

Slide 1 Mundtlig beretning Generalforsamling Slagelse Lærerkreds 2026

Kære medlemmer, kære fremmødte

Det er virkelig godt at se jer. I en tid hvor det der er tusindvis af prioriteringer og lige så mange andre ting, man kunne tage sig til sådan en torsdag eftermiddag og aften, så prioriterer I at være her. Det er ikke kun vigtigt for mig, for kredsstyrelsen, for foreningen som helhed, men det er især vigtigt fordi det vi er her for, kræver at vi står sammen om det, der er vigtigt i vores arbejdsliv. Det kræver holdånd.

Slide 2a Det betyder ikke at vi skal mene det samme, men vi skal først og fremmest være enige med os selv om målet. Det mål, som både vinder kampe, men også mål der skaber retning. Begge dele er der vidt forskellige meninger om vejen til. Og det er blandt andet det, generalforsamlingen giver kredsen mandat til at arbejde for i de næste to år. Der er ganske vist ikke en Superliga eller et OL, vi kan vinde, men derfor har vi alligevel noget at arbejde for.

Sidste års generalforsamling vedtog en udtalelse om mere indflydelse til medarbejderne på gulvet - om at blive inddraget i beslutningerne for at kunne tage ejerskab på indsatserne omkring inklusion. Det var holdet på banen, der sendte et åbent brev til staben på sidelinjen. Lad os bare sige, at det skabte en massiv omtale. Ikke helt i den form, vi havde håbet, men ingen tvivl om, at det gav opmærksomhed. Og konsekvenser, kan jeg sige personligt. Men det gav også anledning til gode drøftelser efterfølgende og en opmærksomhed på udfordringen. Vi vil også fremover insistere på, at dem der skal score målene, **(Slide 2b)** skal også have noget at sige om hvordan det skal ske.

Vi må erkende, at det er træneren der sætter holdet. Han eller hun har en vis økonomi til at købe spillere for. Men når holdet skal sættes, ønsker alle vel at stille med stærkeste hold.

(Slide 3a) På vores områder er det ikke en kamp mod et andet hold. Konkurrencen burde være afskaffet. Den har været der, det er jeg med på. Men det er kampen for det bedst mulige skole- og undervisningssystem, vi kan præstere. For at kunne det, må vi insistere på, at det er opgaven, der sætter holdet. Skolens kerneopgave er undervisning. Dem der underviser er lærere, og skal naturligvis være uddannet som det. Jeg vil ikke afvise, at en ikke faglært lærer med såkaldte "særlige kvalifikationer" kan stå for en høj faglighed. Men vedkommende vil være en endnu bedre lærer med en uddannelse som lærer i rygsækken. **(Slide 3b)**

Diskussionen om pædagoger i undervisning er ikke en kamp mod pædagogerne. Det er en kamp for lærerfagligheden og lærerautoriteten. Hvis vi samfundsmæssigt har den opfattelse, at enhver kan undervise i hvilket som helst fag i folkeskolen, så undergraves den respekt, anseelse og autoritet, som lærerfaget i sig selv berettiger til. Vi er ikke ude på at smide pædagogerne ud af skolen, men med respekt for *både deres og vores* faglighed, så må pædagogerne ud af undervisningen.

(Slide 4a) Autoritet er en særlig størrelse. Det er ikke noget man kan gøre krav på, og vupti, så har man den. Kaster vi et blik på sidste års mestre i fodbold, så tør jeg godt sige, at de både har haft og mistet en vis form for autoritet. **(Slide 4b)** Autoritet afføder respekt. Mister man autoritet, mister man respekt. Respekten har direkte indflydelse på moralen, og har man ikke god moral, påvirker det indsatsen.

Derfor er lærerautoriteten virkelig værd at arbejde på. Men hvordan gør man så det?

Vi vil rigtig gerne som kreds arbejde i dybden med indsatser, der kan højne lærerautoriteten.

Hvor skal vi sætte ind, hvis præmissen hedder: **(Slide 4c)**

Indsats -> Moral -> Respekt -> Autoritet

Oplæg til debat:

(Slide 5a) Vi er nået til den første af debatrunderne. Tillidsrepræsentanterne ved bordene vil forestå at være hhv. ordstyrere og referenter. I denne runde fokuserer vi på to temaer. Vælg et eller begge temaer.

(Slide 5b) I forhold til **lærerautoriteten**

Hvad kan vi gøre indadtil, og hvad kan vi gøre udadtil?

Bør vi styrke kravet til at ansætte uddannede medarbejdere?

Hvordan understøtter lærerautoriteten de øvrige funktioner i skolesystemet – PPR, UU, Specialundervisning?

Er der en generel autoritets-krise i det offentlige system, og hvordan kan man arbejde med det?

(Slide 5c) I forhold til **pædagoger i undervisningen**

Hvilken rolle kan og skal pædagoger spille i skolen?

Hvis ikke det er undervisning, hvad er det så?

Hvorfor er det vigtigt, at vi husker, at det er ”to lærere i undervisningen” og ikke ”to voksne”?

(Slide 6a) Det er vel næppe gået nogens næse forbi, at der er udskrevet valg til Folketinget. Siden kort før udskrivelsen er det ene udspil om folkeskolen væltet ind efter det andet. Partierne står nærmest i kø for at smide milliarder i projektet – som om det var et markedsføringsprojekt. **(Slide 6b)** Det skorter ikke på mere eller mindre gennemarbejdede intentioner spændende lige fra 14 elever pr. klasse til flere voksne/lærere i klasserne. Budkonkurrencen er startet. **(Slide 6c)** Foreningen generelt og kredsen skal holde sig fra at kommentere kritisk på forslag, der netop kun er det – forslag. Fælles for dem alle er nemlig, at de alle vil poste milliarder i opgaven, og det skal vi naturligvis holde dem op på efter et valg, men lige nu skal vi ikke brænde nogen broer. Så har ingen interesse i at høre på os, når de er blevet valgt.

Men det er nemt at være klog, når man står ude på sidelinjen og kigger ind på spillet. Man skal bare huske, at der er en opgave til alle. Træneren skal bare være bevidst om, hvad opgaven inde på banen går ud på. Det kan ikke nytte noget, at man får så vilde ideer, at det ikke er realistisk at føre ud i livet. Det virker kontraproduktivt og uærligt. Det er ikke nok at mene noget. Det kan vi alle finde ud af. Men det er helt essentielt, at man ved noget om det, man mener noget om. Det gør politikere ikke som forudsætning. Så må vi hjælpe dem. Det bliver spændende at se, hvor mange milliarder der bliver til skolerne efter et valg – hvis bare man kunne lægge dem alle sammen sammen. Det er nemt at være klog på sidelinjen. Træneren er ikke nødvendigvis den bedste til opgaven, men holdet består ikke kun af spillerne. Det er en fælles opgave. Derfor er vi også nødt til at kunne samarbejde i den nærmest hellige treenighed mellem medarbejdere, politikere og forvaltning.

(Slide 7a) Og netop samarbejdet om at løfte den professionelle kapital – som i øvrigt er nævnt i indledningen til A20 – vores arbejdstidsaftale – er et godt eksempel på netop det. På både kort og lang sigt er det et arbejde på skolerne, vi kommer til at følge meget med i. Og det er en væsentlig pointe her, at netop et løft af den professionelle kapital kan smitte af på samarbejdet med partnere udenfor folkeskolen. Det er afgørende for vores opgaveløsning med især inklusionen, at der finder et respektfuldt og ligeværdigt samarbejde sted. Skolerne er netop påbegyndt et betydeligt arbejde med den professionelle kapital, der i øvrigt er rigtig god i Slagelse. Arbejdstiden ligger netop nu på organisationsbordene og forhandles under OK26.

(Slide 8a) Sygemeldinger, stress, ondt i arbejdslivet er blevet en væsentlig del af arbejdslivet for alt for mange. Hvis man går i stykker af at gå på arbejde, er det fuldstændig som en sportsudøver, der bliver ramt af en skade. Man bliver ukampdygtig. Skader skal behandles, og der skal en genoptræning til bagefter, før man er helt klar igen. **(Slide 8b)** For nogen er det en ”lille fiber”, der måske tager et par uger. **(Slide 8c)** For andre kan det være en ”Victor Axelsen” der kræver en indædt kamp for at komme tilbage. Vi bliver simpelthen nødt til at acceptere, at der kan være de enorme forskelle. Både den der er ramt, og dem der har en mening om det.

Vi taler ofte om krænkende handlinger og arbejdsrelateret vold. Jeg kan ikke komme på en smart sportsmetafor, der beskriver noget så alvorligt. Og vi bidrager desværre selv til det i et vist omfang. Vi er nødt til at bakke op om en kultur, hvor vi ikke accepterer vold og krænkende handlinger. Det gør vi naturligvis ved at sige fra, når det sker. Det gør vi ved at insistere på, at ledere bakker os op, og selv tager afstand. Det gør vi ved at alle arbejdspladser har en retningslinje for håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger. **(Slide 8d)** Og det gør vi ved at alle uden undtagelse sørger for at indberette episoder, når de sker. Jeg kan betroe jer, at noget af det politikere og forvaltning har aller mest respekt for, så er det tal, data og statistikker. Så hvis episoderne ikke bliver anmeldt, så er det usynligt – og på sidelinjen har episoden ikke fundet sted, og dommeren kan ikke dømme frispark, hvis han ikke ser det. Der er hverken VAR eller langsom gengivelse tilgængelig. Så brug nu de muligheder, der er. Først og fremmest for din egen skyld, dernæst for alles skyld.

(Slide 9a) Jeg deltog i weekenden i et debatarrangement om skoleparathed og forælderrollen. Når man taler med dedikerede mennesker om skole og uddannelse, så kommer man gerne vidt omkring. Men jeg tog alligevel en kommentar med derfra. En kommentar der bed sig lidt fast og som vil være en reminder for mig i det kommende arbejde i kredsen – skulle jeg få lov at fortsætte. Han sagde – ”husk nu at lægge mærke til det, der fungerer, og som faktisk fungerer rigtig godt”. Og det er sandt. Vi har ingen problemer med at få sagt højt, hvad der ikke fungerer – og det skal vi selvfølgelig også gøre. Men vi er ikke så gode til at bemærke det, der virkelig kan noget. Og vi kan virkelig noget – især hvis vi står sammen, arbejder sammen. Jeg forestiller mig, at træning for at blive bedre handler lige så meget om at dyrke det der virker, som at luge ud i det, der ikke gør. Vi skal udnytte, at vi hver især er fagfolk og eksperter på vores område. Vi skal byde ind med vores viden og erfaringer, og vi skal forstå at udvikle os selv, vores arbejde, vores kollegaskab og vores arbejdsplads. Det kan vi kun, hvis vi kender vores forcer, ved hvad vi er gode til. Og vi må gerne sige det højt.

(Slide 10a) Tid til næste runde debat:

Hvordan kan kredsen bidrage og arbejde for at udbrede de gode fortællinger uden at ”dække over”, at der også er udfordringer i vores arbejde?

Hvem skal sørge for at opbygge en kultur, hvor vi får indberettet alle krænkende handlinger og arbejdsrelateret vold?

Hvordan kan forpligtende fællesskaber styrke opgaveløsningen?

Hvordan får vi det bedste ud af samarbejdet om skolen – almen/special/UU/PPR/STU/SUB?

(Slide 11a) I min indledende disponering af den mundtlige beretning havde jeg gjort plads til at kommentere på OK26. Lige nu ligger forhandlingerne på organisationsbordene. Det betyder, at noget af det, der er særligt for vores områder behandles udenfor de generelle forhandlinger, der jo er på plads. Her lægger vi særligt vægt på, at der skal ske forbedringer på arbejdstid. De garvede generalforsamlings gængere vil kende min indstilling til A20. En aftale der har haft enormt svære kår her i kommunen. Som én af meget få kommuner, har vi ikke en lokal aftale om arbejdstid, hvilket jo siger noget om, at langt de fleste har erkendt, at A20 alene ikke er tilstrækkeligt for at give gode og ordentlige arbejdsforhold for at kunne løfte opgaven. Og selvom vi aldrig vil give op på at få en aftale, så er der behov for flere centralt aftalte bindinger på arbejdstid. Det er der enighed om i hele Danmarks lærerforening. Det er sprængfarligt stof, hvor vi forhåbentlig står til oprykning.

(Slide 11b) Jeg nævnte folketingsvalget lige før.

Det har haft konsekvenser for en masse arbejde omkring skoler og uddannelser. Udskrivning af valg sætter som udgangspunkt alt politisk arbejde i stå, og behandling og forhandling af love standser. Alle verserende lovforslag, beslutningsforslag og spørgsmål, der ikke er færdigbehandlet inden valget udskrives, bortfalder automatisk. Det betyder bla. at lovforslaget om fysisk indgriben bortfalder og skal genfremsættes efter valget, hvis det skal gennemføres. Det betyder også, at forliget på det statslige område ikke kan gøres færdigt ved organisationsbordene, fordi finansministeren der sidder for bordenden her kun er "fungerende" og princippet ikke valgt. Vi står altså i lidt af et vadedsted, men jeg lover jer, at I vil få besked så snart vi kender resultaterne fra overenskomsterne. I mellemtiden kan I jo hjælpe med at sætte folkeskolen på dagsordenen ved at dele materialet fra facebook.

I en urolig tid med krig snart sagt alle steder og hvor manden der hylder sig selv for at have standset otte krige kompenserer for det ved selv at starte to-tre stykker, så er det helt afgørende, at vi står fast på vores demokratiske værdier. Fællesskabet er noget af det aller vigtigste. Aldrig har det været vigtigere at vi står sammen. Ikke fordi vi skal være enige, men fordi vi skal respektere hinanden og hjælpe hinanden når der er behov. Desværre viser verdens mest magtfulde mennesker det stik modsatte. Det må vi ikke forfalde til eller ligge under for.

(Slide 12a) Annektering er blevet en ret i nogles øjne. Selv lande, som vi troede vi havde et fællesskab med, bryder den tillid og forsøger at stjæle land fra andre. Det er ikke i orden. Danmarks Lærerforening har en kreds på Grønland. Lærerne på Grønland står med en kæmpe opgave i at bevare den demokratiske dannelse og folkelige selvstændighed. Jeg opfordrer alle til at sende en varm og venlig tanke til IMAK og kollegerne i Grønland.

(Slide 13a) Jeg vil benytte min taletid til at sige tak til kredsstyrelsen for samarbejdet over de sidste to år. Det skal ikke være en hemmelighed, at vi hver især brænder for arbejdet, og at meningerne kan være langt fra hinanden. Det er i min optik en styrke at kunne drøfte

uenigheder for netop at finde frem til de bedste løsninger. Stor tak til de af jer, der ikke genvælges, og ikke mindst en stor tak for samarbejdet til dig, Stine. Du har måttet holde meget ud med mig som formand.

En stor tak til alle jer, der stiller jeres kandidatur til rådighed for kredsens vigtige arbejde. Når vi i dag har valg med flere kandidater end pladser, så vidner det om at det er et vigtigt arbejde, vi laver.

Også en stor tak til samarbejdet med jer tillidsrepræsentanter. Det ser jeg frem til at fortsætte.

(Slide 13b) Tak for ordet