

**SEKTIONEN
AF
VUC-LÆRERE**

**GENERALFORSAMLING
DEN 24. SEPTEMBER 2026**

Fredericia

**SEKTIONSBESTYRELSENS
SKRIFTLIGE BERETNING**

Indhold

Indledning.....	3
Sektionen.....	5
2.1 Sektionsbestyrelsen.....	5
2.2 Repræsentationer.....	7
2.2.1 Danske HF og VUC	7
2.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening.....	7
2.3 Sektionsgeneralforsamling	8
2.4 Sektionens TR-møder og –kurser	9
2.5 Kommunikation	10
2.6 Sektionsbestyrelsen og Hovedbestyrelsen.....	10
2.7 Sektionens økonomi	10
2.8 Sektionssammenlægning.....	11
Medlemmerne	12
3.1 Medlemsmøder	12
3.2 Demokrati og medlemsinddragelse	12
3.3 Medlemsudviklingen	13
3.4 Sammen om indflydelse	13
Tillidsrepræsentanter	14
4.1 Tillidsrepræsentanter	14
4.2 TR-Netværk og klubarbejdet	15
4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse og -rolle	16
Fagpolitiske forhold.....	16
5.1 Overenskomstforhandlingerne – OK24 og OK26	16
5.2 Aftale om arbejdstid for lærere i staten.....	17
Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold.....	17
6.1 Indsatsområderne	17
6.2 Almene voksenpædagogiske læringsmiljøer.....	18
6.3 EPX-reformen og fremtidens voksenuddannelser	18
Afsluttende bemærkninger	20

Indledning

Hermed foreligger sektionsbestyrelsens skriftlige beretning. Beretningen dækker perioden fra den sidste ordinære generalforsamling den 2. september 2023 og frem til generalforsamlingen den 24. september 2026.

Beretningen relaterer sig til generelle og specifikke målsætninger for sektionens arbejde, der bl.a. er angivet i Uddannelsesforbundets vedtægter og i forbundets principprogram, sektionens handlingsprogram samt periodens politiske beslutninger. Desuden beskrives sektionens politiske samarbejde i Forbundets hovedbestyrelse, repræsentantskab og de opnåede resultater.

I den forgangne periode har der fortsat været et massivt pres på VUC'erne. I bestyrelsen har vi tydeligt kunne mærke dette pres på medlemstilslutningen og på udskiftningen i TR-gruppen. Det har på den ene side været tydeligt, at jobutilfredsheden og det store arbejdsmæssige pres, vores medlemmer og TR'er er udsat for, er blevet kanaliseret ud som utilfredshed med Uddannelsesforbundet og også til en vis grad med VUC-sektionen, og så på den anden side været tilkendegivet, at fællesskab og undervisning på VUC er en stærk attraktiv faktor for medlemmerne.

Det har derfor været tilfredsstillende for bestyrelsen, at det arbejde sektionen satte i gang i forrige periode, er blevet et fælles uddannelsesforbundsarbejde "Sammen om indflydelse." Det betyder, at det lokale arbejde med medlemsinvolvering er kommet meget længere frem på dagsordenen i forbundssammenhæng, og at fællesskabet omkring udvikling af de faglige fællesskaber er blevet stærkere.

Bestyrelsen har i beretningsperioden fortsat arbejdet med forståelse og implementeringen af de arbejdstidsregler for lærere i staten, som var blevet aftalt mellem Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet i 2021.

Det har i perioden fortsat vist sig vanskeligt at håndtere den nye arbejdstidsaftale i alle aftalens facetter. Aftalen indeholder desværre ikke de værns regler, som vi i VUC-sektionen ved flere lejligheder har stillet krav om bl.a. med henblik på at få formindsket arbejdsbelastningen for alle VUC-lærere. Der er til stadighed store lokale forskelle på arbejdsbelastningen, på det psykiske arbejdsmiljø og trivselen i det hele taget.

Vi har også i denne periode set et forøget pres på kolleger, der arbejder fx med virksomhedsforlagt undervisning og i det hele taget et forøget pres på VUC-undervisere, der arbejder uden for VUC's fysiske ramme. Her er vi ikke kommet i mål med overenskomstmæssige rammer der sætter værns regler op, som trækker i den rigtige retning – det arbejde kommer også til at fylde i den kommende periode.

I bestyrelsen har vi fortsat arbejdet med stærkt fokus på lokal løndannelse, herunder videreført anvendelse af statistikværktøjet www.loenoverblik.dk. Vi har i perioden fortsat udarbejdelse af landsstatistik over lokallønsprocenten for alle VUC'erne. Der viser sig fortsat at være en markant forskel på mere 10 % mellem VUC'er og gennemsnittet i den lokale løndannelse ligger nu på ca. 7,7 % (december 2025). Bestyrelsen har løbende udvidet sit fokus til fx også at omfatte lønforskelle mellem lærere på AC-overenskomst og på LC-overenskomst samt lønforskelle mellem kommunale og statslige overenskomster. Det er fortsat bestyrelsens hensigt at understøtte et eksplicit ønske om at minimere eller helt eliminere disse lønforskelle.

TR-rollen har naturligt været et centralt interessefelt for bestyrelsen. Det skyldes især, at tillidsrepræsentanterne og det lokale arbejde, som de udfører hver dag, er af allerstørste vigtighed og betydning for medlemmerne og dermed for sektionen og Uddannelsesforbundet. Vi har som tidligere nævnt interesseret os for, hvordan den lokale opbakning til TR forbedres, og hvilken involverende tilgang det kræver af TR'en. Det har bestyrelsen arbejdet intenst på bl.a. gennem TR-netværksgrupperne.

Det er igennem det lokale arbejde og den lokale tillidsrepræsentant, medlemmerne hovedsageligt har kontakt til Uddannelsesforbundet. Bestyrelsen har derfor bevidst haft fokus på TR-rollen og afdækningen af, hvilke behov for opkvalificering og kompetenceudvikling de lokale TR'er har, hvis de skal kunne løse deres meget komplekse opgaver på en mere involverende måde og med mere fokus på TR som forbundets lokale og loyale repræsentant og ikke som en tillidsvalgt, der er frit i luften svævende.

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

Øvrige emner herunder proces og resultat af OK26, som har været af væsentlig betydning for sektionsbestyrelsen at behandle, fremgår alle af denne skriftlige beretning.

Beretningen danner baggrund for generalforsamlingens behandling af de mange forhold, som sektionsbestyrelsen har arbejdet med gennem de sidste tre år.

Sektionen

2.1 Sektionsbestyrelsen

Efter sektionsgeneralforsamlingen den 2. september 2023 havde sektionsbestyrelsen følgende sammensætning:

Lotte Klein, formand, Frederiksberg VUC & STX
Rune Søe, næstformand, HF og VUC Vest
Katja Weihrauch, kasserer, VEVO
Rikke Haugaard, HF og VUC Nord
Ghita Christensen, KVUC
Susanne Bagge Pedersen, UCRS
Britta Andersen, VEVO

Perioden har været præget af stabilitet i bestyrelsens sammensætning, dog har bestyrelsen de facto været reduceret til 6 medlemmer i perioder med sygemeldinger.

Der har i perioden været afholdt 14 bestyrelsesmøder, heraf blev 1 møde afholdt virtuelt som webinar. Der blev desuden afholdt 1 ekstraordinært møde.

Der har i perioden desuden været afholdt 3 bestyrelsesseminarer over 3 dage i september – oktober måned, hvilket er blevet en fast tradition. For den nyvalgte bestyrelse i 2023 har seminarerne vist sig som et godt grundlag for arbejdet i bestyrelsen. På seminarerne er det kommende års arbejdsopgaver og indsatsområder blevet fastlagt.

På seminaret i 2023 arbejdede bestyrelsen med sektionens handlingsprogram, samt behandlede og arbejdede med nedstående emner:

- A. Sektionens fremtid - mål og strategier
- B. Kommunikation med TR'ene
- C. Sektionens torv
- D. Kongressen
- E. Organiseringsprojektet.

I 2024 tog bestyrelsesseminarets indsatsområder overordnet afsæt i VUC-sektionens handlingsprogram for 2023–2026 samt behandlede og arbejdede med nedstående emner:

- A. Fællesskabsprojekt – indflydelse på eget arbejde.
- B. Uddannelsesforbundets politikker
- C. Sektionens fremtid - mål og strategier

Seminaret i 2025 var præget af det fortsatte arbejde med handlingsprogrammet, samt at bestyrelsen grundlæggende behandlede og arbejdede med nedstående emner:

- A. Reform med fokus på VUC
- B. Sektion, TR og Medlemmer
- C. Medarbejderindflydelse
- D. Minikursus i SoMe og AI mv.

Bestyrelsen besluttede at fortsætte med frikøb på 50 timer til alle medlemmer af bestyrelsen, samt med 50 timer til kassereren og op til 100 timer til næstformanden (dette frikøb i perioden reduceret til 50 timer. Sektionsformanden får fortsat et 10 % supplerende frikøb udover det centralt fastsatte frikøb fra Forbundet. Forbundets frikøb er dog på grund af det faldende medlemstal sat til 45 %.

Det faldende medlemstal har afstedkommet, at bestyrelsen har haft stort fokus på økonomien og har således i perioden ændret på afholdelsen af sine sædvanlige to årlige TR-møder, så der alene er afholdt 1 årligt møde i efteråret over 2 dage med deltagelse af både tillidsrepræsentanter og suppleanter. Herudover er der afholdt virtuelt møde om foråret. 2-dages-møderne har været en kombination af sektionsmøder og -kurser. På møderne har TR-netværkene fortsat haft mulighed for at mødes og udveksle erfaringer om aktuelle sager og problemstillinger på VUC'erne.

Der har specielt via de fysiske TR-møder og -kurser, og ikke mindst ved besøg af sektionsformanden og bestyrelsessekretæren på de enkelte VUC'erne, været en dialog om, hvordan man lokalt skulle forholde sig til den fortsatte diskussion om implementering af den nye arbejdstidsaftale, herunder specielt det såkaldte samarbejdsspør, skole-/institutionsplaner, samarbejds-møder, indsamling af fælles viden og ikke mindst krav til udformning af arbejdsopgaverne.

Den omfattende debat om den lokale løndannelse i de seneste overenskomstperioder, de mange centrale rapporter herom og ikke mindst de manglende resultater på mange VUC'er har også præget debatten på TR-møder og -kurser.

I det sidste års tid har regeringens planer om en stor ungdomsuddannelsesreform spillede meget ind på bestyrelsens drøftelser om voksenuddannelsesreform.

Det har ligeledes haft stærk indflydelse på drøftelserne på TR-møde og -kursus i efteråret 2025, hvor TR'erne og TRS'erne debatterede politiske oplæg og foreløbige forlig om uddannelsesreformen og ikke mindst omkring fusioner og fusionsplaner på voksenuddannelsesområdet.

I perioden er sektionens sekretærfunktioner på vanlig professionel vis blevet varetaget af konsulent Torben Thilsted.

2.2 Repræsentationer

I beretningsperioden har der været følgende interne repræsentationer:

Hovedbestyrelsen:

Lotte Klein

Repræsentantskabet:

Lotte Klein, Rune Søe, Katja Weihrauch, Ghita Christensen, Rikke Haugaard, Susanne Bagge Pedersen, Britta Andersen, Rikke Quorning (suppleant René Jensen).

I beretningsperioden har der været følgende eksterne repræsentationer:

Kontaktudvalget med Gymnasieskolernes Lærerforening (GL):

Lotte Klein og Rune Søe

Kontaktudvalget med Danske HF og VUC:

Lotte Klein og Rune Søe

Dialogforum:

Lotte Klein og Rune Søe

2.2.1 Danske HF og VUC

Kontaktudvalget mellem Danske HF og VUC og Uddannelsesforbundet er et vigtigt relations organ og også forum for overordnede politiske drøftelser af fælles uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske interesse samt VUC-forhold generelt.

Der har i perioden været afholdt møder i kontaktudvalget, hvor man bl.a. har drøftet VUC's fremtid i et nyt uddannelseslandskab samt de almene voksenpædagogiske læringsmiljøers nødvendighed og opmærksomheden på dem.

Det gode samarbejde udvikles gennem disse møder, og selv om der langt fra er enighed om alt, er det efter sektionsbestyrelsens mening vigtigt, at der udveksles synspunkter, og at Danske HF og VUC sammen med sektionsformanden forsøger at påvirke Uddannelsesforbundets holdning til mulige og i sektionsbestyrelsens optik nødvendige politiske forandringer af AVU-loven til gavn for sektionens medlemmer og ligeledes for medborgere med et i skrivende stund uopfyldeligt behov for AVU-undervisning.

2.2.2 Gymnasieskolernes Lærerforening

Der har i perioden været et vist samarbejde med Gymnasieskolernes Lærerforening. I kontaktudvalget mellem GL og Uddannelsesforbundet drøftes forhold af fælles interesse vedrørende VUC, overenskomstforhold og organisationsforhold. Samarbejdet er præget af åbenhed og nyttig udveksling af informationer mv.

Der har i samarbejdet bl.a. været drøftet VUC-tilbuddenes rolle i det fremtidige uddannelseslandskab, EPX-reformen og de særlige ASF-tilbud på VUC.

Der arbejdes på at afholde fælles kursusaktiviteter fx med emner om arbejdet i de lokale samarbejdsudvalg (SU) og arbejdet i VUC'ernes bestyrelser.

2.3 Sektionsgeneralforsamling

Sektionens seneste ordinære generalforsamling blev afholdt den 2. september 2023 på sekretariatet med 33 deltagende medlemmer, tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter samt sektionsbestyrelsen.

Generalforsamling afholdtes iht. vedtægterne som en åben forsamling. Det lille fremmøde skal formodentligt ses i sammenhæng med afviklingen på en lørdag, som trods placeringen i københavnsområdet!

På generalforsamlingen aflagde sektionsbestyrelsen dels en skriftlig beretning og dels en mundtlig beretning, som omfattede perioden fra 22. september 2020 til 2. september 2023. Såvel den mundtlige som den skriftlige beretning blev efter en konstruktiv debat godkendt af generalforsamlingen.

Bestyrelsen havde til generalforsamlingen fremsat forslag til nyt handlingsprogram. Der var hertil indkommet fem forslag til ændringer. Handlingsprogrammet blev efter en række afstemninger godkendt med enkelte rettelser og tilføjelser bl.a. under afsnittet om løn som lærer, om Uddannelsesforbundet målsætning om lokalløn, om ret til at vælge TR på alle større matrikler.

Generalforsamlingen godkendte bestyrelsens forslag til udtalelse om OK24 og forslag til specielle krav.

Generalforsamlingen fastsatte et uændret sektionskontingent for medlemmer af sektionen på 60 kr. pr. måned uden regulering.

Herudover blev regnskaberne enstemmigt godkendt.

Der blev foretaget valg af:

- sektionsformand
- næstformand
- kasserer
- 4 øvrige sektionsbestyrelsesmedlemmer samt suppleanter
- 2 kritiske revisorer samt suppleanter.

Der blev for perioden valgt medlemmer til Uddannelsesforbundets repræsentantskab samt delegerede til Forbundets kongres.

2.4 Sektionens TR-møder og -kurser

Der har i perioden været afholdt 6 TR-møder og -kurser for tillidsrepræsentanter og suppleanter ved VUC'erne – heraf blev 3 møder afholdt som todagesmøder, 1 afholdt som 1 dagsmøde og 2 møder afholdt virtuelt som webinar-møder.

På de disse møder har bestyrelsen sparret med tillidsrepræsentanterne, givet aktuelle orienteringer og deltaget i debat. De fysiske TR-møder og -kurser har også været samlingssted for de 4 landsdækkende TR-netværk, hvor der har været afsat tid til disse møder, hvor bestyrelsesmedlemmerne er tovholdere. På TR-møde og -kursus har der desuden altid været afsat tid til de såkaldte sektionsmøder, hvor bestyrelsen har orienteret om bestyrelsesarbejdet, faglige forhold og uddannelsesforhold mv.

På TR-møde og -kursus den 14. – 15. september 2023 i Fredericia deltog 34 tillidsrepræsentanter og -suppleanter. Her stod programmet primært i generalforsamlingens tegn med OK24 om generelle krav som det store debateme og med spørgsmål om og drøftelser af sektionens krav.

TR-møde og -kursus den 7. marts 2024 i Fredericia blev afviklet på én dag som et meget koncentreret møde, hvor de aktuelle lokale problemstillinger og netværksmøderne fyldte meget på programmet. Resultatet af OK-24 forliget var også dominerende på mødet med bl.a. fokus på sikringen af reallønnen og lønstigningerne.

På TR-møde og -kursus den 25. – 26. november 2024 i Fredericia var omdrejningspunktet igen den nye arbejdstidsaftale med fokus på de centrale parter evaluering og TR-netværksmøder med spørgsmål/svar på status om Skoleplan og andre dele af samarbejdssporet. Mødet omfattede også introduktion om klubben, klubarbejdet og det faglige fællesskab. Endeligt blev den nye uddannelsesreform berørt og drøftet blandt tillidsrepræsentanterne. Det skal understreges, at der i dette TR-møde og -kursus deltog over 50 tillidsvalgte.

Som en del af bestyrelsens spareinitiativer blev foråret TR-møde den 20. marts 2024 afviklet rent virtuelt over 4 timer med status på OK26, henvendelse fra en række tillidsrepræsentanter, den nye uddannelsesreform med fusion og spaltning, deltidssag mm. Det var første gang sektionen havde anvendt denne kommunikationsform. Alle var enige om, at det er en god måde til hurtigt at få afleveret nogle informationer og budskaber, men denne form kan ikke stå alene som dialog form mellem bestyrelsen og tillidsrepræsentanterne – tværtimod.

På TR-møde og -kursus den 18. – 19. september 2025 med 37 deltagere var fokus i høj grad rettet mod den nye uddannelsesreform med politiske indlæg og drøftelser blandt tillidsrepræsentanterne om fusioner og fremtidens VUC. Mødet omfattede også introduktion og præsentation af problemstillinger om relationerne mellem sektionen, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne.

Bestyrelsen udtrykker stor tak for den store opbakning til bestyrelsens arbejde og det meget tilfredsstillende fremmøde til sektionens TR-møder og -kurser - det er en omfattende økonomisk post på sektionens budget, men efter bestyrelsens mening en forudsætning for fællesskab og fælles fodslag blandt TR'ene og i sektionen.

2.5 Kommunikation

Kommunikation med medlemmer og TR'er har stået højt på bestyrelsens dagsorden i perioden, og bestyrelsen må konstatere, at facebookgrupperne *VUC-lærerne i Uddannelsesforbundet* og *VUC-TR i Uddannelsesforbundet* ikke har så meget aktivitet, som bestyrelsen kunne ønske sig.

Det skyldes nok, at bestyrelsen ikke selv har været så aktiv i grupperne og måske også, at de to fora ikke er de allerbedste steder at kommunikere. Bestyrelsen har behandlet emnet i den forgangne periode, men har ikke kunne nå frem til egentlige alternativer.

Den primære kommunikation er i perioden typisk foregået i forbindelse med TR-møder, medlemsmøder på VUC'erne og ikke mindst ved hjælp af forskellige nyhedsbreve fra formanden og sekretæren, som bliver sendt ud på mail.

2.6 Sektionsbestyrelsen og Hovedbestyrelsen

Sektionsbestyrelsen har i perioden bidraget med flere indstillinger til Hovedbestyrelsen; indstillinger der har sat særlige VUC-forhold på den politiske dagsorden i Uddannelsesforbundet.

Sektionsbestyrelsens målrettede arbejde med at sikre, at der i Uddannelsesforbundet sættes fokus på VUC som et uundværligt kompetencegivende, almentdannende voksenuddannelsesstilbud, der øger menneskers sociale mobilitet og hjælper dem til at blive aktive, medlevende og medbestemmende samfundsborgere, ser ud til at have båret frugt, for der har i perioden været et større fokus på almen dannelse, social mobilitet og livslang læring i Uddannelsesforbundet generelt.

Der er for sektionensbestyrelsen ingen tvivl om, at VUC-medlemmerne primært ser sig selv som VUC-lærere, og når vi taler om identitet og tilhørsforhold til organisationen, så er det til sektionen, medlemmerne har deres tilknytning. Når det er sagt, er det væsentligt at understrege, at sektionensbestyrelsen i perioden har været engageret i alle dele og alle led af Uddannelsesforbundets arbejde.

2.7 Sektionens økonomi

Bestyrelsen har i perioden fortsat arbejdet stærkt på at tilpasse sektionens udgifter, idet medlemstallet er faldet drastisk blandt andet på grund af de mange afskedigelser på VUC-området. Således havde sektionen i 2023 i gennemsnit 534 medlemmer, i 2024 faldt det til 527 medlemmer og i 2025 til 497 medlemmer, samtidig med at vores udgifter stort set er forblevet de samme.

Dette har resulteret i, at bestyrelsen blandt andet har opretholdt den nye logik, der ligger bag de udbetalinger, som vi foretager til klubkasserne. Hvor der bliver givet 220 kr. pr medlem til klubkassen. Vi har i perioden suspenderet 1. klubudbetaling i 2025.

Desuden har bestyrelsen drøftet indført at vi har 35 pladser på sektionens TR-møder og -kurser, så der kunne sendes en repræsentant for hvert VUC. I 2024 og 2025 har vi kun afholdt et fysisk møde med overnatning. I 2024 holdt vi et dagskursus med fysisk fremmøde, men ellers har vi holdt møde på Temakurserne og holdt en del virtuelle møder.

Derud over har bestyrelsen skåret en de to årlige arrangementer, med spisning og overnatning væk, så der kun er et om året.

Summa summarum: kassebeholdningen er gået fra 380.029,33 kr. 1/1-2023 til 272.692,94 kr. pr. 31/12-2025, hvilket betyder, at kassebeholdningen er faldet med 107.336,39 kr. Så der er stadig behov for at vi er sparsommelig med vores sektionsmidler.

Det skal nævnes, at sektionen i den tidligere periode blev afregnet med FGU-sektionen, hvilket endte med, at vi blev pålagt at overdrage 117.260 kr. svarende til 22% af vores kassebeholdning til FGU-sektionen. Hele situationen og processen omkring økonomioverdragelsen har vi ikke været tilfredse med, og i sektionsbestyrelsen er vi stadig ikke overbeviste om, at overdragelsen var hjemlet eller rimelig. Der er nu opstået en parallel situation, der gør, at sagen om økonomioverdragelse til FGU-sektionen måske kan genåbnes – det vil den kommende periode vise.

2.8 Sektionssammenlægning

Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse besluttede i samarbejde med sektionsbestyrelsen for daghøjskoler, oplysningsforbund og private STU'er i foråret 2026, at sektionen skulle nedlægges og medlemmerne overføres til to andre sektioner i Uddannelsesforbundet.

I VUC-sektionen er vi så heldige at kunne byde velkommen til medlemmerne fra de almene overenskomster (daghøjskoler, oplysningsforbund o. lign.) og folkeoplysningen.

De overførte medlemmer arbejder med unge og voksne på uddannelsessteder som udbyder OBU og FVU samt ved private undervisningsudbydere, hvor undervisningen ikke foregår i henhold til lovgivning. De overførte medlemmer har således forventeligt en del til fælles med de medlemmer, VUC-sektionen allerede har, og vi glæder os til samarbejdet og de nye perspektiver medlemmer og TR'er bidrager med.

Sektionsbestyrelsen skal til at lære de nye TR'er, medlemmer og uddannelsesområder at kende, og heldigvis bliver Hanne Sylvest, den konsulent i Uddannelsesforbundet, som indtil nu har været knyttet til sektionen, fortsat tilknyttet medlemmer og TR'er. Sektionsformanden har også allerede holdt møde med Hanne Sylvest og nydt godt af hendes ekspertise.

Medlemmerne

3.1 Medlemsmøder

VUC'ernes udsatte situation med fortsat faldende kursisttilslutning til almen voksenuddannelse mv. og ikke mindst med udsigten til en uddannelsesreform har intensiveret bestyrelsens arbejde med synlighed, medlemsinddragelse og kommunikation, og med at skabe en højere grad af fysisk medlemskontakt i perioden.

Det gælder i høj grad det kontinuerlige faglige arbejde med at understøtte fællesskabet blandt medlemmerne på VUC'erne, som tillidsrepræsentanterne har lagt for dagen.

Men det har også haft den betydning, at sektionsformanden og bestyrelsessekretæren i perioder har fortsat med at rejse rundt til alle VUC'erne.

Rundrejserne har været omfattende, men det er et fokuspunkt for os i sektionsbestyrelsen, at medlemmerne mærker, at der er stor interesse for at være tæt på, for på den måde at kvalificere det politiske arbejde i bestyrelsen.

Alle bestyrelsesmedlemmerne kender VUC-praksis indgående og er aktive på deres VUC'er, hvilket gør kendskabet og repræsentationen meget bred, og medlemskontakten omfattende og meningsfuld.

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

Med rundrejserne har der været flere besøg på VUC-afdelinger, hvilket har bekræftet nødvendigheden af nærkontakt med alle medlemmer.

Med oplevelsen af de store udfordringer på VUC'erne må bestyrelsen erkende, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt for medlemmerne på et kriseramt VUC at få besøg af sektionsformanden og konsulenten en gang eller to om året. Bestyrelsen er enig i, at der skal arbejdes på større fokus på "Synlighed, fællesskab og forandring", og i særdeleshed på arbejdet med "sammen om indflydelse".

3.2 Demokrati og medlemsinddragelse

For os er medlemmerne ikke bare modtagere af rådgivning, tilbud og service.

Medlemmerne er selve grundlaget for vores organisation – og det er i fællesskabet, at den største værdi skabes.

Derfor skal vi ikke kun være gode til at fortælle om de konkrete medlemsfordele. Vi skal også være tydelige om værdien af at stå sammen, organisere sig og have indflydelse på sit arbejdsliv og sin arbejdsplads.

Det har været et tema i sektionsbestyrelsens arbejde i den forgangne periode. Vi har drøftet, hvordan vi kan styrke medlemsinddragelsen og udvikle en egentlig strategi for, hvordan medlemmerne får større mulighed for at engagere sig og få indflydelse – både i sektionen og i Uddannelsesforbundet som helhed.

Vi er ikke færdige med den diskussion, men én ting står klart: Hvis medlemskabet skal opleves som relevant og værdifuldt, kræver det et tæt og forpligtende samarbejde med medlemmerne. Det gælder både centralt i organisationen og helt tæt på den enkelte arbejdsplads.

Her spiller tillidsrepræsentanten en helt afgørende rolle. TR er det nære og synlige bindeled mellem medlemmerne, sektionsbestyrelsen og Uddannelsesforbundet. Det er ofte gennem TR, at medlemmerne mærker værdien af fællesskabet helt konkret – når der forhandles på arbejdspladsen, når medlemmernes interesser skal varetages, eller når et medlem har brug for hjælp i en vanskelig personalesag.

Men relationen går begge veje. TR'erne bringer samtidig vigtig viden tilbage til organisationen. Deres engagement og kendskab til hverdagen på arbejdspladserne giver bestyrelsen og Uddannelsesforbundet et vigtigt indblik i medlemmernes virkelighed, udfordringer og ønsker. På den måde er TR'erne med til at bygge bro mellem medlemmerne og organisationen – og til at sikre, at vores politik og interessevaretagelse tager afsæt i medlemmernes virkelighed.

3.3 Medlemsudviklingen

Sektionen havde pr. 1. september 2023 et medlemstal på 561 medlemmer. Medlemstallet var den 1. september 2026 497 medlemmer, men er nu steget til godt 600 som en konsekvens af sektionssammenlægningen pr. 1. september 2026.

Medlemstallets negative udvikling skyldes primært VUC'ernes økonomisk svage situation med faldende kursisttal og aktiviteter. Mange medlemmer er således blevet afskediget i perioden, eller de har valgt at gå på pension, før de egentlig oprindeligt havde tænkt sig, så en yngre kollega kunne forblive på VUC'et.

Organisationsprocenten på VUC-området er heldigvis fortsat høj, og det kan vi formentligt takke den stærke TR- og organisationstradition for.

Med sektionssammenlægningen forventer sektionsbestyrelsen, at medlemsorganisering fortsat vil stå højt på dagsordenen, og at der på de nye områder skal gøres en helt særlig indsats for at få mange flere potentielle medlemmer med. Det har sektionsbestyrelsen allerede drøftet på sit møde i august 2026 og altså umiddelbart forud for sammenlægningen af sektionen for daghøjskoler og oplysningsforbund med VUC-sektionen.

3.4 Sammen om indflydelse

Arbejdet med *Sammen om indflydelse* har været et vigtigt fokusområde i perioden.

Målet er at styrke medlemmernes indflydelse på deres egen arbejdsdag og samtidig skabe en stærkere kollektiv organisering på arbejdspladserne.

Som en del af arbejdet afprøvede vi i efteråret 2025 diverse værktøjer (3:3-undersøgelse, 1:1-undersøgelse, målskiven m.m. på forskellige VUC'er, og vi opfordrede TR'ene til at knytte kollegerne tættere til sig med hjælp fra nogle af disse værktøjer.

Det er efter bestyrelsens opfattelse vigtigt, at medlemmerne får lejlighed til at sætte ord på deres behov og muligheder for indflydelse.

I det videre arbejde har vi forsøgt at samle op på TR'ene arbejde med at indsamle kollegernes konkrete erfaringer og ønsker til, hvad de gerne vil have større indflydelse på.

Det giver et vigtigt grundlag for, at vi som fagforening kan omsætte medlemmernes erfaringer til fælles handling og styrke indflydelsen – både lokalt på arbejdspladserne og gennem Uddannelsesforbundet.

Tillidsrepræsentanter

4.1 Tillidsrepræsentanter

Der er pr. 1. august 2026 registreret og anmeldt 35 tillidsrepræsentanter og 23 suppleanter, hvilket også indbefatter 3 fællestillidsrepræsentanter, TR-teams og afdelings TR'er på de 29 VUC'er og VUC på Campus.

Der har i perioden været en del udskiftninger af såvel TR'er som TRS'er.

Bestyrelsen har i perioden fortsat understøttet de oprettede TR-netværk for tillidsrepræsentanter for alle VUC'erne og har i perioden fastlagt en ny TR-Netværksfordeling for hele landet. Det er de enkelte bestyrelsesmedlemmer, som er tovholdere for TR-netværkene, der pt. ser således ud:

- Hovedstadsområdet, Sjælland og øer: Ghita Christensen
- Fyn og det Sydlige Jylland: Susanne Bagge Pedersen
- Øst- og Midtjylland: Katja Weihrauch
- Nord- og Vestjylland samt Midtjylland: Rikke Haugaard.

Med implementering af OK24-resultatet, med manglende økonomi til reel lokal løndannelse, med det fortsatte behov for at understøtte arbejdstidsaftalen herunder med ledelsernes forskelligartet forvaltning af implementering og planlægning af arbejdstiden har det vist sig fortsat at være nødvendigt at have fokus på TR'ernes rolle og på, om de har fået den nødvendige tid til TR-arbejdes forsvarlige udførelse.

Det har således fortsat været meget vigtigt, at TR-netværkene løbende har vurderet deres indsats for at støtte op om den enkelte TR's situation mht. den nødvendige tid til TR-arbejdet - specielt i en situation med fortsat stor aktivitetsnedgang og afskedigelser på VUC.

Sektionsbestyrelsen er meget bevidst om, at tillidsrepræsentanternes rolle med indførelse af arbejdstidsaftalen for lærere har fået et andet fokus, og at arbejdsopgaverne har fået en anden vægtning. Det kan konstateres, at behovet for tid, der er nødvendig for at udføre arbejdet tilfredsstillende, er absolut ikke blevet mindre. Bestyrelsen er fortsat meget opmærksomme på, at der er ledelser, som synes at glemme, at tillidsrepræsentanten stadig jf. TR-reglerne skal have den nødvendige tid til hvervets forsvarlige udførelse og det uanset det øgede økonomiske pres på VUC'erne.

Den fortsatte professionalisering af VUC'ernes ledelser og administration under et statsligt selveje med øget decentralisering af løn- og ansættelsesvilkår, der skal udfyldes lokalt, medfører, at tillidsrepræsentanten i udøvelsen af sin rolle og funktion møder større og større udfordringer.

På den ene side er opgaverne blevet flere og langt mere komplicerede og krævende end tidligere, og tillidsrepræsentanten oplever et mere og mere professionelt modspil med forhandlingsparter, der ofte består af både administrationschefer og andre professionelle ledere, der kan trække på et stort administrativt apparat.

På den anden side betyder udviklingen, at tillidsrepræsentantens opgaver er blevet mere udfordrende og interessante, og at tillidsrepræsentanten er blevet en mere betydningsfuld person på VUC'et.

Det er bestyrelsens oplevelse, at tillidsrepræsentantens opgaver er udvidet til ideelt set at dække rollen som sparringspartner, medspiller, forhandler, modpart, interessevaretager og meget mere. At virkeligheden så nogle gange opleves lidt anderledes, er en anden sag!

4.2 TR-Netværk og klubarbejdet

I den forgangne periode har sektionsbestyrelsen fortsat arbejdet med at styrke og understøtte tillidsrepræsentanterne gennem TR-netværkene. Bestyrelsesmedlemmer fungerer som tovholdere og kontaktpersoner i netværkene, og det er en prioritet for bestyrelsen, at netværkene fungerer godt og giver TR'erne mulighed for at dele erfaringer, få sparring og opbygge relationer til TR-kolleger på andre VUC'er.

Et stærkt TR-fællesskab på tværs af arbejdspladserne er vigtigt. Tillidsrepræsentantrollen kan være krævende, og derfor skal ingen TR stå alene med udfordringerne. Gennem netværkene skaber vi mulighed for, at erfaringer og løsninger kan deles, og at TR'erne kan støtte hinanden i det daglige arbejde.

Det lokale klubarbejde er en anden vigtig del af vores arbejde med at skabe stærke fællesskaber på arbejdspladserne. Sektionsbestyrelsen har i perioden af økonomiske grunde besluttet at skære ned på klubtilskuddet som en midlertidig nødvendighed, men er i periodens sidste år vendt tilbage til at udbetale tilskuddet til det lokale klubarbejde, to gange årligt.

Klubtilskuddet udgør en betydelig del af sektionens samlede kontingent og er et udtryk for, at vi grundlæggende mener, at det lokale faglige fællesskab skal prioriteres.

Samtidig må vi forholde os til sektionens økonomiske situation. Bestyrelsen har derfor haft fokus på at finde en balance, hvor vi fortsat understøtter det lokale klubarbejde, samtidig med at vi sikrer en ansvarlig og bæredygtig økonomi i sektionen.

4.3 Tillidsrepræsentantuddannelse og -rolle

Et vigtigt fokuspunkt for Uddannelsesforbundet er den obligatoriske TR-uddannelse. Omdrejningspunktet er TR-rollen og det dobbelte ansvar som både medarbejdernes og forbundets repræsentant. Samtidig er det centralt, at TR'erne opbygger handlekompetence i forhold til både forhandling og organisering.

Sektionsbestyrelsen har sammen med sektionens tillidsvalgte konstateret et behov for at revidere og supplere den eksisterende forbunds-TR-uddannelse, og der har i perioden været arbejdet målrettet med dette.

Det er lykkedes at modernisere TR-uddannelsen, så der er kommet større fokus på personlig pondus og gennemslagskraft. Af økonomiske grunde er uddannelsen blevet reduceret i antal dage, men til gengæld er der lagt større vægt på et praksisnært indhold og på TR'ernes aktive deltagelse på modulerne. Der er samtidig kommet mere fokus på den politiske vinkel, blandt andet gennem involvering af HB-medlemmer i uddannelsen.

Sektionsbestyrelsen har desuden iværksat et komprimeret TR-suppleantkursus for sektionens nye TR-suppleanter. Kurset består af virtuelle moduler og har fået gode tilbagemeldinger, hvilket betyder, at vi påtænker at fortsætte med at udbyde det.

Fagpolitiske forhold

Dette afsnit om faglige forhold omhandler de væsentligste områder af bestyrelsens og sekretariatets arbejde med overenskomstforhold, løn- og ansættelsesforhold på VUC i beretningsperioden.

5.1 Overenskomstforhandlingerne – OK24 og OK26

Overenskomstforhandlingerne har naturligt fyldt meget i sektionsbestyrelsens arbejde i beretningsperioden. Ved OK24 blev der opnået mærkbare lønstigninger, som var nødvendige efter en periode med høj inflation og faldende realløn. Samtidig blev der opnået forbedringer på en række områder, herunder seniorvilkår og samarbejdet på arbejdspladserne.

Arbejdet stoppede imidlertid ikke med OK24. Allerede kort efter begyndte drøftelserne af de udfordringer, som fortsat præger VUC-området, herunder rekruttering, fastholdelse, arbejdspress og behovet for en lønudvikling, der kan gøre sektoren attraktiv for både nuværende og kommende medarbejdere.

Ved OK26 blev der indgået en treårig aftale på det statslige område med en samlet økonomisk ramme på knap 9 procent for perioden 2026-2029. Aftalen indeholder generelle lønstigninger, fortsættelse af reguleringsordningen, styrkelse af den lokale løndannelse samt en række forbedringer på blandt andet arbejdsmiljø- og familieområdet. Resultatet blev efterfølgende godkendt med stor opbakning blandt medlemmerne i de statslige organisationer.

Sektionsbestyrelsen vurderer, at OK26 giver et vigtigt bidrag til at sikre medlemmernes realløn og fastholde en rimelig lønudvikling i de kommende år.

Samtidig må det konstateres, at de udfordringer, som præger voksenuddannelsesområdet, ikke kan løses gennem overenskomstforhandlinger alene. Rekruttering af kvalificerede lærere, stigende krav til opgaveløsningen og usikkerheden om VUC's fremtidige rolle kræver også politiske løsninger og investeringer i uddannelsesområdet.

For sektionsbestyrelsen er det derfor afgørende, at overenskomstresultaterne følges op af et fortsat arbejde for bedre arbejdsvilkår, større gennemsigtighed i arbejdstilrettelæggelsen og en lønudvikling, der afspejler VUC-lærernes kompetencer og ansvar. Kun på den måde kan vi sikre attraktive arbejdspladser og fastholde et stærkt voksenuddannelsessystem.

5.2 Aftale om arbejdstid for lærere i staten

Implementeringen af arbejdstidsaftalen har været et gennemgående tema i hele beretningsperioden. Selvom aftalen har styrket dialogen mellem ledelse og tillidsrepræsentanter på mange institutioner, er erfaringerne fortsat meget forskellige på tværs af VUC-sektoren.

Bestyrelsen har løbende fulgt medlemmernes og tillidsrepræsentanternes erfaringer med institutionsplaner, opgaveoversigter og samarbejdssporet. Flere steder har aftalen bidraget til større gennemsigtighed og bedre dialog om prioritering af opgaverne. Andre steder oplever medlemmerne fortsat et misforhold mellem de opgaver, der forventes løst, og den tid, der er til rådighed.

Sektionsbestyrelsen har derfor fastholdt fokus på, at arbejdstidsaftalens intentioner skal omsættes til reel praksis. En velfungerende arbejdstidsaftale forudsætter, at tillidsrepræsentanterne inddrages aktivt, og at der skabes gennemsigtighed om arbejdsopgaver, prioriteringer og ressourceanvendelse. Arbejdet med at sikre rimelige og bæredygtige arbejdsforhold for VUC-lærerne er derfor langt fra afsluttet.

Uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold

6.1 Indsatsområderne

Bestyrelsen har også i denne periode haft fokus på såvel fagpolitiske som uddannelsespolitiske emner. Særligt har arbejdet med kontakt til medlemmerne og det lokale arbejde på VUC'erne samt indflydelse på eget arbejde, TR-rollen, arbejdstidsforhold (dialog om opgaveoversigten og årsopgørelsen, skole-/institutionsplan) og lokal løndannelse fyldt i bestyrelsens arbejde og på møderne med TR'erne.

I forbindelse med uddannelsespolitiske og pædagogiske forhold kan nævnes følgende fokuspunkter: EPX-reformen og fremtidens voksenuddannelser, almene voksenpædagogiske læringsmiljøer, fusioner og VUC i et nyt uddannelseslandskab samt en mulig kommende reform af danskundervisningen (danskuddannelser, AVU, FVU, OBU, AMU-dansk).

6.2 Almene voksenpædagogiske læringsmiljøer

VUC's styrke ligger ikke alene i de uddannelser, der udbydes, men også i de særlige voksenpædagogiske læringsmiljøer, som er opbygget gennem mange år. VUC samler kursister med meget forskellige uddannelsesmæssige, sociale og kulturelle baggrunde og skaber rammer, hvor voksne kan vende tilbage til uddannelse og udvikle både faglige, personlige og demokratiske kompetencer.

Sektionsbestyrelsen har gennem hele perioden arbejdet for at synliggøre værdien af disse læringsmiljøer. Voksenuddannelse handler ikke alene om at opnå formelle kvalifikationer, men også om deltagelse, fællesskab, dannelse og nye muligheder i arbejdslivet og samfundet. Derfor er det afgørende, at de almene voksenpædagogiske miljøer fortsat udvikles og understøttes, og at de anerkendes som en central del af det danske uddannelsessystem.

6.3 EPX-reformen og fremtidens voksenuddannelser

EPX-reformen har været et af de mest dominerende uddannelsespolitiske temaer i beretningsperioden. Sektionsbestyrelsen har gennem hele perioden fulgt reformarbejdet tæt, fordi reformen ikke alene handler om ungdomsuddannelsernes fremtid, men også risikerer at få vidtrækkende konsekvenser for VUC og for voksnes adgang til uddannelse.

Bestyrelsen har gentagne gange rejst spørgsmålet om, hvorvidt de politiske beslutningstagere i tilstrækkelig grad forstår den rolle, VUC spiller i det danske uddannelsessystem. VUC er ikke blot en institutionstype blandt mange. VUC er samfundets uddannelsesmæssige sikkerhedsnet og udviklingsmotor for de borgere, der af forskellige årsager ikke har fulgt den lige vej gennem uddannelsessystemet.

Derfor vækker det bekymring, når reformdiskussionerne i høj grad fokuserer på de unges uddannelsesveje, mens voksnes behov for uddannelse og opkvalificering ofte står i baggrunden. I en tid, hvor politikere, arbejdsgivere og organisationer taler om behovet for livslang læring, mangler der efter bestyrelsens opfattelse en tilsvarende vilje til at investere i de institutioner, der faktisk løfter denne opgave hver eneste dag.

Sektionsbestyrelsen har gennem perioden peget på det paradoksale i, at samfundet efterspørger mere opkvalificering, større arbejdsstyrke, bedre integration og højere uddannelsesniveau, samtidig med at voksenuddannelsesområdet gennem mange år er blevet mødt med besparelser, aktivitetsbegrænsninger og politisk usikkerhed.

Bestyrelsen finder det afgørende, at en reform af ungdomsuddannelserne ikke sker ved at svække de eksisterende voksenuddannelsesstilbud eller ved at udhule de faglige miljøer, der er opbygget på VUC. VUC-lærernes kompetencer inden for voksenpædagogik, relations arbejde, fleksibel undervisning og undervisning af

heterogene kursistgrupper er udviklet gennem årtier og kan ikke uden videre flyttes eller genskabes i andre institutionelle rammer.

Samtidig har bestyrelsen noteret sig, at VUC flere steder fremhæves som en mulig samarbejdspartner i udviklingen af EPX. Dette kan skabe nye muligheder, men kun hvis samarbejdet sker på et grundlag, hvor VUC's faglighed og erfaringer anerkendes, og hvor voksenuddannelsernes egne opgaver ikke nedprioriteres.

For sektionsbestyrelsen er udgangspunktet klart: Reformer skal styrke uddannelsessystemet som helhed. De må ikke skabe nye barrierer for de borgere, der har brug for en ny chance, et sporskifte eller mulighed for at udvikle deres kompetencer senere i livet.

Derfor vil sektionen også fremover arbejde for, at VUC's stemme bliver hørt i reformarbejdet, og for at voksnes ret til uddannelse fastholdes som et centralt princip i dansk uddannelsespolitik.

Afsluttende bemærkninger

Når vi ser tilbage på den periode, som denne beretning dækker, er der grund til både at være stolte af det, vi har opnået, og meget bevidste om de udfordringer, der venter forude.

Det har været tre år præget af store forandringer og et betydeligt pres på VUC-området. Faldende aktivitet, afskedigelser, økonomisk usikkerhed og en omfattende uddannelsesreform har sat både institutionerne, medarbejderne og vores faglige fællesskab under pres. Samtidig har vi set, hvor stærkt VUC står, når medarbejdere, tillidsrepræsentanter og medlemmer står sammen om at forsvare både deres arbejdsvilkår og den uddannelsesopgave, de hver dag løfter.

Det er netop fællesskabet, der er den røde tråd gennem denne beretning. Vi kan ikke skabe gode resultater alene gennem centrale aftaler eller gennem arbejdet i sektionsbestyrelsen. Det er i mødet med medlemmerne på arbejdspladserne, i klubberne, i TR-netværkene og gennem de lokale tillidsrepræsentanters arbejde, at organisationens styrke skabes. Derfor er arbejdet med *Sammen om indflydelse* så vigtigt. Hvis medlemmerne skal opleve fagforeningen som relevant, skal de ikke blot høres – de skal have reel mulighed for at påvirke deres arbejdsliv og den organisation, de er en del af.

Her spiller tillidsrepræsentanterne en helt afgørende rolle. De står midt i de mange dilemmaer, der opstår på arbejdspladserne, og de skal både kunne forhandle, organisere, skabe fællesskab og være medlemmernes og forbundets repræsentant. Derfor vil det også fremover være en hovedopgave for sektionen at understøtte TR'erne og sikre, at de har både kompetencer, netværk og den nødvendige tid til at udføre deres hverv.

På det fagpolitiske område har arbejdet med løn, arbejdstid og arbejdsmiljø fyldt meget. OK24 og OK26 har givet forbedringer, men de har ikke løst de grundlæggende udfordringer på VUC. Der er fortsat behov for større gennemsigtighed i arbejdstilrettelæggelsen, bedre muligheder for lokal løndannelse og ikke mindst et arbejdsliv, hvor krav og ressourcer hænger sammen. Det arbejde fortsætter.

Samtidig står vi over for en uddannelsespolitisk situation, hvor VUC's fremtid er mere usikker end længe. EPX-reformen og de øvrige forandringer i uddannelsessystemet gør det nødvendigt, at vi fastholder en stærk stemme for voksenuddannelserne.

VUC er ikke blot et sted, hvor man kan tage fag. VUC er et afgørende uddannelsesmæssigt sikkerhedsnet og et sted, hvor mennesker får mulighed for en ny chance, et sporskifte eller adgang til videre uddannelse. De almene voksenpædagogiske læringsmiljøer og lærernes særlige kompetencer skal derfor ikke svækkes, men anerkendes og udvikles.

Med sammenlægningen med medlemmer fra daghøjskoler, oplysningsforbund og øvrige relaterede undervisningsområder begynder et nyt kapitel for sektionen. Vi får nye kolleger, nye perspektiver og nye faglige fællesskaber.

Det er en opgave, vi går til med åbenhed og nysgerrighed – og med ambitionen om at skabe en endnu stærkere organisation for alle vores medlemmer.

Sektionsbestyrelsen vil gerne afslutningsvis takke alle medlemmer, tillidsrepræsentanter og suppleanter for engagement, samarbejde og opbakning gennem perioden. En særlig tak skal lyde til de mange, der hver dag får det lokale faglige arbejde til at fungere.

Vi går ind i den kommende periode med et klart mål: at styrke fællesskabet, øge medlemmernes indflydelse og fortsat kæmpe for ordentlige arbejdsvilkår og et stærkt VUC. For det er gennem fællesskab, organisering og indflydelse, at vi kan skabe gode forandringer på den enkelte arbejdsplads og en tilfredsstillende fremtid for de almene voksenuddannelser i det danske uddannelsessystem.

Der bliver mulighed for at drøfte beretningen på generalforsamlingen den 24. september 2026.