



**Djurs Lærereforening**  
Danmarks Lærereforening - kreds 134

# Djurs Lærereforening



**Skriftlig beretning – februar 2022**

## Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Norddjurs Kommune	3
Syddjurs Kommune	5
Mindre medlemsgrupper	6
Arbejds miljø	6
Kurser for tillidsvalgte	7
Kasserer	7
Sagsbehandler	8
KSØ	9
Fagbevægelsens Hovedorganisation, (FH)	10

## Indledning

Så kan vi igen kigge i bakspejlet på et år, som har været i helt sin egen kategori. Om vi vil det eller ej, så sætter coronaen sin dagsorden for det danske samfund og for de vilkår, vi har kunnet drive skole på. Alle områder, som vi overenskomstmæssigt dækker, har måttet omlægge, om-planlægge og flytte rundt på sine opgaver gang på gang. Ja – nogen vil sige, at det bare er blevet vores nye normalt tilstand.

At meget er forandret de seneste år ligger i hvert fald fast.

'Planer er til, for at vi har noget at afvige fra'. Det kom i høj grad til at præge vinteren og foråret. Netop den periode, hvor vi endelig skulle i gang med at realisere den arbejdstidsaftale, som faldt på plads i 2020. Der blev lagt en stor indsats i at løse opgaven på bedst mulige vis. Nogle steder havde bedre betingelser for det end andre. Tydeligt blev det, at etableringen og realiseringen af aftalebaserede rammer for lærerarbejdet er noget, som vil folde sig ud i en proces over mere end ét forår. Nye samarbejdsrelationer, genetablering af faglige dialogfora hvor lærerne forpligtende inddrages i skoleplan og kvalificering af opgaveoversigter lader sig ikke bare gennemføre på et enkelt forår. Men vi oplever vilje til at tage fat på opgaven i begge kommuner. Det ændrer naturligvis ikke på det faktum, at ressourcerne er, som de er. Men også på det område må vi i det mindste konstatere, at efter flere år, hvor det er gået baglæns, så tegner der sig nogle mere stabile forhold.

I denne beretning vil I kunne læse om mange af de opgaver, som vi i kredsen har arbejdet med siden sidste generalforsamling. Og I vil også kunne læse jer frem til, at der ligger store og vigtige opgaver, som I og vi skal arbejde videre med i den kommende planlægningsfase og de kommende arbejdsår.

## Norrdjurs Kommune

### Implementerings aftale - A20

I foråret 2021 afholdte vi en møderække med forvaltningen i Norrdjurs Kommune med henblik på at få lavet en lokal aftale om udmøntningen af A20. Det blev ret hurtigt tydeligt i forhandlingerne, at vi kva ikke tidligere at have haft en lokalaftale ikke havde et erfaringsgrundlag eller data nok til at kunne nå i mål med en fyldestgørende aftale inden påbegyndelsen af skoleåret i august.

Derfor lavede vi en implementeringsaftale for skoleåret 2022, hvor vi fik aftalt det fornødne, samt bundet op, at der skulle indsamles data og erfaringer med fokus på at indgå en varende aftale fra skoleåret august 2022.

Vi har i efteråret 2021 sammen med Norrdjurs Kommune gennemført en evaluering blandt lærerne, hvor det blev tydeligt, at der bl.a. var udfordringer med opgaveoversigterne og synliggørelse af den individuelle forberedelsestid.

Skolechefen i Norrdjurs, Lene Mehlsen, har sammen med Kredsformand, Lisbeth Bøwes, været rundt på alle aftaleenheder for at have en opfølgende drøftelse med de lokale tillidsrepræsentanter og ledere. Til samme drøftelse blev det også muligt at løfte dialogen vedr. planlægningen af næste skoleår.

Med afsæt i spørgeskemaet blandt lærerne føler vi, at alle muligheder for at forhandle en blivende arbejdstidsaftale er til stede, og vi har svært ved at se, hvad der skulle ligge til hinder for at nå i mål. TR fra alle enheder vil løbende blive inddraget i processen.

Vi har måttet konstatere, at de kvartalsvise opgørelser af den enkeltes arbejdstid har voldt problemer, da systemet ikke har været fyldestgørende til udarbejdelsen af disse. Til det har vi måttet slå fast over for aftaleholderne, at de kvartalsvise opgørelser er et ufravigeligt krav i A20, og at det derfor pålægger arbejdsgiveren at få styr på denne opgave uanset eventuelle tekniske udfordringer.

### Budget 2022

I foråret 2021 udkom "kvalitetsstandarder - vores folkeskole", som er en gennemgang af nuværende status på skolerne, samt suppleringsforslag som kan udbygge standarderne. I alt er der udkommet 17 konkrete forslag, som kategoriseres inden for emnerne organisering, læringsmiljøer, forældresamarbejde og trivsel & sundhed.

Som lærerforening finder vi det meget kritisabelt, at man ikke har tænkt lærernes arbejdsvilkår ind som en naturlig kvalitetsfaktor i arbejdet vedrørende kvalitetsstandarder. Dette har vi gjort opmærksom på af flere gange både under udarbejdelsen af materialet samt efterfølgende i høringsperioden. Vi mener at lærerens undervisningstid og forberedelse er et tydeligt udtryk for det serviceniveau, man er i stand til at tilbyde de enkelte elever.

Budget 2022 bar tydeligt præg af det foregående arbejde omkring kvalitetsstandarder. Og det var glædeligt, at vi for første gang i mange år ikke blev præsenteret for reelle nedskæringer. Der er afsat 5 mio. kr. ekstra til driftsmidlerne for både almenområdet og specialområdet. En tidligere besparelse på specialområdet gør dog den reelle tilførsel væsentligt mindre.

Det er dog vigtigt at slå fast, at den tildelte stigning af driftsmidler på ingen måde afbøder faldet i forhold til flere års massive besparelser. Dette på trods af, at Norrdjurs Kommunes

kassebeholdning på omtrent 300 mio. kr. er noget af det højeste den endnu har været på i kommunens historie, samt væsentligt over kommunens egen målsætning om en beholdning på 150 mio. kr.

Børne- og ungeudvalget i Norddjurs Kommune har prioriteret at de tildelte midler skal bruge på at sikre, at alle klasser i indskoling, samt alle klasser med mere end 25 elever, får et minimum af 10 lektioner med to voksne.

En umiddelbar beregning fra forvaltningen viser at gennemførelsen af dette forslag bliver nøjagtigt 5 mio., hvilket i så fald betyder, at der i forslaget ikke er taget højde for samarbejdstids til de voksne eller forberedelsestid til den ekstra voksne. En ekstra voksen, vi som forening selvfølgelig mener, bør have en læreruddannelse med didaktisk fundament, og som arbejder under vores overenskomst. Vi har allerede et øget fokus på, at kommunen skal holdes op på de politisk vedtagne aftaler.

Relevant for budget 2022 er også at bemærke, at effektiviseringsbidraget med en årlig nedskrivning af det samlede driftsbudget på 0,55%, svarende til omkring 3,5 mio. kr. på Børne- og Ungeområdet, fortsætter.

Djurslandsskolen er i budgettet blevet tildelt 4,25 mio. kr. over en toårig periode til sammenlægning af skolens afdelinger, hvilket desværre er lang fra dækkende for de egentlige omkostninger, da både udbedring af bygningskvaliteterne og omkostningerne for sikringen af ordentlige arbejdsforholdene på en specialskole vil være langt højere end dette.

### Kommunalvalg

D. 17. november blev der i hele landet afholdt kommunalvalg. Efter optællingen i Norddjurs Kommune blev det tydeligt, at det var tid til et magtskifte. I Djurs Lærerforening er vi spændte på det nye samarbejde, men er dog bekymrede for Venstres mulige ageren, da de tidligere har givet udtryk for, at de hellere vil sænke skatten en sikre et ordentligt serviceniveau.

Også i Børne- og Ungeudvalget har der været en udskiftning, hvor bl.a. der tidligere formand Mads Nikolajsen, SF, er blevet skiftet ud med Alexander Myrhøj, SF, og der nu er en større repræsentation af borgerlige partier.

Kredsstyrelsen har inviteret hele det nye Børne- og Ungeudvalg til dialog i april måned.

### Stabilitet

Covid-19 har som i de foregående år været en faktor på skolerne i Norddjurs Kommune på lige fod med resten af samfundet. Konstante nye restriktioner har resulteret i løbende ændringer af bl.a. arbejdsforhold og har gjort det umuligt at sikre en stabil hverdag, hvor lærere dagligt har stået som frontpersonale uden ret til brug af fornødne værnemidler. Vi håber selvfølgelig i lyset af den seneste udvikling, at Covid-19 snart er forbi, og det igen bliver muligt at arbejde med gennemførelsen af det, der er planlagt for skoleåret.

I samme tråd vil vi fra lærerforening opfordre til, at man fra Kommunen også har et fokus på arbejdsvilkårene hos skolelederne. I det forgangne år har halvdelen af aftaleholderne sagt op, og for de resterende enheder oplever man, at det er svært at rekruttere kvalificerede afdelingsledere. Vi ønsker på denne front også ro og stabilitet, så lærerne kan koncentrere sig om kerneopgaven.

I samarbejdet med TR, har vi også igen i år været påvirket af Covid-19, og det har været de muliges gunst at sikre et kvalificeret grundlag med afsæt i online møder og aflyste kurser.

## **Syddjurs Kommune**

Samarbejdet med TR er omdrejningspunktet for, at Kredsstyrelsen rammer skiven og sætter retningen for vores strategiske og politiske arbejde. Det er et godt og konstruktivt samarbejde, som dog igen i det forgangne år har båret præg af mange virtuelle møder. Efter indgåelsen af lokalaftalen (A20) gældende for dette skoleår, har en stor del af indholdet af samarbejdet mellem Kreds og TR, naturligt nok drejet sig herom.

Det er også i dette forum at store og små ideer og problematikker fra lærernes hverdagsarbejdsliv vendes og drøftes.

Centralt på TR-kurset på Gl. Avernæs i oktober var arbejdet med værktøjet "handlekraftige arbejdsfællesskaber" som vi også har fulgt op på vores lokale TR-møder. Vi vurderer, at det er en målrettet og effektiv metode at sætte fælles indsatser i gang på faglig klub på skolerne.

Samarbejdet med AMR i det forgangne år har ligeledes været konstruktivt og handlet meget om forholdsreglerne ift. Corona-situationen.

Samarbejdet med skoleforvaltningen i SD har naturligt også haft indgåelsen af lokalaftalen i centrum. Lærerne i SD har nu aftalte forhold som grundlag for deres arbejdstid! Det ønsker vi skal mærkes. Forberedelsestiden og opgaveoversigterne har været centrale emner og skoleplanen et vigtigt dokument i forståelsen af, hvad skolen prioriterer.

Den kommunale redegørelse indeholder de overordnede linjer for kommunens tildeling og indsatser. Vi hilser det velkomment, at der ikke sættes mange nye indsatser i søen. Arbejdet med 'Den gode undervisning' primært finansieret gennem Mærsk-midler samt 'Alle unge i uddannelse' er relevante for lærerne og vi ser ikke, at det tidsmæssigt vil fjerne fokus fra den daglige, planlagte undervisning. Vi har løbende møder med skolechef og følgegruppe og har iværksat en evaluering af den lokale arbejdstidsaftale blandt lærere og skoleledere. Denne blev forelagt kredsen af skoleledere og TR i december på Marienhoffskolen.

Vi har sat et ad-hoc udvalgsarbejde i gang for at kvalificere opgaveoversigterne så de bliver et gennemskueligt og tydeligt grundlag for samarbejdet mellem den enkelte lærer og skoleleder, hvilket de ikke er som de ser ud nu på langt de fleste skoler.

Vi konstaterer med glæde, at forflyttelsesaftalen, vi indgik for tre år siden, virker; skolechefen har iværksat de aftalte procedurer, så lærere, der rammes af mangel på arbejde, forflyttes frem for at blive afskediget.

I dette samarbejdsforum overvejer vi at lave arrangement eller netværk for nyansatte/nyuddannede.

Vi har også fokus på, hvorvidt skolerne overholder forpligtelsen på at udlevere opgørelse over præsteret arbejdstid hver 3.måned.

Samarbejdet i OMU og HU har båret præg af virtuelle møder grundet corona. Den ny kommunaldirektør Rasmus Møller har et klart ønske om åbenhed og dialogbaseret samarbejde, bl.a. gennem nye mødeformer, som prøves af i år.

Budget 2022 var ventet med spænding. Vi havde håbet på at effektiviseringerne (læs; besparelserne) med baggrund i den kommunale hestekur i 2019 var blevet taget af bordet. Det skete ikke, så med tilførsel af finanslovsmidler til at ansætte flere lærere i folkeskolen går budgettet for skolerne stort set lige op. Det skulle betyde næsten uændret tildeling pr elev. Ved præsentationen af den kommunale redegørelse fremvistes der dog tal, der viser en øgning af midler til skolerne drift. Nogle af pengene er øremærket til It, men det ser dog pt ud til at der er flere penge til skolerne og dermed ser vi frem til flere ansættelser af lærere.

## **Mindre medlemsgrupper**

PPR har i begge kommuner haft udfordrende rammer omkring deres arbejde på grund af coronaen. Dette oven i et område, som både har måttet lægge ryg til besparelser samtidig med, at opgavebunken støt er vokset. En rigtig dårlig cocktail når man kigger på arbejdspress og arbejdsmiljø. I begge kommuner har der da også fra vores TR været en særlig opmærksomhed på dette. Et arbejde som også skal fortsættes fremadrettet, når de 'ydre forhold' igen bliver mere normale.

Center for Unge, Uddannelse og Job – tidligere kendt som UU, har hen over de seneste år også været gennem en del. Dels blev de jo delt op i hhv. Norddjurs og Syddjurs efter mange års rigtig godt samarbejde mellem kommunerne. Opdelingen har så igen ført til fusion med andre kommunale afdelinger, som arbejder for de unge op til 25 år. Og som alle ved, så er det en krævende proces, når forskellige kulturer og arbejdsformer skal køres sammen. Det er stadig i proces, og der er ikke i tvivl om, at vi skal have en stærk opmærksomhed på, at de vejledere, der skal vejlede vores unge ude på skolerne, forbliver nogen, som også har forhåndskundskaber på området. De kommunale pejlemærker omkring kvalitet, må også holdes højt her.

## **Arbejdsmiljø**

Ingen tvivl om, at arbejdsmiljøet er under pres på skoleområdet. Sprit, hjemmeundervisning, test, håndvask, afstand, små hold, podning, aflysninger, isolation – covid-19 har sat sit præg på 2021.

En del af lærerne har arbejdet hele tiden. Specialundervisningen har ikke været berørt på papiret, men det er klart, at lærerne på disse afdelinger/skoler har haft en meget anderledes og presset hverdag.

Forandringer påvirker altid vores arbejdsmiljø (det gør stilstand sådan set også, men det er bare ikke noget, vi har oplevet i mange år) og med så mange ændringer på kort tid, har det været på sin plads, at både ministre og ledere i kommunerne har rost lærerne. Ganske vist kun rost, for når det kommer til betaling, så går fleksibiliteten kun en vej. Lærerne er omstillingsparate og fleksible, men når det kommer til fravær ifm. vaccination, så er der lukket for kassen. Små sko har fået en ny betydning.

Har skolerne og kommunerne løbende lave nye arbejdspladsvurderinger med henblik på at få tilrettelagt arbejdet på en hensigtsmæssig måde? Nej, det har hele vejen været op til lærerne at agere i det kaos af regler og påbud, der har været dagligdagen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne og lærerne har gjort et kæmpe arbejde i 2021 – uden dem, havde det set helt slemt ud. 2022 skal være året, hvor der kommer orden på vores arbejdsmiljø, og hvor arbejdsgiverne tager ansvaret alvorligt.

## Kurser for tillidsvalgte

Med A20 følger et nyt behov for opkvalificering af TR. Efter års lovdekreteret indflydelsestørke er der nu et aftalespor, hvor TR og lærerne *skal* høres. Vi har ikke indflydelse på, hvordan kommune og skoleledere forbereder sig på den nye situation, men i Kreds 134 har vores strategi været at TR skal vide, hvad aftalen giver af rettigheder og pligter på begge sider af bordet. Det lyder banalt, men som altid ligger djævelen i detaljen, og kun ved at kende sin aftale ud og ind, er der mulighed for at få en bedre hverdag for lærerne.

Vi har fortsat samarbejdet med Randers og Favrskov om det årlige TR-kursus, der heldigvis blev afviklet efter planen. Det regionale kursus (er to ens kurser pga de mange deltagere) blev i år afviklet på hver sin side af restriktioner. Det første hold skulle holde afstand og tidligt i seng, mens det andet hold slap for mundbind osv. Kurset i 2021 blev til et videomøde. Noget af en opgave med over 200 deltagere.

Skoleårets (2022-23) planlægning er allerede begyndt, og nu er fjumreåret slut. Det kommende skoleår skal være "efter bogen", og det kræver at TR har opbakning fra både kolleger og Kreds.

## Kasserer

Djurs Lærerforening kommer ud af 2021 med et overskud på 112.663 kr. Det er 162.663 kr. bedre end budgetteret. Da vi havde budgetteret med et underskud på 50.000 kr. Regnskabet er godkendt uden anmærkninger af revisor og de kritiske revisorer.

Vores medlemstal har i 2021 ligget stabilt. Medlemstallet for fraktion 1 og 2 det samme 1/1-21 som 1/1-22. - 683 medlemmer. Dog med små naturlige forskydninger hen over året.

På indtægtssiden ligger vi stabilt med kontingentindtægter på 2.606.651 kr. ca. 26.000 kr. mindre end budgetteret. I Akutfonden har vi hentet 46.000 kr., mere end vi havde budgetteret med. Vores samlede indtægter har været 34.722 mere end budgetteret. Pga. flere penge fra Akutfonden og Administration vederlaget fra Særligfond

På udgiftssiden har vi haft øget udgifter til styrelse og mødeudgifter, 41.014 kr. Det er dog udgiften til frikøb af styrelsesmedlemmer der stiger. Primært på grund af lønstigninger.

Vi må sande, at det er dyrt at have penge i banken. I 2021 har vi betalt 19.336 kr. for at have vores formue placeret på konti i forskellige banker. Men det er nødvendigt, for at indskydergarantien stadigvæk gælder. Derfor er vores formue placeret i forskellige banker med ca. 750.000 kr. pr. bank.

COVID-19 har i 2021 også haft indflydelse på Djurs Lærerforenings regnskab. Der har været færre udgifter til kurser, konferencer. Der er brugt ca. 110.000 kr. mindre. Derudover er kørselsudgifterne også faldet med ca. 1/3.

Særlig Fond kom ud af 2021 med et underskud på 88.498 kr. Det er 11.000 kr. mere end sidste år. Det skyldes at administrationsvederlaget til Djurs Lærerforening er sat op, så det nu følger den normale lønstigning. Indtægter og andre udgifter er som de plejer. Renteudgifterne for særligfond har været på 8.486 kr.

## **Sagsbehandler**

Sagsbehandlingen i Djurs Lærerforening er organiseret sådan, at henvendelser der omhandler sygdom og afskedigelse - - herunder bisidderrollen ved samtaler på skoler, forvaltning og jobcenter - - varetages af formanden.

Den øvrige sagsbehandling varetages af sagsbehandleren og omhandler primært rådgivning vedrørende løn, ferie, barsel og pension. Sagsbehandleren kan kontaktes enten pr. mail, telefon eller ved personligt fremmøde på kredskontoret i Kolind.

En del medlemmer oplever, at både formand og sagsbehandler er involveret i deres sag. Det skyldes, at sagsbehandleren ofte er den første, der taler med medlemmet, men når der er behov for, at kredsen er repræsenteret til møder ud af huset, er det formanden, der deltager.

### Barsel

Sagsbehandleren tilbyder medlemmerne rådgivning i forbindelse med planlægning af deres barsel. Der er mulighed for rådgivning pr. telefon, mail eller ved personligt fremmøde.

Pr. 1. august 2022 træder nye barselsregler i kraft med 11 ugers øremærket barsel til hver af forældrene.

### Løn

Sagsbehandleren tilbyder altid, at medlemmerne kan få et løntjek, når de ønsker det. Derudover kan sagsbehandleren være behjælpelig med beregninger på, hvad nedsat tid har af økonomiske konsekvenser for den enkelte.

### Pension og efterløn

Medlemmer kan henvende sig med henblik på at få en snak om overgangen fra arbejdsliv til pensionering. Desuden skal der lyde en generel opfordring fra sagsbehandleren til, at man en gang imellem logger sig ind på [www.lppension.dk](http://www.lppension.dk) og tjekker sin pensionsopsparing.

Der er fra 1. januar til 30. juni 2022 mulighed for at få sit efterlønsbidrag udbetalt skattefrit, hvis man ikke er nået efterlønsalderen. Overvejer man den mulighed, kan man kontakte a-kassen for rådgivning.



## Brug din fagforening

Sagsbehandleren opfordrer til, at medlemmerne kontakter kredskontoret, hvis de har spørgsmål eller overvejelser omkring arbejdslivet, som de kunne have glæde af at vende med nogen, der kender til lærerjobbet. Medlemmer af Djurs Lærerforening er altid velkomne til at ringe eller aftale et møde på kredskontoret, hvor vi gerne giver en kop kaffe over en god snak.

Sagsbehandleren opfordrer desuden til, at medlemmerne løbende opdaterer deres oplysninger på vores hjemmeside for eksempel i forbindelse med skift af mailadresse eller telefonnummer, sådan at foreningen altid har de rigtige kontaktoplysninger.

## **KSØ**

Kredssamarbejde Østjylland – et samarbejde mellem 8 østjyske kredse: Randers, Favrskov, Silkeborg, Skanderborg/Odder, Horsens, Hedensted, Århus og Djursland. Kreds 134s formand og næstformand deltager i et månedligt møde. Møderne bruges dels til sparring omkring kredsaktuelle temaer, dels til orientering om og drøftelse af Hovedstyrelsesdagsordenen forud for deres månedlige møde. Under KSØ er der også nogle fora, som arbejder på tværs af kredsene med pædagogiske temaer, arbejdsmiljøtemaer og tilrettelæggelse af det faglige indhold for det årlige KSØ-kursus.

I denne periode har KSØ haft et særligt fokus på at opkvalificere møderne og sikre en bedre udnyttelse af den synergi, der ligger i at arbejde sammen på tværs. Der er afviklet en temadag og udarbejdet en indholdsmæssig årsplan, som Forretningsudvalget nu styrer og planlægger efter. Det har betydet en styrkelse af lokalt forankrede temaer, som bl.a. har udmøntet sig i en kongresvedtagelse vedr. foreningens indsats med at servicere og kvalificere kredsene til arbejdet med digitalisering. Ligeledes tages der jævnligt aktuelle A20-temaer op med oplæg og drøftelser/ sparring. Hovedstyrelsesdagsordenen har stadig plads på møderne, men vores tre repræsentanter sørger for prioritering, så det kan holdes indenfor den aftalte ramme. I det hele taget er det godt, at vores område i det østjyske har tre pladser i Hovedstyrelsen og dermed også i de centrale udvalg. Det er basis for inddragelse og drøftelser så tidligt i processerne, at det også kan komme med, når de endelige streger skal slås.

Det nordiske samarbejde med lærerforeningerne i Åbo, Gøteborg og Bergen har ligget stille disse år med corona. Vi ser derfor frem til igen at kunne mødes med vores nordiske kolleger sidst i august. En vigtig lejlighed til at opsnuse tendenser indenfor undervisningsområdet og til både at inspirere og advare hinanden, når visse modebølger viser sig i horisonten. I denne omgang vil der være fokus på, at vi i Danmark har fået A20 – en overenskomst mæssig arbejdstidsaftale. Den og det centrale initiativ om 'Sammen om Skole', vil være en del af vores bidrag. Norge har også for nyligt landet en ny arbejdstidsaftale, som det skal blive spændende at høre om.

## Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

FH: 64 medlemsorganisationer - 1.3 mio. medlemmer!

2021 var året, hvor alle formelle rammer omkring Fagbevægelsens Hovedorganisation skulle falde på plads. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det har været en noget tung, og til tider også tidskrævende, proces! Men hen mod årsskiftet kunne vi den 15. november på Repræsentantskabsmødet for FH Østjylland endelig færdiggøre den del af arbejdet.

Vi hører til FH Østjylland. Formand er Daniel Dallerup.

Medlemsorganisationerne er: 3F – HK – BUPL – DLF – FOA – Dansk Metal – Malerforbundet – Dansk EI Forbund – Dansk Socialrådgiverforening – Kost og Ernæring – Teknisk Landsforbund – Radiograf Rådet – Socialrådgiverne.

Vi har valgt at etablere en lokalafdeling: *FH Djursland*.

Her er formanden Joan Brøgger og næstformanden Bent Klim Johansen.

Vi kommer til at øve os i at trække på de tilbud og muligheder, der ligger i at være en del af noget så omfattende! Og jeg vil stadig sige, at i forhold til jer, vores medlemsgrupper her i DjLF, så er det stadig primært de tilbud og den informationsstrøm, som kommer fra DLF, vi prioriterer. Men kommer tid...