



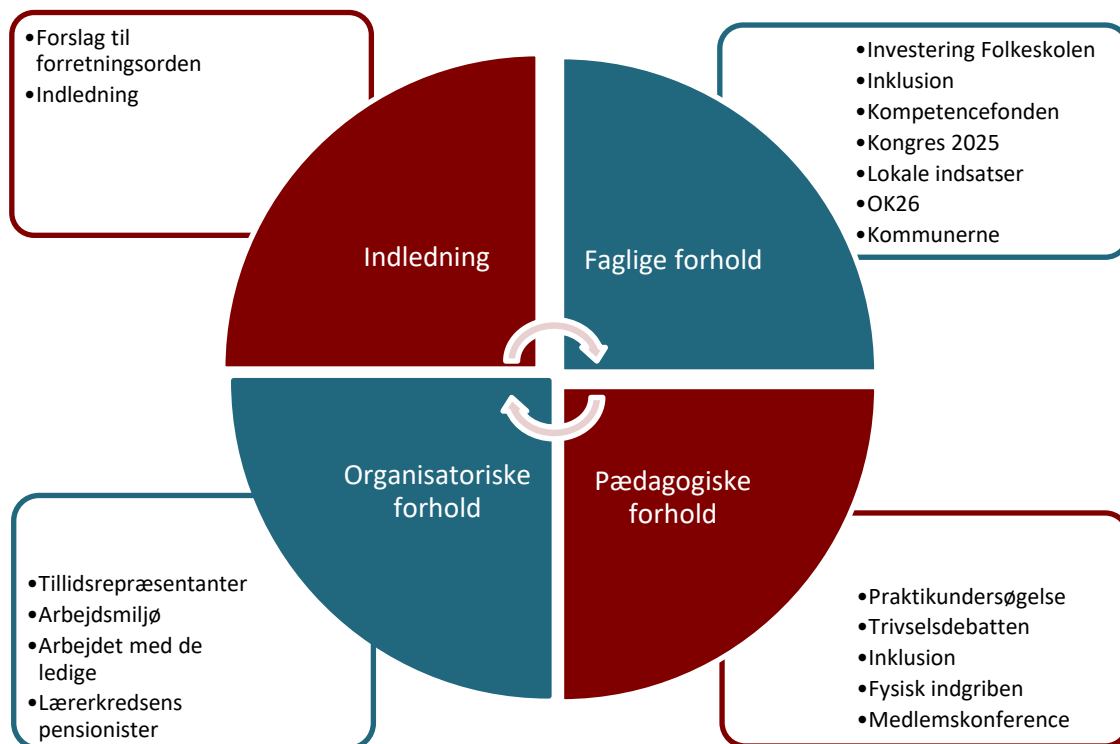
Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg – DLF kreds 80

SKRIFTLIG BERETNING 2025

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

Beretningen kan også ses ved henvendelse til din tillidsrepræsentant.

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



Forslag til forretningsorden for generalforsamlingen

1. Mødet åbnes af formanden, der leder valget af dirigent. Lærerkredsens kontorassistent optager et beslutningsreferat. Beslutningsreferatet udsendes til tillidsrepræsentanterne snarest efter generalforsamlingen.
2. Dirigenten udpeger 6 stemmetællere.
3. Generalforsamlingen afvikles efter den udsendte dagsorden. Generalforsamlingen kan standse eller udsætte og senere genoptage de på dagsordenen opførte punkter. Dersom formandens beretning indeholder punkter, hvis indhold er sat på dagsordenen til senere 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.

9. Valg af
 - a) Formand
 - b) 3 delegerede og 2 suppleanter for de delegerede. De 2 suppleanter bliver samtidig medlem af kredsstyrelsen
 - c) Evt. valg i den/de kommuner, hvis den/de ved valget ikke umiddelbart bliver repræsenteret i kredsstyrelsen. Fra den/disse kommuner går medlemmerne af sides og vælger en kommunerepræsentant for perioden. Den kandidat fra denne/disse kommuner, som opnår det højeste stemmetal blandt kommunens kandidater, er valgt.
 - d) Valg af 3 suppleanter til kredsstyrelsen

Der vælges efter følgende metode:

Hvert stemmeberettiget medlem kan på stemmesedlen højst skrive et antal navne, der svarer til antallet af kandidater, der skal vælges.

Navnene på kandidaterne anføres i den nummerorden, hvori hver enkelt stemmeberettiget ønsker kandidaterne valgt.

Ved opgørelsen af valgets resultat gives den kandidat, der på en stemmeseddel er opført som nr. 1, det antal stemmer, der svarer til antallet af mandater, der skal vælges.

Nr. 2 på hver stemmeseddel tildeles 1 stemme mindre end nr. 1 og så fremdeles. De kandidater, der herefter har opnået de højeste stemmetal, er valgt. I tilfælde af stemmelighed afgøres valget ved lodtrækning. Såfremt der ikke er opstillet flere kandidater end det antal, der skal vælges, er de opstillede kandidater valgt uden afstemning.

Indledning

Herved fremlægges kredsstyrelsens skriftlige beretning for de ting, der er foregået i 2025.

Faglige forhold

Investeringer i Folkeskolen

Der er i øjeblikket et markant fokus på folkeskolens økonomi. Senest har Folketingets Børne- og Undervisningsudvalg afholdt en åben høring om emnet, og stadig flere kommuner har fået øje på, at udviklingen på området er alvorlig og kalder på handling her og nu.

Centralt i debatten står det forhold, at omkring hver fjerde krone i folkeskolens samlede budget anvendes på de ca. syv procent af eleverne, der modtager et specialtilbud. Udgifterne på specialområdet er stigende og forventes at vokse yderligere, hvis der ikke iværksættes målrettede indsatser.

Denne udvikling efterlader det almene skoletilbud stadig mere økonomisk sårbart og bidrager til en negativ spiral. Når ressourcerne i almenområdet er utilstrækkelige, bliver det vanskeligere for lærerne at gribe udfordringer tidligt, inden de vokser sig store. Konsekvensen er, at endnu flere elever mistrives og henvises til de langt dyrere specialtilbud.

I knap ni ud af ti klasser sidder der i dag elever, som ikke modtager den nødvendige støtte. I størstedelen af klasserne er der samtidig elever, der venter på hjælp fra PPR, psykiatrisk udredning eller lignende. Det understreger med al tydelighed, at der er behov for en grundlæggende ændring.

Konsekvenserne mærkes bredt: Flere forældre og lærere fravælger folkeskolen, flere elever består ikke dansk og matematik, og mistrivslen blandt børn og unge er stigende. Samtidig vokser samfundets udgifter til blandt andet tabt arbejdsfortjeneste for forældre, der må blive hjemme med deres børn. Hertil kommer de betydelige menneskelige omkostninger.

Skal den negative spiral vendes til en positiv udvikling, er der behov for en markant og målrettet økonomisk investering i folkeskolens almenområde. Det forudsætter politisk mod og vilje til at sikre folkeskolen en bæredygtig og langsigtet økonomi.

I en artikel i *Folkeskolen* den 11. december 2025 udtaler undervisningsminister Mattias Tesfaye, at udgifterne til folkeskolen ikke har fulgt samfundsudviklingen. I samme artikel giver Danmarks Lærerforenings formand, Gordon Ørskov Madsen, udtryk for et håb om, at 2026 bliver året, hvor folkeskolens økonomi fremtidssikres.

En positiv udvikling forudsætter, at der investeres massivt i folkeskolens almenområde, og at politikerne tager ansvar for at sikre folkeskolen en bæredygtig og langsigtet økonomi.

Inklusion

I sommeren 2025 udgav Undervisningsministeriet rapporten *"En almen grundskole, der kan mere for flere."* Rapporten har i årets løb haft betydning for vores arbejde og vores politiske fokus som lokal afdeling af Danmarks Lærerforening. Rapporten sætter en tydelig retning for, hvordan folkeskolens almenområde kan styrkes, så flere elever får mulighed for at trives og lære i den almene undervisning. Samtidig peger den på behovet for både faglige, organisatoriske og strukturelle ændringer i skolen.

Rapporten indeholder i alt 14 anbefalinger, som har været centrale i den nationale debat om inklusion og almenområdets vilkår. Anbefalingerne lyder:

- Tag højde for, at omstilling tager tid og kræver en bred indsats
- Prioriter ressourcer tæt på eleverne i den almene undervisning
- Etabler et fælles kontekstbaseret blik på eleverne
- Inddrag forældre for at sikre en større forståelse for omstillingen

- Skab en inkluderende fagdidaktik med inddragelse af elever
- Skab inkluderende mellemformer af høj kvalitet, så flere trives i almenmiljøet
- Brug skolens fysiske rammer til at differentiere undervisningen
- Understøt forandringsprocessen gennem ledelse tæt på undervisningen
- Afdæk de lokale behov for kompetenceudvikling
- Understøt kompetenceudvikling tæt på praksis
- Gør Pædagogisk Psykologisk Rådgivning mere praksisnært
- Inddrag flere perspektiver i afdækning af særlige behov
- Styrk forældresamarbejdet med inddragelse af forældre og børn
- Arbejd med at skabe mere inkluderende fritidstilbud

Som forening kan vi tilslutte os anbefalingerne, der i høj grad flugter med de erfaringer og problemstillinger, vores medlemmer møder i hverdagen. I årets løb har vi gentagne gange peget på, at ambitionerne for folkeskolen er høje, men at de risikerer at forblive uforløste uden de nødvendige investeringer. Som beskrevet i afsnittet om investeringer i folkeskolen er det vanskeligt at realisere anbefalingerne uden, at der tilføres tilstrækkelige ressourcer. Ressourcerne skal helt ud dér, hvor alle vores medlemmer arbejder – tæt på eleverne og undervisningen.

En medlemsundersøgelse foretaget af DLF viser, at på landsplan oplever over halvdelen af lærerne, at der fra skoleåret 2025/2026 skal inkluderes flere elever på deres skole, samtidig med at 92 % af lærerne ikke oplever, at de nødvendige ressourcer er fulgt med. Denne udvikling har været et gennemgående tema i årets drøftelser og henvendelser fra medlemmerne.

Konsekvenserne er tydelige. Det påvirker lærernes arbejdsmiljø og deres mulighed for at levere den undervisning, de fagligt står inde for. Samtidig går det ud over elevernes læringsmiljø og trivsel. Det understreger behovet for, at politiske beslutninger om inklusion og styrkelse af almenområdet også følges op af konkrete og tilstrækkelige investeringer i folkeskolen – et budskab, som fortsat vil have høj prioritet i vores arbejde fremadrettet.

Kompetencefonden

Fra skoleåret 2025/2026 blev det muligt for lærere at ansøge om midler fra Kompetencefonden. Fonden åbnede for ansøgninger den 1. april 2025, og allerede efter to måneder var der ansøgt for ca. 34 millioner kroner. Det vidner om en god start og om en stor interesse blandt lærere for at søge midler til efteruddannelse.

DLF vurderer, at både proces og regler fortsat skal indarbejdes, da det er første gang, der har været mulighed for at søge midler fra fonden. Det samlede billede er dog meget positivt. Fonden dækker op til 30.000 kr. pr. ansøgning til kursusgebyr, transport, materialer, ophold og vikarudgifter, og rummer dermed et betydeligt potentiale for kompetenceudvikling tæt på praksis.

I kredsens tre kommuner er der ikke søgt midler i det omfang, vi kunne have håbet. En opgørelse over ansøgninger fra fondens åbning og frem til starten af december viser følgende antal ansøgere:

Faaborg-Midtfyn Kommune: 28

Kerteminde Kommune: 20

Nyborg Kommune: 58

Tallene rummer flere forklaringer. I Lærerkredsen har vi derfor været i god dialog med vores tillidsrepræsentanter om, hvordan vi i fællesskab kan gøre mere opmærksom på muligheden for at søge midler fra Kompetencefonden og understøtte medlemmerne i ansøgningsprocessen.

For nogle af vores mindre medlemsgrupper er der fortsat for få relevante efter- og

videreuddannelser at søge. Dette har vi fra de fynske kredsers side været i dialog om med blandt andet UCL i Odense. Vi håber, at der over tid vil blive udviklet flere relevante tilbud, så alle vores medlemmer får bedre mulighed for at gøre brug af Kompetencefonden.

Kongres 2025

I september blev der afholdt kongres i Nyborg, hvor en række vigtige og aktuelle emner var på dagsordenen. Kongressen samlede delegerede fra hele landet og dannede rammen om både politiske drøftelser og vigtige beslutninger for foreningens fremadrettede arbejde.

Kongressen fik en flot start med en god beretning fra formand Gordon Ørskov Madsen, som gav et samlet overblik over foreningens arbejde og de udfordringer, folkeskolen og lærerne står overfor. Herefter fulgte taler fra undervisningsminister Mattias Tesfaye og formand for KL's børne- og undervisningsudvalg, Christina Krzyrosiak Hansen, som begge bidrog med perspektiver på skolens aktuelle situation og de kommende års politiske prioriteringer.

På Danmarks Lærerforenings kongres blev der desuden behandlet og vedtaget en lønstrategi, som sætter retningen for foreningens arbejde med lønspørgsmål frem mod de kommende overenskomstforhandlinger. Lønstrategien udgør et vigtigt fundament for det videre arbejde med at sikre attraktive løn- og ansættelsesvilkår.

Som nævnes i sidste afsnit om overenskomstforhandlinger, blev der på kongressen også opstillet krav til OK26, hvilket understreger sammenhængen mellem kongressens beslutninger og det videre forhandlingsarbejde.

Det stod klart i formandens beretning, at Danmarks Lærerforening står stærkt i forhold til indflydelse. Vi er en organisation, der bliver inviteret med til at sidde ved bordet i mange sammenhænge. Det hårde arbejde, der bliver lagt både centralt og lokalt, giver gode muligheder for os, som det er vigtigt, vi udnytter på bedst mulig måde for vores medlemmer.

Lokale indsatser og fokusområder

Lokalt bruger vi 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.

På både lokale og fælles møder for vores tillidsrepræsentanter vender vi ofte forskellige problemstillinger.

Aftaler, der bygger på fortolkninger, kræver årvågenhed. Det er vigtigt at fastholde den intention, de er indgået i, og vi mærker udfordringer, når der er stor udskiftning både blandt vores tillidsrepræsentanter, men også vores ledere.

Der ud over mærker vi tydeligt, at arbejdsmiljøet er presset på mange skoler, og det prøver vi at gøre opmærksom på der, hvor vi har mulighed for det og på flere forskellige niveau.

Lærernes arbejdsmiljø skal have stort fokus i tider med forandringer.

Overenskomstforhandlinger – OK26

I starten af det nye år starter forhandlingerne for alvor om vores overenskomst.

Forud for disse forhandlinger har der været arbejdet hårdt og engageret fra mange sider i organisationen.

I foråret blev der afholdt medlemsmøder lokalt på vores skoler, som tillidsrepræsentanterne stod for. Formålet var at sikre en høj grad af medlemsindvoldering forud for kongressen, hvor de endelige krav skulle besluttes. Medlemsmøderne har bidraget med vigtige drøftelser og konkrete input fra hverdagen på skolerne.

Der er opstillet tre temaer, der sammenfatter kravene for OK26. Disse temaer er:

- Løn og pension
- Livsfaser og fleksibilitet
- Tid og rum til faglighed

Fra Lærerkredsen kunne vi indsende rigtig mange gode forslag til krav, som vores medlemmer havde udarbejdet på de lokale medlemsmøder. Det vidner om et stort engagement og en stærk vilje til at præge forhandlingerne.

I skrivende stund er kravene fra parterne udleveret, og vi afventer nu spændt at følge forhandlingerne. Samtidig håber vi på et godt resultat, der kan bidrage til bedre vilkår for vores medlemmer og styrke folkeskolen fremadrettet.

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

Budget 2026

Kommunen udarbejder årligt et råderumskatalog, hvor halvdelen af forslagene skal bestå af effektiviseringer – både tværgående og fagspecifikke.

Den 11. august blev budgetforslagene for 2026 fremlagt. Råderumskataloget udgjorde i den forbindelse i alt 10 mio. kroner.

Herudover indgik administrative besparelser som følge af Økonomiaftalen for 2025 og 2026 på henholdsvis 2,2 mio. kroner og 2,3 mio. kroner.

Disse besparelser var ikke en del af råderumskataloget, men blev behandlet særskilt i forbindelse med budgetlægningen for 2026. De administrative besparelser er en udmøntning af lovgivningen om regelforenklinger.

Opvækst- og Læringsudvalget, som skolerne hører under, blev pålagt samlede besparelser på

6,147 mio. kroner. Ikke alle forslag havde direkte betydning for skoleområdet.

Blandt de forslag, der berørte skolerne, var reduktion af den kulturelle rygsæk samt nedlæggelse af en familieterapeutstilling og en erhvervsklasse – sidstnævnte to begge placeret på Heldagsskolen.

Samtidig blev der tilført 5 mio. kroner til et samlet løft af kommunens folkeskoler.

Medarbejdersiden i Hovedudvalget fik mulighed for at viderebringe synspunkter og opmærksomhedspunkter til kommunalbestyrelsen i forbindelse med budgetprocessen, idet vi deltog i den første halve dag af budgetseminaret.

Hverdagsomstillinger

Hverdagsomstillinger dækker over et krav om, at de enkelte fagområder skal finde besparelser uden serviceforringelser eller reduktion af serviceniveauet.

Der er tale om en proces, som forudsætter en høj grad af medarbejderinddragelse, idet der skal identificeres opgaver eller arbejdsgange, som kan undværes, forenkles eller løses mere effektivt med henblik på at opnå økonomiske besparelser.

Opgaven har vist sig at være særdeles vanskelig, ikke mindst fordi besparelseskravene på mange områder er blevet indarbejdet i budgetterne uanset, om det har været muligt reelt at finde hverdagsomstillinger eller ej. Flere steder har dette haft den konsekvens, at der er sket reduktioner i stillinger.

I januar 2025 havde Hovedudvalget hverdagsomstillinger på dagsordenen, idet der på politisk niveau var truffet beslutning om, at arbejdet med hverdagsomstillinger skulle evalueres.

Evalueringen er gennemført på alle MED-niveauer, hvorefter Hovedudvalget som det afsluttende led behandlede sagen.

Det grundige arbejde og de tilhørende undersøgelser af, hvorvidt de foreslåede hverdagsomstillinger reelt medførte varige besparelser, førte til medarbejdersidens tilfredshed til, at hverdagsomstillinger ikke indgik som en del af budgetforslagene for 2026.

Trivselsundersøgelse

I perioden fra den 26. februar til den 19. marts 2025 blev der gennemført en Trivselsundersøgelse i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Undersøgelsen gennemføres hvert tredje år. Den samlede svarprocent var 85 pct., hvilket er en stigning i forhold til 2022, hvor svarprocenten var 82 pct.

De samlede resultater viser en stigning i oplevelser af trusler, fysisk vold og chikane. På den baggrund blev det besluttet, at området skal have et øget fokus, og at kommunen vil arbejde videre med temaet.

Hovedudvalget besluttede i foråret at deltage i et netværksforløb om vold, trusler og chikane. Forløbet gennemføres i samarbejde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og vil bestå af en række workshops.

Formålet er at opnå inspiration og sparring med andre kommuner med henblik på at udarbejde og styrke retningslinjer på området.

Retningslinje for kørsel i kommunens køretøjer med fokus på vanvidskørsel

Direktionen ønskede at indføre fælles retningslinjer for kørsel i kommunens køretøjer med særligt fokus på nultolerance over for vanvidskørsel.

Formålet var at tydeliggøre forventningerne til medarbejdernes adfærd samt at skabe klarhed om ansvar og konsekvenser ved vanvidskørsel i kommunale køretøjer.

På mødet i april blev de overordnede rammer for retningslinjerne præsenteret, og der blev igangsat en IDA-proces (information, drøftelse og

anbefaling), hvor Hovedudvalget havde mulighed for at komme med anbefalinger til forslaget og den tilhørende proces.

Forud for Hovedudvalgets møde i august godkendte direktionen de endelige retningslinjer, som herefter blev fremlagt i Hovedudvalget og efterfølgende udsendt til alle fastansatte medarbejdere.

Ud over fokus på vanvidskørsel indeholder retningslinjerne også bestemmelser om kørsel med borgere i kommunens køretøjer samt i medarbejdernes egne køretøjer.

Dette har betydning for flere af kommunens skoler, som tidligere har benyttet sig af denne mulighed. Af hensyn til forsikringsdækningen af både personer og køretøjer er dette ikke længere tilladt, hvilket kan få konsekvenser for skolernes muligheder for at gennemføre ekskursioner og udflugter.

Hovedudvalgets strategiplan 2024-2026

I 2024 udarbejdede Hovedudvalget en ny strategiplan med tre overordnede temaer: rekruttering og fastholdelse, fokus på kerneopgaven samt et velfungerende MED-system.

For at sikre kendskab til og ejerskab af strategiplanen blev der udsendt en række fokuspunkter til alle lokale MED-udvalg samt FællesMED-udvalg.

Opsamlingen fra de lokale niveauer blev i maj 2025 samlet op og behandlet i Hovedudvalget.

Denne proces gav Hovedudvalget mulighed for at vurdere, om de igangsatte indsatser og initiativer var i overensstemmelse med strategiplanens formål.

Drøftelserne gav anledning til mange væsentlige pointer og synspunkter fra MED-udvalgene, og der blev identificeret en række områder, som både Hovedudvalget og ledelsen fremadrettet skal have øget opmærksomhed på. Blandt disse kan særligt nævnes gennemførelse af MUS-samtaler samt seniorsamtaler.

På den baggrund blev det besluttet, at både ledere og tillidsvalgte skal være bedre til at informere om MUS-samtaler og tydeliggøre, hvad en MUS kan anvendes til. Herunder skal der være øget fokus på udviklingsplaner og kompetenceudvikling, som det er fastlagt i overenskomsterne.

Fællesskabende læringsmiljøer

På mødet i FællesMED-udvalget i Opvækst og Læring i april blev der fremlagt en status for tiltaget ”Fællesskabende læringsmiljøer”, som blev igangsat i 2024.

Lederne afsluttede deres kompetenceudviklingsforløb i foråret 2025, og fra sommeren 2025 begyndte lærerne deres eget forløb.

Tiltaget er generelt blevet modtaget konstruktivt og positivt. De udfordringer, der har været, og som stadig opstår, drøftes løbende i god dialog mellem ledere, lærere og tillidsrepræsentanter.

Der er lagt stor vægt på, at dialogen er en forudsætning for, at tiltaget kan lykkes. Derfor har chefen for Opvækst og Læring også deltaget i to lokale møder for tillidsrepræsentanter for at kunne besvare spørgsmål og tydeliggøre programbeskrivelsen.

Årsberetning – HR og Arbejdsmiljø

Årsberetningen for HR og arbejdsmiljø for 2024 blev fremlagt i juni, og Hovedudvalget rettede her opmærksomheden mod et stigende sygefravær blandt visse medarbejdergrupper, herunder lærere i folkeskolen og specialundervisningen.

Som følge af denne udvikling er der ansat to sygefraværskonsulenter, som skal understøtte skolelederne i afholdelsen af sygefraværssamtaler. Sygefravær har betydning for både arbejdsmiljø og arbejdsbyrde for den enkelte medarbejder, og derfor ønsker forvaltningen at sætte øget fokus på området.

Initiativerne tager udgangspunkt i en forståelse for årsagerne til fravær og har ikke til formål at

skabe dårlig samvittighed hos medarbejdere, der er syge.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget resulterede i en beslutning om, at den kommende periode skal have særligt fokus på følgende områder: fokus på kerneopgaven, sundhedsmiljø samt reduktion af krænkende handlinger.

Møder med Økonomiudvalget

Hovedudvalget har afholdt to møder med Økonomiudvalget i løbet af året.

Det første møde fandt sted i juni og havde fokus på arbejdsmiljø og trivsel. Drøftelserne tog udgangspunkt i resultaterne fra trivselsundersøgelsen samt den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Det andet møde, som blev afholdt i november, havde som sædvanligt evaluering af budgetprocessen som tema.

Møderne med Økonomiudvalget har stor betydning for medarbejdersiden, idet de giver direkte mulighed for at drøfte emner og temaer, der optager kollegerne, samt at rejse aktuelle udfordringer eller potentielle problemstillinger, der kan opstå fremadrettet.

Temadag for lokale MED-udvalg – ”Fælles handling”

Den 24. november blev alle lokale MED-udvalg inviteret til en temadag.

Dagen blev indledt med en paneldebat på scenen under temaet ”Fra reformstorm til fælles handling.”

Derefter deltog de lokale MED-udvalg i én af tre workshops, som de på forhånd havde valgt:

- Kunstig intelligens
- Borgernære beslutninger
- Samarbejde med civilsamfund

Debatterne i workshops var livlige og engagerede, og deltagerne fik efterfølgende mulighed

for at notere, hvad de kunne tage med sig hjem fra dagens arbejde.

Dagens sidste indslag var ved Mark Abildhauge, som gav inspiration til, hvordan der fortsat kan sættes fokus på medarbejdersundhed i hverdagen.

Som afslutning på dagen blev der taget afsked med næstformand i Hovedudvalget, Vivian Edelborg, som fratrådte med udgangen af november.

Hovedudvalget i Kerteminde Kommune

Arbejdet i Hovedudvalget (HU) i 2025 adskiller sig ikke markant fra tidligere år. Budgetproces, samarbejds møde med økonomiudvalget, tilretning af retningslinjer og arbejde med trivsel og nærvær/sygefravær, har igen været centrale begivenheder og elementer. I år er blandt andre ”Retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne samt ledige”, og ”Retningslinje for tobaks- og nikotinpolitik” blevet tilrettet.

Budgetproces

Gennem de seneste år har arbejdet med at få MED-systemet tidligt ind i budgetprocessen været et klart og vedholdende ønske for HU, og i år var andet år, hvor medarbejderkommentarer indgik i besparelsesforslagene. Organisationen begynder nu hele vejen rundt at forstå og se værdien af arbejdet, og i evalueringen af den nye arbejdsform, var der enighed om at forsætte. På denne måde sikres en højere kvalificering af budgetmaterialet, så de høringsberettigede får et mere oplyst grundlag af afgive høring på.

I 2025 var jf. budgetprocessen udarbejdet et omstillingskatalog for 25 mio. Her indgik medarbejdernes kommentarer som en del af hver

besparelses- eller omstillingsblok. Kataloget var en del af direktionens budgetforslag, som kom i høring efter sommerferien. Den endelige besparelse på Kerteminde Kommunes samlede budget blev minimal.

Sygefravær og arbejdsmiljø

Arbejdet med nedbringelse af sygefravær er en ”on-going” proces. I håb om at vende udviklingen er italesættelsen ændret til nærvær og trivsel på arbejdspladsen. Alle arbejdspladser skal forsøge at angive måltal for sygefravær. Den ændrede syge-fraværstretningslinje, hvor blandt andet krav om kontakt på 1. dag for sygdom mellem leder og ansat er skærpet, skulle sammen med andre tiltag reducere antallet af sygedage. Samlet set er de ansatte i Kerteminde Kommune i nogle måneder lidt mere raske end tidligere, men hyppigheden af fravær på de enkelte arbejdspladser veksler. Særlige indsatser er gjort i forhold til enkelte belastede arbejdspladser, og her har man haft succes med at vende udviklingen til mere nærvær. Enkelte arbejdspladser har et fortsat og vedvarende højt sygefravær. Erfaringer med forebyggende arbejde videreført ved oplæg fra medarbejder og leder er nu i støbeskeen.

Den årlige afrapportering af arbejdsmiljøindsatsen viste, at der har været et fald i brug af den kommunale psykologordning. Denne blev sidste år reduceret fra 5 timer til 3 timers gratis psykolog uden involvering af arbejdsgiver. Herefter er det arbejdsgiver, der bevilliger yderligere psykologtimer, og disse bliver der nu brugt færre af. Tendensen ses i øvrigt også på landsniveau. Det blev besluttet at følge udviklingen omkring krænkende handlinger, da denne kategori af anmeldelser er i markant stigning.

Seminarer, temadag og sommerfest:

Hovedudvalgsseminar blev afholdt d. 28-29 januar på Lundsgård. I 2025 startede det kl. 12.00 og sluttede efterfølgende dag kl. 12.00, og var uden overnatning. Bo Kønskov var inviteret og

havde et oplæg om fremdrift i meningsfuldt arbejde, hvilket blandt andet handler om effektiv mødeafvikling, fastholdelse og rekruttering mm. Der ud over blev der arbejdet med fællesskabsvisioner for Kerteminde kommune og ledelsens udkast til strategibrev, hvor ovennævnte elementer også indgik.

Arbejdsmiljøtemadag arrangeret af HU blev afholdt d. 7. oktober. Det var et halvdagsarrangement fra kl. 12.00-15.30. To oplægsholdere forfatter Pernille Garde Abildgaard og forsker ved CBS Michael Pedersen holdt oplæggene. Et oplæg handlede om at sikre et bedre samarbejde og fremdrift i meningsfyldt arbejde, et andet handlede om selvledelse, herunder planlægning af egne opgaver, fokustid mm. I evalueringen viste det sig, at oplæggene delte vandene, hvor nogle medarbejdergrupper havde god gavn af ordene, mens andre oplevede oplæggene som værende meget langt fra deres virkelighed og dermed krævede oversættelse. Samlet set var man enige i et ønske om mere tid til samtaler ved bordene efterfølgende og i at sidde sammen med fagkolleger. Videre konkluderer HU, at der bør være et organisatorisk blik for at forankre nye tiltag og ideer.

Medlemmer af HU deltog igen i budgetseminar med Byrådet og som de seneste 2 år, var Arne Ullum inviteret til at give sit bud på den økonomiske situation i Kerteminde Kommune. En af kommunens helt store udfordringer er den demografiske udvikling, hvor vi har en stadig voksende ældregruppe, også sammenlignet med andre mindre kommuner.

I august blev afholdt sommerfest for de ansatte i Kerteminde Kommune, som ledelsen var vært for. Evalueringen viste en general tilfredshed med arrangementet fra festdeltagerne, hvor omkring 360 var tilmeldt, men en stor del udeblev fra festen. Ikke mange lærere var blandt gæsterne. Måske fortsætter sommerarrangementet med større afstand til sommerferien og med afholdelse hvert andet år.

Fælles MED og skolerne i Kerteminde

Økonomi

Gennem året har der været stor usikkerhed omkring skolernes økonomi, da brugen af den nye tildelingsmodel, som BDO havde hjulpet kommunen med at udvikle ad flere gange blev udsat. Bl.a. pga. medarbejdermangel i økonomiafdelingen. En anden grund har været ønsket om at rette modellen til, så den tog mere hensyn til de forskelle, der er mellem skolernes elevgrundlag. Skolerne fik således et midlertidigt budget ved årets start og havde gennem det meste af året ikke andet at rette sig efter. Der er i skrivende stund fortsat usikkerhed om, hvordan den nye tildelingsmodel bliver og hvornår den tages i brug.

Ny skolekonsulent

Ny skolekonsulent Dorte Thaysen blev ansat i april.

Sygefravær og trivselsfokus

Med inspiration fra Fælles MED for Ældre og sundhed har vi arbejdet med at skifte perspektiv på arbejdet med sygefravær. Det har været et ønske om at arbejde med det, der giver nærvær og trivsel fremfor kun at kigge på sygefraværet. Dette resulterede bl.a. i, at der den 28. oktober blev afholdt en fælles temadag om trivsel og attraktiv arbejdsplads for alle tillidsvalgte og ledere fra kommunens skoler og andre afdelinger under Børn, unge og uddannelse. Antropolog Christina Pawsø stod for en inspirerende dag, hvor der bl.a. var oplæg fra chefen for Ældre og sundhed om den proces, de har haft. Der var på dagen også afsat god tid til, at de enkelte afdelinger kunne arbejde med lokale indsatser for bedre trivsel. De enkelte afdelinger skulle herefter hjem og sætte arbejdet i gang og dette følges op i Fælles MED i foråret 2026.

Samarbejdet på tværs af kommune og skoleniveau

En anden ændring drejer sig om samarbejdet

mellem kredsen og kommunen. Tidligere blev der holdt møder mellem kreds, skolechef, TR og leder på hver enkelt skole. Disse møder afløses nu at et møde på hver enkelt skole, hvor skoleleder og TR faciliterer en fælles evaluering for alle lærere/børnehaveklasseledere af den kommunale redegørelse. Efterfølgende tages pointer fra disse møder med til et fælles møde med deltagelse af kredsen, skolechefen, ledere og tillidsrepræsentanterne.

Fremtidens skole

Gennem det forløbne år kom kommunens projekt Fremtidens skole til at fylde betydeligt, både i skolerne og i den politiske debat. Projektet fremstod med uklare mål og med skiftende meldinger om, hvor omfattende ændringerne skulle være. Planerne bevægede sig gradvist i retning af næsten fuld inklusion allerede fra august 2026, uden afklaring af økonomi, støttefunktioner eller de faglige forudsætninger, der skulle gøre visionen realistisk.

Denne udvikling gjorde det nødvendigt, at vi som lærerkreds med tillidsrepræsentanterne på skolerne reagerede, og tydeligt gjorde opmærksom på, at projektet ikke ville kunne føres ud i livet. I løbet af året deltog vi i en række møder med både direktionen og politiske repræsentanter, hvor vi konsekvent fremlagde lærernes faglige bekymringer. Der blev peget på manglen på ressourcer, den alt for korte tidsplan og de store konsekvenser for både elever og lærernes arbejdsmiljø, hvis projektet skulle gennemføres uden de nødvendige forudsætninger.

Som en del af denne indsats udarbejdede vi i samarbejde med tillidsrepræsentanterne i september et brev til kommunalbestyrelsen. Brevet tydeliggjorde, at lærerne stod i en situation, hvor visionerne ikke kunne omsættes til praksis uden markant bedre rammer. Brevet var med til at starte en offentlig debat om projektets realisme og konsekvenser.

Efterfølgende har man fra kommunen valgt at invitere to af vores tillidsrepræsentanter (de to som også sidder i Fælles MED) ind i et tættere samarbejde omkring Fremtidens Skole.

Ved budgetforliget i oktober blev der tilført flere midler (2 mio mere om året) til Fremtidens Skole og i budgetteksten blev der skrevet, at man ville følge projektet nøje og at det kunne blive nødvendigt at justere undervejs i budgetperioden. Kort tid efter rykkede debatten ind i valgkampen, hvor Fremtidens skole blev et af de helt store temaer.

I forbindelse med konstitueringen efter kommunalvalget besluttede det kommende byråd at ”afskaffe” Fremtidens skole. Dermed standses processen, men der er i skrivende stund stor usikkerhed om, hvad der skal træde i stedet.

Hovedudvalget i Nyborg Kommune

2025 har været et år med mange vigtige drøftelser i Hovedudvalget i Nyborg. Arbejdet har haft fokus på både samarbejde, trivsel og økonomi i en tid, hvor organisationen har været præget af forandringer, nye tiltag og fortsat økonomisk opmærksomhed. Nedenfor gives et samlet overblik over de væsentligste temaer i Hovedudvalgets arbejde gennem året.

Onboarding i Hovedudvalget

Et tidligt fokusområde i 2025 har været onboarding af nye medlemmer af Hovedudvalget. Drøftelserne tog udgangspunkt i erfaringer fra nye medlemmer og en fælles erkendelse af, at en god opstart er afgørende for psykologisk tryghed og aktiv deltagelse. Hovedudvalget har haft fokus på behovet for klare rammer, støtte i både praktiske og relationelle forhold samt etablering af en mentorordning. Målet har været at skabe en mere sammenhængende og inkluderende onboarding, som omfatter alle medlemmer, og giver et godt fundament for samarbejdet.

Den attraktive arbejdsplads og ny HR-strategi

Arbejdet med den attraktive arbejdsplads og en ny HR-strategi har været et gennemgående tema

i 2025. Drøftelserne blev indledt på en temadag og har siden været fulgt op løbende. Hovedudvalget har bidraget til at kvalificere strategien, som tager afsæt i helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads, og peger på én fælles retning og ni prioriterede indsatsområder. Der har været særligt fokus på lokal prioritering, tydelig kommunikation og en trinvis implementering med opfølgning via MED-systemet. Arbejdet har bidraget til en fælles forståelse af kultur, samarbejde og udvikling i organisationen.

Ansættelse af trivselskonsulent

Som led i arbejdet med HR-strategien blev der pr. 1. august 2025 ansat en trivselskonsulent i HR. Stillingen har til formål at styrke indsatsen for trivsel, arbejdsmiljø og psykologisk tryghed på tværs af organisationen. Trivselskonsulenten arbejder tæt sammen med ledere, medarbejdere og tillidsvalgte, og understøtter arbejdspladsernes arbejde med dialogbaserede trivselstiltag. Rollen har også et forebyggende fokus og kan fungere som støtte i komplekse samarbejdssituationer. Hovedudvalget har drøftet funktionen og er enige om, at både ledere og tillidsrepræsentanter kan tage kontakt ved behov.

Drøftelser om gavepolitik

Hovedudvalget har drøftet forslag til ændringer i kommunens retningslinjer for gaver og frihed ved mærkedage. Formålet var at skabe større klarhed, fastsætte tydelige økonomiske rammer og reducere administration. Samtidig blev der drøftet, hvordan påskønnelse kan komme til udtryk på en moderne arbejdsplads. Drøftelserne viste forskellige holdninger, og der var opmærksomhed på signalværdien over for medarbejderne. Hovedudvalgets bemærkninger blev sendt videre til chefgruppen, som besluttede at udskyde den endelige behandling til starten af 2026.

Evaluering af den dialogbaserede trivselsundersøgelse TalSammen

I 2025 blev TalSammen gennemført for første

gang som afløser for den tidligere trivselsmåling. Hovedudvalget har fulgt processen tæt og haft fokus på behovet for en grundig evaluering. Evalueringen forankres i MED-systemet og inddrager både lokale MED-udvalg og koordinationsgrupper. Erfaringerne peger på, at konceptet har været komplekst i opstarten, men at mange arbejdspladser oplever dialogerne som positive og udviklende. Samtidig er der opmærksomhed på lokale forskelle, herunder sproglige og geografiske forhold. Hovedudvalget har tilsluttet sig evalueringsprocessen som grundlag for videreudvikling af TalSammen.

Evaluering af koordinationsgrupperne

Et af årets afsluttende temaer har været evalueringen af koordinationsgrupperne i MED-systemet. Evalueringen knytter sig til den midlertidige tilpasning af MED-strukturen efter organisationsændringen i 2023. Processen har været forsinket, og Hovedudvalget har anerkendt, at grupperne er kommet forskelligt i gang. Der er nu besluttet en evalueringsproces, som skal give et solidt grundlag for at vurdere, om den nuværende organisering skal være varig. Evalueringen skal belyse relevans, indflydelse, tværfaglighed og kendskab til formål og rammer.

Økonomien i Nyborg Kommune 2025

Økonomien har fyldt meget i Hovedudvalgets drøftelser i 2025. Regnskabstallene viser et solidt resultat, og kommunen er samlet set lykkedes med at tilpasse budgettet. Samtidig har Hovedudvalget haft fokus på, at de gode resultater er opnået i en periode med store tilpasninger. Der har været pres på især ældreområdet og det specialiserede socialområde, og ledelsesrapporteringerne har peget på et forventet merforbrug i 2025. Direktionen har foreslået at håndtere dette uden nye besparelser af hensyn til organisationens samlede belastning.

I drøftelserne har der været stor opmærksomhed på sammenhængen mellem økonomi og tryghed for medarbejderne. Offentlige politiske udmeldinger og tidligere besparelser kan skabe utryghed lokalt. Samtidig er der en fælles forståelse

af, at løbende tilpasninger er en del af vilkårene for en kommune. Arbejdet med budget 2026 har haft fokus på stabilitet, langsigtede udfordringer og behovet for fortsat ansvarlig økonomistyring.

Samlet set har Hovedudvalgets arbejde i 2025 været præget af et ønske om at styrke samarbejde, trivsel og fælles retning i en organisation under forandring. Der har været fokus på både de menneskelige og de økonomiske vilkår, og året afsluttes med en fælles forståelse af, at robusthed, dialog og tydelighed er afgørende for at lykkes med de opgaver og udfordringer, Nyborg Kommune står overfor i de kommende år.

Koordinationsgruppen Børn og Skole i Nyborg

Koordinationsgruppen for Børn og Skole har i løbet af året haft en række centrale drøftelser, som tilsammen afspejler både udviklingsmæssige, organisatoriske og faglige temaer på skoleområdet. Drøftelserne har haft fokus på børnesyn, læringsmiljøer, special- og almenområdet samt på samarbejdet mellem skole, fritid og omverden.

LP-modellen

I årets begyndelse blev kommunens arbejde med LP-modellen præsenteret og drøftet i koordinationsgruppen som et vigtigt skridt i den fortsatte udvikling af skoleområdet. LP-modellen skal understøtte et fælles børnesyn ved at flytte fokus fra individet til fællesskabet og bidrage til et fælles sprog og fundament for skolernes pædagogiske arbejde.

Målet er at skabe en skole for alle, hvor læringsmiljøerne styrkes gennem systematisk analyse, fælles refleksioner, handleplaner og samarbejde på tværs. I drøftelserne blev det understreget, at arbejdet med LP-modellen forudsætter tålmodighed, tid og tillid, og at effekterne viser sig gradvist gennem en vedvarende indsats.

Børnesyn

Som en naturlig forlængelse af arbejdet med LP-modellen blev koordinationsgruppen orienteret om det børnesyn, der danner grundlag for det pædagogiske arbejde i folkeskolerne i Nyborg Kommune. Udgangspunktet er Ross Greens grundtanke om, at "børn gør det godt, hvis de kan". Det betyder, at ansvaret for at skabe de rette lærings- og udviklingsbetingelser ligger hos de voksne omkring barnet – både i skolen og i hjemmet.

Børnesynet indebærer, at børn mødes med en åben, nysgerrig og fleksibel tilgang, hvor barnets perspektiv og mulighed for deltagelse i fællesskabet er i centrum. Samtidig blev det tydeliggjort, at børnesynet ikke er ensbetydende med, at al adfærd accepteres. Negativ adfærd forstås som et signal om, at noget er vanskeligt for barnet, og sanktioner kan i den sammenhæng være en omsorgsfuld måde at vise, at handlinger har konsekvenser.

Model for arbejdet med tosprogede elever på almenskolerne

I løbet af året har koordinationsgruppen ligeledes haft drøftelser om en ny model for arbejdet med tosprogede elever på almenskolerne, som er udarbejdet i samarbejde med skolelederne. Målggruppen omfatter både børn, der tidligere har været i modtageklasser, samt børn i børnehaveklasse, som starter direkte i almenområdet.

Baggrunden for den nye model er dels et ønske om at sikre en højere og mere ensartet kvalitet i den supplerende danskundervisning for elever med retskrav herpå, og dels behovet for at udmønte en besparelse på det samlede DSA-område. Modellen indebærer, at opgaven med supplerende danskundervisning samles i et centralt team, som samtidig varetager undervisningen i modtageklasserne på Birkhovedskolen. Teamet har ansvar for den samlede opgave og kan selv fordele ressourcerne, blandt andet med afsæt i elevtal og behov.

Praktisk betyder modellen, at elever i modtageklasser fra 1. januar 2026 undervises fire dage om ugen på Birkhovedskolen og én dag på deres egen skole. Denne organisering skal frigøre ressourcer, så teamet i højere grad kan understøtte alment skolernes arbejde og sikre en mere sammenhængende og kvalificeret indsats for de tosprogede elever. Teamet består af to lærere fra Birkhovedskolen og dertil kom en udvidelse med en yderligere lærerstilling.

Udfasning af specialindsats Elverhøj på Danehofskolen

Koordinationsgruppen har også drøftet udfasningen af specialtilbuddet Elverhøj på Danehofskolen. Elverhøj blev oprindeligt etableret som et tilbud til elever med udfordringer inden for ASF (autismespektrumforstyrrelser)-området med det formål at fungere som en bro mellem almen- og specialområdet. Placeringen på en folkeskole skulle give eleverne mulighed for at indgå i det almene fællesskab, når det var muligt.

Det har dog vist sig, at målgruppen har haft langt mere komplekse udfordringer end oprindeligt antaget. Dette har blandt andet resulteret i et meget højt elevfravær. På trods af medarbejdernes solide faglighed og indsats har mange af eleverne haft behov for behandling eller mere specialiserede tilbud, end Elverhøj har kunnet tilbyde. På den baggrund blev det besluttet at nedlægge tilbuddet ved udgangen af skoleåret 2024/2025.

Fritidsportalen i Nyborg

På mødet i juni blev koordinationsgruppen orienteret om etableringen og organiseringen af Fritidsportalen i Nyborg Kommune. Portalen er udviklet som en samlet indgang til fritids- og idrætslivet i kommunen, hvor foreninger har fået mulighed for at opdatere kontaktoplysninger, beskrivelser og aktiviteter.

Skoleområdet har været inddraget i arbejdet med Fritidsportalen, da portalen kan bruges som et redskab til at præsentere eleverne for

kommunens mange fritidstilbud og dermed skabe en tydeligere sammenhæng mellem skole og fritidsliv. Portalen er organiseret som et fælles kommunalt redskab, der både skal styrke foreningernes synlighed og understøtte skolernes arbejde med elevernes trivsel og deltagelse i fællesskaber.

Juniormesterlære i Nyborg

Endelig har koordinationsgruppen haft fokus på juniormesterlæreordningen i Nyborg Kommune. Ordningen er tilrettelagt som et tæt samarbejde mellem elev, forældre, virksomhed, skole og kommunens juniormesterlærekoordinatorer.

Skolelederne har ansvar for at udarbejde individuelle skemaer for eleverne, sikre sammenhæng mellem undervisning og praktik samt føre tilsyn med praktikstederne. Virksomhederne har udpeget kontaktpersoner, der følger eleverne i hverdagen, mens skolerne har afholdt opstartssamtaler og løbende opfølgingsmøder for at skabe trygge og tydelige rammer. Kommunens to juniormesterlærekoordinatorer understøtter ordningen gennem camps og faglig sparring, og der planlægges årlige konferencer med alle aktører for at sikre kvalitet, sammenhæng og fælles læring på tværs af ordningen.

Det pædagogiske område

Praktikundersøgelse forår 2025

I starten af året gennemførte kredsens en undersøgelse af praktikforholdene på skolerne i alle tre kommuner. Baggrunden er, at gode praktikforløb øger sandsynligheden for, at lærerstuderende fuldfører uddannelsen og senere søger job i folkeskolen. Som forening har vi derfor stor interesse i at sikre kvaliteten af praktikken. Det er et stort problem, hvis vi også i vores område kommer til at stå med mangel på uddannede lærere, som allerede ses andre steder i landet.

Undersøgelsen viste stor variation. Nogle skoler har aldrig studerende i praktik, mens andre ofte har. Det varierer også, om der uddannes praktikvejledere, og om de lovpligtige uddannelsesplaner udarbejdes. Implementeringen af den nye lønftale for praktikvejledere er ikke fuldt på plads, og introduktionen af studerende til Lærer-studerendes Landskreds sker kun sporadisk. Resultaterne understreger behovet for fortsat fokus på praktikområdet, så kvaliteten bliver mere ensartet og kommende kolleger sikres gode praktikforløb.

Kvalitetsprogram og frihed til skolerne

Implementeringen af regeringens kvalitetsprogram er sat i gang i forskellige tempi på kredsens skoler med start i skoleåret 2025/26. Juniormesterlærerordningen er kommet i gang i alle tre kommuner, og endnu flere skoler indførte forkortet skoledag. Initiativet "Frihed til skolerne" medførte bl.a. færre prøver, afskaffelsen af mange læringsmål og mere praktisk undervisning. Flere af kredsens medlemmer deltager også i udviklingen og afprøvningen af de nye fagplaner. Dette arbejde er fortsat i gang. De nye fagplaner skal være helt færdige og klar til brug på alle skoler til skoleåret 27/28.

Trivselsdebatten

Året har været præget af stor opmærksomhed på børn og unges trivsel og mistrivsel. Kredsstyrelsen deltog, da Rasmus Meyer, formand for Trivselskommissionen, den 28. april holdt oplæg i Ullerslev Kulturhus. Kommissionens arbejde resulterede i 35 anbefalinger, herunder færre prøver, mobilfrie skoler og styrkede fællesskaber. Også tv-udsendelserne "*Skolens tabte børn*" satte fokus på stigende mistrivsel og skolefravær og kom med egne bud på løsninger.

Debatten har været præget af modsatrettede holdninger. Både om hvorvidt mistrivsel reelt er stigende, eller om man psykologiserer for meget i stedet for at tale om fællesskaber og dannelse. Det har også været diskuteret, om det er udfordringer der skal løses i/af skolen, forældre eller andre aktører. Debatten har været præget af polarisering og ministerens nye

opfindelse med **Pisse Dårlig Opdragede** elever satte endnu mere ild i debatten. Fra folketingets talerstol har forslagene til, hvad der skal gøres været mange, men flere har peget på, at regeringens tiltag ikke adresserer de mest centrale udfordringer. Eksempelvis er loven om mobilfrie skoler blevet vedtaget, som en løsning på skolens problemer, selvom det allerede er praksis på langt de fleste skoler.

Inklusion

Danmarks Lærerforening har bidraget til debatten bl.a. med en omfattende inklusionsundersøgelse. Den viste, at 8 ud af 10 lærere har elever, som ikke får den nødvendige støtte, og at manglende ressourcer presser læringsmiljøet. Foreningen understregede, at inklusion kan lykkes langt bedre end i dag, men kun hvis der investeres massivt i folkeskolen, så flere elever kan blive en del af fællesskaberne. Debatten har dermed tydeliggjort behovet for politisk ansvar og langsigtede investeringer for at sikre bedre trivsel og inklusion.

Fysisk indgriben

Et nyt lovudkast fra Børne- og Undervisningsministeriet har også fyldt i årets debat. Lovforslaget skal skabe klarere regler for lærernes mulighed for fysisk indgriben i folkeskolen. Danmarks Lærerforening er positive overfor forslaget, da mange lærere i dag undlader at gribe ind i konflikter mellem elever af frygt for konsekvenser. Samtidig peger foreningen på, at det forebyggende og pædagogiske arbejde selvfølgelig altid skal gå forrest. Det, der skal skabe trivsel og ro i klasserne, er investeringer i f.eks. tolærerordninger, tid og ro til at danne gode relationer lærer og elev imellem, det gode forældresamarbejde og tid til at forberede undervisning, der matcher de forskellige elevers behov.

En stærk lærerprofession

Hovedforeningen afholdt pædagogisk konference med titlen "*En stærk lærerprofession*" den 11.- 12. november. Her deltog kredsens

pædagogisk ansvarlige. Programmet bød på oplæg og drøftelser om lærerprofessionens rolle i dag og i fremtiden. Dorte Ågård satte fokus på lærernes mistede autoritet og gav bud på nye forståelser af begrebet. Hun lagde vægt på, at det skal være noget kollektivt og hun gav bud på, hvordan man skaber en autoritativ skolekultur. Hun fremhævede at lærerautoritet ikke må handle om den enkelte lærers personlighed eller være noget, som alene afhænger af stærke relationer mellem eleverne og læreren. Senere gav Stefan Hermann et oplæg om lærerrollens udvikling gennem tiden. Omverdenens opfattelse af lærerrollen lige nu, kaldte han for trivsels-snedkeren. Hans budskab var bl.a. at vi lærere selv har et stort ansvar for, hvilken opfattelse andre har af professionen. Konferencen gav gode input til at arbejde videre for at sikre en stærk lærerprofession.

På andendagen var fokus på kvalitetsprogrammet med drøftelser om emner som skolens timebank, styrket indsats i dansk og matematik, lærerrekuttering og fastholdelse, AI i skolen samt pædagogers rolle i folkeskolen.

Medlemskonference 2025

Stærk lærer – stærk profession

Vi afholdt medlemskonference den 14.-15. november på Gl. Avernæs med deltagelse af cirka 60 medlemmer fra 13 skoler i kredsen samt UU Nyborg.

Konferencen satte fokus på betydningen af lærerprofessionens stemme i god skole- og samfundsudvikling, samt på vejen til et sundt og langtidsholdbart arbejdsliv.

Anders Bondo Christensen leverede et engagerende oplæg med historiske tilbageblik på lærerroller og med mangfoldige perspektiver på betydningen af en stærk lærerprofession, som forudsætning for en god skole og et godt lærerarbejdsliv. Han gav også mange eksempler fra sin bog *En stærk lærerprofession*, på hvordan andre aktører ind imellem har gjort det meget vanskeligt for lærerne at tage ansvar for god

skoleudvikling. Anders' bog havde vi købt til alle deltagerne. Niels Jørgen Jensen, næstformand i DLF, gav et godt indblik i hvordan foreningen fortsat arbejder for at styrke lærernes indflydelse på mange niveauer. Han gav ligeledes et kort rids over processen omkring overenskomstforhandlingerne 2026.

Lørdag gav Helle Hein et humoristisk og tankevækkende oplæg om en mere nuanceret forståelse af stress. Hun forklarede, at det er afgørende at afklare hvilken form for stress, der er tale om, når man skal sætte ind for at afhjælpe den stress, som en medarbejder er ramt af. Hun fokuserede også på at stress ikke er en sygdom, men et symptom på noget i arbejdsmiljøet, som skal håndteres. Frank Knudsen rundede konferencen af med fokus på det gode kollegaskab og kunsten at lytte for at forstå.

Vi fik mange positive tilbagemeldinger fra deltagerne på konferencen.

Organisatoriske forhold

Tillidsrepræsentanter (TR'ere)

Igen kan vi se tilbage på endnu et år med stor arbejdsbyrde for Lærerkredsens tillidsrepræsentanter. Ud over deres almindelige lærergerning har mange tillidsrepræsentanter på de enkelte skoler varetaget opgaver, der kræver ekstra opmærksomhed og indsats. Arbejdstidsaftalen udfordres nogle steder mere end andre, og her spiller tillidsrepræsentanterne en særlig vigtig rolle – ikke mindst i forbindelse med planlægningen af skoleåret.

Der opstår løbende spørgsmål og opgaver af forskellig karakter, hvor kredsen har haft fokus på at støtte tillidsrepræsentanterne gennem sparring, rådgivning og konkrete svar. Denne støtte er afgørende for, at tillidsrepræsentanterne kan løfte deres opgave i hverdagen.

Ud over arbejdet på de enkelte skoler deltager tillidsrepræsentanterne aktivt i en række aktiviteter i kredsens regi. Lærerkredsen har lagt vægt på at afholde møder og kurser, der understøtter tillidsrepræsentanterne både fagligt og organisatorisk. Som det vigtigste bindeled til vores medlemmer har tillidsrepræsentanterne stor betydning for kredsens arbejde, og det er afgørende, at vi fortsat har et stort og kompetent TR-korps. Deltagelsen i aktiviteterne har været høj, og der har været en god og løbende kontakt mellem kredsen og den enkelte TR – enten via fællestillidsrepræsentanterne eller gennem direkte henvendelser med ønske om sparring. Dette vidner om et stærkt samarbejde og et fælles engagement i at sikre gode vilkår for medlemmerne.

Temadag om tillidsrepræsentantens psykiske arbejdsmiljø

I forlængelse af TR-AMR-dagen blev der afholdt en temadag med fokus på tillidsrepræsentantens psykiske arbejdsmiljø. Emnet blev første gang sat på dagsordenen ved et fælles TR-møde i efteråret 2024, hvor vi i samarbejde med Hovedforeningens konsulent satte fokus på udfordringer for tillidsrepræsentanternes psykiske arbejdsmiljø.

På temadagen blev der gennem oplæg og øvelser lagt op til drøftelser i større og mindre grupper. Dagen blev brugt til at kortlægge tillidsrepræsentanternes mange opgaver, identificere hvilke der kan udfordre, og hvilke der giver energi. Der blev også sat ord på de paradokser, en tillidsrepræsentant kan stå i, samt drøftet konkrete måder at håndtere disse, så arbejdet ikke går ud over det psykiske arbejdsmiljø.

TR-internat

I april blev det årlige TR-internat afholdt i samarbejde med tre andre fynske Lærerkredse. Internatet bestod af to fagligt indholdsrigge dage med fokus på både aktuelle udfordringer og centrale udviklingsområder for folkeskolen og lærerprofessionen.

Den første dag indledtes med et oplæg om ”Vold i skolen” baseret på Projekt Stop Skolevold af Claus Drejer, hvilket gav anledning til drøftelser om forebyggelse, håndtering og lærernes arbejdsmiljø. Dagen fortsatte med oplæg om medlemmernes retssikkerhed samt gennemgang af de nye regler og rammer for folkeskolen med særligt fokus på skolens timebank, varetaget af konsulent Kristina Riis Hougaard fra DLF’s Afskedsteam.

Den sidste dag havde fokus på læreruddannelsen og praktikken. Uddannelseschef Søren Smedegaard og formand for Praktiklærerforeningen, Solveig Hovgaard, bidrog med oplæg, som blev fulgt op af en paneldebat med deltagelse af de to oplægsholdere samt Niels Jørgen Jensen, næstformand i DLF, og Dorthe Andreas, formand for Skolelederforeningen. Internatet blev afsluttet med orientering om aktuelt nyt fra Hovedforeningen ved Niels Jørgen Jensen.

TR-møder

Lærerkredsen afholder cirka én gang om måneden møder med kredsens tillidsrepræsentanter. Møderne varetages af fællestillidsrepræsentanterne og afholdes typisk kommunevis, hvilket giver mulighed for orientering og drøftelse af udfordringer knyttet til tillidsrepræsentanternes hverdag på skolerne. Derudover afholdes der årligt cirka fire fælles TR-møder, som giver et vigtigt forum for orientering om og drøftelse af generelle temaer, og det styrker sammenholdet på tværs af kommunen.

Det er en central opgave for Lærerkredsen at understøtte tillidsrepræsentanternes arbejde på de enkelte skoler og samtidig sikre en tydelig formidling af Lærerforeningens overordnede holdninger og strategier.

Også i år blev tillidsrepræsentanterne pålagt at indtaste opgaveoversigter i foreningens database. Som i 2023 valgte Lærerkredsen at afholde kommunevis ”tastemøder”, hvor den enkelte TR kunne få konkret støtte og vejledning undervejs. Opgaven er blevet mere overskuelig, og arbejdet giver samtidig et værdifuldt indblik i

medlemmernes opgaveoversigter, hvor eventuelle problemstillinger efterfølgende kan håndteres og afklares.

Arbejds miljø

TR og AMR dag

Vi startede året med d. 22/1 at afholde vores årlige TR- og AMR-dag. Vi havde sammensat et program, som 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 arbejdsfællesskaber. Trine Stein Graakjærs oplæg *“Afmagt eller mestrings fællesskaber”* startede dagen. Derefter gav Line F. Baadsgaard med oplægget *“Arbejdsfællesskaber og trivsel”* mulighed for samtale i egne TRIO-grupper, så man kunne drøfte eventuelle udfordringer og tiltag på egen skole.

Digital Chatbot

Der blev i august måned lanceret en AMR-hjælper, en digital chatbot, der kan give svar på diverse arbejds miljøspørgsmål. Den har vi henvist vores AMR'er til, som en hjælp til selvhjælp. Vi er stadig behjælpelige på kredsen, men har man brug for en guideline på en arbejds miljøudfordring, kan AMR-hjælperen være et godt værktøj.

Webinar

Vi har i arbejds miljøudvalget holdt fast i at afholde webinarer for AMR'erne. Det virtuelle format ser vi fornuften i at bruge, i forsøget på at få skabt et tættere netværk AMR'erne i mellem. Der har været tilslutning til møderne, og vi har en fornemmelse af at tiltaget fortsat er i udviklingsfasen. Der har været et godt engagement og en god dialog på møderne.

Kredsens 3 kommuner

Kredsens 3 kommuner har i 2025 arbejdet med følgende overskrifter: Fællesskabende læringsmiljøer, Fremtidens skole og På vej mod

stærkere børnefællesskaber. Hensigten er at mindske segregeringen af elever og holde eleverne på egen distriktsskole.

Tiltagene får betydning for inklusionsforståelsen, fokus flyttes fra at integrere elever med særlige behov i forskellige skolemiljøer, til at understrege vigtigheden af at skabe inkluderende miljøer i skolen, hvor mangfoldighed værdsættes, og alle elever får mulighed for aktiv deltagelse og læring.

Det har ikke gjort lærernes arbejde mindre komplekst, da opgaverne er mange og ofte strækker sig ud over tilrettelæggelsen og varetagelsen af selve undervisningen. At et godt arbejds miljø og et stærkt kollegaskab spiller en central rolle i at håndtere disse udfordringer, er vigtigt at anerkende.

Foreningens fokusområder

Ordensbekendtgørelsen

Foreningen har det forgangne år haft opmærksomhed på den reviderede ordensbekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen. Alle elever har krav på et godt undervisningsmiljø og skolen skal kunne rumme alle børn. Men skolen skal ikke acceptere al adfærd. Derfor har den tidligere ordensbekendtgørelse gennemgået en revidering blandt andet begrundet i et hensyn til fællesskabet og de elever, som andres opførsel er gået ud over.

Det er blevet tydeligere beskrevet, hvordan skolens ledelse og personale kan gribe ind, når elever ikke følger ordensreglerne. Og det er blevet tydeligere for elever, som ikke følger ordensreglerne, at deres handlinger kan have konsekvenser, samtidig med at der vises en konkret vej tilbage til fællesskabet. Videre er det indskærpet, at også digital grænseoverskridende adfærd kan have konsekvenser.

Det er primært i vejledningen til bekendtgørelse om fremme af god orden i folkeskolen, at man kan se de uddybende beskrivelser af, hvordan bekendtgørelsens juridiske rammer udmøntes i praksis.

Sammen mod vold, trusler og chikane

Ved OK24 blev der på initiativ fra Danmarks Lærerforening aftalt et partssamarbejde mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om en fælles indsats for at forebygge arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane, herunder digital chikane.

Parterne er enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte i forbindelse med deres arbejde udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane fra borgere.

Fokus i indsatsen er både at skabe opmærksomhed på problemet på arbejdspladserne; at offentligt ansatte udsættes for vold og trusler i deres arbejde og samtidig at skabe håb med muligheden for at arbejde systematisk og forebyggende med vold og trusler. Arbejdspladserne har en vigtig opgave i at håndtere de situationer, der opstår, så medarbejderne ikke oplever at stå alene.

ARB POLFO – de fynske kredsers samarbejde vedrørende arbejdsmiljø

De kredsansvarlige for arbejdsmiljø mødes jævnligt for at drøfte arbejdsmiljø i vores kommuner.

Arbejdsskader og krænkende handlinger

Den forebyggende tilgang til arbejdsskader og krænkende handlinger har været på dagsordenen. Vi har set data, der er indsamlet på kommunalt niveau, for at identificere tendenser på området. Baseret på disse tal kan vi konstatere en stigning i krænkende handlinger, hvilket desværre også afspejler den generelle tendens på landsplan.

Kvalitetsprogram og frihed til skolerne

Opmærksomhedspunkter i et arbejdsmiljøperspektiv, omhandlede den afkortede skoledag og

den øgede mulighed for 2-lærertimer med afsæt i timebanken.

Det håndteres meget forskelligt i de fynske kommuner. Nogle steder afkortes skoledagen så meget som muligt, hvilket giver bedre mulighed for at lærerne kan mødes efter endt undervisning. Ydermere kan 2-lærer timerne måske være med til at håndtere de mange høje følelsesmæssige krav.

Det er langt fra alle steder, hvor der opleves reel forandring, så det er et område, der tages op igen.

Arbejdet med de ledige i kredsen

Gennem de seneste år har antallet af ledige lærere i Kreds 80 ligget mellem 30 og 60 afhængigt af årstiden, så der ved skoleårets start typisk er flere ledige end ved afslutningen.

Pr. 31. december 2025 var det aktuelle antal ledige medlemmer 49, hvilket er et fald fra sidste års, som var på 52.

Antallet af ledige lærere varierer afhængigt af udbud og efterspørgsel, skolernes behov og økonomiske rammer. I vores kommuner har besparelser medført afskedigelser, og nogle af de berørte lærere er endnu ikke tilbage på arbejdsmarkedet. Der er også medlemmer, som har valgt at fratræde deres stilling uden at have en ny, og derfor vil stå som ledige i en periode, selvom nogle af dem har en form for tilknytning til en skole.

På kredskontoret arbejdes der aktivt med ledige medlemmer gennem vikarformidling, og lejlighedsvis henvender skoleledere sig med akut behov for vikarer. Kredsens personale bestræber sig på at matche ledige lærere med de ønskede fagkrav. I år har vi med stor grundighed gennemgået listen over ledige medlemmer og taget kontakt til de fleste for at få en status på deres arbejdssituation – en indsats, som vores ledige medlemmer har sat stor pris på.

Vi gør ligeledes vores tillidsrepræsentanter opmærksomme på ordningen. Selvom det er færre skoleledere, der benytter sig af tilbuddet, vælger kredsen at fastholde det som en støtte til vores ledige medlemmer. Vi arbejder kontinuerligt på at have overblik over de ledige og tage dem i betragtning, når vi hører om ledige stillinger – både vikariater og faste stillinger.

Lærerkredsens Pensionister

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

Udvalget mødes ca. 4 gange om året, hvor aktiviteterne for det kommende halvår planlægges.

Derudover har udvalget to medlemmer i det fynske Pensionistforum. Her afholdes der ligeledes 4 møder, hvor vi erfaringsudveksler og debatterer aktuelle temaer som for eksempel kommende overenskomst, seniorvilkår osv.

Fraktion 4 afholder et årsmøde for hele landet. Her deltager 4 repræsentanter fra Pensionistforum FYN.

Vi har i år afholdt 5 arrangementer for Lærerkredsens pensionister samt den årlige sommerudflugt. Sommerudflugten gik til København, hvor vi var på havnerundfart og på besøg på Arbejdersmuseet.

Pensionistudvalget bruger meget tid på at finde på arrangementer, så vi tager rigtig gerne imod gode ideer til fremtidige arrangementer.

Vi ser frem til at møde jer til pensionistarrangementerne.

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 01.01.25 - 31.12.25, 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. 31.12.25 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.25 - 31.12.25 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Grundlag for konklusion

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

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

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

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

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

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

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

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

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

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

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

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

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

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

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

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

Odense, den 20. januar 2026

Beierholm

Godkendt Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 32 89 54 68

Henrik Welinder
Statsaut. revisor

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 20. januar 2026

Irma Trebbien
intern revisor

Steen Bak Henriksen
intern revisor

Resultatopgørelse

Note		2025	2024	Ikke revideret budget 2025
		DKK	DKK	DKK
1	Kontingenter	3.641.950	3.728.175	3.691.932
2	Andre driftsindtægter	930.554	665.743	628.040
	Indtægter i alt	4.572.504	4.393.918	4.319.972
3	Frikøb m.v.	-1.976.535	-1.994.521	-1.738.499
4	Personaleudgifter	-1.581.344	-1.528.267	-1.564.402
	Bruttofortjeneste	1.014.625	871.130	1.017.071
5	Møder og kurser	-798.262	-628.150	-691.800
6	Lokaleomkostninger	-174.991	-162.886	-160.000
7	Administrationsomkostninger	-212.225	-188.624	-189.271
	Fondsbidrag	0	0	-6.000
	Andre eksterne omkostninger i alt	-1.185.478	-979.660	-1.047.071
	Resultat før af- og nedskrivninger	-170.853	-108.530	-30.000
8	Finansieringsindtægter	58.123	168.063	30.000
	Finansielle poster i alt	58.123	168.063	30.000
	Årets resultat	-112.730	59.533	0
Forslag til resultatdisponering				
	Overført til egenkapital	-112.730	59.533	0
	I alt	-112.730	59.533	0

AKTIVER

Note		31.12.25 DKK	31.12.24 DKK
	Tilgodehavende selskabsskat	9.670	4.003
9	Andre tilgodehavender	285.571	40.830
10	Periodeafgrænsningsposter	17.901	17.632
	Tilgodehavender i alt	313.142	62.465
	Investeringsbeviser	2.187.330	2.182.846
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	2.187.330	2.182.846
	Indestående i kreditinstitutter	274.771	993.284
11	Likvide beholdninger i alt	274.771	993.284
	Omsætningsaktiver i alt	2.775.243	3.238.595
	Aktiver i alt	2.775.243	3.238.595

PASSIVER

Note		31.12.25 DKK	31.12.24 DKK
	Overført til egenkapital	1.731.274	1.844.004
	Egenkapital i alt	1.731.274	1.844.004
12	Skyldige omkostninger	884.298	1.235.203
13	Anden gæld	159.671	159.388
	Kortfristede gældsforpligtelser i alt	1.043.969	1.394.591
	Gældsforpligtelser i alt	1.043.969	1.394.591
	Passiver i alt	2.775.243	3.238.595

17 Oplysninger om dagsværdi

18 Eventualforpligtelser

19 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Resultatopgørelse

Note		2025 DKK	2024 DKK
1	Lejeindtægter, Strandvejen 12, 1.	60.000	60.000
2	Driftsudgifter, Strandvejen 12, 1.	-11.087	-45.843
	Bruttofortjeneste	48.913	14.157
3	Administrationsudgifter	-46.250	-45.750
	Andre eksterne omkostninger i alt	-46.250	-45.750
	Resultat før af- og nedskrivninger	2.663	-31.593
	Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-18.719	-18.719
	Resultat af primær drift	-16.056	-50.312
4	Finansielle indtægter	53.880	262.764
	Finansielle poster i alt	53.880	262.764
	Årets resultat	37.824	212.452

Forslag til resultatdisponering

Uddelingsramme	0	166.888
Overført til egenkapital	37.824	45.564
I alt	37.824	212.452

AKTIVER		31.12.25	31.12.24
		DKK	DKK
Note			
	Grunde og bygninger	1.096.902	1.115.621
5	Materielle anlægsaktiver i alt	1.096.902	1.115.621
	Anlægsaktiver i alt	1.096.902	1.115.621
	Investeringsbeviser	3.359.176	3.305.812
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	3.359.176	3.305.812
	Indestående i kreditinstitutter	290.933	287.254
6	Likvide beholdninger i alt	290.933	287.254
	Omsætningsaktiver i alt	3.650.109	3.593.066
	Aktiver i alt	4.747.011	4.708.687

PASSIVER

Note	31.12.25 DKK	31.12.24 DKK
Overført til egenkapital	4.563.873	4.526.049
Uddelingsramme	166.888	166.888
Egenkapital i alt	4.730.761	4.692.937
Skyldige omkostninger	16.250	15.750
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	16.250	15.750
Gældsforpligtelser i alt	16.250	15.750
Passiver i alt	4.747.011	4.708.687

⁷ Oplysninger om dagsværdi

⁸ Eventualforpligtelser

⁹ Pantsætninger og sikkerhedsstillelser