



DEC-FEB 2026

KREDSNYT

Nr. 2 Den skriftlige beretning



INDHOLD

1. Velkommen til general- forsamlingen!	Side 1
2. Forslag til forretnings- orden	Side 2
3. Formandens skriftlige beretning og 3.1 Skole- og aftalepolitiske forhold	Side 3
3.2 Arbejdsmiljøforhold	Side 14
3.3 Kursus- og organisationsforhold	Side 23
4. Regnskaber	Side 25
4. Budgetter	Side 32

Velkommen til generalforsamlingen!



Kære medlemmer

Ligesom sidste år er kredsbladet en del af den skriftlige beretning. På den måde håber vi at nå jer med en kommunikation, der opleves som værdifuld, nærværende og fællesskabsstyrkende – og det er netop i den ånd, kredsbladet er blevet til.

Et mål har været at sprede den skriftlige beretning over hele skoleåret. Derfor gentager denne 2. udgave ikke tidligere indhold, men supplerer med nye artikler, henviser til tidligere udgaver og rummer en særlig sektion om foreningens økonomi. Af samme grund er udgaven lidt mere fyldig og indeholder flere links til det tidligere kredsblade, som kan findes på vores hjemmeside: Se QR-kode over billedet.

Ballerup Lærerforenings årlige generalforsamling er stedet, hvor:

- de vigtigste debatter og beslutninger i kredsen tages
- alle kan komme til orde og være medbestemmende
- medlemmerne evaluerer, gør status og ser fremad
- regnskaberne behandles, budgetterne præsenteres og kontingentet besluttet

En særlig velkomst til vores nye medlemmer, der er kommet til siden sidste års generalforsamling. I kan finde yderligere information om vores generalforsamlinger på hjemmesiden. (www.kreds21.dk).

Dette kredsblad indgår i generalforsamlingens arbejde og bliver distribueret til jer gennem TR på skolen. Beretningen giver et overblik over de vigtigste dele af kredsens arbejde fra sidste års generalforsamling og frem til medio februar i år.

Kredsbladet indeholder links til bilag og andre informationer, som det ville blive alt for omfangsrigt at samle her. Vi opfordrer til, at man orienterer sig i det, der har interesse. Dette kredsblad kan også findes på vores hjemmeside.

Gennemgående anvendes betegnelsen 'lærer', men det skal naturligvis oversættes til 'lærere, børnehaveklasseledere og øvrige faggrupper' i de tilfælde, hvor flere eller alle medlemsgrupper kunne have været nævnt.

Redaktionen er med enkelte undtagelser afsluttet primo februar 2026.

Vel mødt!

På Styrelsens vegne

Vibe Larsen og Kasper Mortensen
Næstformand Formand



2. Forslag til forretningsorden

1. Mødet åbnes af formanden, der leder valget af dirigent.
2. Mødet afvikles efter den udsendte dagsorden. Generalforsamlingen kan dog standse eller udsætte og senere genoptage de på dagsordenen opførte punkter.
3. Talere får ordet i den rækkefølge, de indtegnes hos dirigenten. Dog kan formanden og forslagsstilleren når som helst efter et indlæg begære ordet, ligesom dirigenten kan tillade en kort svarreplik.
4. Generalforsamlingens medlemmer må i alle tilfælde rette sig efter dirigentens afgørelse.
5. Generalforsamlingen kan bestemme, at taletiden begrænses. Formanden og forslagsstilleren vil dog altid være undtaget fra denne bestemmelse. Dirigenten eller et medlem kan stille forslag om, at debatten afsluttes straks efter de indtegnede talere. Træffes en sådan beslutning kan kun formanden og forslagsstilleren yderligere tildeles ordet. Såfremt talerækken lukkes, og der derefter fremsættes et eller flere nye forslag, åbnes talerækken igen, medmindre en ny afstemning begærer den lukket.
6. Forslag og ændringsforslag skal sendes til dirigenten. Dirigenten bestemmer i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes under afstemning.
7. Alle afgørelser træffes ved almindelig stemmeflerhed, bortset fra vedtægtsændringer, der kræver mindst 2/3 af de tilstedeværende medlemmers stemmer herfor.
8. Afstemning kan foregå ved håndsoprækning, men skal være skriftlig, hvis mindst 10 medlemmer forlanger det. Er der opstillet flere kandidater til personvalg, afholdes der skriftlig afstemning.

Dagsorden

Den foreløbige og endelige dagsorden udsendes særskilt og kan findes på hjemmesiden.

Vedtægter

Vi har ikke trykt Ballerup Lærerforenings vedtægter, men de kan ligeledes findes på hjemmesiden.

3. FORMANDENS SKRIFTLIGE BERETNING

3.1 SKOLE- OG AFTALEPOLITISKE FORHOLD

Fagligheden før og efter corona – et fald, der kalder på politiske prioriteringer

AF KASPER ROSENBERG MORTENSEN

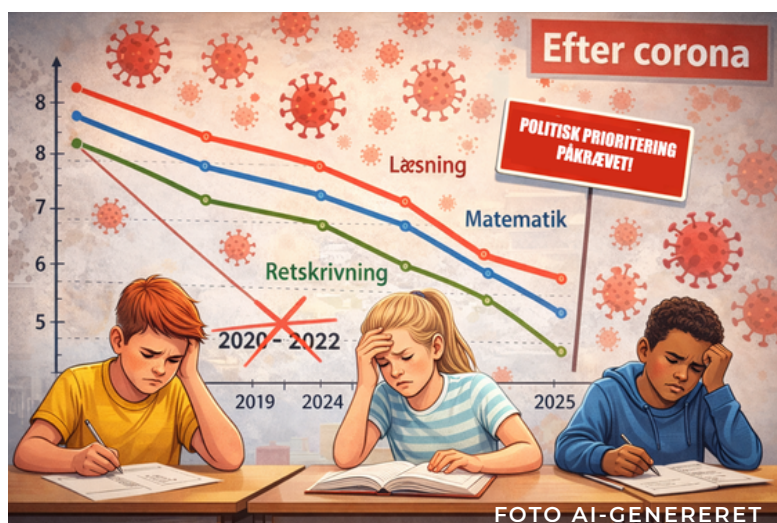
Ballerup Lærerforening var med til at sætte de faldende afgangsprøveresultater på dagsordenen under kommunalvalget. Det var nødvendigt. For ser man nøgternt på udviklingen i elevernes faglige resultater, er der tale om et alvorligt og vedvarende problem, som ikke kan bortforklares. Når karakterudviklingen analyseres, er det afgørende at sammenligne på et fagligt validt grundlag. Prøverne under coronaperioden adskilte sig markant fra normale år og var generelt lettere. Derfor giver det ikke mening at bruge årene 2020–2022 som målestok. Den relevante sammenligning er mellem tiden før corona og perioden efter, hvor prøverne igen er normaliseret.

I 2019 opnåede 94,7 % af eleverne i Ballerups alment skoler mindst karakteren 02 i dansk og matematik. I 2024 var andelen faldet til 87,8 %, og i 2025 yderligere til 85,6 %. Det er et markant fald sammenlignet med før corona – og et fald, der ikke kan forklares med midlertidige forhold. Når Ballerup sammenlignes med Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup og Rødovre, står én ting klart: Hvor Ballerup i 2019 lå på niveau med eller over flere af disse kommuner, ligger vi i 2024 og 2025 konsekvent lavere. Udviklingen har dermed også en tydelig lokal dimension.

Inklusion og socioøkonomi – en dobbelt udfordring

To forhold er særligt afgørende. For det første inkluderer Ballerup flere elever i alment skolen end sammenligningskommunerne. For det andet har Ballerup den laveste socioøkonomiske profil i gruppen. Tilsammen betyder det, at skolerne står med en mere kompleks opgave og et større behov for støtte omkring eleverne.

Det stiller store krav til undervisningens kvalitet, differentiering og kontinuitet – og forudsætter tid, faglig fordybelse og stærke lærerressourcer.



Grundlæggende færdigheder under pres

Sammenligningen mellem 2019 og 2024–2025 viser, at især læsning, retskrivning og matematik er ramt. Mundtlig dansk ligger mere stabilt, men de øvrige grundlæggende færdigheder er faldet. Det forringer elevernes mulighed for at blive optaget på en ungdomsuddannelse.

Kønsmæssige forskelle er stadig markante

I 2025 har drenge fortsat større udfordringer i læsning og retskrivning, mens piger i flere sammenhænge har sværere ved matematik. Tænk, at de klassiske kønsstereotyper stadig ikke har ændret sig.

Lærerressourcerne følger ikke med opgaven

Fra 2019 til 2025 er der blevet færre fuldtidslærerstillinger i Ballerup, samtidig med at opgaven er blevet mere kompleks. Lærer/elev-ratioen er forringet, og kommunen er gået fra at ligge blandt de bedst placerede til midt i feltet – på trods af høje udgifter pr. elev og intentionerne bag den nationale lærermilliard, som burde have resulteret i flere lærerstillinger – bare ikke i Ballerup.

Et politisk ansvar

Når fagligheden falder, skal det ikke løses med målrettet prøveforberedelse. Det er en kortsigtet løsning, der adresserer symptomerne, men ikke årsagerne. Hvis udviklingen skal vendes, kræver det langsigtede politiske prioriteringer, hvor undervisningens kvalitet og lærerressourcen igen sættes i centrum.

Der fremlægges en resolution til vedtagelse

Samarbejdssporet og lærerstillinger

– Transparens, prioriteringer og kampen for flere lærerstillinger

20 nye lærerstillinger i 2025 – men vi mangler stadig at indhente det tabte

Antallet af lærere i Ballerup – næsten tilbage tilbage på 2021-niveauet



Flere elever pr. lærer

522 lærere
Stadig færre end i 2019

Antallet af pædagoger stiger langt hurtigere end lærerstillinger

Siden 2019 er antallet af pædagogstillinger steget med 33 stillinger antallet af lærere er i samme periode faldet med 6

Antallet af lærere i Ballerup – næsten tilbage på 2021-niveauet

FOTO AI-GENERERET

Samarbejdssporet og lærerstillinger

AF KASPER ROSENBERG MORTENSEN

– transparens, prioriteringer og kampen for flere lærerstillinger

I Ballerup Lærerforening har vi grundlæggende et godt og konstruktivt samarbejde med Ballerup Kommune. Samarbejdssporet – forankret i den centrale arbejdstidsaftale A20 – har nu kørt i fem år, og netop derfor er det vores klare forventning, at de centrale elementer i aftalen fungerer stabilt og problemfrit i praksis. Det gælder ikke mindst den kommunale redegørelse og skoleplanerne, som tilsammen skal sikre gennemsigtighed i, hvordan den samlede skoleøkonomi omsættes til konkrete prioriteringer på den enkelte skole – herunder anvendelsen af lærernes arbejdstid og behovet for lærerstillinger.

En stærk kommunal redegørelse – men et svagt led videre til skolerne

I Ballerup Kommune har vi i dag en meget transparent kommunal redegørelse. Her er det muligt at følge den samlede skoleøkonomi, lærerressourcen og de overordnede prioriteringer, som Kommunalbestyrelsen har truffet. Det er et vigtigt fundament for et reelt

samarbejde.

Udfordringen opstår, når vi bevæger os fra den kommunale redegørelse og videre til skoleplanerne. Her oplever vi fortsat, at det er vanskeligt – og i nogle tilfælde umuligt – systematisk at følge, hvordan ressourcerne konkret udmøntes i lærerstillinger, tolærerordninger og undervisningstid på den enkelte skole.

For os i Ballerup Lærerforening er det et helt centralt punkt i samarbejdssporet:

☞ Man skal kunne følge lærerressourcen hele vejen – fra kommunal redegørelse til skoleplan.

Udviklingen i lærerstillinger giver både håb og anledning til bekymring

Netop lærerressourcen har haft vores særlige opmærksomhed i det forgangne år. I flere år har udviklingen i antallet af lærerstillinger været bekymrende, også når vi har sammenlignet Ballerup med tilsvarende kommuner.

Derfor er det positivt, at vi ifølge de seneste opgørelser kan se, at der i november 2025 er 20 flere fuldtidsansatte lærere i Ballerup end året før. Samlet set er vi nu næsten tilbage på niveauet for antallet af lærere for fire år siden. Den altoverskyggende forklaring er, at det

stigende elevtal nu endelig også begynder at afspejle sig i lærerstillinger – og ikke kun i pædagogstillinger. Det er et skridt i den rigtige retning.

Antallet af pædagoger stiger markant – lærerne sakker stadig bagud

Samtidig er det nødvendigt at se udviklingen i et længere perspektiv. Over de seneste fire år er antallet af pædagoger i folkeskolen i Ballerup steget markant – med omkring 50 fuldtidsstillinger – og stigningen er sket i et tempo, som langt overstiger udviklingen i antallet af lærere.

I samme periode er vi gået fra at have én lærer pr. ni elever til én lærer pr. ti elever. Det er ikke bare et tal – det er et udtryk for en reel prioritering, hvor skoleledelserne i stigende grad vælger pædagoger frem for lærere i opgaveløsningen. Når vi sammenligner os med tilsvarende kommuner, kan vi se, at Ballerup er gået fra at ligge i toppen til i dag at være en ”blød mellemvare” i forholdet mellem antal elever pr. lærer.

Faglighed, resultater og lærerressourcer hænger sammen

Vi er overbeviste om, at denne udvikling ikke er i overensstemmelse med hverken forældres eller politikeres intentioner. Samtidig ser vi faglige udfordringer og faldende resultater, som ikke kan forstås uafhængigt af, hvordan ressourcerne prioriteres i hverdagen.

Med flere lærere og bedre muligheder for tolærerordninger har vi øgede muligheder for at undervisningsdifferentiere, lave faglig holddeling, co-teache og arbejde sammen på tværs af klasser og fag. Det skaber et fundament, hvor de øgede muligheder for at variere skoledagen vil føre til mere kreativ undervisning, øget faglighed og trivsel blandt eleverne.

Ydermere har det i alle år været en udfordring at mødes og planlægge undervisningen, når lærere skulle samarbejde med pædagoger. Den udfordring har vi ikke, når det er lærere, der forbereder og evaluerer undervisningen sammen.

Vi siger ikke, at alle pædagoger skal ud af folkeskolen, men blot, at pendulet har svunget for langt ud og bør nærme sig en mere naturlig balance, hvor hovedfokus er på lærernes muligheder for at bedrive god undervisning til gavn for elevernes læring, udvikling og trivsel.

Vores krav i samarbejdssporet

I Ballerup Lærerforening insisterer vi på, at samarbejdssporet bruges aktivt til at styrke transparensen og det fælles ansvar for

prioriteringerne. Det betyder konkret:

- at lærerressourcen skal kunne følges tydeligt fra kommunal redegørelse til skoleplan
- at lærerne inddrages reelt i prioriteringen af skolens samlede ressourcer
- at midler til inklusion, forebyggelse, mellemformer, DSA og lokale indsatser også afspejles i lærerstillinger

Samarbejde handler ikke kun om dialog – det handler om, at de fælles aftaler også kan ses og mærkes i skolernes hverdag. Her er der stadig et stykke vej, og det arbejde fortsætter vi målrettet i det kommende år.



PPR tættere på praksis

Af Line Stendorf

Hvad betyder det for os på skolerne?

Ballerup Kommune er i gang med en større omlægning af PPR under overskriften ”PPR tættere på praksis”. Ambitionen er, at PPR i højere grad skal være til stede i hverdagen på skoler og i dagtilbud, og at indsatsen i mindre grad skal handle om udredning af enkeltelever og i højere grad om at styrke fællesskaber og læringsmiljøer. Der er afsat 11,1 mio. kr. årligt i perioden 2025–2027, blandt andet via statslige puljemidler. Midlerne er i høj grad anvendt til en omfattende opnormering i PPR, hvor der siden 2024 er ansat omkring 27 nye medarbejdere fordelt på psykologer, pædagogiske vejledere, logopæder og motorikkonsulenter.

Fra enkeltsag til fællesskab

Traditionelt er PPR ofte blevet inddraget sent i forløb omkring enkelte børn, typisk når udfordringerne allerede var vokset, og behovet for en Pædagogisk Psykologisk Vurdering meldte sig. Med omlægningen ønsker kommunen at ændre denne tilgang, så indsatsen i højere grad bliver

forebyggende og rettet mod de rammer, børnene indgår i til daglig.

Tanken er, at PPR skal arbejde tættere sammen med lærere og pædagoger om at udvikle undervisning, klassefællesskaber og læringsmiljøer, så flere børn kan trives i almenmiljøet. Det betyder blandt andet, at PPR's arbejde i højere grad skal foregå ude på skolerne og i dagtilbuddene frem for primært gennem møder og skriftlige vurderinger.

Prøvehandlinger rundt om i kommunen

Som led i omlægningen er der allerede sat en lang række prøvehandlinger i gang. Flere steder deltager PPR-medarbejdere i klasseforløb og arbejder sammen med lærere om konkrete indsatser i undervisningen. Der er også skruet op for deltagelsen i handlekonferencer og koordineringsmøder, ligesom observationer i klasser og dagtilbud bruges som afsæt for sparring. Andre steder arbejdes der med åben sparring, hvor personale kan få hjælp her og nu, samt forløb med fokus på trivsel, bevægelse, fællesskaber og sproglig udvikling. Der er desuden særlige indsatser rettet mod overgange, for eksempel fra dagtilbud til skole.

Erfaringerne fra prøvehandlingerne peger blandt andet på, at mange lærere efterspørger konkret og praksisnær sparring frem for generelle oplæg og kurser. Når PPR er til stede i undervisningen og tager udgangspunkt i virkelige situationer, opleves støtten som mere relevant og lettere at omsætte i praksis.

Hvad viser erfaringerne fra praksis?

I de første erfaringer fra arbejdet fremhæver lærere og pædagoger, at det giver mening, når sparringen tager udgangspunkt i konkrete klasser og elever, og når der kan handles hurtigt i stedet for at vente på møder og vurderinger. Samtidig peger flere på, at den praksisnære tilgang kræver tid og prioritering – både fra PPR og fra skolerne. Det rejser et vigtigt spørgsmål om, hvordan samarbejdet organiseres, så det bliver en reel støtte i undervisningen og ikke blot endnu en opgave, som skal passes ind i en i forvejen travl hverdag.

Vigtige spørgsmål for os som lærere

I Ballerup Lærereforening ser vi positivt på ambitionen om mere forebyggelse og hurtigere hjælp tæt på praksis. Samtidig rejser omlægningen en række centrale spørgsmål. Hvordan sikres det, at PPR's øgede tilstedeværelse ikke blot bliver endnu en koordineringsopgave for lærerne? Hvordan undgår vi, at fokus på fællesskaber

FAKTABOKS

- Der er afsat 11,1 mio. kr. årligt fra 2025–2027
- PPR er opnormeret med ca. 27 nye medarbejdere
- Fokus flyttes fra enkeltsager til fællesskaber og læringsmiljøer
- Indsatsen bygger på praksisnær sparring og forebyggelse
- Evaluering planlægges frem mod 2027

betyder mindre støtte til de børn, der har brug for individuel hjælp? Og hvordan sikres det, at lærernes erfaringer og arbejdsvilkår reelt inddrages i udviklingen af samarbejdet?

Kommunen forventer, at arbejdet for alvor folder sig ud i løbet af 2026 og evalueres frem mod 2027. Der er tale om en omfattende omlægning af både samarbejdsformer og faglig praksis, som vil tage tid at forankre.

Ballerup Lærereforening følger arbejdet

Ballerup Lærereforening følger udviklingen tæt. Vi bakker op om målet om bedre trivsel og stærkere fællesskaber, men vi fastholder også, at indsatserne skal kunne fungere i en almindelig lærerhverdag, at lærernes faglighed skal tages alvorligt, og at samarbejdet med PPR skal opleves som en støtte – ikke som en ekstra belastning. Vi opfordrer derfor medlemmerne til at dele deres erfaringer med PPR i hverdagen, så vi kan bringe dem videre i dialogen med kommunen. Det er i klasselokalet og i det daglige samarbejde med eleverne, at PPR tættere på praksis i sidste ende skal vise sit værd.



Junormesterlære i Ballerup: Et krævende, men nødvendigt tilbud

Skoletrætte elever kombinerer folkeskole med praktisk læring i virksomheder og på erhvervsskole

FOTO AI-GENERERET

De skal i langt højere grad selv tage initiativ, navigere i nye dagsordener og agere i sammenhænge, der ikke er pædagogisk tilrettelagt. En JML-elev skal kunne håndtere:

- en genstridig mester
- et svært praktikophold
- en værkstedsjargon
- klare forventninger om mødepligt og stabilitet

Junormesterlære

Af Lasse Emil Colding

Junormesterlære (JML) er et nyt tilbud til kommunens 8.- og 9.-klasseelever, der kombinerer folkeskole med praktisk læring én til to dage om ugen i en virksomhed eller på en erhvervsskole. Ordningen henvender sig især til skoletrætte eller erhvervsinteresserede elever og rummer færre boglige fag som dansk og matematik. I Ballerup Kommune er juniormesterlæreklassen placeret på Baltorpskolen, afdeling Grantoften.

Elevgruppen har været præget af en del udskiftning siden opstarten i august 2025. Klassen består næsten udelukkende af drenge, og flere elever er siden stoppet, fordi juniormesterlære ikke viste sig at være det rette tilbud for dem. Samlet set er elevtallet faldet fra 14 ved opstart til 11 i dag.

Ifølge både lærer og leder har nogle elever aktivt tilvalgt juniormesterlære, men for langt de fleste har det været et fravalg af deres tidligere skoletilbud. Der er desuden oplevelser af, at enkelte skoler har brugt juniormesterlære som en sidste løsning for elever, de ikke selv kunne rumme.

Hvad er en JML-elev?

I praksis har det været nødvendigt at definere, hvad en juniormesterlære-elev egentlig er. JML-elever forventes at kunne noget andet – og mere – end en almindelig folkeskoleelev.

Kort sagt forventes det, at eleverne kan leve op til de krav, vi normalt stiller til “små voksne” på en arbejdsplads – krav som ellers først mødes på en erhvervsuddannelse for 16–18-årige. Det er en markant omstilling for 14–15-årige elever, som ofte kommer fra pædagogiske tilbud, hvor der har været voksne til at samle dem op, når noget blev svært.

I juniormesterlære er virkeligheden en anden. Praktikstederne og erhvervsskolen Next er ikke pædagogiske tilbud. De fører ikke tilsyn med fravær, ringer ikke hjem ved udeblivelser og indgår ikke i løbende dialog om elevens trivsel. Hvis en elev er ustabil eller ikke lever op til forventningerne på arbejdspladsen, kan en mester ringe og afslutte samarbejdet fra den ene dag til den anden – uden forudgående dialog.

En udfordret elevgruppe

Det sociale og faglige niveau i klassen er generelt udfordret. Mange elever har skolevægning eller andre vanskeligheder med i bagagen, og fraværet er højt. Undervisningen beskrives som hård og krævende, selvom der ofte er to lærere til stede. Praktikdelen er en særlig udfordring. Nogle elever har selv fundet praktikpladser, men mange har ikke. Aktuelt står seks elever uden praktikplads – fordi samarbejdet er ophørt enten på elevens initiativ eller på praktikstedets. Det har vist sig vanskeligt at etablere praktikophold hos håndværkere, da de ofte skifter arbejdssted. Praktik i butikker, hos frisører og i institutioner vurderes som mere realistisk.

Relationen til praktikstedet er desuden svær at opbygge, når eleverne kun er i praktik én dag om ugen. Når elever ikke har en praktikplads, er de hjemme om torsdagen, hvilket yderligere udfordrer struktur og tilknytning.

Fortsat fra forrige side...

Next, økonomi og organisering

Eleverne undervises to dage om ugen på Next – teknisk skole i Herlev. Ifølge de interviewede ville det fagligt give mere mening med to faste dage på teknisk skole uden samtidig krav om praktik, men det vurderes som en for dyr løsning for kommunen. Der peges også på behovet for langt bedre forventningsafstemning mellem skole, forældre og elever inden tilmelding til juniormesterlære. Et introforløb på praktikpladserne, hvor eleverne lærer kolleger og arbejdspladskultur at kende, fremhæves som en mulig forbedring.

Erfaringer og blik fremad

På trods af et skoleår, der har været præget af mange udfordringer, vurderes juniormesterlære samlet set som et relevant alternativ til, at eleverne forbliver i deres oprindelige klasser. Samtidig står det klart, at der var for lidt tid til at forberede tilbuddet ordentligt.

Til næste skoleår vil Baltorpskolen gøre sig endnu mere umage med at få de rette elever visiteret til ordningen. Der er trukket mange vigtige erfaringer med videre – blandt andet har det fungeret godt, at udskolingen har absorberet eleverne og integreret dem i skolens hverdag, så de føler sig som en del af skolens daglige virke.

Zishan, der er tilknyttet ordningen, foreslår desuden en egentlig prøveperiode, hvor både skole og elev har mulighed for at afslutte samarbejdet, hvis juniormesterlære viser sig ikke at være det rette match.

Karakterer i 6. - 7.kl.

AF Stine-Jo Helmark

Med ikrafttrædelsen af Kvalitetsprogrammet for folkeskolen i januar 2025, kom også muligheden for at give karakterer fra 6. og 7. klassetrin.

Det er skolebestyrelserne, der fra skoleåret 25/26 har haft muligheden for at vende det med lærere, elevråd og ledelse på den enkelte skole. Der er blevet lyttet til især eleverne i dette spørgsmål.

I Ballerup Kommune er der på nuværende tidspunkt ingen skoler, der giver karakterer fra 6. klasse. Skolebestyrelserne har mulighed for at tage det op igen. I Ballerup Lærerforening er vi glade for, at denne mulighed fravælges. Vi mener ikke, at vi har behov for at begynde karaktterræset tidligere end nu.



Klassens tid

AF Kenni Hyldahl

Et andet element, som også er en følge af kvalitetsprogrammet er, at klassens tid er tilbage.

På Ballerup kommunes folkeskoler afholder vi klassens tid meget forskelligt ude på de forskellige skoler.

Vi har således skoler, der vælger at placere deres klassens tid gennem teamsamarbejde og derved ofte fordelt blandt teamets medlemmer og i forskellige fag, der er skoler der arbejder med RGP (relationsdannende og genoprettende praksis), der er cirkelmøder i klassens tid og meget mere. Vi har skoler der meget traditionelt placerer klassens time hos klasselæreren og ofte i dansk eller matematik.

Der er altså ikke en fast måde at afholde klassens tid på, men bred enighed om at den er vigtig, derfor afholdes den også på alle skoler.

Når vi deler vores erfaringer skolerne imellem er der utrolig mange perspektiver, der alle vidner om at der arbejdes effektivt og målrettet med at få mest muligt ud af ressourcen.

Der ligger et dilemma i, at der er krav om, at klassens tid skal have et omfang af en lektion ugentligt gennem et helt skoleår, og samtidig har skolerne mulighed for at forkorte skoledagen til minimum, hvilket alle skoler i Ballerup har gjort. Det betyder, at klassens tid skal tages fra den eksisterende fagrække og på den måde kommer til at minde om de timeløse fag, som fx trafik og seksualundervisning. Der er mulighed for at forlænge skoledagen, så det ikke går ud over fagene, men er vi interesseret i det?



Nyankomne elever

af Kasper Rosenberg Mortensen

Den 28. maj 2024 besluttede Børne- og Skoleudvalget (BSU), at indsatsen for nyankomne elever skulle omlægges fra modtageklasser på Hedegårdsskolen til basisdanskhold på den enkelte distriktsskole.

Beslutningen blev implementeret i 3 etaper, og distriktsskolerne begyndte omlægningen i månederne op til sommerferien 2025. Baltorpskolen var sidst i rækken, da skolen skulle modtage langt den største andel nyankomne elever. Den. 1. august 2025 var modtageklasserne på Hedegårdsskolen historie og en ny organisering var begyndt.

En vanskelig opgave og svær proces

Op til omlægningen var jeg som formand i Ballerup Lærerforening involveret gennem arbejdsgruppe og MED-systemet ift. at skabe en så god proces for omlægningen som muligt. Det var en vanskelig opgave, da man året forinden havde gennemført en lignende proces i mindre skala, hvor man overflyttede de ukrainske elever fra modtageklasserne på Hedegårdsskolen til Skovvejens Skole.

Denne proces kørte helt skævt, hvilket betød, at ingen af de modtageklasselærere, som man havde regnet med skulle flytte med, rent faktisk gjorde det. Det var en af årsagerne til den betydelige modstand i personalegruppen på Hedegårdsskolen omkring den politiske beslutning om at omlægge undervisningen for nyankomne elever til basisdanskhold. Modstanden havde også rod i en bekymring for den faglige kvalitet og en mere kompleks og uoverskuelig organiseringsform end modtageklasser.

En voldsom stigning i antallet af elever

Sideløbende skete der nærmest en eksplosiv stigning i antallet af nyankomne elever. I januar 2025 estimerede man, at Baltorpskolen skulle have ca. 30

elever og i november 2025 var der 83.

Grundlæggende er det en positiv historie, at udenlandsk arbejdskraft søger mod Danmark - det er et væsentligt bidrag til landets positive økonomi og vores velfærdssamfund, men det udfordrer skolerne - især i Københavnsområdet, hvor det i 2008 var ca. 10% af arbejdsstyrken, der var udenlandsk er det i dag tæt på 25%. Ballerup er en af landets største erhvervskommuner, og vi har derfor oplevet denne tendens mere end andre.

Store rekrutteringsudfordringer

Grundet denne udvikling er lærere med DSA-kompetence blevet særdeles efterspurgt og svære at rekruttere og modstanden i personalegruppen på Hedegårdsskolen betød, at man heller ikke denne gang lykkedes med at få nogle af de kvalificerede lærere til at flytte med opgaven. Baltorpskolen skulle slå stillinger op til varetagelsen af undervisning i basisdansk og DSA, men med de omtalte rekrutteringsudfordringer, lykkedes man, ikke i tilstrækkelig grad, at ansætte nok kvalificerede lærere.

En håndfast lovgivning

Det store antal nyankomne elever udfordrede skolen både ift. de fysiske rammer og muligheden for at levere et undervisningstilbud, der lever op til folkeskolelovens bestemmelser.

Når man går fra at undervise nyankomne elever i modtageklasser til basisdanskhold, må elevtallet ikke overstige syv elever på noget tidspunkt. Det er en meget håndfast lovgivning, og kombineret med den store stigning i antallet af nyankomne elever, også en lovgivning, som er meget svær at overholde i praksis.

Alt for mange elever på basisdanskhold

I flere tilfælde stod lærere og pædagoger alene med alt for mange elever. Lovgivningen er der jo af en årsag. For når der ikke er undtagelser for, at antallet af elever kan overstige syv, så har det rod i, at der på disse særlige hold ikke er nogen begrænsninger ift. hvor mange klassetrin de må spænde over, og samtidig er der krav om, at den undervisning der foregår i basisdansk både skal følge fagplanen for den enkelte elevs klassetrin og bindes sammen med den undervisning, som foregår i almenklassen, som eleven også skal følge i det omfang han eller hun kan deltage meningsfuldt. Det siger sig selv, at

Fortsat fra forrige side...

koordinationsopgaven heri er særdeles omfattende. En opgave som i den grad har udfordret samarbejdet mellem almen og basis.

Undervisning i basisdansk og DSA er lærerarbejde

Undervisning i basisdansk og DSA skal jf. Uddannelseskravet i folkeskoleloven varetages af uddannede lærere, hvis man ikke kan rekruttere uddannede lærere, kan man som en undtagelse ansættes som ikke-uddannet lærer med særlige kvalifikationer. Det er derfor ikke foreneligt med lovgivningen at planlægge med, at pædagoger varetager undervisning i dette.

Økonomien er til stede

Økonomien i Ballerup er skruet fornuftigt sammen. Hver gang man kan tælle til 9 nyankomne elever, udløser det økonomi til en lærerstilling. Dette økonomiske fundament vidner om, at vores politikere også mener, at opgaven skal varetages af kvalificerede lærere.

En forhåbentlig positiv fremtid

Vi har haft gode og konstruktive møder med ledelsen på Baltorpskolen, som har forsikret os om, at de har den samme forståelse af lovgivningen, som vi har. Stigningen i elevtallet og den komplekse opgave det er at lede en folkeskole, har gjort at de planer, man lægger ikke altid holder, når de rammer virkeligheden. Skolen og vi er dog fortrøstningsfulde omkring, at opgaven inden for en overskuelig fremtid finder et mere naturligt leje, som er nemmere at planlægge ud fra.



FOTO: LASSE EMIL COLDING

Morgenmadsprojekt på Afd. Grantofte

af Lasse Emil Colding

Baltorpskolen har i det forgangne år været centrum for mange pædagogiske udviklingsprojekter og nye opgaver: Det er den skole med flest nyankomne elever og juniormesterlære samtidig med, at den internationale profil også skal plejes. Det er også den af vores skoler, som har de største sociale udfordringer, hvilket er hovedårsagen til, at Kommunalbestyrelsen ved sidste års kommunalbudget afsatte midler til at etablere et morgenmadstilbud for skolebørn på én af kommunens skoler.

En kæmpe succes!

Dette tilbud blev oprettet på Grantofte og det har været en kæmpe succes!

Disse billeder er taget en "rolig" dag, da der normalt er besøg fra omkring 160 - 180 børn. Tilbuddet gælder for 4. - 9. klasse og tilbuddet gælder i 10 pausen. Voksne og børn får sig en hyggelig stund over en bid morgenmad, og personalet kan mærke en mærkbar effekt på elevernes energiniveau over dagen.

			
9.kl.		Ingen prøve • Håndværk & Design • Madkundskab • Musik • Billedkunst • Teknologiforståelse	  Ingen prøve To års lokale valgfag i 7. - 9. kl. 
8.kl.	Afgangsprøve • Håndværk & Design • Madkundskab • Musik • Billedkunst • Teknologiforståelse*		
7.kl.			

*Først et krav pr. august 2027

Lokale valgfag

af Vibe Larsen

Med folkeskolens kvalitetsprogram, der blev indført i skoleåret 2025/26, blev lokale valgfag i udskolingen en realitet. I mange år har eleverne haft de obligatoriske valgfag madkundskab, musik, billedkunst og håndværk/design. Med kvalitetsprogrammet kan eleverne nu vælge andre valgfag, som passer til deres interesser. En vigtig forskel er desuden, at der ikke afholdes prøver i de lokale valgfag.

Tanken bag ordningen var, at eleverne selv skulle være med til at bestemme, hvilke lokale valgfag der skulle udbydes på deres skole. I praksis ved vi godt, at det sjældent bliver helt sådan. Valget er afhængigt af, om skolen har lærere, der kan undervise i fagene og de nødvendige fysiske og organisatoriske rammer.

På skolerne i Ballerup er der kommet mange forskellige lokale valgfag, men mange går også igen på tværs af skolerne. De fleste steder kan eleverne vælge noget inden for mad, motion og kreativitet. Flere skoler tilbyder også valgfag, hvor eleverne kan få et fagligt løft eller lektiehjælp i de boglige fag.

Hvordan ordningen med de lokale valgfag udvikler sig, afhænger af skolernes ressourcer og elevernes ønsker. Som de lokale valgfag er skruet sammen nu, er det en balance mellem ambitioner, lærerressourcer og praktiske muligheder.



Individuel løn i UU og PPR

af Kasper Rosenberg Mortensen

I Ballerup Lærereforening har vi i mange år haft en klar og konsekvent holdning til løn:

Individuel løn skaber sjældent kvalitet – men ofte uretfærdighed, uro og splittelse.

Derfor har vi været – og er fortsat – grundlæggende imod individuelle lønforhandlinger for vores medlemmer i UU-vejledningen og PPR. I modsætning til lærerområdet, hvor der er en kollektiv løn aftale, er vores medlemmer i UU og PPR henvist til individuelle forhandlinger efter opsigelsen af forhånds aftalen i 2024. Det har også i det forgangne år vist sig at være både problematisk og ineffektivt.

Flere midler hjem – men til hvilken pris?

I sidste års forhandlinger lykkedes det at hente flere midler hjem, end vi havde forventet. Ærligt talt havde vi ikke regnet med noget – ikke mindst fordi mange PPR-medlemmer i forvejen er relativt højt lønnede.

Det sætter os i et grundlæggende dilemma. For selvom resultatet på papiret kan se positivt ud, ændrer det ikke ved vores modstand mod individuel løn. Konsekvenserne blev hurtigt tydelige i praksis.

Uretfærdighed blandt kolleger

Individuelle lønforhandlinger betyder, at nogle får – og andre ikke gør. Det opleves som uretfærdigt, når medarbejdere med samme funktion, ansvar og belastning behandles forskelligt. Det har også været tilfældet i PPR, hvor forskelle har skabt frustration og uretfærdighedsfølelse.

Når det samtidig er vanskeligt for ledelsen at forklare, hvorfor nogle får tillæg og andre ikke, opstår der unødvendig uro i en i forvejen presset organisation. Det gavner hverken arbejdsmiljø, samarbejde eller faglig udvikling.

Forhånds aftale har lange udsigter

I januar havde vi forhandlingsmøde med ledelsen i PPR og havde forud sendt udkast til en ny forhånds aftale. Endnu engang blev vi mødt med det, der mest af alt ligner en forhaling. PPR er i kommunens prioritering placeret i anden halvdel af 2027.

Det er positivt, at forhånds aftaler nu drøftes kommunalt, men helt uacceptabelt med en så lang tidshorisont – begrundet i prioritering af HR-ressourcer.

Tidskrævende – og med tvivlsom værdi

Netop ressourceargumentet bør vendes på hovedet. De individuelle forhandlinger har været meget ressourcekrævende for både kommune og faglig organisation. Set i forhold til udbyttet er værdien tvivlsom.

HR-ressourcer burde i stedet bruges på at forhandle forhånds aftaler. Det vil frigøre tid og skabe mere værdi for ledelse, medarbejdere og organisation – til gavn for kerneopgaven.

Vores klare budskab

Vi fastholder, at kollektive forhånds aftaler er den mest retfærdige, gennemsigtige og effektive måde at fastsætte løn på – ikke mindst i PPR, hvor samarbejde, faglighed og fælles ansvar er afgørende.

Individuel løn må ikke blive et styringsredskab, der splitter kolleger. Vores medlemmer i UU og PPR fortjener kollektive og gennemskelige løsninger – og vi fortsætter arbejdet for at nå dertil.

En ny lønstrategi

af Kasper Rosenberg Mortensen

De erfaringer, vi i det foregående har beskrevet med individuel løn i UU og PPR, har bekræftet os i, at vi har brug for et mere tidssvarende og tydeligt strategisk grundlag for vores samlede lønpolitiske arbejde. Ikke for at give køb på vores grundlæggende modstand mod individuel løn – men for at stå stærkere i de forhandlinger, hvor individuelle vilkår i dag er et vilkår, samtidig med at vi fastholder et klart kollektivt sigte. Derfor har Ballerup Lærereforening det seneste år arbejdet målrettet med at udvikle en ny lønstrategi, der erstatter vores lønpolitik fra 2009 og samler vores principper, prioriteringer og ambitionsniveau for gode lønftaler.

Et fælles strategisk udgangspunkt

Danmarks Lærereforenings lønstrategi forpligter foreningen i forhold til alle medlemsgrupper og alle arbejdsgiverområder. Helt centralt står ønsket om, at mest mulig af lønnen – og som minimum reallønnen – sikres gennem centrale aftaler, samt at der er parallelitet i lønudviklingen mellem det offentlige og det private arbejdsmarked.

Derudover er det en klar strategisk linje, at:

- lokal løn så vidt muligt udmøntes i forhåndsaftaler,
- aftaleretten for lokal løn er placeret hos kredsene,
- og at kredsene aktivt arbejder for at udvide det lokale økonomiske råderum.

Det er disse hovedlinjer, Ballerup Lærereforening nu har oversat til en lokal lønstrategi, der giver mening i vores virkelighed.

Fra lønpolitik til lønstrategi

Vores tidligere lønpolitik fra 2009 var tydeligt kollektiv, professionsorienteret og præget af ønsket om enkle, gennemskuelige og pensionsgivende lønløsninger. De grundlæggende værdier står vi fortsat på – men vores gamle lønpolitik indbefattede ikke muligheden for individuel løn, som nu er et vilkår i PPR og UU-vejledningen. Det åbner vores nye lønstrategi op for.

Herunder kan du se vores nye lønstrategi, som vil være en del af BLF's nye strategiske målsætninger, som I efter Generalforsamlingen vil kunne læse på vores hjemmeside.

Gode lønftaler

I Ballerup Lærereforening arbejder vi for:

Kollektive lønftaler, hvor alle løndele er varige og pensionsgivende.

At udligne lønforskellene mellem almen- og speciallærere, så opgavekompleksitet og ansvar afspejles retfærdigt.

At individuel løn kun anvendes, hvis en kollektiv lønftale ikke kan indgås.

At individuelle tillæg forhandles så retfærdigt som muligt ud fra objektive kriterier, og at tillæggene så vidt muligt er varige og pensionsgivende.

Der fremsættes en ny lønstrategi til vedtagelse



Høje følelsesmæssige krav er ikke et vilkår – det er et arbejdsmiljøproblem

af Kasper Rosenberg Mortensen

Som lærere har vi med mennesker at gøre. Det er netop relationerne, der gør arbejdet meningsfuldt – men også følelsesmæssigt krævende. Netop derfor er det alvorligt, at høje følelsesmæssige krav igen i 2025 er den lavest scorende faktor i målingen af social kapital og psykisk arbejdsmiljø på skoleområdet i Ballerup Kommune. Det gælder på tværs af indskoling, mellemtrin og udskoling – og også i specialafdelingerne.

Det er ikke en ny erkendelse. Høje følelsesmæssige krav har ligget i bunden, hver gang målingen er gennemført, og alligevel viser tallene, at vi ikke har formået at få ordentligt fat i problematikken. Når et problem er så stabilt og så entydigt, er det et klart signal om, at der ikke er tale om individuelle udfordringer, men om strukturelle vilkår, som presser lærernes arbejdsmiljø.

Presset kommer fra flere sider – samtidig APV- og social kapital-målingen viser, at arbejdspresset igen i 2025 ligger blandt de tre lavest scorende faktorer på tværs af afdelinger. Samtidig dokumenterer målingen et markant omfang af krænkende adfærd, trusler og fysisk vold rettet mod lærere. På flere skoler har op mod en tredjedel af lærerne oplevet trusler om vold, og tilsvarende mange har været udsat for fysisk vold. Derudover har en betydelig andel af lærerne oplevet mobning eller chikane fra borgere, hvilket i praksis ofte dækker over grænseoverskridende forældrekontakt – både mundtligt og digitalt. Det stemmer overens med den udvikling, mange lærere beskriver: en mere rå tone, flere personlige klager og et stigende pres for, at netop deres barns behov skal tilgodeses – også når det sker på bekostning af fællesskabet.

I klasserne står lærerne samtidig med en stigende kompleksitet i elevgruppen. Mange elever har store følelsesmæssige eller adfærdsmæssige

Fortsat fra forrige side...

udfordringer, som kræver tid, specialiseret støtte og tydelige rammer. Når ressourcerne ikke matcher opgaven, efterlades læreren ofte alene med ansvaret – og det forstærker de følelsesmæssige krav.

Når social kapital er høj – men sygefraværet stiger

Et centralt fund i målingen er det paradoksale billede af, at social kapital generelt scorer relativt højt:
Der er tillid, kollegial opbakning og en fælles forståelse af kerneopgaven mange steder. Alligevel viser tallene, at arbejdsrelateret sygefravær er steget på flere skoler siden sidste måling. Det peger på en alvorlig sammenhæng: Lærerne lykkes med at holde hverdagen kørende gennem engagement, ansvarsfølelse og kollegial støtte – men ofte på bekostning af deres egen trivsel. Når høje følelsesmæssige krav kombineres med vold, trusler, arbejdspress og manglende skærmning, risikerer det at føre til omsorgstræthed, udbrændthed og i sidste ende sygemeldinger.

Social kapital & APV 2025

af Pia Salling

Måling af APV & Social Kapital foretages hvert andet år i Ballerup Kommune. Målingen er opdelt i fysisk APV, social kapital, sygefravær, krænkende handlinger og vold & trusler, samt kommentarer.

Fysisk APV

Her står RENGØRING, som den største udfordring gennemsnitligt sammen med udsagnet: ‘Der er ordentligt og ryddeligt på min arbejdsplads’ (der ligger ikke kabler, materialer, affald mv. dér, hvor man færdes). Undtagelsen er kendt; Kasperskolen har været - og er stadig - tilfredse med deres rengøring. Dog med en nedgang på 0,2 fra sidste måling. 4,1 er stadig væsentlig højere end gennemsnittet for skolernes indskolings- og udskolingsafdelinger på 2,6, samt mellemtrinnes 2,3. 2. og 3. pladsen nedefra i den fysiske APV er INDEKLIMA og STØJ.

Et fælles ansvar – ikke et individuelt problem

Høje følelsesmæssige krav er ikke et personligt vilkår, man som lærer må lære at leve med. Det er et arbejdsmiljøproblem, som kræver tydelig ledelsesmæssig opbakning, klare rammer og systematisk håndtering. Målingen peger også på udfordringer med tydelige rammer og ledelsesmæssig skærmning enkelte steder, ligesom manglende gennemsigtighed i APV-handlingsplaner svækker det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Ingen lærer skal stå alene i mødet med følelsesmæssige krav, der overstiger det professionelle ansvar. Det er et fælles ansvar – ledelsesmæssigt, politisk og kollegialt – at sikre et arbejdsmiljø, hvor lærere kan lykkes med både undervisning og relationer uden at betale prisen med deres egen trivsel.

Der fremsættes en resolution til vedtagelse

I den næste artikel kan du læse en nøgtern gennemgang af de data, der ligger til grund for denne artikel samt andre vigtige opmærksomheder.

Fysisk APV - Laveste scorer			
Afdeling	Rengøring	Indeklima	Støj
Indskoling	2,6	2,7	2,9
Mellem-trin	2,3	2,5	2,6
Udskoling	2,6	2,6	2,9
Special-område	3,2	3,2	3,2

Meget lav: 1 - 2,9	Lav: 3 - 3,4	Middel: 3,5 - 3,9	Høj: 4 - 4,4	Meget høj: 4,5 - 5
-----------------------	--------------	----------------------	--------------	-----------------------

Psykisk APV

Målingen af social kapital - psykisk APV - her er spørgsmålet om Høje følelsesmæssige krav (HFK) igen i 2025 den laveste score gennemsnitligt i skolernes indskolinger og mellemtrin. I udskolingerne er HFK den anden laveste.

Arbejdspres scorer igen i 2025 som en af de tre laveste gennemsnitligt i alle afdelinger. For specialafdelingerne; Kasperskolen, Ordblindeinstituttet samt grupperordningerne på Baltorpskolen og Hedegårdsskolen er HFK ligeledes laveste scoring. Herefter kommer Fordeling af opgaver samt Involvering / Håndtering af uenighed og konflikter.

Psykisk APV - Laveste scorer			
Afdeling	Følelses-mæssigt belastende situationer	Arbejdspres	Tydelighed i opgavefordeling
Indskoling	2,6	3,0	3,2
Mellemtrin	2,8	3,1	3,1
Udskoling	3,0	3,2	3,2
Special-område	3,2	3,5	3,3

Måling på de fire udsagn, som Ballerup Kommune anvender i FUR-strategien

Social kapital omhandler kvaliteten af samarbejdsrelationerne, graden af tillid og oplevelse af retfærdighed i organisationen.

Psykisk arbejdsmiljø omhandler derudover arbejdspres, krav i arbejdet, følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker og krænkende handlinger.

I Ballerup kommunes FUR-strategi er der fire udvalgte udsagn, som anvendes til at måle graden af social kapital.

Skole	Fælles forståelse af kerneopgaven	Vi hjælper og støtter hinanden i løsningen af kerneopgaven	Tillid til nærmeste leder	Indflydelse på arbejdet.
Baltorpskolen	3,6	4,0	3,9	3,9
Hedegård	3,7	4,1	3,8	4,0
Kasperskolen	4,0	4,1	3,9	3,9
Måløvvej	3,8	4,0	4,1	3,8
OI	4,2	4,3	4,3	4,0
Skovlunde	3,8	4,1	3,8	3,8
Skovvejen	3,6	3,8	4,0	3,5
C-DSK	3,9	4	4,1	3,9
Ballerup Kommune	3,8	4	4,1	4

Herunder er de laveste scorer på de fire udsagn samlet på afdelingsniveau

Fælles forståelse af kerneopgaven	Vi hjælper og støtter hinanden i løsningen af kerneopgaven	Tillid til nærmeste leder	Indflydelse på arbejdet.
2,6 Indskoling Lundebjerg	2,9 Indskoling Lundebjerg	2,3 Udskoling - Hedegårdsskolen	3,0 Mellemtrin - Måløv
3,2 Udskoling Grantofte	3,6 Indskoling - Skovvejen Øst	2,9 Indskoling /Kasperskolen	3,1 Indskoling Lundebjerg
3,3 Mellemtrin - Måløv	3,8 Rugvænget 0.-6.kl	3,2 Indskoling Lundebjerg	3,1 Mellemtrin-Skovvejen Øst
3,4 Indskoling Rugvænget	3,8 Mellemtrin-Skovvejen Øst	3,2 Udskoling - Grantofte	3,4 Indskoling Skovvejen Vest
3,4 Indskoling Skovvejen Øst	3,8 Indskoling /Kasperskolen	3,3 Udskoling - Rosenlund	3,4 Udskoling - Grantofte
3,4 Mellemtrin - Rugvænget	3,9 Udskoling - Skovvejen Øst	3,4 Tale/høre-afd. - Rugvænget	3,5 Indskoling Skovvejen Øst + Udskoling - Grantofte

Herunder er de højeste scorer på de fire udsagn samlet på afdelingsniveau

Fælles forståelse af kerneopgaven	Vi hjælper og støtter hinanden i løsningen af kerneopgaven	Tillid til min nærmeste leder	Passende indflydelse på arbejdet.
4,5: Indskoling 2 Kasperskolen	4,6: Indskoling 2 Kasperskolen	4,7: Udskoling Rugvænget	4,4: Udskoling Rugvænget
4,3: Mellemtrin Østerhøj	4,5: Udskoling Lundebjerg	4,6: Indskoling 2 Kasperskolen	4,3: Indskoling Hedegårdsskolen
4,3: Indskoling Rosenlund	4,5: Indskoling Rosenlund	4,6: Udskoling Måløv	4,3: Indskoling 2 Kasperskolen
4,3: Mellemtrin Rosenlund	4,5: Mellemtrin Rosenlund	4,5: Mellemtrin Grantofte	4,3: Indskoling Østerhøj
4,2: Ol	4,3: Mellemtrin 2 Kasperskolen	4,5: Mellemtrin Rosenlund	4,1: Mellemtrin Rosenlund
4,2: Udskoling Lundebjerg	4,3: Udskoling Rosenlund		

Arbejdsrelateret sygefravær

Vi følger det arbejdsrelaterede sygefravær, da det er en vigtig indikator på, hvordan det går med arbejdsmiljøet

Tallene her viser, at andelen af medarbejdere, der angiver at have oplevet arbejdsrelateret sygefravær, er steget på de fleste skoler siden 2023. Få skoler viser et fald, men det samlede billede peger på en overvejende stigende tendens.

Arbejdsrelateret sygefravær			
Skole	2023	2025	+/-
Baltorpskolen	23%	24%	+1
Hedegårdsskolen	19%	22%	+3
Kasperskolen	16%	18%	+2
Måløvhøj Skole	21%	25%	+4
Ordblindeinstituttet	21%	11%	-10
Skovlunde Skole	22%	23%	+1
Skovvejens Skole	24%	31%	+7

Krænkende hændelser

Vi følger det krænkende hændelser, da det også er en vigtig indikator på, hvordan det går med arbejdsmiljøet

Tallene her viser, at andelen af medarbejdere, der angiver at have oplevet mobning eller chikane fra elever eller forældre, er faldet på flere skoler siden 2023, mens enkelte skoler har oplevet en stigning.

Den mest positive udvikling ses på Baltorpskolen, men det er stadig her, at flest oplever krænkende adfærd.

Den mest negative udvikling er sket på Skovvejens Skole, hvor udfordringerne med kritiske forældre har fyldt meget i det forgangne år, og fra at ligge bedst, med den laveste procentdel, der har oplevet krænkende adfærd ligger man nu næsten på linje med Baltorpskolen.

Krænkende adfærd - mobning eller chikane fra elever eller forældre			
Skole	2023	2025	+/-
Baltorpskolen	30%	19%	-11
Hedegårdsskolen	21%	14%	-7
Kasperskolen	13%	13%	-
Måløvhøj Skole	6%	12%	+6
Ordblindeinstituttet	7%	7%	-
Skovlunde Skole	13%	16%	+3
Skovvejens Skole	5%	18%	+13

Krænkende adfærd mellem ansatte

Krænkende adfærd sker desværre også mellem ansatte, og her ses overvejende en svag stigning på flere skoler, mens enkelte ligger uændret eller med mindre fald.

Mest markant er, at Ordblindeinstituttet slet ikke har registreret krænkende adfærd mellem ansatte, mens Skovvejens Skole har oplevet den højeste stigning og nu har flest, der oplever krænkende adfærd mellem ansatte, skarpt forfulgt af Baltorpskolen og Hedegårdsskolen.

Krænkende adfærd - mobning eller chikane fra ansatte			
Skole	2023	2025	+/-
Baltorpskolen	7%	10%	+3
Hedegårdsskolen	7%	10%	+3
Kasperskolen	6%	5%	-1
Måløvhøj Skole	5%	8%	+3
Ordblindeinstituttet	7%	0%	-7
Skovlunde Skole	6%	8%	+2
Skovvejens Skole	6%	11%	+5

Fysisk vold og trusler

I nedenstående tabel kan du se udviklingen i trusler om vold og fysisk vold. For **trusler om vold** ses stigning på de fleste skoler siden 2023. Den mest markante stigning ses på Kasperskolen (+11 procentpoint), som i 2025 ligger højest med 34 %. Også Baltorpskolen (+6) og Skovlunde Skole (+4) har tydelige stigninger. Hedegårdsskolen har omvendt et markant fald (-7), mens Ordblindeinstituttet er faldet til 0 %.

For **fysisk vold** ses ligeledes overvejende stigninger. Den største stigning findes på Måløvhøj Skole (+7), mens Kasperskolen, Baltorpskolen og Skovlunde Skole alle er steget med +3. Kasperskolen har i 2025 den højeste andel med 35 %, efterfulgt af Hedegårdsskolen (29 %) og Baltorpskolen (26 %). Hedegårdsskolen er faldet med -3, og Ordblindeinstituttet ligger uændret på 0 %

Skole	Trusler om vold			Fysisk vold		
	2023	2025	+/-	2023	2025	+/-
Baltorpskolen	17%	23%	+6	23%	26%	+3
Hedegårdsskolen	34%	27%	-7	32%	29%	-3
Kasperskolen	23%	34%	+11	32%	35%	+3
Måløvhøj Skole	8%	10%	+2	6%	13%	+7
Ordblindeinstituttet	3%	0%	-3	0%	0%	-
Skovlunde Skole	18%	22%	+4	22%	25%	+3
Skovvejens Skole	15%	14%	-1	14%	15%	+1

Sammenfatning

APV- og Social Kapital-målingen viser et sammensat billede. Den sociale kapital scorer generelt relativt højt, med udbredt oplevelse af kollegial opbakning, tillid og fælles forståelse af kerneopgaven. Samtidig ses lavere scorer på følelsesmæssigt belastende situationer og arbejdspress på tværs af afdelinger, og flere skoler har haft stigende arbejdsrelateret sygefravær siden 2023.

Kommentarerne fra lærerne peger især på belastninger i relationen til elever/klasser, fysisk vold, forældrekontakt og psykisk påvirkning (stress og gennemgående pres), men også på udfordringer i samarbejdet mellem kolleger og med rammer og ressourcer.

Der ses samtidig en blandet udvikling i krænkende hændelser: Flere skoler har færre oplevelser af mobning eller chikane fra elever eller forældre, mens der overordnet er en svag stigning i krænkende adfærd mellem ansatte.

Når forældreklager truer arbejdsmiljøet – og tilliden til skolen

af Pia Salling

Forældreklager er ikke længere en sjælden hændelse i folkeskolen. De er blevet en del af lærernes hverdag, og de kommer hurtigere, mere direkte og ofte skarpere end tidligere - ikke mindst drevet af digitale kanaler som Aula, hvor tonen let eskalerer.

I den seneste måling af Social Kapital fremgår det, at næsten 20% af kommentarerne handler om negativ kommunikation fra forældre på Aula, telefonisk eller fysisk. Lærere oplever i stigende grad, at dialoger "stikker af", og at kritikken rammer mere personligt. Det skaber uro, pres og usikkerhed i en hverdag, som allerede er præget af inklusionsudfordringer, uro og mistrivsel blandt eleverne. Samtidig er rammen om skolens håndtering af konflikter gjort skarpere med den nye ordensbekendtgørelse og vejledningen fra december 2024. Her slås det fast, at skolen skal sikre et trygt miljø for både elever og ansatte, og at foranstaltninger – fra eftersidning til udelukkelse – kun kan bruges efter klare retslige principper og altid skal ledsages af dialog og pædagogiske indsatser. Det gælder også ved digital chikane mod ansatte. Det understreger skolens dobbeltrolle: at beskytte fællesskabet og samtidig værne om medarbejdernes trivsel.

For trusler og fysisk vold er der overvejende stigninger på tværs af skoler, med enkelte undtagelser.

Krav om handling

På baggrund af de mange data skal arbejdsmiljøudvalgene på skolerne udvælge fokusområder og indsatser, som samles i handlingsplaner for arbejdsmiljøarbejdet. Handlingsplanerne skal være skriftlige og tilgængelige for alle ansatte, ledelse og Arbejdstilsynet. Ballerup Kommune anvender Rambølls system til dette, men der er fortsat udfordringer med adgang for alle. Dette har vores fælles arbejdsmiljørepræsentant spurgt ind til på Hoved-MED, og kommunen forventer en løsning i marts 2026.



Når lærere føler sig udsat for uretmæssige anklager eller mangelfuld sagsbehandling, som Danmarks Lærereforening dokumenterer i stigende grad, rammer det ikke alene den enkelte lærer. Det rammer også tilliden i kollegiet. "Det kunne lige så godt have været mig," lyder det. Tydelige, lokale retningslinjer for forældreklager er et af redskaberne i sikringen af arbejdsmiljøet og det gode skole-hjem-samarbejde.

Det er samtidig afgørende, at skolerne tager forskningen i skole-hjem-samarbejde alvorligt. Et godt samarbejde styrker lærernes trivsel og elevernes udbytte – mens et dårligt samarbejde gør det modsatte. Klager skal håndteres professionelt, direkte og med respekt. Det kræver klare forventninger, mere dialog og mindre skriftlig eskalation. Telefonen løser ofte mere end tastaturet.

Fra uens praksis til fælles retningslinje – vigtige skridt i arbejdet med Insubiz

af Pia Salling

I begyndelsen af 2025 kunne du i kredsbladet læse om den store forskellighed i skolernes praksis for registrering af krænkende handlinger i Insubiz – og hvorfor en mere ensartet tilgang er afgørende for både retfærdighed, datakvalitet og forebyggelse.

Siden da er der taget vigtige skridt.



Center-MED's årlige arbejdsmiljødrøftelse

I 2025 blev bedre registreringer udpeget som en fælles indsats. Formålet er at sikre mere ensartede registreringer, så der skabes et bedre datagrundlag for forebyggelse.

En ny fælles retningslinje

I september 2025 blev dette fulgt op af en fælles retningslinje: Retningslinje for praksis for registrering af hændelser i arbejdet, som skal understøtte systematisk registrering, læring, overblik og opfølgning.

Et godt samarbejde mellem skoleledelser og fælles arbejdsmiljørepræsentant

Samtidig ser vi nu konkrete forandringer i praksis på skolerne. På Hedegårdsskolen er registreringsarbejdet styrket gennem et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentant, ledelse og fælles arbejdsmiljørepræsentant (FAMR) og hendes distriktsskoleleder – med inspiration fra Baltorpskolens erfaringer.

Center for daginstitutioner, skoler og kultur (C-DSK) i Ballerup Kommune vil fra oktober 2026 gøre brug af et nyt system til registrering af forældreklager. Derved bliver data om frekvens, antal mv. tilgængelig. Pt. modtager C-DSK gennemsnitligt en klage om ugen. I perioder med lokalt forankrede frustrationer øges antallet.

Forældreklager forsvinder ikke. Men vi kan beslutte, hvordan de skal forme skolens kultur. Hvis vi vil en folkeskole, hvor lærerne kan stå stærkt – fagligt og menneskeligt – må vi sætte arbejdsmiljøet lige så højt som undervisningen. Det kræver tydelige processer, stærk ledelse og et fælles sprog for respekt.

Tilliden mellem skole og hjem er ikke givet. Den skal bygges – og beskyttes.

Sådan gør vi i Ballerup:

- Alle arbejdspladser sikrer nem adgang til Insubiz
- Medarbejdere registrerer krænkende hændelser i Insubiz
- Arbejdsmiljøgruppen vurderer månedligt registreringer og justerer evt. praksis ud fra data
- Kommunikation til alle ansatte ved evt. behov for ændret praksis

(obs. forkortet af redaktionen)

På Skovvejens Skole har arbejdsmiljørepræsentanterne i dialog med ledelsen ligeledes taget initiativ til at invitere FAMR og distriktsskoleleder Baltorpskolen ind til sparring om arbejdet med Insubiz.

Det er afgørende, at registreringerne i videst muligt omfang afspejler den oplevede hverdag – og at praksis opleves enkel og tilgængelig for kollegerne. Ellers risikerer registreringer at blive nedprioriteret i en travl hverdag, og vigtig viden til forebyggelse går tabt.

Samlet set er vi kommet væsentligt tættere på en fælles og mere ensartet praksis på skoleområdet. Det er et teknisk skridt – men et vigtigt skridt – i retning af et bedre datagrundlag, mere målrettede forebyggende indsatser og et stærkere fælles arbejdsmiljø.

Sygefraværsretningslinje vedtaget i Hoved-MED

af Kasper Rosenberg Mortensen

En væsentlig del af arbejdet i MED-systemet handler om arbejdsmiljø. Et af værktøjerne er at aftale retningslinjer for, hvordan vi i fællesskab håndterer vanskelige opgaver. Sygefravær er kendetegnet ved at være et sådant vanskeligt område. Arbejdsgiver og arbejdstager er enige om, at vi gerne vil begrænse sygefravær og allerhelst undgå det, men vi taler ud fra forskellige positioner. Ledelsen har ansvaret for, at økonomien holder, mens medarbejdersiden er friset fra dette ansvar og taler ud fra, hvad der er bedst for medarbejderen i den konkrete situation. Oftest finder man hinanden, men af og til er der komplekse sager, som ikke ender godt.

Det er i dette landskab, at vi sammen har haft behov for et fælles "kort", som vi kan navigere efter. Nu er en ny sygefraværsretningslinje aftalt i Hoved-MED, og den gælder for alle arbejdspladser i Ballerup Kommune. Det var et stort arbejdsgiverønske, at retningslinjen skulle være så ensartet som muligt på tværs af kommunen.

Det betyder, at der er kommet mere systematik i den måde, sygemelding og opfølgning foregår på. Som udgangspunkt skal medarbejdere sygemelde sig telefonisk til nærmeste leder på første sygedag og raskmelde sig igen, når de kan genoptage arbejdet – helt eller delvist.

Retningslinjen arbejder med tre typer sygefravær:

- Kort sygefravær (op til 14 dage), hvor der skal være kontakt på første sygedag og opfølgning inden for en uge.
- Langt sygefravær (over 14 dage), hvor der indkaldes til lovpligtig sygefraværssamtale og løbende opfølgning.
- Hyppigt sygefravær, hvor gentagne fraværperioder udløser samtale med fokus på at finde løsninger, der kan nedbringe fraværet.



Fra BLF's side har det været afgørende, at retningslinjen tydeligt slår fast, at dialogen skal være tillidsbaseret, og at medarbejderen har ret til at være syg. Samtaler om opgaver under sygdom eller delvis raskmelding må ikke opleves som pres, men skal tage udgangspunkt i medarbejderens situation og eventuelle skånebehov.

Samtidig understreger retningslinjen, at Ballerup Kommune har et særligt ansvar for at fastholde sygemeldte medarbejdere, særligt når der er tale om arbejdsrelateret sygefravær. Fokus skal være på tilpasninger af arbejdstid og arbejdsopgaver, så tilbagevenden kan ske på en måde, der er forsvarlig for både medarbejderen og arbejdspladsen.

Den nye retningslinje giver ikke svar på alle dilemmaer, men den giver et fælles udgangspunkt. For BLF er det centralt, at den bruges som et redskab til støtte, dialog og fastholdelse – ikke som et kontrolinstrument.

Oplever man som lærer udfordringer i forbindelse med et sygefraværsløb, anbefaler vi altid at tage kontakt til tillidsrepræsentant eller kreds

Medlemsweekend

8. - 9. november afholdte vi den traditionsrige medlemsweekend på Frederiksdal. Vi havde besøg af Mads Olrik, journalist og forfatter, med oplægget "Jeg er kommet for at ryste jer" Vi havde også besøg af de lokale politikere, med politisk paneldebat. Morten Refskov, der gennemgik OK 26. Vi sluttede af med Bastian Overgaard om kvalitet i møder, med temaet stilhed. En fantastisk weekend med faglighed, hygge, dans, bandet Solid Rock og dejligt samvær. Vi glæder os til at gentage successen i 2027.

Danmarks Lærerforening

Ballerup Lærerforening har Sanne Vilstrup som medlem af Hovedstyrelsen. Samtidig har vi altid muligheden for at komme i kontakt med Morten Refskov, der, som bekendt, er formand for overenskomstudvalget i DLF og dirigent på årets generalforsamling. Det betyder, at der i mange tilfælde er kort vej fra lokale til nationale forhold og omvendt, hvilket vi forsøger at profitere af.

Det forpligtende kredssamarbejde

Vi har med de andre kredse på Vestegnen et godt og velfungerende samarbejde, der dels består af et formands- og næstformandsforum, som jævnligt mødes, dels af mere fagopdelte samarbejdsudvalg for arbejdsmiljø, pædagogik, bogføring/økonomi samt kursus- og organisering. Vi bruger disse fora til videndeling, inspiration og sparring samt til fælles udvikling og indsatser, da vi ofte har de samme problemstillinger på tværs af kommunerne. Der er desuden nedsat diverse arbejdsgrupper, der tager sig af specifikke områder. Det er ligeledes i det forpligtende kredssamarbejde, at vi hvert år arrangerer en stor temadag om arbejdsmiljø og skolepolitik for alle TRIO'er (leder, TR og AMR).

Danmarks Lærerforenings Kongres

Vores kongresdelegerede Line Stendorf og formandskabet deltog i Danmarks Lærerforenings Kongres. Line opdaterede løbende på BLF's sociale medier, så man som medlem kunne følge lidt med

Ballerup Lærerforening

I styrelsen har vi i det forgangne år budt velkommen til Peter Vibov Laursen fra Ordblindeinstituttet, som er TRS og som har vikarieret for Maja Lindgreen.

Formandskabet rundt på skolerne

Også i det forgangne år, har Vibe og Kasper deltaget i et fagligt møde på arbejdspladserne.

De tog temperaturen på medlemmernes udfordringer og gennemgik aktuelle emner.

Derudover havde medlemmerne mulighed for at stille spørgsmål.

Personsager

Arbejdet med personsager er en uhyre vigtig del af kredsens arbejde, som i sagens natur ikke kan refereres konkret. Det er kredsens stille og usynlige arbejde, men med en uvurderlig betydning for de medlemmer, som får direkte brug for deres fagforening. I disse ofte svære sager er samarbejdet mellem parterne helt afgørende, og det forholder sig heldigvis fortsat sådan, at vi generelt har et godt og tillidsfuldt samarbejde med kommunen, herunder skolelederne og HR-afdelingen.

Afholdte arrangementer

Arrangementer	Tid og sted	Deltagere
Generalforsamling	14. marts i Baltoppen	ca. 145
Styrelsens forårsseminar	24. - 25. april	Styrelsen
Sommerafslutning	4. juni	Styrelsen
Fredagshygge i BLF	18. august	ca. 90
DLF Kongres	9. - 11. september	Formandskabet og Line Stendorf som kongresdelegeret
Fælleskonference	17. september på Hedegårdsskolen	Styrelsen, Borgmester, politikere, Børn og skoleudvalget, forvaltningen, distrikt skoleledere, pæd. ledere og AMR'ere
Styrelsens temadag	29. september	Styrelsen samt AMR'ere
Møde for nye medlemmer	Afholdt lokalt på skolerne	TR + nyansatte
Medlemsweekend	8.- 9. november	Ca. 110
Styrelsens efterårsseminar	24. november	Styrelsen
Julefrokost	5. december	Styrelsen

Arrangementer for Fraktion 4-medlemmer (Pensionister) i 2025

Igen i år har der været stor tilslutning til arrangementerne.

Forårsturen gik til

Universitetsbiblioteket med rundvisning og efterfølgende frokost på Italiano i Fiolstræde.

I år blev sommeren budt velkommen med en guidet havnerundfart inden frokost på Café Væksthuset ved Operaen. 87 medlemmer deltog.

I november var gruppen på rundvisning inkl. frokostplatte i DR byen. Der var fyldt op til max. på begge hold, så 50 medlemmer deltog.



Styrelsens påtegning

Styrelsen har dags dato aflagt årsrapport for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2025 for Ballerup Lærerforening.

Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er Styrelsens opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2025 og resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2025.

Beretningen indeholder efter vores opfattelse en retvisende redegørelse for de forhold, beretningen omhandler.

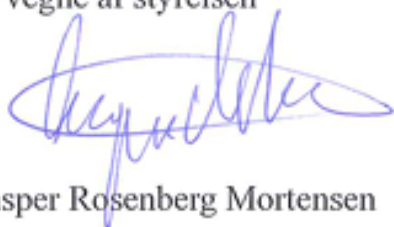
Der er efter årsregnskabsårets afslutning ikke indtruffet begivenheder, der væsentligt vil kunne påvirke vurderingen af foreningens finansielle stilling.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Ballerup, den

16/2-2026

På vegne af styrelsen



Kasper Rosenberg Mortensen

Formand

Resultatopgørelse for Ballerup Lærereforening 2025

		Budget 25	Regnskab 25	Regnskab 24
		DKK	DKK	DKK
<u>Indtægter</u>				
	Kontingenter	2.360.000	2.340.123	2.195.618
	Administration af fonde	34.000	34.000	34.000
	AKUT-fonden	265.000	244.945	269.105
	Resultatdisp. fra Særlig Fond	140.000	140.000	0
	Husleje	167.000	167.148	175.068
Indtægter i alt		2.966.000	2.926.215	2.673.790
<u>Omkostninger</u>				
Møder mm.:				
	Møder/arrangementer	-600.000	-433.221	-136.705
	Pensionister	-50.000	-40.504	-29.409
	Styrelsen	-147.000	-111.585	-141.872
	Hovedstaden Vest	-23.000	-18.757	-21.875
	Kørsel	-7.000	-5.962	-6.102
	I alt	-827.000	-610.028	-335.963
1. salen:				
	Frikøb	-1.620.000	-1.695.319,73	-1.605.440
	Honorarer	-280.000	-286.697	-276.647
	Rengøring	-28.000	-31.614	-23.674
	Forsikringer & afgifter	-10.000	-5.689	-7.188
	I alt	-1.938.000	-2.019.320	-1.912.949
Administration:				
	Kontorhold	-90.000	-94.581	-109.103
	Lokaleudgifter	-130.000	-95.915	-82.316
	Revision	-21.000	-20.908	-20.205
	I alt	-241.000	-211.404	-211.624
Ejendommen:				
	Drift	-50.000	-36.326	-43.048
	Istandsættelse ejendom	-50.000	-23.561	-14.432
	I alt	-100.000	-59.888	-57.480
Diverse:				
	Medlemsaktiviteter	-5.000	-4.200	-2.392
	Konflikttilsagn	0	0	0
	Gaver	-5.000	-5.364	-2.881
	Støttebeløb	-1.000	0	0
	I alt	-11.000	-9.564	-5.273
Omkostninger i alt		-3.117.000	-2.910.203	-2.523.289
<u>Driftsresultat</u>		-151.000	16.012	150.502
<u>Finansielle poster</u>				
	Afskrivninger	-30.000	-28.089	-28.089
	Renter mellemregning fondene	0	0	0
	Renter lån solidaritetsfonden	0	0	0
	Andre renter	5.000	3.203	21.640
Årets resultat		-176.000	-8.874	144.052

Balance for Ballerup Lærerforening 2025

	Regnskab 25	Regnskab 24
	DKK	DKK
Anlægsaktiver		
Ejendommen Bydammen 9	1.940.121	1.940.121
Vinduer	-	-
Inventar	-	-
Renovering	566.659	594.748
Anlægsaktiver i alt	2.506.780	2.534.869
Omsætningsaktiver		
Bankindeståender	475.440	1.516.692
Tilgodehavender kontingent	-	-
Anden forudbetaling	-	-
Tilgodehavender Særlig Fond	-	-
Andre tilgodehavender	-17.020	1.217
Omsætningsaktiver i alt	458.420	1.517.909
Aktiver i alt	2.965.200	4.052.778
Egenkapital		
Egenkapital primo	3.146.110	3.268.117
Sidste års resultat	144.052	-122.007
Årets resultat	-8.874	144.052
Egenkapital ultimo	3.281.289	3.290.163
Hensatte forpligtelser		
Garantisum frikøb og pension	740.000	740.000
Støttebeløbskonto	-	-
Hensatte forpligtelser i alt	740.000	740.000
Langfristede gældsforpligtelser		
Skyldig Solidaritetsfonden	-	-
Langfristede gældsforpligtelser i alt	-	-
Kortsigtede gældsforpligtelser		
Skyldig Solidaritetsfonden	-39.297	-39.297
Skyldig Særlig Fond	-29.433	-29.433
Skyldig frikøb og pensionsbidrag	-	-
Depositum lejemål	29.000	29.000
Gæld og mellemregn. Udlæg	-187	-
Skyldig A-skat	-	-
Skyldig arbejdsmarkedsbidrag	-	17.424
Skyldige omkostninger	-1.016.172	44.921
Kortsigtede gældsforpligtelser i alt	-1.056.089	22.616
Gældsforpligtelser i alt	-1.056.089	22.616
Passiver i alt	2.965.200	4.052.779

Resultatopgørelse/balance for Solidaritetsfonden 2025

Resultatopgørelse 2025

	Regnskab 25 DKK	Regnskab 24 DKK
Indtægter		
Renteindtægter	711	3.585
Obligationsrenter	-	-
Rente lån til BLF	-	-
Renter mellemregning	-	-
Kursreguleringer, værdipapirer	38.479	103.893
Udbytter	-	-
Indtægt i alt	39.190	107.478
Omkostninger		
Renteudgifter	-	-
Revision	-10.500	-10.500
Administration	-9.000	-9.000
Medlemsmøder	-	-
Skat	-	-11.335
Gebyrer	-	-
Omkostninger i alt	-19.500	-30.835
Resultat	19.690	
Årets resultat	19.690	76.643

Balance ultimo 2025

	Regnskab 25 DKK	Regnskab 24 DKK
Aktiver		
Bankindeståender	375.335	405.459
Obligationer	1.307.736	1.269.257
Periodiserede obligationsrenter	-	-
Lån til BLF	-	-
Tilgodehavender hos BLF	-39.297	-39.297
Tilgodehavender udbytteskat	-	-
Aktiver i alt	1.643.774	1.635.419
Passiver		
Egenkapital primo	1.444.316	1.444.316
Sidste års resultat	169.769	93.125
Årets resultat	19.690	76.643
Egenkapital i alt	1.633.774	1.614.084
Afsat revision	10.000	10.000
Udskudt skat	-	11.335
Passiver i alt	1.643.774	1.635.419

Uafhængig revisionspåtegning

REVISIONSFIRMAET EDELBO & LUND-LARSEN

STATSAUTORISERET REVISIONSPARTNERSKAB

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS REVISIONSPÅTEGNING



Til medlemmerne i Ballerup Lærerforening

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Ballerup Lærerforening for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2025, der omfatter resultatopgørelse, balance og noter samt de integrerede årsregnskaber for Særlig Fond og Solidaritetsfonden, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2025 samt af resultatet af kredens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2025 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 kredsen i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisors etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

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 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 kredens 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 med mindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere kredsen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

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.

Fejlinformation 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 regnskabsbrugere 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 tilsidevættelse 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 kredens 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 kredens 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 kredsen ikke længere kan fortsætte driften.
- 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.

København, den 16. februar 2026

REVISIONSFIRMAET EDELBO & LUND-LARSEN
STATSAUTORISERET REVISIONSPARTNERSKAB
CVR NR. 32127249

Palle Mørch
Statautoriseret revisor
med 2041

Kritisk revision

Som generalforsamlingsvalgte revisorer har vi foretaget den i vedtægterne foreskrevne revision af foreningens og fondenes årsregnskaber for 2025.

Revisions formål:

Formålet med revisionen har været at undersøge

- om årsregnskabet er aflagt i overensstemmelse med lovgivningen og vedtægternes krav til regnskabsaflæggelse
- om årsregnskaberne giver et retvisende billede af foreningen og fondenes aktiver og passiver
- om kredsens midler er anvendt efter deres formål og i overensstemmelse med generalforsamlingens og kredsstyrelsens vedtagelser.

Den udførte revision

I forbindelse med den regnskabsmæssige revision har vi foretaget vor konklusion på baggrund af det af den statsautoriserede revisors udførte arbejde.

Herudover har vi gennemgået udvalgte områder, regnskabsposter og konti, blandt andet vedrørende:

5e-conomic, FRELLSEN serviceaftale, Telefonsupport, Arbejdsskadeforsikring, Rådgiveransvarsforsikring, NORLYS Mobil, Computer til formanden, Hama hub, Gorenje opvaskemaskine, Kontingenter, Gavekort Format Bio, Husleje 2. sal, Solid Rock (Band), Foredrag med Bastian Overgaard, Gavekort MR, Pølsesmeden, Trailerleje (flytning af affald), Gas, Revision 2024, Chat GPT, Gedeskindshandsker mm, Forkert brug af kort, Oprydning i gamle saldi, Frikøb, Styrelsesfrokost, Vejsalt, Storebæltsbro (formandskursus).

Som afslutning på vores gennemgang skal vi erklære:

Vi, kreds 21's kritiske revisorer, har konstateret, at kredsens midler er anvendt efter deres formål under hensyn til kredsens vedtægter og vedtagelser på kredsens generalforsamling og styrelsesmøder.

Ballerup, den 2. februar 2026



Morten Thinggaard Pedersen



Bastian Kuke Larsen

Regnskabet for 2025 for Ballerup Lærerforeningen, Solidaritetsfonden og Særlig Fond indstilles til styrelsens og generalforsamlingens godkendelse.

Ballerup, den 2. februar 2026

Kasper Rosenberg Mortensen



Kassererens beretning

Beskrivelsen ligger på vores hjemmeside under Generalforsamling 2026. Der er ingen ændringer.

Vi har i 2025 mærket effekten af kontingentstigningen, som blev vedtaget på generalforsamlingen 2024. Kombineret med en medlemsfremgang giver det en stigning på ca 145.000 kr. i kontingentindtægter i forhold til 2024. Desværre var tildelingen fra AKUT-fonden ikke så høj som forventet.

2025 blev skudt i gang med et velbesøgt arrangement med Lærernes Pension, hvor vores pensionsordning blev gennemgået. Det er første gang, vi har afholdt et pensionsarrangement – men bestemt ikke sidste. Vi inviterede igen i år til åbning af det nye skoleår med fredagshygge med Cocio, øl & pølser. Denne gang prøvede vi noget nyt og inviterede lokalpolitikere ned til et uformelt møde.

Årets to store arrangementer var generalforsamlingen i marts og medlemsweekenden i november. Trods prisstigninger lykkedes det at afholde alle arrangementer under det budgetterede beløb.

Vi har i 2025 fortsat haft fokus på at holde udgifter til styrelsesmøder, -arrangementer og -seminarer nede, hvilket er lykkedes ganske godt med en reduktion på 30.000 kr.

Udgifterne til frikøb, honorarer og lønninger har til gengæld været højere end forventet.

I foråret fik vi malet den del af kælderen, som mureren havde istandsat ultimo 2024. Planen var, at sidste del af kælderen skulle istandsættes ultimo 2025, men travlhed gjorde, at vi først har fået kælderen ryddet efter nytår. Derfor er de afsatte midler til istandsættelse ikke brugt fuldt ud.

Vores investeringer i fondene har i år givet et noget mindre overskud. Værdipapirerne i Solidaritetsfonden er opjusteret med godt 38.000 kr. og Særlig Fond er opjusteret med 86.000 kr. Vi har derfor ikke mulighed for at overføre en del af det frie kapitalafkast i Særlig Fond, som vi gjorde sidste år.

Forslag til frikøb, honorarer og ydelser for 2024

Funktion	Timer
Formand (5 dage – fuldt frikøbt af kommunen)	0
Næstformand (3 dage)	1156
Kasserer/sagsbehandler mv. (2 dage)	770
12 tillidsrepræsentanter af 170 timer	2040
Fællearbejdsmiljørepræsentant	170
3 udvalgsformænd • Skolepolitisk Udvalg: 0 timer • Arbejdsmiljøudvalg: 150 timer • Kursus- og Organisationsudvalg: 0 timer	150
1 Kongresdelegeret udover formand og næstformand	30
10 arbejdsmiljørepræsentanter	300
Sagsbehandlingstimer	0
I alt	4616

Alle timer er bruttotimer (1.924 timer). Fordeling af eventuelle sagsbehandlingstimer foretager Styrelsen på et møde i foråret.

Der afregnes ud fra den enkeltes timeløn. Der medregnes 2,15 % feriegodtgørelse samt pension for overenskomstansatte.

Garantiordning for medlemmer af Styrelsen

Vilkår for udtræden af Styrelsen for formand, næstformand, kasserer og øvrige medlemmer af Styrelsen fastsættes af generalforsamlingen i 'Garantiordning for medlemmer af Styrelsen', som kan findes på hjemmesiden.

Honorarer

Funktion	Honorar pr. måned
Formand	3546
Næstformand	2398
Kasserer/sagsbehandler	2398
Styrelsesmedlem	300
Kongresdelegeret (i tillæg til 'Styrelsesmedlem')	50
Udvalgsformand (i alt for 'Styrelsesmedlem' og 'Udvalgsformand')	500

Honoraret for formand, næstformand og kasserer beregnes på baggrund af antallet af aktive medlemmer. Der ydes en grundtildeling på 1.250 kr. Herudover honoreres formanden med 4 kr./mdr. pr. medlem, næstformanden og kassereren med 2 kr./mdr. pr. medlem. Medlemstallet opgøres årligt og afrundes til nærmeste 10. Honorarer er pensionsgivende for OK-ansatte. Alle beløb er i 31.3.2000-niveau.

Såfremt de honorerede modtager andre honorarer, vurderes niveauet for det samlede honorar af Styrelsen.

Ydelser

Ved Danmarks Lærerforenings centrale og regionale kurser godtgøres køb af drikkevarer op til 150 kr. om dagen. Blanket udleveres ved henvendelse til TR eller kassereren.

Forslag til kontingent for 2027

Fraktion	Medlemmer	DLF	BLF	I alt
1.	Lærere	240 kr./mdr.	355 kr./mdr.	595 kr./mdr.
2.	Børnehaveklasseledere	240 kr./mdr.	355 kr./mdr.	595 kr./mdr.
4.	Pensionister	80 kr./mdr.	35 kr./mdr.	115 kr./mdr.
6.	Særlige medlemmer	107 kr./mdr.	65 kr./mdr.	172 kr./mdr.

Medlemsfordeling primo februar:

Medlemsgruppe	Antal 2026	Antal 2025	Antal 2024
Fraktion 1 & 2 helt kontingent	557	528	545
Fraktion 1 & 2 halvt kontingent	14	13	5
Fraktion 1 & 2 orlov/kontingentfri	3	5	2
I alt fraktion 1 & 2	574	546	552
Fraktion 4, pensionister betalende	130	150	162
Fraktion 4, pensionister kontingentfri Fraktion 6	151	134 1	128
I alt fraktion 4	281	284	290
Samlet medlemstal	855	831	842

Budgetter 2026-2029

		Regnskab 25	Budget 26	Budget 27	Budget 28	Budget 29
		DKK	T.DKK	T.DKK	T.DKK	T.DKK
<u>Indtægter</u>						
	Kontingenter	2.340.123	2.360	2.360	2.360	2.360
	Administration af fonde	34.000	34	34	34	34
	AKUT-fonden	244.945	210	230	230	230
	Resultatdisp. fra Særlig Fond	140.000	-	-	-	-
	Husleje	167.148	171	175	180	185
Indtægter i alt		2.926.215	2.775	2.799	2.804	2.809
<u>Omkostninger</u>						
Møder mm.:						
	Møder/arrangementer	-433.221	-250	-500	-250	-500
	Pensionister	-40.504	-50	-50	-50	-50
	Styrelsen	-111.585	-130	-130	-130	-130
	Hovedstaden Vest	-18.757	-25	-25	-25	-25
	Kørsel	-5.962	-7	-7	-7	-7
	I alt	-610.028	-462	-712	-462	-712
1. salen:						
	Frikøb	-1.695.320	-1.800	-1.800	-1.800	-1.800
	Honorarer	-286.697	-290	-290	-290	-300
	Rengøring	-31.614	-35	-35	-35	-35
	Forsikringer & afgifter	-5.689	-10	-10	-10	-10
	I alt	-2.019.320	-2.135	-2.135	-2.135	-2.145
Administration:						
	Kontorhold	-94.581	-100	-100	-90	-90
	Lokaleudgifter	-95.915	-130	-90	-90	-90
	Revision	-20.908	-21	-21	-22	-22
	I alt	-211.404	-251	-211	-202	-202
Ejendommen:						
	Drift	-36.326	-50	-50	-50	-50
	Istandsættelse ejendom	-23.561	-50	-50	-50	-50
	I alt	-59.888	-100	-100	-100	-100
Diverse:						
	Medlemsaktiviteter	-4.200	-5	-5	-5	-5
	Konflikttilsagn	-	-	-	-	-
	Gaver	-5.364	-8	-8	-8	-8
	Støttebeløb	-	-1	-1	-1	-1
	I alt	-9.564	-14	-14	-14	-14
Diverse i alt		-9.564	-14	-14	-14	-14
Omkostninger i alt		-2.910.203	-2.962	-3.172	-2.913	-3.173
<u>Driftsresultat</u>		16.012	-187	-373	-109	-364
<u>Finansielle poster</u>						
	Afskrivninger	-28.089	-30	-30	-30	-30
	Renter mellemregning fondene	-	-	-	-	-
	Renter solidaritetsfonden	-	-	-	-	-
	Andre renter	3.203	5	5	5	5
<u>Årets resultat</u>		-8.874	-212	-398	-134	-389



Indbydelse til generalforsamling

Fredag d. 6.marts

KL. 15.30 

Baltoppen, Baltorpvej 20, Ballerup 
Kaffe-, te- og kagebord fra kl. 14:30

På generalforsamling er der bl.a. valg af
formand, næstformand, kasserer samt
kongresdelegerede. 

Tilmelding til
spisning via TR
eller til
kredskontoret
senest den 27.
februar.



Efter generalforsamlingen er der hyggeligt
samvær med spisning.

For relevante dokumenter

