

ODENSE LÆRERFORENING

SKRIFTLIG BERETNING 2026



SKRIFTLIG BERETNING 2026

INDLEDNING - INVESTERING I FOLKESKOLEN OG EN STÆRK LÆRERPROFESSION

Danmarks Lærerforenings kongres vedtog i 2023 fem målsætninger, som prioriterer og rammesætter, hvad Danmarks Lærerforening (DLF) skal arbejde med på alle niveauer frem mod 2027. En af målsætningerne handler om, at der skal investeres i folkeskolen, så den kan leve op til sit formål for alle elever og være en samfunds bærende institution. Vi arbejder for en bredt forankret forståelse af, at investeringer i folkeskolen betaler sig økonomisk og menneskeligt og er et samfundsansvar, samt for at investeringerne skal understøtte god undervisning og stærke klassefællesskaber.

En anden af de fem målsætninger handler om en stærk lærerprofession, og den har Odense Lærerforening arbejdet med samtidig med investeringsdagsordenen. Værdikampen om, hvad skolens og lærernes kerneopgave er, kræver fortsat fokus både på landsplan og lokalt. Vi har fokus på terminologien, der bevidst eller ubevidst udvander lærerprofessionen og skolens og fagenes formål: Lærere bliver til voksne, elever til børn, og undervisning og trivsel skilles ad. Danmarks Lærerforening og Odense Lærerforening finder det derimod afgørende for folkeskolens fortsatte eksistens, at alle læreransatte i folkeskolen har en læreruddannelse og er fagligt opdaterede til gavn for lærerprofessionen, eleverne og samfundet. Lærergerningen skal være attraktiv, så flere uddannede lærere kan rekrutteres til og fastholdes i folkeskolen. Vi arbejder hårdt for, at lærernes faglighed inddrages i beslutninger om skolens udvikling. Folkeskolereformen fra 2014 har i de flestes øjne spillet fallit, men der er fortsat elementer, som kræver vedvarende opmærksomhed på alle niveauer i foreningen.

Begge ovennævnte målsætninger har været omdrejningspunktet for Odense Lærerforenings arbejde før og under kommunalvalget 2025. Vi afholdt valgdebataften den 5. november 2025, hvor medlemmerne undervejs bedømte kandidaternes bud på to temaer, nemlig inklusion og flere uddannede lærere i Odense. 87 % svarer i den seneste inklusionsundersøgelse fra 2025, at de har elever i deres klasse, som ikke får den særlige støtte de har brug for. Samtidig angiver 55,7 % af lærerne, at det er årsagen til, at de inden for det sidste år har overvejet at forlade faget.

I begyndelsen af 2024 indledte Odense Lærerforeningen drøftelse om folkeskolen i Odense med borgmesteren. Vi blev enige om sammen med bl.a. Skolelederforeningen i Odense og den lokale klub af Lærerstuderendes Landskreds at igangsætte "Folkeskoleløftet" i form af fire borgermøder på skoler i foråret. Stærke lærerstemmer lød klart og tydeligt i drøftelserne af borgermødernes tre temaer, der alle tog deres udgangspunkt i folkeskolens mest centrale og presserende udfordringer, nemlig inklusion, rekruttering og fastholdelse af især nyuddannede lærere, samt den øgede tilgang til fri- og privatskoler. Drøftelserne mundede ud i "Juni-erklæringen", hvis formål var at skabe et fundament forud for forhandlingerne om Odense Kommunes Budget 2025. Ved selvsamme budget blev der afsat 100 mio. kr., der, udover en investering i bl.a. flere stillinger til flere medarbejdere for 55,7 mio. kr., også indeholder et "Akuttilbud" samt "Aftalen om folkeskolens kvalitetsprogram". En stærk start som vi er glade for, at borgmesteren satte sig i spidsen for.

Juni-erklæringen har et tydeligt fokus på reel forebyggelse, hvor eleverne får den støtte de har brug for rettidigt. Den rettidige indsats kan være medvirkende til at undgå, at en elevs problem vokser sig så store, at specialundervisning er den sidste udvej. For at undgå fejlfortolkninger af dette formål er det derfor understreget i Juni-erklæringen, at der fortsat er brug for specialklasser og specialskoler. Det har været afgørende for Odense Lærerforening denne proces.

Desværre kan vi konstatere ud fra kommunens egne tal, at udmøntningen af Juni-erklæringen ikke har medført stillinger i form af flere lærere, børnehaveklasseledere, talehøre/lærere m.fl. i det omfang, som vi havde forventet. Det er uforståeligt, når kommunen faktisk fokuserer på, at flere elever opnår minimum 02 i dansk og matematik, og da elevernes faglige niveau indgår i forældres overvejelser ved valget mellem folkeskole og privatskole. Vi vil fortsat kæmpe for, at investeringerne udmøntes til lærerstillinger, så der bliver flere uddannede lærere i folkeskolen. Lærernes professionelle dømmekraft er nålen i folkeskolens kompas. God investering i folkeskolen kræver, at der lyttes til lærerne, så man f.eks. ikke etablerer skæld-ud-fri-skoler med den ene hånd og bruger penge til at etablere elevtomme akuttilbud med den anden. Der er mange penge at spare, hvis man lytter til lærerne, når man investerer i folkeskolen, for vi kan give bud på fagligt kvalificerede løsninger, der virker, fremfor dyre snuptagsløsninger uden effekt.

SKRIFTLIG BERETNING 2026

A20/ A21- REALISERING

Til august 2026 er det fem år siden, at den kommunale arbejdstidsaftale, A20, trådte i kraft på skolerne. Det er Odense Lærerforenings vurdering, at intentionen med aftalen, som beskrevet i præamblen, stadig består. Det er Odense Lærerforenings opfattelse, at samarbejdet mellem tillidsrepræsentant (TR) og leder fungerer på de langt de fleste skoler, selvom der er plads til forbedringer med hensyn til ejerskabet til aftalen på arbejdsgiverside.

I en tid hvor der forsat mangler lærere til stigende antal arbejdsopgaver i form af indsatser som Ungedidaktik og Stærke Børnefællesskaber, modarbejder manglende prioritering af arbejdsopgaver en reel realisering af A20. Odense Lærerforening har understreget over for Skoleafdelingen, at hvis opgaveoversigterne skal være brugbare, skal kvaliteten af dem højnes, og der skal være fokus på gennemsigtighed. Dette fremgår også af den kommunale redegørelse. Ydermere bør tydelighed af skal- og kan-opgaver prioriteres i den kommunale redegørelse, så redegørelsen er brugbar og omsættelig ude på skolerne i skoleplanen og opgaveoversigterne. Odense Lærerforening ønsker synliggjort, hvad de kommunale initiativer og indsatser har af betydning for lærernes arbejdstid.

Registrering af arbejdstiden er blevet prioriteret med obligatoriske indtastningsområder fra 2022, der hedder: 1) Samlet undervisningstid, 2) Samlet forberedelse og heraf individuel forberedelse, og 3) Antal opgaver med/uden tid. Odense Lærerforening har desuden vedvarende fokus på klasselærertid, TR/AMR-tid og vejledertid samt tid, der skal findes til de projekter, som skolerne er blevet pålagt at gennemføre fra kommunal side.

Herunder ses yderligere initiativer ift. arbejdstid:

- TR- møder
- OK 26 møde, medlemsinvolvering, herunder Faglig Klub-møder
- Heldagsmøde vedr. arbejdstid i Aalborg
- Kongres 2025 med kravopstilling
- Møder mellem skoleafdelingen og Odense Lærerforening
- Sparring med TR i forhold til opgaveoversigten og registrering af planlagt arbejdstid
- Dialogmøder med TR og AMR vedr. A20/ A21

LØN OG OK 24

En mindre del af lærernes løn udgøres af lokalløn, som Odense Lærerforening forhandler på den enkelte skole/arbejdsplads. Odense Kommune besluttede i denne overenskomstperiode, at den samlede sum til lokalløn skulle øges med 0,25 % i hvert overenskomstsår. Odense Lærerforening har sikret, at medlemmerne samlet set har fået lønsummen. Vi har forhandlet med afsæt i foreningens principper om en kollektiv løndannelse, men vi står over for en arbejdsgiver, der tager udgangspunkt i, at lokalløn skal fordeles til enkelte lærere. Det afspejler sig i et nyt set-up for lønforhandlingerne, hvor skolelederne ofte er støttet af en forhandlingskonsulent fra borgmesterforvaltningen. Derfor er lønftalerne på de enkelte skoler/arbejdspladser udtryk for det mulige kompromis i de givne forhandlinger.

Odense Lærerforening har deltaget i fagbevægelsens årlige løntjekkampagne. Alle medlemmer har mulighed for at få tjekket lønsedler enten af tillidsrepræsentanterne eller af Odense Lærerforening. I forbindelse med kampagnen er der hvert år fundet en række lønfejl oftest til medlemmernes fordel. De er blevet rettet, og den korrekte løn er udbetalt med tilbagevirkende kraft.

Overenskomst 2024 (OK 24) gav reallønssstigninger for alle medlemsgrupper. Den samlede økonomiske ramme udgjorde 8,8 % over den toårige periode samt en ekstraordinær reststigning på 0,73 % ved den særlige ultimoforhandling i november 2025. En del af det samlede resultat var bl.a.: Et nyt almentillæg for ansatte på almene folkeskoler samt PPR og UUU, en udvidelse af lønretten til far/medmor i barselsaftalen, ny aftale om opsparing af frihed, pensionsdækning for pensionerede lærere ved genansættelse samt en ny praktikaftale. Derudover indtrådte

SKRIFTLIG BERETNING 2026

Danmarks Lærerforening i den kommunale kompetencefond med 150 mio. fra overenskomstmidlerne. Samlet set lå hovedvægten af overenskomstresultatet på løn - det var også det klare signal fra medlemmerne ved kravopstillingen.

SAMARBEJDET MED DE TILLIDSVALGTE

Vi har tillidsrepræsentanter (TR) på alle arbejdspladser, og med TR's indsats er foreningen dagligt og tillidsfuldt tæt på medlemmerne. Det gælder for lærere og børnehaveklasseledere. Det gælder for CSV, UUO, psykologer og tale- og hørekonsulenter, Odense Designakademi, Rudolf Steiner Skolen, SOSU, Social- og Sundhedsskolen Fyn samt Kommunikationscenter Odense. Det er afgørende og betydningsfuldt for medlemmerne at have TR som samlingsperson og som bindeled til ledelsen på alle arbejdspladser.

Samarbejdet med de tillidsvalgte er helt centralt for foreningens arbejde med at skabe gode vilkår for medlemmerne; TR er bindeledet mellem arbejdspladsen og Odense Lærerforening. Formanden har afholdt 1:1 samtaler med tillidsrepræsentanter. Odense Lærerforening har fokus på kommunikationen med mindre medlemsgrupper, herunder intensiverede 1:1 samtaler med SPPR og CTSOF. Foreningen klæder de tillidsvalgte på til opgaven via møder, netværk og kurser samt sparring med fællestillidsrepræsentanterne. Formålet med aktiviteterne er at kvalificere de tillidsvalgte til det daglige samarbejde om skolen og med at sikre gode arbejdsforhold. Temaerne er forhandling og psykisk arbejdsmiljø. Med udgangspunkt i et fagligt og sagligt afsæt er de tillidsvalgte godt funderet til både at være gode medspillere og kritiske modspillere for ledelsen i Sammen om Skolen. Et godt samarbejde mellem TR og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) styrker den forpligtende dialog med ledelsen yderligere.

Samarbejdet mellem Odense Lærerforening og tillidsvalgte foregår bl.a. igennem:

- Månedlige og løbende TR-møder
- Særlige mødefora for de mindre medlemsgruppers tillidsrepræsentanter
- Møde for ledige
- Pensionistudvalget, der har månedlige arrangementer for medlemmerne af fraktion 4 (pensionister)
- Samarbejde mellem TR og Odense Lærerforening om årets løntjekkampagne
- TR's arbejde med registrering af planlagt arbejdstid
- TR-uddannelsen, hvor Odense Lærerforening står for dele af uddannelsen forud for modulerne
- Intro-møder for nyvalgte AMR
- Fælleskursus TR og AMR
- Styrelsesmedlemmers deltagelse i Faglig Klub Møder: "En stærk men presset lærerprofession"
- Fællesmøde med skoleafdelingen vedr. forflyttelsesrunden
- Sommer- og juleafslutning for TR/TR-S og AMR

ARBEJDSMILJØ, TRIVSEL OG BALANCE

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er blevet en væsentlig referenceramme for arbejdsmiljøarbejdet i Odense Lærerforening. Omdrejningspunkterne i bekendtgørelsen er de fem områder, der giver den største psykiske arbejdsmiljøbelastning:

- Store arbejdsmængder og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Uklare og modstridende krav i arbejdet
- Interne krænkelser
- Arbejdsrelateret vold

SKRIFTLIG BERETNING 2026

Trods en stagnering i trivselsmålingen 2025 vedr. krav i arbejdet, oplever vores medlemmer fortsat store arbejds-mængder og tidspres. Den kommunale redegørelse, skoleplanen og opgaveoversigterne skal være redskaber, der skaber tydelige prioriteringer og balance i lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdsopgaver. Flexibilitet er væsentlig for det gode arbejdsmiljø for vores medlemmer. Vi værner fortsat om fleksibiliteten trods et øget fokus på fælles forberedelse på skolerne. Vores medlemmer står ofte i et krydspres af uklare og modstridende krav, der gør det svært at opretholde den professionelle dømmekraft. I forlængelse af Danmarks Lærerforenings 150-års jubilæum og fejringen af en stærk lærerprofession har vi haft fokus på at kommunikere værdien af lærernes kompetencer.

Arbejdstilsynet har været på en række skoler, hvor deres tilsyn har ført til påbud i relation til arbejdsrelateret vold, støj mv. De følelsesmæssige krav i arbejdet er heller ikke blevet mindre med den øgede inklusion. Behovet for psykologhjælp, coachforløb og kollegial supervision er stort. Desværre ser vi parallelt hermed, at lærere og børnehaveklasseludere mangler retssikkerhed, når det f.eks. er nødvendigt at gribe ind overfor elever, der udviser grænsesøgende adfærd. Ikke mindst på baggrund af stort pres fra Danmarks Lærerforening, er ordensbekendtgørelsen og muligheden for fysisk guidning af elever taget op landspolitisk.

Medarbejderinddragelse og medindflydelse er ikke kun kernen i et godt MED-samarbejde, men har også en stor arbejdsmiljømæssig værdi for den enkelte medarbejder. I den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget i Odense Kommune er interne krænkelser og arbejdsrelateret vold et fortsat fokusområde, da antallet af krænkelser ikke lader til at være faldende. Et presset arbejdsmiljø øger desværre risikoen for krænkelser. For at kunne arbejde forebyggende er det vigtigt at synliggøre krænkelser. Det var derfor med stor bekymring vi modtog Odense Kommunes forslag om kun at have trivselsmålinger hvert tredje år. Fremadrettet er der trivselsmålinger hvert andet år, og en del af ressourcen til trivselsarbejdet vil blive målrettet de arbejdspladser, hvor behovet for understøttelse er størst.

For at styrke arbejdsmiljøet for vores medlemmer, arbejder Odense Lærerforening med:

- Årlige kurser for TR og AMR med fokus på vigtige arbejdsmiljømæssige temaer
- AMR-netværk med bl.a. oplæg fra Arbejds- og miljømedicinsk klinik
- Netværk for nyuddannede og seniorer blandt andet med fokus på det gode arbejdsmiljø som fundament for rekruttering og fastholdelse
- Overblik over trivslen blandt vores medlemmer gennem analyse af trivselsmålingen
- Systematisk dokumentation af vold, trusler og interne krænkelser
- At styrke samarbejdet mellem TR, AMR og TRIO
- At styrke fundamentet i MED-samarbejdet
- At holde fokus på Hovedudvalgets retningslinjer
- Systematisk registrering af arbejdstilsynets påbud

SAMARBEJDSFORA

Odense Lærerforening er aktiv i både formelle og uformelle samarbejdsfora med andre organisationer, udvalg, medier, politikere og embedsmænd, hvor foreningen dagsordenssætter områder og påvirker beslutninger af betydning for foreningens medlemmer, f.eks.:

- MED: Hovedudvalg og Forvaltningsudvalg
- Faglige fora i Børn- og Ungeforvaltningen
- De fynske lærerkredse
- 6-by-lærerkredssamarbejdet
- Møder med Skoleafdelingen

SKRIFTLIG BERETNING 2026

- Politikere og embedsværket
- Skolelederforeningen i Odense
- Lærerstuderendes Landskreds Fyn
- UCL - University College Lillebælt
- KOS - Kommunale Organisationers Samarbejde i Odense
- FH Fyn (FH = Fagbevægelsens Hovedorganisation)
- FH Odense
- Folkeskoleløftet og Juni-erklæringen, Advisory Board dvs. Odense Lærerforening, forældre, borgmester, rådkvinde, Odense Fælleselevråd, Lærerstuderendes Landskreds, Skolelederforeningen, PMF, BUPL
- Stærke Børnefællesskaber hvor Odense Lærerforening er med i referencegruppe

FOLKESKOLENS KVALITETSPROGRAM, "STÆRKE BØRNEFÆLLESSKABER" OG NY BUDGETTILDELINGSMODEL

Mange nye tiltag er sat i gang skoleåret 2025/2026, både den centrale "Aftale om Folkeskolens kvalitetsprogram", KL's projekt "En skole, der kan mere for flere" og "Stærke børnefællesskaber", som er betegnelsen i Odense Kommune. Dertil er der besluttet en ny budgettildelingsmodel for almenundervisningen. Disse nye tiltag er ud over et stort arbejde på alle skoler omkring en ny ungedidaktik med radikale ændringer i ungemiljøerne med stort fokus på elevinddragelse forud for beslutninger om ændringer.

Folkeskolens kvalitetsprogram har som intention at frisætte folkeskolen fra bindinger fra reformen i 2014 med mulighed for selv at prioritere og derigennem at skabe en mere praksisnær og varieret skoledag for eleverne. Politikerne forholder sig dog ikke til folkeskolens største udfordring nemlig inklusionen og investeringer hertil. Timebanken var her en slags prioriteringspulje med midler fra den understøttende undervisning, men skolerne havde allerede gjort brug af muligheden for konvertering af den understøttende undervisning til f.eks. tolærerordninger. Odense Lærerforenings fokus er at følge kvalitetsprogrammets løft af de 10% svageste elever i dansk og matematik, samt at kravet for at komme videre på en ungdomsuddannelse fortsat er min. karakteren 02 i dansk og matematik.

Når forvaltningen igangsætter et projekt, som "Stærke børnefællesskaber", som skal sikre inklusion af flere og bedre deltagelsesmuligheder for flere elever sideløbende med en i forvejen, presset folkeskole og lærergruppe, så kalder det på en fagforening som taler højt om inklusionens pris for både elever og lærere. Gennem medlemsundersøgelser og Inklusionsundersøgelsen fra 2025 ved vi, at inklusionen er det, som fylder allermost for lærerne og efterlader lærerne med for lidt tid til forberedelse af undervisningen og til didaktiske og pædagogiske drøftelser og overvejelser. Mange lærere har inden for det sidste år overvejet at forlade jobbet i folkeskolen. Lærerne mødes ofte af en retorik, hvor der fokuseres på ændret mindset og nyt børnesyn fremfor på en forståelse for den store kompleksitet i lærernes daglige opgaveløsning. Når lærerne udtrykker behov for sparring og råd om opgaveløsningen, skal de ikke mødes af den type retorik og gå tilbage til undervisningen med tvivl på sig selv. Der er brug for en styrket lærerprofession, ikke for at lærere har oplevelsen af at stå alene med opgaven med inklusion og deltagelsesmuligheder for flere. Det budskab har Odense Lærerforening fremført ved enhver given lejlighed.

I tråd med Juni-erklæringen har Odense Lærerforening fokus på, at det kræver overgangsinvesteringer i folkeskolen, så der kan forebygges, og så skolerne kan komme tidligt i gang med væsentlige problematikker og problemer. Vi skal undgå at komme på bagkant og dermed forhåbentlig være med til at reducere behovet for specialundervisning. Vi kan ikke forvente at kunne lykkes med øget inklusion under samme økonomiske ramme som nu. Juni-erklæringens 100 mio. kr. er en stærk start men langt fra nok. Derudover har vi fokus på det resursetræk, som der er hos lærerne samtidig med, at man har valgt et privat firma "Nordic Learning" til at stå for skoleudviklingen i Stærke Børnefællesskaber og for de 9 pilotskoler, der deltager og som har betalt 100.000 kr. for at være pilotskole.

Børn og Ungeudvalget i Odense Kommune besluttede på baggrund af en bestilling i forbindelse med Budget 2025 en nye budgettildelingsmodel, der trådte i kraft i skoleåret 2025/2026 med det formål at skabe mere

SKRIFTLIG BERETNING 2026

gennemskuelighed i budgettildelingen til skolerne. Desværre er det på ingen måde blevet tilfældet. Modellen rammer meget skævt og har store konsekvenser på udvalgte skoler, tilmed nogle af de skoler, hvor svære socioøkonomiske faktorer er gældende. Det har vi gjort opmærksom på via læserbreve i Fyens Stiftstidende, samt i samtaler med politikere og kandidater til kommunalvalget. Odense Lærerforening har i forbindelse med ny budgettildelingsmodel skærpet fokus på manglende prioritering af DSA-undervisning og betydningen af dette. Vi har haft for øje, at kommunen ønsker at tiltrække arbejdskraft udefra i forbindelse med byens vækst, og det betyder, at andelen af elever i modtageflex-ordning er steget, hvilket øger presset på og behovet for DSA-støtte samt et fokus på skærpet uddannelseskrav i forbindelse hermed.

LÆRERNES PROFESSIONELLE DØMMEKRAFT

Odense Lærerforening fokuserer vedholdende på, hvad vi vil med folkeskolen og dermed, hvad der skal til for at sikre et øget rum for den didaktiske og metodiske dømmekraft og kvalitet i undervisningen. Det er centralt i mødet med politikere og andre omkring folkeskolen.

Odense Lærerforening er opmærksom på at søge de indflydelsesrum der opstår. F.eks. vil de nye fagplaner åbne for, at lærerne kan få direkte indflydelse, da vi inviteres til at kommentere disse løbende. De direkte indflydelsesrum er vigtige at være opmærksom på, da det kan sikre, at lærerne inddrages og kan gøre brug af deres professionelle dømmekraft, når der træffes beslutninger, som får direkte indflydelse på lærernes hverdag og elevernes undervisning. Vi er glade for, at de nye fagplaner vil fremme en formålstyret undervisning, og at de faglige mål er reduceret markant.

Aktiviteter:

- Danmarks Lærerforening: regionalt møde om Folkeskolens kvalitetsprogram
- Møde for kredsens pædagogiske ansvarlige og formænd
- Møder i Advisory Board vedr. Juni-erklæringen
- Introdag 5. august 2025 for lærere, pædagoger og afdelingsledere vedr. Stærke Børnefællesskaber
- Seminar for skoleledere og TR vedr. Stærke Børnefællesskaber
- Møder i referencegruppen vedr. Stærke Børnefællesskaber
- Politisk møde med SF's formand Pia Olsen Dyhr og Brian Dybro om budgettildelingsmodel og DSA-undervisning
- Styre- og arbejdsgruppe vedr. lærerstartsordninger
- DSA-netværk for lærere og børnehaveklasseledere
- Møde med børnehaveklasselederne
- Pizza og praktik for lærerstuderende
- Møde med 4. årgangsstuderende på UCL
- "Medlemsrejsen" rekruttering og fastholdelse for lærerstuderende og nyuddannede
- Fælles konference med de fynske lærerkredse på UCL om bæredygtighed og grøn omstilling

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Alt for mange nyuddannede lærere forlader folkeskolen indenfor de første 4-5 år af deres lærerliv. Odense Lærerforening har fortsat fokus på overgangen fra studieliv til arbejdsliv ved fast at invitere nyuddannede lærere indenfor i foreningen i august og september. Formålet er at skabe et trygt fagligt fællesskab fra starten af karrieren og give de nyuddannede et sted, hvor de kan stille spørgsmål, dele erfaringer og få støtte i den første tid på arbejdspladsen. Dermed bliver kendskabet til Lærernes Hus og Odense Lærerforenings sekretariat også kendt af de nye lærere samtidig med, at springet ind i professionen bliver mindre brat, når relationer og netværk allerede er etableret.

I 2030 forudses det, at der vil mangle ca. 13.000 uddannede lærere i Danmark, og skal skolerne i Odense Kommune være en attraktiv arbejdsplads for lærere og elever, skal rammerne være i orden. I forbindelse med Juni-

SKRIFTLIG BERETNING 2026

erklæringen er lærerstartsordninger kommet på dagsordenen, og der er nedsat en arbejdsgruppe og en styregruppe.

Odense Lærerforening er udpeget af Danmarks Lærerforening som pilotkreds i "Medlemsrejsen", der fokuserer på medlemsorganisering og involvering og har til formål at styrke sammenhængen fra studieliv over nyansettelse og videre gennem hele arbejdslivet som lærer. Projektet følger systematisk medlemmernes behov og skaber relevante tilbud på forskellige tidspunkter i arbejdslivet som folkeskolelærer. F.eks. har Odense Lærerforening sammen med kredsens fraktion 4 (pensionisterne) taget initiativ til seniornetværksmøder, hvilket der viste sig at være et stort behov for. Navnlig seniorsamtaler er der blevet en skærpet opmærksomhed på. Der er brug for alle engagerede medlemmer i foreningen, uanset hvilken fraktion medlemmerne tilhører. Sådan arbejder vi for en stærkere fagforening.

Som del af et fokus på rekruttering og fastholdelse har Odense Lærerforening afholdt:

- Netværk for nyuddannede
- Samarbejde med LL vedr. studiestartsmøder
- Pizza og praktik for lærerstuderende
- 4. årgangsmøder på UCL i samarbejde med LAKA (Lærernes A- kasse)
- Deltagelse i dimission for nyuddannede lærere på UCL
- Seniornetværk
- Debataften med Peter Rahbæk Juel: Et bedre seniorliv i Odense

Det er vigtigt for Odense Lærerforening at styrke fællesskabet med mangfoldige medlemsaktiviteter, så vi når flest mulige medlemmer. Derfor har vi afholdt følgende medlemsaktiviteter:

- 1. maj i Kongens have
- Kanonforedrag med Steffen Kretz: Storm på vej
- Kanonforedrag med Clement Kærsgaard
- Kommunalvalg 25 valgdebat
- Overenskomst 26 medlemsarrangement
- Mangfoldighedscafé
- DSA-netværk
- Pizza og pension
- Undervisning i bæredygtighed og grøn omstilling på UCL
- Lærerens dag på Carlsens Kvarter
- Bio-event i samarbejde med Lærerstandens Brandforsikring
- Indvielse af 4. salen i Lærernes Hus
- Syng julen ind
- Sponsorat til DJ ved lærervolleystævne i Dalum

KOMMUNIKATION

Foreningen er opmærksom på, hvordan, hvornår, hvor, og hvor meget der skal kommunikeres til medlemmer, politikere, beslutningstagere m.m.

LærerBladet er blevet afløst af vores elektroniske nyhedsbrev, som udsendes pr. mail ca. 5 gange årligt. Det er styrelsen eller andre medlemmer, der fører pennen. Intentionen er at få de gode historier fra skolerne gjort synlige. Det er en platform, hvor det også er muligt at dele synspunkter, gode ideer og andre relevante inputs der kunne interessere vores medlemmer. F.eks. har medlemmer, der kandiderede til kommunalvalget haft mulighed for at komme med deres personlige indlæg.

SKRIFTLIG BERETNING 2026

Odense Lærerforening kommunikerer desuden på flere medier for at få sine budskaber ud. Som eksempel kan nævnes: nyhedsbreve, formandsbreve, nyhedsopslag på hjemmeside og sociale medier. Odense Lærerforening har de to forgangne år været aktiv i "egne medier" som LærerBladet (kort periode), hjemmeside, Facebook og Fagbladet Folkeskolen - men også i andre medier primært i DR P4 Fyn, P1 Fyn TV2 Fyn, og Fyens Stiftstidende.

En vigtig del af Odense Lærerforenings kommunikation med beslutningstagere er desuden mange en-til-en-møder og "kaffemøder". Der kan ikke altid refereres fra disse møder. Men det er her, der ofte er mulighed for at få hul igennem til f.eks. politikere.

Odense Lærerforening har dertil løbende taget en lang række kommunikationsinitiativer både direkte til medlemmerne, via tillidsrepræsentanter, alene og i samarbejde med andre. Bl.a. kan nævnes:

- Fælles brev til Christiansborg vedr. nødvendige investeringer i folkeskolen med borgmestre og kredsformænd fra København, Århus og Odense
- Deltagelse i P1 Debat vedr. akutskolen, fysisk guidning og inklusion
- Deltagelse i P1 Debat i forbindelse med kommunalvalget
- Deltagelse i TV2 News, TV2Fyn m.m. vedr. Agedrup Skole
- Deltagelse i bl.a. Folkeskole.dk om Juni-erklæringen
- Deltagelse P4- Fyn vedr. arbejdspress og lærernes forberedelsestid
- Udtalelse i P4- Fyn vedr. inklusion og tolærerordninger
- Udtalelse til P4-Fyn og Fyens Stiftstidende vedr. besparelser på folkeskolen
- Læserbreve og debatindlæg i Fyens Stiftstidende vedr. budgettildelingsmodellen og DSA-undervisning
- Artikler i Fagbladet Folkeskolen vedr. investering i folkeskolen, seniornetværk, målrettede økonomiske investeringer i lærerne
- Kaffemøder med byrådsmedlemmer
- HU-møder med Byrådet
- FU-møder med Børn og Ungeudvalget
- Høringssvar om Odense Kommunes budgetter
- Møder i Advisory Board vedr. Juni-erklæringen
- Møder i referencegruppen vedr. Stærke Børnefællesskaber
- Deltagelse i 3F-arrangement i fm. FN's internationale dag mod racisme
- Debataften med Peter Rahbæk Juel: Et bedre seniorliv i Odense
- Medlemsmøde i foreningen vedr. krav til Overenskomst 26
- TR- og skolelederseminar i Svendborg med skoleforvaltningen
- TR/AMR/kursus Skarrildhus. Tema: lærerens retssikkerhed.



ODENSE LÆRERFORENING
Klaregade 19 - 5000 Odense C