

# GL's årsberetning for skoleåret 2016-17

Gymnasielærere underviser på et højt fagligt og pædagogisk niveau. Det er en væsentlig samfundsopgave, som forudsætter, at rammerne for arbejdet med at uddanne fagligt dygtige, almindennede og motiverede elever er til stede.

Gymnasieskolernes Lærerforening arbejder for at sikre skolerne ordentlige rammevilkår og økonomisk råderum til at kunne indfri denne vigtige samfundsopgave. Den høje kvalitet baserer sig på, at velkvalificerede og kompetente lærere fortsat bliver tiltrukket af jobbet som gymnasielærer. Derfor arbejder GL for at sikre lærerne gode løn- og ansættelsesvilkår centralt og lokalt på den enkelte skole, så attraktionen i jobbet kan fastholdes og udvikles.

## Indhold

Overenskomst.....	2
Udfordringer med tidsregistrering .....	2
Vanskeligt at få anerkendt merarbejde.....	2
GL anlægger tre voldgiftssager.....	3
Statsansatte afbryder samarbejdet med ministeren for offentlig innovation.....	3
Forberedelse af OK18.....	4
Medlemsmøder .....	4
Vedtagelse af GL's OK18-krav.....	4
Sag om ytringsfrihed.....	5
Arrangement for pædagogiske ledere .....	6
Inspirationskatalog til kriterier for tildeling af ny løn.....	6
Grønland.....	6
Forholdene i Sydslesvig .....	6
Beskæftigelse.....	7
Beskæftigelsesundersøgelsen for skoleåret 2016-17 viser fald i beskæftigelsen .....	7
Arbejds miljø.....	8
Konsekvenser for arbejdsmiljøet når færre lærere løfter opgaverne .....	8
Flere yngre på deltid.....	8
NFA-undersøgelse: Jobbet som gymnasielærer er udsat.....	8
Pas godt på dig selv og dine kolleger.....	8
Psykisk arbejdsmiljø forringet .....	9
DUS-sager og henvendelser.....	9
Professionel Kapital .....	9
Uddannelse.....	10
Gymnasireformen.....	10
Ny bekendtgørelse og læreplaner .....	10
Uddannelseskongressen 2017.....	11
Medlemsmøder om reformen.....	11
Medlemsmøde om reformen på HF .....	11
Regeringens udspil til en Forberedende Grunduddannelse.....	11
Udfordringer i eux-uddannelsen .....	11
Anbefalinger fra GL's tænketank om Sprog .....	12
GL-prisen 2016 til de faglige foreninger .....	12

Pejlemærker for god undervisning .....	12
Anbefalinger til god praksis omkring eksamen og censur .....	13
Fordeling af elever og søgetal .....	13
GL's internationale arbejde .....	13
GL's solidaritetsprojekter .....	14
Nyt GL-projekt i Georgien .....	14
GL-projekt i Tunesien 2016-17 .....	14
EUD-forliget .....	14
GL's kamp mod nedskæringer .....	15
Lokale møder og aktiviteter om nedskæringer .....	15
Kampagnen "Stol på uddannelse" .....	15
Uddannelsesalliancen i aktion mod nedskæringer .....	16
Bestyrelseskonference .....	17
GL .....	17
Status på tilbud til medlemmer, der mister jobbet .....	18
GL's økonomi .....	18
GL's kommunikation .....	19
Gymnasieskolen .....	19
GL-E .....	20
Hovedbestyrelsen .....	20
Ny direktør i GL .....	20
Udvalgte GL-aktiviteter .....	21
Kvindfolkemødet 2017 .....	21
Ungdommens Folkemøde 2017 .....	21
DHL-stafetten 2017 .....	21
Fyraftensmøder med Brian Degn Mårtensson .....	22

## Overenskomst

GL arbejder kontinuerligt med medlemmernes løn- og arbejdsvilkår. I beretningsåret har der især været fokus på forberedelserne af OK18, bl.a. med drøftelser på en række medlemsmøder. I foråret 2017 vedtog repræsentantskabet GL's krav til overenskomstforhandlingerne i 2018. GL's fokus ved OK18 er at få løst tre væsentlige udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet:

1. Åbenhed og indflydelse i planlægningen
2. Jævn arbejdsbelastning
3. Præcisering af bestemmelserne om merarbejde

## Udfordringer med tidsregistrering

I sommeren 2016 gennemførte GL en medlemsundersøgelse. Den viser, at der fortsat er store udfordringer med at få tidsregistreringen til at fungere på de gymnasier, der ikke har indgået aftaler/forståelser. På mange gymnasier er det ledelsens planlægningstal, en form for ledelsesudmeldte akkorder, og ikke tidsregistreringen, der ligger til grund for opgørelsens af lærernes arbejdstid. Derfor vil GL ved OK18 arbejde for, at tidsregistreringen kommer til at virke som det tiltænkte værn mod for stor arbejdsbelastning.

## Vanskeligt at få anerkendt merarbejde

Mange GL-medlemmer oplever, at det er vanskeligt at få ledelserne til at anerkende præsteret merarbejde.

Samtidig er mange medlemmer utrygge ved at rejse en merarbejdssag af frygt for repressalier fra skolens ledelse. Denne udfordring er hovedbestyrelsen meget opmærksom på. For at få kortlagt problemets omfang bliver der i efteråret 2017 gennemført en undersøgelse af merarbejdsproblematikken blandt et udsnit af GL's medlemmer. Resultatet af undersøgelsen vil blandt andet blive anvendt ved OK18-forhandlingerne.

### **GL anlægger tre voldgiftssager**

I det forløbne år er der faldet afgørelser i tre voldgiftssager rejst af GL. Desværre har GL ikke fået medhold i sagerne.

I Risskov-sagen havde GL anlagt en faglig voldgift mod Moderniseringsstyrelsen. GL fandt, at ledelsen på Risskov Gymnasium alene havde anvendt planlægningstal som udgangspunkt for lærernes årsopgørelser. Sagen blev behandlet den 8. november 2016, og i sin kendelse fandt opmanden, at GL ikke konkret havde bevist, at Risskov Gymnasium ensidigt har fastlagt akkorder og brugt planlægningstal som udgangspunkt for årsopgørelsen, men i kendelsen anerkender opmanden til GL's tilfredshed, at ledelsen ikke ensidigt kan fastlægge akkorder.

I TH. Langssagen blev TH. Langs HF og VUC frifundet for "usaglige" afskedigelser. GL's påstand var, at afskedigelsen af 6 lærere var usaglig, da skolen samtidig budgetterede med et overskud. Kendelsen slog dog fast, at "Budgetdisponeringen skal imidlertid være økonomisk forklarlig og forsvarlig – et tilstræbt overskud skal tjene skolens formål og fortsatte drift og indgå i budgettet på en afbalanceret måde".

GL havde desuden anlagt en voldgiftssag mod Moderniseringsstyrelsen om tolkningen af § 16, stk. 1 i GL-overenskomsten. Uenigheden handlede om, hvorvidt den normale arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget gymnasielærer udgør 1924 timer om året (GL's synspunkt), eller om arbejdstiden er på gennemsnitlig 37 timer svarende til 7,4 timer dagligt i en 5 dages uge (Moderniseringsstyrelsens synspunkt).

Sagen blev behandlet den 12. december 2016. I sin kendelse fandt opmanden, at GL's synspunkt indebærer, at den normale arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget gymnasielærer er mindre end gennemsnitligt 37 timer ugentligt, og hvis opmanden fulgte GL, ville det betyde, at en fuldtidsbeskæftiget gymnasielærer skulle have en lavere arbejdstid end personer, der er omfattet af overenskomsten for akademikere i staten. Opmanden gav derfor Moderniseringsstyrelsen medhold.

### **Statsansatte afbryder samarbejdet med ministeren for offentlig innovation**

I december 2016 afbrød de statsansatte samarbejdet med ministeren for offentlig innovation, Sophie Løhde. Baggrunden for bruddet var, at organisationerne bliver mødt med en uacceptabel arbejdsgiveradfærd fra en række styrelser og ministerier.

For CFU var det udslagsgivende, at ministeren efter et krisemøde med CFU i en pressemeddelelse skrev, at "som minister for offentlig innovation bakker jeg naturligvis op, når de lokale arbejdsgivere tager ansvaret på sig og træffer nogle vanskelige beslutninger om, hvordan der skal prioriteres i deres organisationer." Ministerens melding blev af CFU opfattet som en accept af fri jagt på de statsansatte og et brud på den tradition, der følger af den danske model, hvor store forandringer er genstand for forhandling mellem de centrale parter.

CFU begrundede bl.a. bruddet med, at "Hvis nogen har taget ansvar, så er det CFU og vores medlemsorganisationer. Det har vi helt konkret bevist ved OK11, OK13 og senest ved OK15. Uagtet, at vi ved OK13 blev udsat for et frontalangreb på underviserområdet, og at vi ved OK15 blev udsat for et bagholdsangreb på reguleringsordningen, har vi i respekt for samfundsøkonomien og landets situation, hver gang accepteret over-

enskomster med endog meget begrænsende lønstigninger. Vi tager ansvar hver evig eneste dag! Lokalt og centralt."

Samarbejdet er på nuværende tidspunkt ikke blevet normaliseret, og en stor udfordring i forhold til de kommende OK18 forhandlinger er, at Innovationsministeren ved flere lejligheder har bekendtgjort, at underviserarbejdstid ikke vil blive et tema ved OK18.

### **Forberedelse af OK18**

De mange møder med medlemmerne om OK18 og den store medlemsundersøgelse var vigtige elementer i forberedelsen af GL's overenskomstkrav, som blev godkendt af repræsentantskabet i foråret.

I medlemsundersøgelsen blev medlemmerne bl.a. spurgt om, hvad der er vigtigst for GL at prioritere i fremtiden. De fleste svarer, at GL skal prioritere løn og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø samt det stigende arbejdspress. Desuden peger en del på udfordringer med aftaleret, tidsregistrering og honorering af merarbejde og understreger også, at solidaritet, uddannelsespolitik, skolernes økonomiske forhold og bekæmpelsen af new public management er vigtige indsatsområder.

### **Medlemsmøder**

I foråret 2017 afviklede GL 27 velbesøgte medlemsmøder. Mange medlemmer fandt især to problemstillinger væsentlige at få løst: Skævelastningen, især i forhold til reformimplementeringen, og arbejdsplanlægningen, der skal gøres mere gennemskuelig. Desuden blev udfordringer med tidsregistrering, merarbejde og lønudvikling drøftet og udpeget som vigtige fokusområder for GL.

### **Vedtagelse af GL's OK18-krav**

GL's OK18 krav tager udgangspunkt i de problemer, som GL-undersøgelser og dialog med medlemmer og tillidsrepræsentanter dokumenterer på mange skoler. Et centralt krav er at sikre lærerne indflydelse på skolens planlægning af lærerarbejdet og at skabe åbenhed om planlægningen på den enkelte skole. GL stiller bl.a. krav om, at ledelsens planlægningstal skal være tilgængelige for lærerne.

Mange lærere er belastet af, at arbejdstiden bliver fordelt meget skævt hen over året. Der er intet i bekendtgørelserne, der tilsiger, at det skal være sådan. Derfor ønsker GL, at gymnasielæreres arbejdstidsregler tilpasses arbejdstidsreglerne for andre akademikere i staten, så gymnasielærere kan sikres en mere jævn arbejdsfordeling.

Som følge af de økonomiske nedskæringer i sektoren er der allerede over 1.000 færre lærere. Derfor stiller GL krav om bedre forhold for de lærere, der bliver afskediget, fx ved at kræve, at opsigelsen tilbagekaldes, hvis vilkårene for afskedigelsen ændrer sig.

Desuden stiller GL krav om lønstigninger og forhøjelse af pensionsprocenten. GL finder det vigtigt at videreføre reguleringsordningen, som den så ud før OK15, så statsansattes løn stiger i samme takt som privatansattes, og GL stiller også krav om at få det lokale lønsystem til at fungere. Reglerne om samarbejdssystemet skal forbedres, og tillidsrepræsentanterne skal have bedre rammer for at varetage medlemmernes interesser, både arbejdsforhold og i forhold til at arbejdsgiver bl.a. forpligtes til at give TR relevante informationer i funktionen som TR..

Konkret vedtog GL's repræsentantskab den 26. april 2017 enstemmigt GL's OK18-krav:

Åbenhed i og indflydelse på planlægningen

Præcisering af bestemmelserne om merarbejde

Jævn arbejdsbelastning

Mindre rådighed for deltidsansatte

Mere tryghed i ansættelsesforholdet

Bedre TR-regler

Bedre rammer for SU-samarbejdet

Procentuelle lønforbedringer

Forhøjelse af pensionsprocenten

Reguleringsordningen videreføres

Forbedring af den lokale løndannelse

Seniordage

Lønforbedringer på sluttrin

Forhøjelse af adjunkt-/lektortillægget

Fagtillæg på erhvervsgymnasier

Forskudt tidstillæg på VUC

Tillæg for arbejde på flere geografiske arbejdssteder

Forbeholdskrav (tager højde for, at modparten kan fremsætte krav, som kan medføre behov for modkrav).

### Sag om ytringsfrihed

I foråret 2016 blev et GL-medlem, ansat på Campus Bornholm, afskediget. Ledelsen fandt, at medlemmet havde optrådt illoyalt ved at sende en mail til Folketingets finansudvalg, dagen før udvalget skulle behandle en ekstrabevilling til skolen. Medlemmet henvendte sig til ombudsmanden, som i september 2016 klart tilkendegav, at der ikke var grundlag for at afskedige medlemmet.

*Ombudsmanden skrev bl.a.:*

"Det er min opfattelse, at Campus Bornholm ikke havde grundlag for at afskedige (GL's medlem, red.) fra hans stilling som gymnasielærer med henvisning til den e-mail om ledelsens økonomiske dispositioner, som han sendte til medlemmer af Folketingets Finansudvalg den 16. december 2015. Campus Bornholm har med afskedigelsen tilsidesat de regler og principper, der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed. Det mener jeg er særdeles kritisabelt. Jeg henstiller på den baggrund, at Campus Bornholm genoptager afskedigelses sagen og i den forbindelse tager højde for mine bemærkninger, herunder særligt om rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed".

Ombudsmanden kritiserede desuden skolens interne regler med forsøg fra ledelsen på at begrænse de ansattes ytringsfrihed, og han anser det "...for en skærpende omstændighed, at skolens næstformand efterfølgende i en udtalelse til pressen anførte, at det var vigtigt, at kritik af ledelsen i første omgang blev rettet internt."

For GL er det en vigtig afgørelse med en sejr for både medlemmet og ytringsfriheden. Ombudsmandens udtalelse førte til, at medlemmet efter en forhandling mellem Campus Bornholm og GL blev genansat.

GL lægger vægt på, at medlemmerne tør anvende deres ytringsfrihed og kan være med til at bryde den tavshedskultur, der er ved at udvikle sig på mange skoler. Derfor er ombudsmandens afgørelse vigtig. Den flytter retspraksis for, hvordan offentligt ansatte kan ytre sig. Med afgørelsen har ombudsmanden slået fast, at man som offentligt ansat kan ytre sig ganske skarpt.

### **Arrangement for pædagogiske ledere**

I det forløbne år er der blevet afholdt to arrangementer for de pædagogiske ledere. I oktober blev der afholdt et endagsseminar i Odense med fokus på de udfordringer, pædagogiske ledere møder i deres hverdag. Og i forbindelse med Gymnasieledernes årsmøde blev der afviklet et medlemsmøde.

Det er fortsat vigtigt for GL at organisere ledere som medlemmer. For at få et større overblik over de forventninger, lederne har til GL, bliver der i efteråret 2017 gennemført en medlemsundersøgelse blandt lederne.

### **Lokalløn – fokus på erhvervsgymnasieprojektet**

Efter en del udskydelser blev partsprojektet om den lokale løn og anerkendelse af den gode undervisning endelig afholdt i efteråret 2016. Partprojektet, som var aftalt ved OK15 mellem Moderniseringsstyrelsen og Akademikerne, bestod af tre workshopdage forskellige steder i landet. Parterne havde bedt samarbejdssekretariatet om at facilitere dagen. Erhvervsgymnasiernes ledelser og tillidsrepræsentanter blev inviteret, og fremmødet var tilfredsstillende, om end ikke alle valgte at deltage. Der var et fælles oplæg af forskere fra KORA om, hvad der motiverer offentligt ansatte. Tina Feldt Jessing (Moderniseringsstyrelsen) og Sofie Nilsson (Akademikerne) gennemgik formålet med og reglerne for de lokale lønforhandlinger. Desuden præsenterede en erhvervsgymnasial leder og tillidsrepræsentant deres erfaringer med lokale lønforhandlinger og anerkendelse af den gode undervisning.

GL's indtryk er, at afviklingen af workshops har været med til at sætte den manglende udmøntning af lokal løn på dagordenen ude på erhvervsgymnasierne, men det er også indtrykket, at det endelige resultat af projektet først vil kunne ses i årene fremover. Områdebestyrelsen for erhvervsgymnasier vil følge den lokale lønudvikling tæt og igangsætte nye initiativer, og bestyrelsen tilbyder medlemmerne skolebesøg om lokal løn. Hovedbestyrelsen har desuden afholdt en række medlemsmøder med emnet løn og pension.

### **Inspirationskatalog til kriterier for tildeling af ny løn**

Som opfølgning på partsprojektet har GL udarbejdet et katalog med ideer og beskrivelser til inspiration for, hvordan man kan tildele lokale tillæg til lærerne. Inspirationskataloget sammenfatter de beskrivelser i lønpolitikker, der allerede er lavet på mange af landets gymnasier.

### **Grønland**

I 2016 underviste en konsulent fra GL og en konsulent fra DJØF på TR-kurset, som Akademikernes sammenlutning i Grønland (ASG) arrangerede for de nye akademiske tillidsrepræsentanter. I forbindelse med opholdet blev der afholdt et GL-møde på GUX i Nuuk.

Under opholdet blev det tydeligt, at der blandt medlemmerne var behov for at høre mere om den nye pensionsreform i Grønland. Derfor blev der i samarbejde med MP pension og DM arrangeret og afviklet en række medlemsmøder i de fire gymnasiale byer i foråret 2017.

GL er desuden i gang med at planlægge et besøg på alle gymnasierne i Grønland til foråret 2018 med GL's formand og en repræsentant for MP pension.

### **Forholdene i Sydslesvig**

GL's formand har i det forgangne år besøgt både Duborg Skolen i Flensborg og AP Møller Skolen i Slesvig og holdt møde med lærerne og ledelserne på skolerne. I skrivende stund er der indledt forhandlinger om en ny

overenskomst for GL's medlemmer med Skoleforeningen, som er arbejdsgiver for blandt andre de danske skoler syd for grænsen.

## Beskæftigelse

### Beskæftigelsesundersøgelsen for skoleåret 2016-17 viser fald i beskæftigelsen

Beskæftigelsesundersøgelsen fra efteråret 2016 viser et fald i antallet af ansatte på stx fra 10.900 i 2015 til 10.300 i 2016. Nye fastansættelser udgør ca. 380, det er en reduktion på 40 % i forhold til tidligere år. Fra-trædelser udgør ca. 500, det er lidt mindre end sidste år. Antallet af midlertidigt ansatte i 2016 udgør ca. 820 personer.

Ser man på den samlede mængde undervisning, som varetages af midlertidigt ansatte, er der et fald fra 6,7 % i 2015 til 5,1 % i 2016. Samlet dækker de midlertidigt ansatte på de almene gymnasier ca. 490 årsværk, hvor der sidste år var ca. 670 årsværk. Antallet af fastansatte på deltid viser fortsat, at ca. hver 5. gymnasie-lærer arbejder mindre end fuld tid. Mange af disse er ansættelsesretligt *midlertidigt* på deltid og giver derved også en objektiv begrundelse for midlertidigt ansættelse af erstatningsarbejdskraft.

Anvendelsen af midlertidigt ansatte på VUC-området er noget større end på stx. Her er det ca. 10 % af arbejdet, som udføres af midlertidigt ansatte, svarende til ca. 170 årsværk. Procentvis er det næsten status quo i forhold til sidste år. Sammenligner man det totale antal af ansatte (1885) med antallet af midlertidigt ansatte (262), svarer det til, at ca. hver 7. lærer på VUC ikke er fastansat. Dette kan sammenlignes med, at det på stx, hhx og htx er ca. hver tiende medarbejder, som er ansat tidsbegrænset. Det er dog fortsat en forbedring fra sidste år, hvor det var ca. hver 6. lærer, som ikke var fastansat.

Beskæftigelsesundersøgelsen på hhx og htx viser et fald i beskæftigelsen fra ca. 3.800 i 2015 til 3.700 i 2016. De midlertidigt ansattes andel af undervisningen udgør 6,8 %, svarende til ca. 240 årsværk. Dette er en fortsat stigning siden første beskæftigelsesundersøgelse på erhvervsgymnasieområdet i 2012, hvor andelen udgjorde 4,1 %. Da svarprocenten ikke var særlig høj, skal resultaterne for erhvervsgymnasierne tages med et forbehold.

Undersøgelsen viser også, at det nærmere er reglen end undtagelsen, at nye fastansatte tilbydes pædagogikum det første år.

## Arbejds miljø

### GL's medlemsundersøgelse og TR-undersøgelse

GL gennemførte i sommeren 2016 en medlemsundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af GL's medlemmer. I efteråret 2016 blev der gennemført en undersøgelse blandt GL's tillidsrepræsentanter. Begge undersøgelser havde fokus på medlemmernes arbejdsforhold.

77% af gymnasielærerne ønsker at være gymnasielærer resten af deres arbejdsliv, og 56% vil gerne blive på samme skole. For 84% af gymnasielærerne var det et positivt tilvalg at blive gymnasielærer, og 93% giver udtryk for, at arbejdslivet betyder meget for dem. 94% er dybt engagerede i deres arbejde, og lærerne finder, at eleverne er værd at knokle for.

Generelt er lærerne glade for deres kolleger, eleverne, arbejdet, deres fag, undervisningen og deres udviklingsmuligheder.

Til gengæld oplever lærerne ikke, at deres arbejdsplads er præget af retfærdighed og tillid. De mangler gennemsigtighed, bl.a. i opgavetildelingen. Mange giver udtryk for, at den skæve fordeling af arbejdet hen over året er en stor belastning, og en del lærere oplever store udfordringer med ledelsen. En del lærere oplever desuden en stigende jobusikkerhed.

Læs mere om medlemsundersøgelsen her: <http://www.gl.org/omGL/Sider/Medlemsundersogelse.aspx>

## Arbejds miljø

### Konsekvenser for arbejdsmiljøet når færre lærere løfter opgaverne

GL oplever et stigende antal henvendelser fra medlemmer, der som følge af besparelser får pålagt flere og flere opgaver. Konsekvensen er bl.a., at flere lærere sygemeldes med stress. GL har imødegået udfordringerne med en række initiativer - herunder en kampagne, som sætter spot på konsekvenserne af besparelserne, et arbejdsmiljøseminar for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som blev afviklet i november 2016, samt publiceringen af pjecen 'Pas på dig selv og dine kollegaer'. Herudover er der blevet

iværksat tiltag, som kan medvirke til at styrke det lokale niveau, og de arbejdsmiljømæssige problemstillinger er også centralt i kravformuleringen ift. OK18.

### Flere yngre på deltid

GL har løbende fokus på deltidsansatte, og i forlængelse af en undersøgelse om deltidsansatte i foråret 2014 blev der i efteråret 2016 fulgt op med en ny undersøgelse udsendt til samtlige deltidsansatte medlemmer. Undersøgelsen blev yderligere motiveret af nye tal, der pegede på en markant stigning over de forudgående tre år i antallet af især yngre kvinder og mænd, som valgte at gå på deltid. I skoleåret 2015/16 var tallet fx steget fra 14 procent til 26 procent blandt 34-38-årige kvinder. Blandt mænd i samme aldersgruppe var der sket en fordobling i andelen på deltid fra 6 procent til 12 procent.

Undersøgelsen peger på, at over halvdelen (60 pct.) af de deltidsansatte, som er på nedsat tid efter eget ønske, angiver, at arbejdspresset ville blive for stort, hvis de skulle arbejde på fuld tid. En tredjedel af de deltidsansatte angiver endvidere, at de arbejder flere timer end de registrerer, og 40 pct. angiver, at de arbejder mere end normen. Blandt årsagerne til arbejdspresset angives manglende tid til forberedelse, for mange elever/hold, ujævn arbejdsbelastning og problemer med at få familielivet til at hænge sammen.

GL har fulgt op på undersøgelsen med ekstra opmærksomhed i rådgivningen til tillidsrepræsentanter omkring situationen for deltidsansatte og med en udbygning af datamaterialet i beskæftigelsesundersøgelsen.

### NFA-undersøgelse: Jobbet som gymnasielærer er udsat

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) udgav i maj 2017 undersøgelsen om arbejdsmiljø i Danmark. Rapporten viser, at mens gymnasielærere ganske vist befinder sig blandt de jobgrupper, som har størst selvtillid og arbejdsglæde, så er det også en jobgruppe, hvor deltagerne angiver, at arbejdet tager meget energi fra privatlivet, stress fylder meget, og at de er meget følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Rapporten peger dermed på, at man i jobbet som gymnasielærer befinder sig blandt de mest udsatte jobgrupper i Danmark. Resultaterne i rapporten indgik bl.a. i drøftelserne af de krav, som GL har fremsat om arbejdstid ved OK18.

### Pas godt på dig selv og dine kolleger

I foråret 2017 udgav GL pjecen "[Pas på dig selv og dine kolleger](#)" for at sætte øget fokus på arbejdsmiljøet



og arbejdet med dette på skolerne. Pjecen blev fulgt op af værktøjsmaterialer, oplæg til tillidsrepræsentanter og video med formanden for GL's arbejdspladsudvalg.

Baggrunden for pjecen var den triste, at med indgangen til skoleåret 2016/2017 var der 1.000 færre lærere til at løfte arbejdsopgaverne, end der var i det foregående skoleår, selv om elevtallet var uændret. I de kommende år vil der blive endnu færre lærere til at løfte opgaverne. Samtidig med nedskæringerne skal gymnasireformen implementeres. Det er hovedbestyrelsens frygt, at det store pres på lærerressourcerne vil presse den enkelte lærer, så der er øget risiko for stress. Pjecen opfordrer til, at der bliver prioriteret i arbejdet på skolerne i forbindelse med implementeringen af gymnasireformen.

Formålet med pjecen har været at gøre opmærksom på stressproblemet og skabe et incitament til, at man drøfter problemet på skolerne og afholder medlemsmøder. Det er vigtigt at være opmærksom på sig selv og på kollegerne - og at tale åbent om det, når man ser tegn på stress.

Stress er ikke et individuelt problem; det er ledelsens og kollektivets ansvar at forebygge og tackle stress på arbejdspladsen. Det er ikke den enkelte medarbejder, der skal være robust, men arbejdspladsen og arbejdsmiljøet.

### **Psykisk arbejdsmiljø forringet**

Det psykiske arbejdsmiljø på gymnasieskolerne er blevet dårligere efter de gennemførte og planlagte besparelser med afskedigelser af lærere. Det er bl.a. dokumenteret i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's rapport om arbejdsmiljøet i Danmark. Som medlem af GL har man mulighed for at tale med en konsulent, som har erfaring med rådgivning om psykiske arbejdsmiljøproblemer. Er der brug for yderligere afklaring, har rådgivningen mulighed for at tilbyde det enkelte medlem samtaler hos en psykolog. Med henblik på at styrke samarbejdet lokalt tilbyder GL endvidere, at skolerne kan få afdækket deres professionelle kapital.

### **DUS-sager og henvendelser**

Danske Underviserorganisationers Samråd (DUS) afviklede i september 2017 årsmøde om rådgivning om psykisk arbejdsmiljø. GL forventer, at der i 2017 vil blive visiteret ca. 200 medlemmer til ordningen, hvilket svarer til niveauet i 2016. Det er fortsat arbejdspress og afskedigelser, som fylder meget hos de medlemmer, der henvender sig til DUS.

### **Professionel Kapital**

48 skoler har i skoleåret 2016/2017 afdækket skolens professionelle kapital.

Alt i alt har 113 skoler afdækket professionel kapital, hvoraf flere har afdækket flere gange. Dermed er det siden efteråret 2014 lykkedes at få halvdelen af landets institutioner, der udbyder gymnasiale uddannelser, til at afdække og arbejde med professionel kapital.

GL ser afdækning af professionel kapital som et værktøj til at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Forskning viser, at institutioner med en høj professionel kapital kan levere den bedste kerneydelse. Derfor anbefaler GL, at man fx i samarbejdsudvalget drøfter og planlægger arbejdet med at afdække og ikke mindst følge op på skolens professionelle kapital.

Som opfølgning på de deltagende skolars afdækning af den professionelle kapital har GL afholdt seminarer for ledelsesrepræsentanter, TR, AR m.fl., hvor der er blevet sat fokus på, hvordan skolerne kan arbejde videre med resultaterne.

Resultaterne af de hidtidige afdækninger viser, at skolerne på mange måder er forskellige. Gennemgående har skolerne en høj human kapital og engagerede og loyale medarbejdere, der oplever høj grad af mening i arbejdet. Det er også et gennemgående træk, at der er en lav grad af anerkendelse, både mellem kolleger og mellem ledelse og lærere, og et højt niveau af konflikter mellem arbejde og privatliv. Desuden viser afdækningen et højt niveau af søvnbesvær blandt lærerne.

GL indgik i foråret 2016 en samarbejdsaftale med Uddannelsesforbundet, hvilket har betydet, at de to organisationer sammen har udbudt professionel kapital til erhvervsskoler og VUC i skoleåret 2016/17. GL er fortsat eneudbyder til de almene gymnasier og hf.

[Læs mere om professionel kapital](#)

## Uddannelse

### Gymnasiereformen

#### Ny bekendtgørelse og læreplaner

Efter at forligspartierne indgik aftale om en ny gymnasiereform i juni 2016 gik arbejdet i gang med at udarbejde loven og bekendtgørelser om de gymnasiale uddannelser. Parallelt indledtes arbejdet med de nye læreplaner. Undervisningsministeriet nedsatte mindre arbejdsgrupper omkring fagkonsulenten i hvert fag. GL havde ønsket, at de faglige foreninger fik mulighed for at udpege en repræsentant til disse arbejdsgrupper, men i stedet blev det aftalt, at der skulle afholdes åbne dialogmøder, hvor fagkonsulenten præsenterede det foreløbige læreplansudkast og drøftede det med lærerne, der på den måde fik mulighed for at præge reformarbejdet. Disse dialogmøder (FIP) blev en succes med deltagelse af ca. 5200 lærere på 120 møder rundt om i landet. Det var derfor overraskende, at undervisningsministeren efterfølgende valgte personligt at udpege en lille gruppe lærere, der skulle gennemgå de endelige udkast til nye læreplaner for at sikre den rette balance mellem klassisk faglig dannelse og reformens ønske om at modernisere dannelsesbegrebet med inddragelse af elevernes innovative-, digitale-, globale- og karrierekompetencer.

Den nye gymnasielov blev vedtaget i december 2016, og GL havde i løbet af efteråret aktivt søgt at påvirke processen, dels med høringsvar og dels med møder med undervisningsministeren og forligspartierne. GL påpegede her især det problematiske i, at reformen skulle gennemføres med en utilstrækkelig økonomi, hvor skolerne blev udsat for fortsatte nedskæringer. Herudover fremhævede GL problemer i lovudkastet om lærerkompetencekravet og forslag om årskaraktter på hf; i begge tilfælde lyttede forligspartierne til GL's og en række andre parter bekymring.

Den nye gymnasiale bekendtgørelse blev udsendt i maj 2017, og også her havde GL aktivt søgt at påvirke processen. I høringsvaret fremhævede GL sin kritik af udkastets foreslåede begrænsning i antallet af 24 timers prøver, som lå langt fra det antal, læreplansgrupperne havde foreslået. Også her lyttede politikerne og fordoblede antallet af 24 timers prøver i forhold til udkastet. Herudover havde GL i sine kommentarer til bekendtgørelsesudkastet udtrykt bekymring for, at der ville ske en reduktion i elevernes skriftlige kompetencer med de uklare bestemmelser om, hvordan skolerne skulle anvende den nye timepulje til faglige aktiviteter. Timepuljen var finansieret ved en reduktion af den tidligere elevtimepulje, der blev brugt til at arbejde med den skriftlige kompetence. I den vejledning om undervisningstid mv., som ministeriet har udsendt i sommeren 2017, er det imidlertid understreget, at den individuelle timepulje først og fremmest skal anvendes til skriftlig træning af eleverne, herunder skriftlig træning i de enkelte fag.