

PRINCIP OG ARBEJDSPROGRAM 2019–2021

- Medlemmer 2
 - Arbejdet i perioden 3
- Arbejds miljø 4
 - Arbejdet i perioden 4
- Uddannelseskvalitet 5
 - Arbejdet i perioden 5
- Repræsentanter 5
 - Arbejdet i perioden 6
- Samarbejdspartner 6
 - Arbejdet i perioden 7

Landsklubbens princip- og arbejdsprogram ligger altid i forlængelse af det til enhver tid gældende principprogram for Dansk Magisterforening, som kongressen hvert tredje år vedtager. Men dette princip- og arbejdsprogram for landsklubben for professionshøjskoler og erhvervsakademier vil være fokuseret på den professionskontekst, som afgrænser os fra det øvrige DM.

To gennemgående værdier for DM og landsklubben er:

- at DM er en demokratisk styret fagforening, hvor de bedste resultater opnås i dialog og samarbejde mellem medlemmer, tillidsvalgte og sekretariat
- at DM er en engagerende fagforening funderet på aktive medlemmer og tillidsvalgte på arbejdspladserne

Det, at Dansk Magisterforening vil være en involverende og engagerende fagforening, indebærer, at landsklubben motiverer aktiviteter, der indbyder til deltagelse om vilkår i eget arbejdsliv. For at være en organiserende fagforening på uddannelsesområdet betyder det, at landsklubben skal fremme mulighederne for at involvere sig fagpolitisk i forhold, der har betydning for arbejdets indhold og for rammer og vilkår for arbejdet. Samtidig skal landsklubben opmuntre til, at medlemmerne organiserer sig kollektivt for at fremme solidaritet og kollektive rettigheder.

Vi vil altid have en fornem opgave i at sikre, at Dansk Magisterforening kan varetage medlemmernes interesser for løn- og arbejdsvilkår, jobmuligheder og for ret til at udvikle deres faglige identitet og kompetencer. Men samtidig med denne faglige interessevaretagelse skal vi varetage medlemmernes interesser for indflydelse på professionshøjskoler og erhvervsakademier og på professionernes udvikling i de mellemlange videregående uddannelser.

Internt i Dansk Magisterforening foregår dette arbejde på mange forskellige platforme. På det overordnede fagpolitiske plan i hovedbestyrelsen, hvor det er vigtigt at sætte en fælles dagsorden for de store medlemsgrupper i foreningen: privatansatte, offentligt ansatte i administration og kommunale forvaltninger, studerende og vores egen gruppe af undervisere og forskere. Det afgørende på den bane er at få vores interesser som undervisere til at spille sammen med de øvrige interesser i fagforeningen på en måde, der er udviklende og dynamisk og ikke blot en afstemning af forskelligheder.

Men først og fremmest foregår dette arbejde i vores landsklub, hvor vi har en meget høj grad af tillidsrepræsentandækning, en repræsentation som er langt over gennemsnittet i Dansk Magisterforening. Tillidsvalgte og fagpolitiske klubber på arbejdspladserne er nemlig af afgørende betydning for kollektiv mobilisering, og landsklubben har traditionelt haft en særlig funktion i at understøtte de tillidsvalgtes indsatser og bestræbelser. Vi har en tradition for at involvere klubber og tillidsrepræsentanter i politikformulering (og erfaringsarbejde), som giver ejerskab og forankring – en tradition, vi betragter som arveguldet, og som vi ikke må sælge ud af.

Vi har i undervisningssektoren en kæmpe udfordring med den afvikling af økonomisk råderum, som de fortsatte uddannelsesbesparelser medfører med betydning for vigende kvalitet i opgaveløsningerne. En situation som er dybt bekymrende både for os som undervisere, for studerende og for vores arbejdsgivere. Samtidig oplever vi, at vores arbejdsgivere, på lidt forskellig vis, forsøger at håndtere de store økonomiske vanskeligheder ved at foretage organisatoriske ændringer, lave fusioner mellem institutioner eller foretage interne sammenlægninger i higen efter synergier, der kan afhjælpe det stigende pres på økonomien. I kølvandet på alle de forandringsprocesser, der konstant foregår, laves der såkaldte rationaliseringsprocesser både på studieadministrative og uddannelsesdidaktiske forhold som betyder, at vi i disse år ser en eksplosion i procedurebeskrivelser, simple parametre for undervisningskvalitet og generaliserede pædagogiske formater og standarder for gennemførelse af undervisning og forskning, alt sammen begrundet med den konstante jagt på akkreditering og positive bedømmelser for feltets interessenter. Vores medlemmer beretter om udbredte oplevelser af at arbejde i organisatoriske sumpområder, hvor tid og fokus på løsningen af kerneopgaverne presses af opgaveglidning og stadig flere forventninger om at kunne håndtere mere med mindre. Vi ser også flere eksempler på, at den individuelle strategi på det pressede arbejdsmiljø er, at medlemmer forlader deres job i utide og/eller søge nedsat tid i håbet om at kunne overleve.

Vi har en særlig opgave i landsklubben de kommende år med at støtte vores medlemmer i kampen for bedre og mere anstændige vilkår for at udføre arbejdet på uddannelsesinstitutionerne. Med tanke på de aktuelle tilstande i sektoren er det vigtigt, at vi i landsklubben fastholder en kollektiv tilgang til løsning af tillidsrepræsentanternes meget komplekse arbejdssituation, og at vi arbejder for at fremme medarbejderindflydelse og medbestemmelse på uddannelsesinstitutionerne.

Vi skal selvfølgelig i landsklubben adressere problemer og udfordringer, hvor vi ser dem, men samtidig skal vi også være aktive omkring forslag til løsninger og forbedringer af de situationer, vi befinder os i. Vejen til fornuftige faglige beslutninger, der er funderet på viden, høj ansvarlighed og god kvalitet i arbejdet, afhænger af, hvordan landsklubben lykkes med at understøtte medlemmerne i deres bestræbelser på indflydelse.

Medlemmer

Hvis vi skal lykkes med at understøtte lokal mobilisering og styrke medinddragelsen, må landsklubben selv kunne 'walk the talk' og gå forrest for at sikre en dynamisk inddragelse af medlemmerne i processer og beslutninger. Det vil indebære, at landsklubben fremmer mulighederne for at involvere sig fagpolitisk i forhold, der har betydning for rammer og vilkår for arbejdet. Vi må holde fast i vores ambition om at være tilstede i medlemmernes arbejdsliv, både konkret ved at være synlige på arbejdspladserne og sideløbende ved at udarbejde praksisser for involvering i landsklubbens arbejde.

Vi skal her forfølge den dobbeltstrategi, som vi hidtil har haft, nemlig både at fastholde og udvikle kvalitet i undervisningen og at sikre underviserens arbejdsvilkår.

En forudsætning for at forbedre uddannelserne og øge kvaliteten af undervisningen er, at demokratiet og medbestemmelse på uddannelsesinstitutioner styrkes. Sektoren er rundet af en tradition, der vægter høj grad af deltagelse i udformning af uddannelse og udvikling af didaktikken, som kvalificerer undervisningen. Vi har desværre de seneste år set en nedprioritering af de involverende processer til fordel for mere topstyring, både når det gælder bekendtgørelsesarbejdet og i det daglige arbejde med at give uddannelserne retning.

Den andet ben i strategien om at sikre medlemmerne gode og ordentlige arbejdsvilkår handler om vedholdende at være vagthund overfor de forringelser, der følger af uddannelsesbesparelser og krampagtige forsøg på at håndtere en ny normalitet med at producere mere for mindre. Vores medlemmer har gennem flere år nu oplevet at skulle levere flere studenterårsværk for samme underviserårsværk. Nogen steder ser vi en effektivisering over en fem årig periode på op til 20 procent med voldsomme konsekvenser for de vilkår, vi har som undervisere og øvrige ansatte. Der mangler fortsat mange steder klarhed over de betingelser, der virker ind på den konkrete tilrettelæggelse af arbejdet, og der er høj efterspørgsel på mere transparente og forudsigelige rammer for arbejdstilrettelæggelse.

Ser vi rundt i institutionslandskabet, har perioden efter OK13 ikke resulteret i egentlige lokale aftaler, selvom vi har de samme muligheder som før overenskomsttalen. Derimod ser vi en tendens til (udbredt praksis med) i højere grad at indgå fælles forståelse mellem ledelse og undervisere om principper for arbejdstilrettelæggelse, som har en god effekt på arbejdsmiljøet. Fraværet af lokale aftaler cementerer behovet for at udbygge og kvalificere systemerne til tidsregistrering, da det er det bedste bud, vi har på at skabe klarhed omkring arbejdstilrettelæggelse og forbrugt tid, samtidigt med, at vi minimerer efterfølgende vilkårlighed.

Ordne og trykke forhold for alle medlemmer er et mål for Dansk Magisterforening som helhed og for landsklubben i særdeleshed, da vi de sidste år har set en tendens til flere usikkert beskæftigede på vores område. Vi har set de prekariseringstendenser, der er mere udtalt på universitetsområdet, slå igennem hos os i form af flere tidsbegrænsede ansættelser, ufrivillige deltidsansættelser og øgede projektansættelser.

Arbejdet i perioden

Bestyrelsen vil i perioden arbejde med ovenstående ved at forfølge den omtalte dobbeltstrategi, der fastholder fokus på arbejdets indhold og samtidig har et konstant blik på betingelserne for arbejdet.

Vi vil afsøge mulighederne for at involvere vores medlemmer direkte i den politikudvikling, der finder sted i landsklubben, når det gælder uddannelseskvalitet, fx i forbindelse med den forventede reform af læreruddannelsen og den kommende evaluering af pædagoguddannelsen. Konkret vil vi gerne invitere medlemmer og klubber til at forholde sig aktivt til landsklubbens uddannelseskvalitetsforståelse mhp. et modspil til ledelsens holdninger til didaktik og kvalitet.

I forhold til vores fokus på vilkårene for arbejdet som undervisere og forskere vil vi kontinuerligt skulle hejse flaget for stillingsstrukturen og de beskrivelser af lektoropgaver, som følger af den. Vi har et par konkrete opgaver med dels at få genbesøgt vores anbefalinger vedr. adjunkttilkøb og programmer for lektorkvalificering. Ligesom ministeriets udmelding om, at en positiv lektorbedømmelse opnået forud for den reviderede stillingsstruktur (2013), ikke længere indebærer, at man kan blive direkte ansat som lektor

efter den nuværende version af stillingsstrukturen, kalder på vores opmærksomhed. Vi skal desuden have kikket på docenternes vilkår alt den stund, at der nu er ved at tegne sig et billede af, hvordan de bliver brugt på institutionerne. Ligeledes vil bestyrelsen i perioden afsøge forskellige modeller for at være ph.d.-studerende i tilknytning til professionshøjskoler og erhvervsakademier.

Bestyrelsen vil i perioden genbesøge vores vejledninger om løn og løndannelsen mhp en vurdering af, om de har den rette politiske kurs. Herunder få belyst forholdet mellem løn og rekruttering.

I relation til arbejdstilrettelæggelsen vil bestyrelsen fortsat udarbejde vejledninger og anbefalinger i form af nye forståelsespapir, men vi vil også arbejde på løbende vedligeholdelse af det materiale, vi allerede har udarbejdet. Her tænker vi særligt på det materiale, der er udarbejdet i tiden efter OK13.

Endelig skal vi fortsætte arbejdet med at begrænse omfanget af tidsbegrænset og usikker beskæftigelse – og her selvfølgelig understøtte de tillidsvalgte i deres arbejde. En særlig opmærksomhed vil i denne periode være at få klarlagt omfanget af ufrivillig deltidsansættelse, antallet af projektansættelser og frivillige aftaler om nedsat tid som konsekvens af større arbejdsbelastning.

En mere udbredt praksis med digitalisering og egne skriftlige produktioner af undervisningsmateriale gør det relevant for bestyrelsen kontinuerligt at følge udviklingen i sager vedr. ophavsret.

Arbejds miljø

Gennem længere tid har vi set et pres på arbejdsmiljøet blandt andet som en konsekvens af at institutionernes økonomi nu er så presset, at undervisernes arbejdsbetingelser er kommet under et voldsomt pres. Arbejdslivet for underviserne på professionsuddannelser og erhvervsuddannelser er præget af travlhed med mange opgaver, problemer og udfordringer, hvor også fællesskabet sættes under pres. Samtidigt er der høje forventninger til og krav om kvalitet i arbejdet i samtlige af sektorens kerneopgaver. Det kræver anerkendelse af, at de fornødne rammer og ressourcer er til rådighed.

APV'er og div. trivselsundersøgelser har dokumenteret, at sunde og sikre arbejdsmiljøer lider rundt om på institutionerne, og et af områderne, hvor der opleves et særligt pres, er netop forholdet mellem krav og ressourcer. Kvaliteten af vores arbejde skal forbedres, ikke som hidtil forringes som konsekvens af de nedskæringer, der de senere år er rullet ud på uddannelsesområdet. De store besparelser, der bliver lagt op til de kommende år, er gift for kvaliteten af uddannelsen og for arbejdsmiljøet for undervisere og forskere. Landsklubben skal bekæmpe enhver forringelse af vilkårene for at varetage sektorens kerneopgaver og for at værne om arbejdsmiljøet.

Vi skal i landsklubben have stærke holdninger til og arbejde for uddannelsernes kvalitet og for at sikre tilstrækkelige ressourcer til grunduddannelser, til forskning og til udviklingsaktiviteter på professionshøjskole- og erhvervsakademiområdet. Landsklubben fornemmeste opgaver er at arbejde for et godt og udviklende arbejdsliv og arbejdsmiljø for alle medlemmer.

Arbejdet i perioden

Bestyrelsen vil i perioden arbejde for at sætte en dagsorden omkring de arbejdsmiljømæssige udfordringer. Herunder vil vi udbygge vores kontaktflader til vore arbejdsmiljørepræsentanter og invitere til øget deltagelse i landsklubben.

Vi har gennem længere tid være optaget af, hvor vores tillidsvalgte har overlappende funktioner og fælles berøringsflader – og hvor samarbejdet med fordel kunne styrkes. Dette arbejde forstærkes i disse år af de omstruktureringstendenser, vi ser, og derfor vil vi arbejde med en tematisering af hvad, div.

omstruktureringer har af betydning for vores repræsentanters mulighed for indflydelse i samarbejdssystemet. Vores arbejdsmiljørepræsentanter oplever en tilbøjelighed til, at deres arbejdsbetingelser ændrer sig, og de beretter om konkrete udfordringer, når nye organisationsstrukturer skal realiseres. Derfor vil et arbejde for bestyrelsen være at give bud på, hvordan der sikres tid og ressourcer til at udføre en stadig mere kompleks portefølje for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Uddannelseskvalitet

Et meningsfuldt og udfordrende arbejde for den enkelte hænger nøje sammen med de kvalitetskriterier, der anvendes. Og arbejdslivet på en professionshøjskole eller et erhvervsakademi afhænger i høj grad af, om man som medarbejder har adgang til at præge den kvalitetsforståelse, der virker ind i akkreditering og evalueringer.

Der rulles i disse år et forvaltningsrationale ud over vores sektor, hvor centrale standarder forsøges implementeret med det resultat, at der f.eks. udrulles alt for generaliserede parametre for uddannelseskvalitet, og hvor præsriptive pædagogiske formater spiller en stadig større rolle. Samtidig presser opgaveglidning af studieadministrative opgaver tid til gennemførelse af undervisning og forskning samt til udvikling af uddannelser f.eks. i forbindelse med digitalisering og digital dannelse.

Arbejdet i perioden

Bestyrelsen vil i perioden fortsætte arbejdet med at være dagsordensættende som et led i vores tobenet strategi om arbejdets indhold og betingelserne for arbejdet. Det vil vi dels gøre ved at sætte en kvalitetsdagsorden for at synliggøre de omkostninger, de vedholdende nedskæringer har på arbejdspladserne (og mere generelt på samfundet som helhed) dels ved at være en vedholdende stemme i debatten om uddannelserne bl.a. ved at tage aktivt del i arbejdet med reform af læreruddannelsen. Et andet spørgsmål bestyrelsen vil søge belyst er, hvad det betyder for uddannelsernes fokus og kvalitet, når kommercielle interesser køber sig ind i uddannelse.

Ligeledes vil bestyrelsen på grundlag af det analysearbejde, der er igangsat vedr. barrierer for digitalisering og teknologisering af uddannelserne, arbejde med politiske anbefalinger for, hvordan dette område kan udvikle sig til gavn for både uddannelser og medlemmer. Vi ser her en god mulighed for at spille aktivt sammen med Danske Professionshøjskoler, både når det angår et teknologiløft af underviserens kompetencer, og når det vedrører de pædagogiske og didaktiske perspektiver, som digitaliseringen skal indrammes af.

Repræsentanter

Vi har på professionshøjskolerne en meget høj grad af tillidsrepræsentantdækning – langt over gennemsnittet i dansk Magisterforening med stærke fagpolitiske miljøer i klubber rundt omkring på arbejdspladserne. Der er ingen tvivl om, at stærke fagpolitiske fællesskaber på arbejdspladsen er til gavn for medlemmerne, når det kommer til forbedrede løn- og ansættelsesvilkår. Heri står klubarbejdet centralt. Vi skal kridte skoene for hele tiden at kvalificere vores støtte til den lokale mobilisering i interne DM-klubber, men i lige så høj grad til de øvrige faglige organisationer på arbejdspladsen.

Vi har endvidere en tradition for at involvere vore tillidsvalgte aktivt i politikformulering, som vi ikke ønsker at gå på kompromis med, selv om vi har oplevet en vigende opbakning til de arrangementer, som afvikles i landsklubben. Vi hører beretninger om, at det er mangel på tid snarere end mangel på lyst og vilje, som er årsagen. En genkendelig beretning om det arbejdspress alle oplever på vores område.

Det er en kerneopgave for landsklubben at tilvejebringe erfaringsudveksling blandt repræsentanterne og støtte udvikling af repræsentanternes kompetencer. Tillidsrepræsentanterne og tillidsvalgte generelt er af afgørende betydning for, at der er et godt arbejdsklima på arbejdspladserne.

Stærke fællesskaber omkring de tillidsvalgte styrker den position, som tillidsfolk går til det lokale samarbejde med. Klubarbejdet, traditionelle pædagogisk råd og andre organer øger mulighederne for indflydelse på arbejdsgivernes beslutninger om arbejdets indhold og rammer samt betingelser for undervisernes arbejde. Det er særligt de rådgivende organer uden for samarbejdsorganisationen, der har undergået et voldsom pres efter dannelse af UC'erne og på flere institutioner er de formaliserede organer udskiftet med flygtige og midlertidige fora for dialog.

Landsklubben har en opgave med at værne om den demokratiske tradition, som vi er rundet af, at styrke og udvikle medlemmernes indflydelse på uddannelsesinstitutionernes udvikling, samt at sikre at medlemmerne kan få indflydelse på kriterier for kvalitetsvurdering.

Arbejdet i perioden

Bestyrelsen vil i perioden arbejde for at støtte vores tillidsfolk bedst muligt i deres lokale arbejde for at forbedre arbejdsvilkårene. Vi vil arbejde for at udvikle politiske, operationelle redskaber, som kan hjælpe tillidsvalgte og klubber til dels at sikre forsvarlige arbejdsbetingelser, dels at kvalificere lokale tillidsrepræsentanter til at indgå som slagkraftige og værdige forhandlere og sparringspartnere på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Der skal i perioden værre et stærkt fokus på arbejdet som tillidsrepræsentant og på at skabe et tættere samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Som et forsøg på at aktualisere landsklubben for nyvalgte tillidsrepræsentanter vil bestyrelsen i perioden udarbejde og søsætte en mentorordning. Ordningen skal fokusere på regionale koblinger mellem erfarne tillidsrepræsentanter, der er aktive i landsklubben, og de nye tillidsrepræsentanter, der anmeldes på vores område.

Bestyrelsen vil endvidere arbejde for, at Dansk Magisterforening er den centrale og toneangivende fagforening for undervisere i professionshøjskolerne men samtidig arbejde for, at vi bliver mere synlige end hidtil på erhvervsakademierne. Vi har en del medlemmer på erhvervsakademierne, men står ikke så stærkt, når det gælder vores tillidsrepræsentantdækning. Konkret vil vi i perioden udarbejde og gennemføre en mobiliseringsplan, hvor en aktiv del af planen er at holde klub- og medlemsmøder med medlemmer på udvalgte erhvervsakademier.

Det lokale klubarbejde skal styrkes, og vi vil arbejde for en endnu bedre understøttelse af det fagpolitiske arbejde lokalet. Det vil vi konkret gøre ved at invitere os selv til klubmøder vedr. temaer og dagsordenspunkter, som vi til dels har udarbejdet sammen. Herudover vil vi afsøge muligheden for f.eks. flere regionale møder for medlemmerne eller for fælles møder om generelle temaer på tværs af uddannelserne.

Samarbejdspartner

Landsklubbens styrke og udbredte legitimitet hos vores arbejdsgivere og i vores omverden beror i høj grad på det netværk og de samarbejdspartnere, vi har. Idet professionshøjskoler og erhvervsakademier er fusioner af mindre uddannelser under samme paraply, er undervisere organiseret i mange forskellige fagforeninger. Dansk Magisterforening står stærkest på professionshøjskolernes område, men flere

uddannelser har andre fagforeninger repræsenteret, herunder bl.a. Danske Bioanalytikere, Djøf, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, IDA, Dansk Psykolog Forening, Jordemoderforeningen, Konstruktørforeningen, Kost og Ernæringsforbundet, Socialrådgiverforeningen, Dansk Sygeplejeråd, Uddannelsesforbundet m.fl. Det, som adskiller os, skarpt fra disse mange fagforeninger er, at Dansk Magisterforening er den eneste fagforening med en egen politisk afdeling for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier og med en bestyrelse, der er direkte valgt af medlemmerne.

Vi skal påtage os den storebrorrolle, det er, at søge at samle og samarbejde med de fagforeninger, som er tilstede på institutionerne, og vi skal opmuntre til, at man lokalt arbejder tæt sammen, idet fællesskab og solidaritet er i alles interesse.

I en lidt bredere sammenhæng er vi organiseret sammen med BUPL, Danmarks Lærerforening, Gymnasielærerne, De frie Skolers Lærerforening, Uddannelsesforbundet og Handelsskolelærerne i det, der er Danske Underviserorganisationers Samråd (DUS). Her søger vi at sætte en fælles underviserdagsorden i hele den danske underviser verden på tværs af fagforståelser, og vi samarbejder om en koordinering af vores faglige interessevaretagelse.

Vi vil tilstræbe et bilateralt samarbejde mellem landsklubben, DLF og LL om udvikling af læreruddannelsen, med BUPL, SL og PLS om udvikling af pædagoguddannelsen samt med Dansk Sygeplejeråd og Socialrådgiverforeningen om udvikling af de relevante uddannelser.

Vi har traditionelt en stærk alliance med de studerende på professionshøjskolerne, såvel med studerende i de enkelte studenterorganisationer om uddannelserne, som med de studerendes MVU netværk (mellemlange videregående uddannelse) med henblik på problemstillinger for professionshøjskolerne, der rækker ud over de enkelte uddannelser.

På erhvervsakademierne er vores tætteste samarbejdspartner de to store andre fagforeninger, som organiserer undervisere, nemlig DJØF og IDA. Vi har over årene fået en møderække op at stå om de fælles udfordringer, der er på erhvervsakademierne med fx implementering af de tre ben stillingsstrukturen (opgaver med undervisning, videreuddannelse og forskning) m.m.

Endelig er der samarbejdet med vores arbejdsgiver som vi gennem flere år har haft en tæt koordinering med, hvor vi har fælles interesser og dagsordner som vinder ved at vi melder fælles ud. Særligt har vi en tæt dialog med rektorkollegiet i Danske Professionshøjskoler om stort og småt (om alt fra udvikling af uddannelser, digitaliseringsudfordringer, fortolkning af stillingsstrukturer til diskussion af professionshøjskolernes position i uddannelseslandskabet).

Arbejdet i perioden

Bestyrelsen vil i perioden arbejde for, at vi i DUS får viden om og belyst de udfordringer, der er i.f.t. individuel og decentral løndannelse på underviserområdet. Ved de seneste overenskomstforhandlinger spillede ministeriet i 11. time et krav på bordet om mere decentral løndannelse, som vi lykkedes med at parere. Vi har brug for en fælles forståelse af, hvorfor underviserområdet adskiller sig fra andre områder i.f.t. individuel og decentral løn. Herudover skal vi søge en tæt koordinering i DUS henimod OK21, når det gælder fælles dagsordener om f.eks. arbejdstid.

Vi vil fortsætte samarbejdet med de studerende. Vi vil koordinere og sammen med de studerende sætte en underviser- og studenterdagsorden i alle de situationer, hvor der åbner sig en mulighed. Oplagt lige nu vil

være et samarbejde om den forventede reform af læreruddannelsen og evaluering af pædagoguddannelsen.

På erhvervsakademierne vil vi her fortsætte det gode samarbejde, der er etableret med DJØF og IDA. Vi vil arbejde for et bredere samarbejde med hele spekteret af fagforeninger, der organiserer undervisere på erhvervsakademier, og konkret tage initiativ til netværksmøder for tillidsvalgte uafhængigt af tilhørsforhold til faglige organisationer.

Bestyrelsen vil søge størst mulig indflydelse hos rektorkollegiet for professionshøjskolerne om udvikling af uddannelserne og professionshøjskolerne (den kommende periode handler det særligt om de fælles dagsordner vi har omkring læreruddannelsen). Vi vil ligeledes søge at få et tættere samarbejde op at stå med rektorkollegiet omkring erhvervsakademierne, fordi vi her ser et uudnyttet potentiale for indflydelse.