

**GENERALFORSAMLING
I ISHØJ LÆRERKREDS
ONSDAG DEN 16. MARTS 2022
kl. 16.15
I VEJLEBROSKOLENS KANTINE**

**Hermed fremlægges den skriftlige
beretning for 2021 til debat.**

**På kredsstyrelsens vegne
vel mødt til generalforsamlingen.**

**Kris Kolbjørn Nielsen
kredsformand**

INDELING AF DEN SKRIFTLIGE BERETNING I HOVEDAFSNIT:

| | |
|--|-----------|
| 1. BERETNING | 3 |
| CORONA: | 3 |
| LOKALAFTALE OG A20: | 4 |
| KONGRES: | 6 |
| BUDGET:..... | 7 |
| ARBEJDSMILJØ: | 8 |
| SAMARBEJDET MED ISHØJ KOMMUNE: | 8 |
| SKILSMISSEN FRA VALLENSBÆK KOMMUNE: | 9 |
| DET FORPLIGTENDE KREDSSAMARBEJDE – HOVEDSTADEN VEST: | 9 |
| FREMtidigt VIRKE: | 9 |
| KONTORETS ARBEJDE: | 10 |
| SKOLERNE: | 10 |
| ISFUGLEN: | 18 |
| KREDSSTYRELSEN BESTÅR AF: | 19 |
| ALDERSFORDELING:..... | 20 |
| 2. REGNSKAB: | 22 |
| 3. FORSLAG TIL FORRETNINGSORDEN: | 23 |

1. Beretning

Corona:

Corona blev igen i år det altoverskyggende tema! Det har for børnehaveklasselædere, lærere og konsulenter været et hektisk år, der har budt på stor omskiftelighed i arbejdsvilkår, anbefalinger og retningslinjer og har tæret på kræfterne. Der blev kæmpet med at få fjernundervisningen til at fungere, lærerne i gruppeordningerne og specialskolerne var på skolerne hele tiden og var udfordret af den udsathed og utryghed det medførte, og konsulenterne skulle i større omfang arbejde hjemme fra.

Skolerne i Ishøj genåbnede i marts måned som de sidste i landet på grund af det høje smittetryk, som har været kendetegnet ved kommunen gennem det meste af de sidste to år. Vi nåede dog knap nok at åbne, inden vi blev lukket ned igen, idet vi overskred grænseværdierne og atter måtte overgå til fjernundervisning for de flestes vedkommende.

Det blev et forsømt forår, med gradvis tilbagekomst, med vekslende inde og ude undervisning, inden den fulde genåbning kom i maj måned. I sidste øjeblik kom der afklaring på afgangsprøverne, så eleverne kunne gå til prøve på nogle vilkår, der i større grad afspejlede de seneste års undervisning. Det har man heldigvis taget hensyn til i bedre tid i indeværende skoleår.

Håbet var, at vi med vaccineudrulningen og testning kunne komme tilbage til en mere normal og stabil hverdag efter sommerferien og det begyndte også godt med ophævelse af alle restriktionerne i september.

Desværre steg smittetrykket atter ind i efteråret og vinteren og skolerne stod uden de redskaber, de havde haft inden sommerferien, hvilket medførte utryghed. Der blev indført Coronapas i kommunen og mulighed for dagpenge ved pasning af Coronasmittede børn, men da Omnikron gjorde sit indtog, betød det atter hjemsendelse til fjernundervisning – og ikke tidlig juleferie, som nogen fejlagtigt kom til at kalde det. Dette gjaldt dog ikke kollegaerne på specialskolerne og i gruppeordningerne, der undrede sig over, om smitten ikke gjaldt deres elever.

Heldigvis viste Omnikron sig ikke at være som frygtet, og vi åbnede op igen efter juleferien med hjemmetest og en eksplosion i smittede. Det betød et højt antal fraværende kolleger og elever på skolerne, hvilket gav pres på lærerressourcerne.

Igennem det seneste år har I, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter været gode til at bringe erfaringer og frustrationer videre til lederne og Ishøj Lærerkreds. Vi har flittigt brugt denne viden i vores dialog med kommunen, Hovedforeningen og medierne, hvor vi har oplevet, at denne viden har været værdifuld.

Erfaringerne fra de seneste år har også bragt noget positivt med sig, idet den øgede fleksibilitet, de mindre hold, to-lærer erfaringerne og færre forældre på skolerne, er blevet taget med videre i henholdsvis lokalaftalen, budgetforhandlingerne og ude i nogle skolebestyrelserne. Ligeledes kom der øgede frihedsgrader til skoleåret 2021/22, hvilket betød mulighed for at fravige bl.a. elevplaner og afkorte skoledagens længde. Dette forlyder uofficielt fra Hovedforeningens side at skulle blive forlænget til næste skoleår.

Det er med begrundet optimisme, at vi håber, at det kommende år bliver mindre præget af Corona, selv om tiden dog også har vist os, at det hurtigt kan ændre sig. Uanset om vi slipper for høje smittetal og restriktioner i det kommende efterår, kommer vi dog ikke uden om, at vi står med nogle elever, der på trods af en fortrinlig arbejdsindsats fra jer af, har haft to meget fragmenterede år både fagligt og socialt. Vi kender endnu ikke den sociale slagside, som der må formodes at være hos en del af vores elever, og hvad det får af konsekvenser.

Lokalaftale og A20:

I sidste beretning afventede vi, at vores lokalaftale skulle behandles politisk, hvilket den blev efterfølgende.

Arbejdet med at forhandle en lokalaftale for lærere og børnehaveklasseledere tog udgangspunkt i tilbagemeldingerne fra jer, og på den baggrund gik vi ind i forhandlingerne med en lang række af jeres ønsker til en lokalaftale. Første prioritet var at skabe større fleksibilitet og sikre gennemskuelige og rimelige/bedre rammer omkring forberedelsen. Vi var igennem hele processen i tæt dialog med tillidsrepræsentanterne, og havde disse prioriteringer som mål i forhandlingerne.

Det holdt hårdt, men vi lykkedes med at skabe en fleksibilitet der betyder, at fix- og flekstiden blev erstattet af tilstedeværelse med mening, hvor lærerne kan tage forberedelsen med hjem, så længe det ikke kolliderer med undervisning og planlagt mødeaktivitet. På forberedelsen forhandlede vi en faktor på 0,5 pr. times undervisning, der indeholder individuel og fælles forberedelse samt skole/hjemsamarbejdet og mindre kurser, der ikke er kendt, når opgaveoversigten laves. Det er fortsat muligt at få tildelt ekstra forberedelse efter drøftelse med sin leder.

Aftalen trådte i kraft ved skoleårets start i august og i forlængelse af aftalen kører ligeledes årshjulet for samarbejdssporet, der var en del af A20.

I dette årshjul har vi sammen med tillidsrepræsentanterne, skolelederne og forvaltningen haft første samarbejds møde om indhentningen og opsamlingen af fælles viden, der er en evaluering af samarbejdet og lokalaftalen. Indhentningen af viden er sket ved, at vi sammen med tillidsrepræsentanterne har afholdt faglig klub, hvor vi sammen med jer har samlet op på dette. Denne viden har

tillidsrepræsentanterne taget med til møde med skolelederne, hvor de sammen har udfyldt en fælles evaluering, hvor de beskrev det, der fungerede godt og dårligt og det de var uenige om. Alle skolers tilbagemeldinger blev efterfølgende samlet i et fælles dokument og præsenteret og diskuteret ved et fælles møde, hvor også den kommunale redegørelse blev præsenteret og drøftet. Det var nogle gode drøftelser, hvor holdninger og erfaringer blev delt, og det er forhåbningen, at dette på sigt kan medvirke til at styrke skolerne og samarbejdet.

Forvaltningen har i den forbindelse været åbne for at udvide kredsen, så også skoleledere og tillidsrepræsentanter deltager, hvormed flere kan kvalificere drøftelsen. Det giver ligeledes et godt afsæt og en fælles forståelse forud for de drøftelser tillidsrepræsentanterne og skolelederne skal have med grundlag for ledelsens prioriteringer, udarbejdelse af skoleplanerne og til sidst opgaveoversigterne.

Vi er fortsat i gang med første år med den nye arbejdstidsaftale og lokalaftalen, og vi håber, at samarbejdssporet på sigt vil føre til forbedringer af de pejlemærker, som foreningen har sat for A20 over de kommende år, og som skal give bedre skole og arbejdsvilkår:

- Lærerprofessionens faglighed afspejles i beslutninger og prioriteringer.
- Skoleledelse foregår i samarbejde med lærerkollektivet og TR.
- Bedre ressourcegrundlag på skolerne ved at løfte debatten til kommunalt niveau.
- Der er et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse for den enkelte lærer.
- Tillidsrepræsentanten organiserer skolens lærere.

Kongres:

Årets kongres var en 3 dages kongres og dermed en lang kongres, hvor formandens beretning skulle debatteres, hvilket man havde valgt at gøre ved at dele beretningen op i nedenstående temaer:

- Lærerprofessionen
- Folkeskolens udvikling
- Rammer om folkeskolen
- DLF som organisation
- Overenskomst
- Arbejdsmiljø
- Samfundet

Beretning, såvel som de indbudte talere, Jacob Bundsgaard og Pernille Rosenkrantz Theil, bar præg af det nye samarbejde og de nye vinde, der er omkring folkeskolen. Dette på baggrund af A20 og samarbejdssporet omkring denne aftale, hvor man særligt centralt i foreningen oplever en helt anden tilgang til Danmarks Lærereforening, der står i skrap kontrast til tiden fra 2013 til nu.

Samarbejdet og hvad det skal ende ud i, blev naturligvis diskuteret og vigtigheden af, at alle medlemmer oplever konkrete forbedringer og at de nye vinde endnu ikke gør sig gældende helt ude på skolerne, hvilket der blev anerkendt af formanden.

De væsentligste pointer fra temadrøftelserne og det som er taget med videre i foreningens arbejde var:

- Inklusionsudfordringerne, som det over en bred kam, er det der udfordrer og presser lærerne mest.
- Arbejdsmiljøet og herunder spørgsmålet om, hvordan man som lærer kan holde til et helt arbejdsliv.
- TR's vilkår der er pressede over hele landet, og som er helt afgørende for medlemmernes hverdag.
- Fortsat fokus på de mindre medlemsgrupper, som har oplevet at blive hørt og involveret markant mere de sidste par år.
- Arbejdet i FH, der fortsat er nyt, fyldte i forhold til, hvad det overordnede mål er og hvordan vi kan bidrage til dette, og hvordan FH forventes at kunne bidrage til at støtte den offentlige sektor.

Foruden denne drøftelse var der afsat meget tid til en drøftelse af, hvorvidt digital dannelse skulle tilføjes som et selvstændigt punkt i foreningens principprogram, der er et politisk papir til internt brug i foreningen. Efter en hel dags

palaveren, nedstemte kongressen det ændringsforslag, hvilket kunne tolkes som om, at det i forvejen er omfattet i de eksisterende principper.

Budget:

Budgetprocessen for budget 2022 blev noget anderledes end hidtil, idet et flertal i Byrådet havde besluttet, at forhandlingerne skulle foregå på en ny måde, idet den daværende borgmesters mandat havde ændret sig. Det betød en mere presset og uforudsigelig proces.

Ishøj Kommune havde i første omgang udarbejdet et sparekatalog på knap 26 mio. kr., hvoraf der dels skulle bruges 4. mio. kr. til at dække det stigende antal ældre i kommunen, som der i servicerammen ikke var plads til. Herudover var der de politiske prioriteringer, som det resterende spareforslag skulle give mulighed for.

Efter vi havde indgivet hørings svar og været i dialog med flere af de politiske partier, endte det ud med, at besparelserne på dansk som andet sprog, modersmålsundervisning samt voksenspecialundervisning blev udeladt. På konsulent siden nedlagde man en stilling som IT-konsulent, der blev vakant ved årsskiftet. Heldigvis blev der på andre områder også prioriteret midler til skoleområdet, idet der fra næste skoleår afsættes midler til tolærerordninger i dansk og matematik i 1.-3. klasse på alle skoler for at styrke elevernes læring og trivsel, og i samme ombæring åbnes der op for at forkorte skoledagens længde for at kunne konvertere nogle af timerne hertil.

Samlet set endte byrådet ud med at realisere 17,2 mio. kr. ud af de præsenterede 22,15 mio. kr., der endte med at være i sparekataloget. Ud af disse blev der indført nye serviceudgifter for 13,3 mio. kr., hvoraf tolærerordningen i 2022 udgør 1 mio. kr. og i overslagårene 2 mio. kr. årligt.

På trods af den ordrette ordlyd i aftalen sagde, at det skulle medføre, at to uddannede lærere nu samtidigt vil deltage i undervisningen i dansk og matematik i de mindste klasser på alle vores folkeskoler, så blev udmøntningen anderledes.

Det nye Børne- og Undervisningsudvalg valgte i januar en model, hvor udgangspunktet er, at ressourcerne skal gå til to-lærertimer, men at det kan være en pædagog, hvis det vurderes fagligt mest hensigtsmæssigt.

Midlerne fordeles ligelige mellem skolerne efter antal indskolingsklasser og midlerne fordeles på baggrund af en behovsvurdering foretaget mellem ledelsen og skolens læse- og matematikvejleder.

Byrådet, såvel som vi, kommer til at følge op på, hvordan udmøntningen forløber og at de går til selve formålet: At styrke fagligheden!

Tillidsrepræsentanterne er allerede i dialog med skolelederne omkring dette i forbindelse med planlægningen af de kommende skoleår og vi opfordrer samtidig til, at man til præsentationen af skoleplanen spørger ind til dette.

Arbejdsmiljø:

Arbejdsmiljørepræsentanterne har også i år haft rigeligt at se til, med et presset arbejdsmiljø som konsekvens af Coronaen og ikke mindst det høje antal smittede.

Det har været vigtigt, at man såfremt man er blevet smittet på arbejdspladsen, eller at det kan anskueliggøres, at det er blevet anmeldt af hensyn til evt. senfølger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har som tillidsrepræsentanterne gjort en stor indsats ude på skolerne i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø og finde løsninger i trioerne.

Samarbejdet med Ishøj Kommune:

Vi har fortsat faste møder med centerchefen, hvor vi orienterer hinanden og drøfter aktuelle sager og tanker. Mødekadencen er i 2022 sat op til hver anden måned. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanternes tilbagemeldinger og vores løbende dialog om forholdene på skolerne og de henvendelser vi får på kontoret, eller når vi er ude på skolerne, er meget værdifulde.

Samarbejdet med forvaltningen har ligeledes medført, at vi afholder samarbejds møder med tillidsrepræsentanterne og skolelederne om A20 og skoleårets planlægning, som skal give en fælles forståelse og være en platform for den videre udvikling af samarbejdet.

Foruden samarbejdet med forvaltningen, har kommunalvalget betydet, at der signaleres en anden tilgang til samarbejdet med Ishøj Lærerkreds, hvor viljen til politisk dialog og få et bredere beslutningsgrundlag, umiddelbart tegner godt.

I hovedudvalget har vi et godt samarbejde og særligt, hvor kommunaldirektøren fortsat viser vilje til at udvikle og styrke samarbejdet. Der er en god stemning til møderne og meninger kan brydes og perspektiver udvides på begge sider i en ordentlig atmosfære.

Den årlige temadag for tillidsrepræsentanterne i hele kommunen var i år med deltagelse fra hele direktionen, hvor de kunne høre, hvad der rør sig i organisationen og svare på konkrete spørgsmål, hvilket blev godt modtaget.

Vi har et fælles fokus på, hvordan vi sammen fortsat kan styrke og udvikle samarbejdet, og hvilke dagsordner der er oplagte. Aktuelt er der planlagt at arbejde med rekruttering og fastholdelse bredt i kommunen, idet det allerede nu er et problem, og umiddelbart kun bliver værre de kommende år.

Vi har netop afsluttet et samarbejde med forvaltningen om, hvordan vi sikrer nyuddannede en god start på lærerlivet, hvor en arbejdsgruppe bestående af forvaltningen, Ishøj Lærerkreds, skoleledere og dygtige kollegaer, har udarbejdet et oplæg, der skal udmøntes i mentorordninger i de lokale MED-udvalg ude på skolerne.

Skilsmissen fra Vallensbæk Kommune:

I forbindelse med udligningsreformen sidste år blev det besluttet, at det forpligtende samarbejde mellem Ishøj og Vallensbæk Kommune skulle ophøre. Det betød for vores område virksomhedsoverdragelse af Kirkebækskolen og et større antal konsulenter, der trådte i kraft d.1.1.2022. Forud for dette har Ishøj Lærerkreds deltaget i et dialogforum på tværs af kommunerne, hvor vi løbende har talt om de forhold, der har skullet tages hånd om frem mod denne dato. Det har været et godt forløb og det er vores opfattelse, at det har medvirket til, at processen har været relativ problemfri.

Vi har ud over de kollegaer og funktioner, der overflyttes til Vallensbæk haft fokus på de tilbageværende kollegaer på rådhuset og at bibeholde en bæredygtig faglighed og specialisering. Dette vil vi ligeledes have fokus på fremover.

Det forpligtende kredssamarbejde – Hovedstaden Vest:

Samarbejdet med de andre lærerkredse i Hovedstaden Vest er godt, og der er blevet nedsat sagsbehandlernetværk samt A20-arbejdsgruppe, der skal medvirke til at styrke arbejdet lokalt.

Der plejer at blive afholdt en årlig Arbejdsmiljødag for TR, AMR og skoleledere, som sidste år blev aflyst grundet restriktionerne, men i år bliver den afholdt til efteråret.

Jeres virkelighed, erfaringer og løsninger på de mange udfordringer, som Coronarestriktionerne har medført, har ligeledes været fast punkt her og på den baggrund har vi kunne videns dele og sparre om løsninger og ligeledes klæde vores hovedstyrelsesmedlem på, så Anders Liltorp har kunnet bringe jeres virkelighed med ind til hovedstyrelsesmøderne.

Fremtidigt virke:

I det år vi kigger ind i, bliver arbejdet med A20 en af de vigtigste opgaver. Vi skal have styrket og udviklet samarbejdet yderligere på skole, forvaltnings- og politisk niveau, så vi kan skabe de bedst mulige rammer og vilkår for at drive skole og levere god undervisning til glæde og gavn for eleverne og forældrene i Ishøj Kommune.

Det er vores intention, at vi ved at styrke dette, vil have de bedst mulige forudsætninger for at kunne rekruttere og fastholdelse uddannede lærere og børnehaveklasseledere, som i de næste mange år, bliver en massiv udfordring.

Det bliver ligeledes helt afgørende at sikre, at konsulenternes arbejdsvilkår som minimum kan holde samme niveau som inden ophøret af det forpligtende samarbejde, hvilket vi vil følge op på hen over året hen mod budget 2023.

Inklusions og specialundervisning er ligeledes et område der fylder. Både i klasseværelserne og i budgetterne er dette en udfordring, og det at finde

løsninger, der sikrer, at elever med særlige behov bliver tilgodeset, uden at det bliver på bekostning af klassefællesskaberne, er en vigtig opgave.

2-lærerordningen kommer også til at fylde og vi skal følge op på den, idet håbet er at få dette udvidet og prioriteret, såfremt det viser sig som en succes.

Sidst men ikke mindst er der medlemsarrangementer, hvor vi arbejder på at få afholdt den udskudte pensionsaften, et medlemsarrangement i en biograf til efteråret i samarbejde med L&S Bank. Herudover har vi inviteret forvaltningen, skolelederne og Børne- og Undervisningsudvalget med til vores medlemsweekend, for at initiere, dialog og samarbejdet om skoleudviklingen, som vi efterfølgende vil overveje, hvorvidt vi kan gøre mere af, hvis det viser sig som en succes.

Kontorets arbejde:

Kasserer og næstformand, Véronique Beugras fik nyt job i Herlev pr. 1. august 2021 og John Simoni, Strandgårdskolen blev ved en ekstraordinær generalforsamling valgt som kasserer og næstformand.

Kredskontoret har, trods Corona, været bemanded hele det seneste år og der har været stor travlhed med mange medlemshenvendelser og personsager m.m.

Skolerne:

Strandgårdskolen:

Året har selv følgelig været præget af Covid19. Mange smittede elever og ansatte og til tider stor bekymring og frustration hos medarbejderne. Jeg har i den forbindelse haft et godt samarbejde med AMR og ledelse. Det er min klare opfattelse, at ledelsen har gjort, hvad den kunne for at beskytte de ansatte så meget som muligt inden for de rammer, som de forskellige retningslinjer tilsagde. Der har dog været stor frustration og utryghed hos ansatte i gruppeordningerne, der jo har skullet varetage undervisning i hele perioden. Både Kris og jeg har flere gange forsøgt at "råbe DLF op", for at få dem til at prioritere forholdene for ansatte inden for specialområdet højere.

Skoleåret var også præget af den nye arbejdstidsaftale A20, som blev forhandlet på plads i starten af året. Vores lokalaftale kunne selvfølgelig være bedre, men jeg er overbevist om, at vi fik det højest opnåelige.

Skoleårets planlægning kom sent i gang, fordi arbejdstidsaftalen blev forhandlet så sent på plads. Der var ikke den store involvering af medarbejderne dels på grund af tidspunktet, men i høj grad også på grund af Covid19, der umuliggjorde fysiske møder. Ledelse og jeg har aftalt en anden køreplan for i år, hvis det bliver muligt.

Med hensyn til selv arbejdstidsaftalen, så er stort set alle lærere glade for at være sluppet for den rigide tilstedeværelsespligt. Til gengæld viste de første opgaveoversigter, at de fleste lærere faktisk skulle undervise en time mere end

under Lov 409. Det lykkedes i samarbejde med ledelsen at sørge for, at ingen lærere fik flere undervisningstimer end de havde haft året før.

Men dette viser jo, at på trods af hovedforeningens begejstring for A20, så er det jo stort set bare en fortsættelse af Lov 409, bare uden tilstedeværelsespligt. Vi har haft nogle opsigelser, dels fra lærere, der er gået på pension, men også fra lærere, der har fundet noget bedre.

Vi har også nogle nyansættelser. Desværre var der en af disse, en nyuddannet, der i løbet af den første måneds tid gik ned med stress, og efterfølgende blev opsagt.

Med udgangen af året fik den ene viceskoleleder nyt job, og der er ansat en ny der starter 1. marts.

John Simoni - TR

Gildbroskolen:

Dagligdagen på Gildbroskolen har igen i år været præget af Covid-19. Jeg er stolt af, at vi som medarbejdere holder humøret højt og giver en ekstra hånd.

Min vigtigste opgave som TR er at varetage medlemmernes interesse og støtte og vejlede om bl.a. rammerne for arbejdet. En af mine opgaver er at være talsperson og bisidder for mine kollegaer over for ledelsen. Det har givet flere samtaler med ledelsen, som har været af svingende kvalitet.

Den nye afdelingsstruktur med 2 afdelinger i stedet for 3 har skabt flere ting, som har været svære at få til at hænge sammen. Opgaver, som normalt har været planlagt på forhånd, er blevet lagt ud til afdelingerne, og nogle er ikke blevet varetaget af nogen fra starten af året.

Ledelsen mente, at de selv kunne løse viceskoleleder Lykkes opgaver under hendes orlov som plejemor. Efter noget tid blev det klart, at særligt udskolingen krævede handling. Derfor er Lonni pt. konstitueret afdelingsleder.

Efter en anderledes fagfordeling blev ledelse og jeg enige om, at fagfordelingen i 2022 skal være mere gennemsigtig og give bedre beskrivelser på opgaveoversigterne. Derfor holder ledelse og TR-suppleant og jeg månedlige møder, hvor vi sparrer om den kommende proces og om implementeringen af den nye lokale arbejdstidsaftale.

Faldende elevtal og nedlæggelsen af speciel- og O. klasser resulterede i, at to lærere blev forflyttet i juni 21. Begge blev tilbudt stillinger på andre skoler i Ishøj, men ingen af dem har valgt at blive i deres job efter forflytningen.

Med naturlig afgang sagde vi farvel til Nauja, der gik på pension. Endvidere har to af vores fysik/kemi-lærere, Elise og Véronique, fået nye job, og vi har i stedet fastansat Tulay og Søren.

Kirsten er blevet ansat som timelærer i fransk. Maria blev fastansat, men valgte at forlade sin stilling inden for den første måned. Sidst har vi ansat Therese som tysklærer og vikar i forbindelse med en sygemelding.

Lykke blev opsagt i sin stilling som viceskoleleder, efter at hun fik afslag på sin ansøgning om forlængelse af sin orlov fra skolen. 1. marts begynder en ny viceskoleleder, og jeg ser frem til samarbejdet med et større ledelsesteam.

Som TR har jeg igen i år haft en del samtaler med kolleger, der føler sig frustrerede over opgaver og over tonen på arbejdspladsen. Jeg har i den forbindelse nydt godt af samarbejde og sparring med Leif som AMR. Jeg står altid til rådighed med individuel vejledning og støtte til professionelle eller personlige problemstillinger.

Tobias Basse - TR

Vejlebroskolen:

Årets fagfordeling startede fint og åbent, men der er stadig et ønske om større åbenhed i slutfasen, hvor de sidste knuder skal løses. Vi mener, at vi kan hjælpe med at finde løsninger, når vi er flere der ser på problemerne sammen. I dette skoleår har vi haft 3 børnehaveklasser og det ser ud til at vi også får det i 22/23.

Vi har igen i år ansat Teach First lærere - som vi har haft god erfaring med - dette år 3 personer.

Ledelsen har sammensat et lille mentorkorps, der giver ekstra støtte til de nyansatte via fælles "samtalemøder".

Fra skoleårets start havde vi stadig 3 lærere på barsel og i løbet af året er endnu 5 gået på barselsorlov. Det har givet ret store udfordringer at få dækket alle fag i skemaet, fordi det endnu engang har været svært at rekruttere nye lærere, så der er trukket godt på de tilbageværende kollegers fleksibilitet og overskud. På den anden side er det jo godt, at den lavere gennemsnitsalder på skolen slår igennem med nye børn til fremtidens skole.

Vi har nyvalg til AMR i januar 22 - da denne funktion også er ramt af barselsorlov.

Ultimo september var hele skolens personale inviteret på internatkursus på Konventum i Helsingør. (oprindeligt planlagt til sidste skoleår, hvor det ikke lykkedes at gennemføre grundet Covid19).

Pædagoger og lærere fik en god introduktion til Co-Teaching og tid til at planlægge uv.forløb med 2 voksne. Det var dejligt at være sammen til intensivt arbejde og senere aftenhygge.

Der var rigtig god stemning og det blev starten på en bølge, som stadig skvulper, fordi der i årets fagfordeling var afsat tid til undervisningstimer med 2 voksne: 1 lærer + 1 pædagog eller 2 lærere. Mange klasser har gennemført spændende samundervisning til gavn for eleverne.

Corona igen, igen

Vi har jo efterhånden vænnet os til afstand/håndvask og sprit, men alligevel blev undervisningen også forstyrret igen i år.

Først med en jule-nedlukning og så da vi kom retur hærgede Omikron!!

I januar 2022 har Coronavarianten mere end halveret elevtallet i flere af skolens klasser og gjort det svært at dække alle skemaer pga. lærere - og pædagog fravær.

Det har også været rigtig ærgerligt, at mange "ud af huset" aktiviteter er blevet aflyst, da de er vigtige for både elevernes undervisning og trivsel.

Coronaen fik også sat en stopper for årets julefrokost, som normalt er en god "fest" hvor lærere og pædagoger hygger sig sammen. Trivslen i personalegruppen kommer også under pres, når vi ikke kan være sammen i større grupper.

Alice Taasby - TR

Vibeholmskolen:

2021 blev ikke just det Coronafrie arbejdsår, som nogen måske havde håbet på.

Det har atter været præget af Corona, som har fyldt i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Gennem samarbejde mellem ledelse, tapper, pædagoger og lærere er der blevet skabt nogle rammer, som har hjulpet på den mærkelige situation, vi er i. Derfor er vi kommet igennem den svære periode med mindst mulig belastning, bekymringer og noget der skulle ligne en normal skoledag mest muligt.

Blandt lærerne blev udfordringerne og de mange omstillinger taget imod uden at kny, således at et sort bælte i omstillingsparathed efterhånden må være opnået. Onlinemøder, aflysninger af planlagte besøg, sociale arrangementer mv. har stået i kø med efterfølgende træthed over den uoverskuelige situation. Det lykkedes dog at afholde en pædagogisk dag lørdag d. 13. november for det pædagogiske personale i skole og SFO. Det overordnede emne var "følelsesmæssige belastninger" samt håndteringen af disse. Janni Bang holdt oplæg, som gav meget stof til eftertanke.

Hjemsendelserne har fortsat påvirket trivslen og det faglige udbytte hos eleverne - nogle naturligvis mere end andre. Der blev heldigvis lavet en ordning for afgangseleverne, hvor årskaraktoren kunne erstatte afgangsprøve-karakteren, såfremt denne var dårligere. Det blev der taget godt imod, uden at det gik ud over elevernes motivation for prøverne. Vi håber, at der også bliver taget hensyn til årets afgangselever, hvis skolegang i udskolingen i høj grad har

været præget af onlineundervisning og anden påvirkning grundet Covid-situationen.

Ellers har det været året, hvor lokalaftalen mellem Ishøj Lærerkreds og Ishøj Kommune skulle implementeres på skolen. Dette er sket efter god og grundig dialog mellem skoleleder og TR med henblik på forventningsafstemning og opmærksomhedspunkter. Meningsfyldt tilstedeværelse og en mere gennemskuelig opgaveoversigt samt grundigere dialog om denne, er nogle af de dele, der er blevet taget godt imod. Den lokale udmøntning er noget, vi løbende evaluerer.

Vi har fortsat jævnlige møder mellem skoleleder og TR/AMR - i udgangspunktet ugentligt, men Corona-travlheden har selvfølgelig også haft indflydelse her.

Skolens 3-i-1-måling kom i slutningen af året og så meget fin ud med fremgang på stort set alle parametre i forhold til målingen fra 2018. Vi kommer til at dykke ned i svarene og være nysgerrige på udvalgte punkter, som vi gerne vil have endnu højere op, men også med henblik på at bibeholde de ting, der giver et positivt udslag.

Benjamin Olsson Nielsen – AMR og Morten Risager – TR.

Ishøj Skole:

Året 2021 blev igen et år der var i Coronaens skygge. Den påvirkede alle på mange områder, ikke mindst her i Ishøj. Mundtlige eksaminer blev nedskaleret, undervisningen fortsatte længere for 9. klasse, arrangementer blev aflyst, ja det var en helt anden hverdag. Da vi vendte tilbage efter sommerferien troede/håbede vi, at det var tilbage til en normal hverdag. Det blev det som bekendt ikke, efterhånden som efteråret meldte sig, steg smitten voldsomt og lærernes utryghed voksede. Det var med stor undren, at mange andre faggrupper var nødsaget til at arbejde hjemme, imens vi skulle være på en arbejdsplads, der stod for en meget stor del af smittespredningen. Sidst på året sprang så en bombe - en ny variant dukkede op, så 2021 afsluttedes også med hjemsendelse af eleverne. Dette blev igen klaret til UG med kryds og slange.

I det forgangne år har vi sagt farvel til en lærer, der ønskede at fratræde sin stilling af personlige årsager, endvidere skulle der oprettes to førsteklaser. Vi skulle derfor have to nye kolleger på skolen. Vi fik, trods et snævert ansøgerfelt, ansat to erfarne lærere. De få kvalificerede ansøgere ser desværre ud til fortsat at blive den virkelighed, vi fremadrettet kommer til at agere i, hvis ikke arbejdsforholdene i Ishøj skolevæsen gøres mere attraktive.

På personalefronten har der også i indeværende år været løbende omvæltninger, hvor det til tider har været nødvendigt at tænke kreativt, for at få lukket nogle huller, når kolleger af forskellige årsager skal være væk midt i skoleåret

eller rammes af længerevarende sygdom. Disse udfordringer blev atter i udstrakt grad klaret ved, at lærerne i en periode har påtaget sig et øget timetal. Det er jo ikke mindst en udfordring at tiltrække kvalificeret arbejdskraft for kortere perioder - især i løbet af skoleåret.

Der var også i 2021 indskrevet så mange børn i den nye børnehaveklasse, at den måtte deles i to. Dette betyder, at der ikke er plads i det nye indskolingshus til hele indskolingen. Dette er en problematik, der ifølge prognoser for børnetallet, ser ud til at blive større i de kommende år.

Kommunalbestyrelsen har heldigvis fået øjnene op for pladsmanglen, og har afsat midler i budgettet for de næste to år til en udvidelse af Ishøj skole, så vi fremadrettet kan have indskolingen samlet.

Personalet på Ishøj Skole var, som alle andre lærere, stadig "trætte" på grund af arbejdspresset. Ledelsen viste også i 2021 en forståelse over for kolleger, der føler sig ekstra presset, og har forsøgt at give disse lidt luft i hverdagen.

Arbejdstiden er stadig en af de væsentligste faktorer til, at medarbejderne føler, at de har en yderst stresset hverdag. Dette skyldes bl.a. den manglende tid til individuel forberedelse og det store antal øvrige arbejdsopgaver og ikke mindst de mange gårdvagtstilsyn. Disse gør, at det er en meget komprimeret hverdag med meget lidt luft. Det har dog lettet lidt på hverdagen, at der blev indgået en lokalaftale, der gav mere frihed til selv at planlægge, hvornår forberedelsen lægges - det er blevet lidt nemmere at få familie og arbejde til at hænge sammen.

Det at der er kommet timer på større opgaver i opgaveoversigten, samt at der er en sammenhæng imellem antallet af undervisningstimer og et minimum på 50% af undervisningstallet til forberedelse, er et skridt på vejen mod en større gennemsigtighed, mht. sammenhæng mellem arbejdsopgaver og afsat tid til disse, for den enkelte. Der var jo også i aftalen en mulighed for at afsætte yderligere forberedelsestid, hvis ledelsen fandt dette nødvendigt. Dette er sket i enkelte tilfælde på Ishøj Skole.

Det stigende antal inkluderede elever, øger endvidere behovet for ekstra ressourcer, hvilket ikke altid kan honoreres, dette presser også de involverede lærere voldsomt. Der er et stort ønske fra lærerne om, at dobbelttimer i indskolingen bliver varetaget af læreruddannede, da det er opfattelsen, at dette giver eleverne det bedste og største faglige løft. Det vakte derfor stor tilfredshed, da Byrådet vedtog, at der fra næste skoleår og to år frem skulle være to lærere i indskolingen i dansk og matematik - budgettet viser dog, at det ikke er i alle timer, samt at det ikke altid behøver at være to lærere. Fravigelsen er heldigvis blevet præciseret som en undtagelse.

Ledelsen på skolen er lydhøre overfor lærernes ønsker om mere luft i dagligdagen. De har derfor igen i år, for at lette "presset", nedsat antallet af lærer- og personale møder.

Alle på Ishøj Skole har også i år - efter udleveringen af opgaveoversigten – været inde hos skolens ledelse, hvor det var muligt for medarbejderen, at komme med kommentarer til opgaveoversigten. Dette førte efterfølgende til mindre justeringer af arbejdsopgaver i nogle af lærernes opgaveoversigter.

TR-rollen har også i det forgangne år, båret meget præg af en individuel vejledning og støtte i forbindelse med personlige problemstillinger, men har også i udstrakt grad været påvirket af problematikker udløst af Corona. Når disse problemstillinger har involveret ledelsen, har det også i indeværende år foregået ved en positiv og konstruktiv dialog.

Claus Rasmussen – TR og Merete Westerdal – TR-sup.

Skolen på Ishøjgård:

De nye visioner for skolen og generelt for gården er sat i værk og vi ser arbejdet, som en proces, der tager tid at gennemføre. Med den nye leder, som blev ansat og ledelsesstruktur som blev effektueret på Ishøjgård i 2019, var visionen blandt andet at samle Ishøjgård, så der kunne arbejdes tværfagligt mellem afdelingerne. En måde at kunne mærke det på, på skolen, er den samlede indsats mellem afdelingerne omkring eleverne. Der har sågar været flere netværksmøder hvor skolen, familieværkstedet og aflastningen har været repræsenteret. Samtidig har vi i løbet af året også haft temadage for hele Ishøjgård, som har handlet om, hvordan man på et mikroperspektivt niveau kan komme tættere på hinanden socialt og fagligt.

Vi har længe været optaget af de narrative fortællinger og nysgerrigheden i eleverne. Der er børnesamtaler på skolen, som understøtter arbejdet. Nogle har flere børnesamtaler og kontinuerlige- og andre har fået taget første spadestik i form af bevidningsbreve. Af den årsag har vi haft Martin Nevers fra Dispuk ude på skolen og holde et foredrag omkring narrative fortællinger. Vi havde vores første internat for hele skolen i september 2021, hvor Martin også var inviteret til at følge op på de igangværende processer omkring narrative fortællinger.

De fysiske rammer på Ishøjgård har også fået en kærlig hånd. Vores Madhus er blevet istandsat og blevet et mere indbydende rum med dets nye farver, akustik og de bløde siddepladser tiltrækker både voksne og børn. Samtidig er der blevet arbejdsstationer for eleverne (rumskibe) til en del elever. Indeklimaet er blevet forbedret i et af teamene og lokalerne er blevet ryddet og istandsat. Der er blevet bestilt en del materialer til musiklokalet, som også er nyindrettet og der er købt nye materialer ind til vores fysioterapeut.

I august 2021 fik vi ansat 3 nye medarbejder. Vi har sagt farvel til Kirsten som var lærer og TR, hun er gået på pension. TR-posten er overtaget af Rezzan og

i hendes stilling har vi ansat Asbjørn i team 3. I samme team har vi fået ansat Christoffer. Det virker til, at de er faldet godt til på skolen. Vi har samtidig fået ansat en fysioterapeut, som varetager en del opgaver på tværs af teamene. Her virker det også til at samarbejdet fungerer. Vi har desværre måtte acceptere en opsigelse af en dygtig pædagog december 2021 og har slået stillingen op, grunden til opsigelse er bedre løn samt et job tættere på egen bopæl.

TR-rollen er rimelig ny og uddannelsen er påbegyndt og der har været et enkelt aflyst faglig klub møde. Udover løntjek og andre små opgaver har det været lige til.

Som alle andre skoler har vi også været igennem en periode med stærkt fravær, grundet Covid-19. Første bølge på hele Ishøjgård var oktober 2021 og anden bølge januar 2022. Der har været kollegaer med længere sygefravær end andre. Vi har været udfordret på vikardækning. Det mandskab som har været tilbage, har været nødsaget til at være sammen med de børn, der ikke blev hjemsendt.

Rezzan Sütcü - TR

Pensionistarbejdsgruppen:

Arbejdsgruppen består af:

Johannes Andresen, Svend Christensen, Alice Giltoft, Birgit Hansen, Peter Dam Larsen, Leif Nielsen og Gitte Tøjberg.

I 2021 har der været 2 arrangementer for kredsens pensionister.

Sommerturen gik til Carlsberg Byen, hvor 2 tidligere medarbejdere stod for rundvisning i Carlsbergs fortid, nutid og fremtid. Efterfølgende spisning i Carls Øl- og Spisehus.

Juleturen gik til Vejleå Kirke i Ishøj med rundvisning i kirken, hvor Peter Brandes har stået for al udsmykning. Efterfølgende spisning på Cafe A.

Kredsen er vært for sommerudflugten (dog en deltagerbetaling på 100 kr.). Ved øvrige arrangementer betaler kredsen entre og rundvisning, mens medlemmerne selv betaler frokost og drikkevarer.

Generalforsamlingen blev afholdt i forbindelse med sommerudflugten. Der var stor tilfredshed med arrangementerne. Der blev indhentet forslag til kommende arrangementer.

Else Nielsen og Birgit Hansen, (som er kreds 18's repræsentanter i Hovedstaden Vest), orienterede fra fraktion 4, Hovedstaden Vest møde:

Jørn Kokkendorff er fraktion 4's medlem i Hovedstyrelsen. På årsmødet blev Kaja Eggers Rasmussen genvalgt som kongresdelegeret. På møde for fraktion 4, Hovedstaden Vest blev Søren Frederiksen, Birger Nielsen, Jette Sulsbruck og Anders Bredsdorff valgt til årsmøderepræsentanter.

Ny regel for kontingentfrihed: Man bliver automatisk kontingentfri 12 år efter opnåelse af folkepensionsalder.
Pensionistkurser tilbydes igen i 2022.

Isfuglen:

Februar 2021:

- Genåbning af 0.-4. klasse
- Lokalforhandlingerne
- Indefrosne feriemidler og barsel
- Opløsning af det forpligtende samarbejde med Vallensbæk Kommune

Marts 2021:

- Lokalaftale

Marts 2021:

- Lærermillionerne
- Lokalforhandlingerne
- OK21
- Suppleringsvalg til Hovedstyrelsen
- Vaccinering af frontpersonale

Juni 2021:

- Forpligtende samarbejde
- Planlægning af kommende skoleår
- Endnu en hjælpepakke
- Ekstraordinær generalforsamling
- Ferievarsling
- Kredskontoret i ferien
- Regler vedr. ansøgning om kontingentnedsættelse.

Oktober 2021:

- Corona
- Budget 2022

- Lærernes Dag
- Evaluering af A20 og lokalaftalen
- Øgede frihedsgrader
- HovedMED
- Kongres 2021
- Efterårsferien
- Løntjek

Isfuglene kan læses hér: <https://kreds18.dk/kreds-18/isfugle>

Kredsstyrelsen består af:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| • Kris Kolbjørn Nielsen | Kredsformand |
| • John Simoni | Næstformand og kasserer |
| • John Símoni | TR på Strandgårdskolen |
| • Alice Taasby | TR på Vejlebroskolen |
| • Tobias Basse | TR på Gildbroskolen |
| • Morten Risager | TR på Vibeholmskolen |
| • Claus Rasmussen | TR på Ishøj Skole |
| • Rezzan Sütcü | TR på Ishøjgård |

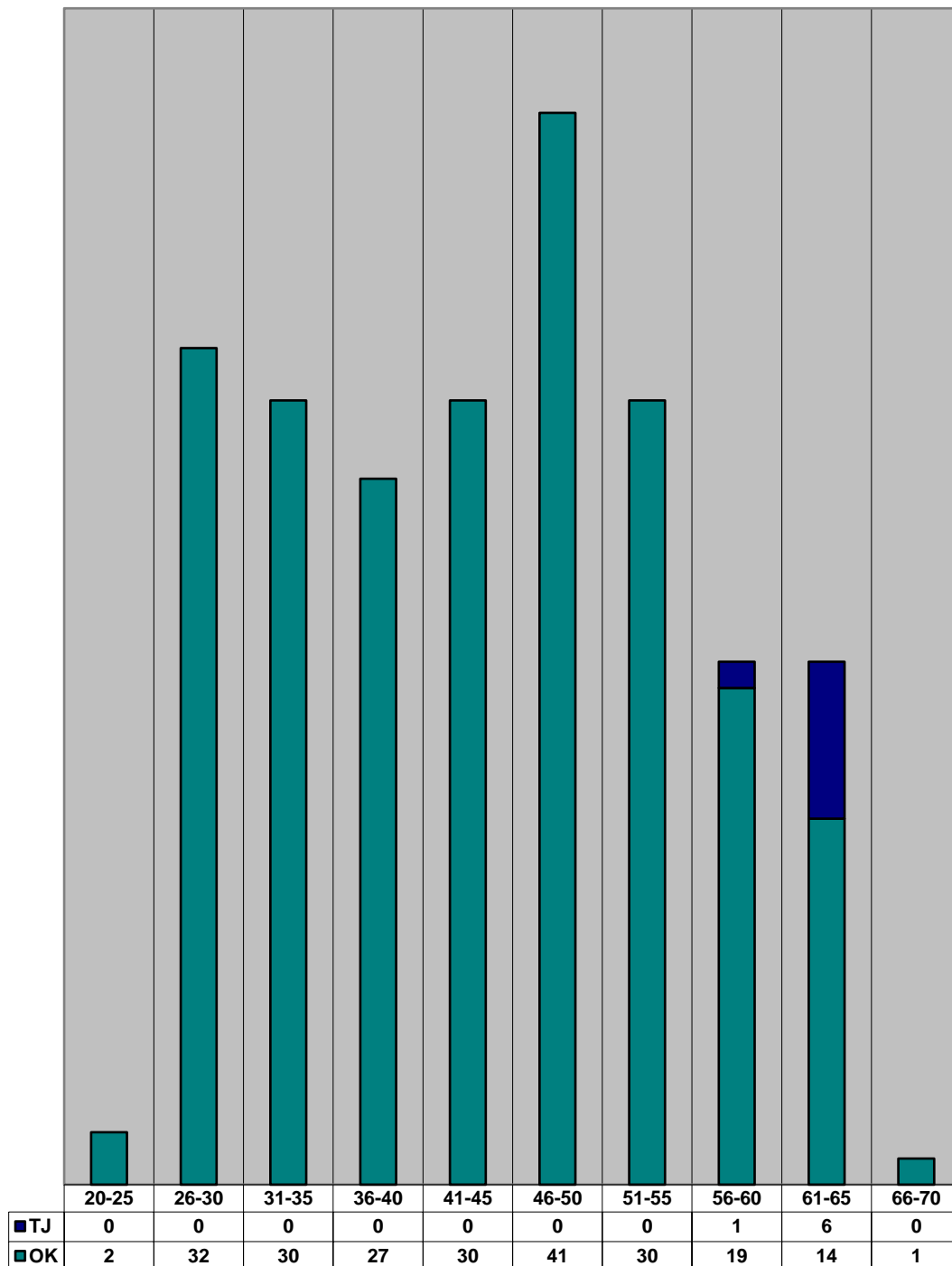
Derudover har TR fra CBF, Annemette Rasch mulighed for at deltage i kredsstyrelsens møder.

Det daglige arbejde varetages af FU, som består af formand og næstformand/kasserer.



Aldersfordeling:

Aldersfordeling for lærere og børnehaveklasseledere pr. 1-2-22:



TJ-mænd: 7
OK-ansatte: 226
I alt: 233

2. Regnskab:

Selve regnskabet er blevet forsinket i år og kommer først med i udsendelsen af bilag.

| <u>Udvikling i medlemstal:</u> | <u>Ultimo 2021</u> | <u>Ultimo 2020</u> | |
|--|--------------------|--------------------|----|
| Antal medlemmer fraktion 1: | 223 | 251 | |
| Antal medlemmer fraktion 2: | 13 | 12 | |
| Antal medlemmer fraktion 4: | 103 | 102 | |
| Antal medlemmer fraktion 6: | 1 | 0 | |
| Antal medlemmer i alt: | <u>340</u> | <u>365</u> | |
| <u>Til- og afgang:</u> | | | |
| Udmeldelse af kreds 18*: | 53 | 34 | |
| Indmeldelse i kreds 18: | <u>24</u> | <u>34</u> | |
| Årets til- og afgang: | <u>-25</u> | <u>0</u> | |
| Kontingentnedsættelse/-fritagelse er i året 2021 bevilget til 76 medlemmer. | | | |
| <u>Begrundelse af orlovstype kan specificeres således:</u> | | | |
| Barsel på dagpenge | 50 % | 10 | 6 |
| Orlov u/løn | 100 % | 1 | 1 |
| Ledig/dagpenge | 50 % | 14 | 14 |
| Ny dimitterede | 100 % | 7 | 6 |
| Startmedlemskab | 50 % | 11 | 6 |
| Andet | 50 % | 5 | 5 |
| 75 år | 100 % | 28 | 30 |
| Kontingentnedsættelser i alt: | <u>76</u> | <u>68</u> | |
| <u>Udmeldte fordelt på skolerne *:</u> | | | |
| Vejlebroskolen: | 1 | | |
| Gildbroskolen: | 4 | | |
| Vibeholmskolen: | 3 | | |
| Strandgårdskolen: | 10 | | |
| Ishøj Skole: | 4 | | |
| Ishøjgård: | 1 | | |
| Kirkebækskolen: | 13 | | |
| CBF: | 8 | | |
| Forvaltning: | 0 | | |
| Ledige: | 5 | | |
| Pensionister: | 3 | | |
| Andet | 0 | | |
| Afgået ved døden: | <u>1</u> | | |
| I alt: | <u>53</u> | | |

3. Forslag til forretningsorden:

1. Generalforsamlingen åbnes af formanden, der leder valget af dirigent.
2. Dirigenten konstaterer generalforsamlingens lovlige indvarsling i henhold til vedtægterne.
3. Der vælges et stemmeudvalg på 5 medlemmer.
4. Talerne får ordet efter indtegnning hos dirigenten. Dirigenten kan tillade en kort svarreplik.
5. En talers første indlæg under et punkt i henhold til den endelige dagsorden og den godkendte opdeling af debatten om formandens beretning må ikke overstige 5 minutter. Øvrige indlæg under samme punkt eller underpunkter må ikke overstige 2 minutter. Dirigenten kan bestemme, at taletiden begrænses yderligere.
6. Dirigenten eller et medlem kan stille forslag om, at debatten afsluttes straks eller efter de indtegnede talere. Hvis forsamlingen træffer beslutning om afslutning af debatten, kan kun forslagsstilleren og formanden yderligere tildeles ordet for en afsluttende bemærkning.
7. Generalforsamlingen kan kun træffe beslutning om sager, der er optaget på dagsordenen.
8. Forslag og ændringsforslag skal indleveres skriftlig til dirigenten. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning først.
9. Skriftlig afstemning afholdes, hvis 1 medlem kræver det. Ved personvalg afholdes altid skriftlig afstemning, hvis der er opstillet flere kandidater, end der skal vælges.
10. Beslutninger træffes med absolut flertal, jvf. dog vedtægternes § 15.
11. Der kan ikke afgives stemme ved fuldmagt eller brev.