

3 Farvel til 776 kolleger

4 Den lange hukommelse og entreprenørskabet

6 "Vi måler og måler, bare ikke på kvalitet"

## Hver 10. UC-medarbejder er sparet væk i 2020

776 årsværk på de syv professionshøjskoler og på DMJX vil forsvinde frem mod 2020 som følge af regeringens uddannelsesbesparelser.

De årlige grønthøsterbesparelser på uddannelsesområdet, som regeringen lægger op til at forlænge til og med 2020, vil koste hver 10.

medarbejder jobbet på de syv professionshøjskoler og på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, DMJX.



I maj 2015 skrev dm professionshøjskoler om, at lavere taxameter ville koste stillinger. Nu har Danske Professionshøjskoler sekretariatet sat nøjagtigt tal på:  
**i alt 776 årsværk frem mod 2020.**

Læs mere på de følgende sider. >>



“For seks år siden var jeg tillidsrepræsentant for 70. I dag er vi 20 færre undervisere og i fuld gang med en dødelig afprofessionalisering af hele underviserstaben”.

*Jesper Zimmer Wrang, tillidsrepræsentant på UC Lillebælt i Odense*

>> Artikel fortsat fra side 1

Beregninger, som Danske Professionshøjskoler sekretariat har foretaget, viser, at omprioriteringsbidraget vil betyde besparelser på de otte uddannelsesinstitutioner på tilsammen 1,2 milliarder kroner over de næste fire år. Omsat til medarbejderårsværk svarer det til, at 776 stillinger skal spares væk.

Og der er ingen vej uden om at skulle skille sig af med folk, heraf flest undervisere. Det vurderer Harald Mikkelsen, der er formand for professionshøjskolernes rektorkollegium.

“Beskæringen af taxametertilskuddet per studerende siden 2008 har betydet, at vi i en årrække har effektiviseret vores administration og trimmet vores organisationer. Bygninger kan vi ikke spare på, lønnen udgør 70 pct. af vores budgetter, så vi kan derfor kun finde de kommende års nedskæringer ét sted”, siger Harald Mikkelsen.

En kvalitetsnedgang kan ikke undgås, forudsiger han.

“Kvaliteten daler, når vi fjerner hver 10. medarbejder. Omprioriteringsbidraget betyder, at vi kommer til at skære i selve professionshøjskolernes kerneydelse, som er uddannelserne”, siger Harald Mikkelsen.

Han vil ikke sige, at grænsen nu er nået for, hvad uddannelserne kan stå på mål for.

“Men jeg kan sige, at kvaliteten er under pres inden for de rammer, vi har. Det er stærkt bekymrende, at professionshøjskolerne de næste tre-fire år bliver tvunget til store besparelser, som vi har svært ved at se begrundelsen for”, uddyber rektorformanden.

### Dødelig afprofessionalisering

På professionshøjskolerne bliver det modtaget med noget nær chok, at hver 10. underviserstilling er i fare.

Jesper Zimmer Wrang, der er tillidsrepræsentant på læreruddannelsen i Odense, kalder rektorkollegiets beregninger for “katastrofetal”.

“For seks år siden var jeg tillidsrepræsentant for 70. I dag er vi 20 færre undervisere og i fuld gang med en dødelig afprofessionalisering af hele underviserstaben”, siger Jesper Zimmer Wrang.

På hans institution, UC Lillebælt, kan medarbejderne muligvis godt køre en ansvarlig undervisning, selv om de bliver 10 pct. færre. Men konsekvenserne vil kunne mærkes allerede inden for det næste par år. Allerede i dag er professionshøjskolernes lærernes forberedelsestid under gymnasielærerniveau, og underviserne har meget lidt overskud til at følge med bare på deres eget fagfelt, advarer han.

“Underviserne forventes at undervise både vidensbaseret og med meget tæt kobling til praksis. En ny, stor bespa-

	Samlede personaleomkostninger pr. medarbejderårsværk 2015 (kr.)	Besparelsen i 2019 omsat til antal medarbejderårsværk	Besparelsen i 2020 omsat til antal medarbejderårsværk
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole	526.506	-16	-20
UC Lillebælt	495.105	-60	-74
Metropol	525.126	-93	-116
UC Nordjylland	486.627	-84	-105
UC Sjælland	526.977	-59	-73
UCC	533.258	-71	-88
VIA	508.948	-180	-223
UC Syd	507.374	-52	-65
I alt	512.471	-625	-776

#### < TAL

Regeringen har meldt, at grønthøsterbesparelserne på uddannelser bliver forlænget med yderligere et år. Det kommer til at koste professionsuddannelserne 1,2 milliarder kroner. I alt 776 ud af 7.553 medarbejderårsværk skal spares væk, viser beregninger fra Danske Professionshøjskoler sekretariat. Sådan ser tallene ud for de enkelte uddannelsesinstitutioner.

**Kilde:** Regnskaber fra UFM, FFL17 og egne beregninger

relse, som der nu lægges op til, vil tage midler fra kompetenceudvikling og umuliggøre helt nødvendige udviklingsprojekter. Vi kan simpelthen ikke vedligeholde en forsvarlig faglig ekspertise”, pointerer Jesper Zimmer Wrang.

### De er ikke syge, de trives bare ikke ret godt

Karen Drejer, der er tillidsrepræsentant på VIA UC i Silkeborg, mener også, at den seneste spareudmelding er usandsynligt barsk. Det kan blive umuligt at opretholde samme uddannelseskvalitet som i dag – og så frygter hun for sine kollegers ve og vel.

“I VIA har strategien for at imødekomme besparelser de senere år været at hente nye opgaver ind. Hvor vi tidligere kunne koncentrere os om at lave læreruddannelse, har vi nu en portefølje, der er sammensat af mange forskellige typer af opgaver, fx efter- og videreuddannelse, forskning og udvikling, arbejde for ministeriet og for kommunerne”, siger Karen Drejer.

“Det kræver stor pragmatisme og hård hud at være i et game, hvor man skal skifte spor hele tiden. Du skal være en god organisator for at få det til at fungere, og du skal være mere end på tæerne”, pointerer hun.

På læreruddannelsen i Silkeborg har underviserne haft det lange, og mestendels positive, lys på længe, understreger tillidsrepræsentanten.

“Vi er hverken bagstræberiske eller modvillige. Tværtimod. Men jeg kan jo se og mærke, både på mig selv og kollegerne, hvor meget det slider, at det konstant bliver sværere at levere god kvalitet, samtidig med at vi alle sammen løber alt for stærkt”, forklarer hun.

På professionsuddannelserne ser underviserne feedback som en af deres vigtigste opgaver.

“Vi bliver presset på det, der ikke er synlige opgaver. Men det kræver både arbejdstid at give respons og arbejdstid at opbygge den nødvendige relation til de studerende, så de modtager vores feedback”, forklarer Karen Drejer.

“Jeg ser blandt mine kolleger mange symptomer på, at presset er ved at blive for meget. De er ikke syge, de trives bare ikke ret godt. Jeg er selv nået til den erkendelse, at jeg kan være nødt til at gå

ned i tid, hvis jeg skal holde til at arbejde, til jeg bliver 67”, siger den nu 54-årige lektor fra Silkeborg.

### Meningsløst holdt op imod samfundsbehov

Regeringen har et problem, når den alene gør uddannelse op i udgifter og sætter hele den sektor på konstant slankekur, som er kernen i vores velfærd.

Det mener professor i uddannelsesforskning ved SDU Katrin Hjort.

“Vejlederkontakt og feedback er afgørende for læring. Når det bliver beskåret så kraftigt, får vi i fremtiden dårligere sygeplejersker, pædagoger og lærere”, siger hun.

“Ikke mindst professionsuddannelserne kan blive en stor indtægtskilde, fordi udlandet har et godt øje til vores velfærdsmodel og gerne vil betale for at lære af os. Derfor bliver det potentielt økonomisk fatalt, både for samfundet og for uddannelseseksporten, hvis hver 10. underviser forsvinder”, fortsætter SDU-professoren.

Heller ikke Hans Beksgaard, der er formand for professionshøjskoleunderviserne, forstår “de bevidstløse, konsekvente uddannelsesbesparelser”, som er haglet ned over de videregående uddannelser i mange år.

“Hvis man holder nedskæringer på over 1,2 milliarder op imod samfundets behov for endnu flere dygtige medarbejdere i folkeskolen, i daginstitutionerne og i sundhedsvæsenet i de kommende år, så giver det slet ingen mening”, pointerer Beksgaard.

UC’erne er presset til det yderste, og hans opfordring er, at medarbejdere og ledelse tager et fælles ansvar for at finde løsninger, som ikke belaster medarbejdernes arbejdsmiljø yderligere.

“Vi oplever, at mange besparelser drypper ned igennem organisationerne på den måde, at flere beslutninger bliver lagt ud til de enkelte medarbejdere. Vi skal for enhver pris undgå, at underviserne begynder at arbejde ud over rimelighedens grænser, fordi de ser det som deres individuelle problem at opretholde en o.k. kvalitet på markant ringere vilkår”, understreger Hans Beksgaard. <<

“Jeg kan jo se og mærke, både på mig selv og kollegerne, hvor meget det slider, at det konstant bliver sværere at levere god kvalitet samtidig med, at vi alle sammen løber alt for stærkt”.

*Karen Drejer, Tillidsrepræsentant på VIA UC i Silkeborg*



# Den lange hukommelse og entreprenørskabet

De undervisere, der er i skudlinjen pga. uddannelsesbesparelser, står i vidt forskellige livssituationer. Birte Mynborg endte med at gå på pension tidligere end planlagt. Martin Storkholm er nyansat timelærer og særligt udsat, når der skal skæres næste gang. Usikkerheden har han indrettet sig på.

I en topstyret giga-organisation som UCC er det HR-afdelingen, der fx tager sig af medarbejdere, som i en sparerunde vælger at tage imod en frivillig fratrædelse. Således var det også HR, der havde sat en ramme for forhandlingen, da Birte Mynborg, lektor igennem 35 år på Pædagoguddannelsen Sydhavn, skulle træffe beslutning om, hvorvidt hun skulle gå på pension tidligere end planlagt.

En ramme, der ikke inddrog hverken pædagogiske eller uddannelsesmæssige perspektiver.

Det mener hun var dumt af UCC.

“Jeg var egentlig ikke parat til at stoppe. Jeg ville gerne have taget al min erfaring med over i Campus Carlsberg. Der er en ro omkring erfarne medarbejdere, og det kan der i den grad være brug for på en arbejdsplads, der gennemløber store forandringer”, siger Birte Mynborg.

Hun var musiklærer i 20 år, men læste videre og har siden 2000 varetaget koordinering og praktik for meritstuderende. Derudover har hun undervist i pædagogik og i faget dansk, kultur og kommunikation.

“UCC havde fået langt mere ud af at beholde mig på deltid i en årrække, som jeg foreslog, i stedet for at give mig en fratrædelse. Men i en HR-afdeling er det enten-eller. Det kører efter en skabelon, og fratrædelser skal afvikles hurtigst muligt”, forklarer hun.

## Omstilling til stordrift

Birte Mynborg er i dag 65 år. For knap et år siden var hun en af de mange ansatte, der blev ramt af den årlige rundbarbering af uddannelsesområdet på finansloven



Martin Storkholm har arbejdet som timelærer på overbygningsuddannelsen entrepreneurship i VIA siden august sidste år: “Ikke alle er i en livssituation, hvor sikkerhed i jobbet er mindre vigtigt. For mig er det et vilkår, jeg har indrettet mig på, og friheden er alfa og omega”.





og et fald i ansøgstallet. En spareplan på 60 millioner skulle realiseres i UCC få måneder før flytningen til Campus Carlsberg.

“Jeg fik en meget kort frist til at træffe en stor beslutning. Det handler jo både om ens økonomi, ens sociale liv og om at skulle tage afsked med nogle gode arbejdsopgaver, som jeg stadig havde lyst til”, siger hun.

I sidste ende var det flytningen til Campus, der gjorde udslaget.

“Jeg har været igennem et hav af organisatoriske forandringer og har oplevet, at forandringer bestemt også kan være en god drivkraft i et arbejdsliv”, siger hun.

“Men det kræver en ekstra indsats, når de kendte samarbejdsflader bliver brudt op, og alle skal omstille sig til endnu mere stordrift. Det havde jeg lettere kunnet svinge mig op til, hvis jeg havde haft mange år tilbage på arbejdsmarkedet. Derfor tror jeg, min beslutning er rigtig”, påpeger Birte Mynborg.

### Løsgængerne er en fordel

Mens Birte Mynborg har taget hul på at lære det franske sprog, at ro kajak og skille sig af med alle halvdårlige bøger og bare beholde de gode, har 27-årige Martin Storkholm kun akkurat taget hul på sit arbejdsliv i Aarhus.

I august sidste år mistede VIA brat en medarbejder på overbygningsuddannelsen entrepreneurship, og med kort varsel blev Martin Storkholm tilknyttet som timelærer.

“Jeg skulle fungere som bachelorvejleder og tage studerende op til praktik-eksamen. Og så stod jeg for startup for nye

### Sten for sten har Birte Mynborg bygget en solid viden op igennem 35 år som underviser:

“Jeg var egentlig ikke parat til at stoppe. Jeg ville gerne have taget al min erfaring med over i Campus Carlsberg. Der er en ro omkring erfarne medarbejdere, og det kan der i den grad være brug for på en arbejdsplads, der gennemløber store forandringer”.

studerende, der lige var kommet fra et erhvervsakademi eller fra en anden bacheloruddannelse”, fortæller Martin Storkholm.

Han er kandidat i transdisciplinær design fra universitetet Parsons i New York og var netop vendt hjem fra et roadtrip i Californien, hvor han havde haft sit cv under armen. Han havde også nået at oprette et cvr-nummer i Danmark, da VIA UC tilbød ham timelærerjobbet.

“Det bør nærmest være et krav på en entrepreneurshipuddannelse, at underviserne enten selv er iværksættere eller har prøvet at drive en virksomhed i nyere tid”, mener Martin Storkholm.

Også for uddannelsen er det en fordel, at man kan trække på løsgængere, vurderer han.

“Undervisningen på vores overbygning er strikket sådan sammen, at der er perioder med intensiv vejledning og perioder, hvor de studerende arbejder på egen hånd. Derfor giver det mening at hive løst ansatte ind, selv om det er til en lidt højere timeløn”, forklarer han.

“Jeg kaster mig ind i det på mere end fuld tid i perioder, og så trækker jeg luft ind og laver andre ting, når der ikke er bud efter mig på VIA”, tilføjer han.

### Den bedste cocktail

På arbejdspladsen kalder de ham for “italieneren”, fordi han stadig bor hjemme og bruger så meget tid som muligt på sin hobby, kitesurfing.

“Ikke alle er i en livssituation, hvor sikkerhed i jobbet er mindre vigtigt. For mig er det et vilkår, jeg har indrettet mig på, og friheden er alfa og omega”, siger Martin Storkholm.

Det er dog ikke alle kompetencer, man kan trække i en automat, når man lige har brug for dem, pointerer han.

“Selvfølgelig skal der være kontinuitet på en uddannelse og folk, der er dybt nede i bekendtgørelser, uddannelsesteori og historien på stedet. Kombinationen af dyb viden, lang hukommelse og iværksættererfaring giver de studerende den bedste uddannelsescocktail”, siger Martin Storkholm. <<

# “Vi måler og måler, bare ikke på kvaliteten”

Udviklingskontrakter kunne have været et godt instrument til at lave bedre professionsuddannelser. Men en perspektivrig dialog om kvalitet er fuldstændigt fraværende. Nextpuzzle-rapporten er seneste eksempel på, at man ikke får fortalt de væsentligste historier, mener uddannelsesdirektør.

“Den siddende regering virker uinteresset i at diskutere kvalitet på de videregående uddannelser. I stedet bestiller uddannelses- og forskningsministeren fx en ekstern rapport, der bygger på anonyme kilder og handler om styringsmekanismer. Så kan vi igen diskutere procedurer, processer og kontrol frem for indhold”.

Uddannelsesdirektør for UC Sjælland Sami Stephan Boutaiba er mere end træt af, at politikere – godt sekunderet af medierne – konstant afsporer debatten om, hvad der sker på de videregående uddannelser.

“Vi taler slet ikke med ministeriet om, hvordan vi skal formå at uddanne pædagoger med de rette kompetencer til vores daginstitutioner, eller hvilken slags forskning og udvikling der bedst kan understøtte fremtidens behov i folkeskolerne. Uddannelsesdebatten er reduceret til at handle om styringskontrakter, procedurer og kontrol”, siger han.

“Vi måler og måler, bare ikke på kvalitet. Og den tidligere regerings forsøg på at rejse en relevant samtale, fx ved at nedsætte et kvalitetsudvalg, er blevet fuldstændigt kvalt”, påpeger Sami Stephan Boutaiba.

## Årelang, underfinansieret overgangsfase

At de i ministeriet ikke har blik for, hvilken kvalitet der de facto opnås, når de fra tid til anden går ind i indholdsdelen på uddannelserne, er store reformer af lærer- og pædagoguddannelserne tydelige eksempler på. Her har den politiske detailinvolvering været direkte skadelig, forklarer Boutaiba.

“Læreruddannelsen blev lagt helt om i 2007 og fuldstændigt reformeret igen i 2013. Pædagoguddannelsen blev reformeret i 2007 og igen i 2014. I forberedelsesfaserne og helt frem til formuleringen af de nye bekendtgørelser var ministeriet tæt

inde over. Da det sidste punktum blev sat, så var opgaven fuldført for deres vedkommende”, forklarer Sami Stephan Boutaiba.

Men det var først der, det egentlige arbejde begyndte på institutionerne.

“Implementeringen af en helt ny uddannelse tager tid og opmærksomhed og koster mange ressourcer i nyudvikling og håndtering af uforudsete problemstillinger”, siger han.

“Undervisere, studerende og ledelser på de to store uddannelser nåede knap at finde deres egne ben, før en ny reform blev besluttet, og endnu en årelang og underfinansieret overgangsfase kunne gå i gang. Det tager tid, før en så markant intervention bliver til “ny normal”, og i al den tid med implementering bliver uddannelsesinstitutionerne samtidig bedt om at spare og effektivisere. Det kan næppe undgå at skade opmærksomheden på indholdet”, pointerer uddannelsesdirektøren.



*Uddannelsesdebatten er kørt af sporet, mener Sami Stephan Boutaiba, uddannelsesdirektør i UCSJ: "Vi taler slet ikke med ministeriet om, hvordan vi skal uddanne pædagoger med de rette kompetencer til vores daginstitutioner eller lave forskning og udvikling, der understøtter fremtidens behov i folkeskolerne".*

### Hellere diskutere kvalitet

Det er en ekspert med erfaring fra både CBS, Finansministeriet og Danmarks Akkrediteringsinstitution, der bliver lidt fjern i blikket, når Ulla Tørnæs sender

“De, der har førstehåndsviden om, hvordan man skaber kvalitet for de studerende, er sat uden for døren. Det skader engagementet hos underviserne og forskyder snakken væk fra det vigtigste”.

*Professor Palle Rasmussen, Institut for læring og filosofi, Aalborg Universitet*

signaler om, at nye kontraktformer og styringsmekanismer er på bordet i et kommende udvalgsarbejde. 1. januar i år skiftede den nu 43-årige cand.merc. og ph.d. i organisationsanalyse til UC Sjælland fra en stilling som sekretariatschef på Professionshøjskolen Metropol.

De signaler fra ministeren, som Sami Stephan Boutaiba hentyder til, står bl.a. at læse i den eksterne rapport, som Ulla Tørnæs har bestilt hos konsulentvirksomheden Nextpuzzle.

Rapportens konklusioner vil stå centralt, når uddannelses- og forskningsministerens såkaldte “kvalitetsudvalg2” om kort tid går i gang med et eftersyn af de videregående uddannelser.

Rapporten, der bygger på interview med anonymiserede kilder i bestyrelser og topledelse på de videregående uddannelser, fremhæver tre områder, som udvalget skal yde særlig opmærksomhed: bestyrelsernes rolle, anvendelse af ud-

viklingskontrakter og samspelet mellem institutioner og ministerium.

“Vi vil hellere inviteres til en diskussion om kvalitet”, fastslår Sami Stephan Boutaiba.

### Underviserne er sat uden for døren

Professor Palle Rasmussen, der forsker i uddannelsespolitik på Aalborg Universitet, er enig med UC Sjællands uddannelsesdirektør i, at Nextpuzzle-rapporten varmer op til endnu mere detailstyring fra staten og øger risikoen for et yderligere kvalitetsstab på de videregående uddannelser.

“Det snit, man lægger ned over arbejdet i “kvalitetsudvalg2”, understøtter new public management-ideologien, men også en mere traditionel bureaukratisk centralisme. Ministeriet ønsker at strømlinje institutionernes relation til staten og gennemregulere området med love og bekendtgørelser”, vurderer Palle Rasmussen.



# Den uddannelsespolitiske nedsmeltning

**På trods af** protester fra erhvervsliv og Uddannelsesalliancens demonstrationer i de store byer den 13. oktober fortsætter regeringen sit generationstyveri med fast blik for at flytte penge fra uddannelse og forskning over til lavere boligbeskatning. Det, den kalder omprioriteringsbidrag.

Lidt på samme måde som med klimaforandringerne kan det være lidt svært at skelne mellem, hvad der er langsigtede udtryk for en permanent nedkøling af uddannelse, og hvilke besparelser og fyringer der skyldes ledelsesmæssige fejludstillinger eller hensættelser til byggeprojekter.

Ved sidste års fyringsrunder på UCC var andre professionshøjskoler hurtigt ude med at sige, at de ikke planlagde omfattende fyringer, og ved varslingen af generelle personalereduktioner på Metropol understregede rektor, at der var tale om ændrede markedsvilkår for efteruddannelse. Alt sammen forklaringer, der går på her og nu-problemer, der fremstår som temporære og partikulære.

Men bag alt det er den massive besparelse frem til 2020, hvor rektor-kollegiet regner med, at over 700 stillinger svarende til hver tiende ansatte er ude om fire år.

De løbende personalereduktioner går særligt ud over ældre undervisere, der får et tilbud, de ikke kan afslå, og i den anden ende af spektret unge, der ikke får en fast stilling inden for stillingsstrukturen med adjunktforløb sigtende mod lektoransættelse, men i stedet bliver ansat som timelærere.

DM må stå fast på at assistere begge særligt udsatte grupper.

Samtidig er de fastansatte i lang tid blevet presset på arbejdsforhold og arbejdsmiljø, fordi det til syvende og sidst er dem, der får tingene til at hænge sammen og enderne til at mødes.

Alt det distancerer den politiske ledelse af landet sig fuldstændigt fra ved at insistere på udelukkende at tale om struktur, professionel ledelse og ved new speech som robust SU, robuste uddannelser og robuste medarbejdere.

Det vil kræve en næsten umenneskelig viljestyrke og særlige kompetencer at få vore uddannelser igennem den proces uden et enormt kvalitetstab og tab af udviklingspotentialer for vores samfund.

I en situation uden politisk lederskab er vi henvist til at finde løsninger selv og helst sammen med de rektorer, der har gennemskuet tomheden i den politiske vækstmetafors dækken over afvikling af uddannelseskvalitet, og som har modet til at tage konsekvenserne af deres indsigt. <<

>> Artikel fortsat fra side 7

Når ministeriet har et så snævert fokus på bestyrelser og topledelse, fjerner diskussionen sig fra det indholdsmæssige til det strukturelle, medgiver Aalborg-professoren.

“Alle rådgivende organer med deltagelse af repræsentanter for medarbejdere og studerende har mistet indflydelse siden slut-90'erne på de videregående uddannelser. Det betyder, at de, der har førstehåndsviden om, hvordan man skaber kvalitet for de studerende, er sat uden for døren. Det skader engagementet hos underviserne og forskyder snakken væk fra det vigtigste”, siger Palle Rasmussen.

De udviklingskontrakter, som professionshøjskolerne er underlagt, er udformet i komprimerede processer og har ikke som deres projekt at involvere de ansatte og lave de bedste uddannelser, supplerer Sami Stephan Boutaiba.

“En kontrakt, der strækker sig over tre år, kunne have været et godt udviklingsinstrument, hvis der var lagt tid ind til dialog. Nu bliver det i stedet til kortfattede afrapporteringer og en måling af de nemme parametre, fx timetallet. Det er frustrerende kortsigtet”, pointerer UC Sjællands uddannelsesdirektør. <<

*Uddannelseskontrakter, institutionsakkreditering, bevillingssystemer og andre styringsmekanismer var tema, da DM sidst i oktober var vært ved et seminar for tillidsrepræsentanter på professionshøjskoler og erhvervsakademier. Seminaret er også omtalt i en artikel på magisterbladet.dk.*