



KLF'S GENERALFORSAMLING 2025

Formandens skriftlige beretning



Formandens skriftlige beretning 2025

Indhold

1. Formandens forord	4
2. KLF og Københavns Kommune.....	5
2.1 Budgetforlig og budgetarbejde i København	5
2.2 Kommunalvalg 2025	6
2.3 CSO og aftale om sygefraværspolitik	7
2.4 Dialog med Københavns Kommune.....	7
2.5 Ressortanalysen.....	8
2.6 Debatindlæg med børne- og ungdomsborgmester, Jakob Næsager, og formand for Skolelederforeningen København, Max Ulrich Larsen.....	9
2.7 Medlemmernes ytringsfrihed.....	9
2.8 Sammen om Skolen	10
2.9 Professionel Kapital	10
3. Faglige forhold	10
3.1 Kompetencefonden	10
3.2 Lærerstartsordninger.....	11
3.3 Kravopstilling før OK26	11
3.4 Ny lønstrategi.....	11
3.5 Vidensindsamlingsmøder vedr. A20	11
4. Skolepolitik.....	12
4.1 Mangfoldige børnefællesskaber	12
4.2 Følgegrupper for elever, der ikke får 02 ved afgangsprøverne i dansk og matematik.....	13
4.3 Fagfornyelse.....	13
4.4 Juniormesterlære.....	14
4.5 Debat med formand for børnehaveklasselederne om skoledagens længde.....	14
4.6 Trivselskommissionen.....	14
4.7 Dansk som andetsprog	15
4.8 Medlemsarrangement med Gert Biesta	15
5. Kampen for de københavnske medlemmer.....	15
5.1 TR-tema om kommunalpolitik og arbejdsmiljø	15
5.2 KLF på udvalgte arbejdspladser	16
5.3 Blågård Skole.....	16

5.4 Møde med DLF om OK på de private behandlingsskoler	17
5.5 Arbejdet med det sociale kapitel.....	17
5.6 Arbejds miljø og trivselsundersøgelse.....	18
5.7 Ny MED-aftale.....	19
5.8 Møde med børnehaveklasselederne	19
5.9 Besparelser på SOSU H	19
6. KLF's organisation	20
6.1 Strategiske målsætninger i KLF	20
6.2 Medlemsaktiviteter	20
6.3 Folkemødet Bornholm.....	20
6.4 Samarbejde med Lærerstuderendes Landskreds	21
6.5 Sammenhængsgruppen i KLF	21
6.6 Netværk blandt tilkaldevikarer	22
6.7 Merituddannelse til ikke-uddannede	22
6.8 Samarbejde med DLF i 6-byerne	22
6.9 Aktiviteter med FH-Hovedstaden	22
6.10 Skulder ved Skulder	23
6.11 Forventninger til TR	23
6.12 Samarbejde med Skole og Forældre.....	23
7. Kolonierne	23
7.1. Generelt om kolonierne.....	23
7.2 Økonomi	24

1. Formandens forord

Det er tydeligt med denne beretning, at KLF er en forening med meget aktivitet og præget af stort engagement for vores opgave, som er beskrevet i vores formål: at varetage medlemmernes pædagogiske, tjenstlige og økonomiske interesser. Fordi den skriftlige beretning ifølge KLF's vedtægter skal offentliggøres to uger før den ordinære generalforsamling i begyndelsen af oktober, er det ofte svært at have de seneste vigtige nyheder om de københavnske budgetforhandlinger med, da de normalt foregår med nogenlunde samme deadline.

Sådan har det ikke været i år, idet en samlet Borgerrepræsentation allerede i starten af september i år nåede til enighed om en budgetaftale, som tilmed er en god og visionær aftale med gode investeringer i den københavnske folkeskole. Aftalen imødekommer flere af de ønsker, KLF har fremført i vores løbende dialog med partierne op til og under budgetforhandlingerne.

Dialogen med de politiske partier har været intens i året, der er gået, og har selvfølgelig også været præget af, at vi nærmer os et kommunalvalg i København ligesom i resten af landet. Det kan man læse mere om i denne beretning.

Selvom vejen frem for at sikre KLF's medlemmer bedre vilkår i deres daglige virke ofte kan gå via det gode samarbejde og visioner for fremtiden, har det også i mange tilfælde i året, der er gået, været nødvendigt at sætte hælene i og stå fast på medlemmernes rettigheder i forhold til vores kommunale arbejdsgiver. Mest markant og synligt i forhold til at sikre medlemmernes ytringsfrihed og tillidsrepræsentanternes særlige status med udgangspunkt i en sag fra Blågård Skole. Men også på en række andre arbejdspladser rundt om i kommunen har KLF været med til at løse problemer og sikre et bedre samarbejde til gavn for medlemmerne.

At være rustet til både samarbejde og armlægning med politikere og forvaltning i landets største kommune kræver hårdt arbejde og store muskler. Men det kræver også en velfungerende organisation, hvor vi bruger kræfterne sammen til gavn for alle medlemmer. Uanset om de er lærere i folkeskolen, børnehaveklasseledere, UU-vejledere, tale-høre konsulenter, undervisere andre steder eller har en helt anden stillingsbetegnelse. I KLF har vi brugt mange kræfter i det forløbne år på at styrke samarbejdet på tværs af organisationen og ikke mindst have fokus på tillidsrepræsentanten som nøgleperson i foreningen. Og så har vi prioriteret at skabe muligheder for, at alle medlemmer kan møde kolleger fra egen arbejdsplads eller arbejdspladser andre steder i byen til uformelle arrangementer både med fagligt, pædagogisk, socialt eller politisk indhold for at styrke sammenhængskraften i foreningen.

Alt det kan du læse mere om i denne beretning.

God læselyst.

Katrine Fylking, formand for Københavns Lærerforening

2. KLF og Københavns Kommune

2.1 Budgetforlig og budgetarbejde i København

Budget 2025

Københavns Lærerforening arbejder med og følger budgetarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) tæt igennem hele året. Foreningen er repræsenteret i en budgetarbejdsgruppe under HovedMED, hvor BUF's regnskaber, budgetter og budgetforslag bliver præsenteret og gennemgået. Her er der mulighed for at komme med input og kommentarer til de effektiviserings- og investeringsforslag, der vedrører skolerne.

Med budget 2025 blev der vedtaget et budget til mangfoldige børnefællesskaber, som strækker sig over årene 2025-2028. Det blev med budgettet besluttet, at disse midler skal findes ved, at flere elever, der tidligere har fået tilbudt et specialundervisningstilbud, nu skal tilbydes plads i almenskolen, samt at BUF-flextilbud udfases.

Det blev også besluttet, at midlerne skal gå til kompetenceudvikling, co-teaching i bh-klasse og 1. klasse, overgangspædagoger, forberedelse, mere ledelse, tilsyn og handleplaner, styring af visitationen og midler til forældrekommunikation.

Til skolerne blev der med budget 2025 derfor tilført 156 mio. kr., hvoraf de 16,3 mio. kr. finansieres ved visitering af færre elever til BUF-flextilbud.

Frem mod 2028 vil flere midler gradvist findes ved fuld udfasning af BUF-flex (65 mio. kr.) og færre elever i specialundervisningstilbud (133 mio. kr.).

Københavns Lærerforening har arbejdet for at få størst mulig indflydelse på udmøntningen af midlerne igennem budgetarbejdsgruppen i HovedMED, følgegrupper og møder med politikerne i Børne- og Ungdomsudvalget.

Selvom midlerne på papiret er mange, følger der også en meget stor og omfattende opgave med ud på skolerne, når mange elever, som tidligere fik tilbudt specialundervisningstilbud, fremover skal have et tilbud i almenskolen.

Københavns Lærerforening er repræsenteret i en følgegruppe i forvaltningen og er i dialog med lærere og børnehaveklasseledere på skolerne.

Arbejdsmiljø blev prioriteret i Budget 2025, da der med udgangspunkt i BUF's arbejdsmiljøfokusområde 2023-2025 "Indflydelse" blev bevilliget 11 mio. kr. årligt til og med 2027, hvor skolerne kan søge et beløb på 160.000 kr. til at arbejde lokalt med "Indflydelse". KLF havde foretrukket, at der havde fulgt nogle større ambitioner med de midler – for eksempel til målrettet arbejde med strategien professionel kapital og indflydelse.

Budget 2026

Med budget 2025 var der lagt op til udløb af "En varieret og inspireret undervisning for alle" på 90 mio. kr. Ud af disse går 74 mio. kr. direkte til drift på skolerne, og det ville derfor være en bombe under skolernes budgetter, hvis disse midler ikke blev genforhandlet og gjort varige. Dette gjorde KLF en række centrale politikere klart opmærksom på, inden de satte sig ved forhandlingsbordet. Herudover har KLF også gjort opmærksom på en række andre centrale problemstillinger for medlemmerne, og der var stor lydhørhed.

I forbindelse med at for få elever i København afslutter folkeskolen med karakteren 02 i dansk eller matematik, var Socialdemokratiet og Det Konservative Folkeparti i medierne med et forslag til budgetforhandlingerne om flere lærere på mellemtrin og i udskolingen. Det bakkede KLF naturligvis op om.

Der blev indgået et budgetforlig sent den 3. september, som alle medlemmer af Borgerrepræsentationen tilsluttede sig. Folkeskolen fik en markant opprioritering i budgettet for 2026. Der er en række initiativer, som Københavns Lærerforening er tilfreds med, f.eks. midler til lejrskoler, rekruttering og fastholdelse af lærere herunder mentorordning, forsøg med senere skolestart for børnehaveklasseeleverne og flere fysiske bøger. Men især enigheden om at videreføre bevillingen til en varieret og inspirerende skole for alle med midler direkte til skolerne og en opfølgning på anbefalingerne fra ekspertgruppen om at sikre, at flere elever består folkeskolens afgangsprøver i dansk og matematik i form af to "fagprofessionelle" i undervisningen i udskolingen vakte glæde i KLF.

Det er vigtigt at notere sig, at investeringen er udregnet på baggrund af 100 % lærerstillinger, og at både overborgmester Lars Weiss og børne- og ungdomsborgmester Jakob Næsager i pressen taler om flere lærere. Det er for KLF en selvfølgelighed, da der er tale om det formål at undervise og løfte eleverne i de to fag dansk og matematik i udskolingen.

De mange ressourcer til folkeskolen i budgettet kan naturligvis hænge sammen med, at valget til en ny Borgerrepræsentation står for døren, og i øvrigt at den økonomiaftale, der blev indgået mellem KL og Finansministeriet før sommerferien, giver kommunerne bedre økonomiske rammer.

KLF's formand, Katrine Fylking, understregede i en pressemeddelelse, at investeringerne i folkeskolen med budget 2026 er første skridt i en økonomisk genopretningsplan for folkeskolen. Med de ændringer, der er lagt op til med "Mangfoldige børnefællesskaber", kan man forudse behov for flere investeringer i de kommende år, som ikke er en del af den nye aftale. Derfor glædede hun sig over den brede politiske opbakning til folkeskolen, som der også bliver behov for fremover.

2.2 Kommunalvalg 2025

I forbindelse med kommunalvalget, som finder sted den 18. november, har det for Københavns Lærerforening – ligesom for andre lærerkredse over hele landet – været et mål at få sat den lokale folkeskole højest på den politiske dagsorden i debatter op til valget.

Bestyrelsen i KLF nedsatte en arbejdsgruppe, som har arbejdet med flere kommunalpolitiske debatarrangementer. Således er de politiske partier blevet inviteret til at holde oplæg efter KLF's TR-møde den 25. september, ligesom der vil blive afholdt et fælles debatmøde arrangeret af Dansk Socialrådgiverforening Region Øst, Københavns Lærerforening og BUPL Hovedstaden i samarbejde med FH Hovedstaden om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune bl.a. med fokus på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø den 3. november. Overborgmestercandidaternes mulighed for at komme til orde på den årlige generalforsamling i KLF er på samme måde et led i KLF's indsats i den kommunale valgkamp.

Det har været vigtigt for KLF, at skoledebatten så vidt mulig bygger på fakta, og derfor har KLF produceret fire faktaark med fokus på folkeskolen i København. Emnerne er: Rekruttering og fastholdelse af uddannede lærere, folkeskolens økonomi i København, elevtrivsel i Københavns Kommune samt inklusion af elever med særlige behov. Med udgangspunkt i disse emner er der blevet introduceret en større kampagne på de sociale medier, hvor der under den fælles overskrift "Sæt kryds ved folkeskolen" sættes fokus på en række udfordringer i skolen og på lærernes forslag til løsninger.

Inden sommerferien 2025 gennemførte KLF en undersøgelse blandt foreningens medlemmer i folkeskolen. Undersøgelsens hovedindhold var:

Folkeskolens kvalitet

En stor del af KLF's medlemmer mener, at muligheden for at levere god undervisning er blevet forringet i løbet af de seneste fire år.

Trivsel

Hovedparten af KLF's medlemmer har fået flere elever, som mistrives.

Glæde ved professionen

De faktorer, som giver mest glæde ved at være ansat i folkeskolen, er samvær med eleverne, kollegialt samarbejde og at undervise. Dem, der giver mindst glæde, er undervisning uden for skolen, fleksibilitet, løn og mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet.

Det vigtigste for at styrke elevernes trivsel og udbytte af undervisningen er forberedelse og flere lærerkræfter. Det mindst vigtige er digitale og fysiske undervisningsmidler.

Ytringsfrihed

Mange har undladt at ytre sig offentligt, fordi de frygtede ledelsens eller forvaltningens reaktion, og mange har undladt at ytre sig internt på arbejdspladsen. En del har desuden oplevet negative reaktioner, fordi de har ytret sig offentligt eller internt.

Resultaterne af undersøgelsen er meget brugbare både i forhold til dialogen med de politiske partier i kommunen og i medierne forud for både budgetforhandlinger og kommunalvalget i november.

2.3 CSO og aftale om sygefraværspolitik

CSO blev enige om at sætte sig ved forhandlingsbordet for at forsøge at forhandle en fælles sygefraværspolitik for alle syv forvaltninger i Københavns Kommune (KK). I den forbindelse blev der nedsat en arbejdsgruppe, hvor KLF var repræsenteret. Arbejdsgruppens opgave var at se på de syv forvaltningers meget forskellige tilgange til sygefravær. Efter lange forhandlinger mellem KFF og KK er der opnået enighed mellem KFF's bestyrelse og KK om et fælles forslag, som skal udsendes til høring i de forskellige HovedMED og herefter godkendes i CSO. Den fælles sygefraværspolitik indeholder hovedprincipperne fra sygefraværstrategien fra 2020. Politikken er opbygget om tre principper: at forebygge, at følge op og at bevare tilknytning. Herudover er der beskrevet modeller for proces ved sygefravær. De vanskelige elementer har handlet om arbejdsfællesskaber og forståelse af det fælles charter for arbejdsfællesskaber, som alle organisationer har skrevet under. Fra medarbejdersiden har ønsket været en klar sygefraværspolitik, som ikke handler om charteret og arbejdsfællesskaber, men om sygefravær. Dette har helt sikkert lettet arbejdet for KK og for de faglige organisationer, som har medarbejdere i flere forvaltninger. KLF er tilfredse med den fælles sygefraværspolitik, der nu sendes til høring i de enkelte HovedMED.

2.4 Dialog med Københavns Kommune

Der har igennem året været en god dialog med overborgmester Lars Weiss om de forskellige dagsordener i CSO. Der er flere gode samtaler med borgmestrene om, hvordan KFF skal inddrages i fremtiden, blandt andet ved at se på formen for møder mellem KFF og Økonomiudvalget, hvor parterne lige nu mødes to gange årligt og drøfter Københavns Kommunes budget.

Københavns Kommune har gennemført et projekt vedr. forsøg med fleksible arbejdsuger. Det har været et politisk arbejde bestilt af Borgerrepræsentationen, hvor der har været ønske om en fire dages arbejdsuge og mere fleksibilitet for den enkelte medarbejder. Formålet har været at afprøve nye måder at strukturere arbejdet på. Alle arbejdspladser i København har kunnet tilmelde sig. Omkring 250 medarbejdere har deltaget. Indenfor KLF's område har det alene været medarbejdere udenfor alment skolerne. Erfaringerne er opsamlet i en rapport og delt bredt i kommunen med en opfordring til alle arbejdspladser om at se på lokale muligheder og medarbejderønsker. Fleksible arbejdsuger i Københavns Kommune kan give bedre balance, øget trivsel, stærkere rekruttering og mere effektiv borgerservice gennem større frihed og tillid. Udfordringerne er dog, at det kræver god planlægning, teknisk understøttelse og kan føre til længere arbejdsdage, koordinationsproblemer og øget belastning for nogle medarbejdere. Man kender endnu ikke konsekvenserne over en længere periode, og det er uklart, om det måske ville se anderledes ud. Projektet er afsluttet, og der er med rapporten givet en opfordring til alle arbejdspladser i kommunen om at se på mulighederne. Det er vanskeligt for lærerne på folkeskolerne at opnå mere fleksibilitet, da der er tvungne ferieuger, og da arbejdsugen for mange når op på over 41 timer.

Københavns Kommune har indført Reference-tjek som et redskab og hjælp til ledere, der bruges ved genansættelse for at sikre, at tidligere ansatte med alvorlige personalesager ikke bliver genansat. Der har været en høring i CSO, hvor medarbejdersiden har fremført, at man ser med stor alvor på, at Københavns Kommune har indført dette redskab. Kommunen har allerede alle muligheder for at indhente de nødvendige referencer. Det handler om, at ingen ansættelser eller personalesager er ens, og at den enkelte har en retssikkerhed, der skal respekteres. Sagen er derfor givet videre til DLF og FOA, som er gået sammen med BUPL og SL og har bedt FH om en juridisk vurdering af de referenceregistre, der er sat i funktion i blandt andet i København, Aarhus og Odense.

2.5 Ressortanalysen

I 2024 blev der i det kommunale budget sat økonomi af til at igangsætte en undersøgelse af Københavns Kommunes ressortområder. Rapporten, som var resultatet af undersøgelsen med diverse anbefalinger, lå færdig i oktober 2024, og på den baggrund blev der i maj 2025 indgået en politisk aftale om delrokader af ressortområder i forskellige forvaltninger. Aftalen blev således underskrevet af syv borgmestre, Liberal Alliance og Alternativet samt to løsgængere og træder så vidt muligt i kraft 1. januar 2026.

Ressortændringerne, som er aktuelle for KLF's medlemmer, er følgende;

1. Ungdommens Uddannelsesvejledning deles op i to forvaltninger: Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF).
2. Uddannelsescenter i Utterslev (UIU) opsplittes, så 10.kl. og en tilhørende del af klubben forbliver i BUF, mens resten opgaverne flyttes til BIF.
3. Center for Specialundervisning for Voksne (CSV) flyttes til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.
4. Private leverandører af STU flyttes ligeledes til BIF, som en del af ungeområdet.

Ungdommens Uddannelsesvejledning opdeles, så al vejledning af unge til almen og STU-området overføres og varetages i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. I ressortanalysen beskrives opsplitningen som en forenkling, helhedsorientering og styrkelse af indsatsen i arbejdet med unge efter endt grundskole. Det vil således kun være grundskolevejledning, der forbliver i BUF. Denne opdeling har KLF kritiseret. Desuden har tillidsrepræsentant og suppleant skriftligt henvendt sig til fagborgmester, Borgerrepræsentationen og været til møde med beskæftigelses- og integrationsborgmester, Jens Kristian Lütken, for at skitsere de ulemper, ressortændringen vil medføre for byens unge, nemlig at der nu skabes en kløft i overgangen mellem vejledningen i grundskole og ungevejledningen op til det 25. år.

Opsplitning af UIU mellem BUF og BIF har også været kritiseret fra tillidsrepræsentanternes, medarbejderes og KLF's side. Et kommunalt undervisningstilbud har størst faglig tilknytning i en undervisningsforvaltning (BUF).

CSV opsplittes, så STU-delen flyttes til BIF, hvilket CSV er uforstående overfor, mens de derimod er positivt stemt overfor den del, der flyttes til SUF, da det for deres vedkommende vil give god faglig mening at samle tilbud til voksne i en og samme forvaltning.

2.6 Debatindlæg med børne- og ungdomsborgmester, Jakob Næsager, og formand for Skolelederforeningen København, Max Ulrich Larsen

Selvom der naturligvis på en række områder er forskellige synspunkter og opfattelser af forhold i den københavnske folkeskole mellem den politiske ledelse på rådhuset og formanden for Københavns Lærerforening, har det også været vigtigt – både for borgmester Jakob Næsager og for KLF-formand Katrine Fylking – at markere områder, hvor der er politisk enighed mellem parterne.

Således udarbejdede Jakob Næsager og Katrine Fylking i samarbejde med de københavnske skolelederes formand, Max Ulrich Larsen, et fælles debatindlæg om fremtidig skolestørrelse i Københavns Kommune. I indlægget slår parterne fast, at de deler et fælles ønske om, at fremtidige københavnske folkeskoler ikke skal bygges som megaskoler med otte-ni spor, men at der skal arbejdes for, at nye skoler maksimalt får fire spor. Herudover skitserede indlægget en række andre opmærksomheder i forbindelse med skolebyggeri på de københavnske skoler. Indlægget blev bragt i Altinget den 2. april 2025.

2.7 Medlemmernes ytringsfrihed

Ved sidste generalforsamling sendte generalforsamlingen en udtalelse om lærernes ytringsfrihed til Børne- og Ungdomsudvalget, bl.a. på baggrund af begivenhederne på Blågård Skole. Der har i det forgangne år alligevel været flere eksempler på, at lærernes ytringsfrihed er blevet begrænset. I København har man oplevet en arbejdsgiver, der uden grundlag har fritaget en tillidsrepræsentant for tjeneste. En arbejdsgiver, som har forsøgt at give ansatte på skolerne mundkurv på, og som prøver at undertrykke de ansattes ytringsfrihed.

Københavns Lærerforening har flere eksempler på, at medarbejdere er bange for at ytre sig og i flere tilfælde har fået mundkurv på. Senest har en lærer, der har udtalt sig i pressen om udadreagerende elever og manglende støtte fra ledelsen, oplevet at blive indkaldt til samtale med et udfald, som betragtes som forsøg på at begrænse lærerens ytringsfrihed og er blevet forsøgt hængt ud i medierne af Københavns Kommune.

Debatten om ytringsfrihed har således fyldt markant i mediebildet. Dette har også affødt en politisk diskussion i Børne- og Ungdomsudvalget, som bl.a. førte til, at forvaltningens direktør udsendte et såkaldt "hyrdebrev" til en række ansatte. Hyrdebrevet slog fast, at de som offentligt ansatte havde ytringsfrihed. Københavns Lærerforening har igennem Danmarks Lærerforening henvendt sig til Folketingets Ombudsmand for at få denne instans' bedømmelse af, hvordan forvaltningen i Københavns Kommune har håndteret situationen.

Lærernes ytringsfrihed handler ikke kun om lærernes egne arbejdsforhold – det handler om vores samfunds fundament. Skolen er en af de vigtigste institutioner i vores demokrati, og lærerne har et ansvar for at udtale sig om forholdene på skolerne.

2.8 Sammen om Skolen

Sammen om Skolen er et forpligtende politisk partnerskab mellem børne- og ungdomsborgmesteren, formanden fra Skolelederforeningen København (SKK) og formanden for KLF. Borgmester Jakob Næsager deltager sammen med fagdirektør Gitte Lohse.

Partnerskabet lægger op til samtaler med udveksling af, hvad der rører sig på folkeskoleområdet. Det kan betragtes som en lokal version af det nationale samarbejde, som omfatter DLF, Skolelederforeningen, KL og børne- og undervisningsministeren.

Igennem året har særligt Mangfoldige børnefællesskaber og Specialanalysen været centrale på mødernes dagsorden, da disse skulle vedtages politisk. Kvalitetsprogram for folkeskolen har medført en række ændringer. Her har partnerskabet bl.a. drøftet, hvad forenkling og frisættelse på de københavnske skoler indeholder og får af betydning. Faglighedsdrøftelse og brug af data og datapakker har ligeledes været drøftet, men parterne ser sjældent ens på tingene. Særligt i forhold til kommunens brug af data ser parterne forskelligt på, hvilke data der vil give det bedste grundlag for udvikling af folkeskolen.

Partnerskabet måtte i indeværende år have kommissoriet frem igen til afklaring af formålet med møderne, da møderne desværre ikke altid anvendes til vidensudveksling og til at oparbejde den fortrolighed, som man kunne ønske af dette samarbejde. KLF ser et stort uindfriet potentiale i det politiske samarbejde og partnerskab Sammen om Skolen.

2.9 Professionel Kapital

Begrebet Professionel Kapital er en strategi, som skoler kan arbejde med for at skabe øget medarbejderinddragelse, bedre arbejdsmiljø og større kvalitet af undervisningen.

Siden resolutionsbeslutningen om at arbejde for Professionel Kapital ved generalforsamlingen for tre år siden har KLF arbejdet for at få udbredt strategien på de københavnske skoler.

I det forløbne år er foreningen lykkedes med at drøfte mulighederne med områdechefen fra det tidligere område Brønshøj/Husum/Vanløse, som har vist interesse for at udfolde det på områdets skoler. Ligeledes har områdets tillidsrepræsentanter været enige i, at der blev arbejdet videre med strategien.

Med sammenlægningen til det nye område Nord kan det betyde en mulig udfoldelse på endnu flere skoler. KLF arbejder med fornyet energi og håber, at strategien udfoldes på de københavnske folkeskoler.

3. Faglige forhold

3.1 Kompetencefonden

Et af OK24-resultaterne var DLF's tilslutning til Den Kommunale Kompetencefond. Fonden blev åbnet for ansøgninger 1. april 2025. Fonden er en billig mulighed for skolerne for korte kurser for lærere og børnehaveklasseledere. Fonden er kommet langsomt fra start, og der er foreløbig et meget lavt antal ansøgere. KLF har igangsat et samarbejde med forvaltningen om at udbrede kendskabet til fonden. KLF har også tæt kontakt med Tove Hvid Persson, der er dekan for KP, med henblik på at flere kollegaer får mulighed for at deltage i kurser.

Kompetencefonden dækker 80 % af udgifterne til kurser m.m. herunder vikarudgifter, de resterende 20 % skal dækkes af arbejdsgiver. KLF har på enkelte skoler oplevet, at lærerne har fået afvist muligheden for at søge kurser gennem kompetencefonden af skolelederen. Det har KLF omgående reageret på, da det

naturligvis ikke kollektivt kan afvises, at lærere deltager i kompetenceudvikling gennem Den Kommunale Kompetencefond.

3.2 Lærerstartsordninger

Med budget 2026 er midler til mentor genforhandlet indtil 2029. Københavns Lærerforening ønsker en reel lærerstartsordning, hvor mentorordning indgår som et af flere elementer.

Københavns Lærerforening er gået ind i arbejdet med at få en aftale i stand med en forsøgsordning i det tidligere område Brønshøj/Husum/Vanløse, nu det nye område Nord. Foreningen ønsker et samarbejde med forvaltningen, hvor nyuddannede lærere garanteres en lærerstartsordning med en fast mentor, nedsat undervisningstid, kursus og muligheder for sparring på såvel undervisning som de andre elementer i lærerjobbet. Herudover ønsker KLF at give de nyuddannede københavnske lærere mulighed for at indgå et stærkt netværk på tværs af byen. Der er meget forskning og praksisviden, som tydeligt viser den store og positive forskel, en lærerstartsordning kan gøre – også i forhold til, at de nyuddannede lærere bliver i arbejdet som lærer.

3.3 Kravopstilling før OK26

Danmarks Lærerforening har haft en målsætning om, at alle medlemmer skal have mulighed for at komme med input til krav til overenskomst 26. Der har været udarbejdet et materiale til brug i kredse og i de faglige klubber i hele landet. Kravene er indsamlet under tre overskrifter: Løn og pension, livsfaser og fleksibilitet, tid og rum til faglighed. I KLF har formandskabet afholdt et åbent møde for alle interesserede medlemmer i huset på Frydendalsvej. Herudover har der været afholdt et fælles TR-møde, hvor alle TR'er har bidraget med krav – herunder en del med krav fra de faglige klubber på skolerne. Kongressen vedtog de endelige krav i september.

Bagtæppet for forhandlingerne er en god dansk økonomi, så foreningen ser frem til at kende rammens størrelse, som skal forhandles til en treårig overenskomst. Særligt fritvalg, BFL Bæredygtig fleksibel løndannelse og sundhedsforsikringer har fyldt ved debatterne om OK-kravene. Medlemmerne er stadig optaget af løn, efter at inflationen steg i en længere periode.

3.4 Ny lønstrategi

På kongressen i Danmarks Lærerforening 2024 blev det vedtaget, at kongressen i 2025 skulle præsentere hovedlinjerne for en samlet lønstrategi. Det blev et af hovedemner på den kongres, som DLF afholdt i september. Det store arbejde med at nedskrive hovedlinjerne for en lønstrategi for alle områder og alle medlemmer i foreningen sendes nu til behandling på kongressen i 2026. Det giver rigtig god mening, at DLF har en samlet lønstrategi, som alle arbejder ud fra. Det vil styrke det fælles arbejde i foreningen for en god løn for alle medlemmer.

3.5 Vidensindsamlingsmøder vedr. A20

I skrivende stund er det planlagt, at forvaltningen og KLF gennemfører vidensindsamlingen i år ved en spørgeskemaundersøgelse, skolebesøg og et stort opsamlingsmøde for alle skoler i januar. Sammen med BUF og SKK planlægges det, at mødet – udover en fælles opsamling af skolebesøg og spørgeskema – også vil indeholde oplæg, workshops og drøftelser. Det vil i givet fald blive afholdt den 28. januar 2026 under titlen "Fremtidens skole i København". Formålet er at indsamle viden om A20 og samtidig skabe et fælles afsæt for arbejdet med nye indsatser på skoleområdet, herunder Kvalitetsprogrammet i den nye nationale folkeskoleaftale.

4. Skolepolitik

4.1 Mangfoldige børnefællesskaber

Sidste år besluttede BUU, på trods af Københavns Lærerforenings indvendinger, deres store inklusionssatsning Mangfoldige børnefællesskaber, som dermed skulle implementeres rundt omkring på skolerne. Bestyrelsen i Københavns Lærerforening er meget opmærksomme på den store opgave, der ligger på skolerne i den sammenhæng og vil følge indsatsen meget nøje med bl.a. fokus på lærernes arbejdsmiljø og indflydelsesmuligheder.

KLF har derfor et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter om den konkrete udfoldelse af indsatsen på skolerne. Emnet er jævnligt på dagsordenen på TR-møderne, og der blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse, som bl.a. viste, at lærerne ikke bliver inddraget særlig meget i arbejdet med Mangfoldige børnefællesskaber.

I december blev der afholdt et velbesøgt møde for børnehaveklasseledere (som også er omtalt andetsteds i denne beretning), da de er de første, der mærker den store forandring, fordi Mangfoldige børnefællesskaber er planlagt til at starte nedefra i de yngste klasser. Formålet med mødet var at indsamle børnehaveklasseledernes erfaringer, og de input og bekymringer, de har i forhold til arbejdet med Mangfoldige børnefællesskaber.

Derudover er der blevet afholdt arbejdsdag for bestyrelsen om Mangfoldige børnefællesskaber for – gennem grundigt kendskab til indsatsen – at komme frem til, hvilke områder der særligt skal have bevågenhed, og hvordan bestyrelsen koordinerer det videre arbejde i de tre temagrupper: Arbejdsmiljø, A20 og Undervisning.

Mangfoldige børnefællesskaber vil også fremover være i fokus, og KLF's bestyrelse vil løbende følge med i lærernes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, samt hvordan politikernes beslutninger udfolder sig på de københavnske folkeskoler.

Københavns Lærerforening har i det forgangne år været repræsenteret i følgegruppen for Københavns Kommunes indsats Mangfoldige børnefællesskaber (MFBF). Følgegruppen består af repræsentanter fra de faglige organisationer, forældreorganisationer samt handicaporganisationer og har til opgave at følge implementeringen af MFBF på de københavnske folkeskoler og bidrage med faglige input.

I løbet af møderne i perioden 2024/2025 har den nye visitations- og supportmodel været et centralt tema. Københavns Lærerforening har forholdt sig kritisk til modellen, da det er vurderingen, at den ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at elever visiteres til det rette undervisningstilbud. Modellen lægger op til, at visitation sker ud fra både faglige og økonomiske hensyn, hvilket efter KLF's opfattelse risikerer at gå ud over elevernes behov, faglige udvikling og retssikkerhed.

KLF's bidrag i følgegruppen har været baseret på dialog med og input fra tillidsrepræsentanter og medlemsgrupper, der er direkte berørt af MFBF – herunder tale-hørekonsulenter og børnehaveklasseledere. Det har været afgørende at sikre, at de professionelles erfaringer, viden og bekymringer bliver hørt.

4.2 Følgegrupper for elever, der ikke får 02 ved afgangsprøverne i dansk og matematik

I forbindelse med forhandlingerne om Københavns Kommunes overførselssag 2024/2025 blev parterne enige om at igangsætte et arbejde, der med afsæt i analyser fra Økonomiforvaltningen og relevant forskning på skoleområdet, skal udpege indsatser, der kan styrke Københavns Kommunes arbejde for, at flere elever består folkeskolens afgangsprøve. I den forbindelse blev der nedsat en ny "ekspertgruppe" bestående af 10 personer. Efter tre ekspertgruppemøder kom gruppen med syv anbefalinger til politikerne som oplæg til prioritering ved kommende budgetforhandlinger. Københavns Lærerforening har været repræsenteret ved formand Katrine Fylking i følgegruppen, som har holdt tre møder. I følgegruppen har også Skolelederforeningen, Landsforeningen for Specialpædagoger, forældreorganisationer og elevorganisationer været repræsenteret. Følgegruppens input har været præsenteret for ekspertgruppen. Arbejdet resulterede i to budgetforslag fra Børne- og Ungdomsudvalget, som indgik i budgetforhandlingerne. De handlede begge om flere fagprofessionelle i undervisningen i dansk og matematik – i udskolingen og på mellemtrinnet. Begge budgetforslag bakkede KLF op om. Det stemmer helt overens med lærernes ønsker til politikernes prioriteringer i budgettet. Det er en kendsgerning, at det gør en stor forskel at være flere lærere om undervisningen. Det giver mulighed for at løfte flere elever.

I budgetforliget for 2026 blev der aftalt to lærere i dansk og matematik i 8. og 9. klasse.

KLF har en løbende opmærksomhed på, hvor der er lærere repræsenteret, og foreningen arbejder for, at der i alle ekspertgrupper bør sidde repræsentanter fra KLF eller lærere med ansættelse i den københavnske folkeskole.

4.3 Fagfornyelse

Som følge af den politiske aftale om Folkeskolens kvalitetsprogram står undervisningen i fagene over for en omfattende faglig fornyelse af folkeskolens fagplaner. Det er en proces, der skal ske i et tæt samarbejde mellem skolens parter, eksperter og praktikere – og hvor formålet med folkeskolen skal være det bærende fundament.

Der lægges særlig vægt på almen dannelse og elevernes mulighed for demokratisk deltagelse i et samfund præget af frihed og folkestyre. Det er en vigtig og nødvendig retning, som Københavns Lærerforening hilser velkommen.

Undervisningsministeriet har igangsat en inddragelsesproces, hvor 146 skoler deltager i afprøvningen af de første skitser til de nye fagplaner. Samtidig er der åbnet op for, at andre aktører kan bidrage med materiale og inspiration til de udvalg, der skal formulere de endelige fagplaner.

I den forbindelse har Københavns Lærerforening indgået et partssamarbejde med Dansklærerforeningen, Folkekirkens Skoletjeneste København og Frederiksberg Stift samt Københavns Professionshøjskole.

Samarbejdet har til formål at sikre, at lærerne i København får reel mulighed for at deltage i praksisafprøvningen og dermed får indflydelse på den udvikling, der skal finde sted i skoleåret 2025/26 – det skoleår, hvor fagplanerne testes, inden de endelige versioner fastlægges.

Derfor blev der 27. august 2025 afholdt det første medlemsmøde for lærerne i København, hvor projektet blev skudt i gang, og lærerne havde mulighed for at bidrage med deres tanker om fagfornyelsen.

Partssamarbejdet har et særligt fokus på lærernes rammer for elevinddragelse og på at styrke de demokratiske deltagelsesmuligheder i undervisningen. Det hele munder ud i en videnskabelig rapport, som indsendes til Undervisningsministeriets udvalg og dermed bliver en del af grundlaget for de nye fagplaner.

4.4 Juniormesterlære

Tilbage i foråret 2024 fremlagde regeringens sit kvalitetsprogram for folkeskolen, og et af de 10 initiativer, som børne- og undervisningsminister, Mattias Tesfaye, fremlagde, var juniormesterlæreordningen. Ordningen er trådt i kraft med skolestart august 2025, og det er den enkelte elevs ret at få en juniormesterlæreaftale, der skal indgås mellem eleven, forældrene og skolelederen. Det gælder alle elever i 8. og 9. klasse. I København er det politisk besluttet, at man i skoleåret 25/26 gør sig nogle erfaringer, før en endelig model fastlægges, og elever, der ønsker sig en juniormesterlæreordning, forbliver på egen skole og i egen klasse, hvor de følger dansk og matematik som minimum og er i praktik 1-2 dage om ugen i en virksomhed eller i et praktisk undervisningsforløb i regi af Ungdomsskolen på den tidligere Gasværksvejens Skole.

En arbejdsgruppe under Børne- og Ungdomsforvaltningen har i løbet af foråret 2025 diskuteret udformningen af juniormesterlæreordningen. Repræsentanter fra KLF's bestyrelse var ikke inviteret med rundt om bordet. Det ville ellers have været oplagt, da det sandsynligvis vil være klasselæreren, som elever og forældre vil henvende sig til, hvis de ønsker at deltage i ordningen. Der har indtil nu ikke været ret meget fokus på denne ordning, og der var kun indgået en enkelt juniormesterlæreaftale i august ved skoleårets begyndelse.

4.5 Debat med formand for børnehaveklasselederne om skoledagens længde

Med den nye politiske aftale fra Christiansborg om Folkeskolens kvalitetsprogram sker der forandringer i den københavnske folkeskole. Strategien i Københavns Kommune ser ud til at være, at langt de fleste beslutninger lægges ud lokalt til den enkelte skole. Det betyder, at KLF's tillidsrepræsentanter har travlt med at kvalificere både skolebestyrelsens og skolelederens beslutninger. Med permanent mulighed for at forkorte skoledagen er især børnehaveklasserne kommet i klemme. På et møde i KLF med mange børnehaveklasseledere stod det klart, at en række skoleledere planlagde en skoledag for de kommende børnehaveklasser helt ned til tre timer dagligt. Det ville få negative konsekvenser for arbejdet i børnehaveklassen og for mulighederne for at give alle børn en god skolestart. Derfor meldte KLF klart ud og bakkede Børnehaveklasselederforeningen op med deres budskab om en skoledag på fem lektioner. FOLA rettede en hård kritik på Folkeskolen.dk af DLF og KLF i den udmelding. Men KLF holder fast på, at der skal være tid til leg, fantasi og bevægelse i børnehaveklassen. Det kræver tid, ro og trygge rammer. Det kræver nærværende voksne, der kan skabe relationer og opbygge rutiner, der giver børnene mod på skolelivet. En skoledag på fire lektioner uden spisepause giver ganske enkelt ikke den nødvendige tid til alt dette. Flere børnehaveklasseledere har beskrevet det som en konsekvens af for ringe skolebudgetter – altså ikke fagligt begrundet.

4.6 Trivselskommissionen

Trivselskommissionen har undersøgt årsager til mistrivsel blandt børn og unge og peger særligt på folkeskolens rammer som en udfordring. De anbefaler mere nærværende voksne, styrket forældresamarbejde og mindre fokus på tests og præstation. Formålet er at skabe en skole med mere trykthed, fællesskab og trivsel for alle elever. Anbefalingerne har sat gang i en tiltrængt debat om folkeskolen og har medvirket til en retning, som lærerne længe har efterlyst. Der har været et ønske om fokus på karakterdannelse og at indskrive det som en del af folkeskolens formålsbeskrivelse. Det kan KLF absolut ikke

bakke op om. Der er ikke brug for en beskrivelse i folkeskolens formål om, at folkeskolen skal fremme bestemte karaktertræk hos den enkelte elev. Det vil åbne op for langt flere tilføjelser til formålsparagraffen og skabe et ufrugtbart fokus på den enkelte elev.

4.7 Dansk som andetsprog

Dansk som andetsprog er et område, som Københavns Lærerforening har haft fokus på gennem mange år i tæt samarbejde med DSA-lærerne og -vejledere på skolerne, men området har været presset af det store fokus på Mangfoldige børnefællesskaber på skolerne.

På initiativ af to DSA-lærere indkaldte KLF derfor til et åbent møde for DSA-lærere og andre KLF-medlemmer fra forvaltningen, som arbejder med dansk som andetsprog, for at give plads til erfaringsudveksling og sparring, få et overblik og status over DSA-indsatsen rundt omkring i København. Og for at se på udfordringer og ressourcer for også fremover at kunne understøtte arbejdet politisk og strategisk. Det var et vellykket møde med engagerede deltagere, og det vil blive gentaget.

4.8 Medlemsarrangement med Gert Biesta

Københavns Lærerforening afholdt den 22. januar 2025 et vellykket medlemsarrangement på kunstcenteret Copenhagen Contemporary i samarbejde med Skoletjenesten og Lærke Grandjean, foredragsholder og debattør, med titlen *“Pædagogik - kunst eller videnskab? Gert Biestas uortodokse uddannelsesforskning”* med den hollandske uddannelsesforsker prof. Gert Biesta og ca. 150 deltagere.

Programmet omfattede oplæg af Gert Biesta om lærernes professionelle og pædagogiske dømmekraft, forholdet mellem pædagogik som kunst og som videnskab, efterfulgt af oversættende perspektiver ved Lærke Grandjean, direkte dialog med Gert Biesta, fortællinger fra praksis ved to folkeskolelærere og en underviser fra Skoletjenesten samt en afsluttende panelsamtale med repræsentanter fra Skoletjenesten og KLF.

Gennem både praksisfortællingerne og især gennem den direkte dialog med Gert Biesta blev der skabt et rum til refleksion over egen praksis og pædagogisk dømmekraft i lyset af Biestas forskning og over vigtigheden af at værne om lærernes faglighed og professionelle autonomi i en tid med stigende styring og standardisering. KLF vil fortsat prioritere medlemsarrangementer som dette, der styrker lærernes faglige fællesskab og dømmekraft.

5. Kampen for de københavnske medlemmer

5.1 TR-tema om kommunalpolitik og arbejdsmiljø

Efterårets TR-tema handlede om det pressede arbejdsliv og de belastningsreaktioner, der følger med, som man som TR'er og kreds skal kunne håndtere. De konstante kommunale besparelser medfører, at stadigt flere opgavetyper skal løses på skolerne/arbejdspladserne, krav og kompleksitet er stigende, tiden er knap, og der er færre medarbejdere til rådighed til opgaveløsningen. Knaphed på både økonomiske og menneskelige ressourcer sætter sine spor på lærernes arbejdsliv. Oplægsholder Aske Stigemo fra Center for Arbejdslivsforskning på RUC fangede alle deltagere med sin store viden og skarpe analyser.

Målet med TR-temaet var at sætte fokus på, hvorfor medarbejdere i den kriseramte velfærdsstat løber stærkt, hvilke konsekvenser det har for lærernes arbejdsliv og at få viden om belastningspsykologi og forhåbentlig få nogle konkrete værktøjer til at navigere i situationen. Der blev også taget fat på afbureaukratiseringsdagsordenen med mere frihed og frisættelse til folkeskolen, hvor formand Katrine

Fylking ledte forsamlingen godt igennem dagen med viden og drøftelser. Katrine Fylking gav en grundig politisk orientering og inddrog herefter tillidsrepræsentanterne i det politisk strategiske arbejde med det formål, at hele KLF kan arbejde sammen om at indfri de politiske mål, som er sat for foreningen.

5.2 KLF på udvalgte arbejdspladser

KLF har i perioden haft et betydeligt fokus på arbejdsmiljøet på flere skoler i København. Vi har modtaget en række henvendelser fra medlemmer om alvorlige arbejdsmiljøudfordringer og har arbejdet tæt sammen med tillidsrepræsentanter og klubber for at finde løsninger. Indsatserne har spændt fra rådgivning og støtte til TR og gennemgang af opgaveoversigter og skoleplaner til deltagelse i møder med ledelser og forvaltning.

På enkelte skoler har der været behov for en omfattende indsats over længere tid, og her har KLF bidraget til at få rettet op på rammer og arbejdsgange og styrket samarbejdet mellem lærere og ledelse. Erfaringerne viser, at tidlig inddragelse af KLF kan være afgørende for at vende en negativ udvikling og skabe mere bæredygtige løsninger for arbejdsmiljøet.

Pilelygård

Formandskabet har i perioden været på besøg på Pilelygård, hvor KLF repræsenterer medlemmer ansat under en privat overenskomst. Under besøget blev der drøftet overenskomstforhold, arbejdstid og arbejdsmiljø med tillidsrepræsentanten og medarbejderne. KLF oplever et godt samarbejde med TR, og medlemmerne giver udtryk for, at de er glade for både deres arbejdsplads og den gældende overenskomst. KLF deltager løbende i møder med DLF om overenskomster på de private behandlingsskoler.

Møder med TR i forvaltningen – lønforhandling

KLF har i årets løb holdt faste møder med TR i forvaltningen. Sammen med de øvrige faglige organisationer har foreningen medvirket til at forbedre de årlige lønforhandlinger ved at justere den lokale lønpolitik. Dette arbejde er gennemført med stor hjælp fra den lokale TR og TR-suppleant, som har bidraget væsentligt til at sikre et bedre grundlag for forhandlingerne. Fremadrettet er opgaven at fastholde forbedringerne og fortsat sikre en ensartet praksis på tværs af forvaltningen.

Skoleledelsesindsættelser

Formandskabet er ofte inviteret til at deltage i skolelederindsættelser på de københavnske folkeskoler. Det er en god tradition. Ofte er der også mulighed for at holde en kort tale på foreningens vegne. Dette er en anledning til at påskønne det gode samarbejde mellem KLF og skolelederne rundt om i byen. En anledning til at tale om, hvad vi gerne ser for den københavnske folkeskole og for lærerne i KLF.

5.3 Blågård Skole

Allerede på KLF's generalforsamling i 2024 var Blågård Skole på den politiske dagsorden. I året, der er gået, har forholdene for KLF's medlemmer på skolen været højt prioriteret i foreningens arbejde. Sagen om Blågård Skole handlede først og fremmest om, at forvaltningen i Københavns Kommune fritog en tillidsrepræsentant for tjeneste uden et grundlag. Det startede med, at skoleledelsen anmeldte tillidsrepræsentanten til Arbejdstilsynet for krænkende handlinger, mobning og chikane. Dette var imidlertid noget, der skulle have foregået i Trio- og MED-samarbejdet, og der var udover samarbejdet med ledelsen i de fora ikke et eneste eksempel på, at tillidsrepræsentanten hverken i arbejdsopgaver med elever og forældre eller i samarbejdet med kollegaer skulle have ageret uhensigtsmæssigt. Tværtimod.

Alligevel fritog forvaltningen tillidsrepræsentanten for tjeneste, hvilket Københavns Lærerforening advarede forvaltningen stærkt imod. Kort efter blev en anden klage mod skolens ledelse indgivet af medarbejderrepræsentanter på vegne af deres kollegaer – også vedrørende krænkende handlinger – der blev igangsat undersøgelser, og flere ledende medarbejdere blev fritaget fra tjenesten.

Københavns Lærerforening indgav derefter, igennem Lærernes Centralorganisation, en klage over Københavns Kommune. Den 4. november 2024 blev der indgået et forlig, hvor Københavns Kommune erkendte at have misbrugt ledelsesretten og modvirket forpligtelsen til at fremme et godt samarbejde. Københavns Kommune betalte en bod på 65.000 kr.

Københavns Kommune erkendte, at det var en fejl at fritage tillidsrepræsentanten fra tjeneste, da dette strider imod Hovedaftalen – Danmarks arbejdsmarkeds ”grundlov” – om beskyttelsen af tillidsrepræsentanter. Sagen blev dermed et eksempel på, at tillidsrepræsentanter skal kunne varetage deres rolle uden frygt for arbejdsmæssige konsekvenser – et kerneprincip i den danske model. Med andre ord erkendte kommunen, at hjemsendelsen af TR'en var en fejltagelse – en overtrædelse af Hovedaftalen om beskyttelse af tillidsrepræsentanter – og forpligtede sig dermed til at rette op og lære af situationen.

De undersøgelser, Københavns Kommune fik foretaget, resulterede ikke i nogen form for sanktioner overfor tillidsrepræsentanten. Tre ledere er ikke længere ansat på Blågård Skole.

5.4 Møde med DLF om OK på de private behandlingsskoler

Der er fortsat stor fokus på, at flere private dagbehandlingstilbud og skoler ikke har indgået overenskomst med Danmarks Lærerforening.

Aktuelt er følgende ramt af blokade fra Danmarks Lærerforening: Sputnik, Basen, Isbryderen, Vikasku og Skolen ved Sorte Hest. Blokaden gælder alle afdelinger ved disse tilbud – herunder dagbehandlings-skole- og STU-/EUA-afdelinger. Det betyder, at medlemmer ikke må søge jobs på de skoler, og hvis de ansættes, risikerer de at blive udelukket som medlem af Danmarks Lærerforening.

En lovlig stillingsblokade gør det svært at ansætte kvalificerede lærere. Det er lykkedes at indgå overenskomst med Pilelygaard. Sammen med Danmarks Lærerforening arbejder Københavns Lærerforening fortsat på, at der også indgås overenskomst med de andre skoler.

5.5 Arbejdet med det sociale kapitel

KLF understøtter rammeaftalens formål om at styrke den forebyggende indsats, herunder indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø, og at fastholde ansatte med nedsat arbejdsevne gennem f.eks. fleksjob, løntilskud, omplacering eller skånehensyn. Foreningen deltager aktivt i den tværgående arbejdsgruppe med kommunens forvaltninger om implementering af det sociale kapitel og bidrager med erfaringer fra skolernes virkelighed. Der er en stigende efterspørgsel på støtte til lærere med ændrede kompensationsbehov – f.eks. efter længere sygdom eller ved ny erkendt neurodivergens – hvilket stiller krav om større rummelighed på arbejdspladserne. Ofte mangler der forståelse for, at medarbejdere, der tidligere har kunnet klare jobbet, nu har behov for hensyn. Den udvikling kalder på nye mangfoldige arbejdsfællesskaber, hvor både ledere og kolleger engageres. KLF arbejder målrettet for, at det sociale kapitel bliver et aktivt redskab til bæredygtige arbejdsliv i overensstemmelse med foreningens politik.

5.6 Arbejdsmiljø og trivselsundersøgelse

Arbejdsmiljø er en integreret del af det politiske arbejde i KLF, som løbende indgår i samarbejdet med BUF og HovedMED, og som er en del af arbejdet med A20 og overenskomsterne. Emnet indgår også i samarbejdet med de øvrige lærerkredse i DLF.

En stor gruppe af Københavns Lærerforenings medlemmer har et belastende arbejdsmiljø. Det gælder især det psykiske arbejdsmiljø, men også det fysiske arbejdsmiljø. Der er mange faktorer, der presser i hverdagen. Den stigende inklusion af sårbare elever, høje følelsesmæssige krav, stress og udbrændthed og manglende indflydelse på eget arbejde. Det har personlige konsekvenser for alt for mange af foreningens medlemmer.

Det har dermed også store konsekvenser for arbejdspladserne og folkeskolens mulighed for at styrke elevernes faglighed og trivsel.

BUF's trivselsundersøgelse TU25

I 2025 har der været gennemført trivselsundersøgelse. Fra i år vil trivselsundersøgelsen blive foretaget hvert tredje år i stedet for som hidtil hvert andet år. Der har desuden været en række ændringer i spørgeskrammen – KLF er lykkedes med at få et spørgsmål om "sammenhæng mellem tid og opgaver" med i den aktuelle trivselsundersøgelse.

TU25 viser:

At mange lærere er glade for deres arbejde og deres samarbejde med kollegaer og nærmeste ledere, men også at mange oplever et arbejdsmiljø, der i for høj grad er præget af støj og uro, vold og trusler om vold, dårlig balance mellem arbejdsopgaver og tiden til at løse dem samt et arbejdsmiljø, der udløser sygefravær.

Ca. en femtedel (22 %) af de adspurgte har været udsat for vold inden for de sidste 12 måneder.

Mere end hver fjerde (28 %) af de adspurgte har haft arbejdsrelateret fravær inden for de sidste 12 måneder.

Indeklimaet og støj og uro har en lav score (4,0).

Sammenhæng mellem tid og opgaver scorer også lavt (4,3).

Arbejdsmiljøredegørelse 25

Sygefravær for lærere er faldet fra 15,9 dage i 2022 til 13,4 dage i 2024. Faldet skal ses i sammenhæng med, at sygefraværet i 2022 lå på det højeste i 15 år!

Tidlig indsats

I 2024 har BUF rekvireret:

837 forløb med psykiske problematikker og 305 med en fysisk problematik

Arbejdsmiljø København (AMK) (rådgivning)

Størstedelen af AMKs forbrugte timer 81 % er brugt på psykisk arbejdsmiljø.

Københavns lærerforenings arbejdsmiljø-temagruppe

Gruppen har i det forløbne år haft fokus på at støtte arbejdsmiljørepræsentanterne i deres arbejde og derved bidrage til, at KLF's medlemmers fysiske og psykiske arbejdsmiljø bliver forbedret, og at demokrati og indflydelse på arbejdspladserne styrkes.

I gennem året har KLF's sekretariat været fast sparringspartner og støtte for temagruppens arbejde. Internt i arbejdsmiljøtemagruppen arbejdes der med analyser og bearbejdning af nye love, bekendtgørelser, trivselsundersøgelser, personalepolitiske redegørelser mm.

Følgende møderække for AMR er gennemført:

- AMR-møde 31/10 med oplæg fra Jannick S. Mortensen, KLF, om fremme af god orden i skolen og brug af skolens ordensregler og andre foranstaltninger til at opnå god orden i samspil med en god pædagogisk praksis. Og en præsentation af den nye MED-aftale i BUF.
- Fælles TR- og AMR-møde 14/11: Gennemgang af MED-aftalen og efterfølgende fælles drøftelser af arbejdet i LokalMED og Trio
- AMR-internat den 30/1- 31/1 med oplæg ved Aske Stigemo om arbejdsmiljøarbejdet i Trio. Og AMK-oplæg om at forebygge stress på arbejdspladsen.
- AMR-møde 10/4: Indberetning af arbejdsskader. Og TU25.

5.7 Ny MED-aftale

Børne- og Ungdomsforvaltningen har haft den samme MED-aftale siden 2014. Forvaltningen ville lave justeringer pga. ny organisering i BUF. Medarbejdersiden har bedt om en reel forhandling.

Den nye MED-aftale trådte i kraft 1. november 2024. Formålet med den nye aftale er, at den skal være mere brugbar og et redskab, som bedre kan bruges i hverdagen. Som noget nyt er der f.eks. indskrevet, at der nu kan etableres Trio'er på specialklasserækkers undervisningsdel.

5.8 Møde med børnehaveklasselederne

I forbindelse med vedtagelsen af Mangfoldige børnefællesskaber vil der ske mange forandringer for særligt børnehaveklasser og 1. klasse. Derfor indkaldte KLF børnehaveklasselederne til et møde 17. februar. Ved mødet deltog ca. 40 børnehaveklasseledere fra byens skoler og formand for børnehaveklasselederne, Marianne Giannini. Der blev bl.a. drøftet overgangspædagoger. I skolernes budgetudmelding er midlerne tildelt til 50 % lærere og 50 % pædagoger. Dog har forvaltningens udmelding senere været, at der kun kan ansættes pædagoger i disse stillinger. Det kunne langt de fleste af de fremmødte børnehaveklasseledere også konstatere var planen på skolerne, ligesom det de fleste steder var drøftet at nedsætte undervisningstimetallet i børnehaveklasserne som en del af Folkeskolens kvalitetsprogram. Dette var mange steder ikke drøftet med børnehaveklasselederne, og der var bekymring for, om skoledagen bliver for kort til at kunne løfte de nye opgaver, som følger med Mangfoldige børnefællesskaber. KLF vil fortsætte med at være i dialog med børnehaveklasselederne og følge dette område tæt.

5.9 Beparelser på SOSU H

KLF's medlemmer på SOSU H blev i år varslet, at der skulle afskediges undervisere på grund af arbejdsmangel. I samarbejde med DLF har KLF fungeret som bisiddere og forhandlet vilkår i opsigelsesperioden. I løbet af året er elevtallet steget igen, og der er sket genansættelser.

6. KLF's organisation

6.1 Strategiske målsætninger i KLF

Der er i Danmarks Lærerforening vedtaget fem strategiske målsætninger for DLF. I KLF arbejdes der med alle målsætningerne i både bestyrelse og sekretariat. Bestyrelsens temagrupper har konkret udvalgt målsætninger, som de arbejder for at fremme. F.eks. arbejder bestyrelsens sammenhængsgruppe for at styrke tillidsrepræsentanterne og øge medlemstallet og organisationsgraden. Bestyrelsen følger løbende med i medlemsudviklingen – og tænker fastholdelse af medlemmer ind i alle aktiviteter i foreningen, så der er aktiviteter for alle medlemmer.

Det er vigtigt for KLF, at foreningen ikke alene har fokus rettet mod de strategiske målsætninger, men også ser de muligheder, som viser sig for foreningen. Det kan både være i det daglige arbejde og de muligheder, som viser sig politisk at være værd at arbejde for i København.

6.2 Medlemsaktiviteter

Som det fremgår af andre afsnit, er KLF optaget at afholde en række kurser og arrangementer rettet mod tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter for at ruste dem til deres vigtige opgaver. Men også arrangementer hen over året, som er åbne for alle medlemmer, er prioriteret højt. Målet er både at styrke fællesskabet og solidariteten på tværs af arbejdspladserne og at sikre sammenhængskraften mellem medlemmer, tillidsrepræsentanter, bestyrelse og formandskab.

Siden sidste generalforsamling i oktober 2024 har det drejet sig om disse arrangementer:

1.-2. november 2024: Weekendkursus for medlemmer, 14.-14. november 2024: Weekendkursus for medlemmer, 22. januar 2024: Medlemsarrangement med uddannelsesforsker Gert Biesta, 24.-25. februar 2025: Kursus for nye medlemmer, 10.-11. marts 2025: Kursus for nyuddannede lærere, 14. august 2025: Møde for nye medlemmer i KLF, 14. august 2025: Grillarrangement på Frydendalsvej, 16. august 2025: Pride samt 3. oktober 2025: Ordinær generalforsamling med efterfølgende medlemsfest.

Derudover bliver der løbende månedligt afholdt orienteringsmøder om barsel.

6.3 Folkemødet Bornholm

I år havde KLF en delegation bestående af 20 tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentantssuppleanter, tre bestyrelsesmedlemmer og formandskabet til Folkemødet på Bornholm, hvor deltagerne stod for KLF's eget debatarrangement, var medarrangør af DLF's medlemsfest i Lærernes Hus, lavede aktionen "Folkeskolen for fulde snak" på gaden og deltog i debatter for at sætte fokus på folkeskolen i et kommunalvalgsår. Som noget nyt havde KLF en aktivistgruppe bestående af seks tillidsrepræsentanter, der var med til at planlægge aktioner og aktiviteter forud for Folkemødet.

KLF's repræsentanter deltog som paneldeltagere på flere debatter på Folkemødet.

Til KLF's eget debatarrangement "Fylking og folkeskolen – dilemmaer og dømmekraft" havde foreningen inviteret Morten Melchior (C), Knud Holt Nielsen (Ø) og Jonas Manthey Olsen (A), som stiller op til Borgerrepræsentationen i København. De skulle forholde sig til dilemmaer indenfor de tre områder "Mangfoldige børnefællesskaber", "Investeringer i folkeskolen" samt "Lærerprofessionen og det professionelle råderum", som blev præsenteret gennem tre tillidsrepræsentanter – Sarah Thylgård Johansen, Per Gottfredsen Grammagat og Jan Frejlev – mens Katrine Fylking som vært og moderator holdt politikerne fast på løsningsforslag på dilemmaerne.

Formandskabet var inviteret til at deltage i "Løvens Hule" i DLF, hvor de bragte en investeringscase om klasselæreren frem for Løverne. Det var morsomt og fagligt – og formandskabet løb med en stor millioninvestering. Der deltog både folketingspolitikere, borgmestre og andre med interesse for folkeskolen.

Det var en vellykket tur, hvor der både var plads til at debattere skolepolitik, styrke fællesskabet blandt tillidsrepræsentanterne og lære kollegaer fra de andre kredse og hovedstyrelsen at kende.

6.4 Samarbejde med Lærerstuderendes Landskreds

Københavns Lærerforening er sammen med Frederiksberg Lærerforening (FLF) ved at udarbejde en struktur omkring samarbejdet med Lærerstuderendes Landskreds (LL) og kredsene i Hovedstaden Øst, Hovedstaden Vest og det tidligere Frederiksborg Amt (FAK). Der er på professionshøjskolerne ansat "studieorganisere", som har til opgave at gøre de lærerstuderende opmærksomme på Lærerstuderendes Landskreds og Danmarks Lærerforening i forhold til organisering. Der er særlig opmærksomhed på Campus Carlsberg og Campus Nylandsvej.

Næstformand i KLF, Janne Riise Hansen, var i juni til dimission for alle de nyuddannede lærere på Campus Carlsberg.

Den 30. oktober afholder KLF og FLF et arrangement for 1. års studerende, hvor 1. års praktikken er i fokus.

KLF er i skrivende stund sammen med FLF i gang med at udarbejde et årshjul for samarbejdet med LL.

6.5 Sammenhængsgruppen i KLF

Sammenhængsgruppen består af medlemmer fra Københavns Lærerforenings bestyrelse og har til opgave at styrke sammenhængen i hele KLF mellem bestyrelse, sekretariat, tillidsrepræsentanter og medlemmer og dermed sikre, at der er sammenhæng mellem de forskellige niveauer i foreningen, og at det er tydeligt, hvilke opgaver de hver især skal løse.

Gruppen arbejder særligt med organisering, rekruttering og fastholdelse af medlemmer. Den 3. februar deltog sammenhængsgruppen i Danmarks Lærerforenings workshop om dette arbejde. På baggrund af dette har sammenhængsgruppen afholdt en arbejdsdag for bestyrelsen om fastholdelse og rekruttering med deltagelse fra sekretariatet.

I samarbejde med Københavns Lærerforenings sekretariat er der igangsat en målrettet indsats, der skal give bestyrelse og tillidsrepræsentanter de nødvendige redskaber til at styrke organiseringen og fastholde medlemmerne i foreningen.

Indsatsen tager udgangspunkt i flere konkrete områder:

- TR-uddannelsens trin 1 og 2, hvor sammenhængsgruppen har afholdt en arbejdsdag for bestyrelsen
- De lokale KLF-klubmøder på skolerne, hvor sammenhængsgruppen har afholdt en arbejdsdag for bestyrelsen
- Nye medarbejders vej ind i de faglige fællesskaber samt introduktion af nye lærere og praktikanter til foreningen

På den måde arbejder sammenhængsgruppen for, at alle nye kolleger hurtigt bliver en del af det faglige fællesskab, og at medlemmer oplever, at fagforeningen er en mulighed for at få indflydelse på deres arbejdsvilkår.

6.6 Netværk blandt tilkaldevikarer

I februar 2025 afholdte KLF møde for tilkaldevikarerne på skolerne i København. Mødet havde til formål at introducere tilkaldevikarerne til Københavns Lærerforening og oplyse dem om rettigheder og muligheder i deres ansættelser. Mødet var arrangeret i samarbejde med en mindre gruppe af tilkaldevikarer, som forud for mødet havde udarbejdet et spørgeskema, som var blevet besvaret af 250 tilkaldevikarer. Der var stor interesse for mødet, og 50 vikarer deltog. Københavns Lærerforening planlægger af den grund at gentage mødet i 2026.

6.7 Merituddannelse til ikke-uddannede

KLF følger indsatsen for at få ikke-læreruddannede kollegaer til at færdiggøre uddannelsen eller starte på en læreruddannelse. KLF har taget initiativ til et tættere samarbejde med forvaltningen for at sikre, at der fremover ikke kun kommer flere uddannede lærere, men også at de meritstuderende tilbydes ordentlige vilkår under uddannelsen.

I København blev der med budget 2023 afsat midler til et særligt merithold for fastansatte på skolerne i kommunen uden en læreruddannelse. Måltallet var 100 meritlærerstuderende om året, og skolerne ville få tildelt 112.500 kr. pr. meritlærer til nedsættelse af undervisningstimetale og vikardækning. Det har dog vist sig, at det har været vanskeligt at få nye meritstuderende, da balancen mellem studiet og arbejdet som lærer på skolerne har været svær at få til at gå op, og der var flere studerende, som så sig nødsaget til at stoppe studiet. Med budgettet 2025 blev det justeret, så måltallet blev halveret til 50 nye studerende årligt, og skolerne dermed vil få 225.000 kr. pr. studerende, de sender afsted på meritlæreruddannelsen. Københavns Lærerforening er tilfreds med, at man har justeret, så skolerne får flere midler pr. studerende, og foreningen følger området tæt.

6.8 Samarbejde med DLF i 6-byerne

Formandskabet i KLF indgår i et samarbejde med formandskaberne fra Esbjerg, Aarhus, Randers, Aalborg og Odense – også kaldet 6-by-samarbejdet. Formandskaberne mødes tre gange årligt, hvor der bliver samarbejdet tæt om skolepolitiske dagsordener, som er fælles for de seks største byer i Danmark. Det er et meget givtigt og værdifuldt samarbejde, hvor der bliver drøftet – og arbejdet med – fælles udfordringer og løsninger.

Samarbejdet skal ses på baggrund af, at der på borgmesterniveau eksisterer et tilsvarende politisk samarbejde mellem landets seks største kommuner, hvor de drøfter fælles problemstillinger.

6.9 Aktiviteter med FH-Hovedstaden

KLF's formand Katrine Fylking er valgt til FH-H's forretningsudvalg. Herudover er KLF's næstformand, Janne Riise Hansen, valgt som suppleant, og to bestyrelsesmedlemmer er valgt til FH-H's repræsentantskab. I FH-H diskuterer og forholder parterne sig til emner som skattepolitik, ulighed, udviklingen i medlemstallet i fagbevægelsen og offentlig velfærd. Katrine Fylking er også med i en arbejdsgruppe i forhold til udvikling af et fælles fagpolitisk program, og KLF sidder med i en fælles arbejdsgruppe, som arbejder med udvikling og afholdelse af 1. maj i Fælledparken. Herudover har KLF ved næstformand Janne Riise Hansen deltaget i en møderække med borgmestrene og borgmesterkandidater i Københavns Kommune vedrørende emner som bolig- og børne-/ungdomspolitik. Repræsentanter fra Københavns Lærerforening har også holdt taler ved flere fælles markeringer, senest ved Christiansborg under forhandlingerne af kommunernes økonomaftale 2026. Herudover arrangerer KLF i samarbejde med BUPL-H og Socialrådgiverne Region Øst et debatarrangement om arbejdsvilkår i forbindelse med KV25.

6.10 Skulder ved Skulder

Under parolen ”Ret til et værdigt liv – efter arbejdslivet”, har KLF i samarbejdet Skulder ved Skulder arrangeret demonstrationer, happenings og samtaler for at stoppe stigningen i pensionsalderen. Folketingets flertal valgte som bekendt alligevel at hæve pensionsalderen til 70 år!

Skulder ved Skulder var også medarrangør af en konference om den ugentlige arbejdstid med titlen: ”Tiden er til, at vi stiller krav om nedsat arbejdstid”.

KLF har også været aktive i demonstrationer sammen med FH Hovedstaden for, at årets kommunalaftale skulle blive bedre end de foregående år. Skulder ved Skulder-initiativet er et handlingsfællesskab mellem københavnske fagforeninger.

6.11 Forventninger til TR

Tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i Københavns Lærerforening og på den enkelte arbejdsplads. En ny folder fra bestyrelsen om forventningerne til tillidsrepræsentanten blev præsenteret på heldags-TR-mødet den 15. maj 2025. Den er udarbejdet med afsæt i en inddragende proces, hvor tillidsrepræsentanterne har bidraget med værdifulde input til, hvilke opgaver der knytter sig til TR-rollen.

Formålet med folderen er at skabe en tydelig og fælles forståelse af tillidsrepræsentantens opgaver og rammer. Den skal fungere som et redskab, der både understøtter den enkelte TR i det daglige arbejde og styrker samarbejdet mellem TR og foreningen.

Forventningerne er opdelt i fire hovedområder:

1. Indgår i forhandlinger og opnår resultater inden for gældende aftaler
2. Deltager og orienterer sig i Københavns Lærerforenings og Danmarks Lærerforenings demokratiske liv
3. Organiserer, inddrager og rekrutterer
4. Rådgiver kollegaer på arbejdspladsen

6.12 Samarbejde med Skole og Forældre

Igen i år har KLF haft en godt og tæt samarbejde med Skole og Forældre København, som har fået nyt forpersonskab og bestyrelse. KLF og Skole og Forældre København har bl.a. afholdt fælles møder med stort set alle partier i forbindelse med budgetforslag og effektiviseringsforslag i arbejdet med budget²⁶. Mangfoldige børnefællesskaber har fyldt meget i samarbejdet, og de to foreninger har samarbejdet godt i de følgegrupper, der er nedsat i forvaltningen. I KLF er oplevelsen, at det giver politisk tyngde, når der er fælles emner at samarbejde om. Derfor er ønsket at fortsætte disse gode og konstruktive samarbejder om skolernes og lærernes muligheder og vilkår.

7. Kolonierne

7.1. Generelt om kolonierne

Københavns Lærerforenings Kolonier er foreningens 29 koloniejendomme på naturskønne adresser i hele Danmark. Kolonierne blev grundlagt i kølvandet på storkonflikten i 1899 og har siden givet københavnske børn frisk luft, fællesskab og ferie uden for byen. I dag udbydes både én- og to-ugers sommerkolonier til børn fra de københavnske folkeskoler. I for- og efteråret bruges kolonierne til lejrskoler og hyttetur for klasser.

Ejendommene spænder fra gamle husmandssteder og badepensionater til særlige ø-kolonier – hver med sin egen historie. Kolonierne administreres af kolonikontoret på Frydendalsvej 20 og er forankret i KLF. Når kapaciteten tillader det, kan der i weekender ske udlejning til private inden for fastsatte rammer.

I 2025 har 2.503 glade børn været afsted på i alt 66 sommerkolonier. Der er kommet gode tilbagemeldinger fra både børn, forældre og kolonipersonale.

På baggrund af en reduktion i tilskuddet fra Københavns Kommune i 2025 på i alt 1,7 mio. kr. har det desværre kun været muligt at afholde 66 kolonier mod 77 i 2024. Det har også betydet, at antallet af kolonibilletter er reduceret med i alt 273 i forhold til 2024. Værst er det, at Kolonierne har været nødt til at reducere antallet af fripladser fra 570 til 200. Det har helt konkret medført mange henvendelser fra forældre, der er kede af, at deres børn ikke kunne komme på koloni på en friplads, selvom de plejer at komme afsted. For mange børn er kolonien deres ferie – deres frirum i en sommer, hvor der ellers ikke sker så meget. Det frirum er nu delvist taget fra dem.

Det oprindelige budgetforslag fra Københavns Kommune indeholdt en foreslået besparelse på i alt 4,2 mio. kr. Denne besparelse – som ville have været en katastrofe for Koloniernes mulighed for at sende børn på sommerferie – blev afværget gennem en målrettet politisk indsats og solid omtale i medierne. Udviklingen i antallet af ansøgere til kolonibilletter, antallet af børn der kommer afsted, og udviklingen i deltagerprisen fremgår herunder. Der ses en tydelig sammenhæng mellem pris, efterspørgsel og udbudte pladser.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Søgt koloni	6421	6798	5951	5540	4954	5945	4672	3200	3470
Fået plads	4934	4363	4257	3546	3551	4026	3105	2776	2503
Deltagerpris	775	775	850	850	1445	1445	1445	1795	1795

Ud over nedgangen i antallet af børn, der kommer på koloni, er det med det reducerede tilskud i stigende grad svært at holde kolonibygningerne i en stand, der forhindrer gradvis forfald. Større renoveringer udskydes af hensyn til økonomien, og det vil naturligvis blive et problem på sigt, hvis der ikke tilføres flere midler på den ene eller anden måde.

7.2 Økonomi

Økonomien i Kolonierne er presset. I budgettet for 2025 er der foretaget betydelige besparelser på driften, særligt på bygningsvedligehold. Med det reducerede tilskud er det i stigende grad vanskeligt at opretholde en forsvarlig standard på ejendommene. Nødvendige renoveringer må udskydes, hvilket på sigt øger både risiko og omkostninger.

KLF arbejder intensivt på at styrke driftsøkonomien og sikre en mere bæredygtig økonomi de kommende år. Det vil samtidig give flere af de børn, der har størst behov, mulighed for at komme afsted, og det vil understøtte selve driften af kolonierne. Derudover er en række andre initiativer igangsat med henblik på at øge den eksterne finansiering.