Så står vi her. Foråret 2018, og midt i et overenskomstforløb, som vi har set frem til i et stykke tid. Meget tegner til at konflikten kommer, men hvorfor står vi egentligt i den situation igen 5 år efter 2013? Og hvordan kommer vi videre? De spørgsmål fylder en hel del på arbejdspladserne i disse uger, men også udenfor skoler og andre af velfærdssamfundets institutioner optager det mange.
OK18 vil naturligvis komme til at fylde en stor del i min beretning på denne generalforsamling, men først vil jeg kaste mig over nogle af de andre temaer, som jeg vil berøre i dag.

**Ny politisk virkelighed**

I forbindelse med kommunalvalget i november måned blev der skiftet borgmester I Hedensted Kommune. Efter 8 år som kommunens borgmester måtte Venstres Kirsten Terkilsen modvilligt give depechen videre til Socialdemokraterne og Kasper Glyngø, der med DF, SF og Kristendemokraterne kunne samle de nødvendige 14 mandater til at gøre tronskiftet til virkelighed.

Har det så overhovedet vist sig at have nogen betydning her efter nogle få måneder? Ja, en lille smule har det. Flertalsgruppen lavede bl.a. en konstitueringsaftale, hvori det fremgik, at de ville åbne op for, at skolerne i højere grad kunne ændre på skoledagens længde.
Rent praktisk sker det ved at anvende §16B i Folkeskoleloven, hvilket er en mulighed som langt størstedelen af kommunerne har benyttet sig af i et eller andet omfang.
§16B går ud på, at man kan veksle noget af den understøttende undervisning til timer med 2 lærere (eller voksne, som det reelt benævnes). I Hedensted har såvel administrationen som det tidligere politiske flertal afvist denne mulighed blankt, selvom vi i længere tid fra kredsens side har arbejdet for at få dem til at bløde op.
Det har vi gjort ud fra en tankegang om, at der er gode pædagogiske håndtag, som man undlader at overveje, hvis man helt udelukker den mulighed der er i loven. Men vi har også gjort det ud fra en tro på, at det kan være en lille hjælp i arbejdet med skabe større balance mellem de opgaver og de ressourcer, der er i skolen.
Starten af året har budt på flere politiske udvalgsmøder og et møde med skolebestyrelsesformændene, hvor temaet har været drøftet og det glæder mig at kunne konstatere, at der nu tegner til at blive åbnet op.
Vi har undervejs fra kredsstyrelsens side gjort en del benarbejde for at få kvalificeret beslutningerne og oplyse de forskellige interessenter om nogle flere nuancer end dem, der ellers fremgik af sagsbeskrivelserne. Nu mangler vi så at se den endelige politiske beslutning og derpå bliver det formentligt op til jer på skolerne at finde frem til, hvordan det giver mening hos jer.

**HovedMED, ytringsfrihed og tavshedskultur**

I HovedMED har vi også allerede mærket lidt til skiftet på borgmesterkontoret. Tidligere har borgmesteren ikke deltaget i møderne i HovedMED, men Kasper har signaleret, at han gerne vil høre, hvad der rører sig i organisationen og også gerne vil høre det fra et medarbejderperspektiv. Derfor kommer han til at sidde med i starten af møderne fremover, hvilket jeg ser som et meget positivt signal. Signalværdierne rækker dog ikke, hvis der ikke også følger lidt handling med, men der er det endnu for tidligt at vurdere om de gode intentioner bliver fulgt til dørs.

I HovedMED har vi naturligvis beskæftiget os med det høje arbejdspres, som ikke kun vores medlemmer oplever, men som medarbejderundersøgelsen fra efteråret afslørede, er et helt generelt problem. Vi er nødt til at nærme os nogle løsninger på det her, for det er alt for dyrt for den enkelte, men faktisk også for organisationen, når medarbejdere knækker pga. de massive opgavemængder.
Den nemme løsning er at foreslå, at vi skal have flere penge og dermed flere hænder, men der er desværre ikke ret meget som tyder på, at det venter lige rundt om hjørnet. Det er jo som udgangspunkt en problemstilling, der skal løses landspolitisk, men når det ikke er sket, er man nødt til at få fokus på at prioritere i de opgaver som personalet sættes til at udføre. Det skal lederne tage ansvar for, men de skal i høj grad sørge for at involvere de fagprofessionelle i de drøftelser, der må følge med.

Indimellem får man den fornemmelse, at ansatte i Hedensted Kommune – det er ikke kun på skoleområdet, men også her – ikke tør ytre sig kritisk i den offentlige debat.
Vi har i HovedMED haft mange drøftelser om ytringsfrihed contra loyalitetsforpligtigelse i de senere møder og der har også i januar været afholdt et arrangement for de tillidsvalgte om dette emne.
For godt et år siden var jeg inviteret til et temamøde om whistleblowing med byrådet, hvor det rystede mig, hvor mange politikere, der afslørede et mangelfuldt kendskab til rammerne om ytringsfrihed for offentligt ansatte. Flere af de folkevalgte talte om loyalitetsforpligtigelsen overfor sin arbejdsgiver, som noget der trumfede retten til at ytre sig. Det er lodret forkert og det er der heldigvis en række afgørelser fra Ombudsmanden, som underbygger.
Det har været et vigtigt emne at få drøftet med kommuneledelsen og jeg har med glæde noteret mig, at der nu er en langt større skarphed omkring de regler, der er for de ansatte.

I kan stort set ikke gøre noget forkert, hvis blot I holder jer til 3 ting:

* 1) det er tydeligt, at I ytrer jer som privatpersoner og ikke på vegne af skolen (gerne underbygget af faglig indsigt fx fordi I er lærere)
* 2) I skal holde jer fra åbenlyst forkerte påstande og undlade at udtrykke jer urimeligt groft.
* 3) I skal undgå at bryde evt. tavshedspligt

Det sidste klarer I som hovedregel ved at undlade at fremføre oplysninger om konkrete enkeltpersoners private forhold.

Som det forhåbentligt fremgår, så er der rigtigt vide rammer for at ytre sig. Også med kritik af eget arbejdsområde. Også selvom man ikke har vendt det med sin leder først. Den ret er sikret i grundloven og både justitsministerie og Ombudsmand er helt tydelig herom. Men måske er det slet ikke mangel på ytringsfrihed, der afholder os fra at kvalificere den offentlige debat med vores faglige indsigt.
Måske er det rent faktisk en tavshedskultur vi selv påfører os. Jeg er bange for, at det er her problemet ligger og jeg synes det er enormt ærgerligt. Vi har brug for at folk – fagprofessionelle – ude fra virkeligheden blander sig i den offentlige debat om det, de ved noget om. Fx om at folkeskolen. Fx om lærernes arbejdstid. Der er alt for mange, som ikke aner, hvad de taler om, der ytrer sig på livet løs! Det er giftigt for vores fag, hvis ikke de uvidende bliver modsagt og hvis ikke de kvalificerede billeder af virkeligheden, som vi fagprofessionelle kan bidrage med, bliver en del af debatten og dermed også grundlaget for politiske beslutninger.
Ret skal være ret, der er også lokale lærere, der indimellem ytrer sig og jeg har med glæde bemærket at det også er sket for nyligt. Men hvorfor er der så den her tavshedskultur blandt langt størstedelen?
Der er for mig ingen tvivl om, at lederne er dygtige til at signalere, at de helst vil holde det beskidte vasketøj inden døre. Da kritikken af folkeskolereformen for nogle år siden var på sit højeste blev nogle også på skoler på et tidspunkt mødt af ledere, der signalerede at ”kunne man ikke lide lugten i bageriet”, så behøvede man jo ikke at blive.
Men det er helt urimeligt. En professionel og dedikeret lærer kan sagtens loyalt levere sit bedste til gavn for eleverne indenfor de rammer hun stilles i, samtidig med at hun konstruktivt og vedholdende bidrager til at oplyse offentligheden om det makværk, der politisk er besluttet for området.
Men det er de færreste der gør det. For nogle handler det ganske givet om at de undlader at ytre sig kritisk, fordi man frygter de konsekvenser det kunne få arbejdsmæssigt. Det perspektiv kan jeg sagtens forstå. Men jeg ville ønske, at det ikke var sådan.

DLF har valgt at putte nogle midler i at uddanne meningsdannere blandt helt almindelige lærere. Det drejer sig ikke om, at hjernevaske lærere til at sige det rigtige, men i stedet handler det om, at give dem modet og redskaberne til at få deres budskaber ud.
Det er en kæmpe succes og de meningsdannere der uddannes er i høj grad dagsordenssættende på skoleområdet.
Sandheden er nemlig, at deres udsagn tillægges en hel anden vægt i offentligheden end hvis det er en repræsentant fra DLF, FOA eller BUPL, der udtaler sig.
Jeg håber, at vi fra Hedensted Lærerkreds’ medlemsskare kunne være så heldige at have en med, når næste meningsdannerhold sparkes i gang.

**OmrådeMED**

I OmrådeMED for Læring-Skoler er der udover arbejdspres bl.a. sat fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere – især lærere. Vi er ramt af rekrutteringsudfordringer og de er i vores optik ganske alvorlige, selvom forvaltningen ikke helt deler vores mening. I forrige uge blev jeg kontaktet af P4-Trekanten for en kommentar til at Hedensted Kommunes andel af uuddannede ansatte var tredoblet over de seneste år. For øvrigt en udvikling, der var den mest markante i stationens område.
Det er vel ikke fordi vi oprigtigt tror, at unge mennesker, der netop har fået deres studentereksamen, er de mest kompetente til at undervise og danne vores børn i folkeskolen, at vi ansætter de her horder af 19-årige. Det er da et klokkeklart eksempel på, at vi har en uløst rekrutteringsudfordring.
Det er naturligvis vigtigt for mig at understrege, at jeg ikke klandrer de unge vikarer her. Og jeg er også med på, at der kan være ide i at have en enkelt løsere tilknyttet uuddannet vikar, men det er efterhånden i langt større omfang, at de ansættes og det er problematisk.
Det er også problematisk, at vi tilsyneladende bløder lærere med erfaring. Vi har på skolerne et stort frafald blandt de 40-49-årige, hvilket er enormt kritisk. De burde jo være nogle af dem, der både havde erfaring, kunne være kulturbærere og samtidig havde en del år tilbage på arbejdsmarkedet. Men pt. forsvinder de i for stor stil.
Den udfordring prøver vi at knække koden til at løse sammen med Hedensted Kommune, og vi har flere bud på, hvor der kan skrues, men de er ikke altid helt så modtagelige for alle vores forslag på den anden side af bordet.

En sidste problemstilling fra OmrådeMED’s arbejdsområde, som jeg også er nødt til at fremhæve, har faktisk rystet mig lidt.
Vi har altid vidst, at nyansatte og især nyuddannede ofte slog sig lidt i starten af deres ansættelse. Det har man forsøgt at afhjælpe på mange måder, men de senere år har indsatsen været helt op til den enkelte skoleleder. Vi har nu i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i OmrådeMED kunnet konstatere, at der er en voldsom overrepræsentation blandt ansatte med under 1 års erfaring i de anmeldelser af arbejdsulykker og krænkelser. Både i de forhold, der medfører fravær og i de forhold, som ikke medfører fravær. Det er simpelthen ikke godt nok.
Vi skal blive bedre til at få nye kolleger til at lande ordentligt, og det ansvar påhviler naturligvis i høj grad arbejdsgiver og leder. Men står det til mig slipper vi ikke denne her sag, før vi har opnået tydelige fremskridt – og det kan vi kun i fællesskab.

**Kreds 116**

I kredsstyrelsen har vi forskellige ansvarsområder og vi repræsenterer vores medlemmer i forskellige sammenhænge, arbejdsgrupper og udvalg, ligesom vi også er nødt til at have en arbejdsfordeling i hvad vi gør på kredskontoret. Som fagforening har vi i DLF en strategi om at gå på to ben og det smitter også af på det arbejde og den måde vi er nødt til at supplere hinanden lokalt. Det ene ben er arbejdet med medlemmernes løn- og arbejdsforhold. Det andet ben er den overordnede pædagogiske og samfundsmæssige udvikling. Det nytter ikke noget, hvis vi som kredsstyrelse alle har vores interesser og styrker i samme felt – vi er nødt til at supplere hinanden og det synes jeg heldigvis vi har fundet en god balance på, hvor vi selvfølgelig alle deltager i de principielle drøftelser. Men vi er nødt til at have **en** der har særligt fokus på arbejdsmiljøet, **en** eller flere der har særligt fokus på det pædagogiske og **en** eller flere der har særligt fokus på arbejdstid, løn etc.

I den sammenhæng har Carsten og jeg med Jann ved vores side i de seneste uger drøftet vores fælles forståelse om arbejdstid med Hedensted Kommune og Skolelederforeningens lokale repræsentanter. Vi har endda haft forhandlingsmøde her over middag.
Hvor det ender ved jeg ikke pt. men jeg vil ikke stille jer store forbedringer i udsigt. Så langt er den politiske forandring i kommunen trods alt ikke slået igennem. Men vi har valgt at prøve at fortsætte arbejdet i det her spor, fordi det hele tiden har været et sandsynligt scenarie at OK18 ikke leverede en løsning, der trådte i kraft fra sommeren ’18.
Derfor fortsætter vi med at snakke Fælles forståelse ud fra en enighed om, at OK18 kan betyde, at vi har lavet et stykke forgæves arbejde. Jeg siger vist ikke for meget, hvis jeg påstår at vi har lidt modsatrettede interesser i nogle af de drøftelser vi har, men jeg håber, at vi kan få skabt et bedre grundlag for især opgørelsen af arbejdstiden.

**OK18 - økonomi**

Det går for øvrigt ad helvede til i Danmark! Ja, Lars Løkke sagde godt nok det diametralt modsatte i sin nytårsaftale i år. På årets første dag lød meldingen dengang fra statsministeren siddende i stearinlysets skær:
*”Her ved indgangen til det nye år går det godt i Danmark… Det går faktisk ret godt”.*Men nu godt 2 måneder senere er vi åbenbart på fallittens rand. Det er i grunden fantastisk. Når der skal findes penge til at nedsætte afgiften på luksusbiler, så har vi råd. Det samme har vi, når der skal købes milliarddyre kampfly til forsvaret. Og når politikerne i Folketinget skal have en lønstigning. Men når de offentligt ansatte skal forhandle overenskomst, så er kassen tom. Det er godt nok ærgerligt.

Men det skal være løgn! Vores overenskomster i 2011, 2013 og 2015 gav nogle magre lønresultater fordi vores forhandlere udviste både samfundsansvar og vilje til løntilbageholdenhed ovenpå finanskrisen ud fra devisen ”vi løser udfordringerne i fællesskab”. Nu er vi ude af krisen og så har vi som offentligt ansatte også en berettiget forventning om, at det skal kunne ses på den lønudvikling som OK18 skal sikre os.
Både KL og Moderniseringsstyrelsen er ude med tal, der skal få os til at fremstå som grådige, og de er helt uforståelige overfor de abnorme lønstigninger vi kræver.
Sandheden er, at KL og Moderniseringsstyrelsen pludseligt til denne overenskomstforhandling har valgt at kigge på tallene på en anden måde end der hidtil har været enighed om henover forhandlingsbordet.
Indtil OK18 har begge parter været enige om, at den Økonomiske redegørelse fra Økonomi- og Indenrigsministeriet danner udgangspunkt for rammen for lønudvikling i det offentlige. Men nu skrotter KL og Moderniseringsstyrelsen regeringens egne økonomiske eksperters prognoser og tager i stedet udgangspunkt i tallene fra forliget på det private område sidste år. Problemet er bare, at man så ikke tager højde for, at en ganske stor del af lønnen på det private område, kommer via lokale forhandlinger. Det forklarer forskellen på 6,7% som Sophie Løhde og Moderniseringsstyrelse har nævnt og de 8,6 % som vi kræver, og som er tallet fra den Økonomiske Redegørelse.

**OK18 - arbejdstid**

Sidste år afsluttede jeg min beretning med at opfordre til at deltage i den møderække vi fra kredsstyrelsen havde planlagt for at diskutere hvilke overenskomstkrav vi fra Hedensted Lærerkreds’ medlemmer ønskede at rejse til OK18. Godt 100 af vores medlemmer dukkede op og deltog i møderne og derudover blev der holdt møder i faglig klub på flere skoler, hvorfra der også kom meldinger ind.
Helt overordnet gav fremmødet en tydelig pejling om, hvad der rørte sig blandt medlemmerne, og der var ingen tvivl om at arbejdstid og arbejdsliv helt generelt stod højt på listen over ting, der skulle prioriteres i OK18.
Det har skinnet igennem i kravudtagningen, som blev færdiggjort på DLF’s kongres i efteråret, at det ikke kun var hos os, at disse temaer vejede tungest, og derfor fylder det også i det, vi har lagt på bordet for vores arbejdsgivere.
Men derudover var der naturligvis også ønsker om en fornuftig lønudvikling samt en lang række specielle krav og krav for mindre grupper af vores medlemmer.

På arbejdstidsområdet for lærerne endte vi med et krav der lyder:
*Aftalte rammer for arbejdstiden, der skal understøtte et professionelt lærerarbejde, lærernes mulighed for at leve op til kravene i lovgivningen og skabe kvalitet i undervisningen. Arbejdstidsregler for lærere skal sikre rettigheder, som modsvarer øvrige ansattes rettigheder på det kommunale arbejdsmarked.*

Forberedelse er ikke nævnt direkte og både på kongressen i efteråret og blandt medlemmerne siden hen har det medvirket til undren hos nogen. Men jeg håber, at tvivlerne i disse uger kan se, at det var den helt rigtige formulering at gå til OK18 med. De øvrige organisationer og ansatte fra andre faggrupper har let ved at bakke os op i dette krav, mens politikerne har et forklaringsproblem, når de skal argumentere for, at vi **ikke** skal have rettigheder, der svarer til de øvrige grupper af kommunalt ansatte.
Ziegler og co. gør hvad de kan, men netop den her formulering besværliggør det for dem.

Fra DLF’s side har vi gearet os til denne overenskomstforhandling de sidste par år både centralt og lokalt. Centralt har man været på rundtur til den øvrige fagbevægelse for at få dem til at forstå de vilkår vi er underlagt og dermed også begribe, hvad der potentielt kan ramme dem. Mange af jer husker nok parolen fra 2013 ”lærerne er de første – hvem bliver de næste?”. Det har været stærkt medvirkende til, at hele fagbevægelsen i år står skulder ved skulder i den såkaldte musketered, hvor vi i fællesskab – på tværs af organisationer – har 3 overordnede krav. Det er:
1) at de offentligt ansatte får en rimelig lønudvikling, der afspejler, at vi nu er ude af krisen.
2) at den betalte frokostpause indskrives entydigt i overenskomsterne, og
3) at Lov 409 bliver erstattet af en aftale om arbejdstid for lærere og øvrige undervisere.

De krav står vi alle på mål for, og jeg håber, det er klart for enhver, at det ikke er kommet af sig selv, at netop vores arbejdstid står fremhævet helt specifikt.
Det er et resultat af en vedvarende indsats fra Danmarks Lærerforening, ligesom det er et signal om, at Lov 409 er, og forløbet op til var, helt og aldeles urimeligt.

Fra nogle steder fremføres det nærmest som om, at vores formand Anders Bondo er årsag til alle problemerne. I nogle medier er han blevet fremstillet som stædig og sågar langt mere konflikt- end kompromissøgende. Jeg synes vi skal prøve med lidt fakta, når de såkaldte eksperter og kommentatorer forplumrer virkeligheden i arbejdsgivernes tjeneste: Anders har været formand for Danmarks Lærerforening siden 2002 og i den egenskab har han forhandlet overenskomst for os 5 gange – bortset fra den famøse OK13, så har han landet kompromisser alle gange.
Siden 2007 har Anders været formand og forhandlingsleder for de øvrige kommunale ansatte i det, der nu hedder Forhandlingsfællesskabet. 4 gange har han i den egenskab forhandlet overenskomst og alle 4 gange er der landet aftaler på det kommunale bord. Selv i 2013, hvor han sideløbende blev jordet af modparten på vores eget område, formåede Anders at finde et kompromis med KL for det samlede kommunale område. 8 ud af 9 gange er der altså landet kompromisser og kun 2013 på lærernes område endte i konflikt. Og der er alle vist efterhånden klar over, at der var tale om matchfixing. I min bog er det ikke et udtryk for en forhandler, der er konfliktsøgende, men snarere om et ønske fra nogen om at tegne et negativt billede af ham i håbet om at vinde folkestemningen.

*”I krig er sandheden det første offer”.*
Sådan lyder et legendarisk citat fra en græsk digter i 500-tallet. Det tyder unægteligt på, at vores modpart i OK18 opfatter det her som en krig, for de har i hvert fald en ganske lemfældig omgang med sandheden i en del af deres udmeldinger. Jeg er helt personligt træt af politisk spin, men jeg accepterer den præmis, at det er del af nutidens politiske debat. Til gengæld har jeg svært ved at acceptere, når man decideret misinformerer – når målet tilsyneladende helliger midlet – og sandheden bliver det første offer.
Et eksempel på, at KL gør det, kom i forrige uge, hvor de udsendte en mail til samtlige byrådsmedlemmer i landet. I denne mail informerede de om at – jeg citerer:

*” KL er … kommet med konkrete forslag til ændringer i det eksisterende regelsæt, hvor vi har adresseret nogle af de udfordringer, Lærernes Centralorganisation er kommet med. Men de har ikke ønsket at arbejde videre med de åbninger, vi har tilbudt”*

Nu er I måske spændte på hvilke såkaldte åbninger KL har leveret.
De har tilbudt 2 ting, som vi ikke har bedt om:
- den første: at vores årsnorm fast kunne ligge på 1924 timer brutto. Det gør den i forvejen ofte, men nogle år kan der være 1-2 arbejdsdage lagt på. Til gengæld for at vi i enkelte år altså må nøjes med at arbejde 7,4 eller 14,8 timer mindre, så forestiller KL sig, at vi skal fraskrive os retten til at medlemmer kan få overtidsbetaling, hvis de skulle have arbejdet mere end de burde, hvis de fratræder midt i et skoleår.
- den anden er, at de i forhold til opgørelse af arbejdstid vil tilføje: "*De ansatte gives mulighed for at kunne skabe sig et overblik over den præsterede arbejdstid mindst en gang i kvartalet*." – altså ikke en kvartalsvis opgørelse, men at vi som ansatte kan skabe os overblik over den præsterede arbejdstid.
Forbedringen er ikke enorm i forhold til Lov 409, hvor det fremgår at leder løbende skal være opmærksom på den præsterede arbejdstid.
For denne gavmilde indrømmelse betinger KL sig kun, at vi skal være villige til at forhandle deres krav om undervisningstillægget, hvor de gerne vil have nedsat udgiften ved at have lærerne til at undervise meget.
De her to ting har intet at gøre med de udfordringer, som vi har adresseret – og KL har inden indgangen til Forligsinstitutionen ikke leveret andet konkret i forhold til lærernes arbejdstid.

Da jeg havde fået blodtrykket under kontrol, skrev jeg, samme aften som KL havde skrevet ud, en længere mail til samtlige politikere i Byrådet i Hedensted for at tilføje nogle nuancer til KL’s fata morgana . Heri skrev jeg bl.a.:
*Jeg ved ikke om I har læst de "forslag", som KL på jeres vegne er kommet med? De ligger på mit skrivebord og I er velkomne til ved selvsyn at se, hvad KL disker op med til de her vigtige forhandlinger. Det de kalder åbninger er nærmere en krigserklæring, hvilket er særdeles begrædeligt! Teksten indeholder 2 punkter, der på ingen måde løser ønsker fra lærerside. Til gengæld forestiller KL sig at tage sig godt betalt for deres såkaldte "åbninger".*

*Det er i min optik ikke et forhandlingsudspil - det er udelukkende en enorm provokation af en stor faggruppe i kommunerne. En faggruppe, der udelukkende har stillet et OK-krav om at få regler/rettigheder for arbejdstid, som modsvarer det, som andre basismedarbejdere i kommunerne har. Det er nemlig sandheden omkring vores arbejdstidskrav.*

Vi har i Hedensted Lærerkreds fået opbygget en rigtig god dialog med det politiske niveau, men der var larmende tavshed fra de ansvarlige politikere denne gang. Eller mere korrekt fra 24 af dem. Det skal retfærdigvis nævnes, at 3 ud af 27 svarede tilbage.

Jeg efterspørger en stillingtagen og som et minimum, at vores lokale politikere vedgår sig deres ansvar. KL er Kommunernes Landsforening. KL beskriver selv at de varetager kommunernes interesser. Er det i Hedensted Kommunes interesse, at køre frem med en arbejdsgiveradfærd, som den KL anvender? Hvis politikerne er enige i det, så stå ved det. Stå ved, at I finder det helt rimeligt, at lærerne har dårligere forhold end andre kommunalt ansatte. Og stå ved, at I mener, at de offentligt ansatte for fjerde overenskomst i træk skal vise mådehold og løntilbageholdenhed, selvom økonomien ifølge regeringens eksperter ser bedre ud end i mange år. Stå ved det, hvis det er det I mener!

Er I til gengæld **uenige** i KL’s linje, så stå dog frem og fortæl, at I synes de offentligt ansatte også skal opleve lønmæssigt, at krisen er forbi og fortæl højt og tydeligt til jeres repræsentanter, at lærerne naturligvis ikke skal have ringere arbejdstidsvilkår end jeres øvrige medarbejdergrupper.
Det er for letkøbt at tro, at man kan undlade at tage stilling og blot påstå, at overenskomstforhandlinger er noget, der foregår ”derovre i København”.
Det har noget med os at gøre og det fortæller en masse om hvilken arbejdsgiveradfærd Hedensted Kommune vil lægge navn til.

I 2013 blev vi lockoutet fordi vi skulle normaliseres. Lærernes særstatus skulle fjernes. I 2018 bliver vi så lockoutet igen, hvis ikke der landes et forlig inden. Denne gang kommer lockouten, fordi vi ønsker vilkår som alle andre. Er der ikke en voksen til stede i KL eller for den sags skyld i de danske medier, som gider grave fornuften i det her frem?

Er årsagen til, at vi står her igen bare 5 år efter, at vi ikke er dygtige nok som fagforening? Måske… Men jeg mener faktisk ikke, at det er tilfældet. De øvrige faglige organisationer bakker jo heller ikke os op, fordi de vil hjælpe nogen, der ikke selv er dygtige nok. De gør det fordi vi har været udsat for en urimelig behandling, som de selv kan ane i horisonten.

Er årsagen så, at vores forhandlere bare ikke er dygtige nok? Selvfølgelig er de det. Det er jo ikke for sjov, at de øvrige organisationer har peget på Anders Bondo som vores allesammens chefforhandler. Det er jo fordi, han kan sit kram i forhandlingslokalet. Det er jo også derfor, at han deltager i forhandlingsdelegationen på det statslige område på trods af, at vores medlemmer der kun udgør ca. 1 % af de statslige ansatte. Det også derfor, at han er lykkedes med at lande kompromisser i 8 ud af de 9 gange han har forhandlet overenskomst.

**Konfliktscenarie**

Nu er vi så på vej mod en konflikt, hvilket for vores vedkommende er lig lockout. Det er fortsat muligt, at parterne kan enes om et kompromis i forligsinstitutionen og så kan konflikten blive afblæst. Men om det er sandsynligt er svært at vurdere nu, da der er referatforbud fra Forligsinstitutionen, så derfor er vi nødt til at forberede os på konflikt. For ren og skær information vil jeg gerne slå fast, at udgifterne til en eventuel konflikt vil blive solidarisk delt ligesom i 2013. Der vil igen blive tilbudt en favorabel låneordning til vores medlemmer, mens de der ikke er i konflikt bidrager med et konfliktkontingent. Satserne fastsættes først på bagkant af en konflikt, men jeg vil gerne minde om, at konflikten kostede det samme for alle for 5 år siden og at det beløb samlet set ikke var i nærheden af den månedsløn, som vi blev frarøvet. Tilmed var løsningen langt billigere for alle end en traditionel konfliktstøtte havde været.

En kommende konflikt bliver anderledes end i 2013 alene af den grund, at vi ikke står alene og der er pt. en markant opbakning i befolkningen til vores side i konflikten.
Helt op til 70 % af danskerne mener jf. en Gallupundersøgelse i weekenden, at lønmodtagernes krav er helt rimelige. Det er trods alt et godt udgangspunkt og også anderledes end vi oplevede sidst. Det kommer til at gøre en forskel for hvordan vi griber en konflikt an denne gang, at vi ikke står alene.
Vi er så småt i gang med den indledende koordinering med de øvrige organisationer lokalt, men i og med at vi senere i aften har valg til kredsstyrelsen, så må vi afvente og se hvem, der skal stå med de praktiske opgaver med at koordinere, når en konflikt rammer.
En af kredsstyrelsens første opgaver efter generalforsamlingen bliver jo at tegne nogle linjer for hvordan vi griber en konflikt an her.
Det er ikke en mulighed, at vi undlader at markere os, da det lynhurtigt vil blive udlagt som om at konflikttemaerne ikke er væsentlige for de ansatte. Min holdning er, at vi denne gang, hellere skal lave nogle enkelte tydelige markeringer sammen med de mange andre faggrupper end, at vi skal stå langs landeveje og skoler hver eneste dag.

Altafgørende er det dog, at vi kan mobilisere en opbakning til de ting vi vælger at lave, så vi får sendt nogle signaler til de ansvarlige politikere, både lokalt og centralt.

**Organisering**

Det er ikke nogen hemmelighed, at vi er som organisation er under pres udefra. KL og Moderniseringsstyrelsen ser os rigtigt gerne svækket, mens de gule såkaldte fagforeninger står klar til at love guld og grønne skove til kolleger, der vil vælge at melde sig ind i deres butik. Sandheden er nemlig at de ikke er fagforeninger, men fagforretninger. De har ikke medlemmer men kunder og det nærmer sig falsk varebetegnelse, når de kalder sig selv for fagforeninger.

At vi er enormt pressede på at skaffe aftalte forhold for arbejdstid, som er en kerneopgave for en ægte fagforening, det vil jeg ikke benægte. Men jeg håber og tror på, at vores medlemmer forstår, at goder som fx 6. ferieuge, attraktive pensionsordninger, gunstige barselsaftaler og for den sags skyld en 37 timers arbejdsuge ikke er kommet af sig selv.
Det er udelukkende blevet til virkelighed, fordi vi som arbejdstagere har forenet os i vores kamp for bedre vilkår.
Prøv at forestille jer, at vi står overfor en arbejdsgiveradfærd, som den vi møder i disse år fra KL og Moderniseringsstyrelsen, og vi endnu ikke havde forenet os i et fællesskab, for ad den vej at kæmpe for rimelige vilkår. Stod vi der individuelt på vores arbejdspladser overfor ledere, der ikke ville lade os opnå lønstigninger, ledere der pressede os urimeligt på vores arbejdsvilkår med voldsomme konsekvenser for måske vores eget og i alle tilfælde for en del af vores kollegers velbefindende, ville det i den situation ikke være på tide at opfinde en fagforening? Det er jeg overbevist om.
Men resultaterne kommer kun ved at vi rykker tættere sammen.
Med den udgangsreplik vil jeg runde min beretning af med et citat fra Carl Scharnberg, arbejderklassens digter:

*Hvis solidaritet er noget man blot ønsker, når man selv trænger til den, så findes solidariteten ikke mere.*

Med de ord og en opfordring til at vi rykker endnu tættere sammen i tiden der kommer, vil jeg overlade min beretning til generalforsamlingens behandling.

Tak for ordet!