

Kredsstyrelsen for Mariagerfjord Lærerkreds beretning til generalforsamlingen den 8. marts 2022

Corona

For 2 år siden den 10. marts 2020 var vi sidst samlet her til generalforsamling.

Vi havde håndsprit på bordene og hørte dagligt om den nye sygdom, som spredte sig som en steppebrand i hele verden.

Dagen efter den 11. marts 2020 ændrede den verden, vi kendte, sig dramatisk, nogle af os blev sendt hjem til at arbejde hjemmefra, mens andre måtte blive på skolen/arbejdspladsen med al den usikkerhed, det medførte.

I kredsstyrelsen er vi dybt taknemmelige over, at vi dels var en af de kredse, der nåede at gennemføre vores generalforsamling som et fysisk møde, dels at vi fik ændret vores vedtægter, så vi fremover mødes til generalforsamling hvert andet år

Argumentet for vedtægtsændringen var, at de frigjorte resurser økonomiske såvel som menneskelige skulle anvendes til at bringe kredsen tættere på medlemmerne og skabe grobund for en langt større medlemsinvolvering.

Det har Coronaen foreløbigt stukket en kæp i hjulet for. Vi ville sidste år have afholdt et medlemskursus for medlemmer midt i arbejdslivet. Men det projekt har vi på grund af restriktioner måtte henlægge indtil videre. Vi håber at kunne komme med tilbuddet i 2023. Det år, hvor vi ikke afholder generalforsamling.

Der kan siges meget om Corona og dens negative og positive virkninger på samfundet og folkeskolen. I vores kommune har kredsens involvering i de ændringer og forholdsregler, der er blevet truffet på skolerne, næsten udelukkende foregået via MED systemet. Derfor er det også emner, som Karsten og Marie vil komme nærmere ind på i deres del af beretningen.

Sammen om skolen

Sammen om skolen er et nationalt samtale- og udviklingsprogram for folkeskolen. Bag Sammen om skolen står de største aktører på

folkeskoleområdet: Lærere, pædagoger, elever, skoleledere, forældre, kommuner og politikere.

De har sat sig for i fællesskab at drøfte udfordringsbilledet i folkeskolen og mulige justeringer, som kan gøre en positiv forskel ude på skolerne. De ønsker at tage fat om folkeskolen og skabe konkrete og virkelighedsnære bud på justeringer, som kan danne grundlag for de videre politiske drøftelser på Christiansborg

Der er en fælles erkendelse af, at trods gode hensigter og en række forandringer i skolen er der ligesom før reformen udfordringer. De faglige resultater har ikke rykket sig, nogle børn keder sig eller mister motivationen for læring og glæden ved at gå i skole, og drengene halter stadigvæk efter pigerne rent fagligt. Der er stadig elever, hvor den sociale mobilitet halter, og deres forældres uddannelsesbaggrund spiller for stor en rolle. Og der er brug for, at alle børn forlader skolen med et stærkt fagligt og socialt fundament for deres fremtidige liv. Det er målet at gøre det bedre.

Folkeskolen har ikke brug for en ny, stor reform, der skaber flere års uro. Efter syv hektiske år har folkeskolen brug for arbejdsro. Samtidig skal der holdes fast i alt det gode, som virker i skolen.

Sammen om skolen vil arbejde for at finde en balance, der giver folkeskolen ro, samtidig med, at fællesskabet med afsæt i forskning og viden fra praksis drøfter, hvordan skolen bedst udvikles.

Samarbejdet giver DLF nye muligheder for at få indflydelse på skoleudviklingen og rammerne omkring folkeskolen på nationalt niveau. "Sammen om skolen" har skabt et særligt momentum, som skal udnyttes rigtigt til gavn for lærerne, eleverne og skolen.

Undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil udtrykker det sådan i en artikel på Folkeskolen.dk: "Det er det, Sammen om skolen, handler om. Vi, elever, forældre, lærere, pædagoger, skoleledere, kommuner og politikere, vil sammen diskutere de udfordringer, folkeskolen står over for, og vi vil rådføre os med forskning og lære af internationale erfaringer. Vi skal bygge videre på og hente viden om gode tiltag og erfaringer fra praksis. Vi skal sammen drøfte mulige løsninger, da ingen enkelt aktør kan skabe den nødvendige udvikling i folkeskolen alene. Folkeskolen er et fælles ansvar." Citat slut.

Det fælles ansvar for folkeskolen arbejder vi i kredsstyrelsen også på at skabe og udvikle i vores kommune. Vi har allerede en god dialog med de

andre aktører på skoleområdet. Vi er i dialog med det politiske udvalg, embedsværket, skolelederforeningen og BUPL.

Forældrene er ikke organiserede i vores kommune og derfor sværere at få i tale, men vi har tanker om, at lægge ud med at invitere skolebestyrelsesformændene til et uformelt møde.

FH lokalt og regionalt

I januar 2021 blev FTF og LO i Nordjylland smeltet sammen til en forening med navnet "Den fælles hovedorganisation" i daglige tale FH.

Vi var fra begyndelsen skeptiske og valgte at sende vores udmelding inden den 1. april 2021, så vi havde mulighed for at udtræde ved udgangen af 2021.

Baggrunden for den beslutning var bla. et meget styret og specielt forløb omkring valg af formand. Formanden blev Anna Kirsten Olesen, som er tidligere LO formand i Aalborg og indtil januar 2021 sad i Aalborg byråd for socialdemokratiet.

Vores lokale FOA-afdeling meldte sig slet ikke ind i FH, så det lokale fundament udgøres af Metal, 3F og Mariagerfjord Lærerkreds.

Vi valgte samtidigt at gå aktivt ind i arbejdet med ønsket om, at gøre FH både regionalt og lokalt til en forening, som vi kan se os selv i og som gør en forskel for vores medlemmer.

Jeg blev valgt til lokal FH-formand med plads i sektionsbestyrelsen og sæde i det regionale arbejdsmarkedsudvalg.

Lokalt har vi i den mellemliggende periode fået etableret et samarbejde med det lokale jobcenter i form af en partnerskabsaftale. Vi afholdt i forbindelse med kommunalvalget et event på torvet i Hobro med de lokale byråds kandidater med titlen "alle unge i job og uddannelse, hvor kandidaterne skulle give deres bud på, hvordan vi får de sidste ca. 700 unge i kommunen aktiveret.

I efteråret planlægger vi at afholde en beskæftigelsespolitik konferenc med deltagelse fra A-kasser, organisationer, erhvervslivet, politikere og det lokale jobcenter.

Vi valgte at forblive i FH sektionen foreløbigt et år mere, men fremtiden er uvis, da begge de lokale afdelinger af 3F og Metal også har valgt at deponere en udmeldelse, så de kan udtræde af FH-sektionen til nytår.

Deltagelse i faglig klub

Kredsstyrelsen har i denne periode besøgt alle faglige klubber mindst en gang. På møderne er der blevet drøftet, de emner, som den enkelte Faglige Klub havde haft et ønske om, at drøfte. Kredsen har også på alle møderne ønsket at høre om læreres og børnehaveklasselederes erfaringer med Lokalaftalen og det nye samspil med den centrale aftale A20.

Nu hvor Coronaen forhåbentligt slipper sit tag, agter vi i kredsstyrelsen at komme ud til endnu flere møder i de faglige klubber og andre arrangementer, så medlemsdemokratiet kan spire og gro til gavn for det fagpolitiske arbejde, som gerne skal resultere i bedre løn og arbejdsvilkår for medlemmerne.

Der er stærke grunde til at involvere flere i det fagpolitiske arbejde, hvis vi vil nå dette mål. Her er de 5 vigtigste:

1. Flere stemmer giver mere legitimitet og gennemslagskraft

Ved at øge deltagelsen får man flere stemmer til at forstærke budskabet. Når medlemmerne er med til at hæve stemmen, øger det legitimiteten og gennemslagskraften. Det kunne f.eks. være med til at øge presset for at få det maksimale undervisningstimetallet ned, hvis alle lærere og børnehaveklasseledere italesatte behovet for det på møder og i undersøgelser som TriLe og APV.

2. Flere hjerner betyder bedre løsninger

Når vi får flere med, er vi flere hjerner, der kan hjælpe med at udvikle bedre løsninger. Skolen er blevet mere kompleks, og forandringernes hastighed øges. Derfor er der behov for at flytte beslutninger tættere på der, hvor problemerne erfare. Det skal vi også mestre, hvis vi skal levere relevante svar på skolens største udfordringer. Ildsjæle, der kan aktivere andres viden og ideer, vil stå langt stærkere i dialogen om konkrete løsninger.

3. Flere hænder betyder, at vi kan nå mere

Gennem medlemsinvolvering får man også flere hænder og kan derfor nå mere. Laver man aktiviteter med deltagereffekt for øje, kan de ofte øge ressourcer – fremfor kun at forbruge dem – fordi flere mobiliseres til at deltage. Det oplevede vi bla. i 2013, hvor lærerne og

børnehaveklasselederne leverede kreative indslag stort set hver dag i den måned konflikten varede.

4. Flere ambassadører giver flere medlemmer og mere loyalitet
Deltagelse kan også betyde flere ambassadører, der kan øge loyaliteten og række ud til netværket på skolen.

5. Fælles sejre giver større sammenhold
Når man er fælles om at deltage i arbejdet, opnår man også fælles ejerskab til succeser og resultater. Det giver et endnu større sammenhold. Når medlemmerne er med til at skabe forandringer, ændrer det også deres forhold til det, vi laver. Det fører til et mere levende demokrati. Deltagelse – at udrette noget sammen – er med til at forme et fællesskab, et stærkt 'vi'.

Genskabe den pædagogiske debatkultur

Det stærke "vi" skal bl.a. aktiveres, når lærere og børnehaveklasseledere mødes med ledelsen for at drøfte og kvalificere skoleplanen, som ledelsen fremlægger på skolemødet eller gerne møderne.

Med introduktionen af samarbejdssporet i forbindelse med A20 og skoleplanens indførelse er det ikke længere bare ledelsen, der dikterer, hvordan det kommende skoleårs prioriteringer af læreres og børnehaveklasselederes arbejdstid skal være. Men et oplæg til en fælles drøftelse og en kvalificering af ledelsens beslutninger.

Der er store forventninger til, at vi bruger den mulighed, som vi nu har fået med samarbejdssporet. Det fordrer en aktiv pædagogisk debatkultur på skolen, hvor lærerkollektivet sammen kvalificerer ledelsens beslutninger. En sådan pædagogisk debatkultur skal næres og trænes, og de undervisningsfaglige argumenter skal styrkes. Det er virkelig vigtigt, at I på skolerne støtter hinanden i at udvikle den pædagogiske debatkultur. Tillidsrepræsentanterne løfter et stort stykke arbejde for jer ude på skolerne. Det er vigtigt, I støtter jeres TR, både når de skal have et mandat fra jer, inden de skal forhandle med ledelsen, men det er også vigtigt, at I bakker op om de holdninger, I har til netop udviklingen af debatkulturen og skolens udvikling. Når vi står sammen, så kan vi mest.

Arbejds miljø/ stresssygemeldte

Antallet af stresssygemeldte, der ønsker hjælp fra kredsen, er desværre igen i vækst og en af de væsentligste årsager er det høje arbejdspress og de mange inkluderede elever, som giver de ramte følelsen af ikke at kunne slå til uanset, hvor mange netværksmøder og UTM møder de deltager i eller hvor mange ekstra timer de forbereder sig.

Det skal vi have gjort noget ved, for stress er aldrig den enkeltes problem, men arbejdspladsens.

Nu vil jeg holde en pause, så Marie vores arbejdsmiljøansvarlige i kredsen kan fortælle jer lidt om kredsens arbejdsmiljøarbejde.

Værsgo Marie.

Arbejdsmiljøarbejdet i Kredsen (Marie)

Gennem de sidste to år har der været konstante forandringer på skolerne på grund af corona og det er også noget af det, som har fyldt allermest i forhold til arbejdsmiljøet. Der har ikke været mange perioder med "normale tilstande".

Planlægning af nedlukning og planlægning af genåbningnye retningslinjer og så forfra igen.

Den 11.feb. 2022 var der mail-jubilæum i indbakken. Her blev mail nr. 100 sendt ud til skolerne fra kommunen om ændringer og retningslinjer på vores område, så det er bestemt rigtig nok, hvis man ude på skolerne har haft en oplevelse af konstant at skulle være klar på omstilling.

I arbejdsmiljøarbejdet har vi haft et stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Det har været meget forskelligt hvordan lærere og børnehaveklasseledere har kunnet trives i forandringerne og de mange skiftende retningslinjer. Og hvor tryk og utryk man har været ved at gå på arbejde.

Det er hovedsageligt lokalt på skolerne og gennem MED-systemet at problematikker har været rejst og behandlet, for at finde løsninger som flest muligt kunne være i.

Af de mere almindelige arbejdsmiljøopgaver, har vi haft fokus på arbejdet med kemisk APV og kemisk risikovurdering – en opgave som alle skoler har været i gang med.

Anmeldelse af arbejdsskader har også fyldt på AMR-møderne. Hvornår og hvordan anmeldes arbejdsskader på skolerne, hvad er praksis? Fra Kredsens side er det vigtigt at understrege, at medlemmerne skal have deres skader anmeldt til arbejdsskadeafdelingen i DLF.

I december 2021 udsendte Danmarks Lærerforening deres arbejdsskadestatistik.

Den viser bl.a. at foreningen sikrede medlemmer 73 mio. kroner i erstatning på de sager, der blev afsluttet i 2020.

I forbindelse hermed, er det også vigtigt at understrege, at DLF kraftigt anbefaler, at hvis man har haft eller får corona og mener man er smittet på sin arbejdsplads, så skal det for en sikkerheds skyld registreres som en arbejdsskade.

I vores arbejde fremadrettet vil vi fortsat have fokus på det psykiske arbejdsmiljø og på at få genstartet den kollegiale trivsel ude på skolerne.

Vi skal have en opmærksomhed på, at der skabes balance mellem det daglige arbejde og opgaver som måske har været udsat pga. corona eller måske en oplevelse af fagligt efterslæb.

Mange medarbejdere har strukket sig langt og været ekstremt omstillingsparate under corona, for at få alle ender til at nå sammen.....men nu er det også tid til, at der skal findes tilbage til en mere normal hverdag.

Derfor er det også vigtigt, at der fortsat bliver arbejdet på at skabe mest mulig gennemsigtighed omkring de opgaver lærerne og børnehaveklasselederne skal løse.

For et par år siden gennemførte Kredsen en inklusionsundersøgelse på alle kommunens skoler. Det er planen, at vi vil gøre det igen for at følge udviklingen på området.

A20 Lokalaftale (Dorte)

I foråret 2020 indledte vi et forhandlingsforløb om den lokale arbejdstidsaftale for at afsøge, om vi skulle lave en helt ny aftale eller blot korrigere den eksisterende aftale i forhold til de ændringer, som var nødvendige at foretage i forbindelse med A 20.

Det var et mærkeligt og usammenhængende forløb dels pga. Corona, dels fordi det hurtigt stod klart, at vi var meget langt fra hinanden, når det galt om at fortolke A20 og samarbejdssporet.

Kommunen mente, at A20, som de ikke havde sat sig særligt godt ind i, ikke behøvede at betyde noget for vores lokalaftale, Faktisk oplevede vi, at de umiddelbart gik ud fra, at vi uden videre ville give køb på de elementer i A20, som de ikke havde lyst til skulle gælde i vores kommune. De var heller ikke villige til at handle med noget, så enden på det hele blev, at vores lokalaftale stort set er uændret og at den udgør et supplement til bestemmelserne i A20. Det betyder, at A20 udgør fundamentet for vores aftale. Det fundament, som tidligere var L409.

Vi skal ikke lægge skjul på, at vi gerne havde handlet. Vi ville f.eks. gerne have givet køb på opgørelsen af den præsterede arbejdstid hver tredje måned, hvis det kunne have givet tid på alle opgaver på alle skoler, eller have medført en sænkelse af det maksimale undervisningstimetotal på 840 timer.

I år har vi ikke forhandlet. Det skyldes, at begge parter har behov for at se aftalerne fungere i samspil og høre om de erfaringer, der bliver gjort på skolerne.

Vi håber, at vi ved fælles indsats tillidsvalgte, medlemmer og kredsstyrelse i de kommende forhandlinger kan få så meget fokus på fordelene ved et godt arbejdsmiljø med et lavere arbejdspress, så vi kan lykkes med at få landets højeste maksimale undervisningstimetotal sænket til et acceptabelt niveau.

Ny FTR igen igen

Kredsstyrelsen har over de senere år været igennem flere forandringer. Det er en gave, når der kommer engagerede og kvalificerede nye kolleger. Det giver et frisk pust og nye vinkler på kredsarbejdet.

I februar forlod Karina jobbet som FTR til fordel for et job som afdelingsleder på Mariager Skole og som I måske husker, leverede vi også en ”vicer” til den skole et års tid tidligere.

Heldigvis stod to dygtige folk klar i kulissen og vi er så glade for, at Marie og Karsten er blevet en del af kredsstyrelsen.

Vi er stolte over at kunne levere dygtige og kvalificerede ledere til kommunen, men vi håber ikke, at de lige med det samme mangler nogen på ledelsesposterne.

Her vil jeg holde en lille pause og overlade ordet til Karsten, som vil fortælle jer lidt om arbejdet i...

HU & FagMED Dagtilbud og Skole (Karsten)

FagMED Dagtilbud og Skole er et udvalg, hvor de forskellige personalegrupper i dagtilbud og skole er repræsenteret. Her drøftes beslutninger, retningslinjer og politiske ønsker, der vedrører apsa-forhold for de forskellige personalegrupper.

Hovedudvalget består af repræsentanter fra de fleste medarbejdergrupper i Mariagerfjord Kommune. Her arbejdes der overordnet med personalepolitikker og retningslinjer for alle medarbejdere i Mariagerfjord Kommune.

Både i HU og i FagMED regi har de sidste to år – som alt mulig andet – været præget af covid-19.

Ud over de ordinære møder har der været en del corona statusmøder, hvor fokus har været på at belyse medarbejdernes APSA-forhold ift. de *mange* skiftende genåbninger, retningslinjer og anbefalinger mm., som har været en del af en ny virkelighed. Der er blevet samarbejdet tæt med TR-er og AMR-er - både før disse møder, for at vi i HU og FagMED kunne blive så godt klædt på som muligt – og efterfølgende har vi bestræbt os på at lave korte opsamlinger, som er kommet den anden vej.

En anden ny virkelighed har været, at FagMED Dagtilbud og FagMED Skole i marts 2020 blev lagt sammen som følge af ansættelse af en samlet chef for området: Berit Vinter. Vi har bevidst gået efter at bevare næstformandsposten i det nye samlede FagMED – og har besat den med først FTR Karina Dalsgaard og nu nyvalgte FTR Karsten Bech. I lyset af dette er der naturligt brugt krudt på at bygge en ny samlet kultur op. Det har bl.a. ført til, at vi ud over de faste 6 ordinære årlige møder, har fået indført en årlig intern temadag. Derudover er der arbejdet en del med formen på møderne og prioritering af punkter.

Der er desuden afholdt en temadag for FagMED Dagtilbud og Skole samt LokalMED-ene herunder d. 29/9. Her var fokus – *ikke* at sætte nye skibe i søen, men at give tid til at få sat rammer om eget LokalMED-arbejde og komme mere i dybden med nogle af de områder, der krævede dette.

Nogle af de sager, som har fyldt mest i HU og FagMED de sidste to år har bl.a. været:

- Retningslinje for ansættelse og afskedigelse. Her har vi kæmpet for at TR skal være en født del af et indstillingsudvalg. I FagMED fik vi desuden pointeret, at TR bør være en del af en ansættelsesproces fra start til slut. Det kan synes som en selvfølgelighed – men sådan er det ikke alle steder....
- Retningslinje for kompetenceudvikling samt tilhørende vejledninger til henholdsvis LokalMED, medarbejdere og ledere. Denne indeholder bl.a., at vi alle har krav på en årlig MUS-samtale. Ifølge vores overenskomst har vi desuden ret til en skriftlig efteruddannelsesplan i denne forbindelse.
- Retningslinje for kritiske hændelser og krænkende handlinger, som netop er kommet ud til behandling i LokalMED. Denne vil Marie komme nærmere ind på ift. til arbejdsmiljøområdet.
- I både HU, FagMED og LokalMED har kvalificering af Gentænkt ejendomscenter desuden fyldt rigtig meget i første halvår af 2021. Kort fortalt handlede det om, at man kunne se en besparelse på ca. tre millioner i at samle teknisk serviceområdet i en enhed under ejendomscenteret – a la rengøringsenheden. Heldigvis blev dette ikke stemt igennem i Byrådet – og det skyldes bl.a. det kæmpe arbejde, der blev lavet ift. udtalelser, som samstemmende anbefalede *ikke* at samle området i en enhed. Siden hen er de tre millioner desuden taget af som forslag til besparelse.
- Lige pt. fylder kvalificering af forslag om ny organisationsændring, hvilket bl.a. indeholder, at PPR kommer ind under vores Fagenhed – og altså ind under Berit Vinters chefområde. Dette hænger også sammen med den analyse af det specialiserede område, som blev lavet i 2021. Her peges på, at PPR bør være tættere på de enkelte skolars praksis og hverdag.
- Af selvstændige sager i FagMED kan også nævnes kvalificering af en ny tildelingsmodel for skoleområdet og opsamling fra LokalMED-ene

vedr. ny organisering af Rengøringsenheden og særligt, hvordan dette opleves i praksis.

Forhandling af MED aftale (Dorte)

Den lokale MED-aftale er vi godt i gang med at genforhandle. Ja og hvem er vi så? Vi er et forhandlingsorgan, der består af repræsentanter fra de faglige organisationer på det offentlige område.

Forhandlingerne er indledt på baggrund af et ønske fra kommunen om at gøre MED-aftalen mere smidig og uafhængig af bureaukratiske regler og retningslinjer, der binder ledelsen. De mener, at det kunne være en fordel for alle med en værdibaseret aftale, der udgør et fælles værdisæt, som kan ligge til grund for alle beslutninger på de kommunale arbejdspladser.

Sjovt nok er vi ikke enige om det. I den bedste af alle verdner er det selvfølgelig et drømmescenarie, men i Mariagerfjord Kommune befinder vi os et godt stykke fra den bedste af alle verdner.

Alene de økonomiske udfordringer med konstante 2-3 -7% besparelser gør det nødvendigt, at vi som medarbejderrepræsentanter har gode muligheder for at øve indflydelse på de beslutninger, der træffes på arbejdspladserne.

Et andet emne i forhandlingerne er en ændring af MED- strukturen på ældreområdet. På ældreområdet er strukturen præget af en tankegang fra ledelsen om jo mindre MED-samarbejde des bedre.

Plejecentrene er placeret i en søjle med en øverste leder og en daglig leder på hvert center. De har til sammen et lokalt MED udvalg. Den samme struktur gælder for hjemmeplejen. Alle stillestederne har en fælles øverste leder og en daglig leder på stedet og kun et lokalt MED-udvalg. Det betyder, at arbejdspladser med over 100 ansatte ikke har et sted, hvor de lokale samarbejdsforhold kan drøftes. Det er et stort ønske og et kardinalpunkt for organisationerne, at få gjort op med dette system.

Ellers kunne vi hurtigt stå i en situation, hvor skolerne kunne samles på samme måde. Fx kunne skoleområdet inddeles i to distrikter – et syd og et nord for fjorden og så kunne man nøjes med to lokaludvalg. MED arbejdet vil på denne måde hurtigt miste sin relevans.

Jeres tillidsrepræsentant vil løbende blive orienteret om forhandlingerne, så I kan følge med.

Inklusion/ PPR-undersøgelse

I foråret blev der af Clavis og BDO foretaget en analyse af PPR og det specialiserede område. Analysens vigtigste konklusioner var, at PPR skulle tættere på skolen, eleverne og lærerne og at vi i Mariagerfjord er nået langt med inklusion af elever med særlige behov.

Det er konklusioner, som vi i kredsstyrelsen er enige i, dog mener vi ikke, at det faktum, at vi er nået op på at inkludere de famøse 96% udelukkende er et gode, hverken for de inkluderede elever, kammeraterne eller de lærere, der skal forsøge at balancere en undervisning i klasser med elever med mange forskellige særlige behov.

Der er brug for at drøfte inklusionen og dens konsekvenser. Er vi gået for langt i vores iver for at rumme alle? Er der de rigtige ressourcer til stede for at lærerne kan lykkes med opgaven? Er incitamentsstrukturen den rigtige løsning? Eller medfører den, at elever med særlige behov fastholdes på almen skolen af økonomiske årsager og ikke af pædagogiske og faglige? Er de mellemformer, som skyder op rundt omkring den rigtige løsning eller blot den billigste?

Spørgsmålene er mange og hvem kender svaret. Tilsyneladende ikke firmaerne bag undersøgelsen, som bla. mener, at løsningen er at få alle lærere i Mariagerfjord op på at læse 840 uv timer årligt. Så skidt med klasselæreropgaver, tilsyn, vejlederfunktioner m.m.

**Med disse ord overgiver jeg hermed til generalforsamlingens
behandling**