

Formandens mdl. beretning

Paradigmeskifter!

1. Paradigmeskifte

Paradigmeskifte var et populært ord i 2013-14, som arbejdsgiverne ikke undlod at bruge ved enhver given lejlighed.

Ordet blev lanceret sammen med den netop vedtagne folkeskolereform juni 2013. Ordet paradigmeskifte refererede til, at nu var der endelig sket et *skifte fra undervisning – til læring*. Nu skulle der fokus på hvad eleverne skulle lære – og kontrol af det lærte.

Resten er historie, som man siger; men lad os lige lave en hurtig evaluering. Hvordan er det egentlig gået med reformen og paradigmeskiftet? Kort fortalt, så er der blevet stille – meget stille!

Vi er nu på 7. år med reformen, og selv om vi stadig afventer undervisningsministerens afsluttende redegørelse af reformens virkning, er dommen allerede klar. Afsagt af 5 års følgeforskning, der taler sit tydelige og entydige sprog – alle 5 år. Der er stort set ingen progression set over de 5 år.

Der er så at sige ikke sket noget som helst på reformens tre overordnede målsætninger: Alle elever skal blive så dygtige som de kan, betydningen af social baggrund skal mindskes mht. faglige resultater og tillid og trivsel skal styrkes - eller mht. de faglige mål og resultater i dansk og matematik.

Det billede går ligeledes igen i vores to kommuners årlige kvalitetsrapporter. Ingen signifikant bevægelse! Ingen signifikant progression!

Hvordan kan det nu være – er der måske nogle, som spørger?

Det er der selvfølgelig mange svar på. Lad mig give bare ét bud, som jeg ved mange er enige i.

2. paradigmeskifte

August 2014 var der ikke kun ét paradigmeskifte. Der var to paradigmeskifter. Det andet paradigmeskifte talte kun lærerne om, og det blev i øvrigt ikke kaldt et paradigmeskifte – mig bekendt. Men det var det i høj grad.

Det andet paradigmeskifte blev lanceret sammen med overgrebet på lærerne ved OK 2013, hvor regeringen og folketinget satte Den Danske Model ud af kraft, trak lov 409 ned over hovedet på lærerne og gav os 7 års ørkenvandring.

Paradigmeskiftet bestod her i, at man *gik fra sammenhæng mellem arbejdsopgaver og tiden til at løse dem - til kun opgaver*. Tiden var taget ud af ligningen. Ja, tid blev et fyord – i hvert fald for den ene part.

Også her er resten historie, men lad mig lige fokusere på begrebet *læring*, som jo var det store mantra i reformen.

Det var som om, at læring var noget helt nyt, uafhængigt af alt andet og sig selv nok. Vi - dvs. lærerne - havde i alle årene haft et helt forkert fokus - på undervisning.

Med denne ”nye” vinkel og den efterfølgende udmøntning af reformens målsætninger (som i parentes bemærket absolut ingen var/er uenige i - pga. deres banalitet), fik vi et sandt regime med målstyret undervisning, læringsplatforme, test og kontrol, dokumentation og jeg ved ikke hvad. Alt sammen tidsrøvere og ikke til megen nytte. Det viser følgeforskningen utvetydigt.

Der var dog en hel lærerstand, for hvem "læring" ikke var noget nyt. Og som tilmed var af den klare overbevisning, at læring uløseligt hørte sammen med undervisning. Ja, at læring var en virkning af god, planlagt og forberedt undervisning.

Der er skrevet og sagt meget om læring. Jeg vil citere professor Lene Tanggaard, der har sagt følgende om læring:

"læring er ikke noget man kan sætte mål for. Det er noget der sker. Ofte ved vi først, at vi har lært, når det er sket. Undervisning kan man sætte mål for. Mål kan kun gribe det, vi allerede ved. Ikke det der kommer. Overskridelsen. Alt det, børnene kommer til at kunne, som vi ikke kan begribe. Det der gør, at de vil udvikle tingene i andre og nye retninger. Det, som skolen er en art forberedelse til at kunne. Fra i dag er jeg erklæret modstander af målsætninger. Jeg har meget mere tiltro til praksisser".

Citatet brugte Erik Schmidt også i sin takketale på DLF-kongressen september 2015, hvor han fik årets Stinuspris.

Han sagde også om citatet: *"Det er genialt sagt, og fra den dag har jeg været Lene Tanggaard-fan"*

Me too, siger jeg bare. Ja, endda langt tidligere.

Allerede i februar 2009 var Lene Tanggaard nemlig foredragsholder på et TR- og AMR-internat, hvor hun var inviteret til at fortælle om kreativitetens betydning og nødvendighed for udviklingen af fremtidens folkeskole.

På samme internat havde vi også inviteret Morten Albæk, der på DLF-kongressen i 2008, var inviteret til at komme med et indlæg om *"fremtidens skole"*. Det syntes Morten Albæk imidlertid ikke var særlig interessant. Fremtidens skole kom jo helt af sig selv – uanset hvad man gjorde – eller ikke gjorde!

Det Morten Albæk derimod fandt interessant var *"fremskridtets skole"*. Så det handlede hans indlæg om på kongressen. Og derfor inviterede vi også ham til vores årlige internat. I øvrigt deltog også ABC og Dorte Lange på internatet.

Med det sagt, og beskrivelsen af paradigmeskifte 1 og 2, *hvor står vi så i dag? 12 år efter!*

Et retorisk spørgsmål – til eftertanke.

3. paradigmeskifte

Men spørgsmålet leder frem til det 3. paradigmeskifte. For sådan et er der nemlig.

Det er helt nyt. Aftalt 11. august 2020. Vedtaget 1. september 2020 og trådt i kraft 1. januar 2021 med fuld virkning 1. august 2021.

Der er naturligvis tale om den centrale arbejdstidsaftale, A20, *aftalt* mellem LC og KL.

Vi fik ikke alt, hvad vi kunne tænke os, men dog så meget paradigmeskifte, at 70 % stemte ja! Og dermed 30 %, der stemte nej! I øvrigt det samme udfald som afstemningen om A08-aftalen med både undervisningsmaksimum, forberedelsesfaktor og andre konkrete matematiske håndtag.

Paradigmeskiftet i A20 består i, at vi nu går fra det jeg kalder *MasterCard-metoden*, indført med paradigmeskifte 2, til *kontant afregning – eller afmålte penge-metoden*.

I A20 er der godt nok ikke en forlods matematisk sammenhæng mellem opgaver og tid som i A08, og som vi kunne ønske. Men, der er så mange skal-procedurer, krav om transparens og et forpligtende samarbejde på såvel kommune- som skoleniveau netop med det formål at skabe balance mellem opgaver og ressourcer og balance mellem undervisning og forberedelse, så lærerne kan lykkes med opgaven.

Det er slut med kun at se på opgaverne. Nu skal opgaverne beskrives, så der kan drøftes en tildeling af en realistisk tid til at løse dem.

Der er kun 1680 timer at gøre godt med. Hvordan bruges de bedst muligt? Det betyder, at der skal prioriteres og fravælges opgaver. Ganske enkelt fordi arbejdstiden er afmålt. Der er kun 1680 timer. Det må opgaverne også afmåles til.

I den sammenhæng bliver det helt naturligt - ja nødvendigt, også at drøfte *"hvilken slags skole vi er - og vil være?"*, *hvorfor vi gør som vi gør - og plejer?* *Skal vi hellere gøre noget andet - hvorfor?* Det er en helt central pædagogisk diskussion i alle relevante fora på enhver skole. Og et helt nødvendigt afsæt for prioriteringen af ressourcerne og anvendelsen af lærernes arbejdstid. En spændende diskussion, der kan lede til udvikling af en bedre skole og en bedre arbejdsplads. Det er en diskussion, hvor man med rette kan inddrage "Folkeskoleidealet" vedtaget på DLF-kongressen 2019.

Mulighederne er der i A20, men der skal arbejdes for at gøre dem til virkelighed. Det kræver et godt og konstruktivt samarbejdsclima på skolen mellem ledelsen, TR, AMR og lærerne.

TR og AMR får en nøglerolle i udmøntningen af A20 på skoleniveau. Kredsen er derfor i fuld gang med at klæde dem på til at klæde lærerne på til opgaven. Lærernes sammenhold, opbakning og in-volvering er et afgørende element i at gøre intentionerne i A20 til virkelighed.

"Tillidsrepræsentanten organiserer og engagerer skolens lærere og børnehaveklasseledere". Sådan lyder et af de fem pejlemærker for den kulturforandring A20 skal føre til, når vi ser 3 år frem i tiden.

Men resultater skal allerede vise sig nu - i forbindelse med planlægningen af næste skoleår, og i næste skoleår. Det skylder vi ikke mindst de 30 %, der stemte "nej" til aftalen.

Kredsstyrelsen er fuldt overbevist om, at TR, AMR og I - lærerne, vil lykkes med denne store opgave.

Som nævnt i de skr. beretninger har LFL igen i år indgået lokale arbejdstidsaftaler i begge kommuner. Arbejdstidsaftaler, der bygger oven på A20 med alt det bedre fra vores nuværende lokale arbejdstidsaftaler. Arbejdstidsaftaler med konkrete matematiske håndtag. For eksempel et maksimalt undervisningstimetal på 780 timer i Lolland, tid til TR i Guldborgsund og aftalt fleksibilitet i arbejdstidens placering i begge kommuner.

4. paradigmeskifte

Forventning og håb. Det startede i stærk politisk modvind allerede under tidligere undervisningsministre, Merete Riisager, men er fortsat med forøget styrke og medvind under nuværende unv.-minister, Pernille Rosenkrantz-Theil.

Vi er igen tilbage til folkeskolereformen fra 2013. En reform, hvis udmøntning, DLF aldrig har været tilhænger af. En reform som DLF løbende har søgt politisk opbakning til at ændre med konstruktive forslag. Først og fremmest vedrørende den lange skoledag, målstyringsregimet af undervisningen og topstyringen af skolen generelt, den understøttende undervisning, elevplaner, Nationale Test ... ja, listen er lang - fortsæt selv.

Selvom ændringer af folkeskoleloven midlertidigt er sat på pause af en lille flagermus, så blæser der nu betydeligt mildere politiske vinde. Der er store forhåbninger til ændringer på mange af de områder, som især DLF har påpeget igen og igen.

Men det nok vigtigste signal om et kommende paradigmeskifte er meldingen om en *større frisættelse af folkeskolen*. Altså et skifte fra en stram centralistisk styring af skolen - til en frisættelse, hvor skolens ledelse får en reel mulighed for at lede, og lærerne får deres professionelle dømmekraft tilbage.

Folkeskolereformen har fejlet. Målsætningerne er langt fra indfriet. Der skal sadles om, hvis formålet og målene med at holde skole skal opfyldes og udvikles.

Alle parter omkring folkeskolen – politikerne, administrationerne, forældrene, eleverne, lederne og lærerne – ja, hele samfundet – har et fælles mål og et fælles ansvar for at holde skole – og, at lykkes med det.

Alle vil det bedste – lave ”god skole”, ”god undervisning” og ”kvalitet i undervisningen”.

Hvad det er, er der mange meninger om – og bud på. Men, der er faktisk en forsknings- og erfaringsbaseret konsensus om, hvad der kendetegner god undervisning.

Den debat – *god skole og god undervisning* – vil LFL bruge mere energi på de kommende år. Med det håb, at pædagogiske drøftelser vil komme til at fylde betydeligt mere på skolerne og få en betydelig indflydelse på skolernes hverdag og anvendelsen af ressourcerne.

Her minder jeg igen om DLF's ”Folkeskoleideal” og Lene Tanggaard-citatet.

Og lad mig tilføje yderligere et citat fra den schweiziske læringsteoretiker Étienne Wenger:

”Læring er noget, der opstår mellem mennesker, ikke inden i et menneske” - med den vigtige tilføjeelse om sin egen rolle: *”Jeg er ikke lærer. Jeg er læringsteoretiker. Derfor kan jeg ikke fortælle lærere, hvad de skal gøre. Jeg præsenterer dem for en teori, og så kan vi sammen diskutere og have en samtale om, hvordan den er relevant for dem”*.

Det er respekt for ”praksisser” og professionens professionelle dømmekraft.

Skal vi lykkes med at skabe en god skole og god undervisning, kræver det dialog og et forpligtende og konstruktivt samarbejde, som der står i præamblen til A20.

Med A20, de rigtige ændringer af folkeskoleloven og et forpligtende samarbejde, er vi på rette vej til at lave en bedre skole. **”God skole laver vi sammen”!**

Corona

Corona har været det andet altoverskyggende tema det sidste år – og forbliver det lang tid endnu.

Ingen havde i sin vildeste fantasi, i februar-marts 2020, forestillet sig, at corona i den grad ville få den indvirkning, som den har fået på alt i samfundet. Og selvfølgelig også på skolen. For alle, ikke mindst eleverne og forældrene med fjernundervisning og hjemmeskole.

Der er lagt en kæmpeindsats fra alle sider for at få det det bedst mulige ud af den øjeblikkelige situation. En situation, der er skiftet i en uendelighed med hhv. stramninger og lempelser i restriktioner og anbefalinger.

Det var måske ligefrem interessant at afprøve første gang i foråret 2020. Her fik vi en masse vigtige erfaringer med både virtuel fjernundervisning og organisering og strukturering af undervisningen i genåbningsperioden frem til sommerferien.

Nu er der imidlertid gået et helt år med et hav af ændringer og endnu en nedlukningsperiode langt ind i 2021, så metaltrætheden begynder at melde sig. Ja, for mange er den indtruffet for lang tid siden. Det er hårdt for alle nu. Der er store bekymringer med hensyn til elevernes trivsel og deres faglige udbytte i den lange nedlukningsperiode. Trivselsdelen gælder naturligvis også lærerne. Skole er

nu engang en social foranstaltning for såvel elever som lærere. Om ikke andet, så er dét i hvert fald slået fast med syvtommer søm.

Skolen begynder at åbne mere og mere op. For nogle går det for hurtigt og for andre alt for langsomt. Det er ikke nemt at være beslutningstager i disse tider. Uanset hvad der besluttet, er der altid kritik af beslutningen.

Danmark er et af de mest lukkede skolelande i modsætning til fx Norge og Sverige, hvor skolen som udgangspunkt har været åben for eleverne hele tiden. Netop med dokumentation i, ”*at lukkede skoler og børnehaver har skadelige konsekvenser for børn og unges liv*”, og, ”*at børn og unge ikke er væsentlige for smittespredningen i samfundet*” (Margrethe Greve-Isdahl, den norske Sundhedsstyrelse).

Disse spørgsmål og dilemmaer overlader vi – om ikke trygt, så i hvert fald helt og holdent til sundhedsmyndighedernes og politikernes afgørelse i Danmark.

Der ventes meget snart en yderlige åbning af skolerne i Danmark. Her kommer især kviktest til at spille en afgørende rolle for hurtig smitteopsporing og opretholdelse af skoleåbningen.

Også det - kviktest - er dilemmafyldt. Hvem skal foretage dem? Hvad med eleverne? Skal man? Hvad hvis mange ikke vil testes? Der er mange usikkerheder. Mere sikkert er det nok, at ”operation vatpind” bliver en fast del af skolehverdagen – lang tid endnu.

LFL har i hele coronaperioden søgt indflydelse og samarbejde på såvel kommune- som skoleniveau. Vi har lagt op til et samarbejde med de to kommuners forvaltninger og til et samarbejde i Trio’en på skolerne og arbejdspladserne. Dels mht. gensidig information og dels mht. inddragelse og forslag til løsninger på den øjeblikke og kommende situation i skolehverdagen for såvel elever som lærere. Øverst på gode-råd-listen har hele tiden stået sikkerhed, tryghed, og, hvad der giver mest mening at gøre organisatorisk og undervisningsmæssigt i den givne situation.

Efter en træg start på samarbejdet før sommerferien er der generelt opbygget et rigtig godt samarbejde om corona med kommunerne og på skolerne. De to fællestillidsrepræsentanter har jævnlige møder på forvaltningsniveau og TR og AMR i Trio’erne på skolerne om den praktiske udmøntning af de udmeldte betingelsers muligheder.

Fælleserklæringen

Med baggrund i coronasituationen indgik arbejdsmarkedets parter – KL og Forhandlingsfællesskabet (FF) – i foråret 2020, december 2020 og sidst 29. januar 2021 en central aftale (Fælleserklæringen) om, at ansatte kunne *bedes* om at udføre andre arbejdsopgaver på andre områder end deres overenskomstmæssige ansættelsesområde. Før december- og januarerklæringerne kunne praktiseres, skulle parterne også *lokalt* indgå en aftale med aftalte præciseringer og vilkår bl.a.

Guldborgsund Kommune kom i huj og hast, i starten af januar 2021, i tanke om, at de gerne ville lave en lokal ”aftale”, som de faktisk ikke mente var nødvendig for at anvende den centrale Fælleserklæring. Det var LFL selvsagt ikke enig i. Det resulterede i et dårligt, kort og tidspresset ”forhandlingsforløb”, der endte med en ”dårlig”, dårligt formuleret og meget mangelfuld aftale. Den er heldigvis udløbet nu (medio februar) - mener LFL. Det er ikke Guldborgsund Kommunes opfattelse.

I Lolland Kommune havde vi en lokal aftale foråret 2020 (udløbet), men ingen i december 2020. Nu har vi igen en lokal aftale i Lolland på baggrund af den centrale Fælleserklæring januar 2021. Begge gange er de lokale aftaler indgået efter Lolland Kommunes anmodning og begge gange efter gode, respektfulde og partsanerkendende forhandlingsforløb, hvor LFL har fået aftalt præciseringer, forbehold og hensyn – og ikke mindst frivillighed, hvis lærere skal bedes om at udføre andre arbejdsopgaver på andre overenskomstområder.

I praksis vil ingen – eller kun meget få – lærere i Lolland blive berørt af aftalen (ufrivilligt). Men udvikler coronasituationen sig i negativ og kritisk retning, kan det selvfølgelig komme på tale, at lærere omplaceres til andre endnu vigtigere opgaver. Det er kun fair. Det er at udvise samfundssind.

LFL forsøgte – igen efter LFL-henvendelse primo marts 2021 – at lave nøjagtig samme aftale med Guldborgsund, som vi havde indgået med Lolland. Guldborgsund mente derimod, at den lokale aftale fra december automatisk var forlænget og gældende. Det mente LFL ikke, hvorefter Guldborgsund meddelte, at de ikke kunne bruge tid på at forhandle med LFL, og man ville derfor informere om, at lærere ikke længere kunne udføre andre arbejdsopgaver iht. Fælleserklæringen.

Så der står vi lige nu i Guldborgsund. Ligesom englændernes Brexitstrategi (uden sammenligning i øvrigt): ”*Konstruktive, når vi kan, og håndfaste, når vi skal*”.

Det gør vi i øvrigt på flere områder, men vi har dog generelt et godt samarbejde med Guldborgsund Kommune på skoleområdet. Godt samarbejde skal naturligvis kunne rumme konstruktiv uenighed, og, at man nogle gange ikke er – eller kan blive enige.

For nu at blive ved uenighederne, så er 10. klasse i Guldborgsund og lokalløn i begge kommuner med på listen.

10. klasse Guldborgsund

Sagen og forløbet er velbeskrevet i FTR´s skr. beretning og tidligere i Kredsnyt samt et debatindlæg i Folketidende. Så her skal blot nævnes, at ”sagen” pt. er uafklaret. På det dårligst tænkelige tidspunkt. Først og fremmest for de ni 10. klasselærere på Sophieskolen, de øvrige lærere på Sophieskolen, men også for alle lærere i skolevæsenet i forbindelse med det årlige ”Nørre Vedbymøde”, hvor det store normeringspuslespil lægges.

”Sagen” er, at LFL (og DLF) - efter drøftelser og rådgivning med DLF - er fast overbevist om, at Guldborgsund Kommunes aftale med SOSU/CELF om at drive 10. klasse fra næste skoleår d. 1/8 2021 er en ”virksomhedsoverdragelse” iht. Virksomhedsoverdragelsesloven. Det betyder, at ikke blot opgaven overdrages til anden side/erhverver (leverandør), men de medarbejdere, der udfører den overdragede arbejdsopgave, også overdrages til den nye erhverver, der således overtager arbejdsgiverforpligtelsen for disse personer. Endda på disse personers nuværende overenskomstmæssige vilkår OK-perioden ud. Dvs. OK21, der løber til 31. marts 2024.

LFL har naturligvis foreholdt Guldborgsund Kommune denne problemstilling og forsøgt, at finde en fælles løsning – en aftale – et kompromis. Det er desværre ikke lykkedes, så nu har LFL rettet henvendelse til SOSU/CELF vedr. deres arbejdsgiverforpligtelse overfor disse lærere fra d. 1/8-21.

Så der står vi nu. Konstruktive har vi været – håndfaste er vi nu!

Lokalløn og kredsens lønpolitik

De senere år har LFL oplevet en ny tendens vedr. lokalløn. Vi oplever oftere, at skoleledere ønsker at give en lærer et ”løntillæg” for ”et eller andet”.

Det har fået LFL til at gennemgå sin lønpolitik. En lønpolitik, der har en del år på bagen. Men den holder stadig, så kredsstyrelsen har kun foretaget nogle sproglige justeringer og præciseringer samt en enkel opblødning.

Kredsens lønpolitik er naturligvis i overensstemmelse med DLF’s overordnede lønpolitik, der går på to ben. Lønnen skal aftales så *centralt* som muligt og så *kollektivt* som muligt. Den politik følger

LFL også lokalt. Altså lønfastsættelse og lønindplacering efter centrale og lokale aftaler ("Forhåndsftalen").

LFL (og DLF) er principielt imod lokallønstanken, men da lokalløn er en centralt OK-aftalt mulighed, der skal aftales lokalt, har kredsen også en "lokallønspolitik".

LFL's lokallønspolitik følger overordnet den centrale lønpolitiks to principper samt princippet om, at tillæg skal knytte sig til lærernes "kerneopgave", og ikke alle mulige individuelle tillæg for opgaver, der ofte viser sig at være uddelegerede lederopgaver, når vi endelig får en opgavebeskrivelse og begrundelse for løntillægget.

LFL aftaler gerne lokallønstillæg, der er i overensstemmelse med vores lokallønspolitik – og meget gerne ind i Forhåndsftalen. Men aftaler om lokallønstillæg for forskellige koordinator- og tovholderfunktioner, hvor udarbejdelse af dagsorden og referat samt afrapportering til ledelsen er en væsentlig del af opgaven, indgår *ikke* i LFL's lokallønspolitik.

Hvis man på en skole i fællesskab har drøftet og aftalt, at en koordinator eller lign. er nødvendig og den rigtige prioritering af ressource og arbejdstid, så er det helt i orden med LFL. Det centrale her er, at opgaven beskrives, og, at der tildes tilstrækkelig med tid til, at opgaven kan løses.

Så der står vi stadig. LFL foreslår, at kommunerne venter med at udbetale et lokallønstillæg, til det *er* aftalt. Konstruktive, når vi kan – håndfaste, når vi skal!

Lolland-Falsters samlede lokallønspolitik kan ses på kredsens hjemmeside.

Alt det andet, der kunne siges meget om

Den selvstændige folkeskole for specialundervisning i Lolland Kommune (Specialskolen), den Kommunale Internationale Skole i Lolland Kommune (LIS) og den første lokale arbejdstidsaftale for STU Hunseby. Men, det er heldigvis velbeskrevet i FTR's skr. beretning i det udsendte GF-blad.

Blot skal det her nævnes, at den centrale arbejdstidsaftale, A20, også gælder for STU Hunseby med de undtagelser, der fremgår af A20. Om lokalaftalen på folkeskoleområdet, med de aftalte suppleringer og fravigelser, er gældende for STU Hunseby er ved at blive undersøgt. Hvis ikke afsøges aftalemuligheden for andre suppleringer/fravigelser gældende for STU Hunseby.

Positivlisten og solstrålehistorier

På trods af corona er der rigtig meget at glædes over det sidste års tid. Vi har fået en central arbejdstidsaftale, to lokale arbejdstidsaftaler, en lokal arbejdstidsaftale på STU Hunseby, en international skole, som vi vil følge med interesse, en fredelig overenskomst OK21, forventninger om snarlige ændringer af folkeskoleloven med mindre styring og mere frihed ... og grundlæggende et godt og konstruktivt samarbejde med de to kommuner. Måske vi nu kan rette blikket mod indholdet i skolen? Hvilken skole vi ønsker – og hvad der skal til?

Den eksterne solstrålehistorie er fra Nørre Vedby Skole med deres nye bygning til hele Guldborgsund Kommunes autismefdeling. På folkeskolen.dk kunne man d. 17. februar 2021 læse "*at en drøm er gået i opfyldelse*". Efter 15 år i uegnede lokaler er autismefdelingen rykket ind i ikke bare nye lokaler, men i en bygning, der er bygget til formålet og tilpasset elevernes behov. Det skyldes ikke mindst, at dem, der arbejder med eleverne til dagligt – de fagprofessionelle, blev inviteret med i processen fra start til slut. "*Vi fik færre kvadratmeter, end vi havde håbet, men ellers er alle vores ønsker blevet opfyldt*", udtaler Yvonne Olsen, der, hvis nogen skal nævnes, har en stor andel i den nye bygning. Tillykke – og tak til alle, der skal takkes i den forbindelse.

Som interne solstrålehistorier skal nævnes, at kredskontoret har gennemgået en teknologisk oprustning, der ikke er set mange siden den kolde krig. Også her har corona en finger med i spillet. Ansatte og valgte er nu udstyret med mobiltelefoner og bærbare, så vi til enhver tid kan kontaktes og udføre vores arbejde uanset, hvor vi befinder os på jordkloden, om kontoret er åbent eller lukket og uafhængigt af verdens gang i øvrigt. Vi har fået storskærm, så ~~vi kan se fodboldkampe med fad~~ TR kan komme på kredskontoret og deltage i den pt. virtuelle TR-uddannelse, og kredsstyrelsen kan afholde sine mange virtuelle møder. En oprustning, der også er særdeles anvendelig, når normale tider igen indtræffer.

Endelig er vi ved at få gjort noget ved det fysiske arbejdsmiljø på kredskontoret. Således er de fleste kontorer nu møbleret passende til nutidens forventninger og krav. Og ikke mindst bliver der gjort noget ved ”orangeriet” på kontorgangen med glastaget. Der har været ulidelige arbejdsforhold på kontorerne her i sommerhalvåret lige siden etableringen i 2006. Der opsættes nu solfiltre og aircondition til nedkøling af gang og kontorer.

Karina og Heidi har godt nok arbejdet hjemmefra det meste af tiden det sidste år, men nu bliver der klar til, at de, og vi alle, indtager kontorerne igen – snart forhåbentlig.

Så det ser ikke så skidt ud, som man siger i landbruget.

Selvom corona har forhindret Heidi og Karina i at møde på kredskontoret, er deres arbejde udført, så ingen har bemærket nogen forskel. Det vil sige til UG med kryds og slange. Udfordringer er blevet løst henad vejen og humøret og drillerierne er bevaret i bedste velgående. Så herfra skal endnu engang lyde en kæmpe og velfortjent tak for jeres store indsats, vilje og fleksible indstilling til at løse opgaverne, under de givne forhold, til gavn for medlemmerne.

Også en meget stor tak til kredsstyrelsen for samarbejdet og jeres arbejde gennem året og ikke mindst en meget stor tak til TR og AMR for jeres store indsats overfor medlemmerne ude på skolerne og på arbejdspladserne.

Og lærerne – medlemmerne? Jeg citerer Jacob Fuglsang, der i forbindelse med annonceringen af årets ”Politikens underviserpris” skrev: *”Den danske lærerstand har det seneste år lært os at holde fokus på det vigtige og sige pyt til det andet. Lærerne blev kastet ud i fjernundervisning fra den ene dag til den anden, og de har skullet manøvre gennem politiske udmeldinger og sundhedsretningslinjer, der er skiftet konstant ... De har skullet forsøge at skabe struktur i børns og unges hverdag på et tidspunkt, hvor dagligdagens faste rytmer har været opløst og fællesskabet sat på pause Derfor er der i den grad grund til at uddele Politikens underviserpris... ”*

Jeg indstiller hermed den danske lærerstand!

Birger Petersen
Fmd. Lolland-Falsters Lærerforening