



Mundtlig beretning 2019

Indledning

"... Alt i alt elsker jeg jobbet, men jeg synes ikke, at jeg er den bedste lærerudgave af mig selv, fordi jeg mangler tid"

"Jeg elsker at undervise! Jeg synes bare, jeg går på kompromis med min faglighed dagligt. Jeg har ondt i maven, fordi jeg aldrig når i mål. Jeg føler mig som en abe, der går ind og 'kører' et onlinemateriale af og går ud og gentager det dagen efter. Jeg har ingen tid til at se på den enkelte elev, hverken før eller efter. Det gør mig rigtig ked af det"

" Hæsblæsende. Vi har et godt sammenhold, men alle er pressede, så vi begynder nemt på millimeterdemokratiske diskussioner. Det gjorde vi ikke tidligere"

Alle tre citater er fra undersøgelsen "Når verdens bedste job bliver for hårdt", som tre forskere fra Københavns Professionshøjskole står bag. Undersøgelsen blev offentliggjort i januar og viser, at lærerne både elsker deres job og har svært ved at holde til det.

I resuméet fra undersøgelsen står følgende:

"Overordnet tegner der sig et billede af nogle lærere, der er meget dedikerede til deres arbejde. Langt de fleste understreger, at de elsker at undervise børn, holder af samarbejdet med deres kolleger og tror på folkeskolen som en vigtig institution i samfundet. Men samtidig beskriver næsten alle lærerne arbejdet som hårdt og frustrerende, primært på grund af et stort tidspres. For nogle opleves dette tidspres som så voldsomt, at de er nervøse for, om de kan holde til det, er blevet syge, bekymrer sig over at kollegerne bliver syge, eller overvejer at søge væk. Lærerne frustreres primært over, at de ikke har tid til det, de selv betegner som "kerneopgaven", og efter deres mening er det at undervise børn og tage sig af de



opgaver, der ligger uden om undervisningen, men som er afgørende for, at den kan lykkes.”

Jeg genkender så tydeligt dette billede fra de samtaler jeg har med lærere og TRére! Det var jo også årsag til, at vi sidste forår var så opsatte på, at OK18 skulle munde ud i en aftale for vores arbejdstid, som kunne tilgodese dette ønske om muligheden for at lykkes med arbejdet.

OK18

For sidste år ved denne tid, var vi i kampmode! Da vi stod her i 2018, var det med udsigt til en historisk stor konflikt på hele det offentlige arbejdsmarked.

Historisk var det også, at lønmodtagerne på tværs af den offentlige sektor indenfor staten, kommunerne og regionerne havde indgået en form for musketered. Ingen skulle denne gang efterlades på perronen. Man ville kun indgå en samlet aftale, der skulle indeholde lønstigninger, der fulgte det private arbejdsmarked, betalt frokostpause og lærerne skulle have en forhandlet arbejdstidsaftale.

Scenariet var kort fortalt, at forhandlingerne var brudt sammen i slutningen af februar, hvilket betød, at forhandlingerne fra den 1. marts begyndte i forligsinstitutionen. Den 2. marts udsendte de faglige organisationer et strejkevarsel for udvalgte arbejdspladser, der kunne træde i kraft 4. april.

Dagen efter indkaldte Sophie Løhde til pressemøde. Det var her hun fortalte, at nu havde de gennemgået konfliktvarslet og kunne se, at fagforeningerne nøje havde udvalgt de arbejdspladser, hvor det kom til at gøre allermost ondt. Strejken ville blandt andet ramme kødkontrollen i Fødevarestyrelsen, sådan at det hurtigt ville få store konsekvenser for dyrevelfærden. Ja, det var synd for dyrene. Derfor så ministeren ingen anden udvej end at optrappe konflikten maksimalt og svare igen med en meget omfattende lockout, der skulle træde i kraft 10. april. Få timer senere fulgte KL og Danske Regioner efter. Og tragikomisk var det at kommunerne ikke selv vidste, hvem KL – som jo er kommunerne – ville lockoute. Derfor gik der noget tid, førend vi kunne give jer klar besked om, hvem der kunne blive ramt!

”En løsning for alle” blev fagbevægelsens nye fælles slagord! Den sorte badge med mantraet blev det nye adgangskort – her var ”de gule” ikke velkomne – det er en lukket fest!

Over 10.000 tillidsfolk fra hele Danmark – både fra det offentlige og det private - var mødt op i Fredericia til Danmarkshistoriens største faglige møde. Oplevelsen af, at vi alle stod sammen om en ting var fantastisk. Det gav et kæmpe rygstød og ikke mindst oplevelsen af, at denne gang, var lærerne ikke alene. Det var en fælles kamp med et stærkt sammenhold på tværs af alle faggrupper. Den enorme kampgejst og opbakning gav fornyet energi. Sammenholdet og energien blev taget med hjem i kommunerne og imens forhandlingerne fortsatte i Forligsinstitutionen det meste af april måned, hvor forligsmanden 2 gange udsatte de varslede konflikter, blev der planlagt og gennemført forskellige aktiviteter. Der skulle sikres opbakning i befolkningen og lægges maksimalt pres på arbejdsgivernes forhandlere. Det gjorde vi offentligt ansatte sammen, ved at stå "skulder ved skulder" om en "løsning for alle" i mange forskellige sammenhænge. Hvor længe kan det holde spurgte vi os selv! Og medierne var også meget interesserede i svaret på dette spørgsmål! Nok mest interesserede i at få historien om, hvis det ikke kunne!

Svaret kom den 25. april om morgenen, da vi kunne høre, at der om natten var indgået aftale på det regionale område mellem Danske Regioner og de forbund der hører ind under LO. Samme aftale havde FTF og akademikerne om natten afvist at underskrive. Det var for mange noget af et chok, at se FOA-formand Dennis Kristensen indgå denne aftale, ikke mindst fordi han om nogen havde været fortaler for musketereden og gentagne gange havde sagt: "Vi går ind sammen og vi går ud sammen." I stedet var retorikken nu ændret til, at denne aftale kunne bane vejen for aftaler på de øvrige områder.

Dennis Kristensen gik på et splitsekund fra helgenstatus til skurkerollen over dem alle.

Om det var på grund af det regionale forlig eller det skyldes andre årsager, er der nok delte meninger om. Men to dage senere var det Anders Bondo, der som formand for forhandlingsfællesskabet på det kommunale område trådte frem på TV foran Forligsen. Han sagde, at han var glad for at kunne fortælle, at der efter vanskelige og langvarige forhandlinger endelig var indgået aftale på det kommunale område. Der blev fortalt, at der var fundet en løsning på de tre hovedknaster som var løn, den betalte spisepause og lærernes arbejdstid.

Men der blev hurtigt lagt låg på begejstringen, da det efterfølgende kom frem, at det ikke var lykkedes at indgå en aftale om lærernes arbejdstid. I stedet for havde Lærernes Centralorganisation og KL indgået en aftale om en periodeforhandling, hvor der skulle nedsættes en undersøgelseskommission og et samarbejde om en "Ny start". Resultatet var en stor skuffelse for mange, og vores interne sammenhold i Danmarks Lærerforening blev i den periode sat på en prøve. Anders Bondo skrev ud til medlemmerne, for at forklare at det ikke havde været et mål i sig selv at undgå en



konflikt. Og hvis hovedstyrelsen havde troet på, at en konflikt var svaret på bedre arbejdsvilkår, ville de helt sikkert have stillet sig i spidsen for en sådan. På trods af at vi havde kæmpet som gale, måtte vi ganske få dage før den absolutte deadline konstatere, at den aftale, som det var muligt at indgå, blot ville have været lov 409 med lidt ubetydelig glasur i hjørnerne. De arbejdsvilkår kunne han ikke drømme om at legitimere med sin underskrift. Han understregede, at han så det som sin pligt sammen med hovedstyrelsen konstant at vurdere, hvordan de bedst arbejder for at forbedre rammerne for medlemmernes arbejde.

Resultaterne på lønnen var der ikke meget diskussion om, de var rigtig pæne, især når man tænker på, at Sophie Løhde meget tidligt havde meldt ud, at hun ville stoppe den "lønfest" der havde været blandt de offentlige ansatte. Men nu var det så op til medlemmerne at vurdere, hvad de mente, om det samlede resultat. OK resultatet blev i slutningen af maj sendt til urafstemning. Og den 4. juni stod det, som I ved klart, at ud af de knap 80 % af medlemmerne der valgte at afgive deres stemme, havde et overvejende flertal stemt ja til resultatet.

Her i Odsherred anbefalede en enig kredsstyrelse et ja til forliget. Første indskydelse var nok ikke der, men efter lange drøftelser kom vi frem til, at en konflikt næppe bragte mere med sig, og hvis resultatet af en konflikt "bare" var, at vi havde fået sagt fra, og så måtte kæmpe os ud af ruinerne derfra, så valgte vi at tro på, at jaet kan bringe os længere. Dette velvidende, at det er en trossag!

Hovedelementet i aftalen var nedsættelsen af kommissionen. Det kommissionen skal afdække og komme med forslag og anbefalinger i forhold til, er arbejdstid og øvrige initiativer med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Kommissionsformanden skal desuden fremlægge anbefalinger og forslag til løsninger, der indgår i de efterfølgende arbejdstidsforhandlinger mellem de centrale parter med henblik på at indgå en arbejdstidsaftale senest ved overenskomstforhandlingerne i 2021. Det har vi naturligt nok store forventninger til og sidst i april mødes hovedstyrelsen samt alle kredsformænd- og næstformænd for at drøfte disse forventninger.

Ny start

Et andet element i aftalen er "Ny start". Det har vi i kredsen også sat vores store lid til. Som skrevet i Den skriftlige beretning, har vi i december haft inviteret det politiske udvalg samt forvaltning og skoleledere til et arrangement, som vi desværre måtte aflyse grundet for mange afbud. Nu kan vi så afsløre, at vi har et "erstatningsarrangement" for dette, og denne gang inviterer vi også alle jer medlemmer med. Det bliver et fyraftens arrangement d. 20. maj på Hotel Højby Sø,

hvor der dels vil være et oplæg om motivation af forsker Helle Hein og dels et fra kredsformand i Faxe/Vordingborg Lærerkreds og skolechefen fra Vordingborg kommune, som vil fortælle om, hvordan et øget samarbejde mellem forvaltning og kreds har hjulpet med bl.a. at nedbringe sygefraværet.

Arbejdstid

Vi er også gået i gang med at genforhandle vores lokale arbejdstidsaftale. Vi har haft vores første møde, som jeg vurderer forløb positivt. Yderligere kan jeg ikke rigtig løfte sløret for nu, men jeg tænker, at hele kommunens projekt omkring 4-dages uge – foreløbigt kun på det administrative område - viser, at man er interesserede i at skabe attraktive arbejdspladser i kommunen – og jo forhåbentlig også på skolerne.

Arbejds miljø/professionel kapital

Og attraktive arbejdspladser er vel kendetegnet af et godt arbejdsmiljø.

Vi kunne i vore 3-i-1-måling se, at skolerne endnu engang – sammen med resten af velfærdsområdet, altså der hvor medarbejderne er i nærkontakt med borgerne – er topscorere på områderne: manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer og indflydelse på eget arbejde. I vores fag er vi stærkt præget af den slags motivation, der hedder Public Service motivation. Vi er simpelthen motiverede af at gøre noget, der er godt for samfundet. Naturligvis vil vi også gerne have ordentlige løn- og arbejdsforhold, men når det lykkes for Simon i 4B at forstå regnestykket eller når Emma i 9A leverer en super fremlæggelse i et tværfagligt forløb, ja, så motiverer det os. Og når vi så oplever, at forudsætningerne og rammerne for at kunne nå dertil ikke giver mening, så rammes vi af frustration, og så er vi tilbage ved mine indledende citater.

Når man i forskningen kigger på motivation, så hænger det tæt sammen med ledelse. I bogen "Styring og motivation i den offentlige sektor" gør bl.a. professor Lotte Bøgh Andersen (der jo både har siddet i ledelseskommisionen og også sidder i lærerkommisionen) sig til talsmand for, at styring, der opfattes som kontrollerende har en demotiverende effekt, mens styring eller ledelse, der understøtter, har den



diametralt modsatte effekt. En af metoderne til dette er at arbejde med Professionel kapital.

To af verdens førende uddannelsesforskere, Andy Hargreaves og Michael Fullan har udviklet dette begreb, der består af tre kapitalformer:

Menneskelig kapital: den enkeltes talent, engagement, viden og færdigheder

Social kapital: mængden og kvaliteten af interaktioner og sociale relationer i gruppen

Beslutningskapital: erfaring, dømmekraft og håndtering af kompleksitet.

Med andre ord – god undervisning forudsætter individuelt kompetente lærere, der samarbejder, og lærere, der udøver dømmekraft i den konkrete undervisningssituation.

Så i stedet for at ty til nye smarte koncepter og hurtige løsninger, skal man måske lave en langsigtet investering i at udvikle, værdsætte og udfordre det man allerede har.

Det opfordrer vi til, at man arbejder ind i implementeringen af den nye skolestruktur.

Heldigvis har man, bl.a. foranlediget af nogle af Ledelseskommisionens anbefalinger, i Odsherred kommune valgt at fokusere på God Ledelse. Der er derfor en projektgruppe, der gennem det seneste år har arbejdet med dette. En af anbefalingerne fra Kommissionen lyder:

Alle offentlige ledere skal kunne sætte meningsfuld retning via en klar vision for deres organisation. Hvis ikke du vil og kan det, skal du ikke være leder.

Det er jeg helt enig i!

Derfor glæder det mig også at kunne læse Skolelederforeningens politiske hovedmål for 2019, hvori de bl.a. skriver :

Vi ønsker at skifte topdown-styring, dokumentation, rapportering ud med mere frihed til ledelse

Vi ønsker en mere dialogbaseret udvikling af skolen, frem for en stigende mål- og kontrolfokuseret

Frem for at være kasterbold mellem forskellige ideologier bør folkeskolen få mere selvbestemmelse

Økonomien skal være på plads i folkeskolen for at realisere reformen, det faglige løft, trivslen mv.

Stat, kommuner og medier må orienteres om de økonomiske forringelser, der sker i folkeskolen

Folkeskolen må prioriteres økonomisk for at kunne stå sig i konkurrencen med andre skoleformer

Hvis man lokalt efterstræber disse mål, tænker jeg, at man lever op til anbefalingen om at sætte retning – og det vil være en retning, som vi vil gøre vores for at samarbejde om.

Et andet fokusområde har været Hovedudvalgets arbejde med Den professionelle arbejdsplads. Det har resulteret i en vejledning, der bl.a. behandler emnerne familiære og venskabelige relationer på arbejdspladsen, ansættelsesprocedurer og god adfærd på de sociale medier. Vores erfaring er, at noget af det, der kan være med til at udfordre arbejdsmiljøet og dermed medarbejdernes trivsel er, hvis der er uklare rammer omkring nogle af elementerne i denne anbefaling. F.eks. har sammensætning af ansættelsesudvalg eller mangel på samme og procedurer i forbindelse med opslag af stillinger været en anstødssten nogle steder. Hvis vi ikke får elefanten ud i rummet, så kan vi ikke gøre noget ved den! Vi oplever, at man fra HRs side er glade for vores fokus på at gøre tingene professionelt og ordentligt, for selv om vi er en lille kommune, så er vi, sagt med en tidligere leders ord, på en arbejdsplads og ikke til fætter-kusine-fest☺

Involverende fagforening

Involverende fagforening – det talte jeg også om i min mundtlige beretning i 2017. Anders Bondo bragte det på banen allerede i foråret 2016. Det er udtryk for et ønske om, at hvis vi står sammen og bidrager i flok, så vil vores stemme opleves vægtigere. Det er ikke fordi foreningen kaster håndklædet i ringen og overlader medlemmernes problemer til medlemmerne selv. Det er i erkendelse af, at den viden og det engagement, der ligger hos medlemmerne ude på de enkelte skoler og afdelinger kan bidrage til løsninger. Vi vil det rigtig gerne, og har forsøgt at sætte det på dagsordenen lokalt, men det er faktisk sværere end det lige lyder. Det kræver et



ændret mindset hos os som kredsstyrelse, og det kræver også at man som medlem oplever, at ens deltagelse styrker det fælles. Vi vil gerne understøtte det forpligtende faglige fællesskab på skolerne, og det brugte vi vores TR-kursus i december på at arbejde med. Et andet tiltag er vores Mobile kredskontor, som vi arbejder videre med, og som også er omtalt i den skriftlige beretning.

Fælles mål/læringsplatforme

D. 14. december 2017 vedtog et enigt Folketing en lovændring, der gjorde de 3170 videns – og færdighedsmål i Fælles mål vejledende og ikke bindende. Efterfølgende har både en rådgivningsgruppe og en arbejdsgruppe arbejdet med dette. Det førte i juni 2018 til, at både rådgivningsgruppen og arbejdsgruppen kom med deres anbefalinger til arbejdet med Fælles mål. Efterfølgende inviterede Undervisningsministeriet, KL og Danmarks Lærerforening tillidsvalgte og forvaltninger til regionale møder i december, hvor man fik mulighed for at drøfte, hvordan man ville implementere disse anbefalinger i egen kommune. Her fra Odsherred deltog en afdelingsleder, en koordinator, en skolekonsulent, en IT-konsulent, en TR fra Asnæs samt Vibeke og jeg. Det var et godt møde, og vi havde gode drøftelser specielt i forhold til arbejdet med læringsplatforme. Vi aftalte at mødes igen og fortsætte drøftelserne. Vi har efterfølgende haft to møder, dog med en udvidet deltagerkreds af skoleledere og en afdelingsleder mere. De fortsatte drøftelser bærer lidt præg af, at ikke alle har deltaget og hørt det samme til det regionale møde. Vi arbejder dog ufortrødent videre på at få en dialog i gang ude på skolerne om, hvordan arbejdet med de nye reducerede mål skal føres ud i livet og i den sammenhæng også hvordan arbejdet med læringsplatformene kan kvalificeres og give mening.

Skolestruktur

Og apropos give mening. Personligt glæder jeg mig nu til at kunne sige, at vi nu skal snakke om indhold og kvalitet i stedet for struktur. Vejen dertil har dog været beklædt med en del bump.

Efter en langvarig proces, med fokusgruppeinterviews, dialogmøder, uenighed i Børne- og Ungeudvalget, et politisk forlig lavet af gruppeformændene, en

høringsperiode , et lidt ændret forlig og en til tider meget uskøn afsluttende debat til byrådsmødet d. 29. januar har Odsherred Kommune nu fået en ny skolestruktur. Denne struktur udtalte jeg mig om til Nordvestnyt d. 12. februar. Det har ikke alle steder været lige velset, at jeg påpegede min bekymring i forhold til motiverne for beslutningen. Nemlig, om hensynet til den fælles folkeskole i Odsherred vejede tungest? Det er ok, at man fra kommunalt politisk hold ikke er enig i den betragtning, men jeg anser det for min fornemste rolle at kunne arbejde for at varetage alle medlemmernes interesser. Og hvis vi skal arbejde sammen om Folkeskolen, så er det rart, at vi respekterer hinandens forskellige perspektiver. Og samarbejdet har vi faktisk hele tiden rakt hånden ud til. Så sent som i Kredens Nyhedsbrev, der blev udsendt to dage efter byrådets beslutning, citerer jeg Vagn Ytte for at sige følgende: at strukturen ikke løser alt, lad os nu kigge på indhold, lad os arbejde sammen om opgaven og hvis ikke vi i byrådet kan arbejde sammen, hvordan kan vi så tro, at andre kan. Derudover siger jeg: Det tænker vi i kredsen giver rigtig god mening, og det vil vi gerne være med til.

Lad gerne dette være endnu en invitation til det.

Inklusion / det specialiserede område

I forbindelse med skolestrukturforliget er det politisk vedtaget, at der skal kigges på hele det specialiserede område. Man har valgt at få kortlagt hele området. Hvad har vi reelt af tilbud? Hvad koster det? Kan vi måske gøre det bedre og ikke mindst billigere? For det er et uomgængeligt fakta, at vi bruger rigtig mange af vores folkeskolemidler på det specialiserede område. Og pengene kan desværre kun bruges en gang – dvs. jo flere vi bruger på det specialiserede område, jo færre er der tilbage til det almene. Og det mærker vi tydeligt – og tingene hænger jo nogle gange sådan sammen, at når der er færre ressourcer på det almene, så er det sværere at rumme de elever, der måske under bedre omstændigheder ville kunne rummes. Hvad denne kortlægning og anbefalinger ender ud i, har jeg ikke noget bud på. Men jeg er rigtig glad for, at man trods alt valgte at lave en timeout og få undersøgt området og ikke blot - igen - flytte rundt med specialklasserne, som nogle politikere ellers hurtigt gav udtryk for, var beslutningen.



Og i forlængelse af dette, så er hele inklusionen jo noget af det, der presser lærerne i dag. Vores fagblad Folkeskolen har i den seneste tid haft stort fokus på inklusion og så sent som i torsdags afholdt de et debatmøde under læringsfestivalen i Bella Centeret. Nogle af de løsningsforslag de kom frem til, ligger vel egentlig lige til højrebenet, men jo flere gange de bliver sagt og jo flere interessenter vi er sammen om at fremføre dem, kan måske gøre noget. F.eks. synes jeg, at forslag som: Gennemsigtighed omkring ressourcer, to lærere/ co-teaching i klassen, ressourcepersoner ud i praksis og prioriterede målrettede indsatser lyder som noget jeg har hørt før, men som måske ikke har været så handlingsorienterede. Noget af det, der meget præcist er blevet efterspurgt i arbejdsgruppen, som jeg har siddet med i i forbindelse med den omtalte kortlægning, er, at der bliver ens og tydelige procedurer for, hvad handlemulighederne er, når man har elever, der er udfordrede. Hvad gør jeg som lærer, hvad gør min leder, hvad gør PPR. Og så blev det til debatmødet tydeligt italesat, at det her altså også handler om økonomi – og prioritering. Det blev sagt meget tydeligt af skoleleder Michael Flarup fra Brattingborgskolen i Viborg. Der havde de en helt nyindkøbt 3-D printer, som stod ubenyttet hen, for ingen af lærerne havde lært at bruge den, men det kommer nok, mente han. Lige nu er der noget, der vigtigere – nemlig skolens inklusionsindsats.

Folkeskoleideal

Danmarks Lærerforening igangsatte til kongressen i 2017 et arbejde med at udarbejde et folkeskoleideal. Ligesom vi har vores professionsideal, giver det rigtig god mening, at vi har et ideal for folkeskolen. Idealet er det, vi stræber efter. Da det blev bragt på banen dengang tænkte jeg oprigtigt, er der ikke noget, det er vigtigere, at vi arbejder med? Er man centralt i foreningen nu så langt væk fra virkeligheden, at det er vigtigere end den dagligdag, vi står med ude i klasserne med 28 elever? Men jo mere, jeg har hørt, jo mere jeg drøfter det, jo mere sikker er jeg på, at det jo lige præcis handler om virkeligheden ude i klassen med 28 elever. Hvis ikke vi får dagsordensat, hvad vi faktisk vil med folkeskolen, hvis det bliver tilfældige IT-forlagsvirksomheder, som bestemmer, hvad indholdet i undervisningen er, hvis ikke vi får sat vores pædagogiske og didaktiske viden og kompetence i spil ude på skolerne, hvis ikke vi husker på, hvorfor vi blev lærere, ja, så er jeg oprigtig bekymret

for vores fælles folkeskole. Når hverdagen bliver at hænge i med fingerspidserne og nødtørftigt få forberedelsen til at hænge sammen, så mister vi essensen af det, Folkeskolen er. Et folkeskoleideal er et bud på hvad et godt samfund er, hvad dannelse er, og ikke mindst hvad mennesket og barnet er, og hvilke værdier, der er vigtige at give videre fra generation til generation. Så lad os få sat Folkeskolens formål på dagsordenen hos alle interessenter i Folkeskolen. Formålet med folkeskolen er jo netop, som der står i Folkeskoleloven; i samarbejde med forældrene, at give eleverne kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere, gøre dem fortrolige med danske kultur og historie. Folkeskolen skal forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre. Skolens virke skal derfor være præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati.

Afrunding

Jeg har i foråret læst en fantastisk bog og hørt et fantastisk foredrag. Bogen er Morten Münsters "Jytte fra Marketing er desværre gået for i dag" og foredraget var med Svend Brinkmann. De har begge bidraget til en refleksion i min måde at anskue flere ting på. Morten Münster omtaler Den parallelle verden kontra den virkelige. I den parallelle verden reflekterer man længe over problemerne, så taler man om dem i chefgruppen, så udarbejder man strategier, og forstår ikke, hvorfor medarbejderne i den virkelige verden ikke fluks implementerer dem! Problemet med strategierne i den parallelle verden, er, at disse strategier tit ikke er lavet til de mennesker og de rammer, der findes i den virkelige verden. Grundlæggende er problemet, at de, der laver strategierne ikke altid ved, hvordan ting foregår i den virkelige verden, så Morten Münsters opfordring er, brug den viden, som medarbejderne i den virkelige verden er i besiddelse af, når du udarbejder dine strategier. OG jeg tænker, at den opfordring også kan bruges i Odsherred kommune.

Svend Brinkmann fortalte om den MUS-samtale han havde været til, hvor han sagde, at han næste år ville præstere middelmådigt. At det faldt i lidt dårlig jord hos chefen, forstod han ikke, for han havde i det foregående år toppræsteret, løbet langt hurtigere og arbejdet langt mere effektivt end nærmest muligt, og nu ville han egentlig gerne bare præstere til middel. OG ja, vi kan jo ikke fortsætte med at være



hurtigere, bedre, smartere. Måske er det vi "bare" gør godt, også ok, og sæt nu pris på det!

Vi har i øjeblikket TR'ere på alle afdelinger. Heldigvis. De gør et godt stykke arbejde for lærerne ude på skolerne – og tak for den indsats. Jeg vil også sige tak til hele kredsstyrelsen for samarbejdet, sparring, jeres store arbejde og engagement. Og ikke mindst en stor tak til alle jer medlemmer for opbakning og sammenhold.

Jeg overgiver hermed beretningen til generalforsamlingen.