



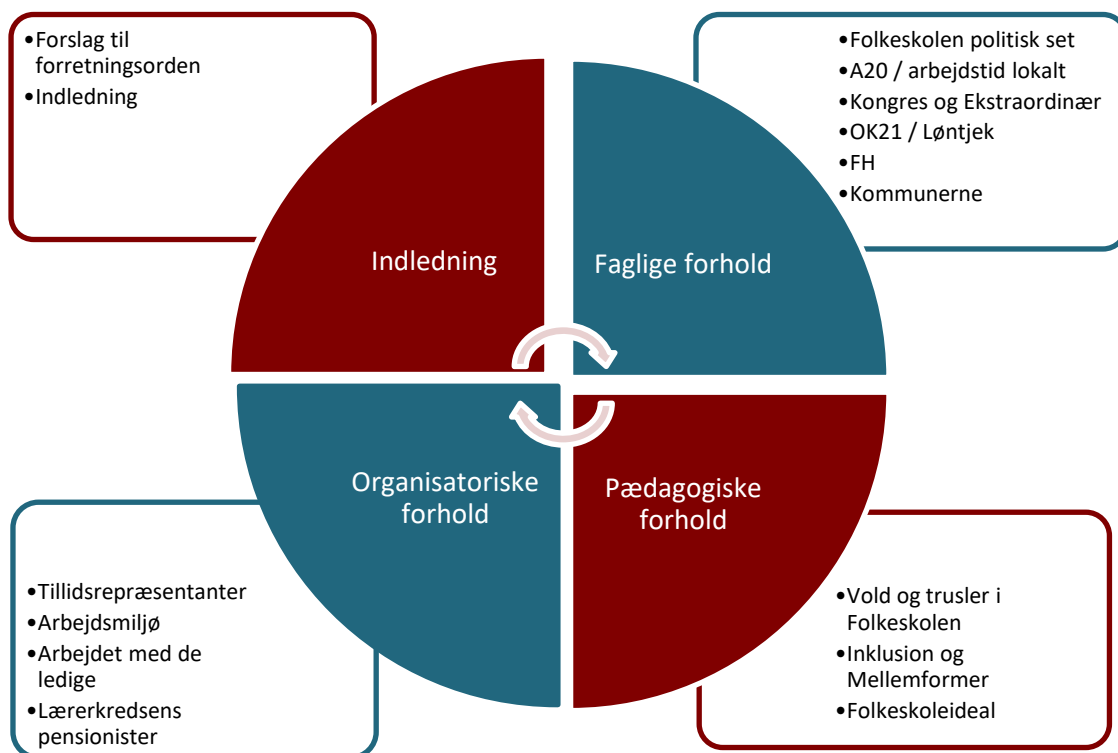
Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg – DLF kreds 80

SKRIFTLIG BERETNING 2020

Denne skriftlige beretning er også tilgængelig på kredsens hjemmeside og DLF InSite

Beretningen kan også ses ved henvendelse til din tillidsrepræsentant.

Hvis du ønsker at se regnskaberne med tilhørende noter, kan det rekvireres ved henvendelse til lærerkredsens kontor tlf. 65 31 79 09 eller 080@dlf.org



Forslag til forretningsorden for generalforsamlingen

1. Mødet åbnes af formanden, der leder valget af dirigent. Lærerkredsens kontorassistent optager et beslutningsreferat. Beslutningsreferatet udsendes til tillidsrepræsentanterne snarest efter generalforsamlingen.
2. Dirigenten udpeger 3 stemmetællere.
3. Generalforsamlingen afvikles efter den udsendte dagsorden. Generalforsamlingen kan standse eller udsætte og senere genoptage de på dagsordenen opførte punkter. Dersom formandens beretning indeholder punkter, hvis indhold er sat på dagsordenen til senere afgørelse, er disse punkter undtaget fra afstemning om beretningen.
4. Dirigenten påser, at forhandlingerne fremmes, og at god parlamentarisk orden opretholdes.
5. Talerne får ordet i den rækkefølge, de indtegner sig hos dirigenten. Dog kan formanden og forslagsstilleren når som helst efter et indlæg begære ordet, ligesom dirigenten kan tillade en kort svarreplik
6. Dirigenten kan bestemme, at taletiden begrænses. Formanden og forslagsstilleren vil dog altid være undtaget fra denne bestemmelse.
7. Forslag og ændringsforslag skal indleveres skriftligt til dirigenten. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning.
8. Alle afgørelser træffes i overensstemmelse med kredsens vedtægter. Stemmeberettigede og valgbare er alle, der er opført i Danmarks Lærerforenings sidst udkomne medlemsliste som valgkredsens almindelige medlemmer, uanset hvilken fraktion de tilhører, samt almindelige medlemmer, hvis optagelse hovedstyrelsen skriftligt har bekræftet over for kredskassereren.

Afstemning foregår ved håndsoprækning. Dog kan dirigenten, formanden eller mindst 10 af generalforsamlingens stemmeberettigede medlemmer forlange skriftlig afstemning.

Indledning

Herved fremlægges kredsstyrelsens skriftlige beretning for de ting, der er foregået i 2020.

Faglige forhold

Folkeskolen politisk set

2020 har på mange måder været et usædvanligt år. Dels var det året, hvor vi omsider kom i mål med en central arbejdstidsaftale, og dels havde corona-epidemien stor betydning for såvel medlemmernes arbejdssituation som kredsens aktiviteter. Året vil af de fleste blive husket, for alle de ting man gik glip af på grund af coronaens hærgen, men måske bliver 2020 også året, hvor tingene igen begyndte at gå fremad for lærernes arbejdsvilkår.

A20

I midten af august blev det ved et pressemøde i DGI-byen annonceret, at parterne var nået til enighed om en ny central arbejdstidsaftale, som nu kunne sendes til afstemning blandt medlemmerne. Samme dag meddelte vores formand Anders Bondo Christensen, at han gik af efter 18 år på posten.

Forud for denne historiske dag var gået et langstrakt forhandlingsforløb, som flere gange var tæt på sammenbrud. Igennem hele foråret blev der forhandlet, indtil parterne i juni måned gav hinanden en tænkepause. Forhandlingerne blev genoptaget kort efter sommerferien, og man nåede herefter frem til ”Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne” - i daglig tale A20.

Lærerkredsen var flere gange direkte involveret i forhandlingerne. Faktisk foregik den første reelle forhandling på Espe skole i Faaborg-Midtfyn kommune. Lærerkredsen var blevet bedt om at udpege en skole, hvor samarbejdet mellem ledelse og lærere var godt og tillidsfuldt. Herefter kom hele forhandlingsdelegationen på besøg, og lod sig inspirere af vores TR og AMR's flotte fremlæggelse. Anders Bondo omtalte mange

gange senere de pointer, han havde fået ud af besøget på Espe skole.

Lærerkredsen var med Nyborg kommune en del af projektet ”God dialog om skoleudvikling”. DLF og KL havde udpeget fire kommuner i landet, som efter deres opfattelse var kendetegnet ved et godt samarbejdsklima. Nyborg blev formentlig udpeget pga. vores kontinuerlige arbejde med professionel kapital. Projektet blev udmøntet i en rapport som blandt andet skulle tjene til inspiration i forhandlingerne. Derfor blev skolechefer og kredsformænd inviteret ind i forhandlingsrummet, for at give inspiration til de videre forhandlinger.

Indholdsmæssigt er A20 nytænkende og baserer sig på samarbejde mellem kreds og kommune samt lærere og ledelse. Der er aftalt en konkret struktur for samarbejdet, og har det sigte, at lærernes stemme bliver hørt og inddraget i de beslutninger kommuner og skoler tager.

Dertil er der kommet en række forbedringer omkring opgaveoversigten, muligheden for forberedelse, opgørelse af arbejdstiden mv. Desuden er retten til nedsat tid fra 60 år gjort permanent. Dette med fuld pensionsindbetaling.

Aftalen blev sendt til afstemning blandt medlemmerne, som efter en intens debat, stemte for aftalen med ca. 2 tredjedele flertal.

Arbejdstid i vores tre kommuner

De eksisterende lokale arbejdstidsaftaler blev ikke opsagt med indgåelse af A20, men der pågår i skrivende stund forhandlinger med alle tre kommuner om en tilpasning af vore lokale aftaler, da der flere steder er indholdsmæssigt overlap. Disse forhandlinger forventes afsluttet i starten af det nye år.

I starten af 2020 nåede vi i mål med en lokal arbejdstidsaftale **i Kerteminde Kommune**. Vi fik forbedret muligheden for fleksibilitet samt sikret tid til dag-til-dag forberedelse. Desuden fik vi lavet nogle præcise krav til processen omkring

skoleårets planlægning og et solidt evaluerings-afsnit, som er med til at forpligte skolelederne på at udmønte aftalen efter hensigten. I december blev aftalen evalueret på et fællesmøde for TR og skoleledere. Evalueringen viste, at aftalen fungerer godt, men at der på nogle skoler er et stykke vej endnu. Da vi indgik aftalen, vidste vi ikke om de centrale forhandlinger, ville bære frugt, så vi valgte at fortsætte de lokale forhandlinger parallelt med de centrale. Lokalaftalen erstatter det tidligere forståelsespapir.

I efteråret gennemførte vi Danmarks Lærerforenings kursus i Professionel kapital med Kerteminde Kommune. Dermed har tillidsrepræsentanter, AMR og skoleledere i alle tre kommuner været igennem kurset.

Begrebet Professionel Kapital handler i bund og grund om skolens og den enkelte ansattes evne og mulighed for at lykkes med sin opgave. Derfor er fokus lagt på skolens kerneydelse: undervisning. Når Danmarks Lærerforening bruger tid og penge på dette, er det dels på grund af vores idealer om at sikre eleverne bedst mulig undervisning. Men det er også ud fra erfaringen om, at det skaber bedre arbejdsmiljø og trivsel blandt lærere og børnehaveklasseledere, når vi lykkes godt i vores job. Professionel Kapital er ikke et projekt med en startdato og en slutdato, men derimod en tænkning i, at skolens professionelle lærere er den vigtigste faktor i det at få endnu dygtigere elever. Målet er, at vi fremover kan bruge Professionel Kapital som en ramme om samarbejdet med kommunen og skolerne.

I Faaborg-Midtfyn Kommune gælder arbejdstidsaftalen stadig. Aftalen sikrer blandt andet en pulje af forberedelsestid til den enkelte lærer, at lederen på opgaveoversigten skal skrive et skøn på tidsforbruget til den enkelte opgave, samt et loft over antallet af undervisningstimer.

Også i Nyborg Kommune gælder den eksisterende arbejdstidsaftale. Aftalen sikrer blandt andet et maksimalt undervisningstimental samt garanti for, at alle lærere skal opleve fleksibilitet i forhold til hvor og hvornår deres arbejdstid

placeres. Som en del af aftalen indgår en aftale om en fælles 3-årig indsats for at forbedre den professionelle kapital. Vi har gennemført første runde af evalueringen på skoleniveau. Det var en spændende tur rundt til skolerne, som tydeligvis er med til at skærpe ledelsens fokus på arbejdstidsaftalen.

Kongres

Kongresafviklingen i 2020 har været præget af coronaepidemien. Derfor blev den ordinære kongres afholdt under strenge restriktioner, med kun de væsentligste punkter på dagsordenen nemlig: arbejdstid, opstilling af krav til OK21 samt valg af formand. Resten af dagsordenen blev udskudt til en ekstraordinær kongres.

Der var en god drøftelse af det videre arbejde med implementeringen af A20, lige som vi fik opstillet krav til OK21. Endelig fik vi, efter et tæt kampvalg, valgt en ny formand for Danmarks Lærerforening. Den nye formand blev Gordon Ørskov Madsen, som vandt i anden valgrunde med en margin på ca. 5% ned til Morten Refskov.

Afslutningsvis fik vi sagt tak og farvel til Anders Bondo Christensen. Anders modtog fortjente stående ovationer. Han takkede kongressen for samarbejdet og medlemmerne for tilliden igennem alle årene. Lærerkredsen sendte Anders en erkendelighed med tak for hans store indsats.

Ekstraordinær Kongres

Den 8. december blev der afholdt ekstraordinær virtuel kongres, hvor vi færdigbehandlede dagsordenen fra den ordinære kongres i september. De væsentligste punkter på dagsordenen var: Er vi gearet til fremtiden, grøn omstilling og folkeskolens udvikling.

”Er vi gearet til fremtiden?” handlede om hvordan vi sikrer, at foreningen også i fremtiden kan være en stærk fagforening for vore medlemmer. Desværre har kommunale besparelser og faldende elevtal i folkeskolen medført et lavere medlemstal. Det udfordrer foreningens

økonomi, og derfor bliver vi nødt til at omstille os til at drive fagforening for færre midler. Der blev ikke draget konklusioner, men det blev besluttet at arbejde videre med henblik på en senere beslutning.

Under punktet ”Grøn omstilling” blev det skrevet ind i foreningens principprogram, at vi fremover vil arbejde aktivt for at fremme den grønne omstilling. Med vores direkte kontakt til børn og unge, kan vi med vores undervisning og stofudvælgelse være med til at øge viden om klimaforandringer og miljøpåvirkninger blandt skoleeleverne.

OK21

På kongressen blev foreningens krav til de kommende overenskomstforhandlinger vedtaget. Kravene afspejler, at vi får en forhandling i coronaens skygge. Påvirkningen af den globale økonomi forventes at medføre løntilbageholdenhed på det private arbejdsmarked. Dette vil påvirke den samlede ramme om OK21, og derfor er foreningens krav da også beskedne i forhold til sidste overenskomstforhandling. Det handler først og fremmest om at sikre reallønnen, så vores løn ikke mister købekraft.

Løntjek

I løbet af november måned, foretog vi løntjek på alle skoler. Der blev fundet nogle enkelte fejl, som sikrede at solide beløb blev efterbetalt til enkelte medlemmer. Vi lagde vægt på at tillidsrepræsentanten deltog i løntjekket. Det er vigtigt for os, at TR ved hvilke fejl, der er fundet på skolen, så TR kan være med til at forebygge fejl i lønnen i dagligdagen. Mange medlemmer udtrykte stor tilfredshed med, at vi prioriterede at komme ud på alle skoler.

Fagbevægelsens Hovedorganisation

1. januar 2019 var Fagbevægelsens Hovedorganisation en realitet på centralt niveau. Hidtil har de lokale led af LO og FTF kørt videre, men pr. 1. januar 2021 er der også på lokalt niveau en samlet hovedorganisation. Lærerkredsen er blevet en del af to lokale sektioner nemlig FH Fyn og FH Sydfyn.

FH Fyn dækker Odense, Assens, Middelfart, Nordfyn, Nyborg og Kerteminde kommuner.

FH Sydfyn dækker Svendborg, Langeland, Ærø og Faaborg-Midtfyn kommuner.

Der vil i starten af det nye år blive dannet kommunale udvalg i alle kommuner. Her vil Lærerkredsen tage del i det tværfaglige fagpolitiske arbejde.

Kommunerne

Lærerkredsen har en plads i hovedudvalget i de tre kommuner kredsen dækker. Her varetager de tre fællestillidsrepræsentanter i hver sin kommune vore interesser på medarbejdersiden.

Hovedudvalget i Faaborg-Midtfyn Kommune

2020 var ikke mange måneder gammelt, før Coronapandemien ramte os. Dagsordenen i Hovedudvalget blev præget meget af de udfordringer det gav på mange niveauer. I starten med den store nedlukning, som krævede en række tilpasninger i vores arbejdsliv. Faaborg Midtfyn Kommune (FMK) har været klar og tydelig i udmeldingerne, og chefgruppen i FMK har udgjort en taskforce, hvor udfordringerne er blevet samlet op på daglig basis. Medarbejdere har gennem deres ledere fået besked om hvordan retningslinjerne tolkes, og hvilken betydning det havde for udførelsen af deres arbejde.

Midt i Corona-nedlukning kørte den årlige trivselsundersøgelse. Den blev udført i marts/april,

og der var en samlet svarprocent på 87 % mod en svarprocent på 77 % fra undersøgelsen i 2018.

Der var samlet set gode resultater, og i Hovedudvalget er det konstateret, at den målrettede indsats, der har været gennem de sidste 3 år via projektet SOFA (sammen om forandringer og et godt arbejdsmiljø), har båret frugt. Flere medarbejdere oplever at være bedre rustet til de mange forandringer, vi ofte præsenteres for, og at MED-systemet har fået et tiltrængt løft. Der er skabt mere opmærksomhed på at bruge MED-systemet, når man som medarbejder har udfordringer på sin arbejdsplads.

Hovedudvalget bemærkede, at flere medarbejdere igen ser FMK som en attraktiv arbejdsplads.

Hovedudvalget evaluerede FMK's Med-aftale fra 2018, hvor der i den forbindelse blev etableret Fælles Med. Der er en generel oplevelse af at Fælles Med fungerer og styrker de enkelte områder.

Den 1. december 2019 tiltrådte Christian Elmelund-Præstekær som chef for Opvækst og Læring i FMK, og han er således formand for FællesMED. Der er et godt samarbejde og en god lydhørhed, men det har været en udfordring, at ansvarsområdet under Opvækst og Læring er stort. Tiden til at drøfte skoleproblematikker er ind i mellem begrænset.

Budget 2020

I juni måned kom der en udligningsreform og den tilgodeså FMK med 60,5 mio. kroner. Beløbsstørrelse betød, at politikerne valgte at halvere det planlagte sparekatalog i forbindelse med budget 2020, hvilket gav forhåbning om, at skoleområdet ikke ville blive så hårdt ramt, som vi blev i forbindelse med budget 2019.

Ved offentliggørelse af spareforslagene i august 2020, kunne vi med tilfredshed konstatere, at der ikke lå store besparelser på skoleområdet, som ville betyde reduktioner af lærerstillinger. På årets budgetseminar opfordrede en samlet

medarbejdergruppe fra Hovedudvalget derfor politikerne til at kigge fremad og holde fokus på at styrke kommunens skoler, så kvaliteten i undervisningen kan fastholdes.

FællesMED

I Opvækst og Læring har udfordringerne som følge af Coronapandemien været håndteret klart og med tydelighed.

Der har uden tvivl været mange daglige udfordringer med nye retningslinjer, der har budt på ændringer jævnligt. Tilbagemeldingerne til både FællesMED samt Hovedudvalg har været, at Corona Task Force i FMK har været hurtige til at kommunikere retningslinjer ud, og der har været både interesse og lydhørhed, når medarbejderne har stillet spørgsmål til forståelse af tolkninger.

Corona har været et fast punkt på både FællesMED- og Hovedudvalgsmøderne i 2020.

I årets sidste måneder har der i Hovedudvalget været fokus på diskriminerende og krænkende handlinger. Drøftelserne har nu betydet, at alle lokale MED-udvalg skal drøfte, hvordan det håndteres på det enkelte område, hvis der måtte være medarbejdere, der oplever krænkende og/eller diskriminerende handlinger.

På mødet i december blev der godkendt et ledelses- og medarbejdergrundlag, som har været i en proces siden sommeren 2020. Dokumentet skal skabe opmærksomhed på de krav og kvalifikationer, der ønskes af medarbejder og ledere i FMK.

Hovedudvalget vil tage initiativ til at dette grundlag bliver noget, som så mange som muligt bliver bekendte med og får ejerskab til.

Hovedudvalget blev også orienteret om, at der politisk er besluttet en ny styreform, som vil give det enkelte fagudvalg mere råderum over økonomien indenfor eget område.

Budgetaftalen samt budgetproceduren for 2022 blev fremlagt. FMK står overfor at skulle spare 45 mio. kroner i 2022, hvilket blev modtaget

med en vis bekymring. Ligeledes kunne økonomichefen orientere Hovedudvalget om, at det er usikkert hvor meget kompensation, kommunen vil modtage i forhold til Coronarelaterede udgifter.

Hovedudvalgets Strategi 2021-2022

I forbindelse med fremlæggelse og behandling af det årlige HR- og arbejdsmiljøregnskab valgte Hovedudvalget at sætte 4 temaer som udgangspunkt for den kommende strategi. Disse temaer er:

- Rekruttering og fastholdelse
- Ligestilling på arbejdspladserne
- Forandringer og baglandets rolle

Hovedudvalget i Kerteminde Kommune

Hovedudvalgets arbejde har i 2020 været præget af Corona. Således blev både vores MED-konference aflyst og den årlige Arbejdsmiljødag, hvor vi havde valgt også at indbyde TR betalt af AKUT-midler, aflyst. Det er ærgerligt, for HU ønsker at arbejde mere målrettet med uddannelse til MED-systemet, og ser et ikke udnyttet potentiale i Akutmidlerne til formålet.

HU havde et ønske om, at AMR-dagen skulle dagsordensætte det psykiske arbejdsmiljø med emnet gruppedynamikker. Arbejdsglæde og god opgaveløsning er tæt forbundet til det psykiske arbejdsmiljø, og der er generelt et ønske om at styrke AMR og arbejdsmiljøgruppernes samarbejde ind i MED-systemet.

Arbejdet aktualiseres, da en periode med megen flytning af kommunalt personale nu er proces, idet Kerteminde Kommune har solgt en del kommunale bygninger herunder Munkebo- og Langeskov rådhus, og vi ved, at flytning af arbejdspladser ofte påvirker netop det psykiske arbejdsmiljø. En erfaring vi også har fra skoleområdet.

I forhold til AMRs arbejde skal også nævnes en ny arbejdsform, som hedder løbende APV. Den knytter sig til det fysiske arbejdsmiljø, og har til formål at virke forebyggende, idet man løbende i arbejdsmiljøgrupperne skal behandle de fysiske forhold og lave afhjælpende handleplaner. Til at hjælpe processen findes nu både et årshjul for MED på de forskellige niveauer og et årshjul for fysisk APV. Disse findes på Kommunens intranet, der netop i skrivende stund er under forbedring og ombygning.

Samlet set er sygefraværet i Kerteminde Kommune i 2020 faldet. Den øget rengøring kan være en af årsagerne, samtidig med at der leges og undervises mere udendørs, og flere ansatte benytter sig af muligheden for hjemmearbejdspladser.

Budget 2021

Igen i 2020 blev det nødvendigt med et sparekatalog, idet tilskuddet til faldende befolkningstal bortfaldt. Den årlige budgetproces var i år lidt anderledes end tidligere. Det skyldes et ønske fra HU om tidligere inddragelse og kvalificering af spareforslag.

Den ændrede proces kom særligt til udfoldelse på Fælles-MED-niveauet, og fra Unge- og skole-Fælles-MED valgte vi at genfremsende vores kommentarer fra det tidskrævende arbejde, arbejdsgruppen bestående af repræsentanter for lærere, ledere, skolebestyrelser og forvaltningen i vinteren og foråret 2019 havde udført.

Sparekataloget var på 25 mio., men pga. blandt andet udligningsreformen fik Kerteminde en langt bedre økonomi end den først beregnede. Som følge af befolkningsprognoser og demografitilretninger endte budget 2021, som et investeringsbudget i institutions- og ældreområdet, hvor behovet er massivt. På skoleområdet er elevtallet samlet set faldende, og i det politiske forlig indgik en besparelse på ca. 1.6 mio. Ca. 750.000 kr. hentes på 1 færre klasse i skoleåret 21-22, og ca. 900.000 spares på det særlige tilskud til store klasser over 22 elever. Besparelsen

vil ramme skolerne forskelligt alt efter klasse-størrelser.

Endelig blev besluttet en mindre pulje til lejrskoler, som er tænkt til dækning af lærerlønninger. Det vurderes i Fælles MED, at der skal udredes yderligere midler fra de eksisterende budgetter, idet lærerlønningerne kun udgør en mindre del af udgifterne i forbindelse med lejrskoler.

Fælles MED for Unge- og skoler

Fælles MED for Unge- og skole er i år blevet udvidet, idet der fra chefniveauet har været et ønske om at have faglig ledelse og økonomisk ledelse samlet på en chef. Det giver rigtig god mening, og ungdomsskolen og 10.klassecenteret er nu rykket fra Kultur og Fritid til skolechefen.

Som en konsekvens af årets budgetforlig beskrevet ovenfor, ønsker Fælles MED at besparelsen på tilskud til store klasser over 22 elever behandlet i de lokale MED, idet vi ser en risiko for påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø.

Også i Fælles MED har arbejdet været præget af Corona. Vi valgte at afholde 4 kortere Skypemøder i løbet af den måned, hvor hjemmeundervisningen fandt sted. Dette for at være i tæt dialog om håndtering af diverse udfordringer og konstante ændringer i centrale udmeldinger, der var en konsekvens af pandemien. Højt informationsniveau var og er stadig en vigtig prioritet.

Et afgørende element i genåbningen blev muligheden for tilstrækkelig rengøring med egnede rengøringsmidler. I forbindelse med samme, blev skolerne pålagt at holde sig indenfor den eksisterende økonomiske ramme, da man ikke var sikker på at få fuld økonomisk kompensation for merforbrug. Ligeledes med vikarforbruget. Skolerne løste opgaven på forskellig vis med følgende bindinger: skoledagens længde, den økonomiske ramme og hygiejneretningslinjerne.

Desværre oplever skolerne generelt næsten at være tilbage på den rengøringsstandard, som var aktuel inden Corona. Således tildeles skolerne 1

ekstra gulvvask pr. uge og kontaktflader aftørres dagligt, mens ekstra rengøring af toiletter i løbet af dagen er forsvundet. Dermed har lærerne en ekstraopgave i at afspritte faglokaler, som deles af flere klasser på skolen, hvilket er en ekstra arbejdsopgave i en i forvejen travl hverdag.

I forbindelse med at samfundet åbnede i maj 2020, besluttede vi i Fælles MED at samle op på erfaringer fra Corona. Dette i håb om at vi trods den vanskelige situation, har lært noget brugbart, der kan være til gavn for både skolen, lærerne og eleverne.

Samlet set er indtrykket fra Fælles MED, at den store opgave med først nedlukning og hjemmeundervisning og derefter langsom genåbning, at børnehaveklasseledere og lærere påtog sig opgaven og løste den. Vi har fået ros for håndteringen fra flere sider herunder Børne-skoleudvalget for det professionelle arbejde både i forbindelse med hjemmeundervisning og nødundervisningen.

Hovedudvalget i Nyborg Kommune

I sagens natur er det håndtering af Corona-epidemien, der har fyldt meget i Hovedudvalgets arbejde i år.

I foråret da samfundet lukkede ned, blev der nedsat en krisestab, som holdt møder flere gange om ugen.

Der har gennem hele perioden været stor tilfredshed med kommunikationen fra denne gruppe.

I foråret havde Nyborg Kommune et lavt smittryk, og i hjemsendelsesperioden blev der hurtigt oprettet nødpasning i børnehaver og på skoleområdet.

Nyborg Kommune valgte som mange andre kommuner at bede medarbejderne om at bidrage med op til 5 dages ferie i hjemsendelsesperioden. Dette var ikke aktuelt på skoleområdet, da alle lærere var inddraget i nødundervisning.

Meget få personer i Nyborg Kommune blev bedt om at arbejde andre steder end de plejede. Det kom til at dreje sig om enkelte pædagoger, der arbejdede i hjemmeplejen.

Årets aktivitetsdag blev udskudt og senere aflyst.

Efter sommerferien blev Nyborg som resten af landet langt mere påvirket af Corona. Det har betydet hjemsendelser på flere arbejdspladser, og mange skoleelever er ligeledes blevet hjemsendt.

Endelig kom den nye kommunale udligningsreform. Det betød heldigvis et plus på 50 mio. kr. til Nyborgs økonomi. Det gjorde at budgetforhandlingerne forløb glat uden nogen form for besparelser. Det ser også godt ud for overslagsårene 2022-2025.

Hovedudvalget havde i år valgt en ny form for møde med økonomiudvalget. Det skulle have foregået som temadrøftelser i små grupper, men blev desværre aflyst pga. af Corona. Vi prøver igen til næste år.

Fra august måned indførtes totalt rygestop i arbejdstiden. De få problemer, der har været, er blevet løst af medarbejderen og nærmeste leder. Hovedudvalget har taget stilling til hvilken skiltning, der skal være om rygeforbud på kommunens matrikler. Skiltene forventes opsat i december.

Der blev i løbet af året indført nye regler for sygefravær. HR-konsulenten er nu med allerede ved tre-ugers samtalen.

Hovedudvalget har indstillet, at der bliver givet mulighed for, som et medarbejdergode at købe en fuldt frivillig brugerbetalt sundhedsforsikring.

Det korte sygefravær har i år været faldende i kommunen, men samlet set er der en stigning, da det lange sygefravær har været stigende. Psykologordningen er blevet brugt oftere, men i kortere forløb. Der er blevet registreret flere arbejdsskader i 2020, men det hænger sammen

med, at der har været en opstramning af indberetningsprocedurerne. Der har været faldende personaleomsætning, men højere end i de andre fynske kommuner.

I 2020 har der været gennemført Tre i En undersøgelse (trivsel, ledervurdering og APV). Nyborg klarer sig positivt på stort set alle parametre, men der er individuelle forskelle på arbejdspladserne. I den forbindelse kan det nævnes, at trivselspuljen er blevet nedlagt, men ventes erstattet af et andet koncept, der endnu er til debat i Hovedudvalget.

Der er blevet indført en whistleblower-ordning i kommunen, hvor man kan henvende sig anonymt, hvis man oplever ulovligheder eller uensigtsmæssige handlinger.

Sexisme på arbejdspladser har været debatteret.

Skoleområdet

Kredsen har deltaget i en arbejdsgruppe vedr. anbefalinger til Fremtidens dagtilbud og folkeskoler i Nyborg Kommune. Arbejdet udmundede i 6 anbefalinger til Skole og Dagtilbudsudvalget. Der anbefales for skolernes vedkommende en ressourcetildeling med mindre fokus på elevtal og større fokus på klasser. Det udmøntede sig i budgettet for 2021, så skolerne de næste fire år får tildelt flere penge med henblik på de små klasser. Det er politisk besluttet at man også de næste fire år fastholder nuværende skolestruktur og for at fastholde serviceniveauet blev dette tiltag vedtaget.

Der er vedtaget en ny styring og ledelsesplan for skolerne: ”På vej mod stærkere børnefællesskaber”. Det betyder, at det i højere grad bliver skoleledelserne, der sammen fordeler midlerne til inklusion. Der er samtidig vedtaget en ny tildelingsmodel til de to specialskoler, som kører over en toårig periode. Det gør at de to skoler ved hvilket budget, de har at planlægge ud fra.

Der er indgået en driftsaftale med Nyborg Gymnasiums 10. klasse vedr. undervisningen af de ældste modtageklasseelever.

VSU og STU hører nu under Nyborg Værkstederne og Cafe Danehof. Det betyder samtidig, at de nu får deres egen bestyrelse med medarbejderrepræsentanter og en ny MED-struktur. Arbejdet med dette er gået i gang.

PPR og familiehuset bliver sammenlagt. Det skulle gerne give en større sammenhæng til gavn for de udsatte familier. Også her arbejdes der med MED-strukturen.

Medicinering af elever har været debatteret. Man kan modtage et pålæg fra lederen om at foretage denne medicinering.

Skolerne er kommet godt i gang med implementeringen af arbejdstidsaftalen. Evalueringen viste, at det de fleste steder går rigtig godt.

Nedlukningen i foråret pga. Corona, har været løst forskelligt på skolerne. Alle elever har dog modtaget on-line undervisning hver dag. Der har været ekstra rengøring på skolerne, dette fortsætter mindst frem til nytår. En del klasser har været hjemsendt i perioder efter genåbningen pga. tilfælde af sygdom. Skolerne er præget af den anderledes hverdag. Lærerne oplever et øget arbejdspress pga. det øgede tilsyn.

Byrådet har vedtaget, at alle skoler skal arbejde med at løfte elevernes faglige niveau i dansk, matematik og engelsk. Alle skoler har lavet en handleplan for de tre områder. Det hele besværliggøres dog af, at det er svært at mødes fysisk.

Det pædagogiske område

På det pædagogiske område har pædagogisk udvalg arbejdet med Vold og trusler i folkeskolen, Professionel Kapital, inklusion/mellemformer og folkeskoleidealet. Først og fremmest har arbejdet været præget af de rammer som Corona har budt os og den virkelighed som har ramt skolerne med nedlukninger osv. Corona er et fast punkt på dagsordenen på vores møder, ligesom vi har måttet afvikle mange aktiviteter som fx det årlige møde om pædagogiske forhold online.

Vold og trusler i folkeskolen

NFA (Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø) fastslår i deres rapport, at "hyppigheden af chikane, trusler om vold og vold er forholdsvis høj i folkeskolen sammenlignet med andre arbejdspladser"

En af konklusionerne går på at man ved forebyggelse i form af foranstaltninger og pædagogiske tiltag, faktisk kan reducere mængden af vold og trusler.

NFA's beskrivelser og konklusioner underbygger vigtigheden af, at vi i Danmarks Lærerforening "går på to ben", altså både øver indflydelse på det pædagogiske og det traditionelle fagforeningsarbejde som løn og arbejdsmiljø. Disse går hånd i hånd. Muligheden for at kunne udøve god pædagogik, fx i form af to-lærerordninger, er helt central for at sikre et sundt arbejdsmiljø.

I takt med stigende inklusion ser vi på skolerne øget behov for viden om at arbejde i feltet med høje følelsesmæssige krav.

Årets TR-kursus i januar, havde bla. emnet Vold og trusler på programmet.

Der blev på kurset både præsenteret forskning og konkret viden om, hvad der skal til, for at kunne arbejde mere sikkert i en til tider risikofyldt hverdag. Det er et vigtigt stykke arbejde af både pædagogisk og arbejdsmiljømæssig karakter. Inklusion er et vigtigt led i den ligning, derfor har arbejdet med inklusion præget året i udvalget.

Inklusion og Mellemformer

Inklusion er efter vores overbevisning den enkelt-faktor, der presser lærerne mest, både i forhold til pædagogik og i forhold til arbejdsmiljø. Vi har arbejdet med inklusionseftersynet, der anbefaler Mellemformer, men i vores arbejde med at komme tættere på begrebet, som også anbefales i vores kommuner af KL, er det svært at se hvorledes, det rent faktisk bliver udrullet

på de forskellige skoler. Co-teaching nævnes, men ikke alle er enige om, at det er en mellemform. Desværre ser vi ikke, at skolerne prioriterer tolærerordninger med mulighed for fælles planlægning, gennemførelse og evaluering.

Vi ser på skolerne i kredsen, ligesom på landsplan, meget stor variation i, hvorledes de såkaldte mellemformer i praksis bliver omsat til mere inkluderende tiltag på skolerne. Vi har fulgt VIVEs kortlægning og definition af, hvad der forstås ved mellemformer, og kan konstatere, at der til stadighed hersker en del usikkerhed om begrebet.

Folkeskoleideal

Hvilken folkeskole skal vi have? Hvad er kernen i folkeskolen set med professionens øjne? Hvad er undervisningens rolle i dannelsen af eleverne? Vi har endelig fået et folkeskoleideal, der giver bud på ialt 10 forhold. I pædagogisk udvalg har vi arbejdet med idealet og lagt planer for, hvordan det skal komme til at leve på folkeskolerne i kreds 80.

Organisatoriske forhold

Tillidsrepræsentanter (TR'ere)

Lærerkredsen har afholdt møder for tillidsrepræsentanterne cirka en gang månedligt. Møderne er primært afholdt af FTR kommunevis. Modellen er valgt, da arbejdstidsvilkårene på skolerne er afhængige af, hvilken kommune man er ansat i.

Vi har kvartalsvise møder for hele gruppen af tillidsrepræsentanter, for at kunne orientere og drøfte generelle emner og temaer og styrke sammenholdet i hele kredsen. Som følge af Corona har møderne primært være virtuelle.

Lærerkredsen har stor opmærksomhed på at hjælpe vores TR'er med de forskellige problemstillinger, der opstår på den enkelte skole og ligeledes at formidle, hvordan lærerforeningen

forholder sig til diverse udfordringer. Dette for at sikre fælles fodslag.

Desværre har vi måtte udsætte de planlagte kurser, men vi fik i januar 2020 afholdt det årlige internat. Dette holder vi sammen med 3 andre fynske kredse, og det foregik traditionen tro på Gl. Avernæs.

Programmet bød på forskellige oplæg hvor vi startede med at have fokus på "den svære samtale" som TR ofte skal have, forskellige samarbejdsrelationer og roller.

Derefter var der orientering om et forskningsprojekt om "Chikane, trusler og vold mod undervisere i folkeskolen" og hvilken betydning konklusionen har for TR. Vi fik også i år besøg af det fynske hovedstyrelsesmedlem, der gav TR'erne aktuelt nyt.

På den sidste dag var der besøg af Anders Bondo Christensen, som orienterede om de aktuelle forhandlinger og baggrund for A20.

Lærerkredsen har løbende bedt tillidsrepræsentanterne om at løse forskellige opgaver eller deltage i møder og andre arrangementer, og vi kan med stor tilfredshed konstatere, at tillidsrepræsentanterne er gode til at leve op til forventningerne til dem. Vi har generelt et højt møde- og aktivitetsniveau, og vi kalder ofte på vores TR'er. Det er afgørende for Lærerkredsens arbejde, at vi har engagerede og gode tillidsrepræsentanter på vore skoler.

Kredsen er opmærksom på, at TR's vilkår er forskellige på de enkelte skoler.

Arbejds miljø

Corona og arbejds miljø

I forbindelse med Coronanedlukningen i marts opstod en ukendt situation på skolerne, og lærerne fik en helt ny opgave i at skulle udføre deres erhverv som nødundervisning hjemmefra. Der var kun kort tid til at få tilrettelagt nødundervisningen, og det var under helt ændrede arbejdsforhold og arbejds miljø.

Der blev tænkt kreativt for at løfte opgaven og give eleverne deres undervisning. Lærerne udførte et imponerende stykke arbejde på alle klassetrin, og lærerne viste sig omstillingsparate og

meget fleksible og ikke mindst villige til at strække sig langt for at give eleverne en undervisning med høj kvalitet.

Med den delvise genåbning af skolerne for elever i 0. til 5. klasse stod lærerne igen i et ukendt og for nogen et utrygt arbejdsmiljø. Nødundervisningen fortsatte, men nu med tilstedeværelse på skolerne med afstandskrav, afspritning og håndvask. Der var mange retningslinjer, som skolerne skulle sørge for, der var nye opgaver for lærerne ud over undervisningen, og samtidig en stor opgave i at bidrage til at sikre, at de udmeldte retningslinjer blev overholdt når eleverne var sammen på skolen.

Tre uger efter vendte de største elever og deres lærere fysisk tilbage på skolen. I løbet af ca. to måneder, skulle lærerne være klar med en "ny normal" tre gange.

Efter sommerferien var eleverne tilbage i skole på "almindeligt" skema igen.

Arbejdsmiljøet har dermed været centralt og højaktuelt og et fast punkt på møderne i arbejdsmiljøudvalget.

Der var mærkbar nedgang i sygefraværet i vores 3 kommuner, og en del af denne nedgang blev tilskrevet, at der var mere afstand mellem alle på skolerne samt en højere grad af rengøring. Den øgede rengøring på skolerne har givetvis været den mest betydende faktor i lærernes arbejdsmiljø og elevernes undervisningsmiljø.

Årshjul

Vi har i arbejdsmiljøudvalget udarbejdet et årshjul med de opgaver, der årligt er tilbagevendende for arbejdsmiljøarbejdet. Det er med henblik på at kunne understøtte AMR-erne og deres opgaver på skolerne i vores tre kommuner bedst muligt.

Medicinering af elever

Med en markant stigning i elever med diagnoser, bliver lærere i højere grad mødt med kravet om at håndtere og udlevere medicin på bestemte tidspunkter.

Dette er derfor et emne, der har optaget arbejdsmiljøudvalget i Lærerkredsen.

Ifølge Sundhedsstyrelsen bør medicingivning så vidt muligt foregå i hjemmet uden for det tidsrum, hvor børnene er i dagtilbud, skole og sfo, da personalet i skoler ikke har sundhedsfaglig

baggrund, og derfor ikke uddannet til at observere og behandle syge børn.

A20

Med A20 følger nye og store opgaver for TR. Ved udarbejdelse af skoleplanen er der en oplagt plads til AMR, som her skal være med til at løfte vinkler på arbejdsmiljøspørgsmål. Det bliver fortsat vigtigt for TR og AMR at sparre med hinanden med henblik på at kunne løfte og kvalificere skoleplanen.

I arbejdsmiljøudvalget følger vi tæt arbejdet med at forhandle nye aftaler på plads i vores 3 kommuner.

Ny bekendtgørelse om Psykisk Arbejdsmiljø

I slutningen af 2020 kom en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

I bekendtgørelsen er de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø samlet, så det er nemt for virksomhederne at se hvilke regler, der er særligt centrale, når det handler om det psykiske arbejdsmiljø.

Der er ingen nye krav i bekendtgørelsen, men bekendtgørelsen indeholder mange nye regler, der præciserer kravene til det psykiske arbejdsmiljø.

I Lærerkredsen vil arbejdsmiljøudvalget sætte fokus på denne bekendtgørelse og bistå AMR til at få kendskab til denne.

Arbejdet med de ledige i kredsen

Gennem de seneste år har antallet af ledige lærere i Kreds 80 ligget mellem 30 – 60 afhængig af årstiden således, at der ved skoleårets start er et større antal ledige lærere end ved skoleårets afslutning. Pr. 31/12 2020 var det aktuelle tal 57.

På kredskontoret arbejdes der fokuseret med vores ledige medlemmer i form af en vikarformidling. Ind i mellem henvender skoleledere sig ved akut vikarbehov. Herefter forsøger Lærerkredsen at finde en ledig lærer, der kan matche de fagkrav, som skolen ønsker. Kredsen gør via

vores TR'er opmærksom på denne ordning, så de kan orientere deres ledere om muligheden.

Lærerkredsens Pensionister

Lærerkredsens pensionistudvalg består af 8 personer, der repræsenterer det geografiske område, kredsen omfatter.

Året 2020 begyndte for pensionistudvalget som de foregående år.

Medlemmerne havde inden nytår fået tilsendt halvårsprogrammet, og mange havde tilmeldt sig de enkelte arrangementer.

Den 24. januar havde vi et vellykket arrangement hos "Destilleriet" i Nyborg.

I februar var der som sædvanligt ikke planlagt noget arrangement. Men d. 11. marts blev landet som bekendt lukket ned, og det betød, at resten af halvårsprogrammet blev aflyst.

I løbet af sommeren lysnede pandemien, og vi nåede heldigvis at gennemføre hele 3 arrangementer, inden det hele lukkede ned igen.

Vi overvejede hele tiden, om vi skulle forberede arrangementer, men i efteråret var det omsonst.

Resten af året var lukket ned for arrangementer og det gjaldt også for det fynske pensionistforum.

Vi afventer at se hvornår samfundet åbner igen inden vi melder ud med nye arrangementer.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til medlemmerne i Lærerkredsen, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Lærerkredsen, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg for regnskabsåret 01.01.20 - 31.12.20, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31.12.20 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 01.01.20 - 31.12.20 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af foreningen i overensstemmelse med internationale etiske regler for revisorer (IESBA's etiske regler) og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse regler og krav. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Fremhævelse af forhold i regnskabet

Årsregnskabet indeholder i overensstemmelse med sædvanlig praksis det af ledelsen godkendte resultatbudget for 2020. Budgettallene, som fremgår i særskilt kolonne i tilknytning til resultatopgørelsen og noter, har ikke været underlagt revision.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere foreningens evne til at fortsætte driften, at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant, samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere foreningen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af foreningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om foreningens evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at foreningen ikke længere kan fortsætte driften.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

Odense, den 27. januar 2021

Beierholm

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 32 89 54 68

Henrik Welinder

Statsaut. revisor

Resultatopgørelse

Note	2020 DKK	2019 DKK	Ikke revideret budget
			2020 DKK
1 Kontingenter	3.600.001	3.677.518	3.602.340
2 Andre driftsindtægter	30.000	144.480	30.000
Indtægter i alt	3.630.001	3.821.998	3.632.340
3 Frikøb m.v.	-1.787.786	-1.907.978	-1.733.601
4 Personaleudgifter	-1.312.845	-1.261.424	-1.306.318
5 Møder og kurser	-293.090	-418.729	-297.000
6 Lokaleomkostninger	-143.424	-141.425	-149.000
7 Administrationsomkostninger	-200.717	-189.426	-180.421
8 Fondsbidrag	0	-6.000	-6.000
Andre eksterne omkostninger i alt	-1.950.076	-2.017.004	-1.938.739
Resultat før af- og nedskrivninger	-107.861	-102.984	-40.000
9 Finansieringsindtægter	55.080	102.409	40.000
10 Finansielle omkostninger	-3.703	0	0
Finansielle poster i alt	51.377	102.409	40.000
Resultat før skat	-56.484	-575	0
Skat af årets resultat	0	0	0
Årets resultat	-56.484	-575	0
Forslag til resultatdisponering			
Overført til egenkapital	-56.484	-575	0
I alt	-56.484	-575	0

AKTIVER

Note		31.12.20 DKK	31.12.19 DKK
	Tilgodehavende selskabsskat	4.235	574
12	Andre tilgodehavender	107.660	138.069
13	Periodeafgrænsningsposter	29.738	28.717
	Tilgodehavender i alt	141.633	167.360
	Investeringsbeviser	1.515.005	1.493.515
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	1.515.005	1.493.515
	Indestående i kreditinstitutter	1.389.527	1.313.062
14	Likvide beholdninger i alt	1.389.527	1.313.062
	Omsætningsaktiver i alt	3.046.165	2.973.937
	Aktiver i alt	3.046.165	2.973.937

PASSIVER

Note		31.12.20 DKK	31.12.19 DKK
	Overført til egenkapital	1.775.673	1.832.157
	Egenkapital i alt	1.775.673	1.832.157
15	Indefrosne feriepenge	133.259	46.147
	Langfristede gældsforpligtelser i alt	133.259	46.147
16	Skyldige omkostninger	937.765	912.183
17	Anden gæld	199.468	183.450
	Kortfristede gældsforpligtelser i alt	1.137.233	1.095.633
	Gældsforpligtelser i alt	1.270.492	1.141.780
	Passiver i alt	3.046.165	2.973.937

21 Oplysninger om dagsværdi

22 Eventualforpligtelser

23 Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Resultatopgørelse

Note		2020	2019
		DKK	DKK
¹	Lejeindtægter, Strandvejen 12, 1.	60.000	60.000
²	Driftsudgifter, Strandvejen 12, 1.	-4.510	-18.082
	Andre eksterne omkostninger	-43.125	-42.750
	Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-15.000	-15.000
	Resultat før finansielle poster	-2.635	-15.832
⁴	Finansielle indtægter	109.651	196.864
⁵	Finansielle omkostninger	-2.253	0
	Finansielle poster i alt	107.398	196.864
	Årets resultat	104.763	181.032

Forslag til resultatdisponering

Overført til egenkapital	104.763	181.032
I alt	104.763	181.032

Balance

AKTIVER

Note		31.12.20 DKK	31.12.19 DKK
	Grunde og bygninger	1.190.497	1.168.306
⁶	Materielle anlægsaktiver i alt	1.190.497	1.168.306
	Anlægsaktiver i alt	1.190.497	1.168.306
	Tilgodehavende selskabsskat	8.480	1.147
	Tilgodehavender i alt	8.480	1.147
	Investeringsbeviser	3.032.028	2.988.961
	Værdipapirer og kapitalandele i alt	3.032.028	2.988.961
	Indestående i kreditinstitutter	498.082	398.094
⁷	Likvide beholdninger i alt	498.082	398.094
	Omsætningsaktiver i alt	3.538.590	3.388.202
	Aktiver i alt	4.729.087	4.556.508

PASSIVER

Note		31.12.20 DKK	31.12.19 DKK
	Overført til egenkapital	4.648.772	4.544.009
	Egenkapital i alt	4.648.772	4.544.009
	Skyldige omkostninger	50.315	12.499
	Mellemregning med Lærerkredsen	30.000	0
	Kortfristede gældsforpligtelser i alt	80.315	12.499
	Gældsforpligtelser i alt	80.315	12.499
	Passiver i alt	4.729.087	4.556.508

⁸ Eventualforpligtelser⁹ Pantsætninger og sikkerhedsstillelser

Til medlemmerne i Lærerkredsen Faaborg-Midtfyn, Kerteminde og Nyborg

Vi, kredsens kritiske revisorer, har konstateret, at kredsens midler er anvendt efter deres formål under hensyn til kredsens vedtægter, budget og vedtagesle på kredsens generalforsamling og på kredsens styrelsesmøder.

Nyborg, den 27. januar 2021

Irma Trebbien
intern revisor

Steen Bak Henriksen
intern revisor