

## VUC Bestyrelsen

**Emne**        **Referat af bestyrelsesmøde**

**Dato**        **Den 31. august 2018 på på Norsminde Kro, 8300 Odder**

---

Til stede: Lotte Klein, Henrik Mikkelsen, Bo Christensen, Rune Søe, Rikke Belcher, Kjeld Søndergaard, Johannes Ingwersen.  
Sekretariatet: Torben Thilsted

---

### Referat

**Pkt. 1. Godkendelse af forslag til dagsorden**

**Godkendt**

**Pkt. 2. Godkendelse af referat af bestyrelsesmøde den 15. juni 2018**

Der er udsendt udkast til referat til godkendelse. Der er ikke kommet indsigelser til referatet. Referatet er godkendt og lagt på sektionens torv.

**Taget til efterretning**

**Pkt 3. Overenskomstfornyelserne - OK-18**

Som bekendt blev såvel det generelle som det specielle resultat på Statens område godkendt ved urafstemning. Resultatet af de specielle forhandlinger den 25.06.18 betyder, at der til lærere på VUC ydes et pensionsgivende tillæg på 950 kr. årligt (31. marts 2012 niveau) med virkning fra den 1. oktober 2018.

Arbejdet med at indskrive resultaterne i de forskellige overenskomster og aftaler er endnu ikke afsluttet. LC og Uddannelsesforbundet afventer således bl.a. på en "ny" udgave af Fællesoverenskomsten og Organisationsaftalen for VUC.

Sektionsformanden har udsendt et TR-nyhedsbrev og medlemsbrev bl.a. med fokus på vigtigheden af fællesskabet og sammenholdet under OK-18 forløbet, samt med understregning af, at LC er også er Uddannelsesforbundet.

Bestyrelsen har besluttet,

- at OK-18 resultatet tages op på TR-mødet,
- at bestyrelsen vil følge kommissionsarbejdet om arbejdstid meget tæt,
- at formand og sekretær spørger ind til VUCernes ledelser om deres anvendelse af mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser jf. OK-resultatet.

Bestyrelsen har på bestyrelsesseminaret drøftet konsekvenserne og implementeringen af OK-18 resultatet herunder specifikt i relation til VUC-området:

- OK-resultatet og den nye Organisationsaftale
  - Hvilke specifikke initiativer skal tages ifm. den konkrete implementering af resultatet f.eks. i forhold til opgaveoversigternes udformning?
  - Hvad kan bestyrelsen iværksætte for, at der på de enkelte VUC indgås lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser?
- Kommissionsarbejdet
  - Hvordan vil og kan bestyrelsen følge kommissionsarbejdet?
  - Hvilke politiske initiativer vil være relevante at tage i den sammenhæng?

#### **Det foreslås:**

- *at bestyrelsen træffer beslutning om formidling af OK-resultatet på VUC-området til tillidsrepræsentanter og medlemmer*
- *at bestyrelsen træffer beslutning om evt. initiativer på VUC-området ifm. implementering af resultatet*
- *at bestyrelsen drøfter, hvilke konkrete elementer, der skal indgå i en samlet evaluering af Uddannelsesforbundets planlægning, forberedelse og debat med kravudtagning til fornyelse af overenskomster og aftaler.*

#### **Lotte og Torben orienterede om implementering af OK-18.**

**Bestyrelsen drøftede i hvilket omfang overenskomstfornyelsen har medført ændringer i arbejdstidsforhold herunder vil sikre en normal adkomst til at indgå lokalaftale jf. CFU resultatet herom:**

**”CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.”**

**Bestyrelsen var enig i, at hovedbestyrelsens anbefaling om, at TR søger mulighed for lokalaftaleindgåelse, udmøntes således:**

- 1. Generelt notat om § 3 og det materielle indhold for at indgå lokalaftale i Tjenestemændenes arbejdstidsaftale.**
- 2. Brev til VUC’ernes ledelser om indholdet i overenskomstresultatet vedr. § 3**
- 3. Brev til TR med orientering om Forbundets henvendelse til lederne på VUC og dermed i samarbejdets ånd at afsøge mulighed for at indgå lokalaftale.**
- 4. Tilbud til TR om sekretariatshjælp.**
- 5. Orientering herom på TR-mødet og –kurset i Fredericia til september.**

#### **Pkt. 4 Lov om FGU- uddannelsen, FGU-institutioner mv.**

Folketinget har den 29. maj 2018 vedtaget de **4 love om FGU**: FGU-uddannelsen, FGU-institutionerne, Vejledning, Følgelove.

Undervisningsministeren har i juni godkendt indstillingen om **dækningsområder** med institutions- og skoleplaceringer for de kommende FGU-institutioner. Der skal oprettes 27 FGU-institutioner med i alt 88 skoler på tværs af landets 98 kommuner jf. vedhæftede oversigt. Undervisningsministeriet udsender løbende **tidsplan** over faser i implementeringen af FGU-institutioner mv. jf. vedhæftet oversigt.

### **I. Arbejdet i den første bestyrelse (1.09.18 – 1.09.19?)**

Der skal pr. 1. august 2018 eller snarest derefter gennemføres en proces med **udpegning af 2 medarbejderrepræsentanter** til de første bestyrelser for de nye FGU-institutioner. Uddannelsesforbundet er blevet ansvarlig for processen. Disse medarbejderrepræsentanters funktion ophører, når medarbejderne på de nye FGU-institutioner konkret har valgt deres repræsentanter. Forbundet har den 24. august 2018 indsendt forslag om repræsentanter til Undervisningsministeriet.

Bestyrelsens arbejdsgruppe har på bestyrelsesseminaret drøftet følgende spørgsmål:

- Hvad er deres opgave i bestyrelsen, og hvad kan man som medarbejderrepræsentant særligt få indflydelse på?
- Hvad repræsenterer de øvrige bestyrelsesmedlemmer?
- Kan vi lave særligt netværk for FGU-bestyrelsesmedlemmer?
- Hvorledes sikres TR tid til arbejdet i den første bestyrelse – indstilling om honorering/frikøb?

### **II. Fokus på medarbejderne på FGU**

Pr. 1. september 2018 starter udpegningsprocesserne af de medarbejdere, som skal overdrages til FGU. Udpegningen skal være afsluttet pr. 1.11.18.

Undervisningsministeriet har udsendt nærmere retningslinier om udpegning mv. i sommeren 2018. Retningslinierne lægger sig tæt af forbundets og sektionens papirer herom.

Bestyrelsens arbejdsgruppe har på bestyrelsesseminaret drøftet følgende:

- Hvad er det mest komplekse for TR i FGU-udspaltningsprocesserne?
- Hvad er TR's rolle?
- Hvordan kan TR støtte de kollegaer, der skal overdrages?
- Kan der foretages valg af en talsmand for disse kollegaer? Hvad er i givet fald talsmandens rolle?
- Skal der evt. afholdes møde for de valgte talsmænd? Hvornår?

Der afholdes følgende regionale FGU-møder:

- Første runde: De to første uger af september: 3., 4., 7., 10. og 11. september
- Anden runde: 19., 20., 21., 27. og 29. november 2018

### **III. Sammenkitning/fusionering af medarbejdere 1. 11.2018 – 31. 07.2019**

Med etablering af de nye FGU-institutioner skal der skabes en ny organisation med en ny fælles kultur, et fælles normsæt og sprog med fælles referencer baseret på et bredt samarbejde blandt de forskellige personalegrupper.

Det er vigtigt at have fokus på at få de forskellige grupper til at arbejde sammen. Derfor er det helt central for etablering af de nye institutioner, at der dannes en ny fælles kultur på FGU-institutionen.

I en sådan forandringsproces vil bl.a. tillidsrepræsentanterne være en meget vigtig element!

Bestyrelsens arbejdsgruppe har på bestyrelsesseminaret drøftet følgende:

- Hvad er en fusion - og hvilke ændringer – organisatorisk, kulturelt, social og psykologisk – kan det medføre?
- Hvilke regler og love danner grundlag for fusioner?
- Hvad er TR's rolle, og hvilke muligheder og redskaber har TR til at bidrage til de gode løsninger - overfor ledelsen og kollegaer?
- Kan vi komme med et idekatalog?
- Hvordan forholder vi os til, at Produktionsskoleforeningen har planer om at etablere en FGU-skoleforening?

#### **IV. Status og initiativer vedr. læreplansarbejdet og fagbilagsarbejdet.**

Bestyrelsen har overvejet at afholde møde med medlemmer af lærerplansgrupperne af VUC-lærerne, men det kan næppe gennemføres. Ministeriet holder dialogmøder, hvor læreplansformænd og lærere mødes.

Bestyrelsens arbejdsgruppe har på bestyrelsesseminaret drøftet følgende spørgsmål:

- Vil det være hensigtsmæssigt at indkalde til møde med alle de VUC-lærere samt evt. produktionsskolelærere, der er indforskrevet i Læreplansarbejdet og i givet fald hvornår?
- Hvordan går det med FGU-uddannelse, diplomuddannelse

#### **Det foreslås:**

- *at bestyrelsen drøfter initiativer vedrørende kompetenceudviklingsbehov ifm. implementering af FGU og fusionering af produktionsskolelærere og VUC-lærere.*
- *at bestyrelsen drøfter og kommer med overvejelser på, hvad bestyrelsen politisk set kan gøre bl.a. i spørgsmålet om tid til involvering i FGU-aktiviteter, med udarbejdelse af opgaveoversigt 2018/19*
- *at bestyrelsen følger op på evt. overtidsproblemer, hvor lærere og andre medarbejdere søger væk fra VUC og de "tilbageblivende" skal klare opgaverne i en overgangsperiode til udpegningsprocesserne er afsluttet*

**Bestyrelsens arbejdsgruppe om FGU har udarbejdet et papir vedr. opstilling af arbejdsopgaver for medarbejderne i Den første bestyrelse.**

**Papiret forelægges på TR-mødet og –kurset.**

**Bestyrelsen har udarbejdet en "Køreplan for orientering af udpegning af medarbejder til FGU."**

**Køreplanen udsendes snarest til TR'erne forud for TR-mødet.**

**Torben orienterede om virksomhedsoverdragelse (VOL) samt om væsentlige vilkårsændringer. Forbundet er i færd med at få udarbejdet et juridisk responsum herom. Undervisningsministeriet har udarbejdet papir om udpegning og virksomhedsoverdragelse. Ministeriet vil udbygge papiret.**

**Lotte orienterede om principper for og valg af medarbejderrepræsentanter til de første bestyrelser.**

**Bestyrelsen drøftede indhold og rammer for opnåelse af en kollektiv overenskomst for FGU herunder om medlemmernes stillingtagen til et givet overenskomstresultat for FGU.**

**Pkt. 5 Et nyt VUC**

Med den politiske aftale om FGU, hvor dele af den nuværende VUC-aktivitet overflyttes til FGU, er det naturligt, at AVU, FVU og OBU skal fornyes mhp. at skabe "Et nyt VUC". Med tre-parts-aftalen om voksen- og efteruddannelse, vil VUC givetvis få flere opgaver, og det er derfor nødvendigt, at VUC udvikles, så opgaverne kan prioriteres og løftes.

Bestyrelsen har nedsat en arbejdsgruppen bestående af Rune, Johannes og Lotte med det formål at udarbejde :

- *forslag til initiativer om Det nye VUC – initiativer om aktivitet på VEU-området*
- *forslag til samarbejdsflader og – måder med FGU-institutioner mhp. at der i videst muligt omfang tilstræbes at give relevante tilbud til alle borgere*
- *forslag, der kan initieres i samarbejde med Lederforeningen.*

Rune har udarbejdet et papir om VUC efter FGU, som lægges til grund for et samlet papir om "Et nyt VUC – AVU, FVU og OBU". Papiret er blevet eftersendt i justeret form.

Bestyrelsens arbejdsgruppe har på bestyrelsesseminaret drøftet:

**Notater og papirer om Nyt-VUC**

- Hvordan udvikler vi initiativer om Det nye VUC – initiativer om aktivitet på VEU-området?
- Hvordan skaber vi samarbejdsflader og – måder med FGU-institutioner mhp. at der i videst muligt omfang tilstræbes at give relevante tilbud til alle borgere?
- Hvordan kan vi intensivere samarbejdet med Lederforeningen?
- Lederforeningens "VUC Viden to go"!

**Arbejdsforhold på de "nye" VUC'er**

- Hvordan vil arbejdsforholdene bliver ændret (eks. 11 timers regel, delt tjeneste, weekend arbejde, arbejde i sommerferien - Viden to go kan give lang transport, hvis VUC'erne skal låne medarbejdere af hinanden).

**Medarbejderne på nyt VUC.**

- Om 2 måneder er det fastlagt, hvilke medarbejdere, der skal "blive" på VUC!
- Hvad bliver TR's rolle? Hvordan kan TR støtte kollegaer, der skal forblive på VUC? Hvad er der af regler og muligheder?
- Kompetenceudvikling og efteruddannelse?

**Reorganisering af VUC-medarbejderne fra 1. november 2018.**

- Kan vi udvikle et idekatalog for gruppen af lærere ved AVU, FVU og OBU, der umiddelbart er på VUC efter 1. august 2019?
- Skal vi udgive en særlig pjece?
- Regionale møder for lærerne?
- Andet?

**Det foreslås:**

- at bestyrelsen drøfter og træffer beslutning om udvikling af VUC mhp. øget aktivitet på VEU-området,
- at bestyrelsen drøfter og træffer beslutning om samarbejdsflader og – måder med FGU-institutioner mhp. at der i videst muligt omfang tilstræbes at give relevante tilbud til alle borgere,
- at bestyrelsen drøfter og træffer beslutning om Det nye VUC – der initieres i samarbejde med Lederforeningen.

**Bestyrelsens arbejdsgruppe har udarbejdet papir om det Nye VUC: "Tilbage til Fremtiden". Papiret tilrettes og sættes op som folder mhp. godkendelse i HB. Papiret medtages til TR-mødet og – kurset.**

## **Pkt. 6 TR-rollen**

Det er altafgørende for tillidsrepræsentanternes gennemslagskraft, at alle kolleger på vores overenskomst er medlemmer af Uddannelsesforbundet. Dette hænger sammen med TR's personlige integritet og pondus.

Det er vigtigt, at TR er veluddannet. Her er der ikke tale om den standpunktsorienterede tillidsrepræsentant, men nærmere om den forhandlingsorienterede og interessevaretagende TR, men også en TR med principper og et handlekraftigt forbund i ryggen.

Bestyrelsen har udarbejdet en TR-pakke med velkomstbrochure til nyansatte kolleger øvrige foldere, drejebog, Uddannelsesforbundsskilt mm.

Sekretariatet har behandlet den nye undersøgelse med TR'ernes svar om den nødvendige tid til TR-arbejdet og udarbejdet tabeller over TR-tid og organisationsprocenter samt TR-tillæg, som i ny udgave vil blive udsendt til alle TR'er.

Bestyrelsen har på bestyrelsesseminaret drøftet:

### **I. TR-støtte**

- Bestyrelsen skal reflektere over og komme med perspektivering af TR-Rollen!
- Hvordan støtter bestyrelsen TR'erne generelt og i særdeleshed i den aktuelle situation med udspaltning af medlemmer i henholdsvis Nyt VUC og FGU?
- Hvordan udvikler vi nye initiativer i relation til TR-rollen herunder konkretisering af overvejelser om behovet for og indholdet i TR-mødet og - kurser for VUC-TR'er.

### **II. TR-ressourcer**

- Hvordan hjælper vi den enkelte TR med den fornødne tid til TR-arbejdet?
- Hvordan støtter vi TR i opnåelse af en rimeligt TR-tillæg?

### **III. Organisationsprocenter**

- Hvordan forbedrer vi reelt organisationsprocenten på det enkelte VUC?
- Hvordan bør vi udforme og forbedre TR-pakke med diverse foldere, drejebog, Uddannelsesforbundsskilt mm og hvordan sørger vi for, at den bliver distribueret til nye TR'er?

**Det foreslås:**

- *at bestyrelsen drøfter opfølgning på HB's hvervemateriale og sektionens TR-pakke*
- *at bestyrelsen drøfter opfølgning på de nye beregnede organisationsprocenter herunder at tallene tages op på de lokale netværksmøder*
- *at bestyrelsen træffer beslutning om nye initiativer i relation til TR-Rollen herunder om indsats og hjælp til VUC'er med meget lav organisationsprocent*
- *at bestyrelsesmedlemmet skal øge den interne kontakt i de enkelte TR-netværk*
- *at bestyrelsen justerer TR-netværkslisten.*

Lotte og Torben udarbejder overvejelser om ændring af netværkene mhp. de nye FGU-institutioner til fremlæggelse på bestyrelsesseminariet.

**Bestyrelsen drøftede hverveprojektet, TR-pakken mm.**

**Sekretariatet udsender den nye dataoversigt.**

**Der medtages TR-pakke, brevkabelon samt medlemslister til TR-mødet og –kurset.**

**Bestyrelsen pegede på en målrettet indsats i relation til de VUC'er f.eks. hvor organisationsprocenten er under 70 %.**

**TR'erne opfordres til at indkalde til arrangementer f.eks. løn og rødvin, hvor Lotte og Torben deltager med gennemgang af lønseddel.**

**Bestyrelsen drøftede endvidere spørgsmålet om den fornødne tid til TR-arbejde herunder hvad der kan gøres af indsats for at afhjælpe TR'erne med "manglende" fornødne tid.**

**Problemstillingerne tages op på TR-mødet og –kurset.**

**Pkt. 7 Lokal løndannelse**

Den lokale løndannelse er under pres, og den del af lønnen, der udgøres af lokalløn er faldende på mange VUC'er.

Der er desuden en tendens, at lokalløn i højere grad udmøntes som engangsbeløb og ikke faste tillæg. Der er store forskelle blandt VUC'erne i brug af lokal løndannelse. Det kan konstateres, at de lokale lønmidler udgjorde i det vægtede gennemsnit 1. kv. 18 på 6,4 % med en spredning fra 2,5% til 11,1%. Tal for 2. kv. Fremlægges på seminaret.

Bestyrelsen har på bestyrelsesseminaret drøftet:

- Hvordan skal vi formidle en forståelse og anskuelse af den lokale løndannelse generelt og specifikt på VUC?
- Hvor meget skal bestyrelsen bidrage til at "hjælpe/presse" hinanden VUC'er imellem?



**Henrik fremlagde tal på lokalløndannelse for 4 kv. 2018 hvor det vægtede gennemsnit er uændret på 6,4 %. Bestyrelsen vil ikke i denne runde tage emnet op på TR-mødet.**

#### **Pkt. 8 Ungegruppen og medlemsarrangement i 2019**

VUC-ungegruppen har på møde i april 2018 foreslået, at der gennemføres et Pilot-arrangement i foråret 2019 for unge medlemmer (op til og med 39 år) og evt. nyansatte medlemmer.

Det blev foreslået, at arrangementet afvikles i uge 11 eller 12 fredag fra kl. 17.00 og til lørdag kl. 14.00 i 2019 på hotel Fredericia på følgende betingelser:

- Omkostninger ved deltagelse  $1600+500 \times 40 = 84.000$  kr. samt omkostninger til oplægsholdere mv. på 20.000 kr. betales af sektionen
- Gruppen kommer med forslag til program, tilbagemelding til Lotte og Torben i den næstsidste uge i juni.

Næste møde i ungegruppen afholdes i Randers **den 28.09.18 kl. 10.30 -15.30 (se Ungegruppen på FB)**

Bestyrelsen har besluttet:

- at der kan afholdes et to-i-et-møde
- Ungegruppen arrangerer indholdet i ungemødedelen,
- Bestyrelsen arrangerer gammel-delen, men det er VUC-sektionsbestyrelsen, der inviterer til begge arrangementer.
- Ungegruppen spørges om deres holdning
- Sekretæren har forhåndsreserveret på Hotel Fredericia 22. – 23.03.2019.

**Lotte orienterede om ungegruppens tilbagemeldinger om arrangement.**

**Bestyrelsen drøftede et arrangement med fagligt indslag og fest og overnatning. Bestyrelsen er gået i tænkeboks og punktet sættes øverst på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde.**

#### **Pkt 9 Økonomi og regnskab**

Bestyrelsen har tilsluttet sig kasserens overvejelser til nye aktiviteter i form af et allround medlemsarrangement om FGU og det nye VUC for 100 medlemmer fredag – lørdag evt. medarrangeret af ungegruppen i foråret 2019.

Lotte giver en tilbagemelding fra ungegruppe om evt. deltagelse/medvirken og evt. med opretholdelse af et rent ungearrangement.

Kassereren fremlægger forslag til revision af budgettet for 2019 med indarbejdelse af de nødvendige forslag.

Kassereren orienterer regnskabssituationen for 2018.



**Kasseren redegjorde for den økonomiske situation og for korrektionerne af budgettet. Bestyrelsen vil på næste møde drøfte de økonomiske fremtidsperspektiver.**

**Bestyrelsen skal på næste møde drøfte: Klubkasser, sektionens økonomi og alt andet der er relevant i forhold til 1/8-19.**

#### **Pkt. 10 Møde- og aktivitetskalender 2018 -2019**

Der afvikles følgende møder:

20. - 21. september 2018 TR-møde og –kursus i Fredericia.  
**(Rune ikke værelse 20.-21.09.18)**

– 10. - 12. april 2019 Temakursus.

Bestyrelsen har fastlagt følgende bestyrelsesmøder:

- 27. september kl. 10-16 i Vejle
- 14. november ex. Ord. Kl. 10-16 i Aarhus
- 6. december kl. 10.30- 17.30 i København inkl. julefrokost

Bestyrelsen har besluttet, at der afholdes TR-møde og –kursus i 25. – 26 februar 2019. Sekretariatet har forhåndsreserveret på Hotel Fredericia.

Bestyrelsen skal fastlægge bestyrelsesmøder i foråret 2019.

**Bestyrelsen fastlægger møder frem til efteråret 2019 på næste møde!**

#### **Pkt. 11 Meddelelser og efterretningssager**

- a. HB
- b. Kontaktudvalg med Lederforeningen
- c. Kontaktudvalg med GL
- d. Medlemssituationen
- e. Opfølgning på handlingsprogrammet (Johannes).
- f. Lokal løndannelse (Henrik)
- g. Formandens og sekretærens møder på VUC'erne
- h. Sager
- i. Øvrige meddelelser og efterretningssager.

**Lotte orienterede om**

- **HBs fokus på medlemtallet, OK-implementering, fusion med HL**
- **Kontaktudvalgsmøde den 4.09.19**
- **Vi tager rundt igen til VUCerne til klubmøder.**

**TT orienterede om**

- **afskedigelser, der skyldtes budgetnedskæringer og kursistnedgang**
- **deskretionære sager.**

**Rikke orienterede om ledelses- og strukturændringer ifm. FGU – medarbejderoverdragelse ved VUC Nordjylland. Afdelingerne nedskæres fra 5 til 3 afdelinger.**

**Pkt. 12 Eventuelt**

**Intet**

Lotte Klein  
Sektionsformand

/

Torben Thilsted  
bestyrelsessekretær