

**SEKTIONEN  
AF  
VUC-LÆRERE**

**GENERALFORSAMLING  
DEN 3. SEPTEMBER 2014  
Fredericia**

**SEKTIONSBESTYRELSENS  
SKRIFTLIGE BERETNING**

<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Sektionen</b> .....	<b>5</b>
1.1 Sektionsbestyrelsen.....	5
1.2 Repræsentationer.....	7
1.2.1 Lederforeningen for VUC.....	8
1.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening.....	8
1.2.3 Fællesrådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledningsforeninger (FUE).....	8
1.3 Sektionsgeneralforsamlinger.....	8
1.4 Sektionens TR - møder og – kurser.....	9
1.5 Medlemsudviklingen.....	10
<b>Løn- og ansættelsesforhold</b> .....	<b>11</b>
2.1 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK 11.....	11
2.2 Statslig forlig - OK 11.....	12
2.3 Efter OK-11.....	13
2.4 VUC undersøgelsen om lærernes arbejdsopgaver og arbejdsforhold... ..	13
2.5 Fornyelse af overenskomster og aftaler – OK 13.....	14
2.6 Lovindgreb – Lov 409.....	15
<b>Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold</b> .....	<b>16</b>
3.1 Indsatsområderne.....	16
3.2 Politikpapiret Fremtidens VUC.....	17
3.3 Evalueringer af AVU reformen.....	17
3.4 Efteruddannelse - SCK-projektet.....	17
3.5 Udfordringer fremadrettet.....	18
3.6 Vejledning.....	18
<b>Tillidsrepræsentanter</b> .....	<b>19</b>
4.1 Tillidsrepræsentanter.....	19
4.2 Rådgivning og vejledning af tillidsrepræsentanter.....	20
4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse.....	20
<b>Afsluttende bemærkninger</b> .....	<b>21</b>
<b>Bilag 1: Forlig på det statslige område - OK 11</b> .....	<b>23</b>
<b>Bilag 2: Forlig på det statslige område og lovindgreb - OK 13</b> .....	<b>27</b>

## Indledning

Hermed foreligger sektionsbestyrelsens skriftlige beretning. Beretningen dækker perioden fra den sidste ordinære generalforsamling 20. september 2011 og frem til generalforsamlingen den 3. september 2014.

Beretningen relaterer sig til generelle og specifikke målsætninger for sektionens arbejde, der bl.a. er angivet i Uddannelsesforbundets vedtægter, principprogram og periodens politiske beslutninger. Desuden beskrives de opnåede resultater.

Perioden har budt på mange udfordringer for bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmer har i diverse udvalg og i arbejdsgrupper, både nedsat af sektionen og hovedbestyrelsen i Uddannelsesforbundet, ydet en stor indsats.

I bestyrelsen og i vores OK-udvalg har vi løbende arbejdet med grundlaget for og implementeringen af den nye overenskomst OK11. Som bekendt fik vi ved OK 11 videreført vores hidtidige arbejdstidsaftale med sproglige justeringer, så der blev brugt de samme termer som I GL aftalen. I bestyrelsen har vi bl.a. fokuseret på lokal løndannelse, herunder anvendelse af statistikværktøjet [www.loenoverblik.dk](http://www.loenoverblik.dk). Desværre er der på VUC området stadig fejl i lønoverblik, men der arbejdes fortløbende via sekretariatet på at få rettet fejlene.

Bestyrelsen har specielt op til overenskomstfornyelsen i 2013 drøftet lærernes arbejdstidsforhold og har arbejdet med modeller for arbejdstidsaftale, som vil kunne skabe bedre rammer for kvaliteten i undervisningen, og som udvikler VUC som attraktiv arbejdsplads. Vi synliggjorde via VUC rapporten, På arbejde som VUC lærer, hvor komplekse arbejdsforholdene er for VUC lærere.

Resultatet af vores overvejelser er præsenteret såvel på sektionsmøder som på klubmøder rundt om på landets VUCer. På klubmøderne har der været en god dialog mellem sektionsformanden, konsulent, medlemmer og tillidsrepræsentanter, og som regel også med den lokale ledelse, og vi har i sektionsbestyrelsen haft meget gavn heraf.

Som bekendt blev der ikke tale om reelle forhandlinger i forhold til overenskomstfornyelsen i 2013, alle lærerområder blev udsat for et diktat fra Moderniseringsstyrelsen/KL/folketinget efter en lockout på samtlige lærerområder. Hele OK 13 forløbet har naturligvis fyldt rigtig meget i sektionsbestyrelsens arbejde.

Et andet emne der har fyldt meget er AVU-reformen, hvor sektionsbestyrelsens pædagogiske udvalg har gjort og fortsat gør en stor indsats for at påvirke reformen i den retning, som vi ønsker. Bl.a. har vi mange gange peget på behovet for moduler med et lavere indgangsniveau og flere kernefag så idræt og kreative fag reelt kan indgå i fagrækken.

På initiativ fra sekretariatet er der nedsat et kontaktudvalg for VUC-området med deltagelse fra Uddannelsesforbundet, GL, VUC lederforeningen, 3F, Undervisningsministeriet og diverse andre med interesse for området.

De øvrige emner, der har været væsentlige for sektionsbestyrelsen at behandle, fremgår alle af beretningen.

Beretningen danner baggrund for generalforsamlingens behandling af de mange forhold, som sektionsbestyrelsen har arbejdet med gennem de sidste 3 år.

## Sektionen

### 1.1 Sektionsbestyrelsen

Efter sektionsgeneralforsamlingen den 20. september 2011 havde sektionsbestyrelsen følgende sammensætning:

Henning Madsen, formand, VUC Djursland  
Susanne Pieterse, næstformand, VUC Fyn  
Lotte Klein, kasserer, VUC Frederiksberg (VUF)  
Vibeke Schöllhammer, VUC Thy-Mors  
Rikke Foldager, VUC Skanderborg  
Helle Madsen, VUC Holstebro-Lemvig-Struer  
Michelle Simone Polenz, VUC Storstrøm.

I perioden har der været en række ud- og indtræden i bestyrelsen. I løbet af den første del af perioden udtrådte Vibeke Schöllhammer, Rikke Foldager og Michelle Simone Polenz. I deres sted indtrådte Henrik Mikkelsen, VUC Randers og Jens Elsinger, KVUC. Begge udtrådte igen sidenhen.

Ved ekstraordinær generalforsamling den 27. august 2013 indvalgte Henrik Mikkelsen, VUC Randers, Ole Mikkelsen, VUC Thy-Mors og Lene Meyland, VUC Vestsjælland Syd, således at bestyrelsen herefter har været fuldtallig.

Der har i perioden været afholdt 17 bestyrelsesmøder heraf 6 ekstraordinære møder. Specielt i 2013 har der som følge af OK-13 og lockouten været afholdt mange ekstraordinære møder. Tilsvarende har lovindgrebet samt uenighed i bestyrelsen i vinteren 2013 og foråret 2014 medført afholdelse af mange ekstraordinære møder. Uenighederne i bestyrelsen har medført, at et flertal i bestyrelsen på møde den 19. juni 2014 gav formanden et mistillidsvotum.

Der har i perioden endvidere været afholdt 3 bestyrelsesseminarer over 2 – 3 dage i august eller september måned, hvilket er blevet en fast tradition. Seminarerne har vist sig som et godt grundlag for arbejdet i bestyrelsen. På seminarerne er det kommende års arbejdsopgaver og indsatsområder blevet fastlagt, og bestyrelsens udvalg er blevet nedsat.

I 2011 etablerede den nyvalgte bestyrelsen sig med en overenskomstgruppe bestående af Henning Madsen, Susanne Pieterse og Lotte Klein samt et pædagogisk udvalg bestående af Susanne Pieterse, Henning Madsen, Helle Madsen og Vibeke Schöllhammer. Vibeke Schöllhammer fragik gruppen ved sin udtræden.

Bestyrelsen nedsatte endvidere med Hovedbestyrelsens godkendelse i 2011-12 en arbejdsgruppe om "Fremtidens VUC" med henblik på at få revideret Uddannelsesforbundets politikpapir for AVU og FVU fra 2008. Deltagerne i arbejdsgruppen var Henning Madsen formand, Susanne Pieterse, Lotte Klein, Rikke Foldager og Hanne Pontoppidan.

Med de mange opgaver i forbindelse med OK-13 og implementering af AVU-reformen besluttede bestyrelsen at fortsætte et frikøb på 50 timer til bestyrelsesmedlemmerne, 85 timer til kassereren, 275 timer til næstformanden og et 10 % supplerende frikøb til formanden udover det centralt fastsatte frikøb på 55 %.

Sektionsbestyrelsen har i perioden fortsat afholdt 2 årlige 2-dages møder med deltagelse af både tillidsrepræsentanter og suppleanter. Møderne har været en kombination af sektionsmøder og kurser. På møderne har TR-netværkene bl.a. haft mulighed for at udveksle erfaringer om aktuelle sager og problemstillinger på VUC'erne. Der har været stor tilslutning til disse møder.

På generalforsamlingen i 2011 blev der i sektionens handlingsprogram vedtaget i lighed med tidligere, at sektionsbestyrelsen skulle arbejde for, at konfliktstøtten under lovlige konflikter i videst muligt omfang sikrer en økonomisk ligestilling af konfliktende og ikke-konfliktende.

På kongressen i november 2011 lykkedes det - trods stor modstand fra det meste af hovedbestyrelsen - at få vedtaget et forslag, der i højere grad økonomisk ligestiller konfliktende medlemmer med ikke-konfliktende. En konsekvens af denne beslutning var, at de lockoutede medlemmer af Uddannelsesforbundet i forbindelse med den store lockout i marts 2013 fik et økonomisk tab, der var ca. det halve i forhold til hvad det ville have været, hvis Hovedbestyrelsens forslag var blevet vedtaget. Arbejdsgivernes lockout var så omfattende, at Uddannelsesforbundet og øvrige LC-organisationer valgte en radikal anden understøttelsesløsning, men det solidariske princip blev bibeholdt.

Som forberedelse til OK 13 lavede sektionsbestyrelsen en indstilling til Hovedbestyrelsen om at gennemføre en interviewundersøgelse på 6 udvalgte VUC'er. Undersøgelse skulle klarlægge lærernes arbejdsopgaver og arbejdsforhold og dokumentere, hvor sammensat en opgave, vi har som lærere. Indstillingen blev vedtaget i HB i foråret 2012, hvorefter arbejdet gik i gang med ansættelse af en projektmedarbejder, der i samarbejde med sekretariatet forestod gennemførelsen af undersøgelsen i efteråret 2012. Rapporten lå klar primo januar 2013, men desværre lyttede de statslige arbejdsgivere ikke til fremlæggelsen af rapportens konklusioner.

Da det ultimo april 2013 blev en kendsgerning efter en måneds lockout af 70.000 lærere, at der kom et lovindgreb på OK13 med stærkt ændrede arbejdstidsregler, fokuserede bestyrelsen på at forberede implementeringen af lovindgrebets nye arbejdstidsregler.

Der er via Uddannelsesforbundet/LC løbende søgt afklaring på konsekvenserne af lovindgrebet, hvor det har vist sig, at parterne har forskellig tolkning af store dele af lovindgrebet, lov 409.

Endvidere har der via besøg af sekretariat/politikere på VUC'erne og på sektionsmøder været en dialog om hvordan man lokalt skulle forholde sig til implementeringen af de ændrede arbejdstidsregler.

Derudover har bestyrelsen under indtryk af de store ændringer, der er sket på VUC, lavet en indstilling om at udarbejde et nyt politikpapir for VUC. Også denne indstilling blev imødekommet i HB, og arbejdet resulterede i politikpapiret "Fremtidens VUC", som kan findes på Uddannelsesforbundets hjemmeside.

Endvidere har bestyrelsen lavet Indstilling om at udarbejde et egentligt politikpapir om vejledning i Uddannelsesforbundet. Denne indstilling resulterede i at der blev nedsat en arbejdsgruppe, bl.a. med deltagelse af Lotte Klein fra sektionsbestyrelsen som udarbejdede et politikpapir der efterfølgende blev godkendt i Hovedbestyrelsen.

I perioden er vi inviteret med i en følgegruppe til et E-læringsprojekt, der har haft KVUC som tovholder. Vores repræsentant i følgegruppen har først været Vibeke Schöllhammer, og da hun udtrådte af bestyrelsen indtrådte i hendes sted Susanne Pieterse.

I perioden er sektionens sekretærfunktioner blevet varetaget af konsulent Torben Thilsted.

## 1.2 Repræsentationer

I beretningsperioden har der været følgende interne repræsentationer:

Hovedbestyrelsen:  
Henning Madsen

Fagpolitisk udvalg, næstformand:  
Henning Madsen

I beretningsperioden har der været følgende eksterne repræsentationer:

Kontaktudvalget med Gymnasieskolernes Lærerforening (GL):  
Henning Madsen og Susanne Pieterse

Kontaktudvalget med Lederforeningen for VUC:  
Henning Madsen og Susanne Pieterse (ad hoc)

VUC kontaktudvalg:  
Henning Madsen og Susanne Pieterse

FTF, kongresdelegeret:  
Henning Madsen

LC, repræsentantskab:  
Henning Madsen.

### **1.2.1 Lederforeningen for VUC**

I kontaktudvalget mellem Lederforeningen for VUC og Uddannelsesforbundet drøftes forhold af fælles interesse vedrørende uddannelse, VUC og overenskomstforhold.

Der har i perioden været afholdt møder i kontaktudvalget, hvor man bl.a. drøftede de nye udfordringer der stilles til VUC'erne med en ny målgruppe af især unge, der ofte har både faglige, sociale og personlige problemer, hvilket stiller store og ændrede krav til lærerne. Blandt andet med udgangspunkt i præsentation af Fremtidens VUC og undersøgelsesprojektet om VUC viste det sig at den efterlysning af kompetenceudvikling, som der blev peget på i undersøgelsesprojektets rapport, faldt i tråd med lederforeningens opfattelse og der blev aftalt et fælles efteruddannelsesprojekt med midler fra SCK. Efteruddannelsen omfatter både lærere og ledere. Dette efteruddannelsesprojekt er nu igangsat.

### **1.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening**

I kontaktudvalget mellem Gymnasieskolernes Lærerforening og Uddannelsesforbundet drøftes forhold af fælles interesse vedrørende organisationsforhold, VUC og overenskomstforhold.

Herudover har der været samarbejdet med GL bl.a. om de konkrete overenskomstresultater fra OK-11, lokal løndannelse og faglige sager, lovændringer på undervisningsområderne. Samarbejdet er præget af åbenhed, udveksling af informationer mv.

### **1.2.3 Fællesrådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledningsforeninger (FUE)**

Uddannelsesforbundet har i perioden været repræsenteret i FUE ved Lotte Klein, der har deltaget i de afholdte bestyrelsesmøder og repræsentantskabsmøder frem til nedlæggelse af FUE i april 2012. Lotte Klein var i 1½ år formand for FUE frem til nedlæggelsen.

## **1.3 Sektionsgeneralforsamlinger**

Sektionens syvende ordinære generalforsamling blev afholdt den 20. september 2011 med 39 fremmødte medlemmer, tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter samt sektionsbestyrelsen. Generalforsamling afholdtes iht. vedtægterne som en åben forsamling.

På generalforsamlingen aflagde sektionsbestyrelsen dels en skriftlig beretning og dels en mundtlig beretning, som omfattede perioden fra 20. maj 2007 til 20. september 2011.



I forbindelse med godkendelse af beretningen vedtog generalforsamlingen bestyrelsens forslag til udtalelse:

"VUC lærerne i Uddannelsesforbundet forsamlet til sektionsgeneralforsamling den 20. september 2011 opfordrer til, at bestyrelsen fremsætter forslag på førstkommende kongres om, at der vedtages et konfliktstøtte niveau, der i videst muligt omfang kompenserer kolleger, der deltager i en lovlig varslet konflikt."

Ud over aflæggelse af beretning og regnskab blev der foretaget valg af:

- sektionsformand
- næstformand
- kasserer
- 4 øvrige sektionsbestyrelsesmedlemmer samt suppleanter
- 2 kritiske revisorer samt suppleanter.

Generalforsamlingen vedtog sektionens handlingsprogram.

Generalforsamlingen fastsatte et uændret sektionskontingent for medlemmer af sektionen på 50 kr. pr. måned uden regulering.

Der blev for perioden valgt medlemmer til Uddannelsesforbundets repræsentantskab samt delegerede til Forbundets kongres.

Der har i perioden desuden været afholdt tre ekstraordinære generalforsamlinger dels den 29. januar 2013 med valg af delegerede til den ekstraordinære kongres den 21. marts 2013, dels den 24. august 2013 med valg af delegerede til den ekstra ordinære kongres den 5. oktober 2013 samt den 27. august 2013 med supplerende valg af sektionsbestyrelsesmedlemmer og suppleanter.

#### **1.4 Sektionens TR - møder og – kurser**

Der har i perioden været afholdt 8 TR-møder og –kurser for tillidsrepræsentanter ved VUC – de fleste som 2-dages møder.

TR-møde og -kursus den 26. - 27. marts 2012 i Odense indeholdt oplæg og debat om "Frem mod OK 13" herunder orientering om sektionens undersøgelsesprojekt ved VUC om arbejdsopgaver og arbejdsforhold til brug ved OK 13 forhandlingerne. Der blev endvidere orienteret om sektionens arbejde med "Fremtidens VUC". Herudover holdt en konsulent fra GL et oplæg om "Attraktive arbejdspladser – et brugbart OK-spor?".

På sektionens TR - møder og –kurser den 19. – 20. november 2012 i Fredericia var omdrejningspunktet primært de kommende overenskomstfornyelser ved OK-13, specielt med oplæg fra formand Hanne Pontoppidan om lærerarbejdstid og tilstedeværelse.

Overenskomsttemaet blev videreført på OK-13 seminaret den 29. januar 2013 med oplæg om status af formand Hanne Pontoppidan og om OK-13 scenarier ved konsulent Torben Thilsted.

På OK-13 seminaret den 20.-21. marts 2013, der afholdtes under lockouten, var temaet bl.a. "Hvis konflikten kommer?" Tillidsrepræsentanterne og kolleger fra Forbundet deltog i Uddannelsesforbundets og øvrige lærerorganisationers demonstration i Odense. Sektionens delegerede deltog i Forbundets ekstraordinære kongres den 21. marts i Odense.

Sektionens TR - møder og –kurser den 27. – 28. august 2013 i Fredericia var helt domineret af lovindgrebet med status ved formand og næstformand samt konsulent Torben Thilsteds gennemgang af lovindgrebet og de nye arbejdstidsregler. TR-netværksdrøftelserne havde også en væsentlig placering på mødet.

Lovindgrebets dominerende betydning for indholdet af sektionens TR - møde den 16. januar 2014 fortsatte med oplæg og status ved hhv. formand Hanne Pontoppidan og konsulent Torben Thilsted.

Problematikken blev videreført med oplæg ved konsulent Torben Thilsted om status på implementering og medindflydelse i relation til de nye arbejdstidsregler på TR-mødet den 6. marts 2014.

På TR-mødet den 19. maj 2014 var fokus rettet mod de udspil eller retningslinjer for implementering af de nye arbejdstidsregler, som ledelserne på mange VUC'er havde meldt ud til lærerne.

### 1.5 Medlemsudviklingen

Sektionens medlemstal har i beretningsperioden 1. juli 2011 – 1. juli 2014 fortsat den positive udvikling med en samlet stigning på 14,4 % over de 3 år.

Stigningen dækker over en generel øget tilgang af kursister til VUC med deraf ansættelse af flere lærere på AVU, FVU og OBU til følge. Der har endvidere været en stigning i omfanget af ordblindeundervisning i perioden. Der har endvidere været meget stor fremgang i 2013, hvor mange lærere meldte sig ind forud for OK-13 forhandlingerne og den efterfølgende lockout.

Sektionens medlemstal viser følgende udvikling i perioden juli 2011 - juli 2014:

Dato	Fuldtids	Deltid	Ledige	I alt	Ændring	Ændring i %	Ændring 2011-14	Ændring 2011-14 %
1.7.2011	1040	44	10	<b>1094</b>				
1.7.2012	1062	32	13	<b>1107</b>	<b>13</b>	<b>1,2 %</b>		
1.7.2013	1191	37	23	<b>1251</b>	<b>144</b>	<b>13,0 %</b>		
1.7.2014	1193	36	22	<b>1251</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>	<b>157</b>	<b>14,4 %</b>

## Løn- og ansættelsesforhold

Dette afsnit omhandler de væsentligste områder af arbejdet med overenskomstforhold, løn- og ansættelsesforhold i beretningsperioden

- ◆ Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK 11
- ◆ 2.2 Statslig forlig, OK 11
- ◆ 2.3 Efter OK-11
- ◆ 2.4 VUC undersøgelsen om lærernes arbejdsopgaver og arbejdsforhold
- ◆ 2.5 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK 13
- ◆ 2.6 Lovindgreb, Lov 409

### 2.1 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK 11

Hovedbestyrelsen begyndte sin forberedelse af OK-11 forhandlingerne i foråret 2009. Det skete for at sikre god tid til arbejdet, og fordi repræsentantskabet allerede i maj 2010 skulle udtage de overordnede krav til OK-11.

Hovedbestyrelsen udpegede i foråret 2009 følgende temaer, som mulige OK-11 temaer:

- Sikring af reallønnen.
- Ny model for lokal løndannelse (en "ny Ny Løn")?
- Bedre arbejdstidsaftaler (herunder overvejelser om en 1924-timers aftale).
- Forbedring af arbejdsmiljøet på institutionerne – forpligtende aftaler.
- Forpligtende senioraftaler.
- Kompetenceudvikling.
- Bedre vilkår for TR og organisationsvalgte.
- Bedre rammer for decentral aftaleindgåelse.
- Eventuel overgang fra tjenestemandslignende ansættelse til overenskomstansættelse.

Det blev besluttet, at Uddannelsesforbundet opstiller sine krav ved OK-11 ud fra en professionsstrategi. Strategien er "klangbund" for de krav og temaer, som forbundet opstiller.

Temaerne blev efterfølgende behandlet i hovedbestyrelsen på en række møder og kom på nær det sidste til at lægge den indholdsmæssige ramme for det materiale, som blev sendt ud til debatten i klubber og foreninger om forbundets krav.

I foråret 2009 blev det desuden besluttet at gennemføre en medlemsundersøgelse, hvis resultat ligeledes skulle indgå i debatten før opstilling af krav til OK-11. På den baggrund blev udformet oplæg til debat om OK-11 krav i forbundets foreninger og klubber.

Debatten her førte via sammenfatning af kravene på sektionsbestyrelsesmøder og formandsmøder til den indstilling, som hovedbestyrelsen kom med på repræsentantskabsmødet den 31. maj 2010. Her udtog Uddannelsesforbundets repræsentantskab de overordnede krav til OK-11.

Dette skete under indtryk af en meget dramatisk udvikling i reguleringsprocenten på begge de offentlige overenskomstområder. Et forhold som måtte få afgørende betydning for et kommende forhandlingsresultat.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 opnåede organisationerne et flot resultat med en økonomisk ramme, som lå tæt på 13 % i lønstigninger over en treårig periode. Men ikke mange måneder efter dette resultat ramte finanskrisen Danmark, hvilket bl.a. betød, at lønudviklingen i den private sektor styrtdykkede. Ved de private overenskomstforhandlinger i 2010 lå de centralt aftalte lønstigninger på godt 3 % i en toårig periode. De offentlige områder blev dermed lønførende.

På baggrund heraf fokuserede repræsentantskabet på to hovedkrav: at sikre reallønnen og at arbejde for mindskelse af arbejdsbelastningen på skolerne (fx overtid, skævbelastning, delt tjeneste og arbejde på skæve tidspunkter).

Arbejdsgiverne var i optakten til forhandlingerne om OK-11 markante i deres udmelding. Med Finansminister Claus Hjort Frederiksen i spidsen blev der lagt op til et benhårdt forhandlingsforløb. Med krav om økonomisk tilbageholdenhed, øget (plus tid) og mere fleksibel arbejdstid, senere afgangsalder, en meget større del af lønnen ud til lokal udmøntning (uden forhandling med TR) og krav om, at lærerne skulle undervise mere, blev en meget ideologisk tone slået an.

Særligt fordi sammenholdet mellem de faglige organisationer i forhandlingsforløbet holdt til arbejdsgivernes pres, var det begrænset, hvad arbejdsgiverne kom igennem med. Modsat er resultaterne for de faglige organisationer, herunder Uddannelsesforbundet, "bestemt ikke prangende", som det blev sagt i en politisk kommentar fra Uddannelsesforbundets formand. Forhandlingerne var i den grad "op ad bakke og ofte i modvind". Det blev et OK-forløb, som pga. sin særlige baggrund blev ganske usædvanligt.

Alligevel blev der indgået forlig på såvel det statslige som på det kommunale område.

## 2.2 Statslig forlig - OK 11

Overenskomstforhandlingerne mellem Finansministeriet og CFU har resulteret i et 2-årigt forlig for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013.

Det er et smalt forlig, hvor resultatet afspejler den vanskelige samfundsøkonomiske situation. Resultatet skal, som nævnt, ses i sammenhæng med, at lønudviklingen i den offentlige sektor i de sidste år har ligget over prisudviklingen og også har haft et forspring i forhold til lønudviklingen i den private sektor.

Den formelle økonomiske ramme for forliget er på 3,15 % til generelle lønstigninger. Reelt er rammen mindre end de 3,15 %, fordi gælden fra reguleringsordningen på 1,48 % er blevet afviklet.

Forliget indebærer dog, at alle ansatte med en lønstigning på 1,70 % i det andet år forventes at kunne fastholde reallønnen, idet der forventes en reststigning på 0,9 % pr. år.

Herudover indeholdt forliget ændring af regler for førtidspensionsfradrag m.v. og en forbedret gruppelivsordning.

Forliget på VUC-området indeholder aftale om, at der ved redigering kan foretages en sproglig og strukturel forenkling af organisationsaftale mv. Organisationsaftalen for lærere ved VUC (AVU, FVU og ordblindeundervisning) videreføres uden ændringer.

Forligets nærmere indhold er omtalt i bilag 1.

### **2.3 Efter OK-11**

Det magre resultat ved OK-11 har betydet, at Uddannelsesforbundet har iværksat aktiviteter, som kan styrke arbejdet for at hente lokalt forhandlet løn hjem til medlemmerne. Bl.a. arbejdes for et ordentligt statistikgrundlag for de lokale forhandlinger, og der udarbejdes vejledninger og uddannelseselementer til de lokale forhandlere, så de bliver bedre rustet til opgaven.

Desuden fastholdes fokus på arbejdet for et bedre arbejdsmiljø på forbundets arbejdspladser. Særligt skal der gøres noget ved den arbejdsbelastning hos medlemmerne, som kommer af overtid, delt tjeneste, arbejde på skæve tidspunkter og skævfordeling af arbejdsmængden over året.

### **2.4 VUC undersøgelsen om lærernes arbejdsopgaver og arbejdsforhold**

I lyset af OK-11 oplevelserne og for at forbedre sig så godt som muligt indstillede sektionsbestyrelsen til hovedbestyrelsen i foråret 2012, at der blev bevilget og iværksat et undersøgelsesprojekt om arbejdsopgaver og arbejdsforhold på VUC til brug ved OK 13. Projektet blev bevilget, således at projektets forskellige faser skulle løbe i perioden februar 2012 til november 2012 umiddelbart forud for overenskomstforhandlinger med den statslige arbejdsgiver påbegyndes.

Formålet med undersøgelsesprojektet var gennem fokusgruppeinterview af lærere ved VUC at opnå indsigt i og kendskab til deres arbejdsopgaver og arbejdsforhold med henblik på at anvende denne indsigt og disse informationer ved de kommende overenskomstforhandlinger med den statslige arbejdsgiver. Undersøgelsesprojektet baseres på interview af lærere ved VUC. Der blev gennemføres fokusgruppeinterview af 5-7 udvalgte lærere på 5-6 udvalgte VUC'er.

Rapporten lå klar i december 2012. Rapportens konklusioner tog udgangspunkt i tre overordnede nedslagspunkter:

- 'Den omstillingsparate lærer',
- 'Kursistgrupperne og de nye lærerrolle'
- 'Ressourcer, forberedelse og ledelse'.

Gennem disse tre nedslagspunkter afdækker undersøgelsen en generel tendens, der viser, at lærerne er forandringsparate i forhold til, at arbejdstid og arbejdsopgaver er varierende størrelser i den forstand, at ændringer og variationer i det daglige arbejde forekommer med jævne mellemrum.

Samtidig afdækker undersøgelsen de tendenser, der gør sig gældende i forandringerne af de kursistgrupper, som lærerne i dag står over for på VUC'erne, og de udfordringer, som lærerne i den forbindelse oplever i undervisningssammenhænge - og hvorledes disse forandringer fordrer udvikling af nye lærerroller. Rapporten afdækker i den forbindelse, hvordan VUC i dag varetager en inklusionsopgave, som hverken VUC'er eller lærere synes at være tilstrækkeligt rustede til.

I dagligdagen oplever lærerne konkrete udfordringer i undervisningen specielt med behov for undervisningsdifferentiering, udvikling af nye lærerroller, behov for individuel hensyntagen til de enkelte kursister, nødvendigheden for at være omstillingsparat i forhold til ændringer i holdtildeling og mødeplaner, dét at have flere arbejdssteder samt med udviklingen af pædagogiske og administrative IT-platforme.

Derudover oplever lærerne på flere VUC'er udfordringer i forhold til fysisk rammer og adgangen til IT-ressourcer – både i forhold til undervisningssammenhænge og muligheden for forberedelse på arbejdspladsen - og endelig efterspørges generelt en mere pædagogisk synlig ledelse.

## **2.5 Fornyelse af overenskomster og aftaler – OK 13**

Det var som sagt ikke nogen hemmelighed, at OK-13 så ud til at blive nogle helt usædvanlig vanskelige overenskomstforhandlinger, hvor både vi og vores modparter i staten forventeligt vil komme med krav til både arbejdstid og løn.

Noget af det, der ville gøre forhandlingerne vanskelige var, at den økonomiske ramme var meget snæver. Den økonomiske ramme for OK-forhandlingerne i 2013 mindede på mange måder om situationen ved forhandlingerne i 2011. Der var fra politisk side krav om effektiviseringer og besparelser inden for den offentlige sektor. Samtidig var der på det private arbejdsmarked indgået overenskomster, som ikke forventes at kunne fastholde reallønnen.

Den økonomiske krise havde resulteret i et voldsomt pres på lønningerne, et voldsomt pres på den danske aftalemodel og et voldsomt pres på velfærdsmodellen. Medlemmerne oplevede et massivt pres på deres institutioners økonomi med forringede vilkår til følge. Forbundet havde en reel bekymring for det enkelte medlems ansættelses – og arbejdsvilkår.

Uddannelsesforbundet opstillede 5 tematiske krav til OK 2013:

- Sikring af reallønnen.
- Bedre arbejdsmiljø – mindre belastning
- Bedre kompetenceudvikling/efteruddannelse
- Rummelighed kræver ressourcer
- Bedre tryghed og seniorvilkår.

Som det fremgår, stillede LC ikke stillet krav til arbejdstid, men primært krav til, at den smule penge der var, udmøntedes i generelle lønstigninger.

Omvendt stillede vores modpart krav til arbejdstid, så ledelsen kunne få større råderum, alle bindinger skulle væk, blandt andet tid til forberedelse, tid til opgaverettelse, timepulje til uddannelsesvejledning, aldersreduktion m.m. skulle væk som centrale aftaler.

De statslige arbejdsgivere kom med krav til arbejdstiden med det formål, at VUC lærere skulle undervise noget mere, og med krav om, at der skulle være et større ledelsesrum – altså krav om, at flere forhold skulle fastsættes lokalt og vel at mærke uden aftaleret og tilbagefaldsregler. Den overliggende dagsorden var således, at "undervisningen" skulle gøres billigere, og at ledelsen skulle have styrket sit råderum – ledelsesretten skulle" tilbage".

Derudover er det et ønske fra arbejdsgiverside, at den lokale aftaleret på arbejdstid skulle bortfalde, altså at ledelsen ikke længere skulle aftale arbejdstid med tillidsrepræsentanten, men med den enkelte lærer (almindelig ledelsesret). Endvidere var arbejdsgivernes ønske, at lærerne skulle være til mere til stede på arbejdspladsen.

## **2.6 Lovindgreb – Lov 409**

Under forhandlingerne mellem LC og Moderniseringsstyrelsen viste det sig hurtigt, at Moderniseringsstyrelsen ikke ønskede nogen dialog eller reel forhandling. De kom med et "diktat" om lærernes arbejdstid, som vi så kunne skrive under på. Alternativet blev som bekendt lockouten!

Moderniseringsstyrelsen var stålsat på at få gennemført deres krav til punkt og prikke og om nødvendigt med hjælp fra lovgivning, hvilket som bekendt blev en realitet på LC's område med Lovindgrebet.

Efter en måneds lockout af 70.000 lærere på LC-områder, greb folketinget ind den 26. april 2013 med en lov (409) "om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område."

Med lovindgrebet bortfald de hidtidige arbejdstidsaftale herunder lokale aftale og kutymer pr. 1. august 2014. Lærerne i på LC-områder i staten skal nu følge reglerne om arbejdstid for tjenestemænd. Der er fastsat såkaldte værnregler for lærerarbejde.

Med de nye arbejdstidsregler er lærere på AVU, FVU og OBU omfattet reglerne for andre statslige ansatte dvs. regler om opgørelse af arbejdstid, evt. godtgørelse for overarbejde, tjenestepåbud, rådighedstjeneste mm. Regelsættet giver mulighed for at aftale en flektidsordning og lave aftale om hjemmearbejde.

Ved implementering af de nye arbejdstidsregler har tillidsrepræsentanterne oplevet, at ledelserne generelt ikke har ønsket at ville forhandle implementering af de nye regler, idet man generelt har afvist at indgå lokale aftaler herunder aftaler om hjemmearbejde og flekstid.

Mange ledelser på VUC'erne er kommet med udspil til arbejdstidstilrettelæggelse, som er en blanding af ledelsesinstrukser om indholdet i lærernes arbejde og af anvisninger om arbejdstiden. Ledelserne har spillet ud med tekster, der stort set ikke relaterer sig til Tjenestemændenes arbejdstidsaftale og værnsreglerne, men som nærmest angiver en fri anvendelse af de forskellige begreber om tid dvs. med fuld frivillighed for lærerens anvendelse af flekstid og hjemmearbejde.

Der synes således at være hjemmelsproblemer i mange ledelsesudspil:

- der mangler formuleringer om lærerens tjenesteplan, idet det gøres frivilligt for den enkelte lærer at placere tid og sted for den del af arbejdet, som ledelsen ikke har (skema)fastlagt.
- der mangler præcise formuleringer om arbejdstidsopgørelse jf. § 7 herunder om overarbejde
- der anvendes begreber og ord, som stammer fra GL-aftale f.eks. om merarbejde
- der gives frivillighed mht. anvendelse af tidsregistrering uden anden anvisning på en metode til opgørelse af arbejdstid, der sikrer opfyldelse af årsnormen
- opgaveoversigten beskriver opgaver, der de facto kun dækker f.eks. 75 % af et fuldt årsværk.

De nye arbejdstidsregler er som bekendt trådt i kræft pr. 1. august 2014, så i skrivende stund kan der endnu ikke gives en samlet en vurdering af virkningerne af lovimplementeringen.

Lovindgrebets nærmere indhold er omtalt i bilag 2.

## Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold

Der har i perioden ikke været etableret et egentligt pædagogisk udvalg, men næstformanden har varetaget området og der har været dannet ad hoc udvalg på tværs i sektionsbestyrelsen alt efter hvilke opgaver, der skulle løses og i et frugtbart samarbejde med uddannelseskonsulent Tina Bøgehave fra sekretariatet.

### 3.1 Indsatsområderne

Bestyrelsen har bl.a. haft fokus på flg. områder:

- Udarbejdelse af nyt politikpapir for VUC sektionen: Fremtidens VUC
- AVU-reformens faglige konsekvenser
- Nye målgrupper
- Styrkelse af identiteten som professionel lærer
- Profilering af vejledning og fastholdelse på VUC'erne.



### 3.2 Politikpapiret Fremtidens VUC

I samarbejde med et udvalg i bestyrelsen, Hanne Pontoppidan og Tina Bøgehave fra sekretariatet blev politikpapiret udviklet og godkendt af HB i december 2012. Politikpapiret har fokus på de dilemmaer og problemstillinger, som institutionen og lærerne møder i deres hverdag. Det kommer med anbefalinger til og perspektiver på, hvordan VUC bedst håndterer de mange udfordringer i fremtiden såsom lærerkvalifikationer, organisering af undervisningen, kursistgrupperne og voksenprofilen, og bud på i hvilken retning VUC skal udvikle sig for at vedblive med at være et attraktivt uddannelsesstilbud og en attraktiv arbejdsplads.

#### Skriftlighed i undervisningen

Bestyrelsen iværksatte en undersøgelse via TR netværket omkring skriftlighed i undervisningen, anvendelsen af skriftlighedsbånd og inddragelse af rettetiden og ofte manglende anvendelse af SDU (supplerende differentieret undervisning) på baggrund af de mange forskelligartede tilrettelæggelser på VUC'erne – undersøgelsen dannede baggrund for anbefalingerne i politikpapiret.

Etablering af et uformelt pædagogisk netværk

I forbindelse med visions- og udviklingsarbejdet blev der sat fokus på varetagelse af VUC-området pædagogiske og didaktiske interesser såvel internt som eksternt og der blev etableret et uformelt pædagogisk netværk vedrørende erfaringer med undervisningen mv. ledet af sekretariatet ved uddannelseskonsulent Tina Bøgehave, Netværket består af ressourcepersoner fra forskellige VUC'er og en repræsentant fra bestyrelsen og mødes en gang årligt.

### 3.3 Evalueringer af AVU reformen

EVA, Danmarks evalueringsinstitut, har i perioden gennemført evalueringer af hhv.:

- AVU-reformen, 2013
- AVU-fagevaluering - Læreplaner, karakterer og gennemførelse på almen voksenuddannelse, april 2014
- Voksenpædagogiske læringsmiljøer på VUC, juni 2014

Bestyrelsen har været inddraget på forskellig vis omkring evalueringerne og har peget både internt og eksternt på indsatsområder ift. de problemstillinger, som evalueringerne belyser.

### 3.4 Efteruddannelse - SCK-projektet

I et samarbejde mellem Lederforeningen, Uddannelsesforbundet og SCK, er der udviklet et lærerkvalificeringsprojekt om udvikling af læringsfællesskaber på AVU/VUC.

Formålet med projektet er at skabe eksperimentarier, hvor lærere, ledere og andre medarbejdere på VUC kan "forske" i egen pædagogisk praksis og igennem refleksion kan udvikle og implementere ny praksis.

Projektet inddrager ledere og lærere i et forpligtigende samarbejde og forløber over skoleåret 2014-15, hvor seks VUC'er deltager.

Der er nedsat en følgegruppe til SCK-projektet og bestyrelsen har udpeget Henrik Mikkelsen til at deltage.

### 3.5 Udfordringer fremadrettet

Kommunernes uddannelsespålæg til unge under 30 år har udfordret lærernes pædagogiske praksis, da mange af de unge har manglende faglige, sociale og personlige forudsætninger for at deltage i og gennemføre en formel uddannelse.

Det bliver den nye bestyrelses arbejde fremadrettet at se på de udfordringer det medfører for lærernes professionelle virke, deres arbejdsmiljø og behov for efteruddannelse og hvordan VUC'erne tackler de udfordringer.

### 3.6 Vejledning

I perioden har bestyrelsen været involveret i arbejdet med Uddannelsesforbundets politikpapirer om vejledning. Hovedbestyrelsen nedsatte i efteråret 2012 en arbejdsgruppe om vejledning på tværs af forbundets områder, og efter et langt, intenst og til tider udfordrende arbejde blev papirerne: *Vejledning til alle* og *Vejledningshuse* færdiggjort som to af Uddannelsesforbundets politikker. Bestyrelsen er især meget tilfreds med, at Uddannelsesforbundet ekspliciterer sit politiske arbejde for, at gennemførelsesvejledningen genindføres på de af Uddannelsesforbundets områder, hvor vejledningsindsatsen i 2010 blev erstattet af fastholdelsesarbejde og områderne skrevet ud af vejledningsloven.

Bestyrelsen besluttede i 2012 at indmelde alle VUC-vejledere kollektivt i den nyfusionerede vejlederforening for alle vejledere på ungdomsuddannelser i Danmark: Ungdomsuddannelsernes Vejlederforening (UUVF). Bestyrelsen tog denne beslutning, fordi vi vurderede, at et medlemskab kunne øge kendskabet til og samarbejdet mellem VUC-vejledere og vejledere på de øvrige ungdomsuddannelser. Det mest konkrete resultat af indmeldelsen er, at VUC-vejlederne gennem repræsentationen i UUVFs bestyrelse er med til at sætte VUC-vejledningen på dagsordenen og ikke mindst deltager i planlægningen af den store succesfulde vejlederkonference, som foreningen hvert år afholder på Nyborg Strand.

En af konsekvenserne af lovindgrebet og de nye arbejdstidsregler er, at diverse centralt fastsatte ressourcer for "Uddannelsesvejledning" forsvinder. På vejledningsområdet betyder det, at den sikring eller timepulje til vejledning, der har været afsat med tid til vejledning, ikke længere nødvendigvis er der.

Fastholdelsesarbejdet vil formodentligt mange steder fortsat indeholde vejledningsarbejde, men det vil blive mere nødvendigt, at vejlederne på alle VUC'er anskueliggør vejledningsarbejdets særlige karakter.

Bestyrelsen har i foråret 2014 som følge af disse udfordringer nedsat en vejlederarbejdsgruppe bestående af fire VUC-vejledere uden for bestyrelsen, to vejledere i bestyrelsen samt en sekretariatsmedarbejder.

Arbejdsgruppen har til opgave at udforme et egentligt papir om vejledning på VUC. Ved gruppens første møde stod det klart, at papiret skulle tage sit udgangspunkt i den uddannelses- og erhvervsvejledning, der finder sted på VUC, fordi det særligt er den, der karakteriserer vejlederarbejdet i forhold til det øvrige fastholdelsesarbejde på VUC.

Arbejdsgruppen har afholdt to møder og forventer at afslutte sit arbejde med et 3. møde, der skal munde ud i et papir med anbefalinger til vejledningens fremtid i VUC-regi og samarbejdsflader i forhold til øvrige fastholdelsesmedarbejdere.

## Tillidsrepræsentanter

### 4.1 Tillidsrepræsentanter

Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentanter er medlemmernes repræsentanter på de enkelte skoler, VUC'er og institutioner. De udgør kernen i Uddannelsesforbundets decentrale struktur.

Uddannelsesforbundet har ca. 390 tillidsrepræsentanter - heraf har sektionen af VUC-lærere 54 tillidsrepræsentanter inklusiv 4 såkaldte fællestillidsrepræsentanter.

Den fortsatte professionalisering af VUC'ernes ledelse og administration under et statsligt selveje, med øget decentralisering af løn- og ansættelsesvilkår, der skal udfyldes lokalt, gør, at tillidsrepræsentantens rolle og funktion møder større og større udfordringer.

På den ene side er opgaverne blevet flere og langt mere komplicerede og krævende end tidligere, og tillidsrepræsentanten oplever et mere og mere professionelt modspil med forhandlingsparter der ofte består af både administrationschefer og professionelle ledere, der kan trække på et stort administrativt apparat.

På den anden side betyder udviklingen, at tillidsrepræsentantens opgaver er blevet mere udfordrende og interessante, og at tillidsrepræsentanten er blevet en mere betydningsfuld person på VUCet. Tillidsrepræsentantens opgaver er nu blevet udvidet til ideelt set at dække rollen som sparringspartner, medspiller, forhandler, modpart, interessevaretager og meget mere. At virkeligheden så nogen gange opleves lidt for anderledes er en anden sag!

Som beskrevet andetsteds i beretningen forsøger sektionen at understøtte tillidsrepræsentanterne ved at suppleanter indbydes til at deltage i sektionens TR-møder og kurser. Dette gør sig ikke mindst gældende gennem sektionens formalisering TR-net-værksarbejde med bestyrelsesmedlemmer som tovholdere både ved lokale netværksmøder og ved netværksmøder på sektionens TR-møder.

Endelig har sektionsbestyrelsen besluttet at betale for suppleanternes deltagelse i Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentantuddannelse, forudsat der er ledige pladser.

Lovindgrebet har rejst spørgsmål til tillidsrepræsentantens rolle og opgave. Derfor har sekretariatet udsendt notat som opridser de opgaver, som TR bl.a. varetager på VUC.

#### **4.2 Rådgivning og vejledning af tillidsrepræsentanter**

Uddannelsesforbundet arbejder på flere fronter for at give tillidsrepræsentanterne et godt afsæt for at varetage deres opgaver. En af de centrale opgaver er at sikre dem relevant og brugervenlig rådgivning og information. Denne opgave løses bl.a. ved et omfattende skriftligt vejlednings- og rådgivningsmateriale på Uddannelsesforbundets hjemmeside. Blandt andet er det faglige stof blevet indsat på hjemmesiden, ligesom der løbende gennem udsendelse af TR-posten gives tillidsrepræsentanterne en faglig opdatering.

#### **4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse**

Uddannelsesforbundets TR-uddannelse er en grunduddannelse, som alle nyvalgte tillidsrepræsentanter skal gennemføre. Uddannelsen er obligatorisk.

Med lovindgrebet og ændring af arbejdstidsreglerne stilles der i dag endnu større krav til tillidsrepræsentanterne på vores arbejdspladser, så en uddannelse er påkrævet. Derfor er forventningen, at også eventuelle gamle tillidsrepræsentanter, som ikke er nyvalgte, men bare ikke har fået gennemført en TR-uddannelse endnu, starter på uddannelsen

Formålet med uddannelsen er, at TR'erne får en uddannelse, som hele tiden er tidssvarende, og som passer til de krav, den konkrete arbejdsplads stiller. Derfor er uddannelsen fleksibel, så den kan afpasses efter antallet af medlemmer, grad af uddelegering af forhandling og type af opgaver, den enkelte TR skal løfte.

Omfanget afhænger af det ansvar og den kompetence, den enkelte tillidsrepræsentant har. Bl.a. vil en foreningsformand på en erhvervsskole have nogle større uddannelseskrav end en tillidsrepræsentant i en sektion, da foreningsformanden forventes at lave en stor del af den sagsbehandling, der for sektionernes vedkommende varetages af sekretariatet. Den nye tillidsrepræsentantuddannelse er i omfang mindst lige så stor som den uddannelse tillidsrepræsentanterne fik i LVU.

Forbundet har udviklet yderligere supplementsforløb til grunduddannelsen – i form af overbygningstilbud for den erfarne tillidsrepræsentant – de såkaldte temakurser.

## Afsluttende bemærkninger

Perioden fra sidste generalforsamling til nu har været præget af VUC'ernes stadige tilpasning og rolle i et foranderligt uddannelses - og arbejdsmarkedspolitisk system. VUCerne er stadig styret og bundet af omfattende centrale reguleringer i det statslige uddannelsessystem.

Men samtidig forvalter VUCerne selvejet på vidt forskellig måde rundt om i landet, nogle steder er der udbredt brug af fjernundervisning, E-learning m.m., hvor man andre steder satser mere på traditionel holdundervisning. Generelt er der sket en kraftig vækst i ordblindeundervisning. Også i tilrettelæggelsen af lærernes arbejdstid er der store forskelle. Dette giver store udfordringer, både for den nuværende bestyrelse, men også for den kommende.

V må leve med stor usikkerhed på overenskomstområdet, der er uenighed mellem LC og Moderniseringsstyrelsen om tolkningen af væsentlige dele af lov 409 som regulerer arbejdstilrettelæggelsen for lærerne.

Sektionsbestyrelsen har videreført traditionen med 2-dages arbejdsseminar i starten af hvert kursusår, hvor vi pejler vi os ind på både de mere kortsigtede udfordringer, men også på de udfordringer, der har længere perspektiver.

Bestyrelsen har på seminarerne fastlagt udfordringerne og nedsat forskellige udvalg og arbejdsgrupper, som i perioden har lavet et stort forberedende arbejde i forhold til vores bestyrelses – og sektionsmøder. Denne tradition håber vi, at den nye bestyrelse vil fortsætte

Et vigtigt fokuspunkt for bestyrelsen har været at sikre en hurtig og effektiv kommunikation mellem tillidsrepræsentanter/suppleanter indbyrdes og også en god kommunikation mellem tillidsrepræsentanter, sektionsbestyrelse og Hovedbestyrelse, så der er en sammenhæng mellem alle niveauer i Uddannelsesforbundet fra menige medlemmer til Hovedbestyrelse og formandskab.

Vi har TR-netværk rundt om i landet, og hvert netværk har en tovholder i bestyrelsen, og vi har et lukket forum (Google Group) for at sikre hurtig udveksling af erfaringer/ideer m.m. Stort set alle tillidsrepræsentanter og de fleste suppleanter er tilmeldt gruppen.

Kontaktnettene har bibragt stor inspiration for bestyrelsen bl.a. i kraft af, at vi har fået mere indblik i, hvad der foregår på landsplan. Bestyrelsen vil takke for den velvillighed, den har mødt, når bestyrelsesmedlemmer har henvendt sig til tillidsrepræsentanterne.

Endvidere er et fast punkt til vores sektionsmøder - så vidt det er muligt - deltagelse af Uddannelsesforbundets formand, et punkt hvor tillidsrepræsentanter og formand gensidigt udveksler erfaringer/synspunkter. Deltagelse af formanden i dele af mødet har fået meget positive evalueringer af tillidsrepræsentanterne.

Sektionsbestyrelsen takker alle, der i udvalg og arbejdsgrupper har gjort en indsats til gavn for medlemmerne og for VUC. En særlig tak til tillidsrepræsentanter og suppleanter, der har det daglige, slidsomme og udfordrende arbejde i at indgå i løsninger, som medvirker til, at arbejdspladserne fungerer optimalt.

Internt i sektionsbestyrelsen har der i foråret 2014 været en konflikt, hvilket fremgår af referaterne fra bestyrelsesmøderne.

Beretningen uddybes ved den mundtlige beretning på generalforsamlingen den 3. september 2014.

## Bilag 1: Forlig på det statslige område - OK 11

Overenskomstforhandlingerne mellem Finansministeriet og CFU har resulteret i et 2-årigt forlig for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013.

Det er et smalt forlig, hvor resultatet afspejler den vanskelige samfundsøkonomiske situation. Resultatet skal ses i sammenhæng med, at lønudviklingen i den offentlige sektor i de sidste år har ligget over prisudviklingen og også har haft et forspring i forhold til lønudviklingen i den private sektor.

Den formelle økonomiske ramme for forliget er på 3,15 % til generelle lønstigninger. Reelt er rammen mindre end de 3,15 %, fordi gælden fra reguleringsordningen på 1,48 % er blevet afviklet.

Forliget indebærer dog, at alle ansatte forventes at kunne fastholde reallønnen i det andet år, idet der forventes en reststigning på 0,9 % pr. år.

Den økonomiske ramme

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden er som sagt på 3,15 %. Der sker ingen reguleringer af lønnen pr. 1. april 2011. Det skyldes som nævnt, at overenskomstperioden indledes med en gæld på -1,48 pct. fra reguleringsordningen. Af den samlede ramme på 3,15 % bruges 1,48 % på at afvikle denne gæld.

Pr. 1. april 2012 er det aftalt, at lønningerne stiger med 1,67 %. Hertil kommer, at reguleringsordningen forventes at udmønte 0,03 %. Det betyder, at lønnen pr. 1. april 2012 forventes at stige med 1,70 %.

Dertil kommer som nævnt, at lønudviklingen skønnes at ville medføre en såkaldt reststigning på yderligere 0,9 % i både 2011 og 2012. Reststigningen består af anciennitetsbaserede stigninger, den lokale løndannelse mv. og vil således være afhængig af forhandlinger og forhold på den enkelte institution.

Rammen ser således ud:

	2011	2012	I alt
Generelle lønstigninger	1,48 %	1,67 %	3,15 %
Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen	-1,48 %	0,03 %	- 1,45 %
<b>I alt i generelle lønstigninger</b>	<b>0,00 %</b>	<b>1,70 %</b>	<b>1,70 %</b>

Bemærkning: Skønnet for reststigning er 0,9 % pr. år i perioden.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen for det statslige område videreføres uændret. Som nævnt har lønstigningerne i den seneste periode inden for statens område været større end på det private område. Det medfører, at reguleringsordningen det første år bidrager med -1,48 %. I 2012 forventes en beskeden positiv udmøntning fra reguleringsordningen på 0,03 %.

Reguleringsordningen skal sikre, at offentligt ansatte lønmæssigt kan "følge med" kollegerne på det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen sikrer såvel positivt som negativt en parallel lønudvikling mellem det private og det offentlige arbejdsmarked. Aktuelt er dette blevet særligt tydeligt illustreret det sidste år.

Set i et historisk perspektiv har reguleringsordningen som oftest udmøntet positivt. Reguleringsordningen har siden firserne sikret de offentlige ansatte pæne lønstigninger ud over, hvad der er aftalt som generelle lønstigninger ved forhandlingerne.

Serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer i staten

Der er aftalt et kommissorium for et fælles udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne frem til maj 2012 skal se nærmere på de overenskomst- og aftalemæssige rammer i staten. Et sådant serviceeftersyn blev anbefalet i Lønkommissionens rapport, som blev udsendt i maj 2010.

En række centrale emner er lagt ind i dette serviceeftersyn, herunder bl.a.:

- Hvilke roller skal de centrale og lokale parter have i fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår i staten?
- Er der behov for forskellighed i aftaler m.v. for forskellige grupper eller områder?
- Hvilke rammer skal der være for dialog og samarbejde på arbejdspladsen?
- Hvordan skal overenskomster og aftaler understøtte arbejdspladsernes arbejde med bl.a. attraktive arbejdspladser og godt arbejdsmiljø?

Udvalgets formål er at levere oplæg til overenskomstforhandlingerne i 2013.

Kompetenceudvikling

Aftalen om kompetenceudvikling videreføres uændret. Det betyder blandt andet, at Kompetencefonden videreføres – dog uden selvstændigt arbejde med kvalitet. I det "nye" Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK) kan der søges støtte til individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Hidtil har forløbene skulle have mindst en uges varighed. Denne begrænsning fjernes, så der også kan søges støtte til forløb af kortere varighed. Der er afsat 80 mio. kr. til fonden.

Derudover afsættes der 40,8 mio. kr. videreføres til Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

Endelig er der enighed om, at det skal være lettere at orientere sig i mulighederne for at søge økonomisk støtte, og ansøgningsprocesser skal være enkle, ensartede og ubureaukratiske.



### Gruppeliv

Fra 1. januar 2012 forbedres gruppelivsordningen i staten således:

- Forsikringssummen ved død forhøjes fra 300.000 kr. til 370.000 kr.
- Forsikringssummen til børn under 21 år forhøjes fra 15.000 kr. pr. barn til 30.000 kr.
- Der indføres en forsikringssum på 50.000 kr. til børn under 18 år, der pådrager sig en kritisk sygdom.

### Senior- og fratrædelsesordninger, seniorbonus

Med forliget sker der ændringer i aftale om seniorordning og frivillig fratræden.

Aldersgrænserne for tillæggelse af pensionsalder i forbindelse frivillig fratræden bortfalder, og beskrivelsen af de muligheder der er for vilkår i forbindelse med frivillig fratræden tydeliggøres.

Bestemmelsen om, at der ved større personalereduktioner vil kunne etableres frivillige fratrædelsesordninger for at fremme frivillig fratræden udgår. Endvidere udgår en bestemmelse, hvorefter der kan tillægges ekstra pensionsalder til tjenestemænd, der har varetaget særligt belastende stillinger.

Ved OK 08 blev der indgået en midlertidig aftale om ret til seniorbonus. Aftalen udløber 31. december 2011 og er ikke fornyet. Retten til seniorbonus bortfalder derfor 1. januar 2012.

### Ændring af førtidspensionsfradrag, tjenestemandspensionsloven m.v.

Som en udløber af Folketingets velfærdsreform forhøjes tjenestemændenes førtidspensionsfradrag. Ændringen gælder alene for ansatte, der er født efter den 1. januar 1959 og har en tjenestemandspension.

Samtidig indføres der en bestemmelse om, at tjenestemænd, der fratræder efter 2019 og som har mere end 37 års pensionsalder, får et engangsbeløb på fratrædelsestidspunktet optjent for hvert kvartal. Engangsbeløbet udgør 15 % af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvor tjenestemanden er placeret på pensioneringstidspunktet.

### Øvrige ændringer

- Reglerne om jubilæumsgratiale forenkles, og der bliver mulighed for at fastsætte et højere gratiale lokalt
- Samarbejdsaftalen ajourføres som følge af ændringer i lovgivning om sygdom og arbejdsmiljø
- Adgangen til at aftale lokale regler om betaling af funktionsvederlag i højere stilling udvides

- Mulighederne for at indgå aftaler om frivillig fratræden bliver udvidet. Efter de gældende bestemmelser skal man som udgangspunkt være fyldt 62 år for at kunne indgå aftaler om frivillig fratræden. Denne aldersbegrænsning bortfalder.

#### VUC

Forliget på VUC-området indeholder aftale om, at der ved redigering kan foretages en sproglig og strukturel forenkling af organisationsaftale mv. Organisationsaftalen for lærere ved VUC (AVU, FVU og ordblindeundervisning) videreføres uden ændringer.

Der ændres således ikke ved bestemmelserne i Organisationsaftalen eller ved bestemmelserne i det tilhørende Protokollat om arbejdstid. Det gælder samtlige bestemmelser inklusiv f.eks. bestemmelsen om vejledning og aldersreduktion. Uenighed mellem Uddannelsesforbundet/ LC og Personalestyrelsen om vejlederes ret til aldersreduktion er nu afklaret ved faglig voldgift.

## Bilag 2: Forlig på det statslige område og lovindgreb - OK 13

Overenskomstforhandlingerne mellem Finansministeriet og CFU har resulteret i et 2-årigt CFU-forlig for perioden 1. april 2013 til 31. marts 2015.

Det generelle forlig indeholder følgende væsentligste elementer:

- *Generelle lønforhøjelser.*

Pr. 1.april 2013 0,82 %, der svarer til den negative virkning af reguleringsordningen. Samlet er der således ikke lønstigninger pr. 1. april 2013.  
Pr. 1. april 2014 en lønstigning på 0,8 %

Derudover er forventningen, at udviklingen af den lokale løndannelse (reststigning) vil medføre stigninger på 0,5 % såvel i 2013 som i 2014.
- *Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten og partsprojekt om tillid og samarbejde på statslige arbejdspladser*

Der er sket ændringer i blandt andet med det formål, at gøre samarbejdsaftalen mere operationel og brugervenlig samt at fremme et konstruktivt lokalt samarbejde baseret på tillid og dialog.  
Der ønsker CFU og Finansministeriet i fællesskab i overenskomstperioden at øge fokus på tillid og samarbejde, herunder social kapital, faglighed, kvalitet og godt psykisk arbejdsmiljø på de statslige arbejdspladser.
- *Tryghed og kompetenceudvikling*

Parterne er enige om at styrke deres fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten. Det aftalte betyder, at der fortsat afsættes betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten. En del af de midler, der hidtil har været afsat i Kompetencefonden, afsættes til tværgående fokus- og indsatsområder, herunder parternes fælles periodeprojekt om tillid og samarbejde.
- *Socialt kapitel*

Parterne er enige om i overenskomstperioden at foretage en revision af den fælles vejledning om socialt kapitel fra 2004.
- *Depotsikring og delpension*

Parterne er enige om, at det i den enkelte pensionsordning kan bestemmes, at der til ordningen er knyttet depotsikring.

Ved depotsikring forstås, at medlemmets depot udbetales til nærmeste pårørende, hvis medlemmet dør før pensioneringstidspunktet. I en pensionsordning uden depotsikring tilfalder depotet fællesskabet ved et medlems død før pensioneringstidspunktet.

Derudover er det aftalt, at det i den enkelte pensionsordning kan bestemmes, at der til ordningen er knyttet mulighed for udbetaling af delpension. Udbetaling af delpension forudsætter blandt andet, at den ansatte er gået ned i tid.

### **Lovindgrebet på VUC-området (AVU, FVU og OBU)**

Folketinget vedtog den 26. april 2013 *Lov (409) om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område*

De væsentligste ændringer for VUC-området (AVU, FVU og OBU) udgør følgende:

Arbejdstidsaftalen for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning er forlænget frem til den 31. marts 2015 dog med den væsentlige ændring, at de nye fælles arbejdstidsregler i staten træder i kraft den 1. august 2014.

Ifølge lov 409 omfattes VUC-området af CFU-forliget af den 8. februar 2013

### **Udfasning af aldersreduktionen**

Lov 409 indebærer, at den såkaldte aldersreduktion udfases. Hidtil har alle VUC-lærere haft ret til aldersreduktionen.

Som en kompensation for denne udfasning ydes der med virkning fra den 1. august 2014 et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 3.000 (31. marts 2012) til lærere ansat på VUC.

#### *Udfasningen*

Bestemmelsen om aldersreduktion opretholdes for lærere, der er fyldt 57 år senest den 31. juli 2013 dvs. at for disse lærere medregnes der yderligere 21 minutter i arbejdstidsopgørelsen pr. times undervisning.

Derudover har lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod en tilsvarende lønnedgang, men uændret pensionsoptjening.

### **Tjenestemændenes arbejdstidsaftale**

Alle områder bliver omfattet af den til enhver tid gældende aftale om "*Arbejdstid for tjenestemænd i staten*", dog med den væsentlige modifikation, at normperioden på undervisningsområdet er fastsat til et år, hvor den i tjenestemandsaftalen er en måned.

### Opgaveoversigt for normperioden

Med Lov 409 forpligtes ledelsen til at udarbejde en opgaveoversigt forud for normperioden, som er et år. Opgaveoversigten udarbejdes på grundlag af en dialog mellem ledelse og medarbejder. Oversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, som den ansatte påtænkes at løse i perioden. Der er altså ikke tale om et bindende tilsagn til den ansatte, om hvilke opgaver den pågældende skal løse. Væsentlige ændringer i løbet af normperioden i forhold til indhold eller omfang af opgaver, skal drøftes mellem ledelsen og den ansatte.

### "Værns-regler"

Af fremsættelsesbemærkningerne til L215 fremgår, at regeringen forsøger at imødekomme LC's betragtninger om "det grænseløse arbejde" ved at indføre en række "værnsregler", der ikke gælder for andre områder. Det gælder bestemmelser om

- At arbejdet på de fleste undervisningsområder normalt tilrettelægges på mandage til fredage i dagtimerne
- At den daglige arbejdstid så vidt muligt skal være samlet
- At lederen skal udarbejde en opgaveoversigt for normperioden og drøfte eventuelle ændringer heri med den ansatte

### Lokalaftaler

Af Lov 409 fremgår endvidere, at lokalaftaler, herunder individuelle aftaler, som er indgået i henhold til de gældende arbejdstidsregler, videreføres og bortfalder senest 1. august 2014 i forbindelse med de nye arbejdstidsreglers ikrafttræden. Det vil sige, at de nugældende regler med muligheder for lokal forhandling er gældende ind til den 1. august 2014.

### Indholdet i tjenestemændenes arbejdstidsaftale

#### Lokale aftaler

Tjenestemændenes arbejdstidsaftale er en rammeaftale, der fastlægger de grundlæggende regler, som statens arbejdspladser generelt må antages at have brug for, f.eks. regler om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen samt overtids- og ulempegodtgørelse.

Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokal aftale, der indgås efter aftalens § 3.

Der er principielt og juridisk ingen begrænsninger med hensyn til indholdet af de fravigelser eller supplementter til de centralt aftalte regler, som kan aftales lokalt. Det fremgår imidlertid af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke er intentionen, "...at adgangen til at indgå lokale aftaler skal bruges til at indgå aftaler, som begrænser ledelsesretten i forhold til at lede og fordele arbejdet.

I forbindelse med implementeringen af de nye arbejdstidsregler på undervisningsområdet vil der derfor være fokus på, at der ikke indgås lokale aftaler, der genindfører de aftalebindinger på, hvad lærerne skal lave i deres arbejdstid, som foreslås ophævet med lovforslaget." Uanset lovens intentioner er der ingen sanktioner over for de lokale parter, som måtte indgå en lokal aftale om arbejdstid.

### **Dag- eller døgnarbejdstid**

Aftalen består af to delvis forskellige regelsæt – et for ansatte med almindelig dagarbejdstid og et for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig arbejdstid.

På VUC- området vil det for langt de fleste være regelsættet om almindelig arbejdstid, der vil være gældende.

Almindelig dagarbejdstid defineres i aftalen som arbejdstid, der er placeret i tidsrummet kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage. Fastlæggelsen af hvornår arbejdstiden må anses for *normalt* at være placeret helt eller delvis uden for normal arbejdstid må ske lokalt efter konkret vurdering.

### **Arbejdstidens placering**

Arbejdstiden udgør gennemsnitligt 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede.

Normperiodens arbejdstid udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehelligdage, der falder på en ugedag, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig dagarbejdstid periodens lørdage og søndage dvs.  $2 \times 52$  uger = 104 fridage.

Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

### **Arbejdstidens tilrettelæggelse**

Aftalen indeholder følgende bestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse (§ 12): Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende varsles så tidligt som muligt.

**Øvrige bestemmelser**

Aftalen indeholder bestemmelser om deltid og plustid, om opgørelse af arbejdstiden, om over- og merarbejdsgodtgørelse, om afspadsering (som skal finde sted senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb med mindre andet aftales med den ansatte), om konvertering af ikke-afviklede overtimer til omsorgsdage.

**Opgørelse af arbejdstiden**

Den præsterede arbejdstid opgøres ifølge § 7 således:

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunkt og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.
2. *Dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for ansatte på deltid eller plustid et forholdsmæssigt timetal.
3. *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.
4. *Rådighedstjeneste* i hjemmet medregnes med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4.
5. *Tilkald* med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som et led i rådighedstjeneste.

**Over- og merarbejdsgodtgørelse**

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 % eller med timeløn med et tillæg på 50 %.

Det gælder dog kun for timer, der overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede. "Overtimer" for deltidsbeskæftigede godtgøres kun med afspadsering af samme varighed eller almindelig timeløn.

**Afspadsering**

Afspadsering skal gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringen kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

**Ulempegodtgørelse**

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen, inkl. faste tillæg.

Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

**Organisationsaftalen**

Arbejdstidsprotokollatet (bilag 1) til Organisationsaftale for lærere ved AVU, FVU og OBU ophæves med virkning fra 1. august 2014. Tilsvarende ophæves lokalaftaler, individuelle aftaler og kutymmer om anvendelse af arbejdstid ophæves.

Enkelte bestemmelser fra Arbejdstidsprotokollatet er dog opretholdt og indsat som nye paragraffer §§ 6 a - 6h til § 6 i Organisationsaftalen.

Det drejer sig de hidtidige bestemmelser om godtgørelse ved timer ud over 750 timer, om ændring af lærerens beskæftigelsesgrad ved merbeskæftigelse af fastere karakter, om hf-undervisning og om lærere med flere arbejdssteder.

Arbejdstidsbestemmelserne for konsulenter er uændret.