

3 “Vi trænger til at tale om indhold”

6 Undervisernes trivsel er i bund

8 Omfang af løse ansættelser skal belyses

## Undervisere: Problem, at så mange censorer er pensionister

Den typiske censor i dag er en underbetalt pensionist. Det siger flere undervisere.

Frem for at adressere de største udfordringer i censorordningen hænger regeringens censorudvalg sig i mindre væsentlige problemer, der vedrører regler og strukturer.

Det mener Hans Beksgaard, der er formand for DM Professionshøjskoler, efter at han har læst den afsluttende rapport fra udvalget, der blev nedsat under tidligere forskningsminister Sofie Carsten Nielsen (R).

Hans Beksgaard ærgrer sig over, at udvalget, der har haft til opgave at komme med bud på, hvordan man fremtidssikrer censorsystemet, har haft et forkert fokus i sit arbejde.



>> Artikel fortsat fra side 1

“Det organisatoriske ophæng er langt nede på listen over censorproblemer. Vi kæmper til gengæld med minuttyranni, systematisk underbetaling, og at aktive undervisere ikke vil påtage sig censoropgaven på urimelige vilkår”.

Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler

“Det organisatoriske ophæng er langt nede på listen, især når det vedrører læreruddannelsens censorproblemer. Vi kæmper til gengæld med minuttyranni, systematisk underbetaling”, siger Hans Beksgaard.

I dag har læreruddannelser over hele landet et grånende censorkorps, som ikke har en hverdag med de studerende.

“Når aktive undervisere ikke længere møder hinanden i eksamenssituationer, sender det kvalitetsudviklingen ned ad en lodret sliske”, mener professionshøjskoleunderviserens formand.

### 57 procent eksaminer er uden censor

Sammen med DM Studerende og de universitetsansatte har DM's professionshøjskolesektor netop afleveret et hørings svar, der kommenterer på konklusionerne i en rapport om censorordningens fremtid.

Hørings svaret betoner kun kort, at “de uklare og u hensigtsmæssige rammebetingelser for censorerne er et langt større problem end censorkorpsets organisatoriske ophæng”.

“Det er svært at gå dybere ned i professionsuddannelsens væsentligste problemer, når udvalget er blevet stillet en helt anden opgave”, kommenterer Hans Beksgaard.

Karen Drejer er lektor på læreruddannelsen i VIA og en af dem, der i flere år har kritiseret, at censoropgaven ikke tildeles den nødvendige arbejdstid til reel forberedelse af eksaminationen.

Det kan føre til en forringelse af kvaliteten, både af bedømmelsen og i sidste ende af uddannelserne, mener Aarhus-pektoren.

“Den pressede arbejdstid ved prøverne gør, at mange kolleger ikke påtager sig opgaven, når deres arbejdsportefølje i forvejen er fyldt. Det er måske en af forklaringerne på, at man i censorformand-

skabet for læreruddannelsens årsberetning for 2015-2016 kan læse, at 57 procent af censorerne slet ikke allokeres”, siger Karen Drejer.

### For meget bøvl, for lidt udbytte

Engang havde man som censor lejlighed til faglig vidensdeling og fed kollegial udveksling. Det har ændret sig.

“Den kollegiale udveksling mellem professionshøjskolerne mister vi desværre, fordi en stor del af censorarbejdet varetages af pensionerede kolleger eller censorer uden for sektoren”, forklarer hun.

Lektoren fra VIA undrer sig over den totale mangel på forståelse, underviserne møder, når de påpeger, at det fx kræver tid at afvikle en eksamen ordentligt.

“Der burde være større ambitioner for censorkorpsets arbejde og dets betydning for udvikling af fag og fagfællesskaber. Selv har jeg besluttet at melde positivt tilbage på forårets allokeringer, fordi det fagligt er så meget værd”, forklarer Karen Drejer.

Heller ikke UC Nordjylland kan skaffe nok censorer blandt sine egne læreruddannere. Ifølge Susanne Bang-Larsen, der er lektor på læreruddannelsen i Aalborg, betyder det, at underviserne ikke får den gratis kompetenceudvikling, som følger med opgaven. Også i Nordjylland har pensionisterne sat sig på mange censorjob.

“Der er også kolleger, der kaster sig ud i det, ofte yngre, der gerne vil tjene lidt ekstra. Men de fleste andre synes, som jeg, at der er alt for meget bøvl og for lidt udbytte, så vi vælger det fra”, forklarer Susanne Bang-Larsen, der også er tillidsrepræsentant. Hun og kollegerne har for øvrigt – for at undgå fyringer i 2017 – accepteret, at alle undervisere skal tage censorjob svarende til to dage og sende betalingen videre til læreruddannelsen i UCN.

### Danmark har unik censorordning

Martin Teilmann er tidligere direktør i AC

og har siddet som formand for censorudvalget. Han henviser til, at kommissoriet for udvalgsarbejdet ikke har handlet om økonomi.

“Det har heller ikke været nævnt i udvalget, at problemet med at rekruttere kompetente censorer er så kæmpestort. Jeg vil tro, det primært er læreruddannelserne, der oplever det”, siger Martin Teilmann.

Når det er sagt, er det heller ikke uvæsentligt at beskæftige sig med regler og administration, pointerer censorudvalgets formand.

“Danmark har som det eneste land i verden en unik censorordning. At den skal fremtidssikres, er den vigtigste konklusion, vi er nået frem til. Hvad der så skal til for at vedligeholde kvaliteten af vores censorkorps, bliver den næste diskussion. Personligt mener jeg, at der fx bør være en grænse for, hvor længe man må arbejde som censor, efter at man er gået på pension”, siger Martin Teilmann. <<

### ANBEFALINGER FRA CENSORUDVALGET

Censorudvalget blev nedsat af den tidligere forsknings- og uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen med det mål at forbedre og fremtidssikre censorsystemet på de videregående uddannelser. Udvalget har haft tidligere AC-direktør Martin Teilmann i spidsen og er netop kommet med fem anbefalinger:

1. Færre centralt fastsatte regler
2. Forankring af systemet på uddannelsesinstitutionerne
3. Et styrket censorformandskab
4. Opkvalificering af censorerne
5. Bevarelse af retssikkerheden for de studerende.



# “Vi trænger til at tale om indhold”

100 undervisere på læreruddannelsen på VIA UC har to gange i rap givet deres arbejdsplads en dårlig APV på grund af tidspres, ringe gennemsigtighed og dårlig kontakt opad i systemet. “Vi har brugt alt vores krudt på rammer og strukturer”, siger en arbejdsmiljørepræsentant.

**Det er svært** at finde én eneste kritiker af nybyggeriet på den gamle bryggergrund midt i Aarhus, som siden 2015 har dannet rammen om de pædagogiske professionsuddannelser på VIA UC.

Men selv et lækkert lysindfald, et miks af varme farver og træ på de rå vægge samt kunst og arkitekttegnede lamper overalt ændrer ikke på, at det psykiske arbejdsmiljø blandt medarbejderne står i minus.

Godt 100 undervisere på læreruddannelsen har to gange i træk vendt tomten ned i den obligatoriske arbejdspladsvurdering, APV'en. Faktisk har flytningen til den nye adresse i Ceresbyen på visse punkter forstærket nogle af de problemer, som ifølge undviserne er de største forhindringer for et godt arbejdsmiljø: modsatrettede krav i arbejdet, et stort tidspres, en ringe gennemsigtighed omkring beslutninger og en manglende oplevelse af at blive medinddraget.

Kirsten Bangsgaard Thomsen har været arbejdsmiljørepræsentant på læreruddannelsen siden 2005. Hun vurderer, at de pålagte årlige to procents besparelser på de videregående uddannelser, flytning i campus og gentagne reformer af de pædagogiske uddannelser har kostet dyrt i arbejdsglæde:

“Vi har brugt alt vores krudt på at tale om rammer og strukturer i lang tid. Nu trænger vi til at tale om indhold. Folk arbejder her, fordi de brænder for at lave en fed uddannelse og skabe god undervisning. Det er arbejdet med de studerende, der gør, at vi nogle gange går opløftede hjem fra arbejde”, siger hun.

## Administrationen er vokset

Lektor i musik Erik Heiberg Lyhne har 40-års jubilæum på lærer- og pædagoguddannelsen til næste år. For ham er den meget stramme arbejdstidstilrettelæggelse det største problem i hverdagen.

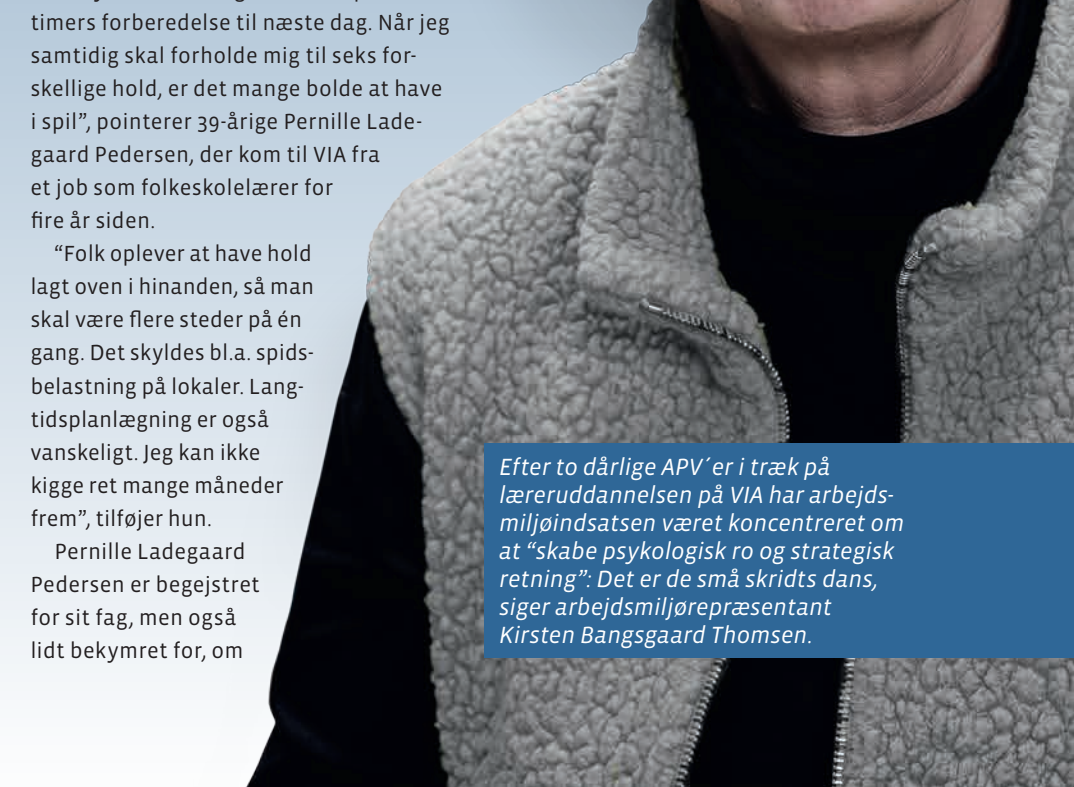
“Den seneste omlægning af læreruddannelsen har gjort vores administration meget større. Moduleringen betyder, at vi fx skal lægge skema to gange om året. Det betyder sene deadlines for al planlægning”, forklarer Erik Heiberg Lyhne.

Pernille Ladegaard Pedersen, der er adjunkt i matematik, har også et skema, der fordeler hendes timer meget ujævnt fra modul til modul.

“Når der er allermost pres på, kan jeg have syv lektioner og dernæst op til fire timers forberedelse til næste dag. Når jeg samtidig skal forholde mig til seks forskellige hold, er det mange bolde at have i spil”, pointerer 39-årige Pernille Ladegaard Pedersen, der kom til VIA fra et job som folkeskolelærer for fire år siden.

“Folk oplever at have hold lagt oven i hinanden, så man skal være flere steder på én gang. Det skyldes bl.a. spidsbelastning på lokaler. Langtidsplanlægning er også vanskeligt. Jeg kan ikke kigge ret mange måneder frem”, tilføjer hun.

Pernille Ladegaard Pedersen er begejstret for sit fag, men også lidt bekymret for, om



Efter to dårlige APV'er i træk på læreruddannelsen på VIA har arbejdsmiljøindsatsen været koncentreret om at “skabe psykologisk ro og strategisk retning”. Det er de små skridts dans, siger arbejdsmiljørepræsentant Kirsten Bangsgaard Thomsen.

## TEMA: ARBEJDSMILJØ

hun i længden kan holde til det tempo, som adjunktstillingen kræver. “25 lektioner om ugen er min smertegrænse. Men det kan nogle gange ryge et stykke over, fordi vi har manglet folk i faggruppen”, siger hun.

Erik Heiberg Lyhne føler sig heldig. “Jeg kan gå ind og slå på en tromme, når det indimellem bliver for meget”, siger han.

Til gengæld har han det svært med at se gode kolleger gå ned på grund af arbejdspress.

“Tit ser man det jo ikke komme, og pludselig er folk sygemeldt i lang tid. Det er lidt uhyggeligt, at stress nærmest er blevet en sygefraværsårsag på linje med influenza”, påpeger den 62-årige musiklærer.

**Tom politik**

Også opad i systemet, i VIA's hovedarbejds miljøudvalg, bliver der tænkt og drøftet emner, som er relevante for arbejdsmiljøet.

“Fx var der for nylig nogle meget fornuftige diskussioner om robusthedsbegrebet. Problemet er, at hvis det ikke kommunikerer nedad i organisationen



Erik Lyhne kæmper med et stramt skema og mere administration: “Moduleringen betyder, at vi fx skal lægge skema to gange om året. Det betyder sene deadlines for al planlægning”, siger lektoren.



“Vi har brugt alt vores krudt på at tale om rammer og strukturer i lang tid. Nu trænger vi til at tale om indhold”.

*Kirsten Bangsgaard Thomsen, arbejdsmiljørepræsentant*



*Pernille Ladegaard Pedersen er begejstret for sit fag, matematik, men også lidt bekymret for, om hun i længden kan holde til det tempo, som en adjunktstilling kræver. “25 lektioner om ugen er min smertegrænse. Men det kan nogle gange ryge et stykke over, fordi vi har manglet folk i faggruppen”, siger hun.*

eller omsættes til handling, så kommer det til at stå som en tom politik”, mener Kirsten Bangsgaard Thomsen.

Blandt adjunkterne på VIA er der etableret et netværk, som skal sikre en større gennemsløghed.

“For os, der er nyere, kan organisationen nok synes temmelig uoverskuelig. Der sker et kæmpe tab af informationer fra oven, når de skal sive ned igennem alle organisationens lag. Jeg tror fx ikke, at der er mange studerende, som aner, hvem der er studieleder på læreruddannelsen”, siger matematik-adjunkten.

### **Psykologisk ro og strategisk retning**

Erik Heiberg Lyhne, der også er formand for lærernes uddannelsesråd, oplever, at ledelsen på VIA gør et stort stykke arbej-

de for at tage hånd om de problemer, som APV'erne har betonet.

“Men mange af de ting, vi slås med, er betinget af den nye læreruddannelse, som er meget kompleks, samtidig med at vi skal holde kvaliteten og skære ned på samme tid”, understreger Erik Heiberg Lyhne.

Kirsten Bangsgaard Thomsen er enig i, at der fra alle sider bliver arbejdet hårdt på at løse de arbejdsmæssige belastninger på VIA.

“Ledelsen anerkender fuldt ud, at der er problemer, som skal løses, inklusive et ydre pres, vi som undervisere er underlagt. Samtidig stoppede arbejdsmiljøchefen på VIA inden jul, og stillingen er ikke genbesat. En stilling som uddannelsesleder på læreruddannelsen har, indtil vide-

re uden held, været slået op to gange.

Det siger måske noget om, hvad der også er svært i vores organisation”, påpeger Kirsten Bangsgaard Thomsen.

“Læreruddannelsesreformerne i 2007 og i 2013 har betydet, at der ikke er råderum til, at noget kan udvikles undervejs i modulerne. En handlingsplan skal være med til at genskabe den plads og eliminere de værste spidsbelastninger, ligesom vi efter sommer har fået genindført en fælles frokostpause, så alle mødes dagligt. Men det er de små skridts dans”, understreger Kirsten Bangsgaard Thomsen. <<

# Underviserernes trivsel er i bund

Underviserne ligger dårligst i gentagne målinger af det psykiske arbejdsmiljø på vidensarbejdspladser. Problemet er mangel på viden og værktøjer hos ledelser og en udbredt grænseløshed. Fælles kollektive aftaler er vejen frem, siger eksperter.

**Underviserne er den** gruppe af akademiske medarbejdere, der slås mest med et ringe psykisk arbejdsmiljø. Det viser en undersøgelse af akademikernes psykiske arbejdsmiljø, som Akademikerne har foretaget blandt generalister, specialister, forskere og andre grupper af højt uddannede.

I undersøgelsen fra 2015 svarer 44 procent af underviserne, at de i nogen grad oplever at være på en arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø, mens næsten hver femte – 19 procent af underviserne – svarer, at de kun i lav eller meget lav grad oplever det. 37 procent siger, at de i høj grad eller meget høj grad har et godt arbejdsmiljø. I samme måling har flere end hver anden akademiker i en specialistfunktion og 59 procent af ledere til sammenligning sagt, at de har et godt arbejdsmiljø.

Underviserne på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne er med i den "underviserkategori", der boner dårligst ud i Akademikerens målinger. Det siger Malene Salskov Amby, der er chefkonsulent og arbejdsmiljøspecialist i Akademikerne. Der er flere forklaringer på de dårlige tal på professionshøjskolerne, siger hun.

"Dårlig ledelse, udfordringer med selvledelse og en manglende prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø er nogle af hovedårsagerne til det dårlige psykiske arbejdsmiljø blandt akademikere generelt. Det antager jeg også gør sig gældende på professionshøjskolerne.

I arbejdsmiljøundersøgelsen svarer 43 procent af akademikerne desuden, at mere tid til kerneopgaven ville medvirke til at forbedre deres psykiske arbejdsmiljø. Den problemstilling kender undervisersektoren også til", forklarer Malene Salskov Amby.

## Utydelige rammer er opskriften på stress

Det er i stigende grad op til den enkelte underviser at beslutte, hvor meget tid det må tage at løse opgaver som fx forberedelse, forskning og administration. Det er den grænseløshed, der rammer underviserne særligt hårdt. Det påpeger Karen Albertsen, ph.d. i psykologi og arbejdsmiljøforsker i konsulentvirksomheden TeamArbejdsliv.

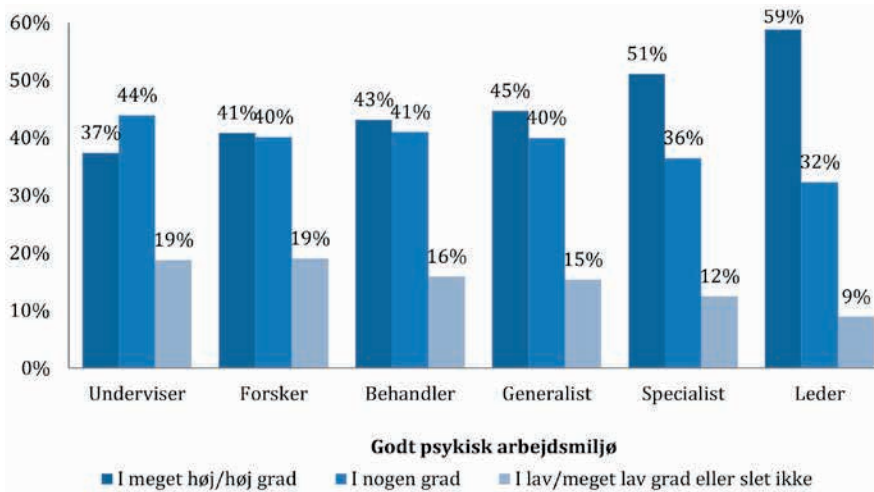
"Undervisere er en stærkt engageret medarbejdergruppe, der i princippet kan forberede sig uendeligt til det næste undervisningsmodul. I stedet skal de selv definere flere og flere arbejdsopgaver inden for nogle meget utydelige, overordnede rammer. Det er opskriften på øget stress", siger Karen Albertsen.

For mange er der stor angst forbundet med at skulle sætte individuelle grænser for sit eget kvalitetsniveau i det daglige arbejde, pointerer arbejdsmiljøforskeren.

"Det ville betyde meget, hvis traditionen for solidaritet fik ny ilt, også blandt professionshøjskoleunderviserne. Et dårligt arbejdsmiljø kan ofte afhjælpes, hvis man indgår fælles aftaler, afstem-



*"Underviserne skal selv definere flere og flere arbejdsopgaver inden for nogle meget utydelige, overordnede rammer. Det er opskriften på øget stress", siger arbejdsmiljøforsker Karen Albertsen.*



En stadig større grænseløshed giver store arbejdsmiljøproblemer for underviserne. En undersøgelse fra Akademikerne fra 2016 viser, at de er den gruppe af vidensarbejdere, der føler sig hårdest presset.

KILDE: Akademikerne

mer forventninger kollektivt og taler højt om de ting, der sætter folk under pres”, siger Karen Albertsen.

At man agerer som en samlet medarbejdergruppe, bliver endnu mere betydningsfuldt i de store organisationer, som professionshøjskolerne har udviklet sig til.

“Du kan godt finde en enkelt folkeskole rundtomkring, som trods besparelser, reformer og politisk indblanding fungerer godt isoleret set, fordi den sociale kapital hos ledelse og medarbejdere er høj. Det er vanskeligere at få en afdeling eller et enkelt linjefag på et stort uddannelsessted til at fungere, hvis alle andre fungerer skidt”, påpeger Karen Albertsen.

### Alle skal løfte med samme styrke

DM’s arbejdsmiljøkonsulenter kan godt genkende billedet af, at det historiske set meget stærke kollegiale sammenhold på professionshøjskolerne er under pres. Det mener de kan være forklaringen på, at de dårlige trivselsmålinger ikke har udløst en stigning i antallet af henvendelser til DM fra underviserne.

“Mange af de medarbejdere, der har været med helt fra seminarierne, er ved at have forladt arbejdsmarkedet. De yngre generationer ser det mere som et grundvilkår at være chef i deres egen butik. Og så er de nok også mere opmærksomme på, om alle løfter med samme styrke”, siger Minna Melgaard, konsulent i DM’s forhandlingsafdeling.

Medarbejderne kan også have en tendens til at glemme, at deres ledere ligele-

des er underlagt nogle snærende rammer og strukturer, supplerer faglig konsulent Berit Krøyer Rasmussen.

“Når de selv skal sige det, ville mere tid til kerneopgaven medvirke stærkt til at forbedre akademikernes psykiske arbejdsmiljø”, forklarer Malene Salskov Amby, arbejdsmiljøkonsulent i Akademikerne.

“Gentagne reformer af de store velfærdsuddannelser presser på alle niveauer. Dertil kommer de årlige to procents besparelser, som hele uddannelsessektoren er underlagt som følge af omprioriteringsbidraget. Et langt stykke hen ad vejen står medarbejdere og ledere på de videregående uddannelser over for fælles udfordringer”, pointerer Berit Krøyer Rasmussen.

### Stressygemeldinger er dyre

Som følge af røde stressmålinger flere år i træk har Akademikerne for nylig nedsat et 15-mand stort ekspertudvalg, der skal være med til at finde nye veje for at fremme trivslen på vidensarbejdspladser.

Arbejdsmiljøforsker Karen Albertsen fra TeamArbejdsliv hilser initiativet velkommen.

“Stressygemeldinger er dyre. Det er også gået op for staten, og derfor går man langsomt væk fra at betragte det som et individuelt problem. Det er positivt”, siger hun.



“Til gengæld er der stor usikkerhed om, hvilke indsatser der virker, og hvad vi skal satse på for at bringe mistrivslen ned. Så det er et stort arbejde, vi har foran os, også på professionshøjskolerne”, pointerer arbejdsmiljøforskeren. <<

# Uddannelseskvalitet og arbejdsmiljø

“Underviserne er den gruppe af akademiske medarbejdere, der slås mest med et ringe psykisk arbejdsmiljø. Det viser en undersøgelse af akademikernes psykiske arbejdsmiljø, som Akademikerne har foretaget blandt generalister, specialister, forskere og andre grupper af højt uddannede”.

Netop nu har utilfredsheden med dårligt arbejdsmiljø og studiemiljø på Campus Carlsberg resulteret i en lang blokade fra de pædagogstuderende af ledelsesgangen.

Problemerne er desværre ikke indskrænket til et enkelt sted, men udtryk for et generelt pres på arbejdsmiljø på de videregående uddannelsesinstitutioner, og det har vokset sig så stort, at vi har inviteret samtlige tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på professionshøjskoler og erhvervsakademier til et seminar den 28. april, hvor vi sætter fokus på psykisk arbejdsmiljø og muligheden for at gøre noget ved det.

“Problemet er manglende ledelsesfokus og udbredt grænseløshed”, og det har vokset sig så stort, at det får konsekvenser for uddannelseskvaliteten.

Undervisningsministeriet har sammen med Danske Underviserorganisationers Samråd opstillet 12 pejlemærker for god undervisning. Et af dem lyder: “God undervisning sker inden for tidsmæssige, fysiske og organisatoriske rammer, der skaber rum til faglig dialog, udvikling, planlægning, opfølgning og feedback”.

Her er der klart et arbejde at få gjort i fællesskab af ministerium, ledelse og undervisere. Det er enormt positivt, at Undervisningsministeriet er med til at fokusere på den side af kvalitetsbegrebet. Så mangler vi bare at få vores eget ministerium og ledelse til at arbejde i samme retning.

Her er der enkelte forårsbedudere: Søren Pind har meldt ud, at han anser dannelse og uddannelseskvalitet for vigtigt og vil forlade den hidtidige ensidige satsning på beskæftigelsesprognoser. I forbindelse med den længe ventede reform af finansieringssystemet for de videregående uddannelser har han udtalt, at der skal være et kvalitetsparameter. Men hvad det parameter skal bestå af, er ikke meldt ud. Forhåbentlig ikke grandprixmodellen “Uddannelseszoom”.

Det er også et forårstegn, at rektorkollegiet på sin hjemmeside har lagt anbefalinger til god feedback i form af “Idékatalog til feedback”. Anbefalingerne er udarbejdet i samarbejde med de studerende og DM som repræsentant for underviserne, og de peger væk fra en udskilning af feedback som bedømmelsestilgang for undervisning og over til at se feedback som en løbende integreret del af undervisningen.

Så vi må bygge vores arbejde for ordentlig arbejdsmiljø og god undervisningskvalitet på de spirer, der pibler frem. <<

## Omfang af løse ansættelser skal belyses

De syv professionshøjskolars brug af løst ansatte timelærere skal frem i lyset.

Derfor opfordrer undervisernes formand, Hans Beksgaard, nu til, at alle medarbejdere i professionshøjskolesektoren sikrer sig, at de er registreret korrekt i DM’s medlemssystem.

“Vi får mange indberetninger om, at brugen af løst ansatte er stigende. Det er problematisk både for timelærerne selv og for de fastansatte, hvis det sker systematisk og gentagne gange. Vi arbejder for at sikre alle de samme løn- og ansættelsesvilkår i undervisningssektoren”,

siger Hans Beksgaard.

For et år siden skrev bladet her en artikel om, at hver femte underviser på den daværende pædagoguddannelse UCC i Skovlunde var på korttidskontrakt. Hans Beksgaard har ingen grund til at tro, at brugen af timelærere er blevet mindre siden da.

“De hårde besparelser i sektoren kan formentlig friste visse uddannelser til at gribe til de løse ansættelser, der ikke koster arbejdspladserne en krone i pen-

sion, efteruddannelse eller barselsdagpenge”, vurderer Hans Beksgaard.

I det hele taget er “prekariatsproblemet” voksende, og DM har derfor politisk fokus på vilkårene for de løstansatte på det samlede akademiske arbejdsmarked.

“Jo mere dokumentation vi har, jo bedre kan vi adressere problemet med troværdighed. Derfor håber jeg, at medlemmerne gider bruge et par minutter på at registrere sig korrekt i DM”, siger Hans Beksgaard. <<