

**GENERALFORSAMLING
I ISHØJ LÆRERKREDS
MANDAG DEN 2. MARTS 2026
kl. 16.15
I VEJLEBROSKOLENS KANTINE**

**Hermed fremlægges den skriftlige
beretning for 2024/2025 til debat.**

**På kredsstyrelsens vegne
vel mødt til generalforsamlingen.**

**Kris Kolbjørn Nielsen
kredsformand**

Endelig dagsorden:

1. Valg af dirigent – herunder valg af stemmetællere og godkendelse af forretningsorden.
2. Beretning.
3. Regnskab.
4. Der er ingen indkomne forslag.
5. Fastsættelse af kontingent.
 - a) Forslag til frikøb
 - b) Forslag til budget
 - c) Forslag til kontingent
6. Valg af
 - Formand: Kris Kolbjørn Nielsen genopstiller
 - Kasserer: John Simoni genopstiller
 - 2 Revisorer: Joan Jørgensen og Claus Rasmussen
Genopstiller
 - Revisorsup.: Svend Christensen genopstiller
7. Eventuelt.



Spisning ca. kl. 18.30



*Tilmelding senest torsdag den 26. februar 2026 kl. 10.00. til kredsens mailadresse: 018@dlf.org
Hvis du ikke deltager i spisningen efter generalforsamlingen, så giv gerne besked ved tilmeldingen.*

Beretning:

Kære medlemmer af Ishøj Lærerkreds

Denne beretning er om perioden 2024 – 2025 og beretter om, hvad vi i Ishøj Lærerkreds har beskæftiget os med.

Da vi afsluttede den forrige beretning, stod vi med Stærke Fællesskaber, et nyt folkeskoleudspil, OK24 og voksende udfordringer med rekruttering og inklusion. Det, der siden har fyldt i Ishøj Lærerkreds, har derfor været arbejdet med at få disse politiske rammer til at hænge sammen med hverdagen på skolerne gennem forhandlinger og samarbejde med kommunen og et vedvarende fokus på at fastholde kolleger og faglige fællesskaber.

Denne beretning giver dermed svar på, hvad Ishøj Lærerkreds i praksis endte med at beskæftige sig med.

Stærke Fællesskaber:

Strategien *Stærke Fællesskaber* har uden tvivl været det område, der har fyldt mest i kredsens arbejde i denne beretningsperiode. Både politisk, i samarbejdet med skolelederne og forvaltningen og i vores daglige virke på skolerne har strategien haft – og har fortsat – stor betydning for vores arbejdsvilkår og for de deltagelsesmuligheder, vi kan skabe for eleverne i Ishøj.

De gode intentioner om at kunne tilbyde deltagelsesmuligheder for alle børn i deres nærmiljø, er ikke et særskilt Ishøj-anliggende. På landsplan er kommunerne under pres, fordi udgifterne til det specialiserede område er steget markant gennem flere år og i samtlige kommuner, har det fyldt i de kommunale budgetter samtidig med, at vi i hverdagen oplever, at der er flere elever der har særlige behov, der skal tilgodeses og skal inkluderes i klassefællesskaberne. Ambitionen om at inkludere flere elever i almenområdet er derfor både økonomisk og pædagogisk begrundet.

Nogle gange kan man godt foranlediges til at tro, at det er økonomien, der er styrende og særligt i 2024, hvor Trond Johnsen og Thomas Nordal præsenterede en model fra Lillehammer uden specialtilbud til KL's Børne- og Ungetopmøde, hvor alt var inkluderet på folkeskolerne, fik kommuner landet over travlt med at invitere dem rundt i kommunerne og fortælle. Også i Ishøj, hvor vi var inviteret med i paneldebat, hvor vi fik belyst forskelle i økonomiske rammer.

Ligeledes fylder dagsordenen om et stigende antal elever i mistrivsel og fejlslagen inklusion i pressen, og landspolitisk er der også stigende opmærksomhed på, hvor statsministeren i sin nytårstale adresserede denne udfordring, som vi har gjort opmærksom på gennem mange år – ja faktisk siden inklusionsloven blev vedtaget i 2007.

I Ishøj Lærerkreds har vi fra begyndelsen haft ét afgørende fokus: Hvis strategien skal lykkes, skal vi som lærere og børnehaveklasseledere have rammerne til at lykkes med opgaven. Det handler både om, at eleverne får de rette tilbud – og om at vi kan udføre vores arbejde fagligt forsvarligt og med oplevelsen af, at kunne lykkes.

Vi har derfor vedvarende spurgt ind til, hvilke investeringer der følger med strategien. Indtil videre har det især været det kommunale ressource-team og praksisnær kompetenceudvikling. Det er vigtige elementer – men de kan ikke stå alene.

Tillidsrepræsentanter og kredsstyrelse har gennem perioden drøftet de udfordringer, I møder i hverdagen. Det førte blandt andet til et møde på kredskontoret med centerchef Sarah De Masi, hvor vi fik mulighed for at bringe jeres hverdagserfaringer direkte ind i dialogen. Det var en god og åben samtale, og centerchefen kvitterede efterfølgende for værdien af at få indblik i de konkrete fortællinger fra praksis.

I vores løbende samtaler med både forvaltning og byrådsmedlemmer har vi gentagne gange understreget, at ambitionen om deltagelsesmuligheder for alle forudsætter investeringer i almenområdet. Vi har peget på behovet for:

- Udbygning af tolærerordningerne.
- Flere og stærkere gruppeordninger med specialisering.
- Udvidelse af Ishøjgård.
- Styrkelse af PPR og tættere samarbejde med skolerne.
- Flere lærere med specialpædagogiske kompetencer.

Samtidig oplever vi i hverdagen et stigende inklusionspres. Vi ser flere elever, der kalder på omfattende differentiering – og også elevdifferentiering, der er ud over, hvad folkeskolen kan tilbyde og klassefællesskaberne kommer under pres jo flere individuelle hensyn, der skal tages.

De tolærerordninger, vi har i dag, og muligheden for Co-teaching, er tænkt som et centralt redskab til at styrke fællesskaberne og skabe bedre deltagelsesmuligheder for flere elever. Vi oplever imidlertid i stigende grad, at tolærerordningerne kommer under pres. Flere steder bruges de til at dække sygefravær, og det betyder, at den planlagte undervisning enten må droppes eller retænkes med kort varsel. Det er vi bekymrede for.

Co-teaching forudsætter fælles forberedelse og en gennemtænkt didaktisk plan. Hvis man som lærer oplever, at planlagt to-lærerundervisning ofte bliver aflyst, risikerer det at undergrave både motivationen for at planlægge sammen og kvaliteten i indsatsen. Den gode kvalitet i undervisningen, der øger deltagelsesmulighederne gennem co-teaching og to-lærerordning, hvor to lærere planlægger, udfører og evaluerer undervisningen, oplever vi er udfordret. Dels fordi det praktisk er svært at kunne planlægge sammen, pga. skema og overlap af undervisningstimer og pga. manglen på uddannede lærere. Det svækker i sidste ende intentionen om at styrke fællesskaberne gennem et tættere professionelt samarbejde.

I gruppeordningerne på både Gildbroskolen og Strandgårdskolen oplever man også, at der er flere elever, der har behov for et andet skoletilbud – hvor der på Strandgårdskolen aktuelt er overbelægning i forhold til antallet af pladser i gruppeordningen. Derudover oplever vi et stigende pres i antallet af elever i modtageklasserne, der som i resten af vestegnskommunerne oplever massiv tilgang.

Skolen på Ishøjgård er tænkt ind i løsningen på de specialpædagogiske område. Dels som kompetencecenter for kollegaerne i almenområdet, hvor de gode lærerkræfter der findes, kan dele deres erfaring og vigtigst af alt, som et skoletilbud for elever, der har brug for vidtgående specialundervisning, hvor eleverne kan få et lokalt specialiseret tilbud frem for et udenbys – og ofte også langt dyrere tilbud. Herudover var vi blandt andet med til at gøre politikerne opmærksomme på behovet for øget kapacitet, hvilket betød, at en længe-/bygning på Ishøjgård, der skulle være nedrevet, blev bevaret og den står over for renovering i de kommende år, så vi i Ishøj kan tilbyde flere specialiserede skoletilbud til elever, der kan få behov fremover.

Vi ved, at der på skolerne hver dag gøres et stort og professionelt arbejde for at skabe læringsmiljøer, der rummer alle elever. Men vi må også stille det grundlæggende spørgsmål, som vi har stillet politisk flere gange i løbet af året:

Hvordan skal vi lykkes med inklusion, hvis der ikke samtidig investeres i de lærerkræfter og de strukturer, der gør det muligt? Og hvordan evaluerer man på de tiltag der er sat i værk og om, de midler der er investeret i to-lærertimer, rent faktisk fungerer i praksis og hvilket udbytte det giver?

Stærke Fællesskaber kan kun blive stærke, hvis fundamentet – rammerne og ressourcerne – følger med ambitionen.

Rekruttering og fastholdelse:

En forudsætning for, at eleverne lykkes i skolen og at intentionen bag stærke fællesskaber kan indfries er, at der kvalificerede lærere, børnehaveklasseledere og konsulenter og derfor har agendaen om rekruttering og fastholdelse af lærere og børnehaveklasseledere i denne periode været et helt centralt tema i kredsens arbejde. Det hænger tæt sammen med både løn, arbejdstid,

inklusionsopgaven og de samlede rammer for at kunne lykkes i arbejdet samt stærke arbejdsfællesskaber.

Vi har gennem de seneste år dokumenteret, at Ishøj Kommune lønmæssigt halter efter en stor del af de omkringliggende kommuner. Tal fra Kommunernes Løndata (KRL) viser, at lokallønnen i Ishøj ligger markant lavere end i flere nabokommuner. Samtidig investeres der andre steder betydeligt i skoleområdet. Det har betydning – både for vores muligheder for at tiltrække nye kollegaer og for at fastholde de dygtige medarbejdere, vi allerede har.

Siden 2022 har vi derfor været i forhandling med kommunen om lokalløn. Vores mål har været at sikre mere ensartet aflønning på tværs af skolerne og at løfte det generelle niveau, så Ishøj kan være konkurrencedygtig i forhold til nabokommunerne.

Forhandlingerne om en fælles model strandede i 2024, da der ikke var det nødvendige overblik, og de fremlagte løsninger i praksis, ville have betydet lønnedgang for nogle skoler – hvilket vi naturligvis ikke kunne acceptere.

Efterfølgende begærede vi lønforhandlinger på alle skoler og hos PPR. Det har blandt andet ført til et markant løft på Ishøj Skole, så lærere og børnehaveklasseledere nu aflønnes på niveau med de øvrige skoler.

Herudover fik vi forhandlet fine lønstigninger hjem til medlemmerne i PPR. Dermed er et vigtigt skridt taget i retning af lige løn for lige arbejde i Ishøj Kommune om end vi gerne havde set, at vi kunne hæve lønnen på samtlige skoler og lukke en del af det lønefterslæb, vi har til andre kommuner i vores område. Meldingen fra de øvrige skoler har været, at der ikke er økonomi til at hæve lokallønnen omend de også anerkender, at løn i stigende grad er en faktor, når lærere fravælger skolerne i Ishøj Kommune.

Skal lønnen løftes yderligere vil det ifølge skolelederne og forvaltningen kræve ny penge fra politikerne i budgetterne. Det arbejde intensiverede vi i 2025, hvor der i forhandlingerne af budget 2026 var forslag om at lave en rekrutteringspakke på vores område. Det skal vi naturligvis følge op på i de kommende år.

Vi må samtidig konstatere, at løn alene ikke løser udfordringen. Rekruttering og fastholdelse handler også om arbejdstid, fleksibilitet, oplevelsen af at kunne lykkes med opgaven og om at have indflydelse på eget arbejdsliv.

Evalueringen af vores lokalaftale om arbejdstid har tydeligt vist, at rammerne omkring forberedelse, opgaveoversigter og prioritering af tid har stor betydning for arbejdsglæde og trivsel.

Når inklusionsopgaven vokser, når tolærertimer trues af ansættelsesstop eller forsvinder pga. sygdom eller fratrådte kollegaer, og når opgaverne bliver flere uden tilsvarende ressourcer, så påvirker det oplevelsen af at kunne lykkes. Og oplevelsen af at kunne lykkes er i sig selv en afgørende faktor for, om man bliver – eller søger videre.

Vi har derfor løbende haft dialog med både forvaltning og byråd om, at ambitionen om at være Danmarks Bedste Arbejdspladser også kræver konkrete prioriteringer: Konkurrencedygtig løn, tydelige arbejdstidsrammer, styrkelse af kollegaernes tillidsrepræsentanter og investering i almenområdet. Rekruttering og fastholdelse er ikke et isoleret lønspørgsmål. Det er et spørgsmål om, hvilke vilkår vi som profession tilbydes – og om der er sammenhæng mellem de politiske ambitioner og de faktiske rammer i hverdagen.

Ledelsen i det daglige er også en væsentlig faktor, og som ledelseskommisionen også påpeger, er faglig ledelse væsentlig i hverdagen og særligt ledelse er en tæt og nær kerneopgaven i skolen.

Det oplever vi i stigende grad, at kollegaerne efterspørger, når man står med en udfordring i sin klasse eller i forældresamarbejdet. Derfor taler vi om ledelsens prioriteringer og om, hvordan forvaltning og politikere kan sikre, at lederne har tid til det vigtigste i skolen, som er undervisningen og elevernes læring og trivsel.

Noget af det vigtigste for om man bliver, er dog kollegaerne og om man oplever et stærkt arbejdsfællesskab, og om man oplever at have gode relationer og forpligtigende samarbejde i det nære teamsamarbejde og på sin skole. Hvordan man kan styrke dette, er noget af det, vi i Ishøj Lærerkreds har talt en del om i denne periode, men også før, hvor læringsdagene, faglige klubber og medlemsaktiviteterne, er vores forsøg på at understøtte det kollegiale og faglige fællesskab.

Løn, arbejdstid og skoleplan:

Løn og arbejdstid har naturligt nok været et tilbagevendende punkt på vores dagsordner. Som beskrevet i forrige afsnit, kom vi et lille stykke vej på skolerne og i PPR, hvor vi fik løftet kollegaerne på Ishøj Skole, så de aflønnes på sammen niveau, som de andre skoler. Et større løft kræver politisk prioritering. Den prioritering er politikerne som sagt gjort opmærksomme på og der var et forslag om at hæve lønnen, så vi arbejder videre den vej de kommende år, når rekrutteringsudfordringerne forventelig vil tage til.

Forudsætningen for at lykkes og at kunne rekruttere handler i lige så høj grad om de rammer, vi arbejder under hver dag – og om hvordan vores arbejdstid prioriteres og giver mening i praksis.

Vores arbejdstid er reguleret i lokalaftalen fra 2021, hvor det gennemsnitlige og maksimale undervisningstimetallet er fastlagt, og hvor rammerne for forberedelse, fleksibilitet og den lokale udmøntning af A20 er besluttet. Aftalen har nu været i kraft i flere år, og både vi og kommunen har haft et ønske om at justere og præcisere enkelte elementer.

Det har ikke været muligt at reducere undervisningstiden – det vil kræve et politisk prioriteret budgetløft, som der aktuelt ikke er økonomisk råderum til, selv om det ville være en mærkbar forbedring af arbejdsvilkårene, så har fokus været på andre elementer.

Sammen med kommunen gennemførte vi en fælles spørgeskemaundersøgelse om skoleplanen og lokalaftalen i 2024 for at skabe et fælles billede af, hvordan aftalen fungerer i praksis.

Jeres høje svarprocent gav et solidt grundlag for videre dialog. Besvarelserne blev efterfølgende drøftet på et heldagsseminar i 2025 med forvaltning, skoleledere og tillidsrepræsentanter, hvor vi arbejdede konkret med, hvordan skoleplanen kan blive et meningsfuldt og brugbart redskab i tråd med intentionerne i A20.

Vi har i den forbindelse også haft oplæg fra DLF's sekretariat om intentionerne bag skoleplanen og overenskomstens bestemmelser. Det har været vigtigt for os at fastholde, at skoleplanen ikke blot er en formalitet, men et redskab til at skabe gennemsigtighed og et retvisende billede af skolens og vores opgaver i ledelsens prioriteringer og give mulighed for reel inddragelse. Derfor har vi haft særligt fokus på:

- Forberedelsesfaktoren
- Klasselæreropgaven
- Samarbejdet mellem skole og hjem
- Kvaliteten og gennemsigtigheden i opgaveoversigterne
- Forståelsen af resttid og timeløse opgaver
- Fleksibilitet i arbejdstiden
- Samarbejdet mellem TR, skoleledelse, kreds og forvaltning

Vi har understreget, at opgaveoversigterne skal give et fyldestgørende billede af arbejdsopgaverne og danne grundlag for en kvalificeret dialog før skoleårets start – ikke efter. Det er afgørende, at tid og opgaver hænger sammen, og at skoleplanen opleves som relevant for undervisningen og ikke blot som et administrativt dokument.

Vores bud er, at man til sin samtale med sin skoleleder fordeler den resttid, man har tilbage til, ikke timesatte øvrige opgaver, så skoleledere ved, hvordan man prioriterer sin tid samtidig med, at man kigger på, hvad der er på opgaveoversigten og om der er noget, der mangler. På den måde kan vi dokumentere og forventningsafstemme omfang af opgaver, skolelederne ikke vil estimere for os.

Vi er endnu ikke i mål med en justeret lokalaf tale, men vi har haft konstruktive møder, og håber vi inden maj måned 2026 er i mål med en mindre justering af lokalaf talen.

Kommunale budgetter:

De kommunale budgetter har stor betydning for vores arbejde – både direkte og indirekte. Hver gang der forhandles budget i Ishøj Kommune, forhandles der samtidig om rammerne for vores arbejdsliv og for de muligheder, vi har for at lykkes med kerneopgaven.

Budget 2025 var præget af et sparekatalog på 10 mio. kr., hvor også vores område var i spil. Heldigvis undgik skoleområdet de største besparelser. Der blev realiseret en mindre reduktion, men samtidig prioriterede man midler til opbygning af lokale specialundervisningstilbud som led i strategien *Stærke Fællesskaber*. Det er i sig selv positivt, at der investeres i kommunale løsninger frem for dyre udenbys tilbud – men det ændrer ikke ved, at der fortsat er et betydeligt pres på almenområdet.

I løbet af 2025 blev situationen yderligere udfordret af stigende udgifter på det specialiserede område, hvilket førte til kompenserende besparelser og varsling om ansættelsesstop. Særligt tolærerordningerne har været i farezonen. Det giver anledning til en helt grundlæggende bekymring: Hvordan skal vi lykkes med inklusion og deltagelsesmuligheder for alle, hvis stillinger ikke genbesættes, og opgaverne i stedet løftes af færre medarbejdere? Samtidig har vi i budgetdrøftelserne for 2026 peget på behovet for at sikre og styrke investeringerne i almenområdet. Der er givet en mindre udvidelse af tolærerordningen, men midlerne er så begrænsede, at de ikke i praksis udløser flere lærerstillinger. Kommunen har generelt en sund økonomi og har nedbragt sin gæld, men er bundet af den statslige serviceramme, som begrænser, hvor mange midler der må anvendes på drift.

Vi har derfor i vores dialog med både forvaltning og byråd været tydelige om, at politiske ambitioner – hvad enten det handler om *Stærke Fællesskaber*, inklusion eller ønsket om at være Danmarks Bedste Arbejdspladser – skal følges af prioriteringer i budgettet. Ellers risikerer vi, at ambitionerne bliver stående som overskrifter uden den nødvendige finansiering.

Samlet set er vi gået fri af større besparelser, men ansættelsesstoppet i år er første gang i lang tid, at vi har oplevet det og det har haft konsekvenser for kollegaerne, når stillingsopslag er blevet udsat, så er der andre der skal løbe hurtigere og står tilbage med opgaver og mangler det vigtigste i hverdagen – kollegaer.

Vi havde i sidste periode god dialog med flere partier om vores udfordring og ønsker på skoleområdet og data, der belyser lønefterslæbet og investeringer i andre kommuner gør, at der i budgetforliget står, at der er opmærksomhed på

løn, vilkår for de tillidsvalgte og investeringer i folkeskole i de kommende år. Det skal vi naturligvis tale mere om i de kommende år.

Samarbejdet med Ishøj Kommune:

Vores samarbejde med Ishøj Kommune er stadig godt og vi oplever lydhørhed over for vores perspektiv og at det er ønsket. Vi har årligt 6 regelmæssige møder med vores centerchef Sarah De Masi, hvor vi har en åben dagsorden om alt fra hverdagsfortællinger fra jer af, ønsker og udfordringer fra vores arbejdsliv samt om politiske dagsordner lokalt og nationalt.

Generelt oplever vi nysgerrighed og vilje til samtale og hun har deltaget til vores TR- møde til dialog om vores bekymringer omkring Stærke Fællesskaber, hvor tillidsrepræsentanterne havde mulighed for at komme med betragtninger og stille spørgsmål set fra klasselokalet.

Vores samarbejde i forbindelse med lokalaftalen og samarbejdssporet fungerer også godt, og vi har udvidet vores årlige samarbejds møde mellem TR, skoleleder, kreds og forvaltning til et heldagsmøde, hvor der arbejdes med jeres feedback fra forrige skoleår i forhold til proces for planlægning af kommende skoleår. En videns indsamling, der er blevet til et fælles anliggende med intention om at være på lærermøder, altså i arbejdstiden.

Samarbejdet med det politiske udvalg og byrådet er også fortsat i samme gode gænge de sidste 2 år. Vi har fortsat haft formøder forud for hvert udvalgs møde i Børne- og Undervisningsudvalget, hvor hele udvalget har været inviteret sammen med formanden for skolelederforeningen.

Udvalgsformanden, Kasper Bjerling Søby(A) og Ole Wedel Brandt(Ø) er troligt kommet forbi kredskontoret til kaffe, kage og en skolepolitisk samtale, der har givet viden og nuancer begge veje.

Et resultat af samarbejdet har været, at vi deltager med to repræsentanter til Ishøj Skoleforum, et rådgivende organ til politikerne, hvor der er møde to gange årligt. I den forgangne periode har vi drøftet, skærmb brug og mobiltelefoner på skolerne, skolemad, Folkeskolens Kvalitetsprogram og Trivsel. Spændende samtaler med forældrebestyrelser, skoleledere og politikere, hvor vi har haft mulighed for at komme med perspektiver fra klasselokalet og nuancere umiddelbare hurtige beslutninger, som at forbyde skærme i skolen og indføre skolemad.

I slutningen af 2025 var der kommunalvalg og dermed slutningen på en byrådsperiode, hvor gode relationer og traditioner er opbygget og vi håber, at vi kan fortsætte det gode spor, vi er i og at få gode relationer til de nye politikere i vores udvalg.

Vi er fortrøstningsfulde, idet vi under valgkampen havde to valgarrangementer, hvor vi til mødet og efterfølgende oplevede stor velvilje fra nye og gamle kandidater til en tæt dialog - også efter valget.

Generelt blev der fra hele det politiske spektrum udtrykt ønske om, at vi både indbyder og faciliterer møder, hvor politikerne kan drøfte skolepolitik, og at de får indblik i vores hverdag – gerne gennem hverdagsstemmer fra skolerne. Netop dette har vi været optaget af de seneste to år i dialogen med forvaltning og politikere, blandt andet med afsæt i Sigge Winthers billede af det demokratiske hus, hvor kvaliteten af politiske beslutninger afhænger af et solidt vidensgrundlag – særligt når beslutninger påvirker lærere og andre, der udøver konkret velfærd.

Budgetseminarerne er vi ligeledes fortsat inviteret til og det giver os et godt indblik i kommunens økonomi og de overvejelser, som politikerne har forud og under budgetforhandlingerne.

Efter valget har vi aftalt med skolelederforeningen, at Ishøj Lærerkreds sammen med Skolelederforeningen sætter et møde op for i første gang, hvor politikerne kan vende, hvad de er optaget af i forhold til, hvad der fylder i Ishøj. Det bliver i midten af foråret 2026.

Herudover skal vi i Ishøj Lærerkreds finde ud af, hvordan vi vil arbejde med den udstrakte hånd og om og hvordan vi evt. kan lykkes med at få aktiveret og engageret flere kollegaer i samtale om skolen med hinanden og med politikerne.

Skoleudvikling sker langsomt og kræver tid og det er vores opfattelse, at vi er godt i gang med denne udvikling, hvor lærere, børnehaveklasseledere og konsulenternes stemme i højere grad høres og inddrages i beslutningsprocesserne.

OK 24 og optakt til OK26:

OK24 blev forhandlet i en periode med historisk høj inflation. Mange oplevede, at lønnen ikke fulgte med de stigende priser på dagligvarer, energi og renter. Et centralt formål med OK24 var derfor at håndtere inflationspresset og sikre, at medlemmerne ikke mistede købekraft.

Resultatet blev generelle lønstigninger på samlet 6,51 % over perioden (4,00 % i april 2024, 1,74 % i oktober 2024 og 0,57 % i oktober 2025) samt en ekstra regulering i november 2025 på ca. 0,75 %. Hertil kom almentillægget (i dag 645 kr. pr. måned), forhøjelse af fritvalgstillægget, adgang til Den Kommunale Kompetencefond og mulighed for at medregne anciennitet som ikke-uddannet lærer.

Status i Ishøj er at der i alt har været 20 ansøgere, der har ansøgt om 154.183 kr. Ud af de 20 ansøgere er 15 blevet bevilget, 2 afvist og 3

annullerede. Det placerer os som nr. 74 ud af alle kommuner på antal ansøgere og 79 på ansøgt beløb.

For en lærer i almen skolen med en månedsløn omkring 40.000 kr. har OK24 samlet betydet en forbedring på omkring 4.000 kr. pr. måned inkl. pension. Det var et solidt resultat og et nødvendigt lønløft i og efter en periode med høj inflation.

Ved udgangen af 2025 er blikket rettet mod OK26. Også her fylder spørgsmålet om realløn og købekraft. Danmarks Lærerforening går til forhandling med forventning om et lønløft, der kan mærkes, og med krav om forbedringer af arbejdstidsaftalen, styrkelse af arbejdsmiljøet og større fleksibilitet gennem arbejdslivet.

Vi står over for forhandlinger, hvor udvidelse af fritvalgsordningen forventes at fylde en del sammen med arbejdsgivers ønske om mere lokal løndannelse.

Kongresser:

De sidste 2 år har der været afholdt 2 kongresser. Kongressen er Danmark Lærerforenings øverste myndighed. Det er her, kredsene er samlet, og det er her, vi lægger retningen for foreningens arbejde, prioriterer overenskomstkrav og beslutter de politiske pejlemærker for det kommende år. Det er med andre ord her, vi beslutter, hvad DLF skal arbejde for på vegne af os.

Kongressen i 2024 havde en tydelig overskrift: *En stærk profession*. Der blev sat fokus på lærerprofessionens situation og på behovet for at styrke både faglighed, rekruttering og fastholdelse. Bekymringen for udviklingen med flere ikke-uddannede undervisere og sværere rekruttering, fyldte. Budskabet var klart: En stærk folkeskole forudsætter uddannede lærere og ordentlige vilkår.

Lønstrategien blev drøftet som en del af en samlet indsats for at styrke professionens position – ikke kun som kroner og øre, men som et spørgsmål om anerkendelse og ansvar.

I 2025 fyldte hverdagen i endnu højere grad. Inklusion og presset i almenklasserne blev tematiseret direkte. Ambitionerne om deltagelsesmuligheder for alle elever står fast, men det blev understreget, at ambitioner skal følges op af ressourcer, kompetencer og tid. Sammenhængen mellem inklusion, arbejdsmiljø og kvalitet i undervisningen stod tydeligt frem.

Arbejdstid og implementeringen af A20 fyldte også. Skoleplanen og gennemsigtigheden i prioriteringerne blev fremhævet som afgørende for, om der er sammenhæng mellem opgaver og tid. Der blev peget på, at professionelt råderum og mulighed for at forberede sig ordentligt, er en forudsætning for at kunne løfte kerneopgaven.

Børnesynet blev et centralt tema. Der blev sat ord på, at respekt for, at børn ikke må stå i modsætning til respekt for lærerens faglige vurdering. Et stærkt børnesyn og et stærkt professionelt råderum, skal gå hånd i hånd.

Samtidig blev de overordnede krav til OK26 prioriteret med løn, arbejdstid og arbejdsmiljø som centrale pejlemærker. Der var debat og en tæt afstemning om et specifikt krav om forlængelse af anciennitetsforløbet, så lærere med mere end 12 års erfaring honoreres, men dette havde ikke det nødvendige flertal.

For os i Ishøj og landets andre kommuner hænger disse temaer direkte sammen med vores arbejde med Stærke Fællesskaber og inklusionsopgaven og nogle af de udfordringer, vi oplever lokalt kræver, at der fra centralt hold på Christiansborg ændres i lovgivningen nationalt og det er det arbejde kongressen forsøger at sætte ord på.

Kvalitetsprogram for Folkeskolen:

Da vi ved sidste generalforsamling forsøgte at se fremad, forventede vi, på baggrund af regeringens forsøgsperiode og Ishøj Kommunes ansøgning om frisættelse, at vi skulle arbejde med en egentlig frisættelse. Den kom ikke. I stedet kom Kvalitetsprogrammet.

Intentionen med Kvalitetsprogrammet er at give skolerne større frihed, mindre central detailstyring og mere professionelt råderum – kombineret med en stærkere praktisk dimension i undervisningen. Det kaldes ikke en reform, men det er reelt en omfattende omlægning af rammerne for folkeskolen. Det, der konkret har fyldt hos os, er især timebanken og dens betydning for vores arbejde. En væsentlig del af finansieringen af de mange nye initiativer sker gennem forkortelse af skoledagen. Alle skoler i Ishøj, bortset fra Strandgårdskolen som er helhedsskole, har benyttet sig af den mulighed. Konsekvensen har været, at der er blevet en smule færre tolærertimer, fordi timerne blandt andet skal dække nye tiltag som:

- Styrket indsats for elever med særlige behov i dansk og matematik
- Teknologiforståelse
- Juniormesterlære
- Flere bøger
- Flere og nye valgfag
- Obligatorisk erhvervspraktik
- Ny timetalsfordeling

Der er samtidig kommet færre afgangsprøver, flere valgfag – herunder den lidt paradoksale betegnelse *obligatoriske valgfag* – samt mulighed for tværkommunale valgfag.

Juniormesterlæren har også været en del af programmet. I første omgang havde vi ingen elever optaget, hvilket kommunen blev mødt med forventninger om fra KL og ministeriet. Der er nu de første elever i ordningen, men der er fortsat uklarheder om rammer og konsekvenser. Vi brugte en del tid på at drøfte, om man skulle samle eleverne i en særlig juniormesterlærerklasse eller bevare dem i deres eksisterende fællesskaber. Vi argumenterede for det sidste – for ikke at risikere stigmatisering og unødigt opdeling. Der kan dog opstå udfordringer, hvis elever tæt på afgangsprøverne ombestemmer sig og ønsker at gå til prøve. Det vil stille krav til både dem og os.

En central intention i kvalitetsprogrammet er også at gøre op med den tidligere rigide målstyring og give mere plads til professionel dømmekraft og faglighed. De nye fagplaner, som træder i kraft fra 2026, skal give større frihed i tilrettelæggelsen af undervisningen og mere plads til praktiske og æstetiske læreprocesser.

Hvis det realiseres, vil det betyde en reel udvidelse af det professionelle råderum – men også en betydelig didaktisk omstilling. Den dialog har vi allerede indledt med skoleledere og forvaltning, og det bliver uden tvivl et vigtigt fokusområde i de kommende år.

Generelt er der stadig en del, der er uafklaret i forhold til, hvad kvalitetsprogrammet får af betydning for os som lærere, idet dels timebank og intentionerne først nu for alvor skal omsættes ude på skolerne. Heldigvis er tillidsrepræsentanterne løbende i dialog med lederne i dagligdagen samt med i LokalMED, hvor spørgsmål og generelle drøftelser tages. Så tag også i denne forbindelse endelig fat i din TR, hvis du undrer dig eller har ideer.

Medlemsarrangementer:

I perioden har vi haft fokus på både fagligt indhold og det kollegiale fællesskab på tværs af skolerne.

Vi har fortsat traditionen med at markere Lærernes Dag sammen med Ishøj Kommune, hvor vi har kørt kage ud til skolerne og rådhuset. Derudover har vi afholdt biografarrangement i samarbejde med LB Forsikring og Lån & Spar Bank, hvor der har været oplæg og quiz før filmen. Biografarrangementet er også afholdt i januar 2026.

På baggrund af jeres tilbagemeldinger besluttede vi at genoptage medlemsweekenden på Frederiksdal, som blev afholdt 27.–28. september 2025 med 48 deltagere. Programmet bestod blandt andet af fagpolitisk status, oplæg om inklusionspres ved Andreas Rasch, dialog med lokalpolitikere samt fællesskabsaktiviteter på tværs af skolerne i form af teambuilding øvelser, som holdkonkurrencer på tværs af skolerne. Tilbagemeldingerne viste, at det havde værdi både fagligt og socialt – og gav en styrket dialog med politikerne om folkeskolens virkelighed i Ishøj.

Styrken ved medlemsweekenden var, at I som kollegaer i jeres fortællinger og dialoger – både indbyrdes og med politikerne – gav arrangementet tyngde og gjorde vores fælles virkelighed og fællesskabet tydeligt.

Vi har også gennemført løntjek på skolerne, hvor mange medlemmer benyttede lejligheden til at få gennemgået lønsedler og pension og samtidig drøfte arbejdsvilkår. Det har givet både konkrete rettelser og vigtig viden til det videre arbejde.

I forbindelse med kommunalvalget i 2025 har vi sammen med FH Hovedstaden, BUPL og SL afholdt valgmøde om børne- og ungeliv i Ishøj, hvor fokus var på inklusion, rekruttering og Stærke Fællesskaber. Samlet har vi forsøgt at skabe arrangementer, der både styrker det faglige fællesskab og giver mulighed for at mødes på tværs – fordi fællesskabet er en forudsætning for, at vi kan stå stærkt i de udfordringer, vi står i.

Kredsstyrelsen har fortsat fokus på, hvordan vi styrker fællesskabet på arbejdspladserne og på tværs af Ishøj og hvordan vi fremadrettet kan lave sociale og faglige arrangementer. Heldigvis har vi i Lån og Spar Bank og LB-forsikring en samarbejdspartner, der også giver os mulighed for at lave arrangementer, så har du gode ideer så skriv gerne til os eller tag fat i din TR.

Arbejds miljø:

Vi mødes hvert forår og efterår med arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) til fælles drøftelser om, hvad der rører sig på skolerne og i DLF. Her deler vi erfaringer, sparrer om konkrete udfordringer og kvalificerer hinanden i arbejdet. Det giver mulighed for at samle viden op og bringe den videre, så arbejdsmiljøarbejdet ikke står alene på den enkelte skole, men løftes i fællesskab.

Derudover har vi traditionen tro deltaget i den årlige AMR-dag i Hvidovre, hvor der igen i år var deltagerrekord med knap 250 tilmeldte AMR, TR og ledere. Dagen giver inspiration og fagligt input, men også mulighed for drøftelser i trio'en – leder, AMR og TR – som er helt central i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Selvom vi generelt oplever et godt arbejdsfællesskab på skolerne, ser vi desværre også, at det øgede inklusionspres påvirker både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Når opgaven vokser i kompleksitet uden tilsvarende ressourcer, kan det slide. Vi oplever, at kollegaer bliver syge. Det vigtigste i arbejdsmiljøarbejdet er forebyggelse. Men når skaden sker, er det afgørende, at den bliver registreret. Man skal gå til sin AMR og få hændelsen meldt – og vi skal have den videre til kredsens. På den måde kan vi i DLF hjælpe med sagen, og i sidste ende kan det også få betydning i

forhold til erstatning, da DLF hvert år henter betydelige beløb hjem, i arbejdsskade- og erhvervsskadesager.

I HovedMED har vi fået vedtaget en ny retningslinje om stress, som vi har store forventninger til. Den slår fast, at stress er et fælles ansvar og en fælles handlepligt. Oplever man selv tegn på stress eller ændret adfærd, skal man gå til en kollega, AMR, TR eller leder. Som kollega har man pligt til at reagere, hvis man ser tegn hos en kollega – og lederen har pligt til at handle, når vedkommende bliver bekendt med det. Det er et vigtigt skridt i retning af at reagere tidligere og tage arbejdsmiljøet alvorligt.

Bliver man syg – eller kan man mærke, at man er ved at blive det – kan man altid ringe til Ishøj Lærerkreds. Vi kan rådgive, hjælpe med at skabe overblik og henvise videre, hvis der er behov for det. Det kan for eksempel være til Falck Healthcare (70 10 20 12), til et Kompasforløb eller til DLF centralt, hvor der også kan være hjælp at hente. Det er vigtigt, at man ikke står alene.

Fremtidigt virke:

Ved udgangen af 2025 forventer vi i Ishøj Lærerkreds, at de kommende år især vil kræve opmærksomhed på følgende områder:

Realiseringen af *Stærke Fællesskaber* vil fortsat være central. Det bliver afgørende, hvordan indsatserne konkret udfolder sig på skolerne, og hvordan de omsættes til praksis for os som lærere. Der skal skabes en tydeligere rød tråd fra skoleplan til opgaveoversigt og videre til vores daglige undervisning og skoleliv og hvordan får vi skoleledere, forvaltning og politikere tættere på vores virkelighed.

Samarbejdet med det nye politiske udvalg bliver også vigtigt. Dialogen om, hvordan de politiske ambitioner kan omsættes til rammer, der reelt gør det muligt at lykkes – og som understøtter rekruttering og fastholdelse – bliver afgørende.

Investeringerne i skolevæsenet bliver et centralt tema. Særligt almenområdet, tolærerordningerne, udvidelse og specialisering af gruppeordningerne samt en styrkelse af Skolen på Ishøjgård vil være vigtige drøftelser med både forvaltning og politikere, hvis vi skal have de nødvendige rammer til at lykkes med strategien.

Udfoldelsen af Kvalitetsprogrammet – og især fagfornyelsen – forventer vi vil kræve betydeligt pædagogisk arbejde på skolerne og i dialogen med forvaltningen. De nye fagplaner lægger op til færre og bredere mål og dermed større vægt på professionel dømmekraft. Det giver muligheder, men kræver også fælles retning og faglige drøftelser.

OK26-resultatet, den efterfølgende afstemning og implementeringen af det indhold, der måtte komme, vil naturligvis også fylde.

Endelig vil vi fortsat arbejde for at styrke det faglige fællesskab – både i foreningen og i arbejdsfællesskaberne på skolerne. Det er en forudsætning for både rekruttering og fastholdelse af medlemmer og for, at vi som profession står stærkt.

Vi vil også have et fortsat fokus på medlemskab. Det er ikke længere for alle en selvfølge at være en del af et fagligt fællesskab, og vi oplever indimellem en forestilling om, at man kan melde sig ind og ud ved opstået behov. Det kan man ikke. Vores styrke bygger på et kontinuerligt fællesskab og en solidarisk opbakning til hinanden – også når man ikke selv står i en konkret sag. Derfor bliver det vigtigt, at vi sammen forklarer, hvad medlemskabet bygger på, og hvorfor det netop er fællesskabet, der giver os styrke – både i forhandlinger og i hverdagen.

Vi har i kredsstyrelsen i forbindelse med færdiggørelsen af denne beretning talt om, hvor mange der reelt læser beretninger i dag, så derfor vil vi afslutningsvis bede dig gå ind på vores lukkede facebookgruppe under opslaget om beretningen og skrive i kommentarsporet, "Fællesskabet er vores styrke" senest den 2. marts, så deltager du i en lille konkurrence, der vil blive offentliggjort tirsdag d. 3. marts. Du kan bruge dette link i facebookgruppen: <https://www.facebook.com/groups/319559321500232/>

Isfuglen:

Ishøj Lærerkreds' Nyhedsbreve hedder Isfuglene og kan læses hér:

<https://kreds18.dlf.org/om-kredsen/isfuglen/>

Kredsstyrelsen består af:

- | | |
|-------------------------|---------------------------------------|
| • Kris Kolbjørn Nielsen | Kredsformand |
| • John Simoni | Kasserer |
| • Birgitte Andersen | Næstformand og TR på Strandgårdskolen |
| • Zita Andersen | TR på Vejlebroskolen |
| • Leif Herskind | TR på Gildbroskolen |
| • Morten Risager | TR på Vibeholmskolen |
| • André Christensen | TR på Ishøj Skole |
| • Rezzan Sütcü | TR på Ishøjgård |
| • Stig Faurdal | TR på CBF |

Pensionistarbejdsgruppen:

Arbejdsgruppens medlemmer er:

Leif Nielsen, Svend Christensen, Joan Jørgensen, Peter Dam Larsen, Gitte Tøjberg, Johannes Andresen, Ingrid Mehlsen og Birgit Hansen.

I 2024 og 2025 har der begge år været 3 arrangementer for kredsens pensionister:

Forårsturen 2024:

Bjørn Wiinblads Blå Hus med rundvisning. Spisning i Cafe Frilandsmuseet.

Sommerturen 2024:

Rundvisning på Christianshavn i Gasolins fodspor. Spisning i Christianshavns Færgecafe.

Juleturen 2024:

Nivågaards Malerisamling med rundvisning og efterfølgende spisning i cafeen.

Forårsturen 2025:

Rundvisning i Vridsløselille Statsfængsel. Spisning i Felix Cafe og Steakhouse.

Sommerturen 2025:

Grundtvigskirken og rundvisning i Bispebjergkvarteret. Spisning i Lygtens Kro.

Juleturen 2025:

Rundvisning i Klunkehjemmet og efterfølgende spisning Cafe Smør.

Kredsen er vært for sommerturen (dog deltagerbetaling på 100 kr.) Ved øvrige arrangementer betaler kredsen entre og rundvisning, mens medlemmerne selv betaler mad og drikkevarer.

I forbindelse med sommerturen afholdes generalforsamling. På generalforsamlingen indhentes forslag til kommende arrangementer.

Kredsens repræsentanter i Fraktion 4 Hovedstaden Vest orienterer fra møderne her.

På Kongressen i september 2023 blev Gordon Ørskov Madsen genvalgt og Niels Jørgen Jensen valgt til næstformand.

På årsmødet i februar 2024 var der valg af 10 kongresdelegerede. Jette Sulsbrück fra Hovedstaden Vest blev genvalgt.

På Kongressen i oktober 2024 blev det vedtaget, at lønstrategi skal behandles og vedtages på Kongressen. Fraktion 4 deltager i planlægning af seniorkurser.

I november 2024 var der valg af 4 årsmøderepræsentanter. Der var genvalg til Flemming Ernst og Knud Larsen.

Yderligere blev Thorbjørn Hoffmann og Steen Jeppesen valgt.

Årsmødet i februar 2025: Årsmødets forslag om et 5. seniorkursus blev ikke vedtaget i Hovedstyrelsen, men Gitte Mailand Jensen vil fortsat arbejde for det.

På Kongressen i september 2025 opfordrede Gitte Mailand Jensen folkeskolen til at inddrage seniorerne. Der er indgået overenskomst for pensionerede lærere.

Else Nielsen og Birgit Hansen er kredsens repræsentanter i Hovedstaden Vest Fraktion 4. Anna Holmbæk er suppleant.

Faglige Seniorer: Ishøj Lærerkreds sender besked ud om arrangementer. Arbejdsgruppen arrangerer hvert år en forårstur, sommertur og juletur for kredsens pensionistmedlemmer, som sætter stor pris på at mødes til disse arrangementer med god mulighed for at vende nye og ikke mindst gamle historier fra et langt lærerliv i Ishøj.

Kredsen er vært for sommerudflugten (dog deltagerbetaling på 100 kr.). Ved øvrige arrangementer betaler kredsen entré og rundvisning, mens medlemmerne selv betaler frokost og drikkevarer.

I forbindelse med sommerudflugten afholdes generalforsamling. På generalforsamlingen indhentes forslag til kommende arrangementer.

Kredsens repræsentanter i Fraktion 4 Hovedstaden Vest orienter fra møderne her. Else Nielsen og Birgit Hansen er kredsens repræsentanter i Fraktion 4 Hovedstaden Vest.



Forslag til forretningsorden:

1. Generalforsamlingen åbnes af formanden, der leder valget af dirigent.
2. Dirigenten konstaterer generalforsamlingens lovlige indvarsling i henhold til vedtægterne.
3. Der vælges et stemmeudvalg på 5 medlemmer.
4. Talerne får ordet efter indtegnning hos dirigenten. Dirigenten kan tillade en kort svarreplik.
5. En talers første indlæg under et punkt i henhold til den endelige dagsorden og den godkendte opdeling af debatten om formandens beretning må ikke overstige 5 minutter. Øvrige indlæg under samme punkt eller underpunkter må ikke overstige 2 minutter. Dirigenten kan bestemme, at taletiden begrænses yderligere.
6. Dirigenten eller et medlem kan stille forslag om, at debatten afsluttes straks eller efter de indtegnede talere. Hvis forsamlingen træffer beslutning om afslutning af debatten, kan kun forslagsstilleren og formanden yderligere tildeles ordet for en afsluttende bemærkning.
7. Generalforsamlingen kan kun træffe beslutning om sager, der er optaget på dagsordenen.
8. Forslag og ændringsforslag skal indleveres skriftlig til dirigenten. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning først.
9. Skriftlig afstemning afholdes, hvis 1 medlem kræver det. Ved personvalg afholdes altid skriftlig afstemning, hvis der er opstillet flere kandidater, end der skal vælges.
10. Beslutninger træffes med absolut flertal, jvf. dog vedtægternes § 15.
11. Der kan ikke afgives stemme ved fuldmagt eller brev.