

Skriftlig beretning for Vestfyns Lærerkreds

Generalforsamling marts 2026

Kære medlemmer

Denne beretning dækker de seneste to år i Vestfyns Lærerkreds – en periode, hvor der er sket markante forandringer.

Vi har fået ny kredsformand og kredsstyrelse - og Assens kommune har fået ny skolechef. Folkeskoleområdet har været genstand for endnu en reform, budgetterne er ændret, og fra 1. januar har vi fået et nyt byråd med et nyt politisk udvalg på skoleområdet. Kort sagt: Rammerne for vores arbejde har været i bevægelse.

Samtidig oplever vi, hvordan nye begreber, nye tendenser og nye måder at tale om folkeskolen igen og igen skyller ind over skolerne. For os, der har været med i mange år, er der også en vis genkendelighed i udviklingen. Nye politikere betyder ofte nye fokusområder, nye buzzwords og nye formuleringer – men meget ofte de samme grundlæggende udfordringer. Og ikke sjældent med den underforståede forventning om, at opgaverne kan løses ved at tænke nyt for de samme – eller færre – midler.

For få år siden talte vi ikke om *mangfoldige børne- og ungefællesskaber*. Ingen brugte begrebet *kvalitetsprogram*, og *mellemformer* var ikke en del af den fælles terminologi. Men vi husker inklusionsloven fra 2012, som havde til formål at inkludere flere elever med særlige behov i den almene folkeskole med et mål om 96 % inklusion i 2015.

Det betyder ikke, at der ikke findes nye tanker eller nye tilgange i det, vi ser i dag. Men man skal ikke have mange års erfaring fra folkeskolen, før noget af det også begynder at smage af gammel vin på nye flasker.

Spørgsmålet er derfor: Hvordan skal vi som Vestfyns Lærerkreds forholde os til denne virkelighed?

Nogle vil mene, at vi skal råbe op og sige tydeligt fra. Andre vil pege på nødvendigheden af at få det bedst mulige ud af de vilkår, der er. For Vestfyns Lærerkreds er svaret ikke enten-eller.

Vi er sat i verden for at påvirke beslutningerne og for at skabe de bedst mulige arbejdsforhold for vores medlemmer. Det forudsætter, at vi bliver i rummet og tager dialogen. At vi peger på udfordringerne – men i samme omfang også på mulige løsninger. Og ikke mindst, at vi fastholder og insisterer på, at der skal følge den nødvendige økonomi med, når vi i fællesskab skal løfte folkeskolen i Assens Kommune – til gavn for både eleverne og lærerne.



Fysisk guidning

Hvis ét folkeskoletema har fyldt markant i den offentlige debat i 2025, er det spørgsmålet om fysisk guidning og magtanvendelse. Børne- og Undervisningsministeriet har nu fremlagt det længe ventede lovforslag, som tydeliggør skolens omsorgsansvar og personalets adgang til fysisk indgriben.

Regeringen har vurderet, at der er behov for en præcisering af ordensbekendtgørelsen for at skabe klarere og mere ensartede regler for, hvornår og hvordan lærere og andet personale lovligt kan anvende fysisk guidning. Lovforslaget fastlægger mere gennemskuelige rammer for indgriben i tilspidsede situationer, herunder brugen af fysisk guidning, og slår tydeligt fast, at der ikke eksisterer et generelt berøringsforbud i forhold til elever.

Samtidig udvides personalets adgang til at gribe ind, så den også omfatter situationer med væsentlige forstyrrelser af undervisningen samt tilfælde af chikane eller krænkende handlinger rettet mod elever eller personale. Med lovforslaget fastslås det, at skolens personale skal have reel mulighed for at skabe ro og orden i undervisningsmiljøet og beskytte både den enkelte elev og fællesskabet. Dette er nødvendigt for at sikre elevernes ret til et trygt og sikkert undervisningsmiljø.

Lovforslaget tydeliggør endvidere, at reglerne skal styrke retssikkerheden for både elever og ansatte ved at skabe klare og forudsigelige rammer for professionel praksis.

Debatten om fysisk guidning ender desværre ofte i misvisende fortællinger om en tilbagevenden til "den sorte skole". Det er på ingen måde tilfældet. I Vestfyns Lærerkreds bakker vi op om de nye, mere tydelige rammer og regler for fysisk guidning, og vi støtter en styrket vægt på lærerens professionelle dømmekraft i håndteringen af komplekse situationer.

Vidensindsamling på skolerne

I august gennemførte skolechef og kredsformand besøg på samtlige skoler i kommunen som led i A20's vidensindsamling. Ud over fokus på Assensaftalen og A20 havde vi i år et særligt blik for implementeringen af folkeskolens kvalitetsprogram – især anvendelsen af timebanken.

Timebanken er et centralt redskab, der skal understøtte undervisningen i skolens fag og ikke bruges til at igangsætte nye projekter. Når skoledagen samtidig er blevet forkortet på mange skoler, bør det give bedre muligheder for to-lærertimer og et styrket kollegialt samarbejde. Det er et område, vi i Vestfyns Lærerkreds vil følge nøje.

Derudover har vi fortsat fokus på modtagelsen af især nyuddannede lærere og på skolernes arbejde med at sikre den bedst mulige start på deres første lærerjob. Det er afgørende, at vi gør en målrettet indsats for at give dem en god begyndelse – og dermed øge chancen for, at de vælger at blive i vores folkeskoler.

Modtagelse af nyuddannede

Som en naturlig opfølgning på skolebesøgene i august 2025 har vi i samarbejde med Assens Kommune skærpet fokuset yderligere på modtagelsen af nye kolleger – og særligt de nyuddannede lærere. Personaleomsætningen blandt lærere med under to års anciennitet er alt for højt, og det er en udfordring, vi er nødt til at adressere målrettet.



Temaet var omdrejningspunkt på den kommunale temadag i november og er nu indskrevet som en selvstændig indsats i den kommunale redegørelse. Der er samtidig lagt en tydelig forpligtelse ud til alle skoler om at arbejde videre med indsatsen lokalt.

Kommunalt netværk for nyuddannede lærere

Fra næste år etableres et kommunalt netværk for nyuddannede lærere med under to års erfaring. Formålet er at understøtte en stærk og tryk start på lærergerningen ved at skabe et fagligt og kollegialt rum, hvor nyuddannede kan mødes, dele erfaringer og få sparring på de spørgsmål og udfordringer, der typisk opstår i begyndelsen af arbejdslivet. Netværket skal bidrage til trivsel, faglig udvikling og en tættere tilknytning til kommunen.

Netværket består af fire workshops med praksisnære og relevante temaer:

Temaerne for workshopforløbet omfatter:

- Netværksdannelse, samarbejde og kollegaskab – herunder kendskab til kommunens ressourcepersoner
- Forældresamarbejde, skolehjemsamtaler og konflikthåndtering
- Prioritering og strukturering af opgaver
- Klasserumsledelse og udvikling af inkluderende læringsmiljøer

Indsatsen faciliteres af forvaltningen og er et fælles projekt mellem Vestfyns Lærerkreds, skolerne og forvaltningen. Der inddrages relevante kommunale fagpersoner, og erfarne lærere inviteres til at bidrage med praksisnære perspektiver. For at sikre størst mulig effekt er det afgørende, at netværket bliver tydeligt forankret lokalt og styrker nyuddannedes tilknytning til både skolerne og Assens Kommune som helhed.

Lokal opfølgning

Ledelserne på de skoler, der har lærere i målgruppen, forpligter sig til at følge op på forløbet, spørge ind og give feedback. De har ansvaret for den løbende opfølgning og for at inddrage relevante lokale ressourcepersoner, så indsatsen bliver omsat til konkret støtte i hverdagen.

Investering i folkeskolen

Mangfoldige børne- og ungefællesskaber er fortsat et centralt fokusområde i Assens Kommune.

Midlerne fra trivselspuljen er nu fordelt til skolerne, og der arbejdes bredt med indsatser inden for både mellemformer, co-teaching og forstærket undervisning. Det er afgørende, at disse indsatser får tid og mulighed for at udvikle sig, så erfaringerne danner grundlag for den videre proces. Forandring tager tid.

Vestfyns Lærerkreds støtter investeringer i bl.a. co-teaching, men fastholder samtidig, at der er behov for væsentligt flere midler – særligt i en overgangsperiode – hvis ambitionen om reelt mangfoldige fællesskaber skal indfries.

Der er behov både for markante økonomiske investeringer og for systematisk opkvalificering af det nuværende personale. Folkeskolen har brug for flere lærere med specialpædagogiske kompetencer, og PPR skal tættere på hverdagen ude på skolerne. De skal være tilgængelige, når behovet opstår, så der kan sættes tidligere og mere præcist ind end det er muligt i dag.

Folkeskolens kvalitetsprogram

De fleste initiativer i Folkeskolens kvalitetsprogram er nu trådt i kraft, og skolerne har taget hul på de første erfaringer – både med reduktionen af skoledagens længde og med anvendelsen af ressourcerne fra timebanken.



Vestfyns Lærerkreds bakker op om de kortere skoledage, men følger samtidig nøje, hvordan timebanken anvendes. Den må ikke bruges til nye projekter, men skal målrettet styrke undervisningen – blandt andet gennem to-lærertimer og holddannelse.

Fra skoleåret 2026/27 får skolebestyrelserne desuden mulighed for at invitere repræsentanter fra det lokale erhvervsliv, institutioner eller foreninger med i skolebestyrelsesarbejdet.

Assens Kommune har besluttet at tilbyde juniormesterlære på alle kommunens

overbygningsskoler. Ordningen rummer store ambitioner og kan åbne for værdifulde praksisnære læringsforløb, men indebærer også betydelige skemamæssige og organisatoriske udfordringer. Det bliver derfor vigtigt med tæt dialog og løbende justeringer, så juniormesterlæreren kan fungere som et reelt kvalitetsløft.

Vi kan allerede nu i Vestfyns Lærerkreds mærke de udfordringer, det giver for både elever og lærere, når alle timerne i dansk og matematik komprimeres i skemaet på kun 3 skoledage.

Vi afventer den kommende fagfornyelse, og i kommunen er der 2 skoler der har budt ind på at afprøve skitserne til nye fagplaner. Det følger vi tæt, og holder fast i, at fagfornyelsen skal give et bedre afsæt for planlægning af undervisningen og et større professionelt råderum for lærerne.

Færre prøver i folkeskolen

Fra skoleåret 2025/26 er prøvetrykket lettet med færre afgangsprøver. Det betyder bl.a. færre udtræksprøver og at idræt ikke længere afsluttes med prøve.

Vestfyns Lærerkreds er grundlæggende positivt indstillet overfor færre prøver i folkeskolen, men det er afgørende, at de tidligere prøvfag fortsat prioriteres og sidestilles med alle andre fag, så eleverne fortsat modtager en kvalificeret og alsidig undervisning.



Løn og lokale lønforhandlinger

Ved OK 24 blev der aftalt lønstigninger over en to-årig periode (1.4.24-31.3.26) på samlet 8,8 %. Herudover blev der aftalt en forhandling sidst i 2025. Denne resulterede i yderligere en generel lønstigning på 0,5 %, som kom til udbetaling fra november 25. Samlet er der tale om væsentlige generelle lønstigninger, der lukker en væsentlig del af efterslæbet efter inflationsstigningerne i 2022.

Nyt er almentillægget på 4.800 kr. der gives til alle lærere, der ikke modtager tillæg for arbejde på specialskole.

Lokalt forhandlede vi løn i foråret 2024 og 2025. Vores mål er at udbygge udmøntning af lokalløn, da vi halter efter de omliggende kommuners udmøntning. Dermed kan man opleve en ganske vist mindre lønnedgang ved skift til Assens Kommune, men dog en lønnedgang. I en tid med stigende konkurrence om uddannet arbejdskraft må Assens Kommune så at sige se at komme ind i kampen.

Løntjek og sagsbehandling

Kredsen har foretaget løbende løntjek i perioden. Senest i november 2025. Her opdager vi desværre mange mindre fejl i lønudbetalingen. Det er typisk i forhold til undervisningstillægget for planlagt undervisning over 750 timer, klasselærertillæg mm.

Oftentimes er der tale om mindre beløb.

Vi opdagede dog også et par lærere, der ikke havde fået anerkendt dokumentation for tidligere ansættelser. Herved fastsættes erfaringsdatoen på en måde, så man aflønnes lavere end man egentlig er berettiget til. Ved at fremskaffe dokumentationen fik de pågældende lærere efterbetalt løn med tilbagevirkende kraft. I det ene tilfælde var der tale om en efterbetaling på 110.000 kr. + pension.

Vi tilbyder løbende samtaler, hvis der er behov for vejledning i personsager. Der kan være tale om at man er indkaldt til møde med sin skoleleder, at man er sygemeldt, at man bliver udsat for en klage, at der er problemer i samarbejdet med kolleger og lignende.

Vi kan assistere som bisiddere ved samtaler med leder og jobcentre. Vores fokus er udelukkende at varetage medlemmernes interesser. Vi arbejder målrettet på, at medlemmer i knibe kommer bedst muligt ud af de situationer, der kan opstå.

Arbejdsmiljø

Fællesmøde med TR og AMR

I årenes løb har arbejdsmiljø været et centralt fokusområde i kredsens arbejde.

En vigtig del i dette arbejde var et fælles AMR- og TR-møde, der blev afholdt på kredskontoret den 28. marts 2025. Her præsenterede vi.

Nedslag i arbejdsskadestatistikken

Vi gennemgik statistikken fra Danmarks Lærerforening, som igen i år viser nogle bekymrende tendenser:

- Størstedelen af de anmeldte arbejdsulykker skyldes enten hovedskader eller psykiske påvirkninger.
- I de psykiske erhvervssygdomssager ses ofte arbejdspress og samarbejdsproblemer som gennemgående årsager.
- De sager, der faktisk bliver anerkendt som arbejdsskader, er især karakteriseret ved vold eller trusler mod medarbejderen.
- Vold og trusler fra elever fylder markant, og statistikken viser, at mere end hver fjerde arbejdsulykke skyldes netop dette.

Vi præsenterede også lokale data fra Assens Kommune, som viste en tydelig variation i ulykkernes fordeling på både alder, anciennitet og skoler. Især de nyere ansatte er overrepræsenteret, og det understreger behovet for grundig introduktion og støtte i de første år af ansættelsen.

Også kommunens registreringer af krænkelse – både fysiske og psykiske – blev gennemgået. De samme mønstre gør sig gældende: unge medarbejdere og nyansatte er udsat i større grad.

Tjekliste til AMR og styrkelse af registreringspraksis

Vi arbejdede med den opdaterede tjekliste til AMR, som skal sikre:

- at skader anmeldes korrekt og rettidigt
- at medlemmer får nødvendig lægehjælp
- at dokumentation indsamles fra starten
- at vold og trusler anmeldes til politiet inden for 72 timer

Der blev desuden lagt vægt på, at færre hændelser må gå under radaren. Mange mindre episoder kan tilsammen udgøre et belastningsmønster, som har stor betydning i både forebyggelsen og i eventuelle senere arbejdsskadesager.

Roller og ansvar i arbejdsmiljøorganisationen

- Lederen skal sikre hurtig opfølgning, støtte til den skadelidte og iværksættelse af undersøgelser.
- Arbejdsmiljøgruppen skal både forebygge gennem rundringer og risikovurderinger og registrere den enkelte hændelse i InsuBiz.
- Det lokale MED-udvalg skal årligt behandle en samlet oversigt over arbejdsulykker og sikre systematisk forebyggelse.

Der blev desuden præsenteret en række redskaber, som arbejdspladserne skal kende til: bl.a. beredskabsplaner, vejledninger om politianmeldelse, ambulancekort, analyseværktøjer og risikovurderinger.

Psykiske erhvervssygdomme og kredsens involvering

Vi gennemgik også proceduren for håndtering af psykiske arbejdsskader. Her understregede vi:

- Vigtigheden af tidlig lægekontakt
- Dokumentation fra både den ramte og eventuelle vidner
- At kredsen kan bistå i sagen, fx som bisidder eller ved vurdering af dokumentationen

Samlet set viser både statistikker og vores erfaringer, at arbejdsmiljøarbejdet fortsat kræver høj prioritet. Særligt vold og trusler, psykiske belastninger og mangelfuld registrering er udfordringer, vi skal fortsætte med at arbejde målrettet med og så en øget opmærksomhed på nyansatte og nyuddannede. Vi vil fortsat holde fællesmøder med TR og AMR.

Arbejdsmiljøpolitisk Forum

Vestfyns Lærerkreds deltager løbende i samarbejds møder med de øvrige fynske kredse, hvor arbejdsmiljø er det centrale tema. Møderne afholdes i regi af Arbpolfo, som fungerer som et vigtigt forum for erfaringsudveksling og fælles indsatser på arbejdsmiljøområdet.

På et af efterårets møder i 2025 havde vi besøg af en repræsentant fra Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på OUH. Klinikken arbejder målrettet med udredning og støtte til medarbejdere, der oplever psykiske eller fysiske belastninger i arbejdet, med særligt fokus på at sikre en god tilbagevenden til arbejdspladsen.

Klinikken pegede på, at nogle af de faktorer, som øger risikoen for mentale helbredsproblemer, fortsat er de velkendte: høje følelsesmæssige krav, høje kvantitative krav, vold og trusler samt manglende støtte i arbejdet. Når funktionsniveauet er væsentligt nedsat, kan man henvises til klinikken—og de anbefaler, at henvisningen sker gennem egen læge. Som tillidsrepræsentant kan man dog også være med til at pege på muligheden for henvisning.

Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik foretager en grundig udredning og vurderer sammenhængen mellem arbejdsforhold og udvikling af symptomer. De kan rådgive både ansatte og arbejdspladsen, men de har ingen egentlig beslutningskompetence i forhold til

konkrete tiltag. Klinikken kan desuden vurdere, om der er grundlag for anmeldelse til AES eller Arbejdstilsynet.

Det blev bemærket, at omkring 10 % af klinikkens klienter er lærere. Klinikken arbejder med en række retningslinjer for en succesfuld tilbagevenden til arbejdet, afhængigt af hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har været belastende. Et gennemgående problem for lærere er, at sygemeldte ofte skal vende tilbage til de samme opgaver og vilkår, som de oprindeligt blev syge af, hvilket gør tilbagevenden vanskelig og i nogle tilfælde uhensigtsmæssig.

Kredsens deltagelse i Arbpolfo understøtter vores fortsatte arbejde for et bedre arbejdsmiljø for lærerne på Vestfyn.

MED-udvalg og samarbejde med kommunen

Vestfyns Lærerkreds er repræsenteret på alle niveauer i MED-systemet. Vi oplever generelt et stort engagement og en fælles forståelse af betydningen af en velfungerende MED-struktur.

I Assens Kommune tages MED-arbejdet alvorligt. Beslutninger, der vedrører arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, kvalificeres i MED på det relevante niveau, og der er en klar respekt for de aftalte rammer og processer. Det er afgørende – ikke mindst i en tid med store forandringer på skoleområdet.

Over de seneste to år har en arbejdsgruppe under Hovedudvalget arbejdet målrettet med en ansøgning til arbejdsmiljøpuljen på 83 mio. kr. i 2025. Det var derfor med stor tilfredshed, at vi kort før jul modtog besked om, at ansøgningen er blevet imødekommet.

På skoleområdet skal midlerne blandt andet anvendes til at nedbringe antallet af arbejdsskader. Særligt nyuddannede og nyansatte lærere er i dag overrepræsenteret i statistikkerne, og der er et klart behov for markant bedre lærerstartsordninger. Derudover handler indsatsen om fælles viden og systematiske tiltag, der kan forebygge arbejdsskader for alle medarbejdere.

Arbejdet med *mangfoldige børne- og ungefællesskaber* har fyldt meget i Fælles MED Børn og Unge i perioden 2024–2025, og det er et område, der i høj grad påvirker lærernes arbejdsmiljø. Det vil også være et centralt tema i de kommende år.

Fra Vestfyns Lærerkreds' side har vi arbejdet kontinuerligt for en rolig, gennemtænkt og gennemsigtig proces. Forandringer af denne størrelse og karakter kan ikke lykkes uden lærernes opbakning og inddragelse. Som tidligere nævnt i denne beretning kræver omstillinger i folkeskolen både reel medarbejderinddragelse – og ikke mindst, at der følger tilstrækkelig økonomi med.



Lærerne ønsker at lykkes med opgaven og at skabe en tryk og lærerig skolegang for alle elever. Men rammerne skal være til stede. Uden de nødvendige forudsætninger risikerer vi at gentage tidligere tiders fejlslagne inklusionstiltag, og det er der ingen, der ønsker.

10. klasse

10. klasse er i disse år under markant forandring. Det skyldes både de nationale politiske ambitioner om en ny ungdomsuddannelse, EPX, og lokale beslutninger i Assens Kommune, hvor 10. klasse i 2024 blev organiseret under ungdomsskolen.

Det er vigtigt for Vestfyns Lærerkreds at understrege, at 10. klasse på alle måder er en succes. I dag vælger mere end halvdelen – 51 procent – af en 9.-klasseårgang at fortsætte i et 10. klassetilbud.

10. klasse giver mange unge et nødvendigt pusterum, før de skal træffe valg om ungdomsuddannelse. Det gælder ikke mindst de elever, som har faglige udfordringer eller mistrives, og som har brug for mere tid og trygge rammer for at kunne komme videre.

Vi er derfor glade for, at lærerne i 10. klasse i Assens Kommune – på trods af organiseringen under ungdomsskolen – fortsat er omfattet af DLF's overenskomst, hvor de hører hjemme.

10. klassecentret har vores fulde opmærksomhed og vil fortsat have det i de kommende år. Der leveres her et stærkt og nødvendigt tilbud til mange af kommunens unge mennesker.

Medlemsaktiviteter

I 2025 har Vestfyns Lærerkreds afholdt 2 medlemsarrangementer med stor opbakning. I foråret havde vi oplæg af Lærernes Pension med efterfølgende spisning. Arrangementet var velbesøgt med positive tilbagemeldinger fra medlemmerne. Det vil fortsat være relevant at gentage med jævne mellemrum.

I efteråret tilbød vi biograftur for alle medlemmer, og der var godt fremmøde og god stemning. Det var en god oplevelse af mere social karakter – noget der også er brug for.

Pensionister

Pensionistudvalget har arrangeret en række aktiviteter, som man som medlem af fraktion 4 kan deltage i: en årlig sommertur gik i 2024 til Rømø og i 2025 til Holbæk. Der er arrangeret foredrag med så forskellige emner som foreningens 150-års jubilæum, Matador og konflikten i Mellemøsten. Derudover er der afholdt et årligt julearrangement på Gl. Avernæs, hvor der er valg af medlemmer i pensionistudvalget, kombineret med god mad og julehygge.

Tak til Maja, Bjarne og Niels for jeres kontinuerlige arbejde til gavn for medlemmerne i fraktion 4.

Pædpolfo / Kursusforum (Louise)

I Pædagogisk Polisk Forum har vi haft fokus på folkeskolens kvalitetsprogram. Vi har her haft opmærksomhed på, hvordan vi i de fynske kredse, har arbejdet med de lempede krav i fællesmål, juniormesterlære, timebanken og mellemformer.

I Assens er billedet ikke ens, dog benyttes hovedparten af timebanken til to-lærerordninger, reduceret skoledag og en del til udvidet SFO og de forskellige vejlederfunktioner.

Antallet af elever som benytter sig af tilbuddet med Juniormesterlære, er meget forskelligt, 1-2 til 15 elever.

I november var Pæd.Pol, fra landets kredse, samlet til konference i Nyborg. Her var temaet "En stærk lærer profession", hvor Dorte Ågård, fra Institut for Læring og Filosofi, gav sit bud på hvordan autoriteten er forsvundet fra lærerne. Her gav Dorte inputs til det fælles arbejde med fortsat af en udvikling af en stærk lærerprofession. Hun fremlagde hendes perspektiv på forskellige måder og med forskellige måder at bringe professionsfaglige argumenter i spil og drøfte grundlaget for en fremtidig stærkere lærerprofession.

Derudover var der plads til at vende emner fra dagligdagen – fx timebanken, styrket indsats i dansk og matematik, AI i skolen, lærerrekruttering/fastholdelse og pædagoger i skolen.



Personaleomsætning

At der fra tid til anden bliver lærere i overtal på en skole som følge af ændringer i opgavemængden, er et vilkår. Det betyder, at lærere ansat i Assens Kommune kan opleve, at deres tjenestested ændrer sig, og at de det efterfølgende skoleår skal finde sig til rette med nye kolleger og nye opgaver.

I foråret 2025 oplevede vi desværre en proces præget af uklarhed omkring mulighederne for omplacering og dermed for at bevare sin ansættelse. Vi så eksempler på, at lærere blev indstillet til afskedigelse på grund af arbejdsmangel, mens der senere samme år eller i begyndelsen af det efterfølgende skoleår blev opslået tilsvarende stillinger. Stillingerne matchede i store træk kvalifikationerne hos de lærere, der allerede var blevet opsagt.

Det er utilfredsstillende, og det må kunne gøres bedre. Kommunen må have en klar interesse i at fremstå som en attraktiv arbejdsplads, hvor der er tryghed og sikkerhed i ansættelsen. Vi forventer derfor, at Assens Kommune gør sig umage for at fastholde de lærere, der allerede er ansat, og at der arbejdes målrettet og seriøst med omplacering, når dette er nødvendigt.

Det er i alles interesse, at Assens fremstår som en kommune, der værner om sine medarbejdere. Også selv om det kræver, at der tænkes kreativt, og at fagfordelingen på de enkelte skoler må gentænkes eller justeres yderligere.

Kredsstyrelsen vil gerne takke for det gode samarbejde og ser frem mod det kommende år.

Vestfyns Lærerkreds – 2026