

## Formandsberetning 2012

2011 har været året med det største pres på lokalaftaleforhandlinger i de 20 år, der har været mulighed for at indgå aftaler om arbejdstid under AC aftalen.

Forhandlingerne om lokale **arbejdstidsaftaler** har dette år været betydeligt vanskeligere end de foregående år. Tillidsrepræsentanterne er blevet mødt med en dagsorden om besparelser og højere grad af fleksibilitet italesat som et nyt ledelsesparadigme.

Selve forhandlingsrummet har været præget af meget forskellige forventninger til en aftale. Tillidsrepræsentanterne har stort set alle steder været gennem situationer, der er blevet opfattet som ekstremt konfrontatoriske. Mens de er mødt op til forhandlingerne med en forventning om at gå ind i en handelssituation, der godt nok var ekstra vanskelig, fordi modparten mødte op med tomme lommer, har de mange steder oplevet meget vidtløftige taler om det nye paradigme. Selve den fælles rektorale italesættelse af et paradigme, som forhandlerne på A siden ikke var i stand til at konkretisere, skabte et forhandlingsrum med grundlæggende usikkerhed om, hvorvidt ledelsessiden havde til hensigt at indgå i seriøse forhandlinger.

At man på de fleste professionshøjskoler alligevel lykkedes med at få løst op for konfrontationerne skyldes mange forskellige faktorer afhængige af situationen. Hvad der overordnet set tegner til at have været afgørende er evnen til at lytte til åbninger bag bastante meldinger, evnen til at holde sammen på baglandet gennem dialog og viljen til at holde sig løbende orienteret om, hvad der foregår i de andre professionshøjskoler.

Besparelседagsordenen har resulteret i krav om en nedsættelse af forberedelsesfaktor for undervisning og for vejledning. På de professionshøjskoler, hvor der er indgået rammeaftaler på professionshøjskoleniveau, er det lykkedes at fastholde en omregningsfaktor på 2,5 arbejdstime for en undervisningslektion på 45 minutter, mens spørgsmålet om vejledning er håndteret forskelligt. Dog alle steder med et resultat, medlemmerne har fundet tilstrækkeligt til at godkende aftalerne.

I Metropol har der været ført langvarige forhandlinger, der er endt uden nogen aftale. Det har, på trods af at ledelsens institutionsmål har haft mange gode elementer, ikke været muligt at opnå enighed om en tekst, der har sikret medlemmernes rettigheder til at kunne disponere egen arbejdstid ud fra en tilstrækkelig klar aftale, hvor den enkelte kunne se egne vilkår for tildeling af arbejdstid til forskellige typer arbejdsopgaver.

Uanset om man når til enighed om en fælles tolkning af medlemmernes vilkår inden for AC overenskomsten, er et godt og tillidsfuldt samarbejde omkring arbejdstilrettelæggelse afgørende for adjunktens og lektorens muligheder for at løfte det professionelle ansvar for arbejdsopgaver, de varetager i uddannelse og udvikling.

Forhandlingerne har kørt over hele kalenderåret, hvor de tre professionshøjskoler på Sjælland – UCC, Metropol og UC Sjælland – var i realitetsforhandlinger gennem foråret, med det resultat at UCC som den første kunne indgå en aftale kort tid efter sommerferien. En aftale som dels

fastlagde omregningsfaktorer og akkorder for arbejdsopgaver, dels åbnede op for forsøg med nyt ledelsesparadigme, så ledelsen fik mulighed for at demonstrere og afprøve muligheder for anderledes former for arbejdstilrettelæggelse. Samtidig har aftalen åbnet op for at tillidsrepræsentanterne får mulighed for at præge og afprøve rækkevidden af paradigmet. Foreløbig dog uden substans, idet ledelsen ikke har været i stand til at give konkrete bud på indhold af forsøget.

Forhandlingerne på de tre professionshøjskoler har haft meget forskellige grundforløb på en række parametre. Presset på økonomien har været vurderet meget forskelligt på forhandlingstidspunktet, hvilket har haft afgørende indflydelse på, hvor langt forhandlerne på A siden har villet strække sig.

Andelen af DM medlemmer og tillidsrepræsentanter i gruppen af medarbejdere på professionshøjskolerne er meget forskellig, hvor forhandlingerne har været sværest der, hvor andelen er lavest. Ledelsesstilen har været meget forskellig og har fyldt meget i forhandlingsspillet. Fra det offentligt konfronterende til det afdæmpet pragmatiske.

Ønsket om og behovet for at involvere DM's sekretariat og mig som formand har været tilsvarende forskelligt.

De steder hvor man har kunnet gå i forpligtende realitetsforhandlinger, har sekretariatet mest været brugt til at afklare teknikaliteter omkring enkeltdele. Mens forhandlere, hvor der har været afgørende usikkerhed om viljen til at indgå et gensidigt forpligtende kompromis, har lagt op til langt mere detaljerede drøftelser med sekretariat og formand omkring muligheder for at få gang i forpligtende forhandlinger med henblik på indrømmelser.

Bestyrelsen for DM Professionshøjskoler har fulgt udviklingen nøje og har været meget afhængig af de informationer, tillidsrepræsentanterne har givet om problemstillinger i forhandlingsforløbet. Det stod ret hurtigt klart, at vejledningen til lokalaftaleforhandlinger kunne trænge til en revision under indtryk af de ændrede forhandlingsbetingelser.

Bestyrelsen har ikke fundet det farbart på forhånd at forudskikke de mange forskelligartede forhandlingsscenarier. I stedet har jeg som formand sammen med sekretariat valgt at gå i dialog med de forhandlere, der har efterlyst mere fokuserede forhandlingsudspil i en tilspidset situation. I enkelte tilfælde i form af et skriftligt udspil.

Dialogen med tillidsrepræsentanter og drøftelserne i bestyrelsen har resulteret i en ny vejledning, der blev fremlagt og vedtaget på TR mødet i november. Det har i denne proces været af afgørende betydning for bestyrelsen at vi holder fast på et princip om, at afgørende politikker og vejledninger fremlægges af bestyrelsen for tillidsrepræsentanterne til deres drøftelse og godkendelse, så de afgørende politikker er udtryk for en fælles forståelse af centrale problemfelter og en fælles vilje til at løse dem.

## Hvad venter os i horisonten?

Ved de to sidste overenskomstforhandlinger har Finansministeriet stillet som krav, at underviserne på AC overenskomst på professionshøjskolerne skulle undtages fra **kvartalsnormen**. Hver gang har DM's formand måttet op og slå i bordet for, at det ikke blev en del af en samlet AC løsning. Ved OK 11 blev finansministeriets krav stillet som betingelse for at der kunne findes en løsning på de løstansatte universitetslæreres problemer.

Finansministeriet har efterfølgende undskyldt overfor DM for denne sammenkædning mellem et universitetsproblem og ministeriets offensive krav i forhold til vores arbejdstid. Man har derfor været enige om at drøfte problemstillingerne omkring kvartalsnorm inden de egentlige forhandlinger om OK13 for at undgå en gidseltagning.

Ifølge Finansministeriet kræver professionshøjskolernes ledelser, at undervisernes arbejdstidsregler ikke længere skal følge akademikeroverenskomstens generelle regler, men at der i stedet skal aftales en årsnorm således, at det alene kommer til at fremgå af overenskomsten, at den årlige arbejdstid inkl. ferie og fridage er 1924 timer, og at ansættelsesmyndigheden fastsætter omfanget af merarbejde på grundlag af en skriftlig indberetning.

DM har hidtil fastholdt, at man så foretrækker de nuværende regler, ligesom DM finder det positivt, at man på professionshøjskolerne typisk indgår i konstruktive forhandlinger om, hvordan man så mere præcist ønsker at tilrettelægge arbejdet på den enkelte professionshøjskole. Modsætningen mellem parterne er på dette punkt blevet skærpet år for år og har reelt blokeret for reelle tillægsforbedringer ved OK 05 og OK 11, og dæmpet mulighederne for forbedringer ved OK 08. Finansministeriet har i denne omgang, et år før de egentlige overenskomstforhandlinger går i gang, indkaldt DM til møde med det formål at præcisere, at ministeriet vil have problemet løst ved OK 13.

Mødet, der blev afholdt 1.12.2011 bragte ikke parterne nærmere hinanden, men drøftelsen mandede ud i enighed om, at det ville være hensigtsmæssigt at repræsentanter for Finansministeriet, Uddannelsesministeriet og DM tager ud og lytter til virkeligheden. Der er derfor aftalt to dialogmøder i juni på UCC og VIA, hvor ledelsesrepræsentanter og tillidsrepræsentanter vil have mulighed for at give deres opfattelse af, hvorvidt kvartalsnormen er en hindring for en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af undervisernes arbejde.

Forhandlingsforløbet 2011 har med andre ord sat spotlight på **AC overenskomstens bestemmelser om arbejdstid**, hvor netop bestemmelsen om den ansattes ret til at få sin arbejdstid opgjort hvert kvartal har stået og fortsat står helt centralt.

Den kendsgerning, at AC overenskomsten ikke indeholder specielle bestemmelser om undervisning og således ikke noget, der ligner en central fastlagt omregnings- eller forberedelsesfaktor, er ikke ensbetydende med, at underviserne er solgt til stanglakrids, hvis en rektor ikke vil indgå en aftale om arbejdstid.

Men nok at det kan være en ekstrem belastende situation for medarbejdere og TR, hvis samme rektor ikke har forberedt situationen med en plan for hvordan arbejdstiden skal opgøres.

Det må være en fælles opgave i DM at støtte op om de medlemmer og tillidsrepræsentanter, der er kastet ud i en ekstrem kompleks situation, der opstår, hvis ikke ledelsen formår at fylde det ledelsesrum, den har kæmpet så indædt for at markere.

Vi har derfor udarbejdet to vejledninger til brug for henholdsvis medlemmer og tillidsrepræsentanter på en institution uden lokalaftale. Vejledningerne har været sendt til medlemmer og tillidsrepræsentanter på Metropol og VOK i VIA med mulighed for at melde tilbage.

De to vejledninger vil blive fremlagt på delegeretmødet til drøftelse og vedtagelse.

Det er tanken bag vejledningerne, at de vil skulle tages op til kritisk gennemsyn, når der er flere erfaringer med dem. Men de foreløbige meldinger har været, at de giver god mening. I et fremtidsperspektiv vil det være vigtigt at vise overfor medlemmerne, at arbejde på AC overenskomst uden lokalaftale ikke er noget vi på nogen måde skal stræbe mod. Men samtidig at hvis medlemmer og tillidsrepræsentanter står sammen om at få registreret deres arbejdstid, er det ikke os, der har hovedproblemet, men ledelsen.

Hvis vi ikke kan løfte den opgave, har vi givet forhandlerne til kommende arbejdstidsaftaler en meget svækket udgangsposition.

Så det kan vi og det vil vi!

## **PROFESSIONSHØJSKOLER I FORHOLD TIL UNIVERSITETER**

Fra oprettelsen af professionshøjskolerne i 2008 har der været markeret en række grænseposter mellem universiteter med ret til at udbyde lange videregående uddannelser, og professionshøjskoler med ret til at udbyde mellemlange videregående uddannelser. En central markør har været formuleringer om **forskningsbasering** af uddannelserne.

For mens det står centralt i universiteternes uddannelsestænkning, at undervisning skal være forskningsbaseret, blev der ved professionshøjskolerne indskrevet formuleringer om udviklingsbaseret og forskningstilknytning.

Professionshøjskolerne fik ikke ret til at drive selvstændig forskning kun at forske i samarbejde med universiteterne. Underviserne på professionshøjskolerne fik heller ikke forskningsret, og der blev ikke defineret nogen sammenhæng mellem undervisningens udviklingsbaseret og at underviserens ret og pligt til at deltage i forsknings og udviklingsarbejde.

I hele perioden har dette givet anledning til definitionsstridigheder, hvor professionshøjskolerne har satset på videntcentre og opbygning af forskningsmiljøer med tilknytning til professionsudvikling. Samtidig har rektorerne presset på for at få lov til at udbyde professionsmaster, der er forskningsbaseret. Et ønske der har affødt heftig modreaktion fra universitetsrektorerne.

Det er i den sammenhæng bemærkelsesværdigt at rektorerne samtidig i rammeaftalerne har presset den individuelle ret til deltagelse i forsknings og udviklingsarbejder, hvor de timeakkorder der tidligere har eksisteret på en række uddannelsessteder har været søgt nedbragt og omdefinert.

Finansieringen af professionshøjskolernes udviklingsforpligtelse og forskningsaktiviteter har i hele perioden været baseret på ustabile bevillinger gennem globaliseringsmidlerne. Fordelingen af disse globaliseringsmidler har været genstand for politiske markeringer og enkeltsager, fordi det er af de få fora, hvor folketingspolitikere har kunnet profilere sig gennem fordeling af løse penge.

Som bekendt udløber globaliseringsaftalen med dette kalenderår og der er ikke aftalt bevillinger til forskning og udvikling fremover.

Finansieringen af udvikling og forskning i professionshøjskolerne har gennem hele perioden været uigennemskuelig. For at søge afklaring af de problemstillinger, har DM bedt AKF (Anvendt Kommunal Forskning) lave en uvildig undersøgelse af, hvordan professionshøjskolerne organiserer forskning og udvikling, samt i hvilken udstrækning udviklings og forskningsaktiviteterne relaterer til undervisning.

Undersøgelsen forventes offentliggjort i midten af april og vil blive præsenteret på delegeretmødet den 20. april af forskningsleder Torben Pilegaard Jensen.

Mens vi endnu har til gode at se, om den nuværende regering har tænkt sig at prioritere forskning og udvikling på professionshøjskolerne, har man i regeringsgrundlaget forpligtet sig på at *Forbedre overgangene fra en uddannelsessektor til en anden, f.eks. fra professionsbacheloruddannelserne til kandidatuddannelserne på universitet.*

Jeg ser et perspektiv for os i at gøre det lettere og mere åbenbart for nuværende og kommende studerende på professionsbacheloruddannelserne, at de kan senere studere videre til kandidatniveau.

Ved at give lettere adgang til videreuddannelse vil vi kunne aflive en frygt for at blive stavnsbundet til det samme job resten af livet og derved tiltrække ambitiøse studerende. Så kunne vi måske slippe for hele tiden at skulle lytte til gamle sure mænds jeremiader om kun at ville have de bedste 10 % studerende til læreruddannelsen (og andre professionsuddannelser). Og derved mindske den medvind samme gamle sure mænd kan have til på forhånd at kræve et bestemt (højt) karaktergennemsnit fra gymnasiet.

Forhåbentlig kunne fokus på muligheder give mere rum til de skæve, de initiativrige, de ambitiøse og de, der drak sig i hegnet i gymnasiet uden at være forvist til evig fortabelse.

De uddannelsespolitiske ordførere fra regeringspartierne har imidlertid gjort det klart for Ingrid Stage og mig, at de ikke har klare forestillinger om hvorledes denne nedbrydning af barrierer i uddannelsessystemet konkret kan foregå.

DM's formand Ingrid Stage har sat sig i spidsen for et forsøg på at give uddannelsesministeren et bud på hvordan. Sammen med universitetslærernes landsklub og de studerendes sektor er vi gået

ind i et udredningsarbejde med henblik på at give uddannelsesministeren et godt tilbud på en konference den 7. juni.

De massive nedskæringer af bevillinger professionshøjskolerne har været udsat for under den tidligere regering har haft en effekt på uddannelseskvalitet, på arbejdsmiljø og medført massive fyringsrunder. Samtidig har det blokeret for ambitionen om at professionsuddannelserne skulle være udviklingsbaseret og professionsrettet.

Vi må i samarbejde med universitetslærerne og DM's formand arbejde på at gøre det klart for politikerne, at uden tilstrækkelige ressourcer og uden en klar prioritering af både de mellemlange og de lange videregående uddannelser bliver der ikke noget kompetenceløft.

Konkret må DM Professionshøjskoler i samarbejde med rektorerne arbejde på forsknings og udviklingsbevillinger til erstatning af globaliseringsmidlerne.

## **MEDARBEJDERINDFLYDELSE**

I foråret gennemførte DM Professionshøjskoler en spørgeskemaundersøgelse om medarbejderindflydelse under overskriften: Professionshøjskoler er ikke et demokratisk projekt! Hvad så med medarbejderindflydelse?

Undersøgelsen blev rettet mod en forholdsvis lille kreds af deltagere, som er placeret centralt i medarbejderkredse på de 7 UC-er, idet vi fik navne og mail på sådanne via de lokale TR-grupper. Undersøgelsen viste meget store forskelle i omfang og karakter af medarbejderindflydelse. På vores sidste TR møde i november blev hovedtemaer fremlagt af Hanne Schneider, og de efterfølgende drøftelser viste stor interesse for at arbejde videre med styrkelse af medarbejderindflydelse. Det blev også konkluderet, at DM centralt skal arbejde for bedre formelle rammer for medarbejderindflydelse i professionshøjskolerne.

Synspunktet er efterfølgende taget op med de uddannelsesordførerne for de partier der står bag den nuværende regering. Der har været sympati for synspunktet men ikke vilje til en ændring af professionshøjskoleloven.

## **ARBEJDSMILJØ**

Professionshøjskolernes dårlige økonomi har først og fremmest resulteret i pres på arbejdstid og gentagne fyringsrunder. Et pres der begynder at vise sig i form af dårligt arbejdsmiljø. Samtidig har det været vores vurdering at kendskabet til DM's indsats og mulighed for at få vejledning ikke har stået klart nok.

Aase Riis har udarbejdet en vejledning om det psykiske arbejdsmiljø på professionshøjskolerne, som er udsendt til arbejdspladserne.

Flere har også givet udtryk for et ønske om mere samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Vi vil derfor indkalde til en fælles kursusdag for TR og AMR i forbindelse med TR mødet i november med fokus på arbejdsmiljø.

## **STILLINGSSTRUKTUR**

DM har i det forløbne år arbejdet på at få skabt en ny stillingsstruktur for professionshøjskolerne. Vores forslag til ny stillingsstruktur er tænkt som en forenkling af de forskellige ansættelsesforhold, der er taget med ind i professionshøjskolerne, og har som hensigt at skabe fælles vilkår og mulighed for at kunne skifte fra et arbejdsområde til et andet inden for professionshøjskolerne samt at fastholde, at udviklingsarbejde og forskningssamarbejde står centralt i arbejdsbeskrivelsen sammen med professionsrettet undervisning eller professionsrettet konsulent- og rådgivningsopgaver.

Efter en lang periode uden egne initiativer valgte Undervisningsministeriet at udarbejde sit eget forslag men uden at der er fundet finansiering til ændringerne.

Vi forventer at forhandlingerne genoptages i Uddannelsesministeriet og vil arbejde ud fra de forslag der tidligere er lagt frem for tillidsrepræsentanterne.

## **UDDANNELSERNE:**

### **Læreruddannelsen**

20. januar i år fremlagde følgegruppen for læreruddannelsen en længe ventet rapport over sit arbejde med nugældende læreruddannelseslov fra 2007, hvor de første studerende dimitterede sidste sommer. Fremlæggelsen fandt sted på Christiansborg, hvor Ingrid Stage og jeg repræsenterede DM.

Et bærende princip i følgegruppens anbefalinger er den regulering, som medfører at politikerne skal ophøre med detaljestyling af læreruddannelsen og overlade til professionshøjskolerne selv at sammensætte og organisere et godt tilbud. Vi finder det overordentligt værdifuldt, at ministeren allerede nu har tilkendegivet en intention om at sætte en ny politisk dagsorden om udvikling i samarbejde med uddannelsens interessenter og aktører. Som repræsentanter for underviserne ser vi frem til at indgå aktivt i denne udvikling.

Følgegruppens anbefalinger er et godt grundlag for arbejdet, men detaljeringsgraden er meget svingende. Vi må her specielt pege på uheldige konsekvenser af blindt at følge anbefaling 1 om et centralt fastsat karaktergennemsnit som adgangskriterium. Der findes intet belæg for at postulere, at karaktergennemsnit skulle være bedre til at sikre et tilstrækkeligt højt indgangsniveau end de nugældende specifikke adgangskrav til de enkelte linjefag. Adgangskriterier må ses i sammenhæng med adgangskriterier til universiteter og sammenlignelige professionsuddannelser.

Heldigvis sætter regeringsgrundlaget en anden dagsorden om at gøre det lettere for professionsbachelorere som lærer at udbygge sin uddannelse til kandidatgrad. DM hilser den nye dagsorden velkommen og ser frem til at medvirke til at gøre læreruddannelsen mere attraktiv ved at gøre det langt lettere at videreudanne sig. Så man får skabt et billede af en uddannelse der

åbner muligheder og ikke fastholder dig i samme arbejde ud over den periode af dit liv, hvor det er udfordrende og givende.

I den sammenhæng vil det heller ikke være indlysende at se rekruttering til læreruddannelse isoleret fra øvrige længerevarende uddannelser, herunder til universiteternes naturvidenskabelige fag.

Et særskilt problem med de hastigt skiftende politiske dagsordener er at ændringerne i læreruddannelsen gør kompetenceudvikling og professionsforskning ekstremt svingende. Nugældende læreruddannelse har medført, at mange undervisere i sprogfag, naturvidenskabelige fag og praktisk-musiske fag har mistet deres ansættelse, og professionshøjskolerne har skilt sig af med meget kompetente faglige ressourcepersoner.

Så vi må appellere til at følgegruppens rapport giver anledning til en langsigtet strategi og ikke nye hovsaløsninger.

DM ser frem til at medvirke aktivt i denne proces og forventer at blive inddraget på lige fod med læreruddannelsens vigtigste interessenter.

Læreruddannelsen blev på konferencen konsekvent omtalt som værende forskningsbaseret, uden at man gik i detaljer omkring, hvad det så betyder for undervisernes deltagelse i forskning.

### **Pædagoguddannelsen**

Pædagoguddannelsen er på en række professionshøjskoler præget af fusion/sammenlægning af uddannelsessteder, arbejde med fælles studieordninger i en tid med store besparelser og svære lokalaftale forhandlinger. Undervisningstimetallet var et centralt emne som den undersøgelse af timetallet DM var en del af viste. Diskursen om nødvendigheden af øget timetal er slået igennem på mange fronter, men vi ser stadig på mange uddannelsessteder, at de studerende får det laveste timetal af alle professionsuddannelserne, at der arbejdes med meget store hold og at underviserne presses, således at det er en meget stor udfordring at bevare den ønskede høje kvalitet i undervisningen.

Pædagoguddannelsen oplever i disse år igen en meget stor søgning, og de helt friske tal for kvote 2 ansøgere viser atter en meget stor stigning.

Pædagoguddannelsen fik i marts måned for et år siden sin følgegruppe. Desværre fik DM ikke som lovet en plads i følgegruppen, men Anders Hamming er som censorformand udpeget af ministeren til en plads i gruppen, så det har været muligt i et vist omfang for DM at få indflydelse på arbejdet i følgegruppen.

Følgegruppen har i det forløbende år arbejdet med en evaluering af uddannelsen, som Rambøll har gennemført. Alle undervisere på uddannelsen har været inddraget igennem en spørgeskemaundersøgelse som også inddrog uddannelsesledere, dimittender og praktiksteder, ligeledes har der været case- og deskstudies.

Følgegruppen har i disse dage lagt sidste hånd på en rapport som rummer en række anbefalinger som i samlet form godt kan ses som en reform af uddannelsen. Selve indholdet er stadig fortroligt, væsentligst som en pressestrategi. Man vil både fra ministeriets og følgegruppens side have størst



mulig presse opmærksomhed når evalueringsrapporten og følgegruppens anbefalinger bliver præsenteret af ministeren.

Der har i det sidste ¾ år ikke været særlig meget aktivitet i samrådet for pædagoguddannelsen, en væsentlig årsag har været, at en stor del af samrådet er repræsenteret i følgegruppen og at der faktisk ikke har været behov for yderligere koordination på samrådsplan. En opgave for samrådet i det kommende år kan meget vel være at gennemføre en uddannelseskonference, som i højere grad retter sig mod uddannelsens undervisere, end den type konference som følgegruppens anbefalinger udløser i slutningen af maj 2012.

## **OK 13**

Fra DM Professionshøjskoler vil det højest prioriterede krav ved de kommende overenskomstforhandlinger være et tillægsløft for adjunkter og lektorer, så lønniveauet bliver hævet til at komme i nærheden af universitetslærerne.

Der er rejst særskilt krav om Den Frie Lærerskole føres op på samme tillægsniveau som professionshøjskolerne.

Ud over dette prioriterede krav vil vi arbejde for at DM under overenskomstforhandlingerne fremsætter krav om:

- For ansatte med flere arbejdssteder ved samme institution, fastsætter institutionen et hovedarbejdssted, der som hovedregel er det arbejdssted, hvor hovedparten af tjenesten er placeret. Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet anvendes de sædvanlige regler for tjeneste uden for det faste arbejdssted.
- Forbedring af censorcirkulæret.
- Forbedrede vilkår for TR arbejde.
- Forpligtende initiativer, der kan sikre bedre trivsel på arbejdspladsen.

## **SAMARBEJDE**

De udfordringer, vi står overfor, vil vi arbejde på at finde løsninger på i et samarbejde med de øvrige dele af DM. Vi vil sammen med universitetslærerne og medlemmerne af den tredje landsklub inden for sektoren for forskning og videregående uddannelse arbejde for størst mulig indflydelse i forhold til arbejds- og beskæftigelsesvilkår og i forhold til uddannelses- og forskningspolitik. Sektoren har sikret os en ekstra plads i hovedbestyrelsen, og Anders Hamming er valgt til formand for vores sektor.

Samarbejdet har i den forløbne periode resulteret i en DM forskningspolitik, der er formuleret mere bredt for at inkludere de aktiviteter, der foregår på professionshøjskolerne, og indebærer, at DM har fastlagt som sin politik, at den enkelte underviser - også på professionshøjskolerne - skal have mulighed for at deltage i forskning og udviklingsarbejde.

Samarbejdet er også gået på at få AC til mere aktivt at gå ind og fremme udvikling på professionshøjskolerne og ikke reducere nye forslag om f.eks. professionsmaster til

nulsumsovervejelser ud fra frygt for, at nye professionsmasteruddannelser vil udgøre en trussel mod universiteternes uddannelsesudbud

Vi vil søge at udbygge samarbejdet med DSR, DLF, BUPL og Socialrådgiverforeningen om udvikling af de enkelte grunduddannelser og bedre vilkår for uddannelserne inden for professionshøjskolerne.

Endelig vil vi søge at videreudvikle samarbejdet med rektorkollegiet, FTF og andre interessenter i vores uddannelser. Samt samarbejde med de studerende i MVU netværket.

## **FYRINGER**

Vi kan ikke gøre status for 2011 uden at nævne fyringer. Nedskæringer i bevillinger og forventet bortfald af globaliseringsmidler har gjort det nødvendigt at skære drastisk i aktiviteter og udgifter. Udfordringen (for vi har vel lært af vores ledere ikke at gøre noget til et problem) har imidlertid været håndteres meget forskelligt. Lige fra "det tager vi fat på, når det bliver et problem" i UCSyddanmark til massefyringer i bestemte afdelinger af UCC.

Fyringerne i UCC og specielt i professionsinstitutterne har været håndteret så hensynsløst, at det der i en professionel ledelsestilgang omtales som en udfordring, er blevet gjort til et kæmpeproblem for organisation, for arbejdsmiljø og specielt for de medlemmer, der er blevet fyret på en brutal og grænseoverskridende uprofessionel måde.

Kort tid efter afskedigelserne blev en række timelærerstillinger opløst inden for samme område, hvor der var fyret fastansatte. DM's sekretariat forhandler med ledelsen, om fyringerne på den baggrund kan siges at have været rimeligt begrundet.

Det er under alle omstændigheder værd at råbe vagt i gevær over for muligheden af at faste ansættelser afløses af løse timelærerstillinger i kølvandet på besparelsesrunderne.

## **VOLDGIFTSSAG**

DM har vundet en voldgiftssag om ledelsens pligt til at informere SU så tidligt, at medarbejdernes synspunkter kan indgå i professionshøjskolens beslutninger og så tidligt, at B-sidens medlemmer har mulighed for at drøfte forslagene med deres bagland.

Den 23. april 2008 vedtog bestyrelsen for Professionshøjskolen København, som den hed dengang, at 21 uddannelsessteder for mellemlange videregående uddannelser skulle samles på færre adresser. Med sammenlægningen skulle ni adresser sælges eller opsiges, og adskillige arbejdspladser ville derfor forsvinde i deres hidtidige form.

Planerne for omstruktureringen blev først præsenteret for medarbejderne ved et møde i hovedsamarbejdsudvalget samme dag, som bestyrelsen godkendte fusionerne. Medarbejderne havde altså hverken tid til at drøfte planerne eller til at komme med kvalificerede input til forslaget, inden bestyrelsen skred til handling. Afgørelsen i faglig voldgift kalder det et brud på Samarbejdsaftalen, at ledelsen ikke har drøftet beslutninger, der har dramatiske konsekvenser for medarbejderne, med baglandet.

Det er en meget vigtig afgørelse, som giver TR i SU bedre muligheder for at stå fast på reel inddragelse i professionshøjskolernes strategiske beslutninger og ikke bare blive informeret om, hvad bestyrelserne og direktionen har besluttet eller tænkt sig at beslutte. Samarbejdsaftalen har vist sig sit værd som voldværk mod endimensionalt styringsparadigme og rettesnor for dialogbaseret ledelse i det offentlige.