

Skriftlig beretning for 2018

Med den skriftlige beretning giver kredsstyrelsen et overblik over de vigtigste fagpolitiske aktiviteter i det forløbne år. Den skriftlige beretning skal ses i sammenhæng med den mundtlige beretning, der fremlægges på generalforsamlingen. Vi ser frem til en god og konstruktiv debat om indholdet af de samlede beretninger på generalforsamlingen.

Det politiske år blev, på en lang række områder, præget af forårets overenskomstforhandlinger, hvor udgangspunktet for lærerområdet på ingen måde var optimalt i kraft af den stadig manglende løsning på fortrædelighederne om lærernes arbejdstid og grundvilkår for lærerarbejdet. Optakten til forløbet bød dog på et fornyet, og tiltrængt, samarbejde på tværs af hele fagbevægelsen, hvor en tæt koordinering mellem de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de statsansatte lagde grund til fælles aftaler om, hvilke krav der var så vigtige, at de skulle kunne udløse konflikt. Der blev lavet aftaler om krav, som var så væsentlige for enkelte eller flere af de tilsluttede organisationer, at alle organisationer skulle hjælpe med at få dem forhandlet hjem.

Sammenholdet blev hjulpet godt på vej af Sofie Løhde og Moderniseringsstyrelsen, der, op til forhandlingerne, fastslog, at kutymefridage kunne slettes, at betalt frokost indenfor statens område ikke var en aftale, at de offentligt ansatte havde haft for stor lønudvikling og at den offentlige sektor skulle ses som en ren udgift. De dagsordner blev, sammen med lærerarbejdstiden, grundstenene i 'Musketereden'.

Fagbevægelsen stod stærkt sammen med fælles kamp, synlighed og masser af aktiviteter, der i sidste ende fik presset forhandlingerne i Forligsinstitutionen, så alle aftaler kunne indgås bortset fra det væsentligste krav: En ny arbejdstidsaftale til lærerne. Der blev i stedet nedsat en kommission, der nu er i gang med at kulegrave problemer og løsninger, og hvis opgave er at pege på ændringer og løsningsforslag. Det er angiveligt det bedst mulige resultat i betragtning af, at styrken af solidaritetspagten var tillagt langt mere kraft, end den i realiteten kunne bære, i henhold til den aftale der blev indgået.

Faglige forhold

Samarbejde og samarbejdsaftalen

Igen i år havde vi forhandlinger med forvaltningen om den eksisterende samarbejdsaftale, som vi indgik i 2017. Vi udarbejdede et protokollat, hvor hensigten var at nedsætte undervisningstimetallet til et gennemsnit på maksimalt 750 timer. Vi kan desværre konstatere, at det ikke er sket, faktisk tværtimod. Undervisningstimetallet er derimod steget siden 2017, og det gennemsnitlige undervisningstimetal i skoleåret 2018/2019 er nu på 820 undervisningstimer. Det skal dog med rette siges, at vores arbejde omkring opgørelse af undervisningstiden er blevet ensrettet ud fra en fælles aftale mellem GKL og kommunen om, hvad der er undervisning – det er, kort sagt, når læreren skaber og fremmer processer, der øger elevernes kompetencer. Skolerne har indberettet mere præcise tal i forhold til tidligere år, men det kan stadig blive bedre.

I skrivende stund er vi i forhandlinger med forvaltningen, hvor vi blandt andet tager udgangspunkt i den Survey, som medlemmerne udfyldte i oktober. Resultaterne af Survey'en bruger vi til at klarlægge forholdene, og lægge pres på, for at få skabt bedre arbejdsvilkår for den enkelte lærer og for skolen. Vi er meget optagede af at sænke lærernes undervisningsandel for at kunne allokere mere tid til forberedelsen. Herudover er vi optaget af at skabe nogle vilkår for vores nyuddannede kolleger, som understøtter, at de overhovedet kan se det som en mulighed at forsætte undervisningen i folkeskolen.

Som et led i samarbejdet mellem kommune og kreds er GKL blevet inviteret ind i det strategiske rum, hvor skoleledelserne, i deres fora blandt andet, drøfter skoleårets planlægning. Her har GKL haft indflydelse på, hvordan nye tiltag skal implementeres på skolerne. Ligesom GKL indgår mere i det strategiske rum med forvaltning og politikere, ser vi også større grad af involvering af de tillidsvalgte på skolerne. Det er helt grundlæggende for skolens muligheder, at medarbejdernes stemme er et legitimt bidrag forud for ledelsens beslutninger. Tillidsrepræsentanterne (TR) skal og bør, på vegne af kollegerne, være inddraget i det strategiske ledelsesrum. Dette er en positiv udvikling, som, samlet set, handler om at lave den bedste folkeskole, ud fra de betingelser vi har.

Pædagogiske forhold

Fælles mål, læringsplatforme og Synlig læring

Vi har deltaget i dialogmøder og konferencer med Danmarks Lærerforening og andre interessenter om de forenklede fælles mål og krav til læringsplatforme. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi anser det for en stor landvinding, at der er blødt op på de lovmæssige krav til fælles mål og brugen af læringsplatforme. På baggrund af massiv kritik af disse krav har folkeskolens forligskreds i juni 2017 indgået en aftale, som er udmøntet i en lovændring vedr. Fælles Mål. Undervisningsministeriet, Skolelederforeningen, Kommunernes Landsforening og Danmarks Lærerforening udsendte således i juni 2018 et brev til alle skoler og kommuner i Danmark, med fem anbefalinger med det formål, at Fælles Mål ikke længere skulle være begrænsende for den didaktiske og pædagogiske frihed. Vi har en løbende og konstruktiv dialog med forvaltningen om dette og har været enige om, at der fortsat skal arbejdes på skolerne med Fælles Mål, Læringsplatforme og Synlig læring i det omfang, det giver mening lokalt.

Medlemskursus

Den 28. september holdt vi medlemskursus i Østerbro Madhus, hvor alle medlemmer havde mulighed for at melde sig til. Det var et stort tilløbsstykke, og Louise Klinge leverede bragende interessant og lærerig underholdning for fuldt hus. Vi blev alle klogere på lærerens relationskompetence, en vigtig og ofte overset egenskab, som har overvældende stor betydning for elevernes udbytte af undervisningen og lærerens glæde ved at undervise. Louise Klinge illustrerede levende, hvordan lærerens relation til eleverne er vigtig for elevernes faglige udbytte og trivsel i skolen. Ifølge Louise Klinge er der brug for en mere systematisk kvalificering af lærerens relationskompetence i modsætning til hidtil, hvor relationskompetencen har beroet på lærerens personlige evner. Louise Klinge vandt i 2017 DM i Ph.d. Cup i formidling af sin forskning.

Efter foredraget spiste vi en god middag og hyggede os med kolleger på egen og andre skoler.

Den 27. september 2019 holder vi atter medlemskursus. Vi har allerede på nuværende tidspunkt fået foredragsholder Imran Rashid i hus. Han stiller skarpt på konsekvenserne af den rivende digitale udvikling, som vi alle sammen er en del af. Foredraget inspirerer til, hvordan vi som mennesker og samfund kan omfavne digitaliseringen og dens muligheder samt hvilke faresignaler, vi skal være opmærksomme på. Vi håber, at mange af jer vil deltage i kurset - så hermed en opfordring til, at I sætter kryds i kalenderen, tager en kollega under armen og tilmelder jer arrangementet.

Fællesskabsmodellen

Vi gør løbende forvaltningen opmærksom på, at fællesskabsdagsordenen, ligesom inklusionsdagsordenen, kræver kompetenceudvikling, og at der afsættes ressourcer, for at lærerne kan lykkes med, at alle elever får det undervisningstilbud, de har behov for. Det har vi, blandt andet, gjort med et høringssvar, hvilket nu har vist sig at bære frugt, da der er afsat penge til opgaven i Gentofte Kommunes budgetaftale. Der er således afsat en million kroner årligt til at støtte indsatsen, når elever fra specialtilbud sluses ud i folkeskolen. Hidtil har der ikke været afsat midler til at håndtere denne overgang. Derudover er der afsat tre millioner kroner årligt til at frigive timer til lærernes arbejde med implementering af Fællesskabsmodellen samt 1,2 millioner kroner årligt til et kommunalt vejlederkorps. Selvom der ikke er tale om svimlende beløb, glæder vi os over, at skoleområdet tilgodeses. Vi arbejder nu for, at ressourcerne lander, så der kan frigives det nødvendige overskud hos lærerne til at lykkes med den komplekse opgave.

Fremtidens udskoling afslutning af opgaveudvalg

I de sidste to år har opgaveudvalget arbejdet med, hvordan fremtidens udskoling skal udvikles i Gentofte. I oktober 2018 vedtog kommunalbestyrelsen opgaveudvalgets forslag. Arbejdet har været i mange faser og rundt om rigtig mange aspekter og perspektiver. Elever, forældre, lærere, ledere og politikere er blevet spurgt i processen. Arbejdet mandede blandt andet ud i en forventning om et øget samarbejde mellem skolerne, og mere tid til fordybelse, som forudsætning for at styrke elevernes motivation. Den enkelte skole har fået til opdrag at udarbejde en handleplan for de elementer, som de vil arbejde, med indenfor de fem overskrifter, som opgaveudvalget er kommet frem til. Måden at arbejde med handleplanen er en tro kopi af den metode, vi nu anvender i forhold til Synlig Læring. Den giver den enkelte skole mulighed for at arbejde med det, der lige netop optager dem i forhold til de udvalgte emner. Vi har udarbejdet en række anbefalinger til den ny udskoling, ligesom vi har haft en repræsentant siddende i opgaveudvalget "En ny udskoling – MIT Campus Gentofte".

Der har været mange scenarier på tegnebrættet, hvor nogle kunne karakteriseres som ganske vidtgående og med meget store omvæltninger til følge. Udskolings- og indskolingsskoler har været på tale, og fordele samt ulemper har været diskuteret. Vi har taget udgangspunkt i den kontekst og historie, som skolerne er i for at skabe mening - også i en fremtidig udskoling. Vi vil fortsat arbejde på at holde fast i de udskolinger, som vi ved allerede fungerer godt i dag. Dermed har vi talt for mindre indgribende ændringer. Vores anbefalinger til opgaveudvalget lægger sig ret tæt op ad den endelige politiske beslutning. Hertil kommer, at

opgaveudvalget undervejs pointerede, at en ny indsats i udskolingen kræver tilførsel af ressourcer. Derfor er der afsat 3.7 millioner i 2019, og det samme beløb i 2020, da kommunen har vedtaget kommunalbudgettet for de næste to år. Vi er rigtig tilfredse med, at der politisk er prioriteret økonomi, som er helt afgørende for, at de politiske indsatsområder tænkes længere end selve beslutningen, således at også implementeringen er mulig. Lige nu handler det om, hvordan skolerne bedst kan omsætte den politiske beslutning om fremtidens udskoling, så eleverne og lærerne oplever et løft.

Midt i januar inviterede GKL skoleledelsen fra alle skoler og skolechefen til vores uddannelsesinternat for de tillidsvalgte på Frederiksdal, for at vi kunne få et fælles sprog om udskolingen og for at igangsætte tanker om, hvordan der arbejdes med fremtidens udskoling.

Nyuddannede lærere i Gentofte Kommune

Vi har haft et tæt samarbejde med forvaltningen om modtagelsen af nyuddannede lærere. Vi ved, at mange nyuddannede lærere oplever et praksischock, når de kommer ud og skal stå med alle de mange, og forskelligartede, opgaver og det store pres, der følger med den arbejdsintensitet, som ligger i lærerarbejdet. Det er vigtigt for os, at vores nye medlemmer kommer godt og trygt ind i arbejdet, og at der også er en bevidsthed hos forvaltningen om vigtigheden af, at lederne er koblet på som medansvarlige for, at den nyuddannede lærer lykkes med opgaven. Der er således indgået et samarbejde med Processeriet, som står for coaching af de nyuddannede lærere på en måde, der giver god mening for læreren. Vi har fået rigtig gode tilbagemeldinger fra de nyuddannede lærere og støtter op om en fortsat indsats på dette område.

Derudover har vi, i samarbejde med forvaltningen, planlagt og arrangeret en introdag for nyansatte, der blev afholdt onsdag den 3. oktober. Her blev de nyansatte lærere, om formiddagen, introduceret for Fællesskabsmodellen, Synlig Læring og Åben Skole af skolechefen og medarbejdere fra forvaltningen. Efter frokost blev de kørt rundt og introduceret til Gentofte Sportspark, Naturskolerne i Rådved og forskellige kulturtilbud på Hovedbiblioteket. Især den sidste del, var vi med til at planlægge. Det blev en god og lærerig dag, hvor de nye lærere også fik lejlighed til at hilse på hinanden og os fra GKL – alt i alt et godt afbræk i den hektiske dagligdag på skolerne. Vi vil fortsat arbejde på, at dagen bliver endnu mere meningsfuld for de nye lærere ud fra den feedback, vi har fået.

Arbejds miljøforhold

Inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten

I Gentofte Kommunes arbejdsmiljøpolitik har vi arbejdet for understøttelsen af at inddrage arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) i det daglige uformelle arbejde omkring arbejdspladsen – det er blevet indskrevet i kommunens overordnede arbejdsmiljøpolitik. Det følger den måde tillidsrepræsentanten, de seneste år, er blevet inddraget i strategiske ledelsesrum. Ønsket er at have en aktiv "TRIO" bestående af skoleleder, TR og AMR.

GKL arbejder for at styrke arbejdsmiljørepræsentantens mulighed for at kunne deltage proaktivt i TRIO-samarbejdet. Derfor har vi, via MED-udvalget for Skole, Fritid og Klub, planlagt og afholdt en halv temadag i

GKL 6. september 2018, hvor ca. 30 arbejdsmiljørepræsentanter fra hele området deltog. Fokus var på arbejdsmiljørepræsentantens rolle og mulighed for at have indflydelse i det uformelle såvel som det formelle arbejde i organisationen.

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter

Gentofte Kommune har besluttet, at alle valg til arbejdsmiljørepræsentanter sker samtidigt hvert fjerde år. Dette foregik første gang i første kvartal med tiltrædelse fra 1. april 2018. Den ændrede valgperiode ser vi som en klar fordel for at få højere grad af kontinuitet i arbejdsmiljøområdet, der efter vores mening stilles bedre, når der ikke er for hyppige skift på posten som arbejdsmiljørepræsentant. De syv skift vi har haft på posten siden 2017, har derfor medført et ekstra fokus på at få de nyvalgte kvalificeret hurtigst muligt.

Systematik og forebyggelse

Vi har, ligesom sidste år, også i indeværende år haft fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Vi ser fortsat, på en del af arbejdspladserne, at det, at få det helt basale til at fungere, kan være svært. Der er en risiko for, at arbejdsmiljøarbejdet foregår tilfældigt fra gang til gang, og at det ender som brandslukning uden nogen overordnet plan og systematik. Forskellene dækker over en stor spredning, hvor der, på den ene side, er arbejdspladser, som næppe vil holde til et besøg fra Arbejdstilsynet uden anmærkninger - mens der er arbejdspladser, hvor det gode og systematiske arbejdsmiljøarbejde er helt grundlæggende.

Vi har fortsat fokus på det kommunale indsatsområde "Vold, trusler og krænkende adfærd", da det stadig fylder meget på mange arbejdspladser og hos mange medlemmer. En styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet for alle arbejdspladsens ansatte vil betyde tryghed og bedre udførelse af kerneopgaven. Med bare én langtids-sygemelding mindre er arbejdet endda også tjent ind. Det kan ikke siges for tit – ingen bør blive syge af at gå på arbejde.

Det regionale område

Kommunikationscentret er et højt fagligt specialiseret område, der arbejder med at få det bedste ud af at være reguleret af rå markedsvilkår. Det betyder helt basalt, at der opleves et grundlæggende pres på økonomien, og øvelsen er at få kompleksitet mellem faglighed, borger og kommunaløkonomi til at gå op i en højere enhed. I året, der er gået, har flere kommuner valgt at hjemtage visiterede på tale-høreområdet, hvilket selvfølgelig lægger et pres på Kommunikationscentret.

Organisatoriske forhold

Kredsstyrelsen

På generalforsamlingen i marts måned blev hele den siddende kredsstyrelse genvalgt. Jeppe Dehli blev genvalgt som formand, Karen Gotthjælp Søberg blev genvalgt som næstformand og sammen med Annelise Herløv Lund blev de alle tre valgt som kongresdelegerede. Efterfølgende konstituerede kredsstyrelsen sig med Niels Jørgen Engel som kasserer, Therese Rotbøl Ørum som formand for pædagogisk udvalg, Nikolaj Madsen som formand for fagligt udvalg og Annelise Herløv Lund som formand for arbejdsmiljøudvalget. Vi har, igennem de seneste år, forsøgt at arbejde hen imod en struktur, hvor de store opgaveområder i kredsen får stor opmærksomhed. Her er vores fagudvalgsformænd nøglen til at skabe et bredere fundament, hvor viden og beslutninger ikke kun kan træffes i kredsstyrelsen, men hvor de enkelte udvalg i enighed får større handlemuligheder.

På kredskontoret varetages det daglige arbejde primært af sagsbehandler Esben Kringelbach samt formandskabet. Jeppe og Karen koordinerer det politiske arbejde, der primært udvikles og foregår i de tre ovennævnte udvalg. Jeppe er ansvarlig for samarbejdet med forvaltningen og repræsenterer lærerne i det kommunale MED-system.

Involverende fagforening – frokostmøde

”Fælles handlinger skaber bedre arbejdsliv for medlemmerne” har siden 2016 været et besluttet indsatsområde for Danmarks Lærerforening. Det er en indsats, som går ud på, at vi, på alle niveauer i foreningen, arbejder på nye måder for at opnå indflydelse og bedre arbejdsvilkår for medlemmerne. Lokalt skal kredse og tillidsrepræsentanter, i højere grad, forsøge at løse udfordringer sammen med medlemmerne. En af vejene til at sikre det er, at organisationen, på alle niveauer, arbejder involverende med henblik på at understøtte og engagere medlemmerne, så de er rustet til sammen at løse problemer på arbejdspladsen. Vi har, i året der gik, udmøntet det således, at vi prøver at komme tættere på vores medlemmer i dagligdagen. Kredsstyrelsen har derfor inviteret sig selv til madpakke-frokost på arbejdspladserne. Vi har, indtil nu, været på nogle skoler, og det har givet os mulighed for at høre om lærernes daglige oplevelser og udfordringer. Har du misset os, eller kunne du tænke dig, at vi kom forbi din skole, så bed din TR koordinere en aftale med os!

Nye samarbejdspartnere

Antallet af udskiftninger på pladsen som direktør for skoleområdet er forhåbentlig ved at være overstået. I efteråret blev direktør for Børn, Skole, Kultur, Unge og Fritidsområdet, Torben Frøhlich, ny kommunaldirektør i Gentofte Kommune. Det gav så plads til Anders-Peter Østergaard som ny direktør på skoleområdet. Han kommer fra en stilling i Hillerød Kommune som Børne- og Kulturdirektør, hvor han, de seneste otte år, har været direktør for skoleafdelingen. Vi fastholder åbenheden overfor forvaltningen, ligesom vi samtidig forventer en fortsat god dialog med Anders-Peter Østergaard. Vi ser frem til et godt samarbejde fremover.

Ny hovedorganisation FH

Pr. 1. januar 2019 fusionerede FTF og LO og dannede en ny hovedorganisation; Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Dermed står vi sammen med i alt 1,4 millioner lønmodtagere, som er medlem af FH. Vi vil dermed forhåbentlig stå endnu stærkere i de fremtidige overenskomstforhandlinger.

Som bekendt trak OK-forhandlingerne i foråret 2018 i langdrag. Vi brugte en del ressourcer på at koordinere og orkestrere samarbejdet på tværs af faglige organisationer i kommunen i tilfælde af, at strejke- og lockoutvarsler blev effektueret, og vi skulle i konflikt. Det var en god oplevelse, hvor vi kom tættere på andre tillidsvalgte og fornemmede det fællesskab, der ligger på tværs af faggrænserne. Vi skal bruge erfaringerne fra dette samarbejde fremadrettet, når vi skal have det bedste ud af fusionen.

Hovedudvalget og deltagelse i økonomiudvalgets møde

Hovedudvalget er MED-organisationens øverste indflydelses- og medbestemmelsesorgan i kommunen, bestående af direktionen og medarbejderrepræsentanter fra de største faglige organisationer. Udvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af de generelle rammeaftaler i henhold til medbestemmelse. Det er altså tale om en koordinering på tværs af samtlige af kommunens arbejdspladser, og udvalget arbejder derfor i store træk med de dagsordner, der berører alle kommunens medarbejdere. I år har udvalget, blandt andet, arbejdet med kommunens arbejdsmiljøpolitik samt udarbejdelse og justering af retningslinjer.

Herudover har vi været repræsenteret i en arbejdsgruppe, nedsat under hovedudvalget, der har arbejdet med en omsætning af den nationale ledelseskommité's anbefalinger for god ledelse og for at skabe nye veje for ledelse og styring. Det er et langt sejt træk at bevæge sig i en anden retning end det paradigme, som store dele af den offentlige sektor i årevis har fulgt, præget af topstyring, test og målinger som ledetråd for udviklingen.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter - uddannelse og organisering

Ved valgene i marts 2018 fik vi tre nye tillidsrepræsentanter, der nu følger organisationsuddannelsen i DLF. Den består af fire moduler med tillidsrepræsentanter fra andre kredse og med opsamling/forberedelse i GKL lokalt imellem disse moduler. De nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) vil også fremover komme på uddannelse i DLF-regi, ligesom vi, i samarbejde med de nærmest liggende kredse af DLF, har en fælles introduktionsdag til rollen som AMR.

Udover de formelle uddannelses tilbud, forsøger vi fortløbende at klæde vores tillidsvalgte på til at kunne møde og håndtere de typiske opgaver i hverdagen. Det kan f.eks. være forhandlinger med ledelsen eller en svær samtale med en kollega. Dette sker ofte på vores årlige internat for TR og AMR eller anden kursusaktivitet. Vi samler alle skolers tillidsrepræsentanter cirka en gang om måneden til et møde i GKL-huset, hvor vi orienterer og drøfter aktuelle problemstillinger og udfordringer, der er relevante på kommunalt plan. Herudover har de tillidsvalgte altid mulighed for at komme forbi til en samtale og sparring omkring mere lokale opgaver på skolerne.

Det næste ordinære valg af tillidsrepræsentanter på skolerne sker i marts 2020.

Det forpligtende kredssamarbejde

DLF består af 78 kredse, der er opdelt geografisk i nogle forpligtende kredssamarbejder. GKL tilhører Hovedstaden Øst, hvor vi sammen med Rudersdal, Lyngby-Taarbæk, Gladsaxe, Frederiksberg, København, Dragør-Tårnby samt Bornholm drøfter og erfaringsudveksler politiske tiltag, pædagogisk udvikling, arbejdsmiljøindsatser og arrangerer temaeftermiddage for vores tillidsvalgte.

Kommunikation

Under konflikten i 2013 var nogle medlemmer, som til daglig brugte skolekom som deres mail, i overhængende risiko for at blive afskåret denne kommunikationsvej. For ikke at stå i en lignende situation igen besluttede DLF at investere i en kommunikationsplatform, som kommunerne og arbejdsgiverne ikke kunne lukke ned for.

Denne platform er pt under udrulning for Hovedstyrelsen, kredsene og de tillidsvalgte. Dvs. at vi modtager al information fra DLF via denne platform, ligesom det er hensigten, at vi også skal kommunikere med kredsens tillidsvalgte på denne platform. Vi har hidtil kommunikeret via Skolekom, men for en lille måneds tid siden overgik vi så til DLF InSite, som platformen hedder. Enhver begyndelse er som bekendt svær, og det har medført lidt udfald og forsinket information, men vi håber, I vil bære over med både kreds og de tillidsvalgte – vi gør alle vores yderste for at blive fortrolige med InSite. Oprindeligt var det også tanken, at alle medlemmer skulle kunne komme på platformen, men det har systemet ikke været overbevisende gearret til, så indtil videre vil jeres TR fortsat kommunikere med jer i Intra eller Aula, som det jo hedder om fem minutter.

Vidar

Vidarskolen i Gentofte, der er drevet efter Rudolf Steiners pædagogiske ideer, fik i sommer Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse til at etablere en HF. Dermed får skolen en gymnasial overbygning, og grundskolelærerne henføres til Danmarks Lærerforenings lokale kreds. Vi har derfor fået 12 nye medlemmer, der er ansat på statens område. GKL støtter op om de lokale tillidsvalgte på skolen og bistår medlemmer i eventuelle sager mellem dem og arbejdsgiver. Herudover kommer foreningen til at forhandle løn på Vidarskolen.

Databeskyttelsesforordning

EU's generelle databeskyttelsesforordning (GDPR) er en væsentlig ændring i lovgivningen om databeskyttelse. Forordningen er med til at styre måden, hvorpå data håndteres på tværs af alle sektorer, herunder også Danmarks Lærerforening som forening. Vi har, i året der er gået, forsøgt at ændre og tilpasse vores sagsgange til den nye forordning. Vi har fået skabt de nødvendige retningslinjer, samt beredskabsplaner, ligesom det har krævet en opdatering af vores arkivering af de sagsakter, der ikke skulle makuleres.

Afslutningsvis håber vi, at mange vil deltage i generalforsamlingen, som er kredsens øverste myndighed. Det er her, du som medlem, har mulighed for at få indflydelse på GKL's politiske retning. Så mød op til generalforsamlingen torsdag den 21. marts 2019, kl. 16.30 på Maglegårdsskolen.