



# GL's årsberetning

2021-2022

### INDHOLD

1 Kalejdoskopisk blik på året .....	4
VUC bløder - akut redningsplan nødvendig.....	4
Eux skal justeres .....	4
GL holder øje med kommissionen for 2. generationsreformer.....	5
GL-undersøgelse af medinddragelse og medindflydelse .....	6
2 OK21 – Udrulning af ny arbejdstid .....	7
Undersøgelse af implementering af ny arbejdstid .....	7
En fælles indsats for bedre arbejdstidsvilkår .....	8
3 GL i intenst arbejde med elevfordeling, taxameterreform, institutionslov og finanslov.....	9
Ny elevfordelingsaftale.....	9
Taxameterreform lader vente på sig.....	10
Stilstand i arbejdet med ny institutionslov.....	11
Nedskæringer i finanslovsforslag for 2023.....	12
Ingen akutpakke til VUC .....	12
Delforlig på finanslov 2023.....	13
4 Opgør med grundforløbet og classeskift i hf.....	15
5 Ny arbejdsmiljøstrategi med fællesskabet i centrum.....	17
6 GL er medlemmerne.....	19
Tillidsrepræsentantens arbejde er vigtigt .....	19
Tilfredshed med arbejdsmiljørepræsentantens arbejde .....	20
Ny hovedbestyrelse er tiltrådt 1. august 2022 .....	20
7 Gymnasielæreres arbejdsmarked.....	21
Karriereovervejelser og gymnasielæreres jobskift.....	21
Medlemmernes karrieremuligheder .....	22
Nye målrettede sider om ansøgningsmaterialer på gl.org.....	22
Kurser om arbejdsmarkeder.....	22
8 Kampen for klima og grøn omstilling.....	23

# FORORD

I forrige beretning roste jeg i mit forord elevfordelingsaftalen med kapacitetsstyring fra juni 2021, som træder i kraft for de gymnasiale uddannelser med virkning fra skoleåret 2023/24.

Siden har jeg flere gange offentligt erklæret elevfordelingsaftalen for en af de vigtigste aftaler for sektoren i den tid, jeg har været med. Det er den, fordi den tager hånd om to store udfordringer, som GL har kæmpet for at få løst i flere år. For det første den skæve elevsammensætning på en række gymnasiale skoler, og for det andet den uholdbare situation, at flere gymnasieuddannelser i tyndt befolkede områder har vanskeligt ved at overleve med for få elever. To udfordringer, som i selvejets cowboyland har fået lov at skævvride sektoren, og som den demografiske udvikling kun vil forstærke.

I skrivende stund står vi efter alt at dømme over for et snarligt folketingsvalg, som umiddelbart kan gøre det endog særdeles vanskeligt at opretholde optimismen på aftalens vegne og muligheder for at overleve på længere sigt. Den Konservative partiformand og statsministerkandidat har udtalt, at modellen bliver lavet om, hvis blå blok får flertal efter et folketingsvalg, og samme toner lyder fra Venstres finansordfører.

Undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil har ved flere lejligheder udtrykt, at elevfordelingsaftalen blandt andet står i dag, fordi en stærk sektor med GL, Danske Gymnasier og Danske Gymnasieelevers Sammenslutning i fællesskab har bakket den op. Det stærke fællesskab og klare signal til fordel for aftalen skal vi fastholde og fremføre med uformindsket styrke i den kommende tid. Også internt i GL, hvor jeg glæder mig meget over den solidariske opbakning til aftalen på tværs af skoler og skoleformer, blandt andet udtrykt tydeligt i et debatindlæg i Altinget 17. maj 2022 skrevet af samtlige GL's netværksformænd og undertegnede.

Elevfordelingsaftalen med en restriktiv regulering af kapaciteten er ikke alene nødvendig for at sikre et fintmasket gymnasialt uddannelsesudbud for alle i hele landet. Den styrker også det demokratiske og almindennende møde mellem elever med forskellig social, økonomisk og kulturel baggrund. Og så tøjler den afgørende selvejets konkurrenceudsættelse af skolerne.

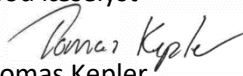
Også når det gælder andre væsentlige områder skal GL holde fast og fremføre synspunkterne med styrke i den valgkamp, der allerede er i gang, selvom valget endnu ikke er udskrevet. Grundforløbet skal fx afskaffes. Sagen er, som GL's medlemmer bedst af alle ved, at grundforløbet er en alvorlig hæmsko for lærerne såvel som for eleverne, og jeg mærker tydeligt, at der er en usædvanligt klar medlemsopbakning til GL's krav om en afskaffelse af grundforløbet.

Det samme gælder opbakningen til GL's arbejde for at løse de tilsvarende problemer, som 2-årigt HF oplever med ekstremt skæv arbejdsbelastning, unødigt classeskift og manglende sammenhæng i uddannelsen.

Endelig vil jeg pege på de fortsatte problemer for en økonomisk trængt VUC-sektor. Regeringen har fundet lidt håndører i finanslovsforslaget for 2023, men de batter ikke meget på længere sigt. Sektoren har brug for en akut økonomisk hjælpepakke, og GL kæmper sammen med Danske HF & VUC og Uddannelsesforbundet ufortrødent videre for både en reelt mærkbar økonomisk håndsrækning til VUC og politisk opbakning til vores fælles visionspapir "Videre som voksen".

I beretningen er disse og flere andre vigtige områder omtalt.

God læselyst

  
Tomas Kepler  
formand

# 1

## KALEJDOSKOPISK BLIK PÅ ÅRET

Kun en brøkdel af GL's sager og politiske temaer har fundet vej til selvstændige kapitler i beretningen. Den nøje og stramt prioriterede udvælgelsesproces har været nødvendig for at fastholde en kort og overskuelig beretningsform, men yder selvsagt ikke det samlede politiske arbejde retfærdighed.

I dette kapitel omtales nogle få politisk prioriterede områder, som GL fortsat har stor fokus på.

### VUC bløder - akut redningsplan nødvendig

I forrige beretning skildredes VUC's alvorlige økonomiske problemer og det udviklings- og lobbyarbejde - Videre som voksen - GL har lavet sammen med Danske HF & VUC og Uddannelsesforbundet.



Lobbyindsatsen er videreført i beretningsperioden overfor blandt andet borgmestre, politiske ordførere og undervisningsministeren.

Til trods for at undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil på GL's repræsentantskabsmøde i november bebudede en anden økonomimodel for VUC, er der endnu ikke kommet et udspil fra regeringen. Ministeren understregede på

repræsentantskabsmødet, at det er en stor fejl, at VUC's økonomi er så aktivitetsafhængig og følsom over for konjunkturer i samfundet.

Senest har Gymnasieskolen i artikler (august 2022) omtalt lukning af HF og VUC Roskildes afdeling i Greve og forventninger i Danske HF & VUC til, at sektoren vil opleve 18 procent færre årselever på hf-enkeltfag i første halvdel af 2022 som følge af især højkonjunkturen og den lave ledighed.

GL fortsætter arbejdet for at få gennemført en akut økonomisk redningsplan for VUC og vil bl.a. lade temaet fylde i valgkampen til Folketinget.

Læs i øvrigt mere om VUC i kapitel 3 om regeringens finanslovsforslag for 2023.

### Eux skal justeres

På GL's repræsentantskabsmøde i november bebudede undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil at ville gøre noget ved strukturen på eux. Ministeren sagde blandt andet:

***"Eux kan noget, som ingen anden ungdomsuddannelse kan, men det er åbenlyst, at vi ikke har ramt den endnu. Der er udfordringer på både den merkantile og den tekniske eux i forhold til, hvordan uddannelserne er skruet sammen".***

GL's kritik af eux går blandt andet på, at eleverne har nogle meget komprimerede undervisningsforløb, og at der er for få timer til at realisere

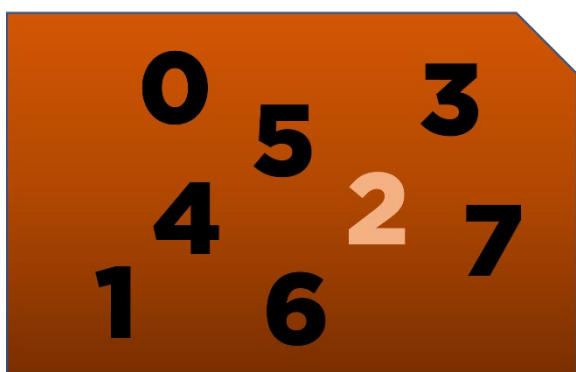
indholdet i de gymnasiale læreplaner. Desuden oplever lærerne en markant skæv arbejdsbelastning på grundforløbet, fordi nogle fag kun ligger i efteråret, mens andre fag kun ligger i foråret.

Også på eux fortsætter kampen for at få undervisningsministeren og forligskredsen til at indføre de nødvendige ændringer. Det sker blandt andet ved at fremføre pointerne i GL's fælles eux-samarbejde med DEG-L, Djøf, IDA og Uddannelsesforbundet.

### Den glemte karakterskala

I oktober 2020 offentliggjorde en ekspertgruppe nedsat af regeringen en rapport om fordele og ulemper ved en ændret karakterskala. Siden er der ikke sket meget for at forny karakterskalaen.

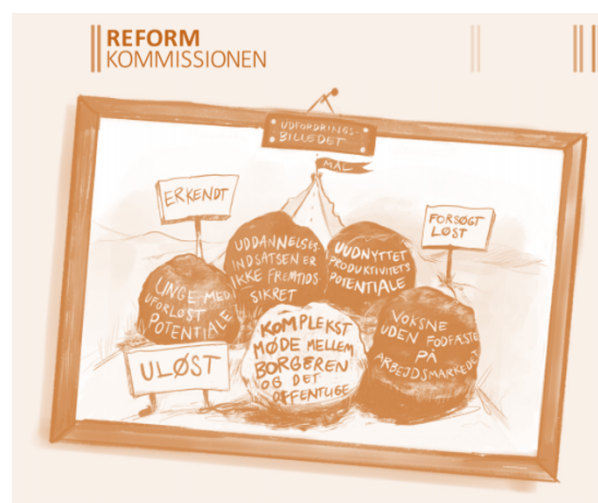
GL har argumenteret for at fjerne de store spring i midten af skalaen og få rettet op på, at der er for stort fokus på mangler ved præstationen i trinbeskrivelserne af karaktererne, ligesom karakteren -03 virker uforståelig og drakonisk for mange. Desuden bør en ny skala efter GL's opfattelse retablere det vurderingsmæssige rum i midten af skalaen, som man i overgangen til den nuværende skala eroderede ved at fjerne en midterkarakter.



Konkret anbefaler GL en ny karakterskala fra 0 til 7, hvor 0 og 1 er dumpekarakterer (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Arbejdet med at få indført forslaget videreføres over for de politiske ordførere og undervisningsministeren.

### GL holder øje med kommissionen for 2. generationsreformer

I efteråret 2020 nedsatte regeringen en kommission for 2. generationsreformer, der sætter fokus på unge med uforløst potentiale. Kommissionen vil komme med en række temaudspil og anbefalinger, som adskiller sig fra 1. generationsreformer. Ideen med 2. generationsreformer er at finde langsigtede løsninger, der skal påvirke menneskers adfærd og valgmuligheder på anden vis end ved at skære i deres ydelser.



GL har ved flere lejligheder peget på, at det er Danmarks måske allerstørste uddannelsesmæssige udfordring, at godt 20% af de unge ikke får en ungdomsuddannelse. Over for Kommissionen har GL understreget, at hf og VUC spiller en helt særlig rolle over for målgruppen, og erfaringer viser, at hf og VUC gør en stor positiv forskel for rigtig mange unges og voksnes videre vej i livet og på arbejdsmarkedet.

Desuden har GL understreget, at én fælles indgang til ungdomsuddannelserne ikke er vejen frem, sådan som Kommissionen luftede tidligere på året. Det er sundt og nødvendigt, at ungdomsuddannelserne har hvert sit særpræg, og at de unge hér får mulighed for selv at træffe valg for deres fremtid. Der er ikke behov for at "kaste alt op i luften" og ændre de gymnasiale uddannelser grundlæggende, præciserede GL over for Kommissionen.

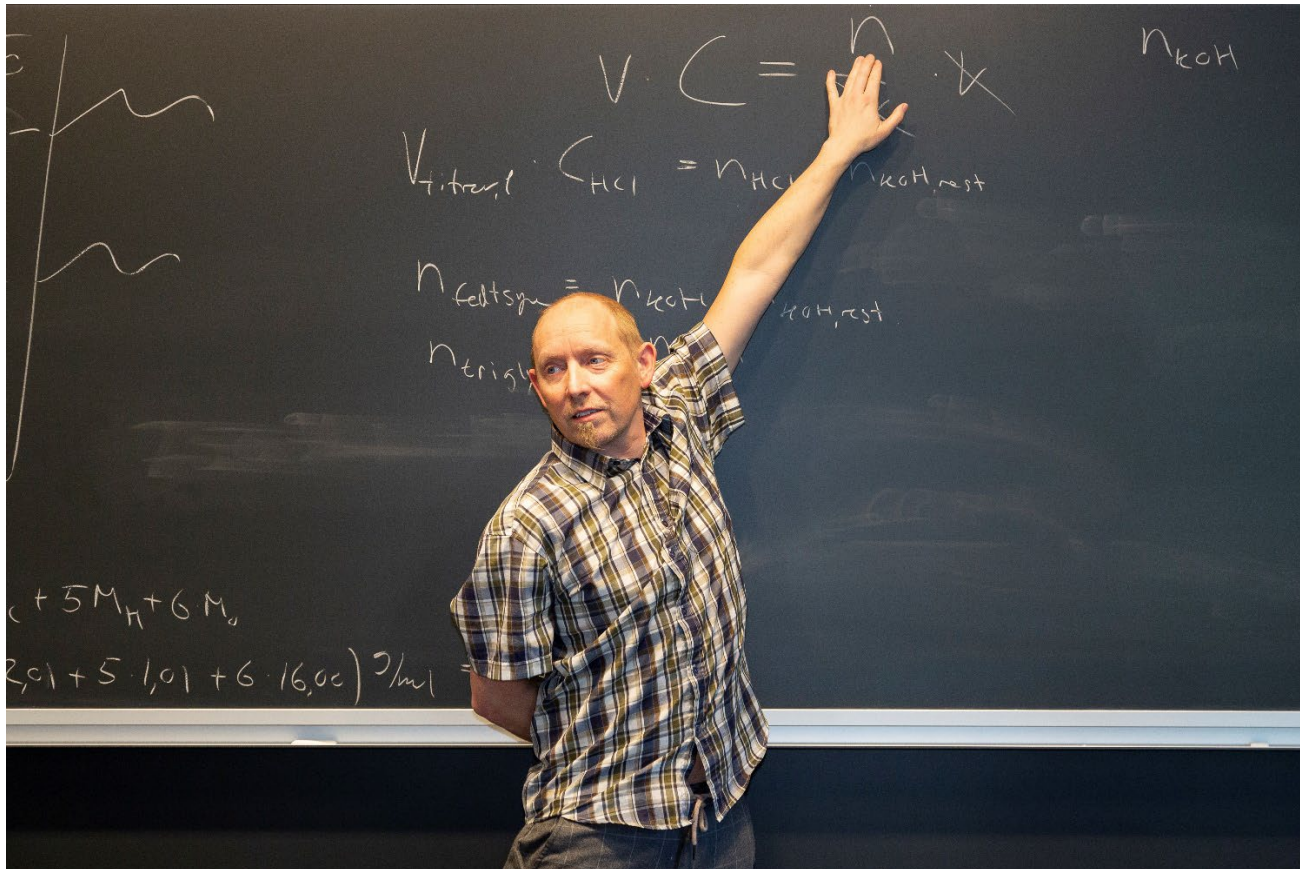
Det forventes, at Kommissionen lancerer sine anbefalinger til justeringer af ungdomsuddannelserne i december 2022.

### GL-undersøgelse af medinddragelse og medindflydelse

GL har i foråret 2022 gennemført en større spørgeskemaundersøgelse blandt 2853 medlemmer og tillidsvalgte om gymnasielæreres medinddragelse og medindflydelse på gymnasieskolerne. 813 valgte at deltage i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 28. Afsættet for undersøgelsen er, at medinddragelse og – indflydelse er centrale aspekter for trivsel, engagement og motivation i arbejdet og bør være et naturligt element på en god og tidssvarende arbejdsplads.

Undersøgelsen er ganske omfattende og berører ud over forhold som arbejdsglæde og motivation også sammenhold i lærergrupperne, indflydelse og inddragelse i skolebestyrelsen, i SU/MIO og som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

I skrivende stund bliver det omfattende datamateriale bearbejdet, hvorefter undersøgelsen behandles i GL's Arbejdspladsudvalg og senere i Hovedbestyrelsen, og den er planlagt til at indgå som tema i oktober-udgaven af GL's podcast Pas-siar.



# 2 OK21 - UDRULNING AF NY ARBEJDSTID

Også før OK21 skulle skolerne vælge mellem enten at indgå en lokal aftale om arbejdstid mellem ledelse og tillidsrepræsentant eller lade lærerne tidsregistrere arbejdstiden. Dette valg veg mange skoler tilbage fra, og det ser umiddelbart ud til, at arbejdstidsbestemmelserne i OK21 har aktualiseret valget.

Med OK21 slås det som bekendt fast, at der kun er to måder at opgøre lærernes arbejdstid på. Enten tidsregistrerer lærerne deres faktiske arbejdstid, og ledelsen skal hvert kvartal godkende den enkelte lærers timeforbrug, ligesom der i øvrigt skal være en dialog om sammenhæng mellem opgaver og arbejdstid. Eller også skal opgørelsen af arbejdstid ske ved, at ledelse og tillidsrepræsentant indgår en lokal aftale om lærernes arbejdstid.

Det er kendetegnende for de nye arbejdstidsregler, at der ikke kan opstilles én måde at implementere dem på. Samtidig er der elementer i aftalen, som ikke er til diskussion – fx at der skal ske godkendelse af lærernes tidsforbrug mindst en gang i kvartalet, medmindre der er indgået aftale om andet. Netop dette forhold har ændret vilkårene for valget mellem aftale og tidsregistrering.

Siden foråret 2021 har GL's hovedbestyrelse og sekretariat i tæt kontakt med tillidsrepræsentanterne arbejdet med at folde de nye regler ud i praksis. Det er bl.a. sket på virtuelle dialogmøder, i det løbende samarbejde mellem de tillidsvalgte og sekretariatets konsulenter, på lærerværelser,

på kurser og møder for tillidsrepræsentanter, i nyhedsbreve, i podcasts og i pjecer.

## Undersøgelse af implementering af ny arbejdstid

GL's sekretariat gennemførte i sommeren 2022 en undersøgelse af, hvordan udrulningen af ny arbejdstid forløber på de enkelte skoler. Undersøgelsen viser markante forandringer.

Langt de fleste lærere har oplevet forandringer i tilrettelæggelsen af deres arbejdstid. Dette viser sig tydeligst ved, at der er kommet mere åbenhed i planlægningen. Således oplyser 75% af lærerne i

undersøgelsen, at der er kommet timetal på deres arbejdsopgaver. 80% har talt med ledelsen om status på sammenhæng mellem opgaver og tid.

Desuden viser undersøgelsen, at 55% af lærerne tidsregistrerer deres arbejdstid, og 22% har en lokal arbejdstidsaftale. 25% oplyser, at det er ledelsen, der fastlægger tidsforbruget.

Det står imidlertid mere åbent, hvor langt udrulningen af OK21 er nået, når det gælder opgørelsen af arbejdstid. Kun 50% oplyser, at de har fået deres tidsregistrering løbende godkendt. Status må derfor være, at der er fremskridt, når det gælder åbenhed og dialog, men der venter mere arbejde lokalt og centralt i bestræbelserne på at få lagt den løbende godkendelse i system.



Endelig afventer GL spændt, hvordan sammenligningen mellem skolens planlægningstal og lærernes tidsforbrug håndteres. I den forbindelse er det vigtigt at holde fast i, at meningen med bestemmelsen er, at kvaliteten af planlægningen bliver så god som muligt, så derfor er det nødvendigt med en vis detaljering i denne planlægning.



### En fælles indsats for bedre arbejdstidsvilkår

Såvel lokalt som centralt skal der i den kommende tid arbejdes med at sikre, at så mange lærere som muligt involveres i, at de nye muligheder efter OK21 implementeres. Kun 30% mener, at dette er sket på deres skole. Som det fremgår af kapitel 7, vil 62% af lærerne gerne være mere aktive på skolen sammen med kollegerne for at



forbedre arbejdsforholdene. Der er derfor et potentiale for en samtale på lærerværelset om, hvilke problemer der skal løses, og hvad lærerkollegiet sammen vil gøre for at løse og forbedre forholdene.

I pjecerne Din og dine kollegers arbejdstid og Det organiserende klubmøde, som er udgivet i beretningsåret, er der inspiration til, hvordan samtalerne i lærerkollegiet kan forløbe om bl.a. udfordringer i arbejdstid og planlægning af opgaver, ligesom det er muligt at få hjælp fra GL-centralt til at tage hul på drøftelserne i lærerkollegiet.



# 3

## GL i intenst arbejde med elevfordeling, taxameterreform, institutionslov og finanslov

### Ny elevfordelingsaftale

I juni 2021 indgik regeringen og flere partier en central politisk aftale om kapacitetsstyring og en ny elevfordeling, som gælder for de gymnasiale uddannelser med virkning fra skoleåret 2023/24.

GL ser aftalen som en politisk sejr, fordi den vil løse to store udfordringer. For det første den skæve elevsammensætning på en række gymnasiale uddannelsessteder, og for det andet, at flere gymnasieuddannelser i tyndt befolkede områder har vanskeligt ved at "overleve", fordi de har for få elever.

Hovedprincipperne i den nye elevfordelingsaftale er, at eleverne fortsat frit kan søge ind på et hvilket som helst gymnasium i landet. Hvis der er flere ansøgere end pladser, er det som udgangspunkt afstanden (transporttiden) mellem hjemmet og skolen, der afgør, om eleven får en plads.

Dog gælder, at dele af landet – hovedstadsområdet, Nordsjælland, Odense og Aarhus – fremover vil blive inddelt i såkaldte fordelingszoner, hvor der gælder særlige regler.

Hvert enkelt gymnasium i de nye fordelingszoner vil få tildelt et bestemt antal pladser til elever, hvis forældre har henholdsvis høje, mellemstore og lave indkomster. Gymnasierne må altså maksimalt optage et vist antal elever fra hver af de tre indkomstgrupper, og fordelingen fastsættes således, at elevsammensætningen på hver skole afspejler sammensætningen i lokalsamfundet.



Hvis der er flere ansøgere inden for hver indkomstgruppe, end der er pladser, gælder et afstandskriterium.

Aftalens element af fordeling efter forældres indkomst blev mødt af massiv kritik i medierne fra især Venstre og Konservative, hvor statsministerkandidat, Søren Pape Poulsen, har udtalt, at modellen bliver lavet om, hvis blå blok får flertal efter et folketingsvalg.

Undervejs har Dansk Folkeparti trukket sig fra aftalen, der har et spinkelt flertal bag sig med Kristendemokraterne som eneste blå parti.

Estimeringer af elevfordelingsmodellen viser, at effekten er usikker. Derfor er det vigtigt for GL løbende at følge med i, hvad aftalen kommer til at betyde for skolerne, så eventuelle u hensigtsmæssigheder hurtigt kan justeres.

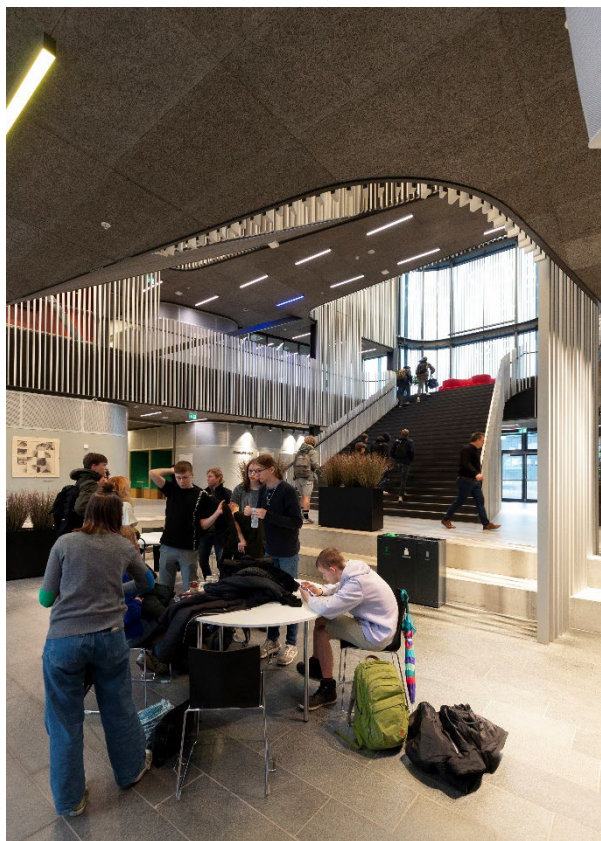
GL er i dialog med Undervisningsministeriet, regionerne og skolerne om bl.a. mellemregionale problemer, sene tilmeldinger og frafaldsproblematikker. Det er væsentligt for GL at sikre, at ministeriets kapacitetsfastsættelse har fokus på de små skoler i provinsen og de skoler, der har oplevet vigende søgning på grund af skæv elevsammensætning.

### **Farvel til ventelister**

At komme af med ventelister har været et vigtigt punkt for GL i flere år, og med elevfordelingsaftalen lykkedes det at afskaffe dem. Nu arbejder GL for, at implementeringen af aftalen reelt får stoppet trafik af elever fra de mere sårbare skoler til de overansøgte storbyskoler. Derfor foreslår GL, at elever, der får medhold i et ønske at skifte skole med baggrund i trivselsproblemer, bliver anvist en anden plads af regionen.

### **Stop for elevoptag på 6 skoler**

Elevfordelingsaftalen betyder, at 6 skoler



midlertidigt har lukket for optag af nye elever i skoleåret 2022/23. Hensigten er, at de 6 skoler får mulighed for at forberede sig på at stå stærkere og kunne tiltrække flere elever, når den ny elevfordelingsaftale træder i kraft.

I stedet for et midlertidigt stop for elevoptag havde GL hellere set, at skolerne havde fået tilført elever med det samme. Derfor har GL det seneste år været i tæt dialog med de 6 skoler for at få vendt den midlertidige nedlukning til noget positivt og sikre, at skolerne får den bedst mulige genstart.

Derudover arbejder GL på landsplan for at afbøde eventuelle negative beskæftigelsesmæssige konsekvenser af aftalen for gymnasieskolerne. GL vil sikre, at berørte lærere bliver underlagt loven om virksomhedsoverdragelse eller modtager anden hjælp, der giver lærerne størst mulig tryghed i ansættelsen, herunder statslig økonomi afsat til indsatsen.

Elevfordelingsaftalen rummer ikke mål om at skære i antallet af gymnasielærere på landsplan, men arbejdspladser kan blive flyttet geografisk på grund af kapacitetsstyringen, og samtidig går den demografiske udvikling mod faldende ungdomsårgange frem til 2030.

GL holdt møde med lærerne for de 6 skoler med midlertidigt stop for elevoptag 19. september, hvor også undervisningsministeren deltog og fik præsenteret GL's forslag til indsatser i forbindelse med elevfordelingsaftalen.

### **Taxameterreform lader vente på sig**

I flere år har GL arbejdet for et nyt tilskudssystem til gymnasierne. Derfor så GL frem til regeringens bebudede reform af taxametersystemet, der dog nu ser ud til at blive til mindre taxameterjusteringer. Politiske forhandlinger af en taxameterreform lader i hvert fald vente på sig.

Det bærende element i GL's taxameterpolitik er et klassesystem, der skal være med til at



dæmpe konkurrencen om eleverne mellem skolerne, fordi den enkelte elev ikke vejer så tungt økonomisk i et klassesexamen.

Derudover vil klassesexamen i højere grad knytte sig til skolens omkostninger til undervisningen, og det vil bidrage til at holde hånden over de skoler, der har et vigende elevgrundlag.

SF, Enhedslisten og Danske Gymnasier har vist interesse for GL's klassesexamen, og lobbyarbejdet for at opnå bredere støtte til klassesexamen fortsætter. Derudover arbejder GL for et tilstrækkeligt udkantstilskud til de små gymnasier/afdelinger, så det understøtter unges lige geografiske uddannelsesmuligheder, uanset om de bor i provinsen eller i storbyerne. Endelig er det afgørende, at gymnasierne får tilført ressourcer for at kunne rette op på flere års nedskæringer i sektoren.

### **Stilstand i arbejdet med ny institutionslov**

Bebudede politiske forhandlinger om en ny, samlet institutionslovgivning ligger stille. GL arbejder for, at erhvervgymnasierne bliver omfattet af forvaltningsloven, og at lærerne dermed virker under samme regelsæt, som gælder for offentligt ansatte, herunder bestemmelserne om partshøring og ytringsfrihed.

GL fastslår, at kravene til bestyrelsessammensætningen på skolerne skal afspejle skolens uddannelsesudbud, ligesom GL vil styrke medarbejderdemokratiet i bestyrelserne.

GL foreslår, at der som minimum bør være to medarbejderrepræsentanter med stemmeret i bestyrelsen. Derudover peger GL på, at der ved gymnasialt udbud skal sikres medarbejderrepræsentant(er) fra den gymnasiale afdeling, en repræsentant med erfaring fra de videregående uddannelser og en repræsentant med erfaring fra grundskolen i bestyrelsen.

## Nedskæringer i finanslovsforslag for 2023

Regeringens finanslovsforslag for 2023 foreslår, at gymnasierne skal spare knap 130 mio. kr. Heraf udgør 67 mio. kr. nedskæringer på markedsføring og færre busreklamer.

GL og lederforeningerne har i debatindlæg understreget, at det er fantasimillioner uden hold i virkeligheden. Skolerne er ikke i nærheden af at bruge de postulerede summer på reklamevirksomhed.

Desuden rammer nedskæringen åbent-hus-arrangementer med et afklarende og vejledende sigte for eleverne forud for valget af ungdomsuddannelse.



Derudover har regeringen valgt ikke at videreføre den ekstra økonomiske støtte til de små gymnasier og erhvervsskoler, der udløber med årets udgang. En videreførelse ville koste 25-30 mio. kr., som er småpenge i finanslovssammenhæng, men livsvigtige for den enkelte skole, understregede GL i sin pressemeddelelse til finanslovsforslaget.

Efter pres fra bl.a. GL har undervisningsministeren efter præsentationen af finanslovsforslaget foreslået, at pengene findes til erhvervsskoler og gymnasier.

Dertil kommer, at elevfordelingsaftalen afsatte 15 mio. kr. i 2022 til at understøtte små gymnasier. Disse penge videreføres nu kun til erhvervsgymnasierne.



## Ingen akutpakke til VUC

Heller ikke den økonomisk stærkt nødlidende VUC-sektor fik en kapitalindsprøjtning i finanslovsforslaget. Det til trods for, at flere politikere har vist forståelse for det visionspapir - Videre som voksen - som GL har lavet sammen med Uddannelsesforbundet og Danske HF & VUC.

VUC's vanskelige situation har ført til lukninger af afdelinger og en kursistnedgang de seneste to år på 28 pct. Dertil kommer, at enhedsomkostningerne er faldet med 18 pct. fra 2016.

I finanslovsforslaget er der afsat en reserve til FGU mv. på 200 mio. kr. i 2023 og 2024. Undervisningsministeren har efter præsentationen af finanslovsforslaget meldt ud, at regeringen ønsker, at AMU, TAMU og VUC får 30 mio. kr. fra puljen afsat begge år, som de skal fordele mellem sig. GL har sammen med interessenter i sektoren vurderet, at beløbene er utilstrækkelige og har derfor skrevet til formændene for regeringens støttepartier, at sektoren i første omgang foreslår, at politikerne prioriterer de små afdelinger og et løft af enkeltfagstaksterne for en samlet sum af 49 mio. kr.

## Delforlig på finanslov 2023

### Nedskæringer droppes

Presset fra GL og en række andre aktører bar frugt, da regeringen med Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten, Dansk Folkeparti og Alternativet indgik aftale om finansiering af FGU i begyndelsen af oktober.

Med i aftalen er en fjernelse af regeringens forslag om, at FGU delvist skulle finansieres ved at skære ned på gymnasiernes udgifter til markedsføring. Dog bliver nogle af pengene til FGU fundet ved, at blandt andet gymnasierne skal holde igen med byggeri i de kommende år.

### Små gymnasier og erhvervsskoler får tilskud

Desuden betyder aftalen, at udkantstilskuddet på 15,5 millioner kroner til almene gymnasier bliver forlænget til næste år, og at den midlertidige pulje til særtilskud til små erhvervsskoler i udkantsområder bliver på 30 millioner kroner.

### Pulje til VUC

Dertil kommer, at aftalen giver 10 millioner kroner ekstra til en pulje for økonomisk udfordrede VUC-afdelinger i 2023.

Den politiske aftales levedygtighed kan afhænge af, at aftalepartierne - rød blok og Dansk Folkeparti - opnår flertal efter folketingsvalget 1. november.





# 4 OPGØR MED GRUNDFORLØBET OG KLASSESKIFT I HF

GL's uddannelsesudvalg og sekretariat har evalueret gymnasireformen ved besøg på forskellige gymnasiale uddannelser og ved medlemsmøder. Evalueringen viser blandt andet, at grundforløbet bør afskaffes og classeskift i hf ændres.

Formålet med GL's evaluering var at afdække medlemmernes oplevelse af, hvordan reformens forskellige elementer bliver omsat og virker i praksis. Evalueringen supplerer således øvrige aktørers evalueringer af reformen.

Evalueringen fokuserer på de elementer i reformen, som i størst omfang har påvirket indholdet af uddannelserne, lærernes arbejdsituation og elevernes læringsforhold. Det gælder modulstrukturen i hf, det kortere, afklarende grundforløb på de treårige uddannelser samt det fælles første år på hf.



Desuden fokuserer evalueringen på ønsket om færre og mere målrettede studieretninger og indførelsen af en mundtlige prøve i studieretningsprojektet (SRP) og studieområdeprojektet (SOP). Evalueringen belyser også fagenes indhold, hvor *innovative, digitale og globale kompetencer* samt

*karrierekompetencer* er skrevet ind i fagenes læreplaner, og professionsretning er tilføjet som profil på hf.

Evalueringen afslørede, at hf's modulstruktur og det første, fælles år betyder manglende kontinuitet og fordybelse for eleverne på grund af classeskift midt i uddannelsen samt skæv arbejdsbelastning for alt for mange lærere.

I forhold til de treårige uddannelser er holdningen til grundforløbet også meget kritisk, bl.a. fordi det skaber skæv arbejdsbelastning og giver indtryk af midlertidighed de første tre måneder af elevernes gymnasietid.

***"Jeg når knapt at lære navnene på eleverne, inden de er ude af døren igen, og i den korte tid, jeg har dem, skal jeg danne mig indtryk af deres faglige niveau og trivsel – og gerne reagere, hvis noget er galt. Det når jeg også nogle gange, men når så grundforløbet er ovre, så ved jeg ikke rigtig, hvor jeg skal gå hen med min viden. Eleverne er jo spredt på et hav af hold og har fået nye lærere. Der går meget vigtig viden om eleverne tabt på den måde".***

Kommentar fra en lærer i evalueringen

Det er til gengæld også indtrykket i evalueringen, at det opleves som positivt, at der er sket en reduktion i antallet af studieretninger, og at den mundtlige prøve i SRP og SOP har styrket fagligheden i de tværfaglige forløb, men også har gjort

bedømmelsesprocessen i forbindelse med eksamen mere kompleks og presset.

På hhx er der desuden stor kritik af kravene til antallet af SO-forløb. Lærerne ønsker endvidere, at krav om *innovative kompetencer* og *karrierekompetencer* fjernes fra fagenes læreplaner.

Som supplement til skolebesøgene og medlemsmøderne besluttede hovedbestyrelsen at høre de faglige foreninger om, hvordan man fremover bør håndtere de introducerende flerfaglige forløb (NV, AP, PU og ØK), hvis grundforløbet afskaffes i sin eksisterende form.

## GL ANBEFALER

### på baggrund af evalueringresultaterne, at

- Hf-eleverne starter direkte i den stamklasse, som de skal gå i begge år
- Bindingerne, til i hvilke semestre fagene placeres, løsnes på hf
- Grundforløbet på de treårige uddannelser bør afskaffes
- Udfordringerne med arbejdsbelastningen i forbindelse med SRP-eksamen skal adresseres
- Kravene om karrierekompetencer og innovative kompetencer skrives ud af fagenes læreplaner
- Reglerne for dispensationer til lokale studieretninger tydeliggøres, og der åbnes for flere lokale studieretninger.



# 5 NY ARBEJDSMILJØSTRATEGI MED FÆLLES- SKABET I CENTRUM

GL har lanceret en ny arbejdsmiljøstrategi frem mod 2024. Hovedprincippet i arbejdsmiljøstrategien er den kollektive indsats.

*“Arbejdsmiljøproblemer og udfordringer er aldrig noget, den enkelte lærer skal stå alene med. Det er ledelsens ansvar, og problemerne skal tackles og løses i et kollektivt fællesskab og i en tryk og konstruktiv dialog på arbejdspladsen”, fastslog GL’s formand, Tomas Kepler, i forbindelse med offentliggørelsen af strategien.*

Som led i den kollektive indsats for at sikre et bedre arbejdsmiljø er det derfor nødvendigt at se på de strukturer og arbejdspladskulturer, der omgiver arbejdet, så arbejdsmiljøindsatsen ikke skævvrides i et ensidigt fokus på den individuelle lærers arbejde og vilkår.

Ud over det kollektive fundament er den forebyggende indsats et bærende princip i arbejdsmiljøstrategien. Ved at fokusere på at forebygge og håndtere arbejdsmiljøbelastninger - og aktivt anvende den erfaring, GL opbygger på området - er målet at styrke arbejdsmiljøindsatsen og blive endnu bedre til at understøtte medlemmerne med konkrete og forebyggende - kollektive - arbejdsmiljøtiltag på de gymnasiale arbejdspladser.

Frem mod 2024 har GL udpeget 9 indsatsområder i arbejdsmiljøstrategien.

Indenfor hvert område er perspektivet, at GL udvikler input og redskaber til både at håndtere og

drøfte en række arbejdsmiljømæssige udfordringer på skolerne.



Som eksempler på input kan bl.a. nævnes det årlige arbejdsmiljøseminar og to podcasts om henholdsvis belastninger forårsaget af "høje følelsesmæssige krav i arbejdet" og "Sammen er vi stærkest" med inspiration til at styrke samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten. Sidstnævnte podcast sætter fokus på, hvilke fordele det tættere samarbejde kan give for både de tillidsvalgte og for medlemmerne på skolen.

Et fjerde eksempel er GL's fortsatte arbejde med Professionel kapital. Her er der fokus på at kæde den overordnede indsigt fra målinger af professionel kapital i arbejdsmiljøet på gymnasiale arbejdspladser sammen med GL's løbende arbejdsmiljøarbejde. Det sker bl.a. for at sikre, at målingerne af professionel kapital understøtter, at arbejdsmiljøarbejdet i GL retter sig mod aktuelle og relevante forhold for medlemmerne.

Spørgeskemaet om professionel kapital er i 2021 blevet opdateret med et spørgsmål om seksuel chikane.

# GL's 9 INDSATSOMRÅDER I ARBEJDSMILJØSTRATEGIEN

- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Stress, moralsk stress og grænseløst arbejde
- Copingstrategier og psykologisk tryghed
- Professionel kapital
- Kompetenceudvikling af tillidsvalgte og medlemmer, der arbejder med arbejdsmiljø
- Styrket samarbejde mellem tillidsvalgte
- Partssamarbejde om arbejdsmiljø
- Løbende dokumentation af arbejdsmiljøproblematikker
- Styrket arbejdsmiljø i en organiserende fagforening.

# 6 GL ER MEDLEMMERNE

GL er medlemmernes organisation. Knap 14.000 nuværende og tidligere gymnasielærere ejer sammen Gymnasieskolernes Lærerforening. En undersøgelse fra foråret 2022 viser, at 95% af de fastansatte lærere på det almengymnasiale område er medlemmer af GL. Blandt de ikke-fastansatte er det hver anden, der er medlem. En tilsvarende undersøgelse vil blive iværksat på det erhvervs-gymnasiale område i efteråret 2022.

3 ud af 4 medlemmer mener selv, at de følger med i, hvad GL foretager sig, og de finder, at GL er en troværdig og pålidelig organisation. 62% vil gerne være mere aktive på skolen sammen med kollegerne for at forbedre arbejdsforholdene, og 60% finder, at GL er med til at skabe et fagligt fællesskab. 27% vil ikke udelukke, at de vil tage en tørn som tillidsrepræsentant, og 12% vil gerne deltage i hovedbestyrelsesarbejde. Hver femte vil gerne have mere indflydelse i GL, fx ved at deltage ad hoc i en arbejdsgruppe om et bestemt emne. Det viser en undersøgelse, hvor sekretariatet hen over sommeren 2022 har spurgt et repræsentativt udsnit af medlemmerne om relationen til GL.

Undersøgelsen viser også, at 74% af respondenterne alt i alt er tilfredse/meget tilfredse med GL. 17% har en neutral holdning, mens 9% ikke er tilfredse. Dette er en mindre forbedring i forhold til 2016 og 2010, hvor tilsvarende undersøgelser blev gennemført.

Forholdet til GL	2022	2016	2010
Tilfreds/meget tilfreds	74%	68%	56%
Hverken eller	17%	21%	28%
Utilfreds/meget utilfreds	9%	11%	14%

Kvindelige medlemmer er (som tidligere) mere tilfredse (78% tilfredse/meget tilfredse) end de mandlige medlemmer (70% tilfredse/meget tilfredse). Både mænd og kvinder er mere tilfredse i 2022, end de var ved de tidligere undersøgelser.

For stx, hhx og htx er der ikke den store forskel i tilfredsheden eller utilfredsheden med GL. Medlemmer på VUC er generelt mere tilfredse end på andre skoleformer.

Respondenter, der har benyttet GL inden for det seneste år, er generelt mere tilfredse end respondenter, der har angivet, at de ikke har benyttet GL.

GL's arbejde for medlemmerne er vigtigt. De store og centrale opgaver anses for vigtigst: 95% af respondenterne anser det for vigtigt, at GL arbejder for at fremme gymnasielæreres interesser over for Folketinget, Undervisningsministeriet, andre organisationer m.fl. samt er overenskomstforhandler.

92% af respondenterne finder, at 'Rådgivning og personlig bistand om ansættelsesvilkår, løn, afskedigelse, barsel, sygdom mv.' er væsentlige. 85% anser 'GL's tilbud til medlemmer, der bliver afskediget' for vigtige. 75% lægger vægt på, at GL er synlig i pressen. 64% finder GL's hjemmeside, gl.org, vigtig. 59% finder efteruddannelses tilbud vigtige, og 56% finder GL's karrieretilbud vigtig.

## Tillidsrepræsentantens arbejde er vigtigt

Fra tidligere medlemsundersøgelser ved vi, at TR's rolle på skolen er afgørende for holdningen til GL. 47% af respondenterne har inden for det

seneste år fået afklaret spørgsmål, modtaget rådgivning eller assistance fra tillidsrepræsentanten. 71% er tilfredse/meget tilfredse med TR's rolle, hvilket er marginalt bedre end i 2016.

En række medlemmer har sat ord på deres tilfredshed med TR. Langt de fleste udsagn er yderst positive:

- ***”Vores TR er dygtig, grundig, pragmatisk og meget vellidt.”***
- *”Hun gør det supergodt; hun er god til at finde balancen mellem både at være repræsentant for medarbejderne og ledelsen. Hendes pragmatiske og konsensusøgende tilgang giver denne gode balance.”*

Der er også udsagn i den anden ende af spektret:

- *”Jeg synes, at vores TR optræder konflikter mellem medarbejdere og ledelse til et niveau, hvor det ikke er gavnligt for lærerne. Det er en del af rollen som TR at være vagthund og være kritisk, men man bliver faktisk nødt til at kunne gå på kompromis og at forhandle på en saglig og respektfuld måde, så ledelsen ikke bliver mast helt op i et hjørne og holder op med at lytte, men bare får en følelse af, at alle er imod dem.”*

Flere finder, at TR har vanskelige kår i forhold til ledelsen, som dette udsagn giver udtryk for:

- *”Ledelsen er ikke lydhør over for tillidsmanden og opfatter ikke rollen som betydende for skolens funktion - hvilket er helt forkert.”*

### **Tilfredshed med arbejdsmiljørepræsentantens arbejde**

14% af respondenterne har inden for det seneste år fået afklaret spørgsmål, modtaget rådgivning

eller assistance fra arbejdsmiljørepræsentanten. 60% er tilfredse/meget tilfredse med muligheden for at bruge AMR i hverdagen, mens 58% er tilfredse/meget tilfredse med AMR's rolle på skolen/kurset. En del af respondenterne finder dog, at arbejdsmiljørepræsentanten er usynlig, mens andre påpeger, at AMR får for lidt tid til at løfte opgaven, og at ledelsen ikke giver AMR råderum, og det fører til, at flere forlader posten på grund af dårlige vilkår for at løfte AMR-rollen.

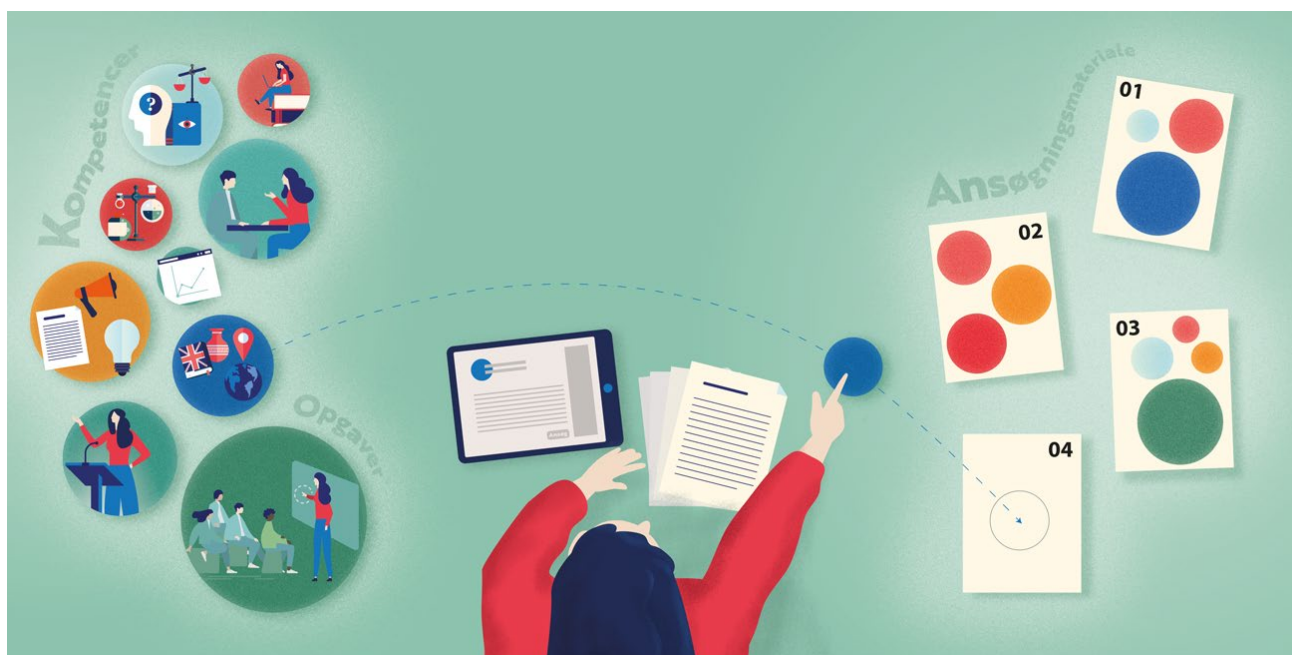
- *”Der er meget svære vilkår for AMR på vores skole. Inden for de sidste 5 år har 4 AMR'er forladt posten.”*
- *”Det er min opfattelse, at der sættes meget få timer af til AMR, og at vedkommende derfor ikke kan prioritere opgaverne i så høj grad, som vedkommende ønsker det.”*

### **Ny hovedbestyrelse er tiltrådt 1. august 2022**

I foråret var der valg til hovedbestyrelsen. Valget betød et farvel til Asger Boe Wille, Sigrid Jørgensen, Burkhard Sievers og Nikolaj Melander og et velkommen til Bodil-Marie Gade, Gitte Husted Madsen, Jan Maintz og Stine Wolff. Samtidig valgte de ikke-fastansattes repræsentant i hovedbestyrelsen, Inger Staahl Jensen, at stoppe og overlade pladsen til Thomas Jespersen.

En af de opgaver, den nye hovedbestyrelse skal løfte, er at implementere den strukturændring, som repræsentantskabet har vedtaget, skal træde i kraft 1. august 2023. For at der er hjemmel i GL's love til ændringen, skal lovene ændres, og det bliver den nye hovedbestyrelse, der kommer til at binde sløjfe om lovpakken, som repræsentantskabet skal forholde sig til i november 2022. Herefter sendes lovpakken til urafstemning blandt medlemmerne hen over vinteren 2022/23.

# 7 GYMNASIELÆRERES ARBEJDSMARKED



Med udsigt til faldende ungdomsårgange i de kommende år skærpes den i forvejen hårde konkurrence om jobbene på landets gymnasier. Fremskrivninger af ungdomsårgangene viser, at frem mod 2030 falder andelen af unge i gymnasialderen med op mod 15 procent i flere regioner. I 24 kommuner vil der være mere end 20 procent færre unge i 2030. Frem mod 2040 stiger antallet af unge igen, og 44 kommuner har i 2040 flere 15-årige end i 2018.

## Karriereovervejelser og gymnasielæreres jobskift

Mange lærere deltager i GL's karrieretilbud, fordi sektoren er under pres. Afskedigelser eller bekymring for afskedigelser hænger i horisonten som sorte skyer, og mange oplever desuden et stort arbejdspress i dagligdagen. Samtidig giver mange lærere udtryk for generel nysgerrighed over for nye jobmuligheder og ambitioner om at

afprøve kompetencer og fagligheder i andre jobs og funktioner.

Mange jobskift sker indenfor undervisningssektoren til andre gymnasier, undervisning på andre skoleformer og til stillinger relateret til uddannelser og undervisning, vejledning, studiestøtte, studieadministration, ledelse mv.

Andre tidligere gymnasielærere får job som fx uddannelses- eller læringskonsulent i offentlig eller privat regi, i generaliststillinger indenfor offentlig forvaltning eller i specialistfunktioner relateret til deres fag. Enkelte bliver selvstændige eller søger job indenfor små og mellemstore virksomheder, mens et andet fåtal videreuddanner sig til helt andre professioner.

Interessen for at deltage i GL's karrieretilbud fortsætter fra både ledige og fastansatte

medlemmer. I perioden er der afholdt 8 fyraftensmøder i Århus, Sønderborg, Frederikshavn, Helsingør, København, Kolding, Aalborg, Nyborg og Nykøbing Falster. Der har været omkring 250 deltagere og to af møderne er afholdt på opfordring fra de lokale netværk. Til de individuelle karrieresamtaler for medlemmer i job har der været omkring 100 deltagere i beretningsperioden.

Deltagelsen i GL's karrieretilbud for ikke-fastansatte og ledige følger fortsat omfanget af afskedigelser i sektoren, hvor der i år har været et mindre fald i afskedigelser sammenlignet med tidligere år.

### **Medlemmernes karrieremuligheder**

Et forandret arbejdsmarked for gymnasielærere har medført, at medlemmerne efterspørger nye tiltag og rådgivning fra GL, som kan understøtte deres beslutninger om de næste skridt i arbejdslivet.

### **Nye målrettede sider om ansøgningsmaterialer på gl.org**

En del lærere har vanskeligt ved at sætte ord på egne kompetencer, formulere ansøgningsmateriale og se sig selv i andre stillinger end som underviser. Derfor har GL i 2022 lanceret nye sider på [www.gl.org](http://www.gl.org) med tekst, film og tutorials samt værktøjer til at arbejde med kompetenceafklaring, brutto-cv og målrettet ansøgningsmateriale.

### **Kurser om arbejdsmarkeder**

GL lancerede i 2021 nye kurser om mulige arbejdsmarkeder for både ledige og fastansatte medlemmer. Interessen har været stor, og kurserne er i 2022 blevet en fast del af GL's tilbud. Der er afholdt to kurser for ledige om "Jobskabelse i små og mellemstore virksomheder" og tre kurser for henholdsvis ledige og fastansatte om at gå fra "Underviser til fagperson indenfor offentlig forvaltning".

### **Dialog på skolerne om kompetencer og beskæftigelse**

Efteruddannelse og lærernes employability er ikke alene den enkelte lærers ansvar. Derfor har indsatsen i beretningsperioden rettet sig mod TR og de skoler, hvor udfordringerne er størst, nemlig i VUC-sektoren.

LKU, TR-seminaret, VUC-årsmødet og Hovedbestyrelsen er nogle af de arenaer, hvor GL's politikere og tillidsvalgte har drøftet mulige kollektive tiltag. VUC Nord har afholdt et lærermøde om kompetencer og beskæftigelse for at give lærerkollegiet en stærkere stemme og mere viden. Den mulighed er også til stede for andre skoler.

*"Vores erfaring er, at det er afgørende at have et tæt samarbejde med ledelsen, også når det handler om at lykkes med at rykke på dialogen om kompetencer og arbejdsmarked. Skolen har et medansvar og en egeninteresse i at sikre efteruddannelse og bidrage til at lærerne er attraktive på arbejdsmarkedet".*

Nicolai Mourier Fernandez, TR på VUC Nord.

## **VÆRKTØJER**

### **TR kan bruge til dialog på skolen**

Opfordre kolleger til at søge midler i den Statslige Kompetencefond

Opfordre til dialog i SU om

- Kollektiv kompetencestrategi på skolen
- Brug af MUS Samtaler
- Porteføljesamtaler
- Klubmøder om beskæftigelse og kompetencer
- Dialog i faggrupper om kompetencer

# 8

## KAMPEN FOR KLIMA OG GRØN OMSTILLING

GL's medlemmer og tillidsrepræsentanter har en høj klimabevidsthed og bakker op om, at GL arbejder med klima og grøn omstilling og samtidig fastholder fokus på de traditionelle kerneopgaver som fagforening, fremgår det af GL-undersøgelse. Tillidsrepræsentanter og medlemmer vurderer i højere grad end danskere generelt, at de globale klimaforandringer er et alvorligt problem, og GL's medlemmer er i højere grad indstillet på - og i gang med - at ændre vaner af hensyn til klima og bæredygtighed.

Undersøgelsen viste desuden, at flertallet af skoler har klimatiltag i skoledriften, og at der er medlemsopbakning og forventning til, at GL arbejder med klima og grøn omstilling med opmærksomhed rettet mod, at GL's kerneopgave er at være en fagforening.

12 elev- og studenterorganisationer gik i foråret 2021 sammen i et fælles opråb for bæredygtighed i uddannelsessektoren. Undervisningsminister Pernille Rosenkrantz-Theil kvitterede med at love, at hvis hun fik en handlingsplan for grønne uddannelser, ville hun gennemføre store dele af handlingsplanen. Det arbejde har GL deltaget i som en del af klimapartnerskabet for ungdomsuddannelser, og resultatet overrækkes til ministeren i rapporten "På vej mod uddannelser for bæredygtig udvikling" fredag den 19. september. Blandt tiltagene er en opfordring til at revidere læreplanerne, så der er plads til, at klima og bæredygtighed kan spille en større rolle.

En anden vigtig del af GL's arbejde for klima og grøn omstilling sker gennem GL's plads i bestyrelsen i Broen til Fremtiden, hvor fagforeninger og



NGO'er kæmper for en grøn og retfærdig fremtid. På medlemsniveau har undersøgelsen bl.a. ført til, at GL har startet 'Netværk for klima og grøn omstilling', hvor 100 interesserede gymnasielærere er på maillisten. Møderne har bl.a. handlet om grønnere studierejser og bæredygtighed i undervisning.

GL har fulgt temaet op med podcasten [Kampen om bæredygtighed](#) og med arrangementet Grøn, grønnere Gymnasium i samarbejde med Danske Gymnasier på Folkemødet på Bornholm. GL's fortsatte arbejde med klima og grøn omstilling handler bl.a. om at videreføre arbejdet i Broen til Fremtiden, Klimapartnerskabet samt medlemsnetværket med arrangementer om klima og grøn omstilling både i undervisning og skoledrift.



Gymnasieskolernes Lærereforening

Vesterbrogade 16

1620 København V

[www.gl.org](http://www.gl.org)

[gl@gl.org](mailto:gl@gl.org)

Tlf. 33 29 09 00