

Uddannelse
koster en
bondegård

SIDE 3

130 studerende
optaget på
uddannelses-
stationerne

SIDE 4

Ledelses-
kommissionen
vil forenkle
SU og MED

SIDE 8

ARBEJDSMILJØOPGAVEN SKAL I FOKUS

Arbejds miljøopgaven er blevet så stor på professionshøjskolerne, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter bør køre tættere parløb. Sådan lød opfordringen til Jimmy Krab fra pædagoguddannelsen på UC Absalon og de 40 øvrige deltagere på DM's konference for tillidsvalgte.

SIDE 2 >>



Vi har talt alt for lidt om, hvad topcentsbesparelserne gør ved vores arbejdsmiljø”.

Den melding kommer fra Lars Stubbe

Arndal, der er lektor og arbejdsmiljørepræsentant for ca. 90 ansatte på læreruddannelsen Nyelandsvej under Københavns Professionshøjskole.

Siden han i 2014 fik tillidshvervet, har han iagttaget, hvordan effektiviseringer konstant truer det gode arbejdsmiljø på adressen på Frederiksberg.

På en konference i starten af november for 40 tillidsvalgte DM'ere fortalte Lars Stubbe Arndal, at han oftere og oftere skal sparre med sine kolleger om håndtering af arbejdsmiljøproblemer, som har deres oprindelse i de årlige uddannelsesbesparelser.

“Flere og flere administrative opgaver bliver drysset ned over underviserne, holdene af studerende vokser, og en stram lokaleplan sender os fra A til B til C på en enkelt ar-

bejdsdag. Det er hver især små ting, men tilsammen giver det en evig uro og en oplevelse på arbejdspladsen af, at effektiviseringer er skruen uden ende”, forklarede Lars Stubbe Arndal.

Savner systematiske data

På VIA i Silkeborg, hvor Charlotte Ormstrup er arbejdsmiljørepræsentant, er selvledelse en af de helt store udfordringer for medarbejderne.

“Vi er spredt over et stort geografisk område, og derfor er det usynligt for andre, hvad folk egentlig går og laver. Billedet skifter fra underviser til underviser, så det er vanskeligt at danne sig et overblik. For nogle er arbejdsbelastningen stor i perioder af året, for andre er problemet, at de har svært ved at sige nej til nye opgaver, selv om de i forvejen føler sig pressede”, forklarede Charlotte Ormstrup.

Adjunkten, der underviser i naturfag, blev arbejdsmiljørepræsentant for tre år siden. Hun kunne godt tænke sig at blive mere systematisk i

Der blev grinet, men emnet var alvorligt på DM's konference for tillidsvalgte. Her deler arbejdsmiljørepræsentant Lars Stubbe Arndal, tillidsrepræsentant på pædagoguddannelsen i Esbjerg Helene Juel Johansen og arbejdsmiljørepræsentant på VIA Silkeborg Charlotte Ormstrup erfaringer med deltagerne.

sin indsamling af data på arbejdsmiljøområdet.

“Min vurdering er, at fx stresssymptomer ligger på et nogenlunde konstant niveau. Vi har ikke aftalt procedurer for at informere arbejdsmiljørepræsentanten i tilfælde af sygdommeldinger pga. stress. Det kunne jeg godt tænke mig blev sat i system”, fortalte Charlotte Ormstrup.

Forhold kræver tættere samarbejde

Indsamling af data var også omdrejningspunkt for et oplæg fra Søren Bjerregaard Kjær, der er arbejdsmiljøkonsulent i DM. DM får henvendelser om stress fra de medlemmer, der er ramt, og vil gerne være endnu mere progressiv i forhold til at støtte medlemmerne bedst, forklarede han.

“Derfor interesserer vi os for de forhold på arbejdspladsen, der er nogle af de medvirkende årsager til stress. Får vi mere viden og information om det, kan vi medvirke bedre til at forebygge, at flere kolleger bliver ramt”, forklarede Søren Bjerregaard Kjær.

DM's data over, hvem der er arbejdsmiljørepræsentanter, er ikke fuldt opdaterede. Det stod klart, da arbejdsmiljøkonsulenterne for nylig forsøgte at komme i kontakt med dem alle.

“Derfor er vi afhængige af, at arbejdsmiljørepræsentanterne selv melder ind, både når de bliver valgt, og når de stopper”, understregede Søren Bjerregaard Kjær.

Indsatsen for et godt psykisk arbejdsmiljø - eller det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, som han foretrækker at kalde det - kræver et bredere fokus end hidtil, vurderede DM's konsulent.

“Forberedelsestid, skemalægning, holdstørrelser, omgangstone - det har alt sammen indflydelse på undervisernes arbejdsmiljø på professionshøjskolerne og dermed på kvaliteten af den undervisning, de leverer. Det er forhold i arbejdet, der kræver, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter arbejder tæt sammen”, understregede Søren Bjerregaard Kjær.

HVORDAN FÅR DU STØRST INDFLYDELSE?

Det internationale forskningsprojekt NEIRE har kortlagt, hvem der lykkes bedst i rollen som tillidsvalgte på arbejdspladser i hele Europa. Her er de vigtigste konklusioner:

- Man samarbejder med personer, der kigger fremad.
- Man samarbejder med en person, der kan konkludere.
- Man samarbejder med personer, der tænker i arbejdspladsens bedste og ikke har et “ekstra” projekt med.
- Man foretrækker enkle strukturer og samarbejder meget gerne uformelt.
- Man samarbejder med dygtige personer.
- Man er bekymret for rekrutteringen af AMR og TR (for få påtager sig opgaven).

Kilde: Søren Viemose på baggrund af data fra NEIRE.

Motiverende, kreativ, medskabende.

På læreruddannelsen Nylandsvej har arbejdsmiljørepræsentant Lars Stubbe Arndal og de andre tillidsvalgte spillet en stor rolle i den nylige fusionsproces mellem UCC og Metropol.

“Derfor har vi i dag et stærkt team af arbejdsmiljørepræsentanter, som jeg fortsat trækker på. Det er med til at sikre, at mange dagligdags problemer bliver løst løbende, og det er klart en fordel. Men nogle gange må det igennem møllen i det formelle system, som fx da vi for nylig havde problemer med at styre fordelingen af opgaver mellem efter-/videreuddannelsen og grunduddannelsen”, fortalte Lars Stubbe Arndal.

Helle Juel Johansen, der er tillidsvalgt for underviserne på pædagoguddannelsen i Esbjerg, havde også en historie med på konferencen om, hvordan hun havde fået hul igennem til sin ledelse.

“UC Syd har valgt at bekende sig til konceptet strategisk selvledelse. Som pligtopfyldende lektor læser du dig igennem UC Syds mange strategiske dokumenter og tænker: Jeg bryder jo sammen, hvis jeg skal stræbe mod alt det, samtidig med at jeg skal levere fremragende undervisning. Da jeg på et tidspunkt blev bedt om at holde et oplæg om underviserudfordringer i strategisk selvledelse, brugte jeg anledningen til at bede ledelsen om hjælp til at prioritere i strategierne. Måske det var medvirkende årsag til, at vi på et tidspunkt blev bedt om at formulere vores kerneværdier. På pædagoguddannelsen i Esbjerg blev det til en længere fælles proces. Nu er vi så i gang med implementeringen, og i øjeblikket arbejder vi i forbindelse med vores undervisning på skabelse af “... et motiverende, medskabende, kreativt læringsmiljø”. Det har hjulpet os til at fokusere vores indsats og er blevet et helt mantra hos os i Esbjerg - især efter at vores musiklærer satte kerneopgaven på melodi”. ■



UDDANNELSE KOSTER EN BONDEGÅRD

En række organisationer, herunder DM og Danske Professionshøjskoler, har lanceret en kampagne for at lægge maksimalt pres på Folketingets politikere forud for valget. Kampagnen, der gik i luften under åbningsdebatten 2. oktober, har til formål at stoppe de årlige grønthøsterbesparelser, som koster de videregående uddannelser milliarder. På dm.dk kan du skrive under, hvis du vil støtte kampagnen. Samtidig har flere ladet sig fotografere i kampagne-T-shirt, bl.a. professionshøjskolernes rektorformand, Stefan Hermann, rektor for UC Absalon Camilla Wang og Tommy Dalggaard Madsen, formand for underviserne på professionshøjskoler og erhvervsakademier. ■



LANG VEJ IGEN:

DE NYE UDDANNELSESSTATIONER HAR OPTAGET 130 STUDERENDE

Målet er 500-1.000 uddannelsespladser uden for de store byer. I første optag har de nye uddannelsesstationer fået mellem 3 og 23 studerende. De små fagmiljøer er utilstrækkelige, påpeger underviserens formand. En god start, men økonomien skal sikres længere end fire år frem, advarer rektortalsmænd.

130 nye studerende er startet på 11 nye professions- og erhvervsakademiuddannelser uden for de store byer, som regeringen gav en særbevilling til tidligere i år.

Det viser en opgørelse, som DM Professionshøjskoler har foretaget.

Med et optag på 23 er læreruddannelsen i Helsingør under Københavns Professionshøjskole kommet bedst fra start.

Svendborg har haft vanskeligst ved at tiltrække studerende. Her startede 5 på serviceøkonomuddannelsen, tre er tilbage i dag.

Den nye professionsbacheloruddannelse i eksport og teknologi, beliggende i Hobro, fik ikke tilstrækkeligt med ansøgere og er droppet. Til gengæld valgte VIA at oprette en specialuddannelse i Viborg inden for virtual reality og augmented reality.

Ifølge Niels Egelund, der er rektortalsmand for erhvervsakademierne, ligger optaget nogenlunde på det niveau, som institutionerne havde forventet. Ideelt set skal stationerne som minimum have det dobbelte antal studerende, siger han.

“Det er en kæmpe udfordring både at imødekomme et politisk ønske om at decentralisere udbuddet af uddannelser og samtidig sikre, at vi udvikler bæredygtige fagmiljøer for både de studerende og undervisere”, forklarer Niels Egelund.

Professionshøjskolernes rektortalsmand, Stefan Hermann, mener, at de unges interesse for de nye uddannelser er et godt grundlag at arbejde ud fra.

“Vi skal være skarpe på, at forud-



“Der ligger en vigtig ledelsesopgave i at værne om de undervisere, der splitter deres tid mellem flere arbejdspladser”, understreger Tommy Dalegaard Madsen, formand for underviserne på professionshøjskoler og erhvervsakademier.



sætningerne er på plads for at sikre uddannelser, som skaber værdi i lokalområderne. Økonomien er central, men vi skal også sikre, at uddannelsesstationerne er bundet sammen med den tyngde, som vores centrale uddannelser står for”, pointerer Stefan Hermann.

Seminarier lukker, stationer åbner

Uddannelsesstationerne blev besluttet først på året som en del af regeringens plan for “Et Danmark i bedre balance”. En særbevilling på 160 millioner kroner skal løbe dem i gang over fire år.

De studerende kan tage op til 50 pct. af deres uddannelse lokalt. Resten skal foregå på campus i den nærmeste større by.

Ud over de nye stationer - og uden om regeringens særbevilling - har UC Lillebælt etableret en læreruddannelse i Jelling, og VIA har også for første gang udbudt læreruddannelser i både Randers og Holstebro. I Jelling er 32 studerende optaget, mens både Randers og Holstebro kan melde udsolgt med hhv. 22 og 34 nye studerende.

Formand for underviserne på professionshøjskoler og erhvervsakademier Tommy Dalegaard Mad-

sen er ikke bekendt med, at de nye udbud har medført mange nye underviserjob. Fra hans egen professionshøjskole i København pendler undervisere og studievejleder til lærsatelitten i Helsingør.

“Der ligger en vigtig ledelsesopgave i at værne om de undervisere, der splitter deres tid mellem flere arbejdspladser. For medarbejderne vil det have betydning - både for arbejdsmiljøet og for at sikre uddannelseskvaliteten - at man har fagmiljøer, der fungerer”, siger Tommy Dalegaard Madsen.

I nogle tilfælde vil det derfor være vigtigt at bevare en stærk tilknytning til de store fagmiljøer på campus. “Men et godt fagmiljø er andet og mere end volumen”, tilføjer Tommy Dalegaard Madsen.

Overordnet er det svært at se logikken i, at man inden for en kort årrække har lukket fem lærerseminarier og dernæst åbner en række små læreruddannelser i andre kommuner i stedet, siger underviserens formand.

“Centraliseringen af uddannelser blev begrundet med, at man ville sikre de bedste faglige studie- og arbejdsmiljøer for ansatte og studerende samt høste alle stordriftsfordelene.

“Om fire år står de måske uden finansiering, og jeg vil nødtigt være den rektor, der skal lukke de små fine skud på uddannelsesstammen, som har bragt nye kommuner på vinderholdet”.

Per Nikolaj Bukh, professor i økonomistyring på Aalborg Universitet

Den slingrekurs, som området er genstand for, gør det særdeles vanskeligt at arbejde med kvalitet i udbuddet”, påpeger Tommy Dalegaard Madsen.

Ansvar listet over på skolerne

DM Professionshøjskoler har tidligere dokumenteret, at det kan være op til 70 pct. dyrere at uddanne lærere, pædagoger og sygeplejersker på små uddannelsessteder frem for på de store.

Fordyrelsen kan godt forsvares i nogle tilfælde, og det er positivt, at flere end 100 nye studerende er med i første optag på stationerne uden for de store byer.

Det vurderer professor i økonomistyring ved Aalborg Universitet, Per Nikolaj Bukh.

“Især læreruddannelserne ser ud til at egne sig til at blive udbudt lokalt. Det begynder at ligne et miljø med mulighed for både god social dynamik og et rimeligt økonomisk grundlag, når det første hold kommer over 20 studerende”, siger Per Nikolaj Bukh.

Særbevillingen på 160 millioner over fire år er helt afgørende i en tid med topcentsbesparelse så langt, øjet rækker understreger økonomiprofessoren.

“Det er ret smart, at regeringen nu har listet ansvaret for satelitternes fremtid over på skolerne. Om fire år står de måske uden finansiering, og jeg vil nødtigt være den rektor, der skal lukke de små fine skud på uddannelsesstammen, som har bragt nye kommuner på vinderholdet”, påpeger Per Nikolaj Bukh.

Vingeskudt økonomi på uddannelserne

Også erhvervsakademiernes rektortalsmand er sig bevidst, at fristen er kort til at bygge uddannelsesmiljøer op, som bliver økonomisk levedygtige. Niels Egelund forventer ikke - i lyset af den demografiske udvikling - at søgningen til erhvervsakademiuddannelserne vil flytte sig voldsomt i de kommende år.

“Vi har fået fire år til at udvikle de lokale uddannelser og prøve fjernundervisning og andre leveranceformer af. Den opgave løser vi rigtig gerne”, siger Niels Egelund.

På erhvervsakademiområdet er det åbenlyst rigtigt, at uddannelser placeres, så de flugter med behovet for kompetencer hos lokale virksomheder, uddyber han.

“Vi skal bare have økonomien til

at hænge sammen. Og konsekvenserne af topcentsbesparelserne, der nu på fjerde år realiseres på uddannelsesområdet, er meget mærkbare”, understreger Niels Egelund.

Ifølge professionshøjskolerens rektortalsmand, Stefan Hermann, er der ingen fast formel for, hvor mange studerende der skal til, eller hvilke andre forhold det kræver for at sikre en bæredygtig uddannelsesstation.

“Til gengæld ligger det helt fast, at vi skal være meget grundige og sikre et solidt grundlag, hver gang vi etablerer uddannelsesstationer, fordi vi gør både de studerende, lokalsamfundet og os selv en bjørnetjeneste, hvis ikke grundlaget er på plads”, fastslår han.

Udløbet af de øremærkede midler om fire år kombineret med topcentsbesparelserne hænger ikke sammen, fastslår rektortalsmanden.

“Vi er ved at være vingeskudt, når det gælder at opretholde uddannelsesstationer, men også at fastholde det, vi allerede har. Det er desværre en dramatisk udvikling, som formentlig først mærkes, år efter at de afgørende beslutninger er taget”, siger Stefan Hermann. ■



63 STUDERENDE PÅ PROFESSIONS- HØJSKOLERNES NYE UDBUDSSTEDER

HOLSTEBRO:

9 studerende optaget på produktionsingeniøruddannelsen (ikke flere ledige pladser).

HOBRO:

Professionsbacheloruddannelsen i eksport og teknologi ikke oprettet. Fik ikke tilstrækkeligt med ansøgere.

HELSINGØR:

23 studerende optaget på læreruddannelsen.

KALUNDBORG:

17 studerende optaget på bioanalytikeruddannelsen.

VIBORG:

14 studerende optaget på virtuel reality og augmented reality.

67 ERHVERVS- AKADEMI- STUDERENDE

BØRNHOLM:

12 studerende på datamatikeruddannelsen og 8 studerende på innovation og entrepreneurship.

SKJERN:

12 på markedsføringsøkonomuddannelsen.

HEDENSTED:

14 på automationsteknologuddannelsen.

NYKØBING F.:

10 på produktionsteknologuddannelsen.

FREDERICIA:

8 optaget på produktionsteknologuddannelsen (1 faldet fra).

SVENDBORG:

3 optaget på serviceøkonomuddannelsen.



Bliv faglig meningsdanner

Har du lyst til at påvirke samfundsdebatten inden for dit fagområde, og har du holdninger til den værdi, underviserne på professionshøjskolerne bidrager med i samfundet? Så er det dig, vi leder efter.

Underviserne på landets professionshøjskoler spiller en central rolle i udviklingen af det danske velfærdssamfund. Derfor skal undervisernes faglige stemmer ud til den brede befolkning ogningstagerne.

Dansk Magisterforening søger dedikerede professionshøjskoleundervisere, der har lyst til at tage en spændende miniuddannelse i meningsdannelse – en uddannelse i at gøre sin faglige stemme bemærket.

På meningsdanneruddannelsen vil du:

- Lære at kommunikere med klare og fængende budskaber.
- Lære at fortælle om dine erfaringer med arbejdslivet, så andre lytter med.
- Få redskaber til at kommunikere med udgangspunkt i din egen faglighed.
- Få et netværk af engagerede kolleger fra hele landet, som du kan bruge resten af livet.

Lyder det som noget for dig ?

Så send os en motiveret ansøgning. Skriv fx:

- Hvilke udfordringer og muligheder du ser for professionsunderviserfaget i dag og fremover
- Om du har erfaring med at kommunikere dine holdninger. Fx ved at skrive blog, debatindlæg eller hvis du på anden vis har deltaget i den offentlige debat
- Hvad er din styrke som formidler, og hvad vil du gerne blive bedre til

Det praktiske

Det fulde program finder du på dm.dk/meningsdanner

Ansøgningsfristen er 30. november.

Læs mere på dm.dk/meningsdanner og send os din ansøgning.

Dansk
Magisterforening



LEDELSESKOMMISSION: SU OG MED SKAL TIL SERVICEEFTERSYN

Fagbevægelsen burde dele Ledelseskommisionens ønske om et forenklet SU- og MED-system, mener mangeårig forhandlingsrådgiver. Direktør i pædagogik og ledelse på UC Absalon medgiver, at systemet er langsommeligt. Men det giver også pote.

Det er vigtigt, at medarbejderrepræsentanter ikke kommer til at fremstå som træge i forhold til udviklingen på en arbejdsplads. Tillidsfolk bør sørge for at køre i et hurtigere og mere uformelt spor. De bør også være opmærksomme på, om der er brug for mange udvalg og talrige møder, og fokusere på de steder, hvor de får maksimal indflydelse”.

Sådan lyder opfordringen fra Søren Viemose, forhandlingsrådgiver og forfatter til en række bøger om emnet.

Ifølge Søren Viemose er Ledelseskommisionens anbefalinger om et smidigere SU- og MED-system også i medarbejdernes interesse.

“Der er mange eksempler på, at vigtige problemstillinger for medarbejderne strander lokalt eller forsinkes. Når organisationer som fx UC’erne er så store og geografisk spredt ud, er det vigtigt, at TR fx forelægger sine synspunkter for modparten forud for et møde eller løber ledelsen op på gangen og tager snakken der”, forklarer Søren Viemose.

TR og arbejdsmiljørepræsentanterne skal være fuldt bevidste om, at de er medledere af forandringer.

“Deres rolle er helt afgørende, så selvfølgelig skal de ringe til ledelsen, hvis der er noget. Hverken arbejdslivet i dag eller strukturen i vores organisationer er gearet til, at alting kan vente på at blive klappet af på et møde, der ligger flere uger ude i fremtiden”, påpeger Søren Viemose.

Respekten for hinandens roller

Ledelseskommisionen skriver i sin rapport, at:

- De faglige organisationer skal bidrage til, at aftaler og dialog i samarbejdssystemet primært handler om at skabe værdi for borgerne. Vi foreslår et serviceeftersyn af MED-systemet med det sigte.
- De faglige organisationer skal bidrage til at modernisere og forenkle overenskomster og arbejdstidsregler for dermed at muliggøre en lokalt forankret, tværfaglig, fleksibel og effektiv tilrettelæggelse af arbejdet til gavn for borgerne.

Anbefalingerne har mødt bekymring hos flere faglige organisationer, herunder DM. Formand for underviserne på professionshøjskoler og erhvervsakademier Tommy Dalegaard Madsen genkender fx ikke billedet af et samarbejdssystem, der er kontraproduktivt.

“Når der er respekt for hinandens roller, har systemet en positiv betydning for, at forandringer i hverdagen glider mere smidigt”, siger han.

Oftest er det en fordel, at ting bliver diskuteret flere gange og på forskellige samarbejdsniveauer, mener Tommy Dalegaard Madsen.

“Ledelsen får flere nuancer med som grundlag for at træffe beslutninger”, siger undervisernes formand i DM.

Langstrakte kaffemøder

Direktør for pædagogik og ledelse på UC Absalon Sami Stephan Boutaiba



Samarbejdssystemet i dag er ekstremt mødekrævende, mener direktør for pædagogik og ledelse på UC Absalon Sami Stephan Boutaiba: “Ånden i kommissionens anbefalinger er, at arbejdet skal tilrettelægges på en måde, der gør det smidigere for alle parter”, siger han.



Lad os finde forårsfornemmelserne frem igen

For nylig sendte Ledelseskommisionen en bredside af sted til samarbejdssystemet (og indirekte til tillidsvalgte i den offentlige sektor) om, at man langsommeliggør beslutningsprocesser på offentlige arbejdspladser ved at insistere på medarbejderinddragelse. I mit sind er der ingen tvivl om, at tillidsrepræsentanterne og tillidsvalgte generelt er af afgørende betydning for, at der er et godt arbejdsklima på arbejdspladserne. Og stærke fællesskaber på arbejdspladserne omkring de tillidsvalgte styrker den legitimitet, som tillidsfolk går til det lokale samarbejde med.

Vi som undervisere må derfor finde veje til, hvordan vi kan videreudvikle vores stærke fagpolitiske fællesskaber, og hvordan vi kan bakke op om tillidsvalgte i deres formelle rolle som medarbejderrepræsentanter. Men det er også vigtigt, at vi helt generelt rejser os og tager del i opråbet om, hvad fx de fortsatte uddannelsesbesparelser gør ved vores undervisning og ved de uddannelses tilbud, vi udbyder.

Vores arbejdsgiver har på det seneste for alvor taget bladet fra munden og spejlet, hvad de planlagte uddannelsesbesparelser får af konsekvenser, hvis ikke de stoppes med øjeblikkelig virkning eller, endnu bedre, ruller tilbage til tidligere tiders niveau. Vi ser ens på situationens al-

vor, og vi har derfor lige nu en meget stærk fælles dagsorden, som også vi skal udnytte til at fortælle om de forringelser i arbejdsliv og studieliv, vi ser rundt om i det daglige. Kun med konkrete beskrivelser af, hvad det gør ved vores faglighed og kvaliteten i uddannelserne, kan vi råbe politikerne (og befolkningen) op. Vi må med vores viden synliggøre de omkostninger, de vedholdende nedskæringer har på arbejdspladser og studiesteder og på samfundet som helhed.

Derfor kære undervisere, er det tid til at blande sig - både for at vi står stærkere sammen bag vores tillidsvalgte i bestræbelserne på bedre og mere rimelige arbejdsvilkår i det daglige, og for at gøre opmærksom på den massakre, der støt (men på ingen måde roligt) udrulles med de uddannelsesbesparelser, der tales om de kommende år.

Vi står i slutningen af et historisk år for den fagpolitiske solidaritet og det fagpolitiske arbejde med oplevelse af sammenhold på tværs af traditionelle skel i fagbevægelsen i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Lad os finde forårsfornemmelserne frem igen og hjælpe os selv og uddannelsessektoren med at vinde over de middelmådige ambitioner, vi ser i de uddannelsespolitiske prioriteringer.

KOLOFON

dm professionshøjskoler

er sektorblad for DM-medlemmer, der arbejder på professionshøjskoler og erhvervsakademier

REDAKTIONEN:

Tommy Dalegaard Madsen

Anders Henning Simonsen

REDAKTIONS-SEKRETÆR:

Pernille Siegumfeldt

DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S
www.otw.dk

FORSIDEFOTO:

Jesper Voldgaard

NÆSTE NUMMER:

Udkommer den 15. marts 2019

»

kan ikke se, at der nødvendigvis er en modsætning mellem ledelsens og medarbejdernes interesser i Ledelseskommisionens anbefalinger.

“Samarbejdssystemet i dag er ekstremt mødekrævende, og ånden i kommissionens anbefalinger er, at arbejdet skal tilrettelægges på en måde, der gør det smidigere for alle parter. Jeg har da oplevet en vis langsommelighed, når en sag strækker sig over mange møder”, siger Sami Stephan Boutaiba.

Der er også rum for at sætte mere fokus på arbejdspladsens kerneopgave i diskussioner i MED og SU.

“Diskussioner om løn og arbejdsvilkår handler jo i sidste ende om, hvordan vi fremmer den gode undervisning og forholdene for de studerende”, påpeger Sami Stephan Boutaiba.

Et godt eksempel på det er den ph.d.-politik, professionshøjskolen har indført.

“Her blev vi enige om at sende det signal, at vi ville prioritere de projekter, der styrker opbygning af et fagligt miljø og et arbejdsfællesskab internt - og dermed de studerende - højest”, siger Sami Stephan Boutaiba.

At langstrakte møder med kaffe også kan være nødvendige, er samarbejdssystemets arbejde vedrørende ophavsret et godt eksempel på.

“Medarbejdere og ledelse havde igen studenterperspektivet til fælles, og hvordan de kunne få adgang til mest muligt. Det tog halvandet år at få afklaret de juridiske spørgsmål, men den aftale, vi ender med, var tiden værd for alle”, forklarer Sami Stephan Boutaiba.

Uformelt samarbejde ikke ligetil

Der hviler et lige så stort ansvar på lederne som på medarbejderrepræsentanterne i det serviceeftersyn af MED-systemet,

som Ledelseskommisionen anbefaler. Det understreger forhandlingsrådgiver Søren Viemose.

“Jeg besøger arbejdspladser, hvor medarbejderne aldrig har set deres ledelse. Ja, man tror det er løgn, men ledelsesspændet er i mange organisationer så stort, at cheferne ikke når ud til egne medarbejdere og ofte har flere møder i kalenderen samtidig!” påpeger forhandlingsrådgiveren.

Han anerkender fuldstændigt, at det uformelle samarbejde på ingen måde er ligetil, når ledelsen kun sjældent er fysisk til stede.

“Men også de faglige organisationers repræsentanter er nødt til at finde måder at agere på i den virkelighed, hvis de skal bevare deres relevans”, fastslår Søren Viemose. ■