

2

Medarbejderne er nøgle til de kloge beslutninger

4

Besparelser tackles vidt forskelligt

6

Campus Roskilde har stadig ingen fælles puls

Anders Henning Simonsen er medarbejdernes mand i et udvalg, der skal finde besparelser for 17 millioner i UC SYD. "Selvfølgelig skal vi være i det rum", siger han.

"SKAL DER PEGES KOLLEGER UD, VIL JEG FORLADE RUMMET"

Det er enormt vigtigt, at de ansattes ideer kommer med i forhandlingerne om besparelser, mener TR Anders Henning Simonsen – medmindre der kommer afskedigelser på bordet.

"Det er centralt for mig, at besparelserne ikke rammer kvaliteten i undervisningen. Der trækker jeg en linje. Og kommer det så vidt, at UC SYDs budgetudvalg skal til at barbere et par millioner af lønkontoen, så vil jeg også forlade rummet. Jeg skal ikke være med til at pege kolleger ud".

Lektor på læreruddannelsen i Haderslev og tillidsrepræsentant i UC SYD Anders Henning Simonsen har gjort meget klart op med sig selv, hvor grænsen går for, hvilken type af besparelser han kan være med til at diskutere som medarbejdernes repræsentant i professionshøjskolens budgetudvalg.

Udvalget er nedsat for at diskutere, hvordan man kan hjælpe direktionen med at finde 4,5 millioner kroner i 2017, 9,5 millioner i 2018 og 14,5 millioner i 2019, så man både når sparemålene og realiserer et overskud, som bestyrelsen for UC SYD har fastsat.

"Det er mange penge, men der er sat gang i en forholdsvis rolig og gennemsigtig proces. Det strammer ikke for alvor til før i 2018, og det sker ikke hver dag, at en medarbejderrepræsentant er inviteret med og kan bringe medarbejdernes forslag med ind i budgetforhandlinger, så det er godt", siger Anders Henning Simonsen.

tema UDDANNELSESØKONOMI

>> Artikel fortsat fra side 1

Julegaver og frugtordning

Besparelsen på UC SYD's budget skyldes primært det politisk bestemte omprioriteringsbidrag.

Indtil videre har budgetudvalget udvalget aftalt fem møder alene i 2016, og man har foreløbig kigget på overordnede områder, som rammer bredt, fx kørselsordninger, julegaver, frugtordning og hjemmearbejdspladser. Anders Henning Simonsen er helt bevidst om, at diskussionerne på et tidspunkt godt kan blive noget mere følsomme.

“Jeg holder mine øjne rettet mod de områder, som UC SYD's direktion pt har anbefalet os at fokusere på. Men jeg kan sagtens se, at der kan opstå gråzoner, hvor det i sidste ende kan få konsekvenser for nogle medarbejdere i organisationen, hvad der bliver talt om. Det kunne være funktioner, som kan udliciteres, uddannelser/efteruddannelser, som ikke er rentable nok eller diskussionen om, hvor mange ledelseslag vi har behov for. Det er en delikat balancegang, for det er også uhyre vigtigt, at vi får talt om sensitive

ting i fredstid – før følelserne får overtaget”, pointerer Anders Henning Simonsen.

At politiske vinde, nedgang i studentertallet og meget andet kan komme på tværs af planerne i en uddannelsesinstitution ved han alt om efter 15 år på læreruddannelsen i Haderslev.

“Men jeg gør hvad jeg kan for at få undervisernes og det administrative personales ideer frem på bordet. Så selvfølgelig skal vi være i det rum”, siger Anders Henning Simonsen. <<

Medarbejderne er nøglen til de kloge beslutninger

Ideer fra medarbejderne er helt centrale, når en uddannelsesinstitution skal spare millioner. Men en tillidsvalgt skal aldrig stå på mål for de nedskæringer, som bliver besluttet. Og en usikker ledelse må ikke slippe af sted med at parkere ansvaret i et udvalg, advarer eksperter.

Det er et rum fuldt af snubletråde, som Anders Henning Simonsen fra UC SYD og andre tillidsvalgte på professionshøjskoler og erhvervsakademier træder ind i, når de bliver bedt om at hjælpe deres arbejdsplads med at finde besparelser for millioner.

Sådan lyder det advarende fra eksperter i arbejdsmiljø og medarbejderinddragelse.

“En medarbejderrepræsentant kan hurtigt komme til at lægge krop og navn til beslutninger, som bør ligge entydigt hos ledelsen. Rollen og mandatet skal være helt tydeligt for alle, ellers kan det skabe et meget giftigt klima og ødelægge kollegialiteten fuldstændigt”, siger Lene Tanggaard, der er professor i psykologi ved Aalborg Universitet med speciale i forandringsprocesser.

Peter Hasle, der er professor i arbejdsmiljø på samme universitet, er enig:

“Det er en utroligt vanskelig balancegang for en tillidsrepræsentant at sidde

med i et udvalg, som skal diskutere besparelser. Derfor må der ikke opstå den mindste sprække af tvivl om målene og rammerne for det arbejde, som vedkommende skal deltage i”, pointerer Peter Hasle.

Ledelsens fulde ansvar

Det er ikke muligt at sidde med i budgetforhandlinger af den karakter uden at berøre følsomme områder.

“De ansatte på en uddannelsesinstitution ved udmærket, at det forslår som en skrædder i helvede at fjerne ostemadderne fra morgenmøderne. Så snart en vidensarbejdsplads diskuterer store besparelser, tænker alle på lønbudgettet. Det er klogt af medarbejdernes repræsentant at melde klart ud, at vedkommende vil forlade rummet, hvis der står fyringer på programmet. For de er ledelsens ansvar 100 procent”, siger psykologiprofessor Lene Tanggaard.

Men selv om balancegangen er kompleks, så er de ansattes input den helt centrale nøgle til de kloge beslutninger, når en arbejdsplads skal finde store besparelser.

“Et lukket top-down-forløb vil sprede en usikkerhed i hele organisationen, som det kan tage år at vende, og det kan være meget ødelæggende for en arbejdsplads. Derudover har en tillidsrepræsentant den tætte daglige kontakt med kolleger og med praksis og kan derfor bedre vurdere realismen i de spareforslag, ledelsen kommer med. Det kvalificerer simpelthen den løsning, man lander på”, forklarer professor Peter Hasle.

Det er Lene Tanggaards erfaring, at de fleste medarbejdere rigtig gerne vil hjælpe deres arbejdsplads, når det giver mening.

“Derfor er pseudoinddragelse det værste. At ledelsen lytter uden at bruge, hvad den hører. Hvis processen derimod er ærlig, så kan en sparerunde godt tvinge os til

TR Anders Henning Simonsen træder ind i et rum fuld af snubletråde, når han forhandler budgetbesparelser: "Fx når vi diskuterer funktioner, som kan udliciteres, uddannelser, som ikke er rentable nok, eller hvor mange ledelseslag UC SYD har behov for".



“Så snart en vidensarbejdsplads diskuterer store besparelser, tænker alle på lønbudgettet”.

Lene Tanggaard, professor i psykologi

en frugtbar udviklingssnak, hvor vi tænker anderledes, end vi plejer. Engagerede undervisere er fx oftest bedre til at bygge op, end de er til at skrælle af”, forklarer Lene Tanggaard.

Peter Hasle kender alt til de økonomiske udfordringer i uddannelsessektoren fra sit

eget universitet. Han anbefaler, at de lokale ledelser hurtigst muligt lægger en køreplan frem for, hvornår, hvordan og hvor meget institutionerne skal spare de næste fire år:

“En usikker ledelse må aldrig slippe af sted med at parkere ansvaret for nedskæringer i et udvalg, hvor der også sidder

medarbejderrepræsentanter. I en sparerunde er der et kæmpe behov for ærlighed om, hvad planen er, og hvad konsekvenserne bliver”, siger Peter Hasle. <<

HVAD SKAL DE SPARE?

Hele uddannelsessektoren er blevet pålagt årlige besparelser på to procent de næste fire år. Samlet for universiteter, gymnasier og erhvervsskoler betyder det en besparelse på 8,7 milliarder kroner.

Professionshøjskolernes sekretariat har lavet et skøn over, hvilke konsekvenser omprioriteringsbidraget får for hhv professionshøjskoler, erhvervsakademier og åbne uddannelser. Det ser sådan ud:

Mio. kr. 2016 -niveau	2016	2017	2018	2019	I alt
Professionsbacheloruddannelser	-72	-148	-217	-288	-725
Erhvervsakademiuddannelser	-6	-12	-18	-24	-60
Åbne uddannelser	-4	-8	-11	-15	-38
Samlet	-82	-167	-246	-327	-823

Millionbesparelser tackles forskelligt

Professionshøjskoler, erhvervsakademier og åbne uddannelser skal sammenlagt spare 823 millioner over de næste fire år som følge af regeringens omprioriteringsbidrag. Strategien er vidt forskellig for, hvordan pengene skal findes, og om medarbejderne involveres, viser en rundringning.



UC Metropol
Malene Falck Christens (MFR), TR og lektor på Det Samfunds-faglige og Pædagogiske Fakultet/Institut for Skole og Læring:

Hvordan er jeres økonomiske situation?

MFR: Metropol skal spare 21 millioner frem til 2018. Fem millioner i 2016, syv millioner til næste år og ni millioner i 2018.

Hvordan skal besparelserne findes?

MFR: Planen for Metropol har både et vækst- og et effektiviseringsspor. Allerede nu har man flyttet 19 medarbejdere fra Institut for Skole og Læring over i efter- og videreuddannelsesafdelingen. Derudover er der sat gang i en del nye udviklingsprojekter i kommunerne som følge af skolereformen, og der bliver også satset på pædagogiske konsulentopgaver med støtte fra private fonde.

Hvordan bliver medarbejderne inddraget i at finde løsninger på økonomien?

MFR: I april lavede vi en workshop på hvert institut, hvor alle medarbejdere blev inviteret til at komme med spareforslag. Det er ikke så nemt. Vi kan godt tale om blyanter og toiletpapir, det er straks vanskeligere, når vi taler om forberedelsestid eller om besparelser, der kan få en negativ betydning for ens kolleger. Indtil

videre er vi heldigvis ikke der. Vi er alle meget lettede over, at direktionen har lagt en vækststrategi. Og vi håber, at målet kan nås ad den vej alene.



Erhvervsakademi Aarhus

Erik Lomstein (EL), TR og lektor ved afdelingen for laboratorie-, fødevare- og miljøteknologi:

Hvordan er jeres økonomiske situation?

EL: Erhvervsakademi Aarhus får 14 millioner mindre i indtægt frem mod 2018

Hvordan skal besparelserne findes?

EL: Pengene skal findes primært gennem effektiviseringer og ekspansion på efter- og videreuddannelse. Ledelsen har signaleret, at den vil strække sig langt for ikke at røre ved fx personalegoder. I stedet får vi flere studerende i klasserne, og vi skal forsøge at mindske frafaldet. Der vil være mange uddannelser, hvor effektiviseringer er lig med kvalitetsforringelser. Hvis du føjer yderligere fem studerende til et hold på 30, bliver der mindre ilt til alle i rummet. Der ligger også i effektiviseringstanken, at vi skal fjerne nogle lektioner og erstatte dem med selvstudier. I min egen afdeling vil vi i 2017 være to undervisere færre end i 2015. Men indtil videre har vi undgået fyringer.

Hvordan bliver medarbejderne involveret i at finde løsninger på økonomien?

EL: Traditionen for medarbejderinddragelse er ikke så stærk i alle afdelinger, så indtil videre er det ledelsen, der har lagt strategien. Hvis der var tale om gennemgribende nedskæringer, ville vi have klaget højlydt.



Københavns erhvervsakademi KEA.

Lau Sommerfeldt, (LS) TR og lektor på multimedieuddannelsen:

Hvordan er jeres økonomiske situation?

LS: Alene som følge af omprioriteringsbidraget skal KEA spare syv millioner årligt, det vil sige i alt cirka 28 millioner i perioden 2015-2019.

Hvordan skal besparelserne findes?

LS: Ledelsen arbejder p.t. på et udspil, så intet er meldt ud endnu. Medarbejderne mærker ikke noget endnu, men det bliver svært at udgå, efterhånden som økonomien strammer til. Det er indtil videre meldt ud i det centrale samarbejdsudvalg, at der som udgangspunkt ikke vil ske afskedigelser.

“Helt overordnet mener vi som medarbejdere, at vi ikke kan eller vil være med til at pege på konkrete besparelser”.

Susanne Bang, UC Nordjylland

Hvordan bliver medarbejderne involveret i at finde løsninger på økonomien?

LS: I starten af året blev alle undervisere opfordret til at byde skriftligt ind med forslag til, hvor der kunne rationaliseres og effektiviseres. Men ellers har vi i KEAs korte levetid ikke opbygget særligt solide traditioner for medarbejderinddragelse.



UC Nordjylland
Susanne Bang (SB), TR og lektor på læreruddannelsen i Aalborg:

Hvordan er den økonomiske situation?

SB: UC Nordjylland skal spare 50 millioner i de kommende fire år. Hvordan det bliver fordelt ud over perioden, er ikke meldt ud.

Hvordan skal besparelserne findes?

SB: 10 millioner skal findes efter salami-metoden, hvor man tager lidt fra hele budgettet, resten er det, ledelsen kalder for “intelligente” besparelser. Vi venter nu på et udspil for at forstå, hvad der menes med intelligente. Altså hvilke uddannelser og områder der skal spare hvor meget.

Hvordan bliver medarbejderne involveret i at finde løsninger på økonomien?

SB: Helt overordnet mener vi som medarbejdere, at vi ikke kan eller vil være med til at pege på konkrete besparelser. På chef- og lederniveau har der været et seminar, der resulterede i en overordnet li-

ste med mulige spareområder. Denne liste er blevet forelagt HSU, og der er nedsat en gruppe af ledere og medarbejdere, som har til opgave at kvalificere områderne. Dvs. pege på emner, der skal konsekvensberegnes.



Erhvervsakademi Dania
Jan Steffensen (JS), underviser og TR i Silkeborg og Horsens:

Hvordan er Danias

økonomiske situation?

JS: Dania skal finde besparelser for 9,3 millioner i de næste fire år.

Hvordan skal besparelserne findes?

JS: Dania satser på flere studerende og lavere frafald. Det er også på tale at gøre holdene større. Det er blevet pointeret, at der ikke er planlagt fyringer. Vi ansætter også nye medarbejdere, fordi vi har oplevet vækst de sidste fire år.

Hvordan bliver medarbejderne involveret i at finde løsninger på økonomien?

JS: Ledelsen har udarbejdet et oplæg til bestyrelsen, som er lagt ud til diskussion blandt tillidsrepræsentanterne og i Hovedsamarbejdsudvalget, og ledelsen giver udtryk for, at gode ideer til håndtering af reduktionen i taxametrene er velkomne.



VIA UC
Lis Reinholdt Kjeldsen (LRK), TR og lektor på pædagoguddannelsen i Horsens:

Hvad er den økonomiske situation i Via?

LRK: Via skal spare 100 millioner og har allerede fundet besparelser for 2016. Det har vi kunnet mærke på forskellig måde: Fx er lønsummen til ny løn- tillæg blevet nedsat fra 1 % til 0,25 %. Besparelserne er generelle og rammer bredt.

Hvordan skal besparelserne findes?

LRK: VIAs ledelse har iværksat et analysearbejde kaldet VIA i balance. Opgaven er at pege på, hvor der er besparelsesmuligheder, sammenlægningsmuligheder og procedurer, der er uhensigtsmæssige, samt finde nye indtægter, fx på det internationale felt og projekter. Der skal laves et katalog, hvorfra ledelsen kan udvælge de initiativer, der skal sættes i gang i 2017. Det er allerede meldt ud, at der vil ske fyringer.

Hvordan bliver medarbejderne involveret i at finde løsninger på økonomien?

LRK: Medarbejderne har haft en måned til at skrive forslag til en mailpostkasse. Vi er blevet orienteret i HSU, SU og i LSU'erne, og vi har også forsøgt at få medarbejdere med i de forskellige analysegrupper, men uden held. <<

ARBEJDSMILJØ

Campus Roskilde er stadig uden fælles puls

Tre år efter at UC Sjælland flyttede i campus, er det fortsat en udfordring at skabe et levende og tværfagligt undervisningsmiljø. Stor velvilje gør det ikke alene, siger TR Mette Bruun. Hun opfordrer kollegerne i UCC til at kræve en meget stærk fælles styring, når det til sommer bliver deres tur.

Hvis **“bigger”** er **“better”** tager UCC prisen, når professionshøjskolen den 1. september slår dørene op for nordens største – og Europas tredjestørste – pædagogiske campus.

57.000 nybyggede kvadratmeter på en af Københavns mest attraktive grunde, hvor Carlsberg engang bryggede øl, kommer til at huse 800 medarbejdere og 10.000 studerende på seks forskellige uddannelser.

For tre år siden foretog UC Sjælland (UCSJ) den samme manøvre, da fem af regionens professionsuddannelser blev samlet under ét tag i Trekroner tæt på Roskilde. Men selv om underviserne under sloganet **“Mange hjerner – én puls”** flyttede ind i et hus, hvor æstetik, akustik og design er i top, har det været vanskeligt at skabe et levende undervisningsmiljø for de studerende og et godt arbejdsmiljø for de ansatte. Det siger Mette Bruun, der er tillidsrepræsentant på læreruddannelsen i UCSJ.

“Indretningen af vores hus afspejler, at her er det en akademisk form for læring, der foregår. Men fx lærer-, pædagog- og socialrådgiverstuderende skal lære med meget andet end hovedet. Vi har ikke mulighed for at etablere et visuelt inspirerende og anvendelsesorienteret studiemiljø. Bordene skal stadig stå i lige rækker, og man må intet hænge op, fordi lokalerne skal være til fleksibel anvendelse for mange uddannelser”, forklarer Mette Bruun.

Ingen traditioner

Også det tværfaglige miljø, som campus skulle fremme, er ikke for alvor vokset frem.

“Fysioterapeuterne og sygeplejerskerne har haft glæde af at bo i samme hus. Jeg er også klar over, at der er udviklet et projektsamarbejde – på tværs af de pædagogiske uddannelser og socialrådgiveruddannelsen – om udsatte børn. Men synergien opstår på grund af lovgivning, ikke fordi vi er flyttet i campus”, vurderer Mette Bruun.

“De studerendes råd på campus har arbejdet ihærdigt på at udvikle studiemiljøet. Campus er blevet indrettet med langt flere studiepladser og bløde møbler. Det skaber mere liv på de åbne arealer”, tilføjer hun.

Medarbejderne var fra start indstillede på, at der i det nye hus skulle opbygges et stærkt socialt fællesskab. Men også den del af campusvisionen er løbet ind i vanskeligheder.

“Der er forsøgt en del gennem vores personaleforening PULS, fx fyraftensmøder, foredrag med efterfølgende spisning osv. Der kommer måske ⅓ af de ansatte. Måske er det, fordi mange ikke er på campus hver dag eller har langt hjem. Det er i hvert fald endnu ikke lykkedes at få skabt nogle solide traditioner, som alle kan være fælles om”, siger læreruddannelsens tillidsrepræsentant.

De nye sejler rundt

Mette Bruun mener, at startvanskelighederne i Trekroner har skyldtes, at ledelsen ikke har taget stærk nok styring. Og det



Byggeriet er i fuld gang. Til sommer samler UCC 800 medarbejdere og 10.000 studerende på nordens største pædagogiske campus. Det vil kræve stærk styring og vedholdenhed at skabe ånd og sammenhold i så stort et uddannelsesmiljø, viser erfaringer fra Campus Roskilde UCSJ.

Sådan overlever du at flytte i campus

1: Accepter situationen

Du kan ikke stille noget op alligevel. Selvfølgelig må du sørge over, at en epoke er slut, og at du måske har forladt noget trygt og kendt, som du var glad for. Men udviklingen bliver ikke rullet tilbage, hvor meget modstand du end gør.

2: Indstil dig på, at det tager tid

Når uddannelser flytter sammen, følger der ofte nye strukturer og en anderledes organisering af uddannelserne med. Det falder ikke på plads på en uge. Indstil dig på, at det tager tid at lande alle de bolde, som bliver kastet op i luften.

3. Prøv at åbne dig over for det nye

...selv om det til tider er lidt for voldsomt med både nye kolleger, nyt hus og nye strukturer. Du må ikke møde alle forandringer med armene over kors.

4. Sørg for, at din leder ikke smyger sig udenom

Forlang, at din ledelse går aktivt ind i arbejdet med at skabe en ny og fælles kultur på arbejdspladsen. Det kræver både tid og rum.

5. Slip den gamle klike

...og brug mere energi på at opbygge noget nyt med de nye kolleger.

6. Sid ikke for tungt på privilegierne

men vis solidaritet med sidemanden.

7. Vær klar i spyttet

Sig højt, hvad du tænker og oplever og bliver frustreret over. Forlang også fyldig, tydelig og rettidig kommunikation fra ledelsen.

8. Pas på dig selv

Hjertebanken, søvnløshed og andre symptomer på alvorlig stress skal tages alvorligt.

9. Brug DM

DM er ekspert i psykisk arbejdsmiljø for vidensarbejdere og i fusionsprocesser, også i uddannelsesmiljøer. Du kan finde masser af materiale om emnet på DM's hjemmeside, eller du kan kontakte DM's konsulenter med konkrete problemstillinger på 38 15 66 00.

Kilde: DM's arbejdsmiljøkonsulent Minna Meldgaard



“Vi vil gerne samarbejde om at lave uddannelser i verdensklasse”, sagde TR Mette Bruun (th.), da hun i 2012 med TR-kollega Sys Bisgaard (tv.) blev interviewet om at flytte i campus. Efter tre år er det endnu ikke lykkedes at skabe en fælles puls i Trekroner, siger hun i dag.

er et af de krav, som kollegerne i UCC skal stille, når de indtager Campus Carlsberg.

“Det kræver vedholdenhed at skabe ånd og sammenhold i et stort uddannelsesmiljø. Det kræver også, at de fysiske rammer inviterer til det. Vi har nu fået en rektor, som har inviteret til samarbejde om at udvikle faglige miljøer og bløde op for de ellers meget rigide husregler. Et ekstra lærerarbejdsrum og et personale rum bety-

der, at flere undervisere har mulighed for at forberede sig på arbejdspladsen og mødes over en kop kaffe. Det er også en hjælp for de nyansatte, som ellers nemt har kunnet “sejle rundt” på campus”, siger Mette Bruun.

Besparelser og beskæftigelsesforhold

Finanslovsforliget sidste år opererer med besparelser på 2 % pr. år over de kommende fire år. Både for os i professionshøjskoler og på erhvervsakademier, men også på universiteterne.

Det bliver tacklet meget forskelligt mellem sektorerne, hvor universiteterne har meldt meget entydigt ud i offentligheden, at det vil få store negative konsekvenser for uddannelseskvaliteten og for forskningen, mens konsekvenserne for professions- og erhvervsuddannelser fylder meget lidt i offentligheden.

Også internt i sektoren er der store forskelle, hvor mange efterhånden opfatter besparelser og økonomiske forringelser som et grundvilkår.

Som undervisere står vi hver dag med en splittelse mellem en loyalitet for kvalitet i uddannelserne og så en forpligtelse som borgere til at gøre offentligheden opmærksom på forhold, der ikke er gode nok, hvis samfundet stadig skal være sine uddannelser bekendt og meningsfuldt skal kunne påstå, at kvaliteten er i orden.

På græsrodsniveau er der vokset en fælles bevægelse frem mellem studerende og undervisere på tværs af sektorerne for at sætte spot på kvalitet og vilkår. Hold øje med uddannelsesalliancen og deltag, hvis du kan.

Globalisering og konkurrencestat er blevet brugt som forklaringsramme på rigtig mange af de forandringer, der sætter kvalitet og ordentlige ansættelsesforhold under pres, fordi fortællingerne under de to overskrifter har det med at fremstille vores kultur som truet, medmindre vi giver køb på forpligtende fællesskaber.

En fagforening som DM vil altid have som sit fremmeste mål at skabe og styrke faglige fællesskaber og kæmpe for, at de opretholdes. Også under pres.

Det betyder specielt, at vi må være meget på vagt over for "prekariseringstendenser" i beskæftigelsesforhold. Vi kan ikke acceptere, at besparelser resulterer i en ansættelsesstrategi, hvor man ender med to typer ansatte: dem i varige adjunkt- og lektorstillinger og dem i løse ansættelser, hvad enten det er timelærere eller adjunker uden fast ansættelse.

Den sidste kategori kan kun være midlertidig og må aldrig udvikle sig til en permanent gruppe som på universiteterne. Hverken af hensyn til det faglige og kollegiale fællesskab eller af hensyn til kvaliteten i uddannelse og forskning. <<

>> Artikel fortsat fra side 7

Tag ting i bidder

Camilla Wang, der siden foråret har været rektor for UCSJ, har selv tre store campusbyggerier foran sig. Men også i den eksisterende vil hun øge ledelsens medansvar for at skabe et velfungerende arbejds- og studiemiljø.

"Kvadratmeterne har været lidt for optimistiske i Campus Roskilde. Flexibiliteten har betydet mere, end at stedet tog farve af de faglige miljøer. Det laver vi om på, ligesom vi flytter sygeplejerskeuddannelsen ud af huset og til Køge, så vi skaber lidt mere luft", siger Camilla Wang.

Såvel ansatte som studerende skal have reel indflydelse på beslutninger, der angår deres arbejdsplads, for at tage et hus til sig, mener rektor.

"Tværfaglighed opstår ikke af sig selv. Min erfaring er, at man skal tage tingene i bidder, efterhånden som de melder sig i hverdagen, fx gennem mindre brugergrupper. Og så tror jeg, at man i UCC, som jo bliver gigantisk, skal være meget opmærksom på at skabe mindre tilhørssteder for medarbejderne i det store miljø", siger Camilla Wang. <<