

Helsingør Lærerforenings skriftlige beretning for perioden marts 2025 til februar 2026

Af Merete Svalgaard Knuhtsen, med indlæg fra den øvrige Kredsstyrelse

I denne skriftlige beretning vil jeg sætte ord på kredsens arbejde siden sidste generalforsamling 4.marts 2025.

Beretningen er opdelt i kredsstyrelsens arbejdsopgaver i vores kerneområder:

- Sagsbehandling
- Forhandling
- Uddannelsespolitik
- Arbejdsmiljø
- Organisation
- Arrangementer

Kredsstyrelsen udgør kredsens ledelse og alle har bidraget til indholdet af denne beretning, da ansvaret for opgaverne er fordelt mellem de kredsvalgte.



Kredsstyrelsen

De 5 kredsstyrelsesmedlemmer vælges i lige år på Kredsens ordinære

generalforsamling. Deres arbejde udgør samlet set 2,5 stilling og deres funktioner er:

Merete Svalgaard Knuhtsen, forkvinde

Arbejdet udgør en fuldtidsstilling, heraf frikøbes 175 timer årligt til organisationsarbejde.

Opgaver: Fællestillidsrepræsentant, politisk interessevaretagelse og ledelse, ledelse af kredsens valgte, forhandling, sagsbehandling af komplekse sager, planlægning af interne kurser, bæredygtighedsprojekter for medlemmer og klimaregnskab, administration og økonomistyring i kredsen, HMED/CMED

Jesper Petersen, næstformand

Jesper frikøbes 54 % af sin stilling til organisationsarbejde, og er lærer på Borupgårds-kolen den resterende del af arbejdstiden.

Opgaver: Løn, TR-ansvarlig, primære sagsbehandler

Christina W. Gjerding, kasserer

Christina frikøbes 44 % af sin stilling til organisationsarbejde, og er lærer, TR og AMR på Snekkerstenskole den resterende del af arbejdstiden.

Opgaver: Medlemssystem, budget, regnskaber, administrative opgaver, generel sagsbehandling, HMED/CMED indtil dec.2025.

Mette K. Bayer, arbejdsmiljøansvarlig

Mette frikøbes 30 % af sin stilling til organisationsarbejde, og er lærer og AMR på Hellebækskolen den resterende del af arbejdstiden.

Opgaver: Ansvar for kredsens arbejdsmiljøarbejde, AMR-ansvarlig, sagsbehandler barsel og arbejdsskader/ulykker, pædagogiske medlemsprojekter med bæredygtighed og klimaregnskab, HEMD/CMED fra jan.2026.

Charlotte Munk, pædagogisk ansvarlig

Charlotte frikøbes 28 % af sin stilling til organisationsarbejde, og er lærer og TR på Nordvestskolen den resterende del af arbejdstiden.

Opgaver: Ansvar for uddannelsespolitik, pædagogik og undervisning, generel sagsbehandling, redaktør på hjemmesiden 035.dlf.org



Kredsstyrelsens konstituering og fordeling af arbejdsopgaver foretages på det årlige kredsseminar, som afholdes i dagene umiddelbart efter generalforsamlingen. I 2025 havde vi lejet et sommerhus i Rørvig til formålet, hvor vi blandt andet afsluttede

et forløb med en organisationspsykolog. Desuden koordinerede og planlagde vi det kommende skoleårs aktiviteter, møder og indsatser.

Kredsstyrelsen bemander kredsens kontor i Stengade 75, der i skolernes arbejdsuger har åbent for medlemshenvendelser mindst 30 timer om ugen. Skulle du som medlem møde en lukket dør, er det, fordi vi også har mange arbejdsopgaver 'ud af huset'.

Det er essentielt, at medlemmerne kan træffe os på enten telefon eller mail, og vi bestræber os på altid at vende retur på henvendelser. Dette gælder også i ferier og lukkeuger, hvor vi dog forbeholder os ret til kun at sagsbehandle akutte sager.

Sagsbehandling

Kredsens sagsbehandling varetages af Kredsstyrelsen og omfatter rådgivning og sagsbehandling indenfor følgende områder:

- Afsked
- Ansættelse
- Arbejdsskader
- Barsel
- Ferie
- Løn
- Sygdom
- Særlige vilkår (fx fleksjob, seniorpension, mv)

Årligt har vi anslået 6-700 sager. Nogle er klaret på et enkelt opkald eller en mail, andre er langt mere komplekse og kræver en

alsidig og kontinuerlig sagsbehandling, der kan strække sig over mange år.

De kredsvalgte fordeler sagerne imellem sig primært efter kompetencer, men også mængden af arbejdstid har betydning, da vi ønsker at imødekomme de aktuelle behov og forventninger vores medlemmer har.

Når arbejdslivet bøvler, familieførøgelsen er op over eller når der er tvivl om lønnen er korrekt, ønsker vi at være tilgængelige for vores medlemmer. Dermed udgør en stor del af arbejdet på kredskontoret rådgivning og sagsbehandling for vores medlemmer.



Løn

Som følge af Den danske Model samarbejder arbejdsmarkedsparter om at tage ansvar for løn og ansættelsesvilkår for de ansatte omfattet af de centrale overenskomster. I forlængelse af overenskomsterne aftales al lokalløn mellem Helsingør kommune og Helsingør Lærerforening. Både DLF's lønstrategi og vores lokale lønpolitik sætter begge retning for vores håndtering af det ansvar. Her arbejder vi for en kollektiv løndannelse, da DLF's kongres mener, at det er den bedst mulige måde at sikre god løn og vilkår. Lidt populært sagt betyder det, at Helsingør kommune ikke kan udbetale en krone til jer, medmindre det er aftalt og kredsen

har godkendt det. Som følge af det forhandler den enkelte lærer heller ikke sin egen løn. Kredsens opgave bliver at sikre, at alle får den korrekte løn. Aldrig for lidt, men heller ikke for meget.

Det betyder i praksis, at HLF får tilsendt alle indstillinger til lønindplacering ved nyansættelser og alle ændringer af løn over året. Ofte er det en formssag, der hurtigt kan ekspederes til løn- og personalekontoret, da det følger det aftalte. Hvis der indstilles løn, der ikke er aftalt, tager vi en forhandling med skolen.

Hvilket fører os direkte til løntjek. Hvert år gennemfører HLF 'løntjek' - senest under "Bio og Løntjek"-eventet i januar måned. I år har der heldigvis ikke været mange fejl, hvilket tyder på, at kommunen har formået at udbetale den korrekte løn. Du bør dog altid tjekke op på lønsedlen fra tid til anden, og kontoret er altid åbent for henvendelser om lønspørgsmål.

Fravær af familiemæssige årsager

Fravær efter den aftale kan være mange forskellige ting. Ved en glædelig begivenhed som familieførøgelse står vi altid til rådighed for medlemmerne med tilrettelæggelse af barselsplaner. Men fravær kan også være nødvendigt i forbindelse med alvorlig sygdom i nær familie og det rådgiver vi selvfølgelig også om.

Sygdom & arbejdsskader

Traditionelt er der flere årsager til sygefravær – ordinær sygdom (influenza,

maveonde, ikke kritisk/kroniske lidelse), alvorlig/kritisk sygdom, arbejdsbetingelser sygdom. Et større fravær pga. sygdom, uanset hvilken type, vil på længere sigt medføre tjenestelig påtale og i sidste ende afsked.

Stadig stigende og modsatrettede krav til jobbet som lærer medvirker til, at lærerarbejdet til tider er psykisk hårdt. Særligt mere komplekse elevgrupper og en stigende inklusionsopgave ses som væsentlige faktorer i arbejdsbetinget sygdom, herunder særligt stress og deraf følgende erhvervssygdom. Antallet af sygesamtaler, hvor Kredsstyrelsen agerer bisidder og har opgaver i den forbindelse, er desværre for opadgående.

Afsked

I værste fald kan et længerevarende sygeforløb ende med afskedigelse. HLF har i det forgangne år været vidne til alt for mange afskedigelser, der dybest set bunder i en forråelse af skolen og et hårdt arbejdsmiljø. Det gør vi løbende arbejdsgiver opmærksom på.

Ledelsen på kommunens skoler er i de fleste tilfælde indstillet på at indgå fratrædelsesaftaler for de berørte medlemmer. Vi bidrager i den forbindelse til at forhandle bedre vilkår for medlemmerne på plads, så de tilgodeser de individuelle behov og ønsker den enkelte, berørte lærer har. Når det en sjælden gang ikke er en mulig eller ønsket vej at gå, sker afskedigelsen efter gældende regler.

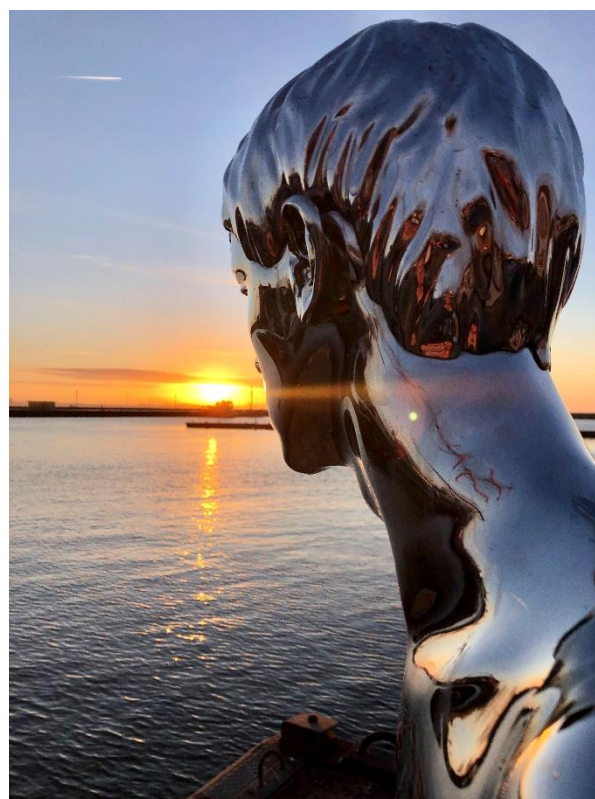
Rekruttering

Vi rådgiver også lærere der søger stillinger i vores kommune om løn og vilkår, inden de tiltræder. Desværre ser vi en stadig stigende udfordring med at tiltrække uddannede lærere. Mere om det emne senere i beretningen.

Pension

I samarbejde med Lån & Spar bank, Lærernes A-kasse og Lærernes Pension rådgiver vi også om livet som pensioneret lærer. Med de parter afholdt vi i året også et meget velbesøgt medlemsarrangement på Nordvestskolen under titlen 'Pizza & Pension'.

Helsingør Lærerforening står altid til rådighed for medlemmerne ved



tvivlsspørgsmål og rådgivning af ansættelsesmæssig karakter.

Forhandling

Arbejdstid – lokalaftale

En ny arbejdstidsaftale for lærere og børnehaveklasseledere i Helsingør så dagens lys i marts kort efter generalforsamlingen i 2025. Med øje for de massive besparelser i budgettet i 2024, var det vigtigt for os at lande en aftale, der bandt så mange økonomiske ressourcer til skoleområdet, som overhovedet muligt.



Samtidig blev et nyt nationalt kvalitetsprogram vedtaget, og med den lokale Masterplan vedtaget i 2024, blæser stærke politiske vinde over folkeskolen. Der bliver sat ny retning for fagene, for samarbejdet, for didaktikken og for inklusionen. Der skulle oprettes juniormesterlære og etableres en specialscole. Initiativer som lærerne i praksis ville opleve, trak ressourcer ud af den almene folkescole. Alt dette skulle en ny aftale forsøge at finde løsninger på

samtidig med, at den skulle sikre de bedst mulige vilkår for både lærere og børnehaveklasseledere. Selvsagt ikke en nem opgave.

HLF's Kredsstyrelsen ønskede med aftalen:

- et mere samlet skolevæsen
- at skabe større professionelt råderum for den enkelte lærer
- at understøtte en bedre fordeling af løn og opgaver

Vores udgangspunkt for forhandlingerne var som altid Danmarks Lærerforenings politik, herunder særligt professionsidealet og principprogrammet, samt den centrale arbejdstidsaftale A20, som i vid udstrækning stadig er gældende trods indgåelsen af de relativt få lokale supplementer.

Det giver sig selv, at man i en forhandling, ikke kan få alt som man ønsker sig, så udgangspunktet for om vi overhovedet ville indgå en ny aftale var, at gevinsterne som minimum opvejer de elementer, vi ikke selv har bragt til forhandlingsbordet. I en situation hvor Helsingør kommune politisk besluttede at fjerne 8 stillinger fra den almene folkescole til oprettelsen af juniormesterlære og yderligere lagde op til at spare 3,5 mio.kr, var det helt indlysende svære forhandlinger og forringelser af de gældende vilkår vi havde i vente. Så hvad kunne alligevel, om noget, samlet set opveje de forringelser, der forventeligt måtte være?

Da vi og DLF vurderede det endelige oplæg og så på aftalen som et hele, var vi tilfredse. Ikke jublende, ikke glade, men

tilfredse. Dermed vidste vi også godt, at der ville være elementer, som ville udfordre. Og at det ville udfordre nogen mere end andre. Særligt vilkårene for klasselærerne, for vejlederne og for de lærere som uddanner sig, imens de er ansatte, ville blive forringet.

Omvendt var der også tiltag og forbedringer. Sikringer eller forbedringer, som vi ikke kunne garantere, hvis vi *ikke* gik med i en aftale:

- At børnehaveklasseledere og læreres undervisningstid sidestilles
- At antallet af lektioner, den enkelte har et selvstændigt forberedelsesansvar for, nedbringes til højst 720 timer om året – 24 lektioner om ugen
- At skabe rum og mulighed for en fagprofessionel samarbejdskultur
- At skabe plads til flere timer med to lærere og holddannelse ved at hver lærer bidrager med mindst 80 timer årligt, så den enkelte i ringere grad oplever at stå alene i klassen med en svær inklusionsopgave
- At gøre Helsingørs skoler mere attraktive arbejdspladser for nyuddannede lærere
- At tilstræbe 4-dages arbejdsuge for deltidsansatte, herunder specifikt for vores ældre kollegaer på aldersreduktion

- At sikre den enkelte lærer 250 timers selvtilrettelagt forberedelsestid
- At sikre den enkelte lærer 200 timer årligt til tilsyn med elever og egne pauser
- At sikre den enkelte lærer en uges frihed mere (uge 27), så de har mere fritid til egen familie
- At sikre aftalte vilkår for AMR og TR, da de har en stor rolle i forbindelse med skoleårets planlægning og et stigende samarbejde med ledelse

Med udsigt til et kommunalvalg, valgte vi at gå med og så arbejde politisk på, at gøre lærernes arbejdstid, særligt de ændrede vilkår omkring klasselæreren, til et tema. Og det blev det!



Det kræver noget af både ledelse og kollegaer at skabe den forandring aftalen lægger op til, og den er vi slet ikke kommet i mål med. For en samarbejdskultur, hvor alle oplever sig som en del af en kommunal kontekst, kræver fælles kommunal retning,

fælles kommunale kulturer og fælles kommunale indsatser. Det kræver god og konsistent ledelse, der leder på lærerfaglig praksis og fælles værdier, og et trygt og sikkert arbejdsmiljø. Her har vi stadig et godt stykke før vi er i mål.



Rekruttering og fastholdelse

Gennem den lokale arbejdstidsaftale er der aftalt attraktive vilkår for nyuddannede og nyansatte i kommunen, for på den måde at kunne tiltrække og tilknytte nye kollegaer. Vi er glade for ordningen, da bidrager til at gøre os konkurrencedygtige på rekrutteringsdelen.

For til trods for folkeskolens § 28 og et uddannelseskrav til ansættelsen som lærer i den danske folkeskole har 23 % af lærerne i Helsingør *ikke* en læreruddannelse. Det er alt for mange. Med aftalen mener vi at have iværksat nogle tiltag for i højere grad at tiltrække uddannede lærere. I den forbindelse besøgte vi læreruddannelse i Hillerød (KP) og bød de studerende på frokost og en snak om fagforening. Ved samme lejlighed fik vi mulighed for at fortælle om lokalaftalen og arbejdsvilkårene for nyuddannede lærere.

Vi har siden genbesøgt læreruddannelse i Hillerød til en drøftelse af KP's rolle i efteruddannelse af lærere i Helsingør. Ved

denne lejlighed rakte vi ud til de lærerstuderende og opfordrede dem til at starte en faglig klub under Lærerstuderendes Landskreds. Et tæt samarbejde med klubben og de studerende vil være et stærkt rekrutteringsaktiv. Vi ønsker i høj grad, at der vedbliver at være et aktivt og stærkt studiested for læreruddannelsen i Nordsjælland.

Modsat ser vi stadig et uopfyldt potentiale i at forbedre vilkårene hos vores ældste kollegaer. Med stigende kompleksitet og stigende pensionsalder, forudser vi at færre lærere kan fortsætte deres lærergerning indtil pensionsalderen. Dertil er jobbet for krævende. Et mere bæredygtigt lærerliv må være et fokusområde for kommunen, og ikke kun kredsen. De små tiltag vi aftalt, ser vi meget gerne forbedret.

HELSINGØR

Der skal spares 20 millioner kroner på Helsingørs børn og skoler: - Det bliver svært

Børne- og uddannelsesudvalget skal finde 20 millioner kroner i besparelser frem mod næste budget. Det forholder udvalgets formand sig til i denne artikel.



Kompleksitet & kommunale besparelser

En mere kompleks inklusionsopgave, stigende udgifter til tabt arbejdsfortjeneste, højt sygefravær for lærerne, lærermangel og høj personaleomsætning på skoleområdet er faktorer, der har betydning for arbejdstiden. Helsingør kommunes skoler er over de seneste 6 år blevet tilført 80 mio.kr

udenom budgetterne (som eftergivelser af skolernes gentagne merforbrug). Alligevel skal der spares. HLF har ad flere omgange opfordret Byrådet til at tilføre skolerne penge nok til at indfri ambitionerne og holde skole for. Vi ønsker at skolerne kan planlægge med de ekstra millioner, fremfor at skulle slukke ildebrande med dem. Det andet er som at hælde vand i et badekar, hvor proppen ikke er sat i.

Der lægges dog op til flere besparelser i 2026. I Helsingør Dagblad kunne man 10.februar læse at '[der skal spares 20 mio.kr på børn og skoler](https://www.helsingør.dk/der-skal-spares-20-mio-kr-pa-born-og-skoler)'. Dette til trods for at alle partier i valgdebatterne op mod kommunalvalget var enige om at investere i Helsingørs folkeskoler – herunder investere i at styrke klasselærerrollen.

Jeg ser det som kredsens primære opgave løbende at minde politikerne om behovet for investeringer i folkeskolen. Dels på SoMe, ved at deltage i KL's BUTM (Børne og Unge topmøde) med Børne og uddannelsesudvalget, direktion og centerchefer, ved at invitere Børne- og uddannelsesudvalget til møder med TR og Kredsstyrelsen, og/eller ved direkte henvendelser pr. mail eller telefon. Det er og bliver et vedvarende langt, sejt træk.

Lokale lønftaler

Det seneste år blev også året, hvor DLF vedtog en ny lønstrategi på kongressen. Den skal vi arbejde for lokalt udmøntes, og heldigvis har vi i Helsingør i mange år arbejdet på en større solidaritet i fordelingen af løn. Vi arbejder for en lokal forhånds aftale,

der i højere grad ensretter skolernes lønftaler, fremfor at skabe konkurrence. Den metode vi udmønter lokalløn efter nu, hvor hver enkelt skole årligt aftaler lokalløn med kredsens, er både tidskrævende og bureaukratisk. Derfor er det meget glædeligt, at Helsingør kommune efter gentagne opfordringer, har besluttet at genoptage forhandling med HLF om en ny lokal lønftale. Første rammesættende forhandlingsmøde er aftalt til 3.marts, samme dag som vores GF26.

Udover aftalerne for alle vores medlemmer på folkeskolerne, har vi også en række mindre medlemsgrupper, fx UU, tale-hørerlærere, Steiner, mm. For dem indgår vi også lokalaftaler, der passer til de aktuelle arbejdspladser.



Uddannelsespolitik

Kompetencefonden

Alle lærere har siden midten af 2025 kunne ansøge kurser gennem Kompetence fonden. Her i opstarten har der været fokus på, at lærerne skal kunne opruste sig fagligt. Siden 19. juni 2025 har 35 lærere søgt midler fra kompetencefonden, svarende til 370.402 kr. Status på de 35 ansøgninger er:

- 9 er bevilget

- 9 mangler underskrift fra ansøger, leder og/eller TR
- 7 er under sagsbehandling
- 6 er afvist, fordi ansøgningen ikke lever op til fondens kriterier (central beslutning)
- 4 er annulleret af ansøger efter oprettelse

Antallet af ansøgninger placerer Helsingør kommune på en 29. plads blandt landets 98 kommuner.

Skolestruktur

Til skolestart i august blev indskoling, mellemtrin og udskoling igen samlet på Borupgårdsskolen. Vi bakker op om udviklingen tilbage mod enhedsskolen, men selve processen omkring sammenlægningen kunne vi godt have ønsket, var langt bedre planlagt. Det burde og kunne have været gennemført mere skånsomt for lærerne.

Sammen om skolen – lokalt

Ny lovgivning, fx juniormesterlære, mere praksisfaglig undervisning, et ændret syn på faglighed med fagfornyelsen, ændrer på folkeskolen og på den måde vi skal tilrettelægge vores arbejdstid på. Det samme gør Masterplanen, som i dette skoleår blandt andet resulterede i oprettelsen af specialskolen. Vi gør vores bedste for at nuancere beslutningerne inden de træffes. Dermed er politisk interessevaretagelse til Helsingør Kommune, en meget vigtig del af kredsstyrelsens arbejde. Byrådets medlemmer er lægfolk og har meninger og politiske

holdninger, men ofte ingen professionel faglighed eller viden om området. De læner de sig op ad Center for Børn og Familier (BUF) og direktionens rådgivning, som igen læner sig op ad KL, DLF, og lokalt HLF, er en helt central og vigtig part i at nuancere billedet, så de professionelle stemmer kommer til orde, inden der træffes politisk beslutning.



Arbejds miljø

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Når flere elever skal inkluderes i almenområdet og ressourcerne ikke følger med, slider det på kollegaerne. For når rammerne for en bedre inklusion ikke er på plads, præger en øget kompleksitet i undervisningen arbejdsmiljøet ude på skolerne, og vores medlemmer oplever et stigende arbejdspress. Det kan vi mærke på kredskontoret på antallet af medlemshenvendelser og sager. Vi er meget opmærksomme på, at vi her har en vigtig uddannelsespolitisk kommunikationsopgave overfor vores nylvalgte Byråd.

En anden vigtig opgave er at understrege behovet for renovering og optimering af skolerne. Ved sidste budgetforlig anslog direktionen i Helsingør, at

vedligeholdelseefterslæbet på Helsingørs skoler udgjorde intet mindre end 500 mio.kr. Det er svimlende summer og stærkt utilfredsstillende. Fremfor alt har det manglende vedligehold stor betydning for lærernes arbejdsmiljø og for deres muligheder for at lave god og nutidig undervisning.

Den politiske prioritering om at sætte læringsmiljøer på samme budgetpost som opdatering af faglokaler, har skabt undren og bekymring i HLF. For hvordan kan sammenkoblingen af de to poster hænge sammen med intentionerne i folkeskolens kvalitetsprogram, når læringsmiljøer knytter sig til Masterplanen, og opdateringen af faglokaler er et formuleret mål fra Christiansborg? Det spørgsmål har vi også rejst politisk.

MED-arbejdet i kommunen

Som de fleste af jer nok ved, er de lokale AMED nederste led i MED-kæden i Helsingør kommune. For skoleområdet skulle der, i forbindelse med sammenlægningen af to centre til BUF, etableres et nyt CMED. På indstilling fra de to sammenlagte centres CMED-udvalg besluttede HMED i december at følge indstillingen om at oprette et nyt CMED med repræsentation fra alle områder med virkning fra 1.januar 2026.

Efter 5 år som næstformand for HMED trak jeg mig fra posten i efteråret for at give plads til andre, og for at skabe rum for løsningen af andre opgaver for kredsen. Fra årsskiftet er Solvej Rohlin, DSR, blevet udpeget af medarbejderne som ny

næstformand. Mette Bayer, arbejdsmiljørepræsentant på Hellebækskolen og arbejdsmiljøansvarlig i kredsen, og jeg, fællestillidsrepræsentant og kredsforkvinde i HLF, deltager i MED-arbejdet på både CMED og HMED niveau fra årsskiftet.



Organisation

Samarbejde med øvrigt DLF

Som led i den lokale politiske interessevaretagelse samarbejder HLF tæt med vores hovedorganisation, DLF. I år har arbejdet primært handlet om OK26, men som tidligere nævnt har kongressen også vedtaget en ny lønstrategi. Vores næstformand, Jesper Petersen, har i den forbindelse været kredsrepræsentant i DLF's nationale arbejdsgruppe om løn, NELA.

Samarbejdet med de øvrige DLF kredse i Nordsjælland, FAK, fylder meget. Vi mødes 10 gange årligt til koordinerende politiske møder med 'vores' hovedstyrelsesmedlem, Regitze Flannov, der er forkvinde for Undervisningsudvalget i DLF og medlem af forretningsudvalget. Regitze deltager også på vores GF26 i rollen som dirigent. Tak for det. Desuden har FAK to samarbejdsudvalg – pædagogisk og arbejdsmiljø – ligesom vi årligt afholder Store Kursus for alle TR i

Nordsjælland. I år var Store Kursus planlagt af vores dygtige næstformand Jesper Petersen under overskriften 'Udfordringer er der nok af'. Tak for et godt kursus til ham.

Samarbejdet mellem de tillidsvalgte

I HLF har vi 19 tillidsrepræsentanter (TR) og 16 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR).

Udover det før omtalte Store Kursus, har vi lokalt i HLF afholdt 10 TR-møder fordelt over året, 2 fællesmøder med alle ledere og BUF, TR-kursus med blandt andet besøg på Vandkunsten og 1.maj på Toldkammeret, hvor jeg holdt en fagpolitisk brandtale.



Kredsens arbejde med jeres lokale TR giver os indsigt i medlemmernes hverdag, ligesom TR inddrages i DLF politik og vores lokale samarbejde med Helsingør kommune. Møderne fungerer dermed både som vores

bro mellem jer, medlemmerne, og DLF centralt, og jer og Helsingør kommune.

HLF afholder desuden fire netværksmøder årligt for arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR). Disse møder er ligesom TR-møderne et vigtigt forum for videndeling, sparring og støtte i det daglige arbejdsmiljøarbejde på skolerne.

På møderne har vi præsenteret initiativer til fremme af trivsel, udvekslet gode erfaringer og drøfter aktuelle lokale udfordringer. Møderne har hver haft et relevant tema og et af vores netværksmøder var reserveret til præsentation af den nye arbejdstidsaftale.

Netværkene spiller også en væsentlig rolle i at styrke fællesskabet blandt AMR'erne, der med den nye arbejdstidsaftale endelig har fået ens arbejdsvilkår på skolerne til arbejdsmiljøarbejdet.

Vores netværk rækker også udover kommunegrænsen. I FAK AMR henter vi viden og inspiration fra det forpligtende samarbejde med de øvrige kredse i Nordsjælland. Den erfaringsudveksling og fælles drøftelser på tværs af kommunegrænser har kvalificeret vores arbejde og styrket vores lokale arbejde på området.



Tak til alle de kollegaer, der lader sig opstille og tager en tørn som tillidsvalgte i den fagpolitiske arena.

Fagpolitisk samarbejde og FH

HLF samarbejder tæt med fællestillidsrepræsentanter fra organisationer primært BUPL, FOA pæd og den lokale afdeling af skolelederforeningen om relevante emner, høringsvar og arrangementer.

Samarbejde har vi også med vores store fælles organisation Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), lokalt FH Hovedstaden. I november 2025 blev jeg en af tre lokaludvalgs formand i Nordsjælland, og indtrådte dermed i forretningsudvalget i København. Af arrangementer med FH har vi i det forløbne år deltaget i Kronborg Stafetten, afholdt både valgdebatten 'Et godt børneliv i Helsingør' og 1.maj.

Hertil er der et politisk samarbejde med kommunens politikere, hvor fagbevægelse står sammen om aktuelle emner.



Arrangementer & medlemskontakt

TAK!

Som led i at styrke fællesskabet og give mest muligt tilbage til vores medlemmer, arrangerer vi hvert år en række trivselsaktiviteter, kort kaldet TAK! For ud over at mødes til generalforsamling, vil vi meget gerne være en levende forening, der laver arrangementer for medlemmerne hen over året. I regnskabsberetningen er en oversigt over årets aktiviteter, der spænder lige fra kage til kurser. I 2025 var startskuddet på skoleåret, 'Pølser & Politik', og medlemsfesten i anledning af vores 125-års jubilæum, årets bedst besøgte begivenheder. Tak for at deltage, involvere jer og for at bidrage til foreningens sociale liv.



Medlemsinvolvering

Medlemsinvolvering er andet og mere end fester, skovture og pølser, og derfor inviterer vi også mindre medlemsgrupper til

møde på kredskontoret. I forbindelse med kravindsamling til OK26 og indgåelse af ny lokalaftale inviterede vi til drøftelse og dialog på kredskontoret. Tak til jer som deltog i det arbejde.

Ligeledes var børnehaveklasselederne forbi sidste forår til en snak med Kredsstyrelsen og vores nye centerchef, Michael Mariendal. En praksis vi agter at gentage årligt.

Endelig har vi i samarbejde med Helsingør kommune, 2 nye tiltag i støbeskeen. Dels et samarbejde med Helsingør kommune om vejledernes funktion og opgaver, hvor vi planlægger at afholde et fælles møde. Og dels et tiltag for vores nyuddannede og/eller nyansatte kollegaer, hvor vi planlægger flere fælles intro-dage med kommunen om det at være lærer i Helsingør kommune anno 2026. Første version af dette forventes afviklet i foråret.

Medlemskommunikation

2025 blev året, hvor Helsingør Lærerforenings kommunikationsplatform og kommunikationsstrategi gennemgik markante forandringer. Det har betydet, at vi har brugt en del tid på arbejdet vedr. kommunikation gennem året.

I januar 2025 lancerede vi vores nye hjemmeside. Målet var at skabe en platform, der:

- Fremstår mere enkel og overskuelig
- Er nem at navigere i
- Er optimeret til brug på mobiltelefoner

Hjemmesidens design følger en fælles struktur for hele Danmarks Lærerforening, så det er genkendeligt uanset om man besøger dlf.org , 035.dlf.org eller en anden lokalforenings side. Selve opbygningen er ens, mens indholdet naturligvis varierer.

Som en konsekvens af den nye hjemmeside har vi ændret udgivelsesstrategien for vores 'blad' HLFnyt. Fremover udgiver vi særnumre i stedet for 6-8 faste udgivelser om året. I 2025 udgav vi et særnummer om kommunalvalget. Løbende nyheder publiceres nu på hjemmesiden 035.dlf.org, hvilket giver en mere aktuel og jævn strøm af information.

Nyheder deles også via foreningens [Facebook-side](#), og vi udsender links til hjemmesiden med de seneste opdateringer – både ved særnumre og ved vigtige nyheder. Så husk at følge os digitalt.



Evaluering og medlemsinddragelse

Spørgeskemaundersøgelser anvendes til at evaluere vores medlemsaktiviteter og indhente medlemmernes holdninger til forskellige emner:

- Spørgeskema til børnehaveklasseledere om princippet om, at alle børn starter i almen skole
- Dotmocracy om OK26 ved medlemsfesten i april

Selvfølgelig er TR fortsat medlemmernes primære talerør, men indimellem giver det god mening at spørge jer medlemmer direkte.

Afrunding

2025 var et år med store forandringer og deraf følgende mange og forskelligartede opgaver for kredsens valgte. Vi ser frem til at fortsætte arbejdet og den politiske retning vi har sat for den kommende periode. Med fokus på tilgængelighed og samarbejdet og altid med medlemmerne i centrum.

Tak for at læse med og god Generalforsamling 2026 med Helsingør Lærerforening.

