

DM professionshøjskoleers vejledning om lokalaftale

Denne vejledning er bygget op med et hovedafsnit med indledende bemærkninger om, hvordan arbejdsbetingelserne for professionshøjskolerne kan drøftes mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen.

I Vejledningens andet hovedafsnit gives en række anbefalinger om vigtige parametre, der kan indgå i en lokalaftale. Disse parametre kan også anvendes som pejlemærker i en situation, hvor man ikke når til enighed om en lokalaftale.

1. Indledning.

Er man fræk, hvis man vil have en aftale om sine arbejdsbetingelser?

Vi bliver udfordret på vores professionsforståelse og demokratiopfattelse ved, at centrale begreber som dialog og forhandling ikke er nogen selvfølge i den måde, vi omgås hinanden inden for professionshøjskolerne.

Den omverdensforståelse har givet sig udslag i, at vi ikke i OK 13 kunne formulere os omkring en fælles interesse for undervisere og ledelse for et klart og gennemskueligt system til tidsregistrering men landede på, at det blev gjort til en forpligtelse for professionshøjskolerne at etablere et tidsregistreringssystem.

Det må her være vores fælles standpunkt, at god ledelse og et godt arbejdsmiljø på uddannelses- og videns institutioner bygger på en fælles forståelse af de rammer, inden for hvilke den professionelle kan udøve professionen i et samspil med forskning og udvikling. Rammerne må bygge på gensidig respekt mellem ledelse og medarbejdere og på en forståelse for vigtigheden af, at man forhandler sig tilrette, indtil der er opnået et grundlag, der er accepteret af begge parter.

Uanset om vi lykkes med at forhandle os frem til en egentlig arbejdstidsaftale i en form, der er acceptabel for begge parter, eller man ender på udelukkende at køre efter tidsregistrering under AC overenskomsten, er det centralt i vores verden, at ledelse ikke foregår i et vakuum uden forbindelse til kontekst. At forhandling altid sigter mod at sætte de forskellige legitime interesser, der findes på en uddannelses- og vidensinstitution, i spil med henblik på at klargøre de fælles mål, og at denne klargøring har karakter af en gensidigt forpligtende aftale mellem parter, der respekterer hinandens forskellige interessevaretagelse.

Selv om de rammer AC overenskomsten sætter for indgåelse af lokaleaftaler om arbejdstilrettelæggelse har ændret sig meget lidt over en årrække, er der sket mærkbare forandringer i den forforståelse, ledelse og tillidsrepræsentanter møder op med i forhandlingsrummet.

Der er fra flere sider efterlyst en form for idekatalog til argumenter over for ledelsen om at de har en interesse i at indgå en aftale i stedet for at udnytte AC overenskomstens mulighed for at lede og fordele arbejdet.

Det første argument kunne være at undervisning er en profession, der forudsætter en høj grad af selvledelse i forhold til eget arbejde og ledelse i forhold til de studerendes studie. Hvis undervisning underlægges en detailstyring, vil resultatet nemt blive reduktion af undervisernes engagement og undervisningens kvalitet. Ud fra den tankegang vil det være naturligt at tage en dialog med ledelsen om, hvordan kvalitet og engagement skal styrkes gennem klare rammer for undervisernes arbejde.

Et andet problemfelt vil ligge i omfanget af de ledelsesressourcer, der er nødvendige, hvis en leder skal aftale arbejdstid med hver enkelt underviser. De fleste TR vil kunne henvise til en begrænset succes med MUS. Hvis det har vist sig vanskeligt at få MUS til at virke som en løbende dialog mellem medarbejder og ledelse omkring medarbejderens arbejdsopgaver, hvordan har man så fra ledelsesside forestillet sig at administrere en individualiseret og normløs situation. Dels vil der være økonomiske omkostninger ved at skrue op for ledelse og administration. Dels vil der være negative effekter på medarbejdernes produktivitet, hvis de fratages muligheden for selv at løse problemer her og nu, men skal afvente, at ledelsen har tid til at træffe en afgørelse.

Endelig vil der være en dialog med ledelsen om omkostninger ved tidsregistrering af den faktiske arbejdstid og løbende stillingtagen til opgørelser af merarbejde af (minimum) 4 ugers varighed. Det skal overvejes om den sidste dialog kan føres ud fra en afklaringsdagsorden a.l.a.: Hvis ikke der kan indgås en aftale, hvorledes får vi tidsregistrering og indlevering af løbende opgørelse over merarbejde af mindst 4 ugers varighed til at fungere til begge parter tilfredshed, så kvalitet og engagement ikke påvirkes i negativ retning.

Der vil ligge et afgørende arbejde med at gå i dialog om en arbejdstilrettelæggelse, der udstikker rammer for den enkeltes professionelle råderum og sikrer mod ekstrem arbejdsbelastning og ubegrænset ophobning af opgaver. Det vil i den sammenhæng være relevant at henvise til de alvorlige problemer med dårligt arbejdsmiljø, som arbejdet uden aftaler og uden tidsregistrering har skabt på Metropol. Påvist gennem arbejdstilsynet og APV.

Historikken i lokalaftaler går tilbage til 1992, hvor den daværende Seminarieafdeling af DM indgik et forlig, hvor man gik bort fra centrale aftaler om arbejdstid til udelukkende at henholde sig til AC overenskomstens rammer for arbejdstid. Efter en kort periode med tidsregistrering blev der på næsten alle seminarier indgået lokalaftaler, der specificerede tid til pædagogiske og administrative opgaver, rammer for deltagelse i udviklingsarbejde, forberedelsesfaktor osv.

Modellen med lokalaftaler har vist sig langtidsholdbar gennem hele perioden frem til i dag, selv om seminarierne for længst er afløst af først CVU'er og senere professionshøjskoler. Gennem hele perioden har langt hovedparten af vore institutioner indgået aftaler om arbejdstid i form af lokalaftaler, rammeaftaler og husaftaler. Det må dog konstateres, at konsensus konceptet de senere år har været sat under stærkt pres. Det har på vores side resulteret i, at vi under forhandlingerne i stadig højere grad har henvist til AC overenskomstens bestemmelser om kvartalsnorm, mens ledelsen har henvist til et nyt ledelsesparadigme, hvor ledelsen kan lede og fordele arbejdet uden aftale.

I den mindre joviale forhandlingskultur, hvor centrale ledelseslag i professionshøjskolerne har signaleret nye tider og brud med seminariernes dialog- og samtalekultur, er kvartalsnormen fra begge

sider blevet et ikon på kamp om de professionelles ret til selv at tilrettelægge deres arbejde på vores område uden centrale arbejdstidsaftaler.

Når dette ikon ikke længere er til stede må tillidsrepræsentanterne overveje mulighederne for at forhandle sig tilrette med ledelsen om en fælles forståelse af hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse. Når vi går ind i et forhandlingsrum med ledelsen, er der ikke længere sikkerhed for en fælles forståelse af, at det er i begge parter interesse at forhandle sig frem til en aftale om rammer for fordeling af arbejdstid.

2. anbefalinger.

Arbejdstids- og merarbejdsreglerne for professionshøjskolernes undervisere i overenskomsten for akademikere i staten indebærer meget brede rammer for reguleringen af DM'eres arbejdstilrettelæggelse på professionshøjskolerne.

Professionshøjskolernes ledelse kan dog med DM's tillidsrepræsentanter aftale mere detaljeret, hvordan arbejdet tilrettelægges, og hvilke vilkår den enkelte medarbejder får til at løse sine arbejdsopgaver. Sådanne aftaler kan såvel udfylde som fravige AC-overenskomstens arbejdstidsregler.

Det er frivilligt for begge parter at indgå sådanne aftaler, så indgåelse af dem forudsætter en fælles forståelse for det hensigtsmæssige i en lokalt aftalt regulering af arbejdstidsforholdene.

Aftalerne indgås på de enkelte institutioner mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. En fælles aftale vil typisk udover DM dække en række fagforeninger med forskellige overenskomster.

For ledelsen vil indgåelse af en lokalaftale have i hvert fald følgende positive effekter:

- Der vil være konsensus og ro om arbejdstilrettelæggelsen, så der kan fokuseres på kvalitet
- Der vil være et ledelsesgrundlag, der minimerer behovet for ressourcer til administration og kontrol.
- Der vil være gennemskelighed og overblik.
- Der vil være fleksibilitet, idet medarbejderen påtager sig ansvaret for at levere kvalitet på de aftalte vilkår. Der vil være forudsigelighed som også er af betydning for et godt arbejdsmiljø

For DM's tillidsrepræsentanter er det en forudsætning for at indgå en aftale, at den sikrer medlemmerne bedre vilkår end AC overenskomsten, og at medlemmerne på arbejdspladsen bakker op om aftalen.

I forhold til undervisning vil aftalerne på den anden side sikre underviserne en gennemskelig oversigt over arbejdsperiodens opgaver, så der skabes mulighed for at kunne tilrettelægge sit eget arbejde inden for rammerne af aftalen.

I forbindelse med indgåelsen af en lokalaftale skal det overvejes, om det nye system til løbende arbejdstidsregistrering skal anvendes i tilknytning til lokalaftalen, eller om det i lokalaftalen skal aftales, at dette system ikke finder anvendelse.

I vurderingen af om et forhandlingsresultat om en lokalaftale indebærer bedre vilkår end AC overenskomsten skal tages i betragtning, at AC overenskomsten nu sikrer, at der etableres et system til løbende registrering af den ansattes arbejdstid og at merarbejdsreglerne indebærer adgang til at gøre

krav gældende om merarbejde ved merarbejdets ophør, når det har haft et større omfang og har strakt sig over en periode på mindst 4 uger, jfr. dette eksempel:

Eksempel.

Professionshøjskolen bruger undervisningsåret som normperiode.

Den ansatte arbejder intensivt i september, oktober og november, hvorefter arbejdsmængden normaliseres.

Den ansatte kan derfor ved udgangen af november dokumentere sit merarbejde i de tre måneder og anmode om at få det honoreret efter overenskomstens regler.

Er ledelsen enig i, at der har været tale om merarbejde, kan det aftales afspadseret eller udbetalt (1=1,5) i den resterende del af året.

Hvis der ikke aftales en sådan hurtig honorering, har den ansatte krav på at merarbejdet afspadseres i det efterfølgende undervisningsår henholdsvis udbetalt der.

I. Elementer i en lokalaftale:

For at sikre vores medlemmer ordentlige arbejdsvilkår **er det vigtigt at aftalen indeholder:**

- 1) At en undervisningslektion på 45 minutter i grunduddannelserne (professionsbachelorniveau) medregnes som mindst 2½ arbejdstime.**

At en undervisningslektion på 45 minutter i efter- og videreuddannelsen medregnes med en højere omregning, der afspejler uddannelsesniveau.

Begrundelser:

- Først og fremmest er det en enkelt og operationel måde at planlægge underviseres arbejdsbelastning.*
- Kvalitetsundervisning kræver et højt forberedelsesniveau, såvel den konkrete forberedelse af de enkelte undervisningsgange med baggrund i det hidtidige arbejde på netop dette hold/i forhold til disse studerendes erfaringer, forkundskaber, forestillinger, ønsker osv., som den forberedelse der ligger i at opsøge aktuel og relevant forskning, litteratur, materialer til den konkrete undervisning.*
- Er et væsentlig instrument til at sikre underviserne et godt arbejdsmiljø, modvirke overbelastning af underviserne.*
- Merarbejde skyldes ikke forberedelsesfaktorerne, men dårlig planlægning,*
- Manglende fleksibilitet skyldes som oftest manglende luft i planlægningen, at underviserens årsnorm er fyldt op ved årets begyndelse, og at der derfor ikke er plads til nye aktiviteter.*

- 2) At der aftales omregning af vejledning, der sikrer fornøden tid til lærerens forberedelse og efterbehandling af vejledningen.**

Begrundelse:

- a. *Vejledning er en undervisningsform, der forudsætter forberedelse og efterbehandling.*
- b. *Vejledning indeholder respons på de studerendes opgaver.*
- c. *Vejledning som fremadrettet feedback/forberedt respons på studerendes arbejde er af væsentlig betydning for studerendes kompetenceudvikling.*

- 3) At forsknings- og udviklingsopgaver jfr. stillingsstrukturen indgår med mindst 25% ligesom der også skal være tid til pædagogisk-administrative opgaver og kompetenceudvikling.**

Begrundelse:

- a. *Den fifte af arbejdsopgaver, der ligger ud over undervisning og vejledning er en væsentlig del af lærernes arbejde og bør være en væsentlig del af aftalen. Det er derfor vigtigt, at der er præcise aftaler om undervisernes kompetenceudvikling, faglige ajourføring, tid til kommunikation og mulighed for at deltage i forsknings- og udviklingsarbejde.*
- b. *Undervisning på professionshøjskolerne er defineret som forsknings- og udviklingsbaseret. Det er derfor vigtigt, at forsknings- og udviklingsaspektet i institutionen og for den enkelte underviser prioriteres.*
- c. *Det der traditionelt er blevet kaldt P/A tid (pædagogisk-administrativ tid) er ikke blevet mindre, hvilket der naturligvis skal tages højde for..*
- d. *Der bør også tages højde for den tid der bruges til mails og anden intern og ekstern kommunikation.*

- 4) At omregningen under pkt. 1 gælder undervisning på hold med op til 28 studerende.**

At der udløses ekstra ressourcer ved undervisning på hold over 28.

At der aftales en højere omregning ved forelæsning.

Begrundelse

- a. *Historisk har holdstørrelser været betydelig mindre end de er i dag. Både i forhold til stamhold og i forhold til linjefagshold på alle typer uddannelser. Forelæsninger har eksisteret i en del år, men ikke som et udbredt fænomen.*
- b. *I dag oplever vi, at der nærmest ikke er grænser for holdstørrelser 32 – 36 – 72! Den væsentligste grund til dette synes at være økonomi/besparelser. Det samme synes at gælde forelæsninger. De studerende får forelæsninger fordi det er billigere, ikke fordi det anses for at være en bedre måde at formidle stof på.*

Fjern-/netbaseret undervisning.

- 5) **At arbejdsbelastningen kan tidsfastsættes på forskellige måder. Arbejdet kan honoreres f.eks. med et antal timer pr. hold eller pr. studerende.**

At etableringen af netbaseret læringsrum skal tidsfastsættes.

At undervisning på nettet har en væsentlig tidsmæssig volumen for underviseren i de perioder han/hun underviser der.

At der bør være kompensation for, at arbejdet "har en tendens" til at ligge på aftener og i weekender.

Begrundelse

- a. Undervisningen er ofte svær at timesætte (u-timer), da der ofte ikke er tale om afgrænsede lektioner.*
- b. Aktiviteterne ligger ikke nødvendigvis indenfor normal arbejdstid.*
- c. En række uddannelsessteder har en del års erfaringer med fjern-/netbaseret undervisning.*

- 6) **At der, når aftalens øvrige elementer i øvrigt er tilfredsstillende, kan aftales fravigelse fra merarbejdsbestemmelserne om, at merarbejde af større omfang, der har strakt sig over mindst 4 uger kan honoreres, når merarbejdet ophører, selvom året endnu ikke er gået.**

Begrundelse:

- a. Merarbejdsreglernes mulighed for at honorere merarbejde, der har strakt sig over mindst 4 uger kan give en vis sikring imod for store udsving i arbejdstiden henover året.*
- b. Opnås der enighed om på anden måde at sikre en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse, kan der gives køb på 4 – ugers reglen.*

- 7) **Vilkår for lektorkvalificering. (der henvises til særskilt vejledning ([link](#)))**

- 8) **Timer til TR arbejde. (der henvises til særskilt vejledning ([link](#))) Den statslige TR aftale fastslår, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hverves udførelse, når der tages hensyn til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.**

Bestyrelsen for DM Professionshøjskoler