

## FORMANDSBERETNING 2022

En formandsberetning er en form for status over de forløbne år med henblik på at se fremad. Dvs. en beretning er et tilbageblik på den periode, vi netop har været igennem. Derfor vil en del af beretningen handle om, hvad Sektoren (tidl. Landsklub) og bestyrelsen har arbejdet med og forsøgt at fremme de sidste 3 år. Samtidig vil jeg løbende også bruge lejligheden til også at adressere nogle udfordringer, vi står med fremadrettet som sektor, og som jeg oplever, vi skal søge svar på.



### Sektoren

Vores Sektor DM Professionshøjskoler, Erhvervsakademier og Maritime uddannelser er en politisk afdeling af DM for undervisere på professionshøjskoler og erhvervsakademier og de maritime uddannelser (sidstnævnte er kommet til pr. 1. januar 22). Styrken i vores sektor har været et tæt samarbejde mellem bestyrelse, tillidsrepræsentanter og medlemmer. Det samarbejde har sikret os en høj organisationsprocent på de dele af professionshøjskolerne, hvor vi traditionelt har stået stærkt, og det har givet os en legitimitet inden for DM og i omverden i forhold til de øvrige fagforeninger, arbejdsgivere og samarbejdspartner generelt.

På professionshøjskolerne er DM den eneste fagforening med en egen politisk afdeling for undervisere, nemlig vores sektor: DM Professionshøjskoler, Erhvervsakademier og Maritime uddannelser. Sektorens legitimitet er vores organisering med en bestyrelse valgt direkte af medlemmerne, med et delegeretmøde, hvor formand og bestyrelse skal fremlægge et arbejdsprogram for den kommende treårs periode, samt med en formand, der skal afgive en beretning til debat og fælles beslutning.

På erhvervsakademierne er vi afhængige af vores tætte samarbejde med DJØF og IDA. Vi har etableret et godt samarbejde med de to søsterorganisationer om fælles fagpolitiske dagsordner, og vi koordinerer vores strategier i vigtige sager. Som forbund er vi den mindste målt på antal medlemmer og tillidsvalgte på erhvervsakademierne, selvom det er os, der politisk investerer mest i arbejdstids- og ansættelsesmæssige spørgsmål. Vi står dog ikke så stærkt, som vi gerne vil.

## Sektoren

DM Professionshøjskoler,  
Erhvervsakademier og Maritime  
uddannelser

- Er en ny sektor i DM som står på fundamentet af den tidligere landsklub – dog nu også med undervisere på Maritime uddannelser (Navigationsskoler og Maskinmesterskoler).
- Det er en kongresbeslutning af nedlægge det tredje politiske 'landsklubniveau' og 'kun' have en politisk organisation med to niveauer: ét centralt niveau i form af DM's Hovedbestyrelse og et lokalt niveau i en række sektorbestyrelsesniveauer (9 stk).
- I den daglige praktiske interessevaretagelse forventer jeg ikke de store forandringer. Vores sektor er ret homogen sektor fordi vi har fælles arbejdsforhold som undervisere med helt ens stillingsstruktur og overenskomstdækning.

### Tillidsvalgte

Vi har på professionshøjskolerne en meget høj grad af tillidsrepræsentantdækning – langt over gennemsnittet i DM - med stærke fagpolitiske miljøer i klubber rundt omkring på arbejdspladserne. Det er den tætte organisering i denne sektor og klubberne lokalt, der giver tillidsrepræsentanterne deres styrke og legitimitet.

Vi har i Sektoren en tradition for at involvere vores tillidsvalgte aktivt i erfaringsopsamlinger og politikformulering. Det er en tradition, vi ønsker at kunne holde fast i, selvom vi som sektor dels bliver presset på økonomi, dels oplever at det bliver vanskeligere at finde og få tid til deltagelse.

Sektorens bestyrelse har internt i DM fortsat en opgave i at sikre løbende ajourføring og opkvalificering af de tillidsvalgte på vores område, hvilket i høj grad er elementer i vores seminarer og vejledninger, hvorfor tilbageblikket også vil fokusere på disse.

Før gennemgangen af bestyrelsens arbejde med den forgangene periodes arbejdsprogram kan betydningen af covid-pandemiens lange skygger ligeså godt adresseres. Mere sandt end så meget andet er, at hele kloden har oplevet massive udfordringer med udførelse af helt almindelige gøremål - privat såvel som i løsninger af arbejdslivets kerneopgaver. Det gælder også for bestyrelsens arbejde de sidste to år. Vi har forsøgt at vedligeholde interessevaretagelsen og manifestere vores styrkepositioner, men har ærlig talt været udfordret på at udvikle og udbygge. Når det er sagt, så vil beretningen belyse, at vi (som alle andre) har knoklet for at varetage hvervet på ansvarlig vis.

For at vende tilbage til indsatser for vores tillidsfolk, så har vi først og fremmest i perioden arbejdet for at klæde de tillidsvalgte på til de opgaver, som er mest påtrængende.

Vi har i perioden afholdt fem seminarer for tillidsvalgte, hvoraf et har været virtuelt og to har været sammen med det øvrige DM. Malet med den brede pensel, har seminarerne i denne periode mest af alt haft karakter af behandling af aktuelle dagsordner i debatter, drøftelser og erfaringsudveksling. Bl.a. har overenskomstforhandlinger, arbejdslivet under corona og den påtrængende digitaliseringsdagsorden været emner, som vi har arbejdet med. Det er lykket på et par enkelte områder at komme lidt tættere på arbejdet med politikudvikling og vejledninger (som på påfaldende vis faldt i periodens 1. år). Vi fik opdateret vores

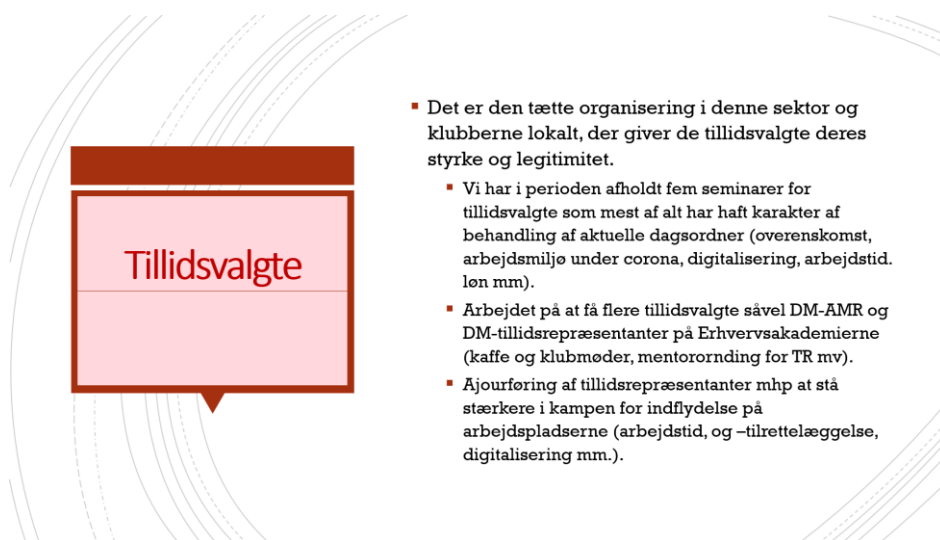
forståelsespapir og vejledning om arbejdstidstilrettelæggelse, og vi fik belyst udfordringer med individualisering af løndannelsen som forberedelse til overenskomstforhandlingerne i 2021.

Vi er alle enige om, at formulering af forståelsespapir og udarbejdelse af politikker og vejledninger ikke gør det alene – som bekendt gør en svale ingen sommer. Vi har alle et arbejde at gøre lokalt for at forfølge de retninger, vi er enige om til gavn for medlemmerne. I forhold til vores forståelsespapir og vejledning om arbejdstidstilrettelæggelse lægger bestyrelsen i denne periode op til, at vi justerer anbefalingerne i lyset af de bestemmelser, som blev aftalt i overenskomstforliget 2021. På den baggrund skal vi formulere fælles ambitioner for sektoren om, at resultatet skal ud over virke på arbejdspladserne.

Vi har fortsat en opgave med at få placeret Sektoren mere synligt på erhvervsakademierne – særligt ser vi jo gerne, at vi får flere tillidsfolk valgt på erhvervsakademierne som en vej til større tilstedeværelse. Vi har i perioden fulgt en strategi med at invitere os selv til kaffemøder med tillidsrepræsentanter og klubmøder i DM-klubber og i fælles AC-klubber. Ligeledes har vi inviteret til fælles seminar for tillidsrepræsentanter med DJØF og IDA, men som desværre af et par omgange har måtte aflyses. Denne strategi skal vi fortsætte i den kommende periode.

Som et led i vores bestræbelser på ajourføring har vi bl.a. haft et tema om 'Digital teknologi og det gode arbejdsliv' på et af vores TR-seminarer med henblik på at give tillidsrepræsentanter bedre mulighed for at yde indflydelse på institutionernes beslutning og få ejerskab og præge beslutnings og designprocesser mhp. at indarbejde underviserfaglige relevanskriterier.

Vi har videreført en praksis med at invitere vores arbejdsmiljørepræsentanter med til fælles seminarer for tillidsvalgte, der hvor det har været oplagt. Det har vi gjort for at understrege og understøtte det nødvendige samarbejde, der skal være mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne.



**Tillidsvalgte**

- Det er den tætte organisering i denne sektor og klubberne lokalt, der giver de tillidsvalgte deres styrke og legitimitet.
  - Vi har i perioden afholdt fem seminarer for tillidsvalgte som mest af alt har haft karakter af behandling af aktuelle dagsordner (overenskomst, arbejdsmiljø under corona, digitalisering, arbejdstid, løn mm).
  - Arbejdet på at få flere tillidsvalgte såvel DM-ÅMR og DM-tillidsrepræsentanter på Erhvervsakademierne (kaffe og klubmøder, mentorordning for TR mv).
  - Ajourføring af tillidsrepræsentanter mhp at stå stærkere i kampen for indflydelse på arbejdspladserne (arbejdstid, og -tilrettelæggelse, digitalisering mm.).

### Arbejds miljø

Vi må desværre konstatere, at vores arbejdsmiljø fortsat bløder rigtig mange steder. Uddannelsesbesparelser, forventninger om øget kvalitet, løbende omstruktureringer og fusioner afspejler sig i bekymrende APV'ere og trivselsmålinger, der vender tommelfingeren nedad vedr. et arbejdsliv i balance. Der tegner sig et billede af et meget presset arbejdsliv for alt for mange medlemmer, hvor

opgavemængde, arbejds- og tidspres samt utryghed generelt får tillid til ordentlige planlægningsprocesser og tillid til ledelse til at svækkes.

Hertil kommer den lange periode med corona – usikkerhed for familie og ens nære og utryghed for mange ved at møde frem på arbejdspladserne. Vi kender endnu ikke de langtidsvirkninger sådanne år med konstant påvirkning af vores sociale - og organisatoriske arbejdsmiljø har for vores sundhed og trivsel. Men uden belastende trivsel-effekter vil det formentlig desværre ikke være. Omkostningerne har i hvert fald undervejs været til at få øje på: Planlagt arbejde med efteruddannelse og konsulenttydelser er blevet aflyst, ligesom meget forsknings- og udviklingsarbejde er blevet forsinket og udskudt, fx fordi empirien ikke kunne komme i hus eller konferencer blev aflyst. Der er blevet omlagt undervisning og krisehåndteret i månedsvis. Og alt for mange undervisere fortæller om arbejdsdage, der blev forøget med op imod det dobbelte antal arbejdstimer som konsekvens af de situationer, hvor nødundervisning skulle foranstalles. Der er blevet arbejdet tidligt og sent for at kunne få familie- og arbejdsliv til at hænge bare nogenlunde sammen. Vi har i DM fået markant flere henvendelser fra undervisere, som havde et forøget arbejdspress pga. den dobbelte forberedelsesopgave, der konstant har trængt sig på, når man har skulle forberede den samme undervisning i to forskellige leveringsformater.

Vi har i bestyrelsen taget konstruktivt fat på det Sektorpartnerskab, som tidligt i corona-forløbet blev formuleret mellem arbejdsmarkedets parter – i vores tilfældet ministeriet for Forskning og Uddannelse og de akademiske underviserorganisationer. Vi har spillet jeres, og jeres kollegaers, bekymringer ind i partnerskabet om alt fra vores bekymringer for de studerendes udbytte og trivsel, til forventninger til faseplaner for div. genåbninger. Det har været vigtigt for os, at rammer og retningslinjer for hvordan hverdagen på uddannelser skulle forløbe, var så tydelige og klare for alle, at det hjalp til at reducere tvivl og fortolkninger om regler og ansvar. Vores pejlemærke i det Sektorpartnerskab var at holde fokus på et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø på arbejdspladserne og samtidig balancere de forskellige ønsker og behov, der har været til stede i vores medlemskare.

Et dilemma, som er blevet endnu tydeligere under corona og som har vist sig at frustrere og stresse undervisere, er at mange har fået at vide, at de skal gå på kompromis med kvaliteten af hensyn til tidsforbrug og resurser - men samtidig evalueres der på samme måde som tidligere. Det vil sige, at evalueringerne af hensyn til kvalitetssikringssystemet laves som hidtil selvom den undervisning, de studerende præsenteres for, er markant anderledes. Bestyrelsen vil i den kommende periode forfølge det dilemma, fordi det ikke alene er knyttet til en coronapraksis, men er en helt generelt styringspraksis mellem høje forventninger og presset resurser. Mere om det i arbejdsprogrammet.

Bestyrelsen har i perioden forsøgt at dagsordensætte disse tendenser – i særdeleshed har coronarelaterede udfordringer været i fokus for vores journalistiske indsatser. Vi har i perioden fastholdt en konsekvent vinkel på arbejdsmiljøet i de historier, der er skrevet om på vores område.

Bestyrelsen har opfattet sin rolle i denne sammenhæng som den, der vedholdende gør opmærksom på de udfordringer, der er med arbejdsmiljøet på vores område, samt som den, der hjælper lokal mobilisering på vej. Derfor er det helt nødvendigt at udbygge relationerne mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter om de fælles opgaver samt styrke dialogen til Sektorbestyrelsen.

## Arbejds miljø

- Vi er fortsat i en situation med meget presset arbejdsliv for alt for mange medlemmer, med alt for store opgavemængder, arbejds- og tidspres, utryghed i ansættelser og corona mm.
- Vi har en konsekvent vinkel på arbejdsmiljø i vores journalistiske arbejde
- Vi har aktivt taget del i *Sektorpartnerskab* ifm corona
- Forsøgt at understøtte tillidsvalgte til opgaverne lokalt med fokus på de fælles opgaver omkring arbejdspress
- Udbygge vores relation til DM-AMR'er

### Uddannelseskvalitet

Der vil altid være en skærpet opmærksomhed på, hvilken kvalitet vi leverer i uddannelsessektoren, og uanset hvem, der har regeringsmagten, vil vi skulle kunne håndtere en politisk bevågenhed omkring de kerneydelser, vi producerer. Omverdenen (i form af befolkningen som helhed) har en legitim interesse i, hvordan 'professionerne' uddannes - og ikke mindst de studerende, som vi er i direkte berøring med, har forventninger og bud på, hvad uddannelseskvalitet er, og hvilke (kvalitets)kriterier, der skal trækkes på, når uddannelse tilrettelægges, og undervisning gennemføres.

En væsentlig udfordring for kvaliteten af uddannelser vi vil stå overfor de kommende år, er den udflytning af uddannelsespladser som en bred kreds af partier i folketinget forhandlede på plads i sommeren 2021. Aftalen 'Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark' får helt åbenlyst meget forskellige konsekvenser for os som undervisere landet over. Hvis vi ikke er påpasselige i vores tilgang til aftalen, vil de kommende års implementering potentielt svække den solidaritet, vi bør have på tværs af hele uddannelsessektoren. For blot at nævne et par markante forskelle så indeholder aftalen en udflytning af studiepladser fra de større byer med nedlæggelser og flytning af arbejdspladser for underviserne til følge. Mens andre institutioner og uddannelser udenfor de større byer får nye muligheder med et forbedret økonomisk grundlag at drive uddannelse for.

Bestyrelsen finder det nødvendigt at give landdistrikterne bedre muligheder for at drive uddannelse – og det indbefatter også bedre økonomiske rammer for at kunne opretholde gode og attraktive studie- og arbejdsmiljøer. Men det bør ikke kobles sammen med nødvendigheden af at svække uddannelser og institutioner omkring de fire store byer. Vi bøvler over hele landet med at kunne leve op til vores forsyningsforpligtigelse, og det vil forstærkes af, at der nedlægges studiepladser omkring byerne, hvor presset er særligt voldsomt.

Det at kritisere aftalen som den foreligger, er ikke det samme som at beklukke ambitionen i aftalen om et uddannelsessystem med reelle lige muligheder for adgang til uddannelse. Det er nødvendigt også at tænke i tilgængelighed og placering, hvis vi skal have flere unge til at tage en videregående uddannelse. Desværre er aftalen skruet sådan sammen, at det mest af alt er kommet til at handle om *landdistrikter* overfor *byerne*. Det oplever jeg er skammeligt dårligt håndværk. Partierne bag aftalen burde have sørget for en gennemarbejdet finansieringsplan før iværksættelse. Det havde åbnet mulighed for, at debatten og selve

implementeringsbestrebelsene var kommet til at handle om muligheder i stedet for begrænsninger. Her tænker jeg særligt på de spændende perspektiver, der kunne ligge i 'opgøret med centralisering' og måske et startskud for en ny ære i dansk uddannelsesplanlægning med mere lokal frihed i tilrettelæggelse og toning af uddannelser. Måske vil det have været mere ønskværdigt med en titel på aftalen som lød: 'Uddannelse tæt på' og hvor det havde været præciseret, at uddannelsestilrettelæggelsen skal baseres på grundige analyser af behov og med tæt involvering af lokalmiljø, befolkning, studerende og undervisere.

Mere relevans og kvalitet må være en vedholdende ambition for vores område de kommende år. Det indbefatter analyser af de specifikke arbejdsmarkedsbehov, der eksisterer lokalt, hvordan studerendegrundlaget ser ud, hvad er der af muligheder for praktikforløb og studejobs under uddannelse, er der tilstrækkelig med studieboliger og attraktive studiemiljøer til studerende og meget andet. Men nok så vigtigt også iagttagelser af om de uddannelsesudbud som planlægges, kan holde til en faglig bedømmelse, både hvad angår et inspirerende studie- og arbejdsmiljø, men også som uddannelser der kan holde til en vurdering af den nødvendige faglige kvalitet.

Og netop om uddannelser har den tilstrækkelige faglige kvalitet, er også blevet debatteret lystigt i denne bestyrelsesperiode. Både pædagoguddannelsen og læreruddannelsen er blevet evalueret med drøje hug til begge uddannelser. Jeg er særligt tilfreds med, at det på bagkanten af begge evalueringer er lykket med at få anskueliggjort den fremmedgørelse, som begge uddannelsesbekendtgørelser har afstedkommet. En fremmedgørelse som udgør kimen til meget af den kritik, der føres i evalueringerne. Det udviklingsarbejde, som blev igangsat omkring læreruddannelsen, har på flere områder taget livtag med de fremmedgørende elementer. Jeg håber på et lignende forløb omkring pædagoguddannelsen, selvom det ser lidt svært ud.

Vi har i sektorbestyrelsen arbejdet systematisk på at inddrage vores medlemmer i de evaluerings- og udviklingsprocesser, som har foregået i tilknytning til begge uddannelser.

Vi har afholdt medlemsmøde omkring læreruddannelsen med en meget bred deltagelse af undervisere fra hele landet og med meget positive tilkendegivelser om endelig at komme i dialog med hinanden, særligt på tværs af ledelses- og underviserniveauet. Herudover har vi haft en lang møderække med læreruddannelsens faglige foreninger, hvor vi gensidigt har holdt hinanden opdateret på de udviklingstiltag, som har foregået.

I forbindelse med evaluering og udvikling af en ny pædagoguddannelse har bestyrelsen afholdt landsdækkende medlemsworkshop for undervisere og en fælles konference med BUPL om evalueringsresultaterne. Derudover har bestyrelsen i tilknytning til udviklingen af begge uddannelser deltaget aktivt i de to dialog- og referencegrupper, som har kørt i regi af ministeriet.

Bestyrelsen har i disse processer fastholdt vores underviserfaglige kvalitetskriterier om anerkendelse af professionelt råderum, nærhed i relationerne, tid til opgaverne mm.

Bestyrelsen finder det helt centralt, at vi fortsat har en bred inddragelse af tillidsvalgte og medlemmer, når vi undersøger nye mulige veje at gå i forbindelse med arbejdets indhold. Vi ønsker at fortsætte af sporet med medlemsinddragelse i form af større medlemsmøder og dialog med netværk og lign.



## Uddannelseskvalitet

- Det er helt centralt for sektoren at vi også er optaget af den faglige interessevaretagelse hvor vi varetage medlemmernes interesser for indflydelse på institutionernes forandring, uddannelsernes udvikling og for underviserarbejdets indhold.
  - Vi har arbejdet med en bred inddragelse af tillidsvalgte og medlemmer i seminarer, møder, konferencer mm.
  - Vi har afholdt landsdækkende medlemsmøde omkring læreruddannelsen
  - Vi har haft en lang moderække med læreruddannelsens faglige foreninger
  - Landsdækkende medlemsworkshop for undervisere på pædagoguddannelsen
  - Fælles konference med BUPL og PLS om evalueringresultaterne
  - Løbende dialog med undervisernetværk i DM og understøttet etableringen af netværk

### Lektorsagen eller genbedømmelsessagen

Den famøse 'lektor- eller genbedømmelsessag' kunne udgøre en hele beretning for sig selv og det fortjener den vel egentlig også alene fordi, det har været det største angreb på undervisernes ansættelsesvilkår i de sidste to årtier. Når jeg så alligevel nedtoner den skriftlige del af beretningen om, hvad der er op og ned i denne sag og forløb, så handler det om, at vi fortsat står med nogle uklarheder omkring, hvor det hele lander.

Som I alle ved (fordi vi har drøftet det med hinanden kontinuerligt i perioden) har ministeriet sendt ikke mindre end to Bekendtgørelser i høring, som skulle dæmme op for konsekvenserne af den vidtgående fortolkning af bekendtgørelse fra 2013, som styrelsen først selv formulerede og meldte ud i overgangen mellem 2018 og 2019. Vi har fra første dag fastholdt, at vi var forundret og uenige i, at lektorer (bedømt efter 2003 stillingsstrukturen) ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriet skulle igennem en fuld genbedømmelse ved stillingskift, alternativt ansættes i en adjunktstilling.

Vi har i løbende dialoger med ministeriet, i artikler og ikke mindst i de høringssvar vi har afsendt fra DM (og også fra AC) gentaget vores forståelse af, at sådanne ændringer af kvalifikationskrav uden meritbestemmelser strider imod alle tidligere revisioner af stillingsstrukturen, samt imod hvordan vi oplevede vores drøftelser og samarbejder undervejs.

Vi har i bestyrelsen hele vejen fastholdt vores synspunkt om, at det i lektorbedømmelsesbekendtgørelsen bør indskrives, at lektorer bedømt efter (eller som har merit i henhold til) 2003-stillingsstrukturen, og som dermed har en positiv lektorbedømmelse, har ret til at blive ansat som lektorer ved skift af ansættelsessted.

Parallelt med bestyrelsens bestræbelser, og det arbejde som er foregået på i tæt samarbejde med Dansk Sygeplejeråd og Akademikernes Hovedorganisation, har en stor gruppe af lektorer og adjunkter reageret med underskriftindsamlinger og breve til Minister og ordfører omkring disse ændringer af stillingsstrukturen. Denne mobilisering blandt vores medlemmer har været væsentlig for den politiske bevågenhed, der åbnede sig om de beslutninger, der var truffet i fagministeriet. Og efter min opfattelse er disse aktiviteter en vægtig grund til, at bekendtgørelsesprocessen endnu ikke er lukket.



## Genbedømmelse

- Det har været det største angreb på undervisernes ansættelsesvilkår i de sidste to årtier.
  - Vi har fastholdt, at vi er uenige i, at lektorer (bedømt efter 2003 stillingsstrukturen) skal igennem en genbedømmelse ved stillingsskift, alternativt ansættes i en adjunktstilling som konsekvens af Lektorbekendtgørelsen fra 2013.
  - Det har medført ikke mindre end to forslag til Bekendtgørelser: én hvor den famøse fastrack-ordning er beskrevet og én uden.
  - Den sidste bekendtgørelses høring udløb aug 2021 uden en formel tilbagemelding og afslutning.
  - Vi har arbejdet ihærdigt på at påvirke styrelse og ministerie (konstruktivt såvel som kritisk).
  - Vi har bragt adskillige artikler og understøttet at medlemmerne har kunne komme til orde kampen.
  - I høringer har vi fastholdt at alle lektorer har ret til at blive ansat som lektorer ved skift af ansættelsessted.

### Overenskomstforhandlinger 2021

Der har også i denne bestyrelsesperiode været overenskomstforhandlinger med afslutning i foråret 2021. Et stort flertal af de faglige forbund havde ellers ønsket at lave en overenskomstforlængelse således, vi ikke skulle forhandle overenskomster i skyggen af den coronausikkerhed, der var for samfundsøkonomien i 2020 (og et godt stykke ind i 2021). Enkelte forbund ville det dog anderledes, fordi de så et momentum for forhandling alt den stund, at deres medlemmer udgjorde en fortrøp i håndteringen af corona. Derfor faldt forslaget om forlængelse og forhandlingerne blev gennemført i overgangen 2020-2021.

På mange måder blev det et noget aparte forløb. Dels fordi vi helt til efter sommer 2020 forventede en udsættelse. Dels fordi formatet for forhandlingerne alt overvejende blev virtuelt. Som vi sikkert alle har erfaret, er de virtuelle rum ikke de mest optimale betingelser for svære forhandlinger. Men det var nu engang vilkårene og Sektoren og det øvrige DM trak sammen med AC i arbejdstøjet. Vi havde heldigvis gjort vores forarbejde forud for forhandlingerne med at udarbejde forslag til krav, som vi ville rejse i regi af AC. På vores område var medlemmer, klubber og tillidsrepræsentanter igen af helt afgørende betydning for de krav, vi endte med at stille.

Med afsæt i DM's oplæg om 'et arbejdsliv i balance' prioriterede vi på vores område, at det helt overordnede skulle være forbedringer af forholdene omkring arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, som skulle vægtes højest ved disse forhandlinger. Særligt stillede vi krav til jævn arbejdsbelastning og åbenhed og transparens ifm. med planlægning. Til at understøtte det blev der rejst krav om anerkendelse af tillidsrepræsentanters rolle og vilkår ifm. arbejdstid og –tilrettelæggelse. Ud over krav, der direkte angår arbejdstid, formulerende vi forventninger om et overenskomstresultat, der indebar forbedringer af: løn og løndannelse, seniorvilkår, kompetenceudvikling og forbedring af vilkår for kollegaer i usikre ansættelser. Med enkelte undtagelser fik vi et forlig, som indeholdt forbedringer på alle seks prioriterede krav.

Det lykkes ved vores forhandlingsbord at blive enige med Medarbejder- og kompetencestyrelsen om bestemmelser, der skal støtte op om det lokale arbejde med arbejdstid og tilrettelæggelsespraksisser. Henholdsvis at lande en aftale om løn og ansættelsesvilkår for undervisere der, som et led i deres ansættelse, gennemfører en forskeruddannelse.



Ved det forhandlingsbord, hvor den generelle overenskomst blev forhandlet, blev forbedring af seniorvilkår og vilkår ifm. kompetenceudvikling aftalt. Ligeledes blev der her aftalt periodens lønramme og procentstigninger. I forhold til vores forventede løndannelse så landede aftalen på fastholdelse af reallønnen og ikke en decideret lønudvikling, som vi havde ønsket. Her kastede corona for alvor sine skygger på forliget fordi usikkerheden om, hvordan samfundsøkonomien ville blive påvirket af pandemien, gjorde alle parter tilbageholden i prognoser. De forudsætninger har jo efterfølgende vist sig ikke at holde. Samfundsøkonomien synes at buldre derudaf – faktisk i sådan grad, at det er tvivlsomt om prisudviklingen sluger de procentvise lønstigninger hurtigere end forventet. Måske ser vi reelt ind i en periode, hvor vores lønkroner bliver mindre værd.

I forhold til forbedringer af vilkår for kolleger i usikre ansættelser så blev der ved det forhandlingsbord, hvor vilkår for universitetslærerne blev forhandlet, aftalt en overenskomstdækning af timelærere og eksterne lektorer. Det ser vi som et startskud til, at vi også på vores område kommer videre med det i perioden. I skrivende stund er de første møder i kalenderen mellem parterne. Så må vi se, om vi kan møde hinanden.

Som jeg tidligere har skrevet ud til tillidsrepræsentanterne, er jeg meget tilfreds med, at vi i forhold til de af vores kolleger, der tager en forskningsuddannelse, får ryddet op i den praksis, som nogle institutioner har forvaltet efter, når det handler om løn- og ansættelse under en ph.d.-uddannelse. Alt for mange kollegaer har de sidste otte år oplevet en kamp for anstændige lønforhold, mens de har gennemført deres forskeruddannelse. Og det til trods for at arbejdsgiverne i mange tilfælde har opmuntret dem til at søge de eftertragtede stipendiater.

Hvad angår forbedret forhold omkring arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdet, er der i dette overenskomstforlig lykket at opnå enighed om, at de arbejdstidsregler som gælder, har brug for lokal stilladsering for at virke hensigtsmæssigt. Det indebærer dels regler (ledelsespligter) omkring løbende dialog mellem ledere og undervisere om mængden af arbejdsopgaver, omfang og kvalitet. Dels indebærer aftalen et mere forpligtigende samarbejde mellem ledere og tillidsrepræsentanter om ledelsens planlægningsforudsætninger i relation til det faktiske ressourceforbrug over et planlægningsår.

Som det vil fremgå af bestyrelsens forslag til Arbejdsprogram for perioden, er den vigtigste prioriterede opgave for perioden at få overenskomstens bestemmelser til at virke ude på arbejdspladserne. Vi forventer, at hvis vi ved fælles bestræbelser kan få den indgåede aftale til at virke efter hensigten, vil den gøre en forskel i at styrke dialogen lokalt mellem ledelser og undervisere, mellem ledelser og tillidsrepræsentanter, sikre bedre sammenhæng mellem opgaver og tid samt mere åbenhed og transparens omkring planlægningsforudsætningerne.

## Overenskomst 21

- Overenskomstforhandlinger 21 blev på flere måder et noget aparte forløb. Dels fordi vi helt til efter sommer 2020 forventede en udsættelse. Dels fordi formatet for forhandlingerne alt overvejende blev virtuelt.
  - Med afsæt i DM's oplæg om 'et arbejdsliv i balance' prioriterede vi i fællesskab at det skulle være forbedringer af forholdene omkring arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse der var hovedsigtet.
  - Øvrige krav var: tillidsrepræsentanternes rolle og vilkår ifm. arbejdstid, forbedringer af løn, seniorvilkår, kompetenceudvikling og forbedring af vilkår for kollegaer i usikre ansættelser.
  - Vi fik noget på stort set alle vores krav, men særligt står de nye bestemmelser der skal støtte op om det lokale arbejde med arbejdstid og tilrettelæggelsespraksisser.

### Samarbejde

Sammenholdet i fagbevægelsen har i perioden været sat på prøve som nævnt i forbindelse med overenskomstforhandlinger 2021. Sådan vil det nok altid være, men det er vigtigt, at vi gør vores til at søge de brede samarbejder og kompromisser. Det er også, hvad vi har bestræbt os på i denne periode. På vores område har det handlet om at rykke tættere sammen med de øvrige underviserorganisationer mhp. på at opnå et resultat vedr. arbejdstid, som var alle underviserorganisationernes hovedkrav til overenskomstforhandlingerne.

I forhold til at opnå forbedringer i den akademiske overenskomst på arbejdstid, rykkede de akademiske underviserorganisationer sammen i en fælles forhandlingsdelegation. Samarbejdet med GL blev væsentligt udbygget i denne proces.

Herudover har vi sammen med de øvrige underviserorganisationer i Danske Underviserorganisationers Samråd (DUS), afholdt et topmøde om de meget bekymrende tendenser, vi ser omkring børn og unges trivsel. Særligt havde topmødet fokus på den præstationskultur, der har udviklet sig i hele undervisningsverdenen de sidste årtier.

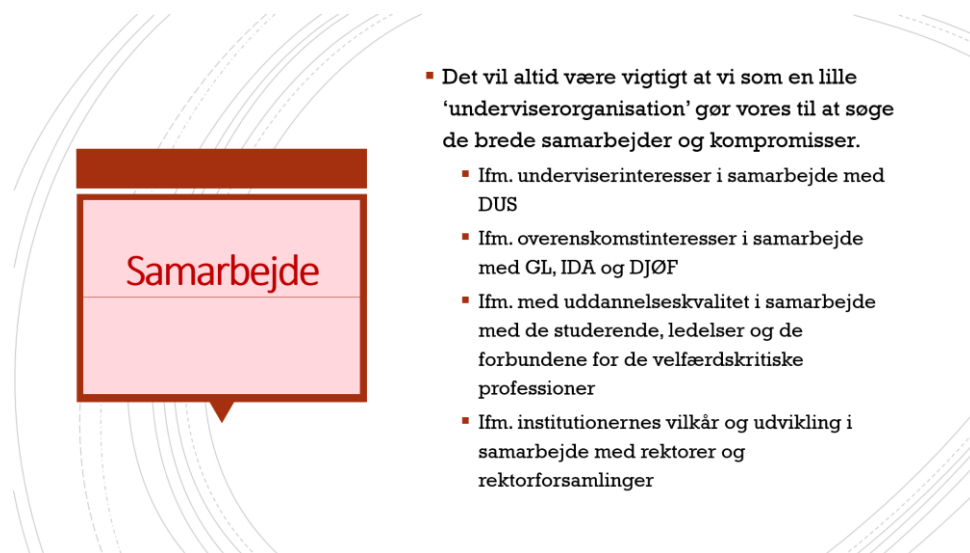
Vi har som bestyrelse i perioden haft et godt og konstruktivt samarbejde med de store organisationer for studerende i skikkelse af de Lærerstuderendes Landskreds og de Pædagogstuderendes Landssammenslutning. Vi holder fortsat en meget tæt dialog og ønsker at konsolidere samarbejdet med de studerende i MVU-netværket.

Vi har i takt med evalueringer og udvikling af lærer- og pædagoguddannelserne intensiveret vores samarbejde og dialog med BUPL og DLF. Vi har gode og konstruktive samtaler med begge forbund om ambitionerne for uddannelsernes organiseringer og indhold.

Vi har på professionshøjskoleområdet et tæt og godt samarbejde med Dansk Sygeplejeråd omkring fælles dagsordner i relation til rektorerne. Særligt har den forgangne periode været præget af vores fælles indsats for at få det såkaldte 'stavnsbånd' ophævet eller i hvert fald, at søge at minimere skaderne for vores medlemmer. Dette samarbejde skal der værnes om, og det skal fortsætte.

På erhvervsakademiområdet har vi ligeledes i perioden udbygget vores samarbejdsrelationer med DJØF og IDA – særligt i relation til vores løbende dialoger med ministeriets styrelser, men også i relation til vores tillidsrepræsentanter. Vi ønsker fremadrettet at udvide de dagsordner, vi kan være fælles om.

Vi har et godt og konstruktivt samarbejde med rektorerne og Danske Professionshøjskoler, både når vi har forskellige interesser og synspunkter, men i lige så høj grad der, hvor vi ser, at vi står stærkere, hvis vi går vejen sammen. Vi har i perioden brugt meget kraft på at drøfte vores forskellige tilgange i 'lektorsagen'. Men har også mødtes i fælles dagsordner og udspil om de nødvendige investeringer, der skal gøres på vores område. Vi har desværre ikke helt haft samme tradition på erhvervsakademiområdet. Derfor er der endnu ikke samme direkte politiske adgang til Danske Erhvervsakademier. Det er en indsats for den kommende periode.



**Samarbejde**

- Det vil altid være vigtigt at vi som en lille 'underviserorganisation' gør vores til at søge de brede samarbejder og kompromisser.
  - Ifm. underviserinteresser i samarbejde med DUS
  - Ifm. overenskomstinteresser i samarbejde med GL, IDA og DJØF
  - Ifm. med uddannelseskvalitet i samarbejde med de studerende, ledelser og de forbundene for de velfærdskritiske professioner
  - Ifm. institutionernes vilkår og udvikling i samarbejde med rektorer og rektorforsamlinger

### Afslutning

Som afrunding på denne beretning vil jeg understrege, at vi i sektorklubbestyrelsen fremadrettet skal holde fast i det tætte samarbejde, vi har mellem bestyrelse, tillidsvalgte og medlemmer. Vi skal værne om den politisk tradition, vi har i dag, fordi vores sektorklubbestyrelse får legitimitet hos arbejdsgivere og andre interessenter i kraft af vores delegeretmøder og vores tætte kontakt til tillidsfolk, medlemmer og institutioner.

For os som bestyrelse og mig som formand ønsker vi fortsat, at invitere jer ind i et tæt samarbejde om det gode arbejdsliv som underviser og om hvilke væsentlige elementer, der er forudsætninger for et godt underviserarbejdsliv.

Marts 2022

Tommy Dalegaard Madsen, Formand