

Dato	27. april 2022
Dagsordenspunkt	3
Emne	Skriftlig orientering

Indledning.....	3
Corona	4
Digitaliseringsguide	5
Kommissionen for 2. generationsreformer, de nye reformveje	6
VUC	7
FVU.....	8
Ordblindeundervisningen	8
Folkeoplysning/daghøjskoler.....	9
Erhvervsuddannelserne.....	10
Den Forberedende Grunduddannelse (FGU)	11
Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU)	13
Danskuddannelse.....	13
AMU	14
Beskæftigelsespolitik	15
Ungdomsskolen	16
OK21.....	17
De kommunale forhandlinger – resultat	17
Urafstemning – resultat	18
De statslige forhandlinger – resultat	19
Urafstemning – resultat	21
Opfølgning på OK21 på det statslige og kommunale område.....	22
Private overenskomster – OK21	25
Øvrige sager – afskedigelse.....	25
Øvrige sager – sygdom og arbejdsskade	26

Ny TR-uddannelse.....	26
Tid til TR-arbejde	27
Forbundets medier	27

Indledning

Orienteringen til repræsentantskabet består som de senere år af en skriftlig orientering samt et mundtligt oplæg på selve repræsentantskabsmødet ved formanden og næstformanden. Også deltagere i temakurset vil overvære oplægget og deltage i drøftelsen heraf.

Repræsentantskabets behandling af orienteringen vedrører både denne skriftlige orientering og formandskabets mundtlige oplæg. Det mundtlige oplægs emner vil være:

- OK21 – arbejdstid
- OK21 – løn
- Organisering (hvervning og mobilisering)
- Ny TR-uddannelse
- Tid til TR-arbejde og TR-rollen
- Uddannelse for udsatte unge og voksne
- Nina Smith-udvalgets arbejde
- Opfølgning på kongressen – forbundets økonomi (beskæring af sekretariat og omlægning af politikeropgaver).

Siden repræsentantskabsmødet i 2020 og kongressen i 2020 har Uddannelsesforbundet haft fokus på at trimme forbundets økonomi. Hovedbestyrelsen har besluttet dels nogle politiske besparelser som fx udmeldelse af Nordiske Lærerorganisationers Samråd, dels besparelser på sekretariatets drift og som den helt store besparelse indskrænkning af omfanget af medarbejdere i sekretariatet med ca. 7 årsværk.

Under regnskabsaflæggelsen for 2021 (repræsentantskabsmødets punkt 6) vil der blive orienteret om hovedbestyrelsens beslutninger bl.a. i forlængelse af kongressens beslutninger om kontingent mv.

Endvidere har perioden været stærkt præget af OK 21; dels dens gennemførelse og dels opfølgningen. Specielt den nye arbejdstidsaftale har fyldt, og som nævnt ovenfor vil formandskabet orientere herom på selve repræsentantskabsmødet.

Formandskabet vil også på repræsentantskabsmødet orientere om, hvor parterne er i relation til opfølgning på OK21 i relation til løn.

Endvidere har hovedbestyrelsen gennemført en meget grundig behandling af forbundets TR-uddannelse, og dette vil også indgå i formandskabets mundtlige orientering på selve repræsentantskabsmødet.

Perioden siden kongressen har været præget af uforholdsmæssigt mange afskedigelser, hvor specielt FGU og VUC har været og stadig er ramt, og også AMU og sprogcentre bløder.

Også 2021 og den allertidligste del af 2022 var præget af Coronas betydning for gennemførelsen af undervisning og vejledning på medlemmernes arbejdspladser.

Corona

Perioden siden kongressen i november 2020 har for alle Uddannelsesforbundets området stået i Coronaens tegn. Det har skabt særdeles vanskelige vilkår for såvel lærere og vejledere som kursister og elever, da epidemien har medført lange perioder med nedlukning af institutionerne og en omlægning af undervisning til fjernundervisning, nye eksamensformer mv. Det har krævet blod, sved og tårer og mange timers ekstra arbejde ikke mindst for lærernes vedkommende, da mange på rekordtid skulle omstille deres undervisning til en digital undervisning uden nødvendigvis at have tilstrækkelig faglige, pædagogiske og tekniske kompetencer til at løfte opgaven.

Under den lange periode med Corona og op- og nedlukninger har Uddannelsesforbundet i de partnerskaber for undervisningssektoren, som Børne- og Undervisningsministeriet (BUVM) oprettede, fremført medlemmernes udfordringer og ønsker til fx undervisning, eksamener, test, værnemidler og op- og nedlukninger. Samarbejdsmodellen var effektiv, da sektorens umiddelbare behov hurtigt kunne bringes frem i partnerskabet og derefter indtænkes i BUVM's mange bekendtgørelser og udmeldte retningslinjer. Uddannelsesforbundet blev imødekommet på de fleste af vores ønsker og ikke mindst ift. at sikre lærerne og vejlederne ordentlige arbejdsforhold, så de blev værnede mod smitte.

Der har endvidere været et tæt samarbejde mellem lærerorganisationerne i LC om at sikre de ansættelsesmæssige vilkår for forbundets medlemmer i en svær periode. I forløbet blev indgået en række aftaler med arbejdsgiverne i KL og med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen på statens område, som sikrede, at overenskomstens bestemmelser blev overholdt, og at eventuelle fravigelser skete ved aftale mellem parterne.

På det private område var Uddannelsesforbundet med i samarbejdet i FH ift. en del af en række aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere om ansættelsesvilkår. Desuden var trepartsaftaler mellem regering, arbejdsgivere og lønmodtagere et grundlag for, at medlemmerne kom rimeligt igennem perioden med Corona ift. det ansættelsesmæssige.

Der er i perioden på det arbejdsmiljømæssige område ydet konkret rådgivning til en del medlemmer, som blev smittet i forbindelse med deres arbejde og herunder om anmeldelse af arbejdsskade.

Derudover oprettede Uddannelsesforbundet en Corona-hjemmeside, hvor medlemmerne løbende blev holdt opdateret, og formanden har i hele perioden med jævne mellemrum udsendt medlemsbreve, hvor der blev orienteret om situationen.

I Corona-perioden blev der lavet flere evalueringer af den digitale undervisning indenfor de forskellige sektorer, hvor flere af undersøgelserne havde fokus på såvel lærernes, elevernes/kursisternes som ledernes oplevelser. Evalueringerne viste generelt, at "succesen" i høj grad afhang af, hvor meget læreren/eleverne/kursisterne tidligere havde arbejdet med digital undervisning og digitale læringsmidler. Desuden at særligt de svage kursister og deltagere med sproglige udfordringer havde vanskeligt ved at profitere af undervisningen, da de fx ikke havde digitale kompetencer eller udstyr til at deltage i undervisningen. At undervisning i de praktiske fag har været vanskelig, og at kursister/elever havde svært ved at fastholde motivationen over tid. Derfor har læringsudbyttet generelt været lavere sammenlignet med tilstedeværelses-undervisning.

Derudover viste evalueringerne også, at for mange læreres vedkommende blev den tvungne omstilling til digital undervisning et skub ift. at få udviklet nye nødvendige kompetencer, da de fleste vurderer, at digital undervisning vil komme til at fylde mere i undervisningen fremadrettet.

Derfor gav mange udtryk for et stort ønske om efteruddannelse i digital undervisning for at få styrket pædagogiske og didaktiske redskaber som tekniske kompetencer.

I lyset af erfaringerne med den digitale undervisning under Coronaen og i erkendelse af, at den vil komme til at fylde mere i fremtidens undervisning nedsatte hovedbestyrelsen en arbejdsgruppe i juni 2021, der skulle udarbejde et forslag til en dialogguide for den gode digitalisering af uddannelsesinstitutionerne.

Digitaliseringsguide

Uddannelsesforbundets politikpapir for digitalisering "[Underviseren er den bedste app i den digitale omstilling](#)" blev godkendt af hovedbestyrelsen på HB-mødet i marts 2020, lige netop inden fjernundervisning pludselig blev meget aktuel ifm. med Corona.

På HB-mødet i juni 2021 blev i forlængelse heraf nedsat en arbejdsgruppe. Gruppens mandat var at udarbejde *"et sæt konkrete retningslinjer, der giver TR og AMR tilstrækkelige kompetencer til at kunne deltage konstruktivt og kritisk i den digitale organisatorisk omstilling på deres institutioner. Det drejer sig om at give dem en indsigt, således at de er i stand til at medvirke til at kunne svare på en række organisatoriske og arbejdsmæssige spørgsmål, såsom:*

- *Hvad skal TR være opmærksom på ift. digitalisering mht. hjemmearbejdstid?*
- *Hvordan kan B-siden i SU sikre, at nye digitale platforme og software på skolen understøtter en fokus på at didaktikken kommer før IT?*
- *Hvordan sikrer man et godt arbejds miljø og motivation, når man helt og delvist – som hybrid – skal arbejde digitalt?*
- *Aftaler, redskaber og tilgange til at sikre lærernes metodefrihed og elevers engagement".*

Udbyttet af gruppens arbejde er dialogguiden "Den gode digitalisering på uddannelsesinstitutionen – et dialogværktøj". Det er en guide til, hvordan medarbejderrepræsentanter, dvs. tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller i samarbejdsfora som fx samarbejdsudvalget (SU), kan være med til at skabe den meningsfulde og værdiskabende digitalisering på deres uddannelsesinstitution.

Formålet med guiden er at give medarbejderrepræsentanten en mulighed for at være på forkant på de forskellige "digitale" fremtidige problemstillinger, der skal tages stilling til på arbejdspladsen. Det er et dialogværktøj, der indeholder en række "vigtige" spørgsmål, som medarbejderrepræsentanten kan gøre opmærksom på overfor ledelsen i fx SU eller i dialogen med kolleger på lærerværelset. Det kan fx være i forhold til nye digitale "hybride" undervisningsformer eller spørgsmål vedrørende hjemmearbejde.

Dialogguiden er blevet testet af udvalgte TR og AMR på EUD- og VUC-området og vil blive præsenteret på en HB-cafe på temakurset efter repræsentantskabsmødet samt være tilgængelig på vores hjemmeside.

Kommissionen for 2. generationsreformer, de nye reformveje

I oktober 2020 nedsatte regeringen Kommissionen for 2. generationsreformer, der fik til formål at løfte beskæftigelsen og samtidig mindske uligheden. Formanden for kommissionen, professor Nina Schmidt, udtalte i den anledning, at "De lavthængende frugter, ift. at øge beskæftigelsen og sænke ledigheden, er høstet. Fremtidens vækst og velstand kommer til at afhænge af vores evne til at udtænke nye reformer, som tager livtag med nutidens langt mere komplekse udfordringer på uddannelsesområdet og ift. produktivitetsdagsordenen." (Reformkommissionen.dk 22.10.2020).

I maj 2021 kom kommissionens 1. publikation: Erkendt, forsøgt, uløst, hvor fem hovedudfordringer blev defineret som omdrejningspunktet for kommissionens videre arbejde:

1. Unge med et uforløst potentiale, der dækker over ca. 50.000 unge mellem 15 og 25 år, der hverken er undervejs eller er færdige med en ungdomsuddannelse og samtidig ikke er i job
2. Voksne uden fodfæste på arbejdsmarkedet, ca. 190.000 mennesker er enten langtidsledige, ikke jobparate, kontanthjælpsmodtagere, syge eller på anden ydelse, der kun skulle have været midlertidig – særlig fokus på kvinder med anden etnisk baggrund
3. Uddannelsesindsatsen er ikke fremtidssikret. Uddannelsessystemet er konstrueret i en anden tid, og derfor passer det ikke til nutiden, fx VEU-systemet
4. Komplekst møde mellem borgeren og det offentlige; den offentlige sektor er skabt i en tid, hvor kravene til opgaveløsningen var anderledes end i dag
5. Udnyttet produktivitetspotentiale. Understøtter arbejdsmarkedet fremtidens erhvervslivs kompetencebehov?

Fra kommissionen blev nedsat, har Uddannelsesforbundet arbejdet med indspark til deres arbejde, da omdrejningspunktet for at løfte på hovedudfordringerne i høj grad går via uddannelse og efteruddannelse, og målgrupperne for kommissionens arbejde i høj grad er gruppen af unge og voksne, som Uddannelsesforbundets sektorer arbejder med.

Uddannelsesforbundet har været til møde med kommissionen, hvor fokus særligt var på kvinder med anden etnisk baggrund og vigtigheden af, at de får lært dansk, hvis de skal ind på arbejdsmarkedet. Efterfølgende har vi af flere omgange sendt materialer til kommissionen; bl.a. supplerende materiale til arbejdet med 2. generationsreformer om integration, input til at få flere unge til at tage eud og input via Danske Underviserorganisationers Samråd ift. unge og voksne uden fodfæste i uddannelse og på arbejdsmarkedet.

Derudover har kommissionens medlem Per B. Christensen holdt oplæg om kommissionens arbejde på temakurset i efteråret 2021, hvor ideer til kommissionens arbejde efterfølgende blev diskuteret blandt tillidsrepræsentanterne.

I august 2021 satte HB et arbejde i gang ift. kommissionen ved at iværksætte en indsamling af forslag til indsatser der virker ift. *Voksne uden fodfæste på arbejdsmarkedet* og *Unge med uforløst potentiale*. Inputtene kom dels fra HB-medlemmer og dels fra medlemmer, der blev opfordret til at komme med gode ideer via medlemsposten. I december sendte forbundet et sammenskriv af de forskellige input til kommissionen, der takkede for indsatsen.

Kommissionen afslutter deres arbejde i 2022 med publikationer om Videregående uddannelser, Produktivitet og opkvalificering i april; Voksne på kanten og Systemets møde med borgerne i september og en om unge i december 2022.

Forbundet vil nøje følge kommissionens udgivelser ift. den videre politiske proces, og søge at påvirke processen til gavn for forbundets områder.

VUC

For AVU/VUC har perioden siden kongressen været præget af store udfordringer. Etablering af FGU i sommeren 2019 medførte en reduktion i deltagerantallet med op til 40 % på visse afdelinger. Dette kombineret med en Corona-periode, hvor deltagerantallet ligeledes faldt, og en efterfølgende højkonjunktur i beskæftigelsen med endnu et deltagerfald betyder, at VUC'erne står i den største krise nogensinde, hvor flere VUC-afdelinger for nuværende er så hårdt presset, at mange er lukningstruede. 24 af landets 69 VUC-udbudssteder havde under 100 årskursister i 2021, hvilket gør, at de er nået under "den røde linje" – nogle VUC-afdelinger giver underskud. I 2. halvår af 2021 er alene aktiviteten på AVU i dansk og matematik på 9.-10.klasses-niveau faldet med 20 %.

Nedgangen i aktiviteten har medført massive fyringer på VUC. Siden januar 2021 er der afskediget 95 lærere ud af knap 800 ansatte, og efter nytår 2021/2022 er yderligere 28 undervisere blevet opsagt. Det vil sige, at hver 9. lærer er fyret indenfor de seneste 14 måneder.

Uddannelsesforbundet iværksatte i 2019 sammen med Danske HF og VUC og Gymnasieskolernes Lærerforening et udviklingsarbejde for fremtidens VUC gennem et fælles politisk forum for VUC. Formålet var via en politisk proces med Folketingets ordførere og interessenter indenfor området at skabe en fælles forståelse for den samfundsopgave, som VUC løfter, og de udfordringer som VUC står i og overfor samt at debattere forskellige løsningsforslag.

Udkommet blev, at ordførerne bad forbundene om at udarbejde en "masterplan" for VUC's fremtidige opgaver.

Dette arbejde førte til pjecen "Videre som voksen – en almen uddannelsesvision for voksne", der blev præsenteret for ordførerne ved bilaterale møder i foråret 2021 og blev overleveret og debatteret på et fælles møde med ordførerne i juni 2021. Organisationerne ønskede at signalere, at de 14 konkrete initiativer til at styrke VUC, som blev foreslået i pjecen, måtte ordførerne tage på sig og gennemføre politisk i videst muligt omfang.

Efterfølgende har organisationerne haft møder med fagbevægelsen, fx 3F, og præsenteret pjecen for dem. Det medførte et fælles indlæg i Altinget, hvor vigtigheden af VUC markeredes som en del af en styrket VEU-indsats i de kommende VEU-trepartsforhandlinger.

Arbejdet for VUC udmøntede sig konkret i, at der på Finanslov 2022 blev afsat 37 mio. kr. årligt i 2022-2024 til at løfte de almene voksenuddannelser. Det vakte selvfølgelig glæde i sektoren, men midlerne rækker ikke ift. at sikre området en stabil økonomi fremadrettet. Derfor arbejder Uddannelsesforbundet (fortsat) for et taxameter, der er konjunkturuafhængigt.

I marts 2021 har GL, Danske HF og VUC og Uddannelsesforbundet haft møde med undervisningsministeren om VUC's situation, hvor ministeren bl.a. gav udtryk for, at hun var opmærksom på behovet for et konjunkturaafhængigt taxameter til området.

I hele kongresperioden har Uddannelsesforbundet via forskellige medier, bl.a. Altinget, gentagne gange været afsender af forskellige artikler om VUC's krise, fyringer og kommet med bud på forskellige løsningsforslag.

FVU

Aktiviteten på FVU er som øvrig undervisning ramt af et aktivitetsfald pga. Coronaen. I forhold til 2020 er aktiviteten faldet med 17 %, hvilket skyldes et fald i FVU-dansk og FVU-matematik.

En stor del af undervisningen blev omlagt til digital undervisning, særligt hos driftsoverenskomst-parterne. Flere gjorde sig brugbare erfaringer ift. muligheder og begrænsninger i denne form for undervisning, hvor særligt de kortest uddannede er udfordret på flere parametre, bl.a. i brugen af de digitale undervisningsmidler.

Til gengæld er der sket en stigning på FVU-engelsk med 17 % (svarende til i alt 61 årselever) og på FVU-digital på 23 % (svarende til 153 årselever). Stigningen kan skyldes, at regeringen ifm. et udspil i sommeren 2020 om at opkvalificere de danskere, der havde mistet deres job under Coronaen, gav mulighed for, at alle i arbejdsstyrken – også ledige – kunne deltage i FVU-dansk og -engelsk, samt at fagene ikke længere kun kunne udbydes som virksomhedsrettede forløb. Et tiltag som Uddannelsesforbundet længe havde kæmpet for. Desværre blev den mulighed afskaffet igen i november 2021, hvilket Uddannelsesforbundet sammen med den øvrige fagbevægelse kritiserede, da det er den helt forkerte vej at gå, hvis man reelt ønsker at styrke arbejdsstyrkens basale færdigheder. Håbet er en genindførelse ifm. trepartsforhandlingerne i foråret 2022.

Ordblindeundervisningen

Også i ordblindeundervisningen (OBU) er der et fald i aktiviteten. 9 % i 2021 sammenlignet med 2020. Dette skyldes primært Corona. På OBU har en stor del af undervisningen været omlagt til digital undervisning. I Uddannelsesforbundet har vi fremført i relevante fora, at digital undervisning af ordblinde kan være en god løsning for nogle, men det er vigtigt at være skarp i visiteringen af målgruppen for den digitale undervisning, da det må være målgruppens forudsætninger og behov, der er afgørende for, om den digitale undervisning er det rigtige tilbud.

I 2014 blev det besluttet at sænke undervisningstaxametret til ordinær ordblindeundervisning for voksne med ca. 32 % fra 2017. Det har medført, at aktiviteten fra 2014-2018 er næsten halveret, og alene fra 2017 til 2019 er faldet på 17 %.

I Uddannelsesforbundet har vi overfor Børne- og Undervisningsministeriet og uddannelsesordførerne påpeget, at det er umuligt for institutionerne at bedrive OBU indenfor det nuværende taxameter, og at aktivitetsnedgangen går stik imod regeringens politik om, at flere skal have løftet deres

basale færdigheder, så de kan deltage i uddannelse/VEU og fastholdes på et mere kompetencekrævende arbejdsmarked.

I november 2021 indgik regeringen en aftale, der skal sikre større fokus på ordblinde på EUD og FGU og på voksne ordblinde. Initiativerne indeholdt en forhøjelse af puljen til ordblindevenlige miljøer på FGU, hvilket forbundet hilste velkomment, da forbundet længe har påpeget, at der er et langt større antal ordblinde på FGU end beregnet, og at man derfor fra starten har underfinansieret indsatsen betragteligt. Vi hilste ligeledes indsatsen på EUD velkommen, da vi længe har efterspurgt en større indsats og opmærksomhed på elever med ordblindhed på EUD fx gennem en styrket indsats af læsevejlederne, som aftalen lægger op til.

Derimod var forbundet "noget skuffet" over aftalens initiativ ift. at styrke indsatsen for voksne ordblinde, som forbundet også i mange år har arbejdet for, så flere voksne med ordblindhed bliver "fundet" og får tilbudt undervisning. Aftalen lægger udelukkende op til en dialog mellem arbejdsmarkedets parter, hvilket er for ukonkret, da resultatet af en dialog principielt kan ende med "alt eller intet".

Folkeoplysning/daghøjskoler

Corona-nedlukningen rykkede på mange måder ved noget fundamentalt i folkeoplysningen, da de fysiske fællesskaber, som folkeoplysningen bygger på, forsvandt, og mange mennesker mistede muligheden for at lære og møde andre mennesker.

Ifm. med den første nedlukning blev daghøjskolerne ikke omfattet af den støttepulje, som skulle dække tab ved aflyst undervisning på aftenskoler, højskoler og folkeuniversiteterne. Forbundet skubbede – sammen med andre interessenter – på for at få dette ændret, og det lykkedes efter en måneds tid at få daghøjskolerne inkluderet i puljen.

Efter nedlukningen kæmper mange folkeoplysningsforbund med at få deltagerne tilbage. Som på øvrige af forbundets områder har nedlukningen aktualiseret forskellige spørgsmål ift. fremtidig undervisning, og et vigtigt tema indenfor området er, hvordan et bæredygtigt demokrati sikres i en digital tidsalder, da digitaliseringen også fremadrettet vil være et vilkår for de folkeoplysende aktiviteter.

Forbundet arbejder fortsat for at få skabt politisk fokus på værdien af at kombinere uformel og formel læring ikke mindst for den gruppe af borgere, som er længst væk fra arbejdsmarked og uddannelse. For mange borgere vil den uformelle lærings fokus på sociale, personlige og basale færdigheder kombineret med formel uddannelse være en god og nødvendig indgang til arbejdsmarkedet eller mere uddannelse/VEU.

Erhvervsuddannelserne

Opfølgning på politiske aftaler

Der har været stor fokus på at påvirke og følge op på implementering af de politiske aftaler.

Dette arbejde foregår dels i Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU) og dels gennem direkte dialog og påvirkning af politikere, embedsværket og andre aktører.

Status for de to væsentligste aftaler, dvs. erhvervsuddannelsesreformen (2014, 2018) og Trepartsaftalen "Flere lærepladser og entydigt ansvar" (2020), er:

Erhvervsuddannelsesreformen "Fra folkeskole til faglært – erhvervsuddannelser til fremtiden"

Målet er at få flere unge til at vælge og gennemføre en erhvervsuddannelse (EUD). Selvom reformen startede i 2014, med en tilføjelse i 2018, viser den seneste redegørelse (2020/21) for implementeringen af reformen, at der stadig er et stykke vej, før den er fuldført. Fx ligger søgningen til EUD stadig omkring 20 %, altså et stykke vej fra måltallet på 25 % i 2020. Der er dog store kommunale forskelle, hvor de store byer og Nordsjælland endnu en gang har færrest unge, der søger EUD. Noget af forklaringen skyldes Corona-nedlukningen, men faktum er desværre, at det endnu ikke er muligt at se egentlige effekter i søgningen, og at der endnu ikke er tegn på, at det vil ændre sig.

Forbundet fortsætter med at gøre sin stemme gældende ved deltagelse i nationale følge- og dialoggrupper i forbindelse med implementeringen. Fx deltager Uddannelsesforbundet fortsat i Dialogforum for EUD, som forbundet er initiativtager til og for nuværende faciliterer sammen med Danske Erhvervsskoler og Gymnasier. 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 med henblik på at pege på udviklingspotentialer.

Trepartsaftalen "Flere lærepladser og entydigt ansvar"

Hovedformålet med denne, og de 500 mio. kr. der følger med, er at gøre det lettere for elever på EUD at få en læreplads og dermed forsøge at vende faldet i indgåelsen af uddannelsesaftaler. Det afgørende element er, at erhvervsskolerne skal påtage sig et langt større ansvar for at finde lærepladser til de elever, som ikke selv finder en læreplads. Dette skal ske med bistand fra arbejdsmarkedets parter gennem de faglige udvalg på de enkelte uddannelser. Ordningen startede i 2021, og da årsstatistikken for 2021 for praktikpladsområdet endnu ikke er offentliggjort, kendes effekterne ikke endnu.

Aftalen kræver en stor indsats fra erhvervsskolerne, og lærernes rolle er væsentlig. Indholdet og kvaliteten af skolepraktikken er afgørende, hvis det skal lykkes at uddanne dygtige faglærte til fremtiden. Uddannelsesforbundet følger løbende effekterne af aftalen – herunder den øgede adgang til skolepraktik og den forventede oprettelse af skolepraktik på uddannelser, der normalvis ikke udbydes med skolepraktik.

Andre tiltag

Potentiel revision af EUX

De nogenlunde konstante årlige optag på EUD dækker over en nedgang på den ordinære EUD og en tilsvarende fremgang på EUX. I 2020 søgte 11 % EUX, hvilket i forhold til 2015 er en fremgang på 6 %. Samtidig er der en voksende erkendelse af, at EUX ikke fungerer optimalt. Blandt andet derfor deltager Uddannelsesforbundet i en arbejdsgruppe med GL, DEG, DJØF og IDA for at vende udfordringerne og forsøge at finde fælles løsningsforslag, der kan spilles ind, når Børne og Undervisningsministeriet sætter en revision af uddannelsen i gang.

Alliancen for Faglig Uddannelse

Uddannelsesforbundet deltog i november 2021 i det stiftende møde i Alliancen for Faglig Uddannelse, hvis mål er gøre faglige uddannelser attraktive for langt flere unge end i dag.

Baggrunden for at skabe Alliancen for Faglig Uddannelse er, at det trods mange års indsats stadig ikke er lykkedes at få flere til at søge en erhvervsuddannelse. Samtidig er fremtidsudsigterne heller ikke lyse, idet Danmark i 2030 vil mangle op imod 100.000 faglærte. Poul Nyrup er protektor for alliancen, som har deltagelse af de væsentligste aktører på området, herunder DI og Dansk Metal. På mødet blev den nye [uddannelsesguide Hvad-kan-jeg-blive](#) præsenteret.

Merkantilt netværk

Endvidere kan det nævnes, at der under e-udvalget er blevet oprettet et merkantilt netværk med deltagelse af TR på det merkantile områder.

Den Forberedende Grunduddannelse (FGU)

I august 2019 åbnede de 27 FGU-institutioner dørene for de nye elever. Siden har Uddannelsesforbundet brugt mange kræfter på en række fronter i forhold til at få FGU på rette køl.

De første år har været kompliceret på grund af en række faktorer såsom IT- og logistikproblemer, utilfredsstillende fysiske og pædagogiske rammer, udfordrede ledere og mellemledere, fald i elevtal og ikke mindst en utilstrækkelig økonomi. Det har desværre medført, at FGU ikke fungerer som tiltænkt, og at mange undervisere og vores medlemmer bliver afskediget. FGU er flere steder så presset, at det efterhånden er svært at levere en kvalificeret undervisning og endda at følge loven.

Lobbyisme i forhold til implementering af FGU

Det står derfor efterhånden klart for alle interessenter, at FGU halter, og at der er behov for en justering. Desværre har denne klarhed endnu ikke medført større ændringer, blandt andet fordi man helst vil vente med ændringer til efter den fireårige testperiode, som udløber i juli 2023. Men Uddannelsesforbundet og andre aktører mener, at det er for sent, og at der skal ske ændringer nu. Blandt andet derfor har FGU-Danmark nedsat to grupper; dels en FGU-task force og dels en FGU-referencegruppe for at diskutere problemer og mulige løsninger. Henrik Mikkelsen, næstformand i FGU-sektionen, er med i den første gruppe og Per Nielsen, formand i FGU-sektionen, i den anden gruppe.

Gennem deltagelse i en lang række møder er Uddannelsesforbundets vigtigste opmærksomhedspunkter om FGU løbende blevet rejst og debatteret med de væsentligste interessenter, politiske ordførere og andre interessenter, herunder:

- Politiske ordførere, senest i marts 2022
- Børne- og Undervisningsministeriet (BUVM), herunder med ministeren
- FGU-Danmark, både bestyrelsesmedlemmer og sekretariat
- Elevorganisationen Modstrøm
- FGU-rektorer og -direktører
- Uddannelseslederne
- Kommunernes Landsforening (KL)
- Danmarks evalueringsinstitut (EVA)
- Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU).
- Andre interessenter, såsom FH og Københavns Professionshøjskole

Derudover har Uddannelsesforbundet haft en række artikler i medierne, primært Altinget, vedrørende den kritiske situation på FGU.

Desuden er medlemmer af Uddannelsesforbundet repræsenteret i udvalg, arbejdsgrupper og ikke mindst i FGU-Danmarks bestyrelse.

Andre indsatser på FGU-området

Sekretariatet modtog i starten af perioden mange opkald fra frustrerede, bekymrede og overbelastede medlemmer. Derfor fortsatte den særligt etablerede FGU-telefonvagt for at styrke håndteringen af medlemmernes og tillidsrepræsentanternes mange henvendelser. Den specielle FGU-telefonvagt blev nedlagt i 2021.

Nedlukningen på grund af Corona gjorde det besværligt med "fysiske" møder med medlemmer på FGU-institutioner, men efter genåbningen er der blevet afholdt en række møder rundt i landet. Derudover er der blevet afholdt en række virtuelle møder med medlemmer og TR.

Under nedlukningen blev der nedsat fire virtuelle temagrupper; en gruppe for hvert af de tre FGU-spor (dvs. AGU, PGU og EGU) samt en tværgående gruppe. Formålet med temagrupperne var at danne et netværk, hvor situationen på FGU kunne blive diskuteret, og hvor fælles problemstillinger kunne blive identificeret og eventuelle løsninger defineret. Gruppernes arbejde har været værdifuldt også i forhold til, at Uddannelsesforbundet er opdateret på implementeringen af FGU, dels overordnet og dels detaljeret for hver af de fire grupperes områder. Det har haft stor betydning for Uddannelsesforbundets politiske ageren og som understøttelse af medarbejderrepræsentanternes arbejde i FGU Danmarks bestyrelse og udvalg. Blandt andet udarbejdede EGU-gruppen i december 2020 et EGU-notat om den kritiske situation på EGU.

Notatet var medvirkende til, at FGU-Danmark nedsatte en EGU-arbejdsgruppe, som udarbejdede et fælles EGU-notat, der var udgangspunkt for lobbyisme over for ministeren, ordførere og BUVM. (Desværre endnu uden resultat.)

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.

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. Desværre er der stor variation i de enkelte kommuners praksis og succes på dette område, så der er behov for en revision af STU. Derfor blev der udarbejdet et [STU politikpapir](#), som HB godkendte i februar 2020. Papiret har fem fokusområder:

- 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.

Uddannelsesforbundet er medlemmer af STU-Alliancen sammen med de andre væsentligste aktører på området. Alliancen er meget aktiv politisk og har fået foretræde for ministeren og ordførere flere gange. Blandt andet på baggrund af denne lobbyisme er der igangsat en proces i ministeriet og blandt de politiske ordførere med henblik på at lave en revision af STU.

Tilbagemeldinger er, at der er lydhørhed for STU-Alliancens og dermed Uddannelsesforbundets fokusområder.

Danskuddannelse

Danskuddannelserne (DU) har de seneste år været under et voksende pres. Dels af en generel nedgang i kursistantallet og dels af de tilbagevendende udliciteringsrunder, der fastlægger udbud af danskuddannelser (DU) i en stor del af landets enkelte kommuner. Presset betyder, at sprogskolerne over en bred kam forsøger at reducere omkostningerne bl.a. ved at finde de billigste undervisningsformer/koncepter, færre undervisningstimer pr. modul, flere kursister på holdene, forringelse af undervisernes arbejdsvilkår mv. Lærernes vilkår for at levere differentieret kvalitetsundervisning med fornuftige holdstørrelser (som lovgivningen faktisk forudsætter) udhules.

Vi har i hele perioden – sideløbende med arbejdet med at understøtte kvaliteten i danskuddannelserne – kontinuerligt rettet indsatsen i den politiske indsats mod at fremhæve, at et velfungerende danskuddannelsessystem med faguddannede dansksproglærere er en kerneforudsætning for, at udlændinge kan integreres på arbejdsmarkedet og i samfundet. Vi har vedvarende understreget, at DU udgør forudsætningen for såvel yderligere sproguddannelse (fagrettet AMU-dansk, FVU-start, anden danskundervisning o.l.) som faglig opkvalificering (AMU, EUD, avu o.l.).

Uddannelsesforbundet samarbejder aktuelt med 3F og NNF om en danskundervisningsmodel for de af deres medlemmer, der har opbrugt deres ret til danskuddannelse, men fortsat har behov for danskundervisning. Modellen skal indgå i de aktuelle VEU-trepartsforhandlinger og tager afsæt i, at undervisningen foregår på arbejdspladsen over en længere periode, at undervisningen veksler mellem arbejde og undervisning, samt at undervisningen kan føre frem til en afsluttende prøve på en af danskuddannelserne.

Udover arbejdet ift. partierne, faglige organisationer og trepartsforhandlingerne har vi præsenteret kommissionen for 2. generationsreformer for en række konkrete eksempler på, hvordan samspil mellem danskuddannelser og jobcentre har øget arbejdskraftudbuddet. Formålet er at inspirere kommissionen i deres arbejde med voksne, der er langt væk fra arbejdsmarkedet – særligt kvinder med anden etnisk baggrund.

I arbejdet med at dagsordensætte danskuddannelserne har vores pointer om vigtigheden af et godt dansk sprog ift. integration været understøttet af aktuel forskningsbaseret viden. Et forskningsprogram, som er et samarbejde mellem LG Insight, VIVE og Københavns Universitet om evaluering af danskuddannelserne, har løbende præsenteret delrapporter, som blandt andet har vist, at flygtninge, der kommer i virksomhedspraktik og ikke gennemfører danskuddannelse, kun opnår kortvarig effekt i forhold til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Samtidigt viser et interessant resultat, at danskuddannelse har positive effekter på flygtninges beskæftigelse, jobfastholdelse og jobudvikling. Flygtninge med meget danskuddannelse i starten af integrationsperioden klarer sig bedre på arbejdsmarkedet end for eksempel flygtninge, som modtager mindre danskuddannelse og mere virksomhedsrettet indsats. Resultaterne peger på betydningen af danskuddannelse for den langsigtede integration – både på arbejdsmarkedet og generelt for familiens integration.

En viden vi naturligvis også har fremhævet for de politiske partier i forbindelse med regeringens forslag om 37 timers-aktivering (med bl.a. de såkaldte nyttejobs) af flygtninge under integrationsprogrammet.

I den sammenhæng var vi særligt aktive, da der – i forbindelse med finanslovsforhandlingerne – dukkede et regeringsforslag op om at afskaffe modul 6 på danskuddannelse¹ for at finansiere bl.a. nyttejobs. Det blev heldigvis taget af bordet igen.

I forbindelse med finanslovsforslag arbejder vi fortsat på at få en fast takst på finansloven for danskuddannelserne (som andre uddannelser), så kursisterne kan forvente samme kvalitet og samme niveau i hele landet og ikke være afhængig af, hvilken kommune de bor i.

AMU

AMU har i en lang årrække været præget af aktivitetsnedgang, presset økonomi, udlicitering og privatisering. Trepartsaftalen for VEU i perioden 2018-2021, som skulle give et midlertidigt ekstraordinært løft af AMU, blev i efteråret 2021 forlænget, så aftalen varer til udgangen af 2022. Aftalen indeholder en række initiativer, som dels skal understøtte AMU økonomisk og dels sætte mere fleksible rammer for at tilpasse kurserne til virksomhedernes og medarbejdernes behov. Aftalen har imidlertid ikke stoppet aktivitetsnedgangen – tværtimod er nedgangen fortsat under og efter perioderne med Corona-nedlukning. Eftersom AMU er stærkt konjunkturafhængigt, og også Corona-nedlukningen medvirkede til yderligere afskedigelser, har vi i VEU-rådet konkret foreslået, at der etableres en økonomisk nødpakke til skolerne og en konjunkturuafhængig finansiering af

sektoren – ikke mindst for at forebygge, at skolerne må lukke og miste de faglige og pædagogiske miljøer.

Uddannelsesforbundet har bakket op om initiativerne – primært midler til højere takster til kvalitetsløft, der kan understøtte og smidiggøre brugen af VEU; men vi har samtidigt udtrykt bekymring over for bl.a. VEU-rådet og de politiske partier, om initiativernes tilstrækkelighed i forhold til at revitalisere AMU.

Uddannelsesforbundet har i årevis arbejdet for en permanent løsning med grundlæggende genopretning af taksterne og en i øvrigt bæredygtig økonomi for AMU. Mange AMU-forløb bygger på takster, der ikke dækker de faktiske omkostninger til at gennemføre kurserne, hvilket selvfølgelig betyder, at kvaliteten i AMU udfordres. Uddannelsesforbundet har i relation til trepartsforhandlingerne desuden peget på behovet for forpligtende uddannelsesplanlægning og dets betydning for et højere aktivitetsstal.

Vi vil desuden i de aktuelle trepartsforhandlinger forsøge at påpege, at den eksisterende aftale rummer utilsigtede udfordringer. Dels er AMU-forløb som regel relativt kompakte og indholdsmættede, hvorfor det vil være en særlig udfordring også at få indplaceret såvel afprøvning som kursus-evaluering inden for rammerne af de eksisterende undervisningsforløb (ikke mindst de helt korte). 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 og evaluering. Dels kan muligheden for friere brug af gæstelærere, som ikke nødvendigvis har de nødvendige voksenpædagogiske forudsætninger og opfylder lærerkvalifikationskravene (dvs. diplomuddannelsen i erhvervspædagogik), underminere kvaliteten af AMU.

Vi har fastholdt nødvendigheden af, at undervisningen, netop for at sikre kvalitet og fleksibilitet, fortsat tilrettelægges og forestås af undervisere, som lever op til lærerkvalifikationskravene og er forankret i et voksenpædagogisk miljø.

Derudover har Uddannelsesforbundet, selvom vi bakker op om den politiske målsætning *fra ufaglært til faglært*, løbende arbejdet for også at fastholde AMU som et uddannelsessystem, hvor ufaglærte (og faglærte) kan specialisere sig og tilegne sig højt udviklede specialkompetencer. Derved fastholdes AMU's smidighed og systemet som et oplagt og nødvendigt redskab i beskæftigelsesindsatsen.

Endelig skal det fremhæves, at Uddannelsesforbundets AMU-netværk havde planlagt en AMU-konference til maj 2022, hvor omdrejningspunkter skulle være en ny trepartsafte om VEU og AMU's potentialer ift. en beskæftigelsesindsats med fokus på uddannelse og opkvalificering. Da Trepartsaftalen om VEU sandsynligvis først er på plads efter sommerferien, er AMU-konferencen udskudt og foreløbigt planlagt til den 10. oktober i Odense.

Beskæftigelsespolitik

Beskæftigelsespolitikken har de seneste år været sat til debat, og der er udsigt til omfattende forandringer.

Det såkaldte A-kasseforsøg, hvor ca. 10 a-kasser har overtaget en lang række opgaver fra kommunernes jobcentre, har været i gang siden september 2020 og løber frem til udgangen af 2023. FH (ikke mindst samtlige større forbund) anser forsøget for en mærkesag, der skal lykkes.

I forbindelse med den politiske aftale om den såkaldte "Arnepension" aftaltes samtidig, at pensionen skulle finansieres ved omfattende besparelser i kommunernes jobcentre. I forlængelse heraf

foreslog FH ultimo 2021 som et element i disse besparelser, at det aktuelle a-kasseforsøg skulle afkortes og i stedet gøres permanent, således at det afsluttes et år tidligere med udgangen af 2022. Derefter skulle de deltagende a-kasser på landsplan overtage indsatsen. I løbet af 2023 skulle erfaringerne så udbredes til alle andre a-kasser til overtagelse af indsatsen senest 1. januar 2024.

I forbindelse med udvikling af A-kasseforsøget har Uddannelsesforbundet rejst spørgsmål om, hvorvidt man ved sammenlægning af samtaler og den planlagte begrænsning af samtaletimer kan fastholde kvaliteten i de forskellige omdrejningspunkter for samtale (CV-samtale, rådgighedssamtaler, individuelle jobsamtaler) – og samtidigt har vi understreget betydningen af lediges ret til kvalificeret vejledning gennemført af en uddannet vejleder med en voksenpædagogisk tilgang.

Ligeledes rummer finansieringen af "Arnepensionen" store udfordringer for beskæftigelsesindsatsen. Finansieringen af pensionen sker ved en nedskæring på jobcentrene med sammenlagt 1,1 milliard kroner årligt (ud af et samlet årligt budget på ca. 13 mia.kr.). Hvis besparelserne fortsættes i samme omfang, vil jobcentrene i praksis være nedlagt i løbet af godt 10 år.

Vi har selvfølgelig påpeget både offentligt og i FH mv., at besparelsen uundgåeligt vil skabe kolossale barrierer for den kommunale beskæftigelsesindsats. Samtidigt forekommer det paradoksalt, at sideløbende med besparelserne forventes jobcentrene at få en ny opgave og en central rolle i regeringens forslag om 37-timers-aktivitet med bl.a. nyttejob.

Uddannelsesforbundets arbejde ift. beskæftigelsespolitik og jobcentre har i perioden haft to forhold som omdrejningspunkt; dels uddannelse og opkvalificering og dels kvaliteten af de uddannelses- og vejledningstilbud, som ledige har adgang til.

Indsatsen har haft nedenstående pejlemærker:

- Beskæftigelsesindsatsen skal være tidlig og tage udgangspunkt i den enkeltes ønsker og forudsætninger
- Forsikrede dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere bør prioriteres på lige fod i forhold til (hurtig) aktiveringsindsats
- Kommunerne skal i højere grad benytte uddannelsesredskabet, så aktivering får langsigtet effekt; sigtet skal være blivende beskæftigelse
- Alle borgere skal sikres adgang til karriere-/uddannelses- og erhvervsvejledning
- Der skal ikke skelnes mellem beskæftigede og ledige i muligheder for (efter)uddannelse
- Adgangen til kompetenceudvikling før og under ledighed skal understøttes og udbygges
- Ansatte i jobcentrene/faglige a-kasser bør have solide vejledningsfaglige og voksenpædagogiske kvalifikationer fx gennem diplomuddannelse i uddannelses- og erhvervsvejledning
- Vejledningsindsatsen skal medtænkes i beskæftigelsespolitikken, da ikke mindst mange kortuddannede og borgere lidt længere ude på arbejdsmarkedets reservebænk kan drage stor nytte af en kvalificeret indsats.

Ungdomsskolen

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

Som inspiration til Reformkommissionens arbejde med at få flere unge til at få en ungdomsuddannelse, præsenterede forbundet i foråret et eksempel på, hvordan et ungdomsskoleforløb for de allermost sårbare unge har bragt en stor del af deltagerne videre i ordinær uddannelse eller arbejde.

OK21

Optakten til OK21 var præget af Coronaens virkning på mulighederne for at gennemføre en almindelig overenskomstforhandling. På den baggrund forsøgte store dele af den offentlige fagbevægelse at opnå enighed organisationerne imellem og med arbejdsgiverne om en "forlængelsesoverenskomst" på et år. 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 denne løsning.

Derfor blev OK21 gennemført som en "almindelig" overenskomstfornyelse, hvor periodelængde og økonomisk ramme – som normalt – er forhandlingstemaer.

Forløbet satte den normale forberedelse af overenskomstforhandlingerne i stå. Det betød, at tidsforløbet frem til, at krav skal sendes til forhandlingsorganisationerne og arbejdsgiverne, blev kort. For Uddannelsesforbundet betød dette, at hovedbestyrelsen besluttede at fokusere på få vigtige krav, som primært sikrer lønnen, en ny arbejdstidsaftale på det statslige område og bedre vilkår for tillidsrepræsentanternes arbejde.

Før kravene blev udtaget af repræsentantskabet, udsendtes et oplæg om kravene til tillidsrepræsentanterne til diskussion i klubber og foreninger. Repræsentantskabet udtog den 23. september 2020 Uddannelsesforbundets krav til forhandlingerne med de offentlige arbejdsgivere.

De kommunale forhandlinger – resultat

Den 16. februar 2021 blev der indgået forlig om fornyelse af de kommunale overenskomster for medlemmer ansat på ungdomsskoler, kommunale sprogcentre og beskæftigelsesområdet med en samlet ramme på 6,54 % og med generelle lønstigninger på 5,29 %.

LØN

Lønnen stiger procentvis seks gange i løbet af overenskomstperioden:

	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.4.23	1.10.23	I alt
Generelle lønstigninger	1%	1,01%		1,9%	0,3%	0,81%	5,02%
Skøn for reguleringsordningen		-0,21%		0,3%		0,18%	0,27%
Forventet lønstigning i alt	1%	0,8%		2,2%	0,3%	0,99%	5,29%

REGULERINGSORDNING

Reguleringsordningen fortsætter, hvilket betyder, at der fortsat er sammenhæng mellem den kommunale og private lønudvikling. Reguleringsordningen udmøntes hvert år i oktober og skønnes samlet set at påvirke den kommunale lønudvikling positivt med 0,27 % i løbet af overenskomstperioden.

RESTSTIGNING

Der er en skønnet reststigning på 0,2 % pr. år. Dette omfatter blandt andet den lokale lønudvikling til aftaler om lokale løntillæg aftalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

TILLÆG

Fra 1. april 2022 øges fritvalgstillægget med 0,55 procentpoint fra 0,83 % til 1,38 %. Det udbetales som udgangspunkt som løn. Den enkelte lærer kan vælge at få tillægget indbetalt som pension; i givet fald hæves pensionen fra 17,3 % til 18,68 %. Valget skal ske senest 1. oktober for det kommende år.

Desuden stiger tillæg for ungdomsskolen og sprogcentre, så tillæg derefter svarer til henholdsvis 17.285 kr. og 15.142 kr. pr. år i nutidskroner.

Vejledertillægget til jobkonsulenter, arbejdsmarkedskonsulenter m.fl. hæves pr. 1. april 2022 med 900 kroner. Tillægget svarer derefter 11.285 kroner pr. år i nutidskroner.

KOMPETENCEUDVIKLING

Styrkede krav til efteruddannelsesplaner med fokus på både lærerens individuelle ønsker om faglig udvikling, og det behov som lederen ser i forhold til skolens udvikling.

Fælles projekt mellem Lærernes Centralorganisation (Uddannelsesforbundet og DLF) og KL hvor der indhentes viden om behov og muligheder for videre- og efteruddannelse for at styrke relevante kompetencer hos lærerne.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Tilbuddet til de kommunale arbejdspladser om rådgivning om psykisk arbejdsmiljø udvides med bl.a. uddannelsesstilbud til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

SORGORLOV

Mister forældre deres barn, inden det er fyldt 18 år, har de ret til løn under sorgorlov i op til 26 uger efter barnets død.

GRUPPELIV

Fra 1. april 2022 forbedres gruppelevsaftalen med forhøjelse af dækning ved kritisk sygdom fra 125.000 til 150.000 kr., og aldersgrænsen for udbetaling af børnesum ved en forældres død hæves, så barnet modtager børnesum frem til 24 år, hvor det i dag er 21 år.

Urafstemning – resultat

Hovedbestyrelsen behandlede forhandlingsresultatet og anbefalingen til medlemmernes urafstemning. Ni medlemmer anbefalede med en skriftlig begrundelse et ja. Tre medlemmer anbefalede et nej til overenskomstresultatet med en skriftlig begrundelse.

Anbefalingsbegrundelserne blev udsendt til medlemmernes stillingtagen.

Det blev ja, da Uddannelsesforbundets medlemmer på det kommunale område stemte om forliget. 72 % stemte ja, 21 % nej og 7 % blankt. Stemmeprocenten var 48 %.

Da de andre lærerforbund også stemte ja, blev resultatet godkendt og overenskomsterne dermed fornyet.

De statslige forhandlinger – resultat

Den samlede værdi af overenskomsten er 6,75 %, der udmøntes i følgende hovedelementer:

RAMME

Lønnen stiger procentvis seks gange i løbet af overenskomstperioden:

	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.4.23	1.10.23	I alt
Generelle lønstigninger	0,8%	0,3%	1,19%	0,3%	1,48%	0,35%	4,42%
Skøn for reguleringsordningen			0,36		0,27		0,63%
Forventet lønstigning i alt	0,8	0,3	1,55	0,3	1,75	0,35	5,05%
Midler til andre formål*			0,2%				5,25%

* Midlerne er primært brugt på seniorbonus og sorgorlov

REGULERINGSORDNING

Reguleringsordningen fortsætter, hvilket betyder, at der fortsat er sammenhæng mellem den statslige og private lønudvikling. Reguleringsordningen udmøntes to gange og skønnes samlet set at påvirke den statslige lønudvikling positivt med 0,63 % i løbet af overenskomstperioden.

RESTSTIGNING

Der er en skønnet reststigning på 0,5 % pr. år. Dette omfatter blandt andet den lokale lønudvikling til aftaler om lokale løntillæg aftalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

LØNTILLÆG

For EUD-lærere, der er på ny løn, stiger undervisningstillægget, og tillægget bliver dermed på 8.817 kr. pr. år i nutidskroner. Tillægsforhøjelsen ligger udover de generelle procentvise lønstigninger.

For EUD-lærere, der er på ny løn og underviser mindst halvdelen af tiden på HHX, HTX, EUX, stiger undervisningstillægget, og tillægget bliver dermed på 14.990 kr. pr. år i nutidskroner. Tillægsforhøjelsen ligger udover de generelle procentvise lønstigninger.

For handelsskolelærere, der er på ny løn og underviser mindst halvdelen af tiden på HHX, HTX, EUX og har særlig uddannelse, stiger undervisningstillægget, og tillægget bliver dermed på 5.621 kr. pr. år i nutidskroner. Tillægsforhøjelsen ligger udover de generelle procentvise lønstigninger.

SENIORVILKÅR

Medarbejdere får, fra det år de fylder 62 år, ret til seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige løn. Den enkelte har ret til at konvertere bonussen til to seniorfridage eller ekstraordinært pensionsbidrag.

Alle lærere, der fylder 60, får ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt, og lønnen sænkes tilsvarende, men der indbetales fortsat fuld pension svarende til hidtidig beskæftigelsesgrad. Hidtil har denne rettighed alene været gældende for lærere, der er født i perioden mellem den 1.8.1956 og den 31.7.1963.

SORGORLOV

Mister forældre deres barn, inden det er fyldt 18 år, har de ret til løn under sorgorlov i op til 26 uger efter barnets død.

TR OG SAMARBEJDE

TR får fastslået rettigheder til lønoplysninger til brug for lokale lønforhandlinger. Samtidig får TR efter valg ret til en drøftelse med ledelsen om tidsforbrug til TR-opgaverne og almindelige arbejdsopgaver.

GRUPPELIV

Aldersgrænsen for udbetaling af børnesum ved en forældres død hæves, så barnet modtager børnesum frem til 24 år, hvor det i dag er 21 år.

ARBEJDESTID

Arbejdstidsaftale for lærere i staten erstatter de lovfastsatte arbejdstidsregler i lov 409.

Aftalen blev indgået på baggrund af Lærerkommissionens arbejde og anbefalinger og den arbejdstidsaftale, der blev indgået i sommeren 2020 på det kommunale undervisningsområde mellem KL og LC. Denne aftale gælder for Uddannelsesforbundets kommunale områder: ungdomsskoler og sprogcentre.

Det var i forhandlingerne et særligt pejlemærke, at der med de statslige arbejdsgivere i MEDST ved OK18 var aftalt, at et resultat af de kommunale periodeforhandlinger er udgangspunkt for forhandlingerne om arbejdstid i 2021.

Det var LC og Uddannelsesforbundets krav ved forhandlingerne, at der er tale om en formel aftale mellem de to parter MEDST 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 skævbelastning 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.
- 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 op til 175 timer med fuld pensionsindbetaling.
- Opgørelse af arbejdstid ved selvtilrettelagt arbejde (fx forberedelse derhjemme) håndteres ved tidsregistrering
- Der sendes et signal om, at læreren kan selvtilrettelægge
- Læreren skal have udleveret en opgørelse hver 3. måned af præsteret arbejdstid
- Krav til opgørelse af arbejdstid (evt. overtid) er detaljerede og præcise.
- Der kan indgås lokalaftaler, som uddyber, supplerer eller fraviger
- Eksisterende lokalaftaler kan videreføres
- Udbetaling af overtid skal ske ved førstkommende månedsløn
- Godtgørelse ved ulempe mv. som nu.
- Tydeliggørelse af, at TR skal have den nødvendige tid til TR-arbejdet.

Samarbejdssporet: Formaliseret samarbejde

Aftalen indeholder desuden procedurer for et formaliseret samarbejde mellem TR og ledelse. Procedurene skal overholdes som aftalebestemmelser.

Procedurene skal særligt sikre:

- Samarbejde, inddragelse og transparens
- Skriftlighed om ledelsesgrundlag for prioritering af lærernes arbejdstid
- Forpligtelse til oplysning om data med betydning for lærernes arbejdstid
- Opmærksomhed og drøftelser om sammenhæng mellem lærernes opgaver og arbejdstid og et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse
- Udarbejdelse af skoleplan, som kvalificeres af alle lærere
- Kvalificeret baggrund for indholdet af opgaveoversigter
- Løbende indsamling af fælles viden om lærernes arbejdstid.

Urafstemning – resultat

Hovedbestyrelsen behandlede det samlede forhandlingsresultat og anbefalinger til medlemmernes urafstemning. Ni medlemmer anbefalede med en skriftlig begrundelse et ja. Tre medlemmer anbefalede et nej til det statslige overenskomstresultat med en skriftlig begrundelse.

Anbefalingsbegrundelserne blev udsendt til medlemmernes stillingtagen.

Det blev et ja, da Uddannelsesforbundets medlemmer på det statslige område stemte om forliget. 72 % stemte ja, 23 % nej og 5 % blankt. Stemmeprocenten var 62 %.

Da de andre forbund i LC/SKAF også stemte ja, blev resultatet godkendt og overenskomsterne dermed fornyet.

Opfølgning på OK21 på det statslige og kommunale område

Efter godkendelse af såvel det kommunale som det statslige forlig ved OK21 har forbundet arbejdet med at sikre en korrekt implementering.

Færdig redigering af overenskomster på de kommunale områder og organisationsaftaler og lønaf-taler på det statslige har desværre trukket uforholdsmæssigt længe ud hos de centrale parter. Efterhånden som de bliver færdige, lægges de på hjemmesiden til brug for tillidsrepræsentanter og medlemmer. Tilsvarende følges op på lønresultater via redigerede løntabeller mv. TR-posten er generelt orienteringskanalen for nyheder om implementering, men der suppleres via faglige nyhe-der elektronisk. Nyhederne kan læses på hjemmesiden, og der er i arkivet tilgang til faglige nyhe-der fra hele repræsentantskabsperioden.

Seniorbonus på det statslige område

Ved OK21 blev der på statens område aftalt en seniorbonus på 0,8 % af den samlede løn. Ordning-ten kan anvendes som løn, ekstra pensionsbidrag eller to årlige seniordage. Den træder i kraft med virkning fra 1. april 2022 fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år.

Selvom ordningen er fuldt finansieret fra overenskomstperiodens begyndelse, mener arbejdsgiver-erne, at der er tale om en optjeningsordning. Deres position er, at seniorbonus optjenes i det kalen-derår, hvor den ansatte fylder 62 år eller mere, men først kommer til udbetaling i januar det føl-gende år.

Forhandlerne fra alle faglige organisationer på statens område (CFU) er helt uforstående overfor den fortolkning. Derfor lægges der nu sag an mod Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om for-tolkning af aftalen.

Arbejdsgivernes fortolkning gælder indtil lønmodtagersiden forhåbentlig får medhold i en faglig voldgift.

Kvotalærercirkulæret på erhvervsskoleområdet

Uddannelsesforbundet har arbejdet ihærdigt gennem årene via flere sager for at sikre bedre vilkår for kvotaansatte på erhvervsskolerne.

Fx anlagde vi i juni 2016 en sag for et konkret medlem med påstand om, at cirkulæret om kvota-ansættelse stred mod lov om tidsbegrænset ansættelse/deltidsloven.

Medio 2019 udbetalte arbejdsgiveren medlemmets konkrete økonomiske krav og gjorde dermed sagen vanskelig at føre. Det blev da aftalt med Undervisningsministeriet/Medarbejder- og Kompe-tencestyrelsen, at der skulle findes en principiel løsning, så lønvilkår mv. for de kvotaansatte rettes op og følger de fastansattes. Ved OK21 stillede forbundet krav om, at dette tilsagn blev opfyldt.

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har efter drøftelse med LC og Uddannelsesforbundet udsendt en vejledning til timelærercirkulæret for de merkantile og tekniske erhvervsuddannelser, der trådte i kraft den 30. juni 2021. I vejledningen præciserer styrelsen blandt andet, at det ikke er intentionen, at institutionerne skal anvende timelæreransættelser i større omfang end hidtil.

Det er således fortsat ministeriets opfattelse, at ansættelse af undervisningspersonale på merkan-tile eller tekniske uddannelser i videst muligt omfang skal ske på vilkår som fastansat. Der kan kun

rent undtagelsesvist ske ansættelse på timelønsvilkår, når der er objektive forhold, der begrundet anvendelsen af timelønsvilkår.

I cirkulæret sondres der mellem to kategorier af timelærere. Man skelner mellem, om timelærere udfører arbejde, der ikke er sammenligneligt med de fastansattes opgaver, eller om timelærere arbejdsopgaver er sammenlignelige. Er arbejdsopgaverne sammenlignelige skal timelæreren have vilkår som de fastansatte. Dette betyder, at timelærere nu får samme indbetaling til pensionsordning mv. som de fastansatte. Uddannelsesforbundet har dermed opnået et flot resultat for kollegerne på timelærervilkår. Et resultat der kan bruges som argument for medlemskab. Vejledningen rummer eksempler på, hvornår timelærere skal ansættes i de to kategorier.

Efter Uddannelsesforbundets opfattelse vil timelærere, der underviser, som udgangspunkt skulle ansættes med vilkår, der svarer til de fastansattes.

Implementering af arbejdstidsaftalen

Forbundet har et særligt fokus på at få arbejdstidsaftalerne i kommunerne og på statens område godt i vej. Da Uddannelsesforbundet rummer områder med forskellig placering af normperiode, er processen startet i "tre rul". Før overgang til de nye bestemmelser skal samarbejdssporet gennemføres.

De "tre rul" er:

- August 2021: Alle kommunale ungdomsskoler og en del sprogcentre
- Januar 2022: Resten af de kommunale sprogcentre, få VUC'er, knap halvdelen af FGU'erne og halvdelen af EUD/AMU
- August 2022: De fleste VUC'er og resten af FGU'erne og EUD/AMU.

Hovedbestyrelsen har besluttet målsætninger for Uddannelsesforbundets arbejde med implementering af arbejdstidsaftalerne:

Centrale udmeldinger:

- TR skal kende og kunne anvende muligheder og bestemmelser i de nye centralt aftalte arbejdstidsregler
- TR skal støttes ift. størst mulig handlekraft, så de nye regler skaber konkrete forbedringer for medlemmerne
- TR skal stå stærkere som partsrepræsentant og stå centralt placeret stærkere end før arbejdstidsaftalen ikrafttræden.

Opmærksomhedspunkter:

- Mulighederne i samarbejdsspør og regelspor skal udnyttes
- Eventuelle lokalaftaler må ikke samlet set være ringere i værdi end de centrale regler
- Medlemmerne skal via TR involveres i arbejdet.

HB/foreninger/sektioner skal spille en aktiv rolle i implementeringen, herunder udstikke politiske pejlemærker og følge op på disse.

Målsætningerne følges op med en række sigtelinjer for tillidsrepræsentanternes arbejde med arbejdstidsaftalerne på skolerne.

Arbejdstidsaftalerne blev som udgangspunkt præsenteret af de centrale parter på fælles digitale møder for ledelser og tillidsrepræsentanter på såvel Uddannelsesforbundets kommunale områder (ungdomsskoler og sprogcentre) og de statslige områder (EUD, AMU, FGU og VUC).

Uddannelsesforbundet har både før og efter denne præsentation gennemført en række både fysiske og virtuelle møder for tillidsrepræsentanter, som skal arbejde med aftalen på skolerne.

Håndtering af sager om arbejdstid

Hovedbestyrelsen følger tæt op på implementeringen af de nye arbejdstidsaftaler på både de kommunale og statslige områder. Opstarten har været en udfordring for tillidsrepræsentanterne. Bl.a. fordi samarbejdssporet er et helt nyt element. Alligevel er det indtrykket, at arbejdstidsaftalen efter årene med lov 409 generelt bringer tillidsrepræsentanterne på banen igen som en lokal forhandlingspart med øget mulighed for indflydelse på arbejdsvilkårene for medlemmerne.

Hovedbestyrelsen følger tæt forløb på skoler, hvor implementeringen af arbejdstidsaftalen ikke fungerer, og hvor bestemmelserne ikke overholdes.

Tilgangen er, at der efter lov 409 nu er indgået en aftale om arbejdstid for lærerne på de kommunale og statslige områder. En aftale med mulighed for at rejse sager, hvis bestemmelser i aftalen ikke overholdes.

Koordineret med Lærernes Centralorganisation har Uddannelsesforbundet en tilgang, hvor arbejdstidsaftalens fagretslige status, hvis ikke bestemmelserne efterleves, betyder, at uenighed om fortolkning og/eller brud på aftalen kan videreføres mellem de centrale parter som først et fælles-/mæglingmøde og derefter evt. en faglig voldgift.

Før en sag påbegyndes, skal grundlaget være klart:

- Forbundets sekretariat skal være inddraget ift. rådgivning i selve forløbet
- Der skal være udvist positiv forhandlingsvilje og konstruktiv tilgang lokalt fra TR
- Med den baggrund skal der være skriftlig dokumentation for manglende samarbejdsvilje fra ledelsens side og skriftlig dokumentation for, at en fortolkningsuenighed er forsøgt afklaret, og/eller at et evt. brud på aftalen er påpeget
- Sekretariatet skal have tilbudt institutionen at løse sagen i mindelighed, således at eventuelle misforståelser undgås, så sagen i sin helhed fremstår stærkere.

Der er i disse forløb, hvor TR er presset, opbakning både politisk og sekretariatsmæssigt fra forbundet.

Lønstrukturkomiteen

Sygeplejerskernes nej til OK21 og efterfølgende konflikt har været fulgt i hovedbestyrelsen. Der har været sympati for sygeplejerskernes situation.

Indgreb i konflikten førte til nedsættelse af en lønstrukturkomite med disse overskrifter for kommissoriet:

- Analysere lønstrukturernes og lønudviklingen i den offentlige sektor
- Belyse effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer i den offentlige sektor
- Belyse muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område.

Komiteen har nu påbegyndt sit arbejde. I denne fase indsamles relevante data om løn mv. på en række områder. Uddannelsesforbundet er involveret i dataindsamling på:

- Det kommunale lærerområde, hvor Uddannelsesforbundet bidrager med data om den kommunale ungdomsskole og de kommunale sprogcentre

- EUD på statens område. Uddannelsesforbundet har anmodet om, at dette område kommer med i komiteens arbejde. Vores formål er, at vi hermed kan bidrage til en dokumentation af det løn- efterslæb, som dette område har ift. det kommunale lærerområde, men også til andre lærer- områder på statens område.

Private overenskomster – OK21

Uddannelsesforbundet har private overenskomster, som er omfattet af hovedaftalen mellem FH og DA og som derfor udløb 1. marts 2020 og fornyet efterfølgende – dvs. i sidste repræsentantskabs- periode. Det handler bl.a. om sprogcenter- og AMU/EUD-virksomhed hos UCplus, sprogcentervirk- somhed hos A2B og STU hos HKI og Gladfonden.

Sprogcentre og det almene område hos den nu tidligere arbejdsgiverorganisation FOAS følger de offentlige overenskomstperioder.

I perioden har de fleste af skolerne bag FOAS besluttet at melde sig ind i arbejdsgiverorganisatio- nen Dansk Erhverv (DE), som nu varetager forhandlingerne om overenskomster for Uddannelses- forbundets medlemmer på disse skoler (virksomhedsoverenskomster).

Der har i perioden været gennemført en række forhandlinger med DE om fornyelse af overens- komsten (OK21) for disse skoler. I forløbet er gennemført medlemsmøder og en række møder med TR'erne på området for orientering og drøftelse af mandater til forhandlingerne.

I skrivende stund er de afsluttende møder med DE aftalt. Stort set alle forhandlingsemner har været på bordet, så der må forventes en snarlig afklaring ift. overenskomstfornyelsen for de tidli- gere FOAS-skoler.

Et mindre antal skoler, som ikke er medlemmer af DE, er ikke omfattet af forhandlingerne. De er stadig overenskomstmæssigt bundet af FOAS-aftalerne. Forhandlinger med disse skoler går i gang, når forhandlingen med DE er afsluttet.

Øvrige sager – afskedigelse

Uddannelsesforbundets medlemmer mærker i disse år konsekvenserne af den store turbulens på deres områder. I repræsentantskabsperioden har der særligt været en massiv nedgang i aktivite- ten på FGU og VUC.

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

Eksempel: Tal på FGU og VUC

FGU (perioden 1.8.21 til 14.2.22): 142 endelige afskedigelser og 40 afskedigelsessager i gang
VUC: (perioden 1.1.21 til 14.3.22): 112 afskedigelser

Disse tal forelå i skrivende stund. Desværre må forventes, at flere afskediges på de to områder. Udover afskedigelser ses en tendens til at medlemmer går/varsles ned i tid.

Øvrige sager – sygdom og arbejdsskade

En følge af den usikkerhed, som følger af turbulensen på uddannelsesområderne, er et stort antal syge og heraf 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 forskelsbehandlingssager med positivt udbytte for medlemmerne i form af store godtgørelser. Desuden er flere arbejdsskadesager blevet ført med positivt resultat i form af både erstatning og godtgørelser.

På det seneste har forbundet støttet medlemmer i sager om påstande om krænkelse fra kursister og elever. I to sager er anklagede medlemmer blevet fuldt frikendt ved tjenstemandsforhør. Forbundet har påpeget behovet for, at anklagede medlemmer skal sikres reel retssikkerhed, og at arbejdsgivernes adfærd i disse sager skal være ordentlig i form af afdækning og undersøgelse, før en tjenstlig sanktion iværksættes. Sagerne har været dækket i DR's P1 og i et tema i Uddannelsesbladet.

Ny TR-uddannelse

Hovedbestyrelsen har i perioden taget initiativ til udvikling af en ny TR-uddannelse. Hovedbestyrelsen har besluttet nedenstående formålsformulering og arbejder pt. med uddannelsens opbygning og elementer.

"Den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet forudsætter kvalificerede og stærke parter i både det centrale og lokale aftalesystem.

Forbundets uddannelse har som formål, at vi på alle arbejdspladser, hvor der kan vælges tillidsrepræsentant, har en lokal repræsentant og aftalepart, der med styrke kan varetage opgaverne som både repræsentant for kollegerne på arbejdspladsen og som Uddannelsesforbundets lokale repræsentant.

TR-uddannelsen er et af de elementer, der tjener til opfyldelse af Uddannelsesforbundets formålsparagraf.

Tillidsrepræsentanter i Uddannelsesforbundet får et solidt fundament til at varetage sin rolle med gennemslagskraft og bliver med uddannelse klædt på til at:

- Engagere og mobilisere deres kolleger på arbejdspladsen
- Repræsentere kollegerne overfor ledelsen både i lokale forhandlinger, samarbejde og person-samtaler
- Være Uddannelsesforbundets repræsentant med synspunkter og holdninger i lokale sammenhænge og sikre at overenskomster og aftaler overholdes
- Være i stand til at se og anvende indflydelsesveje til gavn for medlemmerne
- Formidle kollegernes virkelighed til Uddannelsesforbundet og viderebringe medlemmernes holdninger
- Få lysten til at engagere sig i politisk arbejde i forbundet og dermed fagbevægelsen.

Tid til TR-arbejde

Hovedbestyrelsen har i perioden sat fokus på tillidsrepræsentanternes vilkår for forsvarlig varetagelse af opgaver og den nødvendige tid hertil. Dette tema bliver behandlet i den mundtlige beretning.

Forbundets medier

Uddannelsesbladet

Uddannelsesbladet har siden marts 2020 været både et papirmedie og webmedie. Stort set alle artiklerne fra papirudgaven af Uddannelsesbladet findes også på Uddannelsesbladet.dk. På webudgaven af fagbladet findes desuden en række artikler, som tager udgangspunkt i højaktuelle sager og problemstillinger, som Uddannelsesforbundets medlemmer oplever. Ifølge vores måleværktøj Google Analytics har web-udgaven af fagbladet været besøgt fra knap 40.000 forskellige pc'er, mobiler og tabletter i løbet af 2021.

De mest læste artikler handler om undervisning af autister, forholdene på FGU og implementeringen af de nye arbejdstidsaftaler.

Artiklerne i Uddannelsesbladet.dk åbnes især fra de nyhedsbreve, som sendes ud fra forbundet. Mange tilgår også artiklerne gennem de sociale medier, hvor artiklerne også deles.

Medlemsposten og TR-posten

Medlemsposten sendes ud til alle medlemmer hver anden tirsdag. Her er typisk nyheder fra forbundet, servicestof og artikler fra Uddannelsesbladet.dk. Ikke alle medlemmer får de samme artikler, da medlemsundersøgelsen fra 2019 bekræftede, at man som medlem typisk kun ønsker at læse artikler og få information om sit eget ansættelsesområde.

En typisk udgave af Medlemsposten åbnes typisk af 50-55 % af dem, der modtager nyhedsbrevet i deres indbakke. Der er en fremgang fra tidligere år med et par procent. En undersøgelse foretaget af Serviceforbundet i 2021 blandt 33 FH-forbund viste, at 11 forbund oplyser, at deres åbningsrate er over 55 %.

TR-posten åbnes typisk af godt 55 % af modtagerne.

Pressearbejdet

Vi har gennem de seneste år i høj grad haft held med at skabe opmærksomhed i andre medier om problemer på FGU, VUC og EUD. Det har både været gennem debatindlæg, artikler og radioindslag. Konkrete eksempler er hos DR om en lærer, der fik medhold i en sag, hvor han var blevet uretmæssigt beskyldt for blufærdighedskrænkelser og problematikken om FGU i fx Altinget.