



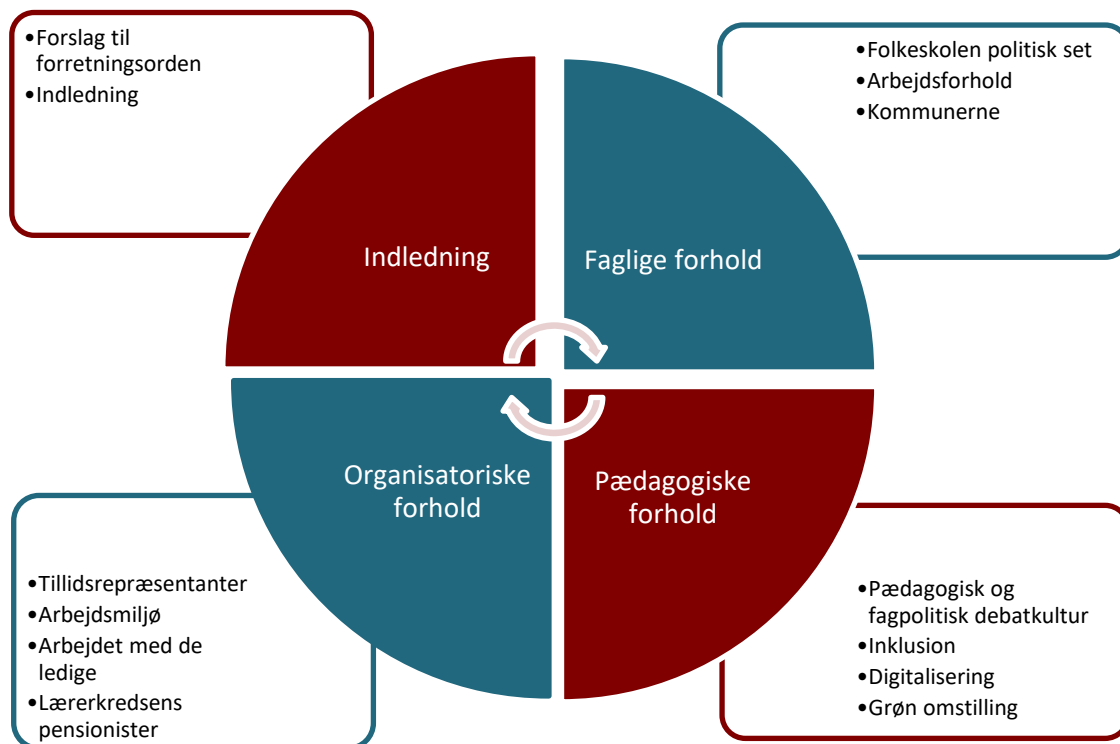
Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg – DLF kreds 80

SKRIFTLIG BERETNING 2022

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 3 stemmetællere.
3. Generalforsamlingen afvikles efter den udsendte dagsorden. Generalforsamlingen kan standse eller udsætte og senere genoptage de på dagsordenen opførte punkter. Dersom formandens beretning indeholder punkter, hvis indhold er sat på dagsordenen til senere afgørelse, er disse punkter undtaget fra afstemning om beretningen.
4. Dirigenten påser, at forhandlingerne fremmes, og at god parlamentarisk orden opretholdes.
5. Talerne får ordet i den rækkefølge, de indtegner sig hos dirigenten. Dog kan formanden og forslagsstilleren når som helst efter et indlæg begære ordet, ligesom dirigenten kan tillade en kort svarreplik
6. Dirigenten kan bestemme, at taletiden begrænses. Formanden og forslagsstilleren vil dog altid være undtaget fra denne bestemmelse.
7. Forslag og ændringsforslag skal indleveres skriftligt til dirigenten. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning.
8. Alle afgørelser træffes i overensstemmelse med kredsens vedtægter. Stemmeberettigede og valgbare er alle, der er opført i Danmarks Lærerforenings sidst udkomne medlemsliste som valgkredsens almindelige medlemmer, uanset hvilken fraktion de tilhører, samt almindelige medlemmer, hvis optagelse hovedstyrelsen skriftligt har bekræftet over for kredskassereren.

Afstemning foregår ved håndsoprækning. Dog kan dirigenten, formanden eller mindst 10 af generalforsamlingens stemmeberettigede medlemmer forlange skriftlig afstemning.

Indledning

Herved fremlægges kredsstyrelsens skriftlige beretning for de ting, der er foregået i 2022.

Faglige forhold

I 2022 har vi oplevet en tiltrængt tilbagevenden til mere normale tilstande på skolerne, selvom der i starten af året stadig var restriktioner pga. Covid19. Desværre kastede krigen i Ukraine store skygger over glæden ved at være fri af pandemien. De tragiske begivenheder medførte store flygtningestrømme fra Ukraine til resten af Europa. I Danmark gjorde vi os klar til at modtage et historisk stort antal flygtninge, hvoraf mange var skolesøgende børn. I vores område kom der dog knap så mange flygtninge, som vi havde forventet. Men der er blevet taget godt imod de ukrainske skoleelever, som pludselig blev en del af vores hverdag på skolerne. Ved årets generalforsamling i marts blev der blandt deltagerne indsamlet et pænt beløb til Unicef, som var målrettet hjælp til børnene i Ukraine.

Folkeskolen politisk set

Folkeskolen har til alle tider haft megen politisk bevågenhed. Det er naturligt i kraft af folkeskolens betydning for samfundet. Også i 2022 har der været megen debat om folkeskolen. Erfaringerne fra perioden med Covid19-restriktioner har været medvirkende til, at mange politikere vil frisætte folkeskolen fra centrale regler og dokumentationskrav. Kommunerne har i 2022 kunnet indgive ønsker til hvilket område af den kommunale drift, man ønsker, skal være en del af frikommuneforsøget. Tre fjerdedele af kommunerne har peget på folkeskolen. Herunder også vore tre kommuner. Det er endnu ikke afklaret hvilke kommuner, der må sætte folkeskolen fri. Men også den nye regering har fokus på området. I regeringsgrundlaget for S-M-V-regeringen står:

-Regeringen vil gennemføre den mest omfattende frisættelse af den offentlige sektor i velfærdssamfundets historie og grundlæggende forandre den måde, velfærden i dag styres, dokumenteres, kontrolleres og leveres på

- Regeringen vil sætte folkeskolen fri sådan, at det åbenlyst vigtigste kommer i fokus

-de basale færdigheder, børnenes udvikling, dannelse og trivsel, samt at skolen forbereder børnene på at tage en ungdomsuddannelse eller lære et håndværk.

-Regeringen mener, at folkeskolens udfordringer og mulige løsninger fortsat skal udvikles i samarbejde med parterne bag 'Sammen om skolen'.

-Sammen med frisættelsen af skolen vil regeringen foreslå muligheden for lokalt at konvertere understøttende undervisning til f.eks. kortere skoledage. Frigjorte midler som følge af en sådan omprioritering geninvesteres i folkeskolen til f.eks. tovoksenordninger, elevpulje målrettet til at løfte udsatte elever mv.

Når regeringen specifikt nævner ” Sammen om skolen” er der god grund til at kippe med DLF-fanen. ”Sammen om skolen” er opfundet af DLF sammen med KL og Skolelederforeningen, og er navnet på vores udvidede samarbejdsmodel. Sammen om skolen er et forpligtende forum, hvor skolens vigtigste interessenter udarbejder fælles anbefalinger til løsning på konkrete problemer. Det bliver der lagt mærke til politisk, da det er med til at skabe afsæt for beslutninger, som ellers ville være svære at tage som politikere.

Et eksempel herpå er, at man i 2022 nåede frem til en politisk aftale om en ny læreruddannelse. Den nye uddannelse er blevet tilført flere midler og er indrettet på bedre måde ud fra DLFs perspektiv. Der bliver mere fokus og vægt på praktik og didaktik ligesom uddannelsens opbygning i højere grad end tidligere, understøtter et godt studiemiljø. Anbefalinger fra Sammen om

skolen har tydeligt været inspiration til det politiske forlig.

Finansloven for 2023 er ikke vedtaget i skrivende stund. Men den foreløbige udmelding fra regeringen tyder desværre på, at der ikke bliver afsat flere midler til folkeskolen. Det er stærkt bekymrende. Frihed til skolerne løser ikke det grundlæggende problem med underfinansiering af folkeskolen.

De kommunale budgetter for 2023 var desværre ikke opmuntrende. Kommunerne er presset på økonomien, og det medfører besparelser på skolerne. I en tid hvor der skal løbes stærkere end nogensinde for at løse opgaverne, er det dybt problematisk, at der gang på gang bliver sparet på folkeskolen. Det er ikke fordi man misunder lokalpolitikere deres opgave med at få pengene til at række. Men faktum er, at det bliver stadig sværere at opretholde kvaliteten i folkeskolen. Ikke engang de øremærkede midler til folkeskolen fra forrige års finanslov, får lov at blive i skolen. Disse midler er nu en del af besparelserne flere steder. Det er en uholdbar udvikling, som har stået på i alt for mange år.

Lærerkredsen arbejder for at synliggøre konsekvenserne af budgetterne gennem vores arbejde i kommunernes MED-system. Ligesom vi forsøger at påvirke politikerne gennem medierne og via vores repræsentationer i FHs kommuneudvalg. Men der er behov for en sikring af folkeskolens økonomi fra statslig side, hvis vi skal kunne lykkes med at drive folkeskole på længere sigt.

Årets kongres blev afviklet i København i dagene 8-9 november. I forbindelse med kongressen blev der afholdt udviklingsforum, hvor man under mindre formelle former kunne drøfte aktuelle foreningspolitiske emner.

På kongressen blev der primært drøftet to store emner – Rammer og vilkår for det gode arbejdsliv samt inklusion. Der blev efter god debat opnået flertal for to kongresvedtagelser, som sætter retningen for foreningens videre arbejde med emnerne. Desuden blev der vedtaget en

resolution, som er en kontant opfordring til folketingspolitikere om at tage deres ansvar på sig i forhold til at give skolerne mulighed for at lykkes med inklusionsopgaven.

Arbejdsforhold

I 2022 fik vi mulighed for at arbejde med den nye centrale arbejdstidsaftale uden at være underlagt begrænsninger på grund af restriktioner. Der har derfor været mulighed for at mødes og øve indflydelse på skoleplanerne rundt om på skolerne. For at understøtte en god proces på skolerne afviklede Lærerkredsen i samarbejde med vores lokale skolelederforeninger en fælles fordybelsesdag for at styrke TR og skoleleder og deres samarbejde i relation til A20. Dagen var faciliteret af Maria Steno, som gav gode værktøjer og rig mulighed for drøftelser og konkret handling med skoleårets planlægning. Tilbagemeldingerne fra denne dag var meget positive fra både tillidsrepræsentanter og skoleledere.

Vores centrale arbejdstidsaftale A20 er en samarbejdsaftale, som sætter rammer for hvordan lærere og leder – kreds og kommune skal samarbejde om kerneopgaven. Med A20 er lærerne sikret, at deres professionelle stemme høres, inden der tages store beslutninger på skolerne, ligesom Lærerkredsen har formel adgang til at drøfte kommunens prioriteringer, inden de sættes i værk.

Som et led i A20 er der også aftalt et formelt samarbejde på tværs af skole og kommuneniveau. Som minimum skal der afholdes et årligt møde med TR, Skoleledere, kreds og kommune, hvor man skal indhente fælles viden om skolerne arbejde med kommunens overordnede målsætninger for skolevæsenet. I alle vore kommuner har vi dog aftalt at udvide samarbejdet. Derfor kommer Kredsformand og Skolechef hvert år til møder på de enkelte skoler, hvor TR og skoleleder redegør for skolens arbejde med kommunens prioriterede indsatser, og hvordan det lokale samarbejde fungerer. Møderækken blev i Kerteminde og Faaborg-Midtfyn gennemført i løbet af efteråret, mens møderne i Nyborg

først finder sted i januar 2023. Generelt er det nogle rigtig gode møder, som giver kreds og kommune indblik i skolernes drift. Langt de fleste steder har TR og skoleleder et godt samarbejde, og udviser stor vilje til at lykkes med A20. Selv om det er en meget tidskrævende proces, er det kredsstyrelsens opfattelse, at skolemøderne er et værdifuldt værktøj i forhold til at understøtte A20.

Der er efterfølgende lavet en skriftlig opsamling på møderne, som indgår i samarbejdet på kreds-kommune niveau i forbindelse med kommunens udarbejdelse af den kommunale redegørelse. Den kommunale redegørelse er et dokument, kommunen skal udarbejde og drøfte med kredsen hvert år, inden skoleårets planlægning går i gang. Redegørelsen skal blandt andet indeholde det forventede gennemsnitlige undervisningstimetotal og en beskrivelse af kommunale projekter og indsatsområder, som har betydning for lærernes arbejdstid. Redegørelsen præsenteres på et samarbejds møde, hvor kredsen har mulighed for at kvalificere den inden den sendes ud til skolerne.

Ud over A20 har vi fortsat lokale arbejdstidsaftaler i alle tre kommuner.

Fælles for vores lokalaftaler er, at de fungerer som supplement til A20. Derfor gælder den centrale aftale også, dog med nogle enkelte fravigelser i nogle af de tekniske dele af aftalen. Der er ikke sket ændringer af lokalaftalerne i 2022.

Sideløbende med selve arbejdstidsaftalerne har Lærerkredsen et formaliseret samarbejde med alle tre kommuner om at forbedre den professionelle kapital på skolerne. Vi har gennemført Danmarks Lærerforenings kursus om emnet, og er nu i gang med anden måling af den professionelle kapital. Derfor udfyldte lærere og børnehaveklasseledere i Faaborg-Midtfyn og Nyborg et spørgeskema i efteråret 2022. Ud fra besvarelsene blev der lavet rapporter om den professionelle kapital til alle skoler. Rapporterne blev brugt på en temadag for TR, AMR og skoleledere, og skal danne baggrund for det videre

arbejde på skolerne. Kreds og kommune følger op med yderligere inspiration og understøttelse af det lokale arbejde. På langt de fleste skoler er samarbejdet mellem ledelse og ansatte godt og tillidsfuldt, men der er desværre også enkelte steder, hvor det ikke er tilfældet. Lærerkredsen går i disse tilfælde ind i arbejdet med at forbedre samarbejdsforholdene. Det sker gennem sparring med TR, deltagelse i møder i skolens faglig klub, henvendelse til og drøftelse med skolelederen eller skolechefen, og i helt særlige tilfælde udformer Lærerkredsen en klage over pågældende skoleleder. Denne klage sendes som udgangspunkt til skolechefen, men der er også eksempler på at kredsen har klaget til arbejdstilsynet. Generelt bliver Lærerkredsen længst muligt på dialogens vej, men indimellem må kredsen gå skridtet videre, når dialogen ikke fører forandringer med sig.

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

Trivselsundersøgelse

Hovedudvalget fik på årets første møde fremlagt en procesplan for afvikling af den årlige trivselsundersøgelse, og i samme forbindelse blev Hovedudvalget præsenteret for procesplanen samt spørgerammen for ledelsesevalueringen, der skulle gennemføres samtidig med trivselsundersøgelsen for første gang.

Den blev gennemført i perioden 1. marts – 20. marts 2022.

For trivselsundersøgelsen var der en samlet svarprocent på 82%, og for Opvækst og Læring som område blev svarprocenten 77%. Samlet set viser undersøgelsen, at trivslen i Faaborg-Midtfyn Kommune ligger på et højt niveau i forhold til landsgennemsnittet.

For Opvækst og Læring samlet som område er der 65%, der mener, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde, og 73% mener, at ledelsen behandler medarbejderne retfærdigt, og sluttelig oplever 70% at blive anerkendt og påskønnet på sin arbejdsplads.

Resultatet af trivselsundersøgelsen 2022 giver grund til tilfredshed på trods af, at mange oplever stort arbejdspress, flere opgaver og færre om at løse disse.

I forbindelse med fremlæggelsen af resultatet drøftede medarbejdersiden, om det ville give mening at trivselsundersøgelsen ikke foregik hvert år.

Der var bred enighed om, at MED-systemet i kommunen er blevet styrket gennem de sidste år, og det opleves mere velfungerende end tidligere. Det var dog vigtigt for medarbejdersiden, at fokus fortsat skal holdes på medarbejdertrivsel, at det ikke bliver tilsidesat, blot fordi undersøgelsen ikke foregår hvert år. Det blev derfor foreslået at have trivselsundersøgelse hvert andet år.

Både ledere og medarbejdere har fundet det vanskeligt at nå at lave handleplaner og få disse udført, inden den næste trivselsundersøgelse går i gang.

Budget 2023

Forud for offentliggørelse af budgetforslagene til budget 2023 havde der været afholdt et minikursus for alle næstformænd i MED-udvalgene i kommunen. Kurset havde til formål at understøtte næstformændene med at udarbejde anbefalinger og kvalificere disse i henhold til MED-aftalen. Kurset blev afholdt virtuelt, og der blev efterfølgende tilkendegivet, at det havde bragt mere forståelse overfor den opgave, der ligger i forbindelse med budgetforslag. Der blev i den forbindelse udarbejdet nye skabeloner til brug

for udarbejdelse og indsendelse af anbefalinger, der skal gøre arbejdet mere overskueligt.

Den 16. august blev budgetforslagene fremlagt. Der skal spares for i alt 13.8 mio. kroner i 2023, men det samlede sparekatalog indeholdt besparelser for 20 mio. kroner, da der politisk var ønske om at have flere valgmuligheder.

For Opvækst og Læring var der besparelsesforslag på 6.1 mio. kroner.

Af forslag med særlig interesse for skoleområdet var et forslag om at gøre Landsbyordningen Bøgebjerg til en afdeling af Øhavsskolen.

De lokale MED-udvalg på begge skoler havde lavet deres anbefalinger, og på baggrund af disse blev der lavet anbefaling fra FællesMED, så den kunne understøtte de lokale synspunkter. Der var flere holdninger til dette forslag fra de to lokale Med-udvalg.

En mindre skole som Bøgebjerg ville få mange fordele ved en sammenlægning, mens medarbejderne på Øhavsskolen havde flere betænkeligheder. En stor del af disse gik på økonomien, da Bøgebjerg har et stort underskud, der dermed ville få betydning for Øhavsskolen ved en sammenlægning. Derudover blev der også rettet opmærksomhed på arbejdsmiljøet, og på at det ville være nødvendigt at afsætte midler til at få de to skoler godt lagt sammen.

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

Et andet forslag handlede om at ændre på tildelingen til specialklasser, hvilket er et forslag, der ville få personalemæssige konsekvenser, såfremt det blev vedtaget.

Det var kun forslaget om sammenlægningen af Bøgebjerg og Øhavsskolen, der blev vedtaget, så samlet set blev skoleområdet ikke ramt af store besparelser i forbindelse med vedtagelse af budget 2023.

Til en forandring var der ikke kun besparelser på børn og ungeområdet, men også forslag om

styrkelse af den pædagogiske/psykologiske rådgivning overfor børn og unge. Dette forslag blev vedtaget, og det betyder rent konkret ansættelse af 1 pædagogisk/psykologisk-konsulent, som forventes at kunne give et mærkbart løft.

Ligeledes blev et signaturprojekt om børn og unges mentale trivsel vedtaget. Projektet strækker sig frem til 2026, og der er afsat 5 mio. kroner pr. år til dette.

Hvorledes projektet skal udmøntes vides i skrivende stund ikke. Der afventes politisk udmelding på dette, men fra medarbejderside er givet udtryk for ønske om samarbejde og medarbejderinddragelse i forbindelse med udformning af projektet.

Kommunalbestyrelsen vedtog et budgetforslag, der hedder ”Hverdagsomstillinger.” Et forslag, der drejer sig om, at hvert enkelt område skal finde besparelser uden serviceforringelser eller reducere af serviceniveau. Der er tale om en proces, der vil kræve stor medarbejderinddragelse, da der skal kigges efter ting, der vil kunne undværes og/eller gøres lettere, og som dermed vil give en besparelse. Vi ved fra budget 2022, at det ikke har været nogen nem opgave, og for mange områder er beløbet blevet trukket fra budgettet, uagtet om man har kunne finde hverdagsomstillinger eller ej.

Der er således samlet besparelser og effektiviseringer for ca. 16 mio. kroner i budget 2023.

Det blev desuden vedtaget, at trivselsundersøgelsen skal foregå hvert 3. år fremadrettet, men at der fortsat skal være fokus på trivsel blandt medarbejderne i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Hovedudvalget har afholdt 2 møder med økonomiudvalget. Det første fandt sted i maj måned, og havde udgangspunkt i trivselsmålingen. Medarbejdersiden satte fokus på det arbejdspress mange oplever sig i med stadig flere opgaver til færre medarbejdere, og den betydning det har for arbejdsmiljøet. Ligeledes en opmærksomhed på rekruttering- og fastholdelsesudfordringerne, som mærkes mere for nogle faggrupper fremfor andre.

Det andet møde foregik i november og havde to hovedpunkter. Evaluering af budgetprocessen samt implementering af budget 2023. I forbindelse med sidstnævnte rettede vi opmærksomheden på udfordringen ved hverdagsomstillinger, der er en svær opgave at løse for en økonomi på de enkelte områder, der er skåret meget i forvejen. Det er vanskeligt at finde besparelser/omstillinger, der kan hente det ønskede beløb. Som konsekvens heraf så findes midlerne på lønbudgetterne.

Seniorpolitik

I det tidlige efterår besluttede Hovedudvalget at blive en del af ”Seniorpartnerskabet” Dette udsprang af et ønske om at kigge på og styrke kommunens seniorpolitik.

Seniorpartnerskabet er etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet, og har til formål at understøtte kommunernes lokale seniorindsatser, samt udvikle værktøjer og finde løsninger til et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Fra Hovedudvalget har deltaget en arbejdsgruppe, der i det nye år skal fremlægge deres udbytte for resten af Hovedudvalget, der så skal arbejde videre derfra.

Offentligt ansattes ytringsfrihed

På årets sidste møde blev ytringsfrihed for offentlig ansatte drøftet bredt. Det blev slået fast, at der ikke er tvivl om, at alle ansatte må sige, hvad de vil.

Ligeledes blev der fra både ledelse og medarbejderside givet udtryk for det vigtige i at kunne tage forskellige drøftelser sammen. Der skal være en høj grad af psykologisk tryghed blandt alle.

Hovedudvalget i Kerteminde Kommune

Økonomi og Med-systemet

Kort efter at byrådet i starten af 2022 optimistisk besluttede ikke at lave et sparekatalog til budgetår 2023, varsledes, som følge af merforbrug

på det specialiserede område, en omprioritering af folkeskolebudgetterne. Dette betød i virkeligheden, at skolerne igen skulle spare, og udmøntningen er en konsekvens af, at de enkelte politiske udvalg skal dække merforbrug inden for eget ressortområde. For at holde besparelsen nede, valgte Børne- Unge og Uddannelsesudvalget forlods at indregne den forventede ene mio., vi skulle få som kompensation for udgifter forbundet med modtagelsen af et ukendt antal ukrainske flygtningebørn til skoleområdet. De modtagne elevers krav på DSA skulle således indeholdes i den kendte økonomi. Fælles MED udtaler i april stor bekymring for både arbejdsmiljø og skolernes muligheder for at hjælpe de mest udsatte elever såvel fagligt som socialt.

Budgetprocessen i Kerteminde Kommune har i 2022 været en noget rodet affære, hvor udmeldinger er svinget fra ”her går det godt” til ”økonomien har det skidt”. Mindre end en måned efter ovennævnte omprioriteringer, var økonomien markant forandret. Årsagerne forklares med energiprisernes himmelflugt, inflation, merforbrug og den dårlige økonomiaftale, som blandt andet betyder, at Kerteminde Kommune pga. et øget indbyggerantal, mister et forholdsvis større beløb, end de øgede skatteindtægter indbringer.

Som en konsekvens af alt dette, endte vi alligevel med et sparekatalog, og stillingsnedlæggelser svarende til 27 fuldtidsstillinger. For skoleområdets vedkommende blev vi reduceret med 7 stillinger, heri Pædagogisk indsatssteam og en konsulentstilling, og yderligere er skolechefstillingen sparet væk. Dermed er en sammenlægning af hele børn-skole-ungeområdet med den specialiserede del og tandplejen under et samlet chefområde nu en realitet. I skrivende stund arbejdes med, hvordan Fælles MED for det virkelige store område, kommer til at se ud. Alt i alt er der tale om en bekymrende udvikling for både folkeskoleområdet og MED-systemet, da ressourcerne forsat reduceres og kvaliteten af arbejdet i Fælles-MED også påvirkes. På skoleområdet opleves forsat voksende udfordringer i at løfte kerneopgaven, og arbejdsmiljøet er presset på både opgavemængde og kompleksitet.

”Omstillings- og udviklingsprogrammet” er det nye redskab i forsøget på at styre og allokere penge, så kommunens økonomi får en retning, som passer til fremtidens demografiske sammensætning og behov. Der blev for 2023 indarbejdet besparelser på 33 mio. stigende i overslagsårene op mod 38 mio. kr. En stor del af pengene skal finansiere det hastigt voksende ældreområde. Et blandt mange nedsparede elementer er rengøring og igen udtalte Fælles MED bekymring for skolerne arbejdsmiljø, hvor der fortsat opleves utilstrækkelig rengøring.

I forbindelse med budgetforliget blev en investeringspulje på 6 mio. kr. oprettet ved at tage penge fra alle områder. Tanken er, at områderne kan søge om penge fra puljen til forsøg, som i sidste ende skal give en samlet besparelse på 10 mio. og heri også være tiltag, som virker sygdomsreducerende for medarbejderne. I sandhed en politisk konstruktion fyldt med selvmodsigelse, idet man tager penge fra driften, og dermed øger presset på arbejdsmiljøet, hvilket almindeligvis oftest øger sygefraværet. Videre ses, at der i besparelserne for 2023 er indlagt en præmis om at alle områder skal være mere raske, således for skolerne skal der findes ca. 300.000 kr. i færre sygdomsmeldinger. For ældreområdet er der tale om langt større beløb. Hovedudvalget har fremrykket det årlige seminar for så tidlig som muligt at drøfte, hvordan vi som medarbejdere kan agere i denne forventning.

Som tidligere år har medlemmer af Hovedudvalget også i 2022 deltaget i Byråds- og budgetseminarer. Medarbejdersidens særlige anliggende i denne sammenhæng er at give politikerne et virkelighedsindblik, ved at stille sig til rådighed for spørgsmål og formidle oplevelser fra vores arbejdsdag, så diverse udfordringer træder tydeligt frem. Videre har Hovedudvalget mødtes med økonomiudvalget og drøftet problematikker vedr. løsning af kerneopgaven, budget og arbejdspress.

Hovedudvalgsseminar i 2022 omhandlede den attraktive arbejdsplads, fastholdelse og

rekruttering. 3 områder, der i varierende grad, har indflydelse på medarbejdernes arbejdsdag alt efter hvor i organisationen, man er ansat.

Undersøgelse af specialområdet

Sideløbende med ovennævnte program er iværksat en større undersøgelse af kommunens specialområde. Forældre og ansatte er inddraget i processen, og meningen er at blive klogere på hvad, der virker og hvilke ting eller arbejdsopgaver, som er dobbeltarbejde eller simpelthen opleves værdiløse. Tilbagemeldinger fra forældre til børn i specialområdet udtaler, at de er glade for vores specialklasser og specialafdeling, men at vejen dertil er belagt med alt for lang sagsbehandlingstid, og at forældre i daginstitutioner ikke altid oplever sig lyttet til af personalet.

Fleksibel borgerbetjening/4-dags arbejdsuge

Kerteminde Kommune ønsker at have attraktive arbejdspladser og at give en meningsfuld fleksibel borgerbetjening, og har i den forbindelse i 2021 igangsat en proces i dele af det administrative lag, hvor man giver mulighed for at samle sin arbejdstid på 4 dage og få 2 timer om ugen til kurser, fordybelser eller andre former for egen tid. Præmissen er, at produktivitet og kvalitet ikke må falde, og direktionen håber på øget arbejdsglæde blandt de berørte medarbejdere. Fra lærerperspektiv lyder initiativet voldsomt interessant, da 2 timer om ugen til eksempelvis læsning af ny faglitteratur nu oftest sker i lærernes fritid. Tanken er, at alle områder i kommunen skal undersøges for muligheden for at udrolle systemet, så skolerne vil også komme for tur.

Trivselsfremmende tiltag

Den annoncerede sommerfest, som er afløseren for den fælles kommunale julefrokost, blev kort inden afholdelse aflyst, som følge af at festudvalget, blev reduceret til et medlem. Dertil kom, at manglende informationer om f.eks. deltagerbetaling bidrog til oplevelsen af en svigtende interesse og tilslutning til arrangementet. I

Hovedudvalget er besluttet at genoverveje konceptet og øge information om evt. nyt tiltag.

TR og AMR-arrangementer

I april afholdes TR-dag for alle TR'er i kommunen, hvor manipulationens psykologi var emne for dagen. I November havde vi den årlige arbejdsmiljødag, hvor også TR og ledelse var inviteret til en dag omhandlende stress og det gode arbejdsmiljø.

Hovedudvalget i Nyborg Kommune

2022 har i mange henseender stået i kulturanalysens tegn i hovedudvalgets arbejde. Den 24. januar 2022 besluttede økonomiudvalget at igangsætte et forløb med analyse af ledelses- og organisationskulturen i Nyborg Kommune, senere kaldet kulturanalysen. Komponent blev valgt til at stå for analysen, og den blev sat i gang i starten af uge 13. Komponent udsendte en spørgeskemaundersøgelse til alle medarbejdere i kommunen, gennemførte interviews, dels af repræsentativt udvalgte medarbejdere, dels af medarbejdere, der havde ønsket interview og oprettede også en whistleblowerordning. Hovedudvalget blev orienteret om hovedpunkterne i Komponentens analyse og senere blev der sendt et nyhedsbrev ud til alle ansatte med afrapportering fra Komponent. Analysens resultater blev formidlet til TRIO-grupperne ved et seminar på Bastionen. Der blev givet inspiration og mulighed for, at TRIO kunne få drøftet resultatet af kulturanalysen, og dermed er der lagt et fundament for det videre arbejde på de enkelte arbejdspladser. Komponent optog ligeledes en video med en mundtlig afrapportering af resultaterne og en opsamling af drøftelserne fra de forskellige møder. Der var mulighed for, at ansatte selv kunne tilgå videoerne på intranettet, men man opfordrede lederne og TRIO-grupperne på alle arbejdspladserne til at give mulighed for, at medarbejderne kunne se videoerne sammen og melde tilbage om de drøftelser, der havde været.

I Hovedudvalget har vi drøftet, hvordan vi kommer videre fra kulturanalysen med en målsætning med sund arbejdskultur og fokus på den fælles kerneopgave. Blandt andet ved hjælp af tværgående ledergrupper og inddragelse af MED-organisationen. Det er i den forbindelse besluttet at 3-i-en målingen, der skulle have været foretaget foråret 2023, bliver udsat til efteråret 2023, da der skal være tid til en nytænkning af konceptet.

Der arbejdes på en ny HR-strategi for 2022-2024, og hvordan man skal gå fra analyse til udvikling. Strategien skal også have fokus på rekrutteringsmuligheder og onboarding, styrkelse af MED-organisation med en forenkling og revidering af MED-aftalen, samt nedbringelse af sygefravær. Sygefraværet er stadig stigende på trods af de seneste års fokus, og fraværet har stor betydning for trivslen på arbejdspladsen. Der er især en markant stigning på det korte sygefravær. Hovedudvalget har derfor drøftet, hvordan der skal arbejdes målrettet med at forebygge og nedbringe sygefraværet. Hovedudvalget opfordrer til at bringe drøftelser om sygefravær ind i de lokale MED-udvalg med henblik på forebyggelse og nedbringelse.

På den årlige Temadag for Hovedudvalget var temaet MED-samarbejde og ligeværd, og Karsten Fischer holdt et oplæg om MED som et ligeværdigt arbejdsfællesskab. Vi igangsatte arbejdet med at revidere Nyborg Kommunes lokale MED-aftale, idet tilbagemeldingerne har været, at aftalen opleves som tung og uigennemskuelig i sin nuværende form. Ønsket er at forenkle aftalen og revidere den, så den i højere grad bliver en tydelig ledestjerne for MED som et samarbejdsforum.

I år har der været igangsat 3 forløb i ”Puljen til arbejdsfællesskaber, der skal styrkes”, og der er ikke givet nogle afslag. Typisk søges der, når arbejdspladser oplever samarbejdsudfordringer eller medarbejdergrupper med konflikter/dårlig gruppedynamik. Puljen bliver forvaltet af HR og Personale, og det er derfor muligt hurtigt og

ubureaukratisk at igangsætte forløb målrettet behovet.

I forbindelse med flygtningekrisen fra Ukraine i starten af året var der et stort engagement, og på kort tid blev der tilmeldt 70 værtskaber. Nyborg Bibliotek skaffede bøger på ukrainsk, og Frivillighedshuset blev omdrejningspunkt for måltider og aktiviteter. Røde Kors tilbød måltider, tøj og sengetøj. Det blev også besluttet at bruge modtagerklasserne på Danehof til at undervise de ukrainske børn. I løbet af året er der dog sket en udvikling i situationen, således at en del flygtninge er enten rejst tilbage til Ukraine eller flyttet til andre kommuner, og der er derfor langt færre flygtninge end prognoserne spåede.

Der er ansat en ny kommunaldirektør i stedet for Lars Svenningsen. Det blev Tim Jeppesen, der tiltræder 1. februar 2023. Han kommer fra en stilling som programdirektør for udviklingsprojekt Nakskov 2030, men har også bl.a. været udviklingsdirektør i Svendborg kommune og kommunaldirektør i Fredericia og Kerteminde kommune.

En historisk stram aftale mellem KL og staten har haft en betydning for budgettet, og selv om Nyborg Kommune har et godt udgangspunkt, betyder aftalen, at Nyborg samlet skal spare 30 millioner kr. På skoleområdet lyder besparelsen på godt 9,5 millioner og pengene hentes hovedsageligt på centrale puljemidler. Det gælder fællesudgifter til skoleområdet (sygeundervisning osv.), puljen til øvrige indsatser og kvalitetspuljen til skoleområdet. Desuden skal specialundervisningsområdet spare 1,5 millioner, hvilket giver færre pladser til elever. Dette i en situation, hvor inklusionen i normalskolen allerede nu opleves som utilstrækkelig.

Skoleområdet

På trods af et højt smitteniveau blandt både elever og lærere, lykkedes det at opretholde driften i starten af året. Der kom også en meddelelse fra Børne- og Undervisningsministeriet om, at de aflyste timer ikke skulle indhentes.

Der er i dette skoleår fokus på læringsfællesskaber, inklusion og mellemformer. Det første fokusområde er børn med autisme.

Undersøgelser har vist, at Nyborg Kommune ikke lykkes så godt med gruppen af børn i alderen 13-18, som ikke trives. Kommunen har derfor søgt sparring med Komponent om tiltag til at få denne gruppe løftet. Der er blevet nedsat en fælles kommunal enhed, Den Kommunale Ungaindsats (KUI), der skal sikre, at så mange unge som muligt enten får en uddannelse eller en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Man har i den forbindelse også hjemtaget Ungdoms- og Uddannelsesvejledningen. Det er også blevet besluttet at vurdere børns trivsel via evalueringsredskabet TOPI to gange om året for på den måde at kunne opspore mistrivsel hurtigere.

Nyborg Kommune har ønsket en justering af Nyborgmodellen for tidlig opsporing og indsats til en model 2.0. Der er blevet tilknyttet 4 centrale forebyggende socialrådgivere, en til hvert distrikt med en tilstedeværelse på 4 dage om ugen. PPR-psykologerne har også fået en langt større fleksibilitet til at indgå i det forebyggende samarbejde, og udgør et team sammen med skoledagtilbudssocialrådgiverne på skolerne. Det betyder fortsat, at PPR-psykologerne skal være synlige og let tilgængelige.

Nyborg Kommune er blevet Erasmus+ akkrediteret, som er EU Kommissionens uddannelsesprogram for uddannelsesinstitutioner, herunder grundskoler.

Der er i indeværende år blevet ansat ny leder på både Vibeskolen og 4kløverskolen.

Nyborg har ambition om at blive Fyns mest ordblindevenlige kommune, og for at opnå dette, blev det besluttet at nedlægge læseklassetilbudet og i stedet lade eleverne blive på egne skoler og gennem udvikling og et tæt kommunalt samarbejde løfte indsatsen på skolerne. For at understøtte ambitionen er der oprettet et kommunalt læsevejlederteam, der kan bistå skolerne, så der sker en kompetenceudvikling af læsevejlederne på de enkelte skoler gennem et skræddersyet

forløb, samt ansat en kommunal ordblindekon-sulent, der skal styrke det systematiske arbejde omkring eleverne.

Det pædagogiske område

I pædagogisk udvalg har overskrifterne i år været pædagogisk og fagpolitisk debatkultur, inklusion, digitalisering og grøn omstilling.

Pædagogisk og fagpolitisk debatkultur

På årets TR-kursus var et af temaerne den fagprofessionelle stemme og pædagogisk debatkultur. Dette med henblik på at undersøge og udvikle den pædagogiske debatkultur på vores skoler. I arbejdstidsaftalen (A20) er et centralt element, at lærerne bl.a. gennem skoleplanen er med til at udvikle skolerne. Aftalen anerkender, at lærere har stor viden og kunnen, som skal og bør spilles på banen, når skoleåret og skoleudvikling i det hele taget skal planlægges, gennemføres og evalueres. Samarbejdssporet kræver, at der er en god pædagogisk debatkultur på skolerne. Tillidsrepræsentanternes rolle i processen omkring bl.a. skoleplanen er stor, men de kan ikke spille den alene. Tillidsrepræsentanterne har brug for at lærerkollegiet involverer sig og giver deres tillidsrepræsentant det mandat, der gør, at vedkommende kan udfylde sin rolle.

Lærernes ret til indflydelse er givet med A20. Oplægget handlede om følgende spørgsmål, - hvordan får vi organiseret gode processer, der lægger op til pædagogisk debat? Hvordan skaber vi motivation til deltagelse? Hvordan sikrer vi, at den fagprofessionelle stemme er netop det - altså professionel og faglig?

Dagens tema byggede ovenpå den fordybelsesdag, der havde været i januar, hvor både tillidsrepræsentanter og ledere fra alle kredsens skoler var inviteret. Ideer fra denne dag blev repeteret, nye ideer blev udvekslet, og tillidsrepræsentanterne fik tid til at lave deres egen plan for,

hvordan de ville styrke arbejdet med den pædagogiske debatkultur hjemme på egen skole. Vi har gennem året hørt om gode måder at udvikle den fagpolitiske og pædagogiske debatkultur og om skoler, hvor gode løsninger, der er skabt i samarbejde, har øget den professionelle kapital.

Inklusion

På Danmarks Lærerforenings Kongres i 2021 blev det vedtaget at Danmarks Lærerforening centralt skulle udarbejde et inklusionsværktøj, som kunne styrke arbejdet med inklusion ude i kommunerne og på den enkelte skole. I dette arbejde ønskede man at inddrage viden og erfaringer fra så mange af foreningens medlemmer som muligt. Vi igangsatte derfor en proces, hvor alle medlemmer gennem deres tillidsrepræsentanter kunne bidrage med input til, hvad der er afgørende for at lykkes med at inkludere flere elever. Dette arbejde med at give inputs til et inklusionsværktøj blev der arbejdet grundigt med på mange af kredsens skoler, og vi kunne derfor sende en lang liste med de elementer, lærerne i vores kreds mener, god inklusion kræver. Forslag der spænder fra kompetencer, rammer i undervisningen, hjælpemidler, støttefunktioner, adgang til hurtigt sparring med PPR m.fl. Mange medlemmer pegede i dette arbejde på manglende ressourcer. Ressourcer, som bl.a. andet kunne bruges til to-lærerordninger og holddannelse m.m., som skulle være med til at sikre, at flere elever får en undervisning, som passer til deres behov. Værktøjet som disse inputs skulle bruges til, blev på dette års Kongres præsenteret og hedder nu "Samarbejde om inklusion - et inspirationsmateriale".

Digitalisering

To kredsstyrelsesmedlemmer har deltaget i flere online møder med repræsentanter fra kredse i hele landet, hvor digitalisering var omdrejningspunktet. Emnet er stort og bredt. Vi har bl.a. talt om kommunale indkøbsaftaler (af både hardware, software og læringsportaler), teknologiforståelse, It-sikkerhed og GDPR, lærernes kompetenceudvikling, demokratisk dannelse i et digitalt samfund og ikke mindst pædagogik - hvor

meget IT og til hvad? Danmarks Lærerforening er blandt andre indsatser i gang med at lave et inspirationsmateriale til os i kredsen om det lokale samarbejde om digitalisering. Emnet vil derfor helt sikkert forsat være at finde på vores liste over indsatsområder i årene der kommer.

Grøn omstilling

Efter endnu en gang at måtte udsætte pga. Corona fik vi endelig mulighed for at afholde vores arrangement om Grøn Omstilling i september 2022. Arrangementet var et samarbejde med 3 andre fynske kredse. 100 medlemmer fra hele Fyn deltog således i arrangementet på Sinatur Hotel Storebælt. Her fortalte Mads Tudvad om baggrunden for at Danmarks Lærerforening tilbage i 2019, på Lærerstuderendes Landskreds' initiativ, besluttede at Grøn Omstilling også er en sag for vores forening. Herefter var tænketanken Concito inviteret til at give deres bud på, hvordan lærere kan arbejde med grøn omstilling og bæredygtighed i Folkeskolen. De lagde i deres oplæg vægt på, at lærere skal have adgang til den nyeste viden om klima og bæredygtighed. Concitos arbejde går bl.a. ud på at lave undervisningsmaterialer, som er tilgængelige online på deres hjemmeside. De bad til sidst i deres oplæg vores medlemmer om input til, hvad der især er behov for i forhold til lærernes viden om klima og bæredygtighed og i forhold til undervisningsmaterialer til brug i folkeskolen. Aftenen sluttede med oplægget "Frelst" ved tegner og klimadebattør Anders Morgenthaler, som gav os alle noget at tænke over. Han er selv gået ind i klimakampen med diverse projekter som first-mover. Et underholdende, skarpt og humoristisk oplæg, hvor vi fik ren besked om at komme ind i kampen.

Organisatoriske forhold

Tillidsrepræsentanter (TR'ere)

Det har været et travlt år for vores tillidsrepræsentanter. Foruden en travl hverdag på skolen, har de haft en del andre aktiviteter i kredsens regi.

Det er en fornøjelse at se, hvordan vore tillidsrepræsentanter bakker op og deltager aktivt. Om det så er i forbindelse med afholdelse af kurser og møder eller diverse opgaver, vi beder dem løse. Der er et stort engagement blandt vores tillidsrepræsentanter, og vi oplever deres opbakning til Lærerkredsens arbejde, og dermed bliver de det nødvendige bindeled til vores medlemmer.

I foråret havde vi det årlige TR-internat i samarbejde med 3 andre fynske lærerkredse. Første halvdel af dagen var vi sammen med vores tillidsrepræsentanter for at følge op på fordybelsesdagen. Emnet var den fagpolitiske debatkultur.

Der var tilfredshed med forløb og udbytte fra vores tillidsrepræsentanter.

På den resterende del beskæftigede vi os med relevante emner som kvalitet i undervisningen i kritisk belysning ved Thomas Illum Hansen, psykisk arbejdsmiljø ved Thomas Weyse og sluttelig aktuel orientering fra det fynske Hovedstyrelsesmedlem Charlotte Holm.

Ud over disse aktiviteter afholder Lærerkredsen cirka en gang om måneden møder med vores tillidsrepræsentanter. Møderne afholdes af FTR og oftest kommunevis, så der kan blive orienteret og drøftet udfordringer rettet mod tillidsrepræsentantens konkrete hverdag på skolen. I 2021 valgte Lærerkredsen at udvide antallet af fællesmøder for alle vores tillidsrepræsentanter, hvilket vi valgt at fastholde også for 2022. Det giver god mening at kunne orientere om og drøfte generelle emner og styrke sammenholdet blandt hele gruppen af tillidsrepræsentanter. Vi har forsøgt at tilrettelægge møderne med temadrøftelse eller minikursus af relevante områder indenfor A20.

Også i år blev tillidsrepræsentanterne pålagt at indtaste opgaveoversigter i foreningens database. Lærerkredsen valgte på samme måde som i 2021 at afholde "Tastemøder" kommunevis, så

vi kunne bistå den enkelte TR med hjælp og vejledning undervejs. Det er en stor opgave, der kræver meget tid for den enkelte tillidsrepræsentant.

På trods af den store opgave oplever vi at tillidsrepræsentanten får et godt indblik i alle kollegers opgaveoversigter, og dette er væsentligt i arbejdet med skoleårets planlægning.

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

Arbejds miljø

Med indførelse af A20 og lokalaftalerne er der skabt mulighed for gennemsigtighed og forståelse for prioriteringerne af lærernes arbejdsopgaver.

Der er i alle vore tre kommuner kommet tid på opgaver i opgaveoversigten, beskrivelser på opgaver og på funktioner.

De kommunale redegørelser giver gennemsækelighed i prioriteringerne og grundlag for udarbejdelse af skoleplan for det kommende år, så opgaveoversigterne kan udarbejdes med tid på opgaverne.

I alle tre kommuner arbejdes der med professionel kapital, som med den forudgående spørgeundersøgelse sætter fokus på de arbejdsmiljøområder, der skal have ekstra bevågenhed på den enkelte skole med kerneopgaven som omdrejningspunkt. DLF har lavet et dialogredskab, hvor man ud fra støttespørgsmål til Human kapital, Social kapital, Beslutningskapital og Kerneopgaven drøfter, hvordan man lykkes med kerneopgaven. Lærerkredsen har dialog-duge til ud-lån, hvis man ønsker at starte og formalisere en dialog på et lokalt personalemøde eller lignende.

Lærernes fysiske arbejdsmiljø er forholdsvis let at risikovurdere på og få bragt i orden, fordi lovgivningen på området ikke er til fortolkning.

Større udfordringer ses i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, dog er bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø en god løftestang for arbejdet med risikovurderingerne på det psykiske arbejdsmiljø på den enkelte skole.

De områder bekendtgørelsen beskæftiger sig med, er meget relevante i arbejdet som lærer. Områderne, der dækker stor arbejdsmængde og tidspres, uklare - og modstridende krav i arbejdet, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, krænkende handlinger og vold, er noget vi kender til i større eller mindre grad som lærer. Derfor har Kredsen forsat et opmærksomhedspunkt i forhold til, hvordan AMR kan klædes på og bliver hjemmevant i bekendtgørelsen, og kan bruge den i sit virke på skolen.

På vores fælles TR og AMR dag i december 2021, havde vi besøg af Pernille Steen Pedersen, der gav et indblik i sit forskningsprojekt om det krydspres, lærere står i med øgede krav og stigende tidspres, der skal gå op i en højere enhed med fagligheden. Hun pegede blandt andet på følelsen af skam som et nyt arbejdsmiljøproblem, der kalder på nye løsninger med fokus på relationer på arbejdspladsen. Vi fik på dagen afprøvet Pernilles dialogkort. Lærerkredsen havde indkøbt Pernilles bog og dialogkort, som deltagerne fik med hjem til at understøtte det videre arbejde på skolerne.

Lærerkredsen har på baggrund af dagen, lavet en drejebog til arbejdsskade registrering.

Fra 1. juni 2022 trådte nye anmelderegler for arbejdsulykker i kraft.

Med de nye regler er fristen for anmeldelse af arbejdsulykker blevet justeret, så alle ulykker skal anmeldes senest 14 dage efter første fraværsdag fra sædvanligt arbejde ud over tilskadekomstdagen. Desuden skal der ske anmeldelse, hvis ulykken må antages at kunne begrunde krav på ydelser efter § 11 i arbejdsskadesikringsloven (fx behandlingsudgifter).

Arbejdet med de ledige i kredsen

Gennem de seneste år har antallet af ledige lærere i Kreds 80 ligget mellem 30 – 60 afhængig af årstiden således, at der ved skoleårets start er et større antal ledige lærere end ved skoleårets afslutning. Pr. 31/12 2022 var det aktuelle tal 65.

På kredskontoret arbejdes der med vores ledige medlemmer i form af en vikarformidling, og nogle gange oplever vi at en skoleleder henvender sig til kredskontoret med et akut vikarbehov. Lærerkredsen forsøger på bedst mulig måde at hjælpe med sådanne opgaver, og prøver at finde en ledig lærer, der matcher de ønskede fagkrav. Vi gør ligeledes vores tillidsrepræsentanter opmærksom på at denne ordning findes.

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

Vi forsøger at have et overblik over vores ledige medlemmer, og vi har dem i tankerne, når vi hører om ledige stillinger eller vikariater.

Lærerkredsens Pensionister

Lærerkredsens pensionistudvalg består af 8 personer, der repræsenterer det geografiske område, kredsen omfatter.

Lærerkredsens pensionistudvalg har i året 2022 afholdt 3 møder.

Udvalget tilrettelægger 4 arrangementer pr. halvår. Vi afholder hvert år en udflugt arrangeret af udvalget. De enkelte medlemmer i udvalget har som regel ansvaret for et arrangement pr. år.

Udvalget har i 2022 udbudt disse 8 arrangementer til medlemmerne:

- Besøg på Nårup Savværk og Hørvævmuseet
 - Besøg i Købstaden Bogense
 - Langelandsfortet og Dovns Klint
 - Sommerudflugt til Museum Tirpitz og stop ved Filsø
 - Besøg i Købstaden Middelfart.
 - Besøg på Stige ø og ved "Sortehusene".
 - Besøg ved FJORDENHUS i Vejle.
 - Humlemagasinet. Dette arrangement blev desværre aflyst p.g.a for få tilmeldte.
-

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 01.01.22 - 31.12.22, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.22 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.22 - 31.12.22 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.

Fremhævelse af forhold i regnskabet

Årsregnskabet indeholder i overensstemmelse med sædvanlig praksis det af ledelsen godkendte resultatbudget for 2022. Budgettallene, som fremgår i særskilt kolonne i tilknytning til resultatopgørelse og noter, har ikke været underlagt revision.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

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

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

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

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

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

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme 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 1. februar 2023

Beierholm

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 32 89 54 68

Henrik Welinder
Statsaut. revisor

Intern revisors erklæring

Til medlemmerne i Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg

Vi, 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 1. februar 2023

Irma Trebbien
intern revisor

Steen Bak Henriksen
intern revisor

Resultatopgørelse

Note	2022 DKK	2021 DKK	Ikke revideret budget 2022 DKK
1 Kontingenter	3.788.060	3.753.324	3.773.712
2 Andre driftsindtægter	53.636	30.000	30.000
Indtægter i alt	3.841.696	3.783.324	3.803.712
3 Frikøb m.v.	-1.600.257	-1.781.739	-1.664.646
4 Personaleudgifter	-1.431.247	-1.360.081	-1.499.923
Bruttofortjeneste I	810.192	641.504	639.143
5 Møder og kurser	-320.357	-321.633	-313.100
6 Lokaleomkostninger	-165.865	-152.636	-153.000
7 Administrationsomkostninger	-228.186	-181.134	-197.043
8 Fondsbidrag	0	0	-6.000
Andre eksterne omkostninger i alt	-714.408	-655.403	-669.143
Resultat før af- og nedskrivninger	95.784	-13.899	-30.000
9 Finansieringsindtægter	82.932	135.117	30.000
10 Finansielle omkostninger	-361.071	-8.648	0
Finansielle poster i alt	-278.139	126.469	30.000
Resultat før skat	-182.355	112.570	0
Skat af årets resultat	0	-7.931	0
Årets resultat	-182.355	104.639	0
Forslag til resultatdisponering			
Overført til egenkapital	-182.355	104.639	0
I alt	-182.355	104.639	0

Balance

AKTIVER		31.12.22	31.12.21
Note		DKK	DKK
	Tilgodehavende selskabsskat	15.029	2.980
12	Andre tilgodehavender	168.901	166.251
13	Periodeafgrænsningsposter	34.481	30.671
	Tilgodehavender i alt	218.411	199.902
	Investeringsbeviser	1.921.594	2.280.096
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	1.921.594	2.280.096
	Indestående i kreditinstitutter	579.979	476.286
14	Likvide beholdninger i alt	579.979	476.286
	Omsætningsaktiver i alt	2.719.984	2.956.284
	Aktiver i alt	2.719.984	2.956.284

Balance

PASSIVER

Note	31.12.22 DKK	31.12.21 DKK
Overført til egenkapital	1.697.957	1.880.312
Egenkapital i alt	1.697.957	1.880.312
15 Skyldige omkostninger	885.625	945.004
16 Anden gæld	136.402	130.968
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	1.022.027	1.075.972
Gældsforpligtelser i alt	1.022.027	1.075.972
Passiver i alt	2.719.984	2.956.284

20 Oplysninger om dagsværdi

21 Eventualforpligtelser

22 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Resultatopgørelse

Note		2022 DKK	2021 DKK
1	Lejeindtægter, Strandvejen 12, 1.	60.000	60.000
2	Driftsudgifter, Strandvejen 12, 1.	-51.911	-16.565
	Bruttofortjeneste I	8.090	43.435
3	Administrationsudgifter	-44.750	-43.750
	Andre eksterne omkostninger i alt	-44.750	-43.750
	Resultat før af- og nedskrivninger	-36.660	-315
	Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-18.719	-18.719
	Resultat af primær drift	-55.379	-19.034
4	Finansielle indtægter	141.645	224.412
5	Finansielle omkostninger	-594.301	-10.069
	Finansielle poster i alt	-452.656	214.343
	Resultat før skat	-508.035	195.309
	Skat af årets resultat	0	-13.443
	Årets resultat	-508.035	181.866

Forslag til resultatdisponering

Overført til egenkapital	-508.035	181.866
I alt	-508.035	181.866

AKTIVER		31.12.22	31.12.21
Note		DKK	DKK
	Grunde og bygninger	1.153.059	1.171.778
6	Materielle anlægsaktiver i alt	1.153.059	1.171.778
	Anlægsaktiver i alt	1.153.059	1.171.778
	Tilgodehavende selskabsskat	23.518	8.409
	Tilgodehavender i alt	23.518	8.409
	Investeringsbeviser	2.907.232	3.589.470
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	2.907.232	3.589.470
	Indestående i kreditinstitutter	253.543	74.730
7	Likvide beholdninger i alt	253.543	74.730
	Omsætningsaktiver i alt	3.184.293	3.672.609
	Aktiver i alt	4.337.352	4.844.387

Balance

PASSIVER

Note	31.12.22 DKK	31.12.21 DKK
Overført til egenkapital	4.322.602	4.830.637
Egenkapital i alt	4.322.602	4.830.637
Skyldige omkostninger	14.750	13.750
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	14.750	13.750
Gældsforpligtelser i alt	14.750	13.750
Passiver i alt	4.337.352	4.844.387

8 Oplysninger om dagsværdi

9 Eventualforpligtelser

10 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Medlemskonference på Gl. Avernæs

den 3. og 4. november 2023

Lærerkredsen afholder medlemskonference på Gl. Avernæs fra fredag d. 3. november til lørdag d. 4. november 2023.

Du hører mere fra din Tillidsrepræsentant i efteråret vedr. tilmelding og program til årets medlemskonference.

Sæt allerede nu **KRYDS** i kalenderen 😊

