

Vejledning til tillidsrepræsentanterne om at imødegå usikre ansættelser af undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Det akademiske arbejdsmarked er under forandring. Der er løbende nedskæringer i den offentlige sektor, arbejdsgiveradfærden ændres og økonomien globaliseres. Faste job og arbejdsgiver-arbejdstager-forhold er, særligt for en del nyuddannede akademikere, langt fra en selvfølgelighed.

Også på professionshøjskoler og erhvervsakademier er der en tendens til flere tidsbegrænsede ansættelser, selvom DM's undersøgelse i 2017 viser, at man på mange arbejdspladser inden for sektoren klarer sig fint med meget begrænset anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser. Undersøgelsen viser dog også, at man på nogle arbejdspladser går den forkerte vej.

DM arbejder for at skabe ordnede og trygge forhold for alle medlemmer og for, at omfanget af tidsbegrænset og usikker beskæftigelse begrænses.

DM arbejder derfor også for, at medlemmer i usikre (tidsbegrænsede, uønskede deltidsansættelser m.v.) ansættelser har de bedst mulige vilkår.

Bestyrelsen for DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier opfordrer derfor tillidsrepræsentanterne til:

1. At drøfte anvendelsen af usikre ansættelser på klubmøder med henblik på at sikre, at TR med opbakning fra medlemmerne arbejder for at minimere usikre ansættelser mest muligt.
2. At argumentere imod usikre ansættelser og for fastansættelser i løbende dialog med ledelse samt i uformelle og formelle fora, herunder i SU med henblik på at skabe konsensus på arbejdspladsen om flest mulige varige ansættelser.
3. At følge ethvert relevant stillingsopslag og enhver relevant ansættelse meget nøje med henblik på at imødegå anvendelse usikre ansættelse henholdsvis sikre bedst mulige vilkår til de kommende kolleger, der ikke kan sikres varig ansættelse. Derfor er det nødvendigt at TR sikrer sig at blive holdt orienteret om påtænkte stillingsopslag og ansættelser samt udkast til ansættelseskontrakter.
4. At arbejde for fastsættelse af retningslinjer eller lignede om, hvordan arbejdspladsen tager imod usikkert ansatte organisatorisk, socialt og fagligt. TR bør sikres en rolle i modtagelsen, som den der også varetager usikkert ansatte kollegers interesser.

I vedhæftede bilag om TR's rettigheder og andre regler i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser er de juridiske håndtag i forbindelse med begrænsning af tidsbegrænsede ansættelser beskrevet.

Disse håndtag er i sig selv ikke tilstrækkelige til at imødegå udvidelse af anvendelse af usikre ansættelser.

Det er derfor nødvendigt at TR arbejder for at skabe en konsensus såvel blandt medarbejdere som med ledelsen om, at arbejdspladsen er bedst tjent med flest mulige varigt ansatte.

TR kan anføre mange begrundelser for at minimere usikre ansættelser, fordi sådanne ansættelser risikerer at medføre at:

- a. kollektivt pædagogisk ansvar svækkes, hvilket kan forringe undervisningskvaliteten.
- b. Studerende oplever undervisere som ikke kender kontekst og vilkår.
- c. Det faste personale får ekstra opgaver med at introducere, bakke op og samle op, når der er stor personaleudskiftning.
- d. Det bliver vanskeligere at sikre kontinuitet, fælles faglig retning, fælles uddannelsestænkning og godt arbejdsmiljø, når der er stor personaleomsætning.
- e. Kolleger i usikre ansættelser har typisk ringere indtægter udover løn: pension, løn under ferie, løn under sygdom og evt. sociale goder.
- f. Kolleger i usikre ansættelser må naturligt altid spejle efter andet arbejde. Skiftende sammensatte jobs giver manglende erhvervs-identitet og kan skabe frustration og fremmedgørelse.
- g. Mange usikre ansættelser vanskeliggør muligheden for også at fastholde og forbedre det fastansatte personales vilkår.

TR kan arbejde for at sikre usikkert ansatte bedst mulige vilkår, f.eks. ved at den usikkert ansatte tilbydes:

- a. Fastansættelse, inden antallet af mulige tidsbegrænsede ansættelser/forlængelser overskrides.
- b. Faste arbejdsdage, såfremt der også er tale om ansættelse på deltid.
- c. Adgang til adjunktforløb og eventuel lektorbedømmelse, hvis der er tale om tidsbegrænset adjunktansættelse.
- d. Adgang til at komme i betragtning til ledige timer/stillinger.
- e. Adgang til kompetenceudvikling.
- f. Adgang til lønudvikling.
- g. Tid til at deltage i kollegiale og andre fora på arbejdspladsen

Medlemmer af bestyrelsen for DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier deltager gerne i klubmøder om emnet.

Vedtaget på TR seminar den 2.11.2017 i DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier.