



**SEKTIONEN
AF
VUC-LÆRERE**

**GENERALFORSAMLING
DEN 22. SEPTEMBER 2020
Odense**

**SEKTIONSBESTYRELSENS
SKRIFTLIGE BERETNING**

Indhold

Indledning.....	4
Sektionen	6
2.1 Sektionsbestyrelsen.....	6
2.2 Repræsentationer.....	8
2.2.1 Danske HF og VUC	8
2.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening.....	9
2.3 Sektionsgeneralforsamling	9
2.3.1 Ekstraordinær sektionsgeneralforsamling	10
2.4 Sektionens TR-møder og –kurser	10
2.5 Kommunikation, sociale medier.....	11
2.6 Bestyrelsen og HB.....	12
2.7 FGU - udspaltning, overdragelse og efterdønninger	12
Medlemmerne.....	13
3.1 Medlemsmøder	13
3.2 Demokrati og medlemsinddragelse	14
3.3 Medlemsudviklingen	15
Tillidsrepræsentanter	16
4.1 Tillidsrepræsentanter	16
4.2 TR-Netværk og klubarbejdet	16
4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse og -rolle.....	17
Fagpolitiske forhold.....	18
5.1 De nye arbejdstidsregler – Lov 409	18
5.2 Frem mod OK-18.....	19
5.3 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK-18.....	19
5.4 Frem mod OK-21.....	22
5.4.1 Lærerarbejdstid	22
5.4.2 OK-21- Periode og økonomisk ramme.....	23
5.5 Lokal løndannelse	24
Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold.....	27
6.1 Indsatsområderne	27
6.1.1 VUC-Branding	27

6.1.2 VUC/AVU Reform	28
6.1.3 Kvalitet i Undervisningen.....	28
6.2 Netværk Undervisningsministeriet.....	28
6.3 Netværk for ressourcepersoner på VUC-området om pædagogiske og didaktiske udfordringer	28
6.4 Kontaktudvalg på VUC-området.....	29
6.5 Vejledning.....	29
6.6 Fælles politisk forum for VUC.....	30
Afsluttende bemærkninger	31

Indledning

Hermed foreligger sektionens bestyrelsens skriftlige beretning. Beretningen dækker perioden fra den sidste ordinære generalforsamling den 29. september 2017 og frem til generalforsamlingen den 22. september 2020.

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.

I den forgangne periode har der været et massivt pres på VUC ikke mindst med etableringen af FGU, der har skabt økonomiske problemer for VUC-sektoren og gjort VUC-sektionen ca. 350 medlemmer mindre. At miste så mange medlemmer afstedkommer massive rystelser i medlemskredsen og på arbejdspladserne. Efteråret 2018 samt foråret og sommeren 2019 var præget af mistrivsel blandt mange medlemmer – både blandt de virksomhedsoverdragelsesvarslede og de tilbageværende – og der blev trukket store arbejds- og følelsesmæssige veksler på alle vores TR'er.

Der var en vis Titanic-agtig stemning i hele VUC-verdenen, og derfor besluttede bestyrelsen nogle spændende udviklingsarbejder af vores områder, og det kan man blandt andet læse mere om her i beretningen.

Bestyrelsen har i beretningsperioden arbejdet med grundlaget for og implementeringen af de arbejdstidsregler, som vi fik i 2013, og som vi ikke lykkedes med at få forbedret hverken ved OK-15 eller OK-18. Vi har løbende fulgt op på TR'ernes arbejde med arbejdstidsreglerne, hvor bl.a. problemstillinger omkring opgaveoversigt og arbejdstidsopgørelse har indgået aktivt i bestyrelsens arbejde.

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. Vi ser, at der er store lokale forskelle på såvel arbejdsbelastning som psykisk arbejdsmiljø og trivsel, som kun en værnsbaseret arbejdstidsaftale kan lave om på.

I bestyrelsen har vi fortsat arbejdet med stærkt fokus på lokal løndannelse, herunder anvendelse af statistikværktøjet www.loenoverblik.dk. Vi har i perioden udarbejdet landsstatistik over lokallønsprocenten for alle VUC'erne, hvor der viser sig fortsat at være en markant forskel på næsten 10 % mellem VUC'er. Gennemsnittet på den lokale løndannelse ligger nu på ca. 6,9 %. Vi har også udarbejdet statistik for de enkelte VUC'er og de forskellige personalegrupper bl.a. med sammenligning af lokalløn til vores

medlemmer og til HF-ansatte. Der har her på flere VUC'er vist sig at være en relativ stor og uforklarelige forskel i HF'ernes favør.

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.

I beretningsperioden har sektionsformanden og sekretæren besøgt stort set alle VUC'er og langt de fleste afdelinger. I forbindelse med besøgene har der været arrangeret klubmøder, hvor der har været en god dialog med medlemmerne, og som regel også med VUC'ets ledelse. Vi har i sektionsbestyrelsen haft meget gavn af disse møder og såvel medlemmer som tillidsrepræsentanter har givet udtryk for, at det for dem er vigtigt, at Uddannelsesforbundet og særligt sektionsbestyrelsen kommer tættere på dem og deres hverdag.

Kontaktudvalget for VUC-området fungerer godt og udover os selv deltager GL, Danske HF og VUC, 3F, Undervisningsministeriet og diverse andre med interesse for området. Det uformelle VUC-udvalg bestående af VUC-undervisere med forskellige fag og arbejdsområder giver også fortsat inspiration til sektionsbestyrelsens arbejde, senest blandt andet i forbindelse med et afdækningsarbejde af vilkår for og organisering af undervisere på virksomhedsforlagte hold .

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 29. september 2017 havde sektionsbestyrelsen følgende sammensætning:

Lotte Klein, formand, VUC Frederiksberg (VUF)
Henrik Mikkelsen, næstformand, VUC Randers
Bo Christensen, kasserer, VUC Skanderborg-Odder
Rikke Belcher, VUC Ndr. Jylland
Rune Søe, VUC Vest
Kjeld Søndergaard, VUC Kolding
Johannes Ingwersen, VUC Fyn

Perioden har været præget af stor stabilitet i bestyrelsens sammensætning, men ved årsskiftet 2019 meddelte Henrik Mikkelsen, Bo Christensen og Johannes Ingwersen, at de frivilligt ønskede at blive virksomhedsoverdraget til de nye FGU-institutioner pr. 1. august 2019. Kjeld Søndergaard meddelte, at han ligeledes skulle overdrages, men mod sin vilje.

Bestyrelsen besluttede på den baggrund at indkalde til ekstraordinær generalforsamling den 6. marts 2019, hvor der valgtes flere nye suppleanter. På bestyrelsesmøde den 13.-14. juni 2019 fratrådte de 4 overdragne og indtrådte:

Hanne Stadsholt, VUC Thy-Mors
Katja Weihrauch, kasserer, VUC Skive-Viborg
Ghita Christensen, Københavns VUC
Lotte Mangor, Nordvestsjælland HF og VUC.

Bestyrelsen konstituerede sig således:

Lotte Klein, formand, Frederiksberg VUC&STX
Rune Søe, næstformand, VUC Vest
Katja Weihrauch, kasserer, VUC Skive-Viborg
Rikke Belcher, VUC Nord
Hanne Stadsholt, VUC Thy-Mors
Ghita Christensen, Københavns VUC
Lotte Mangor, Nordvestsjælland HF og VUC.

På bestyrelsesmødet den 6. juni 2020 meddelte Lotte Mangor, at hun på grund af arbejdskifte udtrådte af bestyrelsen pr. 1. august 2020. Hanne Stadsholt meddelte ligeledes, at hun gik på pension 1. august 2020 og dermed udtrådte af bestyrelsen.

Bestyrelsen besluttede, at der ikke skulle indkaldes suppleanter, idet der under alle omstændigheder skulle finde nyvalg til bestyrelsen sted på generalforsamlingen den 22. september 2020.

Der har i perioden været afholdt 17 bestyrelsesmøder heraf 4 ekstraordinære møder, som følge af folketingets beslutning om etablering af 27 FGU-institutioner pr. 1. august 2019. 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 - oktober måned, hvilket er blevet en fast tradition. Såvel for den nyvalgte bestyrelse i 2017 og den nykonstituerede bestyrelse i 2019 har seminarerne vist sig som et godt grundlag for arbejdet i bestyrelsen. På seminarerne er det kommende års arbejdsopgaver og indsatsområder blevet fastlagt.

På seminaret i 2019 fastlagde bestyrelsen 4 indsatsområder, som bestyrelsen har arbejdet med i 4 arbejdsgrupper:

- Branding af VUC/AVU – hvad kan, hvad skal og hvad vil VUC?
- Reform af AVU
- Kvalitet i undervisningen
- TR-rollen og –uddannelse.

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 %.

Bestyrelsen har i perioden afholdt sine sædvanlige to årlige TR-møder og -kursus over 2 dage 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 mødes og udveksle erfaringer om aktuelle sager og problemstillinger på VUC'erne. Der har i perioden været en meget stor tilslutning til disse møder.

Bestyrelsen har siden indførelse af de nye arbejdstidsregler pr. 1. august 2014 og med forhandlingsresultaterne om arbejdstid ved OK-15 og OK-18 løbende fulgt op på Uddannelsesforbundets/LC's initiativer på afklaring af reglerne. Bestyrelsen har således udarbejdet materialer til tillidsrepræsentanterne bl.a. revideret "Uddannelsesforbundets kommentarer til arbejdstid på VUC i 2020" og også i 2020 justeret folderne 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 fortsatte diskussion om implementering af de ændrede arbejdstidsregler herunder arbejdstidsbilagene fra OK-15 og OK-18.

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 Søndergaard, Rune Søe.

De fratrådte bestyrelsesmedlemmer er erstattet af Hanne Stadsholt, Katja Weihrauch Ghita Christensen, Lotte Mangor.

I beretningsperioden har der været følgende eksterne repræsentationer:

Kontaktudvalget med Gymnasieskolernes Lærerforening (GL):

Lotte Klein og Henrik Mikkelsen/Rune Søe

Kontaktudvalget med Danske HF og VUC:

Lotte Klein og Henrik Mikkelsen/Rune Søe

VUC-kontaktudvalg:

Lotte Klein og Henrik Mikkelsen/Rune Søe

Dansk Sprognævns repræsentantskab:

Lotte Klein

2.2.1 Danske HF og VUC

I kontaktudvalget mellem Danske HF og 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, VUC – tilbage til fremtiden, AVU-reform samt VUC efter FGU.

Det er efter sektionsbestyrelsens mening vigtigt, at det gode samarbejde på centralt niveau udvikles og dyrkes til glæde og gavn for såvel vores medlemmer specifikt som VUC-sektoren generelt.

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 lokal løndannelse, faglige sager og lovændringer på undervisningsområderne.

2.3 Sektionsgeneralforsamling

Sektionens niende ordinære generalforsamling blev afholdt den 28. september 2017 med 74 fremmødte medlemmer, tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter samt sektionsbestyrelsen. Generalforsamling afholdtes iht. vedtægterne som en åben forsamling. Det pæne fremmøde skal formodentligt ses i sammenhæng med formandens og bestyrelsens øgede indsats for at synliggøre sektionens faglige arbejde og ikke mindst som et udslag af formandens og bestyrelsessekretærens mange besøg på VUC'erne.

På generalforsamlingen aflagde sektionsbestyrelsen dels en skriftlig beretning og dels en mundtlig beretning, som omfattede perioden fra 3. september 2014 til 28. september 2017. Efter en konstruktiv debat blev såvel den mundtlige som den skriftlige beretning godkendt af generalforsamlingen.

Efter en drøftelse og tilretning godkendte generalforsamlingen ensstemmigt bestyrelsens forslag til udtalerlse om FGU.

Bestyrelsens forslag til nyt handlingsprogram blev godkendt med enkelte rettelser og tilføjelser bl.a. under afsnittet om overenskomster og aftaler, afsnittet om Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik og afsnittet om FGU.

Generalforsamlingen godkendte bestyrelsens forslag til såvel generelle som specielle krav til OK-18.

Generalforsamlingen fastsatte et uændret sektionskontingent for medlemmer af sektionen på 60 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.

2.3.1 Ekstraordinær sektionsgeneralforsamling

Som nævnt under afsnittet om bestyrelsen indkaldte bestyrelsen til ekstraordinær generalforsamling den 6. marts 2019 med den motiverede dagsorden, at sektionen skulle have valgt suppleanter til bestyrelsen og Uddannelsesforbundets repræsentantskab som følge af overdragelsen af 4 bestyrelsesmedlemmer til FGU.

På generalforsamlingen valgtes 5 suppleanter til såvel bestyrelsen som til repræsentantskabet. Desuden tog forsamlingen formandens redegørelse om formuedeling og overdragelse ifm. oprettelse af FGU-sektionen til efterretning. Endvidere tog forsamlingen efter en drøftelse sektionens politikpapir "AVU/VUC - tilbage til fremtiden" til efterretning.

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 især også være 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 28.–29. september 2017 i Svendborg stod primært i generalforsamlingens tegn, men reform af de forberedende forløb dvs. FGU og OK-18 med gruppearbejde og udarbejdelse af spørgsmål til sektionens krav var også et stort tema på dagsordenen. Mange TR'erne deltog efterfølgende i Uddannelsesforbundets repræsentantskabsmøde med udtagelse af forbundets OK-18 krav.

På TR - møde og –kursus den 17. - 18. januar 2018 i Fredericia var omdrejningspunktet TR-rollen med oplæg og diskussioner af drejebog for TR'er, arbejdet med nye medlemmer mm. TR-rollefolder og ikke mindst drøftelse af sektionens organisationsprocenter ud fra dataopgørelser vedrørende antal medlemmer/ antal ansatte.

Bestyrelsen havde inviteret formand Verner Rylander, Danske HF&VUC, som gav et interessant oplæg om AVU, FVU og OBU og understregede behovet for fornyelse mhp. at skabe "Et nyt VUC".

På mødet blev der også givet en status på Lovgivninginitiativet om Forberedende forløb med konfirmering af navnet Forberedende Grunduddannelse - FGU herunder drøftet problemstillingen med virksomhedsoverdragelse, udpegningsprocesser på VUC'erne.

FGU indgik i det hele taget som emne det efterfølgende år på TR-mødet den 6.- 7. marts 2019 med overskrift om "FGU i en etableringstid" og "VUC i en genetableringstid", hvor alle TR'erne vidste, at det var sidste gang, at de var samlet som TR'er fra det klassiske VUC.

Set i et tilbageblik må det understreges, at arbejdet med TR-rollen og spørgsmålet om den nødvendige TR-uddannelse har fyldt meget på TR-møderne. Dette emne gik således også igen i oplæggene og diskussionerne på TR-mødet den 20.-21. september 2018. Disse diskussioner blev efterfølgende af formanden gjort til genstand for diskussioner i Forbundets hovedbestyrelse, hvilket afstedkom, at hovedbestyrelsen besluttede at gøre udvikling af TR-uddannelsen til genstand for en gennemgribende ændring og udvikling, så der kommer meget større fokus på personlig pondus og gennemslagskraft.

Problemstillingen med TR-rolle og –uddannelse indgik også i TR-mødet den 3.–4. oktober 2019 ifm. den nykonstituerede bestyrelses præsentation af sine 4 indsatsområder.

Gennem de seneste 10 år har sektionsbestyrelsen haft et stærk fokus på den lokale løndannelse i erkendelse af, at lærerne på VUC'erne sakker bagud. Både i denne som den tidligere beretningsperiode har løn med titlen "Styrk den lokale løndannelse – eller vi sakker bagud" været et stort emne på TR-møderne og –kurserne. Bestyrelsen og sekretariatet har gjort meget for at give TR'erne forståelse og indsigt i de værktøjer, som de har i Lønoverblik med udregning af lønsummen og lokallønssummen mm.

Herudover har fokus på møderne også været på strategi for den lokale løndannelse – med udnyttelse af bl.a. det økonomiske råderum. Bestyrelsen har erkendt at et sådant mini-kursus om løn ikke er tilstrækkeligt, men er et godt supplement for tillidsrepræsentanterne, når de skal forhandle lokalløn på deres eget VUC.

Det sidste TR-møde og –kursus i beretningsperioden blev afholdt den 5.- 6. februar 2020, hvor opfølgning på problemstillingerne med den lokale løndannelse og hvor TR-vilkår var på dagsordenen sammen med emnet Frem mod OK-21.

Endeligt var det også et væsentligt oplæg om det vanskelige emne om persondataforordningen med oplysninger om forbundets regler for TR'er.

2.5 Kommunikation, sociale medier

Bestyrelsen har løbende debatteret, hvordan kommunikationen med medlemmerne og TR'erne bedst muligt kan foregå. Den primære kommunikation foregår typisk i forbindelse med TR-møder, medlemsmøder og ikke mindst ved hjælp af forskellige nyhedsbreve fra formanden og sekretæren, som bliver sendt ud på mail.

For fire år siden oprettede bestyrelsen facebookgruppen VUC-lærerne i Uddannelsesforbundet. Vi kan se, at medlemstallet er støt vokset siden gruppen blev oprettet og er nu, trods FGU-overdragelser, oppe på 449 medlemmer.

I perioder har debatten været livlig i gruppen, mens det i andre perioder har været meget stille derinde. Facebookgruppen er tænkt som en platform, hvor alle medlemmer af Uddannelsesforbundet på vores overenskomst skal kunne komme til orde. Bestyrelsen håber selvfølgelig, at endnu flere, med tiden, og når der er særligt brug for det, vil gøre brug af den mulighed.

Ud over gruppen for VUC-lærerne, så har vi også fået godt gang i gruppen VUC-TR i Uddannelsesforbundet. Det er vores indtryk, at medlemmerne, som består af både tillidsrepræsentanter og suppleanter, er glade for at have dette forum, hvor man har mulighed for at diskutere og debattere de forskellige problemstillinger, der rører sig rundt om på VUC'erne, såvel som mere overordnede fagpolitiske emner.

2.6 Bestyrelsen og HB

Sektionen for VUC-lærere er iht. Vedtægter for Uddannelsesforbundet en partipolitisk neutral sektion i Uddannelsesforbundet, der 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.

Sektionsbestyrelsen arbejder tæt sammen med hovedbestyrelsen i forhold til Uddannelsesforbundets principprogram mm. Men når det kommer til den specifikke VUC-interessevaretagelse er det sektionsbestyrelsen, der er garanten for, at VUC-medlemmernes tarv bliver sat på dagsordenen.

Sektionsbestyrelsen arbejder stadig målrettet på, at der i Uddannelsesforbundet sættes fokus på VUC som et uundværligt kompetencegivende, almentdannende voksenuddannelses tilbud, der øger menneskers sociale mobilitet og hjælper dem til at blive aktive, medlevende og medbestemmende samfundsborgere, og det er heldigvis vores indtryk, at Uddannelsesforbundet på dette område arbejder aktivt i den retning, vi ønsker.

VUC-medlemmerne ser primært sig selv som VUC-lærere, og når vi taler om identitet og tilhørsforhold til organisationen, så er det til sektionen, medlemmerne har deres tilknytning. Bestyrelsen arbejder dog stadig med at bidrage til en øget sammenhængskraft i forbundet gennem fx deltagelse i diverse faglige arrangementer i forbindelse med OK-18, og der således ikke tale om et "enten eller", men et "både og".

2.7 FGU - udspaltning, overdragelse og efterdønninger

Folketinget vedtog i sommeren 2018 Lov om FGU, hvorefter lærere og ledere på en række uddannelsesinstitutioner skulle overdrages til de 27 nye FGU-institutioner.

Pr. 1. august 2019 blev ca. 28% af VUC-medlemmerne i Uddannelsesforbundet virksomhedsoverdraget til FGU. Det var godt for nogen, dårligt for andre og katastrofalt for atter andre. Varslingerne af virksomhedsoverdragelserne skete i november 2018 og

månederne frem mod overdragelsesdatoen 1. august 2019 blev præget af vrede, usikkerhed, sygemeldinger, lærerflugt og i det hele taget meget trist stemning. Uddannelsesforbundet var også under beskydning, for mange mente, at forbundets ledelse havde været alt for hurtig til at bakke op om FGU-tankerne.

Det første år med FGU, har været opslidende for mange af lærerne på de nye institutioner og mange har fundet andet arbejde, er gået på pension, er blevet langtidssygemeldt og opsagt. Der er også en del overtagne lærere, der er blevet genansat på VUC.

Nu, hvor andet FGU-år er gået i gang, tyder noget på, at der er lidt mere ro i lejren og i Uddannelsesforbundet er der også sat mange ressourcer ind på at hjælpe medlemmerne på FGU med at få hverdagen til at fungere. På VUC forsøger vi at få tingene til at hænge sammen, og mange steder melder VUC-medlemmerne om, at voksenprofilen er tilbage på VUC.

Medlemmerne

3.1 Medlemsmøder

I perioden blev det intense arbejde med synlighed, medlemsinddragelse og -kommunikation og med at skabe en højere grad af fysisk medlemskontakt forsat.

Sektionsformanden og bestyrelsessekretæren har således fortsat rundrejserne til VUC'erne med møder flere gange i perioden.

Rundrejserne har været omfattende, men det er et fokuspunkt for os i sektionsbestyrelsen, at medlemmerne mærker, at der er stor interesse for at være tæt på medlemmerne, for på den måde at kvalificere ikke mindst det politiske arbejde i bestyrelsen. Alle bestyrelsesmedlemmerne kender VUC-praksis indgående og er aktive på deres VUC'er, hvilket gør kendskabet og repræsentationen meget bred og medlemskontakten omfattende og meningsfuld.

Medlemsmøderne skaber en dynamik og udveksling mellem sektionsbestyrelsen og medlemmerne, der er altafgørende for medlemmernes tilknytning til organisationen i al almindelighed og til VUC-sektionen i særdeleshed.

Med rundrejserne har der været flere besøg på VUC-afdelinger, hvilket har bekræftet nødvendigheden af nærkontakt med alle medlemmer. Perioden i foråret 2020 med COVID-19 med nedlukning af VUC'er og hjemsendelse af lærere var dog undtagen, hvor mange mødeaftaler måtte slettes. Det vil vi rette op på i den kommende periode.

Der er ingen tvivl om, at vi i bestyrelse gennem møder med medlemmerne, TR'erne og også ofte med lederne på VUC'erne reelt har bragt VUC-sektionen og Uddannelsesforbundet tættere på medlemmerne. Det har givet en nyttig og frugtbar dialog om medlemmernes arbejdsliv på VUC – dette ikke mindst set i lyset af udspaltning af op mod 28 % af medlemmerne på VUC. Dialogen har 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 og prioriteringerne 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 2020 et medlemstal på 796 medlemmer heraf 759 beskæftiget på VUC. Det udgør ca. godt 90 procent af alle ansatte på AVU, FVU og OBU jf. den centrale lønstatistik (Lønoverblik).

Medlemstallet har i beretningsperioden 1. juli 2017 – 1. juli 2020 haft en svingende udvikling helt domineret af udspaltningen af medlemmer, som pr. 1. august 2019 blev virksomhedsoverdraget til FGU-institutionerne.

Heldigvis blev udspaltning ikke helt så voldsom, som visse forudsigelser havde spået. Udspaltning blev i december 2018 opgjort til 357 medlemmer ud af 1331 medlemmer på VUC svarende til 28,6 % medlemmer. Det samlede antal VUC-lærere, der blev virksomhedsoverdraget udgjorde 431 ansatte eller 32,4 % af ansatte lærere.

Forud udspaltningen havde der dog også været en periode med en negativ udvikling med tab af over 100 medlemmer, som skyldes den økonomiske vækst med tilbagegang af kursister til følge.

Sektionsbestyrelsens større synlighed med formandens deltagelse i mange medlemsmøde har forventeligt medført at organisationsprocenten er opretholdt trod FGU-udspaltningen.

Sektionens medlemstal viser følgende udvikling i perioden juli 2017 - juli 2020:

Dato	Fuldtids	Deltid	Ledige	I alt	Ændring	Ændring i %	Ændring 2017-20	Ændring i % 2017-20
1.7.2017	1243	30	31	1304				
1.7.2018	1273	32	22	1327	23	1,8 %		
1.7.2019	1127	29	46	1202	-125	-9,4 %		
1.7.2020	735	24	37	796	-406	- 33,8 %	508	39,0 %

Tillidsrepræsentanter

4.1 Tillidsrepræsentanter

Sektionsbestyrelsen er meget bevidst om, at tillidsrepræsentanternes rolle efter de sidste overenskomstfornyelser 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.

Sektionenens 56 tillidsrepræsentanter inklusiv 3 fællestillidsrepræsentanter 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 og det er som tidligere nævnt det, Uddannelsesforbundet på VUC-sektionens opfordring tager konsekvensen af, når TR-uddannelsen skal fornyes.

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 anderledes, er en anden sag!

4.2 TR-Netværk og klubarbejdet

Sektionsbestyrelsen har i perioden fortsat prioriteret arbejdet med at understøtte tillidsrepræsentanterne gennem TR-netværksarbejde med bestyrelsesmedlemmer som tovholdere og kontaktpersoner. 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.

For fortsat at understøtte det lokale klubarbejde har bestyrelsen besluttet at videreføre at yde tilskud til det lokale klubarbejde med en ny tilskudsmodel (virkning pr. 1.08.19), med grundtilskud på 210 kr. årligt pr. medlem - dog minimum 2.500 kr. pr. klub årligt.

Klubtilskuddet udgør et relativt stort beløb af det samlede sektionskontingent, men sektionsbestyrelsen mener, at klubarbejdet skal prioriteres trods den nye økonomiske situation sektionen står i efter, at vi i perioden har sagt farvel til en stor del af vores medlemmer.

4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse og -rolle

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

Sektionsbestyrelsen har sammen med sektionens tillidsvalgte konstateret, at der er brug for at revidere og supplere den nuværende forbunds-TR-uddannelse, så der kommer mere fokus på personlig pondus og gennemslagskraft. Uddannelsen bør i højere grad være en forhandleruddannelse, for med overenskomster og aftaler der ikke har håndfaste værnsregler, har vores tillidsrepræsentanter brug for særlige kompetencer udi forhandlingens svære kunst.

Sektionsbestyrelsen indledte et arbejde med beskrivelse af behov og suppleringsmuligheder, og disse blev på et bestyrelsesmøde drøftet med Uddannelsesforbundets næstformand samt den sekretariatsmedarbejder, der er hovedansvarlig for TR-uddannelsens organisering. Umiddelbart efter dette møde, besluttede HB, at det ikke udelukkende var et sektionsanliggende, men at sektionsbestyrelsens tanker burde komme alle TR'er i Uddannelsesforbundet til gavn. Derfor besluttede sektionsbestyrelsen at nedlægge arbejdsgruppen vedrørende fornyelse af TR-uddannelsen, men bestyrelsen følger HB's arbejde med udvikling af uddannelsen tæt.

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 – Lov 409

Med Lov 409-indgrebet fik lærerne ved VUC og de øvrige statslige lærerområder påtvunget nye arbejdstidsregler pr. 1. august 2014. Tilsvarende skete for lærere i kommunerne.

Med disse arbejdstidsregler blev lærere på VUC omfattet af reglerne for andre statslige ansatte i form af Statens arbejdstidsregler. Statens arbejdstidsregler indeholder bestemmelser om arbejdstid, lokalaftaler, normperiode, opgørelse af arbejdstid, om godtgørelse ved overarbejde, om tjenesteplaner, rådighedstjeneste mm.

Som nævnt i beretning for den forrige periode giver regelsættet 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.

På trods af understregning af denne mulighed i forligsteksten såvel ved OK-15 som ved OK-18 har vi desværre oplevet, at arbejdsgiverne og de lokale ledere ved VUC'erne fortsat modarbejder indgåelse af lokal aftaler

Tillidsrepræsentanterne på VUC har oplevet, at lederne generelt ikke har ønsket at forhandle en implementering af de nye regler, idet man generelt har afvist at indgå lokale aftaler, som tilpasser statens arbejdstidsregler, således at de matcher de lokale forhold og de specielle vilkår, der er gældende for lærerarbejdet på VUC. Der er pt. ikke formelt indgået en eneste aftale.

På trods af indføjelser af de såkaldte værnregler mod det "det grænseløse arbejde" giver arbejdstidsregler ikke i sig selv et professionelt råderum til lærerne. Specielt har diskussionen af værnreglerne stået om ledelsens udarbejdelse af en opgaveoversigt til læreren og om dialog om opgaveoversigten. Diskussionen har ikke mindst stået om, hvorvidt ledelsen skal sætte talestimater på den enkelte opgaveoversigt. Den diskussion er videreført i forhandlingerne på det kommunale område om en arbejdstidsaftale, men synes ikke løst med de aftaleudkast, der pt. er til afstemning.

Med Lov 409 pressede den daværende Moderniseringsstyrelse 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.

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 Frem mod OK-18

På lærerområdet tog optakten til OK-18 på mange måder atter afsæt i situationen med Lov 409 og den manglende imødekommelse fra arbejdsgiverne ved OK-15 om at forhandle og indgå en ny arbejdstidsaftale. Med forliget ved OK-15 fortsatte derfor arbejdstidsreglerne fra OK-13, som arbejdsgiverne havde dikteret dem.

På baggrund af konkrete ønsker fra TR'erne om såvel en eksemplarisk opgaveoversigt som en dialogskabelon for VUC-området udarbejdede bestyrelsen og sekretæren en folder med en hjælp til den lokale dialog om den enkelte lærers arbejdstid og med en eksemplarisk opgaveoversigt samt med gode råd til TR og den enkelte lærer. Dialogpapiret er i en let justeret udgave udsendt for kursusåret 2020-21.

Tilsvarende har bestyrelsen løbende behandlet problemstillinger vedrørende tidsregistrering, årsopgørelser og overtid. Bestyrelsen og tillidsrepræsentanterne har ved afslutningen af normperioden både i sidste beretningsperiode og i denne periode 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 og sekretariatet udarbejdede en folder om Arbejdstidsopgørelsen. Folderen er i let justeret udgave udsendt til brug ved opgørelsen af arbejdstiden for 2019-20. I folderen bliver det understreget, at den enkelte lærer - uanset hvilken måde arbejdstiden er skruet sammen på – har krav på, at VUC'et udleverer en retvisende arbejdstidsopgørelse over pågældendes præsterede arbejdstimer i normperioden/kursusåret.

5.3 Fornyelse af overenskomster og aftaler, OK-18

Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse havde i sit arbejde frem mod OK-18 vedtaget en tidsplan for processen frem til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 29. september 2017 med kravudtagelse.

HB havde 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 havde med afsæt i HB's overordnede plan udarbejdet en specifik tids- og procesplan for VUC-sektionen frem til sektionsgeneralforsamlingen den 29. september 2017, hvor sektionens krav blev vedtaget. Bestyrelsen havde løbende drøftet og fulgt op på problemstillingerne ifm. OK-18 specielt i relation til, hvilke arbejdstidskrav Uddannelsesforbundet og de øvrige LC-organisationer ville stille.

Bestyrelsen udtrykte, at der især burde stilles krav om:

- indførelse et maksimalt antal undervisningstimer pr. uge
- kortere normperioder

Hovedbestyrelsen var ikke enig, og enden på drøftelserne blev, at Repræsentantskabet udtog følgende krav til Lærernes Centralorganisation, der efterfølgende fremsatte følgende krav på det statslige område:

- Generelle procentvise lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen.
- Videreførelse af reguleringsordning.
- Forbedring og modernisering af Rammeaftalen om nye lønsystemer.
- Der afsættes midler til organisationsforhandlinger.
- Forbedrede fraværsrettigheder, der skal modvirke nedslidning i det længere arbejdsliv, fx bedre seniorordninger.
- Forbedrede forhold i forbindelse med uansøgt afsked, herunder:
 - ret til uddannelse i opsigelsesperioden
 - ret til genansættelse i opsigelsesperioden
 - høring af den ansatte og organisationen forud for afsked Bedre rettigheder ved udflytning
- Ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 dage i forbindelse med hospitalsindlæggelse i hjemmet og ambulant behandling af egne børn under 14 år.
- Ret til tjenestefrihed, når den ansatte er bevilliget kommunal ansættelse til pasning af nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste i henhold til lov om social service.
- Nedsat arbejdsbelastning.
- Ret til at vælge en tillidsrepræsentant på geografisk adskilte afdelinger.
- Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse
- Implementering af ny ferielov i ferieaftalen.

- Procentregulering af tjenestemandspensioner og efterindtægt fastsættes til den del af rammen ved 0.18, der afsættes til egentlige lønformål (generelle lønstigninger, puljer til lokale lønforhandlinger, cheftillæg mv.).

Forhandlingerne mellem de offentlige arbejdsgivere og organisationerne (CFU og Forhandlingsfællesskabet) endte uden resultat, hvilket bl.a. skyldtes krav om den økonomiske ramme, betalt frokostpause og lærernes arbejdstidsforhold.

CFU og Forhandlingsfællesskabet varslede strejke på 10 % af de statslige og kommunale områder til iværksættelse 4. april 2018. Moderniseringsstyrelsen og KL svarede igen med at varsle fuld lockout til 10. april 2018.

I tiden fra forhandlingssammenbruddet og til der blev indgået forlig den 28. april 2018 for ca. 180.000 statslige ansatte, viste fagbevægelsen sig fra sin allerbedste side. Solidaritet, fælles mobilisering og diverse faglige tiltag (demonstrationer, aktioner, debatarrangementer mm.) under slogans som 'skulder ved skulder', 'nok er nok' og 'en løsning for alle' blomstrede, og der blev skabt grundlag for en fælles kamp, der havde til formål at bakke op om vores forhandlere i forligsinstitutionen og skaffe et forhandlingsresultat, vi alle kunne se os selv i. VUC-lærerne i Uddannelsesforbundet spillede en vigtig rolle i aktiviteterne og viste, at det med solidaritet, er noget, vi kan.

Forliget mellem CFU og de statslige arbejdsgivere indeholdt følgende hovedpunkter:

- Generelle lønstigninger, som sikrer reallønsstigninger
- Reguleringsordning så den offentlige lønudvikling følger den private samt afskaffelse af privatlønsværn.
- Den betalte spisepause er sikret som en overenskomstmæssig ret for alle, der har den i dag. Det vil sige, at arbejdsgiver ikke kan ændre ved spisepausen uden at aftale det ved forhandlingsbordet – hverken nu eller i fremtiden.
- En kommission på det kommunale område med stærke suveræne beføjelser skal skabe et grundlag for forhandlingerne om en ny aftale om arbejdstid, også for underviserne i staten. Udgangspunktet er, at underviserne skal have rammer, så de kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Resultatet blev sendt til urafstemning blandt Uddannelsesforbundets medlemmer om resultatet af de indgåede OK-18 forlig på henholdsvis det statslige og kommunale område. Afstemningen sluttede den 3. juni 2018.

Resultatet af urafstemning i procent:

	Stat LC	Stat UDF	VUC	Kommune LC	Kommune UDF
Ja stemmer	83	75	70	76	79
Nej stemmer	17	25	30	24	21
Blanke	-	-	-	-	-
Stemmeprocent	59,5	59,9	67,5	76,3	57,3

Resultatet blev således godkendt såvel på det statslige som på det kommunale område.

5.4 Frem mod OK-21

Optakten til OK-21 var og er på alle måder præget af Corona-situationen, men herudover var optakten på lærerområdet også præget af de kommunale forhandlinger om lærernes arbejdstid

5.4.1 Lærerarbejdstid

Ved OK-18 blev der i kommunalt regi nedsat en lærerarbejdstidskommission med Per B. Christensen som formand. Kommissionen kom med en afrapportering den 16. december 2019 i folkeskoleregiet og for Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse den 17.12.19 bl.a. med følgende anbefalinger:

- Sammenhængen mellem tid og opgaver, herunder mulighederne for forberedelse, teamsamarbejde og faglig udvikling
- En større indsigt for lærerne i skolens planlægningsgrundlag
- En hensigtsmæssig og gennemskuelig opgavetildeling for den enkelte lærer
- Balance mellem hensynet til fleksibilitet for den enkelte lærer og hensynet til det kollegiale samarbejde på skolen
- Balancen mellem centrale regler og lokale løsninger, der tager hensyn til lokale ideer og behov.

Kommissionens anbefalinger indgik i det aftalte forhandlingsforløb mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Lærernes Centralorganisation (LC), der startede i februar og fortsatte frem til august – kun afbrudt af hensyn til COVID-19.

Den 11. august 2020 sluttede forhandlingerne med en aftale om arbejdstid for lærere i folkeskolen, i ungdomsskolen og på de kommunale sprogcentre. Hovedbestyrelsen drøftede efterfølgende forslag, hvor 7 medlemmer stemte imod og 5 for. I DLF stemte en enig hovedstyrelse for. Aftalen blev sat til afstemning i en samlet kommunal afstemning - dvs. DLF og Uddannelsesforbundet.

Afstemningen sluttede tirsdag den 1. september 2020 med følgende resultat:

Hele LC's kommunale lærerområder:

For stemte 66,6 %
 Imod stemte 33,4 %
 Stemmeprocenten var 77,2%

Uddannelsesforbundets kommunale lærerområder:

For stemte	35,3%
Imod	64,7 %
Stemmeprocenten var	61,3%

Som det fremgår blev resultatet af Uddannelsesforbundets afstemning blandt de berørte medlemmer, der er ansat i ungdomsskolen og på kommunale sprogcentre, et nej.

Da det samlede resultat af afstemningerne blandt Danmarks Lærerforening og Uddannelsesforbundets berørte medlemmer blev et ja, er aftalen således godkendt.

Det er ved OK-18 aftalt, at et resultat fra det kommunale område overføres til statens område med respekt for skoleformernes forskellighed. Disse forhandlinger forventes startet her i det tidlige efterår.

5.4.2 OK-21- Periode og økonomisk ramme

Op til sommerferien 2020 drøftede organisationerne i stat og kommunerne scenarier for OK-21, der under indtryk af coronakrisen pegede på en etårig forlængelse af de gældende offentlige overenskomster. Forudsætningen for at gå ind på denne tankegang fra arbejdsgivernes side var, at den samlede offentlige fagbevægelse skulle tilslutte sig modellen. Dette viste sig ikke muligt, da særligt BUPL og DSR ikke ønskede at være med.

Organisationerne kan således se frem til en "almindelig" overenskomstfornyelse ved OK21, hvor periodelængde og økonomisk ramme - som normalt - er forhandlingstemaer.

Forløbet før sommerferien satte den normale forberedelse af overenskomstforhandlingerne i stå. Det betyder, at tidsforløbet frem til, at krav skal sendes til forhandlingsorganisationerne og arbejdsgiverne er kort.

Normalt laver Uddannelsesforbundet forud for OK-forhandlinger medlemsundersøgelser, har medlemsdebatter, drøfter det i alle politiske dele af Uddannelsesforbundet. Og til sidst udtages såvel de generelle som specielle krav. Disse skal behandles på sektionens generalforsamling og derefter på forbundets repræsentantskabsmøde.

I år bliver denne proces som sagt kort og intens, for selvfølgelig skal vi på VUC-området udtage sektionens krav sammen, og det skal alt sammen ske inden generalforsamlingen den 22. september, så de kan komme med i debatten om Uddannelsesforbundets krav på repræsentantskabsmødet i Odense næste dag.

Nedenstående forbundskrav besluttede Hovedbestyrelsen af fremlægge for repræsentantskabet:

- ✚ Fastholdelse af reguleringsordningen
- ✚ Generelle lønforbedringer der udmøntes solidarisk
- ✚ En pulje til organisationsforhandlinger (specielle krav)
- ✚ En forhandlet arbejdstidsaftale for de områder, hvor lov 409 fortsat er gældende
- ✚ Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter.

Ved sidste overenskomstforhandling i 2018 ønskede TR'er og medlemmerne af VUC-sektionen, at sektionen fremsatte krav om konkrete værnsregler, der skulle sikre ordentlige arbejds- og arbejdstidsvilkår til professionelt at løse opgaverne på VUC samt medvirke til, at lærerne ikke bliver overbelastede fx: kvartalsnorm, loft over antallet af ugentlige undervisningstimer, afsat tid til forberedelse (såvel fælles som individuel). Det gjorde sektionsbestyrelsen, men Uddannelsesforbundets repræsentantskab besluttede, at der skulle fremsætte krav om "en helt ny arbejdstidsaftale". Det har man nu fået på det kommunale område, og det gør forventeligt de statslige forhandlinger endnu vanskeligere.

Den videre proces om fornyelse af overenskomster og aftaler på statens område mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og CFU/Lærernes Centralorganisation starter med udveksling af krav med de offentlige arbejdsgivere i december 2020.

5.5 Lokal løndannelse

Som nævnt indledningsvis har sektionsbestyrelsen gennem de seneste 10 år haft et stærk fokus på den lokale løndannelse på VUC'erne. Det har været i erkendelse af, at lokallønnen er under pres og lærerne på VUC'erne sakker bagud. Både i denne som den tidligere beretningsperiode har løn med titlen "Styrk den lokale løndannelse – eller vi sakker bagud" været stort emne på TR-møderne og –kurserne.

Bestyrelsen kan konstatere, at 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 og sekretariatet har gjort meget for at give TR'erne forståelse for og indsigt i de værktøjer, som de har i Lønoverblik (www.loenoverblik.dk) med udregning af lønsummen og lokallønssummen mm.

Bestyrelsen vurderer fortsat, 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 2,9% og 11,% primo 2020.

Ved OK18 blev der anslået en årlig lokalløndannelse på gennemsnitligt 0,5% i hvert af de 3 år overenskomsten dækker. Det har været svært på mange VUC'er at opnå de 0,5% 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 lokallønspulje, og selv om der tilføres nye 0,5%, så vil medarbejdernes samlede lokallønsandel falde.

Uddannelsesforbundet mener, at løn som udgangspunkt bør aftales centralt, men også at når nu den lokale løndannelse eksisterer, er det vigtigt, at medlemmerne lokalt på arbejdspladsen er enige om ønsket om lokalløn, også i en corona- og besparellestider. Vi har desværre længe oplevet, at de kommunale lønninger på folkeskoleområdet er steget langt mere end vores i staten. 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, og det vil givetvis også være på dagsordenen i fremtiden.

5.6 Særlige udfordringer for kolleger med virksomhedsforlagt undervisning

Med ændring i Lov om Almen voksenuddannelse af aldersgrænsen for optagelse af voksne på VUC fra 18 til 25 år og med etablering af 87 FGU-skoler landet over, er der sket en omstilling af VUC og vilkårene for lærernes arbejde er ændret.

VUC udbyder i stigende grad undervisning på forskellige matrikler, til forskellige interessenter på forskellige tidspunkter på dagen og aftenen. Ofte forekommer der store geografiske afstande mellem matriklerne.

Dette medfører nye situationer i forhold til tilrettelæggelsen for underviserne og da opgaveoversigterne ikke tager højde for skævvæbning og der forekommer store udsving i arbejdsbelastningen, mærker man som lærer med virksomhedsforlagt undervisning i høj grad, at der i overenskomsten fx ikke er fastsat et loft over antallet af ugentlige undervisningstimer.

Det kan være med få dages varsel kolleger skal undervise på en ukendt matrikel med lang afstand fra hovedarbejdsstedet og dette kalder i høj grad på fastsættelse af en varslingsfrist, så forberedelsen af og kvaliteten i undervisningen opretholdes

Ligeledes er bestyrelsen opmærksom på det stigende pres på lærerne med delt tjeneste, pauseproblematikker og den megen transporttid fra hovedarbejdssted til undervisningssted. Ofte i egen bil til lav takst, da offentlig transport ikke eksisterer på den strækning, man skal bevæge sig. Og så oprettes der VEU-teams med lille mulighed for kollegial sparring, for kendte opgaver ved skoleårets start, for gruppeforberedelse og med manglende adgang til nærmeste leder.

For sektionsbestyrelsen har dette været og vil fortsat være et fokuspunkt, for de nye arbejdsformer understreger i høj grad behovet for værnsregler skrevet ind med blæk i overenskomsten.

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 årsopgørelsen), lokal løndannelse og sygefravær fyldt meget i bestyrelsen arbejde og på møderne med TR'erne.

Det skal undrestreges, at uddannelsespolitiske og ikke mindst pædagogiske forhold også har været faste punkter på dagsordenen. Som nævnt har bestyrelsen på sit seminar i 2019 fastlagt 4 indsatsområder:

- Branding af VUC/AVU – hvad kan, hvad skal og hvad vil VUC?
- Reform af AVU
- Kvalitet i undervisningen
- TR-rollen

6.1.1 VUC-Branding

Arbejdsgruppen har som sagt haft fokus på "branding" af VUC. Udgangspunktet har været, at der er brug for at vinkle branding på en anden måde, end vi fx ser fra Danske VUC og HF, som har haft meget fokus på VEU-delen, og i højere grad har henvendt sig til virksomhederne og politikerne, frem for dem det hele burde handle om - kursisterne.

Vores udgangspunkt har derfor været, at finde simple, men rammende slogans, som først og fremmest henvender sig til potentielle kursister, og som kort og præcist beskriver, hvad det er, der gør VUC til noget helt særligt. I den forbindelse, bad vi medlemmerne om hjælp til at finde på gode slogans, og det kom der flere fine forslag ud af, som vi selvfølgelig har brugt i det videre arbejde.

Helt konkret, har vi nu fået fremstillet 1000 muleposer med fire forskellige billedesigns og slogans. Det betyder at alle medlemmer på VUC'erne kan få en mulepose hver.

Vi håber selvfølgelig alle så vil "flashe" muleposen i alle mulige sammenhænge. Udover muleposerne, har vi fået produceret 2000 klistremærker med samme slogans. Forhåbentlig vil de kunne gøre lidt reklame, når de klistres på computere, bilbagrunder, opslagstagsstavler, steder, hvor der må opsættes plakater, og hvor det ellers giver mening.

I det videre arbejde, vil og skal vi finde ud af, hvor og hvordan vi bedst får delt de fire slogans på de sociale medier, så det kommer ud til målgruppen.

6.1.2 VUC/AVU Reform

Sektionsbestyrelsen nedsatte en arbejdsgruppe med deltagelse af bestyrelsesmedlemmer og menige sektionsmedlemmer.

Arbejdsgruppen bestod af:

Rikke Belcher, Hanne Stadsholt, og Lotte Klein fra sektionsbestyrelsen samt Maria Bjørn og Christina Laursen fra henholdsvis VUC Lyngby og VUC Nord.

Arbejdsgruppens fokus var en reform af AVU med udgangspunkt i, at AVU er og fortsat skal vedblive med at være et almentdannede, kompetencegivende uddannelses tilbud for voksne – et tilbud der bidrager til øget social mobilitet og aktivt medborgerskab.

Efter en del møder med diverse interessenter, lå reformforslaget klar til præsentation for hovedbestyrelsen i efteråret 2019.

Der er nu blevet udarbejdet en folder med reformforslaget og det deles og drøftes med gud og hver mand i såvel vores medlemsgruppe som vores interessentkreds.

6.1.3 Kvalitet i Undervisningen

Arbejdet med "kvalitet i undervisningen", er vi endnu ikke i mål med. Vi har valgt at tage udgangspunkt i CEFU rapporten "Hvad er det særlige ved VUC". Her fremgår det, at kursisternes motivation og glæde ved at gå på VUC bygger på tre fundamentale kulturmarkører, "second chance uddannelse, rummelighed og fleksibilitet, som alle bidrager til at kursisterne føler sig set som selvstændige voksne individer - ofte i modsætning til, hvad de tidligere har oplevet på andre uddannelsesinstitutioner.

Derudover indrager vi bl.a. Thomas Illum Hansens fokuspunkter: Kvalitet i skolekontekst, kvalitet i undervisning og kvalitet i læring. Vi vil på det kommende bestyrelsesseminar i efteråret 2020 have fokus på arbejdet med kvalitet i undervisningen, så forhåbningen er, at vi snart har et politikpapir klar.

6.2 Netværk Undervisningsministeriet

Sektionen har i perioden haft fokus på netværksarbejde og ikke mindst netværksarbejdet i forhold til Undervisningsministeriet og fagkonsulenterne. Netværksarbejdet har ikke været så omfattende som bestyrelsen kunne have ønsket, men FGU-situationen før, under og efter etableringen, har tappet megen arbejdskraft i såvel ministeriet som i sektionsbestyrelsen.

6.3 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. Netværket har i perioden blandt andet haft fokus på arbejdet med virksomhedsforlagt undervisning og VEU-samarbejde i al almindelighed samt OBU-undervisningens særlige område og rolle.

6.4 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.

Kontaktudvalget beskæftiger sig med overgange mellem uddannelsessystemer, vejledning, AVU-reform og mange andre VUC-relevante emner.

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 lykkes.

Kontaktudvalget har medlemmer fra: Undervisningsministeriet, Center For Ungdomsforskning; 3F; UU København; GL; Danmarks Evalueringsinstitut EVA; Danske HF og VUC; Danske Erhvervsskoler og Gymnasier og senest er DI kommet til.

6.5 Vejledning

Vejledning på VUC er en vigtig del af uddannelsesinstitutionens tilbud. Formålet med vejledningen er at sikre, at kursisterne får kvalificeret og kompetent vejledning og information om uddannelses- og erhvervsmuligheder efter VUC. Desuden er det vejledernes opgave at bidrage til at vejledningen foregår i overensstemmelse med de etiske principper for vejledning og med kursisten i centrum. Vejlederne vejleder *om* og ikke *til* uddannelse, og dette er vigtigt at holde sig for øje ikke mindst i tider som disse, hvor VUC'ernes økonomi er under pres, og vejlederne og vejledningen derfor også let kommer det.

VUC'erne har i dag et stærkt fokus på gennemførelse og på at få kursisterne videre i uddannelse og job. Det er 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 VUC's komplekse kursistgruppe, betyder, at der bør tages hånd om studievejledningens ressourceudfordringer. Dette har sektionsbestyrelsen ved flere lejligheder i perioden taget op med repræsentanter for andre af Uddannelsesforbundets områder, og der er enighed om, at uddannelsesforbundet bør revidere og skærpe sin vejledningspolitik.

6.6 Fælles politisk forum for VUC

Uddannelsesforbundet holdt 13. marts 2019 en VUC-høring på Christiansborg sammen med GL. Uddannelsesforbundets politikpapir "VUC – tilbage til fremtiden" blev sat op og uddelt til deltagerne i høringen. Ved høringen drøftedes VUC's fremtid og rolle i et nationalt uddannelsesperspektiv.

Høringen medførte aftale med de politiske partier om nedsættelse af en visionsgruppe. Høringen medførte et stærkt forøget fokus på VUC's økonomiske problemer samt iværksættelse af politiske forhandlinger om redningsplaner til at forhindre lukninger af lokale VUC-afdelinger.

Som optakt til visionsarbejdet blev Forbundet enig med Danske HF og VUC om at udarbejde en afdækning af, hvilke uddannelsespolitiske opgaver, der er i det samlede uddannelsesbillede i samfundet, og som VUC kan løse. Den politiske visionsgruppe mødtes første gang den 27.11.19 med deltagelse af 7 folketingsmedlemmer fra Uddannelsesudvalget.

Organisationerne har forsat et intenst samarbejde om udarbejdelse af oplæg til debat i foråret med visionsgruppens politikere på spørgsmål om, hvad samfund skal vi have og hvilke uddannelsesmuligheder til borgene skal VUC kunne tilbyde.

Der er enighed om at få italesat VUC's rolle som voksenuddannelsesinstitution – nærmest i klassisk forstand som de kortuddannedes skole og second chance.

Visionsgruppen blev undervejs omdøbt til fællespolitisk forum og har tre hovedtemaer: *VEU / Opkvalificering af arbejdsstyrken (beskæftigede og ledige) / velfærdsuddannelser og social mobilitet / udannelser i hele Danmark.*

Uddannelsesforbundets sekretariat er sammen med de øvrige organisationer på VUC-området i færd med at udarbejde et politisk diskussionsoplæg, der skal danne afsæt for politiske drøftelse med de politiske partier på Christiansborg. Sektionsformanden og –næstformanden har været dybt involveret i arbejdet.

Afsluttende bemærkninger

Tre år er gået siden sidste generalforsamling, og det har været en periode med betydelige udfordringer for VUC og for sektionen, men også med mange spændende og fornyende tiltag sat i søen af sektionsbestyrelsen. Ikke mindst har bestyrelsens arbejde med VUC-branding og AVU-reform skabt fornyet entusiasme og engagement i sektionsbestyrelsen, i tillidsrepræsentantkredse og ikke mindst blandt medlemmerne.

Det første år efter virksomhedsoverdragelsen af gode kolleger til FGU har været hårdt for mange, hvis ikke for os alle. På VUC'erne er vi blevet færre kolleger til at løse opgaverne, og det kan godt mærkes i form af overbelastning og øget arbejdspress. Det psykiske arbejdsmiljø har også været udfordret af, at mange har savnet og fortsat savner gode overdragne kolleger. Mange har lidt med dem, der ikke klarede det første år på FGU, men fandt andet arbejde, blev langtidssygemeldte, gik på efterløn og pension tidligere end planlagt eller bare blev opsagt. Det har ikke været let, og da man så på de fleste VUC'er var kommet tilbage på sporet igen, kom COVID-19 til Danmark. Den ramte ikke kun VUC's kursister og lærere, men afstedkom, at VUC-lærerne igen skulle til at omstille sig og denne gang til virtuel nødundervisning med kursister, der ikke for alles vedkommende havde de store it-kompetencer eller indre motivation. Det kom vi også igennem og som en tidligere landstræner i fodbold engang sagde: Et fynsk bøgetræ vælter ikke, fordi et par svin gnubber sig op af det – det samme kan man heldigvis sige om VUC-sektionens medlemmer og hele vores uddannelsesområde!

Det er blevet sagt uendelig mange gange i den forgangne periode, at VUC ikke har nogen venner, og det er nok sandt, at det af og til har følt som om, det var rigtig svært at vinde genklang for det unikke i VUC-tilbuddet hos politikere på Christiansborg og andre politiske interne og eksterne interessenter. Men venner har vi masser af, ikke mindst blandt de tusindvis af glade og tilfredse kursister, der i den allerede nævnte rapport "Hvad er det særlige ved VUC?" skamroser VUC-lærerne og VUC-ånden og giver udtryk for, at VUC er indbegrebet af pædagogisk og social rummelighed, fleksibilitet, tempo og tiltag, som er særlige for VUC og som formår at imødekomme kursister med forskellige udfordringer, så de kommer godt videre i uddannelse og job.

Den usikkerhed, vi siden 2013 har levet med på overenskomstområdet, er desværre nok ikke slut med indgåelsen af den kommunale arbejdstidsaftale, der uden tvivl kommer til at danne grundlag for den efterfølgende statslige aftale, der kommer til at gælde for os og skal forsøges indgået inden april næste år.

Der er stadig grundlæggende uenigheder mellem LC og Medarbejder- og kompetencestyrelsen om tolkningen af væsentlige dele af OK-18-arbejdstidsreglerne, som regulerer arbejdstilrettelæggelsen for os. Det har i den sammenhæng vist sig om end meget vanskeligt at bringe sager i arbejdsretten via Lærernes Centralorganisation. Der må og skal laves om på dette konfliktløsningsorgan, hvis de små bitte lyspunkter, der er i den netop indgåede arbejdstidsaftale på det kommunale

område, overhovedet skal have nogen effekt. Det vil sektionsbestyrelsen gennem Uddannelsesforbundets Hovedbestyrelse over for LC insistere på bliver prioriteret.

Et vigtigt fokuspunkt for bestyrelsen har været fortsat at forbedre kommunikationen mellem alle led i Uddannelsesforbundet – 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 sine faglige og politiske indstillinger til hovedbestyrelsen, så de fremmer sektionens og medlemmernes interesser.

Sektionsbestyrelsen mødes traditionen tro til det årlige 2-dages arbejdsseminar allerede i slutningen af september, og her vil vi få mulighed for at komme i dybden med nogle af de mere principielle uddannelses- og fagpolitiske diskussioner, som i høj grad er en del af bestyrelsesarbejdet, men som nogen gange bliver overtrumpet af driftsmæssige spørgsmål på bestyrelsesmøderne.

Som det allersidste i denne beretning skal lyde en stor og varm tak til alle vores tillidsrepræsentanter og suppleanter, der arbejder seriøst og ihærdigt for lokalt at sikre ordentlige forhold for kollegerne, samt at overenskomsten og lovgivning på vores område overholdes.

Uden tillidsvalgte, der er deres vanskelige og mangefacetterede rolle bevidst, er en fagforening intet, og fagforeninger, fællesskab, solidaritet og vedholdenhed er der brug for i en tid, hvor overenskomster og aftaler er under et konstant pres, og kampen for begrænsning af ledelsesrummet nødvendig.

Beretningen uddybes mundtligt på generalforsamlingen den 22. september 2020.