

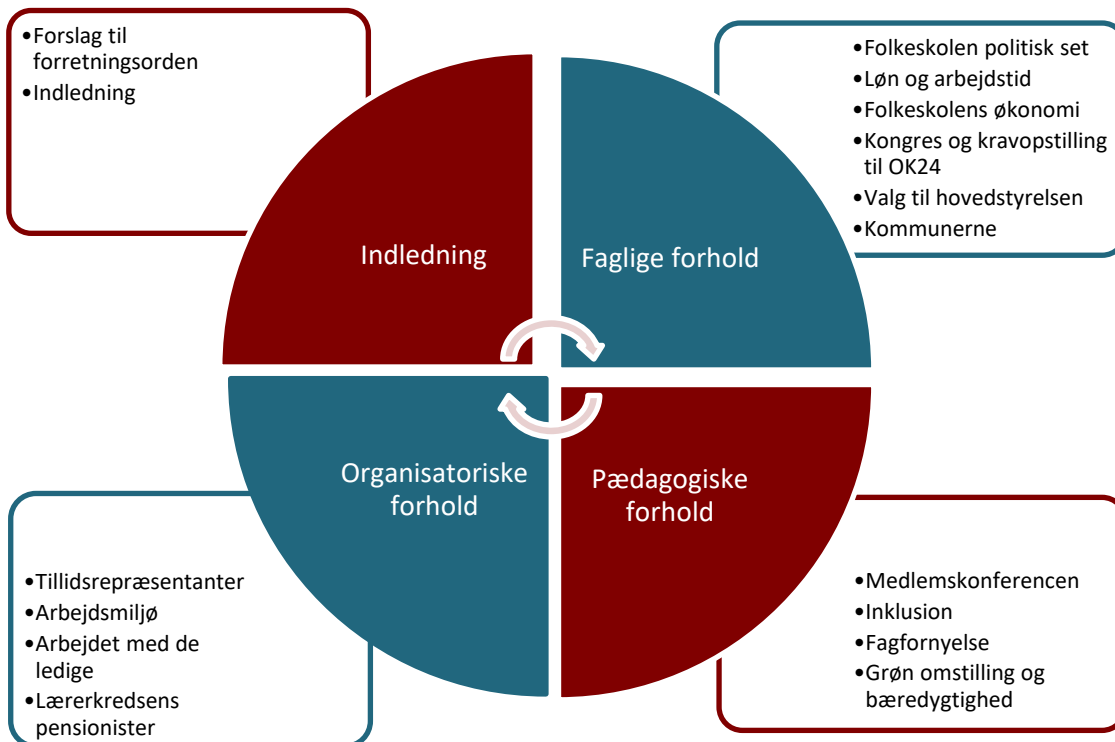


SKRIFTLIG BERETNING 2023

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 forretningsorden 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 2023.

Faglige forhold

Folkeskolen politisk set

Også i 2023 har folkeskolen været genstand for megen politisk debat. Det står efterhånden klart for alle, at folkeskolereformen fra 2014 var en historisk fejltagelse. Derfor har regeringen først varslet og gennemført frihedsforsøg på skoleområdet, og siden taget skridtet fuldt ud ved at opstarte forhandlinger om en ny folkeskolelov.

Omdrejningspunktet for denne er frihed og praksisfaglighed. Det står endnu ikke klart hvem, der skal have mere frihed. Er det lærerne, skolelederne eller kommunerne? Danmarks lærerforening er dybt engageret i forhandlingerne om tilblivelsen af den nye reform. Dette sker primært gennem SOS – ”Sammen om skolen”. SOS er opfundet af DLF sammen med KL og Skolelederforeningen, og er navnet på vores udvidede samarbejdsmodel. SOS er et forpligtende forum, hvor skolens vigtigste interesser udarbejder fælles anbefalinger til løsning på konkrete problemer. Det bliver der lagt vægt på politisk, og SOS er derfor med til at skabe afsæt for store politiske aftaler såsom en ny folkeskolelov.

Regeringens udspil til en folkeskolereform er på mange måder positivt, da der er mange DLF-aftryk i udspillet. Der er dog også væsentlige mangler. Blandt andet er emnet inklusion stort set ikke nævnt, selv om det er folkeskolens alt overskyggende problem. Derudover mangler der penge til at føre reformen ud i livet. Der er ikke tilnærmelsesvis afsat nok nye midler til at indfri de store ambitioner. Det er Danmarks Lærerforening meget bevidst om, og man har på den baggrund nedsat en økonomigruppe på Vandkunsten, som udelukkende arbejder med at understøtte foreningens argumenter i forhold til behovet for investeringer i folkeskolen.

I starten af året varslede regeringen, at den ønsker at afskaffe St. Bededag for at tilvejebringe økonomiske midler til statskassen. På trods af store folkelige protester hvor mere end 400.000 mennesker tilsluttede sig fagbevægelsens underskriftindsamling mod tiltaget, trumfede regeringen alligevel loven igennem folketinget. Lærerkredsen var repræsenteret ved fagbevægelsens store demonstration på Christiansborg slotsplads, hvor op mod 50.000 mennesker var samlet for at markere deres modstand mod regeringens uønskede indblanding i overenskomsterne. Det ændrede ikke beslutning om afskaffelsen, men til gengæld har sagen kastet regeringen ud i en langvarig krise. Tilliden fra befolkningen har lidt et knæk, og meningsmålingerne for regeringspartierne er styrtdykket.

Lokalt har vi efter bedste evne forsøgt at afbøde konsekvenserne af regeringens beslutning. I Kerteminde har vi slet og ret flyttet fridagen, så elever og lærere har en ekstra fridag i forbindelse med juleferien. I Faaborg-Midtfyn bruges dagen på efteruddannelse, men Nyborg kommune har valgt at bruge dagen på en elevfri dag, som kan anvendes til møder mv.

Løn og arbejdstid

I årets løb har Lærerkredsen brugt mange kræfter på at understøtte og udbygge vores lokale arbejdstidsaftaler. I Nyborg og Faaborg-Midtfyn er der ikke ændret i aftalerne, men i Kerteminde har vi foretaget mindre ændringer forud for dette skoleår. Der er blandt andet lavet en aftale om pausetid.

Vores centrale arbejdstidsaftale A20 er en samarbejdsaftale, som sætter rammer for, hvordan lærere og ledere – kreds og kommune skal samarbejde om kerneopgaven. Med A20 er lærerne 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.

Som et led i A20 er der også aftalt et formelt samarbejde på tværs af skole og kommuneniveau. Som minimum skal der afholdes et årligt møde med TR, Skoleledere, kreds og kommune, hvor man skal indhente fælles viden om skolerne arbejde med kommunens overordnede målsætninger for skolevæsnet. I alle vores kommuner har vi dog aftalt at udvide samarbejdet. Derfor kommer Kredsformand og Skolechef hvert år til møder på de enkelte skoler, hvor TR og skoleleder redegør for skolens arbejde med kommunens prioriterede indsatser, og hvordan det lokale samarbejde fungerer. Møderækken blev i år gennemført inden jul i alle tre kommuner. Generelt er det nogle rigtig gode møder, som giver kreds og kommune indblik i skolerne drift. Langt de fleste steder har TR og skoleleder et godt samarbejde, og udviser stor vilje til at lykkes med A20. Selv om det er en meget tidskrævende proces, er det kredsstyrelsens opfattelse, at skolemøderne er et værdifuldt værktøj i forhold til at understøtte A20.

Vi har fastholdt vores forhåndsftaler om løn for lærere og børnehaveklasseledere, og har forhandlet på individuelt niveau for vores medlemmer uden for folkeskolen. Året har desuden været præget af 4 store lønsager med hhv. Faaborg-Midtfyn og Nyborg kommuner, hvor vi samlet har hentet omkring 600.000 kr. hjem til medlemmerne i manglende løn og pension. Kredsstyrelsen er i skrivende stund i gang med at lave løntjek på alle skoler. Der er heldigvis ikke så mange fejl, men medlemmer giver udtryk for, at det giver en god trykthed at få gennemgået sin lønseddel af et kredsstyrelsesmedlem.

Folkeskolens økonomi

De kommunale budgetter for 2024 er desværre ikke opmuntrende. Kommunerne er presset på økonomien, og det medfører besparelser på skolerne. I en tid hvor der skal løbes stærkere end nogensinde for at løse opgaverne, er det dybt problematisk, at der gang på gang bliver sparet på folkeskolen. Det er ikke fordi man misunder lokalpolitikere deres opgave med at få pengene til at række. Men faktum er, at det bliver stadigt

sværere at opretholde kvaliteten i folkeskolen. Ikke engang de øremærkede midler til folkeskolen fra tidligere års finanslove, får lov at blive i skolen. Disse midler er nu en del af besparelserne flere steder. Det er en uholdbar udvikling, som har stået på i alt for mange år. Problemet er, at Christiansborg-politikerne tror, at skolerne har pengene.

Måske derfor er folkeskolen ikke tilgodeset på finansloven. Det synes ikke at være trængt ind bag Christiansborgs tykke mure, at kommunerne er presset til at skære ned på folkeskolen. Øgede udgifter til det specialiserede socialområde presser kommunerne. Folkeskolen er et af de få steder, kommunerne kan spare uden at komme på kant med loven. Foreningen arbejder på alle fronter for at ændre folketingets billede af folkeskolens økonomi.

Kongres og kravopstilling til OK24

I foråret 2024 er der overenskomstforhandlinger på det offentlige område. I foreningen har der været gennemført en lang proces i forhold til opstilling af krav. Medlemmerne har af flere omgange haft mulighed for at give deres mening til kende. Dette er sket både ved møder i faglig klub og på virtuelle medlemsmøder med Formand Gordon Ørskov Madsen. Arbejdet mundedede ud i nogle retningsangivelser for hovedstyrelsen, som lavede den endelige indstilling af OK-krav, der blev debatteret og vedtaget på foreningens kongres i september.

Det mest kontroversielle forslag var, at vi skulle stille krav om efter/videre uddannelse for medlemmerne. Foreningen har hidtil betragtet dette som en arbejdsgiverforpligtigelse, men denne tilgang har desværre medført at vores medlemmer ikke får del i midlerne til kompetenceløft. Det var også genstand for megen debat, at vi ikke stiller krav om arbejdstid ved denne overenskomstforhandling. Hovedstyrelsen mener ikke, at tiden er moden til dette endnu. A20 skal først have mulighed for at blive implementeret, inden vi med seriøsitet kan stille krav om arbejdstid igen. I stedet blev der stillet krav om

samarbejdsprojekter med KL for at understøtte denne implementering.

Der blev blandt andet også stillet krav om real-lønsforbedringer gennem procentvise lønstigninger, forbedrede seniorrettigheder samt bedre vilkår for TR, herunder en ret til TR på alle matrikler.

På årets kongres var der valg til formand og næstformandsposterne. Gordon Ørskov Madsen blev valgt som formand uden modkandidat. Niels Jørgen Jensen blev valgt som næstformand efter kampvalg med Regitze Flannov. Niels Jørgen afløser Dorte Lange, som har været foreningens næstformand i 12 år.

Valg til hovedstyrelsen

I starten af december blev der valgt ny hovedstyrelse. Dette foregik som sædvanlig ved urafstemning blandt medlemmerne. Fra Fyn blev Charlotte Holm valgt ind på en flot tredjeplads af samtlige kandidater. Dermed har vi fortsat en direkte repræsentation i hovedstyrelsen fra det forpligtende kredssamarbejde på Fyn. Det er vigtigt i forhold til at bære vores holdninger frem til foreningens ledelse, samt give informationer den anden vej. Man kan desuden glæde sig over, at hovedstyrelsen blev sammensat med en bred repræsentation fra forskellige medlemsgrupper. Således er der igen en børnehaveklasseleder i hovedstyrelsen, ligesom også UU og VSU/STU-området er repræsenteret.

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

Ny organisationsstrategi 2023

I februar blev Hovedudvalget præsenteret for den nye organisationsstrategi, der har til formål at beskrive den retning og de værdier, der skal gøre organisationen i stand til at løfte de nuværende opgaver samt forberede kommunen til at løse de opgaver og politiske målsætninger, som kommunalbestyrelsen i udviklingsstrategien beslutter, der skal løftes.

Forud for Hovedudvalgets drøftelse havde lederforum givet deres bud på indholdet, og efterfølgende havde samtlige FællesMEDudvalg drøftet og givet input til det videre arbejde med organisationsstrategien.

På Hovedudvalgets møde blev der drøftet følgende temaer: tværgående samarbejde, kompetenceudvikling, kommunikation, civilsamfundet samt fokus på den forebyggende indsats. Pointerne fra disse drøftelser blev bragt videre til en workshop for Chefforum, der skulle udvikle, prioritere og sætte retning for organisationsstrategien.

I november 2023 fik Hovedudvalget fremlagt den færdige organisationsstrategi og den blev herefter taget til efterretning.

Ændring i lokal MED

Når der sker ændringer på de lokale arbejdspladser, kan det få betydning for sammensætningen af det lokale MED-udvalg. Dette var tilfældet, da landsbyordningen Bøgebjergskolen og Øhavsskolen pr. 1. januar 2023 blev økonomisk sammenlagt.

I den forbindelse skulle Hovedudvalget forholde sig til deres ønske om sammensætningen på et nyt Lokal MED-udvalg, hvilket blev godkendt.

Fra august 2023 blev de to skoler skolemæssigt sammenlagt.

En fremtid med fuldtid

Hovedudvalget besluttede at deltage i indsatsen ”En fremtid med fuldtid” under KL og Forhandlingsfællesskabet. I den forbindelse blev der i april måned nedsat en styregruppe, der skulle følge arbejdspladsernes arbejde. Styregruppen bestod af 5 TR/FTR og 4 ledere. Der blev peget på områder, hvor udfordring med deltids- og fuldtidsstillinger særligt er gældende. Faaborg-Midtfyn havde i samarbejde med Svendborg kommune inviteret Hovedudvalget til at deltage i afslutningen på indsatsen i slutningen af året. Her blev der præsenteret en række muligheder og forslag til løsninger fra forskellige områder, som Hovedudvalget vil arbejde videre med. Som en del af Hovedudvalgets strategi, hvor en af områderne er ”Fastholdelse og Rekruttering”, er det vigtigt, at kommunen har gode tilbud til medarbejderne.

Seniorpolitik

I efteråret 2022 besluttede Hovedudvalget at blive en del af ”Seniorpartnerskabet” Dette udspang af et ønske om at kigge på og styrke kommunens seniorpolitik.

Seniorpartnerskabet er etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet, og har til formål at understøtte kommunernes lokale seniorindsatser samt udvikle værktøjer og finde løsninger til et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. I 2023 har styregruppen deltaget i en række møder og kunne i foråret fremlægge en procesplan for udrulning af de indsatser og værktøjer, der kom ud af deltagelsen.

I procesplanen indgik også oplæg på såvel lederforum som udvidet lederforum så alle medarbejdere på alle niveauer fik samme orientering for at sikre bedst muligt implementering.

I oktober blev der afholdt en temadag for samtlige tillidsrepræsentanter i kommunen. Her blev den nye seniorpolitik præsenteret og drøftet.

De lokale MED-udvalg bliver centrale på de enkelte arbejdspladser i forhold til at sikre at seniorer får seniorsamtaler i forbindelse med MUS-

samtalen, og dette arbejde vil Hovedudvalget følge op på, når der årligt skal evalueres. Seniorpolitikken er en del af kommunens ønske om at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere.

Budget 2024

Den 14. august blev budgetforslagene fremlagt. Der var et råderumskatalog på 20 mio. kroner, men der skulle spares 13.6 mio. kroner.

Opvækst og Læring havde besparelsesforslag på 4,5 mio.

De fleste besparelser var rettet mod dagtilbudsområdet, hvor imod der var forslag om at tilføre midler i forbindelse med kompetenceudvikling på folkeskolerne.

Denne kompetenceudvikling vedrører et omfattende projekt, som kommunens folkeskoler skal i gang med i 2024 vedrørende fællesskabende læringsmiljøer. Projektet blev vedtaget af kommunalbestyrelsen i foråret 2023, og ligger uden for budget 2024. Dog har medarbejdere i forbindelse med dette projekt gjort opmærksom på, at skolerne ville få udgifter til at dække vikarer, når det faste personale skal på efteruddannelse. Politikerne havde på baggrund af dette et forslag i forbindelse med budget 2024, om at tilføre midler til skolerne, der kunne dække udgiften til vikarer. Forslaget blev vedtaget.

Kommunalbestyrelsen vedtog igen i år et budgetforslag, 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 kræver stor medarbejderinddragelse, da der skal kigges efter ting, der vil kunne undværes og/eller gøres lettere, og som dermed vil give en besparelse. Vi ved fra budget 2022 samt 2023, at det ikke har været nogen nem opgave, og for mange områder er beløbet blevet trukket fra budgettet, uagtet om man har kunne finde hverdagsomstillinger eller ej. Nogle steder har dette betydet reducere af medarbejdere. Der er tale om 6 mio. samlet set som fordeles på de enkelte områder.

Derudover kom der et forslag til besparelser på administrationen, som er en udmøntning af lovgivningen vedrørende regelforenklinger på 3 mio. kroner.

Medarbejdersiden fra Hovedudvalget fik mulighed for at overdrage synspunkter og opmærksomhedspunkter til kommunalbestyrelsen, da vi deltog i den første halve dag af budgetseminaret.

Møder med Økonomiudvalget

Hovedudvalget har også i 2023 haft 2 møder med Økonomiudvalget. Det første blev afholdt i juni måned og havde to temaer. Det ene var rekruttering og fastholdelse og det andet trivsel og arbejdsmiljø. I november var det sædvanen tro evaluering af budgetprocessen.

Hovedudvalget havde valgt at sætte fokus på IDA-processen (information, drøftelse og anbefaling) og en drøftelse af hvordan den har fungeret i forbindelse med budget 2024

Det andet tema var særlige opmærksomhedspunkter fra både Hovedudvalg som Økonomiudvalg i forhold til implementeringen af budget 2024.

Disse møder har stor betydning for medarbejdersiden, da vi har mulighed for at kunne drøfte emner og temaer, der optager vores kolleger, men også at rejse de udfordringer vi ser aktuelt eller som vil komme.

Afsked med chef i Opvækst og Læring og ansættelse af ny

Med udgangen af oktober fratrådte Christian Elmelund-Præstekær sin stilling som chef for Opvækst og Læring, da han havde fået et andet job. Lærerkredsen har haft et godt samarbejde med Christian, og vi har store forventninger om at få det samme med den nye chef.

Der har været afholdt ansættelsessamtaler og fællestillidsrepræsentanten fra Lærerkredsen var en del af ansættelsesudvalget.

Et enigt udvalgt pegede på Søren Buch som tiltræder 1. januar 2024.

Hovedudvalget i Kerteminde Kommune

Hovedudvalg og Budget

Allerede i starten af januar 2023 blev der fra direktionen udmeldt tilbageholdenhed på alle konti og forholdsvis ansættelsesstop, både decentralt og centralt i kommunen. På det tidspunkt forudsås et merforbrug for mere end 20 mio., og derfor var opbremsning eneste mulighed. Samtidig var kommunens kassebeholdning udfordret. Med denne udmelding skulle skolelederne ansøge om mulighed for at genopslå stillinger på skolerne, og opgaver bortfaldt i det omfang, det var muligt eller måtte overtages af andre lærere. Sparingens ordenen, som vi kender fra de seneste mange år, har dermed været markant gennem hele 2023, og mange stillinger er bredt set i kommunen blevet nedlagt. På trods af stillingsnedlæggelserne i de borgernære områder, valgte direktionen at ansætte en kommunikationsmedarbejder, hvilket er en ny stilling i kommunen.

Frem til økonomiaftalen med efterfølgende justeringer i august 2023, så det meget svært ud for Kerteminde kommune, og vi var blandt de kommuner i Danmark som Arne Ullum (journalist med økonomi i det offentlige som speciale) anså for at være i farezonen for at ende under administration. Dette som følge af en meget lav kassebeholdning og tendens til budgetoverskridelser. Økonomiaftale med efterfølgende justering grundet øget indtægter fra grundskyld og dækningsafgift på ca. 30 mio. kr., har dog ændret noget på dette, idet de 30 mio. blev lagt i kommunekassen.

Konsekvenserne af den stramme økonomistyring i forhold til at overholde budgetterne samlet set og de deraf afledte stillingsnedlæggelser i 2023, har til dels været at foregribe begivenheder, der knytter sig til det vedtagne budget for 2024. For skoleområdet har store dele af direktionens oplæg til besparelspotentiale ved optimering af klassedannelse med 3-4 klasser og demografiregulering, allerede i 2023 fundet sted og er således

delvist implementeret. Dermed er det svært helt at få overblik over de personalemæssige konsekvenser for 2024, men umiddelbart er vurderingen, at store dele af besparelserne har fundet i 2023s stillingsnedlæggelser. Og sikkert af det, at der rundt på flere af vores skoler i 2023 er dannet nogle meget store klasseenheder som en konsekvens af klasseoptimeringen.

Hovedudvalg og sygefravær

Hovedudvalgsseminaret omhandlede i 2023 sygefravær, og Jan Hjøllund fra Center for Medarbejderudvikling var inviteret for at gennemgå viden om veje til at få nedbragt sygefravær. En central erkendelse ovenpå oplægget var, at det ofte er under 1/5 af de ansatte på en arbejdsplads med højt fravær, som tegner sig for langt det største antal fraværsdage. Dermed bliver ledelsens håndtering helt central i at arbejde med denne lille del af de ansatte,- og en opgave der skal håndteres mere kvalificeret og systematisk.

Med budget 2023 havde byrådet besluttet, at alle medarbejdere i Kerteminde kommune ville være langt mere raske, og dermed forlods indregnet besparelser for alle områder. For ældreområdet var det millionbesparelser.

Ind i denne kontekst havde direktionen et ønske om at revidere retningslinjerne for håndtering af sygefraværssamtaler, og med udgangspunkt i oplæg fra direktionen har Hovedudvalget kommenteret og arbejdet med retningslinjen. Ændringer har blandt andet mundet ud i en hyppigere opfølgning på den syge medarbejder, et krav om mundtlig kontakt til leder inde for det 1. døgn af sygdom og i at medarbejder sammen med lønseddelen månedlig får tilsendt sit sygefravær. Adskillige refleksioner og diskussioner over hvorvidt den reviderede retningslinje er til gavn for medarbejdertrivsel og raskhed blandt medarbejdere i de særligt belastede områder, har fundet sted, og endnu lader nedgang i sygefravær vente på sig. Hovedudvalget følger udviklingen.

Hovedudvalg og arbejdsmiljø

I arbejdsmiljørapporten for 2023 sås et øget brug af Safetynet, som er et systematisk registringsværktøj til brug ved indberetninger af alle typer af voldsomme hændelser og ulykker på arbejdspladsen.

Dette er godt, da Safetynet er et delelement i at få overblik over arbejdsmiljøet og risikofaktorer rundt i organisationen. Kommunens psykologordning oplevede også en stigning i anvendelse, og Hovedudvalget arbejdede for at fastholde vores gode aftale, som er en af de få medarbejdergoder, vi har i Kerteminde Kommune. På trods af dette valgte byrådet med vedtagelse af budget 2024 at lave en stor reduktion i midlerne til psykologordningen. I valget mellem at lave begrænsninger på anvendelse af ordningen eller reducere i antallet af retmæssige konsultationer, valgte hovedudvalget at reducere antallet af konsultationer. Derefter må de decentrale enheder bevilge yderligere tid efter behov. Vi frygter, at besparelsen, som vil betyde, at vi går fra 5 til 3 konsultationer, vil skabe en forskelsbehandling af medarbejdere i kommunen. I samme politiske beslutning reduceredes også Trivsel og velfærdspuljen og den tværgående uddannelsespulje med i alt 800.000 kr., ligesom Trivselsundersøgelse og APV nu kun fremadrettet foretages hvert 3. år. Alle besparelser er forringelser, som i forskelligt omfang vil få indvirkning på arbejdsmiljøet og mulighed for at afhjælpe eller ændre kurs i tide.

Netop arbejdsmiljøet rundt i organisationen har de sidste måneder af 2023 fyldt rigtig meget på hovedudvalgsmøderne og givet anledning til flere ekstraordinære møder. Af forskellige kanaler som whistleblowerordning og anonyme breve er der indløbet klager over kommunaldirektørens opførsel, og da byrådet valgte at besvare henvendelserne med en meget lidt omfavnende retorik og yderligere sendte svaret til Hovedudvalget, lavede medarbejdersiden et gensvar, som bl.a. er at læse på kommunens intranet. Hovedudvalget har forsøgt at håndtere sagen ved at bede ansatte bruge deres TR, AMR eller lokale MED, men uden held. I skrivende

stund håber medarbejdersiden i Hovedudvalget, at den omstændighed at vi nu har lyst ganske kraftigt på mistrivselen, har givet refleksion både hos direktionen og rundt i organisationen, så man tør henvende sig til ovennævnte eller på anden vis sige fra overfor adfærd, som giver et dårligt arbejdsmiljø. Hovedudvalget vil følge udviklingen i organisationen både hvad angår sygemeldinger og opsigelser, som kan være tegn på dårligt psykisk arbejdsmiljø.

AMR-dag i Kerteminde

D. 4/10 afholdt hovedudvalget AMR-dag for kommunen. Hovedudvalget havde inviteret Tommy Krabbe med overskriften ”Forandringer”. Det var en virkelig god og relevant formiddag, som handlede om interpersonel kommunikation med alle dens udfordringer og muligheder. Hans oplæg mandede ud i 3 gode råd; forstå at du ikke forstår den anden – og forsøg så alligevel, prioriter face to face-mødet, sov godt, anerkend andethed og sæt grænser. Disse er hermed videregivet til jer.

Fælles MED for Unge, børn og Uddannelse

I Januar 2023 fandt en omlægning af dele af Fælles-MED sted. Det skyldes, at en sammenlægning af chefstillingerne Skole-Ungechef og dagtilbud-chef blev foretaget, efter Annemette Haahr Winter fratrådte sin stilling i kommunen. Hermed blev Inge Skov Madsen chef for hele Børne-unge og uddannelse i Kerteminde Kommune, og vi nedsatte som prøvehandling et stort Fælles MED for hele området. Denne struktur er efter evaluering nu gjort permanent med den lille ændring, at ungeafdelingen med STU og CUBA er flyttet over under Erhverv- og arbejdsmarked Fælles-MED. Netop Ungeafdelingen var i 2023 udsat for megen usikkerhed, men med Budget 2024 faldt beslutningen ud til at bevare Strandgården som arbejdsplads for området, - en beslutning, som medarbejderne havde arbejdet for og derfor også er tilfredse med.

Fremtidens skole som kommunalt begreb er i skrivende stund i sin vorden. Frem til nu har skolebestyrelserne arbejdet med begrebet på et aftenmøde i selskab med Børne, unge og uddannelsesudvalget, og vores TR-gruppe er informeret om tankerne med Fremtidens skole. I budget 2024 tilføres skoleområdet 700.000 kr. til prøvehandling og forsøg på skoleområdet. Målet med Fremtidens skole er at holde flere elever i almenområdet ved bl.a. at give mulighed for at strukturere dagen anderledes end i dag. I de første 3 år vil skolernes budget blive øget til finansiering af forsøgene, men på den lange bane er tanken at midlerne vil genereres fra det specialiserede område, når færre elever udredes dertil.

Hovedudvalget i Nyborg Kommune

Hovedudvalget og organisationsændringer

Hovedudvalget i Nyborg Kommune har arbejdet med organisationsændringer i 2023, der trådte i kraft den 1. august 2023. Formålet med ændringerne er at skabe optimale betingelser for fagligt stærke ansatte, styrke det tværgående samarbejde og udvikle samspillet med borgerne. Direktionen ønskede større afdelinger for bedre koordination og fokus, hvilket førte til fusionering af eksisterende afdelinger som Børn og Skole samt Jobcenter og Borgerservice. Samtidig blev nye faglige enheder som Kultur, Fritid og Turisme samt en Ungeenhed etableret. Ændringerne sigter mod mere helhed i opgaveløsningen og inkluderer større enheder, en ny kulturafdeling, samlet indsats for børn og familier, sammenlægning af dagtilbud og skole, bedre støtte til unge samt en fusion af Jobcenter og Borgerservice. På sundhedsområdet flyttes sundhedsplejen, og tandplejen omorganiseres.

Hovedudvalget betonedede vigtigheden af tydelig kommunikation og medarbejderinddragelse i processen. Der blev også påpeget, at nogle arbejdspladser kunne opleve større udfordringer

med ændringerne, og der er opmærksomhed på medarbejdernes følelse af utryghed. Tværgående ledelsesgrupper er oprettet for at bidrage til en koordineret ledelseskæde på tværs af faglige og ledelsesmæssige grænser.

I forbindelse med organisationsændringerne blev det besluttet at etablere en fælles ejendomsfunktion, kaldet "Ejendomme og Service" i Teknik, Miljø og Erhverv. Målet er at opnå en organisering, der sikrer tæt og lokalt samarbejde med institutioner og ejendomme samtidig med at skabe et fælles ejendomscenter for kommunen. Den nye organisering skal fremme et mere strategisk perspektiv, effektiv opgaveløsning, bæredygtig og klimavenlig bygningsdrift, styrkelse af faglige fællesskaber og udvikling af medarbejdernes kompetencer. Processen ledes af konsulentfirmaet Accenture, og en styregruppe og projektgruppe er etableret med målet om at implementere den nye funktion den 1. januar 2025. Der er modtaget en del høringsvar, der adresserer denne ændring, især fra skoleområdet, der udtrykker bekymring for servicelederens daglige tilstedeværelse på skolen, og MED-organisationen planlægges inddraget i processen.

Nye koordinationsgrupper

Nye koordinationsgrupper er også blevet etableret som en del af organisationsændringerne. Udpegningen til koordinationsgrupperne begyndte i slutningen af august 2023 efter beslutningen i Hovedudvalget. Først blev cheferne for de enkelte koordinationsgrupper bedt om at udpege pladser, men det viste sig senere, at de tre valgforbund mente, at de burde have været inddraget. Valgforbundene er nu inddraget, og der har været positive dialoger. HR forventer, at de sidste grupper er på plads, så der kan afholdes møder i alle grupper i det nye år.

Ny MED-aftale drøftes

I 2022 besluttede Hovedudvalget at revidere MED-aftalen for at forenkle og gøre den

værdibaseret. En MED-aftale-arbejdsgruppe udarbejdede en ny aftale, forhåndsgodkendt i marts 2023. Den endelige godkendelse er dog blevet udskudt på grund af organisationsændringerne. Etablering af koordinationsgrupper har taget længere tid end forventet, og den midlertidige MED-struktur skal evalueres efter 6 måneder. Der foreslås fortsættelse af MED-aftale-arbejdsgruppen og nedsættelse af en arbejdsgruppe for vilkårsaftaler for medarbejderrepræsentanter. Et fællesmøde med OAO og KL afventes for at drøfte ændringer i MED-aftalen.

Hovedudvalget har godkendt en proces for "Forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd" og arbejder videre med opgaven om professionalisering af beslutningsprocesser og kommunikation.

I 2023 er der kommet flere nye ansigter i direktionen og blandt cheferne i Nyborg Kommune. Kommunaldirektør Tim Jeppesen blev ansat den 1. februar 2023 i stedet for Marianne Stentebjerg. Derudover er Søren Thorsager tiltrådt den nyoprettede stilling som chef for Kultur, Fritid og Turisme med virkning fra den 1. august 2023. Lone Grangaard Lorenzen er ny direktør for Børn og Skole, Arbejdsmarked og Borger-service samt Social og Familie med virkning fra den 1. august 2023, og endelig er Iben Hansen blevet ansat som Social- og Familiechef med virkning fra den 1. december 2023.

Hovedudvalget har drøftet implementeringen af Microsoft 365 og en konsekvensanalyse, der krævede medarbejderhøring i hovedudvalget. Overgangen indebærer flytning af data til cloud, hvilket Digitalisering I-sikkerhedsafdelingen vurderer som en sikrere løsning end lokal server. Der blev også drøftet brugen af MitID, hvor IT forklarede nødvendigheden af visse digitale løsninger og tofaktor-godkendelse. En del lærere oplevede problemer i forbindelse med denne ændring, idet de blev lukket ude af deres Outlook-mailkonto, men det skulle være løst.

Budgetoverskridelse og besparelser

I ledelsesrapporteringen i slutningen af marts fremgik det, at der i årets første 3 måneder har været en betydelig vækst i driftsudgifterne, med en forventet budgetoverskridelse på mindst 50 mio. kr., hvis udviklingen fortsatte. Øgede udgifter på det specialiserede socialområde, ældreområdet og overførselsudgifter var primære årsager. For at imødegå budgetoverskridelsen blev det besluttet at igangsætte nogle tiltag, herunder stop for fratrædelsesgodtgørelse, reduktion i vikarkompensation og nedbringelse af sygefravær. Derudover skulle vakante stillinger holdes ledige i 6 måneder for at begrænse afskedigelser og støtte fastholdelse af medarbejdere.

Byrådet havde i den forbindelse besluttet at få foretaget en analyse af det specialiserede socialområde på baggrund af en budgetoverskridelse på 29 millioner. BDO foretog analysen og fremlagde resultater og anbefalinger den 5. december 2023. Der viste sig at være en række problemer i sagsbehandlingen, og der vil derfor blive igangsat en proces, der involverer medarbejderne i afdelingen. Det kan ikke udelukkes, at der skal findes yderligere penge til området.

En stram aftale mellem Regeringen og KL betød for første gang i en del år behov for besparelser i Nyborg Kommune. Et sparekatalog med 97 forslag og besparelser for 50 millioner blev udarbejdet. Der blev foreslået besparelser for 12,8 millioner kroner på skoleområdet, hvilket ville have ført til mærkbare forringelser. Da budgetforliget blev indgået, lød det på nødvendige effektiviseringer og besparelser på 43 mio. kr. i 2024. En del af besparelserne blev opnået ved at nedlægge et betydeligt antal vakante stillinger, hvilket medførte, at Nyborg Kommune undgik personaleafskedigelser i større omfang.

Skoleområdet

Besparelserne på skoleområdet endte på knap 6 millioner, hvilket trods alt var positivt. Dog betød besparelserne, at der blandt andet vil være en omlægning af statstilskuddet til flere lærere i folkeskolen, reduktion af dansk som andetsprog, en ekstra arbejdsdag som erstatning for den

aflyste store bededag samt en generel manglende kompensation for prisstigninger. Vi måtte derfor sige farvel til flere kolleger, hvilket vil kunne mærkes. Der er enighed om nødvendigheden af at fokusere på medarbejdernes arbejdsvilkår og det fremtidige serviceniveau, da der nu er færre medarbejdere til rådighed for at løse opgaverne.

Processen frem mod målet om at blive "Fyns mest ordblindevenlige kommune" er godt i gang. Ordblindeindsatsen består blandt andet af et udekørende team, der arbejder på alle fire folkeskoler, og der er gang i et uddannelsesprogram for vejledere på alle skoler.

Inden for inklusionsområdet er der pres på antallet af børn til specialtilbud, især til 0. og 1. klasse. Økonomien til området er fuldt disponeret, og reserven er blevet brugt, hvilket er en tendens i de fleste kommuner. Blandt andet presser det kapaciteten, når anbragte børn havner i specialtilbud.

Derfor sætter skoleafdelingen sammen med børneafdelingen gang i en større proces med at få analyseret problemstillinger vedrørende de yngste børns udvikling og handlemuligheder. Planen er at tænke nye tanker, når det gælder indskolingen. Der er sat gang i projekter som "leg og læring", der skal se på, hvordan vi kan møde børnene i øjenhøjde, når de starter i skole.

Antallet af elever i modtagerklasserne er faldet, så der på nuværende tidspunkt er reduceret fra 3 klasser til 2. Derudover er det blevet besluttet, at modtagerklasserne skal flyttes fra Danehof-skolen til Birkhovedskolen. Personalet er blevet tilbudt at flytte med klasserne. Denne overflytning vil ske med virkning fra 1. august 2024.

Det pædagogiske område

I pædagogisk udvalg har overskrifterne i år været børn og unges trivsel, inklusion, fagfornyelse samt undervisning i grøn omstilling og bæredygtighed.

Medlemskonferencen

I pædagogisk udvalg har vi i år dykket ned i emnet "Børn og unges trivsel". Med baggrund i debatterne om den faldende trivsel så vi en stigende opmærksomhed på børn og unges skærmforbrug og dets potentielle påvirkning. Mens nogle stemmer i det politiske landskab foreslog skærmbegrænsninger i skolerne, var det vores opfattelse at skolerne i vores kreds allerede håndterer i hvert fald mobilbrug i skoletiden godt. Det var ligeledes vores opfattelse, at emner som dalende trivsel blandt eleverne og ønsker om at styrke fællesskaber, bliver diskuteret aktivt på kredsens lærerværelser og i skolebestyrelserne. Centrale spørgsmål som digital dannelse, lærerens rolle heri og de bagvedliggende tendenser for elevernes trivsel blev centrale i vores overvejelser over, hvordan vi kunne styrke denne dialog. Vi valgte derfor at fokusere på børn og unges trivsel i et digitaliseret samfund ved årets medlemskonference. Interessen for dette tema var stor blandt vores medlemmer. Hele 114 medlemmer deltog i lodtrækningen om de 74 tilgængelige pladser til medlemskonferencen på Gl. Avernæs den 3.-4. november.

Konferencen blev skudt i gang fredag eftermiddag af formand Gordon Ørskov Madsen, der delte de seneste nyheder fra foreningen, især temaer i forhold til de forestående OK24-forhandlinger blev foldet ud. Hans oplæg gav vores medlemmer mulighed for at forstå og diskutere de udfordringer og muligheder, der venter os i forbindelse med OK24. Vi var derfor meget glade for, at Gordon havde sagt ja til at komme og møde medlemmerne i kreds 80.

Lørdagen bød på to gode oplægsholdere: Ungdomsforsker Søren Østergaard gav indsigt i aktuelle tendenser i børn og unges liv i 2023, mens

Søren Hebsgaard gik mere ind i børn og unges digitale liv, og præsenterede bl.a. resultater fra en undersøgelse om børn og unges digitale vaner baseret på data fra en undersøgelse foretaget på flere af kredsens skoler. Dagens oplæg og diskussioner gav konkrete værktøjer, nye viden og indsigter i, hvordan vi bedst støtter vores elevers trivsel i en stadig mere digital verden.

Inklusion

I lyset af den igangværende debat om elevernes trivsel, står inklusion frem som en af de primære udfordringer, vi konfronteres med i lærerlivet. Den stigende tendens i vores kommuner afspejler en bredere national tendens, nemlig at stadig flere elever, har brug for specialundervisning, hvilket naturligvis øger udgifterne til folkeskolen betragteligt. Penge som kommunerne ikke har mulighed for at tilføre området, hvorfor almenområdet presses yderligere.

Centralt i inklusionsarbejdet er ambitionen om at skabe skoler, der imødekommer de behov, som eleverne i vores skoledistrikter har. I Kerteminde Kommune er man i sin spæde start med projektet "Fremtidens Skole". Et initiativ, hvis formål er at sikre, at flere elever kan blive på deres lokale skole. Et lignende projekt kaldet "Fælleskabende læringsmiljøer og mellemformer" i Fåborg-Midtfyn Kommune, illustrerer den samme intention nemlig at tilbyde eleverne den bedst mulige skolegang ved at etablere specialklasser på alle kommunens skoler. Dette vil også gøre det muligt, at eleverne kan modtage undervisning både i special- og almenklasser på skolen i deres eget lokalområde.

Fra kredsens perspektiv er det afgørende at sikre, at eleverne modtager den undervisning, de har lovmæssigt krav på. Det indebærer kvalificerede lærere, der kontinuerligt efteruddannes for at opretholde og forbedre deres ekspertise inden for undervisning af elever med særlige behov. Dette er desværre ikke den oplevelse vi har. En stigende efterspørgsel blandt lærere er implementeringen af co-teaching, hvor to lærere samarbejder om undervisningens forberedelse,

udførelse og evaluering. Her er der ligeledes behov for efteruddannelse for at sikre, at denne metode kan realiseres og give kvalitet for eleverne. Mange lærere oplever desværre forsat, at den afsatte forberedelsestid i forhold til antallet af undervisningstimer ikke rækker, hvilket er en udfordring i forhold til at tilbyde eleverne motiverende, praksisnær undervisning, der er tilpasset de konkrete elevers behov. Altså en inkluderende undervisning.

Fagfornyelse

På den årlige pædagogiske konference i Danmarks Lærerforening blev fagfornyelse og udvikling af skolen sat i centrum. Fokus lå på udviklingen af varierede og motiverende undervisningsformer og på behovet for revidering af fagenes lærerplaner. Der blev peget på, at visionen må være klare, engagerende og lærerhenvendte lærerplaner, der er præget af en tydelig formålsorientering og færre, men mere meningsfulde, mål. Et gennemgående tema var vigtigheden af at inddrage lærernes perspektiver i hele fornyelsesprocessen, idet forandringer som disse kræver tid og lærernes aktive deltagelse, for at lykkes.

Videre blev der rettet fokus mod skolens afgangsprøver. Diskussionen omhandlede både antallet af prøver, som danske elever skal gennemføre, samt selve prøveformerne. Måden vi afholder afgangsprøver spiller en afgørende rolle for den undervisning, vi tilbyder eleverne, og potentielt kan den være en hindring for udviklingen af en inkluderende skole. Flere skoler i kredsen er involveret i forsøg med nye prøveformer i mundtlig dansk. Det bliver interessant at følge disse skolers erfaringer.

Grøn omstilling og bæredygtighed

I august deltog kredsens pædagogisk ansvarlige i et inspirationsmøde om undervisning i grøn omstilling og bæredygtighed. Her var begreber som biofili og naturforbundethed til debat. Kan man passe på naturen, hvis man ikke holder af den? Der blev også drøftet, hvilke elementer god undervisning i emnet skal indeholde og hvilke fag og fagligheder, der bør indgå i undervisningen i en tid med klimakrise. Klimaangst overfor handlekompetence var andre begreber, som

indgik i drøftelserne. Vi har i forlængelse af dette møde sammen med andre fynske kredse, taget initiativ til endnu engang at fremme bæredygtighedsundervisningen i folkeskolerne på Fyn. Der er derfor søgt penge i DLF's pulje til fremme af grøn omstilling og bæredygtighed, da vi ønsker at lave endnu et arrangement for vores medlemmer. Vi håber at kunne afholde arrangementet i samarbejde med UCL i efteråret 2024. Et arrangement, som skal give lærere viden om og lyst til undervisning i grøn omstilling og bæredygtighed i en række forskellige fag og til forskellige aldersgrupper.

Organisatoriske forhold

Tillidsrepræsentanter (TR'ere)

2023 blev et år med masser af arbejde for Lærerkredsens tillidsrepræsentanter. Foruden at skulle passe lærergerningen, har der rundt omkring været opgaver, der har krævet ekstra opmærksomhed fra vores TR'ere.

Arbejdstidsaftalen udfordres nogle steder mere end andre, og tillidsrepræsentanten skal have fokus rettet på dette især i forbindelse med skoleårets planlægning.

Ud over travlhed i hverdagen på skolen har tillidsrepræsentanterne haft en del aktiviteter i kredsens regi.

Lærerkredsen gør sig umage med at afholde både møder samt kursusvirksomhed, så vi kan understøtte vores tillidsrepræsentanter bedst muligt.

Som det vigtigste bindeled til vores medlemmer er det af stor betydning for kredsen, at vi har et stort og dygtigt hold af tillidsrepræsentanter.

Der er altid stor deltagelse og engagement til disse aktiviteter, og vi har ligeledes en god kontakt med den enkelte tillidsrepræsentant enten via deres FTR eller direkte kontakt til kredsen med ønske om sparring.

I marts måned havde vi det årlige TR-internat i samarbejde med 3 andre fynske lærerkredse. I forbindelse med et ønske om større medlemsinvolvering i forbindelse med OK24, havde vi inviteret hovedsstyrelsesmedlem og formand for

overenskomstudvalget Morten Refskov. Formålet med dette var at understøtte TR i at få medlemmerne på egen skole til at bidrage aktiv i forhold til OK24. Tillidsrepræsentanterne fik en grundig gennemgang af DLF's strategi i forbindelse med OK24, og skulle efterfølgende arbejde med at planlægge, hvordan de kunne få medlemmerne på skolen involveret.

Første dag sluttede med aktuell orientering fra det fynske hovedsstyrelsesmedlem Charlotte Holm.

Den sidste dag var der et foredrag med overskriften: "Fagbevægelsens historie og solidaritetsbegrebets udvikling" ved Lars Olsen, cand.phil. i samfundsfag. Det handlede om de politiske udfordringer for fagbevægelsen, og blev brugt som udgangspunkt for drøftelse af organisering og de skred, der opleves blandt nogle medlemmer i forhold til at være medlem af DLF.

Ud over disse aktiviteter afholder Lærerkredsen cirka en gang om måneden møder med vores tillidsrepræsentanter. Møderne afholdes af FTR og oftest kommunevis, så der kan blive orienteret og drøftet udfordringer rettet mod tillidsrepræsentantens konkrete hverdag på skolen. Derudover afholder vi cirka 5 fælles TR-møder årligt. Det giver god mening at kunne orientere om og drøfte generelle emner og styrke sammenholdet blandt hele gruppen af tillidsrepræsentanter.

I Lærerkredsen er det en vigtig opgave at støtte vores tillidsrepræsentanter i deres arbejde på egen skole, og samtidig gøre os umage med at formidle, hvordan Lærereforeningen overordnet forholder sig.

Også i år blev tillidsrepræsentanterne pålagt at indtaste opgaveoversigter i foreningens database. Lærerkredsen valgte på samme måde som i 2022 at afholde "Tastemøder" kommunevis, så vi kunne bistå den enkelte TR med hjælp og vejledning undervejs.

Det er tydeligt at opgaven er blevet mindre omfangsrig og noget lettere at gå til for tillidsrepræsentanterne, og arbejdet giver et godt indblik i medlemmernes opgaveoversigter og de eventuelle problemstillinger, der dukker op, kan blive ryddet af vejen efterfølgende.

Arbejds miljø

Sidste års vinter med energikrise gjorde, at der blev skruet ned for varmen i offentlige bygninger. Det gav udfordringer med kolde lokaler samt oplevelser af, hvor vanskeligt det kan være at arbejde, når man fryser. Opfordringen fra kredsen var at finde løsninger lokalt på skolerne i MED-udvalgene.

Onsdag d. 25. januar afholdt Kredsen den årlige fælles TR- og AMR dag. Vi havde sammensat et program, der henvendte sig til TRIO, så lederne var inviteret med.

En stor del af skolernes TRIO i vores kreds prioriterede at deltage i dagen, hvor programmets omdrejningspunkt var det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet (AT) startede dagen med at kigge ind i bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø. Tage Søndergaard holdt et oplæg med inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø lokalt på skolerne. Afslutningsvis gav Henrik Lambrecht Lund sin vinkel på det grænseløse arbejds liv og tidens betydning.

Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, (26. sep. 2020) samt vejledningen om stor arbejds mængde og tidspres (5. nov. 2021) er blevet fulgt op af vejledning om uklare og modstridende krav i arbejdet (28. feb. 2023) og vejledningen om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker (31. maj 2023). Så der er nu et samlet værktøj at bruge som AMR i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Vejledningerne konkretiserer gældende regler og giver råd til, hvordan man løbende skal vurdere og sikre at uklare og modstræbende krav, ikke belaster medarbejderne eller øger risikoen for arbejdsulykker.

På arbejdsmiljøweb.dk findes mange gode værktøjer til hjælp til at få arbejdsmiljøet på dagsordenen ude på skolerne. Ligeledes er der på dlfsite.dlf.org gode værktøjer at hente. DLF har udarbejdet en håndbog særligt til AMR og TR. Håndbogen viser, hvordan bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og arbejdstidsaftalen (A20)

anvendes i samarbejdet om at skabe et godt arbejdsmiljø, så psykiske belastninger i arbejdet mindskes eller helt fjernes.

Vi har i arbejdsmiljøudvalget afholdt et virtuelt sparringsmøde for AMRerne. Der var en god dialog til mødet, trods få deltagere. Det er et tiltag under udvikling, vi arbejder videre med kommende år.

Det psykiske arbejdsmiljø fylder fortsat i hverdagen ude på skolerne. Henvendelser fra lærere, der står med inklusionsopgaver uden tilstrækkelige ressourcer, er desværre stadig et problem. Det giver en øget belastning af lærerne, der udfordres på at lykkes med opgaven. Der opleves en divergens mellem opgavemængde og kompleksitet og den tid, der er givet til at løse opgaverne. Belastningsgraden bliver desværre til tider så stor, at det ender i sygemeldinger.

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 2023 var det aktuelle tal 58.

Antallet af ledige lærere kan variere afhængig af udbud og efterspørgsel, skolernes behov og ikke mindst skolernes/kommunernes økonomi. I vores kommuner er det besparelser, der har betydet afskedigelse af lærere, og nogle af disse er ikke tilbage på arbejdsmarkedet.

Der er også blandt vores medlemmer nogle, der har valgt at sige deres stilling op uden at have en ny, og derfor vil de i en periode stå som ledige, også selvom nogle af disse kan have en form for tilknytning til en skole.

På kredskontoret arbejdes der med vores ledige medlemmer i form af en vikarformidling, og få

gange oplever vi, at en skoleleder henvender sig til kredskontoret med et akut vikarbehov.

Lærerkredsen forsøger på bedst mulig måde at hjælpe med sådanne opgaver, og prøver at finde en ledig lærer, der matcher de ønskede fagkrav.

Vi forsøger ligeledes at gøre vores tillidsrepræsentanter opmærksomme på, at denne ordning findes.

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

Lærerkredsens Pensionister

Kredsens pensionistudvalg mødes ved ca. 4 møder om året og planlægger aktiviteterne for det kommende halvår

2023 blev året, hvor vi ikke behøvede at bekymre os om Covid 19, og vi kørte derfor med fuldt program hele året.

I foråret afholdt vi fire arrangementer og vores årlige Sommerudflugt som i år gik til Horsens Statsfængsel og den Genfundne Bro.

Specielt besøgene på Fjordenhus og Medicinhave i Tranekær var med fin deltagelse.

I efteråret havde vi planlagt med 3 arrangementer, hvor af vi blev nødt til at aflyse besøget på Gærup skolemuseum pga. for ringe tilslutning.

Hvor imod både besøget på Nyborg Museum og Dyrhavemøllen og besøget på Øhavsmuseet og Faaborg Museum var velbesøgte. Begge arrangementer var beguntiget af vældig godt vejr.

Udvalget prøver altid at finde interessante arrangementer, men hvis I har ideer til udvalget tager vi meget gerne imod.

Vi ser frem til at møde jer til fremtidige arrangementer.

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 01.01.23 - 31.12.23, 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. 31.12.23 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.23 - 31.12.23 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 revisoreres 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.

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 realistisk alternativ end at gøre dette.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

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 revisionshandling, 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 21. februar 2024

Beierholm

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 32 89 54 68

Henrik Welinder
Statsaut. revisor

Intern revisors erklæring

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 21. februar 2024

Irma Trebbien
intern revisor

Steen Bak Henriksen
intern revisor

Resultatopgørelse

Note	2023	2022	Ikke revideret budget 2023	
	DKK	DKK	DKK	
1	Kontingenter	3.681.384	3.788.060	3.726.060
2	Andre driftsindtægter	122.550	53.636	124.543
	Indtægter i alt	3.803.934	3.841.696	3.850.603
3	Frikøb m.v.	-1.710.857	-1.600.257	-1.765.302
4	Personaleudgifter	-1.380.469	-1.431.247	-1.373.933
	Bruttofortjeneste I	712.608	810.192	711.368
5	Møder og kurser	-458.632	-320.357	-362.100
6	Lokaleomkostninger	-153.802	-165.865	-171.000
7	Administrationsomkostninger	-179.085	-228.186	-202.268
8	Fondsbidrag	0	0	-6.000
	Andre eksterne omkostninger i alt	-791.519	-714.408	-741.368
	Resultat før af- og nedskrivninger	-78.911	95.784	-30.000
9	Finansieringsindtægter	165.426	82.932	30.000
10	Finansielle omkostninger	0	-361.071	0
	Finansielle poster i alt	165.426	-278.139	30.000
	Årets resultat	86.515	-182.355	0
Forslag til resultatdisponering				
	Overført til egenkapital	86.515	-182.355	0
	I alt	86.515	-182.355	0

AKTIVER		31.12.23	31.12.22
Note		DKK	DKK
	Tilgodehavende selskabsskat	7.000	15.029
12	Andre tilgodehavender	150.785	168.901
13	Periodeafgrænsningsposter	17.528	34.481
	Tilgodehavender i alt	175.313	218.411
	Investeringsbeviser	2.048.298	1.921.594
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	2.048.298	1.921.594
	Indestående i kreditinstitutter	933.913	579.979
14	Likvide beholdninger i alt	933.913	579.979
	Omsætningsaktiver i alt	3.157.524	2.719.984
	Aktiver i alt	3.157.524	2.719.984

PASSIVER

Note		31.12.23 DKK	31.12.22 DKK
	Overført til egenkapital	1.784.472	1.697.957
	Egenkapital i alt	1.784.472	1.697.957
15	Skyldige omkostninger	1.203.013	885.625
16	Gæld til tilknyttede virksomheder	23.518	0
17	Anden gæld	146.521	136.402
	Kortfristede gældsforpligtelser i alt	1.373.052	1.022.027
	Gældsforpligtelser i alt	1.373.052	1.022.027
	Passiver i alt	3.157.524	2.719.984

21 Oplysninger om dagsværdi

22 Eventualforpligtelser

23 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Resultatopgørelse

Note	2023 DKK	2022 DKK
1 Lejeindtægter, Strandvejen 12, 1.	60.000	60.000
2 Driftsudgifter, Strandvejen 12, 1.	-10.645	-51.911
Bruttofortjeneste I	49.355	8.090
3 Administrationsudgifter	-45.500	-44.750
Andre eksterne omkostninger i alt	-45.500	-44.750
Resultat før af- og nedskrivninger	3.855	-36.660
Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-18.719	-18.719
Resultat af primær drift	-14.864	-55.379
4 Finansielle indtægter	172.747	141.645
5 Finansielle omkostninger	0	-594.301
Finansielle poster i alt	172.747	-452.656
Årets resultat	157.883	-508.035

Forslag til resultatdisponering

Overført til egenkapital	157.883	-508.035
I alt	157.883	-508.035

AKTIVER		31.12.23	31.12.22
		DKK	DKK
Note			
	Grunde og bygninger	1.134.340	1.153.059
6	Materielle anlægsaktiver i alt	1.134.340	1.153.059
	Anlægsaktiver i alt	1.134.340	1.153.059
7	Tilgodehavender hos tilknyttede virksomheder	23.518	0
	Tilgodehavende selskabsskat	0	23.518
	Tilgodehavender i alt	23.518	23.518
	Investeringsbeviser	3.078.689	2.907.232
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	3.078.689	2.907.232
	Indestående i kreditinstitutter	259.188	253.543
8	Likvide beholdninger i alt	259.188	253.543
	Omsætningsaktiver i alt	3.361.395	3.184.293
	Aktiver i alt	4.495.735	4.337.352

PASSIVER

Note	31.12.23 DKK	31.12.22 DKK
Overført til egenkapital	4.480.485	4.322.602
Egenkapital i alt	4.480.485	4.322.602
Skyldige omkostninger	15.250	14.750
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	15.250	14.750
Gældsforpligtelser i alt	15.250	14.750
Passiver i alt	4.495.735	4.337.352

9 Oplysninger om dagsværdi

10 Eventualforpligtelser

11 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser