

## FORMANDSBERETNING 2016

I det følgende vil jeg ridse hovedlinjer op for udviklingen i vores sektor af uddannelsesverdenen i de forgangne to år for at pege på de vigtigste udfordringer, vi står over for som fagforening og for at sætte politiske pejlemærker for vores fælles indsats.

Men først vil jeg præsentere det særlige ved delegeretmødet, som formandsberetningen fremsættes for. Vores landsklub DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier er en politisk afdeling af Dansk Magisterforening for undervisere. Fordi professionshøjskolerne er opstået som fusion af mange forskellige professionsuddannelser som lærer, pædagog, socialrådgiver, sygeplejersker har underviserne været organiseret i mange forskellige fagforeninger som Danske Bioanalytikere, Djøf, DM, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, IDA, Jordemoderforeningen, Konstruktørforeningen, Kost og Ernæringsforbundet, Socialrådgiverforeningen, Dansk Sygeplejeråd og Uddannelsesforbundet.

Erhvervsakademierne for akademi- og bacheloruddannelser til erhvervslivet fylder væsentligt mindre i uddannelseslandskabet. For to år siden organiserede DM ret få undervisere på erhvervsakademierne, og nogle af os blev ramt af akut hukommelsessvigt, når enkelte TR fra akademierne spurgte til, hvad vi egentlig gjorde for dem. I mellemtiden har gymnasielærerne overdraget deres medlemmer på erhvervsakademierne til DM, så vi nu fylder noget mere i landskabet sammen med Djøf og Ida. Vi har etableret et godt samarbejde med de to søsterorganisationer, men vi har en udfordring i TR dækning, hvor vi ikke står nær så stærkt som på professionshøjskolerne.

Af disse mange fagforeninger er DM den eneste med en egen politisk afdeling for undervisere på mellemlange videregående uddannelser, nemlig vores landsklub DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier, med en bestyrelse valgt direkte af medlemmerne, og med et delegeretmøde, hvor formand og bestyrelse skal fremlægge et princip- og arbejdsprogram for den kommende tre års periode, og formanden skal give en beretning til debat og fælles beslutning.

Delegeretmødet i år adskiller sig på to punkter fra tidligere:

- Ægteskabet med kolleger fra erhvervsakademierne betyder at vi har lavet vores navn endnu længere til DM Professionshøjskoler **og Erhvervsakademier** – og at vi fremlægger de reviderede vedtægter til kommentarer og forhåbentlig godkendelse.
- DM's nye vedtægter fra sidste år betyder, at ledige og deltidsansatte ikke længere er i egen sektor men skal integreres i de forskellige arbejdssektorer.

### Sårbare ansættelser

Nedskæringerne på finansloven for 2016 – blandt venner kaldet omprioriteringsbidrag - og usikre vilkår for uddannelserne har desværre flere steder resulteret i løse ansættelser. Vi bliver nødt til at have skærpet opmærksomhed på vilkår for timelærere og løse ansættelser på professionshøjskolerne.

Første del af delegeretmødet vil fokusere på belysning af problemstillingerne omkring, hvad der med et ikke særligt mundret ord kaldes prekære ansættelser. Det er her vigtigt, at I bringer jeres erfaringer og løsningsforslag med til den debat, der skal formulere vores politik på området fremover.

### **Medlemsinddragelse**

DM har gennem de nye vedtægter markeret et ønske om at inddrage medlemmer og tillidsrepræsentanter, så der for første gang indkaldes til en kongres for hele foreningen i november, hvor hovedlinjerne til DM's politik skal fastlægges meget lig, hvad der sker på dette delegeretmøde.

Samtidig må vi erkende, at fagforeningens demokrati og inddragelsesideal er under pres.

Dansk Magisterforening har haft en meget stor medlemsfremgang over de sidste ti år, mens vores eget område i DM Professionshøjskoler har været udsat for store omstruktureringer og besparelser, der har presset arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø og samtidigt betydet færre ansatte i grunduddannelserne. Det pres er ikke blevet mindre, og det er vores opgave, at præsentere medlemmerne for løsninger på aktuelle udfordringer og problemer. Ikke kun at påpege, hvad de selv udmærket er klar over.

DM står i en række dilemmaer.

På den ene side må vi fastholde og skærpe vores argumentation for bedre løn og arbejdsvilkår. Vi må overfor politikere, offentlighed, rektorer og vore egne medlemmer spidse pennen i begrundelserne for, at en vellykket reform af uddannelsessektoren forudsætter anerkendelse af vores professionelle dømmekraft, tillid til vores arbejdsindsats og klart aftalte rammer for udførelse samt honorering af den professionelle indsats.

På den anden side er det nødvendigt, at fagforeningen ikke kommer til at repræsentere de korslagte armers reaktion på et alment politisk ønske om reform af den offentlige sektor.

### **Tillidsrepræsentanternes rolle**

At professionshøjskolernes ledelser som helhed ikke ønsker at indgå lokale arbejdstidsaftaler har medført et nyt grundlag for DM's og tillidsrepræsentanternes arbejde.

Fra at være sparrings- og aftalepartnere i forhold til ledelsen har tillidsrepræsentanter i det nye ledelsesparadigme oplevet at se sig behandlet som et unødvendigt mellemlid i den direkte kommunikation mellem leder og ansat.

Der er imidlertid intet, der tyder på, at medlemmerne har fravalgt tillidsrepræsentanterne til at stå i spidsen for deres interessevaretagelse. Tværtimod tyder de meldinger, vi får, på at tillidsrepræsentanterne har fået en ny synlig rolle som vejleder for den enkelte i forhold til en arbejdstilrettelæggelse, som ledelsen ikke er særlig godt forberedt på.

Det har givet TR en ny og anderledes synlighed både i forhold til ledelsen og i forhold til medlemmerne, som har fået øjnene op for nødvendigheden af løbende at involvere TR i

dagligdagens problemer og udfordringer. Men det er samtidig en rolle, der udfordrer tillidsrepræsentanternes selvforståelse og medlemmernes forståelse af, hvad fagforeningen kan gøre for dem. Den nye rolle kan på samme tid være konfliktskabende og afklarende i tillidsrepræsentanternes indbyrdes drøftelser.

Vi har gennem de seneste valgperioder, i tæt samarbejde med jer TR'er, forsøgt at indfange hvad disse forandrede relationer har haft af indflydelse på hvervet, og det kan derfor være på sin plads at lave en form for aktuel status over TR rollen:

### **Generelt om TR's funktion**

Som tillidsrepræsentant er hovedopgaven at repræsentere medlemmerne lokalt og varetage deres interesser for gode og ordentlige arbejdsvilkår herunder gode uddannelser og betingelser for at deltage i forskning og udvikling samt at varetage medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser.

De overordnede rammer for tillidsrepræsentanternes funktion er, at det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold på arbejdspladsen. Inden for disse rammer vil tillidsrepræsentanterne fortsat have en helt central rolle som talsmand for de repræsenterede medlemmer, og kan i denne egenskab indgå i drøftelser og evt. forhandlinger med ledelsen om individuelle forhold, f.eks. omkring ansættelse, afskedigelse, sygesamtaler, tjenstlige samtaler m.v. Tillidsrepræsentantens funktion i forhold til at varetage lokale lønforhandlingsopgaver samt øvrige forhandlingsopgaver, der måtte være delegeret fra de faglige organisationer er også fortsat et vigtigt omdrejningspunkt for samarbejdet med ledelsen.

Tillidsrepræsentantens opgaver:

- At arbejde for gode arbejdsvilkår herunder betingelser for arbejdets tilrettelæggelse og tiden hertil
- At arbejde for gode uddannelser og gode efteruddannelser
- At arbejde for ordentlige betingelser for at deltage i forskning og udvikling
- At forhandle løn og tillæg for nyansatte
- At forhandle lønftaler (forhåndsftaler) og tillæg ved de årlige lønforhandlinger
- At være med til at løse personsager og være medlemmernes "forsvarsadvokat", både når der er samarbejdsproblemer, og hvis advarsel eller afsked kommer på tale

Som tillidsrepræsentant har man som den eneste på arbejdspladsen retten til at forhandle med ledelsen. Det vil sige, at TR har krav på, at ledelsen drøfter og forhandler med TR om lokale problemer - også om personspørgsmål. TR har endvidere ret til at få alle relevante informationer fra ledelsen vedrørende forhandlinger om løn og tillæg i forbindelse med personsager og generelle informationer om arbejdspladsen. TR har således krav på generelt at blive holdt orienteret, men i

særdeleshed ved kommende afskedigelser af kolleger, der ikke er tidsbegrænset ansat, og at blive holdt bedst muligt orienteret om ansættelse af nye kolleger samt andre tiltag fra ledelsens side, der kan have betydning for medarbejdergruppen.

### **Forandringer i formelle og uformelle indflydelseskanaler og forhandlingsrum**

Samarbejdsorganisationen er en vigtig platform for det samarbejde, som skal finde sted mellem ledelse og tillidsrepræsentanter om arbejdspladsens forhold. Formålet med arbejdet i samarbejdsorganisationen er at fremme det lokale samarbejde baseret på tillid og dialog. I samarbejdsudvalget skal ledelsen som nævnt orientere tillidsrepræsentanterne om væsentlige udviklinger i institutionens forhold samt drøfte institutionens mål og strategi. Samarbejdsudvalg har dermed mulighed for at spille en central rolle i forhold til løbende at sikre strategiens forankring og udfoldelse i institutionen og i forhold til indholdet i, og gennemførelsen af, den løbende opfølgning og justering af institutionens mål. Det peger på, at medindflydelse og medbestemmelse, ikke kan ses uafhængigt af den aktuelle udvikling samfundsmæssigt og på institutionsniveau. Nye udviklinger fordrer nye roller i den repræsentative interessevaretagelse.

Derudover skal samarbejdsudvalget drøfte relevante emner i forhold til arbejds- og personaleforhold samt tillid, samarbejde og trivsel. Professionshøjskolernes samarbejdsudvalg bør arbejde med, hvordan især tillid, samarbejde og trivsel kan styrkes og med, hvordan samarbejdsorganisationen kan blive en platform for i større omfang at involvere og inddrage hele organisationen i at bidrage til dette arbejde.

For at styrke samarbejdet er det af afgørende betydning, at medarbejdersynspunkter inddrages aktivt i formuleringen af løsninger på udfordringer og problemstillinger og ikke reduceres til et orienterings organ.

Samarbejdet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne vil altid være i en udviklingsproces. Resultaterne af samarbejdet vil ofte have form af skriftlige aftaler, men også mundtlige drøftelser og bidrag til institutionens mål, strategier og processer, hvor resultaterne kræver nye formidlingsformer mellem medarbejdere og tillidsrepræsentanter. Tillidsrepræsentanten er automatisk medlem af arbejdspladsens samarbejdsudvalg (SU) eller medindflydelsesudvalg (MED), hvor der aftales de generelle retningslinjer for arbejdspladsen.

Men i takt med at området har vokset sig større med dannelsen af erhvervsakademier og professionshøjskoler, er tillidsrepræsentantens opgave med at involvere sig i kontaktudvalg, uddannelsesrettede TR-netværk og mere uformelle netværk yderligere vokset, da disse fora er af stor betydning for det faglige arbejde.

### **Forandringer i ledelsesrummet**

Samtidig med at TR står over for nye udfordringer og skal spille nye roller, gælder det samme for lederne og måske specielt de mellemledere, vi har mest at gøre med.

Mens den umiddelbare reaktion på OK13 var, at det ville give lederne et større ledelsesrum, har mellemliderne efterhånden fundet ud af, at de er bundet op i langt højere grad end tidligere i forhold til topledelse, og på mange måder har et langt snævrere ledelsesrum end tidligere.

I såvel ministerium som i rektorkollegiet hører vi det synspunkt, at den daglige ledelse i erhvervsakademier og professionshøjskoler langt fra er optimal.

DM arbejder derfor sammen med Dansk Sygeplejerråd hen imod en fælles forståelse med rektorerne på professionshøjskolerne om nye roller for tillidsrepræsentanter og for ledelse. Til et planlagt møde i slutningen af marts har vi sammen udarbejdet et oplæg, hvor vi under overskriften ”Ledelsesarbejdets karakter under forandring” skriver:

*En højere grad af styring og afrapportering kombineret med, at færre beslutninger træffes på lokalt niveau, har sat en tradition for relativ autonomi for den daglige ledelse af grunduddannelserne under pres. Men også forandringer i værdier blandt ledere er en del af forklaringen. Blandt andet efterspørger mange en tydelig balance mellem arbejdsliv og privatliv for at få de voksende krav og forventninger om kvalitet i opgaveløsningen og udvikling til at gå op i det daglige. Det centrale i denne sammenhæng er, at disse 'nye tider' også medfører forandringer i TR-funktionen og i ledelsesfunktionen, når vilkår og betingelser for arbejdet ændrer sig.*

*Lederne skal med andre ord balancere en række hensyn i deres daglige ledelsesarbejde, fx skal de på en og samme tid kunne skabe gode ramme om arbejdet samtidig med at der skal sættes klare udviklingsretninger for institutionen.*

*At vedligeholde et demokratisk rum omkring medindflydelse og medbestemmelse er et vigtigt fokus i ledelsesopgaven. Særligt er arbejdstilrettelæggelse og dialog vedrørende arbejdstid en ledelsesmæssig udfordring i den situation, hvor der ikke er indgået lokale aftaler om arbejdstid.*

*Der ligger en stor opgave i at udfolde ledelsesrollen omkring realistiske budgettal for arbejdstid til de enkelte arbejdsopgaver. Det vil styrke arbejdet med ny ledelsesrolle at fastlægge budgettal i et samarbejde med tillidsrepræsentant og udbygge kommunikationen til underviserne om budgettal som et pejlemærke for arbejdets udførelse.*

*Begrebet dialog står centralt i forståelsen af de roller tillidsrepræsentanter og ledelse har i forhold til hinanden. Diskursen om tillidsreform er utænkelig uden dialog, ligesom tilrettelæggelse af arbejde uden arbejdstidsaftaler forudsætter dialog. Således bliver dialog med underviserne om arbejdets udførelse og tidsregistrering et centralt element i den nye ledelsesrolle. Et vigtigt formål med dialoger er den løbende afstemning af forventninger mellem ledere og medarbejdere om rammerne og kvaliteten af arbejdets udførelse. Det forudsætter villighed fra begge parter til at sætte faglighed, kvalitet og ressourceanvendelse i spil i en professionel dialog. Alle bør være forpligtiget på gensidigt og ligeværdigt at lytte, tale og reflektere. Ikke mindst når dialogen er svær, er det vigtigt, at tage dialogen åbent og respektfuldt og dermed viser den ansvarlighed, der kræves af os.*

*Klarhed omkring principper for ressourceanvendelse, budgettering vedrørende arbejdstid, tidsregistrering og dialog om faktisk anvendt tid til løsning af arbejdsopgaver spiller en væsentlig rolle for opbygning af et godt og tillidsfuldt samarbejde og for et godt arbejdsmiljø.*

*Et godt arbejdsmiljø og professionshøjskolernes dynamik fordrer, at ledelse, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter spiller ind på den bane og ser hinanden som medspillere i udvikling af sektoren.*

Vi arbejder hen mod størst mulig fælles forståelse med rektorerne om de roller henholdsvis tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelse skal spille for at forbedre samarbejdsmiljø og arbejdsmiljø i vores sektor. Det er DM's position, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter skal forbedres som konsekvens af 'tillidsparadigmer' og af partsprojektet i CFU forliget om *det gode samarbejde*.

<http://www.dm.dk/~media/SektorerOgSektioner/FOVU/Seminarie/01Overenskomster/BilagCtilCFUforlig2015.pdf>

## **Samarbejde med andre fagforeninger**

### **Danske Underviserorganisationers Samråd**

Sammen med BUPL, Danmarks Læreforening, Gymnasielærerne, De frie Skolers Lærerforening, Uddannelsesforbundet og Handelsskolelærerne søger DM at sætte en fælles underviserdagsorden i hele den danske underviser verden på tværs af fagforståelser i Danske Underviserorganisationers Samråd. Omkring overenskomstforløber er der kun at sige, at der er plads til forbedringer omkring koordinering. Der er efterfølgende en dialog omkring erfaringer med arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljø, ligesom DUS har arbejdet på at sætte dannelse på dagsordenen.

### **Samarbejde med andre dele af DM**

De udfordringer, vi står overfor, vil vi arbejde på at finde løsninger til i et samarbejde med de øvrige dele af DM. Vi vil sammen med universitetslærerne og de øvrige medlemmer af DM Viden arbejde for størst mulig indflydelse i forhold til arbejds- og beskæftigelsesvilkår og i forhold til uddannelses- og forskningspolitik. Sektorbestyrelsen har valgt mig som formand for hele sektoren – inklusive universitetslærerne.

Flere problemstillinger bliver fælles for universitetslærerne og os, hvor eksempelvis uddannelseskvalitet bliver behandlet under et for de videregående uddannelser.

I takt med at DM har haft sin store medlemsfremgang bliver det endnu vigtigere at fastholde en plads i hovedbestyrelsen, så problemer i erhvervsakademier og professionshøjskolerne ikke udelukkende er vore egne problemer, men at vi kæder vore udfordringer og politikker sammen med DM's generelle politikudvikling. Den udfordring er ikke blevet mindre af, at vore medlemmer efterhånden udgør ca. 5 % af det samlede medlemstal i DM. Tak for jeres opbakning ved sidste valg, hvor vi fik to pladser i HB, som var min platform for at blive valgt til næstformand for DM.

## **Taxameter**

Den dags dato siddende regering har startet en proces til revision af taxametersystemet. DM har bidraget med et forslag, der forener synspunkter for universiteter og vore institutioner og som i høj grad har taget hensyn til vore interesser. Hovedpunkterne i DM's forslag er:

1. Basisbevilling og grundtilskud bør udgøre en større andel af den samlede finansiering.
2. Aktivitetstilskud skal nytænkes.
3. Rummelighed skal sikre de forskelligartede uddannelser.

Hovedprincippet for et nyt bevillingssystem må være, at de reelle omkostninger ved uddannelserne skal dækkes af en basisbevilling og et aktivitetstilskud, som sikrer gennemskuelighed og forudsigelighed for institutionerne.

De nuværende taxametertakster bør ikke overføres til et nyt system, da taksterne ikke afspejler de reelle omkostninger ved de forskellige uddannelser.

En ny model for et aktivitetstilskud skal ikke som nu alene være outputbaseret i form af antal beståede eksamener, men derimod også tage højde for det reelle antal deltagere i undervisning og vejledning samt de krav, der stilles fra politisk side.

Finansieringen af praktik på professionshøjskoler og erhvervsakademier bør strømlines, så der kun bliver tale om et refusionstilskud, som uddannelsesinstitutionerne kan anvende til at styrke kvaliteten i praktikken.

Bevillingssystemet skal tage hensyn til, at der er store forskelle, både blandt de universitære uddannelser og blandt professions- og erhvervsakademiuddannelserne. Grundtilskuddet til professionshøjskolerne og erhvervsakademierne bør fx sikre, at der tages højde for regionale udfordringer for at udbyde uddannelser i tyndt befolkede områder.

## **Følgegruppen for læreruddannelsen**

Efter aftale mellem formand for rektorkollegiet og DM's formand er der nedsat en følgegruppe for læreruddannelsen. Den består af to repræsentanter fra læreruddannelsens ledernetværk, tre repræsentanter fra de faglige foreninger, formanden for de lærerstuderende og mig som repræsentant for DM. Vi holder ca. 4 møder pr år hvor vi løbende tager problemstillinger op omkring implementering af ny læreruddannelse. Der har været udskiftninger på lederside og en vis usikkerhed omkring kompetencefordeling, men der er en erkendelse af vigtigheden af at få samarbejdet til at fungere. Sidst er kredsen af repræsentanter for de faglige foreninger forøget med formanden for dansklærerne. De tre andre repræsenterer de pædagogiske fag, idræt og naturfag.

Følgegruppen har forholdt sig til feedback med følgende formulering:

Følgegruppen mener, at læreruddannelsen bør kunne tilføre processen viden og energi. Der var enighed om vigtigheden af at være proaktive for at undgå fokus på det målbare. Vi skal væk fra det standardiserede, og det skal være klart for de studerende og for underviserne, hvad de kan forvente. Feedback skal fokusere på at hjælpe de studerende på vej, og der bør anvises måder, hvorpå vi kan arbejde med feedback og respons.

Arbejdet med feedback skal ikke resultere i krav om målbar skriftlighed, snarere dialog mellem studerende og underviser. Det skal ikke som i Ministeriets tænkning fokusere på feedback efter kompetencemålsprøvnngen men være en del af undervisningsprocessen.

Vi arbejder for, at få rektorformanden til at synes, at en tilsvarende følgegruppe for pædagoguddannelsen vil være en god ide som en naturlig konsekvens af, at der også på pædagoguddannelsen er ved at indføres en ny reform samtidig med, at der ikke tilføres ressourcer til bestræbelserne – tværtimod er de seneste udfordringer jo store besparelser på undervisningstaxametrene.

## **Feedback**

Den offentlige og politiske interesse for uddannelseskvalitet resulterede juni i nedsættelse af et arbejdsgruppe under rektorkollegiet i feedback. Jeg har deltaget som repræsentant for DM, hvor det har været mit mål at finde en fælles forståelse med rektorerne og de studerende om, at feedback ikke skal ses som endnu et prøveredskab og kvalitetssikringstiltag men som en naturlig del af et bredt undervisningsbegreb. Det resulterede på gruppens første møde i følgende formulering:

*Vi skal definere en klar ramme og klare mål for arbejdet med feedback, samt principper for, hvad feedback ikke er.  
Arbejdsgruppens opgave er:*

- *Rent politisk ift. at få nuanceret begrebet feedback og fjerne fokus fra udprøvning*
- *At få professionshøjskolerne til at arbejde løbende med feedback*
- *En ansvarliggørelse af professionshøjskolerne, herunder ledelse, undervisere mm.*

Gruppen sigter mod udsendelse af en vejledning om feedback til juni i år.

## **Problemstillinger vedrørende censur**

Censur kan opfattes som en achilleshæl i professionshøjskolerne. Der er et uoverskueligt virvar af forskellige kutymen og aftaler på de forskellige uddannelser, der er bragt ind i professionshøjskolerne. Rektorkollegiet har et udredningsarbejde i gang, der forhåbentligt vil resultere i ordentlige forhold. Det vi i ventetiden må konstatere, er at censur på læreruddannelsen har fået lov til at gå for lud og koldt vand, hvor det er blevet stadig sværere at få indregnet censur til den almindelige arbejdsopgørelse. Hvis man lægger sig i selen og sørger for at gøre det lettere at indregne, vil man kunne udligne de store udsving, der er i beskæftigelsen. Man vil styrke undervisernes muligheder for at udvikle og vedligeholde deres kompetencer, og man vil få styrket den kvalitetskontrol, der er afgørende for uddannelsens omdømme.

DM har gennem den forløbne periode gentagne gange taget problemerne med censur op over for rektorkollegiet for professionshøjskolerne.

De har erkendt problemet men har undervejs i processen ændret løsningsstrategi. Mens vi i starten blev forsikret, at man ville tage fat først på læreruddannelsen, dernæst pædagoguddannelsen for endelig at lave retningslinjer for de øvrige uddannelser, med henblik på at have nye retningslinjer

klar til eksamen i foråret 2016, har man ændret strategi til at ville lave en fælles retningslinje fra start, og man har opgivet at finde en løsning inden 2017.

Til gengæld har rektorerne gjort meget for at involvere samtlige fagforeninger i processen, hvilket er en del af baggrunden for, at man har opgivet at finde en løsning til sommer 2016.

De nuværende drøftelser drejer sig udelukkende om aflønning for censur. Det mange af os kender som ”ekstern censur”. Der er ingen forhandlinger om ”intern censur”, hvor vi indregner censur i arbejdstiden. Den foregår som hidtil efter faktisk anvendt tid.

Presset på censorvilkår gør imidlertid, at vi må vejlede medlemmerne til at sikre sig kendskab til vilkårene for den enkelte censoropgave kendt på forhånd, og at man så tilpasser sit arbejde til disse vilkår.

Samtidig vil vi over for ledelsen og censorformandskabet påpege vigtigheden af at holde et tilstrækkeligt højt kvalitetsniveau på censur ved uddannelserne, samt at dette mål ikke nås, hvis man ikke melder tilstrækkeligt klart ud med ordentlige vilkår for censur.

Medlemmerne på erhvervsakademierne kan med god grund undre sig over, at de overhovedet ikke er nævnt. Det skyldes, at rektorerne der ikke er med i forhandlingerne, men ligger i baghjul af professionshøjskolerne, og øjensynlig ikke har styrke, sammenhold eller intention om at spille en aktiv rolle.

## **Perspektivering**

Vi må holde fast ved kernekompetencen i DM Professionshøjskoler og Erhvervsakademier, nemlig det tætte samarbejde mellem bestyrelse, tillidsrepræsentanter og medlemmer. Det samarbejde har sikret os momentum i forhold til ledelse og de øvrige fagforeninger. Først og sidst har det givet os en synlighed i forhold til medlemmerne, som det er altafgørende at fastholde i den igangværende omstillingsproces.

Det betyder også, at bestyrelsen og jeg som formand ikke står over for jer med en velformuleret vision for den fremtid, vi bevæger os ind i. Det betyder, at vi inviterer jer ind i et tæt samarbejde og dialog omkring udformning og formulering af en fælles vision for det gode arbejdsliv og uddannelseskvalitet.

Bestyrelsen har lagt rammer for det kommende arbejde i det princip- og arbejdsprogram, der udsendes sammen med formandsberetningen, og som sættes til debat og fælles beslutning på delegeretmødet efter formandsberetningen.

Det er vigtigt at tillidsrepræsentanter og medlemmer giver deres bud på DM's udvikling fremover.