



**ESBJERG LÆRERFORENING**

DLF - KREDS 100

**ESBJERG LÆRERFORENING  
GENERALFORSAMLING**

**kreds 100**

**2025**

**Formandens mundtlige beretning**



*Lad os glæde os over det udsyn, vort arbejde gi'r  
ved en daglig forening af gamle og nye værdier  
Vi har skabt Danmarks Lærerforening, så lad os stå ved:  
Der hvor menneskets værd bli'r forsvaret, må vi være med.*

Sådan lyder sidste vers i foreningssangen (netop afsunget på generalforsamlingen). Det er ikke bare sangens sidste vers, det er også mit yndlingsvers, fordi det rummer både arbejdsglæde, udsyn, mangfoldighed, fællesskab og minder os om, at vi som lærere og som medlemmer af Danmarks Lærerforening er en del af noget, der er meget større end os selv. Et fællesskab, hvor vi sammen arbejder for noget mere – for vores elever, for vores profession og for et samfund og et arbejdsmarked, hvor menneskets værd og rettigheder bliver beskyttet og forsvaret.

Foreningssangen, Tidens Strøm er skrevet af lærer, Gudmund Auring i 1984, og havde derfor 40års jubilæum i 2024. Gudmund var i den anledning inviteret til Danmarks Lærerforenings kongres i efteråret, hvor han og hans fine sang blev fejret som fortjent. Efter sigende var Gudmund slet ikke vidende om, i hvilket omfang hans sang bliver sunget rundt omkring det ganske land, så jeg synes, vi skal sende ham en varm tanke og et stort tak for bidraget til en god tradition – også her fra vores generalforsamling.

I forlængelse af kongressen blev også et andet jubilæum fejret, nemlig foreningens 150års jubilæum. Ud over dette arrangement er jubilæet blevet markeret og fejret landet over ved mange forskellige små og store arrangementer og kampagner i løbet af 2024.

Under overskriften, ”Fællesskab og faglighed” har foreningen fejret det fællesskab, vi udgør samtidig med, at der har været sat fokus på professionens store samfundsbetydning.

Som lærere, børnehaveklasseledere, skolekonsulenter og alle de øvrige funktioner, vi bestrider, så ved vi jo godt, hvor vigtigt vores arbejde er. Ja, nogle gange kan ansvaret og opgaverne endda føles så vigtige og vægtige, at arbejdet bliver svært at holde til.

Det er desværre bare ikke altid, at vi bliver mødt af og omtalt med den respekt og anerkendelse, som lærergerningen og folkeskolen fortjener.

I min rolle som formand møder jeg alt fra forældrerepræsentanter, politikere, skoleledere og forvaltningsmedarbejdere, og selvom det langt fra er det overvejende indtryk, jeg har af vores samarbejdspartnere, så er det ikke helt ualmindeligt, at vores profession bliver omtalt af nogle af disse mennesker som fx privilegerede, fintfølende, forkælede, gammeldags, udviklingsresistente, besværlige, brokkende og den slags meget lidt flatterende tillægsord.

Jeg burde måske være mindre fintfølede, og for nogle vil det måske ovenikøbet lyde som brok, men det falder mig faktisk for brystet, hver eneste gang det sker, og jeg bilder mig ind, at der eksisterer en vis social accept af at omtale lærerprofessionen i vendinger, man aldrig ville bruge om andre professioner.

Det skal vi gøre noget ved, men det kræver, at vi vender blikket på folkeskolen fra at være en omkostningstung serviceydelse til den værdiskabende investering i menneskers liv og dannelse, som vi ved, den er.

Hverken en skole, en kommune eller et land kan drives som en privat produktionsvirksomhed, men det er som om, mange af dem, der sidder med styrepindene, ikke kan se det.

Tag Esbjerg Kommune som eksempel. Her har man valgt at hyre et brandingbureau til at udvikle en brandingstrategi med det formål at tiltrække flere borgere. Et formål som det er svært ikke at bakke op om. Som de fleste nok har opdaget, er strategien blevet, at Esbjerg skal være kultur- og oplevelsesby – og til dette formål har man bl.a. afsat en pulje på 50 mio. kr. til forskellige kulturprojekter.

Når kritikere af satsningen forsøger at pege på, hvordan pengene i stedet kunne være brugt til kommunens borgere, bliver de som regel mødt af en lettere nedladende forretningslogik. Som f.eks. da en fremtrædende Venstrepolitiker for nyligt i en Facebook-kommentar mindede om, at de 50 mio. kr. er et engangsbeløb, der ikke kan ordne hele verdenssituationen – det kan enhver forstå.

For at anskueliggøre sin pointe fremhævede han, at beløbet kun svarer til ca. 14 dages folkeskoledrift.

Når nu vi er i gang med at forsimple debatten, så kunne man jo også vælge at lave en række andre regnestykker – og jeg advarer om, at jeg også regner i meget runde tal.

For 50 mio. kr. kunne man fx have fået ca. 1,7 mio. børnebusbilletter mellem Esbjerg og Ribe, så eleverne kunne få glæde af de mange natur- og kulturtilbud i kommunen. Det er langt mere end 100 busture pr. elev.

Man kunne også have fået i omegnen af 125.000 nye romaner af 400,- stykket til skolebibliotekerne – Det er vel også en form for kultur.

Man kunne have fået i omegnen af 65.000 timer med en ekstra lærer til fx at tage med på tur ud og opleve noget andet end klasselokalet og skolegården.

2,5 mio. gange kunne vi smide 20 kr. ekstra pr. elev til køb af råvarer til madkundskab – det ville formentligt være mere end en fordobling af, hvad budgettet er de fleste steder.

Vi kunne købe en næsten uanet mængde museumsbilletter, materialer, pensler, karton, maling, symaskiner, legeredskaber, musikinstrumenter, ja, I kan selv

fortsætte listen. Det er dog tilsyneladende ikke den slags kultur og oplevelser, der sættes på, så vi skal næppe forvente, at vores elever kommer til at mærke satsningen i skoletiden. Til det vil man måske kunne indvende, at det for mange børn vil være en ganske god oplevelse at blive passet af deres bedsteforældre, mens mor og far hører Aqua på havnen.

Hvis jeg lige skal lægge spøgen til side; Hvor ville det dog være befriende, hvis udvikling af folkeskolerne i Esbjerg kommune var en helt naturlig del af bosætningsstrategien - i stedet for kun at fylde i debatten om, hvordan der bedst kan spares.

Det er på mange måder ikke en helt rimelig sammenligning, men vi skal faktisk ikke mere end en kort færgetur til Fanø, før vi finder en kommune, hvor man insisterer på, at en attraktiv folkeskole er nødvendig for at fastholde og tiltrække borgere – og det er til trods for massive økonomiske udfordringer.

Ja, vi har fået en ny decentral skolestruktur i Esbjerg Kommune, men det gik næppe nogens næse forbi, at den også blev gennemført med en besparelse for øje. Det mærker vores kolleger på Egekratskolen i særdeleshed i denne tid.

Vi skal også være meget bevidste om, at der på flere skoler er lærere, der løber stærkere, fordi der bliver brugt flere ressourcer på ledelse, end der egentligt er afsat økonomi til.

Vi har brug for god, nærværende og tilstrækkelig ledelse, så prioriteringen kan uden tvivl synes nødvendig, men den vidner om en generelt ikke-tilstrækkelig finansiering af vores folkeskoler.

I en kronik i Jyllands-Posten d. 10. februar i år opfordrer vores formand, Gordon Ørskov Madsen, sammen med en lang række prominente navne indenfor økonomi, uddannelse og offentlig styring, samfundet og politikerne til at bakke op om en omvæltning af den måde, folkeskolens økonomi er skruet sammen på.

De påpeger bl.a. den negative spiral, der opstår, når det på landsplan nu er mere end 25% af ressourcerne, der bliver brugt på de knap 7% af eleverne, der har behov for et segregeret undervisningstilbud. Når pengene kun kan bruges én gang, presser det forhold den almene undervisning og medfører, ”at lærerne her får sværere ved at gribe ind, inden små problemer vokser sig store.” Som de skriver, betyder det konkret, ”at læreren har sværere betingelser for at inkludere Villads eller Emma, der måske befinder sig i udkanten af klassefællesskabet og har brug for lidt ekstra opmærksomhed og støtte.” Dette ”resulterer i, at flere elever ender i et dyrere specialundervisningstilbud.”

For os, der har vores daglige arbejde i eller omkring folkeskolen, er dét her logik for perlehøns, men det gør forhåbentligt indtryk, når budskabet understøttes af så bred en kreds af aktører som i denne kronik.

Også i vores to kommuner, Esbjerg og Fanø er man optaget af, hvordan almenundervisningen kan inkludere flere elever, så udgifterne til de dyre, segregerede tilbud kan nedbringes. I den forbindelse glæder jeg mig over, at Esbjerg Kommune har rakt ud til Esbjerg Lærerforening med henblik på at bidrage til udviklingen. Ligesom mange af jer sikkert sidder og tænker nu, så er det naturligvis et samarbejde, vi går ind i med forbehold for, at vi ikke bare kommer til at blåstemple endnu en underfinansieret og fejlslagen inklusionsindsats. Det må ikke blive en MIL 2.0!

Misforstå mig ikke. Tankerne og anbefalingerne, der lå forud for den storstilede indsats, var langt hen ad vejen rigtig gode. Alle børn skal naturligvis føle sig som en værdifuld del af fællesskabet, uanset om der er tale om almen- eller specialundervisning. Men der har i mine øjne været alt for lidt fokus på, hvilke rammer og strukturer der er nødvendige for, at lærerne rent faktisk kan lykkes med inklusionsopgaven og alt for meget fokus på deres børnesyn og mindset.

Både evalueringen af velfærdsforsøget og den fornyeligt gennemførte inklusionsundersøgelse, foretaget blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer, peger på, at to-lærertimer ikke bare øger elevernes mulighed for at få faglig hjælp og støtte, men at de også understøtter inklusionen.

Måske skal vi ligefrem til at erkende, at de to ting hænger uløseligt sammen. At social trivsel og inklusion bedst opnås igennem den gode, varierede undervisning, hvor der er tid til den enkelte elev og altså ikke på en ugentlig gåtur i skoven med en pædagog eller en 4.g'er, væk fra undervisningen, klassen og de andre elever.

Jeg ved, at det er en lidt karikeret beskrivelse, som slet ikke er dækkende for alle de indsatser der eksisterer, men det er altså ikke alle de såkaldte mellemformer, jeg synes, vi kan være bekendt.

Vores elever har ret til at blive undervist af uddannede lærere, og det er jo langt fra kun i mellemformerne, at vi skal have hævet ambitionsniveauet.

I skoleåret 23/24 anvendte folkeskolerne i Esbjerg Kommune timelønnede vikarer i et omfang, der svarede til 35,6 fuldtidsstillinger, og det er værd at huske på, at de timelønnede bruger markant mere af deres arbejdstid i undervisning end en månedslønnet. Regnet i runde tal er der tale om mindst 60.000 lektioner, der blev læst af en timelønnet, og hvis det samme antal lektioner skulle have været varetaget af fastansatte lærere, ville det svare til ca. 60 lærerstillinger.

Nogle vil muligvis indvende, at det slet ikke er realistisk at finde og rekruttere 60 ledige og uddannede lærere til at varetage vikartimerne, men vi skylder altså vores elever i det mindste at gøre forsøget.

De timelønnede vikarer er oftest unge under 25 år, og selvom de gør deres allerbedste, så vil deres manglende uddannelse og erfaring betyde, at de ikke er i stand

til at løfte de kollektive opgaver med fx forældrekontakt og koordinering. De opgaver bliver derfor pålagt klassernes øvrige lærere, og på den måde er det med til at presse arbejdsmiljøet - for slet ikke at nævne betydningen for det faglige miljø.

Med det dobbelte formål at styrke rekrutteringen til læreruddannelsen og løfte kvaliteten af vikartimerne har UC Syd og Esbjerg Kommune indgået et samarbejde om såkaldte vikarkurser, hvor de timelønnede kommer to dage på kursus i bl.a. klasserumsledelse samtidig med, at de bliver introduceret til læreruddannelsen.

Hvis vi i Esbjerg Lærerforening troede fuldt og fast på, at der eksisterede et stort rekrutteringspotentialer blandt målgruppen, så kunne vi måske bakke op om, at man bruger skolernes allerede knappe ressourcer på kompetenceudvikling af de timelønnede. Men i en tid, hvor de fleste lærere må kigge langt efter kurser og efteruddannelse, er det nærmest en hån at betale løntimer under kurset til løst tilknyttede vikarer, som for de flestes vedkommende vælger vikararbejdet fordi det er et vellønnet sabbatårs-job inden rejsen til Thailand forud for universitetsuddannelsen.

Vi ved fra undersøgelser, at mange unge fravælger læreruddannelsen, fordi de ikke ser det som et attraktivt erhverv. Det handler både om lønnen, muligheden for at gøre karriere og om, at folkeskolen ofte beskrives som et presset sted at være. Hvis vi vil tiltrække flere studerende, skal vi have en stærkere fortælling om, hvorfor det er fantastisk at være lærer – men også sikre, at det faktisk er det i praksis.

Læreruddannelsen blev justeret i 2023 med blandt andet mere praktik og tættere kobling til skolerne. Det var et skridt i den rigtige retning, men vi kan ikke tillade os at stoppe der. Der skal også investeres mere i de nyuddannede læreres vilkår, så de oplever, at folkeskolen er et sted, hvor de har lyst til at arbejde i mange år. Her har kommunerne et kæmpe ansvar. De skal tage ordentligt imod de nyuddannede, give dem tid til at falde til og tilbyde mentorordninger og ordentlige arbejdsforhold. Alt for mange nyuddannede forlader nemlig folkeskolen allerede efter få år, og det er både et menneskeligt og økonomisk ressourcespild.

På samme måde er det et menneskeligt og økonomisk ressourcespild, når vi ikke formår at fastholde vores mest erfarne kolleger. I KL og i vores MED-system bruges der ufattelig meget tid og mange flotte ord om bæredygtighed, diversitet, rummelighed, fleksibilitet og behovet for at fastholde kvalificeret arbejdskraft. Dette tænkes både som en grundlæggende værdi og i en erkendelse af, at der i fremtiden bliver hårdt brug for alle gode kræfter.

I praksis oplever vi dog, at systemet er så presset, at der reelt er meget lidt fleksibilitet og meget lavt til loftet, når det kommer til at have et rummeligt

arbejdsmarked, hvor der er plads til, at man i perioder af sit arbejdsliv kan få tilpasset opgaverne til det menneskelig formående.

Vi oplever, at gode kolleger vælger at afslutte deres arbejdsliv, før end de egentligt behøvede, fordi der ikke kan gives den fleksibilitet, de efterspørger.

Vi oplever, at kolleger får en uværdig afslutning på deres arbejdsliv med en afskedigelse, fordi den manglende rummelighed har presset dem ud i længere sygdommeldinger.

Vi oplever, at kolleger bliver presset, sanktioneret og nogle gange afskediget for selv meget små tjenstlige forseelser, og vi oplever, at der i nogle sager bliver tyet til ledelsesmagt af den mest rå slags, hvor der kunne have været udøvet helt almindelig vejledning og støtte af en medarbejder.

En leders fornemmeste opgave må være at få det bedst mulige ud af sine medarbejdere, ikke at lede efter fejl og mangler for så at slå medarbejderen oven i hovedet med dem.

Det er simpelthen ikke en bæredygtig tilgang i en situation, hvor vi kan se frem til udfordringer med rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, og hvor der foran os ligger så mange komplekse opgaver, som kræver alle mand på dæk.

Ud over udfordringerne med inklusion, skolevægring, vold og trusler samt dalende, faglige resultater, så står vi overfor nogle store ændringer i de regler og rammer, der er omkring folkeskolen, og de kommer til at kræve tid og fokus.

Det nye kvalitetsprogram for folkeskolen, som reformen kaldes, er efter sigende i høj grad blevet til på baggrund af erfaringerne med frisættelse i Esbjerg og Holbæk. Personligt har jeg lidt svært ved at få øje på de helt store lighedstræk, men der bliver i høj grad lagt op til lokale frihedsgrader, især i prioriteringen af ressourcerne i den såkaldte timebank.

I hvor høj grad I så bliver inddraget og får lov til at præge den lokale prioritering vil afhænge af, i hvor høj grad jeres ledere har lært af de sidste års frihedsforsøg. Evalueringerne taler i hvert fald sit tydelige sprog; De medarbejdere, der har oplevet at være mest involveret i udviklingsarbejdet, er også dem, der har oplevet den største øgning i arbejdsglæde og forbedrede muligheder for at levere undervisning af høj kvalitet.

Et af de områder, hvor jeg synes kvalitetsprogrammet forholder sig skuffende lidt til erfaringerne fra både Esbjerg og Holbæk, er i forhold til mængden af test og prøver.

Jo, man går næste år fra otte til seks obligatoriske prøver og nedsætter en ekspertgruppe, der skal komme med anbefalinger til, hvordan man kan videreudvikle folkeskolens prøver og justere yderligere i prøvetrykket på længere sigt. Men der er altså formentligt lange udsigter til reelle forandringer.



Man har også valgt at ignorere, at samtlige skoler på nær én i de to frisatte kommuner valgte ikke at bruge de nationale test, som nu hedder Folkeskolens Nationale Overgangstest, indtil Folkeskolens Nationale Færdighedstest efter planen er klar til skoleåret 26/27. Jeg håber, at I vil opleve de nye test mere meningsfulde end de gamle, men jeg gør mig ærlig talt ikke de helt store forventninger.

I forlængelse af aftalen om folkeskolens kvalitetsprogram har man fornyeligt også indgået et forlig om en større ungdomsuddannelsesreform, som på flere områder også vil få store konsekvenser for vores medlemmer og for folkeskolen.

Uden at kaste mig ud i en meget omfattende gennemgang af perspektiver og udfordringer ved reformen, som efter planen skal træde i kraft i 2030, så vil oprettelsen af den omdiskuterede nye gymnasiale ungdomsuddannelse, EPX, formentligt påvirke både optaget på læreruddannelsen og fokus på karaktergennemsnittet i folkeskolen. Præcis hvilken effekt, kan vi udelukkende gisne om og det bekræfter oplevelsen af, at der er tale om lidt af et eksperiment.

Et område som helt konkret kommer til at mærke konsekvenserne af reformen, er vores kommunale 10. klasser. At nedlæggelsen af 10. klasse skulle være med til at finansiere den nye reform, har fyldt meget i debatten, og jeg ved, at DLF har gjort alt hvad de kunne for at overbevise beslutningstagerne om, at det vil være en katastrofe for de rigtig mange unge, som fremover ikke vil få muligheden for et ekstra år i folkeskolen, hvor de kan modnes og styrke deres faglige niveau.

Det lykkedes som bekendt ikke, så 10. klasse vil fremover være forbeholdt dem, som har råd til at betale for et efterskoleophold, og selvom enkelte måske bevarer et spinkelt håb om, at et folketingsvalg kan nå at ændre meget inden 2030, så må fokus for foreningen nu blive at påvirke udformningen af den nye EPX, hvor man efter sigende forestiller sig, at bl.a. tidligere 10. klasselærere skal tænkes ind.

I 2024 fik vi også en ny overenskomst, som ud over en række lønforbedringer bl.a. indeholdt en tilslutning til den kommunale kompetencefond. Prioriteringen af overenskomstmidler til kompetencefonden har forud for og under forhandlingerne været genstand for megen debat, og jeg ved, at nogle af jer formentligt valgte at stemme nej til overenskomsten alene af den grund. Jeg var selv fortalere for, at vi skulle prioritere overenskomstmidler til kompetenceudvikling, men jeg er meget bevidst om, at arbejdsgivers vilje til at bruge kompetencefonden er fuldstændig afgørende for, at I også får glæde af den. Arbejdsgiverne skal nemlig godkende og betale 20 % af udgifterne til de kurser, der kan søges om, og jeg deler manges bekymring for, om der er vilje og økonomi til det, men håber naturligvis, at bekymring den bliver gjort til skamme.

Der bliver åbnet for ansøgninger til fonden d. 1. april, og der kan søges til fagfaglige kurser af op til fem dages varighed. Jeg håber, I vil gøre brug af muligheden, og jeg håber, at rigtig mange af jer får en sikkert tiltrængt indsprøjtning af faglig inspiration.

2024 blev også et år med store forandringer på kreds-kontoret. Ved generalforsamlingen valgte I tre nye kredsstyrelsesmedlemmer ind, og det har helt naturligt krævet tid at få det nye bestyrelses-team godt i gang, men har også været en god anledning til at få drøftet vores prioriteringer og indsatsområder, og jeg synes personligt, at vi kan være stolte af, hvor langt vi er nået som hold.

Samtidig med at vi naturligvis skulle sige farvel til de afgangende kredsstyrelsesmedlemmer, skulle vi også sige farvel til vores konsulent igennem mange år, Bjarne Toft, som gik på pension i sommers, og det var en fornøjelse at se, hvor mange af jer der valgte at deltage ved afskedsreceptionen.

Det var med noget stor spænding, at vi for et år siden slog den nye stilling som faglig sagsbehandler op, for opgaverne er komplekse, og medlemmernes forventninger til sagsbehandlingen er med rimelighed høje. Derfor var det også en stor fornøjelse og en lettelse, at vi kunne sige velkommen til Michael Rich Hansen, som meget hurtigt er blevet en højt værdsat kollega og en rigtig stor hjælp for vores medlemmer.

Prioriteringen af kredsens tid og ressourcer til sagsbehandling, medlemsservice, politisk arbejde, medlemsarrangementer og alle de andre indsatser er en næsten konstant, relevant dagsorden i en tid, hvor medlemstallet desværre er dalende. Derfor vil I også på denne generalforsamling skulle tage stilling til, om vi fra 2026 skal have et kredsstyrelsesmedlem mindre, ligesom vi bad jer om at forholde jer til en kontingentstigning ved sidste års generalforsamling.

Årets beretning har, som nogle måske har bidt mærke i, stort set udelukkende omhandlet folkeskolen, og selvom langt størstedelen af vores medlemmer også er ansat i folkeskolen, så er det vigtigt for mig at minde om, at vi naturligvis også arbejder for vilkårene for de medlemmer, der arbejder på andre områder. Det gør vi fx når vi forhandler løn, og når vi giver almindelig råd, vejledning og sagsbehandling, ligesom vi kontinuerligt arbejder for at styrke samarbejdet med både vores seniorer og de lærerstuderende medlemmer af LL.

Alle medlemsgrupper er vigtige for sammenholdet og for foreningens styrke.

Til sidst vil jeg sædvanen tro også benytte lejligheden til at sige en stor tak til både de ansatte på kontoret, til kredsstyrelsen og alle vores tillidsrepræsentanter. Det arbejde, I udfører i det daglige, er uundværligt - både for vores medlemmer og for mig som formand.

Hermed overgiver jeg beretningen til generalforsamlingens behandling.

Maja Gundermann Østergaard