



uddannelses
forbundet

Sektionen
for ansatte ved oplysningsforbund og daghøjskoler

**GENERALFORSAMLING
DEN 28. SEPTEMBER 2017**

**SEKTIONSBESTYRELSENS
SKRIFTLIGE BERETNING**

Indledning:

Hermed beretning for perioden september 2014 – 2017.

Sektionen.**Sammensætning af bestyrelsen:**

I september 2014 blev følgende valgt til bestyrelsen:

Formand Kirsten Christensen, næstformand Ulla Thostrup, kasserer Marianne R. Nielsen, Annette Dalmose, Birte Jacobsen, Dorthe Jespersen og Simon Nielsen.

Som suppleanter blev Jørgen Olesen valgt som 1. suppleant, Peter Jacobsen som 2. suppleant og Martin Rantzau som 3. suppleant.

Der har i perioden ikke været behov for at indkalde suppleanter.

Bestyrelsesmøder:

Vi har afholdt 2 arbejdsseminarer af 2 dages varighed – et på Dalum Landsbrugsskole, Odense den 30. og 31. januar 2015 og et på Solhjem, Snogbækskov Sønderborg den 30. og 31. maj 2016. På begge møder har vi planlagt årets arbejde og fokusområder.

Vi har afholdt bestyrelsesmøder i Uddannelsesforbundet: i 2014 24.10, i 2015 den 10.4., 28.8, og den 13.11., i 2016 den 5.2., 31.8. og den 23.11. og i 2017 den 23.5. og den 21.8. Den 27.1. 2017 holdt vi bestyrelsesmøde i Odense, hvor Pædagogisk Sammenslutning deltog i den sidste del af mødet.

Vi har haft følgende fokusområder:

Skolebesøg/arrangementer

Kurser

Regionale TR-netværk

Synlighed

Samarbejde med Pædagogisk Sammenslutning, OBU- og FVU-sammenslutningen og Landsklubben for Folkeoplysere

Kommunikation/information

Skolebesøg/arrangementer:

Det er i perioden ikke blevet til mange skolebesøg/arrangementer på skoler. En enkelt daghøjskole er besøgt for her at se en eksemplarisk arbejdsplan, et enkelt arrangement om dagpengeregler og efterløn på Kofoeds Skole planlagt af Landsklubben for Folkeoplysning og et besøg på AOF Syds Asylundervisning på den gamle sergentskole i Sønderborg.

TR-temadage:

2015

3. marts holdt vi temadag om den nye overenskomst i Odense. Hanne Pontoppidan skulle have holdt oplæg, men måtte pga. OK-forhandlinger på det statslige område desværre melde afbud. Konsulent Jette Gade gennemgik den nye overenskomst og besvarede spørgsmål. Sidste punkt på programmet var drøftelse af, hvordan vi i sektionen kan organisere os i regionale TR-netværk.

10. november holdt Tina Bøgehøve, leder af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk enhed i Uddannelsesforbundet oplæg om de uddannelsesmæssige visioner for vores område. Annette Dalmoose fra AOF Center Fyn fortalte om kursistprofiler, –forløb og nye tiltag hos dem, og Maria Kari Hansen fra Kompetencehuset, Århus fortalte om det samme fra sin skole.

Konsulent Jette Gade stod om eftermiddagen for opfølgning på og diskussion af FOAS overenskomstområder som lokal lønpulje, uddannelsesfonden, lønudvikling, arbejdstid mm.. Sidst på dagen nåede vi en kort drøftelse af udfordringer for TR i dagligdagen.

2016

Den 26.4. holdt vi igen vores møde i Odense. Konsulent Jette Gade gennemgik historien for de lokale lønpuljer og reglerne for dem, og Jørgen Olesen AOF Midt gennemgik lokallønsaftalen fra sin arbejdsplads. Vi diskuterede krav til OK-18 ud fra oplæg fra Jette Gade – hvad fungerer godt i vores nuværende overenskomst, og hvad skal gerne ændres i OK-18? Sidst på dagen var der afsat tid til at mødes i de regionale TR-netværk.

Den 1. november var vi atter i Odense. Denne gang var arbejdsmiljørepræsentanterne inviteret med, og vi havde inviteret oplægsholdere udefra. Indholdet for dagen blev valgt ud fra ønsker rejst på de foregående møder.

Advokat Per Frydenreim Møller FTF holdt oplæg om rettigheder og pligter som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem - hvordan skal hvervet udføres/hvordan er jeg sikret juridisk? Efterfølgende var der tid til diskussion.

Konsulent Hans Hansen FTF holdt oplæg om psykisk arbejdsmiljø med fokus på samarbejds- og brudflader mellem TR og arbejdsmiljørepræsentant. Hans stod også for øvelser, som satte fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Vi har både i 2015, 2016 og 2017 haft mulighed for at mødes en times tid i sektionen på det årlige TR-temakursus i Svendborg. Indholdet til diskussion i disse timer har været fastlagt af HB. I 2015 drøftede vi tillidsrepræsentanternes indflydelse - status og muligheder efter OK-15, i 2016 fulgte vi op på dette og startede så småt også med at diskutere krav/ønsker til OK-18, og her i 2017 udtog vi de endelige krav/ønsker. Vi diskuterede endvidere 25% reglen, som er gældende ved afstemning om OK. Reglen lyder: Et forhandlingsresultat er forkastet, såfremt et flertal af de i afstemningen deltagende, dog mindst 25 % af de stemmeberettigede, har stemt nej. HB har efterlyst meninger om dette. Stemningen i vores sektion var på mødet at et nej er et nej – og et ja er et ja.

Kurser:

Der har været to Storkurser - et i 2015 og et i 2016 - i samarbejde med Pædagogisk Sammenslutning. Se under beretning fra Pædagogisk Sammenslutning.

Der har desværre ikke været stor tilslutning af medlemmer fra vores sektion til kurserne, som vi yder tilskud til. Vi har derfor i bestyrelsen diskuteret, om vi kunne anvende pengene anderledes, så de kom et større antal medlemmer til gode.

I samarbejde med Landsklubben for folkeoplysere har der ligeledes været afholdt to kurser. Se under beretning fra Landsklubben.

Den 10. november blev der afholdt kursus i eeg-træning med Conni Andersen fra eeg-træningsskolen i Århus. Kurset var i Odense, og der var 32 deltagere.

Regionale TR-netværk:

Der er etableret et regionalt TR-netværk i Midtjylland. Her er der afholdt et møde. Det har vist sig svært for TR'erne at få tid til både at deltage i sektionens TR-temadage, Uddannelsesforbundets TR-temadage og regionale netværksmøder. Der har desuden været udskiftning blandt TR'erne, og de nye TR'ere har således også skullet på TR-kurser. I Syd (Sønderjylland og Fyn) er der blot to TR'ere, som har aftalt at mødes efter behov. På Sjælland er der endnu ikke blevet etableret et netværk for TR'ere omfattet af FOAS-overenskomst, men der er blevet etableret et netværk for TR'ere på STU-skolerne i Københavnsområdet. Vi har i perioden fået flere medlemmer i sektionen fra private STU-skoler, og her er der klart et behov for at mødes, udveksle erfaringer, støtte hinanden mm. STU-skolerne har hver deres egen overenskomst. Møderne er holdt i Uddannelsesforbundet, så der er mulighed for at trække på konsulenter mm.

I perioden har bestyrelsen besluttet at yde tilskud til forplejning til TR-netværksmøderne og yde tilskud efter ansøgning til forplejning til klubmøder på de enkelte skoler. Dette vel at mærke, når der er tale om formaliserede klubber, som følger Uddannelsesforbundets regler.

Synlighed:

Vi har i sektionen gerne villet sætte fokus på den mere uformelle og alment dannende undervisning, som oplysningsforbund og daghøjskoler tilbyder, og hvordan denne kan hjælpe de grupper af unge og voksne, der er på kanten af/helt udenfor arbejdsmarkedet til at komme tættere på arbejde eller i uddannelse. Det har vist sig svært, fordi de politiske vinde har blæst andre veje: de voksne skal i praktik, fordi dette bringer dem i arbejde eller tættere på arbejdsmarkedet, og de unge skal tage ungdomsuddannelse hurtigst muligt.

I foråret 2015 udkommer rapporten Forberedende tilbud og overgang til ungdomsuddannelse udarbejdet af Statens Forskningsinstitut og bestilt af Undervisningsministeriet. Rapportens konklusion er kort fortalt, at de nuværende forberedende tilbud ikke i tilstrækkelig grad hjælper de unge videre i en ungdomsuddannelse. Regeringen nedsætter en ekspertgruppe, der skal undersøge området. I Uddannelsesforbundet bliver der lagt et stort arbejde i at yde bidrag til ekspertgruppen, mens den arbejder. Der er i foråret og i efteråret 2016 udviklingsseminarer for medlemmer rundt om i landet, hvor der er fokus på spørgsmålet: hvordan vi får flere af de unge på kanten til at få en ungdomsuddannelse? På seminarerne deltager flere medlemmer fra vores sektion. Resultatet af seminarerne samles og viderebringes til ekspertgruppen. I februar 2017 udkommer ekspertgruppens rapport og anbefalinger "Bedre veje til ungdomsuddannelser – anbefalinger til regeringen". Her er anbefalingerne en ny Forberedende Grunduddannelse (FGU), hvor flere tidligere tilbud lægges sammen i tre spor: en produktionsskolelinje, en almen linje og en erhvervslinje. Tidligere tilbud som KUU, EGU, AVU, FVU og ordblindeundervisning integreres. FGU samles på én skole, den skal være statslig

forankret, og den skal være et tilbud til alle under 30 år, der ikke har eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse eller er i arbejde. Det anbefales ligeledes, at der skal være en samlet kommunal indsats ift. vejledning og støtte, og den unge skal have én kontaktperson. I maj 2017 kommer regeringens udspil "Tro på dig selv – det gør vi". Her er målgruppen ændret til alle unge under 25 år, som ikke er i job, i gang med eller har gennemført en ungdomsuddannelse. Den nye uddannelse erstatter følgende eksisterende tilbud til målgruppen: produktionsskole, AVU, FVU, OBU, KUU og EGU. Der indføres krav om progression med prøve efter hvert modul, og der sættes loft over den tid, den unge må bruge på uddannelse – 2 år. Uddannelsen forankres i kommunen, hvor der skal være en samlet ungeindsats.

Der arbejdes i hele perioden hårdt på at få Uddannelsesforbundets synspunkter igennem, så den nye Forberedende Grunduddannelse bliver en mulighed og en succes for de unge, der skal gå på den: uddannelsen skal være fleksibel både i forhold til tid og skoleform, den skal tage udgangspunkt i den enkelte unges behov, der skal være mulighed for, at andre skoleformer kan udbyde en del af uddannelsen – f.eks. daghøjskoler, fagskoler, højskoler, oplysningsforbund, og uddannelsen skal være statslig forankret, da der ellers vil blive alt for stor forskel på de tilbud, den unge vil møde.

Forhandlingerne om FGU holder i skrivende stund pause til efter sommerferien.

Samarbejde med Pædagogisk Sammenslutning, OBU- og FVU-sammenslutningen og Landsklubben for Folkeoplysere:

Der har som tidligere skrevet været samarbejde med Pædagogisk Sammenslutning om to kurser, og Landsklubben for Folkeoplysere har afholdt to kurser.

I perioden er kampen for at få folkeoplysere overenskomstdækket fortsat. Uddannelsesforbundet nåede lige at holde et møde i Kulturministeriet, hvor folkeoplysere hører under, inden der blev udskrevet valg, der kom ny minister, og så var det at starte forfra. Det kræver en ændring af Bekendtgørelsen i folkeoplysningsloven, hvis folkeoplysere skal kunne månedslønsansættes og opnå ret til løn under sygdom, optjening af pension, tryghed i ansættelse mm. Loven siger: Aftenskolelærerne er timeansatte, og deres timeløn er fastsat fra statens side.

Videnscenter for Folkeoplysning (Vifo) lavede i 2016 en rapport "Mental sundhed og øget trivsel" med fokus på aftenskoleområdet i Aalborg. Af de undervisere, der deltog i undersøgelsen, svarer 13%, at de har hele deres beskæftigelse eller næsten hele deres beskæftigelse som timelønnede folkeoplysere. I rapporten sætter Vifo spørgsmålstejn ved, om de undervisere, der har folkeoplysning som deres hovedbeskæftigelse, har fair og hensigtsmæssige vilkår, når de har et arbejdsliv uden sikkerhedsnet ved sygdom og pension. Kampen for, at undervisere, som har deres hovedbeskæftigelse indenfor folkeoplysning, skal have mulighed for at få ordentlig løn- og ansættelsesvilkår, vil naturligvis fortsætte.

Sammen med formanden for OBU- og FVU-Sammenslutningen er der afholdt to møder med konsulent fra Undervisningsministeriet. Det første møde handlede om den uensartethed, som vi har erfaret, at ordblindeundervisning forvaltes efter på landets VUC. Mødet afstedkom, at sektionen og OBU- og VU-sammenslutningen i fællesskab i 2016 lavede en spørgeskemaundersøgelse blandt alle ordblinde-undervisere i Uddannelsesforbundet. Vi spurgte ind til, hvordan den nye individuelle undervisningsplan med dens fokus på evaluerbare mål opleves, hvordan mulighederne for genvisitation opleves, og om det nye 1/3 lavere taksameter, som har virkning fra januar 2017 får betydning for deres undervisning fremover. Undersøgelsen viste, at et stort flertal af underviserne er glade for den individuelle undervisningsplan, men at de oplever, den er svær at arbejde med. Et flertal oplever, at der er udtalte regler omkring antal genvisitationer – loven siger, at så længe der er progression, kan man genvisiteres, men mange undervisere

mener, at der er en udtalt grænse ved omkring 4 genvisitationer. Et flertal af underviserne forventer, at der kommer til at ske store ændringer for de ordblinde kursisters mulighed for at modtage undervisning – der skal være flere på holdene, for at undervisningen økonomisk kan løbe rundt, ustabile kursister vil blive sat af holdene, det kan blive svært i udkantsområderne at oprette hold, så kursisterne vil få langt til et undervisningssted..

På vores næste møde forelagde vi undersøgelsens resultater for Lars Lindahl, der var meget lydhør og interesseret. OBU- og FVU-sammenslutningen følger op på undersøgelsen med kursus i at udarbejde den individuelle undervisningsplan, og det er blevet præciseret på f.eks. møder med UVM, at det ikke er antal genvisitationer, men progression, der er bestemmende for, om den ordblinde kursist kan genvisiteres.

Vi oplevede allerede i 2016, at der rundt om på skolerne blev forberedt til det lavere taksameter med afskedigelser af ordblindeundervisere, og tendensen er fortsat i foråret 2017.

Kommunikation/information:

I foråret 2015 udkom vores første Nyhedsbrev, og siden er der udsendt 2 Nyhedsbreve. Planen er at udsende brevene med TR-posten, så TR kan formidle videre til sine kolleger. Brevene vil også blive lagt på vores side på Uddannelsesforbundets hjemmeside. Denne har været under omstrukturering, så ikke alt ligger, som det burde. Simon Nielsen har oprettet en Facebookside for TR i vores sektion: TR-netværk for ansatte ved oplysningsforbund og daghøjskoler. Siden er tænkt som et fælles forum for tillidsmænd og -suppleanter der arbejder på skoler der er under FOAS almene overenskomst. Desuden vil dele af sektionsbestyrelsen også være at finde her. Her kan man stille spørgsmål, søge inspiration osv.

Medlemsudvikling:

Medlemsudviklingen har desværre været nedadgående i perioden. Den 1.12.2014 var der 492 medlemmer, den 1.11.2015 463 medlemmer, den 1.9.2016 447 medlemmer og den 1.4.2017 var der 445 medlemmer.

Årsagerne til medlemsnedgangen er mange: dagpengereform, kommunernes hjemtagelse af tilbud fra anden aktør, færre flygtninge, der skal have danskundervisning, nedsættelse af taksameter til ordblindeundervisning, konkurrence på området, stort fokus på kompetencegivende uddannelser...

Løn- og ansættelsesforhold:

Den 24.1.2015 lykkedes det endeligt at få en overenskomst for FOAS Almen – daghøjskoler og oplysningsforbund - i hus. Forhandlingerne lå i flere perioder helt stille, og det lykkedes ikke parterne at blive enige. Derfor måtte landsdommer Tine Vuust træde til som opmand, før der kunne underskrives en aftale. Overenskomsten gælder for både OK-13 og OK-15 – altså indtil næste år 2018. For OK-15 blev det aftalt at følge de samme forbedringer ift løn som på det statslige område. For OK-13 indeholder aftalen en begrænset lønstigning og en stigning i det faste tillæg. Det aftales, at der skal etableres samarbejdsudvalg (dialogmøder) på alle skoler med mere end 10-15 ansatte, hvilke opgaver, der hører under forberedelse præciseres, placering af forberedelsestiden deles, så læreren selv råder over halvdelen, mens lederen råder over den anden halvdel. Hvis lederen planlægger med forberedelsestid på arbejdspladsen, skal der være egnede faciliteter (lokaler, ro, pc og materialer). Og der aftales regler om samarbejdsudvalg, fastholdelse af (en lidt forringet) forberedelsesfaktor, loftet over undervisning fjernes og erstattes af tillæg på 108, 84 kr. pr. undervisningstime ud over 712, 5 timer. Det sidste gælder for alle lærere. For ordblindeundervisere, der således sættes ned i tillæg og i forhold til tidligere overenskomst skal læse lidt flere timer, før de får tillæg, indføres der en løngaranti, hvis de har læst mere end 680 undervisningstimer i perioden 1. august 2014 til den 31. juli 2015. Der indføres tillæg til alle undervisere for arbejde i tidsrummet 17 – 06 samt i

weekenderne. Tillægget er på 48,82 kr.

FUT-fonden har fået forhøjet indbetalingen fra 34,9 til 35,7 øre pr. ATP-pligtig arbejdstimer. FUT-fonden betaler for TR-uddannelse).

Da aftalen kom i hus med opmand, har den ikke været til afstemning.

Krav/ønsker til OK-18:

Processen med at udtage krav/ønsker til OK-18 startede vi så småt med allerede i foråret 2015. Siden har punktet været på dagsordenen, når vi har været samlet.

Der er sendt en undersøgelse med forskellige OK-temaer ud til alle medlemmer, som Uddannelsesforbundet har mailadresser på i foråret 2017.

I vores sektion har 407 medlemmer fået tilsendt undersøgelsen og 111 har svaret. Svarprocenten er således på 27,3 %.

Der er spurgt ind til temaer:

Arbejdstilrettelæggelse og –belastning:

Arbejdspreset opleves generelt som meget stort.

80%	oplever, at de har en tilfredsstillende indflydelse på indholdet i arbejdsopgaverne
36,3%	oplever ikke indflydelsen som tilfredsstillende, når det gælder arbejdstilrettelæggelsen
66%	oplever, at arbejdstiden er fleksibel
61,3%	oplever fleksibilitet i forhold til, hvor arbejdet skal udføres
52,9%	oplever, at tid og opgaver ikke matcher hinanden
23,1%	vurderer, at arbejdstiden ikke opgøres korrekt
10,7%	oplever ikke at have de fornødne kompetencer til at udføre arbejdet

Størst betydning i forhold til arbejdstilrettelæggelse og –belastning:

80,4%	vægter fleksibilitet i forhold til arbejdstid
67,6%	vægter fleksibilitet i forhold til arbejdssted
66,6%	prioriterer, at man kender det forventede tidsforbrug til de forskellige arbejdsopgaver
64,7%	vil gerne sikres en dialog om arbejdstilrettelæggelsen
53,9%	ønsker varslingsregler, så man kender sin arbejdstid med et givent varsel
29,4%	finder, at det har stor/meget stor betydning at få en kortere normperiode
34,3%	peger som det mest belastende på den manglende overensstemmelse mellem opgaverne, som man skal løse og tiden, der er til rådighed
42,2%	peger på ledelsens måde at lede på som det mest belastende
18,6%	peger på arbejdstidens skæve fordeling som det mest belastende

Efter – videreuddannelse:

58,9%	mener, at efter-videreuddannelse har stor betydning for, at man kan løse sine arbejdsopgaver godt
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

40,6%	oplever at have mulighed for at deltage i relevant efter-videreuddannelse
15,8%	har aftalt med ledelsen, hvornår man skal deltage i efter-videreuddannelse.

Seniorordninger:

70,3%	finder det væsentligt, at man kan gå ned i tid, når man er over 60 år
71,3%	ledsager ønsket om at gå ned i tid, når man er over 60 år, med ønske om kompensation for manglende pensionsoptjening

Retten til at gå op og ned i tid:

65,4%	ønsker retten til at kunne gå op og ned i tid
-------	-----------------------------------------------

Tilfredshed, tryghed mm.:

64,7%	er meget tilfredse med arbejdsvilkårene alt taget i betragtning
36%	er bekymrede for at miste deres arbejde
55%	er bekymrede for, om man kan finde andet arbejde, hvis man mister sit job
39%	overvejer selv at søge nyt job

Lokal løn/central aftalt løn:

Flertallet ønsker, at lønnen i højere grad skal aftales centralt.

60%	mener ikke, at de lokale løntillæg skal udgøre en større del af lønsummen
69%	mener, at lønnen skal være aftalt centralt, og at de lokalt aftalte løntillæg skal udgøre så lidt som muligt
66%	mener, at lokale løntillæg i højere grad skal udmøntes til grupper fremfor til enkeltpersoner
15%	er uenige i dette
89%	mener, at der skal være fuld åbenhed om, hvem der får og hvor meget i de lokalt aftalte lønmidler

Afslutningsvis er man blevet bedt om at prioritere blandt 9 forskellige krav:

62%	ønsker lønstigninger – det betyder så også, at det for 38% ikke er blandt de 3 højest prioriterede krav
33%	ønsker større tryghed i ansættelsen
52%	har seniorordninger som et af de 3 højest prioriterede krav

De 3 krav, der scorer lavest på vores område er:

15%	indførelse af varslingsregler, så du kender din arbejdstid med et givet varsel (Dette sikkert, fordi vi har varslingsregler i vores overenskomst.
15%	mere fleksibilitet i forhold til, hvor og hvornår arbejdet udføres
10%	mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelse gennem krav dialog med leder

Undersøgelsens resultat sammenholdt med de krav, vi har diskuteret os frem til på TR-møder og i bestyrelsen er de krav, vi vil stille til OK-18.

Løn:

Vi oplever, at vi lønmæssigt sakker bagud i forhold til undervisere med samme uddannelsesbaggrund. Vi har derfor i maj 2017 iværksat en undersøgelse af sektionens medlemmers uddannelsesmæssige baggrund. 123 medlemmer har besvaret spørgsmålene. Undersøgelsen viser, at størsteparten af de medlemmer (61), der har besvaret, har en uddannelse som folkeskolelærer/uddannede på den frie lærerskole. Andre er cand.mag.(14), håndarbejds lærer (5) og de sidste har uddannelser som coach, professionsbachelor (mest med sprogfag), bibliotekar, arkitekt, socialrådgiver, smed, kontoruddannelse...

79 har en efteruddannelse. Ca. halvdelen af de adspurgte har en diplomuddannelse som OBU og FVU-underviser, flere er uddannede i Dansk som Andetsprog og så er der uddannelser som speciallærer, coach, projektlederuddannelse, vejleder, kandidat..... 96,64 bruger deres efter-/videreuddannelse i deres arbejde. 73 af de adspurgte har anden erfaring, som de anvender i deres arbejde.

Det er således en særdeles veluddannet medlemsgruppe, der skal forhandles overenskomst for.

Økonomi:

Det faldende medlemstal og den øgede aktivitet med flere TR-temadage, oplægsholdere udefra, tilskud til forplejning ved TR-netværksmøder og tilskud til formaliserede klubmøder har bevirket, at bestyrelsen har måttet kigge en ekstra gang på udgifterne.

Med venlig hilsen

sektionsbestyrelsen