

Skriftlig beretning fra Kredsen

Kredsens skriftlige beretning er i år blevet til ved fælles hjælp i kredsstyrelsen. Det er vigtigt, da vi er et team som i høj grad arbejder sammen og fælles om opgaverne i dagligdagen. Emnerne, der behandles i denne udgave af den årlige skriftlige beretning, er udvalgt i fællesskab i kredsstyrelsen.

Den mundtlige beretning vil indeholde emner, vi vil kigge hen imod i det kommende år. Skulle der være emner som vi ikke berører, er du meget velkommen til at stille spørgsmål til dette ved behandlingen af beretningerne på årets generalforsamling 4.marts.

Kongres

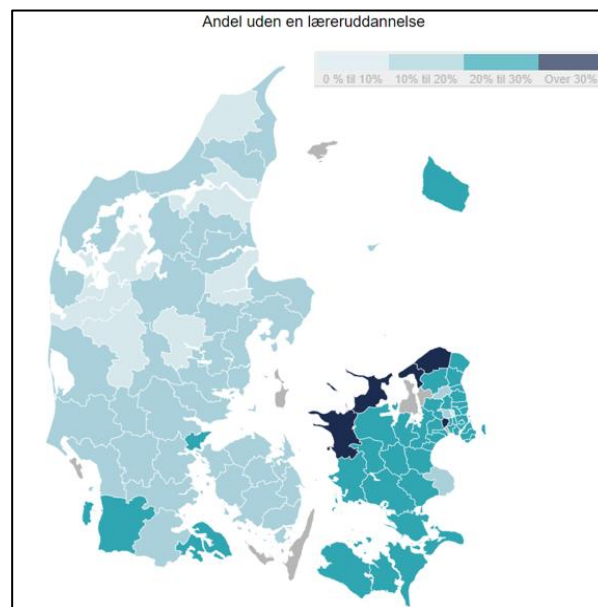
En samlet kredsstyrelse deltager i DLF kongres, enten som jeres delegerede eller som tilhørere. Det har vi valgt at prioritere ressourcer til, så alle i kredsstyrelsen kender til DLF's politik og har lagt øre til drøftelserne om dens tilblivelse. På kongres 2024 var der to hovedemner, som kongressen skulle behandle - en samlet lønstrategi og politiske drøftelser om en styrket lærerprofession.

Hvor lønstrategien er klassisk fagforeningsarbejde, var debatten om lærerprofessionen mere professions- og samfundsrettet. Det blev meget tydeligt, at DLF er en fagforening, der både interesserer sig for hele medlemmernes arbejdsliv, og at nogle af argumenterne for bedre løn eller arbejdsvilkår, netop ligger i dialogen om lærerprofessionen. For hvad er skolen uden lærerne?

Hvis uddannelsen til lærer og arbejdet i den danske folkeskole, uanset om man er ansat i specialskolen eller i den almen folkeskole skal være attraktivt, må både

arbejdsvilkår, lønforhold og folkeskolens position i samfundet være attraktiv og afspejle den samfundsmæssige værdi. Derfor oplever vi, at der er en væsentlig og vigtig sammenhæng mellem de to vidt forskellige politiske kongrespunkter.

Kredsforkvinde Merete var i 2024 på Kongressens talerstol for at bidrage til debatten om en stærk lærerprofession med data om vores kommune. En indlysende forudsætning for en stærk lærerprofession er tilstedeværet af uddannede lærere i folkeskolen. [En undersøgelse fra 2022](#) viser, at 26,2 % af lærerne i Helsingør ikke har en læreruddannelse. Og når vi i Helsingør har svært ved at tiltrække lærere og samtidig har høj personaleomsætning, mener vi, det er bekymrende og et problem, som vi i DLF skal søge at løse på nationalt niveau, da der ses store kommunale forskelle.



I forhold til DLF's arbejde med en revitalisering af lønstrategien, deltager vores næstformand Jesper i en national arbejdsgruppe om løn. Den skal både kvalificere arbejdet med foreningens nye lønstrategi med et kredsperspektiv og

bidrage med vigtig viden om lokale forskelle til Hovedstyrelsen. På Kongressen 2025 fremlægges deres bud på en nye lønstrategi til endelig vedtagelse.

Den gældende lønstrategi kan du læse i DLF's principprogram pkt.9. Den ligger til grund for vores lokale arbejde og for Helsingør Lærerforenings lønpolitik som generalforsamlingen vedtog i 2013. Vi forventer en revidering af den lokale lønpolitik på bagkant af beslutningerne på Kongres 2025

LØN

Lønssystemet skal medvirke til at udvikle og understøtte professionen. Der skal sikres et lønssystem, som passer til et arbejde, der ofte udføres som et kollektivt anliggende, og som tager udgangspunkt i de faglige kvalifikationer, der kræves for ansættelsen.

Resultatet af de centrale forhandlinger skal som minimum sikre reallønnen i en stabil og kendt lønudvikling. Lønniveauet skal som minimum fastholdes i forhold til øvrige grupper på arbejdsmarkedet, hvilket vil medvirke til at fastholde kvalificerede medarbejdere. Lønudviklingen skal tilgodes alle medlemsgrupper i foreningen. Lønnen skal medvirke til at tiltrække kvalificerede ansøgere til læreruddannelsen.

Lønnen skal udmøntes, så den understøtter mulighederne for et godt arbejdsklima og arbejdstilfredshed, idet alle løndele aftales mellem arbejdsgiverne og organisationen.

Medlemmerne skal sikres korrekt løn til tiden samt et bredt kendskab til lønnens sammensætning og have indflydelse på udviklingen og udmøntningen af foreningens lønpolitik og lønstrategi. Den centralt formulerede lønpolitik og strategi skal udvikles i tæt samspil med medlemmer og kredse, så centrale og lokale initiativer og aftaler kan understøtte hinanden. Lokale løndele udmøntes på baggrund af objektive og fremadrettede kriterier.



OK24

2024 var som bekendt overenskomstår og en hel del af vores arbejde i kredsen er også gået med at forberede den lokale involvering, orientere om resultatet, bidrage til og sikre en høj lokal valgdeltagelse ved urafstemningen og efterfølgende bistå i implementeringen og udmøntningen af de opnåede resultater. Ved overenskomstfornyelser er det kulturelle, at elementerne i aftalen træder i kraft drypvis henholdsvis 1.apr og 1.okt hen over hele overenskomstperioden.

Det samme gør sig gældende ved OK24. Den gav som bekendt en større lønstigning pr.1.april 2024, men har ikke kastet den forventede lønregulering af sig i oktober. Desuden har et meget vigtigt element af OK24, nemlig DLF's indtrædelse i den kommunale kompetencefond, først virkning fra 1.april i 2025. Med andre ord har vi stadig til gode at se, hvordan det vil udmønte sig.

De fleste vil nok huske, at der var et totalt fravær af aftalefornyelser om A20 og vores arbejdstid. Det har selvsagt fyldt i organisationen siden, så i oktober deltog kredsens formandskab i et nationalt møde med det øvrige DLF om strategier og mulige positioner. Erfaringer fra det møde skal vi bruge, når vi skal arbejde videre med A20 og opstille krav om arbejdstid hen mod OK26.

”Vores konklusion er, at aftalen ikke er realiseret til fulde endnu. Der er nogle kommuner, der ikke bruger aftalen godt nok”, siger Gordon Ørskov og er overbevist om, at ”hvis man fuldt ud levede op til A20, så ville rammerne for lærernes arbejde også blive bedre. Men det gør man ikke”

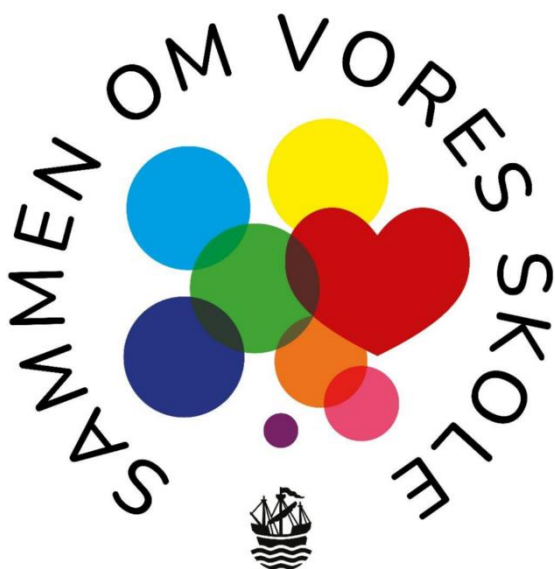
formand
Gordon Ørskov Madsen,
om A20 i [Folkeskolen.dk](https://www.folkeskolen.dk)

Uden at afsløre for meget af strategien (modparten kunne jo læse med), så træder det med al tydelighed frem, at DLF's ledelse mener at samarbejde mellem skolens parter er den rigtige vej. Spørgsmålet er så bare, hvor langt vi kan drive det samarbejde lokalt, når vi laver aftaler, som to parter er forpligtet på? Her er det

vist ikke nogen hemmelighed, at vi ikke synes at samarbejdet om A20 mellem Kreds og kommune har fungeret optimalt i Helsingør. Det er derimod vores oplevelse, at vi ikke har haft et fælles ejerskab til eller opfølgning af den gældende lokalaftale. Af samme grund er lokalaf-talen op-sagt med virkning fra kommende skoleår og vi har indledt forhandlinger om en ny lokalaf-tale med Helsingør skolevæsen-s nye ledelse.

Kommunen

For en ny ledelse er ansat og ny politik er der i den grad besluttet i Helsingør siden sidste generalforsamling. 1.marts 2024 til-trådte Peter Arhning som direktør for vo-res område efter en periode som konstitu-eret direktør, og ganske kort tid efter fra-trådte centerchef, Rikke Reiter, sin stil-ling.



Uden at koge for megen SOVS på den sag, kan vi konkludere, at Masterplanens 13 indsatser og udviklingspunkter for skoleområdet blev vedtaget af et enigt Byråd i maj. Indsatserne, har ophæng i både lokale og nationale skolepolitiske

dagsordner og organisationsudvikling i Helsingør Skolevæsen. De er:

- *Udvikling af undervisningen*
- *Fleksible læringsmiljøer*
- *Overgange*
- *Tværfaglige samarbejder*
- *Ledelse*
- *Kompetenceudvikling*
- *Styrket forældreskab*
- *Flere voksne omkring børnene*
- *Fra fravær til fællesskab*
- *Særligt talentfulde børn*
- *Visitation*
- *Økonomi på specialområdet*
- *Placeringen af 10.klasse*

Vi har flere gange både i pressen og i vores høringsvar understreget, at vi kan bakke op om strategien og retningen i Masterplanen for udviklingen af Helsingørs skolevæsen, da vi finder dem grundlæggende rigtig og nødvendig.

Vi har haft tæt dialog med Byrådet undervejs og gentaget, at vi anser mulighederne for at kunne realisere planen for at være ringe, hvis ikke den tilstrækkelige finansiering medfølger.

Undervejs har vi rejst flere spørgsmål & bemærkninger, fx:

- 1) Hvordan vil det påvirke lærere og børnehaveklasseledernes arbejdstid? Herunder behovet for øget samarbejde, faglig udvikling og kompetenceudvikling?
- 2) Hvordan vil organiseringen af specialområdet blive og hvad er den nye kommunale norm?
- 3) Ses der en tydelig, konsistent og rettidig plan for indsatserne?

- 4) Ses der en tydelighed af krav til forældres rolle og betydning for at lykkes med at gøre god skole for flere børn? Og hvordan ser det i givet fald ud?
- 5) Hvad er den kommunale målsætning for og forventninger til Co-teaching?
- 6) Ombygning af lokaler – hvordan, hvornår?

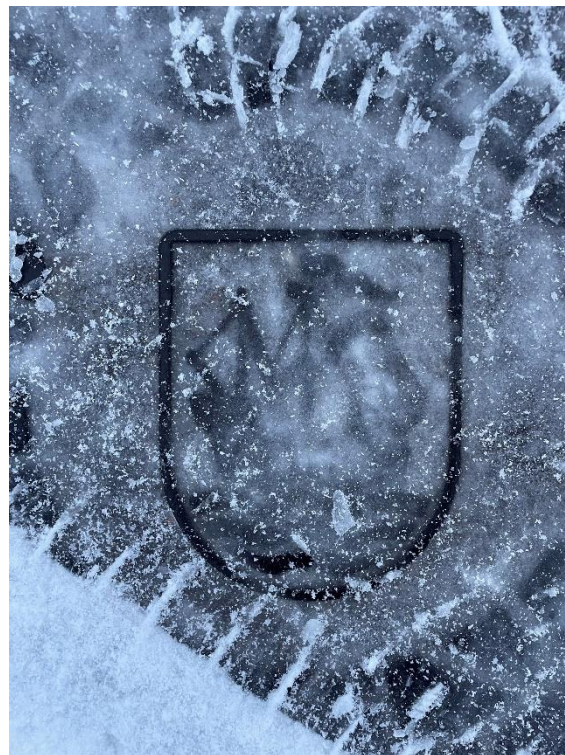
Ny skole- og centerchef Michael Mariendal, havde været i rollen 5 dage, da han skulle fremlægge udfordringer og løsninger for Helsingørs skolevæsen for Byrådet på Budgetseminariet 2024. Det er her det besluttes om skolen, som andre kommunale opgaver, skal spare eller tilføres ressourcer. Kort forinden stod det klart, at Helsingør Kommune skulle finde besparelse for intet mindre end svimlende 300 mio.kr. Jeg tror, det står klart for alle, at det på ingen måde er en nem øvelse.

En stor del af arbejdet omkring budgettet ligger i Hovedudvalget, HMED, hvor kredsforkvinde Merete Knuhtsen er næstformand, og kasserer Christina Gjerding, er arbejdsmiljørepræsentant for medarbejderne. HLF har dermed stort aftryk på arbejdet i HMED. Og skoleområdet gik i vid udstrækning da også fri for de massive besparelser, som regnede ned over administrationen og de øvrige kommunale velfærdsområder.

Optøning på vej

På grund af de mange store ændringer i Helsingør Kommune i det forgange år, har det været en meget delikat og svær balancegang mellem at påpege fejl og mangler og samtidig udtrykke klare og præcise ønsker om forandring. Det

kræver en vis portion mod, politisk kapital og gensidig tillid at tø et fastfrosset og semi-koldt samarbejde mellem kreds og kommune op.



Ved vores første medlemsarrangement i skoleåret 2024/25 gav centerchefen og HLF hinanden håndslag på, at vi skulle 'rydde op' i skolevæsnet sammen. Samtidig aftalte vi en fælles formiddag for skoleledere og tillidsvalgte og bad Michael sætte retning for samarbejdet. Herefter valgte vi at give DSFI arbejdsro indtil nytår, så han havde en realistisk chance for at kende sin 'nye kommune'. For der var rigeligt at tage fat i.

Siden nytår 2025 har vi indledt forhandlinger om en ny og bedre arbejdstidsaftale, en forenkling af vores lokallønftaler og en præcisering af retningen for samarbejdskulturen mellem arbejdsgiver og arbejdstagere. Mere om det i den mundtlige beretning.

Medlemsaktiviteter – TAK!

I årets løbet har vi haft en lang række medlemsarrangementer. Vi prioriterer indsatsen højt, så I som medlemmer oplever, at I får 'fuld valuta for pengene'. Den alt overvejende del af kredsens TAK! Arrangementer finansierer, planlægger og gennemfører kredsen selv, men vi har også fået flere arrangementer, som planlægges - og ikke mindst finansieres - i samarbejde med andre, såsom fx FH Hovedstaden og Lån & Spar Bank.



LÆRERNES pension

PIZZA & PENSION

Er du ved at være lidt halvgammel?

Er du fyldt 50, så kom til medlemsarrangement hos Helsingør Lærereforening og her mere om din pensionsvilkår.

22. januar 2025 kl.17
Stengade 75,1.sal

Vi har inviteret Lærernes Pension og Lån & Spar Bank til at komme og sige meget mere om emnet. Efter deres oplæg serverer vi pizza. Det er helt gratis at deltage.

Send din tilmelding til 035@dlf.org inden 17. januar 2025. Du er velkommen til at tage din partner med.

Hilsen fra Kredsstyrelsen

Lån & Spar

Vi lærer for livet

HELSINGØR LÆRERFORENING

Program januar 2024 - marts 2025

5-6/ januar
Medlemskonference om bæredygtighed

10/februar
Kyndelmissekonkurrence i HLFnyt

5/marts
Generalforsamling

26/april
Store Hvededag

6/juni
Kronborg Stafet

16/august
Pølser & Politik

7/september
Svampetur

11-13/september
Kursus: Upcycling af plastik

2/oktober
Biograf: Joker 2

4/oktober
DLF 150 års Jubilæum på arbejdermu-
seet

19/november
Bio & Løntjek

14/december
Julekonkurrence

22/ januar
Pizza & Pension

6/februar
Kyndelmissekonkurrence i HLFnyt



Vi har desuden i dette skoleår indgået et samarbejde med kropsterapeut Marie Preisler, så medlemmer og deres familier kan få kropsterapi på Kredskontoret til en skarp medlemspris.

Hertil holder vi faglige møder med udvalgte medlemsgrupper, som fx børnehaveklasselederne, og deltager gerne på Faglig Klub, når vi eller vores medlemmer skønner behov for det. I det hele taget forsøger vi at have et bredt og varieret udbud af medlemstilbud på hylderne, så der gerne skulle være noget for alle.

I det kommende år fortsætter vi med flere TAK! aktiviteter og hører meget fra jer, hvis I har input eller synes der er mangler. Skriv til os på 035@dlf.org med dit bud.

Kredsstyrelsens arbejde

Arbejdet med TR

Rygraden i vores arbejde er TR. Alle skoler har en TR, hvilket er vigtigt for vores daglige virke som fagforening.

Vi lægger stor vægt på, at TR dels bliver uddannet til rollen, og at de løbende oparbejder de nødvendige kompetencer, som hvervet som TR kræver.

I 2024 har vi gjort dette gennem

- 2 kurser
- 10 TR-møder
- TR Udviklingssamtaler
- Individuel sparring i sager fra skolerne
- TR-uddannelse – valg af TR i år – pt. er 7 nye i gang



Det pædagogiske område

Nyt folkeskoleudspil og fagfornyelse er to elementer, som har påvirket og vil komme til at påvirke os alle sammen.

Folkeskoleudspillet handler i høj grad om ændring i fagene og undervisningsformen. Vi skal blandt andet have flere valgfag, forenkling af mål for undervisningen, mere fokus på praktisk undervisning, juniormesterlære, ændret prøvetryk, fagfornyelse m.m.

Vi har 3 lærere fra Helsingør med i fagfornyelsen i matematik, engelsk og geografi. Vigtigt med lokal involvering – tak for det.

Det pædagogiske område har også fokus på inklusion og understøtter det politiske arbejde på dette område. Et område, som stadig er en stor del af lærernes arbejde, og som stadig kræver stor opmærksom,

da det presser arbejds- og undervisningsmiljøet.

Arbejds miljø

De store forandringer med øget inklusion i skolen har vores opmærksomhed, ligesom skolernes fremtidige omstrukturering kræver, at vi står til rådighed med gode råd og vejledning.

Resultatet af en nylig gennemført undersøgelse om inklusion i folkeskolen er netop blevet offentliggjort. I Helsingør har knap 40% af vores medlemmer svaret på undersøgelsen, der i korte træk giver et billede på, hvordan inklusionen påvirker medlemmerne og hvordan vold og trusler mod både personale og elever er stigende.

Halvdelen af medlemmerne peger på, at omfanget af voldelige episoder/adfærd har rod i manglende støtte til børn med særlige behov, mistroivsel hos den enkelte, manglende ressourcer i form af mere personale i klassen og manglende konsekvens for udadreagerende adfærd. Disse fire 'overskrifter' anses for de primære årsager til, at elever har en udadreagerende adfærd på skolerne.

Rapporten indgår i vores politiske arbejder for at forbedre arbejdsmiljøet for kollegaerne ude på kommunens skoler.

Projekt GRØN

De sidste fire år har kredsens arbejde med bæredygtighed under titlen **GRØN** kreds. Vi laver fortsat **GRØNT** regnskab, så vi kender vores CO2aftryk og heraf kan ændre vores adfærd på kontoret og i vores arbejde med og for medlemmerne. I forhold til sidste år har vi et mindre CO2aftryk og vi har store ambitioner om at reducere yderligere.



Indtil nu har vi haft tre hold med på bæredygtighedskursus hos Strandet.oi i Nr. Vorupør og et foreløbigt sidste kursus i det nordjyske løber af stablen i foråret 26.

En medlemskonference i slutningen af 2025 er under planlægning og her vil det bæredygtige lærerarbejdsliv være overskriften.

Ny hjemmeside

Gennem det sidste halve år har vi arbejdet på at overgå til en ny [hjemmeside](#). Den blev lanceret i januar 2025. Vi står nu med en hjemmeside, som er nemmere at navigere i og i højere grad henvender sig til medlemmerne. Vi håber, at du får stor glæde af dem.

Vi arbejder også med ...	
Medlems-henvendelser	Rådgivning om barsel, ferie, psykisk arbejdsmiljø, tjenstlige samtaler, afskedssager, senior-samtaler, løn og pension
Fraktion 4 – pensionisterne	Arrangementer Netværk
Politisk interessevaretagelse	<p>Deltagelse i</p> <ul style="list-style-type: none"> - BUTM - Folkemøde - En til en med lokale politikere <p>Samarbejde med</p> <ul style="list-style-type: none"> - Børne- og uddannelsesudvalget - Skoleleder-foreningen - FH Hovedstaden, Nordsjælland Øst - Skoleledere <p>Danmarks Lærerforening</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kongres - FAK - Konferencer - Møderækker om aktuelle emner
Kommunesamarbejde	<p>CMED</p> <p>HMED – næstformand, formøder med kommunaldirektør, formøder og møder med B-siden, rolle på den kommunale MEDuddannelse, planlægning og udvikling af kommunale kurser for TR/AMR</p> <p>Samarbejde med DSFI og Løn & Personale om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lønforhandlinger - Ansættelser - Ansættelsesmæssige forandringer - Skoleudvikling - Det kommunale TR-arbejde