

## **Generalforsamling i sektionen for ungdomsskolelærere m.fl i Uddannelsesforbundet**

**Den 28. september 2017 i Svendborg**

### **Sektionsbestyrelsens skriftlige beretning for perioden september 2014 til september 2017**

Uddannelsesforbundet august 2017

#### **Indholdsfortegnelse:**

1. Organisatoriske forhold
2. Løn og ansættelsesforhold
3. Det uddannelsespolitiske arbejde
4. Skoleformens udvikling
5. Sektionsbestyrelsen

#### **Indledning:**

Perioden har fagpolitisk været præget af, at vores skoler fortsat lever i skyggen af lov 409, selv om OK15 gav et politisk papir om arbejdstiden.

Uddannelsespolitisk har perioden båret præg af sideeffekter af EUD reformen, KUU'ens etablering samt hele udviklingen på 10. klasse området. Og nu senest den kommende Forberedende Grunduddannelse

Generelt har perioden båret præg af generelle kommunale nedskæringer, først via omprioriteringsbidraget siden afløst af det såkaldte effektiviserings- og

moderniseringsprogram, som fastholder en yderst begrænset "vækst" – minusvækst i den kommunale økonomi.

## **1. Organisatoriske forhold**

Beretningen behandler perioden september 2014 til september 2017.

### **Medlemsudvikling**

I maj 14 havde sektionen 651 medlemmer og tre år efter 622 medlemmer. Tallet har været svagt faldende i hele perioden – dog med mindre udsving: 2015: 631 medlemmer. 2016: 642 medlemmer.

Der er betydelige udsving i skolernes aktiviteter. HU har oplevet et fald fra 65 skoler i -14 til 61 skoler i -16. Med ca 1500 elever i -16.

Skolernes 10. klasses aktiviteter har udviklet sig fra 26 skoler i -14 til 32 skoler i -16 som har haft en eller flere 10. klasses aktiviteter med ca 4000 elever i -16.

### **Tillidsrepræsentanterne**

Sektionen havde 1. maj 2017 55 tillidsrepræsentanter. Sektionen har desuden en række kontaktpersoner.

Vi ser fortsat en tendens med at skolerne kun ønsker én tillidsrepræsentant, selv om der er tale om flere afdelinger. Denne tendens vil sikkert fortsætte i næste periode.

Der er fortsat på ungdomsskoleområdet enkelte skoler med HU-aktivitet, hvor vi ikke har tillidsrepræsentanter. Det er som regel tale om helt små skoler.

Der har i løbet af perioden været en stor og naturlig udskiftning af tillidsrepræsentanter. Dette har alle steder foregået i god ro og orden. Det har næsten alle steder været muligt at finde kandidater til posten. Kampvalg har ikke været usædvanlig.

Vores organisationsprocent skønnes i ungdomsskolen til at være omkring de 85%. Så både medlemshvervning samt sikring af tillidsrepræsentanter på vores skoler vil fortsat være et vigtigt indsatsområde for den kommende periode.

Vi har set en tendens til at flytte 10. klasses aktiviteter organisatorisk over til ungdomsskolen.

Vi har dog også oplevet at 10. klasse flyttes væk fra US – enten til FS eller til erhvervsskolen. Vi vil uden tvivl opleve regelmæssige flytninger af 10. klasse aktiviteterne i kommunerne.

## **TR Uddannelsen**

*Hovedbestyrelsen justerede i marts måned 2017 opbygning og indhold af Uddannelsesforbundets TR-uddannelse, som den var besluttet ved fusionen i 2009. Hovedbestyrelsen lagde vægt på, at en styrkelse af tillidsrepræsentanternes gennemslagskraft indgår i uddannelsens formål. Desuden justeredes indholdet i to af grunduddannelsens moduler, så det politisk/organisatoriske arbejde får mere plads. Endelig udvikles et helt nyt modul for tillidsrepræsentanter på store skoler (med 70 medlemmer og derover og på flere adresser). Modulet skal bl.a. indeholde emner som kommunikation og inddragelse af medlemmer, hvordan TR får og håndterer mandater i forhandlinger og sagsbehandling mv. i samarbejdet med forbundet.*

*Uddannelsen har nu disse hovedelementer:*

### Introduktion

*Introduktion til rollen som tillidsrepræsentant, rolle og opgaver, forbundets tilbud og støtte, introduktion til tillidsrepræsentantens konkrete overenskomst mv., introduktion til det politiske arbejde i Uddannelsesforbundet.*

### Modul 1A

*Indflydelse og interessevaretagelse, arbejdstid og dialogværktøjer, samarbejdssystemet, ansættelse, lønsystemer, lønteknik og lønaftaler, afsked, det politiske arbejde i Uddannelsesforbundet.*

*Alle tillidsrepræsentanter bliver tilbudt modul 1A.*

### Modul 1B

*Forhandling (1), forhandlings-cases i grupper, forhandlingsteori, kommunikation*

*Alle tillidsrepræsentanter bliver tilbudt modul 1B.*

### Temakursus

*Fælles oplæg, et stort antal valgmuligheder: aktuelle faglige emner, politisk cafe, sekvens for sektioner og foreningsområdet.*

*Alle tillidsvalgte tilbydes det årlige temakursus.*

### Modul 2

*Regler om sygefravær, sygefravær og socialt kapital, grundlæggende om samarbejdssystemet, samarbejde på arbejdspladsen, arbejdsmiljø og samarbejde. Hvis der er 10 medlemmer eller derover eller etableret SU på skolen bliver TR tilbudt modul 2.*

### Modul 3

*Tillidsrepræsentantens indflydelse, strategisk økonomiforståelse, de pædagogisk-didaktiske argumenter i forhandlinger, inddragelse af medlemmerne, arbejdet med klub og foreningsbestyrelse*

*Hvis der er 20 medlemmer og derover på skolen tilbydes modul 3.*

### Modul 4

*Forhandling (2), forhandlingens 4 faser, kommunikationsformer, facilitering af møder, personlig gennemslagskraft*

*Hvis der er 40 medlemmer og derover på skolen tilbydes modul 4.*

### Nyt: Modul 5 (for helt store skoler)

*Samarbejdet med medlemmerne: Strategi for den daglige kommunikation, hvervning og organisering, medlemmerne og tillidsrepræsentantens mandat, plan for kommunikation med baglandet ved forhandlinger med ledelsen.*

*Sagsbehandling og samarbejdet med forbundet, sagsgange, datahåndtering mv.*

*Forhandling i delegationer.*

*Det personlige udtryk og gennemslagskraft som TR.*

### Obligatoriske suppleringsmoduler/ suppleringskurser

*Fx: Kursus for medlemmer i institutionsbestyrelser – evt. i samarbejde med øvrige organisationer (HL, GL m.fl., HK mv.). Der tænkes primært på de større skoler på EUD og VUC. Kursus for kasserere i klubber og foreningsbestyrelser. Kurser, målrettet de lokale foreningsbestyrelser. Suppleringskurser kan også være uddybende eller opfølgende ift. undervisningselementer fra grunduddannelsen. Fx: Brush-up på forhandlingsteknik, samarbejdet med medlemmerne, kommunikation og mandatgivning, forhandling i delegationer, facilitering af møder og processer, det personlige udtryk og gennemslagskraft som TR.*

### Særlig om deltagelse

*TR-suppleanter, som selvstændigt varetager TR-arbejde, som får afsat tid til det og deltager i forhandlinger med ledelsen, kan deltage i TR-grunduddannelsen.*

*Tillidsrepræsentanter på det private område, hvor Uddannelsesforbundet har indgået virksomhedsoverenskomst, fx HKI, Glad, UCplus, skoler på STU-området mv. tilbydes "håndholdt grunduddannelse", evt. deltagelse på dele af den fælles grunduddannelse og på temakurset.*

*(Fra den skriftlige beretning til kongres 2017)*

Vi har som omtalt fået nye tillidsrepræsentanter og haft mange nye tillidsrepræsentanter igennem den nye uddannelse. At sikre en fortsat høj TR-deltagelse på vores uddannelser er en fortsat vigtig opgave.

Flere tillidsrepræsentanter har ønsket uddannelse til også deres suppleanter. På skoler, hvor der har været "udbredte arbejdsproblemer", eller hvor det har været hensigtsmæssigt, har sektionen bevilget uddannelse til suppleanten.

Sektionen har ligeledes opfordret nye som gamle suppleanter til at deltage i forbundets "Introdag". Enkelte har indtil videre benyttet sig af tilbuddet.

En styrkelse af suppleanternes rolle skal fortsat have sektionens opmærksomhed i den kommende periode.

### **TR-Ringmøderne**

Vi har tidligere afholdt i gennemsnit 2 årlige ringmøder i Ring-Vest og i Ring-Øst. Det er møder som forbundet, sektionen og tillidsrepræsentanterne prioriterer højt. Suppleanter er også inviteret og enkelte har deltaget.

Vi har efter tillidsrepræsentanternes ønske ændret dette til en gang om året at afholde et 12-12 møde i dette regi.

Opstår der behov -eks ifbm overenskomstfornyelser – afvikles der flere TR møder.

### **Det lokale arbejde**

Klubmøderne på den enkelte skole er et vigtigt forum for den enkelte tillidsrepræsentant. Vi har fortsat et klubtilskud på 50 kr. om året pr. medlem. 1/3 af vores tillidsfolk har brugt denne ordning. Udviklingen af de lokale klubber er ligeledes et indsatsområde for den kommende periode.

Kommende lokale samarbejdsflader med øvrige repræsentanter fra Uddannelsesforbundet skal tilskyndes og have sektionens opmærksomhed.

## **2. Løn og ansættelsesforhold – Det fagpolitiske arbejde**

### *Arbejdstidsregler – opfølgning på lov 409*

*Lov 409 eller arbejdstidsloven, som den kaldes, har også i denne kongresperiode været det vigtigste fagpolitiske tema. Arbejdsgiverne besluttede som bekendt ved OK13 at være ultimative i deres krav om en "normalisering" af lærernes arbejdstid. Da lærerorganisationerne ikke var parate til blot at acceptere dette krav, valgte de kommunale og statslige arbejdsgivere at lockoute alle overenskomstansatte medlemmer af lærerorganisationerne for at blive fri af den gældende*

overenskomst. Lockouten varede i 4 uger og blev afsluttet med et lovindgreb, hvor Folketinget ensidigt ved lov gennemsatte arbejdsgivernes krav ved OK13.

Lov 409 bestemmer stadig lærernes arbejdstidsvilkår, hvilket har haft vidtgående betydning for lærernes arbejdsliv i hverdagen på skolerne.

Lov 409 begrænser lærernes professionelle råderum og deres indflydelse på vilkår for god undervisning. Prioriteringen af lærernes tid i dagligdagen er ledelsens opgave – også selvom det er lærerne, der i det daglige står over for kursister og elever og ved, hvad der skal til i undervisningen. Lov 409 placerer ansvaret for undervisningens kvalitet og lærernes vilkår for at undervise med kvalitet i det daglige hos ledelsen på vores institutioner.

Lov 409 understøtter dermed en ledelsestankegang, som ikke er tidssvarende i forhold til læreres professionalisme og udfoldelsen af den på skolerne. Den afgørende hensigt med lov 409 har været ønsket om at gennemsætte et styringsinstrument, som kan presse mere undervisning ud af lærerne end tidligere. De centrale arbejdsgivere presser således de lokale ledelser, som skal sørge for, at lærerne leverer mere undervisning end tidligere uden at få den samme tid som før til særligt forberedelsen af undervisningen. Lov 409 er således et redskab til økonomistyring og besparelser, når regering og Folketing gennemfører "uddannelsesreformer" eller generelt skærer ned. Lov 409 har fx bidraget økonomisk til reformen på erhvervsskoleområdet.

Desuden spiller lov 409 tæt sammen med den finansiering, som næsten alle vores skoleformer er omfattet af. Flere elever og mere undervisning fra lærerne betyder flere penge til skolerne. Skolerne har dermed et stærkt økonomisk incitament til at "producere" mere undervisning og forsøge at minimere udgifterne til de opgaver, der ligger udenfor selve undervisningen (men er en forudsætning for undervisningens kvalitet!) – særligt tiden til forberedelse.

Den professionelle lærers samvittighed betyder, at dette pres nemt havner hos lærerne: "Selvom jeg ikke får tid og løn for det, er jeg bare nødt til at forberede mig ordentligt til min undervisning", vil mange tænke, og dermed ender lærerne alligevel med at tage ansvar for kvaliteten i den daglige undervisning. Også selvom lov 409 siger, at det er ledelserne, som har ansvaret.

Det er her det grænseløse lærerarbejde starter. Det er her arbejdsmiljøet nemt ender med ikke at være i orden for den enkelte lærer.

Lov 409 forstærker problemet yderligere. Planlægning og fordeling af arbejdsopgaver skal ikke umiddelbart være et fælles tema for lærerne. Moderniseringsstyrelsen og Kommunernes Landsforening sætter i deres udlægning

*af intentionerne med loven en stopper for, at tillidsrepræsentanterne kan indgå aftaler på skolerne – aftaler, som er fælles for alle lærere. Aftaler, som fx sikrer en rimelig arbejdsbelastning, tid til ordentlig forberedelse og gode processer for planlægning og tilrettelæggelse af undervisningen for alle på arbejdspladsen.*

*Lov 409 har sin baggrund i tjenestemændenes arbejdstidsaftale med Moderniseringsstyrelsen som arbejdsgiver. For næsten alle andre grupper, som er omfattet af denne aftale, er det helt normalt at tilpasse den centrale aftale til de lokale forhold via lokalaftaler mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. Moderniseringsstyrelsen og KL har konsekvent modarbejdet, at der lokalt indgås aftaler, som kan tilpasse lov 409, så loven bliver bare nogenlunde anvendelig på vores områder.*

*I forhold til overenskomstforhandlinger på Uddannelsesforbundets private områder med FOAS og ift. virksomhedsoverenskomsterne med UCplus og A2B, har lov 409 også kastet sine skygger. Arbejdsgiverne på disse områder har ment, at de også kunne omfattes af arbejdstidsvilkår efter Lov 409. Det har Uddannelsesforbundet og Lærernes Centralorganisation afvist. Alle private aftaler er dermed fornyet/indgået med fortsatte egentlige værn om tid til undervisningen. Det er således lykkedes at afgrænse Lov 409's virkning til de offentlige områder.*

*Uddannelsesforbundets svar på lov 409 er, at lærerarbejde er et professionelt arbejde og foregår i et kollegialt fællesskab. Det forudsætter et professionelt råderum og ressourcer hertil, hvis der skal leveres en ordentlig kvalitet i undervisningen. Desuden har vi lagt vægt på lov 409's skadelige virkninger på arbejdsmiljøet. Med Lov 409 er man (endnu mere end før) nødt til at stå sammen ude på arbejdspladserne og bakke op om tillidsrepræsentanterne. Det er tillidsrepræsentanterne, som kan være med til at sikre bæredygtige og fælles løsninger på de udfordringer skolerne og deres ledelser har. Bedst gennem lokale aftaler. Historisk er erfaringen i fagbevægelsen, at en stærkere ledelse som modsvar skal mødes af en stærkere kollektiv organisering hos de ansatte. Dette tema har været Uddannelsesforbundets i TR-uddannelsen og på TR- og medlemsmøder – særligt ift. implementeringen af lov 409.*

*(Uddrag fra den skriftlige beretning Kongres17)*

## **OK 2015**

*Ved forhandlingerne i 2015 kunne parterne ikke blive enige om en ny arbejdstidsaftale, som var kravet fra Lærernes Centralorganisation og Uddannelsesforbundet. De lovbestemte regler om arbejdstid (lov 409) i de offentlige læreroverenskomster fortsatte derfor, men uden at lærerorganisationerne ønskede at "tage dem på sig" som en aftale mellem parterne.*

*I stedet for en ny arbejdstidsaftale blev der aftalt bilag om arbejdstid til overenskomsterne. Bilagene formulerer målsætninger og en række principper for arbejdstidens tilrettelæggelse. Målsætningerne om størst mulig kvalitet i undervisningen, et godt arbejdsmiljø og en styrket social kapital skulle understøttes af principper for planlægning, tilrettelæggelse og opgørelse af arbejdstid på undervisningsområdet.*

*Hovedbestyrelsen fandt ikke, at arbejdstidsbilagene var noget prangende overenskomstresultat. Men der blev lagt vægt på, at bilagene i sine formuleringer bringer tillidsrepræsentanterne tilbage som en central samarbejdspart med ledelsen. Forventningen var, at arbejdstidspapirerne kunne blive et afsæt for at nystarte drøftelser og forhandlinger mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne ude på skolerne*

*Desværre viste vores undersøgelser, at arbejdstidspapirerne kun var anvendt ganske begrænset før det undervisningsår, som begyndte i sommeren 2015. Den senere opfølgning viste, at særligt ledelserne på vores statslige område var "fodsløbende" overfor at påbegynde drøftelser og forhandlinger med henblik på lokale aftaler med afsæt i bilagene om arbejdstid.*

*Ved OK15 aftalte parterne, LC og Kommunernes Landsforening, KL på det kommunale område og LC og Moderniseringsstyrelsen på det statslige område en fælles opfølgning på effekten af arbejdstidspapirerne i henholdsvis det kommunale og statslige spor. Opfølgningsarbejdet blev vanskeligt at få i gang, men i efteråret 2016 lykkedes det med KL, at blive enige om et opfølgingsforløb i form af 6 regionale møder for ledelser, tillidsvalgte og forvaltningspersoner fra kommunernes folkeskole-, sprogcenter- og ungdomsskoleområder. På Uddannelsesforbundets kommunale områder (ungdomsskoler og sprogcentre) er den aftalte fælles evaluering mellem LC og KL dermed færdiggjort. På baggrund af de 6 regionale møder med godt 2.000 deltagere i alt fremstår et meget blandet billede af, hvordan arbejdstidsbilagene på det kommunale område har virket. KL har desværre afvist at søge en fælles konklusion på evalueringerne. Den opfølgende rapport fra Rambøll-Attractor viser både positive og mindre positive lokale eksempler på håndtering af lærerarbejdstid i kommunerne. Desværre er der ikke enighed mellem parterne om at følge op, hvor det ikke fungerer.*

*Et tilsvarende forløb kom også på plads på det statslige område i foråret 2017. Billedet var det samme. Der var dialog om arbejdstidspapirerne, men ikke fælles konklusioner om at forbedre arbejdstidsreglerne, hvor de ikke fungerer hensigtsmæssigt.*



*Udbyttet af møderne var positivt i den forstand, at dialogen om arbejdstid og vilkårene med lov 409 blev taget. Det blev synligt, hvad der fungerer og ikke fungerer. Men opfølgingsforløbet førte ikke til nogen fælles konklusion om, hvordan arbejdstidsreglerne kan ændres, så de reelt understøtter et professionelt lærerarbejde. Dermed bliver problemstillingen formodentlig en del af overenskomstforhandlingerne i 2018. På opfølgingsmøderne fremgik det fortsat tydeligt, at både KL og Moderniseringsstyrelsen ikke ønsker, at der indgås aftaler, som tilpasser lov 409's bestemmelser til tidssvarende lokalaftaler i kommunerne og på skolerne.*

*At indgå en aftale betyder, at ledelse og lærerne via tillidsrepræsentanterne har forpligtet sig til et fælles ansvar for undervisningen. Flere kommuner har faktisk vist vilje og mod til at indgå aftaler om arbejdstid med vores tillidsrepræsentanter. Desværre ser billedet mere negativt ud på vores statslige skoler, særligt på erhvervsskolerne og på VUC. Her har Moderniseringsstyrelsen tilsyneladende fået sat skræk i ledelserne ift. at indgå alt, hvad der ligner aftaler om arbejdstid.*

*Mange ledelser kommer stadig med udspil til en arbejdstidstilrettelæggelse for næste skoleår, som er en blanding af ledelsesinstrukser om indholdet i lærernes arbejde og anvisninger om arbejdstiden. Ledelserne spiller ofte ud med tekster, der stort set ikke relaterer sig til lov 409 og heller ikke til de værnsregler, som loven trods alt indeholder. Der er nærmest tale om "ledelsesmæssige og pædagogiske fristile", som tager det bedste fra alle verdener, ledelserne kan få – både det, de kender fra de gamle arbejdstidsaftaler, det, de kender fra GL's aftaler, og så det man mener, at lov 409 kan bruges til. Og vilkårene tænkes for det meste fastsat ensidigt.*

*Udspillene tager ofte ikke højde for ledelsens ansvar for korrekt opgørelse af arbejdstiden, optælling af undervisningstimer, lærernes krav på tillæg for arbejde på skæve tidspunkter. Og ofte indeholder de uklare formuleringer om flekstid og hjemmearbejde. Desuden mangler der ofte en brugbar opgaveoversigt. Vi risikerer med denne ledelsestilgang, at medlemmerne bliver snydt for overtid, bliver snydt for løntillæg og presses ud i det grænseløse arbejde, hvis vi ikke klart siger fra ift. "fristilene". Vi må sikre, at de regler i lov 409, som trods alt er til gunst for os, bliver overholdt.*

*Der har været en tendens til, at mange tillidsrepræsentanter inddrages og indgår i drøftelser om disse "fristile". Det er positivt, at tillidsrepræsentanterne søger indflydelse, men hovedbestyrelsen har i sin tilgang advaret mod, at en stiltiende eller direkte positiv accept af forhold, som er i strid med Lov 409, efterfølgende vil være vanskelige at forfølge fagretsligt, hvis tillidsrepræsentanterne har medvirket og ikke sagt fra i tide. Ved udgangen af denne kongresperiode kan det derfor*

konstateres, at selv ikke lov 409's arbejdstidsbestemmelser (værnsreglerne) overholdes på et større antal af vores skoler.

De øvrige organisationer i Lærernes Centralorganisation: Frie Skolers Lærerforening, Danmarks Lærerforening og Handelsskolernes Lærerforening har nøjagtig de samme problemer med medlemmernes arbejdstid. Lærerområderne har til fælles, at arbejdsgiverne ikke leverer, hvad de er forpligtede til – ikke i forhold til lov 409 (som de jo selv skrev), men heller ikke i forhold til arbejdstidspapirerne fra OK15. Derfor har organisationerne i LC lovet hinanden at arbejde tæt sammen i opfølgningen på lov 409 og OK15 og frem mod OK18.

### **Fokus på værnsreglerne i Lov 409**

Arbejdstidsreglerne i Lov 409 indeholder værnsregler om udlevering af opgaveoversigter, grænser for delt tjeneste mv. samt bestemmelser om opgørelse af arbejdstiden og dermed synliggørelse af og regler for honorering af overarbejde. Ved lovindgrebet var det vigtigt for Folketinget, at der skulle gælde værnsregler, som skulle sikre lærerne mod det "det grænseløse arbejde".

Hovedbestyrelsen har i sit arbejde løbende fulgt op på anvendelsen af værnsreglerne fra lovindgrebet i 2013. Det er bl.a. sket i en række undersøgelser med spørgsmål til tillidsrepræsentanter og medlemmer. Uddannelsesforbundet har senest i den store medlemsundersøgelse, som blev afsluttet primo marts 2017, fået en status på, hvordan bl.a. værnsreglerne bliver håndteret på skolerne. Nøgleresultaterne fra undersøgelsen viser, at der er lang vej igen i forhold til at nå Folketingets forestilling i 2013 om, hvordan lærernes arbejdstid skulle fungere.

#### Opgaveoversigten

Kun en tredjedel af medlemmerne mener, at opgaveoversigten giver et godt overblik over, hvilke opgaver man skal løse. Færre – en fjerdedel – oplever, at opgaveoversigten er baseret på en god forudgående dialog.

Manglende udlevering af opgaveoversigter og manglende dialog om dem fik Uddannelsesforbundet til at tage en række initiativer. På erhvervsskoleområdet har der været kontakt til de fleste tillidsrepræsentanter med henblik på at få rettet op på manglende udlevering af opgaveoversigter, mangelfuldhed i indhold eller manglende dialog. Der er fulgt tæt op på skolerne og gennemført møder med ledelserne, hvor manglerne er påpeget. Initiativet fik en del af skolerne til at opfylde lovkravene og forbedre deres indsats i forhold til opgaveoversigterne. Uddannelsesforbundet er parat til at rejse sager i forhold til skoler, som ikke har udleveret opgaveoversigter.

Et samråd med undervisningsministeren i Folketinget, indkaldt af SF's Jakob Mark på baggrund af Uddannelsesforbundets undersøgelser om udlevering af

opgaveoversigter, betød, at forbundet forinden holdt møder med en række ordførere for at informere dem om problemstillingen. Der var hos ordførerne generelt en tydelig tilkendegivelse af, at Lov 409 skulle efterleves, og at opgaveoversigterne derfor skulle udleveres efter dialog med lærerne. Det samme gav undervisningsministeren udtryk for. Uddannelsesforbundet har efterfølgende fremsendt et notat med forbundets krav til udformningen af en opgaveoversigt og dialog herom til Undervisningsministeriets departementschef Jesper Fisker.

#### Opgørelse af arbejdstid

Godt 35 % af medlemmerne vurderer, at arbejdstiden ikke opgøres korrekt. Dertil kommer, at arbejdspresset opleves som stort. 60 % af medlemmerne oplever, at tid og opgaver ikke matcher hinanden.

Det mest belastende for medlemmerne i deres undervisningsarbejde er dette arbejdspress, men også lov 409's manglende fleksibilitet i forhold til en professionel håndtering af såvel undervisningens indhold som planlægning af undervisningen nævnes. Endelig nævnes ledelsesformen som noget, der kan være belastende i arbejdet. (Uddrag fra beretning)

#### **Krav og resultat ved OK15**

Da Uddannelsesforbundets repræsentantskab den 21. maj 2014 opstillede sine temaer til overenskomstforhandlingerne i 2015, var det under indtryk af forløbet godt et år tidligere, hvor arbejdsgiverne kortsluttede forhandlingerne, og hvor Folketinget efterfølgende ved lov ensidigt fastsatte indholdet i bestemmelserne om løn og arbejdstid på lærerområderne.

Forinden repræsentantskabets kravopstilling var gennemført et forløb med medlemsundersøgelser med henblik på at kortlægge medlemmernes ønsker til krav til OK15. Foreninger og sektionsbestyrelser diskuterede og besluttede efterfølgende, hvilke krav der skulle indstilles til hovedbestyrelsen og repræsentantskabet fra forbundets forskellige områder.

Repræsentantskabet opstillede 6 tematiske krav:

- Udvikling af reallønnen via generelle procentvise lønstigninger og ikke anvendelse af OK-midler til udbygning af den lokale løndannelse
- Mere indflydelse til lærere og tillidsrepræsentanterne
- Bedre arbejdsmiljø – undgå overbelastning
- Bedre kompetenceudvikling/efteruddannelse
- Større tryghed i ansættelsen. Bl.a. via seniorordninger, kompetenceudvikling og styrkelse af vilkår ved afskedigelse
- Arbejdstidsaftale: Der skal være aftalte rammer, der sikrer lærerne mulighed for professionelt at forberede, gennemføre og evaluere undervisningen samt løse øvrige opgaver i tilknytning til undervisningen.

Hovedbestyrelsen blev bemyndiget til at arbejde videre med de opstillede temaer. Den 6. februar 2015 blev det generelle forlig mellem CFU og de statslige arbejdsgivere indgået.

Forliget indeholdt følgende punkter:

- Generelle lønforbedringer, som vurderes til at sikre reallønsudviklingen
- Omlægning af reguleringsordningen til en model kaldet reguleringsordning og privatlønsværn
- 1 uges øremærket barsel til faderen
- Rejsehold til indsats for bedre psykisk arbejdsmiljø
- Styrket centralt og lokalt samarbejde mellem ledelser, ansatte og tillidsrepræsentanter
- Videreførelse af kompetencesekretariatet
- Forbedring af ordning om omsorgsdage/opsparingsdage

I forhandlingsforløbet blev arbejdsgivernes krav om en reel forringelse af reguleringsordningen accepteret efter et meget hårdt forløb, hvor finansministerens adfærd blev stærkt kritiseret.

Den 16. februar blev der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL samt Lærernes Centralorganisation og KL.

Forløbet op til forliget viste et større sammenhold mellem organisationerne end tidligere. Forhandlingsfællesskabets organisationer valgte således at afbryde egne forhandlinger indtil LC var på plads med en aftale om et bilag om arbejdstid på lærerområdet. Dette sammenhold gjorde indtryk på arbejdsgiverne i KL.

Det generelle forlig på det kommunale område havde dette indhold:

- Generelle lønforbedringer, som vurderes at sikre reallønnen
- Omlægning af reguleringsordningen efter samme principper som på statens område
- En uges øremærket fædrebarsel med løn
- Rejsehold til indsats for bedre psykisk arbejdsmiljø
- Projekter ift. tillidsrepræsentanter om MED-system – for at sætte den danske model i fokus

Forliget mellem Lærernes Centralorganisation og KL havde dette indhold:

- Lov 409 gælder forsat, da det ikke var muligt at opnå enighed om ny arbejdstidsaftale. Parterne udformede i enighed et bilag (arbejdstidsbilaget) om en række initiativer ift. arbejdstid, så lærerne kan lykkes med deres opgaver.
- Den 6. ferieuge kan ikke indregnes i årsnormen. Lærerne får samme vilkår som på det øvrige kommunale område
- Lønforbedringer. Lønnen hæves med et løntrin.
- Forbedring af undervisningstillægget.
- Overenskomstdækning af STU og KUU

Den 9. marts blev der indgået forlig mellem Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet om lærerområderne. Parterne kunne ikke blive enige om nye arbejdstidsregler. Men der var enighed om at formulere bilag til aftalerne om

arbejdstid for lærerne på EUD, AMU, VUC og produktionsskolerne samt forbundets mindre områder.

Bilagene om arbejdstid på Uddannelsesforbundets områder i staten svarer i store linjer i form og indhold til bilagene på vores områder i kommunerne.

Forhandlingerne om arbejdstidsbilaget var et hårdt forløb. Arbejdsgiverne havde efter lov 409 i 2013 intet ønske om på nogen måde, at indgå aftaler om arbejdstid.

Ved forhandlingerne var der endvidere enighed om overenskomstdækning af STU og KUU samt om overførsel af lærere til pension i Lærernes Pension (med fritvalgsordning for allerede ansatte).

Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse anbefalede enstemmigt medlemmerne et "ja" til det kommunale forlig. På det statslige område anbefalede hovedbestyrelsen et "ja". Hovedbestyrelsesmedlem Lotte Klein anbefalede et "nej".

Medlemmerne stemte ja til begge forlig. På det kommunale område med 71,2 % ja-stemmer og 28,8 % nej-stemmer. Stemmeprocenten var på 74,7 %. På det statslige område stemte 51 % "ja", 42 % "nej" og 7 % blankt. Stemmeprocenten var på 51 %.

Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse godkendte forliget og anbefalede et "ja" til aftalen overfor medlemmerne. I urafstemningen stemte 87 % stemte "ja", 11 % stemte "nej", 2 % blankt. Stemmeprocenten var 61,7 %. (Uddrag fra beretning)

## **Forberedelse af OK18**

Som et led i OK forberedelser besluttede bestyrelsen at formanden tog på landsturne med et oplæg til diskussion om OK kravene samt mulige scenarier for overenskomstfornyelsen. Dette blev til 11 møder ude i landet.

Sektionens krav til OK18 er som flg:

## **Arbejdstid**

Det primære krav er **ret til at indgå lokal aftale om arbejdstiden**. Vi vurderer imidlertid, at et krav om en ny central arbejdstidsaftale med deraf følgende ret til lokal implementering ved aftale ikke er umiddelbar realistisk, selv om det ville være at foretrække.

Derfor stiller sektionen disse sekundære krav vedr. arbejdstid:

- Ret til en **større fleksibilitet** i fastsættelsen af arbejdstiden, når det drejer sig om *hvor og hvornår de enkelte opgaver skal udføres*.
- Indførelse af **reelle værn** i arbejdstiden, som rækker videre end de bløde og vage beskrivelser, som vi ser i opgaveoversigterne. Det kan f.eks. være som
  - Sammenhænge mellem undervisningslektioner og forberedelse

- Max antal undervisningslektioner
- Tidsangivelse på opgaveoversigten

Derudover har sektionen nogle krav, som relaterer sig til *arbejdstid i bredere sammenhæng*:

**Ret til at gå op og ned i tid** – livsfasemodel.

**Særlige vilkår for ældre kollegaer**

- Ret til at gå ned i tid.
- Ret til at indgå senioraftaler

**Nedsat arbejdstid – nedsat arbejdsbelastning**

**Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanterne**

- Ret til at få fastsat tid på TR-opgaven (dette er et subsidiært krav til det generelle krav om at få tidsangivelse på alle opgaver på opgaveoversigten)

Løn

**Sikring af reallønnen**

**Fastholdelse af reguleringsordningen.**

**Lønstigninger i kroner** – ikke procentvis lønstigning. Skal ses som udtryk for en accept af en "skævdeling" af lønsummen i Forhandlingsfællesskabet, for at mindske den eksisterende skævdeling af lønnen blandt andet mellem sygeplejersker og lærere.

Øvrige krav

**Efter- og videreuddannelse**

- En kortlægning af ungdomsskolelærernes faglige kompetence med henblik på at udvikle den nødvendige efter- og videreuddannelse, som matcher de mangeartede krav og opgaver, som underviserne har i dag.

**Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanterne**

- Bevarelse af det for TR gældende forlængede opsigelsesvarsel i 1 år efter ophør med hvervet (svarende til det gældende "efterværn" i staten)

**2-årig overenskomstperiode** med henblik på at komme i takt med det private arbejdsmarked

### **3. Det uddannelsespolitiske arbejde**

#### **KUU**

*Som en del af EUD-reformen vedtog man politisk en ny kombineret ungdomsuddannelse. Den er tiltænkt de unge, der er uddannelsesparate, men som ikke kan imødekomme optagelseskravene på en erhvervsuddannelse.*

*Et af de særlige kendetegn ved KUU'en er, at den ikke kan gennemføres af en skoleform alene, men skal bygges op omkring et tværsektorielt samarbejde, hvor produktionsskolerne er tiltænkt en central placering.*

*I foråret 2015 godkendtes de konsortier, der udbyder KUU i de 20 udbudsområder. Udfordringen var at få udviklet sammenhængende uddannelsesforløb for KUU-eleverne på en måde, der tager udgangspunkt i og skaber synergi mellem de forskellige skoleformers styrkeområder. Men en forudsætning for dette er, at der bliver skabt rammer, som understøtter det konkrete samarbejde mellem undervisere på tværs af de forskellige skoleformer.*

*På TR-temakurset i 2015 blev der afholdt en workshop om KUU'en, og på den baggrund arbejdede Uddannelsesforbundet på at etablere netværk mellem tillidsrepræsentanter fra de forskellige skoleformer, der er involveret i KUU'en inden for de 20 udbudsområder.*

*Andre udfordringer i forhold til KUU'en var:*

- *at sikre, at den reelt styrker de unges fremtidige muligheder og at sikre, at KUU bliver et alternativ til og ikke en erstatning for de eksisterende uddannelsestilbud – en udfordring der måske særligt gælder EGU'en og måske også de ordinære produktionsskoleforløb*
- *at det årlige maksimale optag af 2.500 KUU-elever blev vurderet en utilstrækkelig volumen i KUU'en ift. at imødekomme behovet hos de unge, som ikke længere kan starte direkte i en erhvervsuddannelse grundet adgangskravene*
- *at uddannelsens krav om D-niveau er for krævende for de fleste elever på KUU'en.*

#### **Ungdomsskolen/10.klasse/EUD 10**

*I forbindelse med EUD-reformen blev der også oprettet forskellige erhvervsrettede 10-klasesforløb, som bl.a. ungdomsskolen har en aktiv rolle i. Både som aktør i forbindelse med såvel udvikling af udbuddet af de erhvervsrettede 10. klasesforløb/elementer, som gennemførelse af forløbene. Uddannelsesforbundet har i*

forbindelse med bekendtgørelsesarbejdet bl.a. foreslået, at det – for at sikre og styrke kvaliteten af undervisningen på EUD10 og den kombinerede 10.klasse – fremgår tydeligt af bekendtgørelsen, hvilke krav der stilles til lærer kvalifikationer.

Ungdomsskolen og ikke mindst heltidsundervisningen er en væsentlig del af viften af uddannelses tilbud, der især retter sig mod de mindre uddannelsesparate unge. Uddannelsesforbundet har i kongresperioden arbejdet for at sikre synlighed om ungdomsskolens indsatser og ekspertiser, og at disse medtænkes i regeringernes forskellige tiltag og initiativer, fx FGU, KUU, 10. klasse. I Rådet for børns læring (som også omfatter ungdomsskoleområdet) har Uddannelsesforbundet vedvarende og systematisk fremhævet behovet for, at ungdomsskolen og skoleformens særlige kompetencer bringes i spil.

Udbuddet af 10. klasse i kommunerne er under udvikling. Ungdomsskolen har sammen med erhvervsuddannelserne fået en aktiv rolle i gennemførelse af almen 10. klasse, EUD 10, EUD20/20. Ordninger der udspringer af henholdsvis folkeskole- og EUD-reform.

Uddannelsesforbundet har løbende bakket op om de forskellige initiativer, der har til formål at styrke og udvikle 10. klasse. De EUD-rettede 10.-klasser er en glimrende vej for mange unge, men vi har sideløbende lagt vægt på, at de unge, der af forskellige årsager fx ikke vil kunne drage nytte af ungdomsuddannelses miljøet på en erhvervsskole, har adgang til et relevant 10. klassestilbud, der matcher netop deres behov for personlig, social og faglig udvikling/progression, selvom det måske ikke i første omgang er rettet direkte mod en ungdomsuddannelse. I forlængelse af arbejdet med 10.klasse, har vi forsøgt at styrke samarbejdet mellem de af forbundets medlemmer, der underviser i forskellige varianter af 10.klasse på tværs af forbundets områder bl.a. med henblik på at etablere en faglig sammenslutning for forbundets 10. klasselærere.

### **Den Forberedende Grunduddannelse**

Ekspertgruppen om bedre overgange til en ungdomsuddannelse samt det efterfølgende regeringsudspil og forhandlingerne herom har fyldt meget i Uddannelsesforbundets arbejde, da gruppens kommissorium og regeringsudspillet satte de fleste af forbundets områder i spil og lagde op til store ændringer for flere af skoleformerne.

Regeringen nedsatte i januar 2016 en ekspertgruppe om bedre overgange mellem grundskole og ungdomsuddannelse, som skulle komme med anbefalinger til, hvordan man fremover skal sikre, at flere unge hurtigere gennemfører en ungdomsuddannelse. Udvalget havde bl.a. til opgave "at rydde op" i de forberedende tilbud, der blev udråbt som utallige – bl.a. AVU, produktionsskolen, OBU, FVU, STU, EGU og KUU; dvs. størstedelen af Uddannelsesforbundets områder.



*Uddannelsesforbundets formand var medlem af ekspertgruppens referencegruppe, og Uddannelsesforbundet arbejdede fra ekspertgruppens nedsættelse målrettet på at få indflydelse på ekspertgruppens anbefalinger med henblik på at sikre, at de unge i målgruppen får de rigtige tilbud. Uddannelsesforbundets strategi for at sikre kvaliteten i de forberedende tilbud forløb i to faser:*

- 1. Input til og kvalificering af ekspertgruppens anbefalinger – under ekspertgruppens arbejde*
- 2. Input til og kvalificering af det politiske forlig – efter offentliggørelse (den 28.02.) af ekspertgruppens anbefalinger*

### ***Fase 1: Input til og kvalificering af ekspertgruppens anbefalinger***

*Uddannelsesforbundet gennemførte dels en HB-temadag samt HB-behandlinger om emnet og dels en proces baseret på medlemsinddragelse i formulering af input til ekspertgruppen, da forbundet anser lærerne og vejlederne på området for "eksperterne". Konkret har der været afholdt to runder udviklingsseminarer, hvor Uddannelsesforbundet inviterede medlemmer fra de berørte skoleformer til at udvikle indspil til ekspertgruppen.*

*De første udviklingsseminarer blev afholdt foråret 2016. Her blev der sat fokus på, hvilke udfordringer der er for nuværende i forhold til at imødekomme de unges behov. Formålet var at formulere forslag til, hvilke justeringer der bør være af de forberedende tilbud, hvis de skal gavne og understøtte de unge, der går på tilbuddene. Disse bidrag blev brugt som input i udviklingen af et politisk indspil til ekspertgruppen.*

*Den anden runde blev afholdt i sensommeren 2016. Her var formålet at konkretisere, hvad der kendetegner kvalitet i de forberedende tilbud: Hvad er det, de forskellige unge har brug for og skal have ud af at gå i et forberedende tilbud? Og hvad vil i så fald være meningsfulde kvalitetsmål for de forberedende forløb? På baggrund af inputtene udarbejdede forbundet indspillet "Kvalitet i de forberedende forløb – Fordi alle fortjener en uddannelseschance".*

*Begge indspil er præsenteret for ekspertgruppen og for de uddannelsespolitiske ordførere på ungdomsuddannelsesområdet, som formanden løbende har holdt møder med i løbet af året. Endvidere er begge indspil sendt til både den tidligere og den nuværende minister på området.*

*Ekspertudvalget tog meget positivt imod vores meget konkrete input, og Stefan Herman, formand for ekspertgruppen, fremhævede eksplicit vores indspil om elevernes individuelle og åbne progressionsmål som forudsætning for, at der kommer kvalitet i de forberedende forløb.*

*For at synliggøre Uddannelsesforbundets pointer og sikre bredden og kvaliteten i tilbuddene til målgrupperne i de forberedende forløb, afholdt Uddannelsesforbundet*

den 13. oktober 2016 en konference på Christiansborg med overskriften "Bedre overgange til ungdomsuddannelser". Formålet med høringen var at give et billede af, hvad der kendetegner de unge, som ikke umiddelbart er i stand til at begynde på eller gennemføre en ungdomsuddannelse.

Derudover ønskede forbundet at præsentere og debattere både forsknings- og praksisbaseret viden om, hvordan disse unge bedst kommer videre mod uddannelse og arbejde. Arbejdet i forhold til ekspertgruppen blev understøttet af en meget proaktiv pressestrategi, hvor formanden bl.a. har deltaget i Altingets panel om de forberedende tilbud og har haft en kronik i politikken, som præsenterer de væsentligste pointer fra vores indspil. På selve dagen for offentliggørelsen af ekspertgruppens anbefalinger fik formanden/Uddannelsesforbundets synspunkter desuden en meget tæt pressedækning.

### **Fase 2: Input til og kvalificering af det kommende politiske forlig**

Fokus i anden fase har været at sikre "de gode takter", som Uddannelsesforbundet overordnet mener, der lå i ekspertudvalgets anbefalinger, så de bliver foldet ud i et politisk forlig på området. Målet er at sikre, at de unge får et nyt uddannelsesstilbud, der også reelt forbedrer deres muligheder for at blive gjort klar til en ungdomsuddannelse eller til beskæftigelse samt i den forbindelse at påpege de uklarheder og potentielle risici, der knytter sig til ekspertgruppens anbefalinger.

Uddannelsesforbundet har prioriteret 5 mål for fase 2:

- En eventuel ny forberedende ungdomsuddannelse skal være statsligt forankret og finansieret
- Snitfladen for AVU-målgruppen skal ikke følge ekspertgruppens anbefalinger. Målgruppen for det almene tilbud i den nye Forberedende Grunduddannelse bør være de helt unge samt unge voksne, der har behov for forløb, hvor det almene er tæt knyttet til det praksisrettede, mens unge sporskiftere og herunder unge, som har behov for forløb, der kombinerer AVU med HF-fag, også fremover skal have mulighed for AVU-undervisning i VUC-regi
- Almenlinjens almene undervisning skal ske efter samme bekendtgørelse som den, der gælder/kommer til at gælde på VUC
- Kommunerne skal kunne hjemtage refusion for undervisning efter anden undervisningslovgivning til kursister, når dette indgår som en del af deres uddannelsesplan, fx VUC, daghøjskole- og ungdomsskoleundervisning
- Undervisernes løn- og arbejdsvilkår må ikke forringes ved oprettelse af en ny institution til varetagelse af den Forberedende Grunduddannelse. Overenskomsterne skal med over i de nye institutioner, idet det dog desuden skal forsøges at sikre produktionsskolelærerne et lønløft.

Uddannelsesforbundet har arbejdet og arbejder for målene bl.a. ved afholdelse af en åben høring på Christiansborg den 13. marts 2017, interne møder med de involverede sektioner, eksterne møder med bl.a. ministeren og ordførerne i forligspartierne bag EUD-reformen og gennem et samarbejde med leder- og skoleorganisationer for de berørte uddannelsesområder.

*Endvidere opfordres og guides berørte medlemmer til at kontakte deres lokale folketingspolitikere med Uddannelsesforbundets synspunkter og argumenter.*

*Uddannelsesforbundet har været opmærksom på, at de berørte medlemmer har en række spørgsmål, usikkerheder og problematiseringer og derfor er bl.a. "Spørg Hanne" blevet etableret. For så vidt angår medlemmernes mange spørgsmål, usikkerheder og problematiseringer besvares de, så vidt det er muligt, og de opsamles og rubriceres og behandles i de to næste faser – konkretiserings-/lovgivningsfasen samt implementeringsfasen.*

*Af hensyn til indflydelse på den politiske beslutningsproces i Folketinget fastholder Uddannelsesforbundet fokus på ovennævnte 5 synspunkter, da de formodentlig vil indgå i et politisk forlig på området. Men regeringsudspillet har rejst en række uklarheder og problemstillinger, som Uddannelsesforbundet også har måttet adressere og derfor har arbejdet intenst med i forhold til politisk påvirkning af forligspartierne.*

*Overordnet er regeringsudspillet udtryk for en helt anden tilgang end ekspertudvalgets til og forståelse for den gruppe af unge mennesker, som de forberedende tilbud forventes at adressere. Den nødvendige rummelighed og fleksibilitet er ikke til stede.*

*Desuden bør der være et afstandskriterie (mellem den unges bopæl og institutionen) indbygget i det endelige forlig, og den forsørgelsesmodel, der lægges op til, er ikke tilfredsstillende.*

*Derudover arbejder forbundet for sikring vedr. virksomhedsoverdragelseslovens effektuering og OK-dækning og i den forbindelse behovet for organisationernes inddragelse og indflydelse i overgangsfaserne. (Uddrag fra beretning)*

#### **4. Skoleformens udvikling**

Ungdomsskolerne har historisk set altid været under forandringer, nye opgaver er kommet til andre er forsvundet. Kommunerne har med deres selvstyre forholdsvis frit valg til at kunne benytte ungdomsskolen i større eller mindre grad.

Vi står derfor i dag med meget forskellige skoler hvad angår størrelse og opgaver. Hvad der er muligt og naturligt på en skole er fuldstændigt fremmed for en anden.

Vi har skoler som løser en stor del af en kommunes specialopgaver samt vært for kommunens 10. klassecenter – og vi har skoler som nærmest er en filial af den lokale folkeskole.

Vi har som tidligere omtalt set en tendens med at flytte **10. klasse** ind under ungdomsskolen - denne tendens har måske toppet, da vi også på det sidste har set den modsatte tendens.

Ikke alle 10. klasses aktiviteter foregår på vores overenskomst, hvilket er et irriterende element for skolerne. Vi så helst at 10. klasse lovgivningsmæssigt set blev friholdt fra folkeskolen.

Vores **heltidsundervisning** har i takt med inklusionsdagsordenen samt den økonomiske smalhals i kommunerne lidt under en mindre tab af elever samt en forøgelse af andelen af de mere belastede elever – sådan opleves det generelt.

Undervisning af **flygtninge-indvandrere** har i perioden været præget af den pludselige store tilstrømning af flygtninge, som på en række skoler gav et større elevantal. Et antal som nu igen er svundet ind i takt med flygtningestrømmen. Enkelte kommuner har samtidig valgt andre udbydere til at løse undervisningsopgaven, hvilket har betydet at enkelte ungdomsskoler har mistet denne funktion. Det er fortsat en mindretal af skoler, som har denne opgave.

Et mindre antal skoler har i perioden fastholdt og fået andel i **STU** undervisningen.

Den kombinerede Ungdomsuddannelse har ikke nået at fylde meget på hylderne – kun enkelte skoler har indgået samarbejdsaftaler om **KUU**.

**EGU** har eksisteret stabilt på en håndfuld skoler i det jyske.

**Den forberedende ungdomsuddannelse**, som er udførligt omtalt tidligere, vil uden tvivl få konsekvenser for de skoler, som i dag driver EGU og KGU aktivitet. Og vi er åbenlyst bekymret for fremtiden for de velfungerende tilbud, som i dag ligger i vores regi.

## **Internt:**

### **Storkurserne**

Vores traditioner med afholdelse af et årligt storkursus for landets ungdomsskolelærere har stået på i mere end 30 år! De sidste år har vi nået over de 100 deltagere. Kurserne er i dag velkendte for medlemmerne. Og de har nok været medvirkende til at sikre og fastholde skoleformens identitet. Her er mulighed for at "netværke", udveksle erfaringer og få et spændende professionelt input til det daglige arbejde. Sektionen yder et økonomisk tilskud for at forsøge at holde udgifterne/deltagerbetalingen nede.

Det er spændende om vi fortsat kan tiltrække så mange deltagere – og om skolerne vil prioritere deltagelsen.

**Netværk** for 10. klasseundervisere i hovedstaden er blevet etableret i perioden. Der er blevet afviklet 2 møder med god deltagelse af underviserne. Der er et ønske om at fortsætte og udvikle denne arbejde, med henblik på en mere formel organisering af denne gruppe i forbundet.

### **US-Centret /Ungdomsskoleforeningen**

Vi har også i perioden forøget samarbejdet med Ungdomsskoleforeningen.

Ungdomsskoleforeningen har oprettet en række netværksgrupper om bl.a. 10. klasse og om heltidsundervisning. Lærernes deltagelse er vigtige og anerkendes fuldt ud. Vi har understøttet denne udvikling ved at give tilsagn om frikøb og dække transport for vores medlemmers deltagelse. Vi har i perioden i fællesskab afviklet en række konferencer og bl.a. samarbejdet om høringsvar til gavn for begge parter.

Eksempelvis har vi sammen med foreningen og lederne kunne afholde to konferencer om dels lov 409 samt bilag 4 til OK15.

## **5.Sektionsbestyrelsen**

**Sektionsbestyrelsen** har i hele perioden, 2014-2017, bestået af følgende:

Formand: Jan Andreasen

Næstformand Jens Toft

Kasserer: Lasse Langfeldt – stoppet i -16 erstattet som kasserer af Jesper

Søren Akselsen

Jesper Schlütter

Jeppe Jensen

Jørgen Friis

Sofus Teislev – stoppet i -16, erstattet af 1. suppl

1. suppl: Erik Balle
2. suppl: Bettina Olsen
3. suppl: Birgit Keppler Mosegaard

### **Sektionsbestyrelsens møder**

Bestyrelsen har afholdt 4 årlige bestyrelsesmøder. Vi har efter behov inviteret gæster fra bl.a. beslægtede fagforeninger. Bestyrelsens suppleanter har deltaget på lige fod i bestyrelsesmøderne.

Alle bestyrelsesmøderne har tillige sekretariats deltagelse. Konsulent Kirstine Bünemann har i perioden været sektionen sekretær. Kirstine er stoppet i forbundet i -17 og erstattet som sektionens sekretær af Lene Bjerre, som i en årrække har været konsulent for halvdelen af sektionen tillidsrepræsentanter.

Frank Jørgensen fra forbundets Uddannelses og arbejdsmarkeds politiske enhed, har deltaget på møderne med et uddannelsespolitisk indhold.

Lasse Nabe-Nielsen er ny konsulent tilknyttet sektionen.

### **Sektionsbestyrelses repræsentation**

Internt:

Sektionens formand har i perioden været

- Medlem af forbundets Hovedbestyrelse
- Næstformand i forbundets arbejdsgruppe om forholdet mellem det lokale og centrale arbejde. Nedsat på kongressen i -14

Sektionens formand har været repræsenteret i

- Ungdomsskoleudvalget
- Skolerådet, afsluttet-17 – fremtiden for rådet kendes ikke
- Bestyrelsen for CeFU (Center for Ungdomsforskning)
- Repræsentantskabet for EVA (Danmarks Evalueringsinstitut)

Sektionens formand har desuden været aktiv i den uformelle gruppe tilbage fra lockout- samarbejdet i hovedstaden. Gruppens medlemmer har også talt Jeppe Jensen samt Isabel, TR fra Albertslund. Gruppen har bl.a. afviklet en række fyraftensmøder samt været forbundet repræsentant i 1. maj samarbejdet i Kbh.

Lasse Langfeldt har været repræsenteret i

- Lærernes Pension, Medlemsforum Vest

Sektionsbestyrelsen – august – 2017