

I knap to år som formand har jeg haft et givende og konstruktivt samarbejde med kredsstyrelse og tillidsrepræsentanter.

Da jeg for første gang kandiderede til formandsposten, skrev jeg, at jeg *hele tiden ville søge samarbejdet samt holde den gode tone i dialogen med skoleledere, forvaltning og udvalgsfolkere*. Det har ikke ændret sig grundlæggende, men forholdene de to sidste år har måske skærpet forsættet en smule.

Det har været to år med masser af udfordringer og arbejdsopgaver for kredsstyrelsen.

## **Corona**

Den ydre faktor, der har fyldt mest, er selvfølgelig Corona, Covid-19. Nu har vi i over 2 år været udsat for tilbagevendende smittebølger. De retningslinjer, der gjaldt den ene dag, var ændrede den næste. Der har været konstante ændringer og nye forhold, som vi har skullet få den daglige undervisning til at virke under. Lærere og børnehaveklasseledere har sammen med skoleledelserne ydet en fantastisk indsats, for at få såvel fysisk som virtuel undervisning til at fungere til gavn for eleverne. Undervejs har alle fra statsministeren og ned fortalt os, at vi er frontpersonale, hvis arbejde har en vital betydning for det danske samfund.

En vital betydning på længere sigt i den forstand, at undervisningen i folkeskolen er med til danne og uddanne vores børn, så de kan blive aktive samfundsborgere.

En vital betydning på kort sigt, da specielt eleverne i indskoling og på mellemtrin var nødt til at være i skole, så forældrene kunne få tid til at passe deres arbejde – det være sig, om forældrene skulle fysisk på arbejde eller kunne 'hjemmearbejde'.

Undervejs har vi fra Horsens Lærerforening presset på for at sikre de bedst mulige arbejdsvilkår for vores medlemmer. Vi har overfor skolechef og undervisningsdirektøren talt for, at lærere og børnehaveklasseledere burde tilbydes Corona-vaccination som nogle af de første personalegrupper i stil med de ansatte i sundheds- og ældresektoren. Det lykkedes os ikke at fremskynde vaccination af de ansatte på skolerne lokalt, og det lykkedes heller ikke for DLF på landsplan. Lærerne måtte affinde sig med at løse en for samfundet vital arbejdsopgave uden fremskyndet vaccinationstilbud.

Vi argumenterede på den baggrund for, at udsatte lærere skulle have mulighed for at bruge de ønskede værnemidler i undervisningen for at undgå evt. smitte. Igen forholdt forvaltningen sig til de nationale retningslinjer, og gav derfor ikke umiddelbar tilladelse til, at den enkelte lærer kunne anvende f.eks. mundbind i undervisningen.

Det er mit indtryk, at man fandt pragmatiske løsninger på skolerne, når ansatte var i en risikogruppe.

Det er sagt før, og kan næsten ikke gentages nok: Lærere og børnehaveklasseledere ydede i samarbejde med skoleledelserne en formidabel indsats for at give eleverne den bedst mulige dagligdag og undervisning, som tog bedst muligt hensyn til både faglige og sociale aspekter. Vi viste som faggruppe, at vi med frihed under ansvar var i stand til at løse arbejdsopgaverne i en på alle måder omskiftelig og krævende hverdag på skolerne. Vi viste, hvor kompetent vi kunne løse vores arbejdsopgaver med frihed under ansvar og professionel dømmekraft.

## Mulige frihedsgrader

Kort før sommerferien 2021 blev der i folketinget vedtaget en række mulige frihedsgrader på folkeskoleområdet.

Frihedsgraderne slog desværre ikke rigtig igennem i Horsens. Det var der ikke politisk vilje til, og der var heller ikke vilje til at udnytte frihedsgraderne i forvaltningen.

Derfor begrænsede de udvidede frihedsgrader sig til, at skoledagen kunne forkortes ved at konvertere understøttende undervisning til f.eks. to-lærertimer. Vejen til forkortelse af skoledagen blev ikke nemmere, for den administrative rutine i forbindelse med forkortelsen af skoledagen blev fastholdt.

Muligheden for at undlade at lave elevplaner blev ikke anvendt i Horsens. Her var en af begrundelserne, at frihedsgraderne jo kun gjaldt ét år, hvorfor det ikke gav mening at undlade at lave elevplanerne et skoleår, når de igen skulle laves det følgende. Kvalitetsrapporterne som styringsredskab blev også fastholdt.

På trods af at erfaringerne fra Corona-perioden, hvor frihed under ansvar kombineret professionel dømmekraft viste både sit værd og sin effektivitet, er det åbenbart ikke de erfaringer politikere og forvaltning i Horsens Kommune ønsker at videreudvikle.

Lærere og børnehaveklasseledere er i stedet tilbage i en skolehverdag, hvor kontrol tilsyneladende vurderes at have større værdi end tillid.

Højere end tillid til, at vi faktisk løser vores opgave kvalificeret til elevernes bedste, hvis vi i højere grad får ejerskab over forberedelse og efterbehandling af vores undervisning. Med professionel dømmekraft kan den enkelte lærer for eksempel vurdere, hvor og hvornår det giver mest mening at lægge den individuelle forberedelsestid.

I sin nytårstale satte statsminister Mette Frederiksen fokus på frihedsdagsorden på det kommunale område: hun varslede at alle landets kommuner ville blive sat fri fra næsten alle statslige regler på en række velfærdsområder. Folkeskolen blev konkret nævnt ligesom ældreområdet og dagtilbudsområdet. Det er siden reduceret til, at den enkelte kommune skal vælge ét af områderne.

Når der er en national styring af skolen, er det jo blandt andet med afsæt i nogle elevrettigheder, der er funderet i folkeskoleloven, som også er vigtige for at sikre lærerne nogle rimelige rammer for arbejdet – også når kommunerne skal håndtere en presset økonomi.

Vi vil måske gerne være frie fra kravet om, at skoledagen har en bestemt længde, men ønsker vi også, at kommunerne f.eks. får frihed til at fravige loftet for klassestørrelse?

Frihed til skolerne fra en national styring og frihed til den enkelte ansatte til at anvende sin professionelle dømmekraft er efterspurgt, men det må ikke blive frihed uden klart definerede rammer, da det ikke nødvendigvis er af det gode.

## A20, lokalaftale og opgaveoversigter

Efter indgåelsen af A20 forhandlede og indgik vi i foråret 2021 den lokale arbejdstidsaftale som supplerer A20. Det var et langt og til tider hårdt forhandlingsforløb. Sidst i april kunne vi ikke nå længere i forhandlingerne.

Vi præsenterede aftaleteksten for tillidsrepræsentanterne, hvor de vigtigste punkter var:

- en fravigelse af kvartalsvis opgørelse af arbejdstiden som eneste forringelse af A20
- opgaver over 30 timer skal fremgå af opgaveoversigterne påført estimeret tid

- der skulle gives minimum 160 timers individuel forberedelsestid til en fuldtidsansat lærer
- der skulle indføres en bufferpulje på 30 timer, som skulle anvendes til uforudsete/ikke-planlagte opgaver

Tillidsrepræsentanterne gav udtryk for, at de havde tillid til, at vi havde opnået det bedst mulige aftaleresultat. De opfordrede derfor kredsstyrelsen til at indgå lokalaftalen.

Kredsstyrelsen vurderede på den baggrund, at det var bedre for medlemmerne at indgå lokalaftalen på trods af de få og små forbedringer end at skulle arbejde efter ren A20. Vi håbede, at grundpræmissen i præamblen til A20 ville blive bærende på de horsensianske skoler.

Lad mig citere:

Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes udbytte af undervisningen. Når lærerne oplever, at de har evner og mulighed for at kunne lykkes med deres arbejde og har indflydelse på skolens og undervisningens udvikling, har det en positiv betydning for elevernes udbytte af undervisningen. Et forpligtende samarbejde, der skaber gennemskelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skoleledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven. **Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.**

Lad mig gentage det sidste: Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes mulighed for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven. Det er mit indtryk, at man på de fleste skoler har et fornuftigt samarbejde, hvor skoleledelse i samarbejde med tillidsrepræsentant og lærere sikrer arbejdsvilkår, der lever op til A20 og lokalaf tale. Men jeg er ikke sikker på, at vi kan tale om et forpligtende samarbejde mellem Horsens Lærerkreds og Horsens Kommune.

Det forholder sig nemlig sådan, at forvaltningen ikke umiddelbart vil give Horsens Lærerforening adgang til lærernes opgaveoversigter.

Først var Horsens Kommune en blandt fem kommuner på landsplan, som med henvisning til GDPR-regler forhindrede vores adgang til opgaveoversigterne. Ved nytårstid blev det slået fast, at der ikke er oplysninger i opgaveoversigterne, som det vil være i strid med GDPR at udlevere til os.

Senest har skolechefen fastholdt, at Horsens Lærerforening alligevel ikke umiddelbart får opgaveoversigterne udleveret. Nu henviser skolechefen til GDPR-hensyn til de lærere, som ikke er medlem af Horsens Lærerforening.

Med den udmelding er der heller ikke udsigt til, at vi får adgang til opgaveoversigterne i det kommende skoleår.

Nu er vi tre kommuner tilbage, hvor lærerkredsen ikke kan få udleveret opgaveoversigterne – Høje Taastrup er én af de tre kommuner, så vi er i godt selskab.

Uden oplysningerne i opgaveoversigterne kan vi i kredsstyrelsen ikke få indsigt i, om der leves op til bestemmelserne i såvel A20 som lokalaf tale. Uden vores adgang til opgaveoversigterne kan det i yderste konsekvens være underordnet, hvad der står i A20, og hvilke fravigelser og forbedringer vi har aftalt i lokalaf taltalen, for den enkelte skoleleder vil i vidt omfang kunne planlægge arbejdstid og -opgaver efter forgodtbefindende.

Lad mig gentage, at det er min fornemmelse, at skoleledelsen på de fleste skoler sikrer arbejdsvilkår, der lever op til A20 og lokalaftale.

I A20's præambel (*forord, forbemærkning, fortale, indgangssord, indledning*) står der, at aftalen på kommuneniveau understøtter et tæt samarbejde mellem kommunen og lærerkreds med det formål at bidrage til udviklingen af skolen og understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver. Med skolechefens manglende vilje til at udlevere opgaveoversigterne er det svært at tale om et reelt tæt samarbejde.

Jeg vil gå så vidt at sige, at det ganske enkelt ikke er foreneligt med et reelt forpligtende samarbejde, at kredsstyrelsen ikke har adgang til oplysningerne i opgaveoversigterne.

Lad mig vende tilbage til indgåelsen af lokalaftalen.

A20 definerer de overordnede rammer for tilrettelæggelsen af lærernes arbejdstid. Med indgåelsen af lokalaftalen for Horsens Kommune vedtager parterne en supplerende og fælles ramme for tilrettelæggelsen af og samarbejdet omkring arbejdstiden for lærere og børnehaveklasseledere ansat i Horsens Kommune.

Lokalaftalen er indgået i fællesskab. Det vil sige, at det hverken er 'vores' eller 'deres' aftale, men netop en fælles aftale.

Kredsstyrelsen har ikke omtalt lokalaftalen som en god aftale, men som det bedst opnåelige på daværende tidspunkt.

Vi har siden indgåelsen af lokalaftalen forsøgt at udvise 'aftaleaccept' i vores dialog med skolechef og skoleledere.

Vi har samtidig givet udtryk for, at det samme må gælde den anden aftalepart, skolechefen. Ganske som vi i kredsstyrelsen skal respektere lokalaftalens indhold, så skal den anden part også acceptere og leve op til de få punkter i lokalaftalen, hvor der er aftalt tilføjelser til A20.

A20 og lokalaftale er langt hen ad vejen båret af en grundindstilling om et forpligtende samarbejde på alle niveauer, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.

Jeg synes ikke, at kommunen repræsenteret ved skolechefen altid udviser vilje til at indgå i det forpligtende samarbejde.

Vi har langt fra fuld indsigt i opgaveoversigterne, men grundlag af de opgaveoversigter, som vi alligevel har fået, så er det vores vurdering, at der tegner sig et mønster:

- der leves op til fravigelse af den **kvartalsvise opgørelse af arbejdstiden**.
- **opgaver over 30 timer** fremgår for det meste af opgaveoversigterne, men vi har hørt om skoler med puljer af ikke planlagt tid på flere hundrede timer.
- **minimum 160 timers individuel planlægnings** er for langt de fleste læreres vedkommende blevet maksimum 160 timers individuel forberedelsestid. I mange tilfælde er de 160 timers individuel forberedelse reduceret med 4 timer, hvis læreren afvikler 6. ferie uge.
- endelig har **bufferpuljen på 30 timer** har været svær at bringe i spil på skolerne.

Lidt bonusinfo om lokalaftaler på landsplan.

Der er indgået 85 lokalaftaler, hvoraf 28 indeholder et element vedr. individuel forberedelse...

Gæet, hvad det laveste tal er?? Rigtig 160 timer. Og så behøver jeg vel ikke gentage, hvor den aftale er indgået?

I Slagelse Kommune har man ikke indgået en lokalaftale, men arbejder under ren A20. Her hedder det sig, at skolelederne har givet hinanden håndslag på, at lærerne må nøjes med 200 timer til individuel forberedelse...

Siden før 2013 har man ikke kunnet indgå nogle former for lokalaftaler, rammeaftaler, forståelsespapirer eller andet i Kalundborg. Nu har Kalundborg Kommune kontaktet forvaltningen for at få Horsens' lokalaftale tilsendt. Med den i hånden henvendte kommunen sig til Kalundborg Lærerforening med et 'godt' tilbud. De ville gerne indgå en lokalaftale næsten identisk med vores lokalaftale med Kalundborg Lærerforening.

Kalundborg Lærerforening valgte ikke at indgå lokalaftalen...

Lad mig samle en smule op: Af første del af beretningen bør det fremgå, hvorfor det måske ikke længere er nok at forsøge at fastholde et gode samarbejde og en god tone i dialogen med forvaltningen.

Vi skal stadig søge samarbejdet, men vi er måske nødt til at være mere eksplicite, for eksempel når vi skal genforhandle lokalaftalen frem mod skoleåret 2023-24.

Men samtidig vil vi bestræbe os for at forblive en troværdig samarbejdspartner, som søger løsninger i fællesskab, som skaber forudsætning for arbejdsvilkår, som giver lærerne størst mulighed for at lykkes med kerneopgaven: at levere undervisning af høj kvalitet.

I løbet af det sidste års tid har vi indledt en tættere og konstruktiv dialog med den lokale skolelederforening med formanden Charlotte Kærsoo, som er skoleleder på Østerhåbskolen.

I januar mødtes jeg for første gang med skolechef, formand for skolelederforeningen samt BUPL's fællestillidsmand under overskriften 'Sammen om skolen'.

Et tættere samarbejde, som forhåbentlig fører til, at vi i fællesskab kan være med til at give de horsensianske skoleelever undervisning af høj kvalitet.

### **De små medlemsgrupper**

Ikke alt har dog handlet om A20 og lokalaftale. Kredsen har også medlemmer på Tværgående Enhed for Læring, Ungeenheden, Kommunikation & Teknologi og Center for Arbejde, Udvikling og Læring (CAUL), hvoraf en del er konsulentansatte.

De ansatte på de fire steder har i udgangspunktet ens ansættelsesvilkår, men i dagligdagen er vilkårene meget forskellige.

På initiativ fra konsulenterne på Kommunikation & Teknologi indkalder kredsstyrelsen de ansatte på disse steder til et fællesmøde før sommerferien. Tanken er at erfaringsudveksle til alles bedste.

### **De kommende år**

I de kommende år vil der være sager nok at kæmpe for, som både vil kræve vedholdenhed og evnen til at søge kompromisser.

Lad mig nøjes med at nævne tre hovedformål i de næste år:

Først:

- **Bedre arbejdsforhold**

At finde en balance mellem opgavemængde og tiden til at løse opgaverne er stadig den

altoverskyggende udfordring.

Her handler det i høj grad om at sikre en bedre balance mellem på den ene side fælles forberedelse og andre fælles aktiviteter og på den anden side individuel forberedelse samt efterbehandling af undervisningen.

I lokalaftalen er der aftalt, at der skal afsættes minimum 160 timers individuel forberedelsestid til en fuldtidsansat lærer. I de tilbagemeldinger, vi har fået fra skolerne, er minimumstallet blevet et maksimumtal, da der sjældent er afsat mere end 160 timer til individuel forberedelse.

I det kommende skoleår er den forventede gennemsnitlige undervisningsforpligtelse for en lærer 738 timer jf. Den Kommunale Redegørelse. Det giver under 10 minutter individuel forberedelsestid pr. lektion...

Langt fra den fornødne tid til opgaven.

Genforhandling af lokalaftalen frem mod skoleåret 2023-2024 bliver en vigtig proces i vores bestræbelser for at sikre en bedre balance mellem fælles og individuel forberedelse.

Andet hovedformål

- **En styrket lokal folkeskole**

Indsatsen for at gøre den horsensianske folkeskole endnu bedre ved at samarbejde bredt med ansatte på skolerne, skoleledelse, forvaltning og politikere fortsætter.

**Inklusion**

Denne indsats er i høj grad afhængig af eksterne faktorer. Her er økonomi den altoverskyggende faktor.

Den største enkeltbelastning er nok stadig inklusion organiseret i inkluderende læringsfællesskaber, som ofte begrænser den enkelte lærer i bestræbelserne på at nå rundt til alle klassens elever.

Inklusionsloven så dagens lys i 2012. Loven tog sit udgangspunkt i Salamanca-erklæringen og FN-konventionen om mennesker med handicap, som Danmark underskrev i hhv. 1994 og 2009.

På skoleområdet handler inklusionsloven kort fortalt om, om at ingen børn så vidt muligt skal udskilles til særlige undervisningstilbud, men undervises sammen med deres kammerater i den almene undervisning. Det skulle ske med den nødvendige støtte og hjælpemidler.

Inklusionsloven bygger på nogle smukke tanker om inkluderende fællesskaber, men virkeligheden har bare vist, at enten var opgaven uløselig, eller også har vi blot ikke i tilstrækkelig grad fået stillet de nødvendige redskaber til rådighed.

Sandheden er i hvert fald mange steder, at de inkluderende fællesskaber har udviklet sig til imploderende fællesskaber med alt for få vindere og utroligt mange tabere.

Det er ikke de børn, der er i problemer, der bærer skylden.

Hverken de, deres klassekammerater eller de fagprofessionelle omkring klassen kan leve med, at vi ikke får taget hånd om disse problemer.

Vi kender alle til problematikkerne, så de er i denne sammenhæng måske uinteressante at gengive.

Det interessante er at få sat lys på, hvordan vi kan skabe en folkeskole, der lever op til den samfundskontrakt et land som Danmark skal kunne leve op til, nemlig at alle børn har ret til den rette undervisning.

Der har vi et stykke vej at gå, og vi har brug for at samle alle gode kræfter for at få sat den her dagsorden.

Det er en dagsorden, der er fokus på i 'Sammen om Skolen' med afsæt i den evaluering af inklusion og inkluderende læringsmiljøer, som VIVE offentliggør i slutningen af denne måned. Vi har brug for, at det udmønter sig i nogle reelle ambitioner om handling, så det ikke igen nøjes med at blive en gentagen anerkendelse af problematikkerne. Sandheden er nok den, at der ikke er en hurtig løsning på udfordringen. Hvis løsningen af inklusionsudfordringen reelt bliver en spareøvelse, så går det helt galt. Uanset hvordan man vender og drejer det, så har det her nogle enorme afsmitninger på mange af vores medlemmers arbejdsmiljø og mange elevers undervisningsmiljø.

I et igangværende forskningsprojekt identificerer Nana Vaaben sammen med to kolleger to typer af moralsk stress:

Den klassiske definition af moralsk stress, der handler om, at man som fagprofessionel godt ved, hvad man skal gøre, men ikke kan gøre det.

Den type af stress findes helt sikkert i folkeskolerne, og Nana Vaaben peger på, at diskussionen om, hvorvidt der er nok ressourcer i skolen, afspejler denne type moralsk stress.

Hun siger i en artikel i Folkeskolen: "Lærere kan for eksempel få at vide, at de må skrue ned for ambitionerne. Det kan lederne finde på at sige, fordi der ikke er ubegrænsede ressourcer. Men det er også at individualisere problemer", siger Nana Vaaben og forklarer, at mange lærere har svært ved at gå på kompromis med det, som fik dem ind i faget.

Den fortælling kan vi sagtens genkende!

Oven i det udfordrer inklusionsdagsordenen med en anden type stress.

Den stress, der opstår, når man **ikke** ved, hvad der er det rigtige at gøre.

Det kan være, når eleverne er så svære at stå med, at lærerne ikke aner, hvad de skal stille op. Og der er lange udsigter til, at der kan komme nogen, der ved, hvad man kan gøre for det her barn.

Problemet er, at fylder den type stress for meget, så ender lærerne med at forlade faget.

Det problem kender vi alt for godt.

Uden at forskningsprojektet har nået sin afslutning, har forskerne allerede peget på en pointe, som vi ikke kan give for meget fokus: moralsk stress i begge afskygninger skal identificeres og forebygges organisatorisk, så det gøres til et kollektivt fremfor et individuelt anliggende.

Tilbage til Horsens.

Forvaltning og skoleledelse har været dygtige til at effektivisere, og lærerne har løbet og løber stadig hurtigt for at løse arbejdsopgaverne. Den horsensianske folkeskole er med sidste års finanslov og kommunale budgetforlig tilført ekstra midler, tak for det.

Trods tilførslen, så er folkeskolen i Horsens p.t. landets fjerde billigste kommune opgjort på den årlige udgift pr. elev.

Måske har vi været for dygtige til at effektivisere?

Kredsstyrelsen vil kæmpe for, at vi får flere ressourcer til skolerne i Horsens. Kampen om flere ressourcer føres på hele velfærdsområdet, så jeg er bevidst om, at rigelige ressourcer til at drive den ideelle skole ikke er nært forestående.

Derfor vil jeg også pege på andre og mere ressourcenneutrale områder, hvor ændringer kan bidrage til at forbedre såvel lærernes arbejdsforhold som kvaliteten i løsningen af kerneopgaven. Her kan en genforhandlet lokalaftale, som reelt sikrer balance mellem opgaver og ressourcer, samt sikrer

lærere og børnehaveklasseledere et professionelt råderum i udøvelsen af deres arbejdsopgaver, være et vigtigt redskab.

Og når jeg er ved lokalaftalen, så har vi i kredsstyrelsen i samarbejde med tillidsrepræsentanterne en stor opgave på skolerne.

Knapheden på ressourcer øger vigtigheden af at prioritere i skolens mange opgaver. Her er det særdeles vigtigt, at TR på hver enkelt skole skal bidrage til at sikre, at processen omkring arbejdet med skoleplanen lokalt kommer til at være af en karakter, hvor lærerkollegiet får en reel mulighed for at kvalificere ledelsens prioriteringer, men TR kan ikke løfte denne vigtige opgave alene.

Her er fællesskabet nødt til at tage handsken op. Det er nu lærerne har mulighed for, om ikke medbestemmelse, så i det mindste medindflydelse på lokale prioriteringer.

Derfor vil jeg opfordre til at vi både sammen og hver for sig interesserer os for de prioriteringer vi mødes af. Vi har brug for at lederne konkret forholder sig til de forhold og at de ubalancer, der er mellem skolens opgaver og ressourcer mere eller mindre uforvarende tørres af på lærerne.

Sidste hovedformål:

- **Involvering af Horsens Lærerforenings medlemmer**

Åbenhed og respekt for medlemmernes holdninger er omdrejningspunktet for kredsstyrelsens arbejde. Uden Horsens Lærerforenings medlemmers meninger og holdninger, det være sig folkeskolelærere, børnehaveklasseledere, UU-vejledere, TEFL-ansatte, lærere på specialskoler, samt konsulenter og lærere på KT og CAUL Horsens, kan kredsstyrelsen ikke handle til alles bedste. Heldigvis deltager Horsens Lærerforenings medlemmer aktivt og bidrager i høj grad til debatten ved generalforsamlinger, faglige klubmøder og andre steder, hvor kredsstyrelsen møder jer.

Tak for det!

Jeg ser frem til samarbejdet med medlemmerne i de kommende år.

Jeg ser også frem til samarbejdet med forvaltning, skoleledelser og udvalgsfolk.

Et samarbejde, hvor kredsstyrelsen stadig vil søge at være en troværdig samarbejdspartner, hvor vi i samarbejdet søger fælles løsninger til at alles bedste, men det vil også være en proces, hvor vi om nødvendigt vil skærpe tonen i dialogen, og gøre opmærksom på, at 'nok er nok' – eller måske rettere, at 'for lidt er for lidt', når det er tilfældet.

Med de ord vil jeg afslutte min beretning og overlade den til generalforsamlingens behandling.