

# Uddannelsesforbundets principprogram 2014 – 2017

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>UDDANNELSESPOLITIK</b> .....	<b>5</b>
Skolesamarbejde .....	5
Markedstænkning og kvalitet i uddannelserne.....	5
Unge uddannelsesmuligheder .....	7
Unge med anden etnisk baggrund end dansk .....	8
Voksnes uddannelsesmuligheder .....	9
Voksne indvandrere.....	11
Integration.....	11
Specialundervisning.....	12
Lærer- og vejlederkompetencer, kvalifikationer og forskning.....	12
<b>BESKÆFTIGELSESPOLITIK</b> .....	<b>13</b>
Langsigtede perspektiver.....	13
Indsatsen .....	13
Arbejdsløshedskasse.....	14
Forhold ved ledighed .....	14
Overgang fra arbejdsliv til efterløn/pension .....	14
<b>FAGPOLITIK</b> .....	<b>14</b>
Den danske model.....	15
Tillidsrepræsentanterne .....	15

Løndannelsen .....	16
Arbejdstid.....	17
Arbejds miljø .....	18
Indflydelse .....	18
Personalepolitik .....	19
Kompetenceudvikling.....	19
Ledere .....	19
Seniorer .....	20
Nyansatte .....	20
Overenskomstdækning af nye områder.....	20
Udlisitering og fusioner .....	21
Tryghed i ansættelsen .....	21
Det sociale kapitel.....	21
Styring af den offentlige sektor. ....	22
<b>ORGANISATIONSUDVIKLING .....</b>	<b>23</b>
Kultur og struktur .....	23
En samlet strategi i forhold til tillidsrepræsentanterne .....	24
Sikring af medarbejderrepræsentation.....	24
Tillidsrepræsentantuddannelsen.....	24
Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser .....	25
Arbejds miljøuddannelse .....	25
Samarbejde i regionerne som bindeled mellem det centrale og lokale niveau .....	25
Det lokale arbejde, hvervning og aktiviteter for medlemmer .....	26
Påvirkningen af den regionale og lokale beskæftigelsespolitik og efteruddannelsespolitik .....	26
Netværk mellem medlemmer og institutioner.....	26
Ledere .....	27
Seniorer .....	27
Samarbejde med andre organisationer.....	27
<b>KOMMUNIKATIONSPOLITIK .....</b>	<b>28</b>
<b>INTERNATIONALT ARBEJDE.....</b>	<b>28</b>

## **PRINCIPPROGRAM FOR 2014 - 2017**

### **Godkendt på Uddannelsesforbundets kongres den 14.-15. november 2014**

#### **INDLEDNING**

Uddannelsesforbundet er et fællesskab af medarbejdere, der udfører pædagogisk arbejde på institutioner for unge og voksne. Dette fællesskab skal omsættes til fælles styrke.

Styrken findes i respekten for det enkelte medlem og dets interessevaretagelse, respekten for de forskellige uddannelsesområder og organisationsformer og i respekten for det samlede forbund. Vi har fælles mål og strategier, som vi løfter i flok, og vi har et fælles ansvar for, at ingen lades i stikken, og at der er hjælp og opbakning til dem, der har behov.

Uddannelsesforbundets medlemmer uddanner og vejleder unge og voksne til nutidens og fremtidens samfund. Medlemmernes pædagogiske arbejde og forbundets politiske arbejde er styret af respekt for elever, kursister, jobsøgende og samfundets behov.

Uddannelse er en forudsætning for et velfungerende demokrati med kvalificerede, tolerante, selvstændige og kritiske borgere, der deltager aktivt i samfundslivet. En øget uddannelsesindsats er nødvendig, hvis danskernes kvalifikationer skal matche de voksende krav på arbejdsmarkedet, så Danmark fortsat kan klare sig i den internationale konkurrence.

Uddannelsesforbundets medlemmer løfter en meget vigtig samfundsopgave. Medlemmerne har krav på arbejdsvilkår, der gør det muligt at leve op til elevers, kursisters, jobsøgendes og samfundets forventninger om kvalitet i uddannelse og vejledning.

Medlemmerne har krav på trygge og samtidigt udfordrende arbejdsbetingelser – et godt arbejdsliv, som også levner plads til et godt fritids- og familieliv.

## UDDANNELSESPOLITIK

Uddannelsesforbundet søger at få størst mulig indflydelse på voksen- og ungdomsuddannelserne – både på rammer og indhold. Uddannelsesforbundet vil synliggøre konsekvenserne af politiske beslutninger og i videst muligt omfang påvirke disse.

Målet er, at undervisernes erfaringer kombineret med forskning danner grundlag for politiske prioriteringer. Uddannelsesforbundet vil samarbejde med alle relevante interessenter på institutions-, organisations-, administrations- og lovgivningsniveau for at opnå størst mulig indflydelse.

Uddannelse og vejledning er

- central i en aktiv og fremadrettet arbejdsmarkeds-, erhvervs-, social-, kultur- og integrationspolitik, og
- vigtig for personlig udvikling, almen dannelse og demokratisk medvirken.

Alle skal have ret til uddannelse og vejledning - både ud fra et demokratisk og et samfundsøkonomisk perspektiv.

### Skolesamarbejde

Uddannelsesforbundet repræsenterer undervisere, vejledere, konsulenter og ledere på mange forskellige institutioner og uddannelser. Det er kompetente medarbejdere med erfaring i at udøve deres særlige hverv. Hver institutionsform har nemlig sin særlige pædagogiske og faglige tilgang.

Bredden gør, at der er tilbud om uddannelse, undervisning og vejledning til alle unge og voksne. Dermed tages der hensyn til kursisters og elevernes meget forskellige forudsætninger.

Det er afgørende fortsat at sikre en bred vifte af uddannelses- og undervisningstilbud og at skabe de bedste rammer for samarbejde mellem institutionerne.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at skabe de bedste rammer for et bredt samarbejde mellem institutionsformerne til gavn for elever, kursister, medarbejdere og institutioner.
- at sikre et alsidigt undervisnings- og vejledningstilbud til unge og voksne, så alle har mulighed for at udvikle deres faglige, personlige og sociale kompetencer.

### Markedstænkning og kvalitet i uddannelserne

Markedstænkning og decentralisering af uddannelser og vejledning har længe været et politisk ønske. Derfor er der et stigende udbud af uddannelser på markedslignende vilkår, øget udlicitering og privatisering, nye institutionsformer og nye økonomiske styringsredskaber.

Sideløbende har staten haft behov for centrale styringsredskaber. Det har medført øget kontrol, krav om uhyrlige mængder af skriftlig dokumentation og centralisering af en række administrative og tekniske opgaver.

Det opleves af lærere og ledere som tidskrævende og ofte uden sammenhæng med det daglige arbejde. Det har ført til unødvendigt bureaukrati og øget administrativt arbejde for lærere, vejledere og ledere. De ressourcer kunne i stedet bruges til uddannelse, vejledning og pædagogisk ledelse.

Uddannelsesforbundet mener, at uddannelse og vejledning ikke egner sig til at blive styret af markedstænkning. Men forbundet erkender, at det er et politisk vilkår i disse år. Markedstænkningen betyder, at økonomiske hensyn ofte prioriteres højere end pædagogiske og faglige. Hverken elever, kursister eller undervisere har gavn af det, og det har udviklingen af undervisnings- og vejledningstilbud heller ikke. Derfor handler det i særlig grad om at fastholde og udvikle kvaliteten af tilbuddene og at sikre ressourcer til fortsat at udvikle nye og tidssvarende uddannelser, pædagogiske redskaber mv.

Uddannelsesforbundet mener, at uddannelse er et offentligt ansvar. De senere års udliciteringer på uddannelsesområdet tyder på, at udliciteringsredskabet tages i brug med henblik på at opnå besparelser og ikke med henblik på at opnå kvalitet i opgavevaretagelsen. Udlicitering praktiseres på en måde, der har medført og medfører konkurrence mellem institutionerne og virker hæmmende på skolesamarbejde og videndeling mellem institutionerne. De senere års praksis i forhold til udlicitering har betydet en forringelse af muligheden for at styrke og sikre kvaliteten i uddannelse, undervisningsmiljø og lærernes kompetencer.

En væsentlig erfaring er, at når udlicitering gennemføres, er det nødvendigt, at længden af udliciteringsperioden giver en stabilitet, der gør det muligt for institutionen at udvikle og fastholde de faglige og pædagogiske miljøer.

Det er vigtigt og nødvendigt at sikre kvaliteten i uddannelse og vejledning. Det drejer sig især om kvaliteten af det pædagogiske arbejde og om at sikre nationale standarder for de enkelte uddannelser og vejledningen.

Det pædagogiske miljø og lærernes kernekompetencer er afgørende for hver enkelt institutions succes med at nå uddannelsespolitiske mål. Når uddannelsesinstitutioner vælger at fusionere, er det derfor af stor vigtighed, at de enkelte institutioners kernekompetencer og de forskellige uddannelsesmiljøer kan genfindes i den fusionerede institution, samt at de enkelte områders ressourcer opretholdes.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at fastholde uddannelse som et offentligt ansvar
- at sikre ressourcer og rammevilkår, så institutionerne kan løfte opgaven med at vejlede, uddanne og opkvalificere borgere
- at pædagogik frem for økonomi skal styre voksen- og ungdomsuddannelserne

- at det pædagogiske tilsyn fra ministerier og kommuner styrkes og sker i dialog med de lærere, der udfører det pædagogiske arbejde
- at fastholde institutionernes kernekompetencer og uddannelsesmiljøer og at bruge dem aktivt ved fusioner.

### **Unge uddannelsesmuligheder**

Alle unge skal have mulighed for at gennemføre en ungdomsuddannelse. Det er vigtigt, at flere gennemfører deres uddannelse – både menneskeligt, samfundsøkonomisk og institutionsøkonomisk. Den store udfordring er at fastholde eleverne i uddannelsessystemet, til de har gennemført deres uddannelse – både dem med stærke og dem med svage faglige forudsætninger. For at holde fast i flere unge, skal kvaliteten i undervisningen, uddannelserne og øvrige tilbud fortsat styrkes.

At fastholde og udvikle kvaliteten kræver ressourcer – både penge og lærere. Hvis alle unge skal have mulighed for at tage en ungdomsuddannelse, skal der tilføres flere ressourcer.

Ressourcerne – både penge og lærerkræfter skal bruges rigtigt. Der bruges alt for mange ressourcer på andet end kerneydelsen: undervisning. Administrative opgaver uden pædagogisk relevans, et utal af mulige indgangsveje til en erhvervsuddannelse, niveaudeling af undervisningen m.m. er med til at gøre ungdomsuddannelsessystemet uoverskueligt. Ressourcerne spredes uhensigtsmæssigt og truer dermed kvaliteten i uddannelserne.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at sikre tilstrækkelige ressourcer til lærernes kerneopgave - undervisning løbende at følge og synliggøre udviklingen i institutionernes økonomi
- at institutionerne får ressourcer nok til at give alle unge mulighed for at gennemføre en ungdomsuddannelse
- at de unge gives en reel uddannelsesgaranti

Erhvervsfaglige og almene kompetencer er hinandens forudsætninger. Ungdomsuddannelserne skal leve op til fremtidens behov - både samfundets og arbejdsmarkedets kvalifikationsbehov og den enkelte elevs behov for personlig og social udvikling.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at ungdomsuddannelserne tilgodeser den enkelte elevs særlige, faglige forudsætninger, ønsker og behov
- at erhvervsuddannelserne er ungdomsuddannelser med almene elementer og faglig bredde. Erhvervsuddannelserne skal give et grundlag for livslang læring, herunder videreuddannelse

Der skal være et bredt undervisningstilbud til unge. Både til dem, der ikke kan gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse, og til de undervisningspligtige unge, der har brug for en særlig indsats, som rækker ud over folkeskolens muligheder. Det kan fx være under-

visning, der forbereder dem til en ungdomsuddannelse og giver dem de nødvendige sociale og faglige færdigheder til at kunne gennemføre den.

De unge skal kunne vejledes til alternative, offentligt anerkendte uddannelser, som har fokus på øget tværinstitutionelt samarbejde og på mulighed for særligt tilrettelagte kombinationsforløb, brobygning mv. De unge skal sikres kontinuitet i uddannelsesforløbet og vejledning, der går på tværs af tilbud. Særlige støtteordninger – fx mentorer eller social og psykologisk rådgivning - skal være naturlige tilbud i den sammenhæng.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at overgangstilbud og mulighed for at kombinere uddannelser får de nødvendige økonomiske og tidsmæssige rammer
- at unge, der ikke kan følge en ordinær ungdomsuddannelse eller fuldføre folkeskolen, får tilbudt alternative, offentligt anerkendte uddannelser.
- at alle ungdomsuddannelser har støttefunktioner

At høre til et fast hold eller klasse er vigtigt for den unges socialisering. Det skaber tryk under uddannelsen. For at støtte de unges personlige udvikling og evner til at deltage i demokratiet er det en forudsætning, at undervisningen foregår i et socialt fællesskab. Desuden har især svage unge brug for god, stabil voksenkontakt i hverdagen. Kontakt med ens egen lærer er det bedste middel mod frafald.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- faste sociale rammer i ungdomsuddannelserne
- at styrke elevernes muligheder for stabil voksenkontakt.

Kvalificeret vejledning udført af kompetente vejledere er afgørende for de unges valg af uddannelse og for, at de gennemfører uddannelsen. Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) skal have et bredt kendskab til alle eksisterende uddannelses- og undervisningstilbud til unge. Det skal sikres, at UU-centrenes vejlederprofil afspejler, at der vejledes til ungdomsuddannelserne, og dermed at vejlederne i væsentlig grad har baggrund i ungdomsuddannelserne. Den unge skal træffe sit valg om uddannelse på et oplyst grundlag og på en sådan måde, at det rette valg så vidt muligt træffes fra starten.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- bedre overgangsvejledning og en bredere kompetenceprofil i UU-centrene at styrke vejledningen i ungdomsuddannelserne.

### **Unge med anden etnisk baggrund end dansk**

Mange unge af anden etnisk baggrund end dansk behersker ikke det danske sprog godt nok til at få et ordentligt udbytte af undervisning og vejledning. Derfor har de brug for en kontinuerlig, sproglig støttefunktion i form af tilbud om dansk som andetsprog.

Det kræver lærere med en særlig uddannelse, så de er kvalificerede til at undervise i dansk som andetsprog, til at varetage denne sproglige støttefunktion. Desuden bør alle



lærere, der underviser tosprogede elever, have kompetencer til dels at kunne forstå og kommunikere med eleverne, dels at kunne tilrettelægge en pædagogik, der tilgodeser disse elevers særlige behov. Alle lærere skal derfor have indsigt i dansk som andetsprog, i kulturforståelse og i interkulturel kommunikation.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- både generelle og målrettede tilbud om dansk som andetsprog til de elever/kursister, der har behov for det
- at undervisningen i dansk som andetsprog forstås af lærere, der gennem en særlig uddannelse er kvalificerede til at undervise i dansk som andetsprog
- at alle lærere har interkulturelle kompetencer og indsigt i forskellige måder at lære på.

### **Voksnes uddannelsesmuligheder**

En veluddannet befolkning er en forudsætning for økonomisk vækst, bedre konkurrenceevne og beskæftigelse. Uddannelse skal også give den enkelte borger mulighed for at lære, for at forny sig og for at udvikle sig personligt.

Arbejdsmarkedet er under konstant forandring, og virksomhedernes kvalifikationskrav udvikler sig løbende. Det betyder bl.a., at mange (især ufaglærte) jobfunktioner forsvinder, mens de nye jobfunktioner, der kommer til, stiller nye og ofte større krav til kvalifikationerne. Det er en stor udfordring for arbejdsstyrken, og derfor er det nødvendigt, at især de kortest uddannede får opkvalificeret deres kompetencer.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- alle borgeres ret til læring gennem hele livet
- at alle voksne har kompetencer, der svarer til mindst et ungdomsuddannelsesniveau
- at alle borgere kan bibeholde og udvikle deres kompetenceniveau via relevant efter- og videreuddannelse
- at sætte fokus på, hvordan almen undervisning fremmer deltagernes demokrati- og omverdensforståelse, deres muligheder og kompetencer i forhold til personlig udvikling, fortsat uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ret til uddannelse gælder for alle - også ledige og borgere på sygedagpenge. Ledige skal have reel mulighed for efteruddannelse på lige fod med beskæftigede. Uddannelse er et vigtigt arbejdsmarkedspolitisk instrument. Virksomheder stiller i dag krav af både faglig/uddannelsesmæssig og personlig/social karakter, som mange ledige har svært ved at leve op til. For at få flere i arbejde eller tilbage til arbejde er det nødvendigt med særligt tilrettelagte og længere forløb.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at ledige får udvidede rettigheder til selvvalgt uddannelse
- den enkelte borgers indflydelse på valg af egen efteruddannelse



- etablering af en særlig uddannelsesyndelse til voksne, uanset om de er jobsøgende, revalidender eller beskæftigede
- at fremme brugen af uddannelse i arbejdet med at fastholde flest mulig tilknytning til arbejdsmarkedet
- at daghøjskoler og folkeoplysning får en mere fremtrædende placering i det danske uddannelsesbillede
- en daghøjskolelov, så uddannelsesområdet bliver medtænkt i centrale, offentlige initiativer.

Vejledning kan være et vigtigt element, når kortuddannede skal motiveres til at begynde på efter- og videreuddannelse. Mange kortuddannede har et anstrengt forhold til uddannelse og undervisning som følge af tidligere erfaringer med uddannelsessystemet. En styrket vejledningsindsats kan vise, at undervisning i dag er noget andet end den, nogle i sin tid led nederlag ved.

Ved at deltage i mere praktiske og erhvervsfagligt orienterede uddannelsesforløb opdager mange desuden, at gensynet med uddannelsessystemet byder på andre oplevelser end dem, de husker fra folkeskolen. Det motiverer mange til også at deltage i almen undervisning og uddannelse.

Samtidigt kan den voksnes deltagelse i almen undervisning give et bedre grundlag for og lyst til at tage en/et praktisk og erhvervsfaglig uddannelse eller kursus eller lyst til via fx en HF-uddannelse at tage en videregående uddannelse.

Vejledning af voksne skal baseres på etiske principper og ydes af kompetente vejledere. Vejledningen skal tage udgangspunkt i den enkeltes behov og forudsætninger, og den skal give et samlet overblik over tilbud og muligheder.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- tilgængelig, uafhængig karriere- og erhvervsvejledning for alle borgere, fx i jobcentre
  - alles adgang til realkompetencevurdering og efterfølgende selvvalgt uddannelse at almen og teknisk fagligt funderet undervisning tænkes sammen
  - at almen uddannelse tilrettelægges således, at det kvalificerer til hele viften af korte og mellemlange uddannelser.
- at fastholde en stærk, almen og bred profil i de almene voksenuddannelser.

Virksomhederne har medansvar for, at deres kortuddannede medarbejdere opkvalificeres. Det medansvar skal tydeliggøres og fastholdes. God vejledning af virksomheder kræver, at der dannes netværk og samarbejdsrelationer mellem skoleformer og vejledningsinstanser. Det samlede vejledningssystem med de forskellige vejledningsaktører bør samarbejde om såvel systematisk afdækning af kompetenceudviklingsbehov hos virksomheder og medarbejdere som præsentation af det samlede voksen- efter- uddannelsesudbud inden for både formelle og uformelle uddannelsessektorer. Et strategisk samarbejde mellem aktørerne kan understøtte sammenhæng og koordinering mel-

lem almene og erhvervsrettede uddannelsesindsatser og skabe grundlag for synergi, således at uddannelses-, erhvervs- og beskæftigelsespolitik knyttes tættere sammen. Endvidere bør det samlede vejledningssystem – specielt af hensyn til de små og mellemstore virksomheder – være overskueligt.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at den opsøgende vejledning samordnes og styrkes
- at der indføres uddannelsesplanlægning på alle offentlige og private arbejdspladser i nært samarbejde med de relevante uddannelsesinstitutioner
- at der indføres varig, selvstændig, offentlig finansiering til vejledning om uddannelsesplanlægning i små og mellemstore virksomheder.

### **Voksne indvandrere**

Da der er stor forskel på indvandreres og flygtninges forudsætninger, er der også stor forskel på deres uddannelsesbehov. Fælles for dem er, at de som nytilkomne har behov for basal, funktionel kvalificeret undervisning i dansk som andetsprog og i danske kultur- og samfundsforhold – også for at kunne udnytte de øvrige uddannelses tilbud.

Undervisningen skal varetages af lærere, der er uddannet til at undervise i dansk som andetsprog. Undervisningen skal være gratis og mulig, indtil den enkelte har erhvervet sig tilstrækkelige dansk kundskaber til at deltage i andre uddannelses- og efteruddannelses tilbud.

For mange udlændinge får det danske sprog en anden funktion, når det skal bruges i en konkret undervisning eller arbejde - også selv om de har gennemgået en danskuddannelse. Et tilbud om kontinuerlige sproglige støttefunktioner i dansk som andetsprog vil afhjælpe de sproglige udfordringer, borgere af anden etnisk oprindelse end dansk oplever.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at alle borgere af anden etnisk oprindelse end dansk – uanset uddannelsesbaggrund – skal have et kontinuerligt danskuddannelses- eller danskundervisningstilbud, så de sprogligt kan klare sig på arbejdsmarkedet, i uddannelser og i samfundslivet i øvrigt.

### **Integration**

Uddannelsesforbundet skal spille en central rolle, når det drejer sig om at få flere borgere af anden etnisk oprindelse end dansk gennem uddannelsessystemet og dermed udvikle indvandreres forudsætninger for at deltage i samfundets demokratiske processer, på arbejdsmarkedet, i uddannelse mv.

Det danske samfund skal stille de uddannelsesmuligheder, der er nødvendige for en vellykket integration, til rådighed. Mangelfuld skolegang fra hjemlandet, urimeligt høje dansksproglige krav eller paratvidensprøver skal ikke stå i vejen for, at nye borgere får

dansk indfødsret. Status som borger skal ikke afhænge af den enkeltes uddannelsesniveau.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at samspillet mellem undervisning i dansk som andetsprog og den øvrige integrationsindsats styrkes
- at der i det omfang, der er behov for det, skal være offentligt finansieret dansk uddannelse
- at styrke integration og demokratisering gennem en sikring af de almindelige elementer i voksen- og ungdomsuddannelserne.

I øjeblikket er der meget få lærere af anden etnisk oprindelse end dansk på ungdoms- og voksenuddannelserne. Uddannelsesinstitutionerne bør have som mål, at antallet af lærere af anden etnisk oprindelse end dansk skal leve op til statens målsætninger om personalesammensætning.

### **Specialundervisning**

Alle med handicap skal have tilbud om kompenserende undervisning inden for en rimelig geografisk afstand. De skal også have adgang til hjælpemidler og den nødvendige undervisning i at bruge dem. Formålet er at kompensere for handicappet og gøre det muligt at deltage i samfundslivet, arbejdsmarkedet og uddannelse på lige fod med ikke-handicappede.

Uddannelsesforbundet arbejder endvidere for, at borgere med indlæringsvanskeligheder tilbydes gratis støtte til at gennemføre undervisning og uddannelse.

### **Lærer- og vejlederkompetencer, kvalifikationer og forskning**

Ungdoms- og voksenundervisning skal udføres af veluddannede og højt kvalificerede undervisere. Deres faglige dygtighed og evne til at motivere elever og kursister er afgørende for god kvalitet i undervisningen og gode undervisningsmiljøer. Kompetent undervisning kræver pædagogisk og faglig grunduddannelse samt efter- og videreuddannelse for alle lærere.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at alle lærere ved de erhvervsrettede uddannelser, som ikke har en pædagogisk grunduddannelse på bachelorniveau, får mulighed for at videreuddanne sig til det- te niveau
- systematisk kompetenceudvikling af medlemmerne, så de kan håndtere de nye udfordringer, der følger af reformer og generel udvikling på deres arbejdsområder
- tværgående efteruddannelsestilbud til forbundets medlemsgrupper som supplement til sektorspecifik efteruddannelse
- at alle vejledere skal have en grunduddannelse på bachelorniveau eller en diplomuddannelse i vejledning.

Krav til fagintegration gør det nødvendigt, at der på institutionerne skabes pædagogiske miljøer, der fremmer forudsætningerne for et tværfagligt lærersamarbejde. Netop mødet mellem lærere er en stærk metode, der bør systematiseres for at sikre de nødvendige muligheder for kompetenceudvikling.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at lærerne kan mødes på tværs af fag og skoleformer for at udveksle erfaringer og gennem kollegial supervision udvikle de faglige og pædagogiske rammer.

Jo mere sikker viden, der er om effekterne af uddannelsesreformer og underviseres arbejde, jo lettere er det at udvikle og sikre kvaliteten i uddannelserne.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at styrke forskning i voksnes og unges læring
- at styrke forskning i betydningen af uddannelsessystemers rammevilkår
- at styrke forskning i, hvordan uddannelsers mål og indhold stemmer overens med udviklingen i samfundet og på arbejdsmarkedet.

## BESKÆFTIGELSESPOLITIK

Den danske model er grundlaget for Uddannelsesforbundets arbejde. Modellen betyder, at regulering af arbejdsmarkedet overvejende sker gennem forhandlinger og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, og at arbejdskraftens fleksibilitet modsvares af rimelige vilkår og muligheder ved ledighed - både mht. forsørgelse og kompetenceudvikling. Flexibiliteten er nødvendig både for arbejdsgiverne og for at fastholde og udvikle et videnssamfund.

Uddannelsesforbundets beskæftigelsespolitik tager udgangspunkt i et samspil mellem interesser og behov hos samfundet, virksomhederne og ikke mindst det enkelte menneske. Den bygger samtidigt på den antagelse, at langt de fleste mennesker ønsker at være en del af det fællesskab, som arbejdsmarkedet udgør. Det bør afspejle sig i samfundets beskæftigelsesindsats og prioritering af incitamenter.

### Langsigtede perspektiver

Beskæftigelsespolitikken skal have langsigtede perspektiver, og den skal kædes sammen med (efter)uddannelsespolitikken. Både ansatte og ledige skal fx have muligheder for løbende at vedligeholde og udvikle deres kompetencer, så de kan påtage sig nye og ændrede arbejdsopgaver og bevare mobiliteten på arbejdsmarkedet. Kompetenceudvikling for den enkelte skal bygge på helhedsorienterede vurderinger, der inddrager såvel faglige som personlige kompetencer.

### Indsatsen

Beskæftigelsesindsatsen skal organiseres i arbejdsmarkeder af en passende størrelse og samtidig sikre ensartede rettigheder og pligter for alle borgere uanset bopæl.

### **Arbejdsløshedskasse**

Arbejdsløshedskasser er centrale elementer i den danske model, og det er vigtigt, at de er attraktive for den enkelte medarbejder. Alle på arbejdsmarkedet bør være medlem af en arbejdsløshedskasse, der har grundigt kendskab til og indsigt i den pågældendes faglige område.

### **Forhold ved ledighed**

Uddannelsesforbundet støtter en tidlig og aktiv beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i den enkeltes ønsker og forudsætninger og i arbejdsmarkedets behov. De aktive tilbud skal forbedre den enkeltes position og jobmuligheder. Uddannelse skal kunne anvendes tidligt i ledighedsforløbet. Uddannelsesindsatsen skal forbedre den lediges jobmuligheder, både på kort og langt sigt.

Et dækkende dagpengesystem med en høj kompensationsgrad er en grundpille i den danske model. Uddannelsesforbundet er imod begrænsninger i dagpengeperiodens længde. Der er behov for at hæve kompensationsgraden for at bevare en attraktiv arbejdsløshedsforsikring med en fleksibilitet, der sikrer så stor og vedvarende beskæftigelsesgrad som muligt for den enkelte.

### **Overgang fra arbejdsliv til efterløn/pension**

Der skal være attraktive senior- og fratrædelsesordninger, så den enkelte selv kan vælge tidspunkt, form for og grad af tilbagetrækning ved overgang fra arbejdsliv til efterløn eller pension.

En fleksibel seniorpolitik kan også være et beskæftigelsespolitisk redskab. Men det forudsætter et godt arbejdsmiljø, der på en gang medvirker til både at tiltrække og fastholde medarbejdere. Det gode arbejdsmiljø forebygger nedslidning og udskyder dermed tidspunktet for behovet for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedspensionerne skal udbygges, så der også optjenes pension under sygdom og barsel. Efterlønnen skal bevares, og folkepensionen skal udbygges, så den bliver til at leve af.

## **FAGPOLITIK**

Uddannelsesforbundets medlemmer har en væsentlig samfundsopgave i deres arbejde med at løfte uddannelsesniveaue i Danmark.

Der er bred politisk enighed om, at flere unge skal have en ungdomsuddannelse, samt at efter- og videreuddannelsesindsatsen for - især kortuddannede - voksne skal styrkes markant.

Hvis det skal lykkes at indfri de høje politiske målsætninger, kræver det imidlertid, at rammerne omkring arbejdet er ordentlige. Det betyder, at ansættelsesvilkårene skal væ-

re gode og trygge samtidig med, at medarbejdernes viden og ressourcer inddrages på alle niveauer i den stadige udvikling af institutionerne. Kun derved sikres attraktive arbejdspladser, hvor man både kan fastholde de nuværende medarbejdere og rekruttere nye kompetente medarbejdere i de kommende år, når en stor del af de nuværende medarbejdere forlader arbejdsmarkedet.

### **Den danske model**

Den danske model er kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter – ledelse og medarbejdere – selv fastlægger løn- og arbejdsvilkår via forhandlinger og aftaler.

På Uddannelsesforbundets områder indgår forbundet således landsdækkende aftaler med arbejdsgiverne om løn - og arbejdsvilkår. Disse aftaler giver også hjemmel til at indgå lokale aftaler mellem arbejdsgivere og repræsentanter for Uddannelsesforbundet på den enkelte arbejdsplads og institution.

Uddannelsesforbundet vender sig mod begrænsninger af den danske model for frie aftaleforhandlinger. Forbundet er opmærksom på EU-direktiver og deres eventuelle begrænsninger af aftaleretten på det danske arbejdsmarked, samt konsekvenser for den danske flexicuritymodel.

Uddannelsesforbundet arbejder for

- at medlemmernes løn- og arbejdsvilkår fastlægges gennem kollektivt forhandlede overenskomster
- at der forhandles på samme måde også på de steder, hvor medlemmerne er underlagt statsligt fastsatte ansættelsesbekendtgørelser
- at rammeaftaler mv. danner det bedst mulige grundlag for at indgå gode og tilfredsstillende lokale aftaler.

### **Tillidsrepræsentanterne**

De høje politiske målsætninger gør helt naturligt Uddannelsesforbundet til en vigtig aktør på uddannelsesområdet. De lokale tillidsrepræsentanter er i den forbindelse centrale, da de i det daglige arbejde udgør bindeleddet mellem ledelse og medarbejdere. I en tid med fokus på ledelse er det vigtigt, at også tillidsrepræsentanterne får anerkendelse som en væsentlig forudsætning for udøvelse af god ledelse.

Uddannelsesforbundet skal derfor arbejde for, at tillidsrepræsentanterne sikres forhold, så de i deres daglige arbejde kan agere både som tillidsrepræsentanter, der har kvalifikationer og ressourcer til at løse de ofte vanskelige, lokale forhandlingsopgaver og som undervisere med en ajourført faglighed.

Den gode arbejdsplads forudsætter et godt tillidsforhold mellem ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere. Der skal være gensidig respekt for hinandens roller, evner og kompetencer. De lokale forhandlinger skal foregå i tillid og gensidig anerkendelse af ledelse og tillidsrepræsentant som ligestillede parter.



Uddannelsesforbundet vil på alle skoler og institutioner arbejde for at styrke og udvikle det lige partsforhold mellem ledelse og tillidsrepræsentant og særligt styrke retten til lokale forhandlinger og indgåelse af aftaler.

### **Løndannelsen**

Løn er et blandt flere elementer til at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere. Lønnen skal afspejle kravene til kompetencer, kvalifikationer, ansvar og krav til fleksibilitet, der følger med arbejdet. Samtidig skal lønnen være konkurrencedygtig i forhold til sammenlignelige jobområder på arbejdsmarkedet.

Grundlaget for det lokale samarbejde og de lokale forhandlinger skal styrkes. Det sker gennem et stærkere lokalt forhandlingsberedskab. Uddannelsesforbundet prioriterer derfor massivt udviklingen af en stærk tillidsrepræsentantuddannelse samt styrkelse af støtten til og rådgivning af tillidsrepræsentanterne. Forbundet arbejder desuden for at sikre tillidsrepræsentanterne den nødvendige tid til uddannelse og tillidsrepræsentantarbejde (jfr. afsnittet om tillidsrepræsentantuddannelsen).

Uddannelsesforbundets medlemmer er omfattet af forskellige lønsystemer. Typisk består lønnen både af centralt aftalte løndelev og lokalt aftalt løn – enten som ny løn eller lokal-løn.

Pensionsforholdene er også forskellige. Det er et mål, at alle løndelev for alle medlemmer skal være pensionsgivende. Arbejdsmarkedspensionerne skal være kollektivt funderet og tilstrækkelige som forsørgelsesgrundlag til fortsættelse af et aktivt seniorliv.

Uddannelsesforbundet mener, at reallønnen skal sikres gennem en centralt aftalt generel lønudvikling; samtidig skal lønniveauet sikres i forhold til tidligere eventuelle lønsystemer. Derudover skal den del af lønudviklingen, der modsvarer de generelle krav til fleksibilitet, kompetencer og kvalifikationer i medlemmernes arbejdsopgaver, også aftales centralt.

Uddannelsesforbundet vil arbejde for, at mulighederne i den lokale løndannelse udnyttes maksimalt, og at den lokale løn som minimum udmøntes efter intentionerne i de centrale aftaler. Der kan indgås aftaler om kvalifikationsløns, herunder tillæg med henblik på rekruttering og fastholdelse, funktionsløns og resultatløns. Den lokale løndannelse skal understøtte varetagelsen af kerneopgaverne på den enkelte institution. Derudover bør den lokalt aftalte løn også honorere de stadig større krav om fleksibilitet, der stilles til medlemmerne i udførelsen af arbejdsopgaverne.

Uddannelsesforbundet vil også arbejde for, at lokale lønaftaler er kendte, og at kriterierne for at opnå forskellige løndelev er tydelige, så den enkelte medarbejder ved, hvordan man kan kvalificere sig til forskellige tillæg. Lærerarbejdet er ofte en kollektiv proces, og det er væsentligt, at den lokale lønpolitik og løndannelse understøtter denne proces.

Den lokale lønpolitik skal også understøtte de pædagogisk-administrative funktioner, der varetages af Uddannelsesforbundets medlemmer.



Uddannelsesforbundet vil arbejde for at få styrket udgangspunktet for de lokale forhandlinger. Det kan ske ad flere veje. Dels skal TR-uddannelsen klæde tillidsrepræsentanterne bedst muligt på til at varetage lokale forhandlinger. Dels skal det sikres, at der udvikles statistik, der dokumenterer udviklingen i den lokalt aftalte løn.

Uddannelsesforbundet skal centralt og lokalt samarbejde om at lægge pres på skoler og institutioner, hvor den lokale lønudvikling er utilfredsstillende.

### **Arbejdstid**

Tilrettelæggelse af de forskellige undervisergruppers arbejdstid er et særligt fokusområde for Uddannelsesforbundet. Arbejdstiden skal reguleres gennem centralt indgåede aftaler med mulighed for lokal tilpasning efter forhandling. Aftalerne skal regulere arbejdstiden, så den understøtter den gode arbejdsplads.

Arbejdstiden skal tilrettelægges, så den sikrer et godt arbejdsmiljø, og så alle medarbejdere har tilstrækkelig tid til at løse deres arbejdsopgaver. Arbejdstiden skal tilrettelægges, så medarbejderne ikke bliver udsat for urimelig skævvæbelse over året eller urimelig belastning med overarbejde i løbet af året.

Arbejdet skal tilrettelægges, så det giver læreren/lærergruppen/teamet et professionelt råderum med ansvar for og frihed til selv at disponere over tiden til undervisning og øvrige opgaver.

Arbejdstidsaftalerne skal være med til at udvikle og understøtte lærerprofessionen. Der skal være et maksimum for undervisningstid og sammenhæng mellem tid til undervisning og tid til forberedelse samt øvrige undervisningsrelaterede opgaver. Det er en grundlæggende forudsætning for, at læreren kan levere den nødvendige kvalitet i undervisningen.

Arbejdstidsaftalerne skal sikre, at tilrettelæggelse af arbejdstid for lærere medfører den nødvendige tid til forberedelse, efterbehandling og evaluering af undervisningen.

- Uddannelsesforbundets arbejdstidsaftaler skal udvikles, så de understøtter medarbejdernes opgavevaretagelse og skoleformernes behov og samtidig sikrer grundlaget for ordentlige arbejdsvilkår.
- Arbejdstidsaftaler skal udvikles på en måde, der giver medlemmerne større indflydelse på deres egen arbejdsituation.
- Arbejdstidsaftalerne skal udvikles, så medarbejderne sikres sammenhængende arbejdstid samt et ordentligt forhold mellem arbejds- og fritidsliv.

Ændrede samfundsforhold har medført nye undervisningstilbud og nye tilrettelæggelsesformer i undervisningen. Det stiller krav til lærerne om øget fleksibilitet i forhold til undervisningens organisering, gennemførelse og tidsmæssige placering. Den enkelte lærer skal tilgodeses med tidsmæssig kompensation, hvis disse krav om øget fleksibilitet skal imødekommes.

- Arbejdstidsaftalerne skal kunne understøtte teamsamarbejde, hvor det er relevant og fremmende for opgaveløsningen. Teamets opgaver og kompetencer skal beskrives præcist, og der skal være den fornødne tid til at varetage opgaverne.
- Aftalerne skal udvikles, så medlemmernes faglighed understøttes bl.a. gennem kompetenceudvikling og større adgang til efter- og videreuddannelse som en del af arbejdstiden.
- Endelig vil Uddannelsesforbundet støtte det lokale samarbejde om at indgå entydige, holdbare og langsigtede lokale aftaler om arbejdstid.

### **Arbejds miljø**

Uddannelsesforbundets medlemmer skal sikres et arbejdsmiljø, der ikke blot stemmer overens med gældende love og regler, men også giver dem mulighed for at udføre deres arbejde, uden at det medfører arbejdsskader, stress, udbrændthed eller psykisk nedslidning.

Under de seneste overenskomstfornyelser er skellene mellem den traditionelle, overenskomstregulerede del og den lovbestemte del af arbejdsmiljøet blevet mere og mere udvidet.

Uddannelsesforbundet vil med udgangspunkt i den udvikling understøtte arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes arbejde med at virkeliggøre og videreudvikle den gode arbejdsplads ved hjælp af de overenskomstbestemte arbejdsmiljøværktøjer. Det kan være arbejdet med at dokumentere, bestemme årsager, modvirke sygefravær og med at kortlægge og fremme medarbejdernes trivsel.

### **Indflydelse**

Uddannelsesforbundets medlemmer har en særlig viden om, hvilke forhold der påvirker kvaliteten i pædagogisk arbejde.

Uddannelsesforbundets medlemmer ønsker at påtage sig et ansvar for deres arbejde. Det indebærer, at de skal have en høj grad af frihed til at tilrettelægge og udføre arbejdet.

Uddannelsesforbundet mener, at medarbejdernes viden skal inddrages, når strategier og målsætninger fastlægges, og der sker overordnede prioriteringer på arbejdspladserne.

Indflydelse på egen arbejdssituation er en væsentlig forudsætning for medarbejdernes tilfredshed. Uddannelsesforbundet arbejder for, at medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og samarbejdsudvalg mv. har de bedste mulige forudsætninger for at få indflydelse på beslutningerne.

Det skal sikres, at den enkelte medarbejdergruppe får størst mulig indflydelse på egen arbejdssituation, og at medarbejdernes viden inddrages i de overordnede beslutningsprocesser.

Forbundets repræsentanter har også indflydelse via medarbejderrepræsentation i skolebestyrelser; men i modsætning til de fleste øvrige bestyrelsesmedlemmer er de stemme-

berettigede medarbejderrepræsentanter ikke organisationsudpegede og derfor mere udsatte ved sager om økonomisk ansvarspådragelse i relation til bestyrelsesansvaret. Derfor vil forbundet arbejde for en bedre sikring af medarbejderrepræsentanterne bl.a. ved initiativer til ændring af lovgivning på områderne.

### **Personalepolitik**

Det er afgørende for udviklingen af den gode arbejdsplads, at der er en entydig og klart formuleret personalepolitik, hvor alle medarbejdere kan genkende sig selv og hinanden og samtidig har en gensidig forståelse og respekt for hinandens roller på arbejdspladsen.

En entydig og klar personalepolitik skal være skrevet ned, og den skal løbende ajourføres i takt med, at arbejdspladsen udvikles og opgaverne ændres.

- Uddannelsesforbundet skal støtte de lokale tillidsrepræsentanters arbejde med at virkeliggøre og vedligeholde en god personalepolitik.

### **Kompetenceudvikling**

Det er vigtigt at udvikle medarbejdernes kompetencer - både af hensyn til kvaliteten i det aktuelle arbejde og for at styrke den enkelte medarbejders muligheder på det øvrige arbejdsmarked. Samtidig er kompetenceudvikling et væsentligt parameter, når medarbejdere skal rekrutteres og fastholdes.

- Uddannelsesforbundet arbejder for, at kompetenceudviklingen sker både strategisk og systematisk, og at omfanget øges markant.
- Uddannelsesforbundet arbejder for, at al kompetenceudvikling, herunder også den ansættelses kvalificerende, er en del af arbejdstiden.

Synliggørelse af strategisk og systematisk kompetenceudvikling skal dels sikre, at penge til uddannelse udnyttes mere målrettet, effektivt og sammenhængende, dels understøtte, at kompetenceudvikling er et fælles projekt, der bør suppleres med vidensdeling, så de udviklede kompetencer bruges i organisationen.

Desuden skal den enkelte medarbejder have adgang til at vedligeholde og udbygge sine muligheder på arbejdsmarkedet generelt. Det kan i et vist omfang ske gennem den strategiske og systematiske kompetenceudvikling, der retter sig mod opgaveløsningen på arbejdspladsen, men Uddannelsesforbundet arbejder også for, at medarbejderne får ret til selvvalgt kompetenceudvikling.

### **Ledere**

Det skal være attraktivt at arbejde som leder inden for forbundets område. Derfor skal der sikres så optimale løn- og ansættelsesforhold som muligt for forbundets ledere.

Lønnen er et vigtigt element i rekrutteringen af ledere. Lønnen skal afspejle de krav, der er til ledernes kompetencer, og det ansvar og krav til fleksibilitet, der følger med lederjobbet. Løndannelsen skal hænge sammen med, at lederne i voksende omfang gennem

de senere år befinder sig i et krydspres mellem på den ene side faglige og pædagogiske interesser og krav fra de ansatte, og på den anden side krav fra forvaltninger, bestyrelser og øvrige økonomiske interessenter.

Der skal arbejdes for en ændring af loven om Lønmodtagernes Garantifond, så forstandere også bliver omfattet af garantien i tilfælde af konkurs.

En ændring af loven har imidlertid lange udsigter. Derfor skal lønnen for forstandere og så kompensere for, at de i modsætning til deres medarbejdere ikke er omfattet af Lønmodtagernes Garantifond i tilfælde af konkurs.

Krydspreset og de modsatrettede krav i lederjobbet medfører en øget belastning af ledernes arbejdsmiljø. I lederjobbet risikerer man at blive ramt af stress. Derfor skal der være fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

Uddannelse og kompetenceudvikling af lederne er ikke blot en nødvendighed for at kunne varetage lederrollen – det er også en nødvendighed for at gøre lederjobbet attraktivt. Fremtidens ledere forventer, at der er gode muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling i lederjobbet.

### **Seniorer**

Ældre medarbejdere har erfaring, indsigt og kompetencer, der er vigtige for arbejdsmarkedet og for den enkelte arbejdsplads. De skal derfor kunne tilbydes attraktive løn- og arbejdsvilkår for at fastholde deres arbejdsindsats.

Det kan fx ske ved at ændre arbejdstid og arbejdsopgaver, ved at tilbyde hjemmearbejdsplads, kompetenceudvikling og/eller nedsat arbejdstid med fuld løn og/eller pension.

Før overgang til pension skal ældre medarbejdere have tilbud om senior- og fratrædelsesordninger, så den enkelte selv kan vælge tidspunkt, omfang og form for tilbagetrækning.

### **Nyansatte**

For at skaffe Uddannelsesforbundets områder tilstrækkelig kompetent arbejdskraft, er det nødvendigt at tilbyde attraktive vilkår til nyansatte. Det kan bl.a. bestå i særlige introduktionsforløb, lokale uddannelsesforløb med vejlederstøtte, supervision, ekstra forberedelsestid, dobbeltlærertimer, rekrutteringstillæg mv.

### **Overenskomstdækning af nye områder**

Nogle af Uddannelsesforbundets medlemmer arbejder på områder uden overenskomst. Det drejer sig bl.a. om lærere i folkeoplysningen (fx aftenskolen), undervisere og vejledere ved uddannelse af unge med særlige behov (USB) og undervisere, vejledere og konsulenter hos de private aktører i beskæftigelsesindsatsen.

Uddannelsesforbundet arbejder for at sikre alle medlemmers løn og ansættelsesvilkår gennem kollektive overenskomster. Disse overenskomster skal samtidig værne mod underbud i forbindelse med udlicitering.

### **Udlicitering og fusioner**

Uddannelses- og beskæftigelsesområdet er voldsomt præget af udliciteringer og markedsgørelse samt af fusioner og strukturændringer. Det er ofte yderst problematisk. For borgere, elever og kursister skaber dette usikkerhed om perspektivet for det uddannelses- eller vejledningsforløb, de er i gang med.

For medarbejderne skaber det utryghed i deres ansættelse og ansættelsesforhold og kan dermed have negative konsekvenser for kvaliteten i undervisningen og vejledningen. Udlicitering og markedsgørelse fører ofte til massefyringer, betalingsstandsninger og skolelukninger.

Uddannelsesforbundet arbejder for at skabe de bedst mulige vilkår for medarbejderne og for den faglige kvalitet på trods af øget markedsgørelse. Der skal bl.a. stilles krav til nye udbydere om at sørge for, at medarbejderne har de nødvendige faglige kvalifikationer og uddannelsesbaggrund, og der skal være tryghed i ansættelsen på trods af evt. leverandørskit.

Uddannelsesforbundet arbejder også for, at løn og arbejdstid ikke forringes i forbindelse med fusioner. Uddannelsesforbundet mener, at hvis en uddannelse eller undervisning kan tilbydes på flere institutionstyper, så skal de konkurrere på kvalitet og ikke på løn.

### **Tryghed i ansættelsen**

Uddannelsesforbundet arbejder for, at alle medarbejderne er fastansatte. Timelærere og kontraktansatte bør være undtagelsen. Dermed etableres et fælles pædagogisk og personalepolitisk rum.

Løstansattes løn, personalegoder, uddannelse og pension skal være på samme niveau som for fastansatte.

Når opgaver omlægges eller flyttes fra en institution til en anden, skal medarbejdernes tryghed i ansættelsen styrkes.

### **Det sociale kapitel**

Det sociale kapitel er en bred vifte af lovgivnings- og overenskomstmæssige tiltag, der skal skabe tilbud og muligheder for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet.

Uddannelsesforbundet støtter intentionerne bag Det sociale kapitel. Men for at leve op til intentionerne skal Det sociale kapitel bruges i overensstemmelse med de overordnede regler og efter faste retningslinjer på de enkelte arbejdspladser og institutioner.

I modsat fald vil Det sociale kapital kunne medføre, at medarbejdere, der er ansat på normale vilkår, skubbes ud, og at den enkelte medarbejder ansat i henhold til Det sociale kapital kan blive udnyttet som en billig arbejdskraft på institutioner med trængt økonomi.

Uddannelsesforbundet arbejder for forståelse for og accept af Det sociale kapital. Lokale tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer skal arbejde for at få beskrevet retningslinjer og politik for at anvende Det sociale kapital i personalepolitikken.

Gennem en aktiv og opsøgende indsats vil Uddannelsesforbundet medvirke til, at alle, der er ansat i medfør af Det sociale kapital, har løn- og ansættelsesvilkår, der er i overensstemmelse med reglerne.

### **Styring af den offentlige sektor.**

De fleste af Uddannelsesforbundets medlemmer er ansat på private og/eller selvejende uddannelsesinstitutioner og andre arbejdspladser, som finansieres af offentlige tilskud.

Styringsparadigmet i den offentlige sektor er inspireret af "New Public Management" og karakteriseret ved at have fokus på output, dokumentationskrav og kontrol. Det har væsentlige negative konsekvenser både for brugerne (borgere, elever og kursister) og for medarbejderne. Konsekvenserne er manglende tillid til brugere og medarbejdere, underminering af professionsidentiteten og uhensigtsmæssige strukturer på institutions-/arbejdspladsniveau.

De seneste år har desuden været karakteriseret ved økonomiske beskæringer og rationaliseringer, således at finansieringen ikke har fulgt dels den økonomiske udvikling i samfundet i øvrigt og dels opgave-portefølgen.

Det har presset institutionernes økonomi og ført til kraftigt forringede normeringer og dermed stærkt forringede arbejdsvilkår.

De ringere arbejdsvilkår samt den uhensigtsmæssige styring af den offentlige sektor er en direkte hindring for, at Uddannelsesforbundets medlemmer kan leve op til de overordnede samfundsmålsætninger om uddannelse og vejledning af høj kvalitet.

Uddannelsesforbundet arbejder for, at de bevilgende myndigheder giver de private – og selvejende uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser et stabilt økonomisk grundlag, der på en og samme tid sikrer de ansattes arbejdsvilkår og muligheder for at levere den nødvendige kvalitet i undervisningen og anden opgavevaretagelse.

Desuden indgår Uddannelsesforbundet i forskellige samarbejder med andre organisationer i arbejdet for at ændre det herskende styringsparadigme samt dets negative konsekvenser for brugere og medarbejdere.



## ORGANISATIONSUDVIKLING

Vores forbund baserer sig på åbenhed og demokrati. Uddannelsesforbundet arbejder hele tiden på, at der er så lille en afstand mellem medlemmer og deres valgte repræsentanter som overhovedet muligt.

Uddannelsesforbundet er på linje med andre faglige organisationer udfordret i forhold til medlemstilslutning, indflydelse og ændrede medlemskrav, -behov og -ønsker. Det stiller store krav til forbundets evne til kommunikation og inddragelse af TR'ere og medlemmer, og til sammen at skabe lokale og centrale fællesskaber, som medlemmerne kan identificere sig med, og hvor de er aktive deltagere.

Medlemmerne skal kunne genkende sig selv og deres faglige og pædagogiske problemstillinger i forbundets politik lokalt og centralt.

Uddannelsesforbundets medlemsgrupper har forskellige løn- og arbejdsvilkår, kulturer m.m. De er organiseret i fagforeninger, sektioner, ledergruppe eller seniorgruppe. Denne organisering understøtter Uddannelsesforbundet både centralt, regionalt og lokalt. Det stiller store krav til sammenhængskraften i forbundet, så hele forbundet trækker i samme retning for at sikre medlemmernes interesser bedst muligt.

Uddannelsesforbundet arbejder derfor hele tiden med at udvikle organisationen med henblik på sikring af sammenhængskraften.

### **Kultur og struktur**

Der er stor forskel på medlemmernes arbejdsliv, når det gælder løn- og ansættelsesforhold, arbejdspladser, lovgivningsmæssige rammer, målgrupper/kursister/brugere, pædagogiske problemstillinger samt organiseringen og udviklingen af det faglige arbejde.

Mangfoldigheden i erfaringer, historie, kulturer og værdier er en styrke for forbundet. Den skal bruges til at kvalificere debatten og udviklingen af forbundets politik.

Derfor er det vigtigt, at forbundet anvender arbejdsmetoder, der sikrer formidling og dialog om medlemmernes forskellige erfaringer, holdninger og værdier.

Organisatorisk er et medlem placeret i enten en forening, en sektion, ledergruppen eller seniorgruppen. Forbundet skal sørge for, at disse enheder får de nødvendige rammer for deres virke. Arbejdet med at sikre sammenhængskraften i forbundet skal ske i respekt for forskelligheden - både mellem fagforeninger indbyrdes, sektioner indbyrdes og mellem fagforeninger og sektioner. Forbundet skal løbende være opmærksomt på, om der sker en forskydning i opgavefordelingen mellem forbund, sektioner og fagforeninger.

Forbundet arbejder for, at alle medlemmer får professionel service og varetagelse af deres interesser.



I lærergruppen er metoderne til at sikre servicen og interessevaretagelsen for medlemmerne forskellige. I foreningsdelen er fagforeningerne hovedansvarlige for medlemsbetjening og behandling af medlemmernes problemer – bortset fra afskedssager, der formelt behandles af forbundet centralt. I sektionsdelen er det forbundet centralt, der er hovedansvarlig for medlemsbetjening og behandling af medlemmernes problemer – bortset fra de lokale forhandlingsopgaver om løn- og arbejdstid, der er uddelegeret til tillidsrepræsentanterne.

Men alle medlemmer skal opleve, at servicering og interessevaretagelse er på samme høje niveau i foreningsdelen og sektionsdelen. Medlemmer, der flytter fra en forening til en sektion eller omvendt i forbindelse med jobskifte eller andet, skal opleve det samme høje niveau af service og interessevaretagelse som hidtil.

Efter en sammenlægning af flere arbejdspladser kan medarbejderne være fordelt på en forening og en eller flere sektioner, mens der på andre arbejdspladser kan være flere sektioner repræsenteret. Forbundet sikrer de nødvendige muligheder for og understøtter aktivt i et tæt samarbejde med de valgte tillidsrepræsentanter, at medlemmerne på disse arbejdspladser taler med én stemme over for arbejdspladsens ledelse. Desuden viderefører forbundet erfaringerne til andre arbejdspladser, der kommer i samme situation.

### **En samlet strategi i forhold til tillidsrepræsentanterne**

Forbundet skal have en sammenhængende strategi for, hvordan vi får rekrutteret/valgt og fastholdt tillidsrepræsentanterne, og udviklet deres kompetencer. Der skal være sammenhæng mellem de forskellige tilbud til tillidsrepræsentanterne såsom uddannelse, mødevirksomhed, information, sekretariatsbetjening mm., således at disse tilbud supplerer og understøtter hinanden i forhold til tillidsrepræsentanterne og deres behov.

### **Sikring af medarbejderrepræsentation**

Der skal vælges tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter på alle arbejdspladser og afdelinger. Hvor det er muligt, skal der også vælges fællestillidsrepræsentanter.

Nogle medlemmer har ikke en tillidsrepræsentant, fordi de er for få på arbejdspladsen, eller fordi de er ansat på en arbejdsplads, hvor der ikke er aftaler og regler om tillidsrepræsentanter. Disse medlemmers interesser skal varetages på samme niveau, som medlemmer der har en tillidsrepræsentant.

På arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter vælges en talsmand, og mulighederne for at få valgt beskyttede medarbejderrepræsentanter iht. arbejdsmiljølove og love om information og høring skal udnyttes fuldt ud.

I takt med udliciteringsbølgen og markedsgørelsen kommer der nye arbejdspladser, der konkurrerer med arbejdspladser inden for Uddannelsesforbundets faglige område, men hvor de ansatte hverken er dækket af overenskomster eller organiseret i Uddannelsesforbundet. Her skal forbundet arbejde for at organisere de ansatte, opbygge en lokal or-

ganisation og få valgt medarbejderrepræsentanter.

### **Tillidsrepræsentantuddannelsen**

Tillidsrepræsentantuddannelsen er et tilbud til både nyvalgte og erfarne tillidsrepræsentanter. Og de har både ret og pligt til at deltage.

Det er en professionel uddannelse med pædagogiske læringsformer, der tilfører tillidsrepræsentanterne de nødvendige kompetencer til at kunne varetage hvervet.

Uddannelsen ruste tillidsrepræsentanterne til at agere både fagpolitisk og uddannelsespolitisk samt være proaktive og sætte dagsordener i forhandlinger med ledelse, i samarbejdsudvalg, i bestyrelser m.m.

Uddannelsen sætter tillidsrepræsentanterne i stand til at handle strategisk i forhold til arbejdspladsens mål, til at matche ledelsen i forhandlingssituationer og til at indgå i bestyrelsesarbejdet på lige fod med øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Uddannelsen skal gøre det attraktivt at blive valgt til tillidsrepræsentant og give status i forhold til ledelse og bestyrelse.

Uddannelsen er et sammenhængende tilbud, men det betyder ikke, at alle tillidsrepræsentanter får nøjagtig den samme uddannelse. Den vil nemlig afhænge af de enkelte tillidsrepræsentanters opgaver. Det kan fx være omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetencer, repræsentationer i bestyrelser eller samarbejdsudvalg, hverv som fællestillidsrepræsentant, opgaver som bindeled mellem medlemmer og forbundet centralt eller ansvar for medlemsbetjening, der afgør, hvilken uddannelse en tillidsrepræsentant får tilbudt.

Uddannelsen skal også styrke tillidsrepræsentanterne i forhold til opgaven at hverve og fastholde medlemmer. Tillidsrepræsentanterne skal være opmærksomme på, at også atypisk/- løstansatte kolleger skal hverves. Elementer af arbejdsmiljøuddannelsen indgår som en naturlig del af forbundets almindelige TR-grunduddannelse.

### **Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser**

Medarbejderrepræsentanter i arbejdspladsens bestyrelse er ikke altid tillidsrepræsentanter. Disse medlemmer skal have de samme muligheder for uddannelse i bestyrelsesarbejde som tillidsrepræsentanterne.

### **Arbejdsmiljøuddannelse**

Regler, viden og værktøjer om arbejdsmiljø udvikles og ændres hele tiden. Derfor sørger forbundet for supplerende uddannelse til de arbejdsmiljørepræsentanter, der er organiseret i forbundet.

Arbejdsmiljøspørgsmål reguleres i stigende omfang også i aftalesystemet. Derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter taler med én stemme over for ledelsen, og derfor kan uddannelsestilbuddene også være relevante for tillidsrepræsentanter.

### **Samarbejde i regionerne som bindeled mellem det centrale og lokale niveau**

For at sikre sammenhængen mellem det centrale og lokale niveau (tillidsrepræsentanterne) arbejder forbundet for at styrke indsatsen på det regionale niveau. Det skal underbygge kompetencer og selvstændighed i sektioner og fagforeninger.

Forbundet understøtter indsatsen på det regionale niveau, så tillidsrepræsentanterne kan samles for at drøfte udmøntningen af forbundets politik, give politiske input og tilbagemeldinger til forbundets centrale niveau, udveksle erfaringer og koordinere det lokale arbejde som fx forhandlinger med ledelsen om løn- og arbejdstidsforhold samt arbejdet i arbejdspladsernes bestyrelser.

Indsatsen på det regionale niveau skal bl.a. ses i lyset af den voksende konkurrence mellem uddannelsesinstitutionerne. Hvis den voksende konkurrence om de samme kurser og brugere ikke skal føres på løn, men på kvalitet, stiller det store krav til de lokale tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter fra indbyrdes konkurrerende arbejdspladser skal derfor sikres muligheder for at udveksle erfaringer og koordinere de lokale forhandlinger af løn- og arbejdsvilkår. Konkurrencen kan foregå på mange niveauer i forhold til forbundets organisation – den kan foregå internt i fagforeningsregi, internt i en sektion og på tværs af forenings- og sektionstilhørsforhold. Derfor skal arbejdet på det regionale niveau både kunne foregå internt i fagforeninger og sektioner og på tværs af fagforeninger og sektioner.

### **Det lokale arbejde, hvervning og aktiviteter for medlemmer**

Forbundet støtter lokale aktiviteter i fagforeningerne og sektionernes klubber. Lokale aktiviteter skaber mulighed for at hverve nye medlemmer og for at engagere eksisterende medlemmer i det lokale og centrale politiske arbejde. Medlemmernes engagement er afgørende for forbundets styrke både lokalt og centralt.

Det lokale arbejde sammentænkes med andre medlemsaktiviteter som kurser og møder, informationsvirksomhed og sekretariat i en samlet strategi for forbundets kontakt med nuværende og potentielle medlemmer.

På nogle af de nye arbejdspladser, som konkurrerer med arbejdspladserne i forbundets regi, er de ansatte ikke organiserede. Derfor skal forbundet centralt gøre en målrettet indsats for at få hvervet de ansatte på disse arbejdspladser som medlemmer.

### **Påvirkningen af den regionale og lokale beskæftigelsespolitik og efteruddannelsespolitik**

Prioriteringen af uddannelse og kurser i den regionale og lokale beskæftigelsespolitik har stor betydning for arbejdspladserne på Uddannelsesforbundets områder. Forbundets

regionale og lokale repræsentanter skal bl.a. søge indflydelse ved at blive valgt som FTF-repræsentanter eller påvirke FTF's repræsentanter i regionale og lokale beskæftigelsesråd og vækstfora.

Forbundet søger også indflydelse og repræsentation i bestyrelser og uddannelsesudvalg på uddannelsesinstitutioner (professionshøjskoler), der leverer relevant grund- og efteruddannelse til medlemmerne.

Forbundet støtter op om det arbejde, som forbundets repræsentanter udfører med disse opgaver. Forbundet vil overfor FTF arbejde for at sikre de nødvendige vilkår og ressourcer til opgavevaretagelsen.

### **Netværk mellem medlemmer og institutioner**

Forbundet arbejder for, at medlemmer og arbejdspladser danner netværk på regionalt og lokalt niveau. Formålet er dels at få inspiration fra andre arbejdspladser pædagogiske erfaringer og dels at befordre samarbejdsprojekter om undervisning, vejledning m.m. på tværs af forbundets arbejdspladser.

Forbundet støtter derfor pædagogiske mødeaktiviteter lokalt, regionalt eller centralt, hvis de er åbne for alle forbundets medlemmer.

### **Ledere**

Vilkårene for arbejdspladsernes drift og udvikling er løbende til diskussion. Reformen og lovændringer gennemføres i et hastigt tempo og ændrer vilkårene for det daglige arbejde på skoler og arbejdspladser. Ledere og medarbejdere har en fælles interesse i at sikre sig indflydelse på vilkårene. Gennem et tæt samarbejde kan der i fællesskab argumenteres for faglige og pædagogiske synspunkter over for beslutningstagerne og på den måde påvirke rammebetingelser og arbejdsvilkår.

Professionel ledelse er en vigtig faktor for at sikre, at forbundets skoler og arbejdspladser kan overleve økonomisk og udvikle sig inden for de givne rammer og betingelser. En professionel ledelse er en forudsætning for at kunne skabe attraktive arbejdspladser med medbestemmelse, personalepolitik samt et godt pædagogisk miljø og arbejdsmiljø til gavn for medarbejderne.

Ledere har desuden behov for, at deres forbund varetager interesser og rådgiver i forhold, der udspringer af rollen og funktionen som leder. Det kan være sager om løn og ansættelse, vilkår for ledelse, opstilling af overenskomstkrav mm. De opgaver varetages i forbundets ledergruppe, der er en selvstændig enhed i forbundet. Via medlemskabet af LC – Lederforum rejser ledergruppen selvstændigt krav til overenskomstforhandlingerne. Forhandlinger af lokale/individuelle lønaftaler varetages af forbundets ledergruppe. Sagsbehandlingen for lederne og deres medarbejdere holdes adskilt fra hinanden.

### **Seniorer**

Det skal være attraktivt for medlemmerne at fortsætte medlemskabet, efter at de har forladt arbejdsmarkedet. Derfor sørger Uddannelsesforbundet via tillidsrepræsentanter og fagforeninger samt via forbundets sekretariat for en informationsindsats, som sikrer en god og rettidig orientering med henblik på en smidig overgang til seniormedlemskab. Forbundet arbejder for at fremme seniorernes interesser fx i pensionsspørgsmål.

Seniorerne er en selvstændig gruppe i forbundet med egne vedtægter og egen økonomi. Seniorgruppen laver medlemskurser og andre aktiviteter. Seniorerne har en observatør med taleret i forbundets hovedbestyrelse og kan på den måde øve indflydelse på forbundets politik.

Via medlemskab af Statspensionisternes Centralforening søger seniorgruppen indflydelse på aftaleresultater for statstjenestemænd.

### **Samarbejde med andre organisationer**

Uddannelsesforbundet samarbejder med andre organisationer - både centralt, regionalt, lokalt og internationalt.

Samarbejdet har mange formål, bl.a. at stå stærkest muligt i forhandlinger, at få indflydelse på uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken, at blive repræsenteret i relevante organer og institutioner samt at sikre relevante tilbud til medlemmer og tillidsrepræsentanter.

## **KOMMUNIKATIONSPOLITIK**

Uddannelsesforbundets kommunikation bygger på tre grundlæggende værdier: troværdighed, åbenhed og dialog.

#### **Troværdighed:**

Kommunikationen skal være klar, præcis og saglig. Den skal være faktuel og må ikke kunne misforstås.

#### **Åbenhed:**

Kommunikationen skal være åben og ærlig - dog med de særlige hensyn og begrænsninger, der kræves under igangværende forhandlinger og i personsager.

#### **Dialog:**

Kommunikationen skal skabe grobund for dialog, fordi vi tror på, at dialog fører til de bedste resultater og forandringer.

Desuden skal kommunikationen udføres i overensstemmelse med Uddannelsesforbundets overordnede værdi om professionalisme.

Internt skal kommunikationen medvirke til at udvikle en stærk dialogkultur, der bl.a. kan styrke en aktiv vidensdeling og være med til at styrke sammenhængskraften i forbundet.

Eksternt skal kommunikationen bl.a. vise omverdenen, at forbundet og dets medlemmer er uundværlige medspillere, når det drejer sig om ungdoms- og voksenuddannelse, vejledning, integration og arbejdsmarked. Vi skal vise omverdenen, hvordan Uddannelsesforbundets medlemmer gennem deres professionalisme tilfører samfundet, virksomhederne og de enkelte borgere en merværdi.

## **INTERNATIONALT ARBEJDE**

Uddannelsesforbundet er medlem af

- den internationale lærerorganisation Education International, EI
- den europæiske lærerorganisation European Trade Union Committee for Education, ETUCE
- Nordiske Lærerorganisationers Samråd, NLS Danske Lærerorganisationer International, DLI

I disse fora støtter Uddannelsesforbundet indsatsen for at fastholde uddannelse som et offentligt anliggende. Forbundet medvirker også i udviklingen af den nordiske pædagogiske tradition og indgår i samarbejde med lærerorganisationer på Uddannelsesforbundets arbejdsområder.

Uddannelsesforbundet følger det nordiske og europæiske arbejde for at få viden og erfaringer om strømninger og tendenser inden for uddannelsespolitik og ansættelsesret og i forhold til faglig organisering. Dermed er forbundet bedre forberedt på ændringer, der får indflydelse på medlemmernes arbejde og arbejdsvilkår.

Uddannelsesforbundet støtter udvalgte lærerorganisationer i udviklingslande i samarbejde med Fagbevægelsens Ulandssekretariat og EI. Støtten målrettes organisationernes organisatoriske opbygning og politisk-strategiske udvikling.