Fredensborg Lærerkreds Generalforsamling

2022

Skriftlig beretning

Generalforsamling

Smørrebrød/snack og et glas

Dialog med borgmesteren

Torsdag d. 24.marts 2022 kl. 17 (smørrebrød ca. kl. 18.30)
på Nivå Skole Nord, Mariehøj 501, 2990 Nivå

*I henhold til §5 i vedtægterne indkaldes hermed til ordinær generalforsamling. Som indledning til generalforsamlingen har Kredsen indbudt borgmester Thomas Lykke Pedersen til oplæg og drøftelser omkring arbejdslivet på skolerne i Fredensborg Kommune (**17.00-18.30**).*

Endelig dagsorden – Ordinær Generalforsamling med start kl 19

1. Valg af dirigent og sekretær
2. Beretning
3. Regnskab
4. Indkomne forslag
5. Fastsættelse af ydelser
6. Budget og fastsættelse af kontingent
7. Valg af kredsstyrelsesmedlemmer, i henhold til vedtægterne
8. Eventuelt

Forslag, der ønskes optaget på dagsordenen, skal udformes skriftligt og være kredsformanden i hænde senest 14 dage inden generalforsamlingen.
Kandidatnavn til valg, der ønskes udsendt sammen med den endelige dagsorden og beretningen, skal foreligge skriftligt hos formanden senest 14 dage inden generalforsamlingen.
Endelig dagsorden udsendes senest 5 skoledage før generalforsamlingen.

Fredensborg d. 17. marts 2022
Annette Hansen-Jacobsen, Kredsstyrelsen

Husk at melde dig til hos tillidsrepræsentanten (pensionister direkte til 036@dlf.org) senest d. 21. marts 2022 kl. 12, hvis du ønsker smørrebrød

Løntjek

Vores løneksper har været forbi alle matrikler i år, og kontoret modtager løbende henvendelser

På løntjeksbesøgene kom der samlet set ca. 25 henvendelser med forskelligartede emner.

Igen i år var det særligt opmærksomheden omkring indberetning af lejrskoler og de forskellige tillæg knyttet til disse samt tillæg og beskrivelser af vejlederfunktioner, som fyldte mest, og som gav anledning til flest rettelser i lønberegning.
Løntjekkene gav også anledning til andre relevante drøftelser om løn- og arbejdsforhold.

Vi er også gjort opmærksomme på, at aflønning af praktikvejledere, koordinatorer og praktiklærere stadig ikke fungerer iht. den centrale aftale.
Det samler vi naturligvis op på – ikke mindst når vi nu skal optimere mængden af praktikanter på skolerne bl.a. som et rekrutteringstiltag.

Husk at overtidstimer tildeles også 750+ tillæg.

Vi tilbyder løntjek hele året.
Send de relevante lønsedler, din opgaveoversigt samt evt. et par ord om din tvivl til 036@dlf.org Vi samarbejder med skoleledere og kommunens lønkontor om sikring af den rette lønudbetaling til vores medlemmer.

Overskud på vores regnskab

Vi har i år et større overskud end forventet.
Det skyldes dels et fald i udgifter grundet corona – transport/kurser/mødeudgifter o. lign. og dels opsamling på fejlagtigt indkrævede feriemidler fra kommunen.

Vi har også en svag stigning i medlemsandelen af de aktive medlemmer. Det skyldes en engageret indsats fra vores tillidsrepræsentanter.

Overskuddet bruges til umiddelbart at forhindre en lokal kontingentstigning trods prisstigninger samt at afholde et medlemsarrangement eller flere i det kommende regnskabsår.

Fraktion 4 – seniorer i Fredensborg Lærerkreds

Vores Seniorafdeling har igen i år ligget stille som en følge af restriktioner og forsigtighed ifm. Corona epidemien.
Som årsmødepræsentant for Fraktion 4 i Nordsjælland er Nils Wulff fra Fredensborg valgt, og Bjørn Helstrand ligeledes fra Fredensborg er valgt som suppleant.
Generalforsamling forventes afholdt dette forår.

Om DLF's generelle pensionistfordele læs her:

Vores seniorfraktion i Kreds36 er selvstyrende med egne vedtægter, budget og generalforsamling. Nils Wulf er tovholder og vores seniorrepræsentant.

Co-møder

Samarbejdet mellem de tre fællestillidsrepræsentanter i Områdeudvalget, direktør og centerchef er fortsat med henblik på drøftelser og gensidig orientering om udviklingen af Corona-pandemien og dennes betydning for skolernes virke samt lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdsforhold mm.

Det giver god mening at mødes på denne måde og sikrer uformel vidensdeling på for os.

Pensionssamtaler

Antallet af pensionssamtaler for tjenestemænd har været faldende i de seneste år, da der ganske enkelt er færre tjenestemænd tilbage på kommunens skoler. Så mere komplicerede pensionssamtaler med tjenestemænd er overtaget af DLFs sekretariat. Kontakt kredsen, så sørger vi for den direkte kontakt åbnes for dig.
For overenskomstansatte har LP (Lærernes Pension) en meget fin og grundig rådgivning – hold øje med, hvornår der indkaldes til pensionsorienteringsmøder fra LP her i området.

Kredsen rådgiver ikke omkring efterløn – det gør A-kassen

Overenskomstansatte
Tjenestemænd
Samlet pensionsoversigt

Kommunal redegørelse

Iflg. A20 skal kommunen udfærdige en kommunal redegørelse og præsentere samt drøfte denne med den lokale lærerkreds.
Det gjorde forvaltningen allerede i november.
Det er en grundig redegørelse, som vi her i år 0 godt kan være stolte af. Den er brugbar på skolerne, når man skal i gang med at lave skoleplaner og prioritere i de mange opgaver, som tilfalder skolerne udover kerneopgaven.

Forvaltningen overlader det til skolerne at sætte tid på diverse opgaver – i stedet for som i beskrevet i aftalen at sætte tid på i redegørelsen.
Det giver god mening, men vi har en opmærksomhed på, at det så reelt sker, og vi har en bekymring for at projekterne - som ikke er en valgfri vifte af tilbud – er alt for mange.
I redegørelsen redegøres for inklusionsmidlerne som et samlet tal. Vi kan i fremtiden ønske os, at skolernes andel og anvendelse kommer med heri.

Videns opsamlingen- vores skolerunde – er kort beskrevet heri.

Det er et nyt værktøj for skolerne, som vi ser frem til at bruge. Læs her.

Nordsjællands Grundskole og Gymnasium

Kreds36 deltog i november i et A21 møde for bl.a. de private grundskoler sammen med tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og skoleledere i Sorø.
Det var et møde, hvor man forventede, at alle trak i arbejdstøjet med det samme. Det var en rigtig god oplevelse, med åbenhed og dialog. Skabeloner og eksempler sikrede, at vi gik den rette vej i forsøget på at lægge skolens måder at gøre tingene på ned i gennemskuelige rammer.
På trods af, at NGG ikke har en egen arbejdstidsaftale, så er næsten alt gennemdrøftet og kendt af både ledelse og TR. Også opgaveoversigternes præmisser er klare.
Det vil være fint, at gøre det mere gennemsigtigt i en arbejdstidsaftale.

Med udgangspunkt i A21 kan vi forhåbentligvis komme i gang med en forhandling her i foråret.

Kredskontoret

På et møde for tillidsrepræsentanterne 10.marts blev Claes Kastbjerg valgt som Lærernes Fællestillidsrepræsentant for endnu en periode på 2 år. Claes indgår ifølge vores vedtægter i Kredsstyrelsen. Stort tillykke.

Husk vi har åbent
mandag og fredag 8-13
tirsdag, onsdag og torsdag 11-16

MEN du kan altid aftale et mødetidspunkt – også uden for åbningstiden - ved at skrive eller ringe til os.

Vores informationsskriv til alle medlemmer -KredsNyt- er genopstået. Vi har så meget på hjerte. Det udkommer ca. hver anden måned – afhængigt af den informationsmængde, som står i kø til jer.

Vi planlægger en forårsreception for medlemmer og samarbejdspartnere i de" nye" lokaler på Savsvinget. Dato følger.
Vel mødt!

Vores tillidsrepræsentanter – Pas godt på dem – tak!

Vi har nu fået tillidsrepræsentanter på alle arbejdspladser i kommunen, hvor der arbejdes på DLF overenskomst. Desværre endnu ikke TR-suppleanter på alle skoler.
På Møllevejen må flere faggrupper stadig dele den samme TR, da de deler arbejdsplads. Den "regel" kan arbejdsgiveren sagtens fravige, men det ønsker man ikke i Center for Familie og Handicap.
Vores praksisvejledere og tale-hørelærere er derfor fortrinsvis betjent af kredsen.
Det er vores skolekonsulenter ligeledes.
Det kommende år sender vi 3 nye tillidsrepræsentanter på DLF's organisationsuddannelse. Uddannelsen tager 12 dage delt op i 4 moduler over 1 ½ år. De nye tillidsrepræsentanter kommer fra Møllevejen, Kokkedal Skole og Nivå Skole.
Det tager tid at finde sit fodfæste som TR på en arbejdsplads. Nøjagtigt som når man starter som lærer. At skabe et godt samarbejde med skolens ledelse og blive i stand til at være talerør for en gruppe af medlemmer, -- som ofte har mange forskellige holdninger og ønsker til deres arbejdsliv - det kræver øvelse og styr på værktøjskassen. Derfor beder vi jer bakke op om den TR, som I vælger. Del jeres holdninger med TR og hinanden f.eks. på fagligklub, således at I kan blive stærke i jeres fællesskab på skolen.

Tillidsrepræsentanterne er DLF's ambassadører. De er samlet i et tæt netværk med kredsstyrelsen, hvor de udover en grundig uddannelse tilbydes sparring og efteruddannelse. ***Vi har desværre IKKE en TR-aftale om tid til opgaven her i kommunen.***

Inklusion

I Fredensborg kommune stiger inklusionsprocenten fortsat.
Det gør den ikke i resten af landet – tværtimod.
Nu 95% her (landsgennemsnit 94,1%)
Til gengæld falder elevernes trivsel svagt i Fredensborg i de seneste målinger.
Se nærmere i kvalitetsrapporten 2021

Det påvirker vores og elevernes arbejds- og undervisningsmiljø?
At skabe inkluderende læringsmiljøer kan være en løsning, men det kan en enkelt lærer i en mellemstor/stor klasse med udfordringer ikke skabe alene. Og slet ikke med begrænset forberedelsestid og oveni et politisk ønsket fokus på diverse skoleprojekter, der stjæler tid fra kerneopgaven.

På vores generalforsamling i september fyldte frustrationerne omkring elever, der ikke får den nødvendige hjælp rigtig meget. Manglende ressourcer gør det svært for lærerne at lykkes med opgaven. Indstillingsprocessen er for lang og ugennemsigtig. Når og hvis eleven tildeles den oprindeligt ønskede hjælp, så er det ofte et helt andet behov eleven står i, når hjælpen når frem.
Vores deraf forventede møde med borgmesteren i efteråret er nu lagt til d. 5.april 2022.
Vi har desværre ingen kvikfix løsninger med til borgmesteren.

Vi opfordrer igen politikerne til at tildele flere ressourcer til skolerne, så der er et reelt grundlag for ***at sænke klassekvotienten eller etablere to-lærerordninger på skolerne.*** *Der skal være den nødvendige tid til undervisningsdifferentiering, inkludering og det vigtige relations arbejde****. Det er ikke nok at se på de gennemsnitlige klassekvotienter eller flytte dele af udgifterne fra specialområde til almenområde.***

Dette vil bidrage til bedre læring og trivsel hos den enkelte elev og et langt bedre arbejdsmiljø for lærerne. En vigtig parameter, når vi som lærere skal fastholdes i et længere arbejdsliv, og når uddannede lærere er på udkig efter skoler med gode arbejdsforhold.

A20 – samarbejde på kommunalt niveau og skoleniveau

Vi er nu igennem år 0 og på vej ind i år 1.
Vores - forvaltning og kreds - fælles årshjul og skoleplans skabelon har fundet god anvendelse i samarbejdet mellem leder og tillidsrepræsentant på skolerne.

Vi har på kommunalt niveau haft en videns opsamling i form af en skolerunde, hvor Skoleleder, TR, kredsformand og centerchef fik indblik i bl.a. skolens skoleplan og samarbejdsmøde med lærerne.

TR og skoleleder havde haft mulighed for at forberede sig gennem drøftelse af principper og temaer inden. Det var meget forskellige indtryk, vi fik på runden. Enkelte skoler havde været meget grundige og samarbejdende, andre mere overfladiske med begrænset involvering af tillidsrepræsentant og lærere.

Vi håber nu på, at drøftelserne af skoleplanen på et samarbejdsmøde mellem leder og lærere her i år 1 vil få bedre plads. Således at skoleledelsens prioriteringerne kan få mulighed for at blive fagligt kvalificeret af lærerne. Således som tænkt og aftalt.

At have plads, tid til og træning i pædagogiske drøftelser er på nogle skoler ganske almindeligt bl.a. i det Pædagogiske Råd. Vores kommunalbestyrelse har allerede i 2015 besluttet at videreføre Pædagogisk Råd på alle skoler.
Vælg en mødeleder på din skole og sæt gang i drøftelserne. Få møderne skemalagt i skolens kalender. Temaer kan besluttes af lærere, TR og skoleleder. Også på faglig klub kan I med fordel afprøve og dele jeres faglige viden og holdninger. Så er I klar til samarbejdsmødet, hvor anvendelsen af lærernes arbejdstid skal drøftes.

*- Det bliver **vigtigt at lade sin faglige stemme/viden blive hørt af det fælles lærerkollegie og skolens TR**, når planer og prioriteringer skal drøftes med ledelsen på skolen.*
*-Støt op omkring tillidsrepræsentanten på din skole. Del dine holdninger og viden med ham/hende f.eks. på fagligklub møder. Parterne omkring **A20 har givet TR en meget større betydning på den enkelte skole.***

Kommunens MED-system

Områdeudvalg:
Vi har næstformandsposten i OU og er derudover godt repræsenteret med flere TR og AMR. Områdeudvalget har flere vedkommende drøftelser med værdi for det samlede skolevæsen. Udover obligatoriske drøftelser vedr. arbejdsmiljøområdet og sygefravær har OU beskæftiget sig med aktuel vejledning (”Stress”), beredskabsplan (”Overgreb”) og ”Fastholdelse og rekrutteringsstrategi”. A-20 og lokalaftale har også været til orientering på dagsordenen.
Vores FTR har bragt TRs ret til modtagelse af lærernes opgaveoversigter op til drøftelse og beslutning i OU.. Det er ikke tale om en GDPR-problematik, og vi bør følge MED rammeaftalen. Vi har indhentet tilsagn herom fra DLF og KL.

Hovedudvalg:
I HU er samarbejdet af noget mere overordnet og formel karakter med mange orienteringspunkter. Sygefravær er ofte på dagsorden, og Covid-19 fyldte også i år. Personalepolitiske vejledninger godkendes i HU, og Trivselsmålingen har også været til drøftelse. En del af arbejdet i HU er, at sætte sig ind i budgetter og deltage i byrådets budgetseminarer og deltage i foretræde for Økonomiudvalget med mulighed begge steder for at blive lyttet til fra politisk side. Det fremtidige samarbejde imødekommes med interesse.

Følg evt. med i dagsordener og referater på Hosfrede.dk

OBS!

Vi opfordrer stadig medlemmerne til at melde **deres Corona forløb som en arbejdsskade**, hvis det på nogen måde er sandsynligt, at de er blevet smittet på arbejde. Din AMR kan guide dig til, hvordan du kan anmelde det

Kvartalsopgørelser §12 stk.4

Vi har indgået en midlertidig **fravigelsesaftale** fra disse i år. De er erstattet af samtaler mellem leder og lærer samt løfte om forhandlings drøftelser af et større råderum i dagligdagen og fuld klarhed for læreren over tidsanvendelsen af årsnormen på opgaveoversigten.

Arbejdsmiljøområdet

Alle arbejdsmiljørepræsentanterne fra skolerne i Fredensborg Kommune deltager i DLF's særlige kursus om arbejdsmiljøarbejde på skoler og mødes med DLFs tovholder på AMR-området fire gange om året til sparring og udveksling af ideer.
En del af dette skoleår er gået med at holde os opdaterede på de hyppige ændringer i Corona restriktioner.

Under hjemsendelsesperioder har der også været fokus på hjemmearbejde.
Vi har (også i TR-gruppen) en konstant opmærksomhed på forholdet mellem opgaver og den tid, der er sat af til at løse opgaven.
Kredsen er opmærksom på, at sidstnævnte er et tema på mange skoler. Det fremgår tydeligt af skolernes trivselsundersøgelser.
Derudover er udfordringerne omkring elever med særlige behov og inklusionsopgaven et tilbagevendende punkt på vores møder. Her er erfaringsudvekslingen vigtig.

Det er også meget vigtigt for kredsen at kunne bringe fortællinger og viden fra skolerne videre til hhv. forvaltning, politikere og DLF.

Alle ansatte på vores skoler skal opleve ordentlige vilkår for arbejdets udførelse, hvilket betyder, at stress og skadelige arbejdsvilkår er uacceptable.

NYT FAK Nordsjællands Kredssamarbejde og samarbejdet i FH

Fredensborg Lærerkreds har sammen med Hørsholm/Allerød ansvar for område 1 - "Politisk udvikling samt baglandsmøder med Hovedstyrelsesmedlem"
Vi er nu gennem 2 år med vores nye ansvarsområde.
Vi er vendt tilbage til de fysiske møder og har haft mulighed for at afholde både et Store kursus (efteruddannelse for færdiguddannede tillidsrepræsentanter) i oktober og en FAK-konference i januar for formænd og næstformænd om, hvorledes vi i gamle og nye strukturer arbejder bedst sammen om løsning af opgaver fra medlemmer og hovedstyrelse.

Fagbevægelsens Hovedorganisation FH.

Her er vi repræsenteret gennem formanden i FH lokaludvalg -
1) Hovedstaden Midt og
2) Hovedstaden Øst.

Her har været og er bl.a. kommunalvalg, social dumping, uddannelse samt rekruttering af arbejdskraft på handleplanerne.

Sammen ved vi mere, og kan vi mere.

Skriftlig beretning

Tjenstlig samtale, advarsel/afsked, fraværssamtale osv.

Fredensborg Lærerkreds anbefaler alle medlemmer at have en bisidder med til tjenstlige samtaler, det være sig TR eller en fra Kredsen.
Samtalerne har ofte en karakter, der gør, at specialviden og erfaring kan være helt nødvendig for at sikre et for medlemmet acceptabelt resultat. Enkelte samtaler kan ende ud i afsked, og Kredsens anbefaling er her altid at have Kredsen med til samtaler, der "kan få ansættelsesretslige konsekvenser". Kredsen samarbejder tæt med DLF's eksperter i København i alle afskedigelsessager.
Når vi deltager i fraværssamtaler, sikrer vi processer bl.a. omkring referater og mulighedserklæringer.

Kredsen har dette skoleår deltaget i mange samtaler omkring arbejdssituationer, der har ført til eller kunne føre til langtidssygemelding med store konsekvenser for medlemmets arbejds- og privatliv.

Søg rådgivning på Kredsen 48 48 24 55 hurtigst muligt i denne type sager/samtaler.

Repræsenteret i kommunens udvalg

Lærerkredsen inviteres af og til ind i diverse arbejdsgrupper med deltagelse af forvaltning og skoleledelse.

Vi sidder stadig med i kommunens kompetenceudvalg. En ny møderække starter i april. Måske er kommunens Tech dag på programmet eller?

Vi er nylig inviteret ind i et udvalg omkring etablering af Maker Space på alle skoler– Villum fonden har doneret 7 mill.kr. til dette. Kredsen er her opmærksom på elementer som bl.a. metodefrihed og anvendelse af lærernes arbejdstid til f.eks. efteruddannelse.

Borgmesteren har etableret et såkaldt §17 stk. 4udvalg - omkring rekruttering og fastholdelse. Vi sidder ikke med i udvalget, men mon ikke vi bliver inviteret ind for at bidrage med vores viden om, hvad der betyder noget i et lærerliv? Viden indhentet gennem DLF's medlemsundersøgelser, forskning og talrige samtaler med kommunens lærere.

Samarbejde er vejen, ikke målet

Opgaveoversigter

Meningsgivende, gennemsigtige opgaveoversigter burde være konsekvensen af vores nye arbejdstidsaftale A20.
Men det har desværre langt fra alle steder været tilfældet. Om det var den nye version af Trio eller det faktum, at der skulle være tid på opgaver over 60 timer og på puljen af individuel tid, der var årsagen - det er uvist.
Men vi har mødt opgaveoversigter fra skolerne uden angivet lejrskoletid (undervisning/løntilsagn!) – skoler uden vejlederfunktioner angivet på opgaveoversigterne – opgaveoversigter udleveret med op til et halvt års forsinkelse – en ikke lokalt aftalt kæmpe pulje på 250 timer, som ikke var grundigt indholdsbeskrevet og indeholdt opgaver over 60 t. f.eks. teamtid. Der blev omkring puljen heller ikke taget de i aftalen nævnte nødvendige hensyn til deltidsbeskæftigede . Hvordan man, som ledelse kan sikre den rette lønudbetaling og som medarbejder kende sine opgaver og løntilsagn ud fra mangelfulde opgaveoversigter, er os en gåde. En fokusgruppe omkring opgaveoversigter er derfor nedsat ifm. lokalaftaleforhandlingerne.

Korrekte og gennemsigtige opgaveoversigter kvalificerer lærernes muligheder for at tilrettelægge egen tidsanvendelse i tråd med skolens prioriteringer.
Er du i tvivl, kan du kontakte din TR eller din Kreds. Sammen med din skoleledelse finder vi et svar.

En ny samarbejdsaftale 2022/23-? her i Fredensborg?

Eftersom vi ikke kunne få enderne til at mødes på lokalaftaleforhandlingerne i foråret 2021, så valgte vi at gøre aftalen etårig.
Det betyder, at vi nu er i fuld gang med at genforhandle vores aftale med start i slutningen af januar. Vi forhandler med forvaltningen i Fredensborg, repræsenteret ved Mads Toftegaard og Marianne Ingeholm Larsen. I vores kommune deltager den lokale skolelederforenings repræsentant altid ved møderne.
Der er enighed bland parterne om ved forhandlingerne at have fokus på udfordringerne:

Inklusion – fastholdelse og rekruttering – råderum og tydelighed

Der forhandles på baggrund af en politisk beslutning fra 2013 om et gennemsnits undervisningstimetal på 735 timer samt den centrale samarbejdsaftale A20.

Vores folkeskoler har forskellige profiler, elevgrundlag og prioriteringer, men arbejdstidsrammerne for kommunens lærere bør efter vores mening være fælles og så gode, at vi kan tiltrække og fastholde de bedste lærere til skolerne i Fredensborg.

DLF-kongres november 2021

På den årlige kongres for Danmarks Lærerforening blev mange af de områder, der fylder i hverdagen på skolerne og for den enkelte lærer italesat og drøftet.
Inklusion, økonomi og skolehverdagens rammer og arbejdsvilkår.

Den stadig større opgave med at skabe læringsmiljøer og deltagelsesmuligheder for elever med særlige behov blev igen og igen italesat fra talerstolen af delegerede fra hele landet. Formanden Gordon Ørskov Madsen fortalte, at hovedforeningen har en ambition om at udarbejde en inklusionstjekliste til brug for kommuner, skoler og lærere, da inklusionsindsatsen i dag er meget forskellig og ofte tilfældig fra skole til skole og kommune til kommune.
Rammerne for at drive den danske folkeskole er generelt for smalle. Små tiltag er dog i gang, lærermilliarden til lidt flere lærere, nye nationale test og frihedsforsøgene i Esbjerg og Holbæk.
Lærernes arbejdsvilkår og mulighed for at lave god undervisning er under pres. Gordon berettede at der "blæser nye vinde" i samarbejdet mellem DLF, KL og Skolelederforeningen. Et samarbejde hvis vinde også skal ende med at nå ud i de enkelte kommuner og på skolerne. Det tager tid, men er en fælles ambition. "A20" og "Sammen om Skolen" sætter fælles retning og vi skal forsat insisterer på et samarbejde om skolen, kreds-kommune og TR/lærere-skoleledelse.
En stigning af det centrale kontingent på kr. 10 er vedtaget på kongressen.
Den skal ses i lyset af en kraftig løn- og prisudvikling, som ikke har påvirket det centrale kontingent i mere end 10 år. . En kontingentforøgelse er dog nu uundgåelig, hvis en ubalance i driften skal undgås.
Foreningens karensbestemmelser blev ændret fra en periode på 1 år til 3 måneder.

Hvis du vil vide mere, så kan du både læse og se videoer fra selve kongressen her.