



**SEKTIONEN
AF
VUC-LÆRERE**

**GENERALFORSAMLING
DEN 29. SEPTEMBER 2017
Svendborg**

SEKTIONSBESTYRELSENS

SKRIFTLIGE BERETNING

Indhold

Indledning.....	4
Sektionen.....	6
2.1 Sektionsbestyrelsen.....	6
2.2 Repræsentationer.....	7
2.2.1 Lederforeningen for VUC.....	8
2.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening.....	8
2.3 Sektionsgeneralforsamlinger.....	9
2.4 Sektionens TR - møder og – kurser.....	10
2.5 Ungegruppen.....	11
2.6 Kommunikation, sociale medier.....	12
2.7 Bestyrelsen og HB.....	12
Medlemmerne.....	13
3.1 Medlemsmøder.....	13
3.2 Demokrati og medlemsinddragelse.....	13
3.3 Medlemsudviklingen.....	14
Tillidsrepræsentanter.....	16
4.1 Tillidsrepræsentanter.....	16
4.2 TR-Netværk og klubarbejdet.....	17
4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse.....	17
Fagpolitiske forhold.....	19
5.1 De nye arbejdstidsregler – OK 13.....	19
5.2 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK-15.....	20
5.3 Efter OK-15.....	22
5.4 Frem mod OK-18.....	24
5.5 Lokal løndannelse.....	26
5.6 Sygefravær.....	26

Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold.....	29
6.1 Indsatsområderne	29
6.2 FGU	29
6.3 Netværk UVM.....	31
6.4 Undervisningsministerielt kompetenceudviklingsforløb.....	31
6.5 Netværk for ressourcepersoner på VUC området om pædagogiske og didaktiske udfordringer	32
6.6 Kontaktudvalg på VUC området	32
6.7 Vejledning.....	32
Afsluttende bemærkninger	34

Indledning

Hermed foreligger sektionens bestyrelses skriftlige beretning. Beretningen dækker perioden fra den sidste ordinære generalforsamling den 3. september 2014 og frem til generalforsamlingen den 29. september 2017.

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

Perioden har budt på mange udfordringer for bestyrelsen. Den største udfordring har været ekspertgruppens anbefalinger og regeringens udspil om reform af de forberedende forløb, men også opfølgningen på arbejdstidsreglerne med opgaveoversigt og arbejdstidsopgørelse har indgået aktivt i bestyrelsens arbejde.

I bestyrelsen har vi løbende arbejdet med grundlaget for og implementeringen af de arbejdstidsregler, vi fik i 2013, og som vi ikke lykkedes med at få forbedret i 2015. Det har i løbet af perioden vist sig, at det er bydende nødvendigt, at der bliver aftalt flere og mere præcise værnsregler ved de kommende overenskomstforhandlinger, for der er store lokale forskelle på såvel arbejdsbelastning som psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

I bestyrelsen har vi desuden fokuseret på lokal løndannelse, herunder anvendelse af statistikværktøjet www.loenoverblik.dk. Mange af de børnesygdomme og fejl, der var i lønoverblik på VUC-området, er blevet rettet, så tillidsrepræsentanterne nu har et effektivt værktøj i de lokale lønforhandlinger. Desværre anerkender mange ledelser ikke at midler til lokal løndannelse er en del af lønsystemet og overenskomstresultatet, men ikke desto mindre vil sektionens bestyrelse fastholde det synspunkt.

TR-rollen har været et centralt interessefelt for bestyrelsen. Det har den været, fordi tillidsrepræsentanterne og det lokale arbejde, de udfører hver dag, er af allerstørste betydning for medlemmerne og dermed for sektionen og Uddannelsesforbundet. Det er igennem det lokale arbejde og den lokale tillidsrepræsentant, at medlemmerne hovedsageligt har kontakt til Uddannelsesforbundet. Bestyrelsen har derfor bevidst haft fokus på TR-rollen og afdækningen af, hvilke behov for opkvalificering og kompetenceudvikling de lokale TR'er har, hvis de skal kunne løse deres meget komplekse opgaver. Bestyrelsens afdækning har blandt andet resulteret i, at Uddannelsesforbundets TR-uddannelse vil få mere fokus på TR's pondus og personlige gennemslagskraft, ligesom også økonomisk indsigt er blevet fremhævet som nødvendigt, ikke mindst for TR'enes arbejde i SU/MIO.

Resultatet af vores overvejelser om ovenstående er præsenteret såvel på sektionsmøder som på klubmøder rundt om på landets VUCer. I perioden har sektionsformanden besøgt alle VUC'er og langt de fleste afdelinger. I forbindelse med besøgene har der været arrangeret klubmøder, hvor der har været en god dialog mellem sektionsformanden, konsulent, medlemmer og tillidsrepræsentanter, og som regel også med den lokale ledelse. Vi har i sektionsbestyrelsen haft meget gavn af disse møder og medlemmer og tillidsrepræsentanter har også givet udtryk for, at det for dem er vigtigt, at Uddannelsesforbundet og særligt sektionsbestyrelsen kommer tættere på dem og deres hverdag.

I sektionsbestyrelsen har vi blik for såvel fortid, nutid som fremtid, og derfor har vi, som opfølgning på kongresworkshop 2014 og drøftelser om tilslutning til den faglige organisation og deltagelse i fagligt arbejde generelt, besluttet at lave særligt tiltag for unge medlemmer i forhold til involvering og medinddragelse. Ungegruppen har bibragt bestyrelsen nye perspektiver på og ideer til arrangementer og tiltag for nye medlemmer og også bidraget til drøftelser af, hvordan vi bedst inviterer nye kolleger med i fællesskabet.

På initiativ fra sekretariatet har der nu i 2 perioder været nedsat et kontaktudvalg for VUC-området med deltagelse fra Uddannelsesforbundet, GL, VUC lederforeningen, 3F, Undervisningsministeriet og diverse andre med interesse for området. Der har desuden været nedsat et uformelt VUC-udvalg bestående af VUC-undervisere med forskellige fag og arbejdsområder.

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

2.1 Sektionsbestyrelsen

Efter sektionsgeneralforsamlingen den 3. september 2014 havde sektionsbestyrelsen følgende sammensætning:

Lotte Klein, formand, VUC Frederiksberg (VUF)
Henrik Mikkelsen, næstformand, VUC Randers
Bo Christensen, kasserer, VUC Skanderborg-Odder
Jørgen Lundrup, VUC Fyn
Lene Meyland, VUC Vestsjælland
Rikke Belcher, VUC Ndr. Jylland
Ole Mikkelsen, VUC Thy-Mors

I perioden har der været en række ud- og indtrædere af bestyrelsen. Kort tid efter generalforsamlingen fik bestyrelsen den tragiske meddelelse, at Jørgen Lundrup var afgået ved døden. Rune Søe, VUC Vest, indtrådte i hans sted.

Efter sommeren 2015 udtrådte Lene Meyland. I hendes sted indtrådte Lars Lyremark, VUC Thy-Mors. I efteråret 2015 var Ole Mikkelsen sygemeldt og udtrådte efter nytår 2016. I hans sted indtrådte Kjeld Søndergaard, VUC Kolding.

Der har i perioden været afholdt 16 bestyrelsesmøder heraf 3 ekstraordinære møder, som følge af regeringens planer om Reform af de forberedende forløb. Desuden har formand og næstformand ofte mødtes med bestyrelsessekretæren, hvor forberedelse af møder og indsatser er gennemført.

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

Bestyrelsen har i perioden arbejdet med uddelegering af indsatsområder. Det gælder specielt på lokallønsområdet, hvor næstformanden har stået for undersøgelse af den lokale løndannelse og for oplæg på TR-møderne. Tilsvarende på vejledningsområdet, hvor Rikke Belcher har været tovholder for udarbejdelse af vejlederoplæg.

Bestyrelsen har besluttet at fortsætte med frikøb på 50 timer til alle medlemmer af bestyrelsen, samt med 85 timer til kassereren og 275 timer til næstformanden. Sektionsformanden får fortsat et 10 % supplerende frikøb udover det centralt fastsatte frikøb på 60 %.

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.

Sektionen har siden indførelse af de nye arbejdstidsregler løbende fulgt op på Uddannelsesforbundets/LC's initiativer på afklaring af reglerne. Sektionen har således udarbejdet notater til tillidsrepræsentanterne om Dialog om opgaveoversigterne og om arbejdstidsopgørelsen.

Endvidere har der via TR-møderne og –kurserne og ikke mindst ved besøg af sektionsformanden og bestyrelsessekretæren på de enkelte VUC'erne været en dialog om, hvordan man lokalt skulle forholde sig til implementeringen af de ændrede arbejdstidsregler.

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

2.2 Repræsentationer

I beretningsperioden har der været følgende interne repræsentationer:

Hovedbestyrelsen:

Lotte Klein

Repræsentantskabet:

Lotte Klein, Henrik Mikkelsen, Bo Christensen, Rikke Belcher, Kjeld Sørndergfaard, Lars Lyremark

I beretningsperioden har der været følgende eksterne repræsentationer:

Kontaktudvalget med Gymnasieskolernes Lærerforening (GL):

Lotte Klein og Henrik Mikkelsen

Kontaktudvalget med Lederforeningen for VUC:

Lotte Klein og Henrik Mikkelsen

VUC kontaktudvalg:

Lotte Klein og Henrik Mikkelsen

FTF, kongresdelegeret:

Lotte Klein

2.2.1 Lederforeningen for VUC

I kontaktudvalget mellem Lederforeningen for VUC og Uddannelsesforbundet drøftes forhold af fælles interesse vedrørende uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske forhold samt VUC-forhold generelt.

Der har i perioden været afholdt møder i kontaktudvalget, hvor man bl.a. har drøftet tillid, trivsel og samarbejde, Fremtidens VUC, VUC's målgruppe, besparelser og senest FGU.

I den foregående periode blev der blandt andet med udgangspunkt i præsentation af Fremtidens VUC og undersøgelsesprojektet om VUC aftalt et fælles efteruddannelsesprojekt med midler fra SCK. Efteruddannelsen omfatter både lærere og ledere. Dette efteruddannelsesprojekt blev trods en del startvanskeligheder afviklet med nogen succes – særligt lederdelen om pædagogisk ledelse var der tilfredshed med.

Lederforeningens formand Verner Rylander deltog i september 2015 i et TR-møde og – kursus til en drøftelse med TR'ene med overskriften "Kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og social kapital". Han kom blandt andet ind på implementering af arbejdstidsregler, på samarbejde og tillid og på regeringens besparelserplaner.

Det var ikke mindst på den baggrund, at sektionsbestyrelsen og Lederforeningen besluttede at afvikle en fælles temadag for ledere og tillidsrepræsentanter under overskriften "Det gode samarbejde". Dagen blev afviklet i februar 2017 med deltagelse af ca. 40 ledere og 40 tillidsrepræsentanter. Vi har efterfølgende fået mange positive tilbagemeldinger fra deltagerne, og det bliver nok ikke sidste gang, at vi afholder et fælles arrangement.

2.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening

Der har i perioden været et godt og konstruktivt samarbejde med Gymnasieskolernes Lærerforening. I kontaktudvalget mellem GL og Uddannelsesforbundet drøftes forhold af fælles interesse vedrørende VUC, overenskomstforhold og organisationsforhold. Samarbejdet er præget af åbenhed og nyttig udveksling af informationer mv.

Der har i samarbejdet bl.a. været drøftet konkrete overenskomstresultater fra OK-13 og de nye arbejdstidsregler, men kontaktudvalget har også drøftet lokal løndannelse, faglige sager og lovændringer på undervisningsområderne.

I perioden har samarbejdet givet to meget konkrete udtryk dels et fælleskursus om medarbejderrepræsentanter i VUC-bestyrelserne og dels samarbejde om GL's projekt om Professionel Kapital.

Den 1. november 2016 afholdtes bestyrelsesseminaret på Fuglsangscentret i Fredericia. Formålet med kurset var gennem faglige oplæg og diskussion at gøre deltagerne klogere på forretningsorden, tavshedspligt, resultatløn, viden om økonomien på VUC og forskellen på budget og regnskab. Hvad er op og ned i forhold til nedskæringerne på VUC i de kommende år? Arrangementet var gratis for medlemmer af UDF og GL. I kontaktudvalget er vi enige om, at kurset var en succes med mange flotte og positive tilkendegivelser fra deltagerne, så vi overvejer en gentagelse.

Vi har indgået et samarbejde med GL, så vi nu i fællesskab tilbyder VUC'erne at deltage i projektet Professionel Kapital. Projektet er bredt anerkendt for dets faglige kvalitet og anvendelighed - fx som erstatning for den psykiske del af en APV.

Arbejds miljøeksperten Tage Søndergaard Kristensen er tovholder. Afdækningen af Professionel Kapital på VUC sætter fokus på, hvor der skal sættes ind for at forbedre kvaliteten i undervisningen og dermed lærernes trivsel og lægger dermed op til konkret handling for bedre trivsel.

I alt har 11 VUC'er afdækket, hvoraf 3 har afdækket 2 gange. Der er 3 VUC'er tilmeldt i foråret 2017, hvoraf en er genganger. 1 VUC er tilmeldt i efteråret 2017.

2.3 Sektionsgeneralforsamling

Sektionens ottende ordinære generalforsamling blev afholdt den 3. september 2014 med over 100 fremmødte medlemmer, tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter samt sektionsbestyrelsen. Generalforsamling afholdtes iht. vedtægterne som en åben forsamling. Det store fremmøde skal ses i sammenhæng med, at såvel den siddende formand Henning Madsen som bestyrelseskassereren Lotte Klein stillede op til formandsvalg.

På generalforsamlingen aflagde sektionsbestyrelsen dels en skriftlig beretning og dels en mundtlig beretning, som omfattede perioden fra 20. september 2011 til 3. september 2014. Efter en længere debat blev såvel den mundtlige som den skriftlige beretning godkendt af generalforsamlingen.

Bestyrelsens forslag til nyt handlingsprogram blev godkendt med enkelte rettelser og tilføjelser bl.a. under afsnittet om arbejdsmiljø, hvor det blev pointeret, at bestyrelsen skal arbejde for at bedre medarbejdernes sikkerhed og arbejde for at alle medlemmer efteruddannes i konflikthåndtering.

Bestyrelsens forslag til temapapir om Åbenhed og Demokrati blev enstemmigt vedtaget.

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

Herudover blev regnskaberne enstemmigt godkendt, og blev der foretaget valg af:

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

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

2.4 Sektionens TR - møder og – kurser

Der har i perioden været afholdt 8 TR-møder og –kurser for tillidsrepræsentanter og suppleanter ved VUC'erne – alle som 2-dages møder. Disse møder har det formål at bestyrelsen kan sparre med tillidsrepræsentanterne, give orienteringer, være debatforum og også et samlingssted for de lokale netværk. Der er således på møderne afsat tid til netværksmøder i de 5 TR-netværk, hvor bestyrelsesmedlemmerne er tovholdere. Der er endvidere altid afsat tid til de såkaldte sektionsmøder, hvor bestyrelsen orienterer om bestyrelsesarbejdet, faglige forhold og uddannelsesforhold mv.

TR-møde og -kursus den 29. - 30. januar 2015 i Fredericia stod primært i OK-15-lyset med oplæg og debat om forhandlingerne, dilemmaer i relation til forlig eller konflikt. Herudover var implementering af de nye arbejdstidsregler, redskaber, metoder og modeller til brug ved implementering af de nye arbejdstidsregler sat i fokus – specielt i relation til tillidsrepræsentanternes rolle.

På sektionens TR - møder og –kurser den 22. – 23. september 2015 i Fredericia var omdrejningspunktet tillid og samarbejde på VUC'erne, hvor Lederforeningens formand, Verner Rylander holdt oplæg med overskriften fra OK-15 forliget: "Kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og social kapital". Dette blev fulgt op af en såkaldt stand-up og ønskekoncert, hvor tillidsrepræsentanterne kunne spørge og få drøftet implementeringen af arbejdstidsregler, problemer med årsopgørelsen og overtimer, tidsregistrering og fyldestgørende opgaveoversigter.

Ud over at der på TR-møderne og –kurserne har været fokus på arbejdstidsregler, har sektionsbestyrelsen sat stærkt fokus på den lokale løndannelse i erkendelse af, at lærerne på VUC'erne sakker bagud. Under titlen "Styrk den lokale løndannelse – eller vi sakker bagud" var løn det store emne på TR-mødet og –kurset den 2.- 3. februar 2016 med "Praktiker lønkursus" med gennemgang og tjek af lønsedler, oplæg og øvelser i lønoverblik med henblik på, at alle tillidsrepræsentanterne kunne blive mestre i at udregne lønsummen og lokallønssummen mm.

Herudover var fokus på strategi for den lokale løndannelse – med udnyttelse af bl.a. det økonomiske råderum. Bestyrelsen erkender et sådant kursus om løn ikke er til strækkeligt, men er et godt supplement for tillidsrepræsentanterne, når de skal forhandle lokalløn på deres eget VUC. Som afslutning på mødet holdt en medarbejder fra GL et meget informativt og indsigtfuldt oplæg om GL's projekt om Professionel kapital.

Et andet tema, der har optaget bestyrelsen i deres arbejde i perioden, er de unge lærere på VUC'erne og deres relation til Organisationen. På TR-mødet og kurset den 12. - 13. september 2016 i Fredericia var førstedagen sat af til oplæg, debat, ønsker og krav, gruppearbejde om "Ung lærer og den faglige organisation". Bestyrelsen havde inviteret 10 unge medlemmer under 35 år til at sparre med tillidsrepræsentanterne. Ph.d. Laust Høgedahl, Aalborg Universitet holdt bl.a. et oplæg om "De unge er vilde med solidaritet: Hvis fagbevægelsen ellers kender sin besøgstid, er de unge klar til kollektive løsninger". Som nævnt andet sted følger bestyrelsen op på emnet og problemstillingerne med de unge medlemmer.

På TR-mødet og kurset den 31. januar – 1. februar 2017 i Fredericia var fokus "På vej mod OK-18!" med oplæg om bestyrelsens plan for formidling, kommunikation og debat i VUC-klubber og TR-netværk! Dette skal ses i sammenhæng med udsendelse af bestyrelsens oplæg om OK-18 samt ikke mindst de mange medlemsmøder, som formanden og sekretæren har deltaget i.

Andendagen var afsat til et fællesarrangement mellem Uddannelsesforbundet og Lederforeningen for VUC'erne under titlen "Samarbejde mellem ledelse og lærere". Dagen blev styret af chefrådgiver Lisbet Bloch-Sørensen fra Operate som facilitator. Hun rammesatte og styrede de 40 tillidsrepræsentanter og 40 ledere gennem dagens forskellige temaer med fokus på "arbejdsplads/miljø" og fokus på rammer om undervisning og kursistgrundlaget med oplæg og interview af 2 ledere og 2 tillidsrepræsentanter: "Hvad er hovedudfordringerne i samarbejdet mellem lærere og ledere og TR og ledere?" Der var oplæg og gruppearbejde om "Det gode samarbejde? Refleksioner over hvad et godt samarbejde er".

Sidst, men ikke mindst, havde facilitatoren interview med formændene for hhv. Lederforeningen, Verner Rylander-Hansen, og Uddannelsesforbundet, Hanne Pontoppidan.

2.5 Ungegruppen

Bestyrelsen besluttede i marts 2016 at nedsætte en ungegruppe bestående af VUC-medlemmer under 35 år. Beslutningen blev taget, fordi det ikke havde været muligt at skabe interesse i Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse for at nedsætte en ungegruppe på tværs af forbundets områder med et lidt længere perspektiv.

Nedsættelse af VUC-ungegruppens skete med henblik på at få tydeliggjort og operationaliseret unges forventninger og krav til sektionen og Forbundet. Gruppen skulle være på max. 5 personer - så vidt muligt fordelt på alle regioner. Gruppen skulle med deres overvejelser og eventuelle konkrete forslag til bestyrelsen mhp. bestyrelsens indstillinger til HB om organisatoriske initiativer og ændringer mv.

Som nævnt deltog 10 unge medlemmer fra VUC på førstedagens tema på TR-mødet og kurset i september 2016 om unge og fagbevægelsen, og på det efterfølgende møde med 5 unge medlemmer deltog lederen af Uddannelsesforbundets kommunikationsenhed til en drøftelse af Forbundets medier og kommunikation.

Der har efterfølgende været holdt møder i gruppen om bl.a. VUC-professionsfølelse og –branding, Forbundets medier og merchandise, og drøftelse af spørgsmålene: Hvorfor er det godt at være medlem af Uddannelsesforbundet? Hvorfor er det fedt at være VUC-lærer? Hvorfor er fællesskab vejen frem? og meget andet.

2.6 Kommunikation, sociale medier

I perioden har bestyrelsen drøftet kommunikation med medlemmer og TR'er indgående. Bestyrelsens kommunikation foregår primært i form af face-to-face-kontakt (ved såvel medlemsmøder som konferencer og debatarrangementer) og nyhedsbreve, men også mails har været meget brugt. I september 2016 oprettede bestyrelsen facebookgruppen *VUC-lærerne i Uddannelsesforbundet*. Gruppen har nu 245 medlemmer, og der er mange, der skriver, deler og debatterer på den, men der er stadig plads til udvikling.

Formanden og nogle af bestyrelsens medlemmer har også indtaget Twitter, og særligt i forbindelse med lanceringen af anbefalingerne fra ekspertgruppen om bedre veje til en ungdomsuddannelse, samt af regeringsudspillet om FGU'en har vi været aktive med formidling af budskaber om VUC's stærke sider og kvaliteter i opgaveløsningen.

2.7 Bestyrelsen og HB

Iht. Vedtægter for *Uddannelsesforbundet – sektionen for VUC-lærere* er sektionen en partipolitisk neutral sektion i Uddannelsesforbundet og har til formål at sikre medlemmerne på VUC gode løn- og arbejdsvilkår og at varetage deres økonomiske, tjenstlige og pædagogiske interesser. Det tager sektionsbestyrelsen meget alvorligt. Det er VUC-lærernes tarv, der ligger bestyrelsen på sinde, og der har i perioden været situationer, hvor sektionsbestyrelsen ikke har været helt enig med Uddannelsesforbundet om veje at gå. Det gælder f.eks. i spørgsmålet om medlemsinddragelse og demokrati og ikke mindst i spørgsmålet om beslutningsprocesser.

Senest i forbindelse med drøftelserne om de politiske veje at gå for at sikre det rigtige forberedende tilbud til alle unge. I sektionsbestyrelsen har vi fuld forståelse for at Forbundet skal forsøge at favne bredt, men vi er overbeviste om, at vores medlemmer forventer, at vi også i denne sag varetager deres interesser, sådan som vedtægten foreskriver.

Vores indtryk er, at VUC-medlemmerne primært ser sig selv som netop VUC-lærere. Når vi taler om identitet og tilhørsforhold, så er det til sektionen medlemmerne har deres tilknytning, men vi er også fuldt bevidste om, at det for sammenhængskraften i forbundet er vigtigt, at HB arbejder for at uddannelsesforbundsidentiteten udvikles, og at der således ikke behøver være tale om et enten eller, men et både og.

Medlemmerne

3.1 Medlemsmøder

Der har i perioden været arbejdet intenst med at øge sektionens synlighed over for medlemmerne og skabe en højere grad af fysisk medlemskontakt. Det har betydet, at sektionsformanden og bestyrelsessekretæren har været til medlemsmøder på samtlige VUC'er mindst én gang i perioden. De har også i et vist omfang besøgt VUC-afdelinger for herigennem at understrege nødvendigheden af nærkontakt med alle medlemmer.

Gennem møder med medlemmerne, TR'erne og ofte også lederne på VUC'erne har vi i bestyrelsen reelt bragt sektionen og Uddannelsesforbundet tættere på medlemmerne og samtidig bragt nyttig viden - og ikke mindst diverse synspunkter og holdninger med tilbage til bestyrelsen og sekretariatet. Disse har været med til at kvalificere og inspirere det politiske arbejde i sektionsbestyrelsen.

3.2 Demokrati og medlemsinddragelse

Uddannelsesforbundet er en demokratisk opbygget fagforening og ikke en personaleorganisation eller fagforretning. Det betyder, at medlemsinddragelse og demokrati er centrale elementer.

I sektionen tænker vi medlemsrelationer som et egentligt aktiv for vores organisation, og selv om det er lettere at formidle medlemsfordele og services, er det bydende nødvendigt, at vi formidler værdiskabelsen i fællesskabet ud til medlemmerne og ikke kun den håndgribelige (og ofte individuelle) interessevaretagelse og rådgivning.

Betydningen af et tæt samarbejde med medlemmerne ses tydeligt i relation til TR-arbejdet. Tillidsrepræsentanten er et uundværligt bindeled på arbejdspladsen mellem medlemmerne og bestyrelsen. Tillidsrepræsentanten giver desuden værdi til medlemmerne gennem sine forhandlingsevner eller interessevaretagelse i personsager, men bringer også værdi tilbage til bestyrelsen og Uddannelsesforbundet centralt gennem sit engagement, sin viden om forholdene på arbejdspladsen og sin evne til at bygge bro mellem bestyrelsen og medlemmerne.

I bedste fald er medlemmerne aktivt med til at formulere politikker, OK-krav, visioner etc., og i sektionsbestyrelsen mener vi, at det er vigtigt at forsøge at bringe medlemmernes erfaringer, kompetencer og talenter i spil. Hvis vi kan flytte medlemmerne fra udelukkende at modtage services fra os og til at blive aktive medspillere i formuleringen af mål og formål, kan vi øge værdien af et medlemskab for dem og samtidig øge kvaliteten af det faglige arbejde.

Men Rom blev ikke bygget på én dag, og der udstår stadig en del arbejde med at lægge en egentlig strategi for medlemsinvolveringen i hele Uddannelsesforbundet og dermed forstærke medlemsdemokratiet og –involveringen i sektionen.

Konkret har bestyrelsen haft en særdeles medlemsinvolverende proces omkring OK-18-kravudtagelsen. Processen har været bygget således op:

1. Påklædning af TR'er i form af mundtlige og skriftlige oplæg på TR-møder og –kurser
2. Medlemsbreve/TR-breve fra bestyrelsen med opfordring til at drøfte OK-krav på klubmøder
3. Sektionsformandens aktive deltagelse i diskussioner på klubmøder på VUC'erne
4. Opfordring til at indsende klubbernes krav til sektionsbestyrelsen
5. Samling og koordinering af kravene i sektionsbestyrelsen
6. Udsendelse af medlemsbrev og GF-materiale med kravene
7. Generalforsamlings drøftelse og vedtagelse af de endelige krav

Desuden har vi været meget bevidste om generalforsamlingsprocessen. Vi begyndte allerede for et år siden mundtligt og skriftligt at opfordre medlemmer til at komme til generalforsamlingen og italesætte generalforsamlingens demokratiske muligheder for medlemmerne.

Vores indtryk er, at medlemmerne i højere grad er begyndt at forholde sig politisk til deres egen virkelighed, ikke mindst fordi vi i sektionsbestyrelsen har bragt den politiske virkelighed fra Uddannelsesforbundet ud til dem.

3.3 Medlemsudviklingen

Sektionens har pr. 1. juli 2017 et medlemstal på 1304 medlemmer heraf 1273 beskæftiget på VUC. Det udgør ca. godt 90 procent af alle ansatte på AVU, FVU og OBU jf. Moderniseringsstyrelsens lønstatistik.

Medlemstallet har i beretningsperioden 1. juli 2014 – 1. juli 2017 fortsat den positive udvikling, men kun med en stigning på 4,2 % over de 3 år. Der har dog det seneste år været en mindre tilbagegang, som skyldes regeringens besparelser på VUC.

Generelt har stigningen dækker over en fortsat 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 AVU og forberedende forløb i perioden.

Sektionsbestyrelsens større synlighed med formandens deltagelse i mange medlemsmøde har forventeligt også givet en øget medlemstilslutning til sektionen.

Sektionens medlemstal viser følgende udvikling i perioden juli 2014 - juli 2017:

Dato	Fuldtids	Deltid	Ledige	I alt	Ændring	Ændring i %	Ændring 2014-17	Ændring i % 2014-17
1.7.2014	1193	36	22	1251				
1.7.2015	1230	32	21	1283	32	2,6 %		
1.7.2016	1246	34	34	1314	31	2,4 %		
1.7.2017	1243	30	31	1304	-10	- 0,8 %	53	4,2%

Tillidsrepræsentanter

4.1 Tillidsrepræsentanter

Sektionsbestyrelsen er meget bevidste om, at tillidsrepræsentanternes rolle efter OK-13 har fået et andet fokus, og arbejdsopgaverne har fået en anden vægtning med de nye arbejdstidsregler. Behovet for tid, der er nødvendig for at udføre arbejdet tilfredsstillende, er absolut ikke blevet mindre. Med det øgede økonomiske pres på VUC'erne er der ledelser, som synes at glemme, at tillidsrepræsentanten stadig jf. TR-reglerne skal have den nødvendige tid til hvervets forsvarlige udførelse.

Uddannelsesforbundet har ca. 400 tillidsrepræsentanter - heraf har sektionen af VUC-lærere 56 tillidsrepræsentanter inklusiv 4 såkaldte fællestillidsrepræsentanter. De udgør sammen med tillidsrepræsentanter på de andre af Uddannelsesforbundets områder kernen i Forbundets decentrale struktur.

Den fortsatte professionalisering af VUC'ernes ledelser 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 andre 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 VUC'et. 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!

Bestyrelsen har som nævnt taget problemstillingerne op om TR-rollen på TR-møderne og bl.a. bedt tillidsrepræsentanterne om bud på 1) hvad der er anderledes for TR med indførelsen af de nye arbejdstidsregler 2) hvad der er svært 3) hvad der fylder mest og 4) hvad sektionen og Uddannelsesforbundet skal og kan hjælpe med.

På den baggrund har bestyrelsen og sekretariatet udarbejdet et notat om TR-rollen på VUC. Overordnet understreger bestyrelsen, at man som tillidsrepræsentant har pligt til at gøre sit bedste for at sikre og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Pligten gælder både i forhold til ens faglige organisation og i forhold til ens ledelse, men det er

også en pligt, som ledelsen har. Det er bestyrelsens oplevelse, at notatet giver et godt grundlag for at drøfte TR-rollen med sin leder.

Sektionsbestyrelsen forsøger endvidere at understøtte tillidsrepræsentanterne, dels ved at suppleanter indbydes til at deltage i sektionens TR-møder og kurser, og dels ved at videreføre ordning med at betale for suppleanternes deltagelse i Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentantuddannelse.

4.2 TR-Netværk og klubarbejdet

Sektionsbestyrelsen har i perioden fortsat arbejdet med at understøtte tillidsrepræsentanterne gennem formalisering af TR-netværksarbejde med bestyrelsesmedlemmer som tovholdere både ved lokale netværksmøder landet over og ved netværksmøder på sektionens TR-møder.

Det ligger bestyrelsen meget på sinde at få netværkene til at fungere, således at tillidsrepræsentanterne herigennem lettere kan få kontakt og relationer til TR-kolleger på andre VUC'er. På TR-møderne er der som nævnt altid afsat tid til TR-netværkene, som synes at opfylde et vigtigt behov for sparring og kollegial støtte. Det synes også at være værdifuldt for tillidsrepræsentanterne i deres lokale klubarbejde i hverdagen.

Bestyrelsen har i den sammenhæng været opmærksom på at understøtte det lokale klubarbejde. Bestyrelsen har i perioden som en lille økonomisk hjælp besluttet at ændre lidt på klubtilskudsmodellen, således at der med virkning fra 1.10.15 skete følgende ændring:

- grundtilskud hæves pr. valgt TR fra 1.000 kr. til 1.400 kr.
- medlemstilskud sænkes fra 220 kr. til 210 kr. pr. medlem.

Ændringen er sket i erkendelse af, at der for nogen netværk er store transportudgifter forbundet med at holde netværksmøde, og bestyrelsen vil forsøge at undgå at der er økonomien der spænder ben for netværksarbejdet.

Klubtilskuddet udgør et relativt stort beløb af det samlede sektionkontingent, således var tilskuddet i 2016 på i alt 310.000 kr. Bestyrelsen har ikke stillet formelle krav til midlernes anvendelse, men helt overladt det til tillidsrepræsentanterne, de lokale forhold og samarbejdet i klubben.

4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse

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

Som nævnt har professionalisering af VUC'ernes ledelse og administration gjort, at tillidsrepræsentantens rolle og funktion møder større og større udfordringer. Det gælder ikke mindst med de nye arbejdstidsregler og øget arbejdstidspres.

Dette kræver uddannelse af tillidsrepræsentanter, som matcher de nye vilkår. 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.

Det er hensigten med TR-uddannelsen, at TR'erne uddannes, så de hele tiden er opdateret og har tidssvarende kompetencer, der passer til de krav, som 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.

I marts 2017 blev Uddannelsesforbundets TR-uddannelse justeret i opbygning og indhold med vægt på en styrkelse af tillidsrepræsentanternes gennemslagskraft. Desuden justeredes indholdet i to af grunduddannelsens moduler, så det politisk/organisatoriske arbejde får mere plads. Endelig vil der blive udviklet et helt nyt modul for tillidsrepræsentanter på store skoler/VUC'er (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.

Disse ændringer skal ses i lyset af diskussioner i sektionsbestyrelsen af problemstillingerne om TR-rollen, specielt vedr. opgaverne med det lokale klubarbejde herunder med synliggørelse af opgaverne som forbundets forlængede arm.

Bestyrelsen valgte at indstille til hovedbestyrelsen, at der burde nedsættes en arbejdsgruppe, der kunne evaluere og vurdere Forbundets TR-uddannelse herunder bl.a. afdække, hvilke kompetencer uddannelsen giver samt komme med forslag til, hvilke supplerende kompetencer uddannelsen skal bibringe tillidsrepræsentanten.

Bestyrelsen havde længe efterlyst, at uddannelsen skulle indeholde mere om økonomiforhold, mere om forhandlingsteknik, behandling af sager, tackling af konflikter mellem kolleger, mere om samarbejde, mere relevant undervisning om TR-rollen og forandringer i rollen med de nye arbejdstidsregler. Bestyrelsen er desuden blevet meget opmærksom på hvilken betydning den enkelte tillidsrepræsentants personlige gennemslagskraft og pondus har for varetagelse af TR-rollen.

Fagpolitiske forhold

Dette afsnit om faglige forhold omhandler de væsentligste områder af bestyrelsens og sekretariatets arbejde med overenskomstforhold, løn- og ansættelsesforhold på VUC i beretningsperioden.

5.1 De nye arbejdstidsregler – OK 13

Med OK-13 og lovindgrebet fik lærerne ved VUC og de øvrige statslige lærerområder påtvunget nye arbejdstidsregler. Tilsvarende skete for lærere i kommunerne.

Med de nye arbejdstidsregler er lærere på VUC omfattet af reglerne for andre statslige ansatte i form af arbejdstidsregler for tjenestemænd. Tjenestemændenes arbejdstidsregler indeholder bestemmelser om lokalaftaler, opgørelse af arbejdstid, om godtgørelse ved overarbejde, om tjenesteplaner, rådighedstjeneste mm.

Regelsættet giver således mulighed for, at arbejdstidsreglerne kan fraviges eller suppleres ved lokale aftaler. Andre grupper i staten, der er omfattet af denne aftale, er det helt normalt, at der kan ske tilpasning af den centrale aftale til de lokale forhold via lokalaftaler mellem ledelse og tillidsrepræsentanter.

Ved implementering af de nye arbejdstidsregler har vi desværre oplevet, at Moderniseringsstyrelsen konsekvent har modarbejdet indgåelse af lokal aftaler.

Tillidsrepræsentanterne på VUC har oplevet, at ledelserne generelt ikke har ønsket at forhandle en implementering af de nye regler, idet man generelt har afvist at indgå lokale aftaler, som tilpasser tjenestemændenes arbejdstidsregler, således at de matcher de lokale forhold og de specielle vilkår, der er gældende for lærerarbejdet på VUC.

De nye arbejdstidsregler giver ikke i sig selv et professionelt råderum til lærerne trods indføjelser af de såkaldte værnregler mod det "det grænseløse arbejde".

Værnreglerne indeholder bestemmelser om arbejdets tilrettelæggelse på ugen, hvor den daglige arbejdstid så vidt muligt skal være samlet, om ledelsens udarbejdelse af en opgaveoversigt til læreren og dialog om opgaveoversigten, om vilkårene, hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten.

Desuden blev det fastsat, at arbejdstiden for lærere beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsning er den følgende normperiode. I tjenestemændenes arbejdstidsregler er normperioden en måned.

Herudover blev tidligere bestemmelsen om godtgørelse ved mere end 750 times undervisning videreført.

Ved implementering pr. 1. august 2014 kom mange ledelser på VUC'erne med udspil til arbejdstidstilrettelæggelse, som var en blanding af ledelsesinstrukser om indholdet i lærernes arbejde med af anvisninger om arbejdstiden og henvisninger til de nye arbejdstidsregler samt henvisninger til bekendtgørelsesstof om undervisningen. Der var ledelser, som spillede ud med tekster, der stort set ikke relaterede sig til tjenestemændenes arbejdstidsaftale og værnreglerne, men som nærmest angav en fri anvendelse af de forskellige begreber om tid, dvs. med fuld frivillighed for lærerens anvendelse af flekstid og hjemmearbejde.

Med de nye arbejdstidsregler pressede Moderniseringsstyrelsen VUC'ernes ledelser til at øge den enkelte lærers undervisningstimetal, og vi kan i dag se, at lærerne på VUC'erne læser væsentlig flere undervisningstimer end tidligere uden at få den samme tid til forberedelsen af undervisningen som tidligere.

Dette skal desuden ses i lyset af de besparelser, som regeringen iværksatte med finansloven for 2016 og 2017, hvilket har øget det økonomiske pres på VUC'erne og deres behov for at udnytte lærerressourcer maksimalt. Mange lærere oplever hermed, at det er her, det grænseløse lærerarbejde starter med øget sygefravær og et dårligt arbejdsmiljø.

Såvel i sektionen som i Uddannelsesforbundet er vi af den opfattelse, at lærerarbejde er et professionelt arbejde, der foregår i et kollegialt fællesskab. Det forudsætter et professionelt råderum og ressourcer hertil, hvis der skal leveres en ordentlig kvalitet i undervisningen.

5.2 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK-15

Uddannelsesforbundets repræsentantskab havde i maj 2014 opstillet 6 tematiske krav til fornyelse af overenskomster og aftaler ved OK-15. Hovedbestyrelsen blev bemyndiget til at arbejde videre med de 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 tryk 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

Den nyvalgte sektionsbestyrelse drøftede på den baggrund i efteråret 2014 de kommende dilemmaerne med Lov 409 og fornyelsen af overenskomsten OK-15.

Bestyrelsen drøftede intenst problemstillingerne specielt i relation til, hvilke arbejdstidskrav Uddannelsesforbundet og de øvrige LC-organisationer ville stille.

Bestyrelsen pegede på forbedring af værnreglerne og opstillede følgende operationalisering af arbejdstidskravene:

- Loft over antal undervisningstimer pr. uge
- Undervisningen planlægges over 40 uger
- Angivelse af anslået timetal på opgaver i opgaveoversigten
- Ændring af årsnorm til månedsnorm/kvartalsnorm

LC's arbejdstids krav blev imidlertid formuleret som et ønske om en helt ny arbejdstidsaftale.

Der blev den 6. februar 2015 indgået forlig mellem CFU og de statslige arbejdsgivere om de generelle krav med følgende indhold:

- Generelle lønforbedringer, som vurderes til at sikre reallønsudviklingen
- Omlægning af reguleringsordningen til en model kaldet reguleringsordning og privatlønsværn
- 1 uges øremærket barsel til faren
- Rejsehold til indsats for bedre psykisk arbejdsmiljø
- Styrket centralt og lokalt samarbejde mellem ledelser, ansatte og tillidsrepræsentanter
- Videreførsel 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 9. marts 2015 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 i staten svarer i store linjer i form og indhold til bilagene på de kommunale områder. Forhandlingerne om arbejdstidsbilaget var et hårdt forløb. Arbejdsgiverne havde med de indførte arbejdstidsregler efter lov 409 i 2013 intet ønske om på nogen måde at indgå aftaler om en ny arbejdstid.

Det fremgik således af aftalen mellem Moderniseringsstyrelsen og LC, at spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilaget ikke kan behandles efter de fagretlige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag af sager om andre spørgsmål.

På det kommunale område anbefalede Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse enstemmigt medlemmerne et "ja" til det kommunale forlig. På det statslige område anbefalede hovedbestyrelsen et "ja". Hovedbestyrelsesmedlem og sektionsformand Lotte Klein anbefalede et "nej", hvilket sektionsbestyrelsen fuldt ud bakkede op.

Urafstemningen blandt Uddannelsesforbundets medlemmer på det statslige område viste følgende resultat: 51 procent stemte ja, mens 42 procent stemte nej. 7 procent stemte blankt. Stemmeprocenten var 51 procent.

VUC-lærerne stemte således: 55 procent stemte nej, mens 35 procent stemte ja, 10 procent blankt. Stemmeprocenten var 65 procent, hvilket var den højeste procent i mands minde!

CFU godkendte den 10. april 2015 det samlede statslige resultat.

Moderniseringsstyrelsen havde samtidigt med LC's godkendelse af læreraftalen udsendt nyhedsbrev med deres bemærkninger til resultaterne af OK 15. Det fremgår bl.a. heraf:

"Finansministeriet og LC/CO10 har formuleret en fælles tilkendegivelse om arbejdstid, hvor parterne påtager sig et ansvar for at understøtte samarbejdet og dialogen på skolerne. Tilkendegivelsen er et ønske fra parternes side om at understøtte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdstid og arbejdsopgaver, og den kan ikke behandles fagretsligt. Tilkendegivelsen opsummerer bl.a. adgangen til at indgå lokale aftaler. Forliget ændrer ikke ved Moderniseringsstyrelsens hidtidige udmeldinger om lokale aftaler. Den almindelige adgang til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fx tilpasser de centralt aftalte arbejdstidsregler til de lokale forhold og de konkrete personalegrupper, gælder på undervisningsområdet, som på alle andre områder. På undervisningsområdet, som på alle andre områder, er det imidlertid ikke intentionen, at adgangen til at indgå lokale aftaler skal bruges til at indgå aftaler, som begrænser ledelsens ret til at lede og fordele arbejdet".

5.3 Efter OK-15

Som det fremgår imødekom Moderniseringsstyrelsen ikke kravet fra Lærernes Centralorganisation og Uddannelsesforbundet om en ny arbejdstidsaftale. Med forliget ved OK-15 fortsatte derfor arbejdstidsreglerne fra OK-13, som arbejdsgiverne havde dikteret dem. Men der var dog blevet aftalt et bilag om arbejdstid til overenskomsterne inklusiv VUC-overenskomsten.

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.

Sektionsbestyrelsesformanden havde som omtalt stemt nej til forliget, idet hun ikke fandt, at arbejdstidsbilaget var noget anvendeligt overenskomstresultat i relation til arbejdstidsreglerne. Det har også efterfølgende kunne konstateres, at bilaget kun var blevet anvendt i ganske begrænset omfang for kursusåret 2015/16.

Det viste sig desværre, at særligt ledelserne på de statslige område var "fodsløbende" overfor at påbegynde drøftelser og forhandlinger med henblik på lokale aftaler med afsæt i det nye bilag til arbejdstidsreglerne.

Sektionsbestyrelsen har som opfølgning på bilagets ord og intentioner arbejdet intenst på at synliggøre problemerne med mangelfulde og utilstrækkelige opgaveoversigter og gjort forsøgt at give tillidsrepræsentanter hjælp og støtte og værktøjer i det daglige arbejde.

I efteråret 2015 gennemførte bestyrelsen en miniundersøgelsen om status på implementering af arbejdstidsreglerne 39 TR'er og TRS'er, som viste:

- at 28 % ikke mener, at arbejdstidsopgørelsen er retvisende
- at 69 % mener, at de har overtid, men ikke fået det anderkendt
- at 49 % ikke mener, at opgaveoversigten er udtømmende i forhold til arbejdsopgaver i normperioden

På baggrund af konkrete ønsker fra TR'erne om såvel en eksemplarisk opgaveoversigt som en dialogskabelon for VUC-området udarbejdede bestyrelsen og sekretæren et papir for kursusåret 2016-17 med en hjælp til den lokale dialog med en eksemplarisk opgaveoversigt samt med gode råd til TR og den enkelte lærer. Dialogpapiret er i en let justeret udgave udsendt for kursusåret 2017-18.

Tilsvarende har bestyrelsen løbende behandlet problemstillinger vedrørende tidsregistrering, årsopgørelser og overtid. Både ved afslutningen af normperioden for 2015/16 og 2016/17 har bestyrelsen og tillidsrepræsentanterne oplevet, at der ved flere VUC'er var stor usikkerhed om og problemer med at få en retvisende opgørelse af den enkelte lærers arbejdstid samt at få konstateret og godtgjort evt. overtimer.

Bestyrelsen udsendte derfor i januar 2017 en opfordring til alle tillidsrepræsentanter om at sætte øget fokus på opgørelsen af arbejdstiden på det enkelte VUC. Bestyrelsen og sekretariatet havde til hjælp for tillidsrepræsentanterne udarbejdet et notat om Arbejdstidsopgørelsen, hvor der særligt blev gjort opmærksom på forskellen mellem regler for lærere ved HF og lærere ved AVU. HF-lærerne er omfattet af regler om godtgørelse for merarbejde, mens lærere ved AVU, FVU og OBU er omfattet af regler om overtidsbetaling. Endvidere blev det understreget i notatet, at den enkelte lærer - uanset hvilken måde arbejdstiden er skruet sammen på - har krav på, at VUC'et udleverer en arbejdstidsopgørelse over pågældendes præsterede arbejdstimer i normperioden/kursusåret.

Som en mere central opfølgning på bilaget til arbejdstidsreglerne aftalte parterne, LC og Moderniseringsstyrelsen en fælles opfølgning på effekten af bilaget. Forløbet kom desværre meget sent på plads. Først i maj 2017 kunne parterne afholde 3 regionale konferencer om den fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats. I møderne deltog ledelser og tillidsrepræsentanter fra bl.a. VUC'erne

5.4 Frem mod OK-18

Sektionen og sektionsbestyrelsen har ingen interne arbejdsprocesser eller faste rutiner i arbejdet med overenkomstfornyelserne. Normalt har bestyrelsen været styret af de fastlagte processer i HB herunder HB's tidsplan. HB har i sit arbejde frem mod OK-18 vedtaget en tidsplan for processen for OK-18 frem til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 29. september 2017 med kravudtagelse og med inddragelse af medlemmer/tillidsvalgte mv. i form af møder og øvrige arrangementer.

HB har til brug ved medlemsdebatten fastlagt 5 temaer til OK-18:

1. Løn
2. Mere indflydelse – større indflydelse til tillidsrepræsentanterne
3. Bedre arbejdsmiljø – undgå overbelastning
4. Bedre arbejdstidsaftaler?
5. Bedre seniorordninger og ret til at gå op og ned i arbejdstid

Sektionsbestyrelsen har med afsæt i HB's overordnede plan udarbejdet en specifik tids- og procesplan for VUC-sektionen med start i januar 2017 frem til sektionsgeneralforsamlingen den 29. september 2017, hvor sektionens krav vedtages. I planen indgik udarbejdelse af debatoplæg til TR-mødet 1.02.17 om "Frem mod OK-18" bl.a. med emnerne:

- Dansk økonomi
- Lønudvikling
- Lønsystemet og Lokal løndannelse
- Lærernes arbejdstid

Bestyrelsen har efterfølgende udsendt TR-nyhedsbrev om "Frem mod OK-18" med plancher til TR'erne til brug ved klubmøder, til debat på de sociale medier og i forbindelse med TR-Netværkene. Herover har sektionsformanden og sekretæren været på en række klubbesøg med oplæg om OK-18.

Sektionsformanden har desuden deltaget i OK-18 arrangementer:

- OK-seminar med oplæg bl.a. af vicedirektør Inge Friis, Moderniseringsstyrelsen
- Lærerorganisationernes mini-konference om arbejdstid 11.10.16 bl.a. med oplæg af formændene fra organisationerne.

Bestyrelsen har løbende drøftet og fulgt op på problemstillingerne ifm. OK-18 specielt i relation til, hvilke arbejdstidskrav Uddannelsesforbundet og de øvrige LC-organisationer vil stille.

Bestyrelsen har udtrykt, at der især bør stilles krav om:

- væsentlig højere generelle lønstigninger
- indførelse et maksimalt antal undervisningstimer pr. uge
- kortere normperioder

Tillidsrepræsentanterne er blevet bedt om at indsende krav fra deres VUC-klubber pr. 1. juni 2017. Der indkom krav fra 17 VUC-klubber (59%). Bestyrelsen har i samarbejdet med sekretæren systematiseret og koordineret de indkomne krav fra klubberne.

Bestyrelsen besluttede følgende krav til indstilling til vedtagelse på sektionsgeneralforsamling:

Generelle krav

- Overenskomstperioden sættes i takt med overenskomstperioden på det private arbejdsmarked.
- Generelle procentuelle lønstigninger, der sikrer reallønnen i hele perioden.
- Afsættelse af midler til specielle krav
- Fastlæggelse af en udmøntningsgaranti for lokal løndannelse.
- Indførelse af ret til velfærdsdage
- Forbedring af ulempegodtgørelse ved fast aftenarbejde
- Ret til betalt efteruddannelse
- Indførelse af optjeningsmodel for fast tjenestefrihed med løn (betalt orlov)
- Fastlæggelse af procedure for indførelse af en kortere arbejdsuge

Specielle krav

- Forhøjelse af basislønninger
- Justering og forhøjelse af tillæg
- Indførelse af en halvårsnorm for opgørelse af arbejdstiden.
- Fastlæggelse af rammerne for dialog om opgaveoversigten
- Opgaveoversigten skal indeholde en konkret vurdering af arbejdstidsressourcen
- Fastsættelse af et maksimalt antal timers undervisning
- Indførelse af varslingsregler
- Der etableres tidsregistreringssystem mhp. opgørelse af arbejdstiden i normperioden

Processen om fornyelse af overenskomster og aftaler mellem Moderniseringsstyrelsen og Lærernes Centralorganisation starter med udveksling af krav i december 2017 og forhandlinger pr. 1. januar. Normalt indgås der forlig i slutningen af februar 2018.

5.5 Lokal løndannelse

Bestyrelsen har i perioden haft øget fokus på den lokale løndannelse. Bestyrelsen har kunnet konstatere, at lokallønnen er under pres, og den del af lønnen, der udgøres af lokalløn er faldende på mange VUC'er. Det på trods af et ønske fra statens side om, at lokallønnen skal udgøre en større del af lønnen.

Bestyrelsen har derfor fokuseret på et værktøj til arbejdet med løn i form af anvendelse af statistikværktøjet Lønoverblik (www.loenoverblik.dk). Lønoverblik har tidligere haft fejl, men de er nu luget ud. Bestyrelsen vurderer, at det er det bedste værktøj, vi har, til sammenligning af den lokale løndannelse, både blandt VUC'erne og i sammenligning med andre statslige arbejdspladser. Vi kan konstatere, at der er store forskelle blandt VUC'erne i brug af lokalløndannelse, således at de lokale lønmidler udgjorde mellem 1,9% og 9,4% primo 2017.

Ved OK15 blev der anslået en årlig lokalløndannelse på gennemsnitligt 0,7% i hvert af de 3 år overenskomsten dækker. Det har været svært på mange VUC'er at opnå de 0,7% årligt. Samtidig har vi oplevet øget brug af engangsvederlag, hvilket ikke er noget som Uddannelsesforbundet bifalder, da pengene kan forsvinde lige så hurtigt, som de er dukket op.

Grunden til at den del af lønnen, der kommer fra lokalløn, er vigende og nogle steder direkte er faldende, er manglen på tilbageløb af midlerne, f.eks. når en eller flere medarbejdere går på pension, så forsvinder der ofte et meget stort beløb ud af den samlede lokalløns pulje, og selv om der tilføres nye 0,7%, så vil medarbejdernes samlede lokalløns andel falde.

Den lokale løndannelse er under yderligere pres nu, især når der gennemføres besparelser på taxametret. Uddannelsesforbundet mener, at den lokale løndannelse er vigtig, og lokalt på arbejdspladsen må medlemmerne være enige om ønsket om lokalløn, også i besparelestider. Samtidig oplever vi, at de kommunale lønninger på folkeskoleområdet stiger langt mere end vores. I øjeblikket er både det kommunale og det private område foran staten i lønstigninger.

Både i Uddannelsesforbundet og i VUC-sektionen har der været afholdt kurser for TR i brug af lønoverblik, det vil også være på dagsordenen i fremtiden.

5.6 Sygefravær

Uddannelsesforbundet har udarbejdet et notat om sygefravær, og blandt VUC-lærere er sygefraværet stigende. Fra 2012 til 2016 er sygefraværet steget fra gennemsnitlig 9 dage til 11 dage, til sammenligning ligger det gennemsnitlige statslige sygefravær mellem 8,2 og 8,8. Hele stigningen på VUC kan henføres til langtidssygefravær, som er steget fra 3,8 dage til 5,7 dage.

Sygefraværsniveauer og stigningstakter varierer meget mellem skolerne. På en del skoler er det lykkedes at nedbringe sygefraværet, men for andre skoler er der sket en betydelig stigning i sygefraværet. Nogle skoler har oplevet næsten en fordobling af sygefraværet.

De 5 VUC'er med højest gennemsnitligt sygefravær ligger mellem 12 og 21 dage årligt. Endvidere er der en tendens til at mindre skoler også har mindre sygefravær.

Lærerne oplever arbejdstilrettelæggelsen på følgende måde:

- Dårlig planlægning, hvilket indebærer:
 - at det er blevet vanskeligere at finde tiden til forberedelse. Det skyldes, at forberedelsen ofte ikke planlægges afviklet i sammenhæng, men derimod er tilfældigt spredt henover dagen/ugen
 - at planlagt forberedelse aflyses, fordi man skal vikariere for sygemeldte kolleger, eller pålægges andre opgaver med kort varsel
 - at undervisning planlægges med meget kort varsel.
 - at det er vanskeligt at finde tid til samarbejdet med kollegerne
 - at planlagt kompetenceudvikling aflyses, for at "dække driften"
- Et større arbejdspress
Der skal undervises mere, men omfanget af de øvrige arbejdsopgaver er ikke reduceret. Det indebærer samtidig langt mindre tid til forberedelse end tidligere.
- Manglende varetagelse af den pædagogiske ledelsesrolle.
Mange ledere har vanskeligt ved at varetage den pædagogiske ledelsesrolle. Det forudsættes, at hver lærer kan have en løbende dialog med sin leder om, hvordan opgaverne skal løses og om forventninger til kvalitet og tidsforbrug i opgaveløsningen. Problemet kommer bl.a. til udtryk ved problemer med det lovpligtige redskab opgaveoversigten, der enten ikke er blevet udarbejdet, ikke opleves at have en brugbar kvalitet eller blot udleveres, men ikke anvendes som redskab i en struktureret dialog. Nye tunge ekstraopgaver til læreren fører sjældent til en ny dialog om og en revurdering af opgaveoversigten.
- Utydelig ledelse
Lærerne oplever en utydelig ledelse i hverdagen. Det er et almindeligt kritikpunkt fra lærerne, at ledelsen skubber prioriteringen mellem opgaverne videre til læreren. Lærerne arbejder derfor ofte gratis, og foretager selv prioriteringer mht. opgaver og kvalitet, hvor de er i tvivl om den ledelsesmæssige opbakning.

Uddannelsesforbundet vil holde skarp fokus på sygefraværet, og på hvordan skolerne kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

5.7 Danskuddannelser for udlændinge på VUC

Nogle af VUC-sektionens medlemmer underviser på Danskuddannelser for udlændinge, p.t. drejer det sig om medlemmer på Campus Bornholm, VUC Nordjylland og på Voksenuddannelsescenter Frederiksberg. Medlemmerne er tilknyttet VUC-sektionen, idet de er omfattet af VUC-overenskomsten. I sektionsbestyrelsen drøfter vi, hvordan vi skal gøre noget mere for netop denne medlemsgruppe, der måske rent mentalt føler en større tilknytning til sektionen af lærere i dansk som andetsprog. Heldigvis er deres tillidsrepræsentanter lige så aktive som de øvrige TR'er på sektionens møder og kurser.

Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold

6.1 Indsatsområderne

Bestyrelsen har i perioden fokuseret på såvel fagpolitiske som uddannelsespolitiske emner. Særligt har arbejdet med kontakt til medlemmerne og det lokale arbejde på VUC'erne, TR-rollen, arbejdstidsforhold (dialog om opgaveoversigten og årsoppgørelsen), lokal løndannelse, sygefravær og diskussionerne af rammerne for de forberedende forløb fyldt, men også visioner for VUC's fremtid har været et fast punkt på dagsordenen.

6.1 Fremtidens VUC

I denne periode har bestyrelsen justeret politikpapiret om Fremtidens VUC og besluttet at opdele papiret i to, nemlig i et debatpapir og i et reformpapir. Bestyrelsen drøftede de to papirer med medlemmerne, forbundets hovedbestyrelse, med lederforeningen, i GL-kontaktudvalget og andre relevante steder. Papiret er nu blevet sat lidt på standby, mens vi venter på at se eventuelle resultater af de pågående forhandlinger om de forberedende forløb.

6.2 FGU

Regeringen kom den 10. maj 2017 med udspil om reform af de forberedende tilbud og etablering af den Forberedende Grunduddannelse. Regeringen foreslog, at der etableres en ny Forberedende grunduddannelse med kommunal forankring med implementering pr. 1. august 2019.

Regeringens udspil ligger på en del punkter tæt op ad de anbefalinger som regeringens ekspertudvalg kom med tidligere på året, men der er barberet på fleksibiliteten og på mulighederne for de unge, der ikke kan gennemføre den Forberedende Grunduddannelse.

Udspillet og ekspertgruppens anbefalinger har givet anledning til bl.a. følgende spørgsmål, som Uddannelsesforbundet har udtrykt på de såkaldte Vartovmøder:

- Kommunalt forankret, men hvad med statsligt tilsyn/ indflydelse?
- Hvornår ser vi tal for finansieringen?
- Hvornår ser vi geografi og tal på volumen af de nye institutioner?
- Hvad med fleksibiliteten i tilbuddene?

Sektionsbestyrelsen har haft særdeles meget opmærksomhed på anbefalingerne og regeringens udspil og synspunkter vedrørende den forberedende uddannelse og bl.a. problematiseret følgende:

- Målgruppe – "de mest udfordrede unge skal løftes"
- De pædagogiske og didaktiske forskelle mellem almen voksenuddannelse og praksisnær læring
- Den geografiske dækning svarende til dækningsgraden mellem produktionsskolerne
- Den kommunale forskelsbehandling
- Virksomhedsoverdragelseslovens beskyttelse

Efter en del debat i Uddannelsesforbundet, følte bestyrelsen et behov for at tydeliggøre sektionens synspunkter om VUC (AVU, FVU og OBU) og den Forberedende Uddannelse. Det udmøntede sig i et 12-punktpapir bestående af nedenstående punkter:

1. Der skal fortsat være et VUC med AVU, FVU og OBU for de unge og voksne over 18 år, der ikke er udfordret socialt, almen fagligt og personligt, og som kan indgå i et fuldtidsuddannelsesforløb.
2. Unge voksne over 18 år, der har behov for at tage et eller flere enkeltfag på AVU, kan fortsat gå på VUC.
3. Unge voksne over 18 år skal fortsat have et generelt retskrav om uddannelse, hvis den unge kan opfylde almen faglige, sociale og personlige kriterier (uddannelsesparat).
4. Unge voksne over 18 år skal afklares og vejledes mhp. at afgøre, om der skal ske henvisning til den Forberedende Uddannelse, til VUC eller STU mv. Vejledning foretages af kvalificerede vejledere med specifik kendskab til *alle* almene uddannelser.
5. Unge voksne over 18 år, der kommer til VUC på eget initiativ, skal afklares og vejledes mhp. at afgøre, om der skal ske henvisning til den Forberedende Uddannelse.
6. FVU og OBU skal tilbydes såvel kursister på VUC som på den Forberedende Uddannelse og skal supplere de øvrige fag.
7. SPS skal være et tilbud på såvel AVU som på den Forberedende Uddannelse.

8. Gruppen af kursister med dansk som andet sprog skal nuanceres og vejledes særskilt (stor kompetencemæssig forskel på afsluttet Danskuddannelse 1, 2 eller 3).
9. Den Forberedende Uddannelse skal forankres som statsligt selveje.
10. På Almenlinjen på den Forberedende Uddannelse tilbydes undervisning i almene fag iht. Bekendtgørelserne om AVU, FVU og OBU.
11. Der skal etableres et forpligtende samarbejde mellem institutionerne for den Forberedende Uddannelse og de kommunale unge-tilbud.
12. Unge voksne over 18 år skal sikres et alment uddannelses tilbud (AVU; FVU og OBU) inden for en rimelig geografisk afstand.

Papiret med de 12 punkter blev drøftet intenst med relevante sektionsformænd og Forbundets formandskab og udsendt til alle medlemmer i begyndelsen af april 2017.

Det blev også introduceret med en lille film med highlights fra 12-punktspapiret – lagt ud sektionens Facebook-gruppe *VUC-lærerne i Uddannelsesforbundet*.

Der er stadig mange uafklarede punkter, blandt andet er vi meget opmærksomme på at også kursister med dansk som andetsprog skal have et for dem relevant tilbud.

Men når det så er sagt, så noterer bestyrelsen sig med tilfredshed at også Uddannelsesforbundet nu ekspliciterer, at det skal være kursisternes behov, der skal være afgørende for, hvilke uddannelses tilbud de kan få og ikke fx deres alder eller etnicitet.

6.3 Netværk Undervisningsministeriet

Sektionen har i perioden haft fokus på netværksarbejde og ikke mindst netværksarbejdet i forhold til Undervisningsministeriet og fagkonsulenterne er blevet udbygget. Det har blandt andet medført at sektionsbestyrelsen har været med i følgegrupper i forhold til ministeriets forskellige forsøgs- og udviklingsarbejder.

6.4 Undervisningsministerielt kompetenceudviklingsforløb

Sektionsformanden har været med i følgegruppen til Undervisningsministeriets kompetenceudviklingsforløb: AVU-didaktik og pædagogisk ledelse

Kompetenceudviklingsforløbet havde til formål at styrke avu-lærernes didaktiske kompetencer til:

- at bruge bekendtgørelsens fagbilag aktivt i forbindelse med tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen.
- at styrke samspillet blandt lærere og mellem lærere og ledere
- at bidrage til en udvikling af undervisningspraksis på AVU

Forløbet var en opfølgning på resultaterne fra evalueringen af lærernes kendskab til og brug af bekendtgørelsens fagbilag, som EVA gennemførte for MBUL i 2014 (EVA 2014). Både lærere og ledere deltog i forløbet, som bestod af fire konferencedage, hvor der var dels fælles plenumoplæg, dels arbejde på fem fagspecifikke workshops og en lederworkshop.

6.5 Netværk for ressourcepersoner på VUC området om pædagogiske og didaktiske udfordringer

Uddannelsesforbundet har siden 2012 haft et netværk med VUC-lærere og –vejledere, der mødes en gang om året. Fokus har været at diskutere og kortlægge de udfordringer, som VUC (særligt AVU) står overfor på kort og lang sigt, så forbundet har opmærksomhed på disse områder og derfor bedre kan tænke dem med i forbundets samlede politisk indsats og prioriteringer.

Baggrunden for oprettelse af netværket var VUC' s centrale placering på den uddannelses- og beskæftigelsespolitiske dagsorden, og de udfordringer og muligheder den rolle gav og giver VUC ift. uddannelsen af unge og voksne.

6.6 Kontaktudvalg på VUC området

Uddannelsesforbundet tog i 2012 initiativ til at etablere et bredt sammensat kontaktudvalg på VUC-området med fokus på samarbejde, erfaringsudveksling og videndeling. Fokus for kontaktudvalget er at diskutere, hvordan VUC bedst muligt løser såvel aktuelle som fremtidige uddannelsespolitiske opgaver. Kontaktudvalget mødes 2 gange om året.

Baggrunden for oprettelsen af netværket var VUC rolle som central aktør på den uddannelses- og beskæftigelsespolitiske dagsorden, der bl.a. krævede et samarbejde med mange forskellige aktører, hvis opgaven med at bringe kursisterne videre i livet, uddannelse og beskæftigelse skal lykkedes.

Kontaktudvalget har medlemmer fra: Undervisningsministeriet, Center For Ungdomsforskning; 3F; UU København; GL; FTF; Danmarks Evalueringsinstitut; Lederforeningen for VUC; Danske Erhvervsskoler og Gymnasier

6.7 Vejledning

I slutningen af sidste bestyrelsesperiode lavede bestyrelsen en kvantitativ undersøgelse af VUC-vejledningens forskellige problematikker. På den baggrund har bestyrelsen i perioden udarbejdet et notat om vejledning på VUC, der i løbet af perioden er blevet revideret indtil flere gange. Notatet er udarbejdet på baggrund af drøftelser med vejledere og undersøgelser af Studievejlederens rolle, en rolle der har ændret sig markant gennem seneste år. Det være sig både i forhold til kursistgrundlaget på de enkelte VUC'er, som i relation til de enkelte kursister, til kollegerne og til ledelsen.

Målgruppens forskellige forudsætninger såvel fagligt, socialt som personligt skaber ofte et undervisningsmæssigt krydspres mellem de unges ambitioner, og hvad de reelt er i stand til at kunne klare fagligt inden for AVU-bekendtgørelsens mål og rammer.

VUC'erne har i dag et stærkt fokus på gennemførelse og på at få kursisterne videre i uddannelse – en udfordring, som er og vedbliver at være et centralt politisk mål de kommende år. Det, sammenholdt med stigende krav om interne og eksterne samarbejdsrelationer, øget fokus på vejlederuddannelsen, kompetenceløft og den VUC's komplekse kursistgruppe, betyder, at man bør tage studievejledningens rolle og resurseudfordringer op til revision. Bestyrelsens holdning er, at dette er nødvendigt uanset om FGU'en bliver en realitet eller ej.

Afsluttende bemærkninger

Perioden fra sidste generalforsamling til nu har været præget af et meget foranderligt uddannelsesbillede og et uddannelsessystem med mange reformer og ændringer, som VUC'erne tilstedegivet har skullet tilpasse sig.

Det statslige selveje og de nye arbejdstidsregler har betydet, at VUC'erne forvalter selvejet på vidt forskellig måde rundt om i landet, og også ledelsesretten bliver forvaltet ret forskelligt. Det er tydeligt, at et frugtbart samarbejde mellem TR'er og ledelse er et godt fundament for at skabe den gode arbejdsplads. Og det er også tydeligt, at hvor samarbejdet halter, stiger sygefraværet og det psykiske arbejdsmiljø kommer under pres.

Vi lever stadig med stor usikkerhed på overenskomstområdet, og der er stadig grundlæggende uenigheder mellem LC og Moderniseringsstyrelsen om tolkningen af væsentlige dele af de nye arbejdstidsregler, som regulerer arbejdstilrettelæggelsen for lærerne. At de arbejdsretssager, vi via Lærernes Centralorganisation gerne vil anlægge, tager uendelig lang tid at forberede og afklare i LC er til stadig frustration ikke kun for medlemmer og TR'er, men også for sektionsbestyrelsen.

Et vigtigt fokuspunkt for bestyrelsen har været fortsat at forbedre kommunikationen mellem alle led i organisationen – medlemmer, tillidsrepræsentanter, sektionsbestyrelse og Hovedbestyrelse. En sådan kommunikation skaber grundlag for større sammenhæng mellem alle niveauer i Uddannelsesforbundet fra menige medlemmer til Hovedbestyrelse. Den kommunikation er væsentlig, hvis det skal føles meningsfuldt for medlemmerne at være og vedblive med at være medlemmer. Kommunikationen er også væsentlig, hvis sektionsbestyrelsen skal kunne tilrettelægge sit arbejde, så det giver mening og bliver relevant for medlemmerne, og så bestyrelsen kan udforme indstillinger, der fremmer sektionens og medlemmernes interesser, til HB.

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. På seminarerne får bestyrelsen mulighed for at komme i dybden med nogle af de mere principielle uddannelses- og fagpolitiske diskussioner, som vi på bestyrelsesmøderne ikke altid har tid til.

Til sidst skal lyde en særlig tak til alle vores tillidsvalgte, der arbejder hårdt og seriøst lokalt for at sikre, at overenskomsten og lovgivning på vores område overholdes, og at arbejdsmiljøet - ikke mindst det psykiske - bliver monitoreret, så der kan skrives ind, hvis arbejdsmiljøet forringes. Det er dem, der har det vigtige, og ikke altid enkle, arbejde med sammen med ledelsen at finde løsninger, som medvirker til, at arbejdspladserne fungerer optimalt. Deres rolle er vigtig og det er en balancegang, når man skal kunne håndtere de forskellige roller man har, blandt andet som Forbundets lokale repræsentant, som ansat og som alle kollegernes repræsentant og talsmand.

Beretningen uddybes ved den mundtlige beretning på generalforsamlingen den 29. september 2017.