

VUC Bestyrelsen

Emne **Referat af bestyrelsesmøde**

Dato **Den 1. marts 2022 i Torvehallerne, Vejle**

Tilstede: Lotte Klein, Rune Søe, Katja Weihrauch, Ghita Christensen, Kim Kousgaard Jensen og Rikke Haugaard.

Sekretariatet: Torben Thilsted

Referat

Pkt. 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Pkt. 2. Godkendelse af referat af bestyrelsesmøde den 2. december 2021

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

Taget til efterretning

Pkt. 3 Status på VUC - aktivitetssituationen

VUC har i det nye år et fortsat faldene aktivitetsniveau som følge af de gode konjunkturer på arbejdsmarkedet med stabil høj beskæftigelse samt som følge af manglende fokus på den almene kompetenceudvikling på virksomhederne.

På det seneste har mere end halvdelen af VUC'erne aktivitetsnedgang med arbejdsmangel og afskedigelser til følge. TR'erne udtrykker fortsat bekymring for VUC-tilbuddets fremtid. Det er pt. afskediget knap 10 % af de ansatte AVU-, FVU- og OBU-lærere jf. det ajourførte aktivitetsskema om status på VUC'er.

Bestyrelsen har peget på, at der bør sættes større fokus på, hvad Forbundet rent faktisk gør f.eks. i form af en oplysningskalender for aktiviteter på vores undervisningsområde.

Bestyrelsen har besluttet, at der gennem TR-netværkene iværksættes en systematisk opsamling af oplysninger om ændringer og forandringer af tilrettelæggelsesformer herunder

- oplysninger om rammerne for udbud af undervisning
- den procentvise andel af undervisnings-taksameteret, der faktisk bruges til undervisningsomkostninger f.eks. lærerløn
- udbud og omfang af sammenlæste hold
- typer af lærerstyret kursistaktiviteter mv.
- andre aktivitetspåvirkende foranstaltninger.

Oplysningerne indsendes til sekretariatet mhp. viderebehandling på mødet.

Inden bestyrelsesmødet bedes tovholderne således endnu engang kontakte deres netværk for en opdatering i forhold til aktivitets- og beskæftigelsessituationen. Det kan oplyses, at formanden havde planlagt møder med repræsentanter for DI og DA i januar 2022, men at møderne er udsat til de kan afholdes fysisk.

Det foreslås

- 1) at bestyrelsen drøfter situationen på VUC'erne**
- 2) at bestyrelsen drøfter tilbagemeldingerne fra Netværkstovholderne**
- 3) at bestyrelsens drøfter og evt. træffer beslutning om mulige politiske tiltag mm.**

Bilag: Aktivitetsoversigt februar 2022

Bestyrelsen drøftede den samlede situation for VUC. Lotte oplyste, at Forbundet er meget opmærksomme på situationen og den negative udvikling med kursist- og aktivitetsnedgang og dårlig økonomi.

Bestyrelsens tovholdere gav en status på deres arbejde i de enkelte netværk dels vedrørende faglige – pædagogiske tiltag med åbenlæringscentre, sammenlæsning, lærerstyret kursistaktiviteter og dels implementering af arbejdstidsaftalen på de enkelte VUC'er.

Tovholderne bemærkede, at der fra medlemmer ved flere VUC'er efterlyses større synlighed fra Forbundets side i relation til situationen. TR'erne oplever tit, at lederne oftere citerer Danske hf & VUC end Forbundet om de tiltag, som de 3 organisationer i fællesskab har iværksat.

Lotte bemærkede, at Forbundet via de lokale TR'er er meget synlige, og at det også påhviler TR'erne at fremhæve forbundets indsats, som de jo udmærket kender til f.eks. hendes Julebrev til såvel TR'er som medlemmer.

Pkt. 4 Reformkommissionen om 2. generationsreformer

Der orienteres om det videre arbejde i Reformkommissionen (den såkaldte Nina Schmidt-kommission om 2. generationsreformer) og om Uddannelsesforbundets tiltag i relation til kommissionens arbejde og anbefalinger.

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen drøfter orienteringen herunder, hvilke perspektiver for VUC, der er i Reformkommissionens anden afrapportering, med henblik på nye tiltag**
- 2) at bestyrelsen drøfter de indsendte forslag til kommissionen.**

Bilag: Forbundets forslag til Reformkommissionen

Bestyrelsen drøftede Forbundets input til Kommissionen. Bestyrelsen udtrykte usikkerhed om formen og effekten af Forbundets forslag.

Bestyrelsen påpegede, at særligt bemærkningen om "Institutionsuafhængig vejledning", der rettelig burde benævnes "uvildig vejledning", var problematisk.

Kommissionens næste afrapportering forventes at udkomme til april 2022.

Pkt. 5 Aftale om arbejdstid for lærere i staten

Den nye arbejdstidsaftale trådte i kraft 1. januar 2022 for VUC Storstrøm, VUC Vejle (Campus) og VUC København Syd med udsendelse af opgaveoversigter til lærerne for normperioden/kalenderåret 2022. På alle 3 VUC'er var der forskellige forhold, som afførte forskellige former for afvigelser fra såvel samarbejdssporet som fra fællesbestemmelserne om opgaveoversigten. Specielt medførte ledelsens udformning af skoleplanen og opgaveoversigterne tvistighed mellem de lokale parter om krav til opgaveoversigten, hvilket ved VUC Storstrøm medførte involvering af LC og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

De øvrige 26 VUC er pr. 1. januar 2022, (kursusåret) gået i gang med implementering af arbejdstidsaftalens § 5 om samarbejdssporet herunder af følgende bestemmelser:

- § 9. Opgaveoversigten
- § 10. Forberedelse
- § 12. Nyansatte lærere
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse.

Formanden og sekretæren fortsætter med besøg og møder med TR'erne, medlemmer og ledelser på de enkelte VUC'er med drøftelser af problemfelter i forbindelse med implementering af samarbejdssporet. Der bliver taget godt imod den udsendte Procesplan 01/01 – 01/08 2022 til brug ved implementering og udfoldelse af samarbejdsprocessporets forskellige trin og processer.

Vi må dog fortsat erkende, at der i processerne med implementering af samarbejdssporet indgår mange trin, som kræver stor indsigt og ihærdighed bl.a. med "tekst-nærlæsning" af bestemmelserne dels af § 5 om Samarbejdssporet og dels af § 9 om Opgaveoversigten.

Som tidligere nævnt har Danske HF og VUC udarbejdet papirer om arbejdstidsaftalen. Vi kan se af et af papirerne, at man understreger, hvad VUC "kan" og "skal" herunder med bud på skabeloner for en såkaldt "Wolfburg-model" og RollsRoys-model.

Bestyrelsen har besluttet, at bestyrelsen på mødet skal vurdere situationen med implementering af samarbejdssporet og overholdelse af aftalen herunder anvendelse af hhv. rådgivningsmuligheden og det fagretslige spor samt fortsætter drøftelserne om HB's udmelding om konditioner for indgåelse af lokalaftaler jf. i øvrigt sektionens håndtagspapir.

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen fortsætter med at evaluere processen med implementering af arbejdstidsaftalen på VUC herunder specielt om initiativer i forhold til samarbejdssporet og opgaveoversigterne**
- 2) at bestyrelsen fortsætter med at drøfte en overordnet strategi for den videre implementering af hele arbejdstidsaftalen**
- 3) at bestyrelsen drøfter og vurderer overholdelse af aftalens § 5 og specielt § 9 i relation til anvendelse af hhv. rådgivningsmuligheden og det fagretslige spor.**

Bilag:

- **Notat om Samarbejdssporet 15.11.21**
- **Procesplan for samarbejdssporet (16.11.21)**
- **Håndtagspapir for arbejdstidsaftalen (20.09.21)**
- **Papir om Institutionsplan – eksempel. (December 2021)**

- **Status på VUC januar 2022**

Bestyrelsen drøftede tilbagemeldinger om implementering af samarbejdssporet fra 1. januar 2022.

Bestyrelsesmedlemmerne udtrykte, at det forlyder fra flere tillidsrepræsentanter, at den fejlagtige udmelding om og klage over forbundets understøttelse af implementeringen ved VUC Storstrøm fortsat florerer i ledelseslagene, samt at Skoleplanen fra VUC Storstrøm bruges ved flere VUC'er som inspiration til opfyldelse af arbejdstidsaftalens krav til skoleplan uagtet at deres skoleplan ikke er fyldestgørende.

Bestyrelsen besluttede, at sektionen/forbundet bør forfølge den fejlagtige og urigtige udmelding om og klage over sektionsformandens og konsulentens understøttelse af implementeringen af arbejdstid ved VUC Storstrøm, som tilsyneladende fortsat florerer i VUC-ledelseslagene.

Lotte vil tage klagen op på HB-mødet den 9. marts 2022.

Bestyrelsen besluttede, at sekretariatet indhenter skoleplaner/institutionsplaner fra alle VUC'er mhp. en komparativ analyse og vurdering af de enkelte planers opfyldelse af arbejdstidsaftalens bestemmelser i § 5, stk. 2.

Pkt. 6 TR-Netværk mv.

Der er registreret og anmeldt 37 tillidsrepræsentanter og 23 suppleanter, hvilket også indbefatter 3 fællestillidsrepræsentanter, TR-teams og afdelings TR'er på de 29 VUC'er, VUC-afdelinger og VUC på Campus.

Der er pt. fastlagt følgende TR-Netværksfordeling:

- Hovedstadsområdet, Nordsjælland og Bornholm: Ghita
- Sjælland og Storstrøm: Katja
- Fyn og Sydlige Jylland: Rune og Kim
- Østjylland: Lotte
- Midt- Vestjylland og Nordjylland: Rikke.

Det er vigtigt, at TR-netværkene løbende vurderer deres indsats for at støtte op om den enkelte TR's situation og opgaver specielt med aktivitetsnedgang og med implementering af samarbejdssporet, fællesbestemmelserne med opgaveoversigterne og den hele arbejdstidsaftale.

Det foreslås:

- 1) at bestyrelsen gennemgår status på arbejdet i de enkelte TR-Netværksarbejdet mhp. opfølgning på Netværkenes aktiviteter og funktionsduelighed mm. samt giver tilbagemelding fra de seneste netværksmøder.**
- 2) at bestyrelsen træffer beslutning om indhold for debat om TR-Netværk på TR-mødet og -kursus i marts 2022 herunder hvad der skal på dagsordenen for TR-Netværksmødet i 1. kvartal 2022**

Bilag: VUC TR-Netværksoversigt februar 2022

Bestyrelsen besluttede følgende punkter til forslag til dagsorden på netværksmøder på TR-mødet og -kurset:

- **status på den lokale implementering,**
- **udvikling af Q&A til skoleplanen**
- **tilrettelæggelsesformer på avu, fvu og OBU.**

Pkt. 7 TR-rollen og –uddannelse

Hovedbestyrelsen har fortsat drøftelserne om arbejdet med at udarbejde strategi og konkrete tiltag for udvikling af TR-rollen og TR-uddannelse med en øget inddragelse af politikere mhp. politisk bevidstgørelse og inddragelse af elementer som personlig gennemslagskraft og pondus.

HB har tidligere behandlet indstillinger om Handleplan for tid til TR-arbejde, samt om TR's opgaver og vilkår. Der er udarbejdet notater og forslag herom til HB vedrørende "Ny TR-uddannelse – grundlæggende mål og principper."

HB har behandlet vedlagte PP'er med en formålsbeskrivelse til en ny TR-uddannelse for Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentanter. Formålsbeskrivelsen er tilrettet efter behandling i HB den 13. oktober 2021. I bilaget på side 4 til 9 udfoldes den overordnede formålsbeskrivelse i et forslag til, hvad der undervises i på en grunduddannelse, som omfatter alle Uddannelsesforbundets godt 400 tillidsrepræsentanter. Heraf kommer mange fra meget små skoler.

En meget stor del af tillidsrepræsentanterne har opgaver fx SU, bestyrelsesarbejde mv. som betyder, at de udover grunduddannelsen skal tilbydes mere dvs. overbygningssuddannelse.

HB har på det seneste behandlet og godkendt vedhæftede skitse til grunduddannelse, hvor der bl.a. er fokus på handlingskompetencer: "Hvad skal TR kunne/gøre?". "Hvad skal TR vide?" er baggrund for det handlingsorienterede.

Lotte har gentagne gange problematiseret spørgsmålet om, at TR får "pondus og gennemslagskraft" via TR-uddannelsen. TR'erne siger, at de godt kan slå op i overenskomsterne, men det at gå ind til ledelsen og være en ligeværdig part er noget helt andet. Lotte har den opfattelse, at den slags læring også skal indgå i grunduddannelsen.

Udformning og implementering af den nye TR-uddannelse er udsat til 1. august 2022.

Der blev opsummeret, at

- formålsbeskrivelsen med rettelserne fra HB-mødet i oktober blev godkendt,
- HB ser det udsendte og oplægget vedr. TR-grunduddannelsen som en vej at gå, og
- næste skridt vedr. TR-uddannelsen behandles på HB-mødet i december
- spørgsmålet om TR's gennemslagskraft og handling ikke er skubbet ud af TR-uddannelsen.

Det foreslås

- 1) at bestyrelsen drøfter og konkluderer vedrørende HB's arbejde med TR-rolle, -opgaverne og – uddannelsen**
- 2) at bestyrelsen giver input til formanden i forhold til HB-notaterne og samt formandens videre arbejde i HB**
- 3) at bestyrelsen drøfter spørgsmålet om den nødvendige tid til TR-arbejde:**
 - **hvordan får enhver TR den nødvendige tid til TR-arbejdet**
 - **hvad er TR-arbejde**
 - **hvad kan man gøre ift. "loyalitet" over for arbejdspladsen**
 - **hvad kan vi gøre ift. den nye arbejdstidsaftale**
- 4) at bestyrelsen drøfter spørgsmålet om gennemførelse af en ny spørgeskemaundersøgelse på TR-netværksmøderne.**

Bilag:

- **HB's forslag om Ny TR-uddannelse – grundlæggende mål og principper (udsendt til december-mødet)**
- **HB's skitser til Grunduddannelse**

Lotte orienterede om HB's viderebehandling af forslag til en ny TR-uddannelse og roste forslaget indhold og sekretariatets arbejde meget. Overvejelse i forslaget om hvilke TR'er, der skal tilbydes overbygningsmoduler peger i den rigtige retning.

Pkt. 8 Promovering af VUC

Bestyrelsen drøftede promovering af VUC på bestyrelsesseminaret og pegede på følgende promoveringsproblemstillinger:

- hvordan går vi fra Facebook til Twitter (profil) – der er stadig stort ukendskab til VUC
- der bør skabes kontakt til f.eks. Dansk Erhverv, Dansk Industri
- der sættes tal på VUC "succeser"
- samarbejde med Danske HF&VUC og kontakt til VUC Erhverv
- vores slogan på det enkelte VUC's hjemmeside – alle bestyrelsesmedlemmerne forsøger på eget VUC
- forsøg med at få alle TR'er og øvrige medlemmer til at sætte slogan i deres mailsignatur
- indkøb af flere klistermærker til 2.-3.000 kr. og f.eks. 4 x 100 plakater med vores slogans i A2 og A3
- promovering via jobcentre og A-kasser.

Rune orienterer på mødet om det videre arbejder med at finde pejlemærker i relation til projektet og om indkøb af plakater til opsætning i relevante steder på baggrund af godkendt tilbud.

Lotte orienterer på mødet om indkøb og fordeling af 400 papirkalendere til VUC-området.

Det foreslås,

- **at bestyrelsen evaluerer på de forskellige problemstillinger og konkrete tiltag.**

Lotte orienterede om, at der endnu ikke er kommet levering af plakater og klistermærker til opsætning.

Rune følger op på bestillingen.

Pkt. 9 Pædagogiske forhold, VUC-sektionens Pædagogiske udvalg

Bestyrelsen har nedsat et pædagogisk udvalg som skal behandle emner, der relaterer sig til uddannelsespolitiske, undervisningsmæssige og pædagogiske forhold. Udvalget skal desuden koordinere den uformelle netværksgruppe for AVU, FVU og OBU under Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiskenhed i Forbundet.

Udvalget afholdt sit første møde den 25. august 2021 i Uddannelsesforbundets sekretariat. Ghita, Rune og Lotte orienterer nærmere fra mødet.

Tina Bøgehave kan ikke deltage under behandlingen af punktet, men der vedhæftes en række meddelelser fra Uddannelses- og Arbejdsmarkedsenheden bl.a. med en orientering om Status på "Videre som voksen."

Det foreslås

- 1) at bestyrelsen opsummerer og konkluderer på drøftelserne**
- 2) at bestyrelsen drøfter, hvilke perspektiver for VUC, der er i Reformkommissionens anden afrapportering, med henblik på at afklare, om, der skal udformes et debatoplæg, en politikindstilling eller lignende.**

Bilag: (udsendt til bestyrelsesseminaret)

- **VUC-rapporten "Hvad er det særlige ved VUC?"**
- **UVM's projekt med kortlægning af VUC almen voksenuddannelse.**
- **"Hyrdebrev om VUC's informations- og forsyningsforpligtelse i relation til FVU og til dels OBU samt om driftsoverenskomstparterne vedrørende FVU og OBU**
- **Reformkommissionens rapport**
- **UVM's eftersyn af AVU og hf-enkeltfag 2021**
- **Voksen- og efteruddannelsers erfaringer med nødundervisning under covid-19.**

Ghita gav en status på arbejdet i pædagogisk udvalg bl.a. om planlægning af lærerkonferencen.

Taget til efterretning.

Pkt. 10 Lønsammensætning og lokal løndannelse på VUC'erne

Der er løbende via Lønoverblik blevet udarbejdet oversigter over lønsammensætning og den lokale løndannelse på VUC, dels en samlet oversigt for alle VUC'er og dels for det enkelte VUC.

Medarbejder og Kompetencestyrelsen indsamler lønoplysninger om alle ansatte på statslige overenskomster én gang i kvartalet. Tallene i Lønoverblik er baseret på de reelle lønudbetalinger og er bearbejdet på en måde, der gør dem egnet til statistikformål.

I Lønoverblik udjævnes variationer i løndelene ved at opgøre disse løndele for sig selv:

- ✚ De faste løndele (basisløn, pensionsbidrag og faste løntillæg) betragtes som stabile, og de opgøres derfor som lønudbetalingen i den midterste måned i kvartalet (februar, maj, august og november).
- ✚ De variable løndele (f.eks. engangsvederlag, resultatløn, over-/merarbejdsbetaling og andre ulempetillæg mv.) opgøres som summen af de samlede udbetalinger af variable løndele i løbet af de foregående 4 kvartaler. Dette sikrer, at "sæsonvariationer" og andre store udsving i udbetalingen udglattes til et lønniveau, der er mere repræsentativt end et øjebliksbillede.

I januar 2022 har sekretariatet udsendt en række statistikker med afsæt fra "Lønoverblik" over lønsammensætningen og lokallønnen på VUC:

- Lønsammensætning 3. kvartal 2021 for hver enkelt VUC
- Lokalløn 3. kvartal 2021 for alle VUC'er
- Samlet overblik over alle kvartaler.

På det seneste er Lønsammensætning 4. kvartal for for alle VUC'er og for hvert enkelt VUC gjort færdig og udsendes snarest til alle TR'er.

Som tidligere oplyst (sagsoversigten) har der ved VUC Nord været uenighed mellem ledelsen og TR'erne om ændring af deres Forhåndsaftale. Dette resulterede i, at TR'erne bad om hjælp fra sekretariatet, som søgte at udvirke et "forsoningsmøde" med VUC Nords ledelse. Imidlertid valgte ledelsen at opsigte Forhåndsaf-talen, hvilket medførte, at Forbundet måtte anvende bestemmelserne i § 13 om Uenighed i Rammeaftalen om Nye lønsystemer. Sagen afsluttedes med Niveau 3-forhandling den 14.01.21 mellem LC og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, hvor parterne konstaterede, at der ikke kunne opnås enig. Sagen blev behandlet af HB den 21.06.21. Sagens omtale har affødt dette spørgsmål fra TR Niels Iversen, KVUC:

"Hvad vil UF som fagforening gøre ved, at vi i dag ikke har nogle værktøjer til at presse vores ledelser til at gennemføre lokallønsforhandlinger - efter sagen i Nordjylland hvor et "uenighedsreferat" ikke gav anledning til at MED skred ind og gjorde noget for at fremme forhandlingen."

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen drøfter de udsendte statistikker over lønsammensætning og lokale løndannelse på VUC'erne**

- 2) at bestyrelsen drøfter og evt. træffer beslutning om konkrete tiltag bl.a. i relation til lokallønnsforskelle VUC'erne imellem og til lokallønnsforskelle personalegruppe imellem på de enkelte VUC'er.**
- 3) at bestyrelsen drøfter forespørgsel fra TR Niels Iversen på KVUC om lokale handlemuligheder i relation til den lokale løndannelse.**
- 4) at bestyrelsen drøfter mulighed for at lave en undersøgelse af hvor meget af undervisnings-taksameteret, der på de forskellige VUC'er bruges til lærerløn.**

Bilag:

- **Lønsammensætning og lokalløn ved VUC 3. kv. 2021 (januar 2022)**
- **Lokalløn VUC 4. kvartal 2021 (februar 2022)**
- **Lønoverblik, vejledning 2016,**
- **Taksameter-overblik februar 2022.**

Lotte orienterede om problemstillingerne med anvendelse af lokal løn herunder indgåelse af lokallønsaftaler i en økonomisk nedgangssituation.

Lotte og Torben vil svare TR Niels Iversen hhv. politisk og administrativt.

Bestyrelsen drøftede de forskellige problemstillinger bl.a. i relation til den aktuelle økonomiske udfordring.

Pkt. 11 Lokale forhold, sager og lokale uoverensstemmelser

Der er fortsat mange afskedigelser på VUC'erne med mange henvendelser fra de involverede TR og medlemmer.

Der udarbejdes ajourført oversigt pr. 15. januar 2022 over sager og uoverensstemmelser herunder over afskedigelser.

Der er udarbejdet udkast til et "Afskedigelses-to-do-liste" til TR'erne med indtænkning af vejledning af A-kasse.

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen fortsat drøfter den generelle situation på VUC'erne i relation til TR-forhold, arbejdstidsforhold og lokallønnsforhold**
- 2) at bestyrelsen drøfter den ajourførte sagsoversigt.**
- 3) at der følges op på metodikken og indsats ifm. afskedigelser ved arbejdsmangel**
- 4) at bestyrelsen drøfter udkast til en afskedigelses-to-do-liste til TR'er.**

Bilag: Oversigt over igangværende sager februar 2021, eftersendes

Bestyrelsen var enig i, at tid til TR fortsat er et problematisk udestående for mange TR'er. Bestyrelsen fandt det helt uacceptabelt at visse TR'er f.eks. har mere end 29 lektioner. Bestyrelsen gav udtryk for, at TR i sådanne situationer må sætte deres mandat på spil.

Bestyrelsen besluttede, at problemstillingen med for lidt tid til TR-arbejdet tages op på TR-møde og – kursus.

Bestyrelsen besluttede, at sekretariatet tilretter To-Do-listen mhp. forelæggelse på TR-møde og – kursus.

Torben orienterede om afskedigelser ved VUC herunder varsler om nedsat tid ved KVUC og VUC Fyn. Han anførte, at man i Forhandlingsenheden vil drøfte problemstillingen og ikke mindst erfaringer med ansættelsesretlige betingelser/-rettigheder ift. ansættelse på fuldtid/deltid herunder drøfter Deltidsloven.

Han oplyste, at der har været en længere korrespondance mellem Forbundet og LC, der er kommet med en længere redegørelse, der problematiserer, hvorvidt der overhovedet er en generel gældende forudsætning om, at ansættelser skal være på fuld tid. LC har henvist til CFU's krav ved OK21 om, at deltidsansatte skal have ret til at gå op i tid. LC anfører, at CFU med fremsættelsen af det krav kan siges at have tilkendegivet, at man er enig i, at arbejdsgiver – som tingene er i dag – kan fastsætte beskæftigelsesgraden og at der således ikke er et udgangspunkt, der forpligter arbejdsgiver til at ansætte/beskæftige ansatte på fuld tid.

Han bemærkede, at der kan fremføres følgende argumenter ved arbejdsgivers anvendelse af metoden med at varsle nedsat tid (deltidsansættelse) ved arbejdsmangel:

- **Det har været almindeligt anerkendt ved VUC, at arbejdsgiverne som udgangspunkt ansætter i lærere i fuldtidsstillinger og kun ved "timerester" tilbyder ansættelse i deltidsstillinger eller ansætter på deltid ved individuelle ønsker fra lærere.**
- **I Amtsrådsforeningens tid med VUC fra 1978-2007 fik Forbundet "afskaffet" ansættelse i såkaldte elevatorstillinger, hvor ansættelsesgraden for nogle lærere kunne svinge fra år til år.**
- **Der vil kunne støttes ret på kutyme og sædvane på VUC ift. den "normale" ansættelsesform med fuldtidsstillinger.**
- **Lærere er normalt afhængige af en fuldtidsstilling, og har derfor brug for supplerende dagpenge ved nedsat tid for at stå til rådighed fuldtid. Det kræver, at læreren skal have en frigørelsesattest.**
- **Metoden med nedsat tid ved arbejdsmangel rammer unødigt mange lærere fremfor få lærere, hvorved mange bliver lønmæssigt berørte**
- **Metoden med nedsat tid ved arbejdsmangel vil kunne give en usaglig reduktion i antal ansatte lærere, hvis/når de varslede fastholder, at de ikke ønsker en deltidsansættelse eller som følge af frigørelsesattest "flyttes" over i en fuldtidsstilling hos en anden arbejdsgiver uden opsigelsesvarsel**
- **Metoden med nedsat tid / deltidsvarsler er ikke fremmede for den gode arbejdsplads.**

Bestyrelsen besluttede, at Forbundet bør forfølge problemstillingen med varsling af nedsat tid. Torben tager den op i Forhandlingsenheden i sekretariatet.

Pkt. 12 Økonomi og regnskab

På mødet vil kassereren orientere om regnskabssituationen for 2021.

Der vil blive fulgt mundtligt op på sagen vedrørende formueoverdragelsen fra VUC-sektionen til FGU-sektionen på mødet.

Det foreslås:

1) at bestyrelsen drøfter regnskabssituationen for 2021

2) at bestyrelsen drøfter evt. forslag til budgetrevideringer for 2022

Kassereren oplyste, at der ikke forelå nye oplysninger til brug for afslutning af regnskab 2021.

Punktet udsættes.

Pkt. 13 Møde- og aktivitetskalender 2021

Der er udsendt invitation og link til TR'erne og TRS'erne vedrørende tilmelding til TR-møde og -kursus den 24. – 25. marts 2022. samt med oplysninger om følgende foreløbige programpunkter:

- Status på VUC'erne, herunder aktivitetssituationen og afskedigelser på VUC
- Undervisningstilbuddet, taksametertilskud, lærerstyret kursistaktiviteter mv.
- Lokal løn og lønstatistik, barriere
- Den nye arbejdstidsaftale - implementering
- TR-Netværk – også på tværs.
- Sektionsmøde bl.a. med sidste nyt fra bestyrelsen
- Andet.

Den planlagte vejlederkonference den 2.-3. februar 2022 er udsat 1 år som følge af Corona-situationen.

Sekretariatet har meddelt Forbundsledelsen, at sektionsgeneralforsamlingen afholdes ifm. sektionens normale TR-møde og -kursus i september måned 2023 kl. 16.30 – 19.30 f.eks. i Fredericia og et par uger før Forbundet repræsentantskabsmøde.

Bestyrelsen har besluttet, at medlemmer, der deltager i generalforsamlingen tilbydes middag efter generalforsamlingen.

Der afholdes følgende møder og aktiviteter:

- TR-møde og -kursus den 24. – 25. marts 2022
- Bestyrelsesmøde torsdag den 16. juni 2022 i Jylland kl.10.30 – 17.30
- Bestyrelsesseminaret den 14.- 16. september 2022 i Fyn/Jylland
- TR-møde og -kursus den 29. – 30. september 2022.

- Vejlederkonference den 7.- 8. (?) februar 2023
- Sektionsgeneralforsamling i september 2023
- Kongressen lørdag - søndag den 25. - 26. november 2023

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen følger op på udmelding af emner og program for TR-møde og -kursus den 24. - 25.03.22 på hotel Fredericia i Fredericia**
- 2) at bestyrelsen drøfter sted og rammer samt indledende forslag til indhold for bestyrelsesseminaret i 14.- 16. september 2022**
- 3) at bestyrelsen fortsætter drøftelserne om tid og sted for afvikling af sektionens generalforsamling i september 2023**

Bestyrelsen fastlagde program for TR-møde og – kursus.

Der afholdes repræsentantskabsmøde den 27. april og Temakursus den 27.- 29. april i Svendborg.

Der afholdes Lærerkonference den 26. – 27. januar 2023 på Hotel Severin ved Middelfart. Der opstilles en Forbundstand ifm. konferencen.

Bestyrelsen pegede på følgende emner til programmet for bestyrelsesseminariet

- **Livslang læring og kompleksiteten i VUC-opgave anno 2023 – udfordringer og overlevelser**
- **Overlevelsestrategi – samarbejde med ledelserne**
- **Arbejde med Visionspapiret mhp. udvikling af nyt politikpapier**
- **Komparativ analyse af erfaringerne med samarbejdssporet og udformning af opgaveoversigten**
- **Arbejdstid og kompleksiteten**
- **Udarbejdelse af politiske papirer**
- **Udarbejdelse af papirer til TR.**

Bestyrelsen besluttede at fortsætte drøftelserne om emner til indsatsområde til behandling på bestyrelsesseminariet mhp. fastlæggelse på næste møde.

Bestyrelsen fortsætter drøftelserne om tid og sted for afvikling af sektionens generalforsamling i september 2023 på næste møde.

Pkt. 14 Meddelelser og efterretningssager

- HB –møder og –beslutninger
- Kontaktudvalgsmøde med Danske HF&VUC den 15.12.2021
- Arbejdsmiljøseminar i efteråret 2022
- Lærerkonference – samarbejde med Undervisningsministeriet
- Konference om VUC Vision i uge 41
- VUC-Kontaktudvalg
- Medlemssituationen
- Øvrige meddelelser og efterretningssager.

Lotte orienterede om arbejdet i HB herunder om:

- **Arbejdstid**
- **TR-uddannelse**
- **Medlemssituationen**
- **Private overenskomster**
- **Arbejds miljøseminar – fokus på Forbundets konference**
- **Møde i VUC-kontaktudvalget den 8. marts 2022 om Anden generationsreformen for unge og voksne.**

Pkt. 15 Evt.

Intet

|
Lotte Klein
Sektionsformand

/

Torben Thilsted
bestyrelsessekretær