



Kredsstyrelsens Skriftlige beretning 2025



Indhold

Kredssamarbejde	3
Kommunalvalg – Speeddate	3
Skolernes økonomi – ressourcetildeling – socioøkonomisk fordeling	4
Ungevejledningen og den nye EPX.....	4
Specialundervisning for voksne	5
PPR og flere hænder	5
Inklusionsindsatsen	6
Lokalaftale.....	6
Arbejdsmiljø	7
Temaer i sagsbehandlingen	7
MED forløb (Temadage)	8
Introforløb med nye tillidsrepræsentanter	8
TR-møderne	9
TR-kursusdag:	9
TR-Forum april 25	9
OK26	9
Kongres	10
Pæd/undv. Udvalg	11
Kredsens økonomi og prioriteringer.....	13



Skriftlig beretning

Du sidder nu med kredsstyrelsens skriftlige beretning for 2025. Selvom det er et langt skriv, så håber vi, at der er noget – måske det meste – måske det hele – du finder rigtig interessant. Det er kredsstyrelsens ønske og håb, at kredsens aktiviteter også mærkes og opleves ude på arbejdspladserne.

Kredssamarbejde

Slagelse Lærerkreds er i såkaldt forpligtende kredssamarbejde med 4 andre kredse. Kredsene arbejder sammen på flere områder. Blandt andet på de tre områder i foreningens udvalgsstruktur – Undervisning, Arbejdsmiljø og Overenskomst. De kongresdelegerede mødes en gang om måneden forud for Hovedstyrelsens møder, hvor vi har mulighed for at kommentere på sagsfremstillingerne og give ”vores” hovedstyrelsesmedlem Thomas Andreassen vores syn på tingene, så han kan bringe dem videre til Hovedstyrelsen.

I kredssamarbejdet arrangerer vi også fælles TR-forum hvor vi i fællesskab løfter en del af opgaven med at efter- og videreuddanne tillidsrepræsentanterne.

Endelig mødes kredsstyrelserne for at udveksle viden, ideer og strategier for det fagpolitiske arbejde, ligesom der er et udpræget samarbejde blandt formændene for de fem kredse.

Kommunalvalg – Speeddate

Det er næppe gået nogens næse forbi, at 2025 var valgår, hvor der skulle vælges nyt byråd. Efter et længere forløb med ikke mindre end tre forskellige udpegninger af ny borgmester, endte det med samme borgmester, som i de foregående fire år.

Forud for valget udtrykte borgmesteren ærgrelse over, at vi ikke kunne lande en lokalaftale om arbejdstid her hos os. Den ærgrelse deler vi med borgmesteren. Den dør er ikke nødvendigvis helt lukket, så det er spændende, hvad fremtiden bringer på dette punkt.

Vores to politiske udvalg har fået helt nye besætninger, og vi har fået helt nye frontpersoner i begge udvalg. Både før og efter valget har vi allerede haft god kontakt med dem og haft gode snakke om vores fælles skolevæsen. I både Familie-, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Beskæftigelsesudvalget lægges der vægt på inklusion og trivsel.



Inden valget afholdt kredsen et valgarrangement på kredskontoret.

Arrangementet var flyttet fra Antvorskov Skole til kredskontoret. Det var vores vurdering, at antallet af tilmeldte ville syne af meget lidt i kantinen på Antvorskov Skole, men der endte med at komme flere, end tilmeldt, så der var fyldt godt op på Matildevej. De fremmødte var glade for at der var meget taletid sammen med politikerne og dermed virkelig gode muligheder for at fortælle om glæder og udfordringer ved vores forskellige jobfunktioner i kommunen. Også politikerne var utroligt glade for den personlige kontakt, den gode samtale og mulighederne for at fremlægge synspunkter og ståsteder. Også efter valget har flere valgte politikere givet udtryk for, at de har lyttet og hørt medlemmernes fortællinger og budskaber. Tusind tak for deltagelse.

Skolernes økonomi – ressourcetildeling – socioøkonomisk fordeling

Det er politisk vedtaget, at tildelingen af ressourcer til almenskolerne sker ud fra en model med antallet af elever som væsentligste faktor. En sådan model gør, at skoler med et lavt rekrutteringsgrundlag i skoledistriktet, kan blive udfordret økonomisk. Den enkelte skole kan af indlysende grunde hverken udvide distriktgrænserne eller sørge for et stigende børnetal.

Kredsen har fokus på, at alle skoler skal være økonomisk bæredygtige. Det handler ikke kun om at sætte tæring efter næring, men om, at da man nedlagde fem skoler for ganske få år siden, var det netop for at have bæredygtige skoler.

For nylig vedtog udvalg og byråd en ny fordelingsnøgle for de socioøkonomiske faktorer. Uden at gå i detaljer med den, så betyder det, at nogle skoler oplever en ret så betydelig økonomisk nedgang som konsekvens af den nye fordeling. Samtidig vil de midler blive omfordelt til andre skoler. Der er endnu ikke sket reel omplacering, men i sådanne situationer er det vigtigt, at vi holder øje med, at der som minimum ikke går stillinger tabt undervejs.

Ungevejledningen og den nye EPX

Der sker store omvæltninger omkring ungevejledningen i disse år. Det er ikke længe side, Slagelse kommune valgte at udlicitere 10. klasse til ZBC. Vi kan konstatere, at dem der ansættes her, har væsentlig ringere vilkår end på en kommunal overenskomst under Danmarks Lærereforening. Men opgaven med vejledningen er stadig en kommunal opgave.

Slagelse Kommune har i årevis undladt at arbejde systematisk med den Kommunale Ungeindsats (KUI). Det betyder ikke, at der ikke er nogen uddannelsesvejledning, men den er ikke i tilstrækkelig grad systematiseret. Samarbejdet med skolerne og implementeringen af



ungeindsatsen er nødt til at ske i et konsolideret samarbejde, hvor alle byder ansvarligt ind på opgaven.

Nu har regeringen annonceret tilblivelsen af den nye EPX og dermed nedlæggelsen af 10. klasse. Det skaber en enorm usikkerhed på vejledningsopgaven, og der er ikke lavet retningslinjer herfor. Samtidig er det usikkert, hvem der har undervisningsopgaven i den kommende EPX, og hvilke overenskomster der skal dække arbejdet.

Specialundervisning for voksne

På SUB – enhed for SpecialUndervisning og Beskæftigelse er en række forskellige fagligheder organiseret under Danmarks Lærereforening. I en årrække har SUB's fysio- og ergoterapeuter ønsket at overgå til en DLF-overenskomst. I snart 2½ år har vi som kreds presset på for at få en afklaring af, hvorvidt det kan lade sig gøre. Det er lidt teknisk, men hovedreglen er, at der kun er én overenskomst, nemlig den rigtige. Man kan altså ikke selv vælge sin overenskomst, men man bliver ansat på en bestemt overenskomst. Hvis den så ikke er den rigtige, skal der jo rettes op på det. Arbejdet med at afgøre den rigtige overenskomst er ikke slut endnu, men det har fyldt i det forgangne år – ikke mindst for medarbejderne.

I SUB findes også kommunens STU-tilbud. Et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb for unge med handicap. Det er en enhed, der løfter en enorm og meget vigtig opgave. Det handler om livskvalitet og livsduelighed og uddannelse. Lærerne på STU'en har også A20 som deres arbejdstidsaftale.

Fælles for begge afdelinger er, at vi også her en gang årligt forhandler lokalløn, da de ikke er omfattet af en forhåndsaftale.

PPR og flere hænder

PPR er godt på vej med at fuldføre projekt "Flere hænder". Mange vil kunne nikke genkendende til en øget indsats for børn og unge med udfordringer og særlige behov. PPR er i høj grad blevet mere synlige i skolernes hverdag.

Der er mange meninger om, hvordan indsatserne skal være, og det har til tider givet gnidninger, hvor forventninger ikke nødvendigvis bliver indfriet. Det sker tydeligvis fordi der ikke oppefra er kommunikeret ud, hvilken tilgang og hvilke indsatser der er prioriteret, og hvorfor.

Fra kredsens side har vi et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne og vi bruger vores relationer til det administrative niveau til at påtale, at der er divergenser mellem forventninger og virkelighed.



Det er væsentligt at huske på, at medarbejderne fra PPR ikke er dem der lægger "serviceniveauet". Det er helt afgørende, at vi opfatter hinanden som samarbejdspartnere og anerkender og respekterer hvad vi kan med vores forskellige fagligheder.

Inklusionsindsatsen

Inklusion er en kompleks størrelse. Mange forsøg på at definere, hvad inklusion er, efterlader et ufuldstændigt svar. Den ser meget forskellig ud rundt omkring på arbejdspladserne, men behovene kan også være vidt forskellige. Derfor er det helt forfejlet at forsøge at koge begrebet ned til en enkelt sætning. Det ender gerne der, hvor vi diskuterer formuleringer i stedet for reelt indhold.

Ved sidste års generalforsamling efterlyste vi en større inddragelse i beslutninger om, hvilke indsatser man gør på en skole. Den opfordring blev ikke taget så godt imod. Men vi arbejder til stadighed på, at de fagprofessionelle på gulvet også kan komme med deres vigtige bidrag i arbejdet med at inkludere så mange som muligt i almenskolen.

DLF har fokus på det man kan kalde overgangsinvesteringer. Altså at der prioriteres midler til at skabe forandringen i almindelen, så der rent faktisk er rammer og ressourcer til at lykkes med opgaven. Det er også noget vi har haft fokus på i Slagelse. Deciderede investeringer i området er dog ikke med i dette års budget.

Lokalaftale

Der er fire kommuner i Danmark, der ikke har en lokal aftale om arbejdstid. Det er selvfølgelig ikke en ting i sig selv at have en aftale. Indholdet må være det vigtigste. I forhandlingerne om en lokal aftale om arbejdstid fremlagde kredsens fire områder, hvor vi kunne se fordele ved at lave en aftale.

- Undersøgelser har vist, at nye lærere rejser efter kort tid.
- Arbejdstidsreglen om, at opgaver under 60 timer ikke skal angives med tid på opgaveoversigten, opleves som uhensigtsmæssig og et udtryk for det grænseløse arbejde.
- Der er meget stor forskel på den ressource, TR har til rådighed for at udføre hvervet.
- En fælles tilgang til inklusionsopgaven.

Som bekendt endte det uden en aftale, men udfordringerne er der stadig. Det er derfor positivt at både borgmester og udvalgsformand giver udtryk for, at det ser man gerne på igen.

Vi må dog være bevidste om, hvilke præmisser der skal være gældende en evt. næste gang. Ellers ender vi ganske givet samme sted som sidst.



Arbejdsmiljø

Den nye ordensbekendtgørelse for folkeskolen, der trådte i kraft pr. 1. januar 2025, skærper reglerne for ro og orden. Ændringerne giver skoleledere bedre muligheder for at håndtere uhensigtsmæssig adfærd.

Vi er i vores kredssamarbejder i gang med at lave en folder til medlemmerne om hvornår du skal kontakte din AMR ude på arbejdspladserne.

Kredsens ansvarlige for arbejdsmiljøområdet har været på et fyraftensmøde om psykosocialt arbejdsmiljø modul 1: Afdækning og forebyggelse og glæder mig til modul 2, som omhandler forebyggelse og tilsyn.

Et stort fokus fra kredsens side er også forebyggelse, håndtering, indberetning og efterbehandling af krænkende handlinger og arbejdsrelateret vold. Her har vi en stor udfordring i, at der nemt sker et skred i, hvad der er normalt og accepteret, hvis der ikke indberettes. Man knækker måske ikke første gang, man er udsat. Men ingen ved til gengæld, hvor meget der skal til, før grænsen er nået. Derfor er indberetning en væsentlig del af forebyggelsen.

Temaer i sagsbehandlingen

Der er sjældent stille på kontoret når det drejer sig om sagsbehandling. Vi oplever, at det svinger meget fra uge til uge, men der er dog nogle temaer som går igen.

Stress eller belastningsreaktioner ligger desværre i toppen af sager. Det har det gjort længe og der er desværre ikke noget i sol, måne og stjerner der peger på, at det er ved at vende lige med det samme. Lærerne i Slagelse kommune mødes ofte af store krav fra enten ledelse, forældre, børn eller sig selv. Noget at det vi ofte hører er, at medlemmet ikke vil være til gene for kolleger eller andre, men det handler jo om dig. Hvordan har du det? Det har vi desværre ret gode erfaringer med at hjælpe med.

Arbejdsrelateret vold både i form af fysisk vold, men også psykisk/verbal vold er også noget vi ofte må behandle. I de mindre klasser er det ofte den fysiske vold som præger billedet mens det hos de større elever og fra forældre mere drejer sig om verbal vold. Bliver man udsat for enten fysisk eller psykisk vold så skal det selvfølgelig anmeldes til kommunen, men vi hører meget ofte, at det er for besværlig og det nytter ikke noget. Her skal opfordring lyde, at I, som kolleger, hjælper og bakker op om at kollegerne får indberettet disse episoder.

Barsel og sygdom hos børn under 18 år går også tit igen. Det er jo altid dejligt at kunne hjælpe og vejlede når nogen er i lykkelige omstændigheder, men de små pus kan jo også blive syge fra tid til anden. Vi oplever en stigning i henvendelser fra medlemmer, som selv har børn der er udfordret på den ene eller anden måde og som derfor ønsker hjælp til hvilke rettigheder man



har som ansat i Slagelse kommune. I langt de fleste tilfælde kan vi hjælpe med gode løsninger, men der er desværre også situationer, hvor hverken overenskomst eller retningslinjer fra kommunen hjælper.

Vi hører desværre tit, at der er medlemmer ude på skolerne, som går rundt med udfordringer eller spørgsmål, som aldrig når vores kontor. Det er jo selv sagt ærgerligt når nu man betaler for at være medlem og dermed også være berettiget til at få hjælp og assistance. Opfordringen skal derfor være: Er der det mindste du er i tvivl om, så kontakt din TR eller kredsen.

MED forløb (Temadage)

I foråret 2025 var alle SektorMED inviteret til en temadag om MED. Efterfølgende har alle LokalMED også deltaget i temadagen. Budskabet fra temadagene var at arbejdet i MED-udvalgene skal skabe en mer-værdi for arbejdspladserne. Sanne Nikolaisen fra MED-samarbejdet klædte os på med viden om, hvordan vi kan fremme det gode samarbejde og forstærke potentialet i MED. Hendes budskaber var klare. - MED-udvalget er et samarbejdsrum, hvor vi finder løsninger i fællesskab. MED-udvalget er ledelsens mulighed for at få kvalificeret sine beslutninger inden de træffes endeligt. - Det skaber nemlig en mer-værdi for arbejdspladsen, men det kræver at både arbejdsgiver og medarbejdere vælger det til og ønsker denne form for samarbejde.

Introforløb med nye tillidsrepræsentanter

Den 1. august tiltrådte 5 nye tillidsrepræsentanter. I den forbindelse satte vi gang i vores nye introforløb for nyvalgte tillidsrepræsentanter. De nye tillidsrepræsentanter blev først inviteret til intromøde, hvor vi talte om dagligdagen og samarbejdet i forbindelse med TR-opgaven. - Hvem skal man have et godt og jævnlige samarbejde med? Vi talte også om deres håb og drømme for TR-opgaven.

For at sikre et godt samarbejde med vores nyvalgte tillidsrepræsentanter og for at de har en oplevelse af at kunne hente hjælp og sparring i Kredsen har vi valgt i år at afholde minimum 2 vejledningssamtaler med hver af de nyvalgte tillidsrepræsentanter.

Det har givet os en god mulighed for at lære dem at kende, få en indsigt i deres daglige arbejde som TR samt givet dem og os mulighed for at drøfte diverse udfordringer og arbejdsopgaver som TR.

Alle nye tillidsrepræsentanter i Danmarks Lærereforening deltager i en særligt tilrettelagt TR-uddannelse i foreningen. Uddannelsen klæder TR på med såvel indsigt og viden om



foreningens politik, sagsbehandling samt rollen som TR. Kredsen afholder sideløbende med uddannelsen forberedende formøder.

TR-møderne

Tillidsrepræsentanterne mødes 2 gange om måneden. På møderne har vi i 2025 drøftet og arbejdet med emner som A20's bestemmelser, arbejdsmiljø, professionel kapital, medlemspleje og retningslinjer i MED.

Tillidsrepræsentanterne har på møderne vedtaget et fælles kodeks for TR-arbejdet. Her har de bl.a. aftalt at prioritere deltagelse i møderne samt en gensidig fortrolighed.

Møderne er en blanding af orientering og drøftelser. Vi oplever en TR-gruppe, der ønsker at lytte til hinandens perspektiver samt bidrage med egne erfaringer og synspunkter. Det er en kæmpe værdi for det arbejde vi laver i Kredsstyrelsen og forhåbentligt også for det arbejde tillidsrepræsentanterne udfører i det daglige på deres arbejdspladser.

TR-kursusdag:

Årets TR-kursus blev en endagstur til hovedkontoret i Danmarks Lærereforening i København. Vi fik en guidet rundvisning i huset sammen med vores hovedstyrelsesmedlem Thomas Andreassen. Vi oplevede på egen hånd de mange funktioner og afdelinger der er på hovedkontoret. Efter rundvisningen fik vi oplæg om MED af Steen Clausen, som er DLF's repræsentant i MED-Samarbejdet samt et oplæg om foreningens aktuelle arbejde af Thomas Andreassen.

TR-Forum april 25

Hvert år afholdes TR-Forum for tillidsrepræsentanterne i vores kredssamarbejde.

Temaet for TR-Forum 2025 var *TR i centrum*. – Vi satte spot på hvordan TR kan agere, når de står i et krydsfelt mellem sine kollegaer, ledelsen og foreningen. Derudover kom erhvervpsykolog Camilla Raymond og gav os redskaber til at håndtere svære situationer i TR-jobbet.

OK26

I skrivende stund forhandles der på livet løs i KL, hvor forhandlingerne om overenskomsterne finder sted. Sidste år landede der en 3-årig overenskomst på det private område. Derfor ved vi allerede, at den kommende overenskomst på det offentlige område også bliver 3-årig.



Forud for forhandlingerne ligger mere end et helt års planlægning og forberedelse af forhandlingerne. Startende med en kravopstilling, der sker som en demokratisk proces i foreningen. Derfor inviterede kredsen til medlemsmøde, hvor der er mulighed for at komme med input til, hvilke krav, der skal stilles overfor arbejdsgiveren.

Det er selvfølgelig ikke sådan, at vi kan bestille forbedringer i OK26, men vi kan give vores forhandlere den bedst mulige viden om, hvad medlemmerne ønsker. Ikke mange medlemmer kom til mødet, men der blev givet en del tilbagemeldinger til hovedforeningen.

Selve kravopstillingen laves først ud fra tilbagemeldingerne og hvad der er strategisk klogt. Det vedtages først i Hovedstyrelsen – hernæst på Kongressen. Og først her kan selve forhandlingerne gå i gang.

De første forhandlinger sker i Forhandlingsfællesskabet, hvor de generelle krav skal koordineres med de andre forbund. Så skal man finde ud af, hvor mange midler der skal overgå til forhandlinger, der kun gælder DLF.

Når Forhandlingsfællesskabet er nået til enighed, kan kravene forelægges KL. Og de vil naturligvis også forelægge os nogle krav den anden vej. Når vi kommer til vores generalforsamling, ved vi ganske givet mere om udfaldet af forhandlingerne.

Kongres

I starten af september var jeres kongresdelegerede til kongres i foreningen. Denne gang blev det afholdt i Nyborg, så vi havde ikke så langt at køre. Konferencecentret Nyborg Strand var et udmærket sted, og både bedre og billigere end i København.

Kongressen var præget af Gordon Ørskovs Madsens mundtlige beretning, der kan læses på foreningens hjemmeside. En udmærket beretning, som gav anledning til en god debat. Blandt andet var Jacob på talerstolen for at fortælle om de store udfordringer, vi har med det psykiske arbejdsmiljø og de muligheder der er for at løse dem. Her spiller ledelse en kæmpe rolle, og det kan være en svær opgave for en ledelse.

Kongressen kom også til at handle om OK26 kravs opstillingen. Det er tydeligt, at det efterhånden er gået op for store dele af DLF, hvad vi i Slagelse har mærket lige fra start: Vi kan ikke undgå at tale om arbejdstid. A20 har vist sig utilstrækkelig i sine formuleringer. Der er tale om elastik i metermål, når man taler om ”rimeligt forhold” og ”balance mellem...”.

Vores fælles kredssamarbejde var på talerstolen i form af formand for Ringsted-Sorø Lærerforening Lise Vadsager. Hun fremlagde vores budskab om, at vi er nødt til at se på formuleringerne i A20. Der er generelt enighed om, at vi ikke skal starte forfra på en helt ny aftale, men som A20 ser ud i dag, er der alt for meget rum til personlig fortolkning.



Der blev også tid til at vedtage en vedtægtsændring om tidsfrist for opstilling til formands- og næstformandsvalg til hovedforeningen. Der skal man nu melde sit kandidatur tre uger før valget.

Endelig fik vi en gennemgang af foreningens økonomi. I store træk, forstås. En hovedpointe her er, at foreningens - vores - kursus- og conferencecentre alle kører med overskud og derved styrker økonomien i hovedforeningen.

Pæd/undv. Udvalg

Vi har det sidste år arbejdet målrettet med KV25, et spændende arbejde som, inden valget, udmøntede sig i en givende og oplysende speeddate mellem medlemmer og politikere. Speeddaten var en øjenåbner for, hvor vigtigt det er, at vi som forening har et tæt samarbejde med de valgte politikere i FBU, så de kan træffe de bedst mulige beslutninger og retninger for netop vores område. Det er i den kontekst at "skolen laver vi sammen" begynder at fæstne sig og give rigtig god mening.

Den stærke lærerautoritet er ligeledes et emne som også har været højaktuelt for udvalget at arbejde med. Hvad er der sket? Hvorfor har tingene ændret sig og hvorfor er lærerautoriteten blevet svækket? Der er mange parametre som har indflydelse på dette. Som det er lige nu, kan man se på lærerautoriteten som "en kæmpe supertanker der skal vendes", det kræver fokus, kræfter og ikke mindst tid. Og det er denne supertanker udvalget rammer 2026 med.

Her er en fortælling som omhandler de superkræfter lærerautoriteten har været og er oppe imod.

Da lærerautoriteten blev syg

Af Gunver Raymond

Der var engang et kongerige med en lærer, eller måske var det en lærerinde – for engang føles i hvert fald som meget, meget længe siden. Lærerinden hed..... eller nååååååh nej... jeg kan ikke sige hendes navn af hensyn til noget, man senere har fundet på, GDPR... lad os kalde lærerinden Kirsten.

Kirsten var en stolt, faglig dygtig, lykkelig og tydelig lærerinde, som elskede sine fag og sine elever... Jeg skal lige sige til dem, som bliver lidt forvirrede, at elever altså er dem, som man i dag kalder børn – bare lige så det er afklaret.

Kirsten var en dygtig lærerinde, som gennem sin undervisning kunne tryllebinde sine

elever, så de var helt opslugte og motiverede, men nogle gange, fx når det sneede, var eleverne fuldstændig ligeglade med Kirstens undervisning, for de ville hellere kælke og slås med sne. Det syntes Kirsten var helt ok, for nogle gange lavede hun også overspringshandlinger, og en gang imellem kunne Kirsten også finde på at springe over, hvor gærdet var lavest.

En dag skete der noget vildt mærkeligt: der stod en pædagog midt på lærerværelset

– hvad skulle han dog der?

Kirsten var på en lille skole i kongeriget, hvor lærerne og lærerinderne underviste, og pædagogerne passede eleverne efter skole. Det kunne Kirsten godt lide. Hun syntes, at det var godt, at der både i og efter skole var nogle fagpersoner, som var uddannede og havde helt styr på, hvad der skulle ske, og hvordan.



Kirsten kom hvert år på kursus, hvor hun kunne blive klogere på sine fag, didaktik og sparre med ligesindede. Kirsten elskede sine fag og det at være lærerinde. I løbet af nogle år ændrede tingene sig. Hvis Kirsten skulle på kursus, var det sammen med alle sine kollegaer, og det handlede ikke længere om faglighed. Hvis Kirsten var på kursus alene, fik hun at vide, at hun skulle huske at dele sin viden med sine kollegaer, når hun kom hjem. Det ville Kirsten gerne gøre, for Kirsten var en god kollega.

Kirsten husker særligt et kursus, hvor alle var med. Her lærte Kirsten, at hun skulle se på sig selv som medskaber af konflikter, hvis elever fik det svært, eller hvis eleverne ikke ville gøre, hvad Kirsten bad dem om. Det syntes Kirsten var en underlig tilgang. Tidligere var det aldrig et problem. De fleste elever lyttede til Kirsten – altså undtagen når de ikke gjorde – men så skrev Kirsten i meddelelsesbogen til forældrene, og så var der styr på det dagen efter.

Der var et år i Kirstens skoleliv, som hun har følelsen af ændrede alting. Kirsten blev lockoutet, og hun måtte ikke gå på arbejde. Det varede en hel måned, og Kirsten og eleverne syntes, det var ganske ulideligt. Da Kirsten kom på arbejde igen, var der pludselig ingen, der stolede på, at Kirsten lavede sit arbejde, og der var endda nogle, der påstod, at hun altid havde fri. Kirsten vidste da godt, at hun, da hendes børn var små, gik tidligt hjem, men til gengæld arbejdede Kirsten om aftenen, når børnene sov, og hun lavede med stolthed altid selv sine materialer.

Kirsten stemplede nu ind og ud i kongeriget hver dag. Som tiden gik, skulle Kirsten ikke længere lave sit eget undervisningsmateriale eller bruge blyanter og hæfter. Nææhhh... det var blevet besluttet, at al undervisning skulle foregå digitalt – det var nemlig meget smartere, og man skulle bruge fagportaler og præfabrikeret undervisning. Hver gang Kirsten skulle undervise i fabrikeret materiale og fagportaler, visnede hun en lille bitte smule. Kirsten var kreativ, og Kirsten kunne meget bedre lide sit eget materiale.

En dag fik Kirsten en ny "kollega" – pædagogen Arne. Pædagogen Arne var en sød fyr, og Arne kunne spille guitar. Kirsten

havde godt hørt, at man havde mange steder i kongeriget var begyndt at tale om pædagoger i undervisningen. Særligt pædagogernes fagforening BUPL råbte "pædagoger i undervisningen", hver gang de havde chancen. Til sidst kom det også kongerigets konge for øre, og så blev det til virkelighed. Kirsten syntes ikke, det var en god idé, og hun oplevede tit, at pædagogen Arne afbrød hendes undervisning i et forsøg på at opkvalificere den – bare for lige at hjælpe lidt til. Kirsten brød sig overhovedet ikke om det, men pædagogen Arne var jo en sød fyr, og nogle gange var fire hænder jo bare bedre end to.

Kirsten lagde også mærke til, at lærerværelset nu skulle hedde personalerum. Lærere og pædagoger skulle hedde voksne, og elever nu børn. Kirstens skole havde, ligesom de fleste andre skoler i kongeriget, lavet et børnesyn, som man stolt fortalte om, og alle forældrene kunne læse om det på skolens hjemmeside.

"Børn gør altid det bedste, de kan," hed det vist. Kirsten vidste godt, at det var noget vrøvl – og særligt hvis der var sne.

Kirsten arbejdede hver dag i team med pædagogen Arne, og nogle gange, når Kirsten var syg, underviste pædagogen Arne i Kirstens fag. Kirsten havde også hørt, at flere steder i kongeriget underviste pædagoger i stedet for en lærer – små som store børn. Kirsten forstod ikke, hvorfor man ikke bare tog uddannelsen, hvis man gerne ville være lærer.

Som dagene gik, fyldte pædagogen Arne mere og mere i Kirstens undervisning. Nu måtte Kirsten ikke længere lave relationsarbejde, trøste eller tale fortroligt med børnene – det gjorde pædagogen Arne, for han var jo en dygtig pædagog. Man vedtog nu i kongeriget, at alle uanset alder, erfaring og uddannelse havde kompetencerne til at undervise.

Med tiden led Kirstens lærersjæl en frygtelig smerte, og hun fik følelsen af sorg, professionel armod og utilstrækkelighed. Kirsten gik fra at være lærer til bare at være – og sådan en lærer ville Kirsten slet ikke være – så Kirsten sagde sit elskede lærerjob op.

Kredsens økonomi og prioriteringer

Kredsen er udfordret af et faldende medlemstal. Det sker på baggrund af at faldende antal stillinger over de sidste mange år. Og så skal vi jo huske, at jo mere succes, vi har lønmæssigt ved overenskomstforhandlingerne, jo dyrere bliver det også at have ansatte og at frikøbe styrelsesmedlemmer. Det er vilkårene.

Kredsen kommer ud med et begrænset underskud på 13.000 kr. hvilket må betragtes som godkendt, idet posten for vikarudgifter er nærmest eksploderet. Kredsen betaler yderligere frikøb til arbejdspladserne, når en ny TR skal på uddannelse og arbejdspladserne er blevet utroligt gode til at indhente den refusion.