

FORMANDENS SKRIFTLIGE BERETNING 2026

Tænk hvis der var lærere nok til at hjælpe alle



Folkeskolen kan mere.
Hvis vi giver den muligheden.



Holbæk Lærerkreds 052



INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning.....	2
Medarbejder i en mediestorm.....	3
Kompleksitet.....	5
Arbejds miljø.....	7
Sagsbehandling.....	8
Arbejdstidsaftalerne	9
Lønforhandlinger	11
Vores årlige TR-kursus	12
En stor tak til de tillidsvalgte	13
Sammen om skolen	14
Hovedudvalget	15
Økonomi.....	17
Kommunalvalget	19
Rekruttering og fastholdelse	20
10. klasse	21
Skolebaseret læreruddannelse.....	22
De fem strategiske målsætninger i DLF	23
En stærk lærerprofession	24
De mindre medlemsgrupper	26
Fraktion 4 – Pensionisterne	27
De gode historier fra folkeskolen.....	28
Opsamling	29
Formandens Beretning 2026 – Hurtig Opsummering.....	30



Indledning

Kære medlemmer af Holbæk Lærerkreds,

Denne skriftlige beretning samler op på året, der er gået i skolevæsenet i Holbæk Kommune siden generalforsamlingen i marts 2025. Hvad har vi arbejdet med i kredsstyrelsen? Hvilke temaer har vi prioriteret? Hvad er lykkedes – og hvor kræver opgaven fortsat opmærksomhed?

Årets beretning handler om lærernes vilkår i en hverdag præget af stigende kompleksitet og høje ambitioner. Vores medlemmer kan kun lykkes, når rammerne følger med. Balancen mellem engagement og strukturer har derfor været et centralt fokusområde for kredsen det seneste år.

Mange af jer vil genkende flere af temaerne fra vores nyhedsbreve. Vi bestræber os løbende på at holde jer opdateret, men denne beretning giver mulighed for at samle trådene og tegne det større billede.

Der er meget at fortælle, og det er ikke let at fatte sig i korthed. Jeg har derfor valgt et format, hvor vi går i dybden med de enkelte emner, så både perspektiver og udfordringer træder tydeligt frem – og så I kan dykke ned i de afsnit, der er mest relevante for jer.

Beretningen er omfangsrig, men der er ingen forventning om, at I læser den fra ende til anden. Med indholdsfortegnelsen kan I hurtigt finde de emner, der interesserer jer mest.

Som noget nyt finder I en "hurtig opsummering" bagerst i dokumentet, hvis I gerne vil have et hurtigt overblik over beretningens hovedbudskaber.

God læselyst!



Medarbejder i en mediestorm

Selvom den skriftlige beretning primært ser tilbage på det forgangne år, mens den mundtlige peger fremad, vil jeg begynde med den aktuelle situation på Jyderup Skole.

For anden gang i år har nogle af vores medlemmer stået midt i en mediestorm. Første gang i forbindelse med nedlukningen af et privat skoletilbud – og denne gang på Jyderup Skole.

Som offentligt ansatte er det en særlig vanskelig situation at stå i. Man har ikke mulighed for at forsvare sig offentligt, og på sociale medier kan tonen hurtigt blive negativ og polariseret. Fortællingerne bliver ensidige, og medarbejderne står midt i orkanens øje uden mulighed for at nuancere debatten.

I begge sager har mediedækningen været omfattende og til tider haft karakter af en form for "politisk sagsbehandling". Det skaber utryghed og spørgsmål som: *"Hvem passer på mig? Hvem har min ryg? Bliver jeg kastet under bussen?"*

Heldigvis har administrationen hurtigt markeret opbakning til medarbejderne, og skolechef Karina Møller har endda siddet som skoleleder i en periode for at skabe ro og stabilitet. Det skal der lyde stor ros for.

Som lokal lærerkreds bakker vi 100 % op om de ansatte. Medarbejderne på skolen fortjener stor anerkendelse og respekt for, at de hver dag møder op og gør en positiv forskel for eleverne – selv under et markant pres.

Vi har været begunstiget af, at kredsens næstformand arbejder på Jyderup, hvilket har givet os et indblik i situationen fra medarbejdersiden. Internt har vi haft drøftelser med både administration og politisk niveau, og vi har haft tæt dialog med BUPL, FOA og Skolelederforeningen om, hvordan vi bedst kan støtte medarbejderne. For vi står bag jer – og bag det vigtige arbejde, I udfører hver eneste dag.

For kredsens har det været en kompleks opgave at navigere i. Hvordan viser man opbakning udadtil uden at blusse debatten op yderligere? For arbejdsro har været en af de vigtigste forudsætninger for, at skolen kunne komme videre.

Derfor valgte vi – på anbefaling fra vores presserådgiver – ikke at udsende en ellers færdig pressemeddelelse, som var udarbejdet i fællesskab med BUPL, FOA og Skolelederforeningen. Baggrunden vil jeg uddybe i den mundtlige beretning, men kort fortalt handlede det om risikoen for at miste kontrollen med debatten og skabe nye overskrifter i stedet for at skabe ro.



Det sted, hvor vi som lærerkreds reelt kan gøre en forskel, er i arbejdet med at forebygge lignende situationer fremover. Det hjælper ikke medarbejderne her og nu, men kan forhåbentlig gøre en betydelig forskel senere.

Det kræver stærkere understøttelse af både medarbejdere og ledere samt klare retningslinjer for håndtering af sager som vold, trusler og chikane – uanset om det rammer elever eller ansatte. Rammerne skal være på plads, både økonomisk og strukturelt, og det skal være tydeligt, hvordan arbejdspladserne forventes at arbejde med forebyggelse, håndtering og opfølgning på voldsomme episoder.

Hvis der skal komme noget positivt ud af situationen i Jyderup, kræver det, at vi undersøger, hvad der er gået galt – og hvorfor.

Til sidst vil jeg gerne sige en stor tak for de mange støttehilsner til medarbejderne på Jyderup Skole. De er kommet fra kolleger på tværs af kommunen og har gjort en forskel. Tak fordi I bakker op – det har betydet meget for medarbejderne.



Kompleksitet

Arbejdet som lærer bliver stadig mere komplekst. Opgaverne er ikke blevet mindre meningsfulde – tværtimod – men de er blevet mere sammensatte. Lærere skal i dag navigere i klasser med meget forskellige forudsætninger, flere elever med særlige behov, flere samarbejdspartnere og en stigende forventning om dokumentation og koordinering. Samtidig er ambitionerne for folkeskolen høje – og det er helt rimeligt. Men når kompleksiteten stiger, uden at rammerne følger med, lægger det et markant pres på lærernes hverdag.

Både i Danmarks Lærerforenings undersøgelser og i kommunens personalepolitiske redegørelse kan man se, at arbejdet som lærer ofte er præget af et højt tempo og situationer, hvor det kan være vanskeligt at nå alle opgaver. Det er ikke nødvendigvis mængden af opgaver, der fylder mest, men kompleksiteten – og følelsen af ikke altid at have de nødvendige rammer eller redskaber til at lykkes.

Det er en virkelighed, vi som kreds løbende forsøger at tydeliggøre over for ledelse, forvaltning og politikere. Ikke for at tale skolen ned, men for at sikre, at rammerne matcher de opgaver, der forventes løst. Det er heller ikke en kritik af de lokale ledelser, som hver dag arbejder hårdt for at få det hele til at fungere. Men når opgaverne vokser, uden at ressourcerne følger med, er det i sidste ende lærerne, der skal få enderne til at mødes.

Derfor fylder spørgsmål om prioritering, arbejdstid og arbejdsmiljø så meget i kredsens arbejde. Hvis lærerne skal lykkes med deres opgave, skal rammerne understøtte det, de bliver bedt om at levere.

I den sammenhæng er det nødvendigt at se på balancen mellem undervisning og de mange opgaver, der ligger omkring undervisningen. Undervisning er kun én del af lærerens arbejde. Forberedelse, evaluering, teamsamarbejde, forældrekontakt og koordinering med andre fagprofessionelle er alle afgørende for kvaliteten. Når opgaven bliver mere kompleks, stiger behovet for tid til netop disse aktiviteter.

Samtidig er elevgrupperne mange steder blevet mere sammensatte. Flere elever har behov for en differentieret indsats, tæt opfølgning og samarbejde med forældre, PPR og andre fagprofessionelle. Det gør arbejdet omkring undervisningen mere omfattende. Skal undervisningen fortsat være varieret, differentieret og fagligt stærk, kræver det tid til planlægning, refleksion og udvikling.



Også samarbejdet omkring eleverne fylder mere i dag end tidligere. Teamarbejde, tværfaglige indsatser og inklusionsopgaver er blevet en naturlig del af lærerens arbejde. Det er i udgangspunktet positive udviklinger – men de kræver også tid. Hvis undervisningstimetallet ligger meget højt, bliver det vanskeligt at finde plads til det samarbejde, der netop skal styrke elevernes trivsel og læring.

Derfor handler diskussionen om undervisningstimetallet ikke om at arbejde mindre, men om at skabe en mere bæredygtig balance i arbejdstiden. Når lærere får mulighed for at arbejde grundigt med planlægning, evaluering og samarbejde omkring undervisningen, styrker det kvaliteten i klasselokalet. Samtidig kan en mere realistisk fordeling af arbejdstiden forebygge et for højt arbejdspress og dermed styrke mulighederne for at fastholde lærere i folkeskolen.

Når kompleksiteten i arbejdet vokser, er det derfor nødvendigt at drøfte undervisningstimetallet – både politisk og lokalt – så lærerne får de rammer, der skal til for at levere den kvalitet, elever, forældre og samfund med rette forventer.



Arbejds miljø

Holbæk Kommune har brug for tydeligere rammer for, hvordan der systematisk arbejdes med arbejdsmiljøet på skolerne.

Man skal naturligvis passe på ikke at gøre enkeltsager til hele sandheden. Men forløbet i Jyderup viser, hvor vigtigt det er med klare strukturer og fælles retningslinjer. Vold, trusler og chikane er aldrig i orden – og vi ved, at udfordringerne ikke kun findes ét sted. I dag håndteres de meget forskelligt fra skole til skole, og derfor er der behov for en mere fælles retning.

Vi behøver ikke kigge langt for at finde gode erfaringer. Flere lokale arbejdspladser – blandt andet CSU i Holbæk – har allerede arbejdet systematisk med området og kan tjene som inspiration. Det er vigtigt, at der fortsat er metodefrihed lokalt, men både ledere og medarbejdere skal have klare rammer og tydelige forventninger at støtte sig til.

Det er ikke nok blot at sige: *“Vi accepterer ikke vold.”* Der skal også være faste procedurer for, hvad der sker, når det alligevel opstår. At episoder registreres og følges op på, er et grundlæggende skridt mod et mere systematisk og sundt arbejdsmiljø.

Derfor er vi glade for, at Holbæk Kommune er en del af det nationale netværk mod vold, trusler og chikane. Herfra får vi både viden og konkrete redskaber, som kan bruges i det videre arbejde.

Næste skridt bliver at sætte gang i en proces, hvor I som medarbejdere bliver inddraget:

- Hvad skal en fælles retningslinje indeholde?
- Og hvad vil i praksis understøtte jeres arbejde i hverdagen?

Den dialog bliver afgørende for, at vi får skabt nogle rammer, der faktisk gør en forskel.

Det faglige arbejdsmiljø er en forudsætning for kvaliteten i undervisningen.



Sagsbehandling

En af vores vigtigste opgaver i kredsen er at sikre, at I som medlemmer får hurtig, kompetent og nærværende rådgivning, når behovet opstår. Trine Bollhorn, vores sagsbehandler og konsulent, har gennem syv år løftet denne opgave med stor faglighed og engagement. Hendes erfaring og evne til at møde jer med indsigt, ro og forståelse gør en tydelig forskel – og det afspejles i de mange positive tilbagemeldinger, vi løbende modtager.

Uanset om det drejer sig om ansættelsesforhold, arbejdsmiljø, tjenstlige samtaler eller andre udfordringer, står vi klar til at hjælpe. Du behøver aldrig stå alene. Kontakt os, hvis du er i tvivl, oplever vanskeligheder eller blot ønsker sparring.

Husk også, at Danmarks Lærerforening centralt tilbyder rådgivning via *Min Side* på www.DLF.org, som kan supplere den lokale støtte.

Som fagforening skal vi nogle gange stå fast på vores ret – også når det betyder uenighed med ledelsen. Samtidig oplever vi ofte, at ledere kontakter os for vejledning, når de er i tvivl om regler eller procedurer. Den åbne dialog er afgørende for at finde løsninger, der både er fagligt forsvarlige og praktisk gennemførlige.

Vi sætter stor pris på at blive inviteret ud på skolerne – til faglige klubmøder, løntjek eller andre arrangementer. Det giver os vigtig indsigt i hverdagen og mulighed for at høre jeres erfaringer og behov direkte. Har I et ønske om, at vi kommer forbi, skal I endelig ikke tøve med at kontakte os.



Arbejdstidsaftalerne

Aftalerne om arbejdstid er fundamentet for, at lærerne kan udføre deres arbejde fagligt forsvarligt.

Siden 2020 har vi arbejdet under den centrale arbejdstidsaftale A20 – ikke længere under lov 409. Dermed har aftalen nu været gældende i seks år. A20 giver bedre muligheder for dialog om arbejdstid og opgaver, men vi må samtidig konstatere, at der fortsat er områder, hvor aftalen ikke er fuldt implementeret.

Det gælder også for flere af vores lokale aftaler. Eksempelvis afholdes de årlige individuelle samtaler om det kommende skoleårs opgaver ikke alle steder, og mentoraftalen for nyansatte følges heller ikke konsekvent i praksis.

Derfor har kredsstyrelsen igangsat en mere systematisk indsats for at sikre, at reglerne og intentionerne i både overenskomsten og de lokale aftaler bliver overholdt.

Indsatsen har bestået af flere trin:

- styrkelse af tillidsrepræsentanternes viden om aftalerne
- tydelig dialog med lederne om forventninger til implementering
- et fællesmøde i Gislinge, hvor aftalerne blev gennemgået for både ledere og tillidsrepræsentanter
- samarbejde med lederne om arbejdstid og opgavefordeling på TR-kursets fælles dag

Nu går vi videre til næste skridt: en mere direkte og systematisk dialog med de ledelser, hvor aftalerne ikke bliver overholdt. Denne dialog har vi naturligvis også haft tidligere, men fremover vil vi arbejde endnu mere konsekvent med opfølgningen.

Det er vigtigt at understrege, at der er flere trin på denne trappe. I sidste ende findes der et fagretligt system til at afklare uenigheder om aftaler – men dertil er vi slet ikke nået, og det er heller ikke vores mål. Efter seks år med A20 er det imidlertid rimeligt at forvente, at vores fælles aftaler bliver efterlevet.

Der kan selvfølgelig opstå uforudsete forhold, der gør det vanskeligt at overholde alle elementer i en aftale. Men udgangspunktet må altid være, at aftalerne danner rammen for arbejdet.



Vores indsats handler blandt andet om at sikre:

- opgaveoversigter, der er brugbare og udleveres rettidigt
- årsopgørelser, der er brugbare og udleveres rettidigt
- at alle dele af årshjulet bliver fulgt
- korrekt ansættelse af timelønnede og månedslønnede
- korrekt ansættelse af pædagoger og lærere med særlige kvalifikationer
- en skoleplan, som er brugbar og bliver præsenteret for alle lærere
- at alle lærere tilbydes både MUS-samtale og en samtale om det kommende års opgaver

Det kan måske lyde teknisk, men netop disse elementer skaber gennemsigtighed i arbejdet og et solidt grundlag for dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Når aftalerne følges, skaber det både retfærdighed, forudsigelighed og bedre muligheder for at lykkes med kerneopgaven.



Lønforhandlinger

Løn er ikke kun et spørgsmål om kroner og øre. Det er også et spørgsmål om anerkendelse af det ansvar og den faglighed, der ligger i arbejdet som lærer i og omkring folkeskolen.

Løn er et tilbagevendende tema i kredsens arbejde, og vi er endnu ikke i mål med dette års lønforhandlinger. Vi arbejder fortsat for, at der afsættes flere lokale lønmidler til vores medlemmer, så lønudviklingen i højere grad afspejler den indsats og det ansvar, som arbejdet i folkeskolen kræver.

På flere områder har vi forhåndsftaler, som skaber gennemsigtighed og en vis forudsigelighed i løndannelsen. Det er positivt. Men mange af disse aftaler har eksisteret i mange år uden at være blevet forbedret. Derfor arbejder vi aktuelt både på at styrke de lokale lønmidler og på at justere aftalerne, så de i højere grad matcher de krav og forventninger, der i dag stilles til lærerarbejdet.

I nogle medlemsgrupper – blandt andet blandt konsulenter – ser vi, at der er afsat midler, men at de i høj grad anvendes til individuelle forhandlinger. Vi arbejder derfor for, at der i højere grad ses i fællesskabets retning, så lønudviklingen ikke alene afhænger af enkeltstående forhandlinger, men sikrer en rimelig og mere ensartet lønstruktur. I den forbindelse har vi blandt andet peget på muligheden for at indføre et lønforløb, der minder mere om lærernes, eksempelvis med et anciennitetstrin efter otte år. Det er ikke en let proces, men det er et spor, vi arbejder videre med.

Generelt er det svært at skabe større lønstigninger gennem de lokale forhandlinger, fordi midlerne skal findes inden for de eksisterende økonomiske rammer. Lønforhandlinger bliver derfor ofte et spørgsmål om prioritering og om at finde plads i en allerede stram økonomi. Det ændrer dog ikke ved, at løn er et vigtigt redskab, hvis kommunerne skal kunne rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Derfor koordinerer vi også vores indsats med andre organisationer, blandt andet FOA og BUPL. Vi deler en fælles interesse i, at lønudviklingen i Holbæk Kommune understøtter både rekruttering og fastholdelse. Løn spiller en reel rolle, når nye kolleger overvejer, hvor de vil søge arbejde. Vi oplever jævnligt, at potentielle ansøgere kontakter os for at høre om lønniveauet i Holbæk – for nogle er det en afgørende faktor i valget af arbejdsplads.

Hvis Holbæk Kommune også i fremtiden skal kunne tiltrække og fastholde dygtige lærere, er lønnen en vigtig del af ligningen. Derfor vil vi fortsat arbejde for, at der afsættes flere lokale lønmidler, og at de aftaler, vi har, løbende bliver forbedret.



Vores årlige TR-kursus

Hvert år afholder kredsen et kursus for skolernes tillidsrepræsentanter. Formålet er at styrke deres kompetencer og gøre dem endnu bedre rustet til rollen som tillidsvalgte. Kurset giver mulighed for faglig fordybelse, erfaringsudveksling og dialog om de udfordringer, man møder i hverdagen på skolerne.

Vi har gennem årene opbygget en god tradition for, at både skolelederne og skolechefen deltager på kursets første dag. Det sikrer, at alle hører de samme oplæg og perspektiver, hvilket understøtter et mere smidigt samarbejde og giver mulighed for fælles refleksion over aktuelle temaer.

Årets kursus havde fokus på samarbejde, og oplægsholder var Karsten Ekvall Fisher. Han gav et indblik i, hvordan man kan navigere i forskellige samarbejdsarenaer. Kort fortalt arbejdede han med tre typer arenaer:

- **Fællesskabsarenaen**, hvor man finder løsninger sammen og indgår kompromiser, som begge parter kan se sig selv i.
- **Aftalearenaen**, hvor dialogen neutraliseres, og man forholder sig til regler, lovgivning og overenskomster uden følelsesmæssige spændinger.
- **Kamparenaen**, hvor målet er at opnå en sejr i forhandlingerne – ofte i situationer med modsatrettede interesser.

En central pointe var betydningen af at være bevidst om, hvilken arena man befinder sig i. Samarbejdet bliver vanskeligt, hvis ledelsen tror, man er i kamparenaen, mens tillidsrepræsentanterne tror, man arbejder i fællesskabsarenaen. Klarhed om arenaen og gensidig forståelse for rammerne gør dialogen langt mere konstruktiv og effektiv.

Oplægget blev oplevet som både relevant og inspirerende af deltagerne – tillidsrepræsentanter, skoleledere og skolechef – og dannede et solidt afsæt for gode drøftelser og fælles refleksioner, som vi kan tage med videre i samarbejdet på skolerne.



En stor tak til de tillidsvalgte

En stor del af det, der får samarbejdet til at fungere i hverdagen på skolerne, bæres af vores tillidsvalgte. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er helt centrale – både i dialogen på arbejdspladsen og som bindeled mellem medlemmerne, ledelsen og kredsen.

Opgaven kræver overblik, faglig indsigt og personligt engagement. De tillidsvalgte bruger mange timer på at rådgive kolleger, deltage i møder, forberede drøftelser og sikre, at aftaler og regler bliver fulgt. Meget af dette arbejde foregår i kulissen, men har stor betydning for hverdagen på skolerne.

Med arbejdstidsaftalen A20 er samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant blevet endnu mere centralt. Hvor TR tidligere stort set ikke var nævnt i lov 409, indgår tillidsrepræsentanten i dag tydeligt i aftalesystemet. Dialog, inddragelse og samarbejde er dermed en integreret del af planlægning og opgavefordeling på skolerne.

Samarbejde er dog ikke det samme som enighed. Tillidsrepræsentantens rolle er ikke at træffe beslutninger, men at repræsentere kollegernes interesser og bidrage til løsninger inden for gældende rammer. Det kræver svære afvejsninger, tydelighed og evnen til at bygge bro mellem forskellige perspektiver.

Samtidig har arbejdsmiljørepræsentanterne fået en stadig vigtigere rolle – ikke mindst i takt med, at fokus på arbejdsmiljø og trivsel er vokset. Det psykiske arbejdsmiljø, samarbejdskultur og de fysiske rammer på skolerne er afgørende for, at arbejdet fungerer. Her er samarbejdet mellem TR og arbejdsmiljørepræsentant – ofte i TRIO-samarbejdet – helt centralt.

I kredsen prioriterer vi derfor at samle både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter flere gange om året. Det giver mulighed for at dele erfaringer, drøfte udfordringer og styrke samarbejdet på tværs af skolerne. Når de tillidsvalgte står stærkt, står fællesskabet også stærkere.

Derfor skal der lyde en stor tak til alle jer, der påtager jer rollen som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. I løfter en vigtig opgave på vegne af kollegerne, og jeres indsats er helt afgørende for, at vi kan udvikle skolerne og sikre ordentlige vilkår for lærerne.



Sammen om skolen

Den 10. januar 2026 besøgte Gordon Ørskov Madsen, formand for Danmarks Lærerforening, og Dorthe Andreas, formand for Skolelederforeningen, Tølløse Skole. Holbæk Kommune blev – sammen med Roskilde – udvalgt som eksempel på arbejdet med *Sammen om Skolen*, et samarbejde med fokus på at styrke lokale løsninger og skabe bedre rammer for undervisning og trivsel.

Besøget samlede borgmesteren, udvalgsformanden for Skole og Uddannelse, direktøren for skoleområdet, repræsentanter fra Skolelederforeningen, ledere og lærere fra Tølløse Skole samt Holbæk Lærerkreds. Formålet var at vise lokal praksis og erfaringer samt at drøfte, hvordan samarbejdet mellem skoleledelse, lærere, forældre, elever og politikere kan styrkes.

Vi delte blandt andet erfaringer fra frihedsforsøget, som viser, hvordan lokale initiativer kan skabe fleksible og målrettede løsninger for eleverne. Samtidig blev det tydeligt, at folkeskolen i Holbæk står over for flere udfordringer: faldende elevtal, meget forskellige elevbehov og et pres på både ressourcer og tid. For at imødekomme disse udfordringer er fleksibilitet, plads til lokale løsninger og et tæt samarbejde mellem alle aktører helt afgørende.

Selvom det formelle samarbejde i perioder har stået stille, er der fortsat et godt klima for dialog mellem skoleledelse og lærere. Med afslutningen af frihedsforsøget skal vi nu finde et nyt fælles ståsted for samarbejdet. Fremadrettet vil fokus blandt andet være på rekruttering og fastholdelse af lærere, håndtering af inklusionsudfordringer og forebyggelse af ufrivilligt skolefravær.

Kredsen ser frem til at genstarte det formelle samarbejde og fortsætte arbejdet med at skabe de bedst mulige rammer for både elever og medarbejdere i Holbæk Kommune.



Hovedudvalget

Hovedudvalget fortsætter med at være et centralt forum for samarbejde og drøftelser. Vi oplever et konstruktivt samarbejde, hvor der er plads til uenighed, og hvor medarbejdernes interesser bliver lyttet til og repræsenteret. Samtidig er der et godt fælles fokus med de andre arbejdsgrupper, hvilket styrker både indsatsen og koordineringen på tværs af kommunen.

Vi har blandt andet arbejdet med indsatsen mod vold, trusler og krænkende handlinger – et område, vi oplever som både vigtigt og relevant. Vi ser frem til at følge resultaterne af det arbejde, der allerede er sat i gang.

Derudover har vi etableret MED-dialogmøder (SektorMED) og er begyndt at afholde møder. Det giver mulighed for at omsætte aftaler og drøftelser fra Hovedudvalget til praksis på skoleområdet.

Sygefravær og arbejdsmiljø

Sygefravær har været et centralt tema i Hovedudvalget. Vi har i perioder oplevet, at indsatsen har haft et meget stort fokus på registrering og statistikker. Som kreds mener vi, at hovedfokus bør være på konkrete initiativer, der understøtter trivsel og forebygger fravær – særligt på det psykosociale arbejdsmiljø. Det er naturligvis en forsimpning af det omfattende arbejde, der foregår for at nedbringe sygefraværet, men vi har oplevet, at der til tider har været et fokus på medarbejdere med langt sygefravær, som kan komme til at virke mere kontrollerende end støttende.

Vi vil gerne understrege, at arbejdsmiljø aldrig må blive et individuelt ansvar. Mange medarbejdere oplever sygefraværssamtaler, som om ansvaret alene ligger hos dem. Spørgsmålene bliver ofte: *"Hvad er der galt med dig?"* (karikeret). I stedet bør samtalen tage udgangspunkt i: *"Hvad er der sket med dig?"*, *"Hvad er du oppe imod?"* og *"Hvordan kan vi støtte dig?"*

Det er uacceptabelt, når medarbejdere tydeligt bliver syge som følge af deres arbejde, og det ikke tages alvorligt. Når anbefalinger fra læger, psykologer eller Arbejdstilsynet ikke følges, og medarbejdere samtidig risikerer at miste deres stilling, er det et klart tegn på, at der er forhold, der skal ses nærmere på.

For os handler det om ansvar. Hvis medarbejdere bliver syge af at passe deres arbejde, har arbejdspladsen også et ansvar for at støtte dem og hjælpe dem tilbage i trivsel – ikke lade dem stå alene.



Sygefravær forebygges bedst gennem et sundt arbejdsmiljø, tydelig ledelse og en kultur, hvor medarbejdere mødes med støtte og forståelse, når de har det svært. Det arbejde ser vi frem til at styrke i det kommende år.



Økonomi

Folkeskolen er underfinansieret med omkring 10 milliarder kroner om året. Det viser en analyse fra tænketanken Wellbeing Economy Lab (WELA). Hvis man alene tager højde for den demografiske udvikling og ønsker at fastholde kvalitetsniveauet fra 2011, mangler der ifølge analysen 6,5 milliarder kroner. Hvis folkeskolen samtidig skal følge velstandsudviklingen og væksten i privatforbruget siden 2011, nærmer tallet sig 10,4 milliarder kroner.

Men hvad betyder det i en lokal sammenhæng som Holbæk? Når landets kommuner samlet modtager én milliard kroner ekstra, får Holbæk Kommune typisk omkring 13 millioner kroner. Med samme beregning ville et løft på 10 milliarder kroner nationalt svare til omtrent 130 millioner kroner i Holbæk. Det er ikke en perfekt 1:1-sammenligning, men det giver et klart billede af størrelsesordenen – og af en folkeskole, der gennem mange år har været underfinansieret.

Det gør vi løbende opmærksom på i dialogen med lokalpolitikerne. Vi har generelt et godt samarbejde med de fleste, men møder også indimellem reaktioner som "I har jo fået" eller fortællinger om, at lærerne er lidt *besværlige*. Det siger jeg ikke for at hænge nogen ud – for der er faktisk tilført flere midler til området de senere år. Men helt ærligt: meget af det har været plaster på en pulsåreblødning.

Tallene fra WELA og andre analyser taler deres tydelige sprog. Folkeskolen er underfinansieret, og det kan mærkes i hverdagen: der mangler kolleger, der mangler midler til materialer og kompetenceudvikling, og mange skoler har et betydeligt efterslæb, både fagligt og fysisk.

Det er ikke en udfordring, der kan løses lokalt alene. Holbæk Kommune ligger tæt på grænsen for servicerammen, og hvis der skal tilføres flere midler, skal pengene ofte flyttes fra andre velfærdsområder. Derfor er det afgørende, at der også nationalt bliver taget ansvar for folkeskolens økonomi.

Heldigvis er der tegn på, at erkendelsen breder sig. I den aktuelle politiske valgkamp fylder folkeskolen markant mere end tidligere, og de fleste partier taler nu åbent om behovet for større investeringer.

Det skyldes ikke mindst et vedholdende arbejde fra Danmarks Lærerforening. I flere år har "Investeringer i folkeskolen" været et af foreningens fem strategiske indsatsområder. De lokale kredse har fået omfattende statistikker og analyser, som er brugt aktivt op til kommunalvalget og tydeligt dokumenterer både folkeskolens økonomiske udfordringer og konsekvenserne af dem.



Det giver os et fælles og faktisk grundlag for dialogen – så vi ikke diskuterer ud fra mavefølelser, men ud fra reel viden om skolens vilkår.

Både Danmarks Lærerforening centralt og Holbæk Lærerkreds er politisk uafhængige. Vi samarbejder med alle partier, der ønsker at investere i folkeskolen og skabe bedre rammer for elever og medarbejdere. For i sidste ende handler økonomi ikke om tal i et regneark, men om de vilkår, lærere og elever møder i hverdagen. Hvis ambitionerne for folkeskolen skal være høje, skal finansieringen følge med.

Folkeskolen er en af vores vigtigste fælles institutioner. Investeringer i folkeskolen er derfor ikke blot en udgift – det er en investering i børn, fællesskab og fremtid.

Økonomi er dog aldrig et mål i sig selv. Det er en ramme for kvaliteten i undervisningen. Derfor fortsætter vi arbejdet for, at ressourcerne følger ambitionerne.



Kommunalvalget

Efteråret var travlt – men også både spændende og vigtigt for kredsens arbejde. Kommunalvalget fyldte meget, og vi brugte en del tid på dialog med de lokale politiske partier om folkeskolens vilkår i Holbæk Kommune.

Vi afholdt blandt andet et valgarrangement og havde en række samtaler med partierne. I de møder tilstræber vi altid at være både konstruktive og tydelige. Det er en balancegang: Vi skal kunne samarbejde med alle partier, men samtidig være klare i vores budskaber om, hvad der skal til, hvis folkeskolen skal have bedre rammer.

I årets valgkamp blev folkeskolen heldigvis et markant tema i den lokale debat. Særligt specialområdet fyldte meget i samtalerne med politikerne. Mange – både lærere, ledere og politikere – oplever, at presset på området er vokset, og at der er behov for at se på, hvordan opgaven bedst løses fremover.

I dialogen med politikerne har vi haft stor glæde af det analyse- og dokumentationsarbejde, som Danmarks Lærerforening har udarbejdet centralt. Det har givet os et stærkt og faktisk grundlag for at sætte fokus på både økonomi, arbejdsvilkår og kvalitet i undervisningen.

Samlet set oplever vi, at det i høj grad lykkedes at få vores budskaber frem i debatten. Folkeskolens vilkår fyldte mere i valgkampen, end de har gjort i mange år, og det er vigtigt – for de beslutninger, der træffes lokalt, har stor betydning for hverdagen på skolerne.

Det kommende år vil vi fortsætte dialogen med de nyvalgte politikere om, hvordan vi sammen kan styrke rammerne for folkeskolen.



Rekruttering og fastholdelse

Rekruttering og fastholdelse er ikke bare en udfordring – det er en forudsætning for, at folkeskolen kan fungere.

Flere kommuner oplever problemer med at tiltrække og fastholde uddannede lærere, og det er en udvikling, vi følger nøje i Holbæk. Mange skoler lykkes fortsat med at rekruttere dygtige kolleger, men konkurrencen mellem kommunerne er blevet tydeligere, og Holbæk skal være attraktiv for både nuværende og kommende lærere.

Flere faktorer spiller ind: arbejdsmiljø, faglige muligheder, samarbejdskultur – og selvfølgelig løn. Derfor bringer vi løbende temaet op i dialogen med kommunen og understreger, at både vilkår og rammer skal være konkurrencedygtige, hvis Holbæk fortsat skal kunne tiltrække og fastholde kvalificerede lærere.

En god start på lærerkarrieren er afgørende for fastholdelse. Derfor er det vigtigt, at nyansatte får en tryk og fagligt stærk introduktion, og at mentorordningerne fungerer – både som faglig støtte og som hjælp til at navigere i skolens komplekse hverdag.

Netværk for nystartede

Vi er derfor glade for, at lærerstartsordningen er etableret i Holbæk. Erfaringerne fra første runde har vist, hvor stor betydning en systematisk start har for både trivsel og engagement hos nye lærere. Der er naturligvis områder, der kan forbedres, men sammen med velfungerende mentorordninger har vi et stærkt fundament for, at nye lærere kan lykkes fra dag ét.



10. klasse

Det er politisk besluttet, at 10. klasse på landsplan skal udfases frem mod 2030. I Holbæk arbejder man imidlertid med planer om at lukke det kommunale tilbud tidligere, og det er en udvikling, vi i kredsen ser med bekymring.

10. klasse har gennem mange år vist sin værdi – både fagligt og socialt. Det er et tilbud, der kan gøre en reel forskel for de elever, som har brug for et ekstra år til at blive klar til en ungdomsuddannelse. Når vi vælger at afvikle det, mister vi et vigtigt redskab i arbejdet med at sikre, at alle unge får en god overgang til det næste uddannelsesniveau.

Hvis opgaven fremover skal forankres uden for kommunen, eksempelvis hos NEG, er jeg ikke i tvivl om, at de vil gøre deres bedste for at skabe en god overgang for medarbejderne

. Men for mig – og for kredsen – er det et principielt spørgsmål, at 10. klasse bør være et kommunalt ansvar og en integreret del af den samlede skoleindsats.

Processen omkring fremtiden for 10. klasse i Holbæk har været udskudt, og vi afventer fortsat en endelig afklaring. Det er positivt, at medarbejderne er blevet inddraget undervejs, men det står endnu uklart, i hvilken grad deres input vil blive afspejlet i de endelige beslutninger.

En særlig udfordring knytter sig til de nuværende tilbud som 10plus, Ungdomsklassen og UM10. De forventes fortsat at være på kommunale hænder, men det er endnu uafklaret, hvordan de konkret skal organiseres fremover. Medarbejderne har selv peget på vigtigheden af at bevare et samlet miljø. Erfaringerne viser, at der er stor værdi i at have ét fælles ungemiljø, hvor faglig sparring på tværs og en stærk ungdomskultur understøtter både trivsel og udvikling – også for elever fra specialområdet, som profiterer af at kunne spejle sig i elever fra almenområdet.

En anden bekymring er risikoen for øget ulighed. Hvis 10. klasse i praksis kun findes på efterskoler, bliver det ikke et reelt tilbud for alle. Ikke alle familier har økonomisk mulighed for at vælge efterskole, og dermed risikerer vi at skabe en større social skævhed i adgangen til et vigtigt udviklingsår.

Vi følger udviklingen tæt og ser frem til en afklaring af, hvordan området bliver organiseret fremover. For os er det afgørende, at de løsninger, der vælges, fortsat understøtter faglig progression, trivsel og lige muligheder for alle unge.



Skolebaseret læreruddannelse

I 2025 blev det besluttet, at det igen skal være muligt at tage læreruddannelsen i Holbæk – denne gang som en skolebaseret læreruddannelse. Ordningen kombinerer praktik på folkeskoler med teoretisk undervisning: De studerende vil have to arbejdsdage på en folkeskole og tre dage på Holbæk Uddannelses- og Studieceter (HUSC). Holbæk Kommune planlægger at oprette 3–6 uddannelsesstillinger om året, og de første færdiguddannede lærere forventes at være klar i 2030.

Kredsstyrelsen ser initiativet som positivt og understreger, at tydelige rammer er afgørende for, at ordningen bliver en succes – både for de studerende, deres mentorer og de deltagende skoler. I vores dialog med Udvalget for Skole og Uddannelse har vi fremhævet, at følgende forhold skal være afklaret:

- **Studerendes vilkår:** Klare aftaler om undervisningsopgaver samt tid til prøver, vejledning, mentorsparring og observation.
- **Mentorernes vilkår:** Mentoropgaven er omfattende, og ressourcer og arbejdstid skal afspejle opgaven.
- **Skolernes økonomi:** Finansiering må ikke lægge yderligere pres på skolernes drift.
- **Kvalitet og sikkerhed:** Elevernes trivsel og læring skal sikres, og de studerende må ikke stå alene i undervisningen i et omfang, der går ud over kvaliteten.
- **Rollefordeling og opfølgning:** Ansvar og roller skal være tydelige, og ordningen skal følges tæt og justeres, hvis noget ikke fungerer i praksis.

For at sikre nogenlunde ens vilkår på tværs af kommuner er vi i kredsen gået ind i et tværkommunalt samarbejde med lærerforeningerne i Kalundborg, Odsherred og Lejre. Vi trækker blandt andet på erfaringerne fra Vordingborg, der allerede har en skolebaseret læreruddannelse.

På sigt kan et bredere samarbejde også styrke både rekruttering og videndeling, fordi lærings- og udviklingsmiljøerne bindes tættere sammen på tværs af kommunerne.

Vi ser frem til at følge ordningen og indgå i det nødvendige lokale og tværkommunale samarbejde, så både de studerende, mentorerne og skolerne får de bedst mulige forudsætninger for at lykkes.



De fem strategiske målsætninger i DLF

Danmarks Lærerforening arbejder med fem strategiske indsatsområder, som også sætter retning for vores arbejde lokalt i kredsen.

I løbet af året har særligt tre temaer fyldt: investeringer i folkeskolen, rekruttering og fastholdelse af lærere samt styrkelsen af lærerprofessionen. Det er områder, der hænger tæt sammen. Hvis folkeskolen skal kunne løse sin opgave, kræver det både tilstrækkelige ressourcer, gode arbejdsvilkår og respekt for lærernes faglighed.

Som lokal kreds bidrager vi løbende til foreningens samlede arbejde ved at bringe lokale erfaringer og perspektiver ind i de nationale drøftelser. Det er vigtigt, at virkeligheden fra skolerne også bliver en del af grundlaget for de beslutninger, der træffes centralt.

Samtidig følger vi nøje udviklingen i lovgivning, overenskomster og arbejdstidsaftaler. En væsentlig del af kredsens opgave er netop at være bindeled mellem de nationale rammer og den lokale praksis – og at arbejde for, at de nationale aftaler og intentioner omsættes til løsninger, der giver lærerne i Holbæk Kommune de bedst mulige betingelser for at lykkes i deres arbejde.



En stærk lærerprofession

Et tema, der fylder stadig mere i debatten om folkeskolen, er spørgsmålet om lærerautoritet. Hvad betyder det egentlig, at en lærer har autoritet i klasselokalet – og hvorfor er det vigtigt?

Lærerautoritet handler ikke om at vende tilbage til en skole præget af autoritær disciplin eller gammeldags magtforestillinger. Det handler om at anerkende lærerens rolle som fagprofessionel med ansvar for undervisningen, klassens fællesskab og de rammer, der gør læring mulig. Uden tydelig faglig og pædagogisk autoritet bliver det svært at skabe ro, struktur og retning – forudsætninger, der er afgørende for både trivsel og læring.

Debatten om børnesyn er tæt forbundet med lærerprofessionen. I mange år har tankegangen "alle børn gør det så godt, de kan" været udbredt i folkeskolen. Intentionen er ofte god – nemlig at have tillid til elevernes vilje og potentiale – men både faglige organisationer og praksiserfaringer peger på, at et ensidigt eller standardiseret børnesyn kan udfordre lærerens faglige dømmekraft. Elever har meget forskellige forudsætninger, ressourcer og behov, og det er lærerens professionelle vurdering, der skal danne grundlag for planlægning, tilpasning og pædagogiske valg i undervisningen.

Sproget spiller her en vigtig rolle. Når vi taler om elever som aktive deltagere i deres egen læring – og ikke som passive børn, der "bare gør deres bedste" – understreger vi, at de har både ansvar, rettigheder og muligheder for at indgå i fællesskabet. At omtale dem som *elever* er at anerkende deres rolle i et læringsfællesskab, hvor krav, forventninger og relationer er en del af en professionel pædagogisk proces. Sproget former både holdninger og praksis – og dermed også den måde, lærerne møder eleverne på.

I mange år har skolen været præget af en stærk individualisering. Intentionerne har ofte været gode, men i praksis kan det udfordre lærerens pædagogiske mandat, hvis den enkelte elevs stemme og lærerens professionelle vurdering ikke understøttes af tilstrækkelige ressourcer og klare rammer. Når læreren i stigende grad forventes at *forhandle* rammer og regler i stedet for at sætte dem, bliver det sværere at fastholde det fællesskab, undervisningen bygger på.

Som lærere skal vi både kunne stille krav og vise omsorg. Vi skal sætte retning for undervisningen og samtidig møde eleverne med forståelse og respekt. Balancen mellem krav og omsorg er kernen i professionel lærerautoritet. Den bygger på faglighed, relationer og ansvar – ikke på forenkede standarder.



Diskussionen om lærerautoritet handler derfor også om anerkendelsen af lærerprofessionen. For at folkeskolen kan løse sin opgave, skal lærernes faglige dømmekraft og pædagogiske ansvar respekteres – både i klasselokalet og i den måde, skolen organiseres og udvikles på. En stærk folkeskole forudsætter stærke lærere: lærere, der har faglig tillid til deres egne vurderinger, mandat til at tilpasse undervisningen og et sprog, der understøtter elevernes rolle som aktive deltagere i deres egen læring.

En stærk lærerprofession er fundamentet for en stærk folkeskole. Derfor er det afgørende, at lærerne mødes med tillid, tydelige rammer og respekt for deres faglige dømmekraft.



De mindre medlemsgrupper

Holbæk Lærerkreds består af flere forskellige medlemsgrupper, som hver især bidrager væsentligt til skolernes daglige arbejde. Udover lærerne tæller kredsen blandt andre børnehaveklasseledere, logopæder, konsulenter i PPR og fagcentret samt andre specialiserede funktioner.

Som kreds arbejder vi løbende for at være i dialog med alle medlemsgrupper og sikre, at deres perspektiver indgår i vores samlede indsats. Det gør vi blandt andet gennem målrettede møder og arrangementer, hvor vi kan drøfte de særlige vilkår og udfordringer, der knytter sig til de forskellige funktioner.

Det er vigtigt for os, at alle medlemmer oplever, at kredsen er *deres* fagforening – uanset hvilken rolle de har i skolen. Tillidsrepræsentanter spiller her en central rolle som bindeled mellem kreds og arbejdsplads, og vi arbejder derfor målrettet for, at flere af vores medlemsgrupper får en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads.

Vi er for eksempel rigtig glade for, at vi har en tillidsrepræsentant, der er børnehaveklasseleder. Det sikrer, at deres stemme også bliver tydeligt hørt i vores månedlige TR-møder.

Heldigvis har flere af vores mindre medlemsgrupper nu faste møder med kredsen, og det sætter vi stor pris på. Det giver os både indsigt i jeres hverdag og mulighed for at støtte og repræsentere jer bedst muligt.

Kredsens ambition er, at alle medlemsgrupper – store som små – skal opleve, at deres stemme bliver hørt, taget alvorligt og indgår naturligt i det fælles faglige fællesskab.



Fraktion 4 – Pensionisterne

Holbæk Lærerkreds har også et stærkt fokus på vores pensionister. Selvom arbejdslivet er afsluttet, er mange fortsat en vigtig del af kredsens fællesskab – og af den historie og erfaring, som lærerprofessionen bygger på.

Vi arbejder derfor målrettet på at skabe rammer, hvor pensionisterne kan mødes, holde kontakten til hinanden og bevare forbindelsen til kredsen. Det gør vi blandt andet gennem ture, møder og sociale arrangementer, hvor der både er plads til hyggeligt samvær, gode samtaler og erfaringsudveksling. Vi prioriterer, at de midler, pensionisterne bidrager med, går direkte tilbage til aktiviteter for netop denne gruppe.

For os er det vigtigt, at vores pensionerede medlemmer fortsat føler sig som en del af kredsen. Deres erfaringer og perspektiver er en værdifuld del af den fælles fortælling om folkeskolen og lærerprofessionen – og vi bygger videre på det fundament, de har været med til at skabe.

I det forgangne år har arrangementerne været godt besøgt, og det glæder os at opleve det store engagement. Det vidner om, at fællesskabet i lærerkredsen rækker længere end arbejdslivet – og at mange fortsat ønsker at være en del af det faglige og sociale netværk.

Vi ser derfor frem til også i det kommende år at fortsætte arbejdet med arrangementer og aktiviteter for vores pensionistmedlemmer.

En stor tak til alle jer fra Fraktion 4, der fortsat bakker op om Danmarks Lærerforening og Holbæk Lærerkreds. Jeres engagement og jeres erfaringer er uvurderlige for os alle.



De gode historier fra folkeskolen

Hver dag sker der rigtig mange gode ting i Holbæks folkeskoler, og det er vigtigt, at vi husker at sætte fokus på det, der lykkes. Det er de små daglige sejre, det faglige engagement, samarbejdet mellem lærere og elever og de mange initiativer, der skaber trygge og inspirerende læringsmiljøer – alt det, der gør folkeskolen stærk.

Selvom medierne og hverdagen ofte fokuserer på udfordringer, konflikter og pres, ser vi på skolerne dagligt eksempler på entusiasme, kreativitet og dedikation, som fortjener at blive fremhævet.

Som kreds arbejder vi aktivt på at synliggøre de gode historier. Vi bakker op om initiativer som "#lovestorm til folkeskolen" og "#det vidste du ikke om folkeskolen", og vi bruger også vores nyhedsbreve til at dele fortællinger fra jer. Husk, at I altid kan kontakte kredsen, hvis der er en historie fra jeres arbejdsplads, som I ønsker at dele med kolleger andre steder i kommunen.

At løfte de positive historier handler ikke blot om at give anerkendelse til de engagerede medarbejdere – det styrker også fællesskabet, skaber stolte arbejdspladser og understøtter en kultur, hvor faglighed, trivsel og motivation går hånd i hånd. Når vi fortæller de gode historier, minder vi hinanden om, hvorfor vi arbejder i folkeskolen, og hvad vi sammen kan få til at lykkes.

Når vi sætter fokus på det, der lykkes, styrker vi både fællesskabet, stoltheden og folkeskolens position i offentligheden.

Tak for jeres indsats, jeres faglighed og jeres fællesskab. Vi er stærkest, når vi står sammen.



Opsamling

Når vi ser tilbage på året, er der en række temaer, der har fyldt i kredsens arbejde: arbejdstid, arbejdsmiljø, økonomi, rekruttering, politisk dialog og samarbejdet på skolerne. Fælles for dem alle er, at de i sidste ende handler om lærernes muligheder for at lykkes med opgaven i folkeskolen.

Selvom denne beretning først og fremmest ser tilbage, er der også flere temaer, som vil fylde i det kommende år. Implementeringen af nye nationale initiativer på skoleområdet vil fortsat kræve opmærksomhed, og spørgsmål om økonomi, arbejdsmiljø og arbejdstid vil uden tvivl være centrale i dialogen mellem kredsen, kommunen og skolerne.

En vigtig opgave for kredsen bliver fortsat at understøtte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i deres arbejde lokalt på skolerne. Mange af de konkrete løsninger findes netop i samarbejdet tæt på hverdagen – i dialogen mellem medarbejdere og ledelse.

Der vil uden tvivl opstå nye udfordringer undervejs. Men erfaringen viser, at vi kommer længst, når vi arbejder sammen og har en åben og ærlig dialog om de udfordringer, der opstår.

Tak til alle jer medlemmer for jeres engagement i skolen og i fællesskabet. Og en særlig tak til vores tillidsvalgte for den store indsats, I yder hver dag på skolerne.

Dan Eriksen
Kredsformand, Holbæk Lærerkreds

“Man skal kunne lykkes for at kunne trives – og vi lykkes bedst i fællesskab”





Formandens Beretning 2026 – Hurtig Opsummering

Kredsens fokus i året der gik:

- **Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø:** Vi arbejder for, at lærere har tid, ressourcer og støtte til at udføre deres arbejde professionelt. TR og arbejdsmiljørepræsentanter spiller en central rolle.
- **Håndtering af mediestorm:** Jyderup Skole-episoden viste behovet for støtte, klare rammer og forebyggelse af konfliktsituationer. Kredsen bakker altid op om medlemmerne.
- **Kompleksitet i hverdagen:** Flere elever med særlige behov, tværfagligt samarbejde og dokumentationskrav øger kompleksiteten. Kredsen arbejder for realistisk balance mellem undervisning og øvrige opgaver.
- **Arbejdstid og aftaler:** A20-aftalen følges, men nogle steder skal implementering styrkes. Kredsen sikrer klarhed, opfølgning og dialog med ledelserne.
- **Løn og anerkendelse:** Løn er både belønning og anerkendelse. Kredsen arbejder for flere lokale midler og mere ensartet lønstruktur.
- **TR-kursus og samarbejde:** Årets TR-kursus styrkede tillidsrepræsentanters kompetencer og skabte bedre dialog mellem ledelse og medarbejdere.
- **Sammen om Skolen og Hovedudvalget:** Fokus på fleksible lokale løsninger, samarbejde med skoleledelse, og konkrete initiativer mod vold, trusler og krænkende handlinger.
- **Økonomi:** Folkeskolen er underfinansieret. Kredsen arbejder både lokalt og nationalt for, at ressourcer følger ambitionerne.
- **Rekruttering og fastholdelse:** Arbejdsmiljø, løn og mentorordninger skal sikre, at Holbæk tiltrækker og fastholder kvalificerede lærere.
- **Skolebaseret læreruddannelse:** Nyt initiativ i Holbæk styrker rekruttering og uddannelse af kommende lærere.
- **Hovedbudskab:**
Vi arbejder for, at lærere kan **lykkes med kerneopgaven** i folkeskolen. Det kræver tydelige rammer, respekt for faglighed, samarbejde og fokus på både trivsel og kvalitet.
- **10. klasse:** Kommunen overvejer at lukke tilbuddet tidligere end nationalt planlagt. Kredsen er bekymret, fordi 10. klasse giver elever et vigtigt ekstra år. Risiko for øget ulighed, hvis tilbuddet ender på efterskoler. Kredsen arbejder for en kommunal løsning, der sikrer trivsel, progression og lige muligheder.



Tak til medlemmerne:

- Jeres indsats gør en forskel hver dag.
- TR og arbejdsmiljørepræsentanter sikrer, at fællesskabet og dialogen fungerer.
- Sammen skaber vi en stærk folkeskole og en stærk lærerprofession.

Næste skridt:

- Fortsat fokus på implementering af arbejdstidsaftaler og lønforbedringer.
- Opfølgning på arbejdsmiljø og sygefravær.
- Videreudvikling af samarbejdsprojekter som Sammen om Skolen og skolebaseret læreruddannelse.
- Aktiv dialog med kommunalpolitikere om folkeskolens ressourcer og rammer.