

Mundtlig beretning

Indledning

Endnu en gang velkommen til kongres 2020. Som I alle ved, er alt, hvad vi foretager os i denne tid, stærkt præget af Covid-19. Denne kongres er ingen undtagelse.

På trods af alle Covid-19-restriktionerne har jeg glædet mig til kongressen – til at aflægge beretning og til at mødes med jer – medlemmernes valgte delegerede – for at diskutere forbundets udvikling og fremtid. Velkommen til alle jer her i salen, og velkommen til de delegerede, som af forskellige særlige årsager deltager digitalt.

Jeg ser frem til to gode og travle dage med debat og beslutninger om de mange forslag, der er fremlagt til kongressen. Og vi får travlt.

Som opfølgning på OK13 har vi haft en del sager og også retssager om betaling af konfliktkontingent og tilbagebetaling af lån. Retssager som vi har vundet. Men selv om vi har vundet sagerne, har de givet anledning til en række kongresforslag om præciseringer i vedtægterne. Derfor er en del af forslagene vedtægtsændringer.

En anden gruppe af forslag vedrører forbundets økonomiske situation. De af jer, som deltog i repræsentantskabsmødet for en god måned siden, er blevet indledende introduceret til dette. Men det og meget mere kommer vi grundigere tilbage til senere på kongressen.

Uddannelsesforbundet: 10-års-jubilæum

I min beretning vil jeg se tilbage på udviklingen i de forhold i samfundet, som har betydning for en faglig organisation i undervisersektoren.

Uddannelsesforbundet har i kongresperioden haft 10-års-jubilæum, og i disse 10 leveår er der væsentlige forhold, som har ændret sig betydeligt, og som har haft betydning for den situation, som Uddannelsesforbundet befinder sig i nu.

På kongressen i 2017 sagde jeg i beretningen, at vi var i en tid, hvor samfundet bevæger sig i en helt gal retning, og det var en retning – en udvikling – som i 2017 havde stået på i en hel del år.

Det omgivende samfund har forandret sig meget i disse 10 år – forandret sig på parametre med stor betydning for Uddannelsesforbundet.

Kulminationen var lockouten og lovindgrebet ved OK13. OK13 havde stor indflydelse på og gjorde naturligvis stort indtryk på os i underviserverdenen. Det, der skete i 13, var også et billede på udviklingen i almindelighed, på styringens massive indtog i alle dele af vores arbejdsliv.

Under lockouten var der stort engagement og opbakning blandt medlemmerne, men selve lockouten og selvfølgelig også lov 409 var også en negativ oplevelse, som skabte en afmagtsfølelse.

Husker I vores store orange hængelås? Den symboliserede, at vores medlemmer var lukket ude fra deres arbejdsplads. Arbejdspladsen er jo for mange ens andet hjem, og nu blev man pludselig lukket ude. Men det var også følelsen af uretfærdighed og overgreb, og jeg tror også hos nogle en grad af afmagt og dermed manglende tillid til den danske model. Jeg siger det her for at understrege, hvilket slag mod undervisere og vejledere, OK13 – selve lockouten og resultatet lov 409 var.

TR-rollen under pres

Medlemmer, tillidsrepræsentanter og forbundet har nu i syv år i realiteten levet uden en arbejdstidsaftale, og det har haft mange konsekvenser.

Lov 409 har gjort det muligt for skoleledelserne nemt og elegant at indskrænke forberedelsestiden og dermed antallet af ansatte – vi så i en række år efter OK13 mange afskedigelser især på erhvervsskoleområdet.

Hverken tillidsrepræsentanten eller forbundet har reelt kunnet gøre noget ved sager om arbejdstidsvilkår. Hvert ord og sætning i Lov 409 var jo forberedt i ministeriet lang tid før, Folketinget vedtog loven. Loven var sprogligt set totalt velpudset – hvert ord var vejet på en guldvægt, så organisationerne ikke havde bare en minimal chance for at vinde en sag. Det har særligt svækket TR og TR's rolle.

Derudover har mange skoler i perioden dels minimeret antallet af tillidsrepræsentanter, og dels er tiden til den enkelte TR's arbejde blevet beskåret uden hensyn til intentionerne i TR-reglerne. Det er en kamp, vi lige i denne periode har haft og har på nogle FGU-institutioner, og den foregår stedse på erhvervsskoleområdet. Diskussionen er, om man på de store institutioner skal have en tillidsrepræsentant på alle matrikler, og det er et spørgsmål om tillidsrepræsentanternes adgang til den nødvendige viden og indsigt.

Det er klart en forringelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, og det er jo i den grad en forringelse med væsentlige konsekvenser. Det indskrænker tillidsrepræsentanternes mulighed for kontakt til de ansatte og herunder kontakt til nyansatte. Presset på den enkelte tillidsrepræsentant er i den grad forøget i perioden, og det kan ikke undgå at få konsekvenser for opbakningen til TR – både i medlemsantal og i medlemmernes engagement.

Vi har i samme periode set et skred med betydning for alle faglige organisationer i arbejdsgivernes tilgang til forhandlingsspørgsmål – ikke kun om arbejdstid. Et skred, som betyder, at sager ikke løses ved forhandling, men ved "skrifttro" juridiske afgørelser. Denne tendens har også betydning for TR-rollen, for det betyder, at skoleledelser afviser forhandlingsløsninger med henvisning til en stram fortolkning af teksten i centrale aftaler og i lov 409. Sagerne må derfor indsendes til forbundet og føres videre af forbundet og evt. af Lærernes Centralorganisation.

Men, og meget væsentligt, er det med til at udhule TR-rollen. En opgørelse fra foråret 2019 over antallet af sager, som blev indsendt fra TR'erne til forbundet til behandling og forsøg på løsning, var stigende og mere komplekse.

OK13 og skredet fra forhandlingsvilje til "skrifttro" afgørelser er i virkeligheden del af en endnu længere udvikling. Allerede omkring år 2000 tænkte man i Moderniseringsstyrelsen (dengang Personalestyrelsen) og i Undervisningsministeriet tillidsrepræsentanten i en ny rolle, nemlig som en slags HR-konsulent. Ordet blev ikke sagt, men beskrivelsen af rollen var klar. TR skulle på den enkelte institution ikke repræsentere medlemmerne og forbundet, men være en slags repræsentant for ledelsen med henvisning til TR's funktion som den, der skal bidrage til at sikre ro på arbejdspladsen.

Ledelsen skulle så ikke sammen med TR have et fælles ansvar for institutionen og dens udvikling, men alene som ledelse udstikke retning – som gamle tiders herremand svævende over vandene og fortællende os, hvad vi skal og sandelig også hvordan.

Det er samtidig årene, hvor vi ved OK-forhandlingerne oplevede presset for at flytte forhold fra forhandlingssystemet over i Samarbejdsudvalget, hvor medarbejderrepræsentanterne som bekendt jo ikke har aftale- og forhandlingsret, men kun drøftelsesret.

Det er fuldstændig i overensstemmelse med arbejdsgivernes tankesæt om TR som en slags HR-konsulent.

Organisationerne blev mødt af denne styringstankegang og presset ved OK-forhandlingerne og andre centrale forhandlinger – og TR mødte og møder tankegangen i dagligdagen.

New Public Management

Skoleledelserne mødte også styringstankegangen. De kom endda på kursus i den. Mange husker nok de PowerPoints, som indgik i kurserne for lederne, hvor medarbejdere lå og sov hen over bordene.

Jeg tænker, det er en fejl, at de blev offentliggjort, men det afslørede jo Moderniseringsstyrelsens noget uheldige og groteske opfattelse af de statslige medarbejdere, og hvad Moderniseringsstyrelsen mente, at ledelserne skulle rette op på.

Nogle husker måske også, at der var skoleledelser, som ikke helt havde forstået Moderniseringsstyrelsens kursers budskab og ikke rettede ind, men indgik i forhandlinger med deres tillidsrepræsentant om arbejdstid. De blev kaldt ind på gulvtæppet hos Moderniseringsstyrelsen og blev belært om, hvordan man udøver ledelse – eller rettere styring.

Det var en samlet koordineret kampagne, som har gjort det til en stor og vanskelig udfordring at være tillidsrepræsentant på vores områder og gjort det vanskeligt at få etableret et godt rum for drøftelse og forhandlinger med skolernes ledelser om det, som det hele jo skulle handle om – nemlig gode rammer for lærerarbejdet i hverdagen.

Denne styringstankegang, nemlig New Public Management har Uddannelsesforbundet på hver eneste kongres både i skrift og i tale udtrykt kritik af og har påpeget dens farer og dårligheder både for medarbejdere og for de faglige organisationer – og så sandelig også for substansen i medlemmernes arbejde – for undervisning og vejledning.

Et element i eller en udløber af New Public Management er Finansministeriets regnemodeller. På kongressen i 2017 blev Uddannelsesforbundets pris uddelt til ph.d. Niels Fuglsang ved CBS. Han fik prisen for sin forskning vedr. den politiske og ideologiske baggrund for finansministeriets regnemodeller. I disse regnemodeller indregnes de økonomiske effekter af fx sænkning af skat eller lavere ydelser til ledige med positive effekter, mens de positive effekter af offentligt forbrug og investeringer undervurderes. Dvs. at den økonomiske effekt af fx vejledning og undervisning – så unge og voksne bliver dygtige og velfungerende voksne – undervurderes.

Styringsprincippet og regnemodellerne førte hos de ansvarlige politikere og embedsmænd til den opfattelse, at der er rigeligt med ressourcer til rådighed ude på institutionerne – ressourcer, som ikke anvendes effektivt. "De lokale ledelsers og medarbejders professionelle dømmekraft og prioriteringer kan man ikke umiddelbart have tillid til. Derfor skal institutionerne presses på opgavemængden, og de skal kontrolleres tæt på deres kvantitative resultater", var det underliggende synspunkt.

Derfor har vi blandt andet også set krav til ledelsernes resultatlønskontrakter, hvor lærernes undervisningstimer var et element, når lederlønnen skulle fastsættes – næppe ud fra en kvalitetsvinkel, men givet ud fra en effektiviseringsvinkel.

2%-besparelser

New public Management og Finansministeriets regnemodeller kunne logisk kun føre til besparelser, og uddannelse blev ramt.

Indtil for nyligt – men igennem fire år – var statslige uddannelsesinstitutioner pålagt en årlig besparelse på 2 %. Skolerne skulle altså spare, og OK13 gjorde det som nævnt muligt uden problemer – set fra et ledelsessynspunkt – at indskrænke forberedelsestiden og dermed antal undervisere og lønudgifter.

Vi har set og ser kolleger, som for at kunne holde til dagligdagens pres vælger at gå ned i tid for at skabe tid til at forberede en ordentlig undervisning – læreren skal jo næste dag stå over for sine elever, og det er altså rigtig ubehageligt, hvis ikke man har haft chance for at forberede sig ordentligt. Dvs. at de får løn for fx 32 timer, men arbejder stadig 37 timer.

Uddannelsesforbundet har i 10-års-perioden gennemført undersøgelser af medlemmernes oplevelse af belastning. Manglende tid til at udføre ens arbejde ordentligt er en belastning, og belastningen er steget og omfanget af sygemeldinger og særligt langtidssygemeldinger er øget.

Skolernes anstrengte økonomi har givet incitament til skolefusioner.

Den tidligere regering igangsatte en evaluering af institutionsudviklingen og taxametersystemet, og Undervisningsministeriet nedsatte en følgegruppe, hvor Uddannelsesforbundet har været repræsenteret ved Morten. Morten har flere gange i gruppen forsøgt at få svar på kriterierne for ministeriets godkendelse af fusioner, men det er aldrig lykkedes at få svar.

Man har det indtryk, at fusionerne ikke har handlet om kvalitet i skolernes arbejde for elever og kursister, men om ren og skær økonomi.

Så vi har i dag, især på erhvervsskoleområdet – men til dels også på VUC – meget store institutioner med egentlige direktioner. Direktøren og den øvrige ledelse sidder i lokaler et stykke fra medarbejderne, og følger sjældent dagligdagens problemer og slagets gang ved fx det eller de fælles frokostborde i spisepausen.

Disse meget store institutioner har et øverste ledelseslag, som er langt væk fra undervisningens virkelighed, og hvor bl.a. økonomidirektører tænker i budgetter og regnskaber, og ikke i at håndtere de konkrete elever og uddannelsesmål, som jo trods alt er institutionens formål at nå for at uddanne unge og voksne.

Det er sådan en organisationsform, der understøttes af styringsmodellen – New Public Management.

De store institutioner med den centraliserede styring er desuden en af ledelsernes begrundelser for færre TR'ere, som jeg nævnte lige før.

De synes ikke, "de har behov for så mange TR'ere", siger de. Men hvad med de ansatte og deres behov? (Her kom HR-konsulenten ind igen.)

Og så er der også den meget konkrete og åbenbare pointe med besparelserne, at mulighederne for at levere god undervisning, integration og beskæftigelsesindsats nødvendigvis forringes betragteligt, som pengene fjernes fra området.

Årlige besparelser på en procent i kommunerne og to procent på alle statslige uddannelsesinstitutioner kan ikke undgå at føre til ringere kvalitet i de kerneydelser, som Uddannelsesforbundets medlemmer leverer. Så vi siger tak til den nuværende regering for at have stoppet besparelserne, men det gør det jo ikke alene. Det er et vigtigt første skridt, men skolerne har også brug for en decideret blodtransfusion.

For de offentlige faglige organisationer, for tillidsrepræsentanterne og for medlemmerne har det været op ad bakke i mange år. Ingen tvivl om det.

Udlicitering

Dansk som 2. sprog har som vore andre uddannelsesområder levet et liv i Uddannelsesforbundets 10 år præget af besparelser. Men dansk som 2. sprog har levet et ovenud turbulent liv. I perioder er det strømmet ind med kursister, og i andre år er det gået den anden vej, og nogle gange ret hurtigt. Dvs. at ikke bare kursistantal, men også medlemstallet har svinget meget i perioden.

Dansk som 2. sprogs svingninger har senest skyldtes paradigmeskiftet fra integration til fokus på hjemsendelse. Derfor påvirkes dette uddannelsesområde ikke bare af New Public Management, men også af politiske holdningsstrømninger.

Dansk som 2. sprog har desuden været presset af udlicitering. Udliciteringen sker som tilbagevendende runder, der fastlægger kriterier for udbud af danskuddannelse.

Tankegangen bag udlicitering er, at privatisering af offentlige opgaver er et gode – de skaber angiveligt effektivitet; kvaliteten fastholdes, mener man, samtidig med at kommunerne sparer. Altså en logisk følge af New Public Management og det styringsregime, vi ser hele vejen rundt. Her er det "bare" gået skridtet videre.

Konkurrencen på pris er gennem årene blevet hårdere og hårdere. Sprogskolerne forsøger at reducere omkostningerne, bl.a. via færre undervisningstimer til kursisterne og flere på holdene.

Samlet giver det en dårligere undervisning og dermed forringet integration. Men det giver også færre undervisere.

Udlicitering skaber helt uacceptable vilkår på skolerne og for lærerne – og det går ud over integrationen.

I juni 2020 præsenterede Udlændinge- og Integrationsministeriet en omfattende evaluering af danskuddannelserne. Evalueringen viser bl.a., som Uddannelsesforbundet havde peget på i mange år, at konkurrenceudsættelsen har medført et pres på undervisningens kvalitet. 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.

Den tilbagevendende udlicitering skaber desuden usikkerhed mht. fortsat ansættelse for medlemmerne. Dels fordi ens arbejdsgiver måske ikke vinder udliciteringen næste gang, og dels fordi en konstant sænkning af prisen jo i sig selv fører til, at der er råd til færre lærere.

Kommunerne fravælger ofte 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 fx deres anciennitet. Vi gør et stort arbejde for at rettlede kommunerne i disse situationer.

Udlicitering trækker mange ressourcer i forbundet. Bl.a. fordi udlicitering i Uddannelsesforbundets levetid har betydet fremkomst af en række nye virksomheder, som A2B, UCplus og andre virksomheder, hvor Uddannelsesforbundet har måttet kæmpe for at indgå OK.

Det er hver gang en meget langstrakt proces, hvor vi ind imellem har måttet iværksætte blokade og demonstration for at opnå ordnede forhold.

Vi ser den samme udvikling, men foreløbigt i mindre skala på arbejdsmarkedsuddannelserne. Her sker der også udlicitering, og her har der også skullet indgå overenskomst med private firmaer fx med transportskolerne DEKRA og UCplus.

På begge områder ser vi desuden private virksomheder, der udbyder dels voksen- og efteruddannelseskurser og dels tilbud om undervisning i dansk, som ligger udenfor danskuddannelseslovgivningen. Det er altså helt uden for det offentlige regi og regulering. Dvs. undervisningsområder uden overenskomster, hvor lærere ansættes på individuelle kontrakter.

Uddannelsesforbundet arbejder for at sikre overenskomstdækningen af også disse virksomheders undervisningstilbud, når vores medlemmer flytter over til disse arbejdsgivere.

Prekariat

Og så er vi på vej over i endnu et tema, der er på fremmarch i disse år: Usikre ansættelser.

På temakurset for alle vores TR'ere i 2019 havde vi et fælles oplæg om Prekariatets hærgen i Europa. Prekariatet er udtryk for de mange mennesker, der arbejder i kortvarige usikre ansættelser, hvor overenskomster er en by i Rusland.

Oplægget og filmen beskrev tilstandene i Europa, hvor prekære ansættelser breder sig. Jeg må bare sige, at disse stillinger skam også er i Danmark, og i disse år ser vi, hvordan de langsomt, men sikkert breder sig fx ind over hele voksen- og efteruddannelsesområdet.

Det kommer snigende indenfor uddannelse og undervisning, og vi ser det dels som nævnt i forbindelse med dansk som 2. sprog og voksen- og efteruddannelse og dels inden for de opgaver, som historisk er blevet løst på daghøjskoleområdet. Dvs. at vi får beskæftigelse uden for det regulerede arbejdsmarked, og det bliver så Uddannelsesforbundets opgave at skabe regulering – at kæmpe for overenskomst.

Her vil de delegerede fra Kofoeds skole nok tænke og sige: "Men for os er det ikke en ny udvikling". Underviserne på Kofoeds Skole og i resten af folkeoplysningen lever ansættelsesmæssigt under netop disse forhold. Ansat for en kort periode og uden de mest basale overenskomstmæssige rettigheder. Det har vi gennem årene kæmpet for at ændre, men vi støder konsekvent hovedet mod muren.

Vi skal simpelthen have de ansatte organiseret, hvis det skal lykkes. Det vender vi tilbage til senere på kongressen.

Uddannelse ud fra et nytteperspektiv

Endelig vil jeg adressere, at vi i Uddannelsesforbundets levetid har set en bevægelse væk fra, at formålet med uddannelse er at danne de unge og voksne til alle dele af samfundslivet – både som borgere og som arbejdskraft og herunder også til videreuddannelse. Der har sneget sig et nytteperspektiv ind i alt, hvad vi foretager os, og dannelsen er skubbet i baggrunden.

Igen ser vi styringsparadigmet sætte sig igennem, og igen bliver det på bekostning af bredden og kvaliteten i det, vi gør i undervisningen. Derfor er vi i underviserorganisationerne de seneste år blevet meget optaget af at få dannelse tilbage på dagsordenen. Det er et centralt element i uddannelse af næste generation, og det kan få alvorlige samfundsmæssige konsekvenser at eliminere det fra de unges uddannelse.

Medlemsopbakning er alfa og omega

Så det har som sagt været et 10-år op ad bakke for både medlemmer, tillidsrepræsentanter og forbundet.

Som sagt kulminerede det med OK13. Dengang lagde politikerne ikke skjul på, at gennemførelsen af New Public Management og den indbyggede effektivisering krævede en svækkelse af de faglige organisationer, og specielt lærerorganisationerne – nu måtte vi rette ind.

Vi ved, at der er medlemmer og potentielle medlemmer, som specielt efter OK13, siger "hvorfor skal jeg være medlem af min fagforening, når fagforeningen ikke kan gøre noget for mig? ".

Det hørte vi ikke tidligere. Det kom med OK13 og OK15 og med en dagligdag på skolerne, som jeg har beskrevet. Og selv om det ikke er korrekt, skal vi tage udsagnet alvorligt og tage snakken med de berørte. For ikke-medlemskab er den dumme løsnings af alle.

Forbundets og tillidsrepræsentantens muligheder og magt afhænger af medlemmerne – antal og opbakning, og en skoleledelse kan ikke komme udenom en tillidsrepræsentant med stærk opbakning både i antal og opbakning.

Ved lockouten i 13 var der stor deltagelse og opbakning blandt Uddannelsesforbundets medlemmer. Deltagerantallet ved vores regionale møder var rigtig højt. Ikke kun Uddannelsesforbundets medlemmer, men alle undervisere var aktive. Men vi var trods alt ikke stærkere end Folketinget, så vi fik Lov 409.

I foråret 2017 viste Uddannelsesforbundets medlemmer igen deres styrke. Vi gennemførte blokade mod A2B for at få gennemført en OK, og som styrkelse af blokaden gennemførte vi lokale "muffin-aktioner". Medlemmer uddelte kaffe og muffins uden for de blokerede institutioner. Det havde en klar effekt – aktive medlemmer gør en forskel eller forskellen.

Og senest er aktiviteten og engagementet uden for Forligsinstitutionen ved OK18 jo et strålende eksempel på, at medlemsopbakning og aktivitet giver pote.

Aktiv opbakning og engagement er simpelthen nøglen for en faglig organisation.

Alligevel ved vi godt, at det nogle gange kan være rigtig svært at mobilisere medlemmer i en hverdag, hvor der er travlt. Men det er vigtigt, at vi har fællesskabet, sammenholdet og den fælles opbakning til tillidsrepræsentanten også i gode tider. For selv i gode tider er der behov for en synlig og aktiv tillidsrepræsentant.

Der er altid behov, som skal håndteres i kollektivet, og det er vigtigt, at tillidsrepræsentanten har muligheden for at være synlig og i dialog med medlemmerne og potentielle medlemmer og i dialog med dem om både større og mindre dagligdags problemer.

Det er en del af grundlaget for den danske model, og det er grundlaget for høje organisationsprocenter, opbakning i dagligdagen og tydelige markeringer, når det brænder på.

Medlemmerne skal gerne bakke op, når det går godt, og særligt når det er svært. Et stærkt lokalt fællesskab, som bakker op om tillidsrepræsentanternes arbejde for ordentlige vilkår, kan kun etableres og eksistere ved daglig nursing, og hvor det eksisterer, kan ledelsen som nævnt ikke komme udenom tillidsrepræsentanten.

Men Uddannelsesforbundet har i 10-årsperioden oplevet og oplever stadig et væsentligt medlemsfald. De første år så vi, at når et område havde vigende aktivitet og medlemstal, så steg nogle andre, så vi samlet ikke oplevede medlemsfald og dermed kunne levere samme høje service til alle.

Men de seneste år er det for næsten alle områder gået den forkerte vej. Medlemstallet er faldet væsentligt, og det skyldes afskedigelser, men desværre også faldende organisationsprocenter.

Hovedbestyrelsen har selvfølgelig været meget optaget af medlemsfaldet og fulgt det tæt bl.a. helt ned på skole-/arbejdspladsniveau. Hovedbestyrelsen har taget en række initiativer, fx i relation til fejlorganisering. En række 10. klasselærere og tidligere håndværkere er fx fejlorganiserede. Det dur jo ikke.

En anden indsats har været en meget målrettet opsøgende indsats i forhold til de nye FGU-arbejdspladser, og det har givet pote. Indsatsen viser, at målrettet aktivitet kombineret med kontakt mellem forbund og medlemmer nytter.

Udvalget for de erhvervsrettede uddannelser har gennemført en undersøgelse, hvor både medlemmer og ikke-medlemmer deltog, og fire forhold viste sig at have stor betydning for medlemstallet lokalt.

Det var: Styrkelse af Uddannelsesforbundets synlighed, hervedning af fejlorganiserede kolleger, fokus på at tage hånd om medlemmernes problemer og hervedning af kolleger, som ikke er fastansatte.

De nævnte initiativer er ikke alle, men kun udvalgte af arbejdet i kongresperioden, for hovedbestyrelsen har som nævnt i hele kongresperioden haft fokus på organisering, og bl.a. konkluderet at de væsentligste issues for Uddannelsesforbundets organiseringsindsats centralt og lokalt er: aktive TR'ere, face-to-face-kontakt, inddragelse af alle tillidsvalgte (ikke kun foreningsformanden og tillidsrepræsentanter) og andre medlemmer i organiseringsprocessen og fokus på dagligdags problemer og det at være en del af fællesskabet.

Netop denne konklusion havde hovedbestyrelsen ønsket at diskutere med jer delegerede. Vi plejer jo at gennemføre 6 workshops på kongressen, og i år havde hovedbestyrelsen besluttet, at de 6 workshops skulle handle om organisering, mobilisering, hervedning, fastholdelse og lokalt engagement og med forskellige overskrifter. Men det er så blevet fravalgt på grund af Covid-19.

Workshops ville jo indebære, at I blev blandet og ikke fastholdt på de pladser, som I har her i salen.

Så vi har disse diskussioner mellem hovedbestyrelsen og jer til gode.

Der er ingen tvivl om, at organisering af medlemmer kommer til at være i fokus i den kommende kongresperiode – både hvad angår højnelse af organisationsprocenter og styrkelse af det lokale organisationsliv via lokale aktiviteter og en dermed styrket opbakning til tillidsrepræsentanten.

Men lige nu og her er der ingen tvivl om, at Covid-19-situationen kan bruges til at få medlemmer. Og muligheden må ikke forpasses. Vi gør et kæmpe arbejde for at sikre rammerne for en tryk hverdag ude på vores arbejdspladser.

Det er tydeligt, at også her har den faglige organisation en rolle at spille, og vi løfter den! Jeg deltager ugentlig i møder med ministeriet og parterne indenfor vores uddannelsesområder for at drøfte situationen og fremhæver her, hvilke problemer I står med, og hvad vi mener, der bør gøres for at afhjælpe dem. Der er også jævnligt møder med ministeren. Og jeg vil sige, at der lyttes meget på, hvad vi kommer med.

For mig har det været vigtigt, at alle medlemmer holdes orienteret, når der sker væsentligt nyt. Det er en svær tid for alle, og jeg er sikker på, at det betyder noget, at vi er tydelige. Og jeg tror på, at det kan flages lokalt, at det får man også for sit fagforeningskontingent.

Desuden bliver en række medarbejdere inden for de særligt Covid-19-ramte brancher arbejdsløse i disse tider, og hovedbestyrelsen forventer politiske initiativer om en øget voksen- og efteruddannelses-indsats og dermed øget aktivitet på en række af forbundets områder. Dvs. nyansatte, som skal organiseres.

Arbejdstid

Mange års finanspolitik med baggrund i de omtalte regnemodeller havde i 2018 resulteret i en udsultet offentlig sektor. Det var en væsentlig baggrund for organisationernes samling ved OK18 om "NOK ER NOK". Nedskæringer var nok, dårlig service var nok, dårlig behandling af offentligt ansatte var nok.

Befolkningen bakkede op, for brugerne af den offentlige sektor fandt faktisk også, at resultatet af nedskæringerne var NOK. Og nok så interessant for os – der var en forståelse hos de andre organisationer for, at lærerne skulle have vilkår som andre, og dvs. en aftale og ikke et lovdiktat.

OK18 viste, at sammenhold, aktivitet og samarbejde mellem organisationerne og bl.a. en dygtig fælles kommunikation gav pote. Men vi lærere fik ikke en arbejdstidsaftale. Vi fik en kommission, der skulle gennemlyse det kommunale lærerområde.

Arbejdstidskommissionen gennemførte et grundigt arbejde, hvor forholdene på Uddannelsesforbundets to kommunale områder (ungdomsskolen og sprogcentre) blev

behandlet med seriøsitet og lydhørhed. Kommissionens diagnose var spot on, men den foreslåede medicin var forfejlet.

Forhandlingsforløbet tog udgangspunkt i diagnosen og ikke i medicinen.

Forløbet blev langt og med flere pauser; hvilket selvfølgelig var udtryk for, at det var svært. Men vi fik en kommunal aftale – A20.

Da hovedbestyrelsen skulle tage stilling til resultatet, var vi, som I ved, splittede.

At HB var splittet, og at størstedelen af de kommunale medlemmer stemte "nej", er nok ikke så underligt.

Efter 20 år med New Public Management, besparelser, effektiviseringer, angreb på TR-institutionen og andre svækkelser af lærerorganisationerne – og OK13 og derefter syv år med lov 409 – så er det nok ikke så mærkeligt, hvis mange har svært ved at have tillid til en arbejdstidsaftale, hvor grundstammen er et såkaldt "samarbejdsspor" – et "forpligtende samarbejde".

Selvfølgelig er der tvivl om, hvorvidt kommuner og skoleledelser er indstillet på at skifte – vil de samarbejde? Og er aftaleteksten håndfast nok til at styre de kommuner og ledelser, som ikke vil?

Os, der anbefalede at stemme "ja", bl.a. mig selv, mener jo bestemt ikke, at aftalen indeholder alle de elementer, vi fra Uddannelsesforbundets side havde håbet på. Men vi fæstner os ved, at fokus flytter sig fra den ansatte til de ansatte. Kollektivet styrkes, og de centrale parter er enige om at ville en anden vej end den nuværende.

Uagtet vores forskellige vurderinger i hovedbestyrelsen har vi nu fået en ny arbejdstidsaftale på det kommunale område, og den skal vi have til at spille. Der er store forventninger til tillidsrepræsentanterne og til samarbejdet, og vi skal selvfølgelig sørge for, at alle vore tillidsrepræsentanter klædes på til opgaven og kan få den opbakning i sekretariatet og hos hovedbestyrelsen, som de har brug for.

Tillidsrepræsentanterne skal uddannes i de formelle regler og med en politisk del – en politisk "overligger". Og hovedbestyrelsen skal også se fremadrettet på TR-uddannelsen ved en gennemgang og revision. Tillidsrepræsentanterne skal så godt som muligt være parate til livet med den nye aftale.

Samtidig med, at vi går i gang med påklædningsopgaven af vores kommunale tillidsrepræsentanter, er vi i gang med forhandlingerne om en oversættelse af aftalen til det statslige område. Der er ingen tvivl om opgaven. Den er klart defineret ved OK18. Det er en oversættelse, og det er i vores interesse, at det bliver så tæt på en 1:1 oversættelse som muligt. Hvis vi åbner for andre veje, vil Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ikke være sene til at betræde dem; men ikke nødvendigvis med de fodspor vi ønsker os. Det var jo ikke tilfældigt, at vi i 18 valgte, at kommissionen skulle undersøge og beskrive det kommunale

område – og ikke det statslige. Den historiske erfaring er, at Kommunernes Landsforening er væsentligt mindre ideologisk end staten.

Men dele af den kommunale aftale er jo svære at oversætte. Vi har fx ikke en kommune eller tilsvarende på det statslige område. Her skal vi finde alternativer, så aftalen ikke mister værdi.

Det er lige nu, vi får at se, om det imageskifte, som regeringen ønskede at iscenesætte ved at skifte vores forhandlingsmodparters navn ud – fra Moderniseringsstyrelsen til Medarbejder og Kompetencestyrelsen – betyder noget. Vil de statslige arbejdsgivere også en ny vej, hvor samarbejdet bærer, og vil de lægge samme flid i at gennemføre et nyt værdisæt hos de lokale bestyrelser og ledelser, som de lagde i opgaven efter OK13. Tiden vil vise det. Der er i høj grad brug for det, og det skal nødvendigvis være en del af den implementeringsaftale, der følger med en ny arbejdstidsaftale. Men inden vi sætter underskrifter på en aftale, skal vi have en tro på, at arbejdsgiverne vil denne nye vej og dette nye værdisæt.

Afslutning

Det var fortællingen om udviklingstendenserne i samfundet i Uddannelsesforbundets første 10 år, og om udviklingens store konsekvenser for Uddannelsesforbundet, tillidsrepræsentanter og medlemmer.

Færre medarbejdere, hårdere vilkår for medarbejderne, usikre ansættelser, angreb på TR-rollen og flere arbejdsopgaver og sager for forbundet på trods af færre medlemmer.

Den nuværende regering har fjernet omprioriteringsbidraget og har som nævnt ønsket at sende et signal om en ny holdning til de offentlige organisationer ved at omdøbe den offentlige arbejdsgiverpart og fjerne dem fra Finansministeriet.

Men vi har stadig til gode at se resultater. Mener de alvorligt, at de ønsker et nyt styringsparadigme, eller er de for grundigt opdraget i New Public Management? Lakmusprøven er den statslige arbejdstidsaftale.

Hvis de reelt vil noget andet end New Public Management, skal de vise, at de vil samarbejde og inddragelse af tillidsrepræsentanten og de faglige organisationer – ikke bare i ord, men i handling.

Desuden har regeringen selvfølgelig ved OK21 en kodyl chance for at vise, at de vil noget andet end de tidligere 10 års regeringer.

Som afslutning på den mundtlige beretning skal der lyde nogle stærkt følte håb for den kommende periode: Jeg håber, at Covid-19-udviklingen viser politikerne, hvor vigtig en stærk offentlig sektor er. Jeg håber, det fører til et opgør med det nuværende styringsregime. Jeg håber, at vi igen ser arbejdsgivere, der har og udviser respekt for de faglige organisationer og for tillidsrepræsentanten. Vi har brug for en udvikling af den offentlige sektor baseret på de fagprofessionelles viden, og hvor partssamarbejdet atter bliver base for de gode løsninger og det gode arbejdsliv.

Det var, hvad tiden tillod her i den mundtlige beretning. Den skriftlige beretning behandler både arbejdstid, spisepause, sagstyper og udviklingen på vores mange forskellige områder.

Og når vi nu lidt senere i dag skal behandle beretningerne, så skal den mundtlige og den skriftlige beretning ses i en helhed og vil blive behandlet sammen. Så det I savnede her, kan I måske finde i den skriftlige.

Tak for ordet.