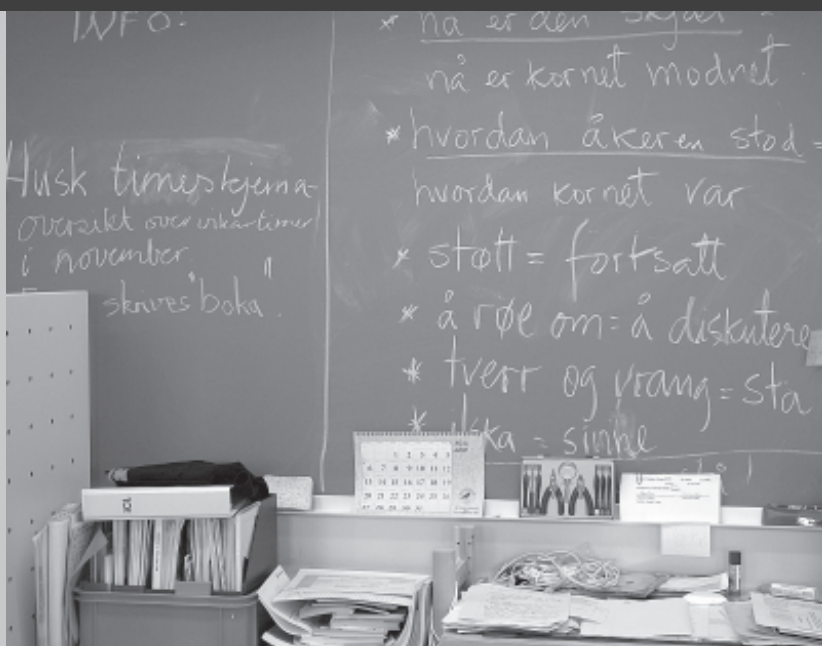


Heidi Nicolaisen, Torgeir Nyen  
og Dag Olberg

# Lærernes arbeidstid

## Evaluering av avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket 2004–2006

### Kortversjon





Heidi Nicolaisen, Torgeir Nyen og Dag Olberg

**Lærernes arbeidstid**  
**Evaluering av avtale om arbeidstid for**  
**undervisningspersonalet i skoleverket 2004–2006**

Kortversjon av Fafo-rapport 508

© Fafo 2006

Omslag: Fafos informasjonsavdeling

Omslagsfoto: © Bjørn Rørslett / NN / Samfoto

Trykk: Allkopi AS

Fafo-rapport 508 kan bestilles fra Fafo eller lastes ned fra  
[www.fafo.no/pub/rapp/508](http://www.fafo.no/pub/rapp/508)

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>5</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>7</b>
Historikk .....	7
Avtalen .....	8
<b>Resultater av evalueringen .....</b>	<b>13</b>
Intensjoner .....	13
Innføring .....	13
Arbeidsplaner .....	15
Partsforhold .....	16
Tidsbruk .....	16
Samarbeid .....	19
Pedagogiske endringer .....	20
Økt elevkontakt .....	20
Fysisk arbeidsmiljø .....	21
Forskjeller mellom skoletyper .....	21
Arbeidsvilkår .....	22
Forsøk og praksis .....	22
Alt i alt .....	23



## Forord

Evalueringen, som denne kortversjonen bygger på, er gjort på oppdrag fra KS og Utdanningsforbundet. Styringsgruppen fra disse organisasjonene har vært en verdifull støttespiller i et til dels komplisert terreng. Vi ønsker derfor å takke medlemmene i styringsgruppen, Karin Elizabeth Torp, Inger-Marie Højdahl, Arne Olav Kristensen, John Røyrvik, Magne Nesvik og Ole Petter Blindheim, for godt samarbeid.

Prosjektet har videre hatt en referansegruppe sammensatt av KS og representanter fra UHO, LO-Kommune, YS-K og Akademikerne-Kommune. Vi takker også referansegruppen for godt samarbeid.

Vi vil også takke skolefolk i Møre og Romsdal fylkeskommune og i Froland kommune for at de tok imot oss da vi holdt underveiskonferanser i prosjektet. Underveiskonferansene ga nyttige tilbakespill på våre foreløpige tolkninger.

Fire forskere har vært involvert i prosjektet fra Fafos side. Det er Heidi Nicolaisen, Dag Olberg og Torgeir Nyen som har hatt hovedansvar for undersøkelsene og presentasjon av disse. Anna Hagen skal ha takk for å ha gjort caseintervjuer og kommentert spørreskjema, samt utkast til manus. Kristine Nergaard takkes for god hjelp med tilrettelegging av data.

Heidi Nicolaisen, Torgeir Nyen og Dag Olberg



# Innledning

Forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet ble med virkning fra 1/5 2004, overført fra staten til kommunene og fylkeskommunene, det vil si fra det statlige tariffområdet til de kommunale tariffområdene KS og Oslo kommune. Denne rapporten omhandler arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet på KS' tariffområde.

I forhandlingene i 2004 ble partene enige om at en vesentlig del av lærernes årsverk bør knyttes til skolen og elevenes aktiviteter for å realisere ønsket skoleutvikling. Økt binding av tid til tilstedeværelse på skolen er kontroversielt.<sup>1</sup> Derfor forpliktet partene seg gjensidig til å kartlegge effektene av avtalen før neste forhandlingsrunde i 2006. Kartleggingen skal brukes til å vurdere om denne avtalen har gitt en kvalitativ skoleutvikling som danner grunnlag for å «erstatte dagens arbeidstids- og lesepliktavtaler med et nytt avtaleverk som ivaretar behovet for fleksibilitet, samtidig som det gir et vern mot uheldige arbeidsbelastninger. Nytt avtaleverk iverksettes fra skoleåret 2006/2007» (Avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet 2004–2006).

Med denne rapporten gir vi et bilde av avtalens effekt i løpet av de to årene avtalen har virket. De overordnede spørsmålene er om avtalen faktisk førte til endringer og om eventuelle endringer oppfattes som positive eller negative av lærere, rektorer og skoleeiere.

## Historikk

I et normalarbeidstidsperspektiv har lærernes arbeidstid alltid vært unormal. Til å begynne med var lærernes arbeidstid definert ut fra den tiden de skulle undervise. Denne komponenten i lærernes arbeidstid finnes fortsatt og heter leseplikt. Utover en fastsatt leseplikt hadde lærerne nær full autonomi med hensyn til når og hvor de utførte andre deler av lærergjerningen.

Diskusjonen om mer binding av tid har lenge vært sentral i utviklingen av lærernes arbeidstid. På den ene siden har den ubundne arbeidstiden og de lange

<sup>1</sup> Økt tilstedeværelse på skolen er regulert i avtalens del A, men det er også gitt vide fullmakter til skolene i del B dersom de ønsker en annen organisering av årsverket.

feriene hørt til yrkets definitive fordeler. Det ga en uavhengighet i arbeidssituasjonen og en fleksibilitet som mange andre yrker mangler. For mange lærere er dette en rettighet det er viktig å forsvare. På den annen side mente mange lærere at det ville bli lettere å argumentere for høyere lønn hvis man oppga deler av den gamle arbeidstidsordningen og derigjennom kunne dokumentere arbeidsinnsats. Binding av tid innebærer endring både fordi lærerne stort sett må oppholde seg på skolen i den bundne tiden, og fordi arbeidsgiver har styringsrett over bunden tid. Hvor stor den bundne tiden skal være, har vært et stridstema helt frem til i dag.

I den nåværende avtalen er omfanget av bunden tid økt gjennom fastsettelse av en skoletid/fellestid. Bakgrunn for denne endringen er blant annet Intensjonserklæringen av 2000. Her ble de daværende partene i staten blant annet enige om å sette inn tiltak for mer fleksible arbeidstidsordninger som skulle gi «bedre ressursutnyttelse og økt tilgjengelighet». Slike endringer i arbeidstiden tolkes som et bytte mot lønnshoppet lærerne fikk i 2000 (Dagsavisen 27.05.2000).

## **Avtalen**

I dette avsnittet skal vi gå gjennom bestemmelsen i den foreliggende avtalen «Avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet 2004–2006» mellom KS og Utdanningsforbundet.<sup>2</sup>

### **Bakgrunn og formål**

Med grunnlag i intensjonserklæringen av 19.5.2000 mellom de sentrale parter i staten er det gjennom Skolepakke I og II gjennomført lønns- og avtalereguleringer. Endrede arbeidsorganiseringer og arbeidstidsordninger skulle bidra til økt elevkontakt, økt fleksibilitet og bedre ressursutnyttelse samtidig som lærernes arbeidsvilkår og profesjonelle handlingsrom skulle ivaretas.

Viktige elementer for å nå målene vil være:

- Økt kontakt elev – lærer, med rom for veiledning og tilrettelegging
- Større rom for samarbeid med kollegaer, foresatte og ledelse
- Fleksibel organisering og tid til lagarbeid
- Varierte arbeidsmåter

<sup>2</sup> De andre arbeidstakerorganisasjonene har likelydende avtaler med KS.

- Tilrettelegging for elevmedvirkning i planlegging, gjennomføring og vurdering av læringsarbeidet
- Muligheter for fleksibel arbeidsbelastning
- Trygge og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne
- Økt rom for kompetanseutvikling
- Økt rom for skoleutvikling og evaluering
- Forenkling som kan frigjøre tid til pedagogisk ledelse

Partene er enige om at en hensiktsmessig utvikling i tråd med disse elementene vil kreve at en vesentlig del av lærernes årsverk bør knyttes til skolen og elevenes aktiviteter. En viktig forutsetning for dette er at de fysiske arbeidsforholdene for lærerne, etter lokal vurdering, er tilfredsstillende med hensyn til arbeidsplasser og nødvendige hjelpemidler. En annen viktig forutsetning er gode og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne.

### **Viktige endringer i avtalen**

Det viktigste virkemidlet for å nå målene i avtalen er at lærernes årsverk i større grad knyttes til tilstedeværelse på skolen. Økt tilstedeværelse på skolen og måten den er økt på gjennom skoletid/fellestid, kan derfor sies å være den største endringen i denne avtalen. Endringen innebærer også at arbeidsgiver er styrket, siden rektor har styringsrett over skoletid/fellestid. Skoletid/fellestid skal disponeres i arbeidsplaner etter drøftinger. Drøfting innebærer at rektor skal drøfte sine disposisjoner med lærere og tillitsvalgte, men rektor er altså den som avgjør til syvende og sist. Bestemmelsen om kompetanseutvikling (både felles og individuell) er også en viktig endring med denne avtalen.

Med denne avtalen gis klare føringer på å styrke det lokale handlingsrommet. Partene ønsker at dette rommet skal fylles med blant annet økt elevkontakt og mer samarbeid, slik at målet om skoleutvikling og realisering av læreplan kan nås. De lokale parter får et virkemiddel til å drive skoleutvikling, siden mer av årsverket ønskes brukt på skolen. Den økte vekten på det lokale nivåets handlingsrom kommer også til syne i at avtalen gir betydelig anledning til å avvike fra de sentralt angitte rammer om tilstedeværelse på skolen (skoletid/fellestid). Den videste fullmakten gis i del B, der kun størrelsen på årsverket er sentralt gitt. Men også i del A gis lokal anledning til avvik. Her gis rektor og lærere anledning til å bestemme at skoletid/fellestid ikke behøver å bindes til tilstedeværelse.

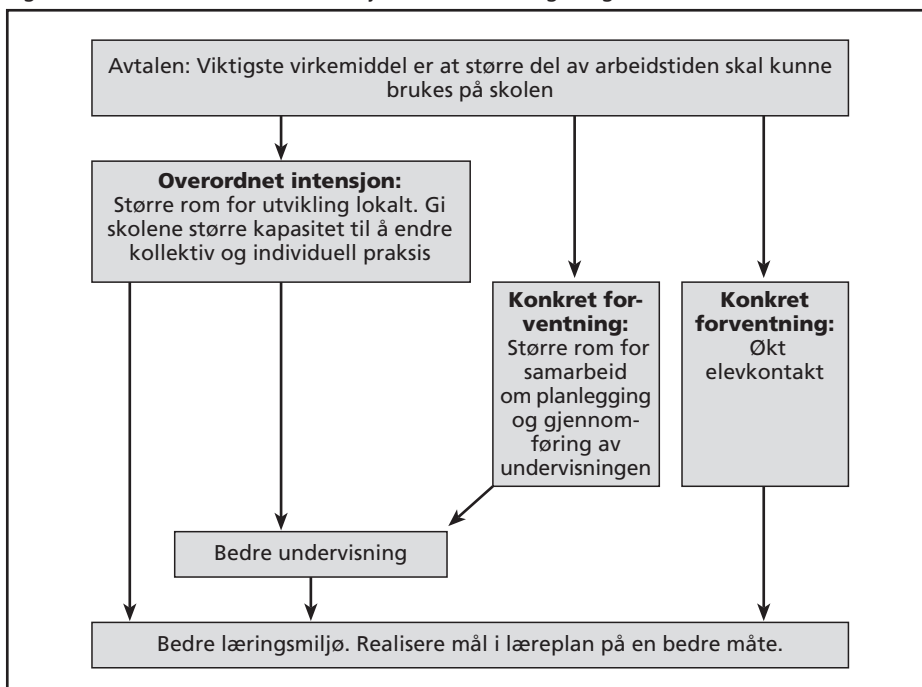
## Sentralt initierte forsøk med arbeidstid versus allmenn praksis av avtale

Evalueringen av de sentralt initierte forsøkene med arbeidstid, som pågikk i 2001–2002, skiller seg fra denne evalueringen på flere måter. En av de viktigste forskjellene er at skolene som deltok i forsøket selv tok initiativ til å delta. Flere av deltakerne benyttet de sentralt initierte forsøk til å videreføre utviklingsarbeid de allerede var i gang med. Jevnt over var samarbeidsforholdene gode ved forsøkskolene forut for forsøkene (Bungum m.fl. 2002). Det er sannsynlig at betingelsene for innføring av foreliggende avtale er svært annerledes. Avtalen er innført i alle skoler. Samarbeidsklima og andre forhold varierer mye mer enn i forsøkskolene.

## Evalueringen – strategi og metode

Figur 1 illustrerer hvordan vi oppfatter sammenhengen mellom avtalens mer overordnede og konkrete mål og virkemidler. Ved hjelp av denne figuren vil vi beskrive vår evalueringsstrategi.

Figur 1 Arbeidstidsavtalen – intensjoner, forventninger og virkemidler



Kommentarer til figuren:

Avtalen inneholder intensjoner om også andre konkrete endringer, eksempelvis kompetanseutvikling for undervisningspersonalet, men disse følger ikke logisk av økt tilstedeværelse. Betingelsene for å nå målene er at det gis vern mot uheldige arbeidsbelastninger og at lærerne har en forutsigbar arbeidsbelastning.

## **Evalueringstrategi**

Spørsmålene som er stilt nedenfor strukturerer logikken i denne evalueringen.

1. Hvordan forstår lærere og skoleledere avtalen? (Tenker de annerledes om arbeidstid?)
2. Har avtalen ført til at lærerne bruker mer tid på skolen enn de ellers ville ha gjort?
3. Hva slags aktiviteter har den økte skoletid/fellestid blitt brukt til?
4. Opplevs disse aktivitetene å gi bedre handlingsrom og å skape et bedre læringsmiljø? På hvilken måte? Skjer det på de forventede måter?

En rekke mer spesifikke tema, som eksempelvis arbeidsplanenes status, arbeidsplassenes utforming, samarbeidsformer mellom lærere, vil belyse disse overordnede spørsmålene.

## **Forskningsmetoder**

*Dokumentanalyse:* Gjennomgang av eksisterende dokumenter om avtalen, tidligere arbeidstidsavtaler samt relevante proposisjoner og meldinger til Stortinget. Intervjuer med partene.

*Kvalitative casestudier:* Vi har gjort casestudier av totalt 18 skoler. Blant disse er det både barneskoler, 1.-10.-skoler, ungdomsskoler og videregående skoler av ulike typer. Formålet med casestudiene var å få en mer grundig forståelse av sammenhengen mellom ulike forhold ved skolene, altså forsøke å avdekke mekanismene som produserer et bestemt resultat. Vi intervjuet i to omganger ved hver skole. Først intervjuet vi rektor for seg, og gjorde så et gruppeintervju med lærere. Fordelen med kvalitative intervjuer er at de frembringer mye kontekstuell informasjon, og at man spontant kan forfølge tema som dukker opp.

*Spørreskjemaundersøkelse:* Den kvantitative spørreskjemaundersøkelsen når et større antall lærere, rektorer og skoleeiere, og er representativ for disse gruppene som helhet på nasjonal basis. Slik så bruttoutvalgene<sup>3</sup> og svarprosentene ut:

- postal survey til lærere – bruttoutvalg 2404 (svarprosent er 53,7<sup>4</sup>)
- postal survey til rektorer – bruttoutvalg 789 (svarprosent er 72,12)
- telefonsurvey til kommunale skoleeiere – bruttoutvalg 115 (102 svar)
- telefonsurvey til fylkeskommunale skoleeiere – alle (15 svar av 19 mulige)

<sup>3</sup> Bruttoutvalget er de respondentene som har fått spørreskjema og er i målgruppen, det vil si: som er lærere, rektorer, eller skoleeiere. Det er bruttoutvalget svarprosenten er basert på.

<sup>4</sup> Svarprosenten er reelt sett noe høyere blant lærere, fordi det var en del problemer med registrert som utvalget ble trukket fra. Forskerne fikk 30–40 henvendelser fra mottakere av spørreskjema som ikke var lærere. Erfaringsmessig er det også mørketall på feilutsendelser, som er minst like høyt. Mange som urettmessig har får spørreskjema, tar seg ikke bry med å melde fra om dette.

*Underveiskonferanser:* Prosjektet holdt to underveiskonferanser, én for grunnskolen, som ble holdt i Froland kommune, og én for videregående skoler, som ble holdt i Molde. Her presenterte forskerne foreløpige resultater og fikk tilbakemeldinger fra deltakerne.

### **Metodiske vurderinger**

Evaluerings av arbeidstidsavtalens effekt i skolen er komplisert, fordi skolen er en institusjon der mange endringer skjer parallelt. Eksempelvis opplever flere lærere i videregående skole mer elevkontakt, og dette skyldes trolig flere forhold enn ny avtale. Flere peker på innføring av kontaktlærerordning som ble realisert som følge av endring i opplæringslova 1/8 2003, samt økt fokusering på hjemskole-samarbeid. Imidlertid har caseundersøkelsen vært nyttig, fordi den har gitt forskerne anledning til å utdype hvordan endringer henger sammen med avtalen. Dette var også nyttig i utformingen av spørreskjema, hvor vi har flere spørsmål der respondentene bes vurdere om en eventuell endring skyldes avtalen.

# Resultater av evalueringen

## Intensjoner

### **- intensjonene med arbeidstidsavtalen forstås dels likt og dels forskjellig**

Partene sentralt har i hovedsak felles forståelse av hensikten med avtalen. Forståelsen deles av både skoleeier på fylkeskommunalt og kommunalt nivå, og av rektorene. Også lærerne har oppfatninger om hensikten med avtalen som er i tråd med de intensjonene som partene sentralt hadde med den. Men lærerne i utvalget oppfatter i langt større grad enn rektorene at det finnes andre intensjoner med avtalen enn dem som er uttalt i avtaleteksten. Dette gjelder både legitimering av lærernes arbeidstid overfor samfunnet ellers, og en anledning til økt kontroll for arbeidsgiver. Et sitat fra casestudiene illustrerer typiske svar fra lærerne:

«Avtalen uttrykker mistillit til hele lærerstaben. Nå skal vi ta dem. Men det er jo også hederlige intensjoner om høyere kvalitet, økt elevkontakt og mer samarbeid.» (Lærer ved Flatbygd videregående skole<sup>5</sup>)

## Innføring

### **- Informasjonen om avtalen har vært tilstrekkelig. Skoletid/fellestid og arbeidsplasser har vært lokale tema**

Informasjonen om den nye avtalen har i hovedsak vært tilstrekkelig. Partene sentralt har informert om sine intensjoner, men antakelig for lite om praktisering av avtalen. Eller sagt på en annen måte: det fulgte ikke med noen bruksanvisning – og noen rektorer etterlyser det.

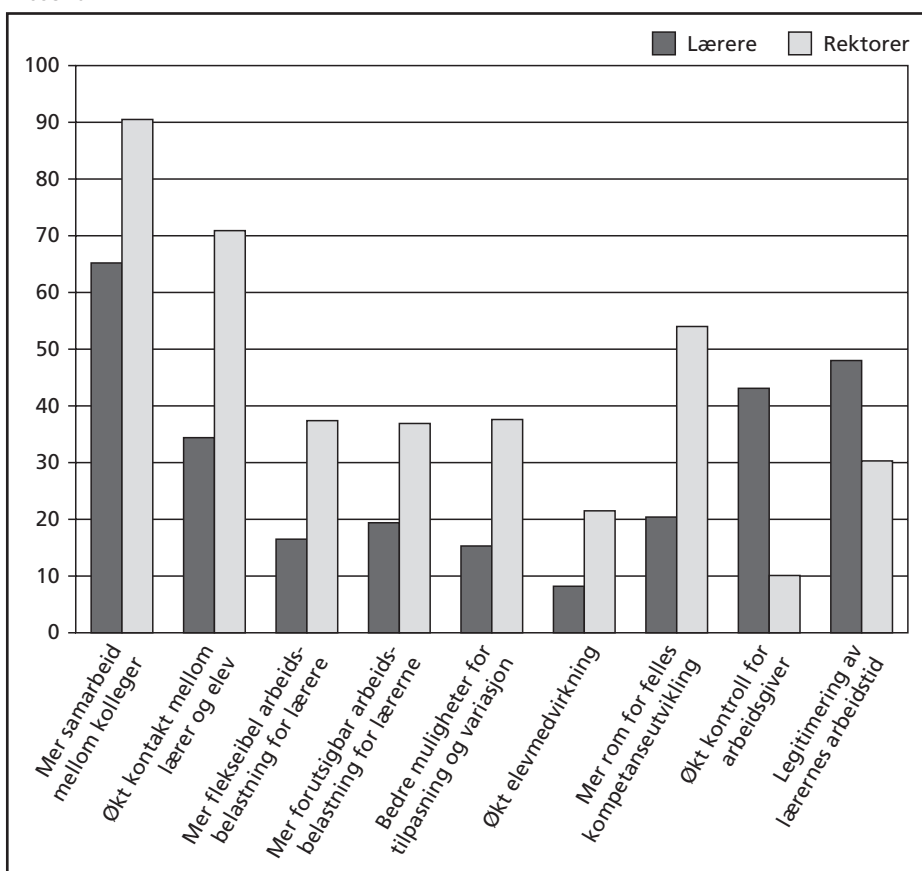
Organisering av arbeidsdagen og forholdet mellom skoletid/fellestid er det som i størst grad har opptatt lærere og rektorer i forbindelse med innføring av avtalen. Arbeidsplaner og arbeidsplassens egnethet til økt tilstedeværelse har også vært gitt oppmerksomhet rundt i skolene.

<sup>5</sup> Skolene vi har studert har fått fiktive navn.

Rektors innflytelse har økt, og adgangen til å avtale lokale alternative ordninger har vært benyttet i noen grad.

Skolene har hatt ganske stor frihet når det gjelder å innføre den nye avtalen. I over halvparten av kommunene og fylkeskommunene har skoleadministrasjonen valgt å la praktiseringen av avtalen være opp til den enkelte skole. Rektorene opplever også at skoleeier i liten grad har lagt føringer på hvordan avtalen skal praktiseres. Det lokale handlingsrommet til å avtale alternative arbeidstidsordninger er benyttet av 15 prosent av skolene. Casematerialet gir grunn til å stille spørsmål om de sentrale partene har underkommunisert at lokal tilpasning er en intensjon. Rektorer som har tillitsforhold til sine lærere og ledelse og som tilpasser praksis til spesielle behov, uttrykker dårlig samvittighet for at de praktiserer dels i strid med avtalen. Ett eksempel er rektoren som lar småbarnsforeldre som har problemer med å være på plass kl 08.00 komme noe senere, og

Figur 2 Oppfatninger om målsettingene med avtalen. Lærere (n=1291) Rektorer (n=567). Prosent



som tillater at de som ikke har undervisning før tredje time kan droppe skolens ti minutter lange morgenmøte.

## Arbeidsplaner

### – stor variasjon og beskjeden betydning så langt

Vårt inntrykk er at arbeidsplanene i beskjeden grad brukes som et styringsverktøy i det daglige ved skolene. Videre er rektorer mer fornøyd med dem enn det lærerne er. Casematerialet etterlater et inntrykk av at arbeidsplanene enten har liten betydning, eller at de har stor betydning, men at denne ofte vurderes som negativ blant lærerne. Der lærerne vurderer arbeidsplanene slik, er planene stort sett kjennetegnet av at de brukes mer aktivt til ressursutnyttelse. Arbeidsplanene til disse lærerne er også utformet på en detaljert måte. De går oftest over flere sider og viser innholdet i hver uke for hele planperioden, der mange elementer er tatt inn. Siden hver uke er satt opp, fremgår det når det skal jobbes mer og når det skal jobbes mindre. Lærernes misnøye med slike arbeidsplaner forklares med flere forhold. Fellesnevner er at arbeidsbyrden oppleves økt, fordi tiden satt av til aktiviteter oppleves «underbudsjettet», at det ikke er satt av tid til å bytte aktivitet, eller at de oppsatte oppgavene belegger mesteparten av skoletid/felles-tid, mens det fortsatt gjenstår andre oppgaver som ikke er ført opp i arbeidsplanen.

Survey-materialet viser at rektorer som lager detaljerte arbeidsplaner mener at arbeidsplanene gir bedre ressursutnyttelse i langt større grad enn det rektorer som har «ukeplanoppsett» mener at arbeidsplan gir.

De enklere utformede arbeidsplanene, som har oppsett som en ukeplan der alle uker er like, vurderes ikke som noe nytt av lærerne, men brukes heller ikke særlig aktivt som noe styringsinstrument i skolehverdagen.

Arbeidsplaner er intendert å gi både forutsigbarhet og fleksibilitet i organisering av skolehverdagen. Våre funn viser at de i stor grad innfrir intensjonen om forutsigbarhet, men i liten grad intensjonen om fleksibilitet. Avspasering er vanskelig av andre årsaker, nemlig fordi kollegaer stort sett må vikariere når noen avspaserer, og fordi læreren får merarbeid ved å planlegge eget fravær.

Nedenfor viser vi sitater fra en lærer og en rektor ved to videregående skoler. Sitatene illustrerer hvordan tidsbruk og arbeidsplaner henger sammen, og hvordan de produserer resultater de lokale parter i ulik grad er fornøyd med:

«Arbeidsplan gir en mulighet til å planlegge og disponere til elevens beste. Hittil er ikke dette potensialet utnyttet godt nok. En del lærere har det jeg

kaller betalt fritid. Kronksempelen er allmennfaglærere som mister en del undervisning når elever er utplassert og har prosjektarbeid i praktiske fag. Med en bedre arbeidsplan kunne disse ressursene vært bedre utnyttet og kommet elevene til gode.» (Rektor, Strømvik videregående skole)

«Skoletid/fellestid oppleves travel, og vi har fått flere aktiviteter inn i arbeidsdagen. Vi får for eksempel 10 timer per år til å jobbe med ungt entreprenørskap og 15 timer til å jobbe med en annen liten oppgave. Og alle har en pott på 20 vikartimer. For det første tar disse aktivitetene lengre tid enn det som er satt opp. For det andre er det ikke beregnet noe 'slakk'. Man får ikke byttet aktivitet på ett sekund. Av mange grunner tar det tid å starte med noe annet (...) Mange lærere har begynt å skrive opp tiden de bruker til ulike aktiviteter for å kunne dokumentere arbeidstiden sin.» (Lærer, Saltvik videregående skole)

## Partsforhold

### - enighet og uenighet

Rektorene svarer i langt større grad enn lærerne at det har vært enighet på skolen i forbindelse med avtalen. Det skyldes muligens at rektorene først angir uenighet når den består av en formell partsuenighet der tillitsvalgte er involvert.

Lærerne viser her dels til enighet, dels til uenighet, og dels uttrykker de usikkerhet. Det er mindre enighet i videregående skole enn det er i grunnskolen. Disse forskjellene i vurderinger gjelder ikke bare mellom skoler, men også innen samme skole. På spørsmål om hvor stor grad av enighet som preger samarbeidet om arbeidstid, svarer flest lærere at det er som før. Likevel er det 25 prosent som mener det er mer uenighet, mot 10 prosent som mener det er mer enighet enn tidligere.

## Tidsbruk

### - mer tid brukt på lærerarbeidet totalt

Når det gjelder tidsbruk har vi i hovedsak to konklusjoner.

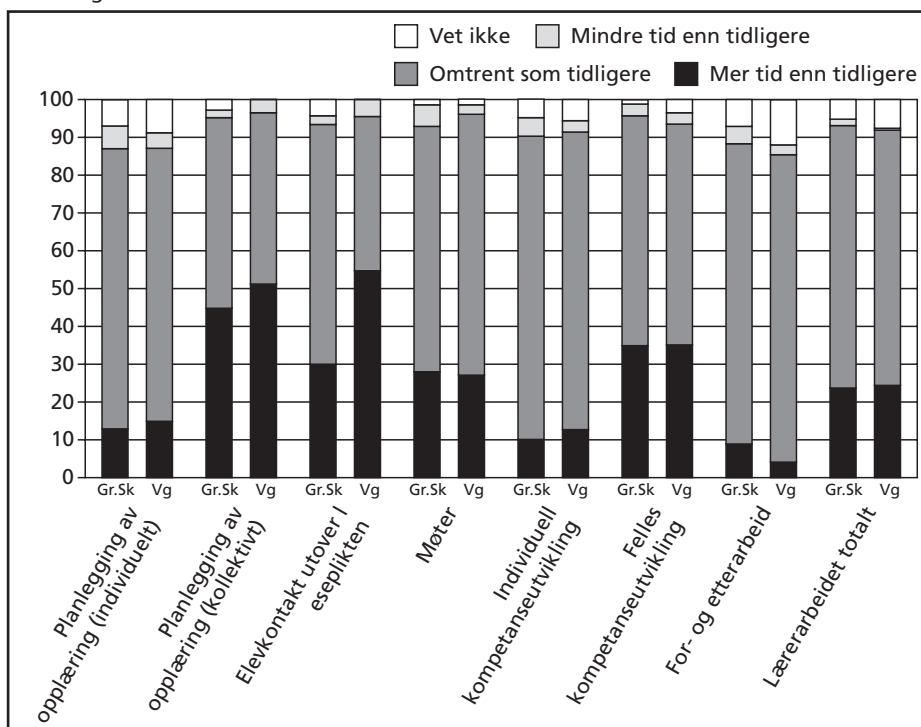
For det første endrer tidsbruken seg svakt i tråd med intensjonene i avtalen. Svarmaterialet fra lærerne gir totalt sett et ikke særlig positivt inntrykk når det gjelder sammenhengen mellom arbeidstidsavtalen og endringer i tidsbruk – de

bruker mer tid. På den andre siden kan det trekkes frem som positivt i forhold til avtaleintensjonene at der lærerne peker på endring i tidsbruk, viser de også til at de bruker mer tid til kollektiv planlegging av opplæring og elevkontakt utenom leseplikten.

For det andre er den totale arbeidsbelastningen økt. Vi ser en ganske klar tendens til økt samlet tidsbruk. Både rektorer og lærere oppgir også endring i lærernes tidsbruk, der det i overveiende grad dreier seg om at lærerne bruker *mer* tid på oppgaver enn tidligere. Rektorer og lærere er likevel ikke samstemte i vurderingene av lærernes tidsbruk. Rektorer og lærere har for eksempel ulik virkelighetsforståelse når det gjelder hvor mye tid lærerne bruker på kompetanseutvikling. Figur 3 og 4 viser lærernes og rektorenes oppfatninger av tidsbruk etter at den nye arbeidstidsavtalen trådte i kraft.

I casematerialet er det flere lærere som sier at tidsbruken til ulike former for rapportering, dokumentasjon og administrasjon har økt. Dette skyldes ikke

Figur 3 Er det noen typer oppgaver lærerne bruker mer eller mindre tid på i dette skoleåret enn tidligere? Rektorer. Prosent

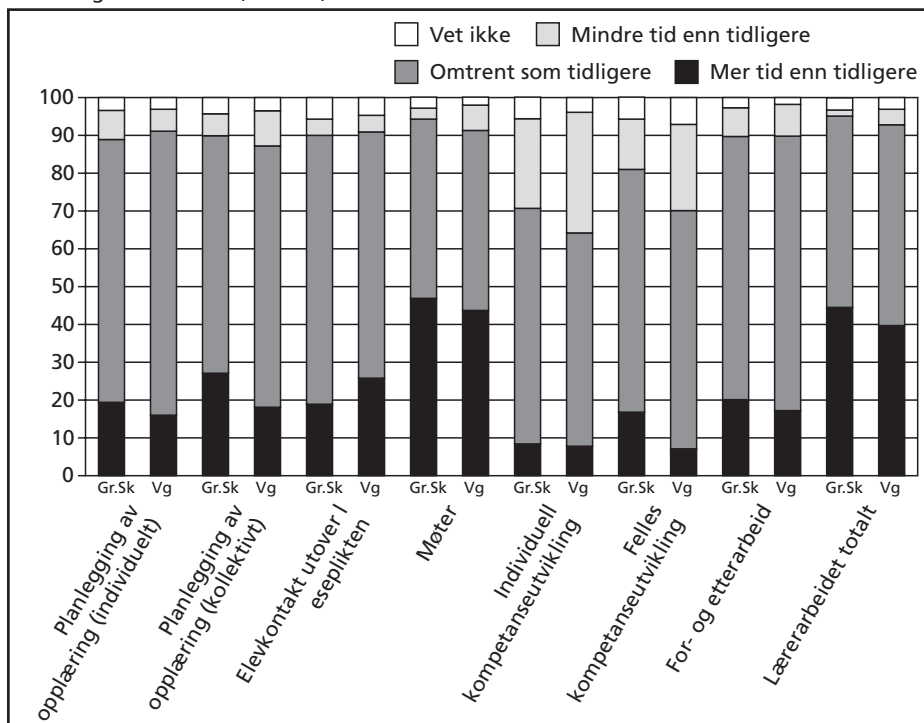


avtalen i seg selv, men økt tilstedeværelse på skolen har økt det tidsrommet som arbeidsgiver har styringsrett over. Derfor kan vi si at avtalen ved noen skoler har forsterket tendensen til mer rapportering. Mange mener det ikke er en ønsket utvikling og ser det mer som et hinder i å gjøre lærerjobben enn som en viktig del av jobben. På den annen side ses slik utvikling som en profesjonalisering av lærerrollen. Noen sitater fra lærere illustrerer:

«Vi har mye kontor- og papirarbeid. Mye innrapportering. Hvor blir det av faget? Det å være i klassen, det å undervise? Hvorfor er det ingen som snakker om det? Vi er jo her for å tilføre elevene kunnskap. Jeg trodde det var det som var kjernen.» (Lærer, Fossli videregående skole)

«Vi lærere liker å gjøre det som gjør undervisningen bedre. Jo mer vi flytter papir, jo mer aggressive blir vi.» (Lærer, Nordvik 1.-10. skole)

Figur 4 Er det noen typer oppgaver du bruker mer eller mindre tid på i dette skoleåret enn tidligere? Lærere (n=1259) Prosent



## Samarbeid

### **- samarbeid som før, og noe økning – samarbeid vurderes som både avlastende og belastende**

Teamorganisering er utbredt i både grunnskole og videregående skole. Planlegging av undervisning er den mest vanlige oppgaven til samarbeidsgruppene. Rektorene mener arbeidstidsavtalen slik den praktiseres ved egen skole har gitt større rom for samarbeid mellom lærerne. De fleste lærerne i utvalget mener arbeidstidsavtalen ikke har ført til endring, og at lærerne samarbeider slik de har gjort tidligere. Men en tredjedel av lærerne viser til at avtalen har ført til mer samarbeid. Andelen lærere som viser til mer samarbeid på grunn av avtalen, er mindre i videregående skole.

Økt samarbeid blant lærerne på skolen kan skje for å møte omverdenens krav og forventninger, som økte dokumentasjonskrav og desentralisering av oppgaver til samarbeidsstrukturer som team. På den andre siden kan samarbeid oppstå også ut fra opplevde faglige og pedagogiske behov. Casematerialet viser i likhet med evalueringen av de sentralt initierte forsøkene (Bungum m.fl. 2002) at lærerne opplever samarbeid mer meningsfylt og avlastende jo nærmere det knyttes til undervisningssituasjonen.

For å oppsummere beskrivelsen av belastende og avlastende samarbeid ser det ut til at avlastende samarbeid har følgende kjennetegn: Det er preget av god personlig kjemi, av erfaring med samarbeid, av ledelse som griper inn i samarbeid som fungerer dårlig, og av samarbeid om tema som ligger så nær undervisningssituasjonen som mulig. Kjennetegn ved samarbeid som virker belastende er dårlig personlig kjemi, manglende rettleiding fra ledelsen når samarbeidet går tungt, få erfaringer/retningslinjer for samarbeid, og samarbeid om forhold som ses som lite nært selve undervisningen.

Samarbeid er ikke noe nytt i skolen med denne avtalen, men avtalen ser ut til å ha økt tidsbruk til, og satsing på, samarbeidet. Til tross for at samarbeid tar tid, gir så å si alle lærerne i casestudien uttrykk for at «dette er veien å gå». Rektor og lærer ved en skole som har satset på teamarbeid, sier det slik:

«Vi bruker mer tid på samarbeid. Jo flinkere vi blir på team, jo mer jobber vi. Vi er glade for team. Da jeg var nyansatt ved en annen skole, fikk jeg en klasse og en timeplan. Det var ingen å rådføre seg med. Det var tungt. Det var noe helt annet å starte her hvor det er team. Det er bra både for faglige og sosiale aspekter ved arbeidet med elevene.» (Lærer, Fjellbygd barneskole)

«Når vi har team er jeg mye tryggere på at elevene har det godt. Jeg vil ikke ha privatpraktiserende lærere. Vi er gode på både pedagogisk utvikling og

tilpasset opplæring takket være team. Kravene til hva vi skal gjøre er for store til at en lærer alene kan ha ansvar for 28 unger.» (Rektor, Fjellbygd barne-skole)

## **Pedagogiske endringer**

### **- mer rom for utvikling med ny avtale, men rommet er ikke helt fylt**

Også her gjelder det at rektorene i større grad enn lærerne mener avtalen har virket. Halvparten av lærerne mener det ikke har skjedd pedagogiske endringer, mens bare 26 prosent av rektorene deler denne oppfatningen.

Der det har skjedd pedagogiske endringer mente rektorene (60 prosent) at avtalen har gjort det lettere å gjennomføre disse endringene. Drøyt 20 prosent av lærerne mente avtalen gjorde slike endringer lettere.

Når det gjelder hvorvidt avtalen har innfridd intensjonen om bedre tilpasset opplæring, er lærere og rektorer mer samstemte. De fleste rektorer og lærere mener det ikke er noen endringer i muligheten til å gi tilpasset opplæring.

Avtalen har som intensjon økt elevkontakt og økt mulighet for å drive lokalt utviklingsarbeid. Flest rektorer (50 prosent) mener at avtalen gir bedre rammevilkår for skoleutvikling og pedagogisk utvikling, men det er nesten like mange (41 prosent) som mener den ikke betyr noe for denne målsettingen. Rektorene mener at den avtaleendringen som gir størst rom for å drive skoleutvikling, er økt tilstedeværelse/tilgjengelighet.

## **Økt elevkontakt**

### **- mest endring i videregående opplæring**

Intensjonen om økt elevkontakt er ifølge halvparten av rektorene innfridd, mens den andre halvparten mener elevkontakten er uendret. Blant de lærerne som oppgir økt elevkontakt, mener 60 prosent at det har sammenheng med avtalen, altså at avtalen har forsterket elevkontakten. 40 prosent av de som oppgir økt elevkontakt mener det skyldes andre forhold enn avtalen.

At flere lærere i videregående opplæring enn kollegaene i grunnskolen oppgir økt elevkontakt, har trolig flere årsaker. De mener at avtalen har hatt en selvstendig effekt, men viser til at det også er skjedd andre endringer i videregående opplæring, som stimulerer til økt elevkontakt.

## Fysisk arbeidsmiljø

### **- enighet om at arbeidstidsavtalen forutsetter forbedringer i lærernes fysiske arbeidsmiljø – lærerne mener forbedringene som er gjort er utilstrekkelige**

Egnede arbeidsplasser er et vesentlig problem. Både rektorer og lærere mener dette. Skoleeiere i kommunene er også enige, men om lag halvparten av dem oppgir at forbedringer allerede har skjedd. Ut fra lærersvarene på det tidspunkt den kvantitative undersøkelsen ble gjennomført, er forbedringene langt fra tilstrekkelige. I både caseundersøkelsene og på underveiskonferansene var det vanlig at lærere mente manglende tilgang på egnede arbeidsplasser og møterom gjorde det vanskelig å gjennomføre arbeidstidsavtalens intensjoner om økt tilstedeværelse og mer samarbeid. Selv der arbeidsplassene relativt sett er gode, mener lærerne at arbeid som krever uforstyrret konsentrasjon, for eksempel retting, er vanskelig å få gjort på arbeidsplassen. Noe av problemet er trolig at arbeidsplassene i dag har for mange funksjoner. Det er en plass for retting, for små spontane møter, for telefoning og ofte også utskrivning og kopiering, samt elevhenvendelser. Arbeidsrommet oppleves slik av en lærer på en videregående skole:

«Det er mer arbeidsforhold enn avtaler som bestemmer hvor mye tid jeg vil bruke på skolen. Vi er 12–13 lærere på hvert arbeidsrom. Det er bråkete og trangt. De fleste synes det er vanskelig å rette der. Særlig i språkfag. Nesten alle ønsker å rette hjemme, og de fleste gjør det også. Det er meningsløst å være bundet til skolen når du ikke har noe å gjøre der, med bunker med retteoppgaver som venter hjemme.» (Lærer, Flatbygd videregående skole)

## Forskjeller mellom skoletyper

### **– arbeidstidsavtalen vurderes som mest problematisk i videregående opplæring**

Det er flere forskjeller mellom lærere i videregående skole og lærere i grunnskolen når det gjelder vurderingene av arbeidstidsavtalen. Vi finner i hovedsak ikke slike forskjeller mellom rektorene i de to skoletypene.

## Arbeidsvilkår

### - avtalen og aktørene

Alt i alt mener rektorene at avtalen har hatt en større betydning enn det lærerne mener.

Når det gjelder elevenes situasjon, er rektorene alt i alt mer positive enn lærerne.

For lærernes del har avtalen intensjoner om å ivareta arbeidsvilkår og profesjonelt handlingsrom. Mens rektorene stort sett mener lærernes arbeidsvilkår og arbeidsbelastning er som tidligere, mener rundt halvparten av lærerne at arbeidsvilkårene er dårligere, og godt over halvparten mener arbeidsbelastningen har økt. Generelt er lærerne i videregående skole mer negative enn grunnskolelærerne.

I casematerialet peker flere lærere på at arbeidsgiver i større grad styrer innholdet i skoletid/fellestid. Slik styring representerer for mange lærere et nytt element, som bryter med den tradisjonelle autonomien som kjennetegner læreryrket som profesjon.

For rektorenes del har det vært viktig å måle hvorvidt de mener avtalen har realisert intensjonene om økt lokalt handlingsrom for skoleutvikling. De aller fleste mener avtalen har hatt betydning for muligheten til å drive skoleutvikling. Over halvparten mener avtalen har bedret mulighetene til å utøve rektorrollen på en god måte, men halvparten mener også at avtalen bidrar til en større arbeidsbelastning for rektor.

Avtalen gir de lokale parter større handlingsrom, og vi kan forvente større aktivitet i det lokale partssamarbeidet. Vi finner at partene diskuterer arbeidstid oftere enn før, og at de fleste tillitsvalgte mener de har noen grad av påvirkning på spørsmål som har med arbeidstiden å gjøre. Men det er over dobbelt så mange tillitsvalgte som melder om liten påvirkning som de som melder om stor påvirkning på arbeidstiden.

## Forsøk og praksis

### - sentralt initierte forsøk versus praktisering av den nye avtalen

Resultatene fra den foreliggende evalueringen er forskjellige fra evalueringen av de sentralt initierte forsøkene (jf. Bungum m.fl 2002), fordi vilkårene for gjennomføringen er vidt forskjellige.

Forsøket gjaldt et utvalg skoler som selv søkte om å få delta. Selvseleksjonen medførte at flere av skolene som søkte om å delta i forsøket allerede var i gang

med utviklingsarbeid og brukte forsøket i forlengelse/utvidelse av dette arbeidet (Bungum 2002:54). Både skoleledelse og lærere var trolig i høyere grad motivert for endringer. Samarbeidsklimaet mellom skoleledelse og lærerkollegiet i forsøkskolene var også sannsynligvis godt, ettersom lokal enighet mellom partene var en forutsetning for å delta i forsøket (Bungum m.fl. 2002:46).

Evaluering av nye arbeidstidsordninger innen pleie og omsorg (Gautun 2002) har vist at følgende kriterier var avgjørende for hvorvidt nye ordninger var vellykket: Ordningene var lokalt utviklet og tilpasset arbeidsstedet, de ansatte har selv ønsket alternative arbeidstidsordninger, institusjonene har hatt ildsjeler, institusjonene har gått gjennom en lang modningsprosess, ledelsen har hatt som målsetting å holde seg innenfor lov- og avtaleverk, en god samarbeidskultur er utviklet.

Evalueringen som Bungum m.fl. (2002) har gjennomført, viser at disse kriteriene i stor grad har vært til stede i forsøkene. De samme kriteriene var ikke til stede da ny arbeidstidsavtale skulle innføres ved alle landets skoler i 2004. Her var variasjonene i samarbeidsklima, graden av utviklingsarbeid og motivasjon for endringer mye mer variert.

## **Alt i alt**

### **- avtalens betydning så langt**

Vurderingene av arbeidstidsavtalen er gjennomgående positive blant skoleeiere og rektorer – lærerne er generelt mer tilbakeholdne med å peke på at avtalen medfører endringer, og lærernes vurderinger er mer delte.

Fylkeskommunale og kommunale skoleeiere er tilfreds med den nye arbeidstidsavtalen. Rektorene er også gjennomgående fornøyd med den nye avtalen. Lærerne tillegger avtalen liten betydning med hensyn til undervisningen og elevene. Der lærerne tillegger avtalen betydning, er vurderingene delte. Blant de lærerne som peker på endring, mener noen at endringene er positive, andre mener de er negative. Når lærerne i større grad tillegger avtalen betydning, dreier det seg om avtalens betydning for dem selv – og den vurderes i hovedsak som negativ. Men, lærerne svarer også – i noen grad – at på enkelte områder har det skjedd endringer i tråd med intensjonene de sentrale partene hadde med avtalen.





# Lærernes arbeidstid

Lærernes arbeidstid har vært gjenstand for store diskusjoner med ujevne mellomrom gjennom et helt århundre. I denne rapporten evaluerer vi effekten av arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet 2004–2006. For å oppnå mål som kompetanseutvikling, økt elevkontakt og mer kollektive arbeidsformer, har man i denne avtalen bundet mer tid til tilstedeværelse på skolen enn tidligere. Samtidig er det gitt rom for at partene lokalt kan avtale alternative ordninger for å sikre gode lokale prosesser.

Dette heftet er en kortversjon av Fafo-rapport 508



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)