

# Holbæk Lærerkreds 52



## FORMANDENS SKRIFTLIGE BERETNING 2025



## INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING .....	3
DEN NYE KREDSSTYRELSE.....	4
SAMMEN OM SKOLEN .....	6
ØKONOMI .....	7
Økonomien på skolerne.....	7
Kommunalbestyrelsens spor 1 og spor 2.....	8
ARBEJDSMILJØ OG SYGEFRAVÆR.....	9
ARBEJDS TIDSAFTALERNE OG TIDSREGISTRERING .....	11
LANDSPOLITISKE PRIORITERINGER.....	13
Finansloven og de kommunale budgetter .....	13
Folkeskolens kvalitetsprogram og frihedsforsøget .....	13
Ordensbekendtgørelsen .....	14
Nedlæggelse af 10. Klasse .....	14
OK 24 .....	16
Tillæg til lærere i normalområdet.....	16
Kompetencefonden – en mulighed for faglig opkvalificering.....	16
Arbejds miljø og fleksible arbejdsformer – et fokus punkt for OK26 .....	17
Andre vigtige forbedringer i OK24.....	17
EN STÆRK LÆRERPROFESSION .....	18
INKLUSION .....	19
MEDLEMSARRANGEMENTER .....	20
DE GODE HISTORIER FRA SKOLERNE .....	22
EN STOR TAK TIL DE TILLIDSVALGTE .....	23
OPSAMLING .....	24



## INDLEDNING

### Kære medlemmer af Holbæk Lærerkreds

Denne skriftlige beretning samler op på året der er gået, i skolevæsenet i Holbæk Kommune siden sidste generalforsamling i marts 2024. Hvad har vi arbejdet med i kredsstyrelsen? Hvilke emner har vi prioriteret? Hvad er vi nået i mål med, og hvad arbejder vi stadig på?

Mange af jer vil genkende flere af temaerne fra vores nyhedsbreve – vi bestræber os løbende på at holde jer opdateret. Beretningen her giver mulighed for at samle trådene og tegne det større billede.

Der er meget at fortælle, og det er ikke let at fatte sig i korthed. Jeg har valgt et format, hvor vi går i dybden med de forskellige emner, så både perspektiver og udfordringer bliver tydelige, og I kan holde jer opdateret i det omfang, I ønsker.

Det betyder selvfølgelig, at beretningen er omfattende. Der er ingen forventning om, at I læser den fra start til slut, men med indholdsfortegnelsen kan I nemt finde de emner, der interesserer jer mest.

Inden jeg går videre, vil jeg gerne sige tak for den varme modtagelse, jeg har fået i mit første år som kredsformand. Det har været et spændende og begivenhedsrigt år, og jeg sætter stor pris på samarbejdet med jer alle.

**God læselyst!**



## DEN NYE KREDSSTYRELSE

Siden sidste generalforsamling har der været ændringer i kredsstyrelsen. Ligesom mange andre steder har vi mærket stigende udgifter, samtidig med at medlemstallet er faldet. Derfor besluttede vi at reducere kredsstyrelsen fra syv til seks medlemmer, hvilket blev vedtaget på generalforsamlingen i 2023.

Da tidligere formand Hans Junker gik på pension, skulle der findes en ny kredsformand. Samtidig ønskede et tidligere medlem af kredsstyrelsen ikke genvalg. Det betød, at vi fik et nyt ansigt i kredsstyrelsen: Louise Lennert Jartoft.

Ændringerne gav os anledning til at justere vores organisering og fordele ansvarsområderne på en ny måde. På vores døgnmøde i maj 2024 gennemgik vi vores indsatsområder, prioriterede dem, fastlagde nye mål og fjernede dem, der ikke længere var relevante. Selvom vi ikke har ændret hele vores måde at arbejde på, har vi målrettet vores indsats.

Meget af arbejdet i kredsstyrelsen kræver tålmodighed og et langsigtet perspektiv. Derfor er det særligt motiverende at opleve, at flere af initiativerne fra døgnmødet allerede har båret frugt og har givet resultater – dem vil jeg komme nærmere ind på undervejs i beretningen.

### **Vores indsatsområder spænder bredt og dækker blandt andet:**

- Pædagogik og skoleudvikling
- Arbejds miljø
- Mindre medlemsgrupper
- Specialområdet
- Rekruttering og fastholdelse
- Pensionistmedlemmer

Arbejdet i kredsstyrelsen er en holdsport. Gennem det seneste år har vi haft mange vigtige sager på bordet og arbejdet målrettet for at sikre de bedste mulige vilkår for lærerne i Holbæk Kommune. Det kræver tid, engagement og stærkt samarbejde – og heldigvis er det netop dét, som jeg synes, kendetegner kredsstyrelsen.

En stor tak skal lyde til alle i kredsstyrelsen for jeres indsats, faglige skarphed og vilje til at tage fat – også når sagerne er komplekse, og arbejdspresset er stort.



## Kredsens sagsbehandling og rådgivning.

En central del af vores arbejde i kredsen er at sikre, at I som medlemmer får den bedst mulige rådgivning og støtte, når I har brug for det. Vores sagsbehandler og konsulent, Trine Bollhorn, har nu i seks år ledet dette arbejde med stor faglighed og engagement. Hendes erfaring og evne til at møde jer medlemmer med både faglig indsigt og nærvær gør en stor forskel. Dette afspejles ikke mindst i de mange positive tilbagemeldinger, vi modtager fra jer, der har haft brug for hendes hjælp.

Uanset om det drejer sig om ansættelsesforhold, arbejdsmiljø, tjenstlige samtaler eller andre udfordringer, står vi klar til at hjælpe. Hvis du står i en svær situation, så tøv ikke med at kontakte os – du behøver ikke stå alene.

Husk også, at Danmarks Lærerforening centralt tilbyder hjælp og rådgivning, som kan findes via Min Side på DLF.

Som fagforening skal vi nogle gange stå fast på vores ret – det er ikke alting, vi kan blive enige med lederne om. Derfor sætter vi også pris på, at mange ledere ringer til os for råd og vejledning, når de er i tvivl om noget. Det gode samarbejde med ledelsen er afgørende for at finde de bedste løsninger - specielt når samarbejdet giver plads til uenigheder.

Vi er taknemmelige for det gode samarbejde med jer medlemmer og sætter pris på at blive inviteret ud på skolerne, f.eks. til løncheck eller deltagelse i faglig klub. Det giver os mulighed for at møde jer og høre om jeres oplevelser og behov direkte. Så har I et ønske om, at vi kommer forbi, så kontakt os endelig.



## SAMMEN OM SKOLEN

Da jeg stillede op som kredsformand i 2024, sagde jeg, at hvis I valgte mig, valgte I en formand, der – ligesom min forgænger – ville prioritere samarbejdet med alle skolens parter. Det er ikke altid nemt. Vi ser ikke nødvendigvis tingene ens, fordi vi kommer fra forskellige perspektiver: Skal fokus være på det enkelte barn eller fællesskabet? Ledelsesret eller medbestemmelse? Budgetter eller arbejdsmiljø? Inklusion eller segregering? Fornyelse eller fastholdelse? Disse spændingsfelter præger både den offentlige debat om folkeskolen og vores daglige arbejde.

I en skole i konstant udvikling, hvor kompleksiteten stiger, er vi nødt til at finde løsninger i fællesskab. Det er ikke altid lige til – ofte ved vi godt hvad der skal til, men ressourcerne er ikke nødvendigvis til stede. Derfor er det afgørende at tænke i alternative løsninger, der holder på lang sigt. Det betyder ikke at vi kan løse alt, men jeg tror på, at vi når længere ved at arbejde sammen.

Heldigvis oplever jeg generelt et godt og konstruktivt samarbejds miljø i kommunen. Vi har en åben og løsningsorienteret dialog med både Skolelederforeningen og skolechef Karina Møller. Når vi rejser bekymringer, bliver vi lyttet til, og selvom vi ikke altid er enige, arbejder vi for at finde fælles løsninger. Det er ikke en selvfølge – vi behøver ikke kigge langt tilbage for at se, hvor anderledes samarbejdsklimaet har været.

Vores lokale "Sammen om Skolen", der blev etableret i forbindelse med frihedsforsøget, har vist sig at være en stor succes, og det er besluttet at videreføre samarbejdet. Her samles direktør, skolechef, fagcenter, forældre, skoleledere, elever, politikere og fagforeninger for at drøfte folkeskolens udvikling. Møderne er præget af åbenhed og nysgerrighed, og vi oplever, at denne brede tilgang skaber de mest langtidsholdbare løsninger.

Både KL og DLF ønsker at give kommunerne større handlefrihed til at finde lokale løsninger på lokale udfordringer. I Holbæk Lærerkreds bakker vi op om denne retning og værdsætter det stærke samarbejde med politikere, skoleledere og forvaltning. Den lokale version af "Sammen om Skolen" giver os en værdifuld platform til at drøfte skoleudvikling med alle relevante aktører – for vi finder de bedste løsninger sammen.



## ØKONOMI

I Danmarks Lærereforenings strategiske målsætninger spiller 'talparathed og vidensmobilisering' en vigtig rolle. Det samme gør sig gældende i kredsstyrelsen og i vores arbejde med at klæde tillidsrepræsentanterne ordentligt på til en mere databaseret tilgang til dialogen med ledere, administration og politikere. Derfor har vi brugt rigtig mange timer på at sætte os grundigt ind i de kommunale budgetter, så vi har et solidt faktabaseret vidensgrundlag, når vi drøfter skolernes økonomi med politikere, administration, ledere m.fl. Det har været en værdifuld indsats, da vi blandt andet har kunnet aflive en række myter – f.eks. om, hvorvidt vi ligger over eller under landsgennemsnittet i udgifter pr. elev, hvad det koster med en elev på en privatskole kontra en folkeskole, hvad der presser skolerne økonomisk osv.

### Økonomien på skolerne

Det er med blandede følelser, at vi ser tilbage på skolernes økonomi i 2024/2025. Under de kommunale budgetforhandlinger blev en række besparelser på skoleområdet fjernet, og der blev tilført ekstra midler til skolerne – en udvikling, vi hilste velkommen efter et år, hvor antallet af fuldtidsstillinger faldt med omkring 8 %. De økonomiske prioriteringer har haft en positiv effekt, og vi ser nu en lille stigning i antallet af både medlemmer af Holbæk Lærerkreds og – endnu vigtigere – medarbejdere på skolerne. Det er en udvikling, vi glæder os over og som vi håber, vi kan fastholde, for der er brug for flere lærere på skolerne, hvis vi skal kunne løfte, ikke bare inklusionsindsatsen, men også elevernes generelle trivsel og faglige udvikling.

På trods af flere ansatte på skolerne afsluttes budgetåret i Holbæk Kommune med et overskud på omkring 12,5 mio. kr. Umiddelbart kunne det lyde som en sund økonomi, men vi ved, at overskuddet blandt andet er skabt gennem hårde opbremsninger og skarpe prioriteringer. Flere skoler har skullet udarbejde handleplaner for at dække et forventet underskud – og nogle skoler skulle generere et endnu større overskud, så det samlede skolebudget balancerer. Hvordan disse prioriteringer kommer til udtryk, varierer fra skole til skole. Ofte betyder det færre vikarer, lærere der underviser to klasser samtidig, begrænsede indkøb, markante nedskæringer i to-lærer-ordninger, personaleoverflytninger mellem skoler og en for hurtig overgang fra sygdom til afskedigelse. Det er derfor paradoksalt, at der samtidig genereres et samlet overskud.

Problemet forværres af, at skolerne ikke får lov til at beholde pengene. Kommunen tillader generelt kun, at institutioner overfører 1 % af deres budget til næste år. Det skaber en risiko for, at skoler i årets sidste måneder må bruge penge for at undgå et



overskud – en praksis, der minder om militærets behov for at "brænde benzin af" i 1980'erne for ikke at miste midler i næste budgetår.

Generelt virker det til, at økonomistyringen på skoleområdet er vanskelig. Det skyldes blandt andet uforudsete og ugenomsigtige udgifter på specialområdet, sene budgetlægninger, ændringer i tildelingsmodellerne m.m.

I forhold til de mest vidtgående specialtilbud, er tildelingsmodellen ændret i løbet af året, så midlerne nu tages fra en central pulje. Det burde gøre økonomistyringen lidt lettere, men vi undrer os fortsat over, at Hjortholm ikke betragtes som et vidtgående specialtilbud.

Vi arbejder fortsat for, at skolelederne får bedre muligheder for at styre økonomien, så der ikke opstår pludselige ændringer i løbet af året. Når budgetterne skifter midt i skoleåret, fører det ofte til personaleforflytninger, afskedigelser og opbremsninger – alt sammen faktorer, der øger presset på arbejdsmiljøet. Derfor er ledernes mulighed for at lykkes også en prioritering for os i kredsstyrelsen.

## Kommunalbestyrelsens spor 1 og spor 2

I maj 2023 vedtog Kommunalbestyrelsen en ny tilgang til at skabe råderum for politiske prioriteringer. Målet var at erstatte de mange små effektiviseringsprojekter fra tidligere år med færre, men mere gennemgribende, strukturelle ændringer. Ambitionen var at opnå økonomisk balance og råderum gennem ændringer i opgaveløsningen – ikke via traditionelle besparelsesprocesser.

Derfor har der i budget 2025 ikke været fastsatte måltal for, hvor meget Holbæk Kommune samlet set skulle finde, eller hvor meget de enkelte udvalg skulle bidrage med. I stedet er råderummet skabt gennem de forslag, der blev vedtaget i foråret (spor 1), samt de forslag, der blev besluttet sammen med resten af budgettet (spor 2).

Samlet set er der indarbejdet forslag for 40 mio. kr., hvoraf 38,8 mio. kr. er serviceudgifter, der er brugt til at finansiere Kommunalbestyrelsens prioriteringer. Udvalget for Børn og Skole har bidraget med 13,5 mio. kr. til dette råderum.

Det er en udvikling, vi tydeligt kan mærke på vores område. De mest synlige konsekvenser ser vi på Hjortholmskolen, hvor taksterne er reduceret, samt i de generelle besparelser på sygefraværet. Konsekvenserne af sidstnævnte er beskrevet i afsnittet om Arbejdsmiljø og Sygefravær.





Forventninger til økonomien fremadrettet, med tanke på hvordan verden ser ud i dag, vil jeg komme omkring i min mundtlige beretning – derfor er det ikke med her.

## ARBEJDSMILJØ OG SYGEFRAVÆR

Som altid fylder arbejdet med arbejdsmiljøet meget i kredsens arbejde.

Vi er glade for, at vi har en aftale med kommunen om, at arbejdsmiljørepræsentanterne besøger kredsen 4-5 gange om året. Det giver os mulighed for at arbejde tættere sammen med dem og sikrer samtidig, at de kan sparre og udveksle erfaringer med både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra skolerne i hele kommunen. Vi understøtter dem i deres arbejde ved at arrangere oplæg, kurser, konferencer, bestille materialer og formidle kurser i FH-regi (Fagbevægelsens Hovedorganisation). I år var der stor opbakning til vores årlige arbejdsmiljøkonference, hvor temaet var Psykologisk Tryghed – tak for det.

I år har samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne været ekstra intenst, da der er blevet gennemført en arbejdspladsvurdering (APV). I fællesskab med HovedMED, tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne har vi arbejdet for, at arbejdet med APV'erne – både trivselsmålingen og ledelsesevalueringen – bliver mere systematisk på skolerne end tidligere. Vi håber, at I vil kunne mærke forandringerne på arbejdspladserne, og at I bliver inddraget i arbejdet.

Vi kunne desværre ikke forhindre besparelser på sygefraværsområdet i budgettet. På den positive side er en del af besparelserne øremærket til forbedringer af arbejdsmiljøet, da 2,5 mio. kr. af midlerne skal bruges til dette på tværs af kommunen. Samtidig skal der dog samlet spares 15 mio. kr. på sygefravær, hvilket kan mærkes.

De enkelte arbejdspladser får nu kun refunderet omkring 40 % af sygedagpengerefusionen, som svarer til ca. 25% af en lærerløn, hvilket gør det økonomisk belastende at have langtidssyge medarbejdere. Det kan potentielt motivere til at skabe bedre arbejdspladser, men det har også en bagside: Skolerne har fra et økonomisk perspektiv meget lidt incitament til at støtte medarbejdere, der er blevet syge af fx stress. Vi ser desværre, at "hensynet til skolens drift" ofte vejer tungere, når medarbejdere rammes af sygdom, hvilket resulterer i, at vejen fra sygefravær til afskedigelse er blevet kortere. Denne udvikling lægger yderligere pres på arbejdsmiljøet.



Vi glæder os til at se, at arbejdet med sygefraværet i HovedMED kommer tydeligere til udtryk på skolerne. Samtalerne her har i høj grad handlet om forbedring af arbejdsforholdene og mere fleksibilitet, hvilket skal medvirke til et faldende sygefravær.



## ARBEJDSTIDSAFTALERNE OG TIDSREGISTRERING

I Holbæk Kommune har vi en fornuftig kommunal arbejdstidsaftale, der sammen med den nationale arbejdstidsaftalen A20, samt den nye nationale lovgivning omkring registrering af arbejdstid, sikrer gode muligheder for en sikring af forberedelsestiden.

Når det gælder tiden til forberedelse, ligger vi omkring landsgennemsnittet, men vi har den fordel, at vi har mulighed for at sætte tid på alle opgaver. Det betyder, at forberedelsestiden bliver tydeligt afgrænset og ikke risikerer at blive brugt til andre opgaver. Vi har også et loft over antallet af undervisningstimer – noget, der langt fra er en selvfølge i alle kommuner.

En god arbejdstidsaftale er dog ikke nok i sig selv. Først og fremmest tager aftalen ikke højde for den kompleksitet, der ligger i de enkelte opgaver. Nogle opgaver kræver lige meget tid, men belaster ikke nødvendigvis ens psykologisk. Det er en udfordring, som en arbejdstidsaftale svært kan løse.

### **Det, vi derimod kan påvirke, er, hvor godt aftalen bliver implementeret på skolerne.**

Her er der stadig forskelle. Derfor var det positivt, at vi i samarbejde med Skolelederforeningen fik arrangeret et møde i Gislinge i december måned, hvor skolechefen, alle skoleledere, pædagogiske ledere og tillidsrepræsentanter var inviteret – og næsten alle deltog.

På mødet gennemgik vi den lokale arbejdstidsaftale, A20 og intentionerne bag dem. Kredsen og Skolelederforeningen udarbejdede i fællesskab en PowerPoint, der også fungerer som en tjekliste til brug på skolerne. Det blev understreget, at der skal være plads til lokale fortolkninger og aftaler, men at disse aftaler skal indgås mellem TR og ledelsen – eventuelt i MED-udvalget. Samtidig blev det tydeliggjort, at aftalerne nu **skal** fungere på alle skoler. Det følger vi naturligvis op på i kredsen.

For jer på skolerne betyder det, at I har gode muligheder for at følge jeres arbejdstid og sikre forberedelsestid. Kort opsummeret har I følgende rettigheder og pligter:

- Alle skal til minimum to årlige samtaler med ledelsen
- En MUS-samtale inden januar
- En samtale om arbejdsopgaverne det kommende skoleår inden 1. juni
- Ved mødet den 1. juni må I medbringe en oversigt over jeres arbejdsopgaver og forventede tidsforbrug til det kommende skoleår
- Ledelsen skal inden sommerferien udlevere en opgaveoversigt, hvor der er tidsangivelse på opgaver over 60 timer



- I skal registrere jeres præsterede arbejdstid dagligt (jf. EU-dom og fra 1. juli 2024 også dansk lovgivning)
- Hvis I oplever, at der ikke er tid til forberedelse, kan I bede ledelsen om at skemalægge al jeres forberedelsestid. Hvis I bliver forstyrret i forberedelsestiden, skal der findes et nyt tidspunkt, hvor I kan forberede jer i stedet.

Vi ved godt, at træerne ikke vokser ind i himlen, men hvis disse muligheder bliver brugt aktivt, giver det et ret præcist billede af arbejdsopgaver og arbejdstid – og er med til at sikre, at I har den aftalte tid til forberedelse.



## LANDSPOLITISKE PRIORITERINGER

Som skrevet i indledningen, så er der ikke meget der har stået stille i skoleverdenen det seneste år. Jeg har forsøgt at samle nogle af de væsentligste landsdækkende ændringer i dette afsnit.

### Finansloven og de kommunale budgetter

Folkeskolen blev desværre ikke prioriteret i særligt høj grad i finansloven, og selv om meldingen fra Nikolaj Wammen efter de kommunale forhandlinger var at dette var den bedste aftale i mange år, så endte de fleste af de øgede midler med at blive spist af efterreguleringer, der betød at kommunernes råderum ikke blev øget væsentligt.

På to områder var der dog vedtagelser med særlig betydning for skolen: skolemad samt besparelser på Center for undervisningsmidler (CFU). Som udgangspunkt er vi glade for, at der er afsat penge til mad i folkeskolerne. Det vil uden tvivl gavne nogle elever at have mulighed for et sundt måltid på skolen. Vores holdning er dog, at folkeskolen står overfor langt større udfordringer end behovet for et gratis måltid til et fåtal af eleverne. Hvis man seriøst vil gøre noget ved skolens udfordringer, kræver det langt større investeringer – og på helt andre områder end skolemad.

Med folkeskolens kvalitetsprogram er der en forventning om flere fysiske undervisningsmaterialer og færre digitale. Den del bakker vi fuldt op og hilser forandringen velkommen. Vi har dog svært ved at forstå logikken i at skære CFU'ernes budgetter med 20%, samtidig med at der er en målsætning om flere fysiske bøger og en bedre balance mellem det digitale og det analoge.

### Folkeskolens kvalitetsprogram og frihedsforsøget

Folkeskolens kvalitetsprogram er nu en realitet, efter at det blev vedtaget af en bred vifte af partier på Christiansborg den 12. december 2024. I den kommende tid vil I høre meget mere om indholdet af aftalen. Der er flere spændende initiativer, og inspirationen fra frihedsforsøget på skolerne i Holbæk kan tydeligt ses i aftalen. På lærerkredsen er vi ikke begejstrede for alle initiativerne, for eksempel muligheden for at give karakterer allerede fra 6. klasse, men vi er generelt positive overfor den frihedsdagsorden, som kvalitetsprogrammet er en del af. Vi ser frem til samarbejdet om, hvordan de enkelte initiativer skal udmøntes på de enkelte skoler – en opgave der i høj grad vil hvile på den enkelte ledelse i samarbejde med tillidsrepræsentanterne og skolernes øvrige medarbejdere. Det bliver spændende at se, hvordan f.eks. juniormesterlærerordningen bliver implementeret på Absalon og Jyderup. Flere af initiativerne træder allerede i kraft



den 1. august 2025, og I vil derfor høre mere om ledelsens prioriteringer, f.eks. omkring den nye timebank, i de kommende skoleplaner.

## Ordensbekendtgørelsen

Vi har det lidt med den nye ordensbekendtgørelse, som vi har det med madordningen: Vi hilser flere af initiativerne velkomne, men vi mener, at ordensbekendtgørelsen mere er symptombehandling end en reel løsning. Bekendtgørelsen adresserer ikke inklusionsudfordringerne og sikrer ikke lærernes retssikkerhed. Vi har modtaget spørgsmål om, hvorfor vi er imod de nye initiativer, og i virkeligheden er det ikke, fordi vi er imod dem – de løser bare ikke de problemer, vi står overfor. Vi har en oplevelse af, at de blot giver mulighed for at sparke udfordringerne til hjørne eller skubbe dem videre til andre. Vi ved, at både Danmarks Lærerforening og Skolelederforeningen arbejder på at få indført "Fysisk Guidning" som man kender det fra specialområdet. Det handler om at forbedre lærernes retssikkerhed, og det kommer I helt sikker til at høre mere om.

## Nedlæggelse af 10. Klasse

Øv! Så kort kan det næsten siges. Hverken centralt i Danmarks Lærerforening eller lokalt i Holbæk Lærerkreds er det her på nogen måde et ønskescenarie, at nedlæggelsen af 10. Klasse fra 2030 er en realitet. Tværtimod.

Selvom beslutningen om at nedlægge 10. klasse har været længe undervejs, er der ingen tvivl om, at aftalen stadig er en stor skuffelse for mig. Der er tale om et smalt forlig, og der kan ske meget i det politiske landskab inden aftalen træder i kraft. Men udover at holde fast i 10. klasse, kommer foreningens indsats herfra til at handle om, at vores medlemmers kompetencer, viden og erfaringer med netop denne gruppe unge naturligvis skal sættes i spil på en ny erhvervs- og praksisrettet ungdomsuddannelse. Og samtidig give mulighed for at beholde sit tilhørsforhold i Danmarks Lærerforening, hvis man ønsker det.

EPX'en er en god idé i sig selv, men at finansiere den med 10. klasse er helt skævt. Blandt andet fordi:

- **10. Klasse skaber mønsterbrydere:** Chancerne for at blive mønsterbryder er hele 82 procent større, hvis man har gået i 10. klasse. Unge, der har ufaglærte forældre eller får dårlige karakterer i dansk og matematik, forbedrer deres chancer for at få en ungdomsuddannelse meget ved at tage en 10. klasse.
- **10. Klasse løfter eleverne både fagligt og socialt:** Vi kommer til at efterlade de unge, der har aller mest brug for et år mere til at modnes fagligt og socialt, på



perronen, mens de unge, der kommer fra ressourcestærke hjem, fortsat kan få et år på efterskole. Det er socialt skævvridende.

- **10. Klasse er et sikkerhedsnet under de unge:** 10. klasse fungerer i høj grad også som et opsamlingsstilbud, der løbende tager imod de mange elever, der dropper ud af efterskolerne og ungdomsuddannelserne, fordi valget alligevel var forkert, for svært eller for tidligt. Det samme gælder de unge, der har haft stort skolefravær eller af andre grunde har brug for at supplere deres faglige niveau efter 9. klasse.
- **10. Klasse får de unge godt videre:** 10. klasse spiller en helt afgørende rolle i at løfte de unge, der har brug for en ekstra hånd i ryggen, før de er klar til at vælge uddannelse. Eleverne fylder typisk 15 år i 9. klasse. Selv om man kan og vil meget i den alder, er mange unge ikke klar til at træffe et bevidst og afklaret uddannelsesvalg.
- **10. Klasse mindsker præstationspresset i udskolingen:** Det at kunne forbedre sine karakterer betyder meget for alle unge. Både for gruppen, der vil på gymnasium, men også for den gruppe, der kommer med lave karakterer i 9. klasse. Den mulighed fratages de fuldstændigt, hvis 10. klasse nedlægges.

Skal jeg pege på positive elementer, rummer aftalen nogle formuleringer, der relativt tydeligt skriver 10. klasselærerne ind som en del af lærerkollegiet på den nye EPX. Samtidig bliver det som udgangspunkt standpunkts-/årskarakterer, der bliver grundlaget for optagelse på ungdomsuddannelserne, hvilket kan flytte fokus fra eksamensræset og over på den daglige undervisning, hvor det er lærernes samlede vurdering af elevernes faglige niveau, der bliver afgørende.



## OK 24

Efter en periode med høj inflation, blev OK24 i høj grad en overenskomst der handlede om løn. Aftalen sikrer pæne lønstigninger, der langt hen ad vejen matcher udviklingen på det private område. Selvom lønstigningerne ikke blev helt så store som håbet, blev der lavet en model, hvor pengene hurtigt fik effekt – først med en lønstigning på 4 % og senere med 1,7 % stigning.

På grund af den økonomiske usikkerhed omkring inflationens udvikling er denne overenskomstperiode kun på to år, og arbejdet frem mod OK26 er allerede i gang.

### Tillæg til lærere i normalområdet

OK24 indeholder også et nyt tillæg på 4.800 kr. i 00-niveau pr. år til lærere på normalområdet – svarende til ca. 640 kr. før skat om måneden. Argumentet har været, at lønforskellen mellem lærere i normalområdet og specialområdet er blevet for stor. Med en stigende grad af inklusion er der brug for flere medarbejdere med specialiseret viden i normalområdet, men det er svært at få lærere til at skifte fra specialskolerne.

Løn alene løser ikke den udfordring, men intentionen har været at mindske forskellen en smule og dermed gøre det mere attraktivt at arbejde i normalområdet. Diskussionen har derfor ikke handlet om, hvilket job der er hårdest, men om, hvordan vi sikrer, at der er de rette kompetencer i den almene del af folkeskolen.

### Kompetencefonden – en mulighed for faglig opkvalificering

Ud over lønstigninger blev der også etableret en national kompetencefond med en central pulje på 150 mio. kr. til fagfaglig efteruddannelse.

Brugen af overenskomstmidler til efteruddannelse har delt vandene i Danmarks Lærerforening en smule. Tilhængere fremhæver behovet for fagfaglige kurser, der i mange år har været næsten fraværende, og den motivation det giver at blive opkvalificeret i de fag man underviser i. For at sikre den type kurser, er det en god ide at bruge overenskomstmidler. Skeptikere mener, at efteruddannelse er arbejdsgivers ansvar, og at der er en risiko for, at midlerne ikke bliver anvendt på skoler med presset økonomi.

Personligt er jeg blevet mere positiv over for ordningen, efter at jeg har set, hvilke kurser der faktisk udbydes – blandt andet hos Absalon – samt de klare udmeldinger fra Skolelederforeningen og skolechefen om prioriteringen af midlerne.





Alle skoler har fået tildelt kompetencemidler lokalt, så skolelederne har mulighed for at sende medarbejdere afsted. Midlerne rækker til, at ca. hver fjerde medarbejder kan komme på kursus hvert år.

Vi følger naturligvis op på, om skolerne rent faktisk anvender midlerne, og vi har allerede en god aftale med skolechefen om, hvordan det sker i praksis.

## Arbejds miljø og fleksible arbejdsformer – et fokus punkt for OK26

Arbejds miljø og fleksible arbejdsformer kom ikke til at fylde meget i OK24, og derfor er der en klar forventning om, at det bliver et større tema i OK26.

Der er flere grunde til, at det er problematisk, at KL ikke ville drøfte arbejds miljø ved OK24 – her vil jeg fremhæve to:

- **Fastholdelse af nyuddannede lærere:** Fire ud af ti lærere forlader folkeskolen inden for fem år efter endt uddannelse. Det siger noget om, at der skal gøres mere for at sikre rimelige arbejds vilkår og arbejds belastning.
- **Fastholdelse af erfarne lærere:** Der er allerede mangel på uddannede lærere, og behovet vil kun stige. Derfor er det nødvendigt at have bedre og mere fleksible seniorordninger, så vi kan fastholde erfarne lærere længere på arbejdsmarkedet.

## Andre vigtige forbedringer i OK24

- Forbedringer i gruppelivsordningen ved alvorlig sygdom: Aldersgrænsen hæves fra 70 til 72 år, og ved børns sygdom fra 18 til 24 år. Samtidig hæves børnesummen.
- Mere gennemskuelig praktikaftale, der bedre understøtter kommende lærere og sikrer et ensartet løntillæg til praktikansvarlige lærere.
- Medregning af tidligere erfaring for nyuddannede lærere.
- Fast struktur for tillidsrepræsentanter – én på hver skole. Dette har dog ikke stor betydning i Holbæk, da vi allerede har en aftale på området.



## EN STÆRK LÆRERPROFESSION

I det forgangne år har vi i kredsen haft stort fokus på at styrke lærerprofessionen i Holbæk. Vi oplever en udfordring med, at flere ansættes i lærerstillinger uden en læreruddannelse. Det er en udvikling der både påvirker kvaliteten af undervisningen og de faglige fællesskaber på skolerne. Derfor har vi arbejdet målrettet for at sikre, at eleverne møder kvalificerede undervisere der har den nødvendige faglige og pædagogiske viden.

I kredsen har vi haft en tæt dialog på de relevante parter om rekruttering og ansættelser, og vi har understreget vigtigheden af at prioritere uddannede lærere. Vi har også fulgt nøje med i, hvordan folkeskolelovens § 28 om ansættelse af lærere håndteres lokalt – herunder at ledere tydeligt kan begrunde ansættelser af personer uden læreruddannelse.

Vores indsats i året der gik:

- ✓ Vi har insisteret på, at ledige stillinger bliver slået op, og at kvalificerede lærere prioriteres ved ansættelser.
- ✓ Vi har sat fokus på vigtigheden af faglig sparring og ligeværdige samarbejder i lærerteamene.
- ✓ Vi har arbejdet for at udvikle en uddannelsesplan for de medarbejdere uden læreruddannelse, der allerede arbejder i skolerne.
- ✓ Vi har undersøgt lønindplacering for forlængelser af lønftaler samt nye lønftaler for personale ansat med "særlige kvalifikationer".
- ✓ Vi har bedt tillidsrepræsentanterne melde tilbage, hvis der er vikarer med faste skemaer, så de kan blive månedslønnede, og dermed ikke bliver anvendt som "løntrykkere". Ud over en forsvar af overenskomsten, gør vi også dette, da vikarer med faste skemaer ikke er sikret løn ved sygdom, pension osv. hvis de blot er timelønnede. Kommer de f.eks. til skade på arbejdet, så mister de deres mulighed for indtægter.

Vi ved, at elever trives bedre med uddannede lærere, og at et stærkt lærerfagligt fællesskab er afgørende for undervisningens kvalitet. Derfor vil vi fortsætte vores indsats for at fastholde og styrke lærerprofessionen i Holbæk – for elevernes skyld, for skolernes skyld og for vores fags skyld.



## INKLUSION

Inklusionsopgaven er en af de største udfordringer, vi står overfor i folkeskolen – både lokalt og nationalt. Antallet af elever der visiteres til specialtilbud stiger, og det lægger et massivt pres på specialområdet. Samtidig betyder det, at midlerne i normalområdet bliver færre, hvilket gør det endnu sværere at skabe en skole hvor alle børn kan trives og lære.

Manglende økonomi har i flere år gjort det svært at sikre den nødvendige støtte i almenklasserne. Vi ser en udvikling, hvor behovet for to-lærer-timer og to-voksen-timer er åbenlyst, men hvor ressourcerne ofte ikke rækker. Samtidig har mange lærere ikke adgang til den efteruddannelse der skal ruste dem til at arbejde med elever i komplekse læringsmiljøer.

Hvis vi for alvor skal lykkes med inklusionsopgaven, kræver det investeringer. Vi har brug for midler til at sikre at lærerne får relevant efteruddannelse, så vi kan opbygge stærkere inkluderende læringsfællesskaber. Det skal være attraktivt at blive i folkeskolen og normalområdet – også for de medarbejdere der gennem efteruddannelse har tilegnet sig specialiseret viden.

Vi skal bryde den negative spiral, hvor flere elever visiteres ud af almenområdet, og midlerne følger med. I stedet skal vi skabe en positiv spiral, hvor vi fastholder ressourcerne i normalområdet, så vi kan sikre den nødvendige støtte til både elever og medarbejdere – og hvor de elever, der har brug for specialiserede tilbud, ikke fastholdes i tilbud, der skader dem mere, end de gavner dem.

I kredsen vil vi fortsat presse på for, at der investeres i inklusion – både i form af ressourcer, efteruddannelse og bedre rammer for lærernes arbejde. Specielt muligheden for en tidlig indsats fylder i vores arbejde.

En vellykket inklusionsindsats kræver at lærere har tid, kompetencer og støtte til at løfte opgaven. Det arbejder vi for, og det vil vi fortsætte med.



## MEDLEMSARRANGEMENTER

Ud over det daglige arbejde i kredsen forsøger vi at arrangere en række medlemsaktiviteter, hvor I får mulighed for at netværke med kolleger fra andre skoler og samtidig blive underholdt eller klogere i selskab med dygtige og inspirerende mennesker.

I år har vi afholdt følgende arrangementer:

### ◆ **Foredrag med Jakob Mark**

Jakob Mark delte sin personlige erfaring med stress og formidlede det på en måde, der virkelig ramte plet. Han beskrev ikke blot hvordan stress påvirker os som voksne, men også de konsekvenser, det har for vores omgivelser. Foredraget var ærligt, stærkt og tankevækkende – og satte gang i refleksioner om både vores egne arbejdsvilkår og vores rolle som lærere i at spotte og håndtere stress. Hans evne til at kombinere alvor med humor gjorde aftenen både lærerig og underholdende.

### ◆ **DLF's 150-års jubilæum**

Jubilæet blev fejret på Rotationen med standup af Anders Grau, live musik fra "Danseorkestret" og en klassisk pølsevogn til de sultne. En festlig aften med god stemning og højt humør!

### ◆ **Konferencer om pædagogik og arbejdsmiljø**

De årlige konferencer, som vi arrangerer i samarbejde med de øvrige lokale kredse, blev igen i år afholdt i Roskilde. Temaerne var AI i undervisningen og psykologisk tryghed. Begge konferencer var velbesøgte, og arbejdsmiljøkonferencen satte for andet år i træk rekord i antal tilmeldte.

### ◆ **Medlemskurset på Sinatur Hotel Frederiksdal**

Kurset var en stor succes – for første gang i flere år var der fuldt booket og endda venteliste. Særligt foredraget med hjerneforsker Ann E. Knudsen blev fremhævet som fremragende. Vi håber at kunne invitere hende tilbage i et åbent arrangement for alle medlemmer i samarbejde med Kalundborg og Odsherred – i stil med foredraget med Jakob Mark.

### ◆ **TR-kursus**

På det årlige TR-kursus arbejdede vi med to hovedtemaer:

1: Hvad har vi lært af frihedsforsøget? Vi havde inviteret Lykke Mose, som forsker i emnet, til at holde oplæg for både skoleledere og tillidsrepræsentanter. Vi var glade for,



at alle skoleledere prioriterede at deltage – det vidner om det gode samarbejde, vi har med dem.

2: Daglig drift og TR-rollen – efter ønske fra TR'erne dykkede vi ned i de daglige udfordringer på skolerne. Det blev tre konstruktive og givende dage.

#### ◆ **Introduktionsmøde for nyansatte**

Vi oplevede desværre ikke den tilslutning, vi havde håbet på, men vi er glade for, at vi nu – i samarbejde med skolechefen, skolelederforeningen og HR – arbejder på en lærerstartsordning for alle nyansatte i kommunen. Vi glæder os til at fortælle mere om dette initiativ.

#### ◆ **Pensionistarrangementer**

Vores pensionistudvalg har igen i år arrangeret spændende ture og aktiviteter. Siden sidste generalforsamling har der blandt andet været en rundvisning på Kystliv Holbæk samt en tur til Folketinget, hvor et lokalt folketingsmedlem – som flere tidligere lærere selv har undervist – stod for rundvisningen. Dagen blev afsluttet med sen frokost i Snapstinget.

Det betyder meget for os som forening, at mange vælger at forblive medlemmer af Danmarks Lærerforening efter pensionering. Jeres fortsatte opbakning styrker vores arbejde – **tak for det!**



## DE GODE HISTORIER FRA SKOLERNE

Nogle gange er det de negative historier fra vores folkeskoler, der kommer til at fylde mest – også i medierne. Efter blandt andet et ønske fra vores tillidsrepræsentanter forsøger vi også at fremhæve de mange gode initiativer og positive resultater, der skabes på vores skoler i kommunen. I vores nyhedsbreve forsøger vi at have fokus på de gode historier – dem, der viser, hvordan engagerede lærere og ledere gør en forskel for eleverne hver dag. Dem synes vi, at der har været mange af i løbet af frihedsforsøget.

Et godt eksempel er i nyhedsbrevet fra juni 2024, hvor vi beskriver den målrettede, tidlige indsats i 1. årgang på Tølløse Skole. Her blev en ekstra lærerressource brugt til at styrke elevernes læseudvikling gennem små hold, individuel træning og systematiske forløb. Indsatsen gav hurtigt resultater – eleverne blev fagligt løftet, deres trivsel steg, og undervisningen blev roligere og mere fokuseret. Efter det første år er der stadig ikke visiteret elever videre til et segregeret tilbud, da alle elever med særlige behov er blevet rummet i den almene klasse. Dette viser hvordan en tidlig og veltilrettelagt indsats kan gøre en markant forskel.

Der skal endnu engang lyde en opfordring til at kontakte os på kredsen – eventuelt gennem tillidsrepræsentanterne – hvis I har en god historie fra jeres skole, som fortjener opmærksomhed. Vi kommer meget gerne forbi og hører mere, så vi kan dele de positive erfaringer og inspirere andre.



## EN STOR TAK TIL DE TILLIDSVALGTE

Vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter spiller en afgørende rolle i hverdagen på skolerne. De investerer tid, energi og engagement i at sikre gode vilkår for kollegerne og i at skabe et stærkt samarbejde mellem lærere, ledelse og forvaltning. Det er en opgave, der kræver både faglig indsigt, overblik og mod – og vi skylder dem en stor tak for deres indsats.

Med **A20** og **Sammen om Skolen** stilles der større krav end nogensinde til de tillidsvalgte. Fra at man som tillidsrepræsentant er nævnt nul gange i Lov 409, er tillidsrepræsentanten nævnt over tredive gange i A20. Dermed er samarbejde en central del af aftalen, hvilket stiller store krav til tillidsrepræsentantens personlige kompetencer. Samarbejde indebærer også kompromiser, og **det er vigtigt at huske, at tillidsrepræsentanterne ikke er beslutningstagere, men forhandlere og brobyggere, der skal finde løsninger inden for de givne rammer**. Der skal være plads til uenighed, men en del af samarbejdet er også at finde fælles løsninger, som både medarbejdere og ledelse kan stå bag. Det er ikke altid let. Nogle gange vil medarbejdere og ledelse to forskellige ting – og det er bestemt heller ikke altid, at vi som medarbejdere vil i samme retning. Det kan være en vanskelig opgave at navigere i som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Med et større fokus på **TRIO-samarbejdet** og **MED-systemet** har arbejdsmiljørepræsentanterne fået en endnu vigtigere rolle end tidligere. Det psykiske arbejdsmiljø er afgørende for skolernes hverdag, og vi ser en stigende erkendelse af, at trivsel og faglige resultater hænger tæt sammen. Det er også en af grundene til, at mit valglogan var *“man skal kunne lykkes for at kunne trives, og vi lykkes bedst i fællesskab”*. Derfor er vi ekstra glade for, at vi kan samle arbejdsmiljørepræsentanterne i huset fem gange om året, så vi kan understøtte det vigtige samarbejde mellem dem og tillidsrepræsentanterne. Et godt samarbejde mellem TR og AMR kan være afgørende for at skabe en stærk stemme på skolen og sikre, at både vilkår og arbejdsmiljø prioriteres.

De seneste år har vi oplevet lidt flere skift i tillidsposterne, hvilket påvirker stabiliteten og samarbejdet på skolerne. Når en erfaren TR eller AMR stopper, forsvinder værdifuld viden og netværk, som det tager tid at genopbygge. Derfor er det vigtigt, at vi passer godt på vores tillidsvalgte og skaber et miljø, hvor de får den nødvendige opbakning til at lykkes i deres roller.

**Så husk at støtte jeres tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter** – de står i front for fællesskabet, men de kan ikke gøre det alene. Herfra skal der i hvert fald



lyde en kæmpe tak for den store arbejdsindsats, som I som tillidsvalgte yder på de lokale arbejdspladser. **Tak!**

## OPSAMLING

Året der er gået, har været præget af både udfordringer og fremskridt i Holbæk Lærerkreds. Vi har arbejdet målrettet på at styrke vores kreds og sikre de bedst mulige vilkår for lærerne i Holbæk Kommune. Ændringer i kredsstyrelsen har givet os mulighed for at justere vores organisering og fokusere på de vigtigste indsatsområder.

Samarbejdet med skolens parter har været centralt, og vi har arbejdet for at finde fælles løsninger på komplekse udfordringer. Økonomien har været en blandet oplevelse, men vi har set positive effekter af de økonomiske prioriteringer, selvom der stadig er behov for bedre styring og investeringer i arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljø og sygefravær har været i fokus, og vi har arbejdet tæt sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne for at forbedre forholdene på skolerne. Implementeringen af arbejdstidsaftaler og sikring af forberedelsestid har også været vigtige emner, som vi fortsat vil følge op på.

På landsplan har finansloven og folkeskolens kvalitetsprogram haft betydning for vores arbejde, og vi har set både positive og udfordrende elementer i de politiske prioriteringer. OK24 har sikret lønstigninger og etableret en kompetencefond til efteruddannelse, og vi ser frem til at arbejde videre med fokus på arbejdsmiljø og fleksible arbejdsformer i OK26.

Vi har haft stort fokus på at styrke lærerprofessionen, og sikre at eleverne møder kvalificerede undervisere. Inklusionsopgaven kræver fortsat investeringer og støtte, og vi vil fortsætte med at presse på for bedre rammer og ressourcer.

Medlemsarrangementerne har givet os mulighed for at netværke og blive inspireret, og vi har fremhævet de gode historier fra skolerne for at vise hvordan engagerede lærere og ledere gør en forskel. Vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har spillet en afgørende rolle, og deres indsats er uvurderlig for samarbejdet og arbejdsmiljøet på skolerne.

Til sidst vil jeg gerne sige en stor tak til alle jer medlemmer for jeres engagement og støtte. Sammen kan vi fortsætte med at styrke vores kreds og skabe de bedste vilkår for lærerne og eleverne i Holbæk Kommune.





Tak for et spændende og begivenhedsrigt år. Jeg ser frem til det kommende år og de muligheder, det bringer.

*Dan Eriksen*  
Kredsformand, Holbæk Lærerkreds