

VENDS HERREDS LÆRERKREDS
indkalder til
GENERALFORSAMLING
Fredag d. 2. marts 2018
klokken 15.30
i samlingsalen på Vestre Skole

Dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
5. Fastsættelse af ydelser til styrelsesmedlemmer og størrelsen af vederlag til evt. lønnet medhjælp
6. Budget og fastlæggelse af kredskontingent
7. Valg
8. Eventuelt

Opstillede kandidater til formandsvalg:
Mads Alnor (genopstiller)

Opstillede kandidater til kredsstyrelsen:
Thomas Hollensen (genopstiller)
Per Askjær Rasmussen (genopstiller)
Birte L. Brændgaard (genopstiller)

Skriftlig beretning 2018



Forståelsespapir

I foråret 2017 opfordrede vi Middelfart Kommune til at indgå i forhandlinger om en arbejdstidsaftale.

Kommunen tog imod opfordringen, og vi tog hul på en møderække, hvor kredsstyrelsen sad på den ene side af bordet, og børn- og ungedirektør, skolechef, 2 skoleledere og en konsulent i forvaltningen sad på den anden side.

Vores mål med forhandlingerne var en aftale, som skulle styrke lærernes muligheder for at lave et godt stykke arbejde i skolen og dermed forbedre trivsel og arbejdsglæde.

Vores konkrete ønsker med aftalen handlede derfor om at sænke undervisningstimetallet og øge tiden til forberedelse, skabe mere fleksible rammer for udøvelsen af lærerarbejdet og endelig en konkretisering af lederens forventninger til opgaveløsningen ved at sætte tid på opgaverne.

Resultatet af møderne blev et forståelsespapir, som er med til at sikre bedre rammer med hensyn til fleksibel arbejdstilrettelæggelse og en sænkning af undervisningstimetallet. Tid på opgaveoversigten var det ikke muligt for os at komme igennem med.

De fleksible rammer er udmøntet i en "35-5" model, og en sænkning af undervisningstimetallet er muliggjort ved, at der er tilført 4 mio. kr. til skolevæsenet svarende til ca. 10 lærerstillinger.

For lærerne på nogle skoler har det betydet meget at få fleksibiliteten på skrift, og for andre har det betydet mindre, fordi nogle skoleledere allerede havde indset fornuften i at give lærerne mest mulig fleksibilitet.

Med hensyn til tilførslen af de 4 mio. kr. var vi enige med MK, at vi skulle følge op på, om det faktisk førte til det ønskede resultat: at sænke undervisningstimetallet.

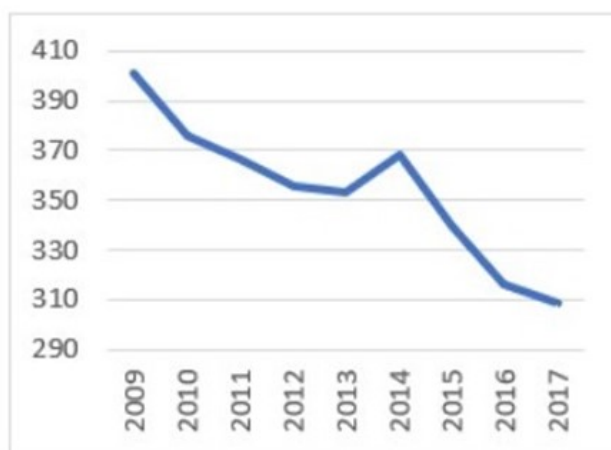
Det viser sig, at det er lykkedes, og i forbindelse med opfølgningen kunne parterne konstatere, at det gennemsnitlige undervisningstimetal er sænket fra 783,38 timer i 2016/17 til 773,92 timer i 2017/18.

Kredsen har brugt en del arbejde på at indkredse disse tal ved at gennemgå samtlige opgaveoversigter, men arbejdet er givet godt ud, når der skal laves opfølgning de kommende år.

Undervisningstimetallet ligger stadigvæk højt sammenlignet med andre kommuner, men en årelang tradition i Middelfart med at hæve undervisningstallet år efter år er nu brudt, og vi vil arbejde målrettet på at få sænket undervisningstimetallet yderligere.

Tal fra Middelfart skolevæsen

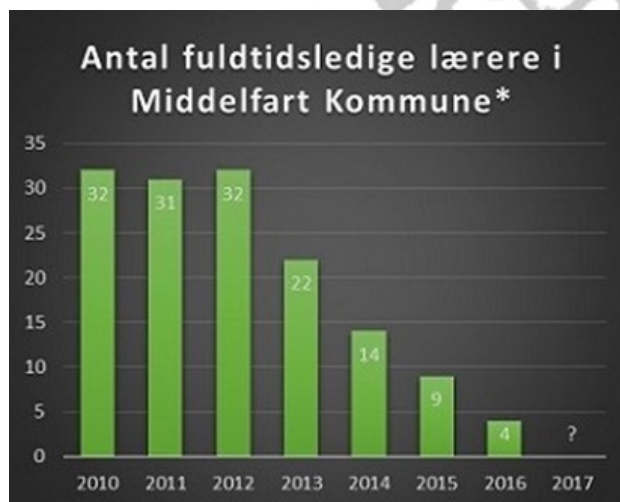
I løbet af året har vi sat mange grafer og tal i spil overfor forvaltning og politikere for at rette fokus mod nogle af skolevæsenets problemstillinger. I forbindelse med budgettet for 2018 påpegede vi, at over 50 lærerstillinger var forsvundet siden reformens indførelse i 2014. Forvaltningen lavede efterfølgende en analyse, der viste det samme, selv om de gerne ville fokusere på udviklingen fra 2013 i stedet. Fakta er, at der er sparet massivt på lærerstillinger gennem mange år. Går man helt tilbage til 2009, er der et fald på 90 lærerstillinger. Det svarer til, at 22% af stillingerne er forsvundet. Hvis vi sammenholder elevtal med lærerstillinger, modsvarer elevfaldet kun beskedne 6 % i samme periode. Der er altså i perioden fundet effektiviseringer svarende til 68 fuldtidslærerstillinger. Set i lyset af at lærerne i 2014 blev pålagt mange ekstra opgaver, virker det helt tankeløst, at der er nedlagt over 50 stillinger i en tid, hvor skolen skal reformeres.



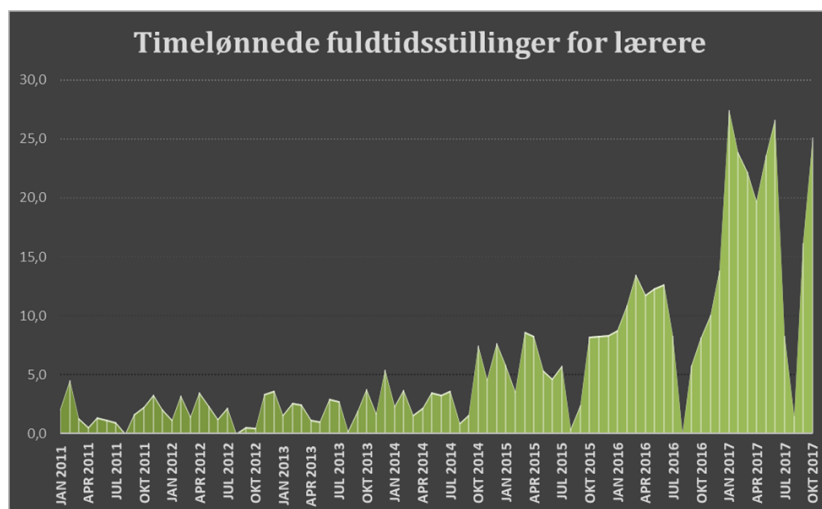
Lærernes sygefravær de enkelte år har ikke vækket bekymring sammenholdt med andre faggruppers sygefravær i Middelfart Kommune. Men ser vi på progressionen de sidste 8 år, er sygefraværet steget med 2,1 procentpoint. Udviklingen har været støt stigende med mindre udsving. Kan vi investere i et mindre sygefravær 2 procentpoint under nuværende niveau, har vi ca. 3 millioner kroner til at forbedre arbejdsforholdene med mere forberedelsestid og dermed mere kvalitet i undervisningen.



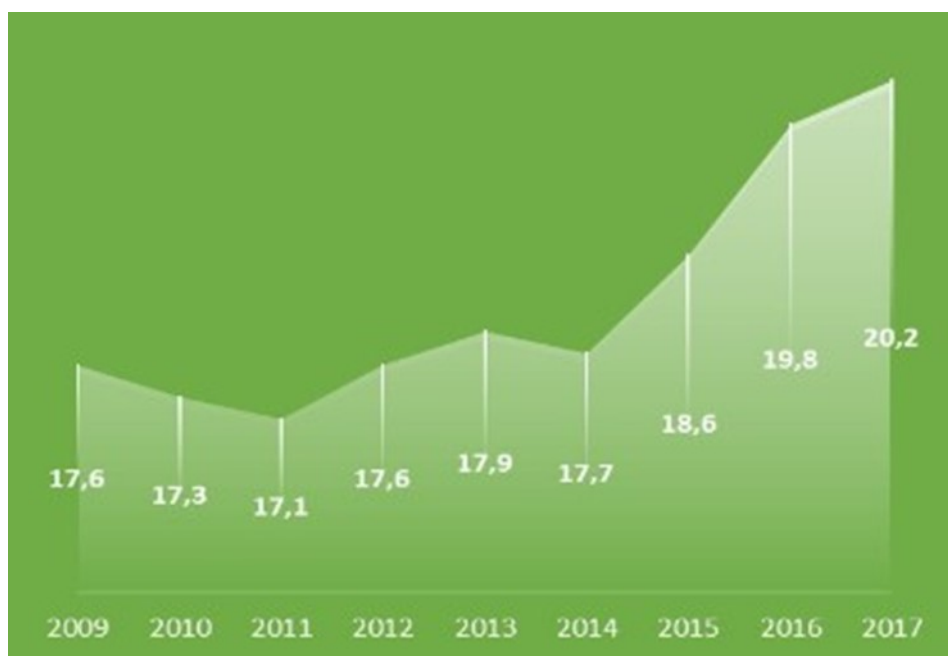
Mulighederne for at ansætte uddannet lærerarbejdskraft er blevet meget svære de senere år. Antallet af ledige lærere i kommunen er faldet drastisk siden 2012, og afstanden mellem kvalificerede ansøgere til stillinger med fag i tysk, musik, geografi og fysik/kemi er blevet større. I 2012 var der 32 fuldtidsledige lærere i kommunen mod blot 4 i 2016. Muligheden for at dække stillinger fremadrettet beror på kommunens evne til at tiltrække arbejdskraft, samt efteruddanne medarbejdere i god tid til at kunne linjefagskompetencedække, hvor det begynder at halte.



Vi ser desværre en eksplosiv vækst i brugen af timelønnet arbejdskraft. Timelønnet arbejdskraft er i de fleste tilfælde lig med unge mennesker, der lige er gået ud af gymnasiet, og derved ikke har de formelle kompetencer til at undervise. Grafen viser, at vi i nogle måneder samlet har vikarer svarende til over 25 fuldtidsstillinger. Det svarer til, at ca. 8% af undervisningen foretages af uuddannede vikarer. Desuden er vi opmærksomme på, at der ansættes flere ikke uddannede i længerevarende vikariater. De ansættes med kompetencer til at dække et enkelt fag, men bliver derudover fyldt op med andre fag for at lave en stilling. Med nuværende niveau mener vi, at skoleledere, forvaltning og politikere skal påtage sig deres ansvar ved at give eleverne kompetent undervisning,



Søgningen til privatskoler er steget markant siden reformens indførelse. I 2014 gik 17,7 % af alle elever i privatskole. I 2017 er tallet steget til 20,2%. En stigning på 2,5 procentpoint. Det er en dyr fornøjelse, hvis eleverne siver fra eksisterende klasser. Derved mister folkeskolen penge uden, at der er nævneværdige besparelser at hente, idet det samme antal klasser kører videre som før. Modsat opretter privatskolerne først klasser, når der er nok på ventelisten til, at de er rentable. Det er en ulige konkurrence, hvor folkeskolen langsomt vil blive udsultet, når udviklingen fortsætter.



Konklusionen kan være, at hvis udviklingen mod flere i privatskole skal ændres, skal lærerne have bedre muligheder for at skabe god, spændende og kompetent undervisning. En investering i bedre arbejdsforhold vil skabe mindre sygefravær og på sigt frigive millioner.

Med få ledige og stort brug af uuddannede er der brug for at tænke nyt. Vi anbefaler at benytte tolærerordninger, som §16B giver mulighed for, da det vil mindske antallet af lektioner, hvor ufaglærte står alene med undervisningen og skabe bedre betingelser for samarbejde. Samtidig skal der målrettet tænkes i at skabe forhold, der tiltrækker et dygtigt kompetent ansøgerfelt.

Løntjek

Selvfølgelig skal man have den rigtige løn, men der kan ske fejl. Derfor har Vends gennemført kampagnen "Løntjek 2017" i efteråret.

Det kan være dyrt at være uopmærksom, når lønsedlen lander i indbakken. Selv små fejl kan nemlig løbe op i flere tusinde kroner, hvis de ikke bliver rettet. Også i år blev der fundet fejl på lønsedlerne.

Det er vigtigt, at man er opmærksom på: undervisningstillæg over 750 timer og hvis man er over 800 undervisningstimer om året, er der yderligere et tillæg.

Alle undervisningsopgaver med elever - også efter det udvidede undervisningsbegreb - skal tælle med både i opgaveoversigten og dermed på lønsedlen.

Hvem ejer folkeskolen?

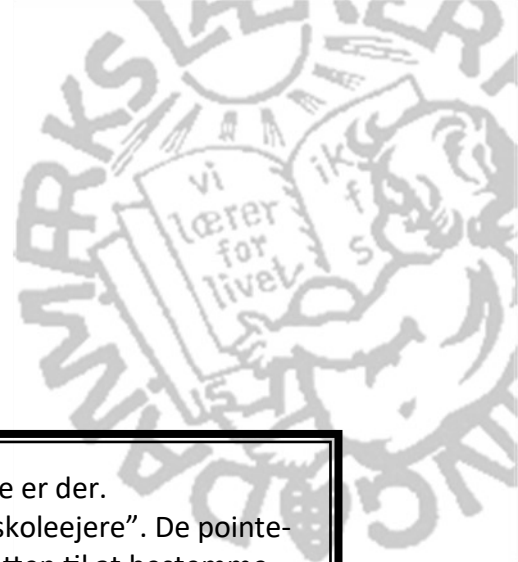
Den 14. august fik alle lærere et skolestartsbrev underskrevet af Anders Bondo og Merete Riisager.

I brevet er det beskrevet, at elementerne frihed, respekt og faglighed er centrale for lærerens mulighed for at lave et godt arbejde i skolen, og dette konkretiseres yderligere ved, at der i brevet lægges vægt på, at læreren skal have det nødvendige professionelle råderum og autonomi til at omsætte folkeskolens mål og formål til konkret pædagogisk praksis.

Efterfølgende beskrives hvilke konkrete tiltag Folketinget sætter i værk for at skabe disse vigtige rammer for læreren. Det handler om at løsne bindinger i de mange færdigheds- og vidensmål, at lave forsøg med, at 50 skoler bl.a. kan afkorte skoledagen, og at skolebestyrelserne skal have en bedre indsigt i børnenes skoleskemaer.

Dette brev udløste en skarp kritik fra børne- og kulturchefforeningen. Foreningen så brevet som en opfordring til, at lærerne skal udfordre kommunernes ønske om at drive skolerne på en bestemt måde, og det resulterede i overskrifter som: "Minister og kommuner i åben konflikt om folkeskoler", i flere dagblade.

For nyligt har flere kommuner uretmæssigt brugt resultater fra den nationale trivselsundersøgelse på en måde, der er i strid med god etik på dataområdet, og skønt denne problematik absolut intet har at gøre med skolernes mulighed for at afkorte skoledagen efter folkeskolelovens §16b, får det ikke desto mindre KL til at advare kommunerne om at afkorte skoledagen under henvisning til sagerne om ulovligt brug af data.



Hvis man ikke kan få øje på sammenhængen, er det fordi, den ikke er der. Kommunerne bruger enhver lejlighed til at manifestere sig som "skoleejere". De pointerer, at de ikke blot har ansvaret for at drive skolerne, men også retten til at bestemme. I et brev, dateret 28. april 2017, til alle landets skolebestyrelser og skoleledere, skrev undervisningsministeren bl.a.: "Folkeskolen er folkets skole – den formes og udvikles af elever, forældre og fagprofessionelle på den enkelte skole"

Skolens indhold og lovgivningsmæssige rammer er bestemt af Folketinget. Kommunen har ansvaret for at drive folkeskolen, men det er altså ifølge ministerens opfattelse os lærere samt elever og forældre, der skal være med til at forme skolen og omsætte loven til praksis.

På det skolepolitiske vælgermøde, der blev afholdt på Vestre Skole i efteråret kom det til udtryk, at skolebestyrelsernes og lærernes indflydelse er blevet væsentligt mindre. Det kom også frem, at politikerne kan være aldeles uvidende om store omvæltninger i skolen som fx brug af digitale læringsplatforme.

Vi vil i Vends arbejde på, at få politikerne til at tage ansvar for, at folkeskolen kan udvikle sig som "folkets skole", i hvis rum også læreren som den professionelle har indflydelse. Folkeskolen skal ikke blot styres efter en manual, som KL har nedfældet.

Middelfart skolevæsen 3½ år efter reformstart

Den 4. april 2016 indledte Middelfart Kommune en pressemeddelelse i anledning af en netop udsendt kvalitetsrapport med ordlyden: "Den første store måling efter skolereformen viser, at eleverne er blevet dygtigere. De er samtidig blevet gladere for at gå i skole. Udviklingen er særlig positiv blandt de elever, der har det svært....."

De elever, der her henvises til, er de elever, som ikke opnår mindst 02 i både dansk og matematik ved folkeskolens afgangsprøve. Denne andel var ganske rigtigt faldet i skoleåret 14/15 i forhold til 13/14. De seneste tal viser desværre, at andelen igen er steget igen til et niveau, der er højere end i 13/14.

Den kvalitetsrapport, der udkom i 2016 indeholdt 44 tætskrevne sider vekslende mellem data og konklusioner. Der kunne dengang uddrages positive elementer, og der kunne findes mindre positive. Sådan vil det højst sandsynligt blive igen år, hvor der kommer en ny kvalitetsrapport.

Vi har før skrevet, at værdien af denne kvalitetsrapport næppe står mål med det arbejde, der er lagt i den. Alene den kendsgerning, at kvalitetsrapportens faktadel langt hen ad vejen bygger på resultaterne af nationale test, er med til at svække troværdigheden. Der er svært at finde forskningsresultater, der giver belæg for, at de nationale test giver et retvisende billede af elevernes faglighed. Rigtig mange udsagn peger på det modsatte. For nyligt blev der blandt lærere i Esbjerg Kommune sået tvivl om validiteten af trivselsmålinger, efter kommunens problematiske brug af data.



(omtalt i Politiken medio januar) Der var lærere, der gav udtryk for, at elever løj sig til en bedre trivsel for at undgå opfølgende konsekvenser. I Middelfart Kommune har vi tidligere set eksempler på, at en skole på grund af mediers rangordning uretmæssigt er blevet udråbt som en skole i mistrivsel.

Alt imens kvalitetsrapporterne tilflydes af mere eller mindre tvivlsomme måledata, er der udsagn og empiriske data fra lærerne, som aldrig kommer på tryk.

Det kan være helt banale forhold som, at lejrskoler på mange skoler er afskaffet og erstattet af "forældre-hytte-ture" uden undervisningsmæssig forbindelse til klasseværelset. Det kan være manglende muligheder for at differentiere undervisningen pga. fraværet af 2-lærerordninger. Det kan være praktisk-musiske fag, der bliver mindre praktiske og mere teoretiske, fordi det er dømt til at mislykkes, hvis man slipper 28 elever løs i et musiklokale med rigtige instrumenter. Det kan også være inklusionen, der nogle gange har så dårlige betingelser, at alle bliver tabere. I virkeligheden også dem, der dropper folkeskolen og vælger et friskoletilbud uden den vigtige mangfoldighed, folkeskolen byder på.

1. august 2018 starter mere end hvert femte 0.-klasse barn i Middelfart Kommune sin skolegang på en privatskole. Helt præcist er det 22 % og dermed en stigning i forhold til de 17-18 %, andelen har ligget på i flere år. Privatskolesøgningen er en stor udfordring, fordi der forsvinder penge ud af skolevæsenet, hver gang en elev forlader folkeskolen.

Data kan bruges – eller misbruges, om man vil – til at argumentere for, at skolereformen virker i Middelfart. De kan også sagtens bruges i argumenter for, at reformen ikke virker. Vi har brug for andet end data, når vi beskriver folkeskolens kvalitet. Det har vi pointeret mange gange overfor forvaltning og politikere, men vi kan se, at det er en påvirkning, vi skal fortsætte med. Vi har netop sendt et nyhedsbrev til vores politikere, hvor vi gør opmærksom på nogle af de udfordringer, Middelfart Skolevæsen står med.

Ny hjemmeside

I midten af december åbnede Vends Herreds nye hjemmeside. Et nyt site med mange muligheder der giver dig et bedre overblik og skaber nye rammer for interaktion på og mellem de forskellige sociale medier på internettet.

Du kan selvfølgelig også tilgå hjemmesiden i en læsbar udgave på din mobil eller tablet uden at skulle forstørre teksten.

På hjemmesiden kan du læse aktuelle nyheder fra Vends, DLF, folkeskolen og arrangementer med relation til foreningens medlemmer. Artiklerne på forsiden udskiftes jævnligt, men kan findes under Nyhedsoversigt i hovedmenuen.

Vi fortsætter med vores nyhedsbreve, der ligger digitalt på forsiden. Via linket vil du kunne finde tidligere nyhedsbreve.

DLF InSite

DLF har lavet en kommunikationsplatform, som har fået navnet DLF InSite. Det er hensigten, at al kommunikation fra DLF fremover skal foregå på platformen. Platformen er allerede taget i brug af kredsene, og alle tillidsrepræsentanter er introduceret til at bruge platformen, og fra den 1. marts skal alle medlemmer gerne være koblet på.

DLF har vurderet, at der er mange fordele ved en fælles kommunikationsplatform, bl.a.:

Effektiv & hurtig kommunikation

Platformen skal være med til at understøtte information på tværs i organisationen. Nyhedsformidling håndteres ved at anvende opslagstavler, dokumentdeling baseret på et brugervenligt design / layout, der tydeligt præsenterer relevante nyheder, indlæg og events i kalenderen. Dette understøttes af platformens funktionalitet. Eksempelvis: "Blog", og "Opslagstavler"

Målettet kommunikation

Platformen vil blive baseret på roller og grupper, der er integreret med medlemssystemet. Afhængig af rollen indgår medlemmet på forhånd i et antal fast definerede grupper. Gruppestrukturen vil afspejle organisationshierarkiet. Det giver mulighed for at kommunikere målrettet til en eller flere grupper. Eksempelvis vil der være en gruppe for en kreds, der indeholder alle kredsens tr'ere. Der vil tilsvarende være en gruppe ("faglig klub") for den enkelte skole som tr'eren kan kommunikere med.

Forbedret samarbejde og vidensdeling

Platformen skal være med til at højne kvaliteten af foreningens samarbejde – sekretariatets samarbejde med kredsene, kredsenes samarbejde med de tillidsvalgte samt de tillidsvalgtes kontakt til og samarbejde med medlemmerne. Platformen skal give mulighed for vidensdeling og være et stærkt søgeredskab. Dette understøttes af platformens funktionalitet. Eksempelvis: "Dokumentarkiv", "Projekt & Samarbejdsrum" og "Søgefacilitet".

Uafhængig af arbejdsgiver platforme

En fælles platform giver mulighed for, at vi som organisation kan tilbyde organisationsvalgte og medlemmer et sted, hvor arbejdsgiverne ikke kan kigge med. Uden dette alternativ ville medlemmerne alene have den kommunale platform. Et lukket rum giver mulighed for en mere frisat debat og er samtidig uafhængig af arbejdsgiver platforme. Dette understøttes af platformens funktionalitet. Eksempelvis: "Projekt & Samarbejdsrum" og "Sikkerhed og Roller".

Kommunikation i et lukket rum

I OK sammenhæng vil platformen betyde, at vi er uafhængige af arbejdsgiverkommunikationskanaler og give mulighed for effektiv og hurtig kommunikation ud i alle dele af organisationen og dermed også gear organisationen til evt. fremtidige OK-konflikter.

Medlemsfordele

I en tid hvor vi er pressede i vores hverdag, hvor mange gerne vil sætte et aftryk på folkeskolen, hvor fællesskabet til tider kan føles truet, er der mange fordele ved at være medlem i DLF.

Lokalt:

Ude på den enkelte arbejdsplads findes TR, så du hele tiden er sikret den bedste hjælp og støtte på skolen. I dagligdagen er det din tillidsrepræsentant, der varetager dine interesser overfor ledelsen. Du får løbende informationer fra din tillidsrepræsentant på faglig klubmøder. Det er også her, du kan komme med gode idéer og input til din tillidsrepræsentant.

Kredsen:

Vends Herreds lærerkreds er din hotline til foreningen. Du kan altid henvende dig her med spørgsmål, problemer eller forslag til politik, da vi lokalt varetager interesserne for de medlemmer, der er ansat i Middelfart kommune.

Får du brug for hjælp eller rådgivning fra Danmarks Lærerforening, hvad enten det er psykologhjælp eller juridisk assistance, er det en god ide først at henvende dig i den lokale kreds eller til din tillidsrepræsentant. Foreningen anbefaler, at man altid har sin tillidsrepræsentant eller et medlem fra kredsen med til vanskelige samtaler med ledelsen.

Hvis du som medlem er usikker på dine lønsedler, gør vi opmærksom på eventuelle fejl – en rådgivning, der i tidens løb har skaffet medlemmer mange tusind kroner.

Hvis du som medlem er varslet afskediget, har vi høringsret og udtaleret i forbindelse med denne.

I efteråret arrangerede kredsen fredagscafe, hvor man på tværs af skolerne, havde mulighed for at mødes i et fællesskab, hvor indholdet var kommunalvalg og fredagshygge. Vi vil gentage fredagscafeen i 2018.

DLF

Tillidsrepræsentanterne er sikret en grunduddannelse af DLF. De er løbende til TR-møder og TR-kurser

DLF's understøttelseskasse kan yde økonomisk støtte til medlemmer i en vanskelig situation

Du er under strejke og lock-out sikret lønkomensation eller fordelagtige medlemlån

DLF har høringsret i forbindelse med afsked. For ikke-medlemmer er der ingen hjælp at hente

Du er som medlem omfattet af DLF's kollektive ansvarsforsikring

Læs også om de mange andre fordele på Vends- og DLF's hjemmeside.

Medlemsfordele for pensionister

Lokalt giver medlemskab mulighed for deltagelse i de lokale kredsarrangementer og kredsens generalforsamling

Lokal Løn

Vi gik i efteråret til både centrale og decentrale forhandlinger om lokal løndannelse. Centralt forhandlede vi om en "Forhåndsftale om lokal løndannelse for lærere og børnehaveklasseledere". Vores mål var at få hævet Middelfart tillægget til et niveau, der afspejler vores omegnskommuner og hjælper med at tiltrække arbejdskraft. Vi ser desværre, at lærere, der skifter job fra Fredericia, Nordfyn og Assens til Middelfart, oplever at gå ned i løn. Vores forslag gik på at hæve Middelfart tillægget til 13000kr., så lønforskellen er minimeret men stadigvæk med rum for Middelfart Kommunes lokallønspolitik, hvor lederne en gang årligt deler penge ud.

Tabel over lokale løndeles andel af nettolønnen for lærere og bhkl.ledere i folkeskolen maj 2017.

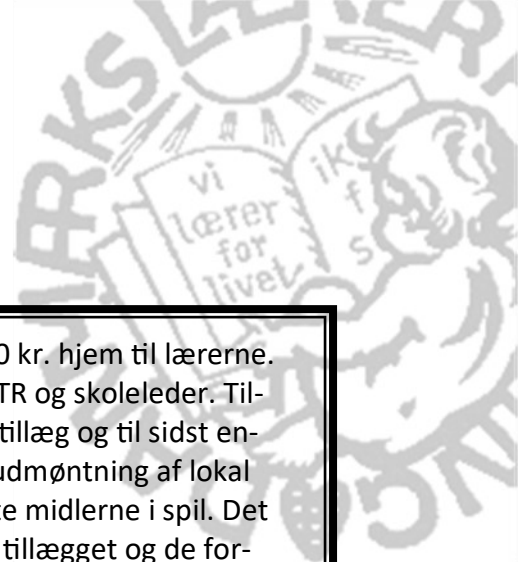
Hele landet	5,80%
Fredericia	6,35%
Svendborg	6,25%
Faaborg-Midtfyn	5,74%
Nyborg	5,57%
Nordfyn	5,44%
Kerteminde	5,39%
Odense	5,22%
Assens	5,11%
Middelfart	4,61%

Derudover ønskede vi med forhåndsftalen at få styr på lønforløbet for tale-/hørelærerne. Der har været konsensus om, at gruppen arbejder som konsulenter, og det skal deres løn også afspejle. I lyset af det nære samarbejde med Fredericia Kommune på området, hvor der også bliver arbejdet på tværs af kommunegrænser, har vores forslag været, at vi bruger deres aftale.

Vi prøvede også at lave:

- Nyt lønforløb for uuddannede lærere med præcision af, hvornår der optjenes anciennitet ved senere ansættelser.
- Opdaterede aftalte forhold for pensionerede lærere i tidsbegrænsede ansættelser.
- Objektive og ens vilkår for tillæg på tværs i kommunen til gennemført efter-/videreuddannelse.

Desværre oplevede vi en modpart, der enten ikke ville eller måtte lave nye centrale aftaler, og derfor er den gamle og på mange områder forældede forhåndsftale stadig gældende. Problemstillingerne er fortsat lige aktuelle i det nye år, og kredsen vil presse på for at genoptage forhandlingerne, der sigter mod at løse nogle fælles udfordringer, som både kommune og medarbejdere fortsat står over for.



I de decentrale forhandlinger i efteråret har vi forhandlet 1.524.000 kr. hjem til lærerne. Det har i langt de fleste tilfælde været gennem en god dialog med TR og skoleleder. Tillæggene fordeler sig med flest engangstillæg og dernæst funktionstillæg og til sidst enkelte kvalifikationstillæg. Der er stadig en problematik i forhold til udmøntning af lokal løn. Vi kan se, at det er de store skoler, der har sværest ved at sætte midlerne i spil. Det vil vi sætte på dagsordenen i det nye år. I alt har vi med Middelfart tillægget og de forhandlede midler på skolerne sørget for, at ca. 7 millioner kroner er udbetalt i lokal løn i 2017.

Efter- og videreuddannelse

Vend Herreds Lærerkreds sidder med i kompetenceudviklingsudvalget, der peger på, hvad der skal udbydes af uddannelse og kurser til skolerne. I udvalget arbejder kredsen for, at vi også har linjefagsdækning i fremtiden. Det gør vi ved at opfordre til at etablere mulighed for efteruddannelse i linjefag. I øjeblikket er der fokus på at sikre, at der fortsat vil være linjefagsuddannede i musik, tysk, fysik/kemi og geografi på skolerne i Middelfart. Generelt opfordrer vi til, at der nu fokuseres på fagfaglige kurser og uddannelser, da der er mange lærere, der aldrig har oplevet efteruddannelse i deres linjefag siden seminariet. Vi har fået tilbagemeldinger på at web 2 kurset var godt og rykkede på den digitale praksis i klasselokalet. Her kunne læreren plukke i elementerne fra kurset og bruge de dele, der passede ind i undervisningen. Derfor opfordrer vi kommunen til at lave et nyt kursus for alle lærere og bhkl.-ledere med fokus på integrering af it i fagene, et web 3 kursus, om man vil.

Arbejds miljø

I en tid med store udfordringer både på rammer, vilkår og indhold i skolen er det måske vigtigere end nogensinde før at arbejde med arbejdsmiljøet. I en travl hverdag kan det være svært at navigere i et forandringshav og stadigvæk bevare overblikket og arbejdsglæden.

I Middelfart kommune blev der i 16/17 gennemført trivselsundersøgelser på alle skoler. Resultatet var meget forskelligt, idet nogen skolers indekstal var alarmerende lave, til skoler med meget høje indekstal. En af de skoler der markerede sig positivt i trivselsundersøgelsen var Lillebæltskolen, der også fik tildelt Middelfart kommunes arbejdsmiljøpris 2017. I begrundelsen hedder det, at selv om skolens personale med skolereformens indførelse og ændrede økonomiske tildelinger har været meget presset og stadig er det, er det lykkedes dem at skabe en kultur præget af dialog, tillid, retfærdighed og samarbejde. Arbejds miljøgruppen på Lillebæltskolen fremhæver tegn på en god arbejdsplads, bl.a.:

Stor åbenhed og respekt for hinanden, også når en kollega har det svært både arbejdsmæssigt og privat.

God dialog og omgangstone mellem alle

En "åben dør" kultur, hvor ledelsen er tilgængelig, og hver det opleves, at det er nemt at gå til lederen

Gensidig tillid til at alle løser deres opgave tilfredsstillende og plads til at fejle

Et tæt og respektfuld samarbejde mellem ledelse, sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant, hvor der løbende holdes samarbejds møder.

En vigtig forudsætning for, at alle kan lykkes med deres opgaver og opleve deres arbejde som meningsfuldt, er at styrke fællesskabet på arbejdspladsen og skabe optimale rammer for at lave god kvalitet i undervisningen. Hvis det lykkes, er det kimen til et godt arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde.