

Beretning 2023

”Det forløbne år i Haderslev kommunes skolevæsen har været fyldt af både udfordringer og succeser. Skolerne har stået overfor en række udfordringer på grund af den vedvarende COVID 19 pandemi, der har påvirket undervisningen og skolelivet generelt. Men på trods af disse udfordringer har skolevæsenet i Haderslev kommune været i stand til at tilbyde en række digitale undervisningsmuligheder, innovative og spændende undervisningsmetoder- og muligheder for digitale platforme for eleverne”

Sådan indleder Chatrobotten Chat GPT sit forslag til dette års mundtlige beretning, da jeg bad om at få den skrevet. Det kan mane til eftertanke, at muligheden overhovedet foreligger. Der er visse mangler og ja endog faktuelle fejl i forslaget fra chatrobotten. Derfor forkastede jeg også ret hurtigt ideen om at læne mig tilbage og lade den kunstige intelligens gøre arbejdet.

Jeg vil i stedet starte et helt andet sted. Nemlig med

Lærernes retssikkerhed.

D. 19. januar var der en overskrift i vores fagblad Folkeskolen, der fik mig til at få kaffen i den gale hals. Det var et citat fra skolelederforeningens formand Claus Hjortdal. ”Vi fyrer lærere for at undgå brok med forældre.” Artiklen med den chokerende overskrift var led i en serie, hvor man fokuserede på den åbenlyst retsløse position lærere har i forbindelse med forældre- og elevklager med beskyldninger om magtanvendelse og grænseoverskridende adfærd. Det er naturligvis helt uacceptabelt, at man som lærer nærmest er retsløs, fordi der ikke findes nogle helt klare regler. I ordensbekendtgørelsen er det vage formuleringer som ikke entydigt anviser, hvad man som lærer må gøre. **Haderslev Lærerkreds er helt enige med det**, formand for Arbejdsmiljø- og organisationsudvalget Thomas Andreasen siger. Der være tydeligere regler, der sikrer, at beskyldninger og klager undersøges grundigt, før en lærer kan afskediges. Vi har heldigvis ikke i nyere tid haft nogle af den slags sager her i Lærerkredsen.

Arbejds miljø

Vi har i det forløbne år været hårdt ramt af afskedigelser i Haderslev. Det er ikke blot voldsomt og trist for den enkelte kollega, men også dyrt for skolerne og medvirkende til at alle tilbageværende kolleger kommer til at løbe stærkere. Rigtig mange af afskedigelserne skyldes arbejdsskader på grund af et alt for belastende arbejdsmiljø.

En arbejdsmiljøgruppe i Hovedmed, hvor Lærerkredsen har været repræsenteret, har lavet nye Retningslinjer for uacceptabel adfærd. Vi har i Haderslev Lærerkreds klare forventninger til, at retningslinjerne bliver efterlevet, og at der kommer meget mere fokus på det forebyggende arbejde, så vi forhåbentlig i fremtiden ikke kommer til at opleve at lærere bliver afskediget på grund af et dårligt arbejdsmiljø. En bekymring i denne sammenhæng er, at arbejdsvilkårene for arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) er under pres, og at det er vanskeligt at få valgt en lærer-AMR på alle skole.

Samarbejde med Haderslev Kommune og skolelederforeningen

I det forløbne år har samarbejdet med forvaltningen og skolelederforeningen, i denne sammenhæng især skolechef Rasmus Graff, og skolelederformand Kim Christiansen været kontinuerligt og godt. Vi har hyppige drøftelser i regi af, samarbejds møder, fælles møder, FagMED-møder og mere uformelle møder. Dette samarbejde håber jeg udvikler sig, så vi i langt højere grad inddrages i refleksioner og beslutningsprocesser, da det er der motivationen og meningsskabelsen for alle lærere sker.

På skoleniveau halter dialogen og samarbejdet desværre flere steder. Uanset hvor man kigger hen, så står det skrevet med neonskrift, at god ledelse er altafgørende for et godt arbejdsmiljø:

I Haderslev kommunes ledelsesgrundlag står der: Lederen bidrager til åben, ærlig og tillidsfuld kommunikation - lytter aktivt og inddrager andres perspektiver - evner at åbne for dialogen og kombinere det lyttende med det talte. Vi har fokus på samarbejde!

I vores dialoger vedrørende fastholdelse og rekruttering, med såvel nye som længerevarende ansatte, siger de at en af de væsentligste årsager til, at de bliver i, eller har forladt jobbet, er henholdsvis god og dårlig ledelse.

I A20 står der i præamblen: "... Det forudsætter god skoleledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven."

Helt ærligt, så tror jeg ikke, at der er skoleledere eller afdelingsledere, der ikke gerne vil lykkes med opgaven og forsøger at gøre deres bedste for at gøre det. Min oplevelse er som nævnt, at det halter eller ikke helt lykkes alle steder. Det kan der være rigtig mange forklaringer på. Manglende tid til opgaven, stort fokus på drift og økonomi, komplekse problemstillinger i f.eks. elevsager, som de inddrages i, krav om dokumentation, manglende kompetence, mange møder i ledelsesregi, udannelse, sygdom, manglende mulighed eller vilje til at lede, manglende opbakning fra deres leder! Min pointe er blot, at vi har brug for, at lederne fuldhjertet stempler ind i opgaven, for vi har brug for dygtige, nærværende, inddragende og samarbejdende ledere på alle vores skoler. Vi har somme tider en oplevelse af i kredsen, at når vi eller TR henvender sig og påpeger uhensigtsmæssigheder eller bringer viden ind i rummet om relevante ting, at så er det for at genere lederne. Hensigten er jo den diametralt modsatte. Det er for at løse nogle problemer eller gøre tingene korrekt og lovmedholdeligt, så vi kan fokusere på kerneopgaven. Og ligesom man som lærer, ikke kan vide alt, ja så kan man heller ikke det som leder, og derfor er det nogle gange rigtig godt at lytte, når andre bringer viden ind i samarbejdet.

I en artikel fra Væksthus for ledelse nævner Pernille Bekke 9 sætninger, som gode ledere siger:

1. Jeg tog fejl.
2. Har du tid til en snak?
3. Jeg har tillid til, at du klarer den.
4. Hvordan går det med surdejen, sommerhuset, børnene, etc.?
5. Godmorgen.
6. Hvordan kan jeg hjælpe dig?
7. Hvad synes du?

8. Det var fantastisk at se, hvordan du håndterede den situation med Mathias, Emilie, etc.
9. Tak!

Opsummeret kan man sige, at selvindsigt, anerkendelse, empati, lydhørhed, tillid, støtte og nærvær er nogle af de kvaliteter, der kendetegner en god leder. Lad os få meget mere af det!

Kravet til os er at ledelsevalueringerne i kommunen bliver besvaret af rigtig mange, så lederne får en mulighed for at vide, hvor der er potentiale. For det er jo os som medarbejderes ansvar at fortælle lederne, hvis der er ting, der ikke fungerer, ellers har de reelt ikke mulighed for at rette op på det

Det "leder" mig over til næste emne:

Lokalaftale

Kredsens vigtigste politiske indsatsområde de senere år har været vores lokale aftale om arbejdstid. Det har fortsat høj prioritet for kredsstyrelsen at fastholde og udbygge aftalen, så medlemmernes vilkår bliver bedre.

I dette forår er det 10 år siden vi blev lockoutet, og alle landets skoler mere eller mindre lukkede ned. I kølvandet på lockouten fulgte lov 409 og nogle år, hvor DLF var sat uden for det gode selskab. Det var et absolut lavpunkt at stå uden overenskomst. Og med en lov, som basalt set fratog lærerne deres rettigheder.

Siden den gang synes vi, at vi er lykkedes med mange ting. Og med den kommunale økonomi som bagtæppe og begrænsning har vi opnået at indgå en lokalaftale. Den har på nuværende tidspunkt sikret forbedrede vilkår for nyuddannede lærere og børnehaveklasseledere, sikret at alle opgaver over 20 timer angives med estimeret tidsforbrug, præciseret mentorforløbet og beskrevet eventuelle tvistløsningsmuligheder. Den skal evalueres hvert år ultimo november. Vi har selv fokus på, at vores årlige antal arbejdsdage ligger på op til 215 dage og vi har fokus på maksimalt undervisningstid vs faktor. Vi vil naturligvis gerne høre jer medlemmer, hvad der fungerer, og hvor, der er forbedringspotentiale. Vi får behov for jeres feedback, men har endnu ikke præcist planlagt, hvordan det skal foregå, men I kommer helt sikkert til at høre fra os, enten gennem jeres TR eller direkte fra kredsens.

Generelt har vi en fælles forståelse af ordlyden i aftalen og at lærere og børnehaveklasseledere skal have mulighed for at levere god undervisning og udøve professionel dømmekraft. I dialogerne, diskussionerne og i de fælles forståelser af aftalen, har vi ofte haft en skoleledervinkel lagt ned over ordlyden, for at trykprøve aftalen set fra deres perspektiv. Det har givet gode snakke om indholdet og vi har flere gange talt om, at der er en god "ånd i aftalen".

Ny tildelingsmodel/Incitamentsmodel

Børne- og familieudvalget har sendt en ny skoletildelingsmodel, en såkaldt incitamentsmodel i høring. Vi fra Haderslev Lærerkreds er meget bekymrede for de beregnede prognoser og de forudsætninger der ligger til grund for budgetteringen i modellen. At tro at der med et snuptag kan kompenseres for faldende børnetal ved at give skolerne økonomiske incitaments; såsom: der er

færre der vælger privatskole, send færre elever til Louiseskolen, optag færre elever i specialklasserækkerne og sørg for et uændret antal grænsekrydsere. Det er vi mildest talt bange for er naivt! Distriktsøkonomi fordelt i distriktpuljer på tre distriktsråd Nord, Syd og Vest, det kunne godt være opskriften på usund konkurrence og et uhomogent kommunalt skolevæsen!

Inklusion

Det bekymrer mig inderligt, når både almen- og specialområdet igen og igen er underfinansieret i Haderslev Kommune. De manglende ressourcer danner en urimelig ramme om folkeskolen, hvor forudsætninger for at lykkes generelt og ikke mindst inkludere børn med særlige behov er meget vanskelige. Inklusion må aldrig blive en spareøvelse, der skjules under mere eller mindre ambitiøse politiske visioner på Børne og Unge-området.

Inklusion forudsætter blandt andet, at der er tid og overskud til en velforberedt undervisning. At der er overskud til at have øje for både den enkeltes forudsætninger samt fællesskabets og de gode relationer. At der er hænder nok, og at lærerne kan få den nødvendige kompetenceudvikling. Hvis skolerne skal løfte opgaven med inklusion, så kræver det investeringer. Der skal mere personale ud på skolerne, og almenundervisningen skal styrkes. De investeringer vil vi kæmpe hårdt for. Det handler om os alle, men mest om jer. Medlemmerne i Haderslev Lærerkreds, der dagligt mærker udfordringerne og et stigende pres. Derfor har vi også brug for at inddrage jer, når de kvalificerede og langtidsholdbare løsninger på komplekse problemstillinger skal findes. Sammen er vi stærkest, og derfor skal I være med til at forme foreningens politik, strategi og retning.

Vi repræsenterer medlemmernes mangfoldighed, så uanset om du er lærer, børnehaveklasseleder, konsulent, vejleder eller har en anden specialfunktion, så vil vi arbejde for at skabe et bedre arbejdsmiljø og gode vilkår for ALLE medlemmer af Haderslev Lærerkreds.

Både almenområdet og det specialiserede område har brug for forbedringer. Lærerne er drivkraften i skolen og vi skal naturligvis både kunne handle forebyggende og foregribende. De almenpædagogiske behov udfordres på mange steder, og det resulterer i overbelastning og stressethed. Vi ved godt, at det er et sammenkog af mange forhold, men vi har behov for reelle tiltag – nu!

Vi lærere handler ikke ud fra koncepter, manualer, teori eller andre foreskrivende teorier, vi håndterer situationer i pædagogisk praksis - situeret professionalisme (professionel dømmekraft) Professionelle er subjekter som også skaber og opfinder praksis i handlingsøjeblikket.

Lærerne kan ikke klare inklusionsarbejdet alene, inklusionen kan ikke foregå i et fag, med én lærer, i ét lokale, men det skal foregå lokalt. Inklusionsopgaver kræver høj grad af tæt ledelsesopfølgning, gode lokale retningslinjer og principper for inklusion, udpræget samarbejde om opgaven og udpræget fælles ansvar for opgaven - både hvad angår det vandrette (kollegiale) ansvar, men i lige så høj grad det lodrette (ledelsesmæssige og politiske ansvar). DLF har centralt lavet et rigtig godt inspirationsmateriale "Samarbejde om inklusion", det er gennemarbejdet og brugbart på kollegialt, skole og kommuneniveau.

Vi oplever, at nogle af de langtidssygemeldte lærere, vi er i kontakt med, over længere tid i den grad har bedt om hjælp og sparring og ikke er blevet mødt med den nødvendige hjælp i forhold til udfordrede elever. Det bliver vi nødt til at gøre bedre! "Samarbejde om inklusion" kunne være første skridt.

Co-teaching

Co-teaching har i forskning og i praksis vist sig brugbar i forhold til inklusionsarbejdet, men co-teaching er ikke blot en administrativ skema-løsning med to voksne i klassen. For at co-teaching skal lykkes, er det nødvendigt med ekstraordinær god samarbejdstid - alle faglige forløb skal planlægges i fællesskab, for at tilrettelægge hvilken co-teaching tilgang/ co-teaching struktur, der er hensigtsmæssig i hvert forløb, og for at redidaktisere al fagligt indhold i forhold til elevgruppen. Inklusions-målsætningen er ikke lykkes blot fordi, vi administrativt placerer børn i andre (almene) skoletilbud med co-teaching, hvis ikke de implicerede lærere får vilkår og rammer der matcher opgaven

Styrkelse af almenområdet

Uhensigtsmæssige centrale tiltag og flyvske politiske ideer vil jeg vedholdende og konstruktivt fortsætte med at kritisere, påvirke og udfordre. Jeg går ind for rettidig sund skepsis, men også medinddragelse og fælles beslutninger. Der er mange såkaldte pædagogiske udbydere på markedet, der gerne vil sælge quick-fixes. De skal helst trykprøves inden de købes ind, da vi risikerer at de forstyrrer mere end de gavner. Jeg er og var meget skeptisk i forbindelse med Clavis' oplæg vedrørende "Styrkelse af almenområdet" og jeg har måttet betale nogle lærepenge, da min umiddelbare mavefornemmelse var: "De kommer med et quick-fix – pas på" Jeg blev efterfølgende overbevist fra politisk, forvaltningsmæssig og skoleleder side om, at tilgangen er god og rigtig. Det tror jeg desværre ikke den er. Jeg tror derimod på at vi vedvarende skal undervisningsudvikle i fællesskaber der vokser nedefra, hvilket vil sige på baggrund af vores professionelle dømmekraft.

Temaerne i tilbagemeldingerne/feedbacken på workshoppen afholdt d.12.10., kan ingen steder ses implementeret i den videre proces (manglende fysiske rammer, manglende overensstemmelse mellem ressourcer og opgaver osv.). Hvis nogle af disse tilbagemeldinger var blevet taget med i den videre proces, ville det have kunnet afbøde læreres udprægede frustration og magtesløshed i forbindelse med at deltage i oplægget.

Børne- og Familieudvalget har lavet fire fælles mål for styrkelse af almenområdet, målene viser alle vejen frem gennem børns individuelle, subjektive følelse/oplevelse. Vi anerkender selvfølgelig at alle børn har følelser og oplevelser, og at det er endog meget vigtigt at have sig børns selvfølelser og positive oplevelser for øje i al pædagogisk arbejde, men det bliver enøjet og mangelfuldt, at det i alt pædagogisk, didaktisk arbejde i Haderslev kommune, er det enkelte barns individuelle, følelsesmæssige oplevelse, der skal diktere vejen frem. Når man rammes på sin følelse og deraf på sine oplevelser, så kan det jo godt have noget at gøre med den måde man føler og oplever på, og ikke nødvendigvis om det som aktiverer følelsen og deraf oplevelsen. Vi har brug for, at der værnes om forpligtende fællesskaber, hvor fokus er på at skabe noget fælles, fremfor fokus på den enkeltes følelse og oplevelse. Dette har vi påpeget i vores seneste høringsvar, der netop er sendt til Børne- og Familieudvalget.

OK-24

Som bekendt forhandles der i øjeblikket om fornyelse af overenskomsterne på det private område. Selv om det ikke direkte berører os, er resultatet alligevel vigtigt for os. Overenskomsten i de konkurrenceudsatte erhverv i industrien er toneangivende for hvordan overenskomsten lander i

resten af det private område. Der tilstræbes en parallelitet i lønudviklingen mellem det private og det offentlige område. Derfor vil vores overenskomstforhandling i 2024, tage afsæt i resultatet af overenskomsten på det private område i år.

Foreningens krav til OK24 vedtages på kongressen i september, og sendes herefter videre til KL via Lærernes centralorganisation og Forhandlingsfællesskabet. Forud for kongresvedtagelse ligger der dog et stort arbejde med at afdække og vurdere hvilke emner, der er vigtigst for medlemmerne og hvad der er realistisk at nå i mål med. I løbet af foråret vil der blive en mere direkte medlemsinvolvering igennem faglig klub på skolerne. Desuden vil medlemmerne have mulighed for at deltage i møder med vores formand Gordon Ørskov Madsen og formand for organisationsudvalget Morten Refskov, når de tager på turné rundt i landet. Heriblandt i Vingsted den 2. maj. Det er uhyre vigtigt, at der er samklang mellem medlemmernes forventninger og de krav der fremsættes. Lige som der også skal være realisme i de forventninger vi har.

I lyset af at inflationen har udhulet vores købekraft i de seneste par år, vil løn formentlig blive det helt store tema ved forhandlingen om OK24. Dette er yderligere aktualiseret af at lønstrukturkommissionen fremlægger dens rapport, som vil konkludere, hvilke skævheder der er i de offentlige gruppers løn. Sygeplejersker, pædagoger og social- og sundhedsassistenter er midt i et rivegilde om, hvem der har det værst. De vil selvfølgelig arbejde for, at få størst mulig andel i de ekstra 3 mia. der er sat af til at oprette skævheder. Vi må nok sande, at vi i sammenligning med andre offentlige grupper, har tilforhandlet os en forholdsvis god løn. Derfor er det ikke forventningen, at vi kan få del i de tre milliarder. Men hvad kan vi så få i stedet? Flere og tidligere seniordage? Ret til kompetenceudvikling? En ekstra feriefri dag i stedet for Store Bededag? Ret til orlov? Anciennitetsforløb for lærere på slutløn?

Noget af det, der fremgik ved de møder, der blev afholdt i efteråret 2022, er netop mulighederne for at kunne holde til et helt arbejdsliv som lærer! Hvilke overenskomstkra v vi stiller, kan I som sagt være med til at få indflydelse på, når der holdes møder senere på foråret.

Sammen om skolen

I 2021 inviterede daværende undervisningsminister Pernille Rosenkrantz Theil parterne omkring Folkeskolen samt ordførerne fra folkeskoleforligspartierne til et nyt tiltag – nemlig Sammen om Skolen. Ideen var, at udfordringerne i Folkeskolen bør løses af parterne i fællesskab. Godt set, og vel i en temmelig stor udstrækning baseret på den erfaring, at hvis man forsøger at løse problemerne uden at inddrage alle parter, så ender det som med Inklusionsloven, Folkeskolereformen, Lov 409 m.m.

Ikke nok med, at det nu er skrevet ind i regeringsgrundlaget som en forpligtelse, så har det bredt sig til en lokal kontekst. I Haderslev har der eksisteret et afmålt samarbejde mellem kommunen og kredsen, men det er nu på vej til at blive mere formaliseret og også til at inddrage de øvrige parter omkring skolen.

Jeg oplever sommetider – måske var det på Fyn og Sjælland – at nogle medlemmer bliver lidt anstrengte i blikket, når talen falder på Sammen om Skolen. For hvad nytter det, at foreningen sidder

og bliver så enige med vores "modpart", hvis vi ikke kan mærke det ude på skolerne. Til det er der blot at sige, at vi selvfølgelig har brug for at se, hvorvidt der er handling bag enigheden. Ingen i folkeskolen har brug for tomme ord – vi har brug for, at intentionerne bliver til virkelighed – også ude i 4b. OG det vil vi arbejde på kommer til at ske – både lokalt og i det omfang, vi kan påvirke centralt. Vi skal se på styrker og udfordringer - finde mulige løsninger og justeringer. Vi skal inddrage viden og erfaringer fra praksis. Vi skal afprøve, forsøge, udvikle og afvikle og så skal vi naturligvis rådføre os med forskere og se på andre skolars, kommuners og landes erfaringer.

I oktober deltog jeg til et møde hvor Klaus Majgaard og Line Arnmark præsenterede deres arbejde vedrørende seks virksomme mekanismer. Det var første step til det mere formaliserede samarbejde. Vi afventer det næste step og vi fra Haderslev Lærerkreds skal inden for nærmeste fremtid mødes med B/F-udvalget, hvor vi vil minde dem om oplægget.

Pt vil jeg gerne kvittere for skolelederforeningens positive og imødekommende tilgang til vores samarbejde. René og jeg mødes kontinuerligt med skolelederforeningens formand og næstformand og Bupl's repræsentanter under overskriften "Sammen om skolen"

A20 – arbejdstidsaftalen og de 5 pejlemærker

I det forløbne år har jeg deltaget i en arbejds- og følgegruppe hvor vi løbende har indhentet fortællinger vedrørende udmøntningen af A20. Vi har haft fokus på de 5 pejlemærker, der naturligvis står lysende klart for jer alle! Nemlig:

1. Lærerprofessionens faglighed afspejles i beslutninger og prioriteringer
2. Skoleledelse foregår i samarbejde med lærerkollektivet og tillidsrepræsentanten
3. Tillidsrepræsentanten organiserer og engagerer skolens lærere og børnehaveklasselædere
4. Aftalen har fremmet et bedre ressourcegrundlag på skolerne
5. Der er et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse for den enkelte lærer

Arbejdet er både givende og vigtigt da arbejdstidsaftalen kan virke fremmed og usynlig. Ved insistensen på indflydelse på prioriteringer, samarbejde, skoleplanen og opgaveoversigterne, så opnår vi forhåbentlig bedre arbejdsvilkår og et bedre arbejdsmiljø. Det er i hvert fald hele ideén med arbejdet.

Men måske udstiller, det også problemerne og udfordringen ved A20. Lokalt er det i hvert fald vanskeligt at få øje på, at den kommunale redegørelse har fremmet et bedre ressourcegrundlag, herunder tydelige prioriteringer, som kan mærkes på skolerne, fx i forhold til forholdet mellem undervisning og forberedelse, her går det desværre den forkerte vej. Derudover lægger vi arm om opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med vores rundtur på skolerne.

Mindre medlemsgrupper

PPR, (Malene)

STU, (Caja meget stor ledelsesudskiftning)

UU, (Rut i nyt område FagMED-arbejds og borgerservice)

10-kl. (René med stor indsats)

Fakta

Pt 702 medlemmer af Haderslev Lærerkreds

Tak til samarbejdspartnere

Tak til vores nabokredse i kredssamarbejdet, Tønder, Aabenraa, Sønderborg, Kolding og Sydslesvig. Vi har i den seneste tid haft stort fokus på vores samarbejde.

Tak til vores mand i hovedstyrelsen Lars Holmboe, der utrætteligt orienterer os fra Hovedstyrelsens arbejde i forbindelse med det forpligtende kredssamarbejde.

Tak til vores formand Gordon Ørskov Madsen som troligt møder op til møder på formandsskolen, ved A20-gruppen, og senest til ambitionsseminaret ved UC-syd.

Tak til seniorerne i Fraktion 4, hvis formandskab holder os i ørerne. Vi er imponeret over de aktiviteter seniorgruppen tilbyder seniormedlemmerne og vi ser frem til fortsat godt samarbejde.

Tak til jer medlemmer der vedvarende knokler for folkeskolen og ikke mindst eleverne i Haderslev.

Afslutningsvis vil jeg benytte lejligheden til at sige tak til vores tillidsvalgte. I er som tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter rygraden i foreningen, uden jeres store indsats kunne vi ikke øve den indflydelse for vores medlemmer, som vi kan. Indimellem ser I lidt trætte ud, når foreningen endnu engang beder jer løse endnu en opgave, det er helt forståeligt – for I har også mange opgaver på jeres bord. Derfor vil jeg opfordre jer andre til at passe godt på jeres TR og AMR. Det kan gøres på mange måder. For eksempel ved at vise sin opbakning ved at møde op og deltage aktivt og konstruktivt på møderne i faglig klub.

Ligeledes vil jeg takke den øvrige kredsstyrelse for jeres indsats, opbakning og tillid. I gør mit arbejde lettere!

Og med disse ord vil jeg overgive beretningen til generalforsamlingen,