træer, der voksede ind i hjertet, mens virkeligheden passerede revy. Men hensigten var god.

Vi har løbende opdatering af uddannelsesbehovet i MED-systemet, pt. står ca. 50 personer på listen.

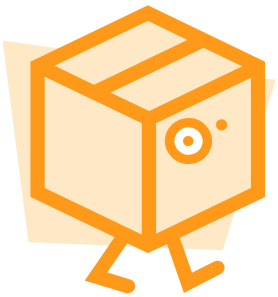
Jeg har tidligere på denne plads beklaget mig over, at ikke alle relevante emner fandt deres vej til MED-udvalgets behandling. Formanden Flemming Olsen har tilkendegivet, at han har noteret det og vil samarbejde med nærtformanden (undertegnede) om at gøre det bedre. Jeg synes allerede, at jeg kan mærke de gode vibrationer. Måske har det hjulpet på "case-catchingen"? Hvor der er vilje, er der en vej!

Hovedudvalget
Har også sine faste punkter. Meddelelser fra de fire MED-udvalg og arbejdsmiljø, herunder opgørelse af arbejdsskader.

Udvalget beskæftiger sig bl.a. med de overordnede personalepolitikker som f.eks. de overordnede rammer for lønpolitikken.

Hovedudvalgets arbejde med **projektet "Personalegoder**" er omtalt andet steds i denne beretning og tjener ikke udvalget til ære. Det bør der tages ved lære af.

Desværre adskiller arbejdet med elektroniske **lønsedler i E-boks** sig ikke væsentligt fra personalegoderne – og alligevel. Synderlig skade har det jo ikke gjort – og vejen er givet. Efter forsøg med lønsedler i E-boks på udvalgte områder var tilbagemeldingen, at alt gik fint.



Hovedudvalgsrepræsentanterne fra de pågældende områder bekræftede da også, at kollegerne havde fået deres løn, men lønsedlerne havde de vist ikke set til de seneste måneder. Herefter konkluderede borgmesteren, at projektet krævede adgang til en computer. Intet er mere korrekt, og mere blev der hverken sagt eller besluttet.
Alligevel modtog skolerne en skrivelse, hvoraf det fremgik, at Hovedudvalget havde besluttet, at der fra februar ikke mere blev udsendt lønsedler. Nu skulle man have en E-boks.
Kommunen havde forberedt/oprettet den, og arbejdspladsernes administration skulle være behjælpelig i øvrigt.

Som sagt forelå der ingen beslutning. Jeg var således ikke vidende om tiltaget, og der er mig bekendt ikke forberedt nogen E-boks-installation. Men lønnen kommer. Det andet ordner sig på sigt. Vejen er givet.

Personalegoder

Kredsen har i et par år presset på i Hovedudvalget for at få borgmesterens velsignelse til at gå i gang med at lægge grunden til en ordning, hvor lærerne får stillet både computerkraft og netopkobling til rådighed. Det har for lærere med adgang til arbejdsgiverens servere nemlig ingen skattemæssige konsekvenser. Det anses for "et nødvendigt arbejdsredskab".

Før ferien 08 pressede jeg på igen, da et par skoler meldte, at de var tæt på at være parate til at benytte elektronisk kommunikation med forældre / elever.

Det druknede imidlertid i bølgen af kommuner, der tilbød personalegoder gennem "Flexible lønpakker" for at stå først i køen, når der skulle rekrutteres arbejdskraft til den offentlige sektor.

Hovedudvalget nedsatte udvalget for personalegoder. Herfra gik det lige så skævt, som det gik stærkt. Her kan man virkelig tale om "Murphy´s Lov": Alt hvad der kunne gå galt – gik galt.

Underudvalget afholdt et møde, og Hovedudvalget behandlede - på sommermødet på en militærforlægning i Øresund - en skitse med flere forslag og modeller, der havde forskellige konsekvenser. Ingen beslutninger blev taget. Udvalget måtte videre.

Pludselig kunne nogle kommunale medarbejdere melde om en personalepolitisk messe i Medborgerhuset, men intet om indholdet. Herlev Lærerforening fik ingen informationer.

Så orienterede BUPL os om, at der ville blive udsendt materiale som optakt til personalemessen.

Herefter modtog vi ad omveje en skrivelse fra Lærernes Centralorganisation. Det var en henvendelse fra kommunen til LC om, at man ville iværksætte fleksible lønpakker i Herlev Kommune. Og hvis man ikke hørte fra LC

inden månedens udgang, ville kommunen betragte det som en accept.

LC oversendte henvendelse til DLF, som sendte den videre til kredsen – uden bemærkninger i øvrigt. Det var ikke deres bord.

Det er kredsen, der har kompetencen til at indgå aftale indenfor rammer fastsat af hovedstyrelsen.

Hovedstyrelsen havde på daværende tidspunkt ikke taget endelig stilling til sagen..

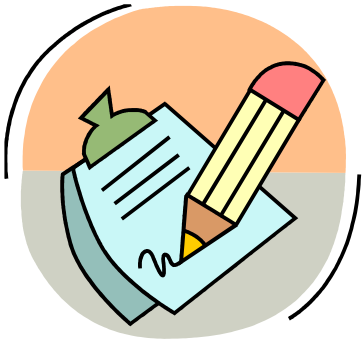
Den 24. september tilskrev kredsen kommunen og meddelte, at vi først kunne forhandle en aftale ultimo oktober, men at vi vanligt ville deltage med en positiv tilgang. Ikke noget med at spille fornærmet, men vi gjorde for en god ordens skyld opmærksom på, "at gruppen af lærere skattemæssigt har en stilling, der ligger ud over, hvad Hovedudvalget har fremlagt af muligheder i forbindelse med adgang til PC´ere og netopkobling af disse.

Herlev Lærerforening har derfor et legitimt ønske om at forfølge udfyldningen af disse muligheder i en kommunal aftalt ordning".

Så rullede bolden. Farveprospekter og kataloger med misinformation, upræcise anvisninger og direkte usande oplysninger oversvømmede uden varsel de ansatte umiddelbart inden afholdelse af personalemessen. Det fremgik bl.a. af materialet, at der var indgået aftale med den forhandlingsberettigede organisation??? Messen løb af stablen to dage efter efterårsferien, og en storm af spørgsmål piskede ned over de lokale organisationer. Det

kunne ikke være gjort mere uhensigtsmæssigt!

Vi foretog herefter en forhandling med kommunen og tiltrådte aftalen.
Et centralt emne var kravet om kun at måtte anvende bruttoløntræk indenfor de lokalt aftalte løndele. Der er enighed om, at det er muligt for lærergruppen at anvende ordningen i fuldt omfang.
Andre organisationer har måttet konstatere det modsatte.



I fællesskab tilskrev Hovedudvalgets organisationsrepræsentanter Hovedudvalget og beklagede det samlede forløb. Det afstedkom ikke ligefrem den undskyldning, som det burde, men det var også en ærgerlig borgmester, der sad ved bordenden. Det er jo ikke hver dag, man står i begreb med at "dele gaver ud", og så ender det i sure miner, modstand og en masse bøvl.
Det er til at forstå, men han kunne nu godt have sparet sig bemærkningen om, "at det måtte vi gøre bedre en anden gang". Det er nemlig ikke muligt at gøre det værre.

Det kan være, at finanskrisen har taget toppen af kommunernes rekrutteringsproblemer, og at der derfor ikke er den samme motivation fremover til at udbyde personalegoder som bruttoløntræk.
Senest har medierne afdækket lokale organisationers holdninger til personalepakker således, at der i nogle tilfælde er sket en afvisning af tilbuddene på de givne vilkår.

Det gjaldt f.eks. sundhedsforsikringer mv. i Stevns Kommune. Måske er der ved at forme sig en ny og mere solidarisk måde at agere på. Det bliver spændende at følge de næste afsnit af "personalegode-sagaen".

Nu har vi fået nyt medlem i Hovedudvalget, den ny kommunaldirektør, Helle Søeberg. Helle er bekendt med kommunens rutiner fra sin tid som direktør for Teknisk forvaltning, så der er al mulig god grund til se frem til samarbejdet. Vi var med til festlighederne ved tiltrædelsen, men også her skal lyde et "Velkommen til" – Helle Søeberg!

3-partsmidler-kompetenceudviklingspolitik - Seniorpolitik
Regeringen havde held med at indgå såkaldte 3-parts aftaler umiddelbart før OK-forhandlingerne.
Som bekendt var DLF de sidste til at tilslutte sig pakken. En del af resultatet skal nu udmøntes i kommunerne.
Det drejer sig om fordeling af midler til kompetenceudvikling og seniorpolitik.
Efter sindrige og resursekrævende forhandlingsmodeller organisationerne og arbejdsgiverne imellem skal de forholdsvis få midler fordeles.

Det første møde desangående er afholdt i Herlev den 27. januar.
Repræsentanter fra AC i en gruppe, repræsentanter for FTF og sundhedskartellet i en anden og til sidst repræsentanterne for

OAO/LO i en tredje. Heroverfor sidder de fremmeste repræsentanter for arbejdsgiverne. For at det nu ikke skal være for nemt, skal der også udpeges et koordinerende udvalg, der skal tage sig af den samlede administration. Jeres kredsformand har sæde i alle relevante udvalg.
Der er ca. 800.000,- til kompetenceudvikling over 4 år for FTF og sundhedskartellet til sammen. Det er gennemsnitligt ca. 200,- kr. pr. ansat pr. år. Eller det svarer til en ½ Pædagogisk Diplomuddannelse med vikarudgifter betalt - fordelt på ca. 1000 ansatte.

For seniordelen udgør beløbet 158.665,-. For at sætte det i relief kan jeg nævne, at en af vejledningens eksempler for en 57 årig chef på trin 50 med 4 års pensionstilkøb koster 733.000,-. Pengene kan hurtigt få ben at gå på!

Det kan selvfølgelig gå hen og blive til et veritabelt slagsmål mellem både arbejdsgivere og arbejdstagere og organisationerne imellem. Der er allerede tegn på, at omkostningerne til fordeling og anvendelse kan komme til at matche udkommet. Man må håbe, at alle parter besinder sig.

LP-modellen.
Siden mine kommentarer til modellen i beretningen sidste år har forvaltningen forladt "den rene model" angiveligt pga. af krav til regelmæssige konsultationer mellem team og psykologer m.fl.
Der er nu tale om en Herlev LP-model - HELP. Som omtalt under afsnittet om arbejdstid har modellen været drøftet. Der har været udtrykt bekymringer om, hvorvidt anvendelse af modellen ville medføre ledelseskrav til mødelængde, mødekadence og bestemte organisationsformer.
Det har også været drøftet, om modellens krav til "lærergruppens egen leder" kunne komme på tværs af instruktionsbeføjelserne, som de er fastsat i folkeskolen.

Som udgangspunkt mener vi ikke, at anvisninger af bestemte metoder har noget at gøre i en arbejdstidsaftale.
Bl.a. af den grund, at det ikke kan sanktioneres, hvis et lærerteam vælger andre af markedets metoder eller modeller. Det kunne jo se morsomt ud med et afskedsbrev med begrundelsen: "Følger ikke den anviste metode, men påberåber sig metodefrihed".

Meget tyder på, at HELP-modellen kan give teamene både effektivitet og overblik, når rutinerne er indarbejdet. Den største effekt indfinder sig dog kun, hvis formen er tilbudt, overvejet og positivt tilvalgt.

Børnehaveklasseledere i ny samarbejdsstruktur med kredsen.
Der har i mange år været afholdt møder for kredsens børnehaveklasseledere. Det er en centralt placeret gruppe i skolen, de er meget engagerede og har altid noget på hjerte. Kredsen søger at kvittere med jævnligt fokus på deres arbejdsforhold. Af drøftelserne er det fremgået med al ønskelig tydelighed, at lige så indarbejdet pædagogsamarbejdet er i deres hverdag, ligeså klart mærker man de ventetidsproblemer, der følger med.
Det er derfor naturligt, at der søges efter mødeformer, der kan minimere ventetiden og effektivisere mødevirksomheden generelt.
Traditionelt ønsker børnehaveklasselederne sig fritaget for den del af tjenesten, der er henlagt til SFO´en. De har også fromme ønsker om så få pædagogsamarbejdspartnere i klassen som muligt.

I dette år har vi også drøftet den ny lovgivning på skolestartområdet.
Vi mødes mindst en gang årligt og deltager derudover i deres egne møder efter aftale.
Der er oprettet en konference i skolekom-regi for udvikling af samarbejdet mellem børnehaveklasseledere og kreds.

IT-situationen og hurtigtarbejdende udvalg. Indførelse af "Forældreintra".
Ved flere lejligheder har kredsen presset på for at formå kommunen til at stille bærbare computere til rådighed for lærerne. Vi forsøgte at speede arbejdet op i forbindelse med LIN´s og HAM´s arbejde med etiske/praktiske regler for at kunne overgå til "forældreintra" ved skoleåret start.
Det forlød på vandrørene, at projektet var omgivet af positiv vilje, og min oplevelse var, at også Flemming Olsen var optimistisk i forhold til at sætte projektet i værk

Vi var derfor ikke særligt vagtsomme, da et par møder desangående blev aflyst, og tiden for det ny skoleår nærmede sig med hastige skridt.
Til de flestes overraskelse viste det sig, at der ikke var konkrete planer for anskaffelse af "bærbare" til lærerne, endsige betalt netopkobling.
På mødet medio august måtte Flemming Olsen bekendtgøre, at kommunens principielle holdning fortsat var: "At arbejdsrelaterede opgaver – herunder forældrekommunikation – som udgangspunkt bør foregå på arbejdspladsen. Kommunen har ingen ambitioner om at kræve, at lærerne skal foretage dette eller lignende fra en hjemmearbejdsplads".
Det kunne lyde som om, der var nogle, der ville beskytte os, men ved nærmere eftertanke er der nok bare tale om en letkøbt undskyldning.

At arbejdsgiveren ikke kan forlange, at lærerne kommunikerer med forældre elektronisk hjemmefra, når der ikke er redskaber til rådighed, betyder jo ikke omvendt, at arbejdsgiveren kræver eller forlanger, at al kommunikation henlægges til privaten på ubekvemme tidspunkter, bare fordi man får stillet de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed.
Men hvis muligheden for at kommunikere elektronisk på et selvvalgt tidspunkt er til stede, så kan man forvente, at det vil blive benyttet i udstrakt grad - også fra hjemmet..

Vi fastholdt derfor ønsket om at få stillet redskaberne til rådighed bl.a. med den argumentation, at det ud over at afhjælpe PC kapaciteten på skolerne også vil øge en række IT-kompetencer og dermed understøtte IT-anvendelse i folkeskolens fag.
Dertil kom, at vi ikke ønskede, at skolernes arbejde med "forældreintra" skulle sættes på standby pga. utilstrækkelige arbejdsredskaber.

Ved skrivelse af 28. august 2008 tilskrev Børne- og kulturdirektøren skolerne, hvor følgende blev præciseret:
Den teknologiske udvikling går meget stærkt, og skolerne har eller får mulighed for elektronisk kommunikation med hjemmene.
Derfor skal følgende bemærkes:
Udarbejdelse af etiske spilleregler. Det er helt centralt, at den enkelte lærer ikke kan forventes at stå til rådighed 24 timer i døgnet.
Form og kadence skal aftales. Elektronisk kommunikation er en mulighed – ikke et krav.
Det er op til lærerne at vælge, hvordan kommunikationen mellem skole og hjem foregår.

Den elektroniske kommunikation er kun en (i givne tilfælde) mulighed og det er væsentligt, at dette kommunikeres ud til forældrene som en del af spillereglerne.
Det er der flere årsager til. En af årsagerne er, at der ikke er IT-arbejdspladser til alle lærerne på skolen. Der er også familier, for hvem denne kommunikationsform vil være uhensigtsmæssig.

Forvaltningen forventer, at der vil ske en udbygning af IT-kapaciteten på skolerne herunder lærernes mulighed for at få stillet en bærbar til rådighed.
Der er aftalt et udvalg med Herlev Lærerforening, der skal arbejde med et forslag til en IT-strategi for skolevæsenet.

Det er aftalt med Herlev Lærerforening, at de enkelte ledelser på skolerne udarbejder information i henhold til denne skrivelse til hjemmene på skolerne.

Det må man så formode er gjort – især på de to skoler, der stod i begreb med at tage hul på de nye muligheder.

Alt andet vil være at sætte lærerne i forlegenhed overfor forældrene og føje spot til skade i forbindelse med fraværet af de nødvendige arbejdsredskaber.

Siden disse hændelser har kommunen tilbudt en række personalegoder – herunder mulighed for selvbetalt computerkraft og netopkobling med bruttoløntræk.

Lejrskoler/ skolerejser afklaret
På baggrund af flere henvendelser fra lærere og efter behandling i styrelsen rejste vi spørgsmålet på Forvaltningen om de store forskelle skolerne imellem mht. forældrebetalinger til lejrskoler. På nogle skoler hørte vi om forældreindbetaling på op til 25oo kr. til en lejrskole i udlandet, mens andre havde regler, der næsten ikke muliggjorde selv en beskeden udlandsrejse. Skolechefen skar igennem: Fremover skulle Undervisningsministeriets Vejledning nr.12 af 23. februar 1999 om ekskursioner, lejrskoler og skolerejser efterleves

Ifølge den kan dele af undervisningen i folkeskolen organiseres som lejrskole med overnatning. Endvidere kan folkeskolen give mulighed for skolerejser med overnatning.

Af den lange vejledning fremgår det, at det er den enkelte skole/ skolebestyrelse, som indenfor de givne rammer bestemmer om aktiviteten skal være en del af undervisningen med mødepligt, eller om rejsen skal være et frivilligt alternativt supplement til undervisningen.
Lejrskoler finansieres af skolens tilskud, ”kostpenge” samt midler tilvejebragt ved en fælles klasseindsats.
Skolerejser finansieres af skolens tilskud, ” kostpenge ” samt indbetalinger- gerne anonyme – til klassekasser.

Så fik vi en afklaring: I Herlev har vi på nogle skoler lejrskoler og på nogle skoler skolerejser. Lærerne skal bare lære at anvende den rigtige sprogbrug, således at forældrene ikke bliver forvirrede.

Klubpædagogernes deltagelse i skolerne i henhold til "Fællesnotatet om rummelighed".
Ordningen var som forsøg omtalt i beretningen fra sidste år. Som en del af aftalen skulle der evalueres inden en eventuel fortsættelse af ordningen.

Meldingerne fra skolerne var, at man var interesseret i at kunne benytte ordningen. Der var et behov. Desværre kom halvdelen af skolerne dårligt fra start og havde ikke fået megen gavn af de ny muligheder. En skole kom slet ikke i gang.

Der meldtes samtidig om "børnesygdomme" i ordningen. Der er opgaver, klubpædagogerne ikke ønsker at indgå i, manglende vikardækning, afholdelse af ferie i perioden m.m.

Fra ledelsens side var der eksempler på misforståelse af, at ordningen kun var tænkt til de klassetrin, der overvejende benytter klubberne, og at ledelsen på forhånd tildelte klasser et antal timer uden dialog om behovet.

Da ønsket om en velfungerende ordning som nævnt er til stede blandt lærerne, aftalte vi med Forvaltningen, at det ny skoleår, i denne henseende, skulle startes op med en reminder blandt lederne om de grundlæggende forudsætninger i aftalen:

- Aftaler om anvendelse af ordningen træffes med udgangspunkt i drøftelse i sundhedsteamene.
- Der er tale om socialpædagogiske opgaver samt at hente elever hjemmefra.
- Det er forudsat, at det er lærerteamet/læreren, der afgør, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at der knyttes en klubpædagog til eleverne i en periode. Herunder pædagogernes deltagelse i skolehjemsamtaler/forældremøder.
- Det foregår i det omfang og i de særlige tilfælde, som også er gældende i dag. Der er således ikke forudsat anvendt mere tid til planlægning af dette samarbejde mellem lærere og pædagoger

Pædagogisk servicecenter – skolebibliotekskonsulent
Det er en gammel nyhed, at Pædagogisk Servicecenter er flyttet til bibliotekets underetage. Det er også en gammel vittighed, at nu kan lærerne også forberede sig i week-enden.
Smilet er forstummet. Der er næsten kun bøvl med ordningen. Kritikken rækker lige fra dårlige muligheder for at få adgang, til manglende faglighed vedr. skolebogsområdet og deraf følgende ringere service.
Det synes givet, at skolebibliotekarerne løfter nogle af manglerne pt. ved en ekstra indsats. Det synes også givet, at en del af problematikken beror på, at der ikke er ansat en skolebibliotekskonsulent. Der har været forsøgt med et opslag, men ingen ansøgere fandt stillingen interessant. Det er givet stillingens tidsmæssige udmåling, der er problemet. De 400 timer, der var udmeldt i opslaget, berettiger ikke til en konsulentansættelse.
Det er en ommer, og det kan kun gå for langsomt.
Jeg håber ikke, at denne problemstilling først skal løses efter udvalgsarbejdet om

”Skolebiblioteket som læringscenter”, der netop er påbegyndt som udløber af forhandlingerne om arbejdstidsaftalen.

Ny læseklasseordning
Ad omveje blev vi gjort bekendt med, at et nyt forslag til organisering af læseklasser var sendt til høring. Vi måtte bede om en MED-behandling og fik herefter en god dialog og lovning på en drøftelse inden behandling i Skolerådet på januarmødet.

Forslaget går ud på at rykke tilbuddet om læseklasse et klassetrin ned til start i 3. klasse. Argumenterne er en tidligere indsats for at understøtte de kompetencer, der grundlæggende er nødvendige for udbyttet af den samlede skolegang. Det overordnede mål er tilbageføring til normalskolen.
For at optimere indsatsen ønskes samarbejde mellem læseklasselæreren i en mentorfunktion og skolens læsevejleder samt alle de lærere, der har eleven. Ambitionen er, at alle er opdateret med relevante hjælpemidler og koordinering af indsatsen.

Ordningen fordrer selvsagt aftaler om mentorordning, afklaring af samarbejdets karakter og afregning samt nødvendig efteruddannelse. Det er Forvaltningen bevidst om. Hidtil er der jo også kun tale om en politisk afklaring. Den praktiske udmøntning af forslaget henstår til forhandling med organisationen.

Herlev ”Monster” / udfordringsret
Bertel Haarders udvalg for afbureaukratisering af folkeskolen har afsluttet arbejdet. Det var et skuffende resultat. Ganske få konsekvenser gennem lovgivning. Deriblandt ønske om besparelser i forbindelse med PPR-henvisning til specialundervisning under dække af en afbureaukratiserings hensigt.

Skal der herudover ændres noget, skal det ske i henhold til den ministerielle skrivelse om ”Udfordringsret”. De enkelte skoler kan udfordre bureaukratiet ved at søge om forenklinger af arbejdsgange. Det må ikke sænke servicen og skal overholde gældende lovgivning.
Der er beskrevet en række krav om formål, succeskriterier, evaluering, og så skal alle ansøgninger sendes til kommunen, der har til opgave at ”kvalitetssikre” ansøgningerne.

Det siger sig selv, at dette gedemarked kun har sin gang på jorden, såfremt forvaltningerne positivt ønsker sig initiativer fra arbejdspladserne.
Jeg har ladet mig fortælle, at skolerne skal/vil beskrive, hvordan de vil udfordre bekendtgørelse om kvalitetsrapporterne.
Jeg forventer også, at der kommer en række ansøgninger om udformningen af elevplanerne.

Denne forventning er særdeles berettiget, da jeg sammen med borgmesteren direkte har tilskrevet ministeren og udvalget med en række forslag til afbureaukratiseringstiltag

herunder ændringer af bekendtgørelsens krav til elevplanerne.

Når nu Evalueringsinstituttet netop har konkluderet på sin seneste undersøgelse, at kun halvdelen af elevplanerne i landet lever op til lovkravene, og Bertel selv flirter med, at ikke alle lærere nødvendigvis skal skrive noget i alle fag, men blot skal være med "ind over", så er det da oplagt, at vi følger borgmesterens personlige engagement op med en række ansøgninger.

Vi har jo i tilgift en række muligheder for at supplere elevplansformålet med individuelle forældrekontakter som følge af vores geniale arbejdstidsaftale.

Jeg har ladet et par ord falde på Forvaltningen, men i skrivende stund har jeg ikke fået nogen reaktion. Din TR har "Herlev-monster-skrivelsen" i sin helhed.

Fra vor egen verden

Ny kasserer valgte vi på generalforsamlingen sidste år. Efter 10 år med Steen Graakjær solidt på den økonomiske kommandobro skulle vi foretage et "kontrolleret" skift. Det er en stor mundfuld, selv for en erfaren regnskabsdame med regnskabserfaring fra bankverdenen. Vi aftalte med Steen, at han skulle bistå Anne-Marie Eskildsen, HAM med den nødvendige indføring i overgangsfasen.

Dertil fik vi sendt Anne-Marie på kassererkursus.
Det er en vældig stor byrde, både i forhold til ansvar og praktisk arbejde, som det er lykkedes Anne-Marie at løfte for kredsen. Vi er indstillet på fortsat at investere i nødvendig opkvalificering og eventuelt justere timeforbruget, indtil den grundlæggende erfaring er gjort.
Tak til Steen for den hjælpende hånd og tak til Anne-Marie for det ekstraordinære engagement.

Nye TR´er og suppleanter.
4 nye TR-på én gang. Det er særdeles overvældende i en ellers så stabil bemanding som vores. Det medfører bl.a. 4 introdage og 4 grunduddannelser. Med vores arbejdstidsaftale har vi som kreds en særlig forpligtelse til at sørge for, at TR´s vilkår for uddannelse og kursusvirksomhed er i orden. Forsømmer vi det, er konsekvensen, at TR både skal uddanne sig i en periode og senere indhente den "udsatte" undervisning.

Det er selvfølgelig ikke rimeligt. Vi kontaktede derfor skolerne og tilbød indregning af den samlede tid til grunduddannelserne i pågældendes aktivitetsplaner.

Der er tale om en betragtelig udgift, der ikke var forudset og dermed budgetlagt, men det ser ud til at kunne indeholdes i det samlede årsbudget.

Senere har vi afholdt lokalt kursus for både KOU-medlemmer og for den samlede styrelse, inklusive suppleanter. Det omtales under "faste udvalg".

Øget frikøb fællestillidsrepræsentant
Ved given lejlighed orienterede BUBL-formanden mig om, at de netop havde forbedret deres aftale for fællestillidsrepræsentanten. Frikøbet, som kommunen ydede, udgjorde nu 80 % af en stilling.
Jeg blev ikke mødt med modargumenter, da jeg henvendte mig til Forvaltningen vedrørende vilkårene for lærernes fælles-TR (kredsformand). De kunne uden problemer sidestilles med BUPL´vikår

Det betyder reelt en besparelse på frikøbssiden. Den finansierer det første år en del af TR-uddannelsen for de nye TR´er omtalt ovenfor. Til næste år vil det formentlig kunne dække den uundgåelige prisstigning på frikøb, der følger af udmøntningen af OK-resultatet på lærerlønningerne.
Kontorrenovering mv.
Nye opslagstavler til alle på kontoret. Nye hylder i køkkenet og fastgørelse af toiletkummen er løbende aktiviteter, der er med til at holde kontoret funktionsdygtigt. Materialer og værktøj indkøbt i IKEA og arbejdet udført af formanden en week-end. Man skal jo gå foran med et godt eksempel? Også nummerviser på telefonen er en nyskabelse. Ønsket af næstformanden, udført af formanden.

Til gengæld har næstformanden ansat en ny rengøringspige, da den gamle skulle videre i sit liv. Vi håber, den nye kan udholde vores roderi og høje papirdynger et godt stykke tid!

Vi udskifter løbende PC-parken - nu både med stationære og bærbare.
Vi har også købt en lille printer tilknyttet formandens arbejdsplads.

Den store fælles farvekopi- og fax-maskine, der er tilkoblet alle arbejdspladserne over netværket, er netop udskiftet ved køb af helt ny maskine med tilhørende serviceaftale. Det blev vores nuværende leverandør, Mathiesen, der vandt tilbudsrunden - flot styret af Jan Svensson. Mathiesen er samtidig leverandør til hovedforeningen.

Kryolitbo / formandskab / huslejeforhøjelser
Efter en kort pause er jeg tilbage i formandssædet i Andelsforeningen KRYOLITBO, der huser vores lokaler. Vi har nu fået en administrator og et revisionsfirma til at aflaste mig for mine formandsopgaver. Det har hjulpet betragteligt på arbejdspresset. Det har desværre også "hjulpet" på udgiftssiden, men der er ingen vej uden om i et lille fællesskab forsøgt styret af Olde-kolle-terrorister.
Det ser ud til, at vi er i en udskiftningsfase. Flere unge er kommet til eller fremlejer og tager snart over. To gange har vi hævet huslejen med 10 %, og vi er måske ikke ved vejs ende. Vi er nødt til at have lidt på kistebunden til reparationsarbejder og uforudsete udgifter. Det er for dyrt at finansiere med kassekreditter.

Lønkort
En af HLF´s meget læste publikationer er vores lønkort, der udsendes, når der sker ændringer i lønnen, typisk omkring 1.april og 1. oktober. I år har vi derfor udarbejdet 2 versioner, og det næste udsendes omkring 1.april 09, hvor der som omtalt andetsteds sker store lønstigninger.

Hvis man har været så uheldig, at lønkortet er bortkommet, kan man i øvrigt altid finde sin aktuelle løn på vores hjemmeside, der har et link til DLF´s lønkort.

Telefonbog
HLF-telefonbogen med Skolekom-adresser lider helt sikkert ikke samme skæbne som de mange tykke fra TDC, som jo typisk er erstattet af opslag på De gule sider.

Vores lille fikse telefonbog bruges dagligt på Forvaltningen, på skolernes kontorer samt af rigtig mange kolleger. Vi laver arbejdet med at redigere den, og Forvaltningen betaler trykkeudgifterne

Kommunal budgetlægning for 2009.

Igen i år havde kommunerne og regeringen lagt snerrende bånd på den kommunale økonomi i aftalen om kommunernes økonomi for 2009. Denne gang, hvis kommunerne under et skulle vise sig at bryde de aftalte grænser for kommunalt forbrug.

En detalje i årets aftale var, at også anlægsudgifterne var bragt i spil.
Noget overraskende (eller var det kold beregning) bekendtgjorde Københavns Kommune, at de hellere ville vedtage en skattelettelse (minimal) end at bære bødepenge ind i statskassen.

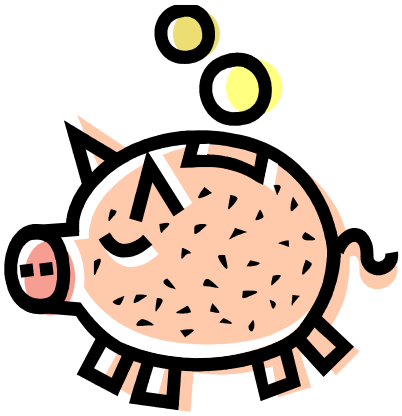
Denne øvelse skulle så lette budgetlægningen for kommunerne som helhed.
Summa summarum: Stor opmærksomhed på 08-forbruget på alle konti og i alle kommuner. Det blev ingen budgetfest, men derimod stramme tøjler, omprioriteringer og lapperier på underfinansieringen af de udlagte amtsopgaver.

Der var endnu engang ikke lagt op til at "indhente det forsømte" i div. forvaltningsområder – ikke engang selv om den gode politiske vilje tilsyneladende var til stede.

Citat fra DLF-undersøgelse af kommunernes økonomi:
På baggrund af en række undersøgelser og anden dokumentation kan der påvises en række dystre perspektiver for den danske folkeskole, med mindre den negative udvikling bremses og på sigt vendes. Det er en afgørende forudsætning for, at folkeskolen også fremover kan være det fælles fundament for det danske uddannelsessystem.

Signalerne om det økonomiske pres er klare:

- Halvdelen af kommunerne havde i maj 2008 planlagt eller foreslået besparelser i folkeskolen allerede til sommeren 2008.
- 70 pct. af kommunerne iværksætter ekstraordinære sparetiltag for at undgå regeringens sanktioner og hele 80 pct. udskyder anlægsinvesteringer.
- Lærernes mulighed for at levere en god undervisning er for dårlige på en række centrale områder, blandt andet specialundervisning til de svage elever.
- En lang række kommuner er nødt til at give færre timer end Undervisningsministeriet har anbefalet.
- Der er et efterslæb på investeringer i skolebygningerne i perioden 2001-07.



Færre penge til folkeskolen næste skoleår. Halvdelen af kommunerne er på vej til at spare på folkeskolen allerede til sommer. I 29 pct. af kommunerne er det allerede vedtaget at gennemføre besparelser hen over sommerferien, så skolerne til næste skoleår skal klare sig med færre resurser, end de er vant til. Og i yderligere 19 pct. er der fremlagt spareplaner, men endnu ikke truffet en formel beslutning. Det viser en undersøgelse gennemført af Danmarks Lærerforening i maj 2008.

Resultatet af undersøgelsen kan ses på www.dlf.org under punktet ”Undersøgelser”.

Resultatet af Danmarks Lærerforenings undersøgelse understøttes af en undersøgelse FTF har gennemført blandt landets kommunaldirektører i perioden 24. april til 13. maj 2008. Den undersøgelse viser, at over 70 pct. af kommunerne iværksætter ekstraordinære sparetiltag for at overholde dette års budget for serviceudgifterne og undgå at blive ramt af regeringens sanktioner.

Hele 80 pct. af kommunerne udskyder planlagte anlægsinvesteringer på grund af de bebudede sanktioner. I 58 pct. af de kommuner, der udskyder anlægsinvesteringer, vil det gå ud over skoleområdet.

Sædvanen tro medførte situationen, at nogle af vores nabokommuner/kredse måtte omstille sig så markant, at det gik ud over det generelle serviceniveau – herunder skolevæsenerne.

Brøndby, Taastrup, Glostrup og Albertslund, blot for at nævne nogle.

Deres budgetoplæg var ikke at misunde. Heldigvis blev det endelige budget i alle tilfælde mere medgørligt end oplæggene. Den trafik er jo set før, men skal ikke nødvendigvis beklages

Herlev skolevæsen og budget 2008

Budgetoplæg 09 forelå i august og lignede på skoleområdet oplæggene fra de foregående år. Aktivitetsændringerne viste et minus på knap en million for folkeskoleområdet og et plus på knap 3 millioner i budgetrammen for børn med særlige behov.
Disse tal kan dog ikke bare tages til efterretning. De dækker over et hav af konteringsændringer både indenfor og udenfor hovedkonteringsområderne.

Af mere markante poster skal her nævnes:
3 børn færre til andre kommuners specialskoler - sparer ca. 1,8 mio. Hvorimod 6 børn mere i egne specialgrupper samt 3 børnehaveklassebørn flere i tale/høreklasse giver en udgift på ca. 2,2 mio

På skoleområdets budget optrådte 16 elever flere til efterskoler = + 503.000,-
Og 14 færre til privatskoler = – 451.000,-
Det anføres, at kurven, der viser tilgang til privatskoler, er knækket og for første gang er faldende.

Budgettet forudsætter 46 færre børn i vore skoler, hvilket jf. timetildelingsmodellen medfører et tab af resurser på ca. 1 mio. Skolernes driftsrammer var beregnet til at miste 163.000,- (ca. 3.500,- pr. elev) af samme årsag. Omvendt betyder omlægningen af specialundervisningstillæg en merudgift på 480.000,- på GL. HJ.

Mistede resurser som følge af færre elever bliver ikke udlagt som en serviceforringelse. Konklusionen er derfor, at der overordnet er tale om et status quo-budget med stramninger, hvor man stramme kan.
Hovedspørgsmålet for os er det samme som de sidste 5 år. Hvor længe kan det praktiseres at hive penge ud af skolevæsenet som følge af faldende elevtal?
Alle er klar over, at **åreladningen på ca. 10 mio. over de seneste 5 år** gør ondt på skolernes muligheder for at drive skole. Der skæres i grundydelserne, da grænsen for besparelser, der kan relateres til færre elever for længst er overskredet.

Politisk er det da også klart tilkendegivet, at det skal der gøres noget ved. Det har jeg citeret borgmesteren for på denne plads i de 2 sidste beretninger. I dette års budget (2008) fik vi da også fastholdt 400.000,- i en ”kvalitetspulje” ud af en besparelsespost på ca. 3 mio. Begrundet med det faldende elevtal. Det er et signal, men meget mere er det heller ikke!

I år skulle det være – troede vi – Men andre af kommunens sektorer fattedes penge i en sådan grad, at de ”frigivne” midler fra det faldende elvtal blev anvendt der. Herefter blev der argumenteret, at hvis vi skulle beholde pengene i skolevæsenet, så skulle de findes en gang til, hvilket ville medføre en straftakst af samme størrelse som forbruget. Go´ da´ mand økseskaft eller Ebberød Bank? Jeg ved det ikke, men der er ingen lette løsninger.

Jeg havde drøftelser med både borgmester og Forvaltning. Begge beklager situationen – selvfølgelig! Men lidt konkret har dialogen dog kastet af sig. Det kan læses dels i den budgetskrivelse til Kommunalbestyrelse / Skoleråd, der følger herefter, dels den

budgetaftale der ligeledes kan læses herunder

Herlev Lærerforening
Herlevgårdsvej 32A · 2730 Herlev
Tlf: 4494 9750 · Fax 4494 9660
E-mail: 023@dlf.org

Udtalelse ved behandling af budgetoplæg 09

Herlev Lærerforening prioriterer fortsat samarbejdet om skolevæsenet meget højt.
Det har været tilfredsstillende at opbygge og udvikle et skolevæsen, der åbenbart for alle vurderes attraktivt – ikke mindst for uddannende og engagerede lærere.

Også dialogen i hovedudvalg og MED-udvalg om håndtering af reststigningen og andre tekniske budgetforhold synes at have båret frugt til glæde for alle skolevæsenets interessenter.

Desværre står en af de store udfordringer uløst tilbage.
Resursetildelingen som elevtalsafhængig faktor bærer fortsat store resurser ud af skolevæsenet.
Alene de sidste 5 år har vi måttet vinke farvel til ca.10 mill. kr. af denne årsag.

I dag er det erkendt, at elevtalsafhængige timetildelinger – alt andet lige – gør det sværere at drive skole. Ikke mindst når elevtallet falder drastisk og vedvarende.

Vi må samtidig udtrykke en hvis skuffelse over, at tidligere løfter om afhjælpning af denne problemstilling endnu ikke er slået igennem i praksis.

Vi anerkender den økonomiske alvor og virkelighed der er gældende som følge af de indgåede aftaler mellem regeringen og kommunerne.
Som i tidligere budgetudtalelser, må vi dog anføre, at fastholdelse af resurser, der "fritstilles" pga. faldende elevtal, ikke i sig selv kan medføre økonomiske sanktioner. Det kan kun ske, hvis midlerne samtidig forbruges på andre af kommunens serviceområder.

Efter således over en årrække at have mistet mere end 10 mill., må vi understrege konsekvensen: "Det er kun i meget ringe udstrækning og omfang muligt at bidrage til pædagogisk udvikling og tilbud, der beror på holddeling, to-lærertimer, resursetimer eller vikarordninger. Dette fordrer resurser ud over grundydelser og minimum".

Tilbage står vort professionelle engagement og den pædagogiske udvikling med de givne vilkår.
Der byder vi fortsat ind uden forbehold.

Idet vi står til rådighed for fortsat samarbejde og med venlig hilsen

Herlev Lærerforening
Styrelsen
v/ Bent Larsen

Referat
af Forhandling mellem

Herlev Lærerforening og Børne- og kulturforvaltningen om Budgetoplæg 09

På baggrund af budgetaftalen 08 og løbende drøftelser af reststigning, personaleomsætning og skolernes økonomi – herunder ikke mindst det faldende elevtal, var der enighed om følgende:

På baggrund af en forundersøgelse kunne det konstateres af den akkumulerede reststigning, herunder anciennitetsstigninger i kalenderåret 08, kunne dækkes af den aftalte regulering af skolernes lønkonti på kr. 700.000,-. Dette beløb fastholdes, men aftales fordelt anderledes i budget 09.

På baggrund af KL´s budgetudmeldinger til kommunerne er det beregnet, at skolernes ud over budgetfremskrivningerne for 09 på 4,6 % skal tillægges 0,42 % eller ca. 460.000,- efter en aftalt fordelingsnøgle.

Denne beregnede udgift følges op med endnu en konkret undersøgelse på skolerne efter OK-udmøntningen 01.04.09, hvorefter der tages stilling til resultatet.

Arbejdet med ændret timetildelings- og rammebevillingsmodel for at sikre fortsat kvalitetsudvikling ved elevtalsfald fortsættes i henhold til budgetaftale 08 og forventes afsluttet inden udgangen af dette kalenderår.
På grund af økonomiaftalen mellem regeringen og KL er det ikke muligt at neutralisere den faldende resursetildeling til skolerne i budget 09 som følge af elevtalsfaldet.

Det aftaltes dog, at det elevtalsafhængige driftstilskud på ca. 3.500,- pr. elev ikke reguleres med de i budgetoplægget anførte 163.000,- for 46 elever færre.
Skolerne tildeles fortsat disse midler trods det faldende elevtal.

Der påbegyndes et udvalgsarbejde med henblik på en aftalt udvikling af IT-kapaciteten i skolevæsenet herunder muligheder for elektronisk kommunikation mellem lærere, elever og forældre.

Herlev oktober 08

Flemming Olsen	Bent Larsen
Børne- og kulturdirektør	Herlev Lærerforening
i sin helhed.	

Fra styrelsens faste udvalg

Kursus- og arrangementsudvalget:

TR-sport og stafetløb

2008 blev året, hvor HLF manifesterede sig som en sand ven af sport og fysisk udfoldelse. Udover den årlige støtte til TR-sportsarrangementet havde HLF til det store firmastafetløb i Fælledparken i september lejet et telt med borde og stole og sat det op, så medlemmerne – løbende og stillestående – i hvert fald kunne sidde ned og nyde de friskgrillede pølser – både okse, kylling og svin – til en kold øl eller vand. Der var stor tilslutning og vi håber jo, at vi næste år kan øge deltagerantallet.

Stinusfest-musik
Så kom dagen, hvor lærerne og Forvaltningen og politikerne skulle fejre hinanden og den hæder, det var at modtage Danmarks Lærerforenings Stinuspris tildelt for at udgøre et særdeles velfungerende væsen i næsten alle henseender.
Bevares! Prisen begrundede sig i flere forhold, men alligevel kunne det have været berettiget, hvis borgmesteren mere markant havde valgt at sole sig sammen med de fremmødte lærere i lyset af vores særdeles fremsynede og landskendte arbejdstidsaftale.
Kredsen havde entreret med et større band, og aftenen forløb hyggeligt og morsomt efter at div. forsyningsproblemer var løst.
Erfaringerne er gjort. Det er nødvendigt at deltagerne på forhånd er informerede om, hvordan og under hvilke vilkår, man indkøber drikkevarer.
Arrangørerne beklagede naturligvis de utilsigtede hurdler og kvitterede med ”en god basse” efterfølgende. De er tilgivet.

Medlemskurset
i 2008 lå i januar på LO-skolen i Helsingør – et dejligt sted, hvor udsigten til Sverige kunne nydes, mens kaffen blev indtaget, inden Jesper Due fra FAOS diverterede os med synspunkter omkring forventningerne til overenskomstforhandlingerne.

Senere fik vi en dejlig middag, inden vi gik over til erfaringsudveksling akkompagneret af 2- mandsorkestret The Flying Hotdogs.
Lørdag formiddag fortalte professor Jens Rasmussen om varm luft og pædagogiske strømninger i folkeskolen. Han kom også ind på LP-modellen

Fraktion 4
Pensionisterne blev i år budt på en tur til Arbejdermuseet (på opfordring). Vi blev vist rundt af en ung mand, der tog os tilbage i tiden fra før verden var af lave. Afslutningsvis en let frokost og et godt glas øl i "Ølhalle"

KOU-internat
Kort tid efter skoleårets start drog styrelsens koordinationsudvalg bestående af formand, næstformand, kasserer og de øvrige 2 generalforsamlingsvalgte på 3 dages arbejdsinternat til Kikhavn i Nordsjælland, hvor årets mange opgaver blev gennemdrøftet, og de ansvarlige for de enkelte områder fundet.

Styrelseskursus
Senere på efteråret drog den samlede styrelse på kursus til Bisserup på Vestsjælland. Normeringsmodellen, rummelighed, Fremtidens skole og medlemsdebatten samt de faglige klubber var på programmet.

Generalforsamlingen
d. 7.marts 08 var i år henlagt til Herlev Hallen I Skydebanen hørte vi første gang om OK08, hvilke problemstillinger, der havde været og ikke mindst, hvor mange millioner, der blev kastet efter lærerne (og andre). Se indhold andetsteds.

Pædagogisk Forum
Et af hovedområderne i arbejdet i Pædagogisk Forum har været at deltage i og påvirke rummelighedsdebatten.

Glædeligt er det, at igennem det arbejde, der har været lagt for dagen, har Pædagogisk Forum (gennem kredsfællesskabet) formået at sætte rummelighedsproblematikken højt på dagsordenen i Danmarks Lærerforening.

Undersøgelserne fra kredsene er blevet samlet, og på denne baggrund bliver der nu lavet centrale undersøgelser, der dækker hele landet.

Dette sker i februar/marts 09. Heraf fås sikkert noget materiale, der kan understøtte den overordentligt vigtige debat, der uundgåeligt kommer på skolerne.

LP-modellen eller rettere HeLP går sin gang i kommunen, og efterhånden tegner der sig et billede af, hvad det er , der har været tænkt fra starten. Men der er vel næppe nogen, der er kommet så langt i HeLP- forløbet at der kan evalueres endnu.

Fremtidens skole
På kongressen 2008 skød DLF projektet "Fremtidens Skole" i gang. Det foregik ved, at kongressen efter indledningen blev suspenderet for, at de delegerede i grupper kunne diskutere Fremtidens Skole.
Baggrunden for projektet er, at Danmarks Lærerforening skal være *agerende* frem for *reagerende* i debatten om skolens udvikling. Foreningen skal tage teten og inddrage andre i vores visioner i stedet for at lade os inddrage i deres.

Målet med "Fremtidens Skole" er at sætte sig ud over det eksisterende og vise, at DLF er en fagforening, der tør og vil tage ansvaret for folkeskolen. Det er foreningens opgave at sikre, at folkeskolen er det bedste valg.

Det er ikke kun de delegerede, der har haft mulighed for at komme med input til debatten. På Faglig Klub møder på skolerne i Herlev har lærerne haft mulighed for at diskutere seks udsagn inden for følgende kategorier: Fællesskab, demokrati, læringsmiljø, faglighed, kultur og globalisering.

D. 3/3-09 skal formanden bære resultatet af debatterne i de faglige klubber videre til et regionalt opsamlingsmøde.

Foreningens mål med projektet er at styrke bevidstheden i opinionen og hos politikerne om foreningens position som initiativtager til udvikling af folkeskolen, og herunder betydningen af lærernes professionalisme og den fælles folkeskoles betydning for samfundet.

Specialundervisning og elevernes ret til **samme har været underlagt en heftig debat. En del af debatten har drejet sig om kommunernes mulighed for at afvise at iværksætte specialundervisning af økonomiske årsager.**

Baggrunden har dels været en konstatering af besparelser netop på dette område samt rummelighedsdebatten om alle elevers ret til den rette undervisning.

Danmarks Lærerforening har i den anledning udsendt en skrivelse til kredsen, hvor særlige opmærksomhedsfelter bør iagttages:

Elevernes rettigheder fremgår af FS-lovens §§ 3 og 20. De nærmere regler fremgår af bekendtgørelsen om specialundervisning.

DLF peger på følgende:
Det er vigtigt at lærer/ leder indstiller alle elever, som de vurderer har behov for særlig støtte - uden skelen til økonomien.

PPR skal afgive en faglig og objektiv indstilling til indsats uden hensyntagen til budgetrammerne. Ventetiden bør højst udgøre 2 måneder efter henvisning.

Økonomien til specialundervisning bør være særskilt.
Forvaltningerne bør administrere særlige puljer til elever, der tidligere var henvist til vidtgående specialundervisning, og de bør råde over en bufferpulje.

En af årsagerne til disse bemærkninger om den økonomiske side er, at man i nogle kommuner stiller en samlet (reduceret) ramme til rådighed for skolerne, således at konstaterede specialundervisningsbehov udhuler skolernes muligheder på normalområdet.

Det bemærkes i øvrigt i skrivelsen, at forældrene har en væsentlig rolle i visitationen, og at der skal foreligge særdeles tungtvejende begrundelse fra en skoleleder for ikke at følge PPR´s indstilling i både omfang og indhold. Der kan i givet fald kun være tale om forældreønsker eller faglige begrundelser.

Arbejdsmiljø

Kongressen 07 vedtog en opfordring til kredsene om at styrke det fagpolitiske arbejde på arbejdsmiljøområdet. Området skal vægtes mere bl.a. ved at styrke sikkerhedsarbejdet.

Her har vi i kredsfællesskaberne lavet erfaringsudvekslinger og kurser for nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter. D. 31.marts har vi indbudt alle sikkerhedsrepræsentanter i kredsene til en temadag med deltagelse af folk fra hovedstyrelsen, fra FTF og DLF

Også Arbejdstilsynet kommer, men ikke mindst vil vi blive orienteret om den nye arbejdsskadeordning, der indebærer, at alle henvendelser om arbejdsskaderådgivning skal gå gennem kredsen.

Idéen er, at rådgivningen skal tættere på de medlemmer, der kommer ud for en arbejdsskade. Selvfølgelig bakker hovedforeningen op med al sin ekspertise.

Men det betyder, at der skal være noget mødevirksomhed mellem TR, SR, skoleledelse og kredsen, for at vi sammen kan være rustet til denne nye ordning.

Generelle anliggender

OK 08 – afstemning
Det var ikke uden grund, at beretning 07 indledningsvis behandlede OK-08 med en vis dramatik.

Det var en særdeles vanskelig forhandling. Som bekendt var nogle arbejdsgivere ved at aflyse den pga. de markante forventninger til lønstigningerne. Forløbet viser da også, at der var tale om store vanskeligheder med at lande forhandlingerne især for sygehuskartellet (med DSR) og for kollegerne i FOA og BUPL, der måtte bøde kraftigt for deres langvarige konflikter. Samfundsmæssigt må det også siges at have haft sine omkostninger.

LC valgte efter et par forhandlingssammenbrud at godkende et resultat på 12,8 %. Herefter bestod øvelsen i at forklare, hvorfor 12,8 % var klart bedre end 12,8 %?

I sidste runde fik vi nemlig forhøjelsen af særlig feriegodtgørelse på 0,45 % anbragt uden for reguleringsordningen. Det betyder, at den lønstigning ikke indgår i reguleringen af lønstigningen i forhold til den private sektor.

Vi endte således ikke i konflikt som vore kolleger nævnt ovenfor. Til gengæld måtte vi nøjes med et resultat på 12,8 % +, der siges at have mindst samme værdi, som det de konfliktende organisationer fik, nemlig 13,1 %.

Enhver må gøre dette regnestykke op i deres eget system. Det har man også gjort ved urafstemningen om resultatet.
82 % sagde ja! 18 % sagde nej! Stemmeprocenten var 56,8.

I Herlev fordelte stemmerne sig således:
91 % sagde ja! 9 % sagde nej! Stemmeprocenten var 68,5.

Et af hovedtemaerne var arbejdstiden.
Desværre rakte enderne ikke til, at der kunne blive tale om en central aftale for hele landet – og dog. Der blev indgået en aftaleskitse, som alle kredse og kommuner er forpligtet til at søge at indgå aftale indenfor.

Aftalen skal indgås på grundlag af den aktuelle kommunes serviceniveau, herunder niveau for udmelding af undervisningstimer.
Aftalen bæres af de samme værdier og af den samme grundkonstruktion som Herlev-aftalen. Dog er der en del åbne spørgsmål at forholde sig til for aftaleparterne.

I praksis har det vist sig, at besparelser kommunerne har påtænkt for næste budgetår, har været gift for forhandlingsprocessen. Det betyder, at antallet af aftaler ikke kan tages som udtryk for, i hvilken udstrækning kommunerne kan tiltræde værdigrundlaget, men blot afspejler budgetsituationen og det deraf følgende krav om et højt undervisningstimetal. Dertil skjuler der sig måske en uudtalt modvilje fra dele af KL.
Uagtet resultatet af forhandlingerne i de andre kommuner er grundlaget for vores aftale vurderet som ønskeligt udgangspunkt for aftaler over hele landet af de mest fremsynede kommunalpolitikere. En venlig tanke til Mads & Kjeld på denne plads.
Det økonomiske resultat

af OK-08 deler sig i 2 dele. En KTO-aftale gældende for alle og en organisationsaftale indgået af LC for vores vedkommende.

KTO-forliget indebærer blandt andet

- at de generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen
- at den særlige feriegodtgørelse forhøjes
- at alle ansatte på 60-62 år og derover får ret til 2-4 seniordage om året med sædvanlig løn
- at mænd får ret til 6 ugers barselsorlov med sædvanlig løn
- at frihed med sædvanlig løn til forældre ved barns sygdom udvides til også at omfatte barns 2. sygedag
- at kompetenceudvikling af de ansatte øge, og der indføres ret til årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS)
- at der kommer øget fokus på de ansattes trivsel, sundhed og tryghed

KTO-aftalen udmønter 8,3 % på den generelle løn inklusive det skønnede udkomme fra reguleringsordningen. En god del - 4,09 % - fik vi allerede på overenskomstens første dag og 1,62 % et halvt år efter.

giver

Næste udmøntning bliver den 1.april 09, hvor KTO-aftalen 0,2 %. Samme dag udmøntes LC aftale om omklassificeringer og tillæg opgjort til en værdi af 3,25 %

Alle ny-lønnere hæves 2 løntrin. Dertil lægges 3000,-/år.

For lærere med 8 års anciennitet er der kun tale om 2 løntrin og for lærere med 12 års anciennitet ydes der 10.000,-.

For tjenestemænd og lærere på personlig ordning kunne der ikke opnås løn**trins**stigninger. Der hæves lønnen med 13.000,-.

For tjenestemænd er der den detalje, at de skal afgøre, hvorvidt pensionsdelen skal indbetales på deres supplerende depot, eller de skal udbetales som løn.

Det tidsbegrænsede tillæg på 3.345,- kr. i årligt grundbeløb fortsætter frem til 31. marts 2009. Herefter indgår beløbet til at finansiere de forbedringer, der kommer 1. april 2009.

For ny-lønnede børnehaveklasseledere er der også tale om en stigning på 2 løntrin og et tillæg på 2.000,-/ år

Med 8 års anciennitet er der intet kronetillæg og efter 12 år tillægges 7.000,-/år

Som noget særligt bliver børnehaveklasseledere på personlig ordning (tjenestemænd) løftet to løntrin (hvorfra de bliver pensioneret), hvilket som bekendt ikke kunne lade sig gøre for lærergruppen.

Psykologer stiger 7000,- og deres evt. autorisationstillæg 3.900,-. Konsulenter stiger 12.000,-.

Den 01.04.10 udmønter KTO-aftalen 0,5 % og LC´s aftale 1,25 % til lokale lønaftaler.
Den 01.10.10 udmøntes en reguleringsordning der er estimeret til 0,57 %.

Alle tillæg er i niveau 31.03.00 og reguleringsprocenten er pt. 1,230783.
Gør jeres regnestykke!

Ændret aftale for praktikanter i folkeskolen
Aftalen er blevet vendt på hovedet. Hvis man ikke aftaler andet, bliver vejledning og praktikundervisning betalt som et honorar på pt. 332,31 pr. time.

Der er fortsat en takst for hver time og for hver praktikant, man har under sine vinger. (34,79). Som noget nyt skal lærerne afgive en udtalelse om praktikanten til seminariet på hvert studieår. (83,08)

Denne sats bygger på en tilbagemelding fra Undervisningsministeriet til KL:

”Det skal bemærkes, at en indstilling om, at den studerende er egnet til at undervise elever, ikke behøver anden begrundelse end, at praktikforløbet er forløbet tilfredsstillende”.
Ovennævnte takster er i aktuelt niveau.

Styrelsen er ikke bekendt med, om der d.d. er udbetalt honorarer i henhold til denne ny aftale.

TR har en skrivelse med kommentarer og aktuelle satser. Også forvaltningen er adviseret om, at vi skal overgå fra lokalt til centralt aftalte takster.

Professionshøjskoler
er det nye navn for efteruddannelsesstederne, der omfatter mellemlange videregående uddannelse. Der er 8 professionshøjskoler, der udbyder læreruddannelser i landet.

Den professionshøjskole, der ligger i vores område, hedder nu University College Capital.(UCC) Den omfatter både Blaagaard, KDAS og Zahle.

Fra sommeren 09 sammenlægges KDAS og Blaagaard.". To pædagogseminarier rykker ind på KDAS, hvor også de får god plads.

På alle professionshøjskoler skal oprettes et uddannelsesudvalg for de udbudte uddannelser for rådgivning af ledelsen. For læreruddannelsen på UCC er det undertegnede, der repræsenterer DLF i dette udvalg.

På grund af det svigtende optag på både pædagog- og læreruddannelserne, er det et gennemgående problem, at professionshøjskolerne har for mange kvadratmeter og for få studerende.

Der skal afhændes fast ejendom på det frie marked. Et lidt usikkert økonomisk parameter at udbyde grunduddannelser på.

Det skal blive spændende at følge højskolernes udvikling fremover. De skal have al den støtte, de kan gives. Det fortjener de – og vi.

Et af de markeder, der er i spil pt., er muligheden for at udbyde en ny læreruddannelse.

Dette burde ske i forsøgsregi, så erfaringerne kan opsamles og "indgå i en fælles læreruddannelse". Overblik, klarhed og kvalitet er nok en af forudsætningerne for igen at få gang i butikken.