

Mundtlig beretning for FTR Guldborgsund kommune:

Som nyvalgt FTR i Guldborgsund kommune, var det med store forventninger, jeg gik ind til arbejdet. Forventninger om en ny overenskomstaftale med KL, med en eller anden form for arbejdstidsaftale, som jeg på bedst mulig måde skulle være med til at implementere i Guldborgsund kommune. Dette skete jo desværre ikke, og skuffelsen blev ikke mindre, da kommunen, efter vi havde stemt ja til overenskomsten, ikke ville indlede forhandlingen om en lokalaftale, men ville vente på at kommissionen kom med sine anbefalinger.

Hvad skyldes kommunens manglende interesse i at indgå forhandlinger om forbedringer af lærernes arbejdsforhold? Er det fordi, lærerne faktisk er glade og tilfredse med de arbejdsforhold, som kommunen giver dem? Det klare svar er NEJ. En undersøgelse lavet af Danmarks lærerforening viser, at over 60% af lærerne i Guldborgsund kommune overvejer, om de skal finde et andet arbejde, ikke på en anden folkeskole, nej de overvejer helt at forlade faget. De 80% af dem, der overvejer at stoppe i guldborgsund kommunes folkeskoler, angiver manglende tid til at udføre sit arbejde ordentligt, som årsagen til at de overvejer at stoppe.

På et møde med det politiske udvalg på vores område (BFU) i april sidste år, havde vi lavet en effektkæde, der beskrev og forklarede, hvad der skulle til for at fremme elevernes læring og lærernes arbejdsglæde/arbejds miljø. Den viste, at der var behov for ansættelse af flere lærere, hvis vi skulle kunne indfri de politiske målsætninger.

På kommunes budgetseminar i starten af august, hvor hele byrådet og administrationen var til stede, var et af punkterne på dagsordenen, hvordan man fastholder og rekrutterer nye medarbejdere. Som deltager i mødet, fremførte jeg hovedpunkter fra undersøgelsen om lærernes overvejelser om at forlade folkeskolen. Alle politiske partier fik en kopi af undersøgelsen og dette punkt kom til at fylde en del i debatten på mødet.

Så da jeg denne sommerdag sidst år i august forlod Mejerigården på Sydfalster, var det med en klar ide om, at når man nu havde fået alle de oplysninger, og alle nu vidste, hvordan det stod til i kongeriget Guldborgsund kommune, så måtte man da tage den problematik alvorligt og se at få lavet en aftale med Lolland Falster lærerforening, eller som det mindste lave nogle forbedringer for lærerne. Men jeg skulle blive klogere. Der kom ingen henvendelser til kredsen, hverken fra politikere eller administrationen i Guldborgsund kommune.

Og mens jeg nu er varmet lidt op og skal af med lidt af mine frustrationer, så valgte administrationen også at fjerne den del af teksten fra administrationsgrundlaget, som sikrede AMR'erne 4 ugentlige timer til arbejdet med arbejdsmiljø fra den aftale som Lolland Falster lærerforening og Guldborgsund kommune havde. Dette medførte, at vi ikke skrev under på aftalen, og vi i dette skoleår ikke har haft en forpligtende aftale mellem Guldborgsund kommune og LFL.

Det er dog lidt paradoksalt at Guldborgsund kommune netop har fokus på samarbejdet i trio'en (samarbejde mellem leder/TR/AMR) og vigtigheden af det samarbejde, og at man så ikke vil prioritere AMR's tid til at udføre hvervet. Begrundelsen for at fjerne AMR tiden var, at lærernes AMR'er ikke skulle være bedre stillet end andre AMR ansatte i kommunen. Man kunne jo også have vendt det på hoved og

givet alle AMR i kommunen 4 timer om ugen til at udføre deres hverv, så havde man som kommune vist, at man virkelig satte arbejdsmiljø højt på dagsordenen.

Hen på efteråret kom der alligevel noget at glæde sig over, da kommunens budget strategi for 2019 til 2022 så dagens lys. Der kunne man nemlig læse, at der ville blive tilført ca. 22 millioner kroner til Børn, familie og uddannelsesområdet. En stor del af disse penge er øremærket skoleområdet, hvor hovedparten skal bruges til at fremme læringsfællesskaber. Der står endda i budgetforligsteksten. Jeg citerer: Samtidig forventes det at give positivt udslag på medarbejdertilfredsheden og rekrutteringen af nye lærere”.

Det lyder rigtig flot, men det er over min forstand, hvorfor man så ikke bruger nogle af de penge på at lave en aftale med Lolland Falster lærerforening. Med de penge, som kommunen investerer på vores område, kunne de uden problemer lave en aftale, som var mindst lige så god, som den vi har lavet med Lolland kommune. Det ville hjælpe på medarbejdertilfredsheden og afhjælpe de rekrutteringsproblemer, som Guldborgsund kommune er begyndt af opleve.

Kommunen skal have ros for deres ændring af forventninger og krav til brugen af Meebook . At man er gået fra en masse krav til hvordan og hvor meget man skal bruge læringsplatformen, til at man i stede for kun skal laves årsplan og elevplan uden nogen formkrav. Det har hele tiden været vores oplæg til kommunen, at der skal være så stor metodefrihed som muligt for den enkelte lærer til selv at vælge, hvad man finder brugbart i Meebook. Det er nu op til ledelsen og medarbejderne på de enkelte skoler, at finde den bedste løsning for, hvordan elevplanerne i fremtiden skal se ude på skolerne.

I HovedMED er der fokus på arbejdet med arbejdsmiljø og vigtigheden af dette. Der er både fra leder- og medarbejder-side et fint samarbejde om arbejdsmiljøet for alle medarbejdere i kommunen.

På CenterMED niveau har vi et rigtig godt samarbejde med de andre faglige organisationer på medarbejdersiden, og alle er meget optagede af, at vores kollegaer i daginstitutioner, dagplejen og på skolerne, skal have de bedst mulige rammer for at lykkes med deres arbejde. Vi er dog ikke enige om brugen af lokal løn. De andre faglige organisationer ønsker lokal løn, mens vi ønsker det derhen, hvor peberet gror. Vi kan ikke se, at det har nogen gavnlig effekt, hverken for arbejdsmiljøet, eller for lysten til at gøre ”en ekstra indsats”. Og ja, det er da rart, at få lidt ekstra ind på kontoen, men vores tilbagemeldinger fra skolerne er, at folk enten næsten ikke tør sige, at de har fået ekstra penge eller at andre undre sig over, hvorfor de aldrig får.

Vores arbejdsforhold, trivsel og mulighed for at lykkes med undervisningen, er ikke bare vigtigt for os, den er også vigtig for vores elever. Vi skal have nogle arbejdsforhold der gør, at vi kan hjælpe eleverne, så de bedst muligt kan komme gennem deres skolegang og komme ud og blive livsduelige dannede unge mennesker.

Jeg har stadig store forventninger til arbejdet som FTR. Vi skal forsat gå i dialog med kommunen og arbejde på, at vi i fællesskab og gennem samarbejde kan forbedre rammerne for lærerne i Guldborgsund kommune

Tak for ordet.

Rene´ Rygaard, FTR Guldborgsund kommune