



Referat af Frederiksberg kommunelærerforenings generalforsamling tirsdag d. 8. marts 2011 på Ny Hollænderskolen

Dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Forslag til forretningsorden for FKF's generalforsamling.
3. Beretninger og udtalelse
4. Vedtægtsændringer
5. Regnskab for FKF, herunder delregnskab for understøttelseskassen og for FKF's særlige fond for sidste regnskabsår.
6. Indkomne forslag.
7. Budget for FKF og fastsættelse af almindeligt kontingent til FKF og særlige kontingenter til FKF til de formål, der er beskrevet under § 2, pkt. e) og g) i vedtægterne.
8. Eventuelt.

Ane Søegaard bød medlemmerne velkomne og takkede orkestret Røde Horn for deres spil under maden.

1. Valg af dirigent.

Ane Søegaard foreslog på bestyrelsens vegne Dorte Lange som dirigent, og hun blev valgt. Dorte konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt indkaldt.

2. Forslag til forretningsorden for FKF's generalforsamling

Bestyrelsens forslag til forretningsorden blev vedtaget (bilag 1)

3. Beretninger og udtalelse

Ane Søegaard:

Som I nok har læst, er der indgået forlig på både det statslige, det regionale og det kommunale område.

På det statslige område er forhandlingerne på LC-området endnu ikke afsluttede. Det resultat, vi i dag fremlægger, er derfor ikke endeligt, men vi forventer ikke, at der sker meget på rammen (altså den samlede ressource på det statslige område)

Generelt:

- lavt forventningsudspil fra det offentlige arbejdsmarkeds side, bla på baggrund af det privates OK10
- skyldig regulering nedsætter forventningerne yderligere
- finanskrise og offentlige budgetter anerkendes som rammesættende

3

Jeg vil indlede med at sige noget om det kommunale område.

- negativ regulering på 1,23 % - betales med dette års lønstigninger på samme 1,23 %
- 1. januar 2012: lønstigning på 1,91 %
- i 2012 betaler vi 0,08 % af lønrammen til videreførelse af seniorordningen
- pr. 1. januar 2012 lægger vi desuden 0,3 % oveni i de 3,14
- der forventes desuden, at lønnen på det private arbejdsmarked stiger. Det betyder en forventelig positiv regulering for os på 0,74

Det kommunale område

Løn

I %	2011	2012	I alt OK11
Generelle lønstigninger	1,23	1,91	3,14
Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen	-1,23	0,74	- 0,49
Seniorordning	-	0,08	0,08
Organisationsforhandlingsresultat	-	0,30 (ikke-pensionsgivende)	0,30 (ikke-pensionsgivende)
Generelle lønstig. inkl. Skøn for reguleringsordningen	0,00	3,03	3,03

3



FREDENSBORG
KOMMUNALRÅD

Samlede lønforbedringer (ekskl. skyldig regulering og engangsbeløb) : 4,26 %

- Det Økonomiske Råd forventer en inflation på 2,2 % og 2,0 % i 2011 og 2012, i alt 4,2 %
- Nationalbanken forventer højere inflation

De samlede lønstigninger for hele overenskomstperioden ligger altså på 4,26 % med udgangspunkt i den forventelige regulering.



FREDENSBORG
KOMMUNALRÅD



Lønstigninger 2. år/måned

Børnehaveklasseleder begyndelsesløn	700 kr.
Børnehaveklasseleder slutløn (ny løn)	775 kr.
Børnehaveklasseleder slutløn (gl. løn)	795 kr.
Lærer begyndelsesløn	740 kr.
Lærer slutløn (ny løn)	880 kr.
Lærer slutløn (gl. løn)	940 kr.
Skolekonsulent begyndelsesløn	975 kr.
Skolepsykolog begyndelsesløn	940 kr.

Alle incl. generelle lønstigninger, reguleringsordningen, 0,3% tillægget.
(Beregnet i område 0)

Dias 7

Dias 7 viser kroner/øre-stigningen fra 1. januar 2012.

Som Anders Bondo formulerer det, så lad være med at sammenligne det med sidste overenskomsts lønstigninger.



ØSTERDAL
KOMMUNALRÅD

Det kommunale område

Øvrige forhold



- Individuel uddannelsesplan
- Mulighed for at få gruppeliv 2 gange
- Senioraftalen videreføres
- Bedre opsigelsesvarsler for TR-er
- Mulighed for forhandling af tillæg til AMR-er

Dette dias viser de øvrige aftaler, der er indgået.



ØSTERDAL
KOMMUNALRÅD

Det kommunale område

Pension



- Ret til frivillig selvbetalt forhøjelse af pensionsindbetaling
- Øget fratræk i tjenestemandspensionsvilkårene (fra 2019, gældende for tjenestemænd født efter d. 1.1.1959)
- Ved mere end 37 års pensionsalder optjenes bonus på 15 %

Dias 9

DIAS 9: Viser de ændringer, der er aftalt på pensionen. Det er værd at bemærke, at det fratræk, der sker for tjenestemænd i 2019 kun gælder for ansatte som er født efter d. 1. januar 1959. Dem har vi ikke mange af (4 stk. I alt)

Film fra DLF's regionale TR-møde blev vist:

<http://www.facebook.com/home.php?ref=home#!/video/video.php?v=1579986824235&oid=162408904078&comments>

Lad mig med det samme slå fast, at der er forskellige konklusioner på resultatet i bestyrelsen på det punkt. Vi stemmer ikke alle sammen ens.

Vi er enige om, at vi ikke kommer med en anbefaling til jer.

Vi kan sagtens rumme den forskellighed i bestyrelsen, for uanset det enkelte bestyrelsesmedlems konklusion på OK-resultaterne, så er der enighed om, at valget er ”på vippen”, altså at vi har forståelse for både ja- og nej-stemmerne.

Eller sagt på en anden måde:

Det vi beder jer hver især om at vurdere er, om resultatet er godt nok.

Bestyrelsen har hele tiden sagt – og har gentaget dette på kongressens talerstol – at en sikring af reallønnen var et absolut minimum for et ja. Det er usikkert, om vi kan fastholde reallønnen i denne periode.

Kongressens beslutning var, at såfremt reallønnen var i fare – og det er den – skulle alle tilgængelige lønmidler bruges til at sikre reallønnen. Og – med undtagelse af de 0,08 % til seniorordningen – ja, så er det sket.

Vi ved godt i bestyrelsen, at der er nogle generelle betragtninger og vilkår for denne overenskomst, som er væsentligt anderledes, end det var tilfældet ved sidste OK i 2008.

Vi har som fagbevægelse bevidst ikke ville skabe urealistiske forventninger til OK11.

Vi har ikke villet foregøgle, at denne overenskomst var en overenskomst med store lønstigninger.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi i bestyrelsen gerne havde set, at vi havde turdet tro lidt mere på vores egne kræfter, og at vi havde været mere offensive i vores strategi, også internt i DLF.

Men det er – og vil altid være – en afvejning for vores forhandlere, på den ene side ikke at stikke os blå i øjnene om et skyhøjt og overvældende resultat – og på den anden side ikke at fratage os konfliktredskabet som det våben, arbejdsgiverne skal have respekt for, når de sidder sammen med os ved forhandlingsbordet.

Arbejdsgivernes tro på, at vi vil bruge dette redskab ved denne overenskomst har vi forsømt at skabe – og sidste overenskomsts strejker, BUPL og FOA tømte deres konfliktkasser, har bestemt da også svækket vores position.

Spørgsmålet er derfor: Har vi fået opfyldt vores krav og er resultatet godt nok?

Vi har derfor opsat overvejelser over begge konklusioner:



FREDERIKSBERG
KOMMUNERÅDET

Det kommunale område



Overvejelser over OK11-resultatet som kan tale for et NEJ:

- a) Det er usikkert om OK-perioden har sikret os reallønnen
- b) Vi kender ikke udviklingen på det private arbejdsmarked
- c) Nationalbanken vurderer, at vi får en højere inflation end DØR
- d) Der er ikke andre ideologiske landevindinger

Overvejelser over OK11-resultatet som kan tale for et JA:

- a) Der er ikke mobiliseret til konflikt og hele det offentlige arbejdsmarked har ageret defensivt på krisen
- b) Overenskomsten er kun 2-årig
- c) Alle lønmidler er centralt aftalte
- d) Kongressens krav om at alle midler skal bruges til sikring af reallønnen er (bortset fra 0,08%) overholdt

12

Løn

I %	2011	2012	I alt OK11	2013
Generelle lønstigninger	1,48	1,67	3,15	
Skøn for udmanthningen fra reguleringsordningen	-1,48	0,03	-1,45	0,10
Generelle lønstig. inkl. Skøn for reguleringsordningen	0,00	1,70	1,70	
Reststigning i perioden 0,9 %				

14

Som sagt er resultatet ved organisationernes bord ikke færdige endnu. Vi mangler derfor at kunne beskrive det endelige resultat. Men vigtigt er det at sige, at rammen på det statslige forlig er den samme som på det kommunale. Der er altså tale om, at der er de samme procentvise lønstigninger på det statslige område, som det er tilfældet på det kommunale. Forskellen består i en større gæld på grund af et større minus på reguleringen og en større andel af reststigningen end på det kommunale resultat.

Som det fremgår, har det bl.a. betydet, at vi ikke har ønsket at betale for seniorordningen med de meget begrænsede midler, vi har haft til rådighed.

Den disponering er bestyrelsen meget enig i.

Bestyrelsen anbefaler medlemmerne at stemme **nej** til det statslige forlig fordi, såfremt der ikke kommer udmøntningsgaranti lokallønnen fordi:

- Der fortsat er en høj andel af de statsliges løn som ikke er omfattet af udmøntningsgarantien
- Bestyrelsen vurderer, at finanskrisen yderligere kan forhindre de statslige institutioner i at udmønte lokallønnen
- Personalestyrelsen tilkendegiver at de ønsker en øget andel lagt ud til lokalløn i fremtiden:

<http://video.perst.dk/video/1167140/prsentationsvideo-om>

- Ansatte på de statslige skoler har livsløn som er ringere end folkeskolernes

17

Når bestyrelsen enstemmigt vil anbefaler de private og statslige ansatte at stemme nej til denne overenskomst, såfremt der ikke foreligger en større ramme i det endelige resultat, så er det med udgangspunkt i en lønaftale som i årevis har betydet, at en meget stor del af lærerne på disse skoler ikke har fået udmøntet den forventelige andel af deres lokalløn.

Det var et udtrykkeligt krav fra kredsen at lærerne på disse skoler skulle have lokallønsmidlerne gjort centrale. Hvert eneste år skal vi ud og kæmpe for at lærerne får deres lønmidler udbetalt.

Og hvert eneste år er der ledere på disse skoler som med overenskomsten i hånden kan sige: Der er ingen udmøntningsgaranti på disse lokale lønmidler. "Vi vil hellere bruge pengene på et nyt tag til skolen eller på lejrskoler."

Men kravet om centrale lønmidler er ikke blevet stillet som et led i de centrale forhandlinger mellem Centrale Forhandlingsudvalg og Personalestyrelsen.

Det betyder altså også, at kravet ikke kan indfries gennem forligsinstitutionen.

I bestyrelsen forholder vi os principielt til spørgsmålet: Har vi fået opfyldt vores krav om en ramme, som kan sikre reallønnen for lærerne på privatskolerne eller ej?

Og det har vi ikke. Det krav burde efter vores mening være stillet ved det centrale bord.

Samtidig har Claus Hjort Frederiksens krav om, at alle skal have 20 % af løndelen lagt ud til lokalløn i 2020 ikke givet os håb om, at det serviceeftersyn, som der er enighed om skal blive en realitet i dette ok-periode, vil føre til nogen reel forbedring ved den kommende overenskomst.



Sammenlignende løn ml. private og kommunale skoler

Alder	Frie grundskoler kr.	Folkeskolen Kr.	Forskel Kr.
25 – 29	339.275	345.340	6.065
30 – 34	353.623	356.005	2.382
35 – 39	367.936	371.620	3.684
40 – 44	379.084	379.625	541
45 – 49	384.462	390.694	6.232
50 – 54	395.877	403.444	7.567
55 – 59	403.454	414.464	11.010
60 – 64	395.450	415.618	20.168
65 –	405.275	416.424	11.149
Gennemsnitlig difference i alt pr. år	375.580	382.898	7.318

15

Afstemningen i år er for første gang elektronisk.

Det betyder, at du selv skal gå ind med din NEM-ID eller med den kode, du får tilsendt hjemme. Læs mere om dette i Folkeskolen d. 17. marts og sæt dit kryds.

Uanset hvad du stemmer, så stem! Det er en understregning af demokratiet i foreningen, og det er en opbakning til både kreds og DLF samlet set.

Og vi udlover en dusør til den skole som har den højeste stemmeprocent. Dusøren bliver på kr. 100,- pr. medlem på skolen. Det er selvfølgelig faglig klub som bestemmer, hvordan midlerne skal anvendes.



Uanset, hvad du
stemmer:
HUSK at bruge din stemme
Se Folkeskolen d. 17. marts

19

Besparelser:

Sidste år blev mere end 1000 lærere i Danmark afskediget, og 86 % af kommuner foretog besparelser på skoleområdet på mere end 600 mio. kr. I alt er der foretaget besparelser på de kommunale budgetter på ca. 4 mia. Kr.

Vi var én af de kommuner, hvor sparekniven ramte skoleområdet hårdt.

Vi var i sidste kalenderår udsat for den største procentuelle nedskæring siden 1980-erne, og med Kommunalbestyrelsens vedtagelse af budgettet for dette kalenderår 2011, ser nedskæringerne ud til at have bidt sig fast. Budgetforliget blev indgået i oktober med tilslutning fra samtlige kommunalbestyrelsespartier, Enhedslisten undtaget.

Forliget lægger op til en samlet besparelse på skoleområdet på 12 % frem til 2014.

For jer, som kan huske skolenedlæggelserne i slutfirserne og de tidlige 90-er, så var da den forskel, at der dengang var et faldende elevtal i kommunen. Det er ikke længere tilfældet.

For besparelserne på skoleområdet på Frederiksberg sker samtidig med, at vi forventer, at få 800-900 flere elever i kommunen.



Budget 2011 - 2014



20

Vi formåede – ved vores fælles, stærke indsats sidste år – ved at aktionere, fordi I bakkede bestyrelsens initiativer op, fordi vi trods monsunregn og vejrguders uvilje, gennemførte en flot markering og demonstration med Røde Horns optog gennem Falkonér Alle, på den måde formåede vi, at sætte fokus på, at det der i Kommunalbestyrelsen er ord og tal, for os er virkelighed og konsekvens.

Vi fik undervejs mange tilsagn og opmuntringer fra forældre, og de skal vi nu til at høste fordel af i den kampagne, jeg om lidt vil skitsere.

Vi vandt i flere om gange på mange fronter fordi vi stod sammen. Vi opnåede, at få fjernet, hvad der svarer til 8 mio. kr. i besparelser fra skoleområdet. Det svarer til ca. 18 lærerstillinger.

Og som den eneste faggruppe fik vi helt ekstraordinært tilført midler som er øremærkede til os, lærerne og børnehaveklasselederne alene. Anja vil lidt senere uddybe dette emne.

Vi har, og vi skal konstant og konsekvent som bestyrelse og som lærere fortsat bruge energi på at debattere med politikerne. For der er stærke kræfter som gang på gang forsøger at fortælle, at man kan spare på folkeskolen uden at det får konsekvenser for det, som betyder allermest for os, nemlig at kunne varetage vores arbejde ordentligt.

KL har netop udsendt en pjece under overskriften "Sådan kan du effektivisere din folkeskole – brug lærernes arbejdstid mere effektivt".

Det er en pjece hvis eneste formål er at fortælle kommunalpolitikere og forvaltning, hvordan man kan spare et stort antal lærerstillinger ved at presse mere undervisning ud af lærerne. Pjecen hørte jeg præsenteret på en konference i Ålborg for 1 ½ måned siden. Den blev præsenteret af en af KL's økonomer.

Det var tydeligt, at med den begrænsede viden denne økonom har om vores arbejde, og vores arbejdstid, burde han kræve sine skolepenge tilbage.

Men KL er i disse år, hvor det kommunale selvstyre er under konstant overvågning og hvor regeringen år efter år tvinger kommunerne til at indgå kommuneaftaler som svækker kommunernes indflydelse på egen økonomisk råderum, ja så KL et stort behov for at vise, at de alligevel har muskler under skjorten.

KL har den opfattelse, at det er uproblematisk for kvaliteten af undervisningen at spare på forberedelsen og efterbehandlingen, på møder med kolleger og ledelse osv.

Og denne her kampagne er en manual på, hvordan forvaltning og politikere konkret kan gennemføre enorme besparelser ved at sætte lærernes undervisningstid op.

DLF har selvfølgelig skarpt svaret igen på KLS kampagne i, hvad Anders Bondo kalder "et angreb på forudsætningerne og intentionerne med selve aftalen"

Vi står som altid i den vanskelige situation, at kun lærerne (og måske deres nærmeste familier) kender og ved, hvad vi bruger vores arbejdstid på. Det er kun vores ægtefæller og børn som ved, at fredag aften bruges på at tale med bekymrede forældre eller organisere de sidste forberedelser med teamet om næste uges temaugue.

Det er kun os som ved, at søndag på søndag bruges på at rette blækregninger eller franske stile – og at vi grådigt indsamler materiale til det næste biologitema om "Vilde dyr", når vi fejrer vores børns fødselsdag i Zoologisk have.

For alle andre end os, ligger spørgsmålet om, om lærerne og børnehaveklasselederne da ikke bare kan undervise en halv time mere om ugen ligefor. Det er på trods af, at vi allerede nu underviser en smule mere end landsgennemsnittet.

Og godt begravet allerbagest i bunken med gode ideer til spareforslag på FRB som sagtens kunne gennemføres uden serviceforringelser lå der da også et spareforslag på vores arbejdstid med virkning fra næste skoleår.

Ifølge forslaget, ville det være problemløst at spare 6 mio. kr. på at sætte vores arbejdstid op. 6 mio. kr. svarer til 13 lærerstillinger, og med en samlet ressourceudmelding på 430 stillinger, ville det være en besparelse på godt 3 %.

Besparelsen kan ikke gennemføres med vores nuværende arbejdstidsaftale, den vi kender som A08.

A08 sikrer og fastholder et maksimalt undervisningstimetotal, og den sikrer en ressourceneutralitet som betyder, at der ikke kan spares på timerne i faktoren. I flere og flere kommuner tvinges lærerne og kredsene til at indgå aftaler som reducerer faktortiden, eller lærerne tvinges over på mødeplanen som det er sket i Vordingborg og senest nu også i Ballerup. Bestyrelsen har adopteret en skole i Vordingborg, hvor vi jævnligt sender opmuntring og gastronomisk og faglig og moralsk støtte, og for tre uger siden sendte vi også en hilsen med opbakning til de kolleger i Ballerup som nu – for anden gang på 4 år - tvinges til at arbejde under mildest talt groteske forhold.

At være på mødeplanen betyder, at hvert eneste minut af vores arbejdstid er opgjort. Jeg har hørt 1-handsberetninger fra kolleger som fortæller, at de på deres mødeplan har fået afsat et teammøde i en pause. Men de to øvrige lærere i teamet er samtidig sat på tilsyn i biologi og gårdvagt. Kollegaen skal altså holde teammøde med sig selv.

Et spareforslag på 6 mio. ville reducere vores faktortid yderligere. Vi har i forvejen en – om jeg så må sig – temmelig beskedne faktor. Jeg tror, at vi her godt kan blive enige om, at den nuværende faktor kun meget vanskeligt hænger sammen for os. Men det kunne blive en realitet når den nuværende A08 udløb pr. 1. august 2011.

Vi hverken kan eller skal acceptere at blive presset yderligere på vores arbejdstid. Og som nogen af jer måske kan huske, at vi inden jul tog rundt på alle folkeskolerne for at fortælle, at vi ville indlede forhandlinger med skoleforvaltningen om en forlængelse af arbejdstidsaftalen. Vi foreslog - om jeg så må sige – en hurtig manøvre, inden forslaget kunne vedtages. Vi foreslog en forlængelse af den nuværende arbejdstidsaftale i to år mere.

Jeg er glad for at kunne sige, at skoleforvaltningen i denne her sammenhæng har levet op til de forventninger vi har haft om at forstå vores arbejdstid.

Vi havde flere samtaler med forvaltningen, og det er lykkedes os at få skabt forståelse for, at vi ER ekstremt effektive på Frederiksberg allerede, at der ikke er mere at hente på vores faktor – nærmest tværtimod.

Det er afgørende for os, at der i forvaltningen er forståelse, at vi allerede er pressede til det yderste, for det betyder, at forvaltningen ikke selv vil stille forslag om yderligere forøgelse af undervisningstimetallet, når politikerne om nogle få måneder igen går ud og beder embedsmændene komme med forslag til nye besparelser.

Vi har derfor kunnet indgå en aftale med Frederiksberg Kommune om at forlænge aftalen i de to år, dog med den markering, at aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel, hvis der fra politisk side skulle blive et stærkt pres på at få os til at undervise mere.

Pres på de kommunale budgetter

Og vi vil i de kommende år opleve et fortsat pres på folkeskolens budgetter. Sidste år beskrev jeg konsekvenserne af regeringens konvergensprogram og nulvækst i den offentlige sektor. Det krav får fuld konsekvens i dette kalenderår, og det sker samtidig med, at vi får et øget antal ældre og plejekrævende danskere, og samtidig med at ressourcerne til folkeskolens normalområde er faldet med 6 %.



Midler brugt til specialundervisning i % af kommunens samlede udgifter på folkeskolerne:

Frederiksberg Kommune: 12,7 %

Københavns Kommune: 14,8 %

Gladsaxe Kommune: 21,7 %

Lyngby-Taarbæk Kommune: 20,8 %

Landsgennemsnit: 13,2 %

På Frederiksberg er krone/øre-beløbet pr elev faldet fra 73.235 kr. pr. elev i 2004/05 til 69.506 kr. pr. elev i 2008/2009, altså med knap 5 %.

I de kommuner, vi normalt sammenligner os med, er det omvendte faktisk tilfældet. Der er tilført flere penge pr. elev i samme periode.

Forvaltning og lokalpolitikere har påstået, at det skyldes, at vi har brugt alle ressourcerne i specialområdet. Men en netop offentliggjort rapport viser, at der på Frederiksberg anvendes færre ressourcer til specialundervisning end landsgennemsnitlige, og langt færre ressourcer til børn med særlige behov, hvis vi sammenligner med andre kommuner i hovedstaden.

Årsagen skal bl.a. findes i, at den reorganisering af specialundervisningen som reelt gennemføres i dette forår, allerede er en gammelkendt øvelse. Vi har nemlig gennem de sidste 10 år allerede enkeltintegreret flere og flere elever med diagnoser og særlige behov i vores normalundervisning. Og selvfølgelig skal folkeskolen være rummelig. Vi skal være lige præcis så rummelige, at kollektivet ikke kommer i fare. Vi skal være lige præcis så inkluderende, at vi fortsat kan holde til at gå på arbejde, at vi kan øge trivselen og arbejdsglæden.

Eller sagt på en anden måde: Vi skal have kommunalbestyrelse, forvaltning og skoleledelse, til at sikre, at de rette forudsætninger for at kunne inkludere elever med særlige behov er til stede.



Vi har brug for en bred vifte af ressourcer, hvis vi skal kunne varetage inklusionsopgaverne. En del af dem beskrives i pp-en bag mig, men listen er ikke udtømmende.

For kort tid side var FKF inviteret til i et møde med den lokale socialdemokratiske afdeling, hvor bla Christine Antorini var oplægsholder. Jeg spurgte hende, hvad hun mente, der skulle til, for at vi kunne rumme flere elever med særlige behov i normalområdet.

Hendes svar var, at lærerne skulle efteruddannes og have øget viden om metoder og didaktikken.

Det er et synspunkt, vi deler og det er afgørende for os, at arbejdsgiverne sikrer os de fornødne kompetencer.

Flere undersøgelser viser, at ca. 1/2 af lærerne har elever med diagnoser som ADHD. Men kun 1/4 del af os føler, at de er gearede til det. Behovet for efteruddannelse hos os er større end nogensinde, og vi oplever i bestyrelsen en tendens til, at flere og flere kolleger slev betaler deres efteruddannelse for at kunne varetage de opgaver, som de finder er nødvendige for at kunne fungere i deres daglige arbejde.

Det er en situation, vi er nødt til at handle på og forholde os til.

Jeg vil overlade ordet til Anja, som vil uddybe bestyrelsens efter/videreuddannelsesstrategi.

Herefter overtog Anja Hyldgaard Løgtholt talerstolen:



Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et vigtigt og nødvendigt element i forhold til at imødekomme kravet om at inkludere flere elever i normalundervisningen. Kompetenceudvikling er en af forudsætningerne for, at inklusionen kan fungere og at projektet kan blive en succes.

I forbindelse med budgetforhandlingerne i efteråret lykkedes det FKF at lægge så meget pres på kommunalpolitikkerne, at vi gennem det bilaterale arbejde, fik sikret at der blev afsat 2 mio. ekstra til efteruddannelse af lærerne. Den ekstra bevilling kom netop i erkendelse af, at der i kraft af inklusionsopgaven er et øget behov for efteruddannelse og at en øget investering derfor er nødvendig.



Kommunal strategi

- Målgruppe: lærere, pædagoger og ledere
- Periode: 2011-2015

Frederiksberg kommune er lige nu i gang med at udarbejde en strategi for kompetenceudviklingen for lærere, pædagoger og ledere fra 2011 til 2015.

På vores område er der fra forvaltningens side særlig fokus på fem områder:

1. Inklusion/specialundervisning – dette område har (selvfølgelig) højeste prioritet, set i lyset af de udfordringer, vi står overfor
2. Klasserumsledelse – hænger sammen med førnævnte og skal ses som et værktøj og en hjælp ift. inklusionsopgaven
3. Refleksion/samarbejde – som bl.a. har til formål at styrke og løfte arbejdet i team
4. IT – i erkendelse af, at det oven på flere års teknisk kaos er nødvendigt med en indsats på området
5. Generel faglighed – bl.a. i form fagfaglige vejledere

FKF sidder med i de arbejdsgrupper i forvaltningen, som skal udarbejde handlingsplaner og konkretisere den overordnede strategi for kompetenceudvikling. Vi er meget glade for vores mulighed for at få indflydelse på området, men mener samtidig, at det må være helt naturligt, at vi har noget at skulle have sagt – det er trods alt vores arbejde, det handler om og derfor vigtigt, at vi bliver involveret.

Der er mange gode tanker i forvaltningens oplæg – tanker, som FKF bakker op om. Fx at det er nødvendigt men en særlig indsats ift. inklusion, at det er vigtigt med fokus på andre kompetencer end de rent fagfaglige (som ellers traditionelt vægtes meget højt på Frb.) og at der skal være fokus på efteruddannelse indenfor it – et område som vi nok alle kan blive enige om kan have brug for lidt positiv opmærksomhed.

Men der også nogle områder, hvor vi har behov for at markere lærernes styrker:

- Der er en tendens til, at pædagoger flere steder i stigende omfang overtager undervisningsopgaver – det er vi imod, fordi vi mener, at undervisning er en læreropgave; det er ganske enkelt ikke pædagogernes kompetence at undervise, det er lærernes og derfor skal den opgave varetages af lærere.
- Derudover er vi stødt på opfattelsen af, at kun pædagogerne kan pædagogik og at det derfor er pædagoger, der skal til når der skal arbejdes med fx relationelle kompetencer. Der vil FKF gerne gøre det helt klart at vi som lærere også i høj grad har pædagogisk kompetence, og at vi som lærere arbejder med relationer og pædagogik hver eneste dag, vi er på arbejde.
- I spørgsmålet om hvem der skal tilbydes hvilken grad af kompetenceudvikling ønsker FKF, at så mange som muligt skal have del i kompetenceudvikling og efteruddannelse, så vi sikrer et generelt løft for os alle. Vi har på Frb. nogle enormt dygtige kolleger med kompetencer indenfor særlige felter fx AKT, læsning, matematik og mediecenter. Disse kolleger bidrager med deres viden og kompetencer til at lette arbejdet for os andre – fx er matematikvejlederen en stor hjælp for en kollega, når han gennem sin ekspertise hjælper med at tilrettelægge undervisning og finde opgaver til elever med særlige behov. Så at sikre et fagfagligt løft gennem uddannelse af ressourcepersoner er en opgave Frederiksberg Kommune har haft fokus på.

Nu er det vitalt at få bredden med og sikre et generelt kompetenceløft, så vi alle i langt højere grad end tidligere kan inkludere børn med særlige behov i vores undervisning.

Her på Frederiksberg er vi pressede på vores efteruddannelse – vi har i år 40 % mindre tid til efteruddannelse end sidste år; svarende til at der i år kun er afsat 25 timer pr. lærer. Det er ikke meget, og netop derfor er det afgørende, at denne sparsomme tid anvendes optimalt på en måde, der tilgodeser både den enkelte og skolens behov bedst.

Derfor skal vi ikke spille vores tid med at deltage i kurser, som ingen udover forvaltningen kan se meningen med.

Vi vil have kompetenceudvikling og efteruddannelse, der giver mening i forhold til den virkelighed, vi står i.

Derfor arbejder vi i FKF for:

- At undgå obligatoriske "skal"-kurser, som ikke er relevante og derfor ikke giver mening for lærerne
- At de nye initiativer tager hensyn til og bygger videre på det igangværende arbejde på skolerne
- At sikre at kompetenceudviklingen sker på baggrund af behovet på den enkelte skole OG behovet hos den enkelte lærer
- At alle lærere får adgang til kompetenceudvikling, dvs. vi har fokus på at sikre tilbud til "bredden" – bedst mulig uddannelse til flest muligt!

Nogle af de tiltag, der sættes i værk – fx to-sprogs task force, er meget intensive forløb, som i perioder svarer til fuldtidsstudie. Vi mener, at det giver god mening, at man i forbindelse med sådanne intensive forløb har mulighed for at få orlov fra arbejdet for at fordybe sig i og gennemføre uddannelse. Det hænger ganske enkelt ikke sammen, at man både skal passe fuldtidsarbejde og fuldtidsstudie samtidigt. Det arbejder vi lige nu på at få forvaltningen og lederne til at indse, så vi forhåbentlig kan få lavet en aftale, der sikrer lærerne retten til orlov under uddannelse.

Sidst skal det nævnes, at FKF stadig holder fast i princippet om, at efteruddannelse er arbejdsgiverens ansvar: vi skal have de kompetencer, der er nødvendige for at kunne varetage og udføre vores job – og dem skal vi ikke selv betale for. At sikre at der gives den fornødne tid til opgaven, er ligeledes arbejdsgiverens opgave.

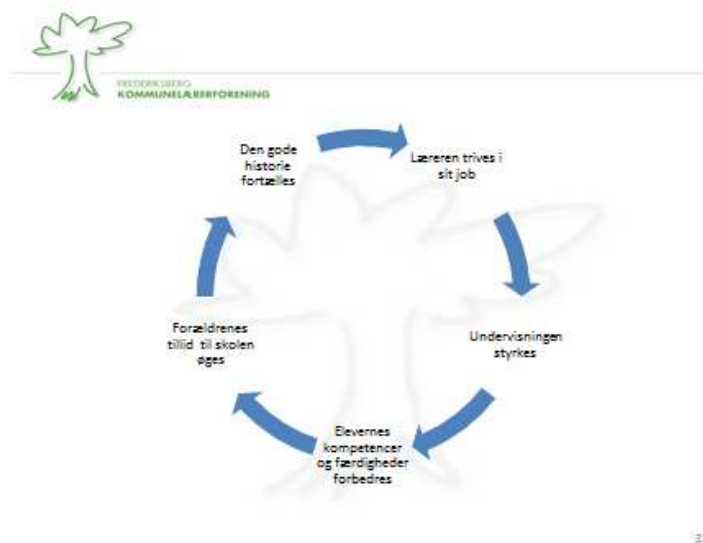
Vi skal ikke betale vores egen uddannelse!

Vi håber, at vi stadig har jeres opbakning til det synspunkt.

Herefter gik Ane Søgaard videre med beretningen:

OECD har én gang for alle slået det fast: Læreren er skolens vigtigste ressource. Vi er det afgørende element i undervisningen. Og vi er forudsætningen for den gode undervisning og den gode elevtrivsel.

FKFs udgangspunkt er, at vi skal passe godt på skolens ressourcer.



Det er vores opfattelse, at vi styrker skolen ved at styrke læreren. Fremmer man lærernes trivsel, fremmes og styrkes undervisningen og elevernes trivsel, forældrenes tillid til skolen vokser, det styrker anerkendelsen af lærerne – og det akkumulerer igen større trivsel.



Skolelederen har nøglen til det psykiske arbejdsmiljø, og derfor er det bla ledelsens rolle, vi fokuserer på, når vi i dette forår tager hul på kampagnen.

Det er bestyrelsens opfattelse, at Ledelsens rolle er afgørende for lærerne og børnehaveklasseledernes trivsel.

Når et team har samarbejdsproblemer, så er det naturligvis ikke ledelsen som er årsag til problemerne. Men ledelsens måde at håndtere teamets samarbejdsvanskeligheder på, er afgørende for, om teamet får løst sine samarbejdsvanskeligheder.

Når lærer X har et stort antal fraværsgange, fordi han eller hun har et barn som er meget syg.

Ja, så er det jo naturligvis ikke ledelsens som har smittet barnet. Men ledelsens holdning til lærer X' sygefravær er afgørende for, hvorvidt lærer X kan trives på sin arbejdsplads. Det drejer sig om, at ledelsen både sikrer den enkelte sin ret til at være hjemme med sit syge barn – og samtidig sikrer, at sygefraværet ikke belaster de øvrige kolleger i teamet.

Det er heller ikke ledelsen som i første omgang skal prioritere, hvilke arbejdsopgaver teamet og den enkelte lærer skal bruge tid på. Men det er ledelsens opgave at sikre, at vi – når opgavemængden bliver for stor – hjælper os med at sortere i opgaverne.

Det er ikke godt nok, hvis en leder opsøges af en kollega som desperat beder ham om at hjælpe hende, fordi opgaverne er for mange og for uoverskuelige. Så er det ikke godt nok, at lederen slår ud med armene og siger, at "så må du nøjes med at arbejde 80 %, min ven".



Mål:

Styrke trivslen og arbejdsglæden blandt lærere og børnehaveklasseledere i FKF

Delmål:

- a) At stoppe besparelserne på sygefraværet
- b) Anerkendelse af læreren, bla ved hjælp af styrket personaleledelse

33

Vi skal forlange af vores skoleledere, at de evner at give os den sparring og støtte, der skal til, for at vi kan prioritere i opgaven. Og vi skal stille krav om, at vi reelt kan udføre de opgaver, vi sættes til.

Det kræver, at ledelsen prioriterer i sine opgaver.

En skoleledelses vigtigste opgave er ikke at servicere politikerne eller forvaltningen. Det er at praktisere den gode personaleledelse og kunne udvikle skolens pædagogiske fundament. Det er ledelsens vigtigste opgave.

Jeg har i det forgange år mange gange citeret skolelederforeningens formand, Svend-Arne Vang for at sige, at "det kan ikke betale sig ikke at være en god personaleleder", og kampagnen her har til formål også at vise lederne, at hvis lederne prioriterer lærerne og skolen – ja, så har de vores opbakning.

Den powerpoint I ser bag mig nu er væsentlige eksempler på de opgaver, ledelsen er ansvarlig for at sikre fungerer.

- For det er arbejdsgiveren som har ansvaret for at sikre et godt og bæredygtigt arbejdsmiljø
- det er trivsels-kampagnens mål at sikre, at politikere og forvaltning og skoleledelser fokuserer på dén opgaveløsning. Og det er kampagnens formål at få forældrene til at forstå, at lærernes trivsel er afgørende for at skolen fungerer. En presset lærer har ikke det samme overskud i sin undervisning som en lærer med stor arbejdsglæde. Alene af den grund er der mening i at bakke læreren op.
- Vi vil med denne kampagne ikke længere kun fortælle, hvad der ikke fungerer. Vi vil være offensive og beskrive, sætte fokus på det, der virker – vi vil fortælle, hvordan det rigtig, det sunde arbejdsmiljø ser ud. I stedet for at fortælle, hvad vi ikke vil, vil vi nu fortælle forældre, ledelser, politikere og forvaltning, hvad der skal til for at skabe god trivsel.
- Og så har vi brug for at kunne tale med hinanden hurtigt og effektivt. Vi har i højere grad end nogensinde behov for at styrke vores kommunikation med hinanden på lærerværelserne, og vi har behov for at kunne debattere og informere bredt og offensivt.

Det har været udgangspunktet for det arbejder, bestyrelsen har lagt i at udvikle de digitale værktøjer.

Jeg vil derfor give ordet til Rasmus og Anja, som vil beskrive et par af de metoder, vi i fremtiden vil gøre brug af for at styrke vores indsats både internt og udadtil.

Rasmus Borup Christiansen fortalte om FKF's nye hjemmeside www.fkf.dk

Den blev vist på storskærmen, og medlemmerne blev opfordret til at sende kommentarer og ideer til forbedring af siden.

Anja Hyldgaard Løgholt introducerede FKF's nye facebookside – Frederiksberg Kommunelærerforening.

Samtidig fortalte hun om FKF-nyt, der udkommer ca. 6 gange årligt. Det er ikke længere muligt at abonnere på den elektroniske udgave af FKF-nyt via hjemmesiden. Men hvis man ønsker at få den nyeste udgave via mail, så kan man sende besked om dette til:

Anja.hyldgaard.pedersen@skolekom.dk

Ane Søegaard fremlagde dernæst bestyrelsens forslag til Trivselsudtalelse:

- besparelser på sygefraværet op 1 % i de næste 3 år = frygter at de kronisk syge og de langtidssygemeldte kolleger rammes
- ikke holdbar strategi at fyre syge lærere
- holdbar strategi at vise, hvad der skal til for at skabe trivsel og arbejdsglæde
- vi skal vise, hvad der virker.
- Vi skal kræve, at det er de initiativer, der skaber en bedre arbejdsplads, som bliver kommunale og lokale indsatsområder.

Vi skal ikke vente på, at vores arbejdsmiljø forringes, og vores muligheder for at levere god undervisning gradvist udtømmes.

Vi skal markere, at lærerne på Frederiksberg heller ikke denne gang stiltiende accepterer, at vores vilkår forringes, at vi spilles ud mod hinanden fordi det er superhårdt at være de raske i et team med stort sygefravær. Og vi skal heller ikke fremover acceptere, at vores syge kolleger fyres med baggrund i besparelser.

Skal vi fyres, skal det ske med pædagogiske begrundelser, ikke med økonomiske.

Flere af skolelederne har sagt om besparelserne på sygefraværet, at der kun er én måde, de kan finde pengene på - og det er ved at fyre vores langtidssyge kolleger meget hurtigere end det hidtil har været tilfældet.

Som bisidder ved flere tjenstlige samtaler, må vi sande at lederne bruger skolens økonomi som argument for at fyre syge kolleger.

Vi vil meget gerne medvirke til at nedbringe sygefraværet på skoler med usædvanlig højt sygefravær. Men det gøres ved at styrke det fysiske – og i særdeleshed – det psykiske arbejdsmiljø.

Det gøres ved at sætte fokus på trivsel.

Med udtalelsen vil vi opfordre de ansvarlige politikere og embedsmænd til at bakke op om den indsats som er reel: Nemlig indsatsen som faktisk forandrer årsagerne til sygefraværet, nemlig indsatsen på fx de trivselsfremmende tiltag. Det er tiltag som både økonomisk og menneskeligt vil kunne betale sig.

Forslag til generalforsamlingsudtalelse om trivsel:

Lærere og børnehaveklasseledere samlede til generalforsamling i Frederiksberg Kommunelærerforening d. 8. marts 2011 udtaler:

Kommunalbestyrelsen har en forventning om at nedbringe sygefraværet i Frederiksberg Kommune svarende til kr. 24 mio. pr. år i de næste 4 år. Pengene er på forhånd taget fra skolernes vikarbudgetter.

Men lærerne og børnehaveklasseledernes sygefravær er stigende i modsætning til de fleste andre brancher i Frederiksberg Kommune.

Vi deler Kommunalbestyrelsens ønske om at nedbringe sygefraværet på de kommunale arbejdspladser i de kommende år, og vi hilser alle initiativer som øger arbejdsglæden og trivslen blandt skolens personale velkomne.

Flere af de trivselsfremmende initiativer på skolerne i dette skoleår har været betalt af lærerne og børnehaveklasseledernes IT-kompensations-midler, men disse midler findes ikke i det kommende skoleår.

Vi opfordrer derfor Undervisningsudvalget og Børne- og Ungeforvaltningen til

1. at støtte og yderligere udvikle de konkrete, trivselsfremmende tiltag, som allerede eksisterer på skolerne
2. at øge skolernes råderum, herunder udvide skolernes mulighed for at vurdere behovet for faglige og pædagogiske indsatsfelter
3. at tilbageføre de besparede midler på vikarkontoen og tilføre skolerne midler til trivselsfremmende tiltag
4. at øge fokus på skolens pædagogiske og personalepolitiske ledelse, herunder arbejde målrettet med den anerkendende ledelse og det gode ledereksempel

Trivselskampagne:



Mål:

Styrke trivslen og arbejdsglæden blandt lærere og børnehaveklasseledere i FKF

Delmål:

- a) At stoppe besparelserne på sygefraværet
- b) Anerkendelse af læreren, bla ved hjælp af styrket personaleledelse

25

Det er vigtigt for os, at vi – bestyrelsen – ikke er alene om kampagnen.

Vi er kun så stærke, som I gør os til.

Når vi har vundet flere dagsordener i de sidste år, så er det fordi kommunalpolitikere og forvaltning ved, at når vi stiller krav, så skal de lytte – for vi har 950 lærere og børnehaveklasseledere bag os.

Det giver styrkeforholdet den rette balance.

Vi håber, at I bakker os op i vores strategi, og om I vil være med til at tage del i arbejdet.

D. 28. april er international arbejdsmiljødag.

Den planlægger vi som kulmination på vores kampagne.

Vi håber, at I vil være med til at sætte den nødvendige fokus på denne dag, bl.a. ved at orientere forældre, ledelser og kolleger om vores debataften - og meget gerne komme med kreative bidrag til kampagnen undervejs.

Vi håber, at I vil lade jeres elever derude deltage i vores elevkonkurrence. Og at I vil opfordre jeres venner og familier til at se vores informationsvideo.

Vi har brug for jeres bidrag for at kampagnen skal få den nødvendige gennemslagskraft. Vi skal have sat lærernes trivsel på den øverste politiske dagsorden.

- og det skal vi fordi vi skal have fjernet besparelserne på skolerne og tilbageført holdtimer og to-lærertimer
- og vi skal have sat dagsordenen, fordi vi har brug for at fortælle omverdenen er der sammenhæng mellem vores trivsel og arbejdsglæde og det udbytte eleverne får af undervisningen
- fordi vi styrker skolen ved at styrke læreren.

Med de ord håber jeg på en god beretningsdiskussion.

Jørgen Rasmussen, Ny Hollænderskolen: Har jeg forstået formanden ret, at bestyrelsen ikke kommer med en anbefaling til at stemme ja eller nej.

Jeg ønsker at få at vide hvad Formanden vil stemme til OK 11.

Ane Søegaard: Jeg stemmer nej, men det er den sværeste overenskomst, jeg har været ude for. Baggrunden for mit nej er, at jeg ikke finder at reallønnen er sikret.

Rasmus Christiansen: Jeg stemmer nej – bl.a. på baggrund af, at reallønnen ikke er sikret.

Helen Zachariasen: Jeg hælder til et nej, men er endnu ikke afklaret. Det er ikke så sort hvidt denne gang, og jeg vil gerne have mere tid til mine overvejelser.

Jørgen Rasmussen, NH: Jeg finder det ikke tilfredsstillende, at vores politisk valgte bestyrelse ikke kan give os en vejledning. Det gør ikke noget, at bestyrelsen er delt, men det er et forkert budskab i at sende ud ikke at komme med en anbefaling.

Anja Hyldgaard Løgtholt: Vi har holdninger i bestyrelsen, jeg er en af dem, der stemmer ja til overenskomsten.

Anne Martiny: Jeg stemmer nej, og min begrundelse er, at jeg ikke finder, at der er gjort nok for arbejdsmiljøet.

Torben Groth, Sofus Franck Skolen: Jeg er glad for bestyrelsens udmelding, jeg synes det er fint, at vi selv skal vurdere om vi skal stemme ja eller nej til OK11.

Jørgen Rasmussen, NH: Jeg finder det vigtigt, at vi får en vejledning, ellers siger medlemmerne, hvad fan' skal vi stemme for. Jeg synes at I skal overveje det endnu engang.

Pia Køppen, Kommunikationscentret, kommenterede den skriftlige beretnings beskrivelse af nedlægningen af Kommunikationscentret. Hun mente ikke, at den fyldestgørende beskrev de problemer talepædagogerne står i ved sammenlægningen med PPR.

Der er kun 12 talepædagoger som skal overflyttes til PPR, hvilket betyder, at der foruden de 4 talepædagoger og audiologopæder, der skal overflyttes til CSV (Center for Specialundervisning for Voksne) er et overskud af talepædagoger. Det er endnu ikke afklaret, hvem der ikke er plads til.

Ane Søegaard; takkede for Pia Køppens indlæg. Hun fortalte, at den skriftlige beretning er udarbejdet i januar, og at der siden da er sket udvikling i sagen. FKF har netop skrevet til skolechefen og gjort opmærksom på, at vi finder at kollegaerne der skal overføres til CSV er omfattet af reglerne ved virksomhedsoverdragelse. Ane Søegaard var enig med Pia Køppen i, at processen har været langvarig og lagt et urimeligt pres på kollegerne på KC.

Der var ikke flere indlæg fra salen.

Herefter blev generalforsamlingsudtalelsen om trivsel sat til afstemning og blev vedtaget.

Beretningen blev vedtaget.

Her blev der holdt pause, hvor der blev trukket lod om 15 rejselegater á 2.000 kr.

Først blev der udtrukket 5 vindere blandt generalforsamlingens deltagere:

Christina Sabroe, Lindevangskolen

Enrico Sørensen, Johannesskolen

Mette Bache, Skolen ved Søerne

Benedikte Bramsen, PPR

Kirsten Caspersen, PPR

Dernæst blev der udtrukket 10 vindere, blandt samtlige medlemmer af FKF, der har været medlem i mindst 3 år:

Margit l'Anglois-Nordgren, Skolen ved Bülowvej

Jens Palle Søvsø Nielsen, Center for Tegnssprog

Christian Martin Lausten, Fraktion 4

Katrine Stennicke Thorning, Skolen ved Søerne

Marie Danø, Ingrid Jespersen

Jørgen Thyregod, Skolen på Nyelandsvej

Lotte Lange, Johannesskolen

Birgitte Hahn, DfG

Lea Dalsgaard Pedersen, Skolen på la Cours Vej

Lotte Arberg Nielsen, Niels Steensens

Herefter blev generalforsamlingen genoptaget:

4. Vedtægtsændringer

Annette Juhl fremlagde bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer:

§8 Dagsorden for den ordinære generalforsamling skal indeholde følgende punkter,

punkterne 7 og 8 udgår i ulige år.: (nyt)

1. Valg af dirigent.
- 2. Fastlæggelse af generalforsamlingens forretningsorden. (nyt punkt)**
3. Beretninger.
4. Regnskaber for FKF, herunder delregnskab for understøttelseskassen og for FKF's særlige fond for sidste regnskabsår.
5. Indkomne forslag.
6. Budget for FKF og fastsættelse af almindeligt kontingent til FKF, og Særlige kontingenter til FKF til de formål, der er beskrevet under § 2, pkt. e) og g).
7. Valg i henhold til § 10.
8. Valg af 2 revisorer og 2 suppleanter til revision af de i punkt 3 nævnte regnskaber.
9. Eventuelt.

§ 10 Valgene foregår på følgende måde:

I separate afstemningsrunder vælges:

- a) Formand, der samtidig er automatisk valgt som delegeret til Danmarks Lærerforenings kongres.
- b) 7 bestyrelsesmedlemmer
(øvrige delegerede til Danmarks Lærerforenings kongres, som samtidig er valgt til medlemmer af bestyrelsen.) Udgår
- c) to delegerede til Danmarks Lærerforenings kongres og to suppleanter, disse vælges blandt de 7 bestyrelsesmedlemmer
(suppleanter til delegerede. Disse er medlemmer af bestyrelsen.) Udgår
- d) (de øvrige bestyrelsesmedlemmer.) Udgår**
- e) to suppleanter til bestyrelsen.

Hvis der umiddelbart før valg af øvrige bestyrelsesmedlemmer og suppleanter skal påbegyndes, ikke er opstillet flere kandidater, end der skal vælges, er de opstillede automatisk valgt, og 1. og 2. suppleant vælges efter forslag fra generalforsamlingen.

§ 12 Bestyrelsen vælger blandt sine medlemmer en næstformand og en kasserer.

Til sidstnævnte hverv kan formand og næstformand ikke vælges.

Formanden og næstformanden er tegningsberettigede med begge underskrifter. (nyt)

Forhandlingsudvalget består mindst af formand og næstformand.

- § 13 B
- b) Ethvert medlem af FKF i fraktion 1, 2 **og 3 (udgår)** betaler årligt et af den ordinære generalforsamling fastsat særligt kontingent, der opkræves sammen med det almindelige foreningskontingent. Det særlige kontingent kan ansættes til kr. 0,00.
 - f) Blandt FKF's medlemmer i fraktion 1, 2, **3 (Udgår)** og 4, der har været optaget i foreningen i fulde 3 år, udloddes hvert år på den ordinære generalforsamling maksimalt 10 rejselegater på kr. 2.000,00.

Samtlige forslag til vedtægtsændringer blev enstemmigt vedtaget.

5. Regnskab for FKF, herunder delregnskab for understøttelseskassen og for FKF's særlige fond for sidste regnskabsår

Annette Juhl fremlagde regnskabet.

Regnskabet blev enstemmigt godkendt.

6. Indkomne forslag

Der var ikke indkommet nogen forslag.

7. Budget for FKF og fastsættelse af almindeligt kontingent til FKF og særlige kontingenter til FKF til de formål, der er beskrevet under § 2, punkt e) og g) i vedtægterne

Annette Juhl fremlagde budgettet

Generalforsamlingen vedtog enstemmigt bestyrelsens forslag til kontingent.

8. Eventuelt

Dorte Lange takkede for god ro og orden

Dirigent

Formand