

# KVALITET I UNDERVISNINGEN OG UNDERVISERNES ROLLE PÅ PROFESSIONSHØJSKOLERNE

*Fagforeningernes fornemste opgave er at arbejde for vilkår, der understøtter tilliden og gør det muligt for underviserne at bringe deres faglighed i spil ud fra professionsidealer og medbestemmelse.*

Professionshøjskolerne møder dagligt en række presserende udfordringer og problemer for god undervisning. Med dette papir ønsker Danske Bioanalytikere, DJØF, DM, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, IDA, Jordemoderforeningen, Konstruktørforeningen, Kost & Ernæringsforbundet, Socialrådgiverforeningen, Dansk Sygeplejeråd, Handelsskolernes Lærerforening og Uddannelsesforbundet at give en række fælles anbefalinger til, hvordan vi i fællesskab kommer videre med de udfordringer, vi møder.

Det kræver først og fremmest samarbejde, hvis vi skal lykkes med at møde udfordringerne:

- Samarbejde mellem fagforeningerne
- Samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter
- Samarbejde mellem tillidsrepræsentanter på professionshøjskolerne

## PROFESSIONSHØJSKOLERNES ROLLE

Professionshøjskolerne i Danmark udgør en stor og væsentlig del af området for videregående uddannelser. På professionshøjskolerne uddannes en tredjedel af alle dimittender fra videregående uddannelser til væsentlige og nødvendige områder og funktioner på det danske arbejdsmarked og for den danske velfærd.

Professionshøjskolerne er en forholdsvis ny institutionstype i Danmark. Men de rummer uddannelser med en lang og stolt historie og tradition, der med hver deres unikke særpræg har bidraget og bidrager til samfundsudviklingen. Uddannelserne er såkaldte vekseluddannelser, hvor der i uddannelsesopbygningen lægges vægt på samspillet mellem teori og praksis. Det er også et kendetegn, at professionshøjskolerne uddanner til en kompleks og mangefacetteret praksis af høj kvalitet, også internationalt set.

Som andre undervisningsinstitutioner befinder professionshøjskolerne sig imidlertid i en politisk brydningstid. Politiske krav om omdannelse af undervisningsindhold og nye ledelsesformer - kombineret med et effektiviseringspres - udfordrer kvaliteten i og af arbejdet.

Vores budskab er, at udvikling af professionshøjskolernes uddannelser og undervisningsformer må og skal ske med udgangspunkt i undervisernes viden og erfaringer. Og den må og skal ske med udgangspunkt i undervisernes fællesskab.

For at løfte det store samfundsansvar, der er betroet professionshøjskolerne, er det nødvendigt, at ledelsen rækker ud til de undervisere, der skal udføre opgaven. Det er nødvendigt, at lederne går i dialog med underviserne og tager ansvar for ordentlige arbejdsforhold med henblik på at forbedre arbejdsmiljø og kvalitet i undervisningen.

## ARBEJDSLIVSRETTELÆGGELSE OG MEDBESTEMMELSE

Vores ønske er, at der på professionshøjskolerne bygges rammer op for medbestemmelse og medarbejderinvolvering, der sikrer høj kvalitet i undervisning, udvikling af kerneydelser og påvirkning af samfundsmæssig udvikling samt et sundt psykosocialt arbejdsmiljø.

I omstillingsprocessen fra seminarier, sygeplejerskoler og andre enkeltinstitutioner baseret på en fælles professionsforståelse til professionshøjskoler med øget fokus på det tværprofessionelle er der fra politisk hold åbnet op for en ledelsesform med langt mindre inddragelse af undervisere og professionsudøvere end tidligere.

Der eksisterer en dansk tradition for medbestemmelse og medindflydelse, og forskning viser, at medarbejderdeltagelse skaber større engagement, større arbejdsglæde samt har gevinster i form af bedre kvalitet og effektivitet. Derfor lægger vi vægt på, at der etableres strukturer og kulturer, hvor medbestemmelse og medindflydelse er en vigtig del af hverdagen og en integreret del af alle ledelsesprocesser.

Intentionen er at skabe et fokus på kollektive problemstillinger og kollektive løsninger frem for et fokus på individuelle problemstillinger og individuelle løsninger, at arbejdspladsernes problemer ikke bliver reduceret til problemer for den enkelte medarbejder, men derimod løses kollektivt med plads til, at den enkelte kan se sig selv. Intentionen er også gennem medbestemmelse og medarbejderinvolvering at kvalificere ledelsesbeslutninger, at hente kapacitets- og kompetencegevinster samt at øge medarbejdertilfredsheden og endelig som nævnt at sikre udviklingen af et sundt psykosocialt arbejdsmiljø.

At arbejde med medbestemmelse og medarbejderinvolvering er mere end blot et internt anliggende. Beslutninger og praksisser har betydning ud over den enkelte undervisningsinstitution. De har betydning for samarbejdspartnere og for samfundsudviklingen på undervisningsområdet generelt.

Der har gennem mange år - på det der nu er professionshøjskoleområdet - været en god tradition for, at ledelse og medarbejdere taler sig til rette om en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse. I praksis ved, at ledelse og tillidsrepræsentanter indgår en lokalaf-tale om arbejdstid.

Danske Professionshøjskoler (som er en fusion af Rektorkollegium og Bestyrelsesforeningen) har i april 2013 meldt ud, at lederne ikke længere agter at indgå lokalaf-taler med forberedelsesfaktorer m.v.

Hvis man ikke kan forhandle sig frem til en aftale på den enkelte professionshøjskole, må vi som minimum sigte mod, at arbejdstilrettelæggelsen skaber forudsigelighed for den enkelte med hensyn til flest mulige opgaver.

Forudsigeligheden kan fx etableres gennem en række principper for arbejdstilrettelæggelse, der bl.a. sikrer forudsætninger for kvalitet i undervisningen. Principperne for arbejdstilrettelæggelse kunne fx være:

- Principper for fordeling af arbejdsopgaver på den enkelte underviser (fx alle skal have opgaver med undervisning, udvikling og forskning, hvor arbejde med udvikling og forskning mindst udgør 25 procent af arbejdstiden).
- Principper for fordeling af arbejdsopgaver med henblik på at skabe sammenhæng mellem grund- efter- og videreuddannelse, udvikling, forskning, profession og internationale aktiviteter.
- Principper for sikring af kvaliteten af arbejdet (fx at alle den ansattes undervisningsaktiviteter skal kunne forberedes og efterbehandles af vedkommende).
- Principper for den ansattes kompetenceudvikling.
- Principper for jævn arbejdsfordeling hen over året, henholdsvis hvordan der efter en arbejdsintensiv periode kan skabes et frirum.

Der må endvidere foretages en forventningsafstemning mellem ledelse og undervisere om tidsregistrering. En sådan forventningsafstemning bør i givet fald mindst indebære:

- Klarhed om hyppigheden hvormed registreringen skal foretages.
- Klarhed om hvad der skal registreres.
- Klarhed om detaljeringsgraden af registreringen.
- At ledelsen godkender arbejdstidsregistreringen en gang om måneden.
- At ledelsen ikke i forbindelse med vurdering af krav om merarbejde rejser tvivl om det arbejdstimetale, som ledelsen allerede har godkendt.

## RESSOURCEPRIORITERING

Der skal være større gennemsikring omkring, hvordan professionshøjskolerne prioriterer ressourcer til undervisning, udvikling og forskning.

## IMPLEMENTERING AF STILLINGSSTRUKTUR

Professionshøjskolerne har fået en ny stillingsstruktur, og vi lægger vægt på, at implementering af denne har høj prioritet. Implementering skal ske i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanter og undervisere.

Adjunkt skal ses som en uddannelsesstilling med vægt på kvalifikation af underviseren til alle tre hovedelementer af lektorstillingen: Undervisning i grunduddannelse, undervisning i efteruddannelse og forskning og udvikling i professionen.

Lektorer skal have mulighed for at deltage i alle de tre hovedelementer: Undervisning i grunduddannelse, undervisning i efteruddannelse og forskning og udvikling i professionen. Dette skal ledes sikre i samarbejde med underviserne gennem tilstrækkeligt gode og klare rammevilkår.

Docentstilling skal bruges til at understøtte bestræbelsen på at sikre sammenhængen mellem forskning og udvikling af professionen og undervisning.

I bemærkningerne til seneste ændring af loven om professionshøjskoler indskræpes således forventningen om, at de fastansatte undervisere deltager aktivt og kontinuerligt i institutionens forsknings- og udviklingsaktiviteter, samt at underviserne og øvrige relevante medarbejdere holder sig løbende fagligt opdateret på nyeste viden fra national og international forskning samt viden fra deres respektive praksisfelter.

## KVALITET I UNDERVISNINGEN

Der er brug for en samfundsmæssig klarhed over, hvor vigtigt et bidrag professionshøjskolerne som et hele leverer såvel til samfundsudviklingen som til det konkrete arbejdsmarked. De fælles erfaringer, der eksisterer i professionshøjskoleregiet, rummer unikke muligheder for at forny og udvikle kvaliteten af undervisningen, men også af uddannelserne og af de professioner, uddannelserne kvalificerer til.

Professionshøjskolernes forskningsret er en vigtig landevinding for professionshøjskolerne og underviserne. Men kvaliteten afhænger også af de konkrete undervisningsforløb. Her skal den enkeltes undervisning basere sig på egen forberedelse herunder også eget forsknings- og udviklingsarbejde og kendskab til og samspil med professionen. Forberedelse kan foregå i team, og man kan benytte andres forskning og udviklingsarbejde, men det er vigtigt at holde fast i, at underviseren er ansvarlig for forberedelse og ikke blot kan overtage og kopiere undervisning forberedt af andre.

## LEDELSE

Undervisergrupperne er karakteriseret af et stort personligt engagement i arbejdet. God ledelse på professionshøjskolerne skal kunne fastholde dette engagement.

God ledelse på professionshøjskoler sikrer gode rammer for undervisningen på grundlag af selvstændig forberedelse samt deltagelse i forskning, udvikling og samspil med profession. God ledelse er kendetegnet ved dialog og klare, gennemsikkelige aftaler til sikring af fælles vilkår, der gør undervisning og forskning på professionshøjskolerne attraktivt og præget af kvalitet.

## ARBEJDSMILJØ

En række undersøgelser og APV peger i retning af stigende problemer med dårligt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet er generelt karakteriseret ved problemer forbundet med det grænseløse arbejde, men også af en række paradokser, hvor fx frihed til selvledelse kombineres med stærk ledelseskontrol. Arbejdsmiljøproblemerne udspringer også af mange forandringer og en oplevet ustabilitet i organisationerne på arbejdspladserne, (for) mange projekter og reformer og et nyt paradigme som ideal. Selvom det er et ledelsesansvar at sikre et godt arbejdsmiljø, er det en vigtig opgave for fagforeningerne løbende at analysere udviklingen og udvikle redskaber, der kan understøtte tillidsvalgte i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet. Vi vil støtte op om arbejdsmiljørepræsentanterne og understøtte et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanterne indbyrdes og mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

## PERSPEKTIV

Vi har som fagforeninger med medlemmer på professionshøjskolerne en interesse i at sikre gode vilkår for underviserne. Men vi har også en bred interesse i, at professionshøjskolernes uddannelser også i fremtiden kan levere høj kvalitet samt dimittender med viden og kunnen. Disse to dimensioner - kvalitet og vilkår - hænger i vores forståelse snævert sammen.

For at sikre dette bedst muligt har vi med dette papir indledt et fornyet samarbejde - hvis perspektiv er en udvikling af professionshøjskoler og uddannelser i en demokratisk og medarbejderinvolverende ramme.