

Uddannelsesforbundets kongres den 21. – 22. november 2020

Skriftlig beretning for kongresperioden 2017-2020

Indhold

1. Indledning	4
2. Opfølgning på kongressen i 2017	5
Handelsskolernes Lærereforening	5
Implementering af de indgåede aftaler vedr. Uddannelseslederne	5
3. Coronakrisen	6
4. Skolernes økonomi/omprioriteringsbidraget.....	9
Taxameter- og tilskudssystemet	9
5. Dannelse.....	10
6. Digitale læremidler og Corona-erfaringer	11
7. Erhvervsuddannelserne	11
EUD-aftale 2018	11
Lang implementeringsfase af den politiske aftale – og usikre effekter	12
EUD-lærernes kompetenceløft	12
EUD og trepartsaftale 2020 – AUB-aftale.....	13
8. Den Forberedende Grunduddannelse (FGU)	13
Lobbyisme i forhold til lovgivningen om og implementering af FGU.....	14
Støtte til medlemmer i overgangen til og i opstarten af FGU.....	14
Dannelsen af FGU-institutioner	15
Indholdet i FGU – formuleringen af læreplaner og fagbilag	15
Dannelse af en FGU-forening – FGU-Danmark	16
FGU under nedlukningen.....	16
9. Voksenuddannelsescentre (VUC)	16
10. Forberedende Voksenundervisning (FVU)	18
11. Ordblindeundervisning (OBU)	18
12. Ungdomsskolen	19
13. 10. klasse.....	19
Ekspertudvalg om 10. klasse	20
14. Folkeoplysning/daghøjskoler	21
15. Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU)	21



16. En sammenhængende kommunal ungeindsats (KUI).....	22
17. Danskuddannelse	22
12.000 kr. for danskuddannelse for S-kursister	23
Udlicitering	25
18. Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU).....	26
19. Beskæftigelsespolitik	27
20. Organisering – hvervning og fastholdelse	28
21. Sektionen for vejledere og konsulenter på det offentlige beskæftigelsesområde	30
22. Forbundets medier	31
Presseaktiviteter suppleres af SoMe	31
Hjemmesiden giver indgang til opdateringer på aktuelle sager.....	32
23. Konferencer, seminarer og temadage	32
24. Persondataskytselse.....	32
25. OK 2018 – baggrund	34
26. Temaer ved OK 2018	35
27. Optakt og forhandlinger.....	35
28. Resultat på Statens område	36
Den økonomiske ramme	36
Reguleringsordning	37
Arbejdstid for undervisere	37
Spisepausen.....	37
Kompetenceudvikling	38
Psykisk arbejdsmiljø.....	38
Forbedret gruppelev	38
Overenskomstdækning af timelønnet undervisning på erhvervsskoler.....	38
Tjenestefrihed af familiemæssige årsager	38
Ny ferieaftale	38
Bistand hos a-kasse ved afskedigelse	38
Særligt for produktionsskoleområdet	39
Forbedringer på Uddannelsesforbundets områder	39
29. Resultat på det kommunale område	39
Løn, lokalløn og organisationspuljer	39
Forbedret realløn	39
Reguleringsordning	40
Øvrige elementer i rammen på det kommunale område.....	40
Arbejdstid – nedsættelse af Lærerkommissionen	40
Lejrskoler på det kommunale undervisningsområde	41
Spisepausen.....	41
Fravær af familiemæssige årsager.....	42



Ny ferieaftale	42
Særligt for ungdomsskolen.....	42
Særligt for sprogcentre.....	42
30. Afstemning om resultatet af OK18 på de offentlige områder.....	43
31. Den manglende arbejdstidsaftale	43
32. Opfølgning på OK18.....	44
Statens område.....	44
Betalt spisepause.....	45
Brud på SU-regler	46
Orientering af TR ved forestående afskedigelser	46
Aarhus Tech.....	46
Periodeprojekt om organisationsaftale på erhvervsskoleområdet.....	47
Kvotatimelærecirkulæret på erhvervsskoleområdet.....	47
Moderniseringstyrelsen bliver til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.....	47
33. Vanskelige OK18 forhandlinger på de private FOAS-områder.....	48
Resultat for FOAS' sprogcenteroverenskomst ved OK18.....	49
Reguleringsordning	49
Yderligere forhøjelse af lønnen.....	49
Arbejdstid.....	49
Øvrige elementer i forliget.....	49
Overenskomsten for FOAS almene område blev afgjort i voldgift	50
34. Lærerkommissionen og arbejdstidsforhandlinger i 2020	51
Periodeforhandling om arbejdstid	52
Afstemningsresultater.....	57
35. Sager.....	57
Afskedigelser	57
Sager – sygdom og arbejdsskade.....	58
Sag om overenskomstdækning af forbundets områder - Studieskolen.....	58
FOAS-sag mod Uddannelsesforbundet om A2B.....	59
36. Organisationsaftale for FGU.....	59
Vanskelig implementering	60
Uenighed om fastsættelse af lønanciennitet på FGU	60
Løn til virksomhedsoverdragede (funktionstillæg og udligningstillæg for de virksomhedsoverdragede)	61
Bod for manglende lønforhandlinger	61
Straks påbud af Arbejdstilsynet.....	62
37. Overenskomster med private arbejdsgivere - FH/DA området	62
38. Overenskomstforhandlingerne - OK21	63
39. Internationalt samarbejde.....	64

1. Indledning

For såvel medlemmer som Uddannelsesforbundet som organisation har arbejdet i de første år af kongresperioden været præget og påvirket af den stedse økonomiske udsultning af uddannelse og dermed medlemmernes arbejdspladser. Siden regeringsskiftet er besparelserne i form af omprioriteringsbidraget dog ophørt, men de gennemførte besparelser er ikke ført tilbage – uddannelse og arbejdspladser har stadig brug for en væsentlig økonomisk genopretning.

I hele kongresperioden er der sket et medlemsfald i Uddannelsesforbundet, og derfor har forskellige indsatser for at styrke organiseringen (hverve og fastholde) fyldt meget i den samlede organisation. Ud over organisering har de helt store arbejdsområder siden kongressen i 2017 været forberedelse af og opfølgning på OK18 og herunder Arbejdstidskommissionen, udviklingsarbejde og arbejde i forbindelse med etablering af den Forberedende Grunduddannelse og konsekvenserne eksempelvis for VUC, revision af erhvervsuddannelserne og erhvervsskolernes økonomi, følgerne af COVID-19 og Handelsskolernes Lærerforenings sammenlægning med Uddannelsesforbundet.

God læselyst.

2. Opfølgning på kongressen i 2017

Handelsskolernes Lærerforening

På kongressen i november 2017 besluttedes, at HL's beslutning om at søge optagelse i Uddannelsesforbundet skulle imødekommes, og det skete med fuldstændig enighed og applaus. Kongressen besluttede samtidigt et sammenlægningsgrundlag. Umiddelbart efter kongressen var fokus på, hvordan HL's medlemmer og sekretariatsmedarbejdere kunne overføres til Uddannelsesforbundet på en så konstruktiv og for alle parter gnidningsløs måde som muligt.

HL's formand Christoffer Jørgensen deltog fra den 1. januar 2018 i alle HB-møder inklusiv de ekstraordinære om OK18, og i løbet af foråret 2018 gennemførte HL's formand og Uddannelsesforbundets næstformand, Morten Bay møder med alle HL's TR'ere om foreningsdannelse på de merkantile monoskoler og udvidelse af foreningerne med HL's medlemmer på kombinationsskolerne.

HL's sammenlægning med Uddannelsesforbundet skete formelt den 1. juli 2018, og HL's sekretariat flyttede ind i Nørre Farimagsgade den 4. juni 2018. HL's tidligere formand fratrådte den 1. august 2018, og HL's tidligere næstformand Jesper Vedersø McCandless indtrådte i HB som observatør.

De merkantile foreninger er i kongresperioden blevet etableret. Næstformand Morten Bay og Jesper Vedersø McCandless har støttet foreningsdannelsen og bl.a. gennemført møder med berørte TR'ere om foreningsdannelse, og HL's TR'ere blev inviteret til temakurset i foråret 2018, hvor der gennemførtes en workshop om digitalisering, som HL etablerede, og på temakurset i 2019 gennemførtes en workshop for de merkantile TR'ere om foreningsstruktur og foreningers formål. Deltagerne udtrykte ønske om gennemførelse af en workshop for de merkantile TR'ere også i 2020. På grund af COVID-19 blev temakurset i foråret 2020 aflyst, men HB besluttede, at der i forbindelse med repræsentantskabsmødet i september gennemføres ca. 1,5 dags temakursus, og på temakurset gennemføres en workshop målrettet merkantile TR'ere.

En del af sammenlægningsgrundlaget var, at en del af HL's formue skulle fordeles til de daværende foreninger på kombinationsskolerne og til de nye foreninger på de merkantile monoskoler. Processen indebar foreningsdannelse og indsamling af oplysning om de hidtidige foreningers formuestørrelse og medlemsantal og de merkantile foreningers medlemstal og afsluttedes med udsendelse af pengene i løbet af 2018.

HB har i kongresperioden gennemført en temadrøftelse om det merkantile område. Formålet var, at den samlede HB har viden om det merkantile områdes særlige forhold og problemfelter.

Implementering af de indgåede aftaler vedr. Uddannelseslederne

Uddannelsesforbundets kongres vedtog i november 2017 grundlaget for udspaltningen (selvstændiggørelse) af Uddannelseslederne pr. 1. januar 2018. Samtidig skete der en fusion med Landsforeningen af Produktionsskoleledere, således at Uddannelseslederne af 2018 blev en selvstændig organisation med ca. 210 medlemmer. Da Handelsskolernes Lærerforening og Uddannelsesforbundet blev sammenlagt pr. 1. juli 2018, henførtes HL-lederne til Uddannelseslederne.

Kongressen besluttede desuden som en del af aftalen, at der er et koordinationsudvalg mellem Uddannelsesforbundet og Uddannelseslederne. Udvalget behandler uddannelsespolitiske emner og mødes fire gange om året. Ud over samarbejdet via koordinationsudvalget blev der indgået en aftale om tilkøb af ydelser fra sekretariatet. Efter et par år blev aftalerne vedr. samarbejdet revideret, således at den sekretariatsmæssige hjælp fra Uddannelsesforbundet til Uddannelseslederne blev væsentligt indskrænket og dermed også Uddannelsesledernes betaling for hjælpen.

3. Coronakrisen

I begyndelsen af marts lukkede Danmark ned som følge af COVID-19. Det betød, at samtlige Uddannelsesforbundet områder – på nær TAMU – skulle undervise efter en nødbekendtgørelse, hvor nødundervisning blev defineret som: Undervisning uden samlet fysisk tilstedeværelse af undervisere, elever, kursister eller deltagere. Nødundervisning kunne blandt andet omfatte fjernundervisning og virtuel undervisning, herunder egen læring i hjemmet efter anvisning fra underviser ved brug af bøger og andre relevante undervisningsmidler, inklusive digitale. Derudover skulle institutionerne have daglig kontakt til eleverne for at sikre, at der blev givet ekstra støtte til de unge, som ikke fik den nødvendige støtte i hjemmet til undervisningen.

I op til ca. tre måneder var institutionerne nedlukkede, hvilket medførte store udfordringer for såvel underviserne som kursister/elever. Danmark lukkede igen langsomt op – dog i forskellige etaper.

Uddannelsesforbundet har under hele COVID-19-krisen arbejdet hårdt på at holde medlemmer, tillidsrepræsentanter og HB så godt orienteret som muligt bl.a. via mails fra formanden. I hele COVID-19-perioden har formanden deltaget i utallige møder med undervisningsministeren og undervisningsministeriet om nedlukning og genåbning af institutionerne, hvor formanden fremlagde medlemmernes bekymringer og udfordringer, og formanden insisterede på løsninger, der kunne skabe tryghed og ordentlige arbejdsforhold for medlemmerne.

Dette arbejde blev kommunikativt fulgt op på hjemmesiden via en Corona-side og nyheder. Her blev der – i takt med nedlukning og genåbning – bl.a. orienteret om generelle og institutionsspecifikke faglige og uddannelsespolitiske problemstillinger og videregivet informationer fra Undervisningsministeriet og Sundhedsstyrelsen i form af bl.a. bekendtgørelser og vejledninger.

Omlægning af den fysiske undervisning til nødundervisning i form af forskellig digital undervisning var en meget stor opgave for underviserne. Men perioden var karakteriseret ved, at den traditionelle målstyring af undervisningen var sat på pause, og lærerne dermed havde en frihed til at udfolde deres professionalitet. Lærerne og vejlederne løste på linje med andre berørte offentligt ansatte opgaven med initiativ, engagement og nytænkning – den professionelle frisættelse viste sin værdi.

Dette skete i en kontekst, hvor de fleste institutioner ikke var klar til fra en ene dag til den anden at foretage så radikal en ændring af daglig praksis. Konkret kunne mange elever/kursister ikke mestre de digitale redskaber og platforme på et tilstrækkeligt niveau til, at de kunne modtage og deltage i undervisning.

Derudover var mange undervisere ikke klædt på til opgaven fagligt, didaktisk og pædagogisk, og underviserne havde, som tiden gik, ofte store vanskeligheder med at fastholde og motivere elever og kursister ift. den digitale læring. Resultatet blev, at en del af eleverne/kursisterne såvel fagligt som socialt ikke fik det fulde og nødvendige udbytte, selvom underviserne udøvede en ekstraordinær stor indsats.

Samtidig oplevede nogle lærere, at der var elever, som lærerne havde svært ved at nå i den fysiske hverdag, blev nået virtuelt.

En del af det politiske arbejde med at genåbne institutionerne havde fra forbundets side derfor fokus på, hvordan eleverne/kursisterne kunne blive "samlet op", fx i form af forlængelse af uddannelsesplaner mv.

Et særligt fokus i COVID-19-perioden var at sikre, at de sundhedsfaglige retningslinjer blev overholdt på institutionerne, for at underviserne og eleverne/kursisterne ikke blev smittet. Uddannelsesforbundet arbejdede behårdt for elevernes og kursisters tarv ifm. tilbagevenden til institutionen samt for sikring af lærernes arbejdsmiljø og arbejdsforhold.

Uddannelsesforbundets indsats var stærkt medvirkende til, at de sundhedsfaglige retningslinjer blev styrende og overholdt.

Den 27. maj genåbnende samtlige institutioner fuldt igen. Kun eksamen og prøver skulle fortsat kun afholdes for afgangselever, hvorimod de øvrige elever/kursister skulle have standpunktskarakterer. Dog skulle de offentligt ansatte på Sjælland bl.a. vejlederne på jobcentre fortsat arbejde hjemme pga. smittetrykket i denne del af landet.

I tiden efter COVID-19 bliver der et stort arbejde med at evaluere, hvad vi har lært af krisen. De otte ugers nødundervisning giver os et solidt grundlag for at kunne foretage en undersøgelse af, hvilke muligheder og udfordringer den digitale undervisning har givet institutionerne – lærerne og eleverne/kursisterne.

For nuværende ved vi, at ikke mindst de mest udsatte elever/kursister har haft det rigtig svært læringsmæssigt – udover at flere også har lidt af mistrivsel socialt og personligt – da digital undervisning ikke er tilstrækkelig til at fastholde dem og deres interesse. De har brug for et læringsmiljø med udgangspunkt i den relationelle kontakt mellem underviser og elev, som kendetegner den fysiske undervisning og et fællesskab med andre elever. Derudover er faste rammer og struktur i dagligdagen vigtig. COVID-19 har imidlertid fordret, at eleverne/kursisterne langt hen ad vejen selv har skullet skabe disse betingelser. Dette kræver dog en stærk selvdisciplin, som mange ikke mestrer.

Vi ved til gengæld også, at nogle institutioner/lærere har fået en ahaoplevelse ift. mulighederne ved digital undervisning, og at nogle elever i høj grad har profiteret af denne undervisning. Så erfaringerne er meget forskellige alt efter institutionen, undervisningens indhold, den enkelte lærer og kursisters/elevers forudsætninger såvel fagligt, personligt som socialt.

Den viden skal Uddannelsesforbundet bruge ift., at mange af vores institutioner i stadig stigende omfang benytter sig af/omlægger undervisningen til bl.a. fjernundervisning. Forbundet har med

erfaringerne fra COVID-19 mulighed for på et kvalificeret grundlag at kunne byde ind i de pågående diskussioner om fordele og barrierer ved digital undervisning og -læring.

Under hele ned- og genopluknings perioden har Uddannelsesforbundets formand som nævnt med jævne mellemrum orienteret hovedbestyrelsen, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne om situationen og forbundets indsatser og prioriteringer.

Det har været vigtigt at give klare meldinger om gældende vilkår og regler for medlemmernes ansættelse og sundhedsmæssige forhold i en tid med hjemsendelse og smitterisiko. Her er Uddannelsesforbundets hjemmeside anvendt med indimellem daglige opdateringer.

Uddannelsesforbundets har bl.a. meldt ud, at:

- De gældende overenskomster og arbejdstidsaftaler skal efterleves. Det betyder særligt, at arbejdstiden opgøres korrekt ved normperiodens afslutning, og at undervisningstimer, som giver tillæg, optælles
- Gældende feriebestemmelser skal efterleves
- Afvigelser ift. gældende regler sker kun kollektivt – dvs. via de centrale aftaleparters aftaler herom
- Der skal være opmærksomhed på overbelastning (fx både fjernundervisning og "fysisk" undervisning i samme periode).

Udmeldingerne til Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har især drejet sig om opgaver og nødvendig handling i en svær tid med corona:

- Opfordring til at følge med i opdateringer af aftaler, regler og vejledninger. fx fra Sundhedsstyrelsen og breve fra Undervisningsministeriet med vejledninger til de forskellige skoleformer om, hvordan de skal håndtere COVID-19
- Opfordring til at sikre, at retningslinjerne følges. Såvel de gældende vejledninger fra centralt hold som lokale retningslinjer, der løbende bør være genstand for drøftelse og handling på skolen
- Opfordring til at orientere ledelsen om kollegernes bekymringer og om retningslinjer, som evt. ikke følges korrekt. I et samarbejde med TR og kollegerne skal ledelsen håndtere dette
- Opfordring til at være opmærksom på, at kolleger, som måtte være blevet syge med COVID-19 efter at have været ifm. smittede på arbejde, bør anmelde dette som en arbejdsskade.

Der er i perioden kommet mange positive tilbagemeldinger på Uddannelsesforbundets vejledning og rådgivning ift. den kæmpe udfordring, som medlemmer og tillidsrepræsentanter pludselig stod med, da Corona kom til Danmark.

4. Skolernes økonomi/omprioriteringsbidraget

Med finansloven for 2020 annulleredes det såkaldte omprioriteringsbidrag, der siden 2016 har betydet, at alle uddannelser har skullet spare to procent årligt. Annulleringen af omprioriteringsbidraget betyder, at uddannelsesbudgetterne fastholdes på niveauet for 2019. Afskaffelsen af omprioriteringsbidraget var et vigtigt første skridt mod genopretning af uddannelserne, men de midler, som er sparet siden omprioriteringsbidraget indførtes, skal tilbageføres, hvis kvaliteten i uddannelserne skal kunne løftes. Det er et krav, som Uddannelsesforbundet sammen med de fleste andre aktører på uddannelsesområdet har fremført og kæmpet for siden omprioriteringsbidraget indførtes.

Taxameter- og tilskudssystemet

I december 2018 præsenterede den tidligere regering i sit udspil "Mod på livet – vejene til uddannelse og job" et ønske om et nyt taxameter- og tilskudssystem på ungdomsuddannelsesområdet, hvorfor der blev taget initiativ til at igangsætte et eftersyn af området, som angiveligt skulle munde ud i en reform af taxameter- og tilskudssystemet. I et svar til Børne- og Undervisningsudvalget i oktober 2019 oplyste den nuværende undervisningsminister, Pernille Rosenkrands-Theil, at regeringen har valgt, at eftersynet af taxameter- og tilskudssystemet skal fortsætte i regi af en tværministeriel arbejdsgruppe. Endvidere oplystes, at regeringen ikke har truffet beslutning om den nærmere opfølgning på eftersynet.

Uddannelsesforbundet har løbende fulgt og været engageret i dette arbejde gennem næstformandens deltagelse i interessentfølgegruppen og senest ved præsentationen af omkostningsanalysen af ungdomsuddannelsesområdet samt analysen af institutionsudviklingen.

Begge disse undersøgelser bidrager med interessante observationer, men særligt omkostningsanalysen af hele ungdomsuddannelsesområdet påkalder sig politisk opmærksomhed. Denne analyse har til formål at undersøge, hvordan institutionernes omkostninger er sammensat, hvad der driver omkostningerne, og hvilke muligheder institutionerne har for at tilpasse deres omkostninger til faldende indtægter. Analysen er ifølge rapportens forfattere ikke en effektiviseringsanalyse, der i sig selv bidrager til initiativer til understøttelse af produktiviteten. Ikke desto mindre fremhæves flere observationer, som set ud fra et økonomisk perspektiv understøtter bevægelsen mod store skoler.

Uddannelsesforbundet har i ministeriets følgegruppe lagt vægt på pædagogiske – og kvalitetsparametre og bl.a. efterspurgt hvilke kriterier, Undervisningsministeriet opererer efter for at sige ja til fusion, men de har stadig ikke oplyst dette. Samtidig afdækker analysen ikke, hvorvidt store institutioner giver bedre kvalitet i undervisning og vejledning og fastholdelse af elever og kursister, hvilket er et fokuspunkt i Uddannelsesforbundet.

Uddannelsesforbundet vil nøje følge og engagere sig i det videre arbejde med taxameter- og tilskudssystemet.

I december 2018 præsenterede den tidligere regering i sit udspil "Mod på livet – vejene til uddannelse og job" et ønske om et nyt taxameter- og tilskudssystem på ungdomsuddannelsesområdet, hvorfor der blev taget initiativ til at igangsætte et eftersyn af området, som angiveligt skulle

munde ud i en reform af taxameter- og tilskudssystemet. I et svar til Børne- og Undervisningsudvalget i oktober 2019 oplyste den nuværende undervisningsminister, Pernille Rosenkrands-Theil, at regeringen har valgt, at eftersynet af taxameter- og tilskudssystemet skal fortsætte i regi af en tværministeriel arbejdsgruppe. Endvidere oplystes, at regeringen ikke har truffet beslutning om den nærmere opfølgning på eftersynet.

Uddannelsesforbundet har løbende fulgt og været engageret i dette arbejde gennem næstformandens deltagelse i interessentfølgegruppen og senest ved præsentationen af omkostningsanalysen af ungdomsuddannelsesområdet samt analysen af institutionsudviklingen.

Begge disse undersøgelser bidrager med interessante observationer, men særligt omkostningsanalysen af hele ungdomsuddannelsesområdet påkalder sig politisk opmærksomhed. Denne analyse har til formål at undersøge, hvordan institutionernes omkostninger er sammensat, hvad der driver omkostningerne, og hvilke muligheder institutionerne har for at tilpasse deres omkostninger til faldende indtægter. Analysen er iflg. rapportens forfattere ikke en effektiviseringsanalyse, der i sig selv bidrager til initiativer til understøttelse af produktiviteten. Ikke desto mindre fremhæves flere observationer, som set ud fra et økonomisk perspektiv understøtter bevægelsen mod store skoler.

Uddannelsesforbundet har i ministeriets følgegruppe lagt vægt på pædagogiske – og kvalitetsparametre og bl.a. efterspurgt hvilke kriterier, Undervisningsministeriet opererer efter for at sige ja til fusion, men de har stadig ikke oplyst dette. Uddannelsesforbundets fokus er, hvorvidt store institutioner giver bedre kvalitet i undervisning og vejledning og fastholdelse af elever og kursister.

Uddannelsesforbundet vil nøje følge og engagere sig i det videre arbejde med taxameter- og tilskudssystemet.

5. Dannelse

Hovedbestyrelse igangsatte i 2019 arbejdet med et politikpapier, der omhandler dannelse. Formålet har været at indkredse en fælles forståelse af dannelsesbegrebet på tværs af uddannelsesområderne i forbundet samt dannelsens betydning og værdi i en uddannelsespolitisk sammenhæng. Politikpapiret blev godkendt af hovedbestyrelsen i november 2019.

Baggrunden, for at hovedbestyrelsen har sat dannelse på dagsordenen, er, at dannelsen er under pres og er gennem de seneste årtier i højere og højere grad sat ud på et sidespor. I stedet kan der ses en øget styring gennem centralt fastsatte mål for læring og undervisning, som har ført til en instrumentel input-output tænkning, der virker begrænsende for indhold og metoder i undervisningen. Konsekvensen er, at uddannelserne mister deres samfundsmæssige og samfundsforberedende fokus.

Med godkendelsen af politikpapiret fulgte en beslutning om, at papiret efterfølgende skulle sættes i spil på en række medlemsmøder rundt i landet. Derudover er der gennemført en række samtaler med lærere ved udvalgte uddannelsesområder. Ønsket har været at give forbundets medlemmer mulighed for AT bidrage til en operationalisering af politikpapiret.

Der blev i foråret 2020 afholdt fire medlemsmøder rundt i landet; København, Århus, Odense og Roskilde. På medlemsmøderne blev der arbejdet med at indkredse: "Hvorfor skal der arbejdes med dannelse i undervisningen?" og "Hvordan arbejder lærerne med dannelse i undervisningen?".

De fire medlemsmøder har været kendetegnet ved et stort engagement fra de deltagende lærer. Medlemsmøderne har haft som sidegevinst, at flere af de deltagende lærer oplevede, at det at arbejde med dannelse og at drøfte det med andre lærer, som en bevidsthedsgørende proces, der også kommer tæt på dannelsens betydning for lærernes professionsidentitet.

6. Digitale læremidler og Corona-erfaringer

HB besluttede i august 2019 at nedsætte en bredt funderet arbejdsgruppe vedrørende digitalisering. Gruppens opgave var at udvikle et politikpapir om digitalisering med fokus på, hvordan digitalisering influerer på undervisningen. Jesper McCandless var formand for arbejdsgruppen, og derudover deltog lærere fra forskellige skoleområder: EUD, dansk som 2. sprog, ordblindeundervisning og VUC.

I politikpapiret, der har titlen "Underviseren er den bedste app i den digitale omstilling", er der tre hovedbudskaber:

- Didaktikken skal styre brugen af teknologi – og ikke omvendt
- Digital dannelse og teknologiforståelse i undervisningen kræver kompetente undervisere og gode institutionelle rammer
- Trivsel for underviser, kursist og elev skal tænkes ind i den digitale udvikling.

Politikpapiret blev godkendt af HB på mødet i marts 2020, lige netop inden fjernundervisning pludselig blev meget aktuelt ifm. COVID-19.

Der er mange gode og dårlige erfaringer med digitalisering under COVID-19, og Uddannelsesforbundets holdning har i den forbindelse været, at det er vigtigt, at digitalisering ikke kan erstatte fysisk undervisning, og at der er stor forskel på en veltilrettelagt fjernundervisning og nødundervisning.

7. Erhvervsuddannelserne

EUD-aftale 2018

I efteråret 2018 fremlagde den daværende regering udspillet "Fra folkeskole til faglært", som få måneder efter blev fulgt op af en bred politisk EUD-aftale "Fra folkeskole til faglært – erhvervsuddannelser til fremtiden". Formålet med aftalen er, i lighed med reformen fra 2014, at få flere unge til at vælge og gennemføre en erhvervsuddannelse.

Den politiske aftale indeholdt langt hen ad vejen gode nyheder for erhvervsuddannelserne, og paletten af initiativer i aftalen viser, at forbundets uddannelsespolitiske arbejde havde båret frugt og opnået lydhørhed hos politikerne på Christiansborg.

Erhvervsuddannelserne fik med aftalen tilført flere midler frem til 2022. Omprioriteringsbidraget blev annulleret og kvalitetspuljen blev forlænget.

I Uddannelsesforbundet glædede vi os ligeledes over, at flere af de konkrete initiativer i aftalen, var i direkte tråd med forbundets uddannelsespolitiske ønsker til fremtidens erhvervsuddannelser; fx at flere skal have adgang til GF1, etableringen af nyt 10 ugers GF+ for de unge voksne samt mere praksisfaglighed i folkeskolen.

Derudover bød EUD-aftalen også på et forsøg, hvor flere elever kunne blive optaget med kosthold på erhvervsskoler i tyndt befolkede områder, hvilket er en helt unik mulighed for, at de unge kan blive en del af et ungdomspædagogisk miljø med et socialt- og fagligt fællesskab, som rækker ud over skoleundervisningen. En anbefaling som Uddannelsesforbundet allerede i 2016 markerede med forslaget om en EUD-24/7-model.

Lang implementeringsfase af den politiske aftale – og usikre effekter

Selvom vi skriver 2020, så forventes initiativerne fra EUD-aftalen først at være fuldt implementeret sommer/efterår 2020. I første omgang var det folketingsvalget og regeringsdannelsen, der satte implementering af lovgivning og bekendtgørelser på hold. Efterfølgende har COVID-19-nedlukningen betydet forsinkelser både på ministerielt og lokalt niveau. For eksempel ser udbuddet af og særligt søgningen til GF+ også ud til at blive forsinket.

Det er derfor ikke muligt at se egentlige effekter af fx adgangen til grundforløbsundervisning.

Uddannelsesforbundet har med afsæt i den løbende dialog med lærerne rejst en bekymring for den konkrete udmøntning og indholdet af det nye GF+, da meget tyder på, at det er vanskeligt at få volumen i aktiviteten, og fordi vi frygter, at GF+ ikke reelt vil sikre målgruppen den nødvendige opkvalificering til at opfylde overgangskravene til et givet grundforløb; eksempelvis har Uddannelsesforbundet flere gange peget på, at det er u hensigtsmæssigt, at GF+ ikke må indeholde reel grundfagsundervisning i dansk, matematik og samfundsfag.

Forbundet fortsætter med at gøre sin stemme gældende ved deltagelse i nationale følge- og dialoggrupper i forbindelse med implementeringen. Også når det vedrører søgning til og frafald på erhvervsuddannelserne.

I kongresperioden har Uddannelsesforbundet og DEG taget initiativ til at etablere et dialogforum for EUD. Her deltager repræsentanter fra Børne- og Undervisningsministeriet, lærer-, elev- og lederorganisationer, fagbevægelsen samt professionshøjskoler og forskningsinstitutioner.

Rammen er en uformel dialog og vidensdeling om de udfordringer, som erhvervsuddannelserne står i og overfor og med henblik på at pege på udviklingspotentialer.

EUD-lærernes kompetenceløft

Der er i Uddannelsesforbundet iværksat et opsamlings- og analysearbejde af erfaringerne med Diplomuddannelse i Erhvervspædagogik (DEP) og kompetenceløftet på 10 ECTS-points.

Forbundet har i den forbindelse spurgt foreningsformændene om lærernes rammer og vilkår for deltagelse i uddannelsen samt indhentet viden fra underviserne på professionshøjskolerne. Den sidste del, der skal afdækkes, er lærernes egne erfaringer med de rammer og vilkår, de er givet for henholdsvis DEP'en og kompetenceløftet.

Ambitionen er, at afdækningen vil give forbundet et billede af de knaster, der er for lærernes erhvervspædagogiske kompetenceudvikling samt give os en viden om, hvordan vi bedst kæmper for ordentlige vilkår for den nødvendige og pligtige erhvervspædagogiske kompetenceudvikling af lærerne på erhvervsuddannelserne.

EUD og trepartsaftale 2020 – AUB-aftale

De seneste praktiktal viser, at der grundet COVID-19 og nedlukningen af store dele af samfundet er sket et voldsomt fald i indgåelsen af uddannelsesaftaler. Endvidere er nogle brancher ramt af konkurser og kraftig aktivitetsnedgang, hvilket betyder, at allerede indgåede uddannelsesaftaler- og forløb må afbrydes.

Derfor er det absolut glædeligt, at der som en del af trepartsaftalen 2020 er indgået en ny AUB-aftale, som har til hensigt at holde hånden under elever og lærlinge.

For det første betyder aftalen, at praktikvirksomhederne til og med udgangen af 2020 vil modtage betydeligt mere i løntilskud fra AUB end normalt. Håbet er, at det vil give virksomhederne det fornødne overskud til at fastholde eleverne i deres uddannelser. Tilsvarende gør sig gældende for indgåelse af nye uddannelsesaftaler, hvor praktikvirksomheder også modtager et højere løntilskud i samme periode. Formålet er, at der forhåbentlig *ikke* kommer til at ske et fald i uddannelsesaktiviteterne på erhvervsuddannelserne.

For det andet øges adgangen til skolepraktik for flere elever ved, at en række begrænsninger suspenderes, ligesom ved at der satses på fagligt stærke skolepraktikcentre. Alt for at holde hånden under elever og lærlinge.

Uddannelsesforbundet vil følge effekterne af aftalen, og herunder øgede adgang til skolepraktik og den forventede oprettelse af skolepraktik på uddannelser, der normalvis ikke udbydes med skolepraktik.

Lærernes rolle bliver væsentlig. En ting er opgaven med at skulle etablere nye skole-praktikforløb på "nye" uddannelser. Dertil kommer kvalitetsdagsordenen – særligt i lyset af en lang periode med nødundervisning. Indholdet og kvaliteten af skolepraktikken bliver afgørende, hvis vi skal lykkes med at uddanne dygtige faglærte til fremtiden.

8. Den Forberedende Grunduddannelse (FGU)

En bred politisk aftale om FGU'en blev indgået den 13. oktober 2017 og i august 2019 åbnede de 27 FGU-institutioner dørene for de nye elever.

Siden kongressen i 2017 har Uddannelsesforbundet brugt mange kræfter på en række fronter for at få FGU'en godt i gang, og derfor har FGU indtil udgangen af 2019 været et fast selvstændigt punkt på alle HB-møder.

I kongresperioden har der været nedsat en intern FGU-arbejdsgruppe, som bl.a. har forberedt FGU-sektionens dannelse i Uddannelsesforbundet.

Den 7. oktober 2019 blev den konstituerende generalforsamling for den ny FGU-sektion i Uddannelsesforbundet afholdt, og der blev valgt en ny bestyrelse med repræsentanter fra de tre spor på FGU (PGU, AGU og EGU). Per Nielsen blev valgt som sektionsformand, og Henrik Mikkelsen som næstformand. Med etableringen af FGU-sektionen blev FGU-arbejdsgruppen nedlagt. FGU-sektionens arbejde har bl.a. bestået i at følge implementeringen af FGU'en på institutionerne

Lobbyisme i forhold til lovgivningen om og implementering af FGU

Uddannelsesforbundet indgav høringssvar på tre af de fire lovudkast, der blev udsendt i januar 2018. Det drejer sig om lovudkastene om indholdet af FGU, institutioner for FGU og ændring af vejledning ifm. FGU. Blandt andet derigennem har Uddannelsesforbundet sat væsentlige aftryk i de endelige vedtagne FGU-love og efterfølgende bekendtgørelser.

Gennem deltagelse i en lang række møder er Uddannelsesforbundets vigtigste opmærksomhedspunkter om FGU rejst overfor Børne- og Undervisningsministeriet (BUVM), politiske ordførere og andre interessenter, herunder:

- BUVM, herunder BUVM's Interessentfølgegruppe og referencegruppe. Udover disse formelle møder har der været god uformel kontakt til BUVM, herunder til deres læringskonsulenter
- Opmand Per B. Christensen om dannelse af FGU-institutioner
- Lukket eksperthøring for Folketingets Undervisningsudvalg
- Børne- og undervisningsminister og politiske ordførere dels om overgangsforhold i forbindelse med FGU og dels om opstartsproblemer
- Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU)
- Formand og næstformand for FGU-Danmarks direktør og rektorkollegium og med FGU-Danmarks sekretariat
- Andre interessenter, såsom FH, Københavns Professionshøjskole, Produktionsskoleforeningen, Børne- og kulturchefforeningen samt KL.

Støtte til medlemmer i overgangen til og i opstarten af FGU

Inden FGU's start i august 2019 er der afholdt en række møder og workshops for medlemmer og TR'ere:

- Regionale orienteringsmøder, dels møder for TR'ere og dels møder for medlemmer (november-december 2017)
- Regionale TR-workshops (marts 2018)
- To seminarer om kulturmødet på FGU (TR-temakurset i 2018)
- Fem regionale orienteringsmøder om FGU for TR'ere (september 2018).

- Fem regionale TR-workshops (januar 2019) med efterfølgende informations- og dialogmøder for medlemmer (sammen med BUVM).

Starten på FGU i august 2019 var kaotisk på grund af en række faktorer såsom IT- og logistikproblemer, utilfredsstillende fysiske og pædagogiske rammer og udfordrede ledere og mellemledere. Det blev forværret af en for hurtig opstart, og fordi de kompetenceløft- og sammenknitningsforløb, der foregik i de to første uger af august, grundlæggende var "spild af tid", da institutionerne ikke var klar til denne form for udvikling. Det skabte store problemer med stress, sygemeldinger og lærere, der konstant var på nippet til at blive sygemeldt, og der var også elever, der droppede ud af FGU'en pga. "kaoslignende" tilstande.

Specielt i 2019 oplevede sekretariatet derfor mange opkald fra frustrerede, bekymrede og overbelastede medlemmer. For at kunne hjælpe medlemmerne blev der fra oktober 2019 etableret en særlig FGU-telefonvagt for at styrke håndteringen af medlemmernes og tillidsrepræsentanternes mange henvendelser.

Derudover besøgte Uddannelsesforbundet (september 2019 - januar 2020) – med Hanne Pontoppidan, Per Nielsen og en konsulent som gennemgående personer 26 af 27 FGU-institutioner og afholdt møder med ledelse, TR og medlemmer. Efter besøgene blev de væsentligste problemstillinger samlet i et notat, som efterfølgende er blevet diskuteret med de politiske ordførere m.fl.

Udover disse indsatser har hjemmesiden været den primære kommunikationskanal. Denne er løbende blevet opdateret med sidste nyt om FGU, inklusiv en oversigt over de væsentligste spørgsmål/svar. Derudover er der udarbejdet en FGU-pjece til medlemmerne, og i marts 2019 blev det første FGU-nyhedsbrev udsendt.

Dannelsen af FGU-institutioner

Processen med at danne de 27 FGU institutioner krævede en stor indsats. Uddannelsesforbundet indstillede, i fællesskab med HK-Stat, to medarbejderrepræsentanter til hver af de 27 første FGU-interimbestyrelser, som fungerede fra september 2018 til juli 2020. For at støtte medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsesarbejdet (fx i spørgsmål om forretningsorden, udvalg, ansættelse mm.) blev der afholdt et kick-off-seminar om bestyrelsessamarbejde.

Den 1. august 2019 startede de 27 permanente FGU-bestyrelser, og valg af medarbejderrepræsentanter hertil fandt sted kort herefter.

Indholdet i FGU – formuleringen af læreplaner og fagbilag

BUVM nedsatte i foråret 2018 i alt 21 arbejdsgrupper til at udvikle forslag til indholdet af 9 læreplaner og 12 fagbilag på FGU. Uddannelsesforbundet har haft stor indflydelse herpå, da der i de fleste af grupperne har siddet en til to af vores medlemmer. Inden da havde Uddannelsesforbundets to repræsentanter i FGU-referencegruppen mulighed for at give kommentarer angående de foreslåede formater for læreplaner og fagbilag. Endvidere er der indgivet hørings svar til den bekendtgørelse, der indeholder læreplanerne og fagbilagene.

Dannelse af en FGU-forening – FGU-Danmark

Dannelsen af FGU-Danmark var en lang proces, der involverede en del politisk arbejde og aktiv deltagelse i en 6-personers arbejdsgruppe, hvor Henrik Mikkelsen, daværende næstformand i VUC-sektionen, repræsenterede medarbejderne. Den stiftende generalforsamling for FGU-Danmark blev afholdt den 28. juni 2019.

FGU-Danmark er en forening for bestyrelserne, mens direktører og rektorer har indflydelse i foreningen via et direktør- og rektorkollegium. Uddannelsesforbundet er repræsenteret i FGU-Danmark ved Henrik Mikkelsen (FGU Østjylland) med stemmeret, og Søren Janns (FGU Hovedstaden) uden stemmeret. Derudover har medarbejderne tre repræsentanter i FGU-Danmarks pædagogiske udvalg – en underviser fra hvert spor på FGU.

Med FGU-Danmark er der dannet et fælles forum for indflydelse. Uddannelsesforbundet afholder jævnligt møder med FGU-sekretariatet. Der har også været afholdt koordinerende møder med FGU-Danmarks direktør- og rektorkollegium bl.a. om en del af de mange opstartsproblemer samt om at gennemføre en fælles lobbyindsats for at hæve FGU-taxametersatserne fra og med finansloven 2021.

FGU under nedlukningen

Nødundervisningen pga. COVID-19 har udfordret FGU-institutionerne på alle niveauer. FGU-lærerne har skullet gennemføre fjernundervisning så godt, som det kunne lade sig gøre, og lærerne har været udfordret på at gøre undervisningen overskuelig og opgaverne "løsbare" for eleverne for at fastholde specielt de sårbare elever.

Det har været FGU-ledelsens ansvar at sikre, at retningslinjerne fra sundhedsmyndighederne blev fulgt. Uddannelsesforbundet fik i den forbindelse mange henvendelser fra medlemmer, der var bekymrede over, at der blev åbnet for tidligt, for hurtigt og for usikkert. Særligt spørgsmålet om forsvarlig rengøring var et emne på flere FGU'er. Derfor blev der arbejdet politisk med BUVM, FGU-Danmark, andre interessenter og direkte med FGU-institutionerne for at sikre, at genåbningen foregik forsvarligt. Det er lykkedes i genåbningsfasen at få afsat penge til ekstra rengøring, også på FGU.

9. Voksenuddannelsescentre (VUC)

Kongresperioden har for VUC's vedkommende været præget af store forandringer og økonomiske udfordringer, der bl.a. har medført, at afdelinger er lukket og flere afdelinger har været i risikozonen for at lukke. Den væsentligste årsag til VUC's situation er etableringen af FGU fra sommeren 2019, der medførte, at deltagerantallet blev reduceret med op til 40 % på visse afdelinger, og aktiviteten faldt i det efterfølgende år. Dette kombineret med besparelser på de seneste finanslove, der fra 2016-2019 samlet udgjorde 1,6 mia. kr., har sat hele sektoren under pres.

Konsekvensen er, at den geografiske spredning af tilbuddet er truet, hvilket rammer de voksne, der af forskellige årsager ikke gik den lige vej gennem uddannelsessystemet. Det er bl.a. gruppen af voksne, der er faldet fra en uddannelse, dem som er udfordret fagligt, socialt og personligt –

herunder dem som har diagnoser – og de voksne, der har brug for almen VEU for at kunne bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet eller komme videre i uddannelse, fx at uddanne sig fra ufaglært til faglært.

VUC's udfordringer har medført, at sektoren er i en nyorienteringsfase, hvor institutionen har fokus på målgrupper, undervisningstilbud og -tilrettelæggelse. Generelt vil indsatsen i endnu højere grad rette sig mod voksen- og efteruddannelse.

Derfor har HB vedtaget et nyt politikpapir "Tilbage til fremtiden", hvor udgangspunktet er, at AVU med sit voksenpædagogiske læringsmiljø dels er et nødvendigt lokalt uddannelsesstilbud og dels uundværlig i en national uddannelsesstrategi. Derudover fremhæves vigtigheden af at fastholde AVU's dannelsesperspektiv, da almen dannelse er en forudsætning for udvikling af kursisternes demokratiske dannelse – herunder et aktivt medborgerskab, hvor individet har en kvalificeret og fast tilknytning til et omskifteligt arbejdsmarked, fællesskabsfølelsen for den enkelte og den større sammenhængskraft i samfundet. Som følge af en målretning af VUC mod VEU, skal undervisningstilbuddet i højere grad rette sig imod erhvervslivet, fagforeninger, kommuner, nye fagpakker og EUD. Men samtidig er det vigtigt, at AVU også fortsat er et springbræt til HF.

På grund af den svære og udfordrende periode, som VUC står i, arrangerede Uddannelsesforbundet i samarbejde med GL en høring i marts 2019 om VUC's fremtid, hvor lokale politikere, kursister og politikere fra både højre og venstre i Folketinget deltog.

På høringen var samtlige deltagere enige om vigtigheden af at bevare og fastholde VUC som et lokalt forankret tilbud til voksne i hele landet. Men der var forskellige bud på, hvordan dette skal udfolde sig. Fx ønskede nogle flere campus, nogle udlægning af AVU's undervisning til andre institutioner og andre flere ressourcer, så afdelingerne kan opretholdes. Som en del af opsamlingen på arrangementet inviterede Uddannelsesforbundets formand politikerne til at deltage i en visionsgruppe om VUC's fremtid, hvilket alle sagde ja til.

I efteråret november 2019 inviterede GL, Danske HF og VUC og Uddannelsesforbundet derfor partiernes uddannelsesordførere til fælles politisk forum for VUC. Formålet med mødet var at skabe en fælles forståelse for den samfundsopgave, som VUC løfter, de udfordringer som VUC står i og overfor samt at debattere forskellige løsningsforslag. De overordnede temaer, som skulle drøftes på mødet, var:

- Almene kompetencer og opkvalificering af arbejdsstyrken
- Uddannelse som bidrag til velfærd og social mobilitet
- Uddannelser i hele landet.

På baggrund af politikernes bemærkninger, synspunkter og mulige dilemmaer ift. området, hvor en manglende politisk handleplan og et politisk ejerskab til VUC bl.a. blev fremhævet, forpligtede organisationerne sig til at komme med et bud på, hvordan VUC også i fremtiden kan løfte sin rolle i forhold til almenkvalificering og omskoling af borgerne.

For at kvalificere dette arbejde inviterede organisationerne relevante interessenter til en møderække, hvor de kunne komme med input og ideer, der efterfølgende blev skrevet ind i organisationernes bud på VUC's fremtidige rolle og opgaver. Dette vil i efteråret 2020 blive præsenteret og

drøftet med partiernes uddannelsesordførere. På dette møde håber organisationerne at komme i dialog med uddannelsesordførerne om bæredygtigheden af organisationernes bud. Derudover håber organisationerne at kunne tage temperaturen på, hvilke veje der er politisk gangbare, og som eventuelt kan udmønte sig i et politisk ejerskab til området, fx i form af konkrete opgaver ift. en styrket VEU-indsats, som beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard har annonceret.

10. Forberedende Voksenundervisning (FVU)

Selvom FVU-aktiviteten generelt er steget i kongresperioden, særligt på FVU-læsning, er der fortsat et stort behov for at stimulere aktiviteten yderligere. Fra 2008/2009 til 2017/2018 var det samlede antal unikke deltagere på FVU-læsning 135.000 personer. Det svarer til, at omkring hver fjerde med svage læsefærdigheder i Danmark har deltaget i FVU-læsning. På FVU-matematik var det samlede antal deltagere i samme periode 53.100 svarende til én ud af ti af de lige over 500.000 personer i Danmark med svage regnefærdigheder.

Samtidig er der en klar tendens til, at deltagere med dansk oprindelse er faldet fra 2013/2014 til 2017/2018, da kun en ud af fire deltagere havde dansk oprindelse. Denne udvikling er problematisk, da langt den største del af gruppen af voksne med svage læsefærdigheder har dansk oprindelse. Disse er ofte ufaglærte eller kortuddannede. Formentlig skyldes denne udvikling, at FVU-læsning og FVU-start i et vist omfang anvendes som et mere generelt – og gratis – tilbud om danskundervisning snarere end som et målrettet tilbud til voksne med svage læsefærdigheder.

Uddannelsesforbundet har problematiseret denne udvikling på møder med Undervisningsministeriet og med politikere, da det er nødvendigt at styrke fokus på de voksne fra kernemålgruppen til FVU. Det har medvirket til en skærpelse af visitationsreglerne på FVU-start for at sikre, at deltagere bl.a. har de nødvendige dansksproglige forudsætninger for at begynde på undervisningen.

I forbindelse med trepartsaftalen fra 2017 om mere fleksibel voksen- og efter- og videreuddannelse blev FVU-engelsk og -it etableret som et virksomhedsrettet tilbud. Uddannelsesforbundet har i høringssvar påpeget urimeligheden af, at det kun er ansatte på virksomheder, der kan profitere af tilbuddet, når forbedrede it- og engelskkundskaber vil kunne styrke lediges kompetencer ift. at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Med regeringens opkvalificeringsudspil fra juni 2020 blev dette endelig ændret, dog kun for en periode, så FVU-it og FVU-engelsk åbnes for alle i arbejdsstyrken – både beskæftigede og ledige.

I 2020 har HB vedtaget et nyt politikpapir på FVU. Fokus er på vigtigheden af fortsat at styrke FVU-indsatsen, da der er lang vej endnu, hvis flere kortuddannede skal have løftet deres basale færdigheder fx ift. at kunne læse, skrive og stave. Hvis dette skal lykkes, er det nødvendigt at styrke samarbejdet mellem interessenterne – institutioner, fagbevægelse, arbejdsmarkedets parter og tillidsrepræsentanter – så der kan skabes meningsfulde initiativer og indsatser for målgruppen, der giver motivation og lyst til FVU og VEU generelt.

11. Ordblindeundervisning (OBU)

Aktiviteten på OBU er faldet over de sidste år – fra 2013 til 2018 er aktivitetsfaldet ca. 45 %, og nedgangen er fortsat. Det er bekymrende, da der stadig er en stor gruppe af voksne danskere, der har problemer med de basale færdigheder som at kunne læse, stave og skrive. Det vurderes,

at 3-7 % af den voksne befolkning er ordblinde, så der er stadig brug for at styrke indsatsen ift. information og vejledning om OBU samt at få fundet, testet og sat undervisning i gang for de berørte.

I perioden er der udgivet rapporter på baggrund af undersøgelser, som har set på muligheden for at finde yderligere besparelser på området, fx en rapport hvor undersøgelsen havde til opgave at finde et provenu på op til 20. mio. kr. Indtil videre er det lykkedes at forhindre dette, bl.a. med argumenter om, at det strider mod et politisk fokus på opkvalificering af ufaglærte – VEU-trepartsaftalen fra 2017 sikrede midler til en stigende efterspørgsel og motivation for almen viden og opkvalificering af voksne med manglende basale færdigheder.

FGU har overtaget en del af VUC's og de private udbyderes OBU, da unge under 25 år skal have deres forberedende undervisningstilbud i det regi. Det har skabt en del bekymring blandt underviserne, i Sammenslutningen af FVU- og OBU-undervisere samt i Uddannelsesforbundet, da der på FGU er sat nye rammer for, hvordan der skal arbejdes med OBU; bl.a. skal undervisningen i højere grad foregå i såkaldt "ordblindevenlige undervisningsmiljøer" fremfor på mindre hold. I et svar fra Undervisningsministeriet om problemstillingen understreges det, at der stadig *også* kan undervises på små hold, når det vurderes, at en elevs behov bedst imødekommes på denne måde. Dette forhold har Uddannelsesforbundet en stærk opmærksomhed på, så OBU-eleverne på FGU får det undervisningstilbud, som de har brug for og kan profitere af. Det er vigtigt, at de unge ikke kun får den tilstrækkelige hjælp til at gennemføre deres uddannelse, men også får ordblindeundervisning, så de kompenseres for deres ordblindehandicap i forhold til deres hele liv.

12. Ungdomsskolen

Ungdomsskolen og ikke mindst heltidsundervisningen er en væsentlig del af viften af uddannelsesstilbud, der især retter sig mod de mindre uddannelsesparate unge. Uddannelsesforbundet har i kongresperioden arbejdet for at sikre synlighed om ungdomsskolens indsatser og ekspertiser – både de kvaliteter heltidsundervisningen rummer i sig selv og i samspil med FGU samt i forhold til udbuddet af 10. klasse i kommunerne.

Uddannelsesforbundet har i perioden løbende slået til lyd for og understreget, at heltidsundervisningen bør være et undervisningstilbud, som tilbydes unge i samtlige kommuner.

13. 10. klasse

Uddannelsesforbundet har løbende bakket op om de forskellige initiativer, der har til formål at styrke og udvikle 10. klasse. Uddannelsesforbundet har lagt vægt på, at unge også skal have adgang til et relevant 10. klassestilbud, som matcher netop deres behov for personlig, social og faglig udvikling/progression, og understreget at 10. klasse kan ligge mange steder. Det væsentlige er, at man fastholder bredden i formål og målgruppe.

Siden debatten om erhvervsretning af 10. klasse blussede op, har Uddannelsesforbundet understreget, at der fortsat er behov for 10. klasse som et selvstændigt og vigtigt uddannelsesstilbud til unge, som af forskellige årsager har brug for yderligere et uddannelsesår, inden de begynder på en ungdomsuddannelse. Uddannelsesforbundet har lagt særlig vægt på, at 10. klasse skal være

et overgangsåar, som kan gøre den unge dygtigere og mere moden samt forberede eleven til at foretage et kvalificeret valg mellem de forskellige ungdomsuddannelser.

Vi har i perioden bl.a. iværksat en spørgeskemaundersøgelse på samtlige erhvervsskoler. Formålet var dels at få identificeret de lærere, der primært underviser på 10. klasseforløb, og dels at få afdækket hvilke former for 10. klasse (EUD10, 20/20-ordning og almen 10. klasse) der udbydes på de forskellige erhvervsskoler.

Uddannelsesforbundet har i stigende omfang medlemmer, der primært er beskæftiget med undervisning i 10. klasse. Medlemmerne er overvejende ansat på erhvervsskoler og i ungdomsskoler. Der er derfor opstået et behov for at varetage denne lærergruppes interesser – både de pædagogiske og uddannelsespolitiske interesser på tværs af skoleformer og de fagpolitiske interesser, herunder at de er organiseret korrekt i henhold til overenskomst og aftaler. I forlængelse af arbejdet med 10.klasse har vi forsøgt at styrke samarbejdet mellem de medlemmer i forbundet, der underviser i forskellige varianter af 10. klasse på tværs af forbundets områder. Formålet er bl.a. at etablere en faglig sammenslutning for forbundets 10. klasselærere.

Ekspertudvalg om 10. klasse

Den tidligere regering nedsatte i foråret 2019 en ministeriel ekspertgruppe, som inden udgangen af 2019 skulle komme med anbefalinger til, hvordan 10. klasse kan erhvervsrettes. Dette arbejde er, efter den socialdemokratiske mindretalsregering trådte til i juni 2019, midlertidig sat i bero, og det er uafklaret, om arbejdet bliver genoptaget.

Forud for ekspertgruppens arbejde blev der bl.a. udarbejdet en række kvantitative analyser, som regeringen selv havde bestilt, hvoraf det fremgik, at af de unge, der kommer fra 10. klasse på kommunale ungdomsskoler, begynder 42,8 % på erhvervsuddannelser. Fra 10. klasse på folkeskoler begynder 36,8 % på en erhvervsuddannelse, mens fra almen 10. klasser placeret på erhvervsskoler begynder 32,1 % på erhvervsuddannelser. Vi har i forlængelse heraf fremhævet, at også ungdomsskolen lever op til den politiske målsætning om, at 30 % af de unge, der forlader grundskolen, skal begynde på en erhvervsuddannelse, og at man skal være varsom med at ændre den eksisterende 10. klasse, da den får unge videre i en ungdomsuddannelse.

Uddannelsesforbundet forsøgte – dog uden held - at komme med i ekspertudvalget for at bidrage med den praktiske erfaring fra den almene 10. klasse. Udvalget blev i stedet sammensat af fagfolk fra kommunerne, erhvervsuddannelserne og den akademiske verden. Eftersom det ministerielle ekspertudvalg fremstod alt for snævert, nedsatte Uddannelsesforbundet sammen med små 20 andre uddannelsesorganisationer et alternativt 10. klasse-ekspertudvalg. Gruppen udarbejdede sine egne anbefalinger for 10. klasse. Sideløbende har Uddannelsesforbundet aktivt medvirket til at udvikle FH's politik om 10. klasse.

Uddannelsesforbundet har under hele forløbet påpeget over for såvel undervisningsministeren som undervisningsordførere, at et for ensidigt fokus mod erhvervsuddannelse kan blive på bekostning af de unge, der blot er uafklarede og/eller har brug for:

- At blive mere modne/at blive et år ældre
- At få bedre karakterer

- Personlig, social og faglig udvikling
- Mindre uddannelsessteder da de trives bedst der

Uddannelsesforbundet vil fortsat arbejde for, at 10. klasse fremstår som et selvstændigt og vigtigt uddannelses tilbud til unge, som af forskellige årsager har brug for et yderligere uddannelsesår, inden de begynder på en egentlig ungdomsuddannelse.

14. Folkeoplysning/daghøjskoler

Det politiske fokus på formel uddannelse/kompetencer har fjernet opmærksomhed fra den uformelle læringsarena, hvor den brede folkeoplysning spiller en central rolle. Det medfører, at flere af folkeoplysningens institutioner kæmper en overlevelseskamp vendt mod både lav aktivitet og anstrengt økonomi. Grundet det pres som institutionerne står i, er deres aktiviteter i stigende grad blevet styret af, hvad fx kommunerne vil købe til deres ledige borgere. Det har skabt et behov for at afklare og gentænke, hvad der konstituerer og kendetegner folkeoplysning i dag.

Med dette som afsæt har HB vedtaget et nyt politikpapir på Folkeoplysningsområdet. Formålet er at definere og præcisere folkeoplysningen i Uddannelsesforbundet – på daghøjskoler, undervisning i oplysningsforbund og aftenskoler – men også at bevare det mangfoldige billede af aktiviteter, som kendetegner folkeoplysningen, og som er nødvendig, hvis Danmark skal have alle borgere med i fastholdelse og udvikling af demokratiet, velfærdssamfundet og kunsten at mestre et aktivt liv som medborger.

15. Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU)

STU er en særlig tilrettelagt uddannelse med fokus på en håndholdt og individuelt tilrettelagt indsats med mulighed for et inkluderende ungefællesskab til en gruppe unge, som ellers har få tilbud. En evaluering af STU i 2017 konkluderer helt overordnet, at mange af målsætningerne med uddannelsen er opfyldt. Grundlæggende styrkes både trivsel, sociale, personlige og faglige kompetencer hos de elever, der er i gang med eller har taget uddannelsen. Men evalueringen viste også, at STU står tilbage med nogle udfordringer omkring overgange og frafald, transparens og brugerindflydelse i forbindelse med visitation, kvalitet i tilbud m.m. I 2018 iværksatte Undervisningsministeriet en benchmark-undersøgelse og fik udarbejdet et best-practice-katalog, der blev præsenteret i januar 2019. Evalueringen viste tydeligt, at der er stor variation i de enkelte kommuners praksis og succes på dette område. Forskelle der i høj grad tydeliggør et øget behov for at styrke centrale dele af STU'en.

Uddannelsesforbundet har arbejdet politisk på at forbedre rammerne for STU'en. Dette er dels sket gennem koordinering og udvikling af et fælles positionspapir i STU-Alliancen, og dels har Uddannelsesforbundet udviklet et eget politikpapir, som blev godkendt af HB i februar 2020.

Det fokuserer på følgende fem områder:

- Valgfriheden mellem forskellige tilbud, der passer til den unge, skal øges, blandt andet via oprettelse af en STU portal
- Frafaldet på STU skal reduceres, og overgangen til andre tilbud eller job skal forbedres
- Der skal udvikles en toårig overbygning til STU'en for de unge, der ikke kan tage en FGU efterfølgende

- Kvalitetsudvikling og tilsyn skal forbedres gennem centralt tilsyn og nationalt fastlagte kvalitetsparametre
- Undervisningen på STU skal foretages af kvalificerede lærere i gode pædagogiske og didaktiske miljøer.

16. En sammenhængende kommunal ungeindsats (KUI)

Som følge af den politiske aftale fra 2017 om bl.a. FGU blev der lovkrav om en sammenhængende kommunal ungeindsats, der skal koordinere det samlede forløb for unge under 25 år på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen. Modsat tidligere skal der nu kun være én kommunal indgang for den unge.

Kommunerne har dermed det entydige myndighedsansvar for at sikre den nødvendige støtte og sammenhæng i den unges overgang mellem grundskole og ungdomsuddannelse eller til beskæftigelse. KUI skal tage udgangspunkt i den unges aktuelle situation, uddannelses- og erhvervsønsker samt mulighed for realisering af ønskerne.

For unge, der hverken er i gang med eller har gennemført en ungdoms- eller en videregående uddannelse, skal KUI udarbejde en uddannelsesplan. KUI har desuden ansvar for at målgruppevurdere unge til FGU og STU. Da det er den enkelte kommune, der beslutter, hvordan KUI organiseres, er der blevet udviklet forskellige KUI-modeller i kommunerne.

Uddannelsesforbundet arbejder politisk på at justere KUI's indsats, for at sikre at de unge målgruppevurderes til de rigtige tilbud, der passer til dem.

17. Danskuddannelse

Danskuddannelserne er under et tiltagende pres fra mange fronter. Det skyldes i høj grad den generelle politiske tendens til at italesætte "fremmede" som et problem, hvor det såkaldte paradigmeskift fra integration til fokus på hjemsendelse i finanslovsaftalen for 2019, blot var et endeligt "højdepunkt". Derudover har de strammere asylregler medført, at færre søger om asyl i Danmark.

Desuden er de tilbagevendende udliciteringsrunder, der fastlægger kriterier for udbud af danskuddannelser i en stor del af landets enkelte kommuner, en stadig udfordring for skolerne, da konkurrencen bliver hårdere og hårdere – ikke mindst på prisen. Presset betyder, at sprogskolerne over en bred kam forsøger at reducere omkostningerne bl.a. via færre undervisningstimer pr. modul og flere kursister på holdene.

I perioden er et meget stort antal medlemmer på området blevet afskediget. Det er et resultat af den generelle nedgang i kursistantallet, men i den grad også af at udliciteringsrunderne rammer meget hårdt i hele landet.

Arbejdsvilkårene på sprogcentre er helt uacceptable. Udover en vedvarende usikkerhed i forhold til fortsat ansættelse for medlemmerne forværres arbejdsmiljøet af, at udliciteringerne og

det dalende kursisttal betyder øget samlæsning af moduler og uddannelser. Lærernes professionelle vilkår for at levere en differentieret kvalitetsundervisning med rimelige holdstørrelser udhules.

Den generelle politiske tendens betyder samtidigt, at det kan være svært at sætte danskuddannelserne og især kvaliteten af uddannelserne på den politiske dagsorden. Uddannelsesforbundets holdning er fortsat, at danskuddannelse ikke alene er et middel til uddannelse af arbejdskraft, men også til udvikling af dansksproglige færdigheder for de mennesker, der skal kunne fungere som borgere i det danske samfund. Dette synspunkt understreger Uddannelsesforbundet løbende. Det er bl.a. sket i ved møder med de politiske ordførere på integrationsområdet og i en valgtemaserie i Altinget i foråret 2019, hvor forskellige interessenter fik lejlighed til at pege på de væsentligste valgtemaer.

På trods af den generelle politiske dagsorden er der stadig enighed blandt arbejdsmarkedets parter om, at det er centralt at kunne dansk, og at det derfor er vigtigt at kunne tilbyde flygtninge og indvandrere danskuddannelse, så de kan blive et aktiv på arbejdsmarkedet, hvor antallet af mennesker i den erhvervsaktive alder er støt dalende. Seneste eksempel på denne forståelse er aftalen mellem FH, DA og regeringen om at videreføre IGU'en. Et element i aftalen er enighed om, at sproget kan være en udfordring i forbindelse med IGU-ansættelse såvel på virksomheden som under uddannelsen. Parterne opfordrer derfor til, at det i forbindelse med etableringen af IGU-forløb skal overvejes, hvordan kombinationen af praktik, uddannelse og danskundervisning mest hensigtsmæssigt kan tilrettelægges. Uddannelsesforbundet har bl.a. i FH bakket op om, at IGU-ordningen videreføres og arbejdet for, at få danskuddannelsernes rolle understreget i lovgivningen.

Med regeringsskiftet i juni 2019 blev diskursen ift. integrationspolitikken ændret en smule. I forståelsespapiret mellem regeringen og dens støttepartier fremgik det fx, at "dansksproglige kompetencer var vigtige, og at prisen på danskuddannelse i relation til beskæftigelse skal sættes ned til et rimeligt niveau...".

I juni 2020 præsenterede Udlændinge- og Integrationsministeriet en omfattende evaluering af danskuddannelserne. Evalueringen viser bl.a., at den øgede konkurrenceudsættelse har medført et pres på undervisningens kvalitet, og gentagne udbudsrunder, hvor prisen vægter over kvaliteten hos prisbevidste kommuner, har presset priserne ned på et niveau, hvor det kan være svært at levere kvalitetsundervisning. Evalueringen viser tendenser til større hold, færre undervisningslektioner og samlæsninger af uddannelser med meget forskellige niveauer – tendenser der forringer undervisningstilbuddet for den enkelte.

Vi forventer, at evalueringen medtænkes i den integrationspakke, som regeringen regner med at præsentere i løbet af efteråret.

12.000 kr. for danskuddannelse for S-kursister

Fra 1. juli 2018 er der blevet indført et deltagergebyr på samlet 12.000 kr. for en danskuddannelse til såkaldte S-kursister (selvforsørgerkursister dvs. udenlandske arbejdstagere, studerende m.v.) – tidligere var danskuddannelsen gratis. Uddannelsesforbundet kæmpede en hård kamp for at forhindre dette bl.a. via en massiv presseindsats, hørings svar, foretræde for Folketingets

Udlændinge- og Integrationsudvalg og en rundspørge gennemført af lærerne på 11 sprogcentre, hvor godt 1.300 selvbetalende kursister svarede.

Undersøgelsen viste, at godt 80 % af kursisterne planlagde at blive i Danmark, men blot omkring 30 % forventede at deltage i danskuddannelse, hvis der indførtes deltagerbetaling. Derudover viste rundspørgen, at ca. 33 % har børn under 16 år, hvorfor det er vigtigt, at de som forældre kan støtte og hjælpe i forbindelse med skolearbejde. Sidenhen viste opgørelser, at deltagelsen i danskundervisningen faldt med 70 %.

I forhold til det politiske arbejde for at få fjernet deltagerbetalingen fremhævede formanden over for Udlændinge- og Integrationsudvalget og integrationsordførerne, at vi ikke behøver at gentage "lektien fra gæstearbejderne fra 1970'erne". Samtidigt påpegede hun, at der i gruppen af udenlandske arbejdstagere forekommer en stor del med lavt betalte job, eksempelvis i landbruget, gartnerier og på hoteller. Den aftalte deltagerbetaling vil derfor med garanti afholde mange fra at tilmelde sig danskuddannelserne og samtidigt blokere for andre efterfølgende relevante VEU-forløb.

Der var en vis lydhørhed overfor argumenterne, da der generelt er bred enighed om, at en kerneforudsætning for god integration på arbejdsmarkedet er at kunne forstå og tale dansk, fx at kunne læse og forstå hygiejneregler og sikkerhedsmanualer. Mestrer man ikke det danske sprog, kan man heller ikke læse sikkerhedsmanualer, og opgørelser fra Arbejdstilsynet viser, at udlændinge er udsat for 60 % flere arbejdsulykker end danskere.

Samtidig med indførelsen af deltagerbetalingen blev antallet af deltagere på FVU-start (for fremmedsprogede) i perioden mere end fordoblet, da flere sprogskoler begyndte at udbyde danskundervisning nu i regi af FVU-start, som er et gratis tilbud. Men FVU-start har et andet sigte og niveau end egentlig danskuddannelse. FVU-start fordrer et grundlæggende dansk sprog. Uddannelsesforbundet rejste derfor problemstillingen over for både VEU-Rådet og Undervisningsministeriet, fordi vi var bekymrede over et misbrug af FVU-systemet og for et utilstrækkeligt danskuddannelses tilbud til borgerne. Vi frygter bl.a., at udfaldet kan blive en u hensigtsmæssig opstramning af FVU'en generelt, hvilket kan ramme fx de kortuddannede, der er udfordret på deres basale færdigheder i at læse og skrive dansk. Undervisningsministeriet har siden udsendt et såkaldt hyrdebrev med understregning af formålet med FVU-start og har derudover gennemført en række uanmeldte tilsyn samt ændret bekendtgørelsen for FVU. Uddannelsesforbundet følger udviklingen af FVU'en på sprogskolerne tæt.

Flere sprogcentre og andre virksomheder har arbejdet på at udvikle nye tilbud om undervisning i dansk, som ligger udenfor danskuddannelseslovgivningen. Det sker som nævnt bl.a. gennem tilbud om FVU, men også med kursustilbud med fuld selvbetaling fra enten deltagere eller virksomheder. Uddannelsesforbundet er opmærksom på, at der her kan opstå et nyt undervisningsområde uden overenskomster, hvor lærere ansættes på individuelle kontrakter. Uddannelsesforbundet arbejder for at sikre overenskomstdækningen af også disse virksomheders undervisningstilbud.

Den brede enighed om, at en kerneforudsætning for god integration på arbejdsmarkedet er at kunne forstå og tale dansk, kom ligeledes til udtryk ved udarbejdelsen af FH's integrationspolitik i

2019. I dette arbejde har Uddannelsesforbundet medvirket stærkt til at synliggøre nødvendigheden af at afskaffe det indførte deltagergebyr for S-kursister, således at det er blevet prioriteret i FH's politik og integrationsindsats.

Uddannelsesforbundet offentliggjorde i forbindelse med forhandlingerne af finansloven for 2020 en undersøgelse, som viste et markant fald på ca. 70 % i deltagerantallet på danskuddannelsen, efter at gebyret blev indført. Undersøgelsen og det fortsatte fokus på deltagerbetalingens afledte effekter ift. arbejdsmarkedet og integrationen og resulterede i, at deltagerbetaling blev et af de krav, som Radikale Venstre stillede til finanslovsaftalen for 2020. Det medførte, at regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet blev enige om at afskaffe deltagerbetaling for deltagelse i danskuddannelse for S-kursisterne med virkning fra 1. juli 2020.

Samtidigt blev det eksisterende depositum for deltagelse i danskundervisning fastholdt og forhøjet fra 1.250 kroner pr. modul til 2.000 kroner. Reglerne om tilbagebetaling af depositum blev skærpet, så hvis en deltager er afskåret fra at deltage i uddannelses tilbuddet, er fravær ikke ensbetydende med udvidelse af uddannelsesperioden, og overskrides de fastsatte frister for gennemførelse af et DU-modul, fortabes hele depositummet.

Uddannelsesforbundet forsøgte i forlængelse af finanslovsaftalen at få fremrykket fjernelse af gebyret først til januar og siden april. Bekymringen var, at de udenlandske borgere (selvfølgelig) ville vente med at tilmelde sig danskuddannelse til uddannelsen blev gratis. Dermed ville der ske et yderligere fald i aktiviteten på sprogcentre.

Samtidigt blev der arbejdet på, at det forhøjede depositum og de skærpede regler blev modificeret. Vi påpegede både over for integrationsordførere og i høringsvar, at fradrag i depositum begrundet i fravær fordrer, at vi er i stand til at registrere fravær betydeligt mere korrekt, end det sker aktuelt. Hidtil er alt blevet registreret som fravær – uanset om det skyldes sygdom, møder med sagsbehandlere, jobaktivering (hvor kommunerne har glemt at afmelde kursister) eller ubegrundet fravær. Der er et stort behov for en ensartet og fair fraværregistrering, såfremt man ønsker at sanktionere fravær.

Derudover gjorde vi opmærksom på, at det er tvivlsomt, hvorvidt fradrag i et (forhøjet) depositum kan have den store virkning på fremmøde og gennemførelshastighed. Det kan være svært at have 100 % fremmøde, når studier/arbejde skal passes sideløbende; mange kursusdeltagere har arbejde, der er karakteriseret ved forskudte og/eller skiftende arbejdstider, (uvarslet) overarbejde, tilkaldevagter mv. eller studier med spidsbelastning og eksaminer.

Uddannelsesforbundet har – sideløbende med arbejdet med at sikre kvaliteten i danskuddannelserne, i stigende omfang rettet sin indsats mod vilkår og rammer for både at drive og at deltage i danskuddannelse.

Udlicitering

Som nævnt er kvaliteten i danskuddannelsen presset af ikke mindst udlicitering. Det har ført til en nedadgående prisspiral de seneste 10 år. Oveni kommer, at flere af de helt store kommuner nu er begyndt at fravælge at bruge loven om virksomhedsoverdragelse, når de sætter danskuddannelsen i udbud. Det betyder, at en udbyder kan give et tilbud (ud fra nye, uerfarne og dermed

billigere lærere), hvor de erfarne lærerkræfter er valgt fra og derfor ikke skal "overdrages" med deres anciennitet og viden. Uddannelsesforbundet kæmper intensivt for at bremse denne negative udvikling, hvor kommunerne kun går efter det billigste bud, når de skal vælge udbyder af danskuddannelsen. Forbundet har oplyst nogle parametre, der er afgørende for kvaliteten, og som vi opfordrer kommunerne til at indtænke, når de gennemfører udbud.

Uddannelsesforbundet har desuden ønsket og arbejdet for en fast takst på finansloven for dansk-uddannelserne – ligesom øvrige uddannelser i Danmark – så kursisterne kan forvente samme kvalitet og samme niveau i hele landet og ikke være afhængig af, hvilken kommune de bor i.

18. Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)

AMU har også i denne kongresperiode været præget af aktivitetsnedgang, presset økonomi bl.a. af omprioriteringsbidraget, udlicitering og privatisering.

Trepartsaftalen for VEU fra efteråret 2017 skulle give et midlertidigt ekstraordinært løft af AMU i aftaleperioden 2018-2021. Desværre var der ikke tale om en langsigtet løsning med grundlæggende genopretning af taksterne. Mange AMU-forløb har bygget på takster, der ikke dækker de faktiske omkostninger til at gennemføre kurserne.

Den fireårige trepartsaftale indeholdt en række initiativer, som dels skulle understøtte AMU økonomisk og dels sætte mere fleksible rammer for at tilpasse kurserne til virksomhedernes og medarbejdernes behov. Der blev desuden indført afsluttende test/prøver på offentligt udbudte AMU-kurser, og samtidig blev det gjort lettere for private at udbyde AMU.

Uddannelsesforbundet bakkede op om de initiativer, der kunne understøtte og smidiggøre brugen af VEU, men udtrykte samtidigt skepsis og bekymring over en række af initiativerne:

- Den tidsbegrænsede periode gør det ekstra vanskeligt for voksne at få overblik over muligheder i VEU-systemet
- Det er tvivlsomt, om en øget konkurrence mellem AMU-udbydere (som vil være et resultat af landsdækkende udbud) vil medføre øget kvalitet for den enkelte kursist og virksomhed. Øget konkurrence kan betyde, at der bruges flere ressourcer på at konkurrere og færre ressourcer på at levere et undervisningstilbud af høj kvalitet. Konkurrencen kan således resultere i, at kvaliteten af undervisningstilbuddet undergraves, og virksomheders og kursisters valgmuligheder forringes
- Det er almindelig praksis, at udbudsgodkendte uddannelsesinstitutioner udliciterer dele af et udbud til private og ofte billigere underleverandører (hvor den udbudsgodkendte institution selv forestår tilsyn og kvalitetskontrol med undervisningen). Leverandører uden et voksenpædagogisk miljø og et lærerkorps med de nødvendige kompetencer, og dette udfordrer undervisernes vilkår og kvaliteten af undervisningen. Uddannelsesforbundet har vedvarende arbejdet for at udbudsgodkendte uddannelsesinstitutioner altid selv afholder sit udbud, og at kravene til et voksenpædagogisk miljø og kompetencekravene til lærerne konsekvent overholdes
- AMU-forløb er i reglen relativt kompakte og indholdsramte, hvorfor det vil være en særlig udfordring også at få indplaceret afprøvning inden for rammerne af eksisterende undervisningsforløb (ikke mindst de kortere). Derfor er det væsentligt for at sikre kvaliteten og det

samlede undervisningsudbytte, at et nyt regelgrundlag giver mulighed for, at en uddannelse om nødvendigt kan udvides under hensyntagen til varighed af afprøvning

- Værdien af forsøget med friere brug af gæstelærere i AMU er svær at få øje på. Man kunne allerede ansætte timelærere til enkelte timer til konkret undervisning. Timelærere bør (uagtet undervisningstimeantal) have de nødvendige forudsætninger og opfyldte lærerqualifikationskravene, hvis de selv skal forestå undervisningen uden deltagelse af en fast faglærer.

Endelig understregede vi også i sammenhæng med trepartsaftalen – "at lærerqualifikationskravene udgør et væsentligt element til sikring af kvalitet og fleksibilitet i AMU, og fundamentet for kvaliteten er, at undervisningen foregår i et voksenpædagogisk miljø bestående af lærere med solid erhvervspædagogisk ekspertise, viden og metode. "

Som en udløber af trepartsaftalen blev de VEU-centre, der siden 2010 havde forestået den opsøgende voksenvejledningsindsats mm., nedlagt. VEU-centrenes opgaver overgik dels til e-vejledningen (et digitalt værktøj, der hjælper borgeren med at afdække uddannelsesmuligheder), og dels til de enkelte uddannelsesinstitutioner. Aftalen lægger derudover op til etablering af frivillige partnerskaber mellem eksisterende udbydere af voksen-, efter- og videreuddannelse og relevante regionale aktører, såsom regionale vækstfora, RAR, erhvervsklynger og innovationsnetværk.

I Uddannelsesforbundets hørings svar i forbindelse med nedlæggelse af VEU-centrene (med udgangen af 2018) blev der peget på, at mange – især kortuddannede og mindre virksomheder kan være udfordret af e-vejledning og andre digitale vejledningsløsninger. Derudover fremhævede vi, at det er et problem, at midlerne til den opsøgende indsats ikke er permanente. Det vil sige, at man efter 2022 kan ende i en situation, hvor VEU-centrene er nedlagt, og der ikke er andre initiativer til at erstatte dem.

Uddannelsesforbundets AMU-netværk havde planlagt en konference i maj 2020. Formålet var dels at sætte fokus på AMU's potentialer ift. en beskæftigelsesindsats med fokus på uddannelse og opkvalificering og dels AMU-lærernes håndtering af de indførte krav om test og prøver i forlængelse af AMU-kurserne. Den blev desværre aflyst pga. Coronakrisen.

19. Beskæftigelsespolitik

Uddannelsesforbundet har i kongresperioden løbende arbejdet for, at skiftende regerings beskæftigelsespolitik dels skal have uddannelse og opkvalificering som omdrejningspunkt, og dels skal sikre kvaliteten af de uddannelses- og vejledningstilbud som ledige har adgang til. Samtidigt har vi arbejdet for, at der både afsættes tilstrækkelige midler til uddannelses- og vejledningsindsatserne, og at midlerne målrettes disse indsatser i jobcentre og kommuner. Vi har endvidere arbejdet for at kvalificeret institutionsuafhængig vejledning om uddannelse og arbejde skal være et omdrejningspunkt for beskæftigelsesindsatserne, og har løbende påpeget at den e-vejledning, der indførtes i forlængelse af VEU-trepartsaftalen i 2018 langt fra kan stå alene, men nødvendigvis må suppleres med adgang til åben, uafhængig, individuel og dialogbaseret vejledning.

I november 2018 blev der indgået en politisk aftale om anvendelse af overskydende midler fra VEU i 2017 til bl.a. at forbedre jobcentrenes service og hjælp til virksomheder, der mangler arbejdskraft. Derudover skulle midlerne løfte indsatsen for ledige, der mangler basale læse-, skrive- og regnefærdigheder. Vi bakkede op om initiativet til at styrke jobcentrenes arbejde med

at screene, identificere og vejlede borgere, som kunne have brug for FVU. Vi satte endvidere fokus på, at ledige kan fastholde deres dagpengeniveau under et helt uddannelsesforløb, også hvis det strækker sig ud over dagpengeperiodens to år.

Uddannelsesforbundets beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske arbejde er i vid udstrækning foregået via FTF og siden FH. Med regeringsskiftet i juni 2019 synes opkvalificering, uddannelse og arbejdsmarkedsintegration at blive opprioriteret i beskæftigelses-/arbejdsmarkedspolitikken. Der blev lagt op til nye initiativer (og midler) både ift. IGU og den øvrige beskæftigelsesindsats. I forlængelse heraf iværksattes politikudvikling i FH rettet direkte mod de nævnte initiativer. I denne sammenhæng er det lykkedes at få understreget behovet for kvalificeret uddannelse og vejledning i beskæftigelsesindsatsen. Til FH's politiske grundlag for beskæftigelsesindsatsen – Uddannelse er den bedste genstart – fik vi fx helt konkret tilføjet: "Alle ledige får ret til at blive vejledt om muligheder og rettigheder, når det gælder uddannelse og opkvalificering".

I juni 2020 blev der indgået en politisk aftale dels om styrket opkvalificering og dels om et ekstraordinært løft af ledige. Flere af initiativerne er af midlertidig karakter og skal benyttes her-og-nu i den særlige situation, som arbejdsmarkedet står i efter Coronakrisen. Det forventes, at regeringen kommer med et udspil i slutningen af 2020 om mere permanente regler for uddannelse og opkvalificering af ledige. Initiativerne sigter mod, at VEU over en bred kam sættes i spil.

20. Organisering – hvervning og fastholdelse

I forbindelse med HB's behandling op til kongressen i 2017 af budgetterne for 2018, 2019 og 2020 besluttede HB, på baggrund af et faldende medlemstal, at gennemføre en hård budgetstyring, og bl.a. at HB en gang i kvartalet skal se på medlemsudviklingen/kontingentudviklingen set i forhold til udviklingen i forbundets helt store udgiftsposter.

HB besluttede, at der skal ske en styrkelse af forbundets organiseringsindsats. På hvert eneste HB-møde sker der oplysning om medlemsudviklingen opdelt på de enkelte sektioner og de enkelte foreninger, og flere gange om året hvert år i kongresperioden har HB behandlet oplysninger om organisationsprocenter og deres udvikling på de forskellige områder samt på skole-/arbejdspladsniveau. Det er hovedbestyrelsens vurdering, at der er et meget stort potentiale for organisering af nye medlemmer. Alene på foreningsområdet er der potentielt omkring 1.000 flere medlemmer.

Efter kongressen i 2017 har HB prioriteret organiseringsindsatsen højt og i den sammenhæng taget en række initiativer.

I FGU's overgangs- og opstartsperiode har der været særligt fokus på denne medlemsgruppe mht. fastholdelse og hvervning af potentielle medlemmer. Særligt materiale er blevet udviklet, og der har været gennemført besøg af både formanden og sektionsformanden på 26 af 27 institutioner. Indsatsen har hidtil givet et positivt resultat, og indsatsen fortsætter.

Udvalget for de erhvervsrettede uddannelser (E-udvalget) gennemførte i begyndelsen af kongresperioden en spørgeskemaundersøgelse, hvor både medlemmer og ikke-medlemmer deltog. Resultaterne af undersøgelsen pegede især på fire udfordringer i forbindelse med organisering af nye medlemmer:

1. Styrkelse af Uddannelsesforbundets synlighed
2. Tiltag for at hverve kolleger, der er medlem af en anden fagforening
3. Tage bedre hånd om medlemmernes problemer
4. Hvervning af kolleger, som ikke er fastansatte

Med udgangspunkt i de fire udfordringer gennemførtes på foreningernes TR-kursus et gruppearbejde med input til, hvad henholdsvis TR og Uddannelsesforbundet kan bidrage med, og der var desuden eksterne oplægsholdere fra HK og Dansk EI-Forbund om "organizer"-tilgangen til hvervning.

Som opfølgning på undersøgelsen er der specielt rettet mod foreningsområdet i kongresperioden blevet udviklet pjecer om Uddannelsesforbundet og særlige indmeldelsesblanketter. Desuden er der blevet udviklet plakater til alle områders lærerværelser og også pjecer og indmeldelsesblanketter til alle områder.

Igennem årene er det ofte på foreningsområdet blevet udtrykt, at der er kolleger, der fastholder deres medlemskab af deres hidtidige organisation, fordi det giver mulighed for at følge med fagligt via blad og kurser. I den anledning har næstformanden gennemført møder med repræsentanter for følgende FH-organisationer: Adskillige afdelinger af 3F, Dansk EI-Forbund, Dansk Metal, Blik & Rørforbundet, Malerforbundet, Kost og Ernæringsforbundet, Dansk Musikerforbund, Nydelses- og Næringsforbundet samt FOA med henblik på at indgå aftaler om medlemskab af Uddannelsesforbundet sammen med adgang til disse organisationers blad, kurser og evt. andet mod et mindre ekstra kontingent. Den intensive og omfattende møderække har dog kun resulteret i en underskrevet aftale med Blik & Rørforbundet.

På erhvervsskoleområdet er der en del 10. klasseundervisning. De lærere, der er ansat på erhvervsskolerne til 10. klassesundervisning er grænsedraget til Uddannelsesforbundet, og det har vist sig, at en del af disse lærere ikke er organiseret hos os. I den anledning har E-udvalget udarbejdet en vejledning vedr. reglerne i relation til LC-grænseaftalen, 10. klasse og vedr. organisering af disse lærere. I TR-posten, på møder osv. er der blevet sat spot på Uddannelsesforbundets grænseaftale med Danmarks Lærerforening. Hvis man er ansat på en af Uddannelsesforbundets overenskomster/aftaler, så må de organisationer, som vi har grænseaftaler med, ikke optage vedkommende, og Uddannelsesforbundet kan forlange, at det andet forbund melder vedkommende ud.

I kongresperioden er der sket en gennemgang og udvikling af organiseringsrelevant materiale på hjemmesiden, forbedring af kommunikation til medlemmerne, fx i velkomstbreve og fortsat udvikling af organiseringsrelevante pjecer, foldere og plakater mv. og udsendelse af materialet samt rutiner til at sikre, at organiseringsmateriale medbringes ved alle forbundets større møder, konferencer, kurser og besøg.

Bogen "Deltagereffekten" er blevet udsendt til alle sektionsbestyrelsesmedlemmer og alle foreningsformænd som inspiration til det lokale organiseringsarbejde. Baggrunden er bl.a., at bogen understreger og med en række historier og værktøjer inspirerer til en indsats på linje med HB's

gentagne konstatering, at det som gør en forskel, er aktive TR'ere, face-to-face-kontakt, inddragelse af alle tillidsvalgte (ikke kun foreningsformanden/TR'en) og andre medlemmer i organiseringsprocessen og fokus på dagligdags problemer og det at være en del af fællesskabet.

HB's fokus på organisering betyder bl.a., at HB har besluttet, at emnet for kongressens workshops er mobilisering – organisering, hvervning, fastholdelse og lokalt engagement.

I foråret 2020 nedsatte HB en "taskforce". Ønsket var at udnytte dels det gode afsæt for organisering på baggrund af, at Coronakrisen havde vist, at man for sit kontingent også får en organisation, som varetager medlemmernes interesse i relation til den professionelle rolle samt vedr. medlemmernes arbejds- og sundhedsvilkår. Og dels den forventede og meget snarlige øgning af voksen-/efteruddannelsesaktiviteten på en række af Uddannelsesforbundets skoleområder – VUC, AMU og folkeoplysning. Det forventes, at der i Folketinget vil være støtte til øget uddannelsesindsats på grund af en stigende arbejdsløshed med baggrund i Corona.

I 2020 har HB vedtaget en "Kernefortælling" om/for Uddannelsesforbundet. Kernefortællingen er udviklet med det formål på en enkel og kortfattet måde at vise, hvorfor Uddannelsesforbundet er sat i verden, og hvorfor medlemmer og potentielle medlemmer skal vælge medlemskab af Uddannelsesforbundet fremfor ikke-medlemsskab. Potentielle medlemmer skal kunne identificere sig med Uddannelsesforbundet – et fællesskab, man kan se sig selv i.

Kernefortællingen er udarbejdet efter samtaler med medlemmer og potentielle medlemmer på Uddannelsesforbundets områder.

21. Sektionen for vejledere og konsulenter på det offentlige beskæftigelsesområde

I 2017 besluttede HB, at hvis en sektion over en periode på to år har under 300 medlemmer, skal HB vurdere, hvorvidt der skal tages initiativ til nedlæggelse og overførsel af sektionen til en anden sektion, eller om der skal tages andre initiativer, og dengang blev vejledersektionen, som havde godt og vel 100 medlemmer, orienteret herom.

I 2019, hvor sektionens medlemstal stadig var godt og vel 100 medlemmer, behandlede HB igen emnet og gennemførte en høring af sektionen. HB vurderede, at hvis sektionen ikke skulle fortsætte som sektion, skulle der stilles nogle rammer til rådighed vedr. deres arbejdsområde, fx en landsklub eller en faglig sammenslutning.

HB besluttede desuden, at sektionsformandens frikøb skulle ophøre uafhængigt af, hvilke rammer HB besluttede på baggrund af høring af sektionen.

Sektionen ønskede at fortsætte som selvstændig sektion, og sektionens næstformand deltog i et HB-møde med henblik på en drøftelse af, hvordan HB kunne understøtte sektionens arbejde med at få flere medlemmer.

Sektionsformanden oplyste til HB, at der er et medlemspotentiale (specielt blandt læreruddannede, som fejlagtigt er ansat på jobcentre på HK-vilkår), og han efterspurgte ideer og hjælp. HB gav en række ideer, og det blev aftalt, at sektionsbestyrelsen skulle udarbejde adresselister,

plakater og flyers (med fx invitation til møde og fx følgende udsagn "ring til os, hvis du er lærer-uddannet"), som skulle medbringes til TR-temakurset, og de forskellige HB-medlemmer ville så stille sig til rådighed mht. at uddele og ophænge på relevante jobcentre. Bestyrelsen skulle dog undersøge om/hvor man må ophænge plakater på jobcentrene. TR-temakurset blev dernæst aflyst på grund af Corona-restriktioner.

I april 2020 besluttede HB, at sektionen ved dens generalforsamling i 2023 skal have mindst 120 medlemmer, (og hvis ikke dette realiseres, nedlægges sektionen automatisk), og imellem 2023 og 2026 skal medlemstallet være steget med 30 %.

22. Forbundets medier

Kommunikationen med medlemmerne er blevet mere digital i den seneste kongresperiode. Uddannelsesbladet udkom i 2018 og 2019 syv gange årligt, mens det fra 2020 udelukkende udkommer fire gange årligt i en papirudgave. Samtidig med at antallet af trykte blade reduceres, er der blevet bygget et digitalt blad-site, Uddannelsesbladet.dk, som både bringer indholdet fra de trykte blade samt aktuelle historier mellem bladudgivelserne. Uddannelsesbladet.dk stod klart netop som coronakrisen ramte Danmark, hvilket gjorde det nemt at offentliggøre og dele artikler med fx gode råd, beretninger fra hjemmearbejdsdagen og genåbningerne af skolerne til medlemmerne. I løbet af de første to måneder læste flere end 7.600 unikke personer artikler på Uddannelsesbladet.dk.

Uddannelsesbladet.dk giver mulighed for, at medlemmerne kan vælge artikler efter ansættelsesområde, og dermed få de mest relevante artikler for netop deres ansættelsesområde. Også i nyhedsbrevet Medlemsposten arbejdes der fra 2020 videre med at styrke segmenteringen af indholdet til de forskellige ansættelsesområder, som derfor modtager de historier, der er mest relevante for deres skoleform og situation. Ændringerne i arbejdsgangene er sket på baggrund af resultaterne i en medlemsundersøgelse om forbundets medier, der blev foretaget i 2019. Her fremgik det, at omkring 75 % af dem, der deltog i undersøgelsen, ønskede flere digitale artikler. Undersøgelsesresultaterne pegede også på, at medlemmerne i høj grad ønsker at læse om deres eget ansættelsesområde.

Presseaktiviteter suppleres af SoMe

I den seneste kongresperiode er der arbejdet på at gøre Uddannelsesforbundets mærkesager kendte ikke bare i debatindlæg, men også i redaktionelle artikler og indslag i forskellige medier. I 2019 blev der fx lagt en presseplan for at få sat deltagergebyret på dansk som andetsprog på mediernes dagsorden. Det var et arbejde, som strakte sig over det meste af året frem mod finansloven for 2020, og som resulterede i, at gebyret igen er blevet fjernet fra 1. juli 2020. Forbundet havde foretaget en undersøgelse, der synliggjorde konsekvenserne af at fjerne gebyret. Den dannede blandt andet grundlag i pressehistorier i TV2 og en række lokale medier.

Det traditionelle pressearbejde bliver løbende suppleret af kampagner på både Facebook og Twitter for at få den største digitale deling af forbundets synspunkter.

Hjemmesiden giver indgang til opdateringer på aktuelle sager

På hjemmesiden er der gennem den seneste kongresperiode oprettet flere aktuelle temasider fx om Corona – temaer som Uddannelsesforbundet har særligt behov for at kunne opdatere medlemmerne om. Ideen har været at samle al viden til medlemmer eller tillidsrepræsentanter om et større emne ét sted på hjemmesiden; et sted som konstant er aktuelt. Der har fx været særsider under overenskomstforhandlinger, under forløbet med oprettelsen af FGU og om, hvordan medlemmerne skal forholde sig under coronakrisen.

23. Konferencer, seminarer og temadage

Uddannelsesforbundet har i kongresperioden afholdt dels seminarer, temadage, konferencer og fyraftensmøder målrettet forbundets medlemmers kompetenceudvikling og dels politikskabende konferencer og høringer for medlemmer og interessenter. Hvert 3. år afholdes den store ORD-konference og senest i efteråret 2018. Der deltog mere end 600 på konferencen – en forøgelse i forhold til 2015 på ca. 20 %. Der afholdes hvert år Fyraftensmøder og i efteråret 2018 fire steder rundt i landet med professor Lene Tanggaard om anvendelsesorienteret undervisning. Disse fyraftensmøder var en stor succes med stor deltagelse. I 2019 afholdtes Fyraftensmøder om dannelse, og disse var også en stor succes.

For at medlemmerne kan få et overblik over alle forbundets tilbud om seminarer, temadage mv., er der nu udarbejdet et kursuskatalog med en kort beskrivelse af alle planlagte seminarer, temadage mv. Dette katalog bliver uddelt ved alle uddannelsesforbundsarrangementer, hvor der er mange medlemmer samlet.

På grund af Corona er enkelte arrangementer blevet aflyst eller udskudt. Endvidere har Corona slået igennem forhold til antallet af deltager i de helt enkelte afholdte arrangementer, og udviklingen af nye arrangementer er for nærværende sat på stand by.

24. Persondataskyttelse

Med en databeskyttelsesforordning fra EU og en ny dansk databeskyttelseslov kom der fra 2018 ekstra fokus på, at personoplysninger skal beskyttes bedst muligt. Det gælder ikke mindst oplysninger om fagforeningsmedlemskab, som på tværs af EU-landene regnes for en følsom personoplysning, der kræver de strengeste foranstaltninger.

For Uddannelsesforbundet har de nye regler betydet en stor arbejdsindsats på flere områder. I sekretariatet er arbejdsgange, som involverer personoplysninger, blevet gennemgået og dokumenteret, og der er indgået databehandlaftaler med vore forskellige leverandører. Der er endvidere udarbejdet information til medlemmerne om, hvordan deres oplysninger behandles.

Der har været en særlig udfordring på erhvervsskoleområdet i forhold til de medlemmer, der betaler kontingent via løntræk. De nye regler har betydet, at forbundet har brug for et konkret samtykke fra det enkelte medlem for at trække kontingent på denne måde. Der har derfor været arbejdet målrettet på at indhente de nødvendige samtykker. Fra starten af juni 2020 har mere end 3.000 medlemmer på erhvervsskoleområdet givet samtykke til løntræk.

Da de nye regler trådte i kraft i maj 2018, havde Datatilsynet endnu ikke udarbejdet nogen vejledning, der tog højde for de nye reglers betydning for fagforeningers og tillidsrepræsentanternes daglige arbejde. Uddannelsesforbundet var repræsenteret i høringsprocessen via vores daværende hovedorganisation FTF. Efter flere høringsrunder blev den færdige vejledning udsendt sidst i november 2018.

I Datatilsynets vejledning fremgår det, at der i fagforeninger kan gælde forskellige regler for dataansvar for tillidsrepræsentanterne: Enten er fagforeningen ansvarlig for TR'ernes overholdelse af reglerne, eller TR'erne står selv til ansvar over for myndighederne. I Uddannelsesforbundet blev den problemstilling behandlet i hovedbestyrelsen, som i første omgang besluttede, at forbundet er dataansvarlig på sektionsområdet.

Da foreningerne på erhvervsskoleområdet har en mere selvstændig position i forbundet, blev foreningsformændene inddraget i processen. På et møde for foreningsformændene i Vejle i august 2019 behandlede emnet, og det indgik i behandlingen, at en beslutning om, at dataansvaret også på foreningsområdet blev placeret i forbundet, ville indebære en kontingentstigning for foreningsområdets medlemmer. Den udtalte tilbagemelding var, at også foreningerne ønskede dataansvaret placeret i forbundet. Dette ønske imødekom hovedbestyrelsen umiddelbart efter, så forbundet dermed er dataansvarlig for samtlige tillidsrepræsentanter.

Med forbundets dataansvar følger blandt andet forpligtelsen til at instruere tillidsrepræsentanterne i, hvilke personoplysninger de må behandle og hvordan. Derfor har forbundet udarbejdet og udsendt en skriftlig instruks til tillidsrepræsentanterne. Instruks og tilhørende skabeloner er ligeledes gjort tilgængelige elektronisk i TR-håndbogen på hjemmesiden. Forbundet er derudover forpligtet til at kontrollere, at instrukserne overholdes og i yderste konsekvens indføre sanktioner ved gentagne/grove overtrædelser af databeskyttelsesreglerne.

Sekretariatet har af flere omgange holdt kurser for tillidsrepræsentanterne. Dels i februar 2018 før forordningen trådte i kraft og senere på temakurset i 2019. I første halvår 2020 har der været holdt kurser for hhv. VUC- og EUD-området. Kursusrækken fortsætter fremadrettet på forbundets øvrige områder.

Forbundet har sideløbende ydet ad hoc-rådgivning til tillidsrepræsentanter, både i forhold til generelle retningslinjer og i forhold til konkrete tvivlsspørgsmål.

Som følge af databeskyttelsesreglerne er forbundet forpligtet til at registrere alle hændelige og forsætlige brud på persondatasikkerheden. De alvorligste tilfælde skal desuden indberettes til Datatilsynet. Pr. 1. juni 2020 har forbundet registreret fem databrud, hvoraf de to er indberettet til Datatilsynet. Der er i alle tilfælde tale om hændelige uheld, hvor en mail har været sendt til den forkerte modtager, eller hvor modtagerne af en fælles mail ikke er blevet skjult for hinanden.

Som udgangspunkt udtaler Datatilsynet kritik af alle databrud. Det er fra starten af juni 2020 ikke sket i forbundets tilfælde, men det kan skyldes lang sagsbehandlingstid i Datatilsynet.

25. OK 2018 – baggrund

Til OK 2018 indstillede Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse sine krav til behandling i repræsentantskabet i lyset af, at følgerne af finanskrisen var ovre. Væksten i Danmark steg, og de økonomiske forudsætninger for en større økonomisk ramme ved OK18 end ved de tidligere overenskomstforhandlinger i 13 og 15 var tilstede. Uddannelsesforbundets fokus blev derfor at sikre en forbedring af medlemmernes realløn og herunder arbejde for at indhente det lønefterslæb, var opstået for lærerne i staten og lærerne på de private områder ift. lærerlønningerne i kommunerne.

Lønforbedringer for medlemmerne var et højt prioriteret krav. Men samtidig var der en opmærksomhed i Uddannelsesforbundet ift. grupper i den offentlige sektor, som halter bagud lønmæssigt. Forbundet var derfor indstillet på en skævdeling af overenskomstresultatet så dårligere lønnede grupper blev tilgodeset. Fx via lønforbedringer til alle ansatte i kommuner og stat i kronebeløb i stedet for procentuelt – eller målrettede puljer til særlige overenskomstprojekter.

Kvalitet i undervisningen og et godt arbejdsmiljø var en hovedoverskrift for vores krav til arbejdstidsaftalerne ved OK15. Desværre lykkedes det ikke at blive enige med arbejdsgiverne om en ny arbejdstidsaftale. Parterne konstaterede uenigheden om lov 409, men forsøgte samtidig med en række bilag til overenskomsterne i fællesskab at opstille principper for god planlægning og god tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid.

Mange medlemsundersøgelser og opfølgingsforløbene med på arbejdstidspapirernes virkning viste, at lov 409's bestemmelser ikke duede som arbejdstidsregler for lærere. Når arbejdstidsreglerne fungerede på nogle skoler, var det ikke på grund af reglerne i 409, men på trods af dem. Derfor ønskede Uddannelsesforbundet ved OK18 lov 409's arbejdstidsregler væk og erstattet af arbejdstidsregler, som var aftalt mellem parterne og som i dagligdagen kan støtte op om lærernes mulighed for at levere kvalitet i undervisningen i et godt arbejdsmiljø.

Et vigtigt fokus for Uddannelsesforbundet var en styrkelse af tillidsrepræsentanten som medlemmernes lokale forhandler og aftalepart. Gode løn- og arbejdsvilkår opnås i et fællesskab og tillidsrepræsentanten er sikringen for, at der indgås gode og bæredygtige lokale aftaler på alle vores institutioner. Desværre havde arbejdsgiverne de seneste år haft travlt med at tale tillidsmandsinstitutionen og dermed fællesskabet på arbejdspladserne ned og nogen gange endda direkte besværliggøre tillidsrepræsentantens arbejde, hvilket er uacceptabelt. Derfor fremsatte Uddannelsesforbundet ved OK18 krav, som skulle styrke tillidsrepræsentanterne.

Endelig ønskede Uddannelsesforbundet ved OK18 at være med til at sætte en dagsorden om krav om nedsat arbejdstid og mindre arbejdsmæssig belastning for medlemmerne. Ligeledes stillede forbundet krav om bedre rettigheder for seniorer til at gå ned i tid.

Arbejdsgiversidens koordinering af overenskomstforhandlinger på det offentlige område var tydelige ved OK13. Denne koordinering var siden blevet måske endnu tættere. Svaret herpå var efter Uddannelsesforbundets opfattelse, at lønmodtagerorganisationerne i langt højere grad arbejdede tættere og mere forpligtende sammen. Uddannelsesforbundet støttede derfor op om det stærkere samarbejde i Forhandlingsfællesskabet og i CFU. Uddannelsesforbundet ønskede også, at dette tættere samarbejde kom til at omfatte de faglige organisationer på det private område. En vej

hertil kunne efter forbundets opfattelse være en tættere koordinering af overenskomstforløbene på de private og offentlige områder. Gerne via en tidsmæssigt sammenfaldende overenskomstperiode.

26. Temaer ved OK 2018

Uddannelsesforbundet opstillede fire tematiske krav til OK 2018. Derudover var der krav, som ikke direkte kunne rummes under de tematiske overskrifter samt en række specielle krav til Uddannelsesforbundets mange overenskomster, organisationsaftaler og ansættelsesbekendtgørelse for forbundets mange uddannelsesområder.

Temaerne var:

- Forbedring af reallønnen
- En ny og aftalt arbejdstidsaftale
- Styrkelse af tillidsrepræsentanterne
- Nedsat arbejdstid og nedsat belastning/bedre seniorordninger.

27. Optakt og forhandlinger

Optakten til OK18 på det offentlige område var præget af en stor medlemsmobilisering. Der var vrede over hård offentlig lønstyring, over en manglende respekt for den danske model partssystemet både centralt og lokalt, manglende vilje hos arbejdsgiverne til at indgå en aftale om arbejdstid med lærerne og ikke mindst en nidkær økonomistyring ift. overenskomsterne, som blev initieret fra den statslige arbejdsgiverinstitution, Moderniseringstyrelsen. Herfra kom bl.a. opfordringer til lederne på statens institutioner til at forbedre skolernes økonomi ved at opsiges kutymer hos medarbejderne om fridage, betalt frokostpause og at opsiges "dårlige performere" (de påståede 10 %) blandt de ansatte medarbejdere.

Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentanter og medlemmer deltog i en række store møder og demonstrationer sammen med fagligt aktive fra en bred kreds af organisationer på det offentlige og private område. Overskriften for møder og demonstrationer var "Nok er nok" til de offentlige arbejdsgivere med en særlig adressering til Moderniseringstyrelsen.

I et langt forhandlingsforløb forsøgte lærerorganisationerne i LC at nå en aftale om arbejdstid med arbejdsgiverne i staten og kommunerne, Moderniseringstyrelsen og KL. Det blev forsøgt i flere spor. Et professionsspor, som kunne understøtte lærernes arbejde som professionelle med det råderum og de værnsregler, som var nødvendige. Og alternativt et "normaliseringsspor", med en aftale, som andre kommunale og statslige ansatte har, med kortere normperiode og følgende opgørelse af arbejdstid, præcise planlægningsbestemmelser og betaling for ændringer mv.

Forhandlingerne blev bakket op af de øvrige organisationer, som valgte at vente med deres forhandlinger, indtil lærerne var godt i gang og havde meddelt dette til organisationerne.

Herefter gik forhandlinger for alle organisationerne i gang ved de kommunale og statslige borde. Der var mellem organisationerne på lønmodtagersiden et stort sammenhold. Den fælles overskrift for tilgangen til OK18 var "En løsning for alle", som en illustration af sammenholdet.

Efter et langt forhandlingsforløb kunne det konstateres, at parterne ikke kunne nå hinanden i et aftaleresultat. Konsekvensen var varsler om konflikt, og at forhandlingerne overgik til Forligsinstitutionen i et historisk langvarigt forløb med stor opbakning udenfor af fagligt aktive.

Her udkrystalliserede sig tre hovedkrav:

1. Løn:

- Tilstrækkelig økonomisk ramme
- Reguleringsordning, så offentligt ansatte følger med de privatansatte
- Reallønsfremgang
- Afskaffelse af privatlønsværn og (den af arbejdsgiverne) påståede gæld fra overenskomsten i 2008 (for høj lønudvikling).

2. Betalt spisepause (særligt på det statslige område)

3. En arbejdstidsaftale for lærerne i kommuner og stat.

Efter et dramatisk forløb i Forligsinstitutionen, hvor sammenholdet mellem de faglige organisationer stod sin prøve, blev der opnået forhandlingsresultater mellem organisationerne på såvel det statslige som de kommunale område.

28. Resultat på Statens område

Overenskomstforhandlingerne i 2018 resulterede i et treårigt forlig for Uddannelsesforbundets lærere på:

- Erhvervsskoler
- AMU
- Produktionsskoler
- VUC
- SKT, forsvarrets lærere og det maritime område m.v.

Det imødekom lønmodtagerne på to ud af de tre centrale krav, der blev stillet i overenskomstforhandlingerne.

Forliget indeholdt en lønfremgang, som matchede de privatansattes – mere i lønningsposen og fjernelse af det udskældte privatlønsværn. Desuden blev spisepausen sikret. Der kunne ikke opnås aftale om en arbejdstidsaftale for lærerne. Læreres og underviseres arbejdstid blev således fortsat reguleret af Lov 409, men der nedsættes en kommission, som på det kommunale område skal give baggrund for arbejdstidsforhandlinger på det kommunale område. Resultatet herfra skal danne udgangspunkt for arbejdstidsforhandlinger på det statslige område ved OK21.

Den økonomiske ramme

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden udgjorde 8,10 %. Heraf skønnes det, at den lokale lønudvikling ville udgøre 1,5 % over hele perioden.

Reguleringsordning

Reguleringsordningen, der sikrer, at det offentlige arbejdsmarked holder trit med det private, fortsatte. Men privatlønsværnet, som blev indført i seneste overenskomstperiode, blev fjernet.

Arbejdstid for undervisere

Det var ikke været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-undervisningsområderne. Lov 409 fortsatte.

Der blev formuleret en målsætning mellem parterne om samarbejde imellem tillidsrepræsentanterne og ledelsen.

Parterne var enige om, at det var en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Desuden indebar aftalen en formulering om, at det forud for skoleåret drøftes mellem leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

Ledelse eller tillidsrepræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter.

Parterne i staten var desuden enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Den aftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelt skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

Spisepausen

Parterne aftalte, at retten til betalt spisepause i arbejdstiden er en overenskomstmæssig ret. Retten til betalt spisepause kan dermed kun opsiges, hvis Moderniseringstyrelsen fremsætter krav herom ved en overenskomstfornyelse, og hvis CFU imødekommer kravet.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed, og/eller hvis arbejdsgiveren giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed. (Se nedenfor om senere sag om ret til betalt spisepause).

Kompetenceudvikling

Parterne var enige om at fortsætte samarbejdet om kompetenceudvikling af statens medarbejdere. Fremadrettet er der fokus på individuel kompetenceudvikling.

Midlerne samles i en kompetencefond, hvor statens medarbejdere kan søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Der kan søges støtte til uddannelses- og kursusgebyrer, materialer samt transport.

Psykisk arbejdsmiljø

Parterne var enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for statens arbejdspladser og medarbejdere.

Som noget nyt udvikler og tilbød parterne i overenskomstperioden en frivillig lederuddannelse i håndtering af psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Forbedret gruppeliv

Gruppelivsordningen forbedres.

Overenskomstdækning af timelønnet undervisning på erhvervsskoler

For det tjenestemandslignende område på erhvervsskoler skulle der i perioden forhandles om at overenskomstdække det område, der i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning – og altså ikke i dag er dækket af en overenskomst.

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Aftalen blev udvidet til også at omfatte ret til løn i op til fem dage per barn årligt for medarbejdere, hvis børn modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse. Endvidere gives der ret til fravær uden løn til medarbejdere, der i henhold til lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet.

Ny ferieaftale

Parterne var enige om at implementere de nye regler som Folketinget har vedtaget ved at indgå af en ny ferieaftale med tilhørende vejledning. De særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler.

Bistand hos a-kasse ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen.

Særligt for produktionsskoleområdet

På produktionsskoleområdet blev lokallønspuljerne forhøjet med cirka 1,36 millioner kroner i både 2018 og 2019. Det betød, at de enkelte skolers beløb til forhandling af lokalløn forhøjes med ca. 1.000 pr. fuldtidsmedarbejder i 2018 og i 2019.

Forbedringer på Uddannelsesforbundets områder

0,23 % af overenskomstens samlede ramme er afsat til aftaler på de enkelte områder. Pengene blev anvendt til et løft af tillæg.

29. Resultat på det kommunale område

Overenskomstforhandlingerne resulterede i et treårigt forlig. Forliget omfatter Uddannelsesforbundets lærere på:

- Kommunale sprogcentre (og private sprogcentre med kommunal overenskomst)
- Ungdomsskolen
- Vejledere og konsulenter i Ungdommens Uddannelsesvejledning og på kommunale jobcentre

Forliget indeholdt en lønfremgang, som matchede de privatansattes – mere i lønningsposen ligesom det meget udskældte privatlønsværn blev sløjftet. Desuden blev angrebet på spisepausen afværget.

Det lykkedes heller ikke der at nå til enighed om en arbejdstidsaftale for lærerne. Lærernes arbejdstid bliver forsat reguleret af Lov 409. Der gennemføres et kommissionsarbejde (Lærerkommissionen) og derefter et forhandlingsforløb med henblik på at nå en arbejdstidsaftale i overenskomstperioden.

Løn, lokalløn og organisationspuljer

Den økonomiske ramme for overenskomstfornyelsen var på 8,1 %.

Forbedret realløn

Forliget gav forventede generelle lønstigninger på i alt 6,82 % over de tre år, som overenskomstperioden dækker. I den samme periode skønnede økonomer, at prisudviklingen ville ligge på 5,08 %. Sammenholder man disse forventninger med den aftalte stigning i lønnen, så det ud til, at der bliver tale om en stigning i reallønnen på omkring 1,74 %.

De 0,35 %, der var afsat til organisationsforhandlinger, blev forhandlet på LC's område 7. og 8. maj. Resultatet blev en forhøjelse af fritvalgstillægget til alle medlemmer på det kommunale område samt specifikke lønstigninger på de enkelte områder.

Reguleringsordning

Reguleringsordningen sikrer, at det offentlige arbejdsmarked holder trit med det private. Ordningen fortsætter, men uden det "privatlønsværn", som blev indført i den foregående overenskomstperiode. Dermed sikres en bedre parallelitet i lønudviklingen mellem det offentlige og det private.

Reguleringsordningen blev således aftalt på samme måde som før OK15. Det vil lidt forenklet sige, at hvis lønudviklingen på det private område adskiller sig fra lønudviklingen inden for kommunerne, så reguleres lønnen med 80 % af forskellen i lønudviklingen mellem de to områder.

Øvrige elementer i rammen på det kommunale område

I det samlede resultat afsatte man 0,3 % til rekrutteringspuljer til SOSU-assistenter og sygeplejersker. Disse penge gav disse grupper et relativt bedre overenskomstresultat.

Derudover anvendte man 0,03 % til øvrige formål – for eksempel forbedringer af regler om fravær af familiemæssige årsager og mindre lønprojekter til løft af lønnen for de lavestlønnede og i typiske kvindefag samt en lønforhøjelse for EGU-praktikanter.

I beregningen af rammen indgik der derudover en forudsat reststigning på 0,6 % for hele perioden. Reststigningen er den stigning i gennemsnitslønnen, der ligger ud over det centralt aftalte. Den kan stamme fra en udvidelse af de lokale løndelev og/eller fra en ændret personalesammensætning, hvor andelen af højere lønnede stiger.

Arbejdstid – nedsættelse af Lærerkommissionen

Det var ikke muligt at blive enige om en ny arbejdstidsaftale. Derfor var det stadig lov 409, som var gældende.

Imidlertid aftalte LC og KL at indgå i et forpligtende samarbejde om en række initiativer, som skal skabe størst mulig kvalitet i undervisningen i kommunalt regi, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital, så lærere og ledere får en arbejdssituation, der gør, at de kan lykkes med deres opgaver.

Aftalen omfattede alle undervisningsområderne i kommunerne, herunder også ungdomsskole- og sprogcenterområdet.

Der blev nedsat en undersøgelseskommission, der dels skulle afdække udfordringer og muligheder samt fremlægge anbefalinger til parternes forpligtende forhandlinger senere i overenskomstperioden.

De følgende forpligtende forhandlinger var aftalt til at begynde senest primo 2020 og skulle danne baggrund for aftaleindgåelse senest ved OK21.

Lærerkommissionens afdækning af lærerarbejdet skulle afsluttes forinden og senest ved udgangen af 2019 og indeholde:

- Kortlægning af et bredt spektrum af lokale aftaler og beslutninger
- Lokale aftaler: Hvordan lærere, ledere, tillidsrepræsentanter og forvaltning oplever, at lokale aftaler og beslutninger understøtter muligheden for størst mulig kvalitet i undervisningen, et godt arbejdsmiljø, anerkendelse og en stærk professionel kapital
- L409: Hvordan lærere, ledere, tillidsrepræsentanter og forvaltning oplever, at L409 understøtter eller udfordrer muligheden for størst mulig kvalitet i undervisningen, et godt arbejdsmiljø, anerkendelse og en stærk professionel kapital
- Viden fra partssamarbejdet.

Afdækningen skal fokusere på, hvordan arbejdstidsregler kan:

- Understøtte lærerens mulighed for kvalificeret undervisning såvel individuelt som i selvstyrende teams
- Skabe gennemsækelighed ved at tydeliggøre sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og arbejdsopgaver og understøtte ledelsesopgaven
- Understøtte faglig og pædagogisk ledelse.

På baggrund af afdækningen skulle Kommissionsformanden fremlægge anbefalinger, som skal indgå i parternes forpligtende forhandlinger.

Parterne udpegede i fællesskab som formand, Per B. Christensen, til at lede kommissionen. Relevante faglige eksperter bistod i arbejdet under kommissionsformandens ledelse. Parterne, LC, DLF og Uddannelsesforbundet, var forpligtet til at bidrage aktivt til både afdækning og forhandling samt at bidrage med at finde løsninger.

Lejrskoler på det kommunale undervisningsområde

Der blev aftalt en fast afregning for lærernes deltagelse på lejrskoler:

Arbejdstiden ved deltagelse i lejrskole udgør 14 arbejdstimer, og fremtidigt honorerer man 10 timer som rådighedstimer. Rådighedstimer medregnes med 1/3 per døgn. Rådighedstiden kan medregnes i arbejdstiden eller udbetales. Rådighedstjenesten medregnes med 1/3 per døgn – også ved effektiv tjeneste i rådighedsperioden.

Spisepausen

Der er aftalt forskellige modeller for en fortsat betalt spisepause på de tre hovedorganisationsområder, LO, FTF og AC.

For Uddannelsesforbundets områder er det fortsat gældende, at pauser på under en halv time medregnes i arbejdstiden, og at den ansatte står til rådighed i pausen.

Fravær af familiemæssige årsager

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager:

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre, når barnet har adresse hos plejeforældrene. Hvis plejeforholdet er tidsbegrænset, forudsætter retten til omsorgsdage, at plejeperioden varer minimum seks måneder.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faren/medmoren. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødsel, får hver af forældrene ret til fravær med løn indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Retten til fravær med løn, ved fertilitetsbehandling som skyldes sygelige forhold, udvides. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning, at den ansatte undersøges eller behandles.

Ny ferieaftale

Der er i forliget indgået en ny kommunal ferieaftale, der er tilpasset den nye ferielov. Den nye aftale trådte i kraft 1. september 2020.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvor ferie afholdes samme år, som den optjenes. Nyansatte får dermed mulighed for at holde ferie med løn allerede i deres første ansættelsesår.

6. ferieuge videreføres som hidtil med optjening det ene år og afholdelse det følgende år fra maj måned. Den særlige feriegodtgørelse på 2,15 % videreføres.

Særligt for ungdomsskolen

En mindre del af det samlede forlig (0,35 %) blev forhandlet særskilt for ungdomsskolelærerne lærerne. Disse forhandlinger medførte følgende ændringer:

Det såkaldte fritvalgstillæg, der i dag udgør 0,64 % af lønnen, stiger således til 0,83 % af lønnen. Der er tale om en lille ændring, der for eksempel ved en månedsløn på 34.000 kroner medfører en lønstigning på 65 kroner per måned.

Det særlige tillæg til ungdomsskolelærere, der før var på 10.100 kroner steg 1. april 2019 til 11.800 kroner.

Særligt for sprogcentre

En lille del af det samlede forlig (0,35 %) er blevet forhandlet særskilt for lærerne på sprogcentre. Disse forhandlinger medfører følgende ændringer:

Det såkaldte fritvalgstillæg, der udgjorde 0,64 % af lønnen, steg til 0,83 % af lønnen.

30. Afstemning om resultatet af OK18 på de offentlige områder

De offentlige aftaler ved OK18 blev forhandlet i Forligsinstitutionens regi, men blev indgået mellem parterne som almindelige overenskomster.

Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse behandlede aftaleresultaterne og besluttede ikke at anbefale et ja eller nej, men lade medlemmerne selv vurdere resultatet og træffe deres beslutning.

Før afstemningen afviklede Uddannelsesforbundet med oplæg fra Hanne Pontoppidan og Morten Bay en række informationsmøder for TR'ere og medlemmer. Formålet var, at medlemmerne fik en grundig gennemgang af indholdet i de to forlig og en vurdering af godt og skidt. Der blev opfordret til, at medlemmerne vurderede rækkefølgen/betydningen af hvert enkelt delresultat.

I oplæggene var listen af "godt og skidt" udgangspunkt for efterfølgende spørgsmål og diskussioner:

- Økonomisk ramme ✓
- Reallønsfremgang ✓
- Afskaffelse af privatlønsværn ✓
- Påstået gæld fra 2008 frafaldet ✓
- Reguleringsordning, så vi følger med løn på det private ✓
- Betalt spisepause i overenskomsten ✓
- OK-dækning af timelønnede (det statslige område) ✓
- Lejrskoleregler (det kommunale område) ✓
- Plustid (det statslige område) ÷
- Manglende arbejdstidsaftale ÷
- Arbejdstidskommission / "arbejdstidspakke" ?

På det kommunale område stemte 79 % ja til resultatet og 21 % nej. Stemmeprocenten var på 57,3%.

På det statslige område stemte 75 % ja til resultatet og 25 % nej. Stemmeprocenten var på 59,9%.

Dermed var forliget godkendt. Overenskomsterne kunne redigeres om implementeres.

31. Den manglende arbejdstidsaftale

Den manglende arbejdstidsaftale for lærerne i OK18-resultatet var en skuffelse for mange medlemmer. Aftalen om nedsættelse af Lærerkommissionen blev indgået ud fra en vurdering af, hvad der var muligt i en aftale ved OK18, og for at sikre et resultat ift. arbejdstid med tilstrækkelig fremtidig værdi.

Der blev lagt vægt på, at parterne i overenskomstperioden med baggrund i kommissionsarbejdet kunne arbejde ud fra fælles data fra kommissionen, herunder en afdækning af virkningerne af lov409 og derudover forslag til, hvordan en aftale om arbejdstid kunne understøtte god undervisning.

Der var opmærksomhed og opbakning fra alle hovedforhandlere på det offentlige område til, at der skulle findes løsninger for lærernes arbejdstid i overenskomstperioden efter OK18.

Grete Christensen, Lars Qvistgaard og Flemming Vinter fra statens område (CFU) skrev således i Politiken:

"Vi støtter lærerne i, at de kommende år bliver brugt til at finde løsninger, som kan bringe undervisningsområdet videre, så vi kommer bort fra lov 409. OK18 ER IKKE slut endnu.

Lærerne skal vide, at vi vil være med til at holde øje med KL og bakke op om, at der kommer reelle resultater af kommissionsarbejdet.

Mantraet under OK18 var "en løsning for alle". Vi har hele vejen bakket hinanden op i tre vigtige hovedkrav: løn, spisepause og lærernes arbejdstid. Den opbakning gælder også fremadrettet. Det betyder, at vi vil støtte lærerne i, at de kommende år bliver brugt til at finde løsninger, som kan bringe undervisningsområdet videre, så vi kommer bort fra lov 409. Vi har givet hinanden tilsagn på, at vi vil følge kommissionsarbejdet nøje og medvirke til, at det ikke bliver en syltekrukke. Vi bakker op om, at undervisningsområdet naturligvis også skal være reguleret af overenskomster og aftaler. Alt andet er ikke en holdbar løsning. "

32. Opfølgning på OK18

Hovedbestyrelsen har i perioden fulgt implementeringen af OK18-resultaterne. Særligt:

- Udmøntningen af lønresultaterne
- Implementeringen af de begrænsede forbedringer i arbejdstidsreglerne (tillidsrepræsentantens mulighed for indflydelse på opgaveoversigten og parternes rejsehold)
- Problemerne omkring betalt spisepause
- Etablering, arbejde og resultat fra Lærerkommissionen
- Periodeforhandling om arbejdstid på de kommunale underviserområder
- Periodeprojekt om erhvervsskolerne.

Statens område

Overenskomstindgåelsen med Moderniseringsstyrelsen på statens område havde som bagtæppe, at styrelsens tilgang til partssamarbejdet lokalt og centralt og til forhandlingssystemet og principperne bag den danske model bl.a. i årene med finansminister Bjarne Corydon ved roret havde udviklet sig i en negativ retning. Ensidig fastsættelse af regler for de ansatte og en stram og snæver økonomistyring var normen. Dette fortsatte desværre efter OK18.

OK18 for medarbejdere i kommuner og i staten rummede formuleringer om samarbejde og en ny kurs:

- Opfordring til samarbejde
- Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler
- TR skal inddrages i planlægningen af skoleåret – blandt andet ift. dialog om opgaveoversigten
- Central bistand, hvis det lokale samarbejde ikke fungerer.

Efterfølgende viste det sig, at kommunerne kort tid efter OK18 begyndte at invitere til samarbejde og indgå lokalaftaler med lærerkredsene i Danmarks Lærerforening. På statens institutioner skete der derimod ingenting.

Uddannelsesforbundets formand forsøgte derfor med afsæt i OK18 at komme i dialog med skoleforeningerne på EUD- og VUC-områderne og dermed få sat en fælles samarbejdskurs for medlemmernes arbejdsvilkår og styrke mulighederne for at lærerne kunne levere god undervisning. Den fremstrakte hånd blev ikke modtaget af foreningerne.

Desværre blev tiden efter OK18 fortsat præget af sager, hvor Moderniseringsstyrelsens tilgang til aftaler og regler ikke var produktiv.

Betalt spisepause

Moderniseringsstyrelsens tilgang til betalt spisepause var før OK18, at den var et kutyme, som kunne varsles bort og dermed ensidigt afskaffes. Hermed kunne hentes en betydelig økonomisk gevinst/besparelse.

Betalt spisepause for alle på Uddannelsesforbundets overenskomster blev sikret ved OK18. Men meget overraskende viste der sig efter indgåelsen af OK18 en fortolkningstvist ift. den del af aftalen, som skulle give fremtidig sikkerhed for, at spisepausen var betalt for alle. Dette på trods af, at Uddannelsesforbundet i forløbet var forsikret om, at alle vores områder i staten var omfattet.

Ledelserne på TEC, Roskilde Tekniske Skole og AMU Vest valgte at fortolke en formulering i aftalen sådan, at de ikke var omfattet, fordi de selv forinden ensidigt havde afskaffet den betalte spisepause. Desværre valgte arbejdsgiverne i Moderniseringsstyrelsen ikke at stå ved aftalen og retlede disse institutioner. Dermed blev tillidsrepræsentanter og medlemmer på de tre skoler bragt i en helt urimelig situation. Forsøg på lokale løsninger blev afvist af ledelserne.

Vores forhandlingsorganisation CFU indbragte derfor sagen som faglig voldgift. Tidsforløbet for en afklaring blev derefter urimeligt langvarigt på trods af rykkere fra Uddannelsesforbundets side. Først i november 2019 – og efter regeringsskiftet – var det muligt for CFU at nå en afslutning på sagen med et forlig med arbejdsgiverne.

Forliget betød, at lærerne på TEC, Roskilde Tekniske Skole og AMU Vest fik ubetinget ret til betalt spisepause, men først med virkning fra 1. august 2020.

Uddannelsesforbundet var ærgerlig over, at disse institutioner med forliget først blev forpligtet fremadrettet til, at spisepausen skulle tælle som arbejdstid for medlemmerne. Forbundet opfordrede skoleledelserne til at kompensere lærerne med tilbagevirkende kraft, da der uden ledelsernes fortolkning ikke havde været en sag. Men det skete ikke.

I forløbet deltog Uddannelsesforbundet i en række medlemsmøder og forsøgte gennem kontakt til ledelserne at få etableret lokalt aftalte løsninger.

Særligt på en skole bidrog lokale aktiviteter til at skabe pres på ledelsen i sagen, som grundlæggende var helt urimelig og burde være undgået.

Brud på SU-regler

I samme forlig indgik en anden sag, hvor det blev slået fast, at medarbejderne skal inddrages ved store ændringer på en institution.

Ledelsen på Erhvervsskolen Nordsjælland inddrog ikke medarbejderrepræsentanterne i SU i en sag om afskedigelse af alle medarbejdere på en afdeling. Samarbejdsnævnet havde tidligere udtalt kritik af ledelsen. Kritikken stod tydeligt ved magt efter et forlig mellem de faglige organisationer i CFU og arbejdsgiverne i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Uddannelsesforbundet understregede efter forliget, at det er uacceptabelt, at ledelser kan ignorere de bestemmelser for SU, som parterne har aftalt og bemærkede, at det havde de centrale arbejdsgivere nu med forliget erkendt. Uddannelsesforbundet understregede, at et forløb som dette var under al kritik og en grund til at følge tæt op på, at SU-regler overholdes, og at eventuelle brud hurtigt afklares og sanktioneres.

Orientering af TR ved forestående afskedigelser

Et andet eksempel handlede om tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår, hvor Moderniseringsstyrelsen i deres rådgivning satte spørgsmål ved kravet om orientering af tillidsrepræsentanten om navngivne ansatte ved forestående afskedigelser. Deres argumentation var:

- Det fremgår ikke direkte af aftaleteksten
- Det er i strid med persondataregler.

CFU og AC anlagde en voldgiftssag med et krav om efterlevelse af TR-reglerne. Opmanden afgjorde sagen og fulgte CFU og AC's fortolkning. TR skal orienteres:

- Så de pågældende medarbejdere kan identificeres
- Og senest samtidigt eller umiddelbart efter besked til de pågældende.

Aarhus Tech

Sagen handler om, at skolen opsiger aftaler om TR-strukturen, så skolen går fra seks tillidsvalgte til to. Beslutningen træffes uden respekt for:

- Geografien (afdelinger på flere adresser)
- Antal medlemmer pr. TR
- Omfanget af TR-arbejdet og krav om inddragelse af TR.

Skolen afviser et kompromisforslag. Moderniseringsstyrelsen medvirker i form af et rejsehold i sagen, men det fører ikke til en løsning. En sag mod skolen var nødvendig. Sagen er ikke løst endnu.

Periodeprojekt om organisationsaftale på erhvervsskoleområdet

Ved OK18 blev et periodeprojekt om en evt. overgang fra tjenestemandslignende ansættelse til organisationsaftale aftalt. Der har før været drøftelser med arbejdsgiverne om en sådan overgang, uden at det er lykket at nå en aftale.

Uddannelsesforbundets tilgang til en evt. aftale har være ønsket om at løfte lønnen på erhvervsskolerne, få fjernet adgangen til kvotaansættelse, indført en kortere prøvetid og at overenskomstdække pædagogiske konsulentstillinger (ansatte med elevrettede og/eller kollegarettede pædagogiske opgaver i stillingen). Det er i skrivende stund usikkert, om det vil være muligt at indgå en aftale om overgang til organisationsaftale ved OK21.

Kvotatimelærercirkulæret på erhvervsskoleområdet

En del af arbejdet for bedre vilkår for kvotaansatte på erhvervsskolerne var en sag Uddannelsesforbundet anlagde i juni 2016. Sagen blev anlagt for et konkret medlem med påstand om, at cirkulæret om kvotaansættelse strider mod lov om tidsbegrænset ansættelse og/eller deltidsloven.

Sagen blev anlagt som en sag ved landsretten med krav til arbejdsgiver om at betale medlemmet forskellen mellem løn, pension mv. i kvotastillingen og den korrekte løn ift. ansættelse i en fast stilling med tilsvarende stillingsindhold.

Desuden var kravet til Undervisningsministeriet/Moderniseringsstyrelsen, at de anerkendte, at kvotatimelønscirkulæret strider mod lov om tidsbegrænset ansættelse og/eller deltidsloven.

Medio 2019 udbetalte arbejdsgiveren medlemmets konkrete økonomiske krav og gjorde dermed sagen vanskelig at føre. Det er aftalt med Undervisningsministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, at der skal findes en principiel løsning, så lønvilkår mv. for de nuværende kvotaansatte rettes op og følger de fastansattes. Der er aftalt møder herom.

Moderniseringsstyrelsen bliver til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Et år efter OK18 udtaler Poul Taarnkvist, direktør i Moderniseringsstyrelsen til Information: "Vi har erkendt, at der er en opfattelse af, at vi i Moderniseringsstyrelsen kun har haft et snævert syn på den offentlige sektor med meget fokus på effektiviseringer, og på at vi bruger skatteborgernes penge rigtigt. Det er fortsat vigtigt. Men nu sætter vi øget fokus på at sikre gode og attraktive arbejdspladser i den offentlige sektor for at sikre borgerne den bedste service".

Med regeringsskiftet blev Moderniseringsstyrelsen til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og flyttes fra finansministeriet og bliver en styrelse i regi af skatteministeriet. Om vi ser en ny og anderledes tilgang til parts- og forhandlingssystemet er for tidligt at vurdere.

Uddannelsesforbundet har fortsat flere sager, hvis løsning vil være en test på, om der blæser nye og mere pragmatiske vinde fra den statslige arbejdsgiver.

33. Vanskelige OK18 forhandlinger på de private FOAS-områder

I december 2017 kontakter FOAS' direktør LC med et ønske om et møde med LC's formand, Anders Bondo Christensen. Han ønsker at drøfte den overenskomst, som LC har indgået med det private firma A2B. FOAS finder, at aftalen er væsentlig mere fordelagtig for A2B end FOAS-overenskomsterne er for FOAS-organisationerne.

Et møde om dette forhold bliver først afholdt i august 2018 pga. den pressede tid med offentlige OK18-forhandlinger.

Senere i december 2017 opsiges LC FOAS overenskomsterne og foreslår, at parterne fremsender deres krav til overenskomsten medio marts med henblik på forhandling, når overenskomsterne på det offentlige område er færdiggjort. Da det offentlige område langt fra er afklaret i marts udskydes på FOAS' initiativ fristen for at fremsætte krav til den 15. april.

FOAS foreslår en yderligere udskydelse af fristen for at fremsætte krav. LC indvilger i at skyde fristen til den 23. april 2018, hvor krav fremsendes skriftligt.

I maj måned meddeler FOAS, at man ikke ønsker, at der sker en præsentation af krav før et møde om A2B overenskomsten er afholdt i august. LC finder det utilfredsstillende at udskyde overenskomstforhandlingerne yderligere og henviser til hovedaftalens bestemmelser. Derefter afholdes et møde om parternes krav den 23. juni.

I august aftaler FOAS' direktør og LC's formand, at der som en del af forhandlingen laves et analysearbejde, som sammenligner de private sprogcenteroverenskomster og den kommunale.

Slut september meddeler FOAS, at de nu anser det tekniske arbejde for færdiggjort og er rede til at mødes.

Først i november 2018 er der en kort forhandling med udgangspunkt i analysearbejdet og gennemgang af de fremsendte krav. FOAS ønsker at overgå til vilkår som A2B.

Primo december fremsender FOAS mail med påstand om, at LC har begået overenskomstbrud ved at indgå overenskomst med A2B med andre arbejdstidsregler end FOAS. Mailen afsluttes med en bemærkning om, at FOAS tager forbehold for at indbringe sagen for Arbejdsretten, hvis der ikke forinden er fundet en løsning.

(Læs nedenfor om sagen ved Arbejdsretten. Uddannelsesforbundet fik medhold).

LC/Uddannelsesforbundet fastholdt, at det aftalte forhandlingsforløb skal gennemføres, og at en sag ved Arbejdsretten om brud på overenskomsten på foranledning af FOAS ikke forhindrer, at forhandlinger gennemføres som aftalt.

Medio december: Forhandlingsmøde, hvor parterne konstaterede, at det ikke umiddelbart var til at nå en forhandlingsmæssig løsning.

Medio december 2018 varsler LC varsler strejke og blokade mod FOAS' sprogcentre.

Forhandlingerne overgår til Forligsinstitutionen, og der gennemføres her et forhandlingsforløb, som ender i en aftale.

Resultat for FOAS' sprogcenteroverenskomst ved OK18

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden udgjorde 8,1 %, ligesom det var tilfældet på det offentlige område. De generelle lønstigninger følger det statslige resultat, hvilket betyder, at der er lønstigninger seks gange i perioden. Heraf ligger de to stigninger i 2018, og der skal derfor ske en efterregulering af lønnen.

Reguleringsordning

Reguleringsordningen, der sikrede, at det offentlige arbejdsmarked holder trit med det private, fortsætter. Men privatlønsværnet, som blev indført i seneste overenskomstperiode, er fjernet.

Reguleringsordningen er med andre ord aftalt på samme måde som før OK15. Samlet set giver de generelt aftalte lønstigninger inklusiv udmøntningen fra reguleringsordningen et løft på 6,07 %.

Yderligere forhøjelse af lønnen

2 % af lønsummen bruges til at forhøje hhv. den centralt fastsatte løn og den lokalt fastsatte løn. Det centrale løntillæg stiger pr. 1.4.2018 med værdien af 1 % af den samlede lønsum for lærerne, og pr. 1.4.2020 stiger den lokale lønpulje med værdien af 1 % af den samlede lønsum for lærerne.

Arbejdstid

Der sker ingen ændringer i arbejdstidsbestemmelserne.

Øvrige elementer i forliget

Ud over de lønmæssige ændringer, er der aftalt en række andre ændringer. Den samlede udgift for nedenstående udgør 0,03 %.

- Det er aftalt, at det skal fastslås i overenskomsten, at hvis man er deltidsansat, så får man reduceret overenskomstens timegrænser tilsvarende. Konkret betyder det blandt andet, at hvis man er deltidsansat, så skal man ikke op på 712,5 time, før man får undervisningstillæg. Tallet reduceres i henhold til ansættelsesgraden.
- Gruppelivspræmien stiger, så skolerne skal indbetale mere end de tidligere har gjort. Det har ikke betydning for dækningen, der fortsætter uændret.
- Reglerne om barsel og anden frihed af familiemæssige årsager ændres, så der ikke længere henvises til specifikke statslige aftaler, men til "de til enhver tid gældende statslige aftaler". Konkret betyder det, at fædre/med-mødre får ret til en ekstra uges betalt barselsorlov med løn. Fremover er der således 7 og ikke 6 ugers ret til betalt orlov for fædre/med-mødre med løn ud over de 2 uger i forbindelse med fødslen. Ændringerne har virkning for så vidt angår børn, der er født/modtaget den 2. januar 2019 eller senere.

- Der sker en lille forhøjelse af det beløb, som skolerne indbetaler til FUT-fonden (fonden til uddannelse af tillidsrepræsentanter).
- På to områder har parterne besluttet at rette overenskomstteksterne til i forhold til ny lovgivning. Det handler om afsnittet om ferie, der skal tilpasses den nye ferielov, og det handler om timelønsbestemmelserne, der skal rettes til, så de ikke er i modstrid med deltidsloven. Hvad angår tilretningen af timelønsbestemmelserne er det aftalt, at ændringer afventer, at der på statens område er indgået aftale om, hvordan timelønnede skal sikres.

Forliget for FOAS' sprogcentre blev sendt til afstemning blandt medlemmerne. 97,4 % stemte ja, 2,6 % stemte nej. Stemmeprocenten var på 59,6 %. Forliget var dermed godkendt af medlemmerne.

Overenskomsten for FOAS almene område blev afgjort i voldgift

Uddannelsesforbundet indgik derefter forlig med arbejdsgiverne i FOAS på det almene område. Hovedelementerne i aftalen var:

- Den nuværende arbejdstidsaftale videreføres
- Lønnen reguleres svarende til de statslige overenskomster med i alt 8,1 %
- En større andel af rammen end i staten går til centrale lønstigninger
- Barselsreglerne forbedres til de nu kendte statslige ordninger
- Det slås fast, at alle skoler skal udmønte løn efter lokale forhandlinger.

Efter overenskomstaftalen både var indgået og underskrevet meddelte arbejdsgiverne, at de ikke kunne godkende den pga. en regel om tillæg mv. til deltidsansatte. I FOAS - Almen overenskomsten gælder den særlige regel, at et overenskomstudvalg med en uvildig opmand (som i dette tilfælde blev landsdommer Tine Vuust) skal afgøre uenigheden.

Tine Vuust afgjorde uenigheden med tre tilføjelser til det oprindelige protokollat, og parterne kunne derfor gå i gang med at redigere overenskomsten.

Opmandens tilføjelser til protokollatet var:

- Grænsen for, hvornår der udbetales undervisningstillæg (712,5 timer årligt) gradueres ved en samlet årlig beskæftigelse på mindst 60 % ved normperiodens afslutning. Alle undervisningstimer hos samme arbejdsgiver indgår i opgørelsen.
- Reglen om ret til efteruddannelse på 37 timer årligt gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Deltidsansatte har også ret til 37 timer årligt.
- Ved overførsel af undertid gradueres antallet af timer efter beskæftigelsesgraden

Medlemmerne på FOAS almene område stemte om overenskomstresultatet: 95,4 % stemte ja, 4,6 % stemte nej. Stemmeprocenten var 60,4 %.

34. Lærerkommissionen og arbejdstidsforhandlinger i 2020

Lærerkommissionen blev som tidligere nævnt nedsat i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018, da parterne ikke kunne blive enige om en ny arbejdstidsaftale. Lærerkommissionens arbejde begrænsede sig til det kommunale lærerområde, og kommissionen har derfor undersøgt de kommunale skoleformer: folkeskolen, ungdomsskoler og sprogskoler.

Kommissionens opgave var ikke at "aflevere" en ny arbejdstidsaftale til lærerne, men derimod at afdække udfordringer og muligheder samt fremlægge anbefalinger indenfor tre temaer:

- Arbejdsmiljø
- Samarbejde (professionel kapital)
- Kvalitet i undervisningen

Arbejdet skulle danne baggrund for, at parterne på det kommunale område på ny kunne optage forhandlinger om en arbejdstidsaftale.

Ved OK18 er aftalt, at hvis kommunerne efterfølgende indgik en overenskomst på baggrund af anbefalingerne fra kommissionen, vil udgangspunktet på det statslige område være forhandlingsresultatet på det kommunale område. Den statslige aftale skulle dog kunne rumme særlige forhold på de forskellige skoleformer.

Uddannelsesforbundet bidrog med data til kommissionens arbejde og på møder mellem Uddannelsesforbundets formand og kommissionsformanden, Per B. Christensen – og i et par runder Lars Hjortnæs, som er dommer i højesteret, tilknyttet Forligsinstitutionen og medlem af Lærerkommissionen. De væsentligste aktiviteter var:

Siden kommissionens nedsættelse har der været afholdt månedlige sekretariatsmøder, hvor Uddannelsesforbundet har deltaget.

Desuden bistod Uddannelsesforbundet Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE ift. deres undersøgelser for Lærerkommissionen om undervisningen i ungdomsskolen og på de kommunale sprogcentre.

Uddannelsesforbundet udarbejdede til kommissionen en skematisk gennemgang af arbejdstidsaftaler – historisk set - på sprogcenter- og ungdomsskoleområderne.

Endvidere gav tillidsrepræsentanterne på alle 20 kommunale sprogcentre oplysninger og data til Uddannelsesforbundets undersøgelse af arbejdstid på de kommunale sprogcentre.

Det var særligt vigtigt for Uddannelsesforbundet at sikre synligheden af sprogcentrene i arbejdet, da skoleformen ofte ikke er så forvaltningsmæssig tydelig i kommunerne som de øvrige skoleformer.

På foranledning af Uddannelsesforbundet besøgte kommissionsformanden flere ungdomsskoler og havde drøftelser med lærere, tillidsrepræsentanter og ledere. Ligesom der var drøftelser med grupper af tillidsrepræsentanter.

Afslutningsvis afleverede Uddannelsesforbundet et samlet vurderingspapir til Lærerkommissionen.

Kommissionen præsenterede sine anbefalinger for KL, de kommunale organisationer i LC samt øvrige interessenter på et møde den 16. december 2019.

Uddannelsesforbundet tog godt imod den meget omfattende dokumentation af vores områder og fandt, at de samme problemstillinger var at finde på forbundets statslige områder.

Uddannelsesforbundet og Danmarks Lærerforening var kritisk overfor Lærerkommissionens anbefalinger. Uddannelsesforbundets formand fandt, at "diagnosen var rigtig, men var meget tvivlende ift. medicinen".

Derimod så organisationerne i LC et forhandlingsudgangspunkt i de fem punkter, som ifølge Lærerkommissionen skulle adresseres i en ny arbejdstidsaftale:

- 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.

Uddannelsesforbundet hæftede sig endvidere ved følgende udsagn fra Lærerkommissionen:

- Forberedelse er en kerneopgave
- Opgaveoversigten skal sikre en rimelig balance mellem opgaverne
- Balance mellem individuel og fælles forberedelse
- Egnede faciliteter til forberedelse
- Ledelsens ansvar at sætte retning og at sikre lærerne et egentlig professionelt råderum
- Særlige pointer for sprogcentre og ungdomsskolen.

Periodeforhandling om arbejdstid

Efter Lærerkommissionens afrapportering afholdt Lærernes Centralorganisation og Kommunernes Landsforening møder på politisk niveau, hvor LC's formand, Anders Bondo Christensen, KL's formand, Jacob Bundsgaard og KL's forhandler Michael Ziegler drøftede igangsættelse af arbejdstidsforhandlinger og temaerne herfor. I månederne marts, april, maj og august blev gennemført intense forhandlinger – politisk og teknisk/sekretariatsmæssigt.

Den 11. august kunne parterne fremlægge en aftale for undervisere i kommunerne, som omfatter lærere i ungdomsskoler, på de kommunale sprogcentre og i folkeskolen.

I forhandlingerne var udgangspunktet Lærerkommissionens dokumenterede problemer ift. at lykkes med professionelt lærerarbejde på det kommunale område med Lov 409 som grundlag.

Der blev fra LC's side forhandlet med et mål om, at tillidsrepræsentanterne skal placeres centralt ift. indflydelse om arbejdstid i kommuner og på skoler, at der skal være information og transparens om kommunernes mål med lærerarbejdet og de ressourcer, der stilles til rådighed hertil. Og tydelighed med såvel indhold som planlægning af lærerarbejdet. Målet er i lærerarbejdstidsaftalen at flytte Lov 409s fokus på ledelse ift. den enkelte lærer til et kollektivt fokus på ledelse ift. lærernes tillidsvalgte (partsforholdet lokalt) samt at aftale forpligtelser og procedurer, som kan understøtte dette. I forhandlingerne er dette kaldt "samarbejdssporet".

Desuden skulle regler omkring lærernes forberedelsestid, opgavetildeling, planlægning, opgørelse af arbejdstid mv. skærpes og tydeliggøres og hele aftalen skulle kunne gøres til genstand for fagretslig behandling, hvis reglerne brydes.

Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse blev på en række ordinære og ekstraordinære møder fra marts til august måned orienteret om forhandlingsforløb og forhandlingsindhold.

Periodeforhandlingerne omfattede som nævnt ud over folkeskolen også Uddannelsesforbundets kommunale områder: Ungdomsskoler og de kommunale sprogcentre. For Uddannelsesforbundet var det yderligere et særligt pejlemærke, at der med de statslige arbejdsgivere i MEDST ved OK18 er aftalt, at et evt. resultat af de kommunale periodeforhandlinger er udgangspunkt for forhandlingerne om arbejdstid i 2021.

Hovedpunkterne i aftalen er:

Der er tale om en aftale mellem de to parter KL og LC, som skal efterleves. Hvis ikke bestemmelserne bliver overholdt kan forholdet behandles i det fagretslige system.

Aftalte reguleringer af arbejdstid

- årsnorm er på 1.924 timer
- arbejdstid er mellem 7.30 og 17.00 på hverdage – så vidt muligt samlet
- en arbejdsdag er minimum 4 timer
- hensyn tages ved skævbekæmpelse og morgentimer efter aftentimer
- 4 ugers varsling af ændringer udover 7.30 til 16.30

- opgaveoversigt skal udleveres til læreren senest 5 uger før normperioden
- den skal indeholde undervisningstimetallet + tidsestimater på:
 - individuel forberedelse
 - opgaver, som planlægges senere på året
 - opgaver på mindst 60 timer – opgaver under 60 timer skal også oplistes
- detaljeringsgraden skal gøre det muligt at vurdere om opgavemængden er passende
- der skal ske drøftelse mellem leder og lærer forinden udlevering af oversigten
- formålet er en sammenhæng mellem tid og opgaver og mellem undervisning og forberedelse

- der peges på sammenhængende forberedelse og ikke forberedelse i elevpauser
- hvis forberedelsen reduceres kan læreren få den skemalagt, så den kun akut kan ændres
- ledelsen er forpligtet til at forberedelse ikke nedprioriteres

- større ændringer i normperioden med konsekvens for lærerens samlede opgaver skal:
 - løses ved omfordeling af opgaver, ned- og bortprioritering eller som overtid

- tage hensyn til forholdet mellem undervisning og forberedelse
- meddeles skriftligt med orientering om konsekvens
- TR inddrages ved uenighed

- ret til nedsættelse af arbejdstiden fra 60 år med fuld pensionsindbetaling

- opgørelse af arbejdstid håndterer selvtilrettelagt arbejde (fx forberedelse derhjemme)
- der sendes et klart signal om at læreren kan selvtilrettelægge
- læreren skal have en opgørelse hver 3 måned af præsteret arbejdstid
- krav til opgørelse af arbejdstid (overtid?) er detaljerede og præcise

- der kan indgås lokalaftaler, som fraviger eller supplerer
- eksisterende lokalaftaler kan videreføres

- udbetaling af overtid skal ske ved førstkommende månedsløn
- godtgørelse ved ulempe mv. som nu

Formaliseret samarbejde

Aftalen indeholder desuden procedurer for et formaliseret samarbejde mellem TR og kommune og TR og ledelse. Procedurerne skal overholdes, fordi de er overenskomstbestemmelser:

- møde med TR, ledelse og kommune om mål, forventninger og ressourcer til skolen: kommunen skal redegøre skriftligt overfor TR og skoleledelse

- TR og skoleledelse drøfter den skriftlige årlige skoleplan:
individuel forberedelse
gennemsnitlige undervisningstimetotal
prioriterede opgaver og deres betydning for lærernes øvrige opgaver
opgavefordeling, principper for tilstedeværelse, mødeaktiviteter
antal lærere

- skoleplanen forelægges den samlede lærergruppe som en høring og kvalificeret drøftelse

- fælles viden og erfaringer med lærernes arbejdstid opsamles og indgår i samarbejds møde mellem TR, ledelse og kommune

- tydeliggørelse af, at TR skal have den nødvendige tid til TR-arbejdet.

Ved hovedbestyrelsens behandling vurderede et flertal på syv medlemmer, at de ville anbefale et nej. Et mindretal på fem medlemmer og en observatør fra det merkantile område anbefalede et ja.

Flertallet på syv medlemmer havde denne anbefaling til medlemmernes afstemning:

" Vi vil anbefale dig at stemme nej til den nye arbejdstidsaftale af følgende grunde:

- Den indeholder ingen forhandlingsmæssige rettigheder til vores tillidsrepræsentanter
- Den sikrer ikke den nødvendige tid til forberedelse
- Den er ikke et tilstrækkeligt værn mod uigennemskuelige og ubrugelige opgaveoversigter
- Den er næsten støvsuget for håndfaste krav og juridiske bindinger, som kræves for, at det fagretslige system kan anvendes
- Uden nogen former for tilbagefaldsregler sætter aftalen vores tillidsrepræsentanter ud i et øde ingenmandsland
- Vi frygter for, at en "oversættelse" af den kommunale aftale til det statslige område yderligere vil forringe indholdet.

Aftale uden ressourcebindinger

Efter syv år med lov 409 og efter en maratonforhandling kender vi nu resultatet af forhandlingerne om lærerens arbejdstid på det kommunale område. Det blev en "helt ny slags arbejdstidsaftale", som Gordon Madsen fra DLF har udtalt til Information. En aftale, som er totalt blottet for aftalerettigheder og ressourcebindinger. Til gengæld har vi fået i spandevise gode intentioner om dialog, forpligtigende samarbejde og en ret til en lang, lang række af drøftelser på forskellige niveauer.

Det "helt nye" i aftalen afspejler sig i en lang række af procedure, som ledelsen skal overholde, både af skriftlig og mundtlig karakter i diverse drøftelser med tillidsrepræsentanten og med den enkelte lærer.

Ledelsesretten udvander aftalen

Men når vi har sorteret i sætninger om dialogen, samarbejdet og diverse drøftelser, står det bøjet i neon, at det er ledelsen, der nu på dette mere oplyste grundlag træffer alle beslutningerne.

Drøftelser er underlagt ledelsesretten, det vil sige, at ledelsen afgør sagen i sidste ende, hvorimod forhandlinger forudsætter enighed mellem parterne, eller at sagen bliver endelig afgjort i det fagretslige system.

Intet i aftalen er til forhandling.

Dette er ikke hvad, vi har ventet på i mere end syv år. Så det er en ommer.

Forberedelse ikke sikret godt nok

På et utal af møder med vores medlemmer og tillidsrepræsentanter er vi blevet mødt med ønsket om at sikre forberedelsen, at dæmme op for en til tider syndflod af nye ad hoc-opgaver, som der også lige skal være tid til. De sidste syv år har budt på en kraftig stigende arbejdsbyrde. "I må

sikre, at vi ikke slides hurtige end linoleummet på gulvet”, er vi blevet mødt med. Og vores tillidsrepræsentanter vil sådan set ”bare” have reel indflydelse.

Dette sikrer denne ”nyskabelse” desværre ikke. Vore modpart i KL har hele vejen igennem nedlagt veto, når det drejer sig om en aftale, der baserer sig på ressourcer og afgivelse af ledelsesrum. Så der skal tilsættes mere power til vores side. Denne mulighed kan foreligge ved OK-fornyelsen i 2021. Hvis vi vil det og tror på det. OK-fornyelsen i 2021 indbefatter både det kommunale og det statslige område.

Hvis vi ikke tror på, at fællesskabet i den offentlige fagbevægelse kan skabe stærke resultater, lever vi ikke op til vores opgave som faglig repræsentant for vores medlemmer.

Stem nej for at sikre en bedre aftale. ”

--

Fem hovedbestyrelsesmedlemmer og en observatør anbefalede medlemmerne at stemme ja til aftalen:

” Det kan være svært at vurdere, om en så kompleks ting som en arbejdstidsaftale eller en overenskomst er god, om den er god nok, og om den ville kunne blive bedre. Derfor er der brug for, at de politisk valgte (dem der er tættere på forhandlingsrummet) kommer med anbefalinger. Vi har vurderet resultatet grundigt, og vores samlede konklusion er, at vi vil anbefale et ”ja”. Ikke fordi resultatet er prangende eller det, vi reelt gerne ville have, men fordi det trods alt rummer svar på en hel del af de ønsker, vi hører medlemmerne meget tydeligt har efterspurgt:

- Den individuelle forberedelsestid italesættes igen som noget naturligt
- Forberedelsestiden skal kunne afvikles sammenhængende og effektivt, og det præciseres, at elevpauser ikke er en del af forberedelsestiden
- Muligheden for at arbejde hjemmefra italesættes. Ledelsen skal efter drøftelse med tillidsrepræsentanten tage stilling til, hvordan balancen mellem arbejde med og uden tilstedeværelse på skolen skal være, og det skal aftales med tillidsrepræsentanten, hvordan arbejde hjemmefra opgøres. Det vil sige, det tydeliggøres, at det giver mening at arbejde hjemmefra
- Der skal tal på opgaveoversigten, også for individuel forberedelse
- Opgaveoversigten skal udspecificeres, være skriftligt og udleveres mindst fem uger før normperiodens start
- Der indføres varslingsbestemmelser for aften- og weekendarbejde og hensyn omkring tilrettelæggelsen heraf
- Den enkelte lærer skal hver tredje måned have en status på forbrugt tid
- Afspadsering skal gives som sammenhængende tid af minimum fire timers varighed
- Alle får ret til en seniorordning, når de bliver 60 år (uanset den offentlige pensionsalder), og det tydeliggøres, at nedsættelsen i arbejdstimetallet skal følges af en nedsættelse af undervisningstimetallet
- Tillidsrepræsentantens position styrkes. Selv om tillidsrepræsentanten ikke får en egentlig aftaleret på arbejdstid, så skal de tages med i alle drøftelser og prioriteringer, der vedrører arbejdstiden, og de får en ret og pligt til at forfølge brud på overenskomsten.

Lokale aftaler som supplement eller alternativ

Hvis man lokalt på en skole vil noget andet på dele af eller hele det beskrevne, så er ledelse og tillidsrepræsentanten nødt til at lave en egentlig, underskrevet lokalaftale, som vi kendte det i gamle dage.

Det muliges kunst

Der er ingen tvivl om, at vi gerne ville have haft flere forpligtelser på indhold frem for på proces og elementer. Men vi har fra start vidst, at vi ikke ville kunne få et brugbart loft over undervisningstiden eller en centralt fastsat forberedelsesresurse. Og problemet med, at skolernes økonomi er elendig, er ikke noget, man klarer ved en overenskomstforhandling. Så med det afsæt har dette været det muliges kunst.

Din tur til at vurdere mulighederne

Vores vurdering er, at aftalen vil kunne give bedre rammer for hverdagen og vil danne grundlag for langt flere lokale aftaler. Desuden vurderer vi ikke, at det vil være muligt at opnå et bedre resultat i forbindelse med OK21. Men det er vores vurdering. Vi vil opfordre jer til at sætte jer grundigt ind i aftalen og gerne drøfte den på et klubmøde. Og på den baggrund afgive jeres stemme, så vi kan sige ja eller nej til aftalen med vægt ”.

Afstemningsresultater

Afstemningen blandt Uddannelsesforbundets kommunale medlemmer resulterede i et nej:

35,3 % stemte ja

64,7 % stemte nej

Stemmeprocenten var 61,3%

Afstemningerne på det kommunale område foregår samlet for LC's medlemmer i folkeskolen, ungdomsskolen og på de kommunale sprogcentre. Resultatet var her et ja:

66,6% stemte ja

33,4% stemte nej

Stemmeprocenten var 77,2%

Aftalen blev dermed godkendt samlet og træder i kraft ved næste skoleårs (21/22) begyndelse i ungdomsskolen og fra 1. januar 2022 på sprogcentre.

35. Sager

Afskedigelser

Uddannelsesforbundets medlemmer mærker i disse år konsekvenserne af den store turbulens på deres respektive områder. De sidste år af kongresperioden har der særligt været en massiv nedgang i aktiviteten på sprogcenterområdet, som derudover er udsat for tilbagevendende udliciteringsrunder, der økonomisk udhuler muligheden for at gennemføre god undervisning af kursisterne med et tilstrækkeligt antal lærerkræfter.

Konsekvenser for medlemmerne har været en konstant usikkerhed ift. deres jobsikkerhed. I bedste fald et perspektiv med ansættelse hos en ny arbejdsgiver, i værste fald et perspektiv med ledighed.

En tilsvarende usikkerhed har der været for medlemmerne på FGU ved overgangen til og i det første år for uddannelsen.

Udviklingen på disse to områder og i en vis grad også forhold på Uddannelsesforbundets øvrige områder betyder et meget højt antal afskedigelsessager i forbundet. Sager, som berører og involverer et stort antal medlemmer og deres tillidsrepræsentanter.

De to mest berørte områder er som nævnt sprogcentre og FGU. Tallene for sprogcentre ser i 2019 og 2020 sådan ud:

2019: I alt 145 afskedigede på kommunale aftaler og 82 på FOAS (private)

2020. Første halvår: 39 afskedigede på kommunale aftaler og 32 på FOAS (private). I indeværende kongresperiode er tallet pt ca. 600 afskedigede sproglærere på kommunale aftaler og 318 afskedigede på FOAS-aftalen. Det samlede antal er dermed godt 900 lærere.

På FGU er tallene på uddannelsens første år i alt 194 afskedigede medlemmer.

En oversigt over det samlede antal afskedigelser i hele kongresperioden er vedlagt denne beretning som bilag.

Sager – sygdom og arbejdsskade

En følge af den usikkerhed, som følger af turbulensen på uddannelsesområderne, er et meget stort antal syge og også mange langtidssyge medlemmer, som pt. bistås af Uddannelsesforbundets socialrådgivere. Der gives råd og vejledning ift. sygesamtaler, etablering af flexjob og hjælp til aftaler om fratrædelse.

I perioden har Uddannelsesforbundet desuden ført flere ligebehandlings- og forskelsbehandlings-sager med positivt udbytte for medlemmerne i form af store godtgørelser. Desuden er flere arbejdsskadesager blevet ført med positivt resultater i form af både erstatning og godtgørelser.

Nogle af disse sager har været omtalt i Uddannelsesbladet.

Sag om overenskomstdækning af forbundets områder - Studieskolen

Uddannelsesforbundet har ført voldgiftssag om overenskomstdækning af undervisning på Studieskolen, som efter ophør af sin driftsoverenskomst om danskuddannelse fortsatte med at udbyde danskuddannelse, som efter Uddannelsesforbundets opfattelse var "tilsvarende virksomhed (lov 375) " efter overenskomstens bestemmelser.

Uddannelsesforbundet fik ikke medhold i voldgiften. Opmanden afgjorde, at overenskomsten snævert dækker det arbejde, der relateres til gældende lov om danskuddannelse og vurderer, at

der er en række mindre forskelle i den nuværende undervisning ift. den tidligere. Der skal med andre ord ikke særlig meget til, for at undervisningen ikke kan "sidestilles" med undervisning efter loven. Opmanden finder det afgørende, at der ikke længere specifikt arbejdes hen imod prøverne efter danskuddannelseslovgivningen, og at der ikke udføres modultests.

FOAS-sag mod Uddannelsesforbundet om A2B

En anden sag i perioden var FOAS' sag mod Uddannelsesforbundet med påstanden om, at overenskomsten med A2B var gunstigere for denne virksomhed end den gældende FOAS-aftale. Dermed var påstanden, at der var opstået en ikke rimelig konkurrenceforskel.

Påstanden blev fremsat allerede ved OK18. Som følge heraf blev gennemført en fælles analyse mellem parterne af "prisniveauet" på overenskomster og arbejdstidsaftaler hos FOAS, A2B og KL, som samlet set ikke fandt en gunstig forskel for A2B.

Alligevel opretholdt FOAS påstanden og omtalte løbende muligheden for et sagsanlæg ved Arbejdsretten.

FOAS påstande i sagen var:

- LC skal anerkende brud på overenskomsten med FOAS ved at indgå overenskomst med A2B på lempeligere vilkår
- LC skal frigøre sig fra denne overenskomst
- LC skal betale bod.

FOAS fik ikke medhold i Arbejdsretten.

36. Organisationsaftale for FGU

LC og Uddannelsesforbundet indgik før sommerferien 2019 en overenskomstaftale med Moderniseringstyrelsen, som dækker alle lærere, vejledere og konsulenter, der varetager undervisning, vejledning eller har andre elevrettede pædagogiske funktioner på FGU. Overenskomsten trådte i kraft den 1. august 2019.

Hovedelementerne i aftalen er, at

- Organisationsaftalen dækker alle lærere, vejledere og konsulenter, der varetager undervisning, vejledning eller har andre elevrettede pædagogiske funktioner
- Der er aftalt et ens lønforløb for alle lærere og vejledere, uagtet hvilke linjer de arbejder på. Hertil kommer løntillæg
- Arbejdstiden følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale som øvrige lærere. Ved undervisning i mere end 102 timer i en kalendermåned udløses et tillæg per time
- Desuden sikrer aftalen lærerne, vejlederne og konsulenterne samme rettigheder med hensyn til blandt andet ferie, barsel og tillidsrepræsentanter, som gælder for andre ansatte i staten.

Der blev aftalt særlige regler for virksomhedsoverdragede lærere, som kommer til FGU fra andre overenskomstområder:

- Får en virksomhedsoverdraget lærer i dag højere løn end den aftalte gives et udligningstillæg, der løbende procentreguleres som øvrig løn, så længe læreren er ansat i stillingen
- De ansatte, der i dag har ret til aldersreduktion eller seniordage, bevarer den rettighed, så længe de er ansat i stillingen
- Alle lærere skal have defineret et hovedarbejdssted, og skal der arbejdes andre steder end på hovedarbejdsstedet gælder tjenesterejsereglerne.

Vanskelig implementering

Det var positivt, at FGU med den megen turbulens, der var og er, ved etablering som ny uddannelse fik et godt overenskomstgrundlag. Implementeringen af aftalen har dog desværre på nogle institutioner givet vanskeligheder, bl.a. med:

- Afklaring af anciennitetsregler
- Uenighed om forhold ift. udligningstillæg
- Håndtering af ferieregler
- Etablering af TR-struktur
- Mange tidsbegrænsede ansættelser
- Manglende og ukorrekt udmøntning af løn lokalt.

(Se følgende eksempler).

Der arbejdes overordnet i et samarbejde med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om afklaring om korrekt håndtering ift. institutionerne af de mange fortolkninger, som de centrale parter faktisk er enige om. Desuden søger parterne at opnå enighed om fortolkning af de punkter i organisationsaftalen, hvor parterne er uenige. Lykkes dette ikke, søger parterne uenighederne løst ved faglig voldgift.

Men implementeringen af FGU-organisationsaftalen har desværre ført til en række konkrete sager, hvor skoler ikke følger aftalens bestemmelser korrekt. En følge heraf er, at sagerne kræver møder mellem de centrale parter med henblik på at finde løsninger. Desværre har afklaring og fortolkning af aftalens bestemmelser alt for ofte givet en alt for lang ventetid for tillidsrepræsentanter og medlemmer.

Uddannelsesforbundet har arbejdet hårdt for at finde løsninger på disse sager, så man på skolerne med en endelig afklaring kunne komme videre med arbejdet for en god start på FGU uddannelsen. Her er nogle få af mange eksempler på sager:

Uenighed om fastsættelse af lønanciennitet på FGU

På de tidligere produktionsskoler var underviserne ikke umiddelbart omfattet af fællesoverenskomstens bestemmelser om anciennitet på baggrund af den relevante uddannelse. Det betød, at fastlæggelse af anciennitet i tiden før ansættelsen på produktionsskolen var op til den lokale leder.

Ikke alle ansatte fik deres fulde beskæftigelsesanciennitet tillagt i forbindelse med ansættelsen. Efter virksomhedsoverdragelse til FGU har skoler rejst spørgsmålet, om deres lønanciennitet skal beregnes efter deres hidtidige anciennitet fra produktionsskolen, eller bliver fastsat i henhold til

fællesoverenskomsten. Hvis ancienniteten skal beregnes efter deres hidtidige anciennitet, opstår den absurde situation, at den ansatte ofte vil opnå en højere lønanciennitet ved at blive nyansat i sin egen stilling.

Sagen er søgt afklaret med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen uden enighed. Den skal derfor afklares ved faglig voldgift.

Løn til virksomhedsoverdragede (funktionstillæg og udligningstillæg for de virksomhedsoverdragede)

Sagerne handler om, at ingen virksomhedsoverdragne medarbejdere skal gå ned i løn, som følge af virksomhedsoverdragelsen. Det betyder, at den faste løn som den ansatte havde før virksomhedsoverdragelsen, minimum skal være den samme efter virksomhedsoverdragelsen.

Rent aftalemæssigt er det gjort ved, at alle virksomhedsoverdragede skal have et udligningstillæg, såfremt at deres FGU-løn efter overenskomsten var lavere end den hidtidige faste løn inkl. evt. lokale tillæg mv. Udligningstillægget beholdes så længe man er ansat, og tillægget procentreguleres.

Der opstod desværre en række sager på FGU'er, som mente at eventuelle lokale funktionstillæg ikke var en del af den faste løn, og at funktionstillæg derfor skal holdes ude af udligningstillægget. Derfor rejser Uddannelsesforbundet sager, når der i det enkelte tilfælde konstateres en lønnedgang. Ind til da tager vi et generelt forbehold. Flere steder har forbund/TR taget et forbehold. Uddannelsesforbundet har rådgivet TR'erne om håndteringen af sagerne.

FGU valgte at effektuere en lønnedgang via bortfald af funktionstillæg for en række af vores medlemmer. Den konkrete sag er løst ved en større efterbetaling, morarente til de involverede, og en bod til FGU-institutionen.

En endelig afklaring ift. korrekt udbetaling af udligningstillæg afventer endelig afklaring hos arbejdsgiverne.

Bod for manglende lønforhandlinger

Når der forhandles løn for FGU-lærerne, er det skolernes tillidsfolk, som har retten til at forhandle lønnen, ellers er det en overtrædelse af overenskomsten.

FGU Sønderjylland har i et forlig fået en bod på 38.000 kroner. Det sker, fordi institutionen i flere tilfælde ikke har respekteret de lokale tillidsrepræsentanternes ret til at forhandle løn – også selv om Uddannelsesforbundet flere gange henvendte sig til skolens ledelse for at påpege, at skolens tilgang er i strid med overenskomsten.

Normalt er bøder i det fagretlige system på maksimalt 25.000 kroner.

Straks påbud af Arbejdstilsynet

Efter tilsynsbesøg hos FGU Tønder har Arbejdstilsynet uddelt et påbud om, at skolen straks skal imødegå risikoen for helbredet for de ansatte på skolen.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet med elever på FGU i Tønder ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og så der er risiko for, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan have indvirkning på de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Straks påbuddet betyder, at institutionen straks skal påbegynde initiativer, som skal nedbringe risikoen for helbredsforringelser for skolens ansatte, og at den indenfor en meget kort tidsfrist – en uge – skal give Arbejdstilsynet besked om, hvordan man har efterkommet påbuddet.

Arbejdstilsynet har foretaget flere tilsynsbesøg på FGU Tønder, ligesom det har afholdt samtaler med både ledelse og ansatte.

Arbejdstilsynet vurderer samlet, at der ved arbejdet på FGU Tønder er umiddelbar risiko for forringelse af det fysiske eller psykiske helbred som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Uddannelsesforbundet følger sagen tæt og er i kontakt med de berørte medlemmer.

37. Overenskomster med private arbejdsgivere - FH/DA området

Uddannelsesforbundets har private overenskomster, som er omfattet af hovedaftalen mellem FH og DA, og som derfor udløb 1. marts 2020.

I forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne kunne der på nær overenskomsten med DI/UCplus om AMU/EUD ikke opnås enighed med arbejdsgiverne. Sammenkædningsreglerne i lovgivningen om forligsinstitutionen betød så, at forbundets private FH/DA-områder blev en del af forligsmandens mæglingsskitse og dermed sendt til afstemning – og efterfølgende godkendt hos medlemmerne.

En problemstilling, som kom tydeligt frem i forhandlingsforløbet, var hvordan gennembruddet på normallønsområdet (denne gang transportforliget) sætter meget snævre rammer for, hvordan der kan efterfølgende kan opnås resultater på vores private overenskomster, som tilnærmelsesvis matcher dem, vi kender fra det offentlige område.

Hvis modparten/DE/DI/eller virksomheden ikke "vil noget selvstændigt" ender forhandlingerne på et minimum, som typisk vil være timelønsforbedringer i kronebeløb, frit valg og de relevante øvrige resultater fra gennembrudsforliget. Et samlet resultat, som kommer til at ligge værdimæssigt betydeligt under det tilsvarende offentlige niveau. Dermed begunstiges de private virksomheder, som er i et konkurrenceforhold med de offentlige skoler.

FH har beregnet værdien af Uddannelsesforbundets private OK20 resultat:

- FH's standardberegning vedr. forliget på transportområdet viser, at det samlede gennemslag er 8,89 % (heraf 5,98 % fra kronemæssige forhøjelser af lønningerne og 2,43 % fra forhøjelse af særlig opsparing)
- FH har foretaget standardberegninger vedr. mæglingsforslagets værdi på to af Uddannelsesforbundets LC-overenskomster, UCplus og Jobs-partner. Mæglingsforslaget har for UCplus A/S en samlet værdi på 6,82 % (heraf 4,23 % fra kronemæssige (samme) forhøjelse af lønningerne og 2,57 % fra forhøjelse af særlig opsparing med 3 x 1 %). Værdien af mæglingsforslaget for A2B (og tilsvarende for firmet Jobs-partner) er 6,85 % (heraf 4,16 % fra kronemæssige (samme) forhøjelse af lønningerne og 2,60 % fra indførelse af særlig opsparing eller lignende ordning med 3 x 1 %).

Der opstår således en lavere lønudvikling på Uddannelsesforbundets private områder. Dette forhold vil – afhængigt af forholdene og afhængigt af normal lønudvikling – forøge afstanden til lønniveauer på forbundets tilsvarende offentlige områder. Problemstillingen vedrører særligt sprogcenterområdet, men også STU og AMU.

Både Uddannelsesforbundet og LC har rejst denne problemstilling ift. FH og FH's formand.

38. Overenskomstforhandlingerne - OK21

I december 2019 tog hovedbestyrelsen fat på planlægning af arbejdet med fornyelsen af vores offentlige og private overenskomster i foråret 2021.

En række temaer og projekter blev diskuteret og planen for medlemsundersøgelse og debat i klubber og foreninger blev lagt. Så kom corona og dermed et helt andet set-up end det hovedbestyrelsen oprindeligt planlagde.

Coronakrisen forværrer udsigten for dansk økonomi og dermed for lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Formodentlig vil dette betyde, at reguleringsordningen udmønter negativt for de offentligt ansatte i 2021, så der er fare for at lønnen måske skal sættes ned.

På den baggrund forsøgte store dele af den offentlige fagbevægelse at opnå enighed organisationerne imellem og med arbejdsgiverne om en "forlængelsesoverenskomst" på et år fra 2021 til 2022. I 2022 kunne så aftales en "almindelig" overenskomst for en længere periode med en rimelig økonomisk ramme. Hovedbestyrelsen var enig i at gøre dette forsøg.

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.

Vi ser dermed nu 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 nu, at tidsforløbet frem til, at krav skal sendes til forhandlingsorganisationerne og

arbejdsgiverne er kort. For Uddannelsesforbundet betyder dette, at hovedbestyrelsen og repræsentantskabet har besluttet at fokusere på få vigtige krav, som primært sikrer lønnen, en ny arbejdstidsaftale på det statslige område og bedre vilkår for tillidsrepræsentanternes arbejde.

39. Internationalt samarbejde

Uddannelsesforbundet støtter udvalgte lærerfagforeninger og andre faglige organisationer i udviklingslande i samarbejde med Fagbevægelsens Ulandssekretariat og Education International.

Uddannelsesforbundet har i perioden bakket op om og bidraget til udviklingsarbejdet med input til Ulandssekretariatets resourcenetværk. Desuden har vi ydet teknisk rådgivning til fagbevægelsen i Malawi i deres bestræbelser på at udvikle og forankre AMU-lignende erhvervsrettede uddannelse i en slags partsystem.

I regi af Education Internationals europæiske afdeling har Uddannelsesforbundet dels støttet indsatsen for at fastholde uddannelse som et offentligt ansvar og alles ret til uddannelse, og dels initiativer, der understøtter læreres rettigheder og arbejdsvilkår.

Bilag

- a. Medlemsudvikling
- b. TR-uddannelse
- c. Interne møder
- d. Eksterne møder
- e. Arbejdsgrupper
- f. Høringer
- g. Politikpapirer og vejledninger
- h. Hjemmesidebesøg
- i. Uddannelsesbladet.dk-besøg
- j. Presseomtale
- k. Afskedigelsessager