

Folkeskolen har altid været genstand for politisk opmærksomhed. Nutiden er ingen undtagelse. Flere store politiske dagsordener presser sig på, og understreger at folkeskolen er en central spiller i forhold til at løse store samfundsudfordringer. I disse år er opmærksomheden særligt rettet mod folkeskolens evne til at inkludere flest mulige elever, samtidig med at fremtidens udfordringer med rekruttering af arbejdskraft til forskellige sektorer skal løses i folkeskolen.

Et tilbagevendende tema i mine mundtlige beretninger er folkeskolens dårlige økonomi. Jeg er efterhånden ved at kede mig selv, når jeg endnu engang skal slå fast, at folkeskolens økonomi er i ruiner – og at den dårlige økonomi er ophav til mange af de problemer vi står med i disse år. Men ikke desto mindre er det virkeligheden fra mit vindue. Jeg er dog ikke alene om den opfattelse, faktisk kan der registreres en stigende anerkendelse af problemet blandt økonomer og eksperter.

Folkeskolens økonomi er da også et af foreningens politiske topprioriteter. Danmarks lærerforening har derfor taget initiativ til at stifte Skoleøkonomisk Forum, hvor man har samlet 15 indsigtfulde personer, som skal bidrage til den offentlige debat om emnet. I forummet sidder vores formand Gordon Ørskov Madsen sammen med repræsentanter for KL, Dansk Erhverv, Dansk industri, professionshøjskolerne, Skolelederforeningen og universiteterne. D. 10. februar havde Skoleøkonomisk Forum en kronik i Jyllands-Posten, hvor de tog fat på nogle grundlæggende problemstillinger. De oplyste forskellige forslag til hvad der skal gøres. De efterlyser en gennemgribende ændring i den måde folkeskolens økonomi er skruet sammen på, og påpeger blandt andet det u hensigtsmæssige i, at pengene følger eleven fra almen til special. De efterlyser også en opmærksomhed på de private skolers manglende ansvarstagen, hvorved folkeskolen står tilbage med udfordringerne mens privatskolerne kun tager sig af de uproblematisk elever. Kronikken slutter med følgende opfordring ”*Der er brug for, at samfundet og politikerne udviser mod og opbakning til en omvæltning af den måde, folkeskolens økonomi er skruet sammen på. Derfor vil vi opfordre alle aktører omkring skolen – politikere, forældre, kommuner, ledere, lærere – til at deltage i diskussionen om at finde varige, holdbare løsninger på folkeskolens økonomi. Det kan ikke vente længere*”

Lad os håbe at dette opråb, og det efterfølgende arbejde i Skoleøkonomisk Forum, vil skabe forbedringer på sigt. Kommunernes økonomi er simpelthen for ringe til at opretholde det velfærdsniveau flertallet ønsker sig. I en tid hvor store summer bruges på investeringer i blandt andet militær oprustning og klima, må vi håbe at folkeskolen ikke endnu engang skal holde for. Måske var det tiden at sætte skatten op?

I disse år fylder en dagsorden mere end noget andet i skoleforvaltningerne i landets kommuner, nemlig spørgsmålet om hvordan vi inkluderer flere elever i almenområdet, fremfor at segregere til specialtilbud. Vores tre kommuner er ikke undtagelser. Man har mange gange konstateret at pengene forsvinder ud af almenområdet i takt med øget segregering. Kommunerne forsøger sig derfor med variationer over samme tema, nemlig tanken om, at hvis vi inkluderer flere elever i almenskolen, forbliver ressourcerne også i almenskolen. Desværre er der ikke alle steder forståelse for, at modellen skal vendes om før den virker. Det vil sige, at

man først skal investere i at gøre skolen klar til at inkludere flere elever, inden man kan løfte opgaven. I dag synes projekterne i højere grad at være bygget på, at pengene fra specialområdet kommer ind i takt med at man eventuelt lykkes med mere inklusion. Den tilgang har desværre oddsene imod sig, men det er ikke desto mindre den tilgang de fleste kommuner benytter – vel sagtens fordi de ikke har råd til andet. Lærerne på både almen og specialområdet arbejder hårdt på, at få det til at lykkes. Men det kan nogle gange virke som om, at samfundet ikke har opdaget at elevgruppen har forandret sig væsentligt over de seneste år. Man kunne ønske sig at folkeskolen blev mødt med samme grad af politisk forståelse som sundhedsområdet ofte nyder godt af. Altså når der kommer flere af en bestemt type patienter følger der penge med til at løfte opgaven. På vores område tilfører man ikke penge, tvært imod. På skoleområdet sparer man, og knytter sig til et håb om – at hvis bare lærerne ændrer deres børnesyn – så skal det nok gå alt sammen.

Uanset hvad vi måtte mene om bevægelsen fra special til almen, er signalet ikke til at tage fejl af. Kommunerne og regeringen vil den vej, så det er det politiske landskab vi må navigere i. Jeg er dog sikker på, at der også i fremtiden vil findes specialskoler, men vi må nok indstille os på at elevgruppen på disse skoler bliver endnu smallere end i dag. Når jeg taler med vores kolleger på specialskolerne, er oplevelsen at den udvikling allerede godt i gang. De elever der visiteres til specialskolerne i dag, har endnu større specialundervisningsbehov end tidligere. Det understreger jo også, at almenområdet allerede inkluderer langt flere elever end tidligere. Det der har ændret sig, er det samlede antal af elever med særlige behov – der er blevet langt flere.

Med bevægelsen fra special mod almen må det forventes, at der på almenområdet bliver ressourcer til flere undervisningstimer med to lærere pr. klasse. Det er i hvert fald et af lærerkredsens opmærksomhedspunkter, at der bliver flere to-lærer timer. Vi er klar over at skolerne i de senere år har ansat mange uden en læreruddannelse, men co-teaching kræver nu engang to lærere. Flere timer med to lærere i klassen, stiller krav til os om at samarbejde mere. Derfor vil det også være naturligt at mere af den samlede forberedelsestid bruges sammen med en kollega. Her har vi også hver især et ansvar for at gøre os relevante i forhold til opgaverne. Hvis skolelederne oplever bøvvl med, at få folk til at forberede sig fælles kan det medføre, at man foretrækker at sætte andre faggrupper på i stedet for lærere. Desuden risikerer det at trække tæppet væk under vores lokale arbejdstidsaftaler. Dette er ikke bare min frie fantasi, rent faktisk oplever vi et pres på vores lokale arbejdstidsaftaler, fordi nogle enkelte lærere stadig er privatpraktiserende og trækker sig fra samarbejde med kollegerne. Det går ganske enkelt ikke længere. Dermed ikke sagt, at man ikke må tage arbejdsopgaver med hjem, eller være fleksibel med sin arbejdstid. Men det skal foregå i den rette balance, som langt de fleste heldigvis sagtens kan finde. Når vi arbejder for flere to-lærertimer har det flere årsager. Dels mener vi at det styrker undervisningen, at den bliver udført af folk med en uddannelse i at undervise. Dels er der et arbejdsmiljøperspektiv i at være ligestillet i forhold til ansvaret for undervisningen – jeg hører desværre lidt for ofte om andre faggrupper der ikke tager deres del af slæbet i undervisningen. Desuden handler det kort og godt om, at fastholde lærerstillinger i skolen, så vores medlemmer kan få beskæftigelse. Vi må ikke finde os i, at

omverdenen synes det er ligegyldigt hvem der underviser. Vi er trætte af begrebet to-voksen-timer, som reducerer professionelle mennesker til bare at være ” en voksen” Lad os sammen holde ”lærerfanen” højt ved at vise dem, at der er markant forskel på undervisningens kvalitet når to lærere arbejder sammen end når en lærer skal have en ikke-læreruddannet med på slæbetov.

I starten af februar landede der et overenskomstforlig på industriens område på det private arbejdsmarked. Selv om vi ikke har medlemmer ansat på denne overenskomst er den alligevel værd at hæfte sig ved. For de offentlige overenskomster hænger uløseligt sammen med de private. Så når vi næste forår skal til forhandlingsbordet, har det samlede forlig på det private område afgørende betydning for rammen om den offentlige overenskomst. Det man først og fremmest hæfter sig ved, er den samlede økonomiske ramme. Det kan være svært at regne ud på det private arbejdsmarked, da en stor del af lønnen forhandles lokalt på virksomhederne. Men et forsigtigt skøn vil være en ramme på omkring 8-9 %. Med det skulle der være sikret reallønsforbedringer over den tre-årige overenskomstperiode, samt forbedringer af pensions og fritvalgsprocenten. Netop det sidste er værd at bide mærke i. Ved slutningen af overenskomstperioden vil hele 11 % af lønnen i det private være en del af frivalgsordningen, hvor man ud over at vælge mellem løn og pension som vi kender det, også kan vælge frihed. Som noget nyt er der aftalt at man også kan finansiere barnets 3. sygedag samt 2 omsorgsdage for bedsteforældre med sin fritvalgspulje.

Resultatet af de private overenskomster indgår når vi skal diskutere opstilling af krav til vores egne overenskomstforhandlinger i 2026.

Vi ved på forhånd at nogle af fagforeningerne på det offentlige område, ser store perspektiver i at udvide fritvalgsordningerne i de offentlige overenskomster. Med de seneste resultater i det private, får disse fagforeninger nok endnu mere blod på tanden. Det har aldrig været Danmarks Lærerforenings politik, at gøre overenskomstforhold til noget individuelt. Vi har med succes fastholdt en meget kollektiv tilgang til løn og arbejdsvilkår. Ved at afsætte store summer til fritvalgskontoen risikerer vi at sætte det kollektive på prøve. Det kan lyde besnærende med fritvalg, men jeg kan sagtens komme i tanke om nogle dilemmafyldte situationer hvor fritvalgskontoen kan blive et problem. Det kunne fx være i forbindelse med et presset arbejdsmiljø, hvor friheden af den enkelte bruges som ventil. I sådan et tilfælde burde der jo tages helt andre midler i brug, end at den ansatte bruger af sin opsparede frihed for at kunne holde sit arbejde ud. At man på det private område indgår aftale om at betale for barnets 3. sygedag med fritvalgskontoen, synes også at være et skråplan. På den måde individualiseres problemet med at passe et sygt barn. Her vil min tilgang være at en kollektiv aftale om ret til barnets 3. sygedag var langt bedre.

Ved sidste overenskomst var løn det helt store tema, det forventer vi også denne gang. Godt nok har inflationen tabt pusten, men varerne i supermarkedet er stadig steget i pris. Så vi skal have et godt økonomisk resultat for et genvinde vores realløn fra før inflationsbølgen. Herudover kan der komme mange andre ting i spil. Det kan fx være seniorvilkår mv. Men mon ikke også der nogle steder er en forventning om, at arbejdstidsspørgsmålet skal tages op igen?

I hvert fald har der været en del debat i Folkeskolen og på foreningens sociale medier om emnet. Foreningen har lavet sit forarbejde, blandt andet er A20 blevet evalueret som en del af overenskomst 2024. Desuden har foreningen gennemført en stor medlemsundersøgelse, hvor medlemmerne er blevet spurgt til deres arbejdstidsvilkår. Det er 3. gang foreningen laver undersøgelsen, og den viser faktisk at der er stigende tilfredshed. Mon ikke dette for en stor dels vedkommende kan tilskrives, at A20 har dannet baggrund for nogle fornuftige lokale arbejdstidsaftaler? Men selv om tilfredsheden er stigende betyder det ikke nødvendigvis, at vi er nået i mål. Der er mange ting som kunne være væsentligt bedre. Nogle gange er tonen hård på de sociale medier, hvor nogle kritiserer Danmarks Lærerforening for ikke at vide hvad medlemmerne har af ønsker til arbejdstid. Men tro mig, alle i foreningen ved godt at I ønsker jer et lavere maksimalt undervisningstimetal, en højere faktor på forberedelse, tid på alle opgaver og udstrakt fleksibilitet. De sidste to ting har vi faktisk opnået lokalt, men problemet opstår når vores krav vil koste mange penge at indfri. Hvis for eksempel alle lærere i Danmark skulle undervise 1 lektion mindre om ugen ville det svare til at der skulle ansættes ca. 1700 lærere i Danmark, med et groft overslag svarende til en ekstra lønudgift til kommunerne på en lille milliard kr. De penge har kommunerne ikke, og de er slet ikke til stede på overenskomstbordet. Så vi skal være klar over, at det bliver mere end svært at løse arbejdstidsspørgsmålet endegyldigt ved overenskomstforhandlingerne. Det er snarere ved Finanslovsforhandlingerne at problemet kan løses. Dermed ikke sagt, at der ikke kan opnås forbedringer. Man skal bare være klar over hvilke proportioner vi taler om.

Når der skal forhandles overenskomst, starter parterne med at udveksle krav til overenskomsten. Men forud for dette har der været en lang proces, som har ført frem til hvilke krav der stilles. I Danmarks Lærerforening starter vi processen med en medlemsinvolvering hvor medlemmerne blandt andet gennem faglig klub, kan tilkendegive hvad der er vigtigt for dem, at foreningen kæmper for ved den kommende overenskomstforhandling. Der desuden afholdes en overenskomstkonference, hvor hovedstyrelsen sammen med kredsformænd og næstformænd drøfter de forskellige emner der er bragt i spil. Herefter udarbejder hovedstyrelsen deres forslag til kravopstilling. Dette forslag behandles på foreningens kongres i september, hvor der efter grundig diskussion vedtages hvilke krav foreningen sender afsted.

Herefter går kravopstillingsprocessen ind i ny fase, hvor kravene koordineres på tværs af organisationerne. Hos os er først sammen med de andre lærerorganisationer i LC (Lærernes centralorganisation) der koordineres. Så sendes kravene videre i Forhandlingsfællesskabet hvor stort set alle organisationerne på det kommunale og regionale område er medlemmer. Her enes man – typisk efter lange tovtrækkerier – om hvilke fælles krav der stilles til arbejdsgiverne. Disse krav sendes til KL. Samtidigt sendes også de specielle krav som kun gælder for den enkelte organisation. Og endelig er forhandlingen klar til at gå i gang. Der startes op umiddelbart efter nytår, og almindelig vis når man frem til et forlig midt i februar. Forliget sendes derefter til afstemning og vil være gældende overenskomst fra 1. april – hvis det bliver vedtaget.

Ved sidste overenskomstforhandling i 2024 havde vi historisk mange penge i puljen til organisationsforhandlinger. Derfor blev der råd til et tillæg til alle medlemmer på

almenområdet. Tillægget træder i kraft fra d. 1 april i år. Samme dato stiger fritvalgstillægget for alle medlemmer.

Det er også d. 1 april vi træder ind i den kommunale kompetencefond. Mange 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.

Der ligger 150 mio. kr. i fonden i årligt tilbagevendende midler, som medlemmerne kan søge til at få dækket udgifter til efteruddannelse. Det bliver primært UCL og CFU der kommer til at udbyde relevante kurser, men Danmarks Lærerforening vil formentlig også udbyde nogle af de populære fagkurser. Hvis man vil søge, skal man udfylde et ansøgningsskema som skal godkendes af TR og skoleleder. Ansøgningsskemaet sendes herefter ind til kompetencefondens administration, som vurderer om man kan få bevilget midlerne. Grunden til at ansøgningen skal godkendes, er at man skal være sikker på at det ønskede kursus ligger inden for rammerne af hvad fonden må bruges til, nemlig kurser med tydeligt fokus på folkeskolens fag og fagområder. Det kan for eksempel være et kursus i "struktureret problemløsning i matematikfaget" eller "digitalt fotografi i Danskundervisningen". Som eksempler på et kurser der ikke kan gives støtte til kan nævnes – "kursus i mellemformer" eller "kursus i håndtering af mistrivsel". Begge de nævnte kurser mangler det tydelige fokus på folkeskolens fag. Vores medlemmer udenfor folkeskolen som fx UU-vejledere eller konsulenter kan dog også søge kurser som understøtter deres kerneopgave.

Jeg vil opfordre til at bruge muligheden for at komme ud og få ny inspiration. Der er midler nok til at ca. 1/5 af kollegerne under vores overenskomst kan komme afsted hvert år. Der kan søges op til 30.000 kr. til kurser af op til 6 dages varighed.

Hovedparten af vores løn er forhandlet hjem ved de centrale overenskomster. Men der er også en del af lønnen som er lokalt aftalt. Det er en smule forskelligt hvordan lønnen er udmøntet, men lønniveauet er stort set ens i vores tre kommuner. Når vi forhandler lokal løn sker det med afsæt i vores lønpolitik som generalforsamlingen har vedtaget. I vores lønpolitik står blandt andet, at der skal være gennemsigtighed i løndannelsen, at lønnen skal aftales ud fra objektive kriterier og at der skal ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige opgaver. For lærere og børnehaveklasseledere er der indgået forhåndsftaler om løn. Det betyder at der ikke forhandles løn for hver enkelt ved ansættelse. Lønnen bliver i stedet fastsat ud fra den lokale forhåndsftale. Det har fungeret godt i mange år, og da alle vores forhåndsftaler bliver procentreguleret hver gang der er generelle lønstigninger, ligger vores lønniveau pænt i forhold til andre steder i landet. Der er imidlertid ved at indsnige sig en kultur som udfordrer vores måde at betragte lokalløn. På nogle skoler er skolelederne begyndt at tilbyde individuelle tillæg ved rekruttering. Der gives ikke anden begrundelse end, at man gerne vil kunne tiltrække den pågældende medarbejder. I disse tilfælde skal skolelederen sende en lønforslag til kredsen som så skal underskrive eller forhandle om lønnen. Det er er temmelig problematisk,

da de tilbudte løntillæg ofte er i direkte strid med lønpolitikken. For det er hverken gennemsigtigt, objektivt eller retfærdigt når man tilbyder ekstra løn bare for at kunne rekruttere. Hvad så med alle de kolleger som laver nøjagtigt det samme? Skal de så ikke også have den samme lønstigning? Skolen har naturligvis ikke råd til at lade alle lønninger stige, og hvad gør man så? På den ene side vil medlemmet, som er blevet lovet et løntillæg ved ansættelsen blive temmelig gnaven på kredsen, hvis vi siger nej til at indgå aftale om et rekrutteringstillæg. På den anden side agerer kredsen ikke inden for foreningens lønpolitik og generalforsamlingens beslutning hvis vi skriver under. Det kan skabe nogle store dilemmaer, som vi prøver at håndtere på bedste vis. Der er i overenskomsten mulighed for at give løntillæg for visse funktioner og kvalifikationer, og vi gør alt hvad vi kan for at opdrage lederne til at bruge de muligheder der findes. Vi må forvente at manglen på uddannede lærere bliver større i de kommende år, og derfor kan denne udfordring også risikere at blive større. Kredsstyrelsen holder øje med udviklingen, og vil bringe emnet op på en fremtidig generalforsamling, hvis der er behov for det.

”Kvalitetsprogram for folkeskolen” hedder den reform af folkeskoleloven som træder i kraft fra 1. August. Der er grundlæggende mange positive elementer i den nye reform som omfatter 33 tiltag, men der er også knaster og uadresserede problemer. De positive ting ved reformen er at der gives større fleksibilitet til skolerne, og at nogle af de meget rigide styringsmekanismer fjernes. Man har brugt erfaringer fra Corona-perioden, og er gået tilbage til muligheden for få-lærerprincip fremfor linjefagsdækning ved de yngste elever. Man har lettet prøvetrykket for de ældste elever og vil indføre flere valgfag herunder teknologiforståelse. Det er positive takter men mindre central styring, afskaffelse af den understøttende undervisning og afskaffelse af målstyringen.

Et kapitel for sig er ordningen omkring Juniormesterlære. Mange kommuner og skoler river sig i håret pt., mest i forhold til den praktiske organisering af ordningen. Det er ganske vidst forældrene der skal finde praktikpladsen, men hvordan organiserer man at eleverne i juniormesterlære alligevel har krav på undervisning i dansk og matematik på lige fod med deres klassekammerater, selv om de kun er på skolen få dage om ugen? Det skulle ikke ret gerne medføre dårlige skemaer for resten af klassens elever, hvis man for eksempel er tvunget til at samle al dansk og matematikundervisning i blokke på to skoledage. Et andet aspekt er at de virksomheder der tager imod elever i juniormesterlære også skal klædes på til opgaven, det kan i sig selv være en stor udfordring. Mange steder har der i forvejen været velfungerende ordninger, hvor elever sendes helt eller delvist i praktik. Men det nye er, at det nu er en individuel rettighed at komme i juniormesterlære. Det bliver interessant at se, om det får konsekvenser for omfanget.

D. 18 februar blev der landet et forlig mellem regeringen, Dansk folkeparti og SF. Der er tale om det længe ventede forlig om fremtidens ungdomsuddannelser. Ambitionen er at færre skal i gymnasiet og på universitetet og flere skal uddanne sig inden for håndværksfag eller professionsuddannelserne. Desværre indeholder forliget også en lukning af den kommunale 10 kl. På trods af en ihærdig indsats fra både DLF og andre faglige organisationer samt ikke mindst vores dedikerede kolleger på 10. classes centrene, er det ikke lykket at overbevise

regeringen og forligspartierne om at skåne den kommunale 10 kl. Det er dybt skuffende, og et stort slag for os. Det er forbløffende hvor argumentresistent vores undervisningsminister har været i dette forløb. Men som med alt andet handler det til syvende og sidst om penge. De penge man skal bruge på den nye EPX-uddannelse skal finansieres, og så skal folkeskolens 10 klasse betale gildet. Når man ser på finansieringen af EPX kommer størstedelen af pengene fra provenuet ved nedlæggelse af 10 kl. Der er ellers argumenter nok for at beholde 10. kl. i sin nuværende form. For hvis nogen lever op til intensionen om, at flere unge skal gå i retning af erhvervsskolerne, er det den kommunale 10. klasse. 10 kl. i kommunalt regi løfter mere end nogen anden uddannelsesinstitution den gruppe unge, vi taler om. Når man har gået i 10 klasse, er der langt større chance for succes med en efterfølgende ungdomsuddannelse. Med den nye reform risikerer man at tvinge de unge til at starte på EPX inden de fagligt, mentalt og modenhedsmæssigt er klar. Det vil øge risikoen for stort frafald på EPX. I en tid med stort fokus på unges mentale trivsel, er det hul i hovedet at øge karakterpresset på dem i forbindelse med 9 kl. afgangsprøve. Man fjerner et sikkerhedsnet under de unge – særligt de umodne, drengene, dem med indvandrerbaggrund eller svage sociale forhold i hjemmet. Særligt for dem kan deres karakterer i 9. klasse blive en stor begrænsning resten af livet. Danmarks Lærerforening kæmper videre indtil forliget er kommet igennem lovbehandlingen i folketinget. Flere partier er helt enige med os, og vil presse på for at få ændret denne store fejl. Men vi må erkende at det ser svært ud. Jeg kan dog give vores medlemmer i 10 kl. tilsagn om, at foreningen vil gøre alt hvad vi kan for at hjælpe dem i overgangen til EPX hvis forliget står ved magt.

Vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er ryggraden i foreningen, uden deres indsats kunne vi ikke øve den indflydelse for vores medlemmer, som vi kan. Det er dog ikke altid en dans på roser at være tillidsvalgt. Foreningen registrerer i stigende grad at tillidsvalgte søger rådgivning om deres psykiske arbejdsmiljø. Desværre har Lærernes Pension også gjort opmærksom på, at der er uforholdsmæssigt mange tillidsvalgte som tilkendes førtidspension pga. psykisk nedslidning. Det er vi bevidste om i kredsen, og prøver efter bedste evne at støtte op om de tillidsvalgte. Vi har blandt andet iværksat et forløb med en dygtig psykolog fra Danmarks Lærerforening, som har besøgt os på et TR-møde og som kommer og holder en kursusdag med os i april. Men jeg vil også opfordre jer andre til at passe godt på jeres TR og AMR. Det kan I gøre på mange måder. For eksempel ved at aflaste de tillidsvalgte i forhold til andre opgaver på skolen, tilbyde hjælp og sparring eller bare at vise sin opbakning ved at møde op og deltage aktivt og konstruktivt på møderne i faglig klub. Tænk også på, at jeres tillidsvalgte ikke er en skraldespand, som man bare kan læsse sine frustrationer ud over. Det er nemlig noget af det som slider allermost på dem. I skal selvfølgelig søge råd og vejledning hos dem, men husk på ikke at gøre det i forbindelse med et øjeblikks frustration.

På kredskontoret gør vores to ansatte Birgit og Susanne en kæmpe indsats for at få hverdagen til at hænge sammen. Det er en gave for medlemmer, at vi har to så dedikerede medarbejdere. I have en stor tak for jeres indsats.

Endelig vil jeg sige tak til pensionistudvalget for deres arbejde med at lave spændende aktiviteter for fraktion 4. Det er af stor værdi for kredsen, at I kan blive ved med at finde på nye spændende arrangementer for pensionisterne. På trods af jeres store arbejde er det ikke længere en selvfølge, at min forbliver medlem af foreningen når man er fratrædt arbejdsmarkedet. Men jeg er sikker på at jeres indsats er afgørende for, at mange pensionerede medlemmer trods alt vælger at forblive i foreningen.

Jeg skal hermed overgive beretningen til generalforsamlingens behandling