

VUC-bestyrelsen

Emne **Referat af bestyrelsesmøde i Fredericia.**

Dato **Den 7. marts kl. 16:30-19:00 og den 8. marts 2024 kl. 9:00-14:00.**

Tilstede: Lotte Klein, Rune Søe, Katja Weihrauch, Ghita Christensen, Rikke Haugaard, Susanne Bagge
Afbud: Britta Andersen
Sekretariatet: Torben Thilsted

Dagsorden

Pkt. 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Pkt. 2. Godkendelse af referat af bestyrelsesmøde den 5. december 2023

Der er udsendt udkast til referat til godkendelse. Der var ikke indkommet bemærkninger til referatet.

Referatet er godkendt og lagt på sektionens torv.

Taget til efterretning

Pkt. 3 Sektionsbestyrelsens arbejde og arbejdsformer, opgaver og indsatsområder

Bestyrelsen har såvel på bestyrelsesseminaret i oktober 2023 som bestyrelsesmødet i december drøftet forhold omkring bestyrelsens arbejde og arbejdsformer, opgaver og indsatsområder herunder specielt Sektionens fremtid – mål og strategier samt ikke mindst udfoldelse af Handlingsprogrammet. Rune og Rikke vil på mødet orientere om deres læserbrev herom. Udfoldelserne har været drøftet TR-mødet i marts 2024.

Formanden vil orientere om de seneste tiltag om samarbejde med de øvrige sektionsbestyrelser og E-udvalg og om, hvordan man arbejder internt og med organisering, herunder hvordan man aktiverer medlemmer af bestyrelserne og E-udvalget og støtter op på at aktiverer TR'erne.

Det foreslås:

- 1) at bestyrelsen følger op på udfoldelsen af Handlingsprogrammet bl.a. ud fra debatten på TR-møde og -kursus og træffer evt. beslutninger om konkrete tiltag på baggrund***
- 2) at bestyrelsen følger op på formandens tiltag om samarbejde med de øvrige sektionsbestyrelser og E-udvalg***

Bilag:

- ***Sektionens handlingsprogram 2023-2026***
- ***Notat med udfoldelse af Handlingsprogrammet 2023-2026.***

Rikke orienterede om læserbrev vedrørende udfoldelse af Handlingsprogrammet herunder om hendes oplevelse af forbundets proces om Forbundets artikel om virksomhedsforlagte undervisningsaktiviteter ved VUC Nord.

Bestyrelsen var enige i, at nye tilrettelæggelsesformer på VUC indgår som et punkt på AVU-konferencen i august 2024 i Svendborg.

Bestyrelsen besluttede, at brevet til Folketingsmedlemmer er udsendt til alle TR'er.

Bestyrelsen besluttede, at der bør være et øget fokus på almen voksenuddannelse og AVU-tilbud fx ved anvendelse SoMe. Bestyrelsen besluttede at rette fokus på SoMe og kommentere på indlæg omhandlende VUC.

Pkt. 4 Aftale om arbejdstid for lærere i staten

Aftale om arbejdstid for lærere i staten er nu i gang med 3. runde med re-implementering af bestemmelserne i § 5 om samarbejdssporet. Der er stadig en del VUC'er, hvor aftalen ikke er blevet omsat fuldt ud, så her er der fortsat opgaver for tillidsrepræsentanterne.

Der er således fortsat brug for, at der er fokus på implementering og arbejde med arbejdstidsaftalen for at få den fulde værdi ud af den bl.a. ud fra vedlagte procesplan.

Her i januar 2024 er der endeligt opnået enighed mellem LC og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om udarbejdelse og udsendelse af to sæt spørgsmål og svar til arbejdstidsaftalen – en såkaldt t i FAQ, som dels handler om opgaveoversigten, og dels om opgørelse af arbejdstid.

I FAQ'en om opgaveoversigten er det blandt andet gjort klart:

- at opgaveoversigten skal være i timer.
- at frokostpausen indgår i de rekreative formål med elever/kursisters pause.
- at det er ledelsen, der tager initiativ til dialogen om opgaveoversigten.

I FAQ'en om opgørelse af arbejdstid er det blandt andet gjort klart:

- at opgørelse af arbejdstiden er ud fra den faktiske præsterede arbejdstid og ikke opgaveoversigten.
- at det er lærerens samlede arbejdstid, der skal opgøres inklusive elev/kursistpause (og dermed også frokostpausen).
- at udlevering af kvartalsoversigter kan foregå enten elektronisk eller på papir.
- at en udleveret opgørelse ikke som udgangspunkt kan ændres efterfølgende.

FAQ'en besvarer således en række spørgsmål, der hidtil har været genstand for lokal debat og viser et tydeligt behov for at arbejde med de omhandlende bestemmelser. Dette kan være en anledning til for tillidsrepræsentanterne at få et fornyet fokus på implementering af aftalerne.

HB har behandlet drøftelser i LC om, at implementeringsvanskelighederne nu bør være ovre, så derfor er der enighed om at have en mere konsekvens tilgang til brud på aftalen. Det er dog fortsat således, at forståelses fortolkningssager i udgangspunktet først skal køres kommunalt. Men rene brud f.eks. på 5-ugers fristen for opgaveoversigter, intet samarbejds møde mv. også kan forfølges på det statslige område.

HB har udtrykt, at der fortsat er behov en samlet ramme for implementering på tværs af forbundet, så der opnås en ensartet tilgang til de forskellige bestemmelser i

arbejdstidsaftalen. Der er derfor fortsat behov for inspiration og erfaringsudveksling blandt TR'erne.

For at supplere viden og information fra forbundets side er i tråd med forbundets tilgang til TR-uddannelse bør arbejdstid behandles på TR-møder, så det sikres, at erfaringer og tanker fra TR'erne kobles op mod den fælles linje og tages samlet med retur til HB. Det anses for vigtigt, at TR'erne også får mulighed for at udveksle konkrete erfaringer, redskaber mv. for at inspirere hinanden til, hvordan de forskellige elementer af samarbejdssporet kan tilgås, men samtidig også at denne viden forankres samlet i organisationen.

Næstformand Henrik Dyrby er på TR-møde og -kursus den 7. september 2024 kommet med bemærkninger om bl.a. implementering af arbejdstidsaftalen.

Det foreslås

- 1) at bestyrelsen drøfter forbundsnæstformandens oplæg om arbejdstid mm. på TR-møde og -kursus**
- 2) at bestyrelsen drøfter 3. runde af implementering dels af samarbejdssporet og skoleplanen, dels om opgaveoversigter**
- 3) at bestyrelsen drøfter HB-bilag om Uddannelsesforbundets målsætning for implementering af arbejdstidsaftaler (de offentlige områder)**
- 4) at bestyrelsen drøfter de 2 udsendte FAQ'er udarbejdet af LC og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen samt idéer til konkret anvendelse af FAQ'erne.**

Bilag:

- **Procesplan 2024-25**
- **Ny TR-uddannelse – arbejdstidsaftaler**
- **LC og Medarbejder- og Kompetencestyrelsens FAQ'er**

Bestyrelsen drøftede forbundsnæstformandens oplæg om arbejdstid herunder om samarbejdssporet og om indsamling af fælles viden.

Bestyrelsen udtrykte stor tilfredshed med udarbejdelsen af FAQ, men oplevede stadig at ansvaret for implementering i al for høj grad afhang af TR's indsats.

Bestyrelsen besluttede, at næstformanden inviteres til at holde oplægget på 45 minutter om fælles videnindsamling på sektionsmøde under Temakursus i april.

Pkt. 5 TR-Netværk mv.

På landets 29 VUC'er er der pt. registreret og anmeldt 33 tillidsrepræsentanter og 27 suppleanter, hvilket også indbefatter 3 fællestillidsrepræsentanter, TR-teams og afdelings TR'er på de 29 VUC'er, VUC-afdelinger og VUC på Campus.

Med bistand fra sekretariatet er der valg af TR og TRS i form af TR-team ved Horsens VUC.

Der er fastlagt følgende TR-Netværksfordeling:

- Hovedstadens og Sjællands netværkene er fusioneret med Ghita og Katja som netværkstovholder
- Fyn og Sydlige Jylland er overtaget af Susanne
- Det østlige Jylland er overtaget af Britta
- Nordjylland og Øvrige Jylland videreføres af Rikke
- at VUC Randers flytter til Øvrige Jylland

Bestyrelsen har kunnet konstatere, at omorganiseringen af TR-netværkene er faldet til ro. TR-netværkene mødes, når det giver mening og aftales til det fysiske møde.

Det foreslås:

- **at bestyrelsen drøfter og følger op på tilbagemeldinger fra møder i TR-netværkene.**

Bilag:

- **TR-Netværksoversigt af 28.02.24**
- **TR-oversigt af 27.02.24**

Tovholderne gav en kort mundtlig tilbagemelding fra Netværksmøderne:

- **Ghita, godt og positivt møde med godt drive og med fokus på spørgsmål om GDPR og drøftelse af mulighed for udarbejdelse af teams-rum (René)**
- **Susanne, der både godt nyt om Kim Kousgaard, VUC Kolding og "skidt" nyt om overholdelse af bestemmelserne om arbejdstid på VUC Kolding, om vanskeligheder ved sammenhængskraft for ansatte ved VUC Syd, VUC Fyn har valg af TR i Nyborg.**
- **Katja, om arbejde med procesplan bl.a. i Horsens, om formidling af OK-resultatet bl.a. ud over løn, om tidsregistrering**
- **Rune, gode diskussioner om lokalløn forhandling, FVU-undervisning og vilkår, principper om FVU i skoleplanen, de store forskellige i FVU-aktiviteter, fremtiden og FVU-uddannelse.**

Bestyrelsen besluttede, at Lotte går videre med forslag til artikler i fagbladet om ansættelsesvilkår fx med tvungen nedsættelse af ansættelsesgraden, tidsbegrænset ansættelse etc. i forhold til netværkene.

Pkt. 6 Uddannelsespolitiske forhold og pædagogiske forhold

Bestyrelsen har længe anerkendt, at der mangler et politisk kraftcenter vedrørende almen voksenuddannelse og uddannelsens betydning i spørgsmålet om livslang læring. Det har været vanskelig såvel folketingspolitisk som organisationspolitisk at løfte arven fra 70'erne og ikke mindst 80'ernes voksenuddannelsespolitiske styrke og bredde.

Uddannelsesforbundet har ikke evnet at skabe et politisk rum med central politisk indsigt, forståelse og opbakning til almen voksenuddannelse, der kunne skabe ny vækst af voksne, der søger en almen kompetencegivende uddannelse.

Det kan konstateres, at den uddannelsespolitiske forligskreds har peget på FGU, som hovedvejen i den uddannelsespolitiske indsats. Undervisningsministeren har udtrykt overvejelser om VUC bl.a. med mere virksomhedsforlagt undervisning – VEU-sporet. Der flyder tilsyneladende tanker om, hvad en eventuel reorganisering kan have af betydningen for VUC og VUC's evne til at være fødekilde til erhvervsskoleområderne fx SOSU-uddannelserne. I den forbindelse kan forslag om HPX være en ny udfordring.

Bestyrelsen vil derfor søge at gennemføre en såkaldt SWAT-analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats) i forhold til Almen Voksenuddannelse og fremtidens uddannelsesstrategiske overvejelser.

Livslang læring

Bestyrelsen har drøftet uddannelsespolitiske tiltag ud fra ambitioner om Livslang Læring: Investér massivt i AMU og VUC og regn de dynamiske effekter af investeringerne ind – fx den øgede sociale mobilitet, de medfører, når det vurderes, om det er en god eller dårlig forretning at invitere de kortuddannede ind i demokratiet, den grønne omstilling og velfærdsuddannelserne.

Der ligger en opfordring fra sektionens generalforsamlingen til Uddannelsesforbundet om i samarbejde med andre relevante interesseorganisationer at arbejde for, at voksne over 18 år igen i lovmæssig forstand anerkendes som værende voksne med juridisk ret til livslang læring og med valgmuligheder mellem alle relevante uddannelses tilbud, også i forhold til tilbud på grundlæggende niveau.

Bestyrelsen har udformet et læserbrev, der sendes til Uddannelsesbladet og deles på sociale medier efter OK-stormen har lagt sig.

Det foreslås,

- 1) at bestyrelse fortsætter drøftelserne om generalforsamlingens opfordring til at arbejde for, at voksne over 18 år igen i lovmæssig forstand anerkendes som værende voksne med juridisk ret til livslang læring mm**
- 2) at bestyrelsen drøfter status på arbejdet med udarbejdelse af artikel om nye tilrettelæggelsesformer**
- 3) at bestyrelsen konkret beslutter, hvorledes bestyrelsen vil rette henvendelse til medlemmer af folketinget og specielt partiernes uddannelsesordførere.**

Bilag:

- **HB-notat om Uddannelsespolitiske aftaler 2023**
- **HB-PP om Politiske aftaler 2023.**

Bestyrelsen drøftede den uddannelsespolitiske situation og mulighederne for at sætte mere fokus på AVU og VUC-tilbuddet i det hele taget. Der arbejdes på at skabe et politisk rum, der kunne skabe ny vækst af voksne, der søger en almen kompetencegivende uddannelse.

Formanden orienterede om det videre forløb med læserbrev om emnet, der sendes til Uddannelsesbladet og deles på sociale medier efter OK-stormen har lagt sig.

Desuden orienterede formanden kort om kommissoriet for den arbejdsgruppe om danskundervisning, som regeringen har nedsat.

Hun nævnte, at Uddannelsesforbundets indflydelse på arbejdet kommer til at forgå via FH og repræsentanterne i referencegruppen.

Pkt. 7 Generelle og specielle krav - OK24

Der er indgået forlig mellem Finansministeren og CFU om de generelle krav for omkring 200.000 statsligt ansatte. Der er aftalt en toårig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2024 til 31. marts 2026.

Der er aftalt generelle lønstigninger på henholdsvis 5,89 % pr. 1. april 2024, 1,31 % pr. 1. april 2025 og 0,2 % pr. 1. november 2025 (minimum). Der er aftalt en ekstraordinær forhandling i efteråret 2025 med det formål at håndtere en eventuel ubalance. Hvis der er ubalance, vil den blive udlignet med november lønnen 2025. Målet er, at der senest ved indgangen til OK26 vil være parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling.

Herudover skal der gennemføres organisationsforhandlinger fra 19. februar til 17. marts 2024 (4 ugers vinduet). Der er afsat en pulje på 0,95%, som er en del af midlerne til andre formål, der udmøntes den 1. april 2025. Procentdelen er højere, da vi skal betale mindre til bl.a. barsel end de øvrige organisationer, samtidig med at der har ligget en smule tilbageløbsmidler på LC's område. Resultatet af organisationsforhandlingerne vil sammen med den generelle del udgøre det samlede CFU-forlig.

Den samlede ramme for perioden udgør 8,40 pct. og udmøntes således:

Rammens fordeling i pct.	1.4.24	1.4.25	1.11.25	I alt OK24
Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
Skøn for reguleringsordningen	1,06	0,04		1,10
Midler til andre formål	0,11	0,89		1,10
Rammen i alt	6,00	2,20	0,20	8,40

Der er skønnet en samlet reststigning alene på 0,40 pct. Pr. 1. april 2025, som ligger til grund for reguleringsordningen.

Lotte vil på mødet orientere om HB's behandling af de generelle og de specielle krav mm.

Det foreslås

- 1) at bestyrelsen drøfter det generelle forlig**
- 2) at bestyrelsen drøfter de specielle krav og fælles lærerkrav**
- 3) at bestyrelsen drøfter formandens politiske tilsagn på det ekstraordinære HB-møde i februar 2024.**

Bilag:

- **HB-bilag om gennemgang af CFU-forliget OK24**
- **OK24 Faktaark om forliget i staten**
- **OK24 Forlig mellem Medst. og CFU**
- **OK24 Bilag til CFU-forlig.**

Bestyrelsen drøftede OK24 forliget og forbundsnæstformandens udredninger af de økonomiske konsekvenser, herunder rammen på 8,8%, den store lønstigning i begyndelse af overenskomstperioden, reguleringsordningen, den ekstraordinære forhandling i november, reststigningen, småforbedringer af TR-reglerne mm.

Formanden orienterede om, de specielle forhandlinger med forsøg på overenskomstdækning af erhvervsskoleorientering herunder anvendelse af midler ved organisationsforhandlinger.

Bestyrelsen tager stilling til OK24 når det samlede resultat foreligger.

Pkt. 8 Atypiske stillinger - ansættelsesvilkår for lærere, konsulenter m.fl. TT

Notatet om atypiske ansættelsesvilkår for lærere, konsulenter m.fl. er blevet opdateret og justeret. Notatet herunder det tilhørende oversigtspapir om ansættelsesformer ved VUC vil blive udsendt til TR'erne mhp. opfølgning og registrering af de særlige forhold eller uregelmæssigheder i forbindelse med ansættelse af lærere m.fl. til undervisning og øvrige opgaver, der har ligget med forskellige grænseflader af de gængse opgaver iht. AVU-, FVU- og OBU-bestemmelser.

Det gælder bl.a. i forhold til VEU-aktiviteter, anden indtægtsdækket virksomhed, men også SPS-bevillinger og diverse former for mentorarbejde.

Der ses følgende ansættelsesforhold:

- tidsbegrænsede ansættelser
- ufrivillige deltidsansættelser
- timelønsansættelser
- ansættelser på individuelle vilkår.

Det har som nævnt givet anledning til en række sager bl.a. ved VUC Storstrøm med ansættelser i såkaldte mentorstillinger i tilknytning til bevillinger af timer til specialpædagogisk støtte (SPS), og bl.a. ved det landsdækkende VEU-center VUC Erhverv, der er underlagt VUC Fyn, men også til forskellige sagsproblematikker med SPS-ansættelser ved KVUC, VUC Thy-Mors, VUC Ringkøbing-Skjern.

Der er rejst voldgiftssag om uenighed vedrørende overenskomstindplacering på af lærere og konsulenter ved VUC Storstrøm ifm. SPS-ansættelser. Sagen skal behandles mellem LC og Medarbejder- og kompetencestyrelsen.

Det foreslås,

- 1. at der følges op på ovennævnte problemstillinger og konkrete sager:***
 - ***KVUC om SPS-ansættelser (Ghita),***
 - ***VUC Nord om VEU-ansættelser (Rikke).***
 - ***VUC Fyn om VEU-ansættelser ansættelser,***
 - ***VUC Storstrøm, SPS-ansættelser (Torben)***
 - ***VUC Thy-Mors, SPS-ansættelser (Torben).***
- 2. at bestyrelsens drøfter, hvordan netværkene kan viderebehandle emnet om særlige forhold eller uregelmæssigheder ifm. ansættelser af lærere m.fl.***

Bilag:

- ***Notat om atypiske ansættelser***
- ***Registreringsskema.***

Ghita orienterede om SPS-ansættelser på KVUC.

Rikke orienterede om VEU-ansættelser og den løbende drøftelse på VUC Nord herom. Rikke vurderede, at der for nuværende er styr på disse stillinger, men med fortsat stor fokus på disse ansættelsesformer og -vilkår.

Torben orienterede om status på SPS-sagen med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, hvor der er udarbejdet et "foreløbigt" uenighedsreferat.

Bestyrelsen var enig i,

- **at der følges op på VEU-ansættelser på VUC Fyn**
- **at der følges op på "atypiske" ansættelsesforhold på VUC Kolding**
- **at formanden iværksætter en lille kampagne om fx tidsbegrænset ansættelser**
- **at der udarbejdes materiale i brug for kampagnen**
- **at der i den sammenhæng udsendes notatet om atypiske ansættelser til alle TR'er.**

Pkt. 9 Organiseringsprojekt – og Overenskomstforhandlinger

Når det er svært at få de store sejre, der er med til at sikre Uddannelsesforbundets legitimitet, hjem på centralt plan, er det særlig nødvendigt at have fokus på de forbedringer for medlemmerne, som man opnår på lokalt niveau.

Det er også vigtigt at have fokus på, at det ikke er de tillidsvalgte, der alene kan gøre en forskel, men at det er kollegernes aktive og konkrete opbakning og deres iderigdom og inddragelse i arbejdet, der sikrer forbedrede arbejdsvilkår og trivsel.

Hvordan hjælper vi i sektionsbestyrelsen TR'ene med at hylde og dele de lokale sejre både på og mellem de forskellige VUC'er, og hvordan kan vi understøtte de gode initiativer og dele dem til inspiration for andre?

OK24 resultatet er et oplagt organiserings- og involveringselement ude på vores arbejdspladser, hvor hverdagens store og små problemer presser sig på. Men hvordan engagerer vi lokalt med udgangspunkt i overenskomstforhandlingerne? Og hvordan får vi det til at spille sammen med organisering i forhold til lokale sejre i øvrigt?

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen drøfter organiseringsprojektet og træffer beslutning, om hvordan man kommer videre**
- 2) at bestyrelsen drøfter forbundets særlige indsatsområde**

Bilag eftersendes:

- **Organisationsprocenter fordelt på VUC-arbejdssted pr. d.d. på VUC.**

Formanden orienterede om projektet på Forbundets forskellige områder. Hun udtrykte, at det er vanskeligt at "skabe fællesskab" på de VUC'er, hvor der er problemer med medlemskab.

Rune bemærkede, at der på et tidspunkt i en proces for fællesskabet bør ske en skærpelse af retorikken over for ikke-medlemmer.

Ghita pegede på, at fx konsulent-ansatte ofte ikke er bekendt med, at de også henhøres til Forbundets stillingsområder.

Katja nævnede eksempler på begrundelser fra ikke-medlemmer.

Bestyrelsen konkluderede, at der på næste TR-møde og -kursus drøftes "Fællesskabet på arbejdspladsen" mhp. at fremkalde ideer på, hvordan det udvikles.

Bestyrelsen arbejder videre på den baggrund med fokus på "Fællesskabet på arbejdspladsen".

Sekretariatet udsender ny fuldstændig liste over organisationsprocenter på VUC til bestyrelsen.

Pkt. 10 Kommunikation med TR'erne

Fra sektionsbestyrelsens og sekretariatets side har der som led i at støtte de lokale tillidsrepræsentanter i deres arbejde været udformet og udsendt mange mails, nyhedsbreve, slides, notater og andre former for fortolkningsbidrag igennem den seneste bestyrelsesperiode.

På grundlag af drøftelsen og udvælgelsen af vigtige TR-dokumenter på bestyrelsesseminaret, har formanden og sekretæren udformet den vedhæftede procedure for modtagelse af nye TR'er i sektionen.

Formanden og sekretæren har udarbejdet en digital mappe med diverse dokumenter, der udsendes til alle TR'er og TRS'er samt til alle nyvalgte TR'er og TRS'er.

Forbundet får nye kommunikationssystemer, så der arbejdes allerede på mulighed for, at der i løbet af foråret kan etableres lukkede kommunikations/-samarbejdsrum med mulighed for at dele beskeder, dokumenter, notater, nyhedsbreve, slides mm. Umiddelbart er det i første omgang kun planlagt til at omfatte sekretariat og hovedbestyrelse.

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen drøfter mulighed og rammer for etablering af samt indhold i teams-rum evt. via egne systemer***
- 2) at bestyrelsen drøfter, hvordan man kan gøre reklame for Teamsrummet i TR-netværkene.***

Bilag: VUC-sektionen, Nyvalgt TR og hvad så?

Bestyrelsen drøftede mulighed og rammer for en fællesrum via forbundets officielle kanaler og systemer.

Pkt. 11 Økonomi og regnskab

Kassereren fremlægger på mødet regnskabsorientering for 2023.

Det foreslås,

- 1) at bestyrelsen drøfter regnskabsorientering 2023***

2) at bestyrelsen drøfter den økonomiske situation i sektionen

Kassereren havde ikke noget nyt om regnskab.

Bilag eftersendes:

- **regnskabsorientering 2023**

Pkt. 12 Møde- og aktivitetskalender i 2024

Der afholdes følgende møder og aktiviteter:

- TR-tema-kursus 9. - 10. april 2024 i Kolding
- AVU-konference den 7. - 8. august 2024 i Svendborg
- TR-møde og -kursus i den 12.-13. september 2024 på Hotel Fredericia.
- Bestyrelsesseminaret afholdes den 25., 26. og 27. september 2024 på Hovborg Kro

Det foreslås,

- **at bestyrelsen fastlægger tid og sted for bestyrelsesmøder i 2024**
- **at bestyrelsen drøfter, hvorledes bestyrelsen skal opfordre TR'er til at deltage i temakursus den 9.-10. april 2024 i Kolding.**

Bestyrelsen udtrykte forundring over, at Temakurset endnu ikke var udbudt med kurser og tilmelding.

Torben orienterer TR'erne, når tilmeldingen til Temakurserne åbnes.

Formanden orienterede om arbejdet med AVU-konferencen, der afholdes den 7.-8. august 2024. Sekretariatet deltager med stand som sædvanligt.

Bestyrelsen besluttede følgende

- **Ekstraordinært virtuelt bestyrelsesmøde i april – formanden indkalder**
- **bestyrelsesmøde torsdag den 6. juni 2024 kl. ca. 11:00-17:30 i Ringkøbing med efterfølgende sommerfrokost**
- **Virtuelt mellemmøde mandag den 6. maj kl. 19:00 – 20:30.**
- **Sekretariatet indkalder til et kontaktudvalgsmøde med GL.**

Pkt. 13 Meddelelser og efterretningssager

- HB –møder og –beslutninger
- Status på VUC – aktivitetssituationen
- Medlemssituationen
- VUC-kontaktudvalg GL
- VUC Kontaktudvalg Danske HF og VUC
- Øvrige meddelelser og efterretningssager.

Til orientering

Formanden orienterede om:

- **Kontaktudvalgsmøde med Danske HF og VUC i april.**
- **Forbundets arbejde i forhold til VUC's tilbud herunder om nedsættelse af referencegruppe om uddannelsespolitiske tiltag på dansk- og VEU-områder jf. kommissorium for den tværministerielle arbejdsgruppe på danskundervisningsområde**
- **Politisk påvirkning i forhold til fjernelse af begrænsninger for deltagelse på VUC for personer med en videregående uddannelse.**

Pkt. 14 Evt.

Intet

Lotte Klein
Sektionsformand

/

Torben Thilsted
bestyrelsessekretær