



Skriftlig beretning 2018

Indledning

I øjeblikket siger kalenderen forår, men sneen ligger ret tæt rundt omkring på øen. Sådanne modstridende oplevelser er der en del af i denne beretning. Bl.a. kan det nævnes, at forhandlingerne på landsplan er brudt sammen samtidig med, at vi forhandler lokalaftale på Bornholm. Derudover kan vi fortælle om rekrutteringsproblemer samtidig med, at der foretages afskedigelser. Det kan lyde meget underligt, og nogle af tingene kan vi have meget svært ved at forstå.

På overenskomstfronten har vi som faggruppe prøvet noget nær det værste for fem år siden, og vi har lige siden forsøgt at få forholdene forbedret. Denne gang er der den helt klare forskel, at vi står skulder ved skulder med hele fagbevægelsen på det offentlige område, og der er dermed lagt op til det helt store slag.

Vi er desuden ved at være ved vejs ende i forhold til afviklingen af distriktsmodellen. Der er i den forbindelse blevet investeret i den bornholmske folkeskoles bygningsmæssige kvalitet, hvilket vi selvfølgelig er glade for på elever og medarbejderes vegne. Det skal dog siges, at byggeriet og de medfølgende rokader har givet og giver store udfordringer, der i en periode har store konsekvenser, hvilket også kan ses i den seneste kvalitetsrapport.

Alt i alt sker der som sædvanlig rigtig meget på vores område, hvilket i den grad giver sig udtryk i en stor interesse fra medierne. Siden sidste generalforsamling har Bornholms Lærerforening medvirket i lidt over 30 medieindslag – både lokalt og nationalt.

Christian Faurholdt Jeppesen

OK18

Inden der fra DLF blev opstillet og udvekslet krav til OK18, var alle kredsformænd samlet til OK-konference, hvor vi drøftede forskellige scenarier og eventuelle krav. Under mødet fik vi besøg af Kristian Heunicke, der er KL's administrative chefforhandler. Han fortalte, at det gik ufatteligt godt i den danske folkeskole, og KL havde derfor ingen intentioner om at ændre i lærernes arbejdstidsregler. Som han udtrykte det, stod hegnspælene ret godt, og der var derfor ingen grund til at flytte rundt på dem. Kort tid efter meldte Forhandlingsfællesskabet ud, at man havde indgået en musketered om, at ingen skulle efterlades på perronen denne gang, hvilket i praksis betød, at ingen gik i gang med at forhandle noget som helst, før KL havde indledt realitetsforhandlinger vedrørende lærernes arbejdstid. Dette afstedkom prompte et skift i retorikken fra KL, og da Michael Ziegler var indbudt til at tale på efterårets DLF-kongres, sagde han bl.a., at KL var parat til at forhandle om det hele – og "selvfølgelig" også arbejdstidsreglerne.

Kravene blev i december udvekslet, og på både de statslige, regionale og kommunale områder havde arbejdstagersiden krav om bl.a. reallønsforbedringer, bedre seniorforhold, større tryghed i ansættelsen, forbedrede TR-vilkår, ligestilling osv. På det decentrale kommunale område (LC) havde vi ligeledes en del forskellige krav, hvor man bl.a. kan nævne lønforløb til tale-hørelærere, konsulenter, psykologer og UU-vejledere samt en forhøjelse af løntillæg til børnehaveklasseledere. De indledende krav er aftalte rammer for arbejdstiden, der kan understøtte et professionelt lærerarbejde og som minimum regler, der sikrer rettigheder, som modsvarer øvrige ansattes rettigheder på det kommunale arbejdsmarked.

Da forhandlingerne gik i gang, tegnede der sig ret hurtigt et billede af, at parterne var langt fra hinanden på især tre områder:

- Lønudviklingen. Arbejdsgiverne mente, at man i det offentlige havde haft lønfest i forhold til det private område. Der er derfor langt imellem opfattelsen af, hvor stor rammen er.

- De betalte pauser på især det statslige område. Moderniseringsstyrelsen vil fjerne dem uden kompensation.
- Lærernes/undervisernes arbejdstid.

Der blev afholdt flere forhandlingsmøder. Vores forhandlere oplevede en gevaldig træghed, og der skete ikke rigtig nogen tiltag for, at parterne kunne nærme sig hinanden, også selv om der undervejs blev holdt såkaldte tænkepauser. Fredag den 23. februar skete så det uundgåelige - forhandlingerne på statens område var brudt sammen. Mandag den 26. februar fulgte det kommunale og dagen efter det regionale område - forhandlingerne vedr. de offentlige arbejdspladser var alle brudt sammen.

Der blev varslet strejke på alle tre områder til begyndelsen af april på alle tre overenskomstområder. KL, Moderniseringsstyrelsen og RLTN (Regionernes Løn og TakstNævn) svarede hurtigt igen med et meget massivt lockoutvarsel, der i så fald går i gang ugen efter. De faglige organisationer havde trukket cirka 10 % ud, mens arbejdsgiverne stort set har udtrukket alle. Inden strejke/lockout bliver en realitet har Mette Christensen fra forligsinstitutionen i den mellemliggende periode mulighed for at få parterne til at nærme sig hinanden med henblik på at lande en aftale. Vi håber stadig det bedste.

Christian Faurholdt Jeppesen

LOKALAFTALE

Der skal ikke herske nogen tvivl om, at det igennem længere tid har været et stort ønske for de bornholmske lærere at få en lokalaftale vedr. arbejdstiden. I forbindelse med den kommunale valgkamp fik vi sat yderligere fokus på det, og i oktober blev der fra det radikale kommunalbestyrelsesmedlem, Bente Johansen, stillet forslag om at gå i gang med forhandlinger.

Punktet fik fra det administrative niveau en problematiserende beskrivelse, som kunne gøre Kommunalbestyrelsen (KB) betænkelige ved at indgå en aftale. BLF forsøgte derfor at forklare og informere politikerne om, at det ville være en god ide at få et lidt mere nuanceret billede af emnet. Man blev på KB-mødet enige om at få emnet behandlet i Børne- og Skoleudvalget (BSU) og i den forbindelse bede om at få det belyst fra flere sider. Dette afstedkom et dialogmøde i december med deltagelse af KB-medlemmer, skolebestyrelser og ledere samt undertegnede. Efterfølgende gik en arbejdsgruppe bestående af skolechef og konsulent, to skoleledere og BLF i gang med at forberede punktet til BSU-mødet i februar. Derudover sendte man også spørgsmålet til høring i skolebestyrelser og MED-udvalg.

På baggrund af dette forarbejde skulle BSU beslutte sig for, om man skulle fortsætte med Fælles forståelse, eller om man skulle give mulighed for at forhandle en lokalaftale. På dette BSU-møde deltog både skolechef og BLF-formand, og et enigt BSU indstillede til forhandling af en lokalaftale. Økonomi-, Erhvervs- og Planudvalget fulgte indstillingen, og dermed manglede punktet blot at blive behandlet i KB. Endnu en gang var der enighed om, at man ville give mulighed for en lokalaftale. Flere af de politikere, der valgte at tage ordet, nævnte i den forbindelse, at den bornholmske folkeskole har behov for en ny start, og at man ønsker få trivslen på skolerne tilbage.

Christian Faurholdt Jeppesen

KOMMUNALVALG

Som tidligere nævnt lykkedes det i løbet af den kommunale valgkamp rigtig godt at få sat folkeskolen på dagsordenen. Udover drøftelser ang. en lokalaftale kom debatten også til at handle meget om trivslen i den bornholmske folkeskole - både lærernes og elevernes. Med undtagelse af et enkelt parti (der i øvrigt ikke kom ind) var der bred enighed om, at nu skulle man lade folkeskolen være - både strukturmæssigt og i forhold til alle de topstyrede

projekter. Man skal som bekendt altid være varsom med at tro på alt hvad, der bliver sagt i en valgkamp, men på det seneste KB-møde blev der i forbindelse med behandlingen af kvalitetsrapporten rent faktisk udtalt nogle af de samme ting fra alle partier.

Et andet stort tema i valgdebatten var medarbejdertrivsel generelt, da der var enighed om, at mange offentlige ansatte var spændt rigtig hårdt for. Det blev i den forbindelse nævnt fra flere partier, at det var svært for medarbejdere at adressere kritik opad i systemet, fordi indflydelsen udelukkende bevægede sig nedad. En politiker betegnede det som, at der er et Rockwool-lag mellem ledelseslagene, der ligeledes gjorde, at man fra de øverste lag er ude af trit med, hvad der sker på gulvet. Vi glæder os derfor til at se, hvad der kommer til at ske i den kommende valgperiode på dette område.

Christian Faurholdt Jeppesen

BESKÆFTIGELSE/REKRUTTERING

Der var i løbet af sidste forår rigtig mange ledige stillinger i det bornholmske skolevæsen, og derfor havde vi en lille bekymring i forhold til, om det nu kunne lade sig gøre at få stillingerne besat med uddannede lærere. Det har heldigvis vist sig, at det langt hen ad vejen er lykkedes, selvom der skulle mange ansættelsesrunder til, da der var mange tilfælde af flytninger mellem bornholmske skoler.

Det har dog været en ganske anden situation, når vi kigger på tidsbegrænsede stillinger. Det er især her, vi skal finde grunden til, der på fire år er sket en markant stigning af uuddannede i den bornholmske folkeskole (9,1 % i 2013 og 17,6 % i 2016). Der er desuden sket en stigning i ansættelser i en begrænset beskæftigelsesgrad, hvor man har ansat medarbejdere uden læreruddannelse til at tage sig af specifikke fag.

Bedst som vi gik og var ængstelige for rekrutteringsudfordringen, dukkede der i februar en situation op på Søndermarksskolen, hvor der skulle afskediges fire lærere. I varslingsperioden blev to af afskedigelserne dog trukket tilbage, men to blev afskediget. I marts skulle Hans Rømer Skolen ligeledes ud i en varslet afsked for en enkelt lærer. I løbet af foråret plejer der at ske rokeringer på skolerne, og vi har fortsat en forhåbning om, at der dukker stillinger op til de afskedigede lærere. Det er, uanset hvad, enormt hårdt at modtage en varsling om afsked, og BLF arbejder derfor på, at vi fremover får lavet en forflyttelses-/afskedigelsesprocedure som tidligere, hvor man dannede sig det personalemæssige overblik på skolerne på samme tid, hvorved man vil kunne begrænse antallet af afskedigelser.

Christian Faurholdt Jeppesen

OPGAVEMÆNGDE - NEDSAT UNDERVISNINGSTAL/PROJEKTER

Igen i år har kommunalbestyrelsen bevilliget nedsat undervisningstid, så vi nu næsten er på niveau med tidligere tid. Hvorfor oplever de fleste lærere så alligevel at have fået mindre tid til at planlægge deres undervisning? Det kan bl.a. skyldes, at de fleste af os, som var lærere før 2014, brugte vores fritid til at planlægge og forberede undervisningen. Det kan også skyldes, at opgaverne er blevet mere komplekse. De fleste af os bruger meget tid på andet end at undervise. Vi kommunikerer med forældre, holder møder med interne og eksterne samarbejdspartner, deltager i skoleudvikling og projekter, vi har flere elever, som mistrives, og som vi tager os af, vi har flere opgaver, der tidligere lå i socialrådgiverregi, og det øgede teamsamarbejde gør ganske vist mange af os til bedre lærere, men samarbejde tager altså tid.

En af de væsentligste årsager til, at vi føler et stort arbejdspress, er måske, at politikernes krav om målstyring, evaluering af elevernes læring og lærernes selvevaluering er øget massivt! Det synes ikke som, at de selvsamme politikere har forstået eller anerkendt, at dette arbejde er

enormt tidskrævende. Når målene bliver kvantitative og ikke kvalitative, styrker de kun konkurrencesamfundet og vil aldrig kunne løfte og støtte lærerne i deres arbejde med folkeskolens primære opgave. Alt dette levner ikke meget tid til den egentlige faglige forberedelse og efterbehandling, især ikke når forberedelsen for mange lærere er spredt ud over den tid, der nu er tilbage inden for tilstedeværelsen. Fra BLF forsøger vi via alle kanaler at påvirke politikere og ledelser til at give os større råderum og at sætte værn om tid til forberedelse.

Det er dog lykkedes BLF at få administrationen og politikerne til at indse, at skolerne har brug for ro. Der er udover de igangværende projekter, som læringsmiljøer og MinUddannelse, ikke startet nye projekter, lige bortset fra Madskoler. Vi vil fortsat kæmpe for, at udvikling først og fremmest vokser gennem en medarbejderstyret proces.

Cindy Dellgren

LÆRINGSPLATFORM – MINUDDANNELSE

Igennem nogle år er vi på skolerne blevet bedt om at arbejde med programmet "MinUddannelse". Ideen med denne portal er, at vi alle skal arbejde med læringsmålstyret undervisning.

Konsekvensen har været stor for os alle. Programmet gør, at vi fokuserer meget på læringsmålssystematik i stedet for at fokusere på fx pædagogik, indhold og kundskaber. Det er meningen, at vi igennem en årrække skal nå frem til at placere vores årsplaner og at evaluere alle elever på denne portal. Dette giver store udfordringer, fx med en klasse med 25 elever, som har ca. 4-6 forløb og med ca. 3-4 mål i hvert forløb. Hvis man så har otte forskellige fag/hold, kommer det til at tage rigtig meget tid for den enkelte lærer. I processen med at implementere programmet på skolerne har der været meget forskellige udfordringer for den enkelte. Nogle af lærerne har nemt ved at implementere dette i sit arbejde og prioriterer det højt, mens andre måske prioriterer andet højt, som fx trivslen i klassen, forældresamarbejdet, inklusion o.a. Selvom vi skal kunne klare det hele, er det lidt af en mundfuld.

Det bliver en kæmpe udfordring, hvis vi alle i det kommende skoleår skal lægge alle forløb ud og evaluere alle forløb med eleverne. I de mindre klasser er der ikke i det kommende år iPads til alle elever, og derfor bliver det en endnu større udfordring i indskolingen. BLF fortsætter diskussionen om brugen af en læringsportal bl.a. i CMU, så vi kan ende op med en model, der giver mening for lærerne, forældrene og ikke mindst eleverne.

John Lassalle

KOMPETENCEUDVIKLING

Der er i indeværende skoleår indgået en ny forhånds aftale ang. vilkår i forbindelse med kompetenceudvikling. Den nye aftale skulle gerne have affødt en tydeligere og mere gennemskuelig ramme for planlægningen af den enkelte medarbejders tid til gennemførelse og planlægning af uddannelsesforløb. Det er vores indtryk, at det generelt er lykkedes med at få forbedrede vilkår for dem, der deltager i kompetenceudvikling rundt omkring på øens skoler. Dog skal det nævnes, at det stadig er svært at nå det hele, og medarbejderne må kæmpe for at få det daglige arbejde og studie til at hænge sammen.

Cindy Dellgren

ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER OG MAGTANVENDELSER

Traditionelt har vi lærere m.fl. haft mest fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og arbejdsmiljøet er stadig under pres. Generelt arbejdes der på de fleste skoler og arbejdspladser på forbedringer i forhold til trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Dog har Åvangsskolen et påbud fra Arbejdstilsynet. Påbuddet drejer sig om høje følelsesmæssige krav, noget de fleste i vores

branche kender til. Fra BLF's side har vi arbejdet på at få en lokalaf tale i stand, hvilket vi mener, vil forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Ultimo januar fik især kollegaerne på Søndermarksskolen sig en ubehagelig oplevelse. Der viste sig at være rod i økonomien, og derfor blev det nødvendigt at varsle afsked med fire lærere og fire pædagoger. Dette har selvfølgelig alvorlige konsekvenser for de varslede og har skabt dønninger på alle skoler. Fra BLF's side har vi dels haft hjælp til at tale de varslede sag fra juristerne i DLF, desuden har vi opfordret til, at der fra politisk side bliver gjort noget for at afværge situationen p.t., samt at der tages initiativer for at forhindre, at det sker igen.

Især i indskolingen oplever lærerne en øget udfordring. Mange af de små elever har svært ved at tilpasse sig en skolevirkelighed, hvor man skal gøre, som man får besked på. Desuden er der mange af disse elever, der reagerer udad, når de ikke kan navigere i skolen. Dette medfører desværre, at lærere oplever at blive verbalt og fysisk forulempet af elever, og der opstår episoder, hvor det bliver nødvendigt at fastholde en elev. Fra BLF skal lyde en opfordring til, at man udfylder og registrerer en "magtanvendelse" - HVER gang! Desuden er det i CMU-regi aftalt, at tillidsvalgte og ledere skal have en kursusdag om vold, trusler og magtanvendelser.

I år har der, især på Åvangsskolen og Søndermarksskolen, været fokus på det fysiske arbejdsmiljø og de gener, ombygning og flytninger har givet. Generelt på skoler og arbejdspladser opleves, at det tager meget lang tid af få forbedringer på det fysiske arbejdsmiljø, som fx skift af vinduer, da det ikke ligger i skolens budget, men i Ejendomme og Drift.

Signe Ballegaard Schmidt

INKLUSION

De allerfleste lærere er fortsat udfordret af få skabt et vellykket inkluderende fællesskab i klasserne, hvor alle elever trives og lærer. Vi er dagligt udfordret af elever, der reagerer, fordi de ikke trives, og udfordringerne er mangeartede. Nogle elever har svært ved at læse, andre ved at regne, nogle kan ikke modtage en kollektiv besked, andre er i mistrovisel hjemme eller i skolen og blandt kammeraterne, et antal elever har en diagnose. Fælles for dem alle er, at de udfordrer os, og at vi alt for ofte oplever ikke at have tid til og mulighed for at hjælpe dem bedst muligt. I BLF arbejder vi på, at der afsættes ressourcer til at løfte opgaven.

Inklusion er fortsat et fokuspunkt i kommunen. I budgettet for 2018 blev der afsat 2,1 millioner kr. til inklusionsvejledere ude på skolerne.

Fra BLF's side opfordrer vi skolerne til at gøre brug af § 16b, som giver mulighed for at forkorte skoledagen og at konvertere understøttende undervisning til to-lærertimer.

Signe Ballegaard Schmidt/John Lassalle

LÆRINGSMILJØER/OMBYGNING

At tage udgangspunkt i Børne- og Skoleudvalgets læringsperspektiv har den konsekvens, at den bornholmske skole nytænkes og genskabes som en skole, der fortsat har børnene i centrum, samt i bygningsmæssige rammer lever op til folkeskolelovens intentioner. Traditionelle funktioner og rum revurderes. Eksempelvis kan klasserummet erstattes med en mere åben base, der både kan skabe et tilhørsforhold og give stor fleksibilitet. Argumentet for at nedtone det traditionelle klasseværelse er, at vi kan udvikle dynamiske og fleksible læringsfællesskaber.

| Pr 1. august 2017 var skolestrukturen endeligt implementeret. De tre afdelinger i Rønne-skolen var nu både budgetmæssigt og elevmæssigt delt efter et overgangså, hvor eleverne fra Søndermarksskolen og Åvangsskolens overbygning var placeret på Østre. 1. juli gik byggeriet af skolestrukturens "Fase II" i gang, og Åvangsskolen skulle stå færdig med nye

læringsmiljøer pr 1. august 2017. Dette var desværre ikke helt virkeligheden, og personalet mødte efter sommerferien frem til en forberedelsesuge i byggeriets tegn. De sidste faglokaler og ventilation var færdig efter efterårsferien, og dermed stod en ny skole klar ... eller næsten. For der er også blevet indrettet store arenaer med plads til hele årgange, der er lavet nicher til gruppearbejde og individuelt arbejde, og flere lokaler er renoverede med tidssvarende ventilation, men meget af skolen ligner sig selv. Starten af dette skoleår var for lærerne på Åvangsskolen præget af, at personalet brugte uforholdsmæssigt meget tid på at navigere i byggerod. Nu er der igen fokus på kerneydelsen og herunder på, hvordan der arbejdes mest hensigtsmæssigt med de nye læringsmiljøer.

Søndermarksskolen er nu ved at blive ombygget, og efter planen skal den stå færdig før sommerferien, så man kan flytte ind og være klar til det nye skoleår. Håbet er selvfølgelig, at planen holder. I modsat fald kan der kun opfordres til ikke at gentage processen fra Åvangsskolen, men i stedet vente med at flytte ind til byggeriet er helt færdigt. Personalegruppen på Søndermarksskolen brugte også perioden før og efter sommerferien på at pakke ned, flytte matrikel og pakke ud, da ombygningen her skulle i gang. I skrivende stund er byggeriet på her stadig i gang og i løbet af næste skoleår begynder indretningen af de nye læringsmiljøer på øens fire andre almene folkeskoler.

Skolerne Svartingedal, Kongeskær, Hans Rømer og Paradisbakkeskolen har været i gang med "Fase III" siden sommeren 2016. Det har været en lang proces, hvor der først har været udpeget en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de fire skoler. De ønskede forbedringer på de enkelte skoler er efterfølgende blevet fremlagt for arbejdsgruppen og derefter prioriteret. Endelig har der været en dialog mellem repræsentanterne og politikerne. Det har været rigtig svært at få pengene til at række, og at definere hvad budgettet skal indeholde. Dette har ikke været tydeligt hele vejen igennem, hvorfor flere skoler står med økonomiske udfordringer. Fx har man fået bygget fine lokaler, men ikke har noget at putte ind i lokalerne. Lige nu går håndværkere i gang med at bygge på de fire skoler, og vi håber, at det giver nogle nye og spændende lokaler til undervisning og læring. De sidste ombygninger skulle være færdige i efteråret 2019.

Hvilke erfaringer kan man så overføre fra byggerierne i Rønne? Det tager tid og kræver ressourcer fra hele personalet at implementere nyt, og de fleste lærere har en ret stor samling af materialer, der ikke bare lige kan scannes og tages med på en PC. Derfor skal der afsættes tid til at pakke ned og pakke ud. Ombygninger skal helst foregå, når der ikke er elever og personale på skolen. I BLF arbejder vi gennem CMU på, at erfaringerne fra de allerede ombyggede skoler bliver delt, så de skoler, der nu snart skal i gang med ombygninger, får færrest mulige gener under byggeriet, og at personale og elever får mest muligt ejerskab, når byggeriet er færdigt. Dette opnås bedst ved, at flest muligt bliver inddraget.

Signe Ballegaard Schmidt

HØVED-MED

I 2016 blev det besluttet at opprioritere arbejdsmiljøet, og der blev nedsat et arbejdsmiljøforum, bestående af én arbejdsmiljørepræsentant fra hvert center og de tre arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HMU. Sammen med BRK's sikkerhedskordinator udarbejdes årligt en arbejdsmiljørapport, som indeholder:

- Generelle arbejdsmiljøforhold i BRK
- Arbejdsmiljøuddannelse og supplerende arbejdsmiljøuddannelse
- Sygefraværstatistik
- Risikostyring i form af forsikringskadestatistik
- Arbejdsskadestatistik

Efterfølgende behandles rapporten af HMU. Punktet "Nyt fra arbejdsmiljøområdet" indgår altid som første punkt på dagsordenen.

I løbet af 2017 afholdt Hoved-MED to foredragsrækker. For at så mange som muligt kunne deltage, var det ene af foredragene både et formiddags- og et eftermiddags-arrangement. Målgruppen var tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og MED-udvalg. Andre interesserede var også velkomne.

Et andet punkt, som har været omfattende i løbet af 2107, er BRK's HR-strategi for 2018. Her har fokusområderne været:

- Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling
- Trivsel og arbejdsmiljø
- Sygefravær og fastholdelse
- Ledelse i BRK

Kommunalbestyrelsens konstituering efter valget i november resulterede sidst på året i en ændring i BRK's organisation. Da de organisatoriske ændringer blev besluttet, inden HMU var blevet involveret, har medarbejdersiden i HMU indbragt sagen for KTO.

Christian Thøgersen

CENTER-MED

Som følge af en ændring af BRK's organisation blev det tidligere Center for Skole, Kultur og Fritid, sidst i 2017, ændret til "Center for Skole", hvilket betød ændringer i Center-MED-udvalgets sammensætning.

For at få et dækkende billede af, hvad de enkelte MED-udvalg arbejder med rundt om på skolerne, er det nødvendigt at referaterne er tilgængelige på Dragenettet. Det er desværre ikke alle steder, det finder sted, og derfor påpeger BLF's repræsentanter dette løbende, på samme måde som manglende udlevering af årsopgørelsen.

Skolestrukturen i Rønne har været et gennemgående punkt på møderne. På møderne har vi fået en status på byggeriet og en orientering om opsplittning af økonomien pr. 1. januar 2017. Ombygningerne på Søndermarksskolen og Åvangsskolen er benævnt "Fase II". Efter sommerferien er punktet: "Fase III" blevet tilføjet dagsordenen. Det vedrører de fire almene skoler uden for Rønne. I "Fase III" er madskolerne, der skal etableres på Paradisbakkeskolen og Hans Rømer Skolen omfattet. Det forventes, at byggeriet af læringsmiljøerne kan afsluttes juli 2019. Fra medarbejderside har vi argumenteret for, at de erfaringer, man høstede i byggeriet af nye læringsmiljøer på Rønneskolerne, blev videregivet.

Hoved-MED-udvalget har til medarbejdertrivsel afsat en pulje, som de enkelte centre kan søge midler fra, og Center-MED forventes at ansøge om tilskud til temadag om magt-anvendelse.

Efter Kommunalbestyrelsens budgetforhandlinger havde Center-Med dialogmøde med Børne- og Skoleudvalget. Her fremførte udvalget sin bekymring over konsekvenserne af den fremtidige it-strategi.

Christian Thøgersen

PPR

I PPR har man et stort fokus på arbejdsmiljøet, og i forbindelse med APV-arbejdet har man denne gang valgt at gå bort fra afkrydsningsskemaer og over til en mere beskrivende tilgang. Man kan dermed bedre sætte ind over for de udfordringer, der måtte være.

I forbindelse med ændringen i centerstrukturen, var der tilløb til, at inklusionskonsulenterne skulle overgå til Center for Skole, hvilket ville afstedkomme en opsplitting af PPR, som absolut ikke var ønsket fra medarbejderside. Der blev heldigvis lyttet til kritikken, og PPR fortsætter i samme form under Center for Børn og familie.

Centerchefen, Vibeke Juel Blem gik på pension ved udgangen af februar, og man valgte at benytte sig af et konsulentbureau i bestræbelsen på at finde en ny chef. Ansættelsesudvalget bestående af tre ledere, tre medarbejdere, servicedirektøren og centerchef for Skole valgte Anders Fløjborg, der kommer fra en lignende stilling i Vordingborg, og han tiltræder lige efter påske.

Christian Faurholdt Jeppesen

UU

I forhold til at finde rundt i den jungle, det i dag er at vælge ungdomsuddannelse, gør UU en helt afgørende forskel – både for den enkelte unge, men også som samarbejdspartner for udskolingslærerne. Da EUD-reformen for få år siden blev implementeret, havde man sneget en stor besparelse ind på vejledningsdelen, så man nu blot skal yde personlig vejledning de unge, der havde allersværest ved at vælge (20 %) – resten må klare sig med eVejledning. Heldigvis har man på Bornholm godt kunnet se værdien af UU, og der er her blevet brugt flere midler, end reformen dengang forudsatte.

Nu barsler undervisningsministeriet med endnu en reform af det forberedende område, der bl.a. omfatter en ny FGU (Forberedende Grunduddannelse). Der vil ikke længere være et krav om, at man som kommune skal have et UU-center. Der skal i stedet udvikles en kommunal ungeindsats, hvori UU's tidligere opgaver videreføres og sammenkøres med kommunens øvrige indsatser i et helhedsorienteret tilbud for unge under 25 år. Det er i denne forbindelse vigtigt at fokusere på, at uddannelseskrauet som vejleder stadig er gældende. Der er på Bornholm i dag et meget tæt samarbejde mellem Jobcenterets ungeindsats og UU i Ungeporten. De har samme ledelse og placering, og i forhold til den nye kommunale ungeindsats er vi på Bornholm godt på vej, og man må håbe på, at BRK vælger at fortsætte de gode takter, og vi opfordrer til, at man benytter de nye muligheder til at skabe et endnu bedre tilbud for Bornholms unge.

Christian Faurholdt Jeppesen

FRAKTION 4 – PENSIONISTERNE

På Bornholms Lærerforenings generalforsamling 2017 var der i dagsordenen indlagt en workshop. For medlemmerne af Fraktion 4 blev punktet benyttet til at give en orientering til medlemmerne om hvilke arbejdsopgaver, der påhviler arbejdsgruppen, og der blev endvidere afholdt valg til denne.

Arbejdsgruppen består herefter af: Grethe Anthonsen, Finn Jacobsen, Steffen Scharff, Kjeld Carlsen og Irene Maribo-Mogensen. Fra kredsstyrelsen deltager Christian Thøgersen.

I 2017 blev der gennemført tre arrangementer: Et besøg ved Bornholmertårnet, Helle-ristninger på Nordlandet og foredrag med Lillian Hjorth. Alle arrangementer var velbesøgte.

Christian Thøgersen