

Kalundborg Lærerkreds

Skriftlig beretning 2026

Kalundborg Lærerkreds



Kreds 053

Indhold

Endelig dagsorden.....	3
Kredsstyrelsens forslag til forretningsorden for generalforsamlingen 2026	4
Kredsstyrelsens skriftlige beretning	6
Ude på skolerne.....	6
TR-arbejdet.	6
TR-KURSUS 2025	6
Faglig Klub.....	6
Ny International skole	7
Skolens Venner.....	7
Regionen -Synscenter Refsnæs	8
På Kredskontoret	8
Lokalaftale	8
Sagsbehandling.....	9
Lønforhandlinger	10
Arbejdsmiljø.....	11
Fraktion 4	12
Medlemsarrangementer.....	12
Kalundborg Kommune	13
HU-kommunens hovedudvalg.	13
Netværk for nyuddannede.....	13
Sammen om Skolen.....	14
Danmarks Lærereforening.....	14
OK26.....	14

Endelig dagsorden

1. Mødets åbning
2. Valg af dirigent, stemmetællere og referent
Fastsættelse af forretningsorden
3. Beretning
4. Regnskab
5. Indkomne forslag:
 - Vedtægtsændringer
6. Fastsættelse af ydelser til kredsstyrelsen
7. Budget og fastsættelse af kredskontingent
8. Valg jvf. Vedtægterne
9. Evt.

Kredsstyrelsens forslag til forretningsorden for generalforsamlingen 2026

1. Mødet åbnes af formanden, der leder valget af dirigent.
2. Mødet afvikles efter den udsendte dagsorden.
3. Dirigenten påser, at alle forhandlinger fremmes, og at god parlamentarisk orden opretholdes. Generalforsamlingen må i alle tilfælde rette sig efter dirigentens afgørelser.
4. Talerne får ordet i den rækkefølge, de indtegner sig hos dirigenten. Dog kan formanden og forslagsstillere, når som helst efter et indlæg bede om ordet, ligesom dirigenten kan tillade en kort svarreplik.
5. Dirigenten kan bestemme, at taletiden begrænses. Forslagsstillere og formanden vil dog altid være undtaget fra denne bestemmelse.
6. Generalforsamlingen kan beslutte at lukke talerrækken, hvorefter kun de indtegnede talere samt formanden og forslagsstillere kan få ordet.
7. Forslag og ændringsforslag skal indleveres skriftligt til dirigenten efter, at de er fremsat fra talerstolen. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning.
8. Alle afgørelser træffes ved almindeligt stemmeflertal, jf. dog vedtægternes §18 og §19. Afstemninger kan foregå ved håndsoprækning, men skal være skriftlig, hvis mindst tre af de fremmødte begærer det. Ved personvalg foretages altid skriftlig afstemning, hvis der er opstillet flere kandidater, en der skal vælges. Formanden og medlemmer af kredsstyrelsen kan til enhver tid forlange skriftlig afstemning.

Kære medlem

Her sidder du med den skriftlige beretning til generalforsamling for Kalundborg Lærerkreds 2026.

I den ser kredsstyrelsen tilbage på det forgangne år, mens den mundtlige beretning, som formanden holder på generalforsamlingen, mere har format af det næste års arbejde samt refleksioner over forskellige emner i foreningen.

Hvis du tænker, at sproget i beretningen er lidt forskelligt, så er det fordi, vi alle har bidraget med indlæg om hver vores ansvarsområder – og til sidst bliver det hele flettet sammen til det resultat, som du sidder med her.

Vi håber, du vil deltage i generalforsamlingen den 19. marts og byde ind med dine spørgsmål, forslag og ideer til, hvad vi skal fokusere på i det videre arbejde. Du er selvfølgelig også meget velkommen, hvis du blot finder interesse i hvad kredsstyrelsen arbejder for og med i øjeblikket, eller hvis du kommer for det gode selskab blandt kollegaer fra hele kommunen.

Tag meget gerne dine kolleger med 😊

Kredsstyrelsens skriftlige beretning

Ude på skolerne

TR-arbejdet.

En af de vigtigste dele af vores arbejde for os på Kredskontoret er naturligvis TR-arbejdet. Vi har TR på alle vores arbejdspladser, og det har en kæmpe betydning. Vi holder møde med TR en gang om måneden, hvor vi arbejder med aktuelle emner og forsøger at hjælpe dem med de mange forskellige arbejdsopgaver, de har. Lige nu er en af de store opgaver at komme godt i gang med arbejdet omkring A20 efter lokalaftalen. Når man bliver valgt som TR, får man det første år uddannelse hos DLF. I forbindelse med uddannelsen har kredsen også nogle opgaver i forhold til hvordan det ser ud lokalt. Som TR er man også med på kredsens årlige TR-kursus

TR-KURSUS 2025

På årets TR-kursus havde vi i år først besøg af Rikke B. Nielsen, som er jurist hos DLF. Hun holdt et oplæg omkring bisidderrollen. Rikke tog udgangspunkt i flere cases hvor vi fik nogle rigtig gode samtaler om TR's rolle både før, under og efter, man som TR har været med som bisidder til eksempelvis en tjenstlig samtale. Rikke er god til at få tydeliggjort hvad vi skal være opmærksom på, og hvad vi som lærere må og ikke må, og alt det som er i gråzonen.

Torsdag eftermiddag fik vi besøg af Morten Refskov (hovedstyrelsesmedlem og formand for overenskomststudvalget), som fortalte om hvordan overenskomstforhandlingerne foregik, og hvilke krav DLF kom ind i forhandlingerne med, samt hvilke forventninger han havde til forhandlingerne.

Torsdag aften gik selvfølgelig med hyggeligt samvær.

Fredag formiddag kørte vi ind til Vandkunsten og besøgte DLF's hovedkontor. Her mødtes vi med Kim Zacharissen, som er "vores" medlem i hovedstyrelsen. Sammen med ham fik vi en rundvisning, og fik at se hvor stor en organisation vi har bag os. Vi fik hilst på vores formand Gordon på hans kontor, og mange af de medarbejdere som hver dag arbejder for vores sag. Vi endte i hovedstyrelsessalen, hvor vi holdt møde med Kim. Han fortalte om hvordan hovedstyrelsens møder foregik, og hvad der gik forud før hvert møde. I oktober var et af de store emner lærernes retssikkerhed, og ligesom med Rikke dagen før, fik vi en god dialog om emnet.

Faglig Klub

Vi bliver jævnligt inviteret til faglig klub på de enkelte arbejdspladser. Det er altid rigtig rart at komme ud og høre, hvad der rører sig på skolerne, men også at få input med hjem til vores eget arbejde.

Ny International skole

I 2025 åbnede der en ny International Folkeskole i Kalundborg. Vi var som kreds med hele vejen fra ansættelse af skolelederen, og da den nye Skoleleder endnu ikke havde nogen medarbejdere, blev jeres formand inviteret med i det lille ansættelsesudvalg og var med til at ansætte alle de nye lærere til den nye skole. Det har været spændende at følge skoleleder, Hanne Schmiths, hårde arbejde for at få den nye skole op at stå, og vi er så glade for de gange vi har mødtes med de nye lærere, som virkelig kommer fra både nær og fjern, for at hjælpe med at tilpasse arbejdsforholdene, så der både kan opbygges en hel ny skole samtidig med at der er en masse nye elever der skal have velforberedt undervisning. Vi glæder os til at følge skolen.

Skolens Venner

I dette skoleår er der kommet nye venner ind i vores klasselokaler på flere skoler, da Kalundborg Kommune har igangsat et treårigt forløb med Skolens Venner. Der er de næste tre år afsat 1,8 million til at rekruttere og organisere frivillige skolevenner til kommunens skoler. Formålet er at skabe flere voksne relationer omkring eleverne og understøtte trivsel og læring i skoledagen.

Fra kredsens side har vi været inddraget i processen. Kredsformanden har deltaget i flere møder med Skolens Venner forud for, at de første frivillige trådte ind i klasselokalerne, og vi har oplevet en reel dialog om rollefordeling og forventninger. Centralt bakker Danmarks Lærerforening op om samarbejdet med Skolens Venner, og vi ser det som positivt, at ordningen ikke blot er blevet implementeret uden lokal drøftelse.

Samtidig forholder vi os nysgerrigt – og med en vis skepsis – til prioriteringen. Når kommunen vælger at anvende 600.000 kr. årligt på at rekruttere frivillige, rejser det naturligt spørgsmålet om, hvorvidt midlerne alternativt kunne være brugt til at styrke den faste bemanning eller øge andelen af uddannet personale i skolen. Frivillige kan være et supplement, men kan ikke erstatte den professionelle faglighed og det ansvar, der ligger hos lærerne.

Vores skepsis retter sig derfor ikke mod de frivillige, men det er afgørende, at ordningen ikke bliver en løsning på strukturelle ressourceudfordringer, men forbliver et supplement, der giver mening for skolens kerneopgave og for de lærere der har skolevenner med i undervisningen.

Regionen -Synscenter Refsnæs

Vi har omkring 10 medlemmer på Synscenter Refsnæs, der alle er konsulentansatte. Der kommer vi til faglig klub et par gange om året. Det er vi rigtig glade for, for det er med til at give os indsigt i en helt anden slags arbejdsplads. Synscenter Refsnæs har i en årrække haft stor personaleomsætning, men i 2025 faldt der lidt ro på. Det at være ansat som konsulent kan sommetider være svært at forene med undervisningstimer som lærer. Fremadrettet bliver det rigtig spændende at se, hvad der sker i forhold til den nye store region.

På Kredskontoret

Det har været et travlt år på kredskontoret, og selve bemanningen har også været lidt svingende, hvilket er årsagen, hvis nogle medlemmer har oplevet at ringe forgæves til kontoret eller værre endnu mødt op til et lukket kredskontor. Vi har gjort vores bedste for at fordele os, så der for det meste var nogen i vores åbningstid, men der er flere ting der har gjort det til en udfordring det sidste år.

Lotte Fredslund, som har siddet i kredsstyrelsen siden 2024, oplevede at det blev sværere og sværere at forene arbejdet som skolekonsulent med kredsstyrelsesarbejdet. Vi andre kan meddele ledelsen, hvilke dage vi er frikøbt, også tilpasser ledelsen skemaet til det, men når man arbejder konsultativt, kan det være svært at have helt faste tider på kredsen. Så kommer opgaverne samlet hurtigt til at fylde meget mere end 37 timer om ugen, og det er bestemt ikke meningen. Derfor valgte Lotte i efteråret 2025, at holde orlov fra kredsarbejdet, og da det viste sig at være den rigtige beslutning, valgte hun at stoppe i kredsstyrelsen efter jul. Vi har virkelig sat pris på Lottes arbejde i Kalundborg Lærerkreds. Hun fik rusket op i en masse "plejer" og fik givet både vores foldere, logo, kontor og alt omkring sig et frisk pust - Vi siger tusind tak 😊

Lokalaftale

Et kæmpe gennembrud i kredsens arbejde for medlemmerne er helt klart at vi endelig har fået en lokalaftale i Kalundborg.

Vejen mod vores nye lokalaftale i Kalundborg har ikke været en tilfældig spurt, men et langt og strategisk sejt træk. Det startede med en meget principiel beslutning, hvor vi blev enige med forvaltningen om at opsige den gamle lokalaftale, som holdt os fast i logikken fra lov 409, men som vi havde svært ved at få til at passe med intentionerne i A20.

Processen har været både lang, lærerig og udfordrende. Da tillidsrepræsentanter og ledere mødtes til døgnsseminar i november 2024, var intentionerne gode, men opgaven var massiv. Da skoleåret 25/26 startede, så vi de utilsigtede konsekvenser af at stå uden en fælles ramme. Da det nu stod helt frit, hvordan man ville prioritere lærernes arbejdstid, kunne vi se, hvor

store forskelle, der var på lærernes arbejdstid. alt efter hvilken skole de var ansat på. Lærere med samme undervisningstimetotal kunne opleve en forskel på over 200 timers individuel forberedelse, alt efter hvilken skole de arbejdede på. Det understregede med al tydelighed, at vi ikke kunne overlade retfærdigheden til tilfældighederne.

Det politiske gennembrud kom i august 2025. Under Folkemødet i Høng stod det klart i debatten, at der var bred politisk opbakning til at sikre lærerne bedre vilkår. Denne medvind blev omsat til handling i oktober 2025, da en enig kommunalbestyrelse opfordrede os og forvaltningen til at gå i forhandlingslokalet.

Vi mødte op med en samlet kredsstyrelse over for et stærkt hold fra kommunen og skolelederne. Den brede repræsentation sikrede, at aftalen blev gennemarbejdet og kvalificeret fra alle vinkler.

Når man skal forhandle en aftale, vil der altid være dele af aftalen vi kunne ønske os bedre, men nogen steder måtte vi gå på kompromis for at opnå de dele, som vi mener kommer til at gøre en forskel. Det er især det, at vi har fået en forberedelsesfaktor, som vi mener vil gøre en forskel. Det at vi har sikret en fastsat individuel forberedelsestid, bundet op på det antal undervisningstimer man får, mener vi vil sikre både transparens og retfærdighed. Det er tid, der er øremærket til at forberede og efterbehandle din undervisning – og intet andet. Det skal vi forpligte os på at holde fast i og sætte krav til, så det også bliver som vi har aftalt.

Så selv om vi er glade for resultatet, forestiller vi os ikke, at der så ikke er mere at arbejde med. Selvom vi har taget et stort skridt mod en bedre skole, skal aftalen nu ud at leve, og vi skal som kreds og som tillidsvalgte følge implementeringen tæt. Vi må ikke læne os tilbage, men vi skal sikre, at de aftalte timer rent faktisk lander hos jer og gør en forskel i hverdagen.

Forløbet her har vist, at vi gennem samarbejde og politisk pres faktisk kan rykke ved tingene her i kommunen. Nu har vi et solidt fundament, som vi skal bruge til at sikre og udvikle det gode lærerliv i Kalundborg.

Sagsbehandling

Det er i sagsbehandlingen, at medlemmerne for alvor mærker deres fagforening. Det er her vi flytter os fra det overordnede og kollektive niveau til det helt nære og individuelle. Når arbejdslivet bliver svært, uoverskueligt eller konfliktfyldt er det helt afgørende, at medlemmerne kan mærke, at vi er helt tæt på og er 100% på deres side.

Det seneste år har sagsbehandlingen igen været præget af stor spændvidde. Vi har behandlet sager om arbejdstid, barsel, løn, opgaveoversigter og belastning, sygefravær og fastholdelse, samarbejdsvanskeligheder, tjenstlige samtaler og vi har stadig flere personalesager - både disciplinære og med baggrund i sygdom. Fælles for dem alle er, at de har haft stor betydning

for det medlem, det handler om. Når man som lærer oplever usikkerhed om sine vilkår eller sin fremtid, er det afgørende at have en stærk og kompetent faglig organisation i ryggen.

I sagsbehandlingen kan vi både være rådgivere og partsrepræsentanter. Nogle gange handler det om at skabe overblik og tryghed gennem en samtale og en vurdering af rettigheder og muligheder. Andre gange deltager vi i møder med ledelsen og sikrer, at regler og aftaler bliver overholdt, og at medlemmet bliver hørt og behandlet ordentligt. Vores opgave er både at være bisidder, forhandler og støtte – og altid at have medlemmets tarv som det klare udgangspunkt.

Sagsbehandlingen giver os samtidig en vigtig temperaturmåling på arbejdsmiljøet og vilkårene på skolerne i kommunen. De mønstre, vi ser i de individuelle sager, tager vi med os ind i dialogen med kommunen og i det politiske arbejde. På den måde bliver det enkelte medlems sag også en del af den større indsats for bedre rammer for alle.

Sagsbehandlingen er ofte krævende – både for det medlem, der står i en vanskelig situation, og for kredsens. Men det er også her, vi tydeligst mærker, hvorfor vores fællesskab er så vigtigt. Når et medlem går fra et møde med oplevelsen af ikke at stå alene, så har vi som fagforening gjort en reel forskel.

Lønforhandlinger

Vi har hvert år lønforhandlinger af lokalløn. Det er ikke et område, hvor der er tilført nye midler i forhold til overenskomstforhandlingerne de seneste år.

Når vi forhandler, gør vi det i forhold til kredsens lønpolitik om at komme ud bredest muligt og i forhold til målbare kriterier.

På lærerområdet var der meget få penge at forhandle om i år, så de blev brugt til at forhøje det tillæg lærere med særlige kvalifikationer får efter 6 års ansættelse fra 5000 til 6500 kr. årligt.

For de ansatte på rådhuset er det lykkedes os at få løn til en del, og det er lykkedes at få en forhåndsftale på nogle områder, så nyansatte automatisk får disse tillæg. Vi fik også aftalt, at alle som ikke har mulighed for at opnå autorisation som skolepsykolog bliver ansat som skolekonsulenter. Det er vi rigtig glade for, da der nu bliver lidt mere lige ansættelsesvilkår på rådhuset.

På Synscenter Refsnæs var der ikke meget at hente. Vi fik løn til en enkelt. Det er godt, at der er kommet en centralt tillæg til konsulenter, der giver alle et lønløft efter 4 år.

Arbejds miljø

Kredsens arbejds miljøudvalg gør deres allerbedste for at følge med i, hvad der sker på arbejds miljøområdet.

Det gør vi primært for at kunne servicere vores arbejds miljørepræsentanter, som på mange af vores skoler har rigeligt at se til.

Vi indkalder arbejds miljørepræsentanterne til møder på kredsens to gange om året, men både de og vi har et stort ønske om, at kunne mødes oftere, da der er rigeligt at tale sammen om.

På vores møder har vi bl.a. drøftet, hvad der skal ske, når arbejdstilsynet kommer på besøg på skolen, og hvordan arbejdstilsynet kan bruges til at løfte nogle af de problematikker, vi går og tumler med i hverdagen. Vi har også haft en god snak om TRIO-samarbejdet, som hvis det fungerer, kan medvirke til at løfte arbejds miljøet på arbejdspladsen.

Siden sidst er der, set med arbejds miljø-brillen på, sket et par rigtig gode tiltag i Kalundborg Kommune. For det første er der påbegyndt et arbejde omkring de tiltrængte renoveringer af vores skoler. Således har Firhøjsskolen gennemgået en større renovering, ligesom Hvidebæk/Kathøj venter på at komme i gang med deres projekt. Selvom vi har ventet længe, så er/bliver skolerenoveringerne en klar forbedring af vores fysiske arbejds miljø.

For det andet har vi store forventninger til den nyligt indgåede lokalaftale om lærernes arbejdstid, da den på flere punkter gør det mere klart for både ledere og lærere, hvordan A20 skal forstås i Kalundborg-kontekst. Der er mange ting omkring vores arbejdstid, der hidtil har været overladt til lokal tolkning på de enkelte skoler, men som fremadrettet forhåbentlig kommer til at blive lettere at navigere i for os alle. Vi håber derfor at aftalen vil bidrage positivt til lærernes psykiske arbejds miljø.

I det samarbejde vi deltager i sammen med 7 andre sjællandske lærerkredse, kaldet "Sjælland På Tværs", har vi i vores arbejds miljøforum mulighed for at drøfte de forskellige fælles og individuelle arbejds miljømæssige udfordringer, vi oplever på tværs af kredsene.

Herudover har vi en årlig tilbagevendende opgave, der handler om at arrangere den årlige arbejds miljøkonference, hvor vi inviterer arbejds miljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, ledere, arbejds miljøkonsulenter, skoleforvaltninger og andre interesserede til at deltage. Således har vi netop været samlet mere end 200 mennesker til en arbejds miljøkonference med det overordnede tema: "Systematik, sundhed og stærke arbejdsfællesskaber".

Et par highlights fra konferencen er:

- Vi skal arbejde på at finde måder at systematisere vores arbejds miljøarbejde, så vi sikrer at vi kommer hele vejen rundt. Bl.a. ved at bruge APV'en proaktivt som et dynamisk dokument, der ikke bare står i en mappe og samler støv.

- Vi kan ikke forbedre folkesundheden, hvis vi ser bort fra de ting, der sker i løbet af arbejdstiden. Sundhed er ikke noget, der kun hører til i vores "fritid". Arbejdet fylder en stor del af vores liv, derfor er det vigtigt, at også arbejdet er organiseret med henblik på at fremme fysisk, mental og social sundhed.
- Indflydelse er fremmende for det gode arbejdsmiljø. Indflydelse handler både om, hvordan og hvornår opgaver løses, hvordan man oplever og deltager i arbejdsfællesskabet og man er sig bevidst om arbejdets betydning for ens egen selvfølelse og identitet.

Fraktion 4

Fraktion 4 er medlemmer på pension eller efterløn, og i Kalundborg har vi i skrivende stund 132 medlemmer.

Det er især Ebbe Nørtved der løfter i vores lokale fraktion 4, og sørger for at bestille bøger til læseklubben og arrangere ture og julefrokost. I januar 26 var de på tur til Fyn, hvor de besøgte to kunstmuseer og spiste frokost.

En gang om året holdes årsmøde, som kan sammenlignes lidt med vores generalforsamling.

Medlemsarrangementer

I 2025 holdt vi for anden gang fredagsbar på SKØL. En rigtig hyggelig måde at mødes med andre kollegaer fra Kredsen på.

Fraktion 4 laver også diverse arrangementer for deres medlemmer. I 2025 var der foredrag, årsmøde og julefrokost.

Ellers holder vi møder for grupper af medlemmer. Vi har hvert år et møde for dem, der nærmer sig seniorlivet, om hvilke muligheder der så er. Vi har det årlige møde med børnehaveklasselederne med besøg af Marianne Giannini deres hovedstyrelsesmedlem, hvor vi fik drøftet de forskellige vilkår, der gælder som børnehaveklasseleder.

Kalundborg Kommune

HU-kommunens hovedudvalg.

HU har arbejdet med flere vigtige områder. Der er kommet ny personalestrategi med fokus på: løn-og ansættelsesvilkår, tiltrækning og tilknytning, internationalisering og arbejdsmiljø. Så har arbejdet med 3i1-målingen, der fandt sted i januar 2026, naturligvis også fyldt en del. Dejligt at den opnåede en svarprocent på 85% i forhold validitet og til det videre arbejde. HU har også været indover arbejdet med beredskabsplaner, som jo også bliver en del af arbejdet i de lokale MED-udvalg.

Arbejdet med det kommunale Budget i efteråret har været noget anderledes end det plejer og ikke så omfattende, fordi Kommunalbestyrelsen jo havde vedtaget et 2-årigt budget for 2025 og 2026.

Hele året har der været fokus på sygefravær, som igen i 2025 faldt en lille smule.

Netværk for nyuddannede

Vi har altid arbejdet for, at helt nye lærere skulle have hjælp, sparring og støtte, når de møder lærervirkeligheden for første gang, og derfor har vi arbejdet målrettet på at skabe et netværk for vores nye kolleger i kommunen. Overgangen fra studie til klasselokale kan være overvældende, og derfor har vi lagt mange kræfter i at få etableret et netværk for nyuddannede lærere. Visionen var klar: Et socialt og fagligt frirum, hvor man kan sparre om hverdagens udfordringer uden filter.

Processen startede med at række ud til alle der kunne være interesserede, og i foråret 2025 nedsatte vi en bred arbejdsgruppe. Her mødtes nye lærere, skoleledere, konsulenter fra rådhuset og mentorer fra skolerne for at designe et format, der både indeholdt det sociale, det faglige og det støttende.

I dette skoleår har netværket kørt for første gang, og vi kan desværre ikke tegne et glansbillede - vi har kæmpet lidt med at få fremmødet helt i top. Vi har sidste møde torsdag d. 12. marts, hvor vi skal evaluere og afslutte med middag i byen, og her håber vi på at få en masse god feedback, så vi fortsat kan udvikle netværket. For selv om det ikke har været en uforbeholden succes det første år, så ændrer det ikke på vores overbevisning. Sådan et netværk er megavigtigt, og vi kæmper videre for, at netværket bliver et fast og uundværligt tilbud i Kalundborg Kommune, så vores nye kolleger føler sig set og støttet fra dag ét.

Sammen om Skolen

Partnerskabet, Sammen om Skolen, er efterhånden et veletableret samarbejdsforum, hvor alle i og omkring folkeskolen mødes for at drøfte folkeskolens retning i Kalundborg.

For os er det afgørende at understrege, at vi ikke sidder med for at ”pleje hyggen”, men for at sikre, at lærernes stemme bliver hørt, inden de politiske beslutninger bliver taget i Børn- og Familieudvalget. Det er vores mulighed for at kvalificere beslutningerne med virkeligheden fra klasseværelserne. I det forgangne år har vi blandt andet frarådet karakterer i 6. og 7. klasse, været med i arbejdet med fraværsstrategien og til stadighed anbefalet politikerne at gøre noget ved skolernes fysiske tilstand.

Samarbejdet i Sammen om Skolen er ikke ensbetydende med, at vi er enige om alt – men det giver os en direkte kanal til at påvirke rammerne for jeres arbejdsliv, før beslutningerne er taget.

Danmarks Lærerforening

OK26

I foråret 2025 blev der afholdt medlemsmøde på kredskontoret, hvor vi havde inviteret alle medlemmer til at komme med ønsker og forventninger til, hvilke krav der skulle opstilles til OK26.

Efterfølgende blev vores forslag sammen med forslag fra alle de øvrige kredse i Danmark fremsendt til Danmarks Lærerforening.

På Danmark Lærerforenings kongres 2025, der er foreningens højeste myndighed, blev de endelige krav fra DLF besluttet.

Når der forhandles overenskomst, foregår det altid i to tempi. Først forhandles de krav, der vedrører alle de kommunalt og regionalt ansatte, disse kaldes de generelle krav og er f.eks. ferie, barsel og generelle lønstigninger. De generelle krav forhandles af forhandlingsorganisationen ”Forhandlingsfællesskabet” på vegne af alle de tilsluttede lønmodtagerorganisationer og deres medlemmer på det kommunale/regionale område, fx HK, FOA, Dansk Sygeplejeråd, Lærernes Centralorganisation (LC) og BUPL.

Herefter opstiller LC også sine specielle krav, som kun vedrører vores egne overenskomster. Disse krav handler f.eks. om lønindplacering og tillæg til forskellige stillingsgrupper, pension, fritvalgstillæg, arbejdstid og timelønnede.

Forhandlingsfællesskabet stiller denne gang med et krav om bl.a. en ny fritvalgskonto med valg mellem løn, pension og frihed, ligesom Forhandlingsfællesskabet stiller krav om en pakke, der giver bedre vilkår for børnefamilier. En af de bolde der er spillet i luften, er retten til at holde fri med løn på barnets 1., 2. og 3. sygedag samt den dag, hvor man kaldes hjem til sit syge barn. Herudover er der krav om øget kompetenceudvikling og styrkede aftaler og indsatser om arbejdsmiljø og trivsel i alle livsfaser.

LC kommer bl.a. med krav om lønforbedringer, forbedring af pensionsprocenten, forbedret ret til seniordage, forbedringer af gruppelivsordningen, forbedringer af retten til nedsat arbejdstid og forhøjelse af almentillægget.

Vores forhandlingsmodpart Kommunernes Landsforening (KL) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) har naturligvis også en række krav, som de ønsker at forhandle. Det gælder bl.a. højere individuel arbejdstid, pædagoger i den fagdelte undervisning og bortfald af kravet om at ledere i folkeskolen skal have undervisningskompetence.

Der skal herefter forhandles mellem parterne. Forhandlingerne forventes afsluttet i februar eller marts og hvis alt går godt, ender forhandlingerne med at der indgås et forlig.

Forliget sendes herefter til urafstemning blandt medlemmerne i foråret 2026.

Kredsstyrelsen plejer, når resultatet foreligger at komme med en begrundet anbefaling i forhold til, hvorvidt vi anbefaler et ja eller nej til det opnåede resultat.

Du kan orientere dig yderligere i overenskomstforhandlingerne her

[Overenskomstforhandlinger 2026 | Løn og vilkår, Danmarks Lærerforening](#)