

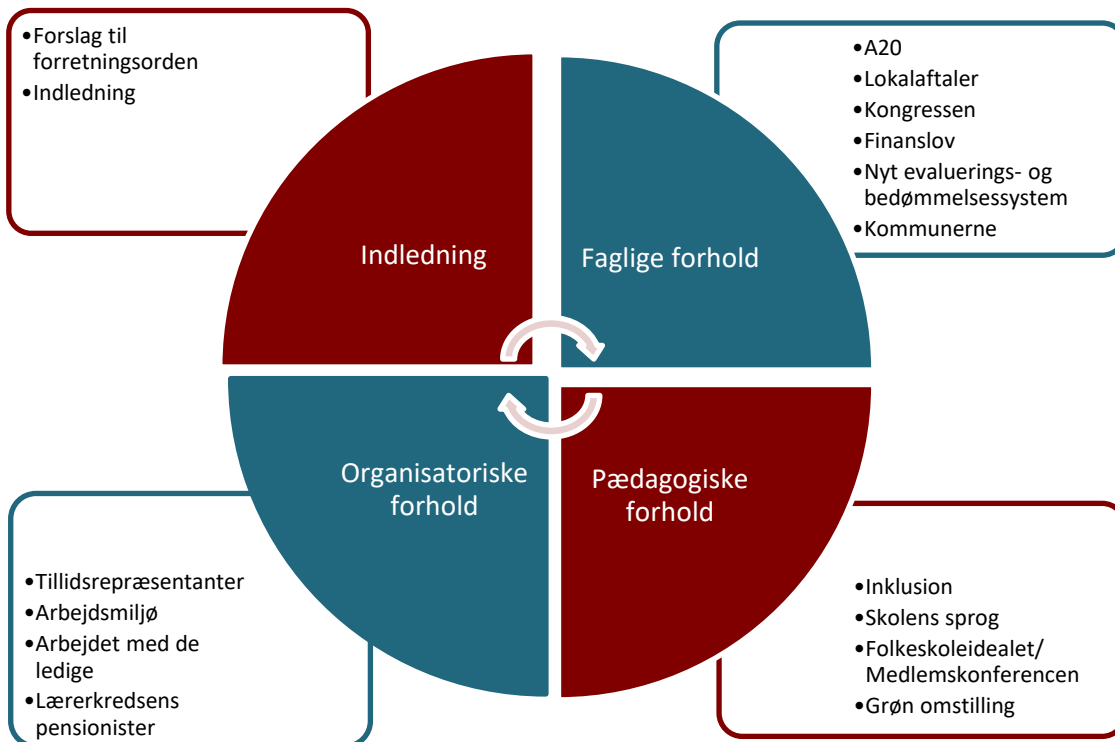


# SKRIFTLIG BERETNING 2021

*Denne skriftlige beretning er også tilgængelig på kredsens hjemmeside og DLF InSite*

*Beretningen kan også ses ved henvendelse til din tillidsrepræsentant.*

*Hvis du ønsker at se regnskaberne med tilhørende noter, kan det rekvireres ved henvendelse til lærerkredsens kontor tlf. 65 31 79 09 eller 080@dlf.org*



## Forslag til forretningsordenen for generalforsamlingen

1. Mødet åbnes af formanden, der leder valget af dirigent. Lærerkredsens kontorassistent optager et beslutningsreferat. Beslutningsreferatet udsendes til tillidsrepræsentanterne snarest efter generalforsamlingen.
  2. Dirigenten udpeger 6 stemmetællere.
  3. Generalforsamlingen afvikles efter den udsendte dagsorden. Generalforsamlingen kan standse eller udsætte og senere genoptage de på dagsordenen opførte punkter. Dersom formandens beretning indeholder punkter, hvis indhold er sat på dagsordenen til senere afslutning, er disse punkter undtaget fra afstemning om beretningen.
  4. Dirigenten påser, at forhandlingerne fremmes, og at god parlamentarisk orden oprettholdes.
  5. Talerne får ordet i den rækkefølge, de indtegner sig hos dirigenten. Dog kan formanden og forslagsstilleren når som helst efter et indlæg begære ordet, ligesom dirigenten kan tillade en kort svarreplik.
  6. Dirigenten kan bestemme, at taletiden begrænses. Formanden og forslagsstilleren vil dog altid være undtaget fra denne bestemmelse.
  7. Forslag og ændringsforslag skal indleveres skriftligt til dirigenten. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning.
  8. Alle afgørelser træffes i overensstemmelse med kredsens vedtægter. Stemmeberettigede og valgbare er alle, der er opført i Danmarks Lærerforenings sidst udkomne medlemsliste som valgkredsens almindelige medlemmer, uanset hvilken fraktion de tilhører, samt almindelige medlemmer, hvis optagelse hovedstyrelsen skriftligt har bekræftet over for kredskassereren.
- Afstemning foregår ved håndsoprækning. Dog kan dirigenten, formanden eller mindst 10 af generalforsamlingens stemmeberettigede medlemmer forlange skriftlig afstemning.
9. Valg af
    - a) Formand
    - b) 3 delegerede og 2 suppleanter for de delegerede. De 2 suppleanter bliver samtidig medlem af kredsstyrelsen
    - c) Evt. valg i den/de kommuner, hvis den/de ved valget ikke umiddelbart bliver repræsenteret i kredsstyrelsen. Fra den/disse kommuner går medlemmerne af sides og vælger en kommunerepræsentant for perioden. Den kandidat fra denne/disse kommuner, som opnår det højeste stemmetal blandt kommunens kandidater, er valgt.
    - d) Valg af 3 suppleanter til kredsstyrelsen
- Der vælges efter følgende metode:**  
Hvert stemmeberettiget medlem kan på stemmesedlen højst skrive et antal navne, der svarer til antallet af kandidater, der skal vælges.
- Navnene på kandidaterne anføres i den nummerorden, hvori hver enkelt stemmeberettiget ønsker kandidaterne valgt.
- Ved opgørelsen af valgets resultat gives den kandidat, der på en stemmeseddel er opført som nr. 1, det antal stemmer, der svarer til antallet af mandater, der skal vælges.
- Nr. 2 på hver stemmeseddel tildeles 1 stemme mindre end nr. 1 og så fremdeles. De kandidater, der herefter har opnået de højeste stemmetal, er valgt. I tilfælde af stemmelighed afgøres valget ved lodtrækning. Såfremt der ikke er opstillet flere kandidater end det antal, der skal vælges, er de opstillede kandidater valgt uden afstemning.

## Indledning

Herved fremlægges kredsstyrelsens skriftlige beretning for de ting, der er foregået i 2021.

## Faglige forhold

2021 har været et specielt år. Coronapandemien har for både medlemmer og lærerkreds betydet mange ændringer og omstillinger i forhold til vores arbejde. Vi havde efter sommerferien et håb om, at vi nu havde lagt pandemien bag os, men en stor smittetigning i slutningen af året har igen ført til restriktioner og nedlukning af folkeskolen.

Vi har haft ekstraordinært travlt på kredskonto- ret i dette efterår. Vi har haft mange personsager omhandlende sygdom og afsked. Desuden er mange møder og aktiviteter blevet flyttet fra for- året, så efterårets kalendere har været fyldt op.

2021 var også året, hvor vi skulle få vores nye arbejdstidsaftale A20 til at fungere. På trods af diverse benspænd fra coronapandemien, er det kredsens opfattelse, at vi lykkedes nogenlunde med implementeringen, selv om en almindelig coronafri hverdag havde gjort processen bedre.

### A20

Vores nye arbejdstidsaftale er en samarbejdsaf- tale, som sætter rammer for hvordan lærere og leder – kreds og kommune skal samarbejde om kerneopgaven. Med A20 er lærerne igen sikret, at deres professionelle stemme høres, inden der tages store beslutninger på skolerne, ligesom Lærerkredsen har formel adgang til at drøfte kommunens prioriteringer inden de sættes i værk.

På mange skoler gives der udtryk for, at år 1 med den nye aftale, var besværliggjort af co- ronasituationen. Man har dog høstet gode erfa- ringe, og er opsat på at forbedre processen i det kommende år.

Som et led i A20 er også et samarbejde på tværs af skole og kommuneniveau. Som minimum skal der afholdes et årligt møde med TR, Skole- ledere, kreds og kommune, hvor man skal ind- hente fælles viden omkring skolernes arbejde med kommunens overordnede målsætninger. I alle vore kommuner har vi dog aftalt at udvide samarbejdet. Derfor kommer kredsformand og skolechef til møder på de enkelte skoler, hvor TR og skoleleder redegør for skolens arbejde med kommunens prioriterede indsatser mv. Møderækken blev gennemført i løbet af efter- året, og var kendetegnet ved nogle rigtig gode møder. Langt de fleste steder har TR og skolele- der er godt samarbejde, og udviser stor vilje til at lykkes med A20. Selv om det er en meget tidskrævende proces, er det kredsstyrelsens op- fattelse, at det er et værdifuldt værktøj i forhold til at implementere A20.

Efter rækken af skolemøder i de enkelte kom- muner, har der været afholdt et opsamlende møde, hvor de vigtigste pointer er blevet præ- senteret. Der har været mulighed for at TR og skoleledere har kunnet kvalificere de indtryk, kreds og kommune havde noteret sig på skole- møderne.

Der er efterfølgende lavet en skriftlig opsamling på møderne, som indgår i samarbejdet på kreds- kommune niveau i forbindelse med kommunens udarbejdelse af den kommunale redegørelse. Den kommunale redegørelse er et dokument, kommunen skal udarbejde og drøfte hvert år, in- den skoleårets planlægning går i gang. Redegø- relsen skal blandt andet indeholde det forven- tede gennemsnitlige undervisningstimetal og en beskrivelse af kommunale projekter og indsats- områder, som har betydning for lærernes ar- bejdstid. Redegørelsen præsenteres på et samar- bejds møde, hvor kredsen har mulighed for at kvalificere den kommunale redegørelse inden den sendes ud til skolerne.

## Lokalaftaler

I begyndelsen af året nåede vi i mål med lokale arbejdstidsaftaler i alle tre kommuner. Der er forskelligt indhold i aftalerne, men mange af elementerne er genkendelige fra kommune til kommune.

Fælles for vores tre kommuner er, at lokalaftalen fungerer som supplement til A20. Derfor gælder den centrale aftale også, dog med nogle enkelte fravigelser i nogle af de tekniske dele af aftalen.

**I Kerteminde kommune** har vi fastholdt aftalen om fleksibilitet og det tilstræbte maksimale undervisningstimental. Som noget nyt er der nu tidsangivelse på opgaverne, så man kan se af sin opgaveoversigt, hvor meget tid en opgave skønnes at fylde. Dog samles ”samarbejdsopgaver i tilknytning til undervisning” i en pulje som dækker div. teammøder og møder med eksterne samarbejdspartnere.

Et andet nyt element i Kerteminde-aftalen er, at vi nu har en faktor på forberedelse, så man er sikret at have en halv times forberedelse til hver time man underviser. Dette element sikrer en retfærdighed i forhold til tildeling af forberedelsestid, som vi har stræbt efter at få gennemført i mange år. Vi kunne godt have ønsket os en højere faktor, men vi synes alligevel aftalen har værdi, fordi den sikrer sammenhængen mellem undervisningen og forberedelsen.

Alt i alt er vi godt tilfredse med Kerteminde-aftalen, selv om vi gerne havde set en aftale for vores tillidsvalgte, som sikrer dem tid til at løse opgaven. Det kunne vi desværre ikke enes med kommunen om.

**I Nyborg Kommune** har vi fastholdt det maksimale undervisningstimental – og fået det sænket for nyuddannede lærere. Vi har desuden fastholdt vores aftale om fleksibilitet. I A20s bestemmelser om opgaveoversigten står, at opgaver der skønnes at fylde mere end 60 timer årligt, skal stå med tidsangivelse på opgaveoversigten. Denne grænse har vi fået rykket, så den i

Nyborg nu ligger på 30 timer. Vi havde gerne set at denne grænse var lavere, men de 30 timer var det maksimale vi kunne presse kommunen til at gå med til.

Vi er desuden nået i mål med en forbedring omkring vilkårene for tillidsrepræsentanterne, så de fremover har mere tid til at løse deres opgaver. Vi er glade for at have fået dette element med, da vi oplever at tillidsrepræsentanterne har travlt i forvejen, og med A20 ligger der endnu flere opgaver og venter.

Vi nåede desværre ikke i mål med en aftale om tid til forberedelse. Vi forhandlede længe med kommunen om dette element, men vi kunne ikke sikre en mærkbar forbedring. Vi var blandt andet meget uenige om hvad definitionen af forberedelse er. Derfor lod vi være med at skrive noget om forberedelse i lokalaftalen, så nu er det i stedet bestemmelserne i A20 der gælder.

Med den nye lokalaftale i Nyborg er lærerne stillet bedre end A20, og derfor valgte vi at indgå aftalen. Men vi havde ønsket os endnu flere indrømmelser fra kommunens side.

**I Faaborg-Midtfyn kommune** har vi blandt andet fastholdt vores maksimale undervisningstimental, dog med den klausul, at en lærer efter eget ønske kan komme til at undervise mere.

Som noget nyt er der nu sikret fuld fleksibilitet, så når man ikke har undervisning, møder eller andre forpligtigelser, kan man selv tilrettelægge hvor og hvornår arbejdet udføres.

Vi har også aftalt en lærerstyret forberedelsesfaktor på 0,55 time pr. undervisningstime, hvilket sikrer sammenhængen mellem forberedelse og undervisning.

Aftalen indeholder mange delelementer blandt andet en aftale om vilkår for tillidsrepræsentanterne og en aftale om tid på opgaverne i opgaveoversigten.

Vi er godt tilfredse med Faaborg-Midtfyn-aftalen, som uden tvivl er blandt de bedste lokalaftaler på Fyn.

Vi forventer at der kan komme mindre justeringer af aftalerne, men i store træk vil de være uændrede for kommende skoleår.

## **Kongres**

Danmarks Lærerforening afholdt ordinær kongres i dagene 2. – 4. november. Det var den første fysiske kongres med Gordon Ørskov Madsen som formand. Derfor var der lavet nogle ændringer af måden kongressen blev afholdt på, som var medvirkende til at skabe en god debat. Lærerkredsen markerede sig i debatten ad flere omgange i forbindelse med debat om hhv. implementering af A20, kommunernes prioritering af modtageklasser samt grøn omstilling.

Kongressens dagsorden var i al væsentlighed centreret omkring formandens beretning. De forskellige emner, som blev berørt i beretningen, blev sat til debat efterfølgende. Debatten var opdelt i temaer, hvilket bidrog til en overskuelig afvikling af debatten. Formandens beretning blev enstemmigt vedtaget.

Ud over beretningen var det mest interessante, at hovedstyrelsen havde stillet forslag om, at ændre principprogrammet. Man ønskede at temaet ”Skolen i en digital verden” skulle have sit eget afsnit. Efter en lang debat og flere ændringsforslag, blev hovedstyrelsens forslag dog forkastet af kongressen. Der var flertal for den anskuelse, at principprogrammet har en så overordnet karakter, at det vil være en glidebane, hvis alt for mange emner skal have deres eget afsnit. Som eksempel blev det nævnt, at analoge undervisningsmidler heller ikke har deres eget afsnit i principprogrammet.

Herudover behandlede kongressen fraktion 4’s forslag om at pensionistarbejdet i foreningen skulle tilføjes til principprogrammet. Kongressen afviste også dette forslag med henvisningen til samme argumentation som ved forslaget om digitalisering.

## **Nyt evaluerings- og bedømmelsessystem**

I slutningen af oktober, blev det annonceret at der var indgået et bredt politisk forlig om et nyt evaluerings -og bedømmelsessystem. Det nye system skal blandt andet afløse de nationale tests.

Der bliver tale om et nyt testsystem, som kun omfatter læsning og matematiske færdigheder. Testene bliver lineære i modsætning til de adaptive tests, vi kender fra de nationale tests. Testene skal kunne bruges i undervisningen, og lægges derfor i begyndelsen af skoleåret, så resultaterne kan bruges i undervisning i løbet af skoleåret.

Herudover medfører forliget, at elevplaner og kvalitetsrapporter bliver afskaffet, og at der sker en ændring af uddannelsesparathedsvurderingen, så man ikke længere kan erklæres ”Ikke uddannelsesparat”.

Det politiske forlig lægger sig tæt op af de anbefalinger blandt andet Danmarks Lærerforening er kommet med, og det var da også en tilfreds Gordon Ørskov Madsen, som deltog på pressemødet, hvor forliget blev præsenteret. Det er et klart eksempel på, at Danmarks Lærerforening har fået større politisk indflydelse i de seneste år.

## **Finanslov**

Folkeskolen blev tilgodeset på finansloven for 2022. Selv om man kunne have ønsket sig en langt mere finansiering af eksempelvis inklusionsområdet, var det alligevel nogle gode prioriteringer, man havde gjort, fra politisk side. Dels har man valgt at sænke klasseloftet fra 28 til 26 elever i 0-3 klasse. Dels har man sendt 125 mio. kr. i retning af Læreruddannelsen, som i den grad har manglet en vitaminindsprøjtning. Bevillingen falder sammen med, at man i primo 2022 vil præsentere en ny læreruddannelsesmodel, som blandt andet skal sikre mere undervisning og praktik for de studerende.

## Kommunerne

Lærerkredsen har en plads i hovedudvalget i de tre kommuner, kredsen dækker. Her varetager de tre fællestillidsrepræsentanter i hver sin kommune vore interesser på medarbejdersiden.

### Hovedudvalget i Faaborg-Midtfyn Kommune

Da vi nåede 2021, havde coronapandemien ikke sluppet sit tag og atter engang blev retningslinjer, smittetal og online-undervisning en del af dagsordenen i Faaborg Midtfyn kommune. De kommunale udmeldinger har været udmeldt klart og tydeligt, og det har givet den enkelte medarbejder klarhed over, hvordan arbejdet skulle udføres.

Der udvises generelt tillid til medarbejderne i FMK, og det afspejler sig også i måden, hvorpå der arbejdes med coronapandemien. Fleksible arbejdspladser, opfordring til at afholde møder virtuelt, drosle ned på sociale arrangementer på arbejdspladsen er blot nogle af de initiativer, der har været fokus på i 2021.

I perioden fra 2. marts til 21. marts blev den årlige trivselsundersøgelse afviklet. I ulige år afvikles den lille trivselsundersøgelse, med fokus på social kapital og så er der udvalgte spørgsmål ud fra den store trivselsundersøgelse, der afvikles i lige år.

Resultatet af trivselsundersøgelsen blev fremlagt for Hovedudvalget i slutningen af april, og der var en samlet svarprocent på 82 % mod en svarprocent på 87% fra undersøgelsen i 2020. Opvækst og Læring havde en svarprocent på 77 %. På skoleområdet er der fortsat udfordringer med at få medarbejdere til at svare på trivselsundersøgelsen. Dette på trods af at der i såvel FællesMED samt de lokale MED-udvalg har været gjort en ihærdig indsats for at få kolleger til at udfylde. Flere skoler end normalt havde fulgt FællesMED's opfordring til at bruge lidt tid på et personalemøde til udfyldning af trivselsundersøgelsen.

Samlet set er der gode resultater og en høj social kapital i FMK. Af hovedpointer kan fremhæves at langt de fleste medarbejdere oplever et godt internt samarbejde samt et godt samarbejde med deres nærmeste leder. Ligeledes oplever mange medarbejdere en høj grad af tillid fra deres ledelse, og mange vil anbefale andre at søge job i kommunen.

Den samlede medarbejdertrivsel i området Opvækst og Læring er faldet en smule fra undersøgelsen i 2020 og til 2021. De mange lederskift, der har været på området samlet set, samt en stor udskiftning af medarbejdere generelt på området kan være faktorer, der kan påvirke medarbejdertrivslen. I FællesMED er dette drøftet, og selvom tallene ikke er kritiske, så er der opmærksomhed på dette og på hvordan vi fortsat kan højne og styrke medarbejdertrivsel også i perioder med store forandringer.

Hovedudvalget drøftede i april et nyt tiltag Code og Care, det handler om at kommunen som arbejdsplads skal tage et større socialt ansvar i forhold til at støtte og hjælpe en særlig gruppe borgere i arbejde. Der var tilslutning til initiativet, men medarbejdersiden påpegede også en række udfordringer, der kunne være på den enkelte arbejdsplads samt ikke mindst økonomien i dette tiltag, da der er tale om varige stillinger, der ikke gives lønkomensation til.

På et af årets sidste hovedudvalgsmøder blev medarbejdersiden bedt om at lave anbefaling til de lovforslag der blev vedtaget i november om at arbejdsgiver kan forlange at se coronapas. Medarbejdersiden blev præsenteret for den måde FMK ville håndtere denne lov på, og anerkendte efterfølgende, at FMK vælger den tillidsbaserede tilgang. Det vil fremme arbejdsmiljøet og gøre tiltaget lettere at implementere.

Beslutningen skulle efterfølgende træffes i Økonomiudvalget, som lagde stor vægt på medarbejdernes anbefaling.

### Budget 2022

I august blev der offentliggjort en række budgetforslag og en del af disse var også indenfor

børne- ungeområdet. Samlet set var folkeskoleområdet ikke så hårdt ramt af besparelsesforslag, men der var en del indenfor SFO-området, og det har indflydelse på skolernes budgetter. Politikerne havde valgt at offentliggøre mange budgetforslag ud fra et ønske om at kunne have flere muligheder at vælge imellem i de endelige budgetforhandlinger.

Et forslag, der havde stor opmærksomhed indenfor skoleområdet, handlede om en bedre sammenhængende og slankere ledelsesstruktur indenfor 0-16 års området. Forslaget lagde op til at sammenlægge ledelse på nogle af kommunens folkeskoler samt afskedige en række afdelingsledere.

I den samlede gruppe af tillidsrepræsentanter fra skoleområdet blev der gjort en stor indsats såvel i de lokale MED-udvalg, men også i fællesskab hvor vi lavede en fælles anbefaling til behandling af punktet. Den primære bekymring handlede om at skolelederne, såfremt forslaget ville blive vedtaget, skulle trækkes væk fra skolens daglige ledelse, og i stedet arbejde mere strategisk og overordnet. Fra TR-gruppen udtrykte vi vores betænkeligheder om hvorvidt afdelingslederne på skolerne havde de nødvendige kompetencer til personaleledelse. Ligeledes påpegede vi, at skolelederen er central i forhold til MED-udvalg, skolebestyrelsesarbejde samt forældre-samarbejdet, når det gælder elever med særlige behov.

Der blev ligeledes lavet anbefaling fra FællesMED i Opvækst og Læring og den havde samme pointer, som den TR-gruppen havde lavet.

Ved Hovedudvalgets besøg på det årlige budgetseminar gjorde medarbejdernes side sig umage med at gøre politikerne opmærksom på, at budgetforslag, der ville ramme vores børn og unge ikke var nogen god ide. Både fordi det ville gå ud over den kvalitet, vi gerne vil levere i undervisningen, men også generelt fordi der stadig er stort behov for at få tilført ressourcer til den stigende inklusionsudfordring.

Det endelige budget, der blev vedtaget i oktober 2021, endte med at blive uden de store konsekvenser for skoleområdet og hermed menes uden at der skulle reduceres i antal lærere og børnehaveklasseledere. Ligeledes blev forslaget

om bedre sammenhængende og slankere ledelse ikke vedtaget.

Dog blev der vedtaget et forslag, der hedder ”hverdagsomstillinger,” et forslag der drejer sig om at hvert enkelt område skal finde besparelser uden serviceforringelser eller reducere af serviceniveau. Der er tale om en proces, der vil kræve stor medarbejderinddragelse, idet der skal kigges efter arbejdsopgaver, der vil kunne undværes og/eller gøres lettere og som dermed vil give en besparelse.

Bekymringen fra medarbejdernes side er at pengene vil blive taget fra de enkelte budgetter, hvad enten der findes besparelser eller ej, og dermed vil der igen være et indgreb i skolernes budgetter. Budgetter der ikke overordnet set har det store overskud i forvejen.

### **FællesMED**

I Opvækst og Læring har Corona været på samtlige dagsordener. Der har været drøftet den aktuelle situation, hvilke udfordringer der har været, og hvordan retningslinjer skulle tolkes på de enkelte områder.

Generelt har der været gode og konstruktive dialoger og drøftelser, og der har været interesse og lydhørhed overfor det, medarbejderne bragte til punktet.

I slutningen af året, hvor smittetallene steg hurtigt, og især blandt børn og unge, har der været givet udtryk for en vis utryghed blandt nogle medarbejdere. Det har særligt været lærer/børnehaveklasseledere på de mindre skoler, der ikke har adgang til test på samme måde som på de 6 store skoler, der i perioder har haft ansat egen testperson til brug for både elever og medarbejdere.

### **Hovedudvalget i Kerteminde Kommune**

Kerteminde Kommune har i 2021 haft en god økonomi, og oplever nu som mange andre kommuner, at blive holdt tilbage af det nationale service- og anlægsloft gældende for alle kommuner i Danmark. Politisk blev det vedtaget ikke at overskride disse lofter, hvorfor man har besluttet af afdrage gældsposter, hvilket vil give en

mærkbar udgiftsreduktion hen over de næste mange år. Dette er fornuftigt, idet den sunde økonomi er sårbar, da der er pres på det specialiserede område for både børn og voksne, og fremskrivninger af demografien viser en markant øgning af +80 borgere og små børn.

I forsøget på at skaffe råderum fremadrettet blev MED-systemet bragt i spil, og Fælles-MED-niveauet blev bedt om at komme med input til omstillings- og udviklingsinitiativer, der som udgangspunkt hverken skulle være besparelser eller udgiftsforøgende. For Unge-Skole-Fælles-MED var dette ikke muligt, bortset fra overordnede refleksioner vedr. overgange generelt. Administrationen arbejder nu med mulighed for 4-dagsuge og fleksibilitet, som f.eks. giver mulighed for udvidet åbningstid i borger service. Andre områder vil i 2022 blive bragt i spil til 4-dagsuge.

MED-systemet har i 2021 arbejdet med at få den nye arbejdsmiljøorganisation udrullet og alle AMR-pladser besat. Arbejdet med at tilpasse MED-strukturen til virkeligheden er også et fortløbende arbejde, hvor f.eks. udvidelsen i AC har betydet, at tidligere FTF-plads konverteres til en AC-plads. Hovedudvalget har i god ro og orden forhandlet sig frem til en rimelig fordeling, baseret på medlemstal og repræsentation.

I forbindelse med arbejdet med at tilrette MED-systemet til organisationsstrukturen, blev det besluttet at udvide Hovedudvalget således, at formænd dvs. fagchefer fra alle Fælles-MED nu deltager. Dette for at sikre informationsflow i ledelsesstrengen og sammenhængen mellem de forskellige niveauer i MED-systemet.

Hovedudvalgets arbejde med at revidere retningslinjer, politikker og regulativer, har bl.a. betydet at gaveregulativet er blevet justeret, pristalsreguleret og dermed øget med 50%. Man kan finde regulativet sammen med øvrige politikker i "Personalepolitik og retningslinjer" under "Genveje" på intranettets forside. Intra-siden har i 2021 været under opbygning, og begynder nu at fremstå færdig og funktionel.

Rengøringsstandarten i Kerteminde Kommune er jævnligt til debat, og i forlængelse af seneste APV blev rengøring igen udbudt i licitation. Eneste parameter for udvælgelse af rengøringsfirma, har været økonomi, hvilket er en politisk beslutning. Firmaet, der fik entreprisen, vandt dermed på en pris, der ligger noget under de øvrige bud, og heller ikke denne gang, blev der prioriteret en årlig hovedrengøring på kommunens skoler.

Hovedudvalget valgte i 2021 at fortsætte med fokusområdet trivsel, arbejdsglæde og psykisk arbejdsmiljø. I den forbindelse prioriteres at fokusere på motivation og arbejdsglæde fremfor trivsel og fravær i håbet om, at kerneopgaven bliver det centrale genstandsfelt. I denne sammenhæng skal også nævnes, at den kommunale psykologordning bevares i sin nuværende form, og det til Hovedudvalgets store tilfredshed. Den fælleskommunale julefrokost, første gang afholdt i 2019, som udgør en mindre del af kommunens trivselsfremmende aktiviteter, er konverteret til en sommerfest, der finder sted i sommeren 2022.

For akutmidlerne er i år afholdt 2 TR-dage, med indhold og oplæg inde for ovennævnte begreber. Desværre måtte den årlige temadag i arbejdsmiljøorganisationen aflyses som følge af bekymring for coronasmitte.

Som konsekvens af EU-lovgivning, har Kerteminde Kommune nu en whistleblowerordning. Ekstern løsning blev valgt, for at sikre en upartisk håndtering, samt tillid til ordningens anonymitet. Der er valgt en ordning, som kun omfatter lovbrud.

I februar 2021 blev Bettina Brøndsted ansat som ny velfærdsdirektør i kommunen med ansvar for børne-ungeområdet, samt handicap-, psykiatri-, sundhed- og ældreområdet. Medlemmer fra Hovedudvalget deltog i ansættelsen af Bettina Brøndsted.

### **Corona**

I december 2021 indførtes, som følge af



Omicron, coronapas for alle ansatte i Kerteminde Kommune. Ordningen blev tillidsbaseret.

Skolerne har været præget af Corona med gradvis tilbagevenden hen over foråret. Pga. dæmpet aktivitet bredt set, har skolerne sparet penge, hvilket har betydet, at ikke alle skoler blev kompenseret økonomisk for øgede udgifter til rengøring i forbindelse med skoleåret 20/21. I skoleåret 21/22 har lærerne rundt på skolerne haft en ekstra stor rengøringsopgave oven i alle de andre opgaver. Fælles MED har generelt opfordret til, at der i de lokale MED-udvalg bliver fulgt op på trivslen i forbindelse med Corona, da både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er påvirket under pandemien, hvad enten vi nød-, fjern- eller normalunderviser på skolerne.

### **Hovedudvalget i Nyborg Kommune**

Desværre kom 2021 igen til at stå i coronaepidemiens tegn. Årets første Hovedudvalgsmøder blev afholdt digitalt, og årets Trivselsdag i maj blev endnu en gang aflyst.

Kommunens økonomi er god, og der blev heller ikke i år lagt op til besparelser i næste års budget.

I 2021 er der ikke blevet uddelt trivselspris i kommunen, da trivselspuljen er afløst af ”Pulje til arbejdsfællesskaber, der skal styrkes”. Arbejdspladser, der har brug for hjælp til arbejdet med at styrke arbejdsmiljøet, kan søge. 7 arbejdspladser har søgt, og der er ikke givet nogle afslag. Ansøgningerne er bredt funderet og omhandler både ledelse og samarbejde.

Det lykkedes at få afholdt den årlige Temadag for Hovedudvalget fysisk. På dette møde blev det strategiske arbejde med en ny stress politik og seniorpolitik igangsat. Arbejdet kom til at fylde rigtig meget i dette års arbejde i Hovedudvalget.

Vi fik i løbet af efteråret vedtaget en ny stressretningslinje efter arbejde udført af en arbejdsgruppe bestående af medarbejdere og ledere. For

at få den til at blive udbredt decentralt, udarbejdes der plakater til ophængning på arbejdspladserne og retningslinjerne kobles ligeledes til ”Tre i En-måling”, som udføres i efteråret 2022. Stressretningslinjen bliver ligeledes omdrejningspunktet for den kommende TRIO-dag, som efter planen skal afholdes i foråret.

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe vedr. seniorpolitik. Arbejdsgruppen har lavet en retningslinje på området. Arbejdet er ikke afsluttet, da Hovedudvalget besluttede, at der skal udformes en Livsfasepolitik for Nyborg kommune. Her inddrages ud over medlemmer fra Hovedudvalget også eksterne medarbejderrepræsentanter fra de forskellige områder, så der kan tages hensyn til lokale forhold på enkelte arbejdspladser. Dette arbejde påregnes afsluttet i 2. kvartal 2022.

De nye retningslinjer vil kunne læses i deres fulde længde på Nyborg Kommunes intranet.

Sygefraværet i kommunen er stadig stigende, det samme er personaleomsætningen. Medarbejdersiden i Hovedudvalget har indtrængende bedt om, at der laves en analyse af, hvilke områder der er hårdest ramt, og hvilke årsager der kan være til det stigende fravær.

Det er især det lange fravær der har været stigende, men sidst på året har korttids sygefraværet også været omfattet af en stigning.

Fravær har stor betydning for trivslen på arbejdspladsen. Derfor ligger det Hovedudvalget meget på sinde, at der arbejdes med fravær alle steder. Medarbejderne pointerer dog, at der ikke er brug for flere tiltag fra HR, men en målrettet indsats for arbejdsmiljøet på de enkelte arbejdspladser.

En ny forordning fra EU vedr. whistleblowerordning har betydet, at Hovedudvalget måtte lave om på den eksisterende ordning, så det fremadrettet bliver en ekstern advokat, der ser på anmeldelser frem for en intern.

På grund af en personalesag i Nyborg Kommune har byrådet på et ekstraordinært byrådsmøde besluttet at se på samarbejde og kulturen i Nyborg Kommune. Der skal finde en uvildig undersøgelse og analyse sted i løbet af foråret 2022.

### **Skoleområdet**

Skolerne har i år lidt en del under coronanedlukningerne, og den fælles opstart på skoleåret, hvor lærere fra alle skoler mødes til inspirationsdag, blev ikke afholdt. Mange klasser har været sendt hjem i perioder, og her sidst på året har mange lærere og elever ligeledes været ramt af sygdommen.

De fælles tiltag på skoleområdet har ligeledes været ramt. Det har haft indflydelse på arbejdet med ”Faglig løft af Folkeskolen”, hvor de prioriterede kurser måtte aflyses. Den målrettede indsats mod elevers fravær har ligeledes været ramt.

Den nye ressourcemodel til skolerne, som nu både er elev og klassebaseret, er taget i brug. Det betyder et løft for matrikelskolerne, hvor der stadig er et faldende børnetal, men ikke mindst har det også betydning i positiv retning for antallet af lærerstillinger, så der ikke bliver færre lærere til den samme opgave.

Til gengæld betyder den nye inklusionsindsats i Nyborg Kommune, at der visiteres færre børn til specialpædagogisk indsats. Det betyder et faldende børnetal på Rævebakkeskolen og Hældagsskolen fra Nyborg kommune, men opvejes heldigvis på begge skoler af tilgang af elever fra vores nabokommuner.

I løbet af året er PPR blevet sammenlagt med Familiehuset under fælles ledelse og har fået navnet ”Fællesrådgivningen PPR og Familiehuset”. De vil dog stadig befinde sig på to matrikler. Sammenlægningen skal gerne udmunde i et bedre samarbejde i Nyborgmodellen og betyde flere PPR-timer på de enkelte skoler. Sammenlægningen har ikke været uproblematisk, og har bl.a. haft betydning for MED samarbejdet.

Der er endelig kommet en kompetencebeskrivelse og delegationsplan for ”Ny Uddannelsesinstitution”, som slår fast at VSU og STU følger delegationsplan for folkeskolerne, der lovmæssigt svarer til Lov om specialundervisning for voksne.

I det kommende år er der plan om flg. indsatsområder for folkeskolen: Innovativ kvalitetsudvikling vedr. tosprogede elever samt proces om kvalitet i SFO.

## **Det pædagogiske område**

Arbejdet i pædagogisk udvalg har været koncentreret om inklusion, mellemformer, skolens sprog, folkeskoleidealet, Grøn omstilling og så selvfølgelig Corona. Coronaen har ligesom i skolen besværliggjort vores arbejde i udvalget, og har været fast punkt de sidste snart to år. Vi har med de fagpolitiske pædagogiske briller fulgt udviklingen og håndteringen i vores tre kommuner.

### **Inklusion**

At lykkes med inklusionsopgaven opleves mange steder som rigtig svært. Derfor har vi i udvalget arbejdet med mellemformer, der allerede med inklusionseftersynet i 2016 har været beskrevet som en måde at løse inklusionsudfordringen på. Vi har arbejdet på at afdække begrebet; ikke bare i vores egen kreds, men også i det forpligtende kredssamarbejde med de andre kredse på Fyn. Afdækningen viste, at begrebet i vores kreds og på Fyn dækker over vidt forskellige tiltag. Ikke bare kommunevis, men også ude på de enkelte skoler. Derfor så vi frem til at modtage Børne- og Undervisningsministeriets vejledning om forsøg med mellemformer i folkeskolen. Desværre gjorde vejledningen os ikke meget klogere.

Udvalget har også deltaget i en workshop om mellemformer op til kongressen, kaldet

udviklingsforum. Her blev vi præsenteret for vejledningen og eksempler på arbejdet med mellemformer. Vores konklusion er, at der hvor mellemformer ser ud til at fungere, kræver det tillid til lærernes dømmekraft, en høj grad af faglighed i form af uddannede lærere til opgaven, en god organisering og tilstrækkelige resurser.

### **Skolens sprog**

Testrup Højskole inviterede til Lærermødet 2021, et ugekursus med fokus på skolens sprog. Kredsens pædagogisk ansvarlige og formand deltog på lærermødets første dag den 28. juni, med temaet ”Hvad er skolens opgave ifølg dens formål?” Vi hørte blandt andet Dorthe Lange, Lene Tanggaard, Keld Skovmand, Mette Frederiksen (læreren) og Jens Erik Kristensens bud. Det var spændende at få talt og arbejdet med skolens formål og få mulighed for at fordybe sig i årsagen til, vi holder skole og skolen som samfundsinstitution.

### **Folkeskoleidealet/Medlemskonferencen**

I 2019 fik Danmarks Lærerforening sit folkeskoleideal. Idealet blev vedtaget på kongressen og har været omdrejningspunkt på vores medlemskonference. 65 medlemmer valgte at bruge et døgn i samvær med deres fagforening på Gl. Avernæs. Det var dejligt, at vi kunne samles fysisk! Medlemskonferencen blev åbnet af næstformand for Danmarks Lærerforening Dorthe Lange, som fortalte om tankerne bag beslutningen om at Danmarks Lærerforening skal arbejde på grøn omstilling. Derudover fortalte hun om arbejdet med A20 og tankerne bag ”sammen om skolen”. Fredag aften blev på hyggelig vis tilbragt med god middag og kollegial snak.

Lørdag havde vi besøg af Rektor for UC Syd Alexander von Oettingen og tidligere formand for Danmarks Lærerforening Anders Bondo Christensen. Sammen lavede de et oplæg om Folkeskoleidealet og vores aktive medlemmer var med på at diskutere idealet. Det var en

spændende dag, hvor det blev understreget, at Kreds 80 har aktive medlemmer, der har mod på at diskutere vigtige emner fra vores hverdag. Vi kom vidt omkring, både op i de højere filosofiske luftlag som forskellen på en idé og et ideal, men også ned i de helt praksisnære skoleudfordringer. Vi synes, idealet bidrager til at sætte spot på skolens vigtige opgave og har i den forbindelse lavet små videospots omhandlende dele af folkeskoleidealet, som er delt på vores facebookside.

### **Grøn omstilling**

I samarbejde med andre fynske kredse har vi i pædagogisk udvalg ansøgt om midler fra Danmarks Lærerforening centralt til et netværk for lærere i vores kreds, der ønsker inspiration til undervisning i grøn omstilling. Ansøgningen er imødekommet, og vi har arrangeret et kickoff arrangement for engagerede lærere fra de fire fynske kredse, sammen med den grønne tænketank Concito og tegneren Anders Morgenthaler. Arrangementet finder sted i foråret.

## **Organisatoriske forhold**

### **Tillidsrepræsentanter (TR'ere)**

Lærerkredsen har afholdt møder for tillidsrepræsentanterne cirka en gang månedligt. Møderne er primært afholdt af FTR kommunevis. Der er altid fyldte dagsordener, og et stort behov for at vores TR'ere kan få svar på spørgsmål og drøftet udfordringer på disse møder.

Vi har i 2021 udvidet antallet af vores fællesmøder med alle tillidsrepræsentanter, for at kunne orientere og drøfte generelle emner og temaer og styrke sammenholdet i hele kredsen. Dette har der været stort behov for i særdeleshed i arbejdet med- og implimenteringen af A20 og i kredsens arbejde med de lokale arbejdstidsaftaler.

I Lærerkredsen er der til stadighed stor opmærksomhed på at støtte vores tillidsrepræsentanter i deres arbejde på egen skole, og samtidig gøre os umage med at formidle DLF's politik overordnet.

En stor del af årets mødeafvikling har heldigvis været fysisk. Det giver langt bedre møder, når vi kan samles, og det er såvel kredsstyrelsen som vores tillidsrepræsentanter glade for. Vi har løbende taget de gældende retningslinjer alvorligt og fulgt dem, som alle andre har gjort.

Det planlagte TR-internat, der skulle have fundet sted i januar 2021, blev desværre aflyst på grund af coronapandemien. Der har også været en del aflysninger af centrale kurser og uddannelse, og organisationsuddannelsen har overvejende været afholdt virtuelt for nyvalgte tillidsrepræsentanter.

TR har med implementeringen af A20 haft et travlt år. Det har givet mange opgaver for den enkelte, og det har for nogle været en ny måde at være TR på. Fra kredsens side har vi via vores løbende kontakt og møder gjort os umage for at støtte og vejlede den enkelte TR så godt som muligt.

På foranledning af Hovedstyrelsen blev alle tillidsrepræsentanter kort før efterårsferien bedt om at indtaste alle deres kollegers opgaveoversigter, en stor opgave som vi forsøgte at støtte dem i fra kredsens side.

Der blev afholdt lokale "Tastemøder" hvor kredsstyrelsen stillede sig til rådighed for vejledning, og hvor tillidsrepræsentanterne kunne sidde samlet og få startet opgaven. Den var tidskrævende og det var derfor med stor lettelse at DLF centralt udsatte fristen for hvornår opgaven skulle være færdig.

I Lærerkredsen oplever vi stort engagement blandt vores tillidsrepræsentanter. Der er interesse og opbakning, når kredsens indkalder til forskellige møder. På trods af en travl hverdag ude på egen skole, stiller den enkelte TR altid op

og bidrager til at løse de opgaver, vi beder om hjælp til.

## **Arbejds miljø**

### **Corona og arbejds miljø**

Der er ingen tvivl om, at alle har fundet et ekstra gear, som de har kunnet anvende det seneste år. Det kan vi holde til i kortere perioder, men ikke på længere sigt.

Det har kostet kræfter at skulle have online undervisningen til at fungere for alle. Det har kunnet mærkes på energiniveauet på skolerne. Der er træthed at spore.

Det har skabt usikkerhed, at restriktionerne har vekslet mellem at være mange, slet ingen, meget få eller meget lokale. Det har udfordret lærerne at skulle navigere i.

Uanset forholdene har de kollegiale arbejdsfællesskaber været udfordret, og de er det til stadighed mange steder. Der har meget længe været distance mellem kolleger i det store fællesskab, så der kan være et efterslæb og et behov for at genstarte det kollegiale fællesskab på arbejdspladserne. Her er det nærliggende at vurdere behovet for relevante initiativer på den enkelte skole, da et godt fællesskab på arbejdspladsen er en forudsætning for et godt arbejds miljø.

På kredskontoret har vi modtaget henvendelser vedrørende Corona. Vi har hjulpet med gældende regler for pasning af egne børn med Corona, henvist til gældende retningslinjer om værnemidler, når bekymrede lærere har henvendt sig, vejledt i forhold, hvor Corona blev registreret som arbejdsskade mv. Desværre er der et par sager med senfølger fra Corona, hvor der ydes hjælp fra kredskontoret.

## **Psykisk arbejdsmiljø**

D. 1. december 2021 afholdt vi fælles dag for TR og AMR med det psykiske arbejdsmiljø som tema.

Pernille Steen Pedersen holdt oplæg om sin forskning om stress og skam i arbejdslivet samt igangsatte et dialogspil, der er udviklet på baggrund af hendes forskning. Dialogspillet og tilhørende hæfter er indkøbt og uddelt til alle skoler i kredsen.

Kristoffer Høyrup Sørensen fra hovedstyrelsen, tog os rundt om bekendtgørelsen for psykisk arbejdsmiljø. Da bekendtgørelsen fortsat er forholdsvis ny, fra ultimo september 2020, var den med på programmet.

I bekendtgørelsen er de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø samlet, så det er nemt for virksomhederne at se hvilke regler, der er særligt centrale, når det handler om det psykiske arbejdsmiljø.

Vi havde en god dag med stor opbakning og deltagelse.

Det viste sig på dagen, at der var uklarhed omkring registrering af arbejdsskader, hvilket gjorde at vi i arbejdsmiljøudvalget, lavede en drejebog som værktøj og sendte ud til vores AMR'er.

### **A20**

Lokalaftalerne i vores tre kommuner har åbnet for en anden forståelse af tilstedeværelse og fleksibilitet, hvilket er positivt, da det giver mulighed for bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Aftalerne giver anledning til at organisere arbejdet bedre, så der opstår mere uforstyrret arbejdstid/fordybelsestid, både i tilrettelæggelsen af undervisningen, men også i arbejdet med det adfærdsmæssige i en samarbejdskultur ude på skolerne.

Ved udarbejdelse af skoleplanen er der en oplagt plads til AMR, som her skal være med til at løfte vinkler på arbejdsmiljøspørgsmål. Det

bliver fortsat vigtigt for TR og AMR at sparre med hinanden, med henblik på at kunne kvalificere skoleplanen.

## **Nye AMR'ere**

I september havde vi vores nye AMR'ere på introkursus på kredskontoret. Her gennemgik vi de lokale forhold, såsom lærerkredsens og de kommunale politikker samt MED-aftalen.

Mødet har til formål at give mulighed for at etablere et samarbejde med de nye AMR'er, både i netværk og med kredsen.

De nye AMR'ere deltog også i introkurset udbudt centralt.

## **Arbejdet med de ledige i kredsen**

Gennem de seneste år har antallet af ledige lærere i Kreds 80 ligget mellem 30 – 60 afhængig af årstiden således, at der ved skoleårets start er et større antal ledige lærere end ved skoleårets afslutning. Pr. 31/12 2021 var det aktuelle tal 59.

På kredskontoret arbejdes der med vores ledige medlemmer i form af en vikarformidling. Fra tid til anden henvender skoleledere sig ved akut vikarbehov. Herefter forsøger Lærerkredsen at finde en ledig lærer, der kan matche de fagkrav, som skolen ønsker. Kredsen gør, via vores TR'er, opmærksom på denne ordning, så de kan orientere deres ledere om muligheden.

Det er dog ikke en ordning som mange ledere længere benytter sig af, men kredsen vælger at fastholde tilbuddet for at støtte vores ledige medlemmer.

## Lærerkredsens Pensionister

Lærerkredsens pensionistudvalg består af 8 personer, der repræsenterer det geografiske område, kredsen omfatter.

Ved udgangen af 2020 skrev vi i pensionistudvalget, at det forgangne år havde været helt anderledes.

Det samme kunne vi sige om 2021.

Vi startede med at konstatere, at vi ville udsende tilbuddene løbende, når det ifølge myndighederne var muligt at afholde dem.

Omkring sommeren var det muligt at afholde en tur til Gl. Avernæs. Det blev en meget vellykket tur.

Dernæst havde vi kirkegårdsvandring med emnet "2. verdenskrig". Det var på Nyborg Assistentens-kirkegård. Det var John Maaløe, der øste af sin viden.

Årets sidste arrangement blev turen til et keramik-værksted i Tommerup med afslutning på keramik-museet Clay i Middelfart.

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

### Til medlemmerne i Lærerkredsen, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg

#### Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Lærerkredsen, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg for regnskabsåret 01.01.21 - 31.12.21, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.21 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.21 - 31.12.21 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

#### Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af foreningen i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisorers etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

#### Fremhævelse af forhold i regnskabet

Årsregnskabet indeholder i overensstemmelse med sædvanlig praksis det af ledelsen godkendte resultatbudget for 2021. Budgettallene, som fremgår i særskilt kolonne i tilknytning til resultatopgørelse og noter, har ikke været underlagt revision.

#### Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere foreningens evne til at fortsætte driften, at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant, samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere foreningen, indstille driften eller ikke har andet rea-

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

listisk alternativ end at gøre dette.

### Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af foreningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om foreningens evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at foreningen ikke længere kan fortsætte driften.



## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

### Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

Vores konklusion om årsregnskabet omfatter ikke ledelsesberetningen, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om ledelsesberetningen.

I tilknytning til vores revision af årsregnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med årsregnskabet eller vores viden opnået ved revisionen eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation.

Vores ansvar er derudover at overveje, om ledelsesberetningen indeholder krævede oplysninger i henhold til årsregnskabsloven.

Baseret på det udførte arbejde er det vores opfattelse, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens krav. Vi har ikke fundet væsentlig fejlinformation i ledelsesberetningen.

Odense, den 25. januar 2022

### Beierholm

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

CVR-NR. 32 89 54 88

Henrik Welinder

Statsaut. revisor

## Resultatopgørelse

Note	2021	2020	Ikke revideret budget 2021
	DKK	DKK	DKK
1 <b>Kontingenter</b>	<b>3.753.324</b>	<b>3.600.001</b>	<b>3.716.736</b>
2 Andre driftsindtægter	30.000	30.000	30.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>3.783.324</b>	<b>3.630.001</b>	<b>3.746.736</b>
3 Frikøb m.v.	-1.781.739	-1.787.786	-1.754.174
4 Personaleudgifter	-1.360.081	-1.312.845	-1.328.739
5 Møder og kurser	-321.633	-293.090	-359.650
6 Lokaleomkostninger	-152.636	-143.424	-150.000
7 Administrationsomkostninger	-181.134	-200.717	-188.173
8 Fondsbidrag	0	0	-6.000
<b>Andre eksterne omkostninger i alt</b>	<b>-2.015.484</b>	<b>-1.950.076</b>	<b>-2.032.562</b>
<b>Resultat før af- og nedskrivninger</b>	<b>-13.899</b>	<b>-107.861</b>	<b>-40.000</b>
9 Finansieringsindtægter	135.117	55.080	40.000
10 Finansielle omkostninger	-8.648	-3.703	0
<b>Finansielle poster i alt</b>	<b>126.469</b>	<b>51.377</b>	<b>40.000</b>
<b>Resultat før skat</b>	<b>112.570</b>	<b>-56.484</b>	<b>0</b>
Skat af årets resultat	-7.931	0	0
<b>Årets resultat</b>	<b>104.639</b>	<b>-56.484</b>	<b>0</b>
<b>Forslag til resultatdisponering</b>			
Overført til egenkapital	104.639	-56.484	0
<b>I alt</b>	<b>104.639</b>	<b>-56.484</b>	<b>0</b>

<b>AKTIVER</b>		31.12.21	31.12.20
Note		DKK	DKK
	Tilgodehavende selskabskat	2.980	4.235
12	Andre tilgodehavender	166.251	107.660
13	Periodeafgrænsningsposter	30.671	29.738
	<b>Tilgodehavender i alt</b>	<b>199.902</b>	<b>141.633</b>
	Investeringsbeviser	2.280.096	1.515.005
	<b>Værdipapirer og kapitalandele i alt</b>	<b>2.280.096</b>	<b>1.515.005</b>
	Indestående i kreditinstitutter	476.286	1.389.527
14	<b>Likvide beholdninger i alt</b>	<b>476.286</b>	<b>1.389.527</b>
	<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>2.956.284</b>	<b>3.046.165</b>
	<b>Aktiver i alt</b>	<b>2.956.284</b>	<b>3.046.165</b>

**PASSIVER**

Note	31.12.21 DKK	31.12.20 DKK
Overført til egenkapital	1.880.312	1.775.673
<b>Egenkapital i alt</b>	<b>1.880.312</b>	<b>1.775.673</b>
15 Indfrosne feriepenge	0	133.259
<b>Langfristede gældsforpligtelser i alt</b>	<b>0</b>	<b>133.259</b>
16 Skyldige omkostninger	945.004	937.765
17 Anden gæld	130.968	199.468
<b>Kortfristede gældsforpligtelser i alt</b>	<b>1.075.972</b>	<b>1.137.233</b>
<b>Gældsforpligtelser i alt</b>	<b>1.075.972</b>	<b>1.270.492</b>
<b>Passiver i alt</b>	<b>2.956.284</b>	<b>3.046.165</b>

21 Oplysninger om dagsværdi

22 Eventualforpligtelser

23 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

## Resultatopgørelse

Note	2021 DKK	2020 DKK
1 Lejeindtægter, Strandvejen 12, 1.	60.000	60.000
2 Driftsudgifter, Strandvejen 12, 1. Andre eksterne omkostninger	-16.565 -43.750	-4.510 -43.125
<b>Bruttoresultat I (-0,5% - 20,6%)</b>	<b>-315</b>	<b>12.365</b>
Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-18.719	-15.000
<b>Resultat af primær drift</b>	<b>-19.034</b>	<b>-2.635</b>
4 Finansielle indtægter	224.412	109.651
5 Finansielle omkostninger	-10.069	-2.253
<b>Finansielle poster i alt</b>	<b>214.343</b>	<b>107.398</b>
<b>Resultat før skat</b>	<b>195.309</b>	<b>104.763</b>
Skat af årets resultat	-13.443	0
<b>Årets resultat</b>	<b>181.866</b>	<b>104.763</b>
<b>Forslag til resultatdisponering</b>		
Overført til egenkapital	181.866	104.763
<b>I alt</b>	<b>181.866</b>	<b>104.763</b>

<b>AKTIVER</b>		31.12.21	31.12.20
Note		DKK	DKK
	Grunde og bygninger	1.171.778	1.190.497
<b>6</b>	<b>Materielle anlægsaktiver i alt</b>	<b>1.171.778</b>	<b>1.190.497</b>
	<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b>1.171.778</b>	<b>1.190.497</b>
	Tilgodehavende selskabsskat	8.409	8.480
	<b>Tilgodehavender i alt</b>	<b>8.409</b>	<b>8.480</b>
	Investeringsbeviser	3.589.470	3.032.028
	<b>Værdipapirer og kapitalandele i alt</b>	<b>3.589.470</b>	<b>3.032.028</b>
	Indestående i kreditinstitutter	74.729	498.082
<b>7</b>	<b>Likvide beholdninger i alt</b>	<b>74.729</b>	<b>498.082</b>
	<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>3.672.608</b>	<b>3.538.590</b>
	<b>Aktiver i alt</b>	<b>4.844.386</b>	<b>4.729.087</b>

<b>PASSIVER</b>		31.12.21	31.12.20
Note		DKK	DKK
	Overført til egenkapital	4.830.637	4.648.771
	<b>Egenkapital i alt</b>	<b>4.830.637</b>	<b>4.648.771</b>
	Skyldige omkostninger	13.749	50.316
	Mellemregning med Lærerkredsen	0	30.000
	<b>Kortfristede gældsforpligtelser i alt</b>	<b>13.749</b>	<b>80.316</b>
	<b>Gældsforpligtelser i alt</b>	<b>13.749</b>	<b>80.316</b>
	<b>Passiver i alt</b>	<b>4.844.386</b>	<b>4.729.087</b>

8 Oplysninger om dagsværdi

9 Eventualforpligtelser

10 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

**Til medlemmerne i Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg**

Vi, kredsen kritiske revisorer, har konstateret, at kredsens midler er anvendt efter deres formål under hensyn til kredsens vedtægter, budget og vedtagesle på kredsens generalforsamling og på kredsens styrelsesmøder.

Nyborg, den 25. januar 2022

Irma Trebbien  
intern revisor

Steen Bak Henriksen  
intern revisor