

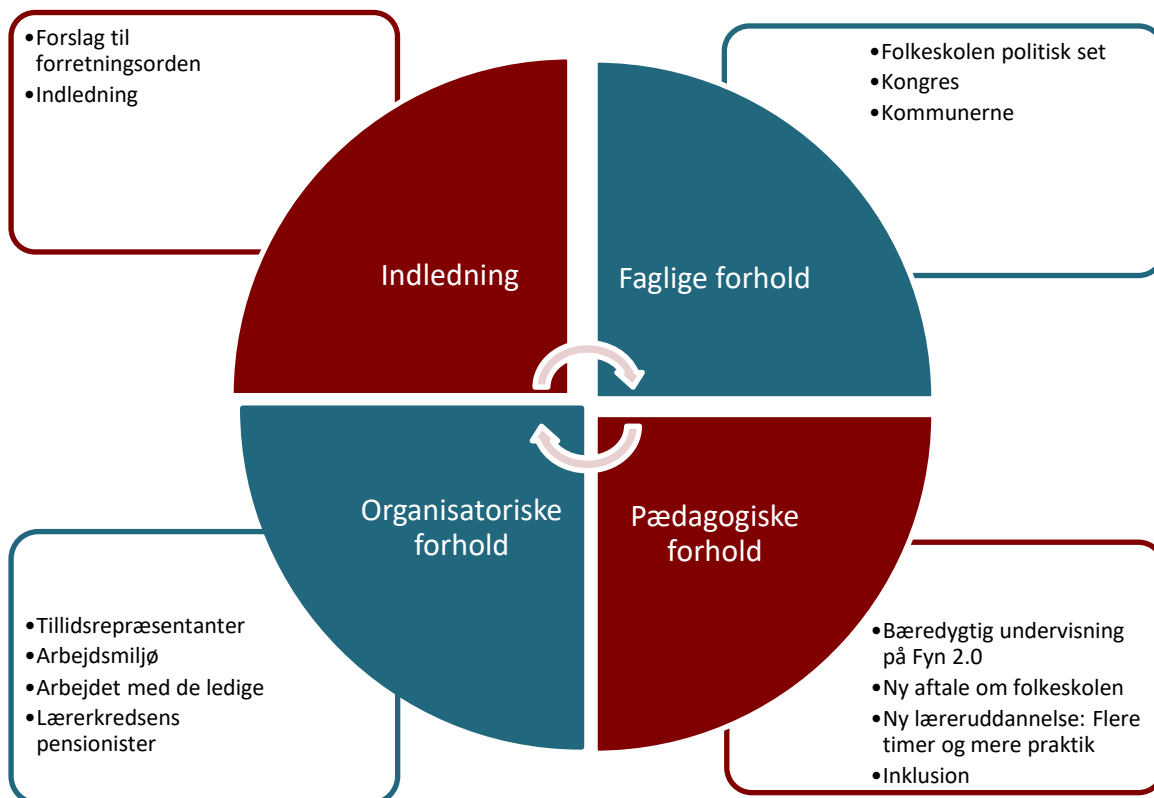


SKRIFTLIG BERETNING 2024

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 3 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 afgørelse, 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.

Indledning

Herved fremlægges kredsstyrelsens skriftlige beretning for de ting, der er foregået i 2024.

Faglige forhold

2024 har været et begivenhedsrigt år med både overenskomstfornyelse, reform af folkeskolen og ikke mindst fejringen af Danmarks Lærerforenings 150 år jubilæum.

Med 150 år på bagen er vi en af Danmarks ældste landsdækkende faglige organisationer. Danmarks Lærerforening brugte jubilæumsåret som anledningen til at gøre opmærksom på lærernes enorme betydning for samfundets udvikling. Der blev afholdt arrangementer både lokalt og centralt. Fejringen kulminerede ved et festligt arrangement i forlængelse af kongressen, hvor blandt andet Statsministeren holdt tale. I Lærerkredsen markerede vi jubilæet på alle arbejdspladser med flotte brunsvigere til medlemmerne.

Folkeskolen politisk set

Igennem året er der blevet forhandlet om en reform af Folkeskoleloven. Reformen kaldet "kvalitetsprogram for folkeskolen" blev vedtaget medio december. Der er grundlæggende mange positive elementer i den nye reform, men også knaster og uadresserede problemer. De to grundlæggende problemer er den manglende finansiering og fraværet af løsninger ift. inklusion. Blandt de positive takter er mindre central styring, afskaffelse af den understøttende undervisning, afskaffelse af målstyringen og mulighed for genindførelse af få-lærer-princippet i de yngste klasser. I det tidlige forår landede forliget om overenskomsten for perioden 2024-2026. Forliget blev vedtaget ved afstemning blandt medlemmerne og sikrede en økonomiske ramme på 8,8%. Det var lidt ringere end de forventninger, der var bygget op i første omgang. Men der er stadig tale om en usædvanlig stor ramme i forhold til en toårig overenskomst. Rammen skønnes at være stor nok til at sikre en positiv udvikling af reallønnen. Det skal dog ses i lyset af en

periode med høj inflation, så der går nok en overenskomstperiode mere, før reallønnen er på samme niveau som før inflationen satte ind med tocifrede %-tal. Man ved reelt ikke, hvad en overenskomst betyder for reallønnen før overenskomstperioden er slut, der er flere usikkerhedsfaktorer som spiller ind. Blandt andet inflation og lønudviklingen på det private arbejdsmarked. I disse år er usikkerheden ekstra stor. Derfor har man som noget nyt aftalt en ekstra forhandling i slutningen af perioden, hvor man tager højde for den reelle lønudvikling på det private område. Afstemningen var mod sædvanlig praksis sammenkædet med alle andre organisationer, som et delresultat af forhandlingen om trepartsmidler til løn på det offentlige område. I princippet kunne sammenkædningen have betydet, at nogle organisationer måtte acceptere en overenskomst, selv om medlemmerne havde stemt nej – eller omvendt. Det skete heldigvis ikke.

Det er kun ved denne ene afstemning, at der bliver tale om sammenkædning. Ved næste overenskomstforhandling i 2026 er det igen hver organisation, der holder afstemning hver for sig.

Ud over generelle lønstigninger på 6,51 % indeholdt forliget også andre fælles elementer. Blandt andet bliver det muligt at opspare sin 6. ferieuge og eventuel overtid i en pulje på op til 15 opsparede dage. Disse dage kan anvendes senere til at holde fri uden for ferierne. Videre blev der for fædre og med-mødre aftalt 3 ugers ekstra lønret i forbindelse med barsel, ligesom nybagte flerlinge-forældre kan se frem til 13 ugers ekstra barsel og soloforældre 10 ugers ekstra barsel.

Herudover blev der afsat 2 % til organisationsforhandlinger. For vores vedkommende blev der aftalt et almenskoletillæg til lærerne og børnehaveklasseledere i almenområdet på omkring 650 kr. pr. måned. Samlet set vil overenskomsten betyde lønstigninger på almenområdet på omkring 3300 kr. om måneden.

Ud over lønstigningerne blev det aftalt, at vi indtræder i den kommunale kompetencefond. Fra foråret 2025 vil det for vores grupper derfor blive muligt at søge midler til efteruddannelse.

Alle andre faggrupper er allerede en del af kompetencefonden, og derfor har vi desværre set, at vores medlemmer i stigende grad er blevet forbigået i forhold til kompetenceudvikling. Med fonden vil arbejdspladsen kunne nøjes med at betale 20% af udgifterne til efteruddannelse. Der er samtidigt afsat penge til vikardækning, så den, der er afsted på uddannelse, hverken belaster sig selv eller teamkollegerne ved at være væk fra skolen. Skolerne skal dokumentere, at pengene er brugt på vikarer. Man kan søge om op til 6 dages efteruddannelse om året.

Også lokalt brugte vi i årets løb mange kræfter på at understøtte vores lokale aftaler om løn og arbejdstid. Der er ikke sket ændringer i aftalerne, men der arbejdes løbende på at vedligeholde dem ved at fortolke eventuelle uenigheder med arbejdsgiverne. Folkeskolens skrantende økonomi leder til pres på vores aftaler, så der har været fuldt fokus på at fastholde vores aftalers værdi for medlemmerne.

Som et led i arbejdstidsaftalen A20 er der 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 skolernes arbejde med kommunens overordnede målsætninger for skolevæsenet. 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 ikke gennemført inden jul i alle tre kommuner, da det har været udfordrende at finde tid i div. kalendere. Møderne bliver dog gennemført primo 2025. Generelt har det været nogle gode møder, som giver kreds og kommune indblik i skolernes drift. Langt de fleste steder har TR og skoleleder et godt samarbejde,

og udviser stor vilje til at lykkes med deres samarbejde. Selv om det er en meget tidskrævende proces, er det kredsstyrelsens opfattelse, at skolemøderne er et værdifuldt værktøj i forhold til at understøtte A20.

De kommunale budgetter for 2025 og selve budgetprocesserne var desværre ikke opmuntrende. Kommunerne er presset på økonomien, og store usikkerhedsmomenter fra blandt andet den kommunale udligningsordning, holdt kommunerne på pinebænken langt hen i budgetprocessen. I Faaborg-Midtfyn og Kerteminde slap vi nogenlunde med skrækken, mens der i Nyborg kommunes budget blev vedtaget historisk store kommunale besparelser. Dette ramte også skoleområdet. Konsekvensen blev en sammenlægning af to skoler, samt forringelser af blandt andet specialundervisningsområdet og to-sprogsområdet. Det lykkedes at få overbevist politikerne om at tage de værste tidsler ud af budgetforliget. Men konsekvensen var alligevel en håndfuld afskedigelser blandt lærerne i Nyborg.

Folkeskolens undervisning blev ikke tilgodeset på finansloven. Af uransagelige årsager blev der i stedet afsat penge til et forsøg med gratis skolemad på nogle skoler. Det hjælper dog intet på de massive udfordringer skolen står overfor.

Kongres

Årets kongres var ikke så indholdstung, som i andre år. Der var således hverken Formandens beretning, krav-opstilling til overenskomst eller valg. Derfor koncentrerede debatten sig primært om to dagsordenspunkter nemlig punkterne ”Lønstrategi” og ”En stærk Lærerprofession”

Under punktet ”Lønstrategi” foreslog Hovedstyrelsen, at kongressen skulle give Hovedstyrelsen bemyndigelse til at udforme og vedtage en ny lønstrategi for foreningen. Dette forslag faldt dog ikke i kongressens smag. I stedet var solid opbakning til et ændringsforslag, fremsat af Nils Munkholm Rasmussen fra Odense. Med vedtagelse af dette ændringsforslag bemyndiges hovedstyrelsen til at lave et forslag til en ny

lønstrategi, men den skal forelægges kongressen i 2025 inden den evt. kan træde i kraft.

Punktet ” En stærk lærerprofession” var sat på dagsordenen i anledningen af foreningens jubilæum, og dannede rammen om en spændende debat om lærerprofessionens tilstand. Debatten bredte sig i mange retninger, men en central pointe var, at vi skal værne om vores professionelle integritet. Vi skal sige fra overfor sprogbrug, som reducerer respekten for lærerens professionalisme. En anden fælles erkendelse var, at vi i alle dele af foreningen skal tage ansvar for uddannelsen af kommende generationer af lærere. Med den nye læreruddannelse er vi blevet meduddannere af vores kommende kolleger. Den opgave skal vi tage på os og søge indflydelse på både centralt og lokalt.

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

Sammen om FMK 2030

I november 2023 blev Hovedudvalget (HU) 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 nuværende og kommende opgaver, samt at forberede kommunens evne til at løse de politiske målsætninger, som besluttet ift. udviklingsstrategien. Udviklingsstrategien har fået navnet ”Sammen om FMK 2030”.

Faaborg-Midtfyn Kommune arbejder løbende med at omstille, udvikle og forenkle sin organisation til at kunne imødekomme stadig nye krav og forventninger til kommunal velfærd. ”Sammen om FMK 2030” er organisationens plan for,

hvordan kommunen rustes til at imødekomme en fremtid med færre medarbejdere, stigende forventninger til kommunal velfærd fra borgere, samt færre penge at gøre godt med. Konkret vil der blive arbejdet med at styrke dels den tillidsbaserede ledelse af organisationen, dels forenklingen af organisationen – med udgangspunkt i kerneopgaven. På HU-mødet i februar 2024 blev der igangsat en IDA-proces (Information, Drøftelse og Anbefaling), hvor HU blev bedt om at komme med synspunkter og forslag til ”Sammen om FMK 2030.” Arbejdet med strategien vil foregå i 8 dialoggrupper, og der vil løbende være tilbagemeldinger til Hovedudvalget om arbejdet.

Hovedudvalgets strategiplan 2024-2026

En af Hovedudvalgets opgaver i 2024 var at udarbejde en ny strategiplan. Planen skal identificere indsatsområder og opgaver for hele MED-organisationen for perioden. Temaerne er besluttet i Hovedudvalget og er: rekruttering og fastholdelse, fokus på kerneopgaven (sammen om FMK 2030) og fastholdelse af et velfungerende MED-system. Der blev nedsat en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde og fremlægge en strategiplan som resten af Hovedudvalget kunne drøfte og godkende. I foråret blev det vedtaget, at strategiplanen løber indtil 2026.

Afvikling af MUS

I forbindelse med afholdelse af temadag for alle lokal-MED i oktober ’23, blev det fra flere deltagere påpeget, at der ikke bliver afholdt MUS-samtaler på alle kommunens arbejdspladser. Kommunaldirektøren Helle Vibeke Carstensen blev chokeret over denne information, og emnet blev derfor efterfølgende taget op i Hovedudvalget. Medarbejdersiden blev bedt om at undersøge om der blev afholdt MUS og under hvilke rammer. Det generelle billede efterfølgende er, at der afvikles MUS på alle arbejdspladser. Dog kunne det konstateres at nogle arbejdspladser halter lidt bagefter. Det blev besluttet at både ledere og tillidsvalgte skal være bedre til at fortælle om MUS og hvad en MUS kan bruges til.

Blandt andet skal der tales om udviklingsplan og kompetenceudvikling som overenskomsterne foreskriver.

Sundhedsfremme og anføreruddannelsen

Som en del af kommunens Forebyggelses- og Sundhedshandleplan er der i løbet af året blevet uddannet sundhedsanførere. Den største del af disse er arbejdsmiljørepræsentanter. Anførerne skal, i samarbejde med den daglige leder, sætte sundhedsmiljø på dagsordenen og skabe større variation mellem gående, stående og stillesiddende arbejde i hverdagen. Hovedudvalget gjorde status på indsatsen, og der var enighed om, at der ønskes mere opbakning og initiativ fra lederes side.

Budgetoverskridelser og opbremsninger

I forbindelse med afslutning af regnskabet for 2023 viste der sig et større merforbrug indenfor blandt andet Opvækst og Læring (overskridelse på 24,9 mio.), Socialområdet (overskridelse på 24,8 mio.) og Sundhed- og ældre området (overskridelse på 14 mio.). Specielt overskridelserne indenfor de 2 første områder fik konsekvenser for budget 2024. Hovedudvalget blev derfor præsenteret for en række udgiftsdæmpende tiltag, der skulle sættes i værk med det samme. Dette for at forhindre et stort samlet merforbrug på driften i 2024. Hovedudvalget skulle i henhold til MED-aftalen give anbefalinger til disse tiltag, og der blev derfor afholdt en række ekstra HU-møder i den periode. Der var generel bekymring og stor alvor i forhold til situationen, men HU var trods alt løbende blevet orienteret om situationen, og anerkendte derfor den åbenhed der havde været fra Direktionen. Hovedudvalget indgav sine anbefalinger og gav også udtryk for de bekymringer, der var i den forbindelse i forhold til den økonomiske situation. For at understrege emnets vigtighed, blev det besluttet, at der til kommende Hovedudvalgsmøder som fast punkt vil være en opdatering og status på budget 2024.

Årsberetning - HR og Arbejdsmiljø

Årsberetningen – HR og Arbejdsmiljø for 2023 blev fremlagt i juni måned og her rettede Hovedudvalget opmærksomheden på et stigende sygefravær. Ifølge årsberetningen er sygefraværet pr. ansat 15,1 dage mens landsgennemsnittet er på 14,5 dage. Dette afstedkom en række drøftelser om, hvordan vi fremadrettet kan rette fokus på sygefravær og hvilke forklaringer, der gemmer sig bag tallene. Sygefravær vil i det kommende år få særligt fokus, blandt andet i Opvækst og Læring, hvor der vil blive iværksat nogle initiativer. MED-systemet vil blive orienteret, om, hvilke initiativer, der bliver iværksat. Udgangspunktet for disse initiativer vil være at have interesse på årsager til fravær og ikke at få syge medarbejdere til at få dårlig samvittighed.

Seniorpolitik

I 2023 blev der lavet en ny seniorpolitik i kommunen som en del af kommunens ønske om at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere. Efter Hovedudvalgets ønske, blev der lavet status på indsatserne efter et halvt år. Hovedudvalget havde indsamlet viden fra de respektive baglande.

I juni '24 var der samlet set registreret 9 senioraftaler, som er forhandlet mellem kommunen og de faglige organisationer.

Derudover er der indgået forskellige individuelle seniorordninger som det ikke er teknisk muligt at registrere, hvorfor der ikke kan sættes et tal på. Hovedudvalget er enige om, at seniorindsatsen fortsat skal have fokus og indsats på arbejdspladserne.

Budget 2025

Den 12. august blev budgetforslagene fremlagt. Der var et råderumskatalog på 20 mio. kroner, men det var med en vis bekymring dette blev fremlagt. For budget 2025 viste der sig et underskud på 55 mio. kroner. Årsagen til dette underskud var et fald i indkomstskatterne på 44 mio. kroner og et manglende provenu pga. de nye grundskyldsvurderinger, som samlet set koster kommunen 33 mio. kroner.

Udgangspunktet var derfor bekymrende, men kommunaldirektøren orienterede om en række muligheder for politisk påvirkning af situationen, som flere kommuner var havnet i. Det betød for vores godkendte budgetproces, at der var større usikkerhed for hele MED-systemet, for det var uklart om regeringen ville kompensere FMK. Hvis det ikke blev en mulighed, ville der være flere besparelser og dermed flere IDA-processer.

Fra Borgmesterens side blev der gjort en ihærdig indsats for at få gjort opmærksom på den ulighed, der er skabt. Det store arbejde gav udbytte da FMK blev tildelt en kompensation på 73,8 mio. kr. Dermed var de største bekymringer fejlet af vejen for budget 2025.

Særligt to budgetforslag fra Opvækst og Læring havde interesse for os. Der var den foreslåede reduktion af hhv. Erhvervsrygsækken og den Kulturelle Rygsæk. Derudover var der et forslag om ny befordringsmodel for Heldagsskolen Faaborg-Midtfyn, som også fik en del opmærksomhed i IDA-processen. Kommunalbestyrelsen vedtog igen i år budgetforslaget ”Hverdagsomstillinger.” Hverdagsomstillinger handler 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 giver en besparelse. På trods af medarbejdersidens opfordring til at undgå denne type forslag, og i stedet lave konkrete forslag til besparelser, endte hverdagsomstillinger med at blive en del af budget 2025. Det er ikke nogen nem opgave, da beløbet på mange områder bliver trukket fra budgettet, uagtet om man har kunne finde hverdagsomstillinger eller ej. Nogle steder har dette betydet en reduktion af stillinger.

Derudover blev der vedtaget besparelser på administrationen, som er en udmøntning af lovgivningen vedrørende regelforenklinger på 3 mio. kroner.

Medarbejdersiden i 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 haft 2 møder med Økonomiudvalget. Det første blev afholdt i juni måned og havde to temaer hhv. ”Rekruttering og fastholdelse” og ”trivsel og arbejdsmiljø”. Udgangspunktet for drøftelserne var, at medarbejdersiden oplever generelt et pres i mængden af arbejdsopgaver og dermed på arbejdsmiljøet. Presset kommer fra borgere, men er også en følge af flere års reduktion af medarbejdere. I november var det sædvanen tro evaluering af budgetprocessen. Hovedudvalget havde valgt at sætte fokus på IDA-processen og en drøftelse af hvordan den har fungeret i forbindelse med budget 2025. Møderne med økonomiudvalget har stor betydning for medarbejdersiden, da vi direkte til politikerne 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.

Fælles temadag

Den 28. november var alle lokale MED-udvalg inviteret til en temadag med overskriften ”Fokus på kerneopgaven (Sammen om FMK 2030) Første del af dagen blev brugt til præsentation af den nye vision for FMK og koblingen til Hovedudvalgets strategipunkt ”fokus på kerneopgaven”. Derefter var der oplæg fra Center for Offentlig-Privat-Innovation om udvikling af kerneopgaven. De lokale med-udvalg havde på forhånd tilmeldt sig en workshop. Alle workshops rettede sig mod strategien ”Sammen om FMK 2030.” Dagen var tilrettelagt af Hovedudvalget og havde til formål at kompetenceudvikle og styrke vores MED-system, og give de enkelte MED-udvalg nogle brugbare værktøjer med hjem.

Ny chef i Opvækst og Læring

Den 1. januar 2024 tiltrådte Søren Buch som ny Chef for Opvækst og Læring og der er kommet

et godt og konstruktivt samarbejde i gang. Søren Buch har prioriteret en stor grad af synlighed og har derfor været på besøg på alle vores folkeskoler, og haft møde med skoleleder, TR og AMR. Derudover har han deltaget i 2 lokale TR-møder for kredsens tillidsrepræsentanter i FMK.

Hovedudvalget i Kerteminde Kommune

Organisering

Kalenderår 2024 har givet en stor udskiftning i chefgruppen under direktionen, og vi startede året med 2 vakante chefstillinger. Vakancerne gav anledning til omstruktureringer, begrundet i et ønske fra direktionen, om en mere ligelig opgavefordeling. Blandt andet ungdomsskole og SSP blev foreslået flyttet til Kultur HR og Sekretariat og dermed ud af Børne- unge og uddannelsesudvalget. Hovedudvalget og Fælles MED for Børn-, unge og Uddannelse argumenterede mod flytning grundet samarbejdsflader og lovgivningsområder, men i forlængelse af budgetprocessen, kunne vi konstatere, at der ikke var blevet lyttet til os.

Der er nu ansat 4 nye chefer direkte under direktionen og senest har vicekommunaldirektør Claus Lade opsagt sin stilling. Der arbejdes i skrivende stund med at få de sidste Fælles-MED på plads.

Regnskab, Budgetproces og økonomiaftale

Med afslutning af kalenderår 2023 måtte skole- og daginstitutionsområdet samlet set aflevere omkring 4.7 mio. til kommunekassen, og fik kun lov at overføre 1 % af deres mindreforbrug. Til gengæld skulle skoleområdet dække en stor underbudgetteret udgiftspost på elever, som søger skolegang udenfor kommunens egne folkeskoler. Dette område skulle med budget 2025 være mere realistisk budgetteret.

Allerede i marts 2024 besluttes politisk, at der skulle udarbejdes et omstillingskatalog på 20 mio. Direktion og chefgruppen lavede kataloget, der som udgangspunkt skulle sikre et økonomisk råderum i tilfælde af budgetudfordringer og den forestående økonomiaftale.

Omstillingskatalogets sparepotentialer viste sig desværre at være utilstrækkeligt, idet kommunen fik 36 mio. kr. færre i indtægter i form af tilskud og udligning i forbindelse med økonomiaftalen. Derfor blev alle chefområder i kommunen bedt om at udarbejde et Kan-katalog, som oplistede sparepotentialer i form af alle kan-opgaver. Et meget uens materiale blev således genereret, og afstedkom et ekstraordinært Hovedudvalgsmøde afledt af en stor bekymring, idet medarbejdersiden i Hovedudvalget frygtede, at velbeskrevne områder i højere grad ville udtages til besparelser end områder med lav detaljeringsgrad. Det politiske niveau blev informeret om vores møde og bekymring. Året har generelt haft en del ekstraordinære møder både på Hovedudvalgs- og Fælles MED-niveau.

I løbet af budgetforhandlingerne blev fremsat et 3. spareoplæg til fra politisk side, og flere af de større besparelser blev faktisk hentet herfra.

I forlængelse af den dårlige økonomiaftale for blandt andre Kerteminde kommune, udbetalte regeringen i september en engangsydelse til de mest betrængte kommuner. Her fik Kerteminde Kommune 12.5 mio., hvilket sammen med andre dispositioner og udskydelser af anlæg, resulterede i, at årets budgetreduktioner begrænsedes til 12,53 mio. stigende til 25,45 mio. i 2026.

Hovedudvalget har de seneste år arbejdet med at komme tidligt ind i budgetprocessen. Ønsket er at fremme medarbejdernes mulighed for kvalificering og kommentering af blokbeskrivelserne, før de går i høring. Denne del af budgetprocessen fandt sted på Fælles MED-niveau i forbindelse med udarbejdelse af Omstillingskataloget, og har været et positivt om end omfattende arbejde. Der skal givet vis arbejdes videre med format og formuleringer, men oplevelsen af at

være skrevet ind i omstillings- og sparekatalog er god.

Desværre var budgetforliget allerede underskrevet i byrådet, da høringsperioden for 3. spareforslag var i proces, og Hovedudvalget kritiserede både den manglende mulighed for kommentering på personalereduktioner i forbindelse med materialet og oplevelsen af at deltage i en høringsproces, hvor resultatet var givet på forhånd.

Fælles MED og skolerne

For skoleområdets vedkommende skal findes en besparelse på ledelse og administration i 2025 på 325.000 kr., stigende til 1.350.000 kr. i 2026. Hertil kommer, at der igen i 2024 blev nedlagt specialiststillinger i Børne-unge- og uddannelsesafdelingen. Dette følger ovenpå år med adskillige besparelser på vejlederfunktioner og IT-medarbejdere inden for samme område. Disse opgaver løses nu af mellemledere og lærere. Ved yderligere besparelser rammes skoleområdet igen, og udsigten til yderligere opgaveglidning fra skoleledelse til lærere skaber bekymring i Fælles MED og rundt på skolerne.

I forbindelse med OK24 kunne Fælles-MED konstatere, at det fulde beløb til lønstigninger ikke er fulgt med ud i organisationen. Der har været et gab mellem den estimerede lønstigning og så de faktiske lønstigninger, som kommunen modtog.

Skolerne demografireguleres, hvilket betyder, at der fortsat finder klassesammenlægninger sted. Der er ikke sat penge af til store klassesammenlægninger, men tildelingen til skoleområdet er efter en stor konsulent-undersøgelse af hele skoleområdets økonomi i kommunen, kommet med en række nye anbefalinger. Kerteminde kommune manglede f.eks. generelt overblik over, hvordan den enkelte skoles økonomi var sat sammen, ligesom overblik over budgetreduktioner manglede. Tildelingsmodellen i 2025 er nu et mix af klassetildeling og så elevtildeling, når det drejer sig om vikar, personale ud over minimum og forskellige støtteforanstaltninger. Socioøkonomiske forhold kommer til at indgå.

Tildelingsmodellen er en nulsumsløsning, men skulle give et bedre overblik over skolernes prioriteringsrum ud over de bundne opgaver. På trods af det store arbejde med at kortlægge skolernes tildelinger, er der nu med udgangen af 2024 alligevel opstået ny tvivl, så endnu en gennemregning pågår, og måske skal BDO involveres igen.

Til Fremtidens skole er i kalenderår 2025 afsat 1.117.000 kr., desværre er det hoveddagligt ”gamle penge”. I 2024 er sparet penge ved klassesammenlægninger og mindreforbrug er tilfaldet kommunekassen. Som tidligere nævnt skal der fremadrettet spares på ledelse og administration. Videre skal Fremtidens skole løfte en større inklusionsindsats end hid til.

Arbejds miljø

I forlængelse af henvendelser gennem whistleblowerordningen og anonyme breve fra 2023 angående dårligt psykisk arbejdsmiljø i dele af den centrale administration, ønskede Hovedudvalget at revitalisere tilbud om AMR-sparringsmøder på tværs af organisationen. Forslag til en sådan struktur har været udskudt, da der har været nyansættelse i HR, men med nyvalg og kommende udpegninger af AMR-repræsentanter til MED vel overstået, forventes udarbejdelse af forslag snart at komme Hovedudvalget i hænde. Formålet er, at AMR gives tilbud om en struktur, som støtter op om deres arbejde med arbejdsmiljøet ude omkring i organisationen.

Fælles-MED for Børne- Unge og Uddannelse har afholdt en trivselsdag, som havde til formål at arbejde med sygefravær.

TR-dag

Rune Strøm var oplægsholder på årets TR-dag d. 9/4 med temaet Konflikt håndtering. Det var en dag med refleksion, øvelser og gode grin, iblandede ”indre rystede coladåser og overlæsende usorterede skraldebiler som medbragt bagage”. Meningen med dagen var at inspirere til, hvordan vi som tillidsrepræsentanter på ærlig og ordentlig vis kan bidrage til at fremme de

mekanismer, der styrker tillid, trivsel og forståelse på arbejdspladsen. Det var en rigtig god dag!

Sygefravær

Et samlet MED-system har gennem en årrække arbejdet med at nedbringe sygefraværet og i forbindelse med ændring af ”Retningslinje for sygefravær og omsorgssamtaler”, og med en særlig indsats af konsultativ art til Ældre- og sundhed specielt plejehjemmene, kan det nu konstateres, at sygefraværskurven for sidstnævnte er knækket. Desværre er andre mindre områder nu ramt. Skolerne har helt generelt lavt fravær, hvilket er positivt, hvis det kan tolkes som god trivsel.

Fælles-MED for Børne- Unge- og Uddannelse har afholdt en trivselsdag, som havde til formål at arbejde med at inspirere til øget trivsel på arbejdspladserne med håb om en afledt effekt på mindre sygefravær. Arbejdet fortsætter på de ordinære møder i Fælles-MED.

Hovedudvalget i Nyborg Kommune

I 2024 fortsatte arbejdet med at etablere tværgående ledelsesgrupper i Nyborg Kommune. Disse grupper, oprettet på baggrund af kulturanalysen og den fælles kerneopgave, består af cirka 12 ledere, der mødes tre gange årligt. Formålet er at skabe gennemsigtighed og professionalisme på tværs af organisationen samt at understøtte hinanden og skabe tætte samarbejder. Grupperne arbejdede med temaerne tværgående ledelse, ledelsesredskaber og psykisk arbejdsmiljø.

Pr. 1. august 2023 blev der iværksat koordinationsgrupper for hvert chefområde som en del af den nye organisationsstruktur. Udpegningen til nogle af grupperne har været problematisk på grund af en forkert udpegningsproces og derfor er arbejdet fortsat i 2024. Hovedudvalget og HR har arbejdet på at sikre systematik i koordinationsgrupperne gennem løbende dialog om repræsentation og bemanding. Evalueringen af grupperne blev udsat til efter et møde med Forhandlingsfællesskabet og KL i april 2024,

men da nogle grupper endnu ikke er helt på plads, har evalueringen ikke fundet sted.

En BDO-analyse af social- og familieområdet resulterede i en handleplan, der fokuserede på at skabe et strategisk og fagligt fundament, udvikle faglige handleguides og evaluere Nyborgmodellen. Handleplanen, godkendt den 19. marts 2024, kostede 57 mio. kr. og inkluderede behov for mere strategisk ledelse og oprettelse af en fælles sekretariatsfunktion.

I Sundhed og Ældre skete der en organisationsændring, hvor der nu er to områder: Ældreområdet og Sundheds- og forebyggelsesområdet. To områdeledere blev ansat til at lede hvert sit område, hvor der tidligere var tre. Sundheds- og ældrechefens opgave er at samle områderne og sikre, at interne snitflader og eksterne samarbejdsrelationer fungerer optimalt.

Aktivitetdagen 2024 blev planlagt med et simpelt koncept, der inkluderede fælles introduktion, have-sport, løberuter og sandwich-forplejning. Aktivitetdagen blev afholdt i starten af september 2024 med god tilslutning.

Nyborg Kommune tilbød i 2024 en række personaletilbud til alle ansatte for at forbedre trivsel og arbejdsglæde samt gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads. Tilbuddene, designet til at fremme sundhed og skabe fællesskab, inkluderede rygestopkurser, motionskampagner og rabatordninger fra private virksomheder som sundhedsforsikring, massage, træning og reparation af mobile enheder.

Budget 2025

Den 2. september 2024 blev den årlige drøftelse mellem Økonomiudvalget og Hovedudvalget afholdt for at drøfte budgetforslag 2025 og dets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Økonomiudvalget havde evalueret budgetprocessen fra sidste år og besluttet at forkorte processen med begrundelse i den store usikkerhed det ville skabe for borgere og ansatte i en situation med udsigten til store besparelser. Der var oprindeligt lagt op til et behov for at øge driftsudgifterne med 83,6 mio. kr., svarende til 3 % af det samlede budget. Nyborg Kommunes serviceudgifter lå 5,5 % over landsgennemsnittet, hvilket gjorde dem til de højeste på Fyn. Byrådet skulle tage stilling til, om de ville fastholde den nuværende prioritering af midler til skoleområdet, kultur og fritid, event og turisme samt administration. Hovedudvalget udtrykte bekymring omkring mulige konsekvenser af de omfattende

besparelser, som var varslet på flere områder. Det blev drøftet, hvordan det kunne blive nødvendigt at revurdere de opsatte visioner for flere områder samt definere de opgaver, som ikke længere kunne løses med færre medarbejdere. Det blev også bemærket, at besparelser på de yngste borgere kunne medføre senere øgede udgifter til indsatser, hvor investeringer måske i stedet ville kunne øge bosætningen.

Efter byrådets budgetproces blev besparelserne reduceret til 69,6 mio. kr., og skoleområdet undgik flere af de varslede besparelser. Det blev vurderet, at en økonomisk opbremsning i 2024 ikke var nødvendig, da budgettet forventedes at kunne overholdes. Befolkningsprognoser og konsekvenser for landdistrikterne blev drøftet, og det blev nævnt, at investeringer kunne være nødvendige for at løse nogle af kommunens problemer. Nyborg Kommune skal omprioritere midler mellem fagområder, men har ikke overordnede økonomiske problemer, forudsat at omprioriteringerne bliver gennemført.

Budgetprocessen blev drøftet med henblik på, hvordan Hovedudvalget bedst kunne inddrages tidligere i processen. Fordele og ulemper ved en kort kontra en lang budgetproces blev diskuteret, og medarbejdersiden udtrykte ønske om en længere budgetproces næste år og et ønske om, at samtlige spareforslag får en høringsproces inden vedtagelsen.

TalSammen - ny trivselsmåling i Nyborg

På Hovedudvalgets temadage i 2024 blev der drøftet flere vigtige temaer, især omkring konceptet "TalSammen", som erstatter den tidligere Tre-i-én-måling. Konceptet har været i brug i en årrække i Skive Kommune, og deres erfaringer inddrages. Hovedudvalget udtrykte bekymringer og nysgerrighed om, hvordan konceptet ville fungere i praksis, især på arbejdspladser med eksisterende problemer. Der blev stillet spørgsmål om, hvorvidt redskabet kun ville være effektivt for ressourcestærke medarbejdere, og hvordan det ville blive modtaget af pressede medarbejdere, der tidligere havde oplevet anonymitetsproblemer.

Der var også en diskussion om, hvordan man kunne sikre, at alle aspekter af arbejdsmiljøet blev dækket, og hvordan man kunne skabe en fælles forståelse af, at både ledere og medarbejdere har et ansvar for det psykiske arbejdsmiljø. Deltagerne var nysgerrige på, hvordan andre kommuner, som Skive, havde

implementeret lignende koncepter, og hvordan man kunne sikre en ordentlig evaluering og inklusion af alle medarbejdergrupper.

Der var enighed om, at det krævede en stor indsats at kommunikere konceptet ud i organisationen og sikre, at alle medarbejdere følte sig inkluderet. Det blev også diskuteret, hvordan man kunne håndtere arbejdspladser med kendte udfordringer, og hvordan man kunne sikre, at ledere anerkendte og adresserede disse udfordringer.

Hovedudvalget konkluderede, at der var behov for en lokal drejebog, der kunne tilpasses Nyborg Kommunes værdier og visioner. Det blev også besluttet, at der skulle være åbenhed om både fordele og ulemper ved en dialogbaseret løsning, og at det var vigtigt at skabe fokus på de gode tiltag og historier i organisationen. Målsætningen var at køre første runde af "TalSammen" i anden halvdel af 2025.

Koordinationsgruppen for Børn og Skole, Nyborg

I det seneste år har folkeskolerne i Nyborg Kommune stået over for betydelige økonomiske udfordringer. I begyndelsen af budgetprocessen blev der foreslået besparelser på næsten 25 millioner kroner, herunder lukning af afdelingerne i Frørup og Aunslev samt store rammebesparelser. Dette skabte stor bekymring blandt lærere, forældre og elever, da det ville få alvorlige konsekvenser for skolernes evne til at levere kvalitetsundervisning.

Besparelserne ville have betydet færre lærere, større klasser og mindre tid til den enkelte elev. Lærerne ville have haft sværere ved at tilpasse undervisningen til den enkelte elevs behov, og der ville have været færre ressourcer til specialundervisning og støttefunktioner. Dette ville i sidste ende have påvirket elevernes læringsudbytte og trivsel negativt.

Efter en intens debat med læserbreve, demonstrationer fra forældre og aktioner fra TR'erne blev det endelige budget vedtaget, hvor de værste besparelser blev undgået. Politikerne lyttede til bekymringerne fra skolernes interessenter og fandt alternative løsninger for at sikre, at folkeskolerne kunne fortsætte med at levere god undervisning. Byrådet valgte også at fortsætte med den model, der blev aftalt i 2022, som sikrer gode rammer for de mindre skoleafdelinger ved at tilføre ekstra ressourcer for at kompensere for de lave klassekvotienter. Ressourcerne bliver fordelt i fem faser: overordnet budget, grundtildeling til

skolerne, centrale udgifter, drift af specialskolerne og budget til ledelsesfællesskabet for inklusion.

Det vedtagne budget indebærer stadig nogle besparelser, bl.a. færre penge i ledelsesfællesskabet til inklusion i alment skolerne. Men de er langt mindre drastiske end de oprindelige forslag. Dette betyder, at lærerne fortsat kan fokusere på deres kerneopgave: at sikre, at alle elever får den bedst mulige undervisning og støtte. Skolerne i Nyborg Kommune kan dermed fortsætte deres arbejde med at skabe et trygt og inspirerende læringsmiljø for alle elever.

Koordinationsgruppen for Børn og Skole havde sit første møde i februar i 2024 efter længere tids pause, da den nye organisationsplan medførte nogle udfordringer om udpegningen til koordinationsgrupperne.

Nyborg Kommune fortsatte med flere væsentlige indsatsområder på skoleområdet, herunder styrkelse af inklusionen i almenområdet med støtte fra PPR og Videnscenteret. I 2024 var der fokus på at udvikle læringsmiljøet i indskolingsafdelingerne for at fremme trivsel og minimere konflikter. Dette arbejde vil også fortsætte ind i 2025. Skolerne har fået ekstra midler til at forbedre de fysiske rammer for de yngste klasser.

Skoleafdelingen nedsatte tre arbejdsgrupper for at undersøge, hvordan indskoling, udskoling og PPR kunne udvikles for at skabe bedre læringsmiljøer. Målet var at gøre skolerne mere "børneparate" og udvikle metoder, der fremmer en god skolestart.

Center for Fællesskabende Pædagogik

I et forsøg på at styrke de pædagogiske tilbud og skabe mere inkluderende læringsmiljøer har Nyborg Kommune truffet en vigtig beslutning. En række understøttende funktioner, der hidtil har været spredt ud over forskellige enheder, skal nu samles i et nyt og innovativt "Center for Fællesskabende Pædagogik" (CFP).

Det nye center, CFP, vil omfatte flere centrale funktioner: Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR), Videnscenteret, Læse- og Ordblindeteamet, fysioterapi og ergoterapi samt en konsulent fra Børn og Skole. Ved at samle disse funktioner under ét tag er målet at skabe en mere sammenhængende og effektiv støtte til både skoler og dagtilbud i kommunen.

Formålet med CFP er klart: at understøtte skoler og dagtilbud i deres bestræbelser på at skabe inkluderende læringsmiljøer af høj kvalitet. Dette indebærer, at alle børn, uanset deres individuelle behov og udfordringer, skal have mulighed for at trives og lære i et miljø, der er tilpasset dem.

To nye lederstillinger skal sikre en stærk ledelse af det nye center. Samtidig er den nuværende lederstilling i PPR blevet nedlagt, hvilket markerer en omstrukturering, der skal fremme en mere integreret tilgang til pædagogisk støtte.

Denne omstrukturering repræsenterer forhåbentlig et skridt fremad for Nyborg Kommune. Ved at samle ressourcer og ekspertise i CFP håber kommunen at kunne tilbyde en mere helhedsorienteret og effektiv støtte til børn og unge, hvilket i sidste ende vil styrke deres læring og trivsel.

Sammenlægning af Rævebakkeskolen og Nyborg Heldagsskole

Byrådet i Nyborg Kommune har besluttet at sammenlægge Rævebakkeskolen og Nyborg Heldagsskole til én samlet specialskole under fælles ledelse som et led i budgetbesparelserne. Det skal dog pointeres, at skolerne fortsat vil udgøre to matrikler. Denne sammenlægning skal formelt finde sted den 1. august 2025. Fra den 1. november 2024 har Miguel Svane, daværende skoleleder på Heldagsskolen, officielt overtaget ledelsen af den nye skole og vil dermed også have sin daglige gang på Rævebakkeskolen. På et kommende koordinationsgruppemøde vil børne- og skolechefen give yderligere information om sammenlægningen, og der vil være mulighed for at stille spørgsmål til processen. Lars Kofoed har inviteret Miguel Svane til et af de kommende møder i Koordinationsgruppen for Børn og Skole, så han kan fortælle mere om sammenlægningen og de forventede fordele ved denne nye struktur.

Det pædagogiske område

I pædagogisk udvalg har overskrifterne i år været ny aftale for folkeskolen, ny læreruddannelse og praktik, øget inklusion samt bæredygtighedsundervisning.

Bæredygtig Undervisning på Fyn 2.0

I oktober 2024 afholdt vi i samarbejde med UCL og de øvrige fynske kredse arrangementet *Bæredygtig Undervisning på Fyn 2.0*. Dette arrangement var en opfølgning på et lignende arrangement fra 2022 i Nyborg, og formålet var at give deltagerne mulighed for at dykke endnu dybere ned i konkrete undervisningsforløb om bæredygtighed og grøn omstilling. Vi indledte med en række workshops, som spændte bredt i både fag og emner.

Efter en times workshop afholdt vi en paneldebat om de dilemmaer, vi som lærere kan stå i, når vi underviser i bæredygtighed. Debatten blev ledet af Andreas Marchmann Andreassen, chefredaktør på *Folkeskolen*, og panelet bestod af debattører med særlig interesse for emnet, herunder næstformand i DLF, Niels Jørgen Jensen, forperson i Lærerstudenteres Landskreds Odense, Emma Talbro, lærer Lene Hansen, professor Jonas Andreasen Lysgaard fra DPU, lektor Nadia Raphael Rathje fra læreruddannelsen på KP og ejer af miljøvirksomheden Strandet.io, Jens Wilhelm Jørgensen. Formålet med debatten var at belyse nogle af de dilemmaer, lærere kan møde, når de underviser i bæredygtighed. Et af de dilemmaer, der blev diskuteret var: *Bæredygtighedstræthed og klimaangst – Hvordan skaber vi håb i undervisningen for både os selv og eleverne, når medierne konstant fylder vores hverdag med dommedagshistorier om klimaet?*

Afslutningsvis blev arrangementet rundet af med et foredrag af Frank Erichsen, der delte sin egen rejse mod et liv med selvforsyning og et stærkt fokus på en sundere balance mellem naturens og menneskets behov. En af hans pointer var, at det praksisfaglige aspekt bør fylde langt mere i skolens undervisningen, så eleverne får både praktisk dannelse og en bedre forståelse for naturens rolle i vores liv.

Ny aftale om folkeskolen

Siden oktober 2023, da regeringens udspil til den nye aftale om folkeskolen blev præsenteret, har vi med interesse og forbehold fulgt de ændringer, som aftalen vil medføre. Aftalen *kvalitetsprogram for folkeskolen* blev endelig vedtaget med bred opbakning i december 2024.

Mange af de 33 tiltag, som aftalen omfatter, er initiativer, der allerede er i gang på flere af kredsens skoler. Et eksempel er den forkortede skoledag for de mindste elever, som i dag bruges til to-lærertimer, fremadrettet vil disse timer kunne anvendes mere fleksibelt, da de bliver lagt i en

såkaldt *timebank*. Selvom vi anerkender fleksibiliteten, er vi bekymrede for, at disse to-lærertimer er i fare, når de kan prioriteres til andre formål, som f.eks. pædagogtimer, kompetenceudvikling eller materialer – særligt i vores kommuner, der er under økonomisk pres.

På de ældste klassetrin giver aftalen mulighed for en mere varieret og praktisk skoledag med flere valgfag, bl.a. teknologiforståelse fra skoleåret 2027/28. Der er også en lettelse af prøvetryk i 9. klasse og projektopgaven er ikke længere obligatorisk. Begrebet erhvervspraktik bliver genindført for alle elever. Et af de mest omtalte tiltag er, at elever i 8. og 9. klasse får mulighed for at vælge *junior-mesterlærerordningen*, hvor de i stedet for at være på skolen kan få praktisk undervisning enten på en erhvervsskole eller i en virksomhed. Vi ser generelt positivt på en mere praktisk skoledag, men implementeringen skal gå hurtigt, og vi er opmærksomme på, at det kan være en udfordring for både kommuner og skoler at være klar til mange af de nye tiltag fra skoleåret 2025/26.

Ny læreruddannelse: Flere timer og mere praktik

I 2023 fik vi den nye læreruddannelse, som med øget timetal og en tredjedel mere praktik skal gøre læreruddannelsen mere ambitiøs og attraktiv. Den tidligere læreruddannelse havde store udfordringer med frafald, både i form af studerende, der ikke gennemførte, og blandt dem, der gennemførte har der også været en ret stor del, der efter få år valgte at forlade folkeskolen. Den nye model med mere praktik – allerede fra starten af studiet – betyder, at de lærerstudende får mulighed for at prøve lærergerningen af i praksis fra første semester, dog i mindre bidder i form af én praktikdag om ugen i en længere periode.

Fordelen ved denne opbygning er, at de studerende hurtigt får erfaring med undervisningen, og det giver mulighed for at koble teori og praksis på en langt mere virkelighedsnær måde. Hensigten er at mindske frafaldet og det såkaldte *praksisshock*, som ofte opstår, når de studerende skal møde skolens hverdag for første gang. Danmarks Lærerforening har derfor stort fokus på at understøtte nyuddannede lærere og ønsker lærerstartordninger indført som kan hjælpe de nyuddannede godt i gang med deres første år som folkeskolelærere.

Undersøgelser viser, at de lærerstudende, der har haft en god praktik, har langt større

sandsynlighed for at gennemføre deres studie. Samtidig har de en større tilbøjelighed til at vende tilbage til deres praktikskole som færdiguddannede, hvis praktikken har været positiv. Derfor er vi som kreds meget engagerede i at sikre, at praktikken på kredsens skoler fungerer optimalt. I starten af 2025 igangsætter vi derfor en undersøgelse, som skal kortlægge forholdene omkring praktik på kredsens skoler.

Inklusion

I alle vores tre kommuner er der i øjeblikket en række projekter i gang, der har til formål at øge inklusionen og sikre, at færre børn i fremtiden bliver segregeret til specialklasser eller specialskoler. De stigende udgifter til specialundervisning er blevet finansieret af de i forvejen hårdt pressede skolebudgetter, hvilket har ført til en forringelse af det almene skoletilbud. Denne udfordring har skabt en ond cirkel, som det har været vanskeligt at bryde. På trods af dette er det netop dét, som vores tre kommuner forsøger at ændre – om end på forskellige måder.

I Kerteminde Kommune er projektet *Fremtidens Skole* nu i gang på sjette måned, og en række prøvehandlinger er allerede blevet iværksat på kommunens skoler. Blandt tiltagene kan nævnes co-teaching, andre former for to-lærerordninger, uddannelse i mellemformer, ændrede lektionslængder, lærerstyrede frikvartersaktiviteter, morgenbånd samt DSA-indsatser. Alle disse prøvehandlinger vil blive evalueret, og vi fra kredsens følger tæt med i udviklingen.

Vi har været, og er fortsat, bekymrede for, om den økonomi, der er afsat til projektet, er tilstrækkelig til, at udviklingen virkelig kan vende. Målet er, at flere børn både trives og udvikler sig fagligt og socialt i almene klasser på deres lokale skole. Vi håber, at disse initiativer vil bidrage til at skabe en mere inkluderende skole, men vi er opmærksomme på de økonomiske og organisatoriske udfordringer, der ligger i at implementere sådanne forandringer.

I Nyborg Kommune har man i løbet af vinteren og foråret 2024 haft tre arbejdsgrupper, som i samarbejde med skoleledere og medarbejdere, har arbejdet på at forbedre indskoling, udskoling og PPR - *En fælles tilgang*. Målet har været at skabe bedre læringsmiljøer for alle børn i kommunens skoler.

I skoleåret 2024/2025 er der særligt fokus på at videreudvikle indskoling og overgangen fra dagtilbud til skole. Skolerne skal i højere grad være klar til at modtage børnene, da mange børn ikke er skoleparate i traditionel forstand. Dette kræver nye metoder og tilgange, der kan sikre en god skolestart for både børn og medarbejdere.

Inklusionsarbejdet i kommunen har derfor været centreret omkring at skabe inkluderende læringsmiljøer, hvor alle børn kan trives og udvikle sig. Denne indsats fortsætter, med fokus på at finde løsninger, der kan imødekomme børnenes forskellige behov og sikre en positiv skolestart.

I Faaborg Midtfyn kommune blev der i løbet af skoleåret 2023/2024 afviklet prøvehandlinger på 4 af kommunens skoler. Dette som optakt til et nyt tiltag gældende for alle kommunens folkeskoler med virkning fra 1. august 2024.

Dette tiltag handler om teamudvikling, fællesskabende undervisning og tværprofessionelt samarbejde, og har fået navnet *Fællesskabende læringsmiljøer – sammen om praksis*.

Intentionen med *Fællesskabende læringsmiljøer* er at opkvalificere læringsmiljøerne på folkeskolerne med målet om at give et bedre skoletilbud til alle elever og samtidig kunne mindske segregationen til specialtilbud – man kan således betragte indsatsen som en mellemform, hvor man gennem en særligt pædagogisk tilgang rummer både det almene og dele af det specialiserede samme sted.

Inden skoleåret 2024/2025 for alvor gik i gang, blev der afholdt et kick-off arrangement for alle lærere og børnehaveklasseledere. Til arrangementet var der oplæg fra en ekstern konsulent, den daværende formand for det politiske udvalg og forvaltningschefen. Der er fortsat aktivitet i form af møder og indsatser relateret til implementeringen af *Fællesskabende Læringsmiljøer* på alle skoler i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Organisatoriske forhold

Tillidsrepræsentanter (TRere)

Det blev endnu 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. Derudover dukker der løbende spørgsmål og opgaver op af mangeartet karakter, hvor vi forsøger at bistå vores TR så godt som overhovedet muligt med sparring og svar.

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. Den første dag havde fokus på psykologisk tryghed, hvor vi havde Helle Gransgaard til at lave et oplæg som handlede om begrebsafklaring på psykologisk tryghed. Hvad er det og hvorfor er det vigtigt? Hvordan kan man arbejde med at styrke den psykologiske tryghed i hele organisationen eller i det enkelte team? Herunder en sund fejlkultur. Første dag sluttede sædvanen tro med aktuell orientering fra det fynske hovedsstyrelsesmedlem Charlotte Holm.

Den næste dag var formiddagen afsat til en paneldebat med emnet: Debat om regeringens udspil for folkeskolen "Frihed og fordybelse". Panelet bestod af Dorte Andreas (næstformand i Skolelederforeningen), Regitze Flannov (formand for DLF's pædagogiske udvalg) samt 3 folketingspolitikere. Paneldebatten blev

faciliteret af Andreas Marckmann Andreassen, chefredaktør på fagbladet Folkeskolen.

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 orienteres og drøftes udfordringer rettet mod tillidsrepræsentantens konkrete hverdag på skolen. Derudover afholder vi cirka 4 fælles TR-møder årligt. Det giver god mening at kunne orientere om og drøfte generelle emner og styrke sammenholdet blandt hele gruppen af tillidsrepræsentanter. På forårets fælles TR-møde blev der sat gang i et projekt som Lærerkredsen ønsker at sætte fokus på, nemlig de tillidsvalgtes psykiske arbejdsmiljø. Vi havde besøg af konsulent fra DLF centralt, som lavede oplæg og øvelser med tillidsrepræsentanterne. Dette arbejde vil danne udgangspunktet for en dags kursus vi afholder for vores tillidsrepræsentanter i april 2025.

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 Lærerforeningen overordnet forholder sig.

Også i år blev tillidsrepræsentanterne pålagt at indtaste opgaveoversigter i foreningens database. Lærerkredsen valgte på samme måde som i 2023 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

Traditionen tro startede vi året med at afholde vores årlige fælles TR og AMR dag, d. 31. januar. Vi havde sammensat et program, der henvendte sig til TRIO, så lederne var inviteret med. Den fælles tid til TRIO prioriteres af en stor del af skolerne i vores kreds. Programmets omdrejningspunkt var det psykiske arbejdsmiljø. Helle Hein var på programmet med sit oplæg *Stresscocktail*. Her påpegede Helle Hein, at det

er nødvendigt med en langt mere nuanceret forståelse af stress. Stresscocktailen skulle give indsigt i konkrete giftige ingredienser og mulige modgifte, så arbejdspladserne bedre kunne forebygge og håndtere stress. Foredraget havde til hensigt at skabe et nyt fælles sprog om stress ude på skolerne. Der var sat tid af til drøftelser i egne TRIO-grupper, så man kunne drøfte eventuelle udfordringer eller faldgrupper på egen skole.

På arbejdsmiljøweb.dk findes mange gode værktøjer til hjælp til at få arbejdsmiljøet på dagsordenen ude på skolerne og arbejdsmiljøarbejdet i den ønskede retning. Ligeledes er der på dlfinsite.dlf.org gode værktøjer at hente. DLF har udarbejdet en håndbog særligt til AMR og TR. Håndbogen viser, hvordan bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og arbejdstidsaftalen (A20) anvendes i arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø, så psykiske belastninger i arbejdet mindskes eller helt fjernes.

Vi har i arbejdsmiljøudvalget afholdt virtuelt møde for AMRerne. Det virtuelle format bruges i forsøget på at få skabt et tættere netværk hos AMRerne. På mødet var der bl.a. informationer fra arbejdsmiljøudvalget om værktøjer der kunne være hjælpsomme. Gensidig sparring, som var et ønske udtrykt fra AMRerne efter rundspørge på vores årlige møde, gav mulighed for at få andre vinkler på det helt lokale arbejdsmiljøarbejde. Der var et godt engagement og en god dialog til mødet.

I arbejdsmiljøudvalget vil vi fortsat arbejde med at udvikle dette tiltag kommende år.

I kredsens 3 kommuner er der iværksat tiltag, som skal mindske segregeringen af elever og holde eleverne på egen distriktsskole. Det får en betydning for inklusionsforståelsen, som skal leve i den daglige praksis og i de handlinger, der sker på det pædagogiske og didaktiske niveau på skolerne. Det har ikke gjort lærernes opgaveløsning mindre kompleks. Det kan for lærerne, opleves udfordrende at lykkes med opgaverne. Det

er derfor fortsat vigtigt, at det psykiske arbejdsmiljø italesættes og kortlægges lokalt på skolerne så belastningsgraden af den enkelte ikke bliver for stor. Her er der brug for en stor grad af psykologisk tryghed og kendskab til kollegaernes styrker. Fokus bør være på at det er arbejdsfællesskabets opgave at løfte opgaverne, så skolen lykkes med opgaverne.

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 2024 var det aktuelle tal 52 medlemmer, hvilket er et fald fra sidste års 58.

Antallet af ledige lærere kan variere afhængig af udbud og efterspørgsel, skolernes behov og ikke mindst skolernes/kommunernes økonomi. I vores kommuner har der været 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 dem 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 kreds-kontoret 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. I år har vi med stor grundighed gennemgået vores liste over ledige medlemmer, og har haft kontakt til de fleste, for at få en status på deres arbejdssituation. En opgave vi oplevede, at vores ledige medlemmer satte stor pris på.

Vi forsøger ligeledes at gøre vores tillidsrepræsentanter opmærksom på, at denne ordning findes. Det er dog ikke en ordning som mange ledere læn-gere benytter sig af, men kredsen vælger at fastholde tilbuddet, for at støtte vores ledige medlemmer. Vi forsøger at have et overblik over vores ledige medlemmer, og at vi har dem i tankerne, hvis vi hører om ledige stillinger såvel vikariater som faste.

Lærerkredsens Pensionister

Lærerkredsens pensionistudvalg består af 7 personer, der repræsenterer det geografiske område, kredsen omfatter.

Kredsens pensionistudvalg mødes ved ca. 4 møder om året og planlægger aktiviteterne for det kommende halvår. Derudover har udvalget to medlemmer i det fynske pensionistforum, som ligeledes afholder 4 møder årligt. Pensionistforum Fyn har 4 repræsentanter med til årsmødet for Fraktion 4 i DLF.

I foråret blev der afholdt tre arrangementer og vores årlige Sommerudflugt, som i år gik til Roskilde med besøg på Rockmuseet og Vikingemuseet. En dejlig bustur hvor medlemmerne får god tid til at hygge sig sammen.

I efteråret havde vi planlagt med 3 arrangementer.

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 01.01.24 - 31.12.24, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter, herunder oplysning om anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.24 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.24 - 31.12.24 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.

Fremhævelse af forhold i regnskabet

Årsregnskabet indeholder i overensstemmelse med sædvanlig praksis det af ledelsen godkendte resultatbudget. Budgettallene, som fremgår i særskilt kolonne i tilknytning til resultatopgørelsen og noter, er 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.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

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.

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.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

- 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.
- 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 lovgivningen.

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.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Odense, den 5. februar 2025

Beierholm

Godkendt Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 32 89 54 68

Henrik Welinder

Statsaut. revisor

Intern revisors erklæring

Til medlemmerne i Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg

Vi, kredsens 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 5. februar 2025

Irma Trebbien
intern revisor

Steen Bak Henriksen
intern revisor

Resultatopgørelse

Note		2024	2023	Ikke revideret budget 2024
		DKK	DKK	DKK
1	Kontingenter	3.728.175	3.681.384	3.750.636
2	Andre driftsindtægter	665.743	689.967	710.540
	Indtægter i alt	4.393.918	4.371.351	4.461.176
3	Frikøb m.v.	-1.994.521	-1.913.357	-2.063.278
4	Personaleudgifter	-1.528.267	-1.434.468	-1.509.911
	Bruttofortjeneste	871.130	1.023.526	887.987
5	Møder og kurser	-628.150	-769.549	-570.100
6	Lokaleomkostninger	-162.886	-153.802	-156.000
7	Administrationsomkostninger	-188.624	-179.086	-185.887
8	Fondsbidrag	0	0	-6.000
	Andre eksterne omkostninger i alt	-979.660	-1.102.437	-917.987
	Resultat før af- og nedskrivninger	-108.530	-78.911	-30.000
9	Finansieringsindtægter	168.063	165.426	30.000
	Finansielle poster i alt	168.063	165.426	30.000
	Årets resultat	59.533	86.515	0
Forslag til resultatdisponering				
	Overført til egenkapital	59.533	86.515	0
	I alt	59.533	86.515	0

AKTIVER

Note		31.12.24 DKK	31.12.23 DKK
	Tilgodehavende selskabsskat	4.003	7.000
10	Andre tilgodehavender	40.830	150.785
11	Periodeafgrænsningsposter	17.632	17.528
	Tilgodehavender i alt	62.465	175.313
	Investeringsbeviser	2.182.846	2.048.298
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	2.182.846	2.048.298
	Indestående i kreditinstitutter	993.284	933.913
12	Likvide beholdninger i alt	993.284	933.913
	Omsætningsaktiver i alt	3.238.595	3.157.524
	Aktiver i alt	3.238.595	3.157.524

PASSIVER

Note	31.12.24 DKK	31.12.23 DKK
Overført til egenkapital	1.844.004	1.784.471
Egenkapital i alt	1.844.004	1.784.471
13 Skyldige omkostninger	1.235.203	1.203.014
14 Gæld til tilknyttede virksomheder	0	23.518
15 Anden gæld	159.388	146.521
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	1.394.591	1.373.053
Gældsforpligtelser i alt	1.394.591	1.373.053
Passiver i alt	3.238.595	3.157.524

19 Oplysninger om dagsværdi

20 Eventualforpligtelser

21 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Resultatopgørelse

Note	2024 DKK	2023 DKK
1 Lejeindtægter, Strandvejen 12, 1.	60.000	60.000
2 Driftsudgifter, Strandvejen 12, 1.	-45.843	-10.645
Bruttofortjeneste	14.157	49.355
3 Administrationsudgifter	-45.750	-45.500
Andre eksterne omkostninger i alt	-45.750	-45.500
Resultat før af- og nedskrivninger	-31.593	3.855
Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-18.719	-18.719
Resultat af primær drift	-50.312	-14.864
4 Finansielle indtægter	262.764	172.747
Finansielle poster i alt	262.764	172.747
Årets resultat	212.452	157.883
Forslag til resultatdisponering		
Uddelingsramme	166.888	0
Overført til egenkapital	45.564	157.883
I alt	212.452	157.883

AKTIVER		31.12.24	31.12.23
		DKK	DKK
Note			
	Grunde og bygninger	1.115.621	1.134.340
5	Materielle anlægsaktiver i alt	1.115.621	1.134.340
	Anlægsaktiver i alt	1.115.621	1.134.340
6	Tilgodehavender hos tilknyttede virksomheder	0	23.518
	Tilgodehavender i alt	0	23.518
	Investeringsbeviser	3.305.812	3.078.689
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	3.305.812	3.078.689
	Indestående i kreditinstitutter	287.254	259.188
7	Likvide beholdninger i alt	287.254	259.188
	Omsætningsaktiver i alt	3.593.066	3.361.395
	Aktiver i alt	4.708.687	4.495.735

PASSIVER

Note	31.12.24 DKK	31.12.23 DKK
Overført til egenkapital	4.526.049	4.480.485
Uddelingsramme	166.888	0
Egenkapital i alt	4.692.937	4.480.485
Skyldige omkostninger	15.750	15.250
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	15.750	15.250
Gældsforpligtelser i alt	15.750	15.250
Passiver i alt	4.708.687	4.495.735

8 Oplysninger om dagsværdi

9 Eventualforpligtelser

10 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Medlemskonference på Gl. Avernæs

14. - 15. november 2025

🎉 Vil du med til en weekend med faglighed, netværk og inspiration! 🎉

Er du klar til at mødes med kolleger fra hele kredsen i smukke omgivelser på Gl. Avernæs? Så sæt allerede nu **kryds i kalenderen** og glæd dig til en weekend, der byder på spændende indhold, masser af inspiration og faglige diskussioner.

Dato:

Fredag den 14. november til lørdag den 15. november 2025

Sted:

Gl. Avernæs – en idyllisk ramme for faglig udvikling og netværk.

Tilmelding og program:

Du hører nærmere fra din tillidsrepræsentant i efteråret om tilmelding og om programmet for konferencen.

