



Undervisningsministeriet

Kortlægning af lærernes arbejdstid på voksenuddannelsescentre

November 2007

Undervisningsministeriet

Kortlægning af lærernes arbejdstid på voksenuddannelsescentre

November 2007

Rambøll Management
Olof Palmes Allé 20
DK-8200 Århus N
Denmark

Tlf: 8944 7800
www.ramboll-management.dk

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	2
1.1	Formål	2
1.2	Metode	2
1.3	Læsevejledning	2
2.	Fremgangsmåde	3
2.1	Kortlægning af lærernes arbejdstid	3
2.1.1	Udvælgelse af institutioner og lærere	3
2.1.2	Kategorisering af lærernes arbejdstid	3
2.1.3	Statistiske begreber	5
2.2	Indsamling af lokale arbejdstidsaftaler	6
2.3	Interview med ledere	6
3.	Arbejdstidsaftaler for VUC	7
3.1	De centrale arbejdstidsaftaler	7
3.2	Højere forberedelseseksamen (hf)	8
3.2.1	Samlet vurdering	10
3.3	Almen voksenuddannelse (AVU)	11
3.3.1	Samlet vurdering	14
3.4	Lokale arbejdstidsaftaler	14
3.5	Højere forberedelseseksamen (hf)	14
3.5.1	Samlet vurdering	16
3.6	Almen voksenuddannelse (AVU)	17
3.6.1	Samlet vurdering	18
4.	Kortlægning af lærernes arbejdstid på voksenuddannelsescentre	19
4.1	Den gennemsnitlige fordeling af lærernes arbejdstid	19
4.2	Forskelle i lærernes arbejdstid mellem institutionerne	22
4.3	Sammenfatning	24
5.	Ledernes vurderinger af ledelsesrum i central- og lokalaftaler	25
5.1	Ledelsesrummet i de centrale arbejdstidsaftaler	25
5.1.1	Den centrale arbejdstidsaftale på hf-området	25
5.1.2	Den centrale arbejdstidsaftale på AVU-området	26
5.2	Ledelsesrummet i de lokale arbejdstidsaftaler	27
5.3	Sammenfatning	29
6.	Samlet vurdering	31
6.1	De centrale og lokale arbejdstidsaftaler	31
6.2	Betydningen for undervisningens kvalitet og ressourceudnyttelsen	32
7.	Bilag 1: Dokumentation for de gennemførte analyser	33

1. Indledning

Rambøll Management har på opdrag fra Undervisningsministeriet gennemført en undersøgelse af anvendelsen af lærernes arbejdstid på fem institutionsområder. I indeværende rapport afreporteres resultaterne fra undersøgelsen blandt voksenuddannelsescentrene (VUC).

1.1 Formål

Formålet med undersøgelsen har været at kortlægge, hvorledes lærernes arbejdstid fordeler sig på konkrete arbejdsopgaver som fx undervisning, forberedelse, pause mv. Herudover har det været hensigten, at undersøgelsen, foruden at tilvejebringe et datamateriale til brug ved overenskomstforhandlingerne 2008, også skal tilvejebringe et datamateriale, der efterfølgende kan anvendes af institutionerne med henblik på at identificere og udbrede gode eksempler på lokalaftaler mv., der understøtter god ressourceudnyttelse.

1.2 Metode

Dataindsamlingen i forhold til kortlægningen af lærernes arbejdstid er foretaget af Rambøll Management. Datagrundlaget er baseret på 10 institutioner tilfældigt udvalgt af Rambøll Management. Der er efterfølgende ved simpel tilfældig stikprøveudvælgelse udvalgt 30 lærere på højere forberedelseseksamen (hf) og 30 lærere på almen voksenuddannelse (AVU) for hvert VUC.

Undervisningsministeriet har endvidere indsamlet lokale arbejdstidsaftaler på de udvalgte institutioner. Lokalaftalerne og materialet vedrørende lærernes arbejdstid er efterfølgende blevet overdraget til Rambøll Management. Herudover er der gennemført interview med ledere på de institutioner, som indgår i kortlægningen. Interviewene er gennemført af Rambøll Management.

Kapitel 2 indeholder en nærmere redegørelse for den anvendte fremgangsmåde. Dataindsamlingen er foregået i oktober 2007.

1.3 Læsevejledning

I *kapitel 2* redegøres for udvælgelsen af institutioner, valg af metode til dataindsamling samt fremgangsmåde og valg af analyser.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af de forhold i de centrale og lokale arbejdstidsaftaler, som er af afgørende betydning for den lokale ledelses muligheder for at tilrettelægge lærernes arbejdstid.

I *kapitel 4* følger en analyse af lærernes arbejdstid, herunder hvorledes arbejdstiden fordeler sig på konkrete arbejdsopgaver som fx undervisning, forberedelse og øvrige opgaver.

I *kapitel 5* præsenteres ledernes vurdering af deres handlemuligheder i forhold til at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål.

I *kapitel 6* gives en samlet vurdering af ledernes handlemuligheder og aftalernes fleksibilitet og deres muligheder for at understøtte undervisningens kvalitet og god ressourceudnyttelse.

2. Fremgangsmåde

I det følgende kapitel redegøres for udvælgelsen af institutioner, valg af metode til dataindsamling og gennemførte analyser.

2.1 Kortlægning af lærernes arbejdstid

2.1.1 *Udvælgelse af institutioner og lærere*

Dataindsamlingen i forhold til kortlægning af lærernes arbejdstid er foregået ved besøg på de udvalgte institutioner. De 10 institutioner, der indgår i undersøgelsen, er udvalgt ved en simpel tilfældig stikprøveudvælgelse blandt de i alt 29 VUC'er. Besøgene er gennemført af Rambøll Management.

Udvælgelsen af lærere til undersøgelsen er foretaget af skolerne efter instruktion fra Rambøll Management. Skolerne blev bedt om at udvælge de 30 lærere, som først har fødselsdag i løbet af året, inden for hvert af følgende uddannelsesområder:

- højere forberedelseseksamen (hf)
- almen voksenuddannelse (AVU)

Lærerne er udvalgt blandt samtlige fastansatte lærere – dvs. at både fuld- tidsansatte og deltidsansatte lærere indgår i kortlægningen. Såfremt institutionen har færre end 30 fastansatte lærere inden for et uddannelsesområde, indgår samtlige fastansatte lærere i kortlægningen.

I alt 504 lærere udgør datagrundlaget for undersøgelsen. En stikprøve af denne størrelse medfører en maksimal statistisk usikkerhed på +/- 6 procentpoint, men som beregninger viser, er den statistiske usikkerhed generelt lavere end 1 procentpoint.

På baggrund af udvælgelsesmetoden må stikprøven betragtes som værende repræsentativ i forhold til hele målgruppen. Vi har i bilag 1 vedlagt en række tabeller, der dokumenterer stikprøvens dækning i forhold til institutionsstørrelse, alder og køn.

2.1.2 *Kategorisering af lærernes arbejdstid*

De besøgte institutioner er forinden besøget blevet orienteret skriftligt om formålet med besøget, samt hvorledes udvælgelsen af lærere på den enkelte institution skulle foregå.

Ved besøget på den enkelte institution blev institutionens egne opgørelser over lærernes arbejdstid indledningsvis gennemgået, hvorefter data fra disse opgørelser blev nedbrudt og efterfølgende opgjort i de kategorier, som efter Undervisningsministeriets ønske anvendes i denne undersøgelse, jf. tabel 1.

Tabel 1. De anvendte arbejdstidskategorier

Kategori	Afgrænsning
Undervisning	Tid, læreren anvender på undervisning. Undervisningen kan ud over fx klasseundervisning være holdundervisning, individuel undervisning og undervisning på tværs af hold, klasser, årgange og forelæsninger, der organiseres med elever i større eller mindre grupper, med flere lærere eller ved, at læreren er vejleder eller konsulent mv. Undervisningen kan også være frivillig undervisning, studiekredse, undervisning ved temadage samt faglig og metodisk vejledning, der gives som undervisning. Undervisning er ikke ethvert samvær med elever, men vil have et uddannelsesformål og normalt forudsætte forberedelse og efterbehandling. ¹
Forberedelse af undervisning	Ved forberedelse forstås den tid, hvor læreren enten alene eller i fællesskab med andre forbereder, efterbehandler og evaluerer et hold elevers eller en klassers undervisning.
Pauser	Tid anvendt på pauser.
Pædagogisk-administrative opgaver (<i>alene anvendt i forhold til de almene gymnasier og hf-området på voksenuddannelsescentrene</i>)	Tid til pædagogisk-administrative opgaver (i tidligere centrale aftaler betegnet som præambel).
Rettearbejde og opgaveevaluering	Tid anvendt på opgaveevaluering og rettearbejde.
Eksamensarbejde	Tid anvendt på eksamensarbejde i form af eksamination, censur og opgaveudarbejdelse.
Øvrig tid	Ved øvrig tid forstås tid, som ikke kan henføres til ovenstående kategorier. Det kan fx være mødetid, apparatopstilling, tid anvendt til pædagogiske og administrative opgaver ud over opgaver indeholdt i pædagogisk-administrative opgaver, lærerens egen kompetenceudvikling, faglig fordybelse, gennemførelsesvejledning, uddannelses- og erhvervsvejledning, tillidshverv mv. Kategorien indeholder også tid, der anvendes til særlige opgaver og projekter, som ikke direkte er knyttet til undervisningen og ikke er typiske i forhold til normalt lærerarbejde. Det kan dreje sig om eksternt finansierede projekter, men gør det ikke altid.

¹ De forskelle, der forekommer i beskrivelsen af undervisningsbegrebet ved de forskellige uddannelsesområder, er søgt indfanget i denne beskrivelse. Af hensyn til sammenligneligheden mellem de forskellige uddannelsesområder er der lagt vægt på, at undervisning har et specifikt uddannelsesmæssigt mål og normalt forudsætter forberedelse og efterbehandling. Som følge heraf er den samlede tidsanvendelse ved studieture mv., lektiecafé og studieværksteder ved alle uddannelsesområder medregnet som "øvrig tid". Det er dog Rambøll Managements vurdering, at inklusion af disse aktiviteter i undervisningsbegrebet vil have en meget begrænset betydning for undervisningsandelen på tværs af uddannelsesområderne. For den almene voksenundervisning (AVU) ved voksenuddannelsescentrene (VUC) har det kompetencebetonede undervisningsbegreb ikke betydet en nedsættelse af undervisningsprocenten.

	Det kan eksempelvis dreje sig om forsknings- og udviklingsprojekter, internationale projekter, konsulentvirksomhed af rådgivende eller behandlende karakter mv.
Aldersreduktion/-tillæg	Alderstillæg i timer givet til lærere på 60 år eller derover.
Ferie, feriefridage og søgnehelligdage	Tid anvendt til ferie, søgnehelligdage og feriefridage.

Bemærk, at timer, hvor læreren har været fraværende som følge af sygdom, frikøbte timer og eventuelle timer i timebanker, er holdt ude af opgørelserne af lærernes arbejdstid.

2.1.3 Statistiske begreber

Analysen knytter sig til skoleåret 2006/07 og belyser anvendelsen af lærernes arbejdstid på landsplan og på institutionsniveau. Kortlægningen består primært af en opgørelse af den gennemsnitlige andel af lærernes arbejdstid brugt på de ovennævnte kategorier.

De præsenterede gennemsnitsværdier i kapitel 4 – for eksempel andel af arbejdstid brugt på undervisning – tager afsæt i data på individniveau. Således er andelen af arbejdstid brugt på fx undervisning beregnet for hver enkelt lærer som en andel af den enkelte lærers samlede arbejdstid for derefter at blive sammenregnet på institutionsniveau eller landsplan. I forbindelse med analysen på landsplan er de indsamlede data vægtet i forhold til institutionens størrelse for at sikre repræsentativitet. Afslutningsvis har vi udført en række signifikanstests for at belyse eventuelle forskelle i arbejdstidsfordelingen på tværs af institutioner, køn, aldersgrupper og institutionsstørrelse.

I analysen lægges der vægt på følgende statistiske begreber:

- Median er den middelværdi, hvor halvdelen af værdierne ligger under og halvdelen ligger over.
- 1. kvartil (nedre kvartil) afgrænser den fjerdedel med de mindste værdier.
- 3. kvartil (øvre kvartil) afgrænser den fjerdedel med de største værdier.
- Gennemsnit er summen af værdierne i et datasæt delt med antallet af værdier. I analysen anvendes gennemsnit af eksempelvis lærernes andel af tid brugt på undervisning, som er summen af samtlige læreres andel af tid brugt på undervisning divideret med antallet af lærere.
- 95 % konfidensinterval er det interval, som et beregnet gennemsnit med en given sandsynlighed (95 %) befinder sig indenfor. Typisk er konfidensintervaller angivet som en +/- værdi om et gennemsnit. Dette estimat er nødvendigt, idet gennemsnit beregnet på en stikprøve af en population ofte må forventes at afvige fra det egentlige gennemsnit af hele populationen (samtlige lærere på landets VUC'er).
- Signifikanstests bruges til at vurdere, om observerede forskelle i en stikprøve af en population afspejler "ægte" forskelle i hele populationen. Det vil sige forskelle, der ikke kun er observerbare i stikprøven, men som afspejler egentlige forskelle i hele populationen.

2.2 Indsamling af lokale arbejdstidsaftaler

Da en del af opdraget for undersøgelsen består af at identificere og udbrede gode eksempler på lokalaftaler, der understøtter høj undervisningskvalitet og god ressourceudnyttelse, blev lokalaftalerne for de besøgte institutioner indsamlet. Indsamlingen af lokalaftalerne er blevet varetaget af Undervisningsministeriet og efterfølgende overdraget til Rambøll Management.

2.3 Interview med ledere

Med henblik på at belyse ledernes vurdering af deres handlemuligheder i forhold til at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål samt arbejdstidsaftalernes hensigtsmæssighed blev der gennemført individuelle interview med ledere fra de 10 institutioner, som indgår i kortlægningen af arbejdstiden. Interviewene blev gennemført af Rambøll Management.

3. Arbejdstidsaftaler for VUC

Formålet med det følgende kapitel er at belyse de centrale og lokale aftalers betydning for handlemulighederne for lederne på uddannelsesinstitutionerne i forhold til at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål. Formålet er således ikke at give en detaljeret gennemgang af de centrale og lokale arbejdstidsaftaler, men snarere at beskrive de forhold som er af afgørende betydning for mulighederne for institutionernes ledelse for at lede og fordele arbejdet mellem lærerne – ledelsesrummet.

I vurderingen af de centrale og lokale arbejdstidsaftaler er fokus således på ledelsens mulighed for at lede og fordele arbejdet mellem lærerne. Centrale arbejdstidsaftaler kan principielt begrænse ledelsesrummet ved direkte at regulere dele af en lærers arbejdstid og indirekte ved at kræve, at der fx skal indgås lokale aftaler på den enkelte institution for bestemte dele af arbejdstiden, eller at ledelsen skal gennemføre forhandlinger eller drøftelser, før der kan træffes beslutning om anvendelse af lærernes arbejdstid.

Lokale arbejdstidsaftaler kan begrænse ledelsesrummet ved, at lederne indgår aftaler for dele af lærernes arbejdstid, der går ud over de i centralaftalerne fastlagte krav til lokalaftalernes indhold. Et centralt element i vurderingen af lokale arbejdstidsaftaler vil være, hvorledes ledelsen udmønter fastsættelse af tid til forberedelse af undervisningen, og herunder blandt andet tilstedeværelsen i forbindelse med forberedelsen. Et andet vigtigt element i vurderingen af de lokale aftaler vil være omfanget af akkordaftaler, hvor der indgås aftale om en tidsmæssig honorering af konkrete arbejdsopgaver og eventuelle timepuljer, der ikke er underlagt ledelseskontrol.

Såfremt anvendelsen af væsentlige andele af lærernes arbejdstid på forhånd er fastlagt gennem centrale og lokale arbejdstidsaftaler, vil der være tale om et meget begrænset ledelsesrum, idet ledelsen vil have svært ved løbende at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål og ikke mindst uforudsete begivenheder. Omvendt vil der være tale om et stort ledelsesrum, såfremt ledelsen har mulighed for løbende at disponere over lærernes samlede arbejdstid.

3.1 De centrale arbejdstidsaftaler

Med udgangspunkt i ovenstående optik vil der i det følgende blive set nærmere på de centrale aftaler for VUC.

De centrale aftaler for **hf** er beskrevet i cirkulære om overenskomst for *“Lærere ved statslige, statsligt selvejende og private gymnasieskoler, studenterkurser, hf-kurser samt ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning”*, og i den amtslige overenskomst for *“Lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder studieforberevende enkeltfagsundervisning”*. Begge aftaler er indgået i 2005.

I forbindelse med kommunalreformen overgik lærerne på VUC 1. januar 2007 til aftalen mellem GL og staten. En gennemlæsning af de to aftaler viser, at de i forhold til arbejdstidsdelen er fuldstændig analoge. Der er derfor i det følgende udelukkende taget udgangspunkt i aftalen mellem GL og staten. Den vil i det følgende blive benævnt GL-aftalen.

For **AVU** (og forberedende voksenundervisning (**FVU**)) er den centrale aftale beskrevet i *“Aftale om arbejdstid mv. for lærere ved almene voksenuddannelse, herunder forberedende voksenundervisning”* indgået mellem Amts-

rådsforeningen og Frederiksberg Kommune på den ene side og Lærernes Centralorganisation på den anden side.

Da der for AVU og FVU ikke er indgået en statslig overenskomst, har aftalparterne efter en konflikt i foråret 2007 indgået aftale om at administrere AVU og FVU efter ovennævnte aftale, indtil der indgås ny aftale – senest ved aftalefornyelsen pr. 1. april 2008.

3.2 Højere forberedelseksamen (hf)

Tilrettelæggelse af arbejdstiden

På hver enkelt institution *skal* der hvert år finde en *drøftelse* sted på skolen i samarbejdsudvalget eller i et andet medbestemmelsesorgan, hvor både lærere og forstander deltager. Drøftelsen *skal* omhandle, jf. § 17:

- a) de overordnede linjer for time- og fagfordelingen
- b) den pædagogiske linje, herunder særlige indsatsområder, anvendelsen af lærerteam, projektarbejde, it samt tolærerordning og lærernes kompetenceudvikling
- c) fælles aktiviteter, herunder emneuger, udviklingsaktiviteter og møder
- d) tidspunkter for udlevering af planer og vilkår i forbindelse med ændringer af planer, herunder i hvilke situationer almindelige varslings- og ændringsbestemmelser gælder
- e) principper for tilstedeværelse.

På baggrund af ovennævnte drøftelser sker der en nærmere fastsættelse af tid til opgaveløsningen i samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanten. Skolens ledelse udarbejder i samarbejde med den enkelte lærer/lærerteam og tillidsrepræsentanten endvidere en overordnet semesterplan for undervisningen.

Heraf skal fremgå lærerens samlede arbejdstid, som endvidere skal være opdelt på aktiviteter, der dog ikke behøver at være klart defineret. Arbejdstiden udgør for fuldtidsbeskæftigede 1.924 årlige timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehellidage, jf. § 18. Lærernes arbejdstid planlægges med mellem 1.530 og 1.830 timer årligt, jf. § 18, stk. 2.

Endvidere udarbejdes for hver enkelt lærer med mindst tre ugers varsel en mødeplan for lærerens samlede tilstedeværelse på skolen, dvs. lærerens skemalagte undervisning og øvrige opgaver, som kræver vedkommendes tilstedeværelse, jf. § 18, stk. 4.

I udgangspunktet sker der først en *drøftelse* mellem lærere, tillidsrepræsentant og forstander om lærernes tilstedeværelse, og hvis de ikke når til enighed, er det forstanderen, der fastlægger tilstedeværelsen.

Ved udarbejdelse af mødeplanen tilstræbes det, at der ikke er mellemtimer. Hvis der er perioder med et højt antal ugentlige arbejdstimer, kan de efter aftale afløse perioder med sammenhængende timer, hvor læreren ikke er til rådighed på skolen, jf. § 18, stk. 4.

Tid til undervisning, forberedelse mv.

En undervisningstime opregnes i enheder af 60 minutter, jf. § 19, stk. 2. Ved forberedelse forstås den tid, som læreren enten alene eller i fællesskab med andre forbereder, efterbehandler og evaluerer et hold kursisters eller en klasses undervisning. Undervisningen kan enten organiseres som klasseun-

dervisning, holdundervisning og undervisning på tværs af hold, klasser og årgange samt forelæsninger.

Derudover kan undervisningen foregå andre steder end i et klasseværelse, blandt andet på ekskursioner, introture, værkstedsundervisning og virtuel undervisning. Endelig kan undervisningen også være frivillig undervisning, studiekredse, undervisning ved temadage og brobygningskurser eller lignende. Således er der en forståelse af, at undervisning kan indeholde mange aktiviteter, og at det kan foregå på forskellige tidspunkter og steder, men det er en forudsætning, at den kræver forberedelse og efterbehandling.

Ud over selve undervisningstiden tildeles tid til forberedelse. Forberedelsestiden fremkommer ifølge de centrale aftaler ved lærernes årlige undervisningstimeantal (minus 30 %) ganget med en faktor på 1,33, jf. § 19, stk. 3. Det betyder, at forberedelsesfaktoren til 70 % af undervisningstimetallet er fastsat centralt, mens der *skal indgås lokalaftale* om faktoren for de resterende 30 %. Til lærere, der er fyldt 60 år, indregnes yderligere 40 minutter gange det årlige undervisningstimetallet. Forberedelsestiden til de resterende 30 % skal forhandles lokalt, og ved den lokale aftale skal der tages hensyn til undervisningsformer, lærerroller, erfaring mv.

Ledelsen på skolen kan ikke pålægge læreren at forberede sig på bestemte tidspunkter, eller at forberedelsen skal ske på skolen, såfremt forberedelsen kun omfatter den enkelte lærer og ikke foregår i samarbejde med andre lærere, jf. § 19, stk. 4.

Øvrig tid

Ledelsen fastlægger *efter drøftelse* med den pågældende lærer og tillidsrepræsentanten tiden til pædagogisk-administrative opgaver, ekstra tid til særlig individuel og fælles forberedelse, særlige udviklingsopgaver, eksamensvagt og lignende opgaver, jf. § 19, stk. 5. I øvrig tid indgår også lærernes pauser.

Medmindre der aftales akkord, indlægges tid til opgaveløsningen i semesterplanen, jf. § 19, stk. 6. Skønner læreren, at den fastsatte tid til opgaveløsningen ikke er tilstrækkelig, skal forstander gøres opmærksom herpå for at kunne vurdere eller tage stilling til, hvilke konsekvenser det har for opgaveløsningen.

Eksamen

I forhold til eksamen udløser hvert hold/klasse en grundtakst på 9,5 timer, der tillægges både eksaminator og censor, medmindre holdet kun består af én kursist, hvorved der udløses 2 timer til eksaminator og censor. Derudover tildeles de 2 gange eksaminationstiden, jf. § 21, stk. 6. Undtagelsen fra disse regler er eksamen i eksamensprojekt (hf). Her tildeles eksaminator og censor 3,3 gange eksaminationstiden for hver eksaminand, der har gennemført en mundtlig eksamen eller årsprøve, jf. § 21, stk. 7. Eksamen indregnes i årsplanen med det foregående års faktiske deltagelse ved årsprøver, vagter, eksamensafvikling og censur. Nyansatte lærere tildeles 110 timer i årsplanen. Dog *kan* disse regler i forhold til beregning af tid ved eksamen fraviges ved en lokalaftale.

Opgaveevaluering

Forstander fastsætter kursisttiden til skriftligt arbejde, dvs. forstander afgør, hvor lang tid kursisterne skal bruge på eksempelvis eksamensprojekter på hf, større skriftlig opgave på hf og termins- og årsprøver, jf. § 22. Derefter udregnes der til læreren hhv. 0,10 og 0,15 time pr. times kursisttid, afhæn-

gigt af om det er opgaveevaluering eller evaluering af større skriftlige opgaver. De 0,10 og 0,15 *kan forhandles* i lokalaftalerne, jf. § 22, stk. 9.

Såfremt der er flere lærere om at rette en opgave, forhøjes tiden til opgaveevaluering med 50 % pr. lærer ud over én lærer, og deles som hovedregel mellem dem. Afleverer kursisterne en gruppeopgave, tildeles den første kursist 100 % opgaveevaluering og efterfølgende kursister tildeles 1/3 heraf, jf. § 22, stk. 6-7.

Gennemførelsesvejledning og tutorordning

I forhold til gennemførelsesvejledning er der et årligt antal fastlagte timer pr. klasse til dette formål, herunder 112 timer pr. klasse på 2-årige hf-kurser og 3,3 timer pr. kursist på enkeltfagsundervisning, jf. § 23. Ligeledes ydes der et årligt antal fastlagte timer til tutorer. For 2-årige hf-kurser er det lig med 5,7 timer pr. kursist, og for enkeltfagsundervisning er det 1,6 time pr. årskursist. Disse aftaler *kan dog fraviges* ved lokalaftaler.

Lokale aftaler

Forhold der ifølge den centrale aftale *skal* aftales lokalt:

- Forberedelsestiden til 30 % af lærernes årlige undervisningstimer
- I forhold til eksamen aftales grundtaksten til eksaminator og censor lokalt i forhold til mundtlige prøver for kultur- og samfundsgrupper (hf) og naturvidenskabelige faggrupper (hf). Er der yderligere eksamensformer, som ikke er fastlagt i de pr. 1. april 2005 gældende bekendtgørelser om eksamen, aftales grundtaksten lokalt, såfremt der ikke er indgået en aftale mellem overenskomstens parter.

Forhold der ifølge den centrale aftale *kan* aftales lokalt:

- Akkorder for opgaveløsning
- Bestemmelser vedrørende eksamen i den centrale aftale (§ 21, stk. 1-13) *kan fraviges* ved den lokale aftale
- Bestemmelserne angående tid til opgaveevaluering i den centrale aftale (§ 22, stk. 3 og 4) *kan fraviges* ved lokalaftalerne
- Bestemmelserne om gennemførelsesvejledning og tutorordning *kan* ved lokale aftaler have en anden fordeling, end hvad der er fastsat i den centrale aftale.

Ledelsen fastsætter arbejdstiden til øvrige opgaver, jf. ovenfor, for lærerne under hensyntagen til drøftelsen mellem forstanderen, tillidsrepræsentant og læreren, jf. § 17. Derudover *kan forstanderen vælge at indgå aftale* om, at arbejdstiden for den enkelte lærer eller lærerteamet aftales som en akkord. Timerne anses for medgået og indregnes i årsopgørelsen. Aftalen om akkorder indgås mellem forstanderen og tillidsrepræsentanten og er således en lokalaftale.

Hvis forudsætningerne for akkorden ændres væsentligt, *kan akkorden drøftes* på ny med henblik på eventuelle ændringer. Dog *kan ændring af forudsætningen for akkorden ikke medføre*, at der ikke betales løn under sygdom eller barsel, jf. bemærkningerne til § 20.

3.2.1 Samlet vurdering

Som tidligere nævnt *kan centrale arbejdstidsaftaler principielt begrænse ledelsesrummet* ved direkte at regulere dele af en lærers arbejdstid og indirekte ved at kræve, at der fx skal indgås lokale aftaler på den enkelte institution for bestemte dele af arbejdstiden, eller at ledelsen skal gennemføre forhandlinger eller drøftelser, før der *kan træffes beslutning om anvendelse af lærernes arbejdstid*.

Ud fra denne optik begrænser den centrale aftale ledelsesrummet direkte ved at fastlægge visse dele af lærernes arbejdstid til bestemte aktiviteter og indirekte ved at kræve lokale aftaler for andre dele af lærernes arbejdstid. Af særlig betydning i forhold til ledelsesretten er den centrale aftales fastlæggelse af forberedelsesfaktoren til 70 % af undervisningstimetallet samt kravet om, at der skal indgås lokalaftale om faktoren for de resterende 30 %. Derudover kan ledelsesrummet være begrænset af den centrale aftales fastlæggelse af tid til eksaminer, opgaveløsning, gennemførelsesvejledning og tutorordning samt ledelsesopgaver, såfremt dette ikke fraviges i de lokale aftaler.

Det er således Rambøll Managements vurdering, at de centrale aftaler for lærere ved hf-kurser og ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning i væsentligt omfang begrænser ledelsesrummet på en række centrale punkter.

3.3 Almen voksenuddannelse (AVU)

Tilrettelæggelse af arbejdstiden

På hvert enkelt center skal der hvert år finde en drøftelse sted i det pædagogiske råd, medmindre andet aftales. Drøftelsen skal omhandle:

- a) den pædagogiske linje
- b) anvendelse af lærerteam og projektarbejde
- c) kompetenceudvikling for lærergruppen
- d) anvendelse af it
- e) udviklingsprojekter
- f) tolærerordning
- g) opgave- og fagfordeling.

Arbejdstiden udgør for fuldtidsbeskæftigede 1.924 årlige timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehelldage, jf. § 1. Ledelsen udarbejder en plan for normperioden, der angiver, hvilke arbejdsopgaver læreren skal varetage og det anslåede tidsforbrug, jf. § 6, stk. 1. Op til 20 % af arbejdstimetallet i en normperiode kan afsættes til udefrakommende aktiviteter, der ikke er kendt på planlægningstidspunktet, jf. § 6, stk. 1. Den tidsmæssige placering for udefrakommende aktiviteter, der ikke er nærmere beskrevet i normperiodeplanen, skal varsles senest 4 uger forud, jf. § 6, stk. 3.

Den konkrete planlægning af arbejdstiden i normperioden udmøntes i en arbejdsplan, jf. § 6, stk. 3. Arbejdsplanen angiver lærerens arbejdsopgaver og det anslåede tidsforbrug. Desuden fastlægges lærernes mødetider samt undervisningens og andre opgavers placering. Arbejdsplanen kan ikke fastsættes for en periode, der er mindre end 4 uger.

Arbejdstidens fordeling inden for kursusåret, tidspunkt for udlevering af arbejdsplanen til læreren, bestemmelser om varsling af ændringer i denne samt minimumstimetallet på fremmødedage aftales lokalt, jf. § 6, stk. 5.

I forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden skal det bemærkes, at såfremt der gennem lokalaftale ikke opnås enighed om et antal dage, der friholdes fra undervisning, kan en lærer eller leder forlange, at et antal dage svarende til 25 % af timerne anvendt til undervisning (forstået snævert som holdundervisning eller individuel undervisning) kan friholdes, dog højst 20 dage ud over de almindelige 5 ugers ferie, jf. § 20, stk. 1, og bilag A til centralaftalen.

Centertid

Arbejdstidsaftalen opererer med en sondring mellem centertid og individuel tid. Inden for centertid skal følgende arbejdsopgaver udføres:

- a) undervisning
- b) fælles forberedelse og samarbejde med andre lærere
- c) møder i pædagogisk råd
- d) pauser
- e) andre opgaver med tilknytning til undervisning og centerets virksomhed.

For undervisning er det fastsat, at en lærer 'normalt' højst kan tillægges 750 undervisningstimer årligt (§ 6, stk. 6). Der er ikke fastsat nogen norm for, hvor meget forberedelse en undervisningstime udløser.

Undervisning er i aftalens bemærkninger bredt defineret som den tid, hvor "*læreren skaber og fremmer processer, der øger kursistens kompetencer*" (§ 3, bemærkninger). Alle aktiviteter, der foretages sammen med kursister, er ifølge aftalen således *undervisning*. Det vil sige foruden holdundervisning og individuel undervisning, gruppearbejde, vejledning, evaluering betragtes kursistsamtaler, studierejser samt sociale og kulturelle arrangementer også som undervisning.

Det er ledelsen, der tilrettelægger og administrerer centertiden, der ifølge aftalen foregår på centeret eller uden for efter en lokal vurdering af opgavernes karakter og indhold samt de bygningsmæssige forudsætninger for tilstedeværelse på voksenuddannelsescenteret, jf. § 3, stk. 2.

Inden for centertiden afsættes 105 timer pr. fuldtidsbeskæftiget lærer til 'fælles og individuel forberedelse' (§ 3, stk. 3). Denne pulje af timer kan fordeles blandt lærere efter aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanter, dog skal hver lærer tildeles mindst 50 timer af de 105 timer.

Hvis der ikke kan opnås enighed, afsættes 75 timer pr. lærer til fælles forberedelse til fordeling blandt centerets ansatte, dog med mindst 50 timer til hver, og de resterende 30 timer pr. fuldtidsbeskæftiget lærer fordeles som individuel forberedelse til lærere, der har mere end 530 timers undervisning, jf. § 3, stk. 4.

I forhold til centertid skal endvidere bemærkes, at der lokalt kan træffes beslutning om ekstra tid til forberedelse, herunder til fælles forberedelse og efterbehandling af undervisningsforløb, der kræver særlig forberedelse, jf. § 3, stk. 1.

Individuel tid

Den individuelle tid anvendes til lærerens individuelle forberedelse og efterbehandling af såvel undervisning som mødevirksomhed. Det er i bemærkningerne i aftalen anført, at også faglig opdatering mv. finder sted inden for den individuelle tid. Hver fuldtidsbeskæftiget lærer er tildelt 375 timer individuel tid, som læreren selv tilrettelægger og administrerer (§ 4, stk. 3).

I bemærkningerne til § 4, stk. 3, fremgår endvidere, at ledelsen ikke kan henvise eller pålægge læreren individuelle eller kollektive opgaver til løsning på en bestemt måde eller et bestemt tidspunkt inden for den individuelle tid.

Opgaverettelse

Der *kan* indgås aftale mellem repræsentanter for Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere (LVU) og staten om lærerens tidsforbrug til opgave-

rettelse, jf. § 9. Såfremt der ikke opnås enighed, gælder timetallene i aftalen.

Prøver

Ifølge § 10 i aftalen *kan* der indgås aftale mellem repræsentanter for LVU og staten om lærerens tidsforbrug til eksamination og censur ved mundtlige prøver. Såfremt der ikke opnås enighed, medregnes den medgæede tid i årsopgørelserne.

Tilsvarende *kan* der indgås lokale aftaler om lærerens tidsforbrug til skriftlige prøver, vagt ved skriftlige prøver samt udarbejdelse af interne skriftlige prøver i dansk og matematik. Såfremt der ikke opnås enighed i forhold til timetallet til skriftlige prøver, gælder timetallene i centralaftalen.

Uddannelsesvejledning

Ifølge § 13 i aftalen *kan* der indgås aftale mellem repræsentanter for LVU og staten om lærerens tidsforbrug til uddannelsesvejledning. Såfremt der ikke opnås enighed, gælder timetallene i aftalen.

Pauser

Pauser på under ½ time medregnes i arbejdstid, hvis læreren er forpligtet til at blive på arbejdsstedet.

Aldersreduktion

Lærere over 60 år får medregnet 21 minutter ekstra i arbejdstidsopgørelsen for en times undervisning, jf. § 3, stk. 5.

Brug af akkorder

Centertiden kan for den enkelte lærer aftales som akkord, jf. § 7. Ved akkord forstås en aftale om et bestemt antal arbejdstimer til en nærmere beskrevet opgave. Timerne anses for medgået til formålet og indregnes i arbejdstidsopgørelsen. Aftaler om akkorder indgås med lokale repræsentanter for Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere (LVU) og staten.

Der er en række forhold, der gør sig gældende i forbindelse med akkordaftaler, herunder at

- læreren selv administrerer tidsforbruget under akkorden (§ 7, stk. 4)
- akkorder udløber samtidig med normperioden (§ 7, stk. 5)
- tidsforbruget under akkorder kan justeres, hvis forudsætningerne for akkorden ændres væsentligt (§ 7, stk. 7).

Lokalaftaler

Der er i centralaftalen fastsat en række punkter, hvor der enten *skal* eller *kan* indgås lokale aftaler. Ifølge centralaftalen *skal* der indgås aftale om:

- Fordeling af en del af centertiden på 105 timer pr. lærer, som beskrevet under centertid ovenfor, jf. § 3, stk. 3.
- Arbejdstidens fordeling inden for kursusåret, hvornår arbejdsplanen skal udleveres til lærerne, bestemmelser om varsling af ændringer i arbejdsplanen samt minimumstimetal på fremmødedage, jf. § 6, stk. 5. Såfremt der ikke opnås enighed om lokalaftale gælder bestemmelser i centralaftalen.

Derudover *kan* der indgås lokalaf tale om følgende forhold:

- Tjenesterejser, aftaler om flere arbejdssteder og kursusdeltagelse, antallet af mødedage og varsling, jf. § 20, stk. 1. Opnås ikke enighed om lokalaf tale, gælder bestemmelser i centralaftalen.
- Opgaverettelse, jf. 9. Såfremt der ikke opnås enighed, gælder timetallene i centralaftalen.
- Medvirken ved skriftlige prøver, jf. § 10. Såfremt der ikke opnås enighed, gælder timetallene i aftalen.
- Uddannelsesvejledning, § 13. Såfremt der ikke opnås enighed, gælder timetallene i aftalen.

3.3.1 Samlet vurdering

Som tidligere nævnt kan centrale arbejdstidsaftaler principielt begrænse ledelsesrummet ved direkte at regulere dele af en lærers arbejdstid og indirekte ved at kræve, at der fx skal indgås lokale aftaler på den enkelte institution for bestemte dele af arbejdstiden, eller at ledelsen skal gennemføre forhandlinger eller drøftelser, før der kan træffes beslutning om anvendelse af lærernes arbejdstid.

Ud fra denne optik begrænser den centrale aftale for AVU ledelsesrummet direkte ved at fastlægge visse dele af lærernes arbejdstid til bestemte aktiviteter og indirekte ved at kræve lokalaf taler for andre dele af lærernes arbejdstid. Af særlig betydning i forhold til ledelsesretten er den centrale aftales fastlæggelse af individuel tid og dele af centertiden. Derudover kan ledelsesrummet være begrænset af den centrale aftales fastlæggelse af tid til opgaverettelse, prøver og uddannelsesvejledning i form af tilbagefaldsnormer, såfremt der ikke opnås enighed lokalt.

Det er således Rambøll Managements vurdering, at de centrale aftaler for VUC i væsentligt omfang begrænser ledelsesrummet på en række centrale punkter.

3.4 Lokale arbejdstidsaftaler

I dette afsnit følger en analyse af de lokale arbejdstidsaftaler. Der er lagt særlig vægt på at beskrive og analysere to forhold. For det første hvordan de lokale aftaler regulerer de dele af lærernes arbejdstid, som de centrale aftaler kræver lokale aftaler for. For det andet om lederne indgår lokale arbejdstidsaftaler for dele af lærernes arbejdstid, der går ud over de i centralaftalerne fastlagte krav til lokalaf talernes indhold og dermed vælger at begrænse deres ledelsesrum mere end nødvendigt.

3.5 Højere forberedelseseksamen (hf)

Tid til undervisning, forberedelse mv.

Som det fremgår af centralaftalen, skal forberedelsesfaktoren for 30 % af lærernes undervisningstimetal forhandles lokalt. Det er derfor interessant at undersøge, hvilke faktorer lederne på de undersøgte institutioner forhandler sig frem til. Ud fra gennemgangen af lokalaf talerne er der ingen institutioner, der har forhandlet en anden forberedelsesfaktor end 1,33, hvilket er samme forberedelsesfaktor, som er givet for 70 % af lærernes undervisningstimetal, som fastlagt i centralaftalerne.

En enkelt institution har indirekte nedsat forberedelsesfaktoren. Institutionen opererer med en forberedelsesfaktor på 1,33, men har halveret tiden afsat til pædagogiske og administrative opgaver fra 0,11 til 0,055, hvilket svarer til 2½ minut pr. 45-minutters lektion. En lektion udløser således 117½ mi-

nutter og ikke 120 minutter. Den sparede tid indgår i en pulje til lærersamarbejde.

Det generelle billede er imidlertid, at de enkelte ledere på de undersøgte institutioner ikke har udnyttet muligheden for selv at forhandle sig frem til en anden faktor end 1,33.

Ydermere er afgrænsningen af, hvilke opgaver der er indeholdt i forberedelsestiden i de lokale arbejdstidsaftaler sammenfaldende med afgrænsningen i centralaftalen. Der er kun to lokale arbejdstidsaftaler, hvor definitionen af forberedelse går ud over centralaftalen og omfatter både forberedelse til den konkrete lektion samt forberedelse og udvikling af undervisning på længere sigt.

Alle lokale arbejdstidsaftaler indeholder ligeledes aftale om både pause og tid til pædagogiske og administrative opgaver i forbindelse med undervisningen. Faktorer, som ledelsen ifølge den centrale arbejdstidsaftale ikke er pålagt at indgå aftale om. I forhold til pause er faktoren fastsat til 0,22. Den konkrete tid til pauser i forbindelse med undervisningen udmåles ved, at lærerens planlagte undervisningstid ganges med fx 0,22.

Ligeledes er faktoren til pædagogiske og administrative opgaver fastsat til 0,11 med en enkelt undtagelse, som angivet ovenfor. De opgaver, der i aftalerne er beskrevet i forhold til tiden til pædagogiske og administrative opgaver, er typisk forsømmelsesregistrering, karaktergivning, undervisningsbeskrivelse samt fagligt og tværfagligt samarbejde og videndeling mellem lærerne. Enkelte institutioner har endvidere indskrevet, at tiden til pædagogiske og administrative opgaver endvidere inkluderer klassemøder og lærerforsamlingsmøder.

Med en forberedelsesfaktor på 1,33 betyder det, at en undervisningslektion på 45 minutter typisk udløser 120 minutters arbejdstid inklusive forberedelse, pauser og tid til pædagogiske og administrative opgaver.²

Eksamensarbejde og opgaveevaluering

En gennemgang af lokalaftalerne for institutionerne i undersøgelsen viser, at der ikke afviges nævneværdigt fra bestemmelserne i de centrale arbejdstidsaftaler i forhold til tid til eksamensarbejde og opgaveevaluering. Ligeledes følger bestemmelser for gennemførelsesvejledning og tutorordning generelt centralaftalen, idet kun én institution bruger registrering af faktisk tid i forbindelse med studievejledning.

Tid til øvrige opgaver

Alle lokalaftalerne indeholder mindst en akkord, der tildeles alle lærere til fx møder eller andre opgaver, herunder tilsyn og deltagelse i udvalg. Timetallet afhænger af omfanget af de opgaver, som forventes løst inden for denne timeramme, men mødeakkorderne ligger som regel omkring 30 timer.

Ligeledes har de fleste af institutionerne indgået aftale om tid til opgaver i forbindelse med fx teamsamarbejde, teamkoordinator, pasning af samlinger, datavejledning, internationalt samarbejde samt sociale arrangementer. Fælles for lokalaftalerne er, at de i høj grad angiver aktiviteterne i øvrig tid som akkorder.

² $45 + (1,33 \cdot 45) + (0,22 \cdot 45) + (0,11 \cdot 45) = 120$.

Varslingsbestemmelser

Ifølge centralaftalen skal læreren normalt have kendskab til omfang og placering af tilstedeværelse på skolen mindst 3 uger frem i tiden (§ 18, stk. 4). Mens størstedelen af institutionerne i undersøgelsen ikke har indgået lokalaf-tale om varslingsbestemmelser, har to af institutionerne nedsat varslingsti-den til 14 dage, mens en enkelt institution opererer med forskellige varsler for forskellige typer af ændringer af den enkelte lærers mødeplan (overens-komstens § 18, stk. 3), men principperne for disse forskellige varsler er ikke specificeret i den lokale aftale.

Principper for tilstedeværelse

Som det fremgår af centralaftalen drøftes tilstedeværelsen på baggrund af arbejdets karakter og indhold, men såfremt der ikke kan opnås enighed, fastlægger ledelsen tilstedeværelsen (§ 18, stk. 3). Ud fra gennemgangen af lokalaf-talerne er der ingen institutioner, der har indgået aftale om tilstede-værelse på institutionen. Men 3 institutioner påpeger, at de forbeholder sig ret til, at ledelsen kan mødeplanlægge fælles forberedelse samt møder til løsning af pædagogisk-administrative opgaver i tilknytning til undervisnin-gen.

3.5.1 Samlet vurdering

Fokus i ovenstående er som nævnt, hvordan de lokale aftaler regulerer de dele af lærernes arbejdstid, som de centrale aftaler kræver lokale aftaler for. For det andet om lederne indgår lokale arbejdstidsaftaler for dele af lærernes arbejdstid, der går ud over de centralt fastlagte krav til lokalaf-talernes indhold og dermed vælger at begrænse deres ledelsesrum mere end nødven-digt.

Gennemlæsningen af lokalaf-talerne på hf-området viser, at ledelserne på institutionerne efter Rambøll Managements vurdering kun i yderst begrænset omfang har benyttet sig af muligheden for at forhandle en lokalaf-tale, der adskiller sig fra centralaftalen. Et centralt punkt i denne sammenhæng er forberedelsesfaktoren for 30 % af undervisningstimetallet, der skal forhand-les lokalt, og som ufravigeligt følger centralaftalen. Tilsvarende viser gen-nemgangen af lokalaf-talerne, at der på stort set alle institutioner er indgået aftale om pause og tid til pædagogiske og administrative opgaver i forbindel-se med undervisningen. Faktorer, som ledelsen ifølge den centrale arbejds-tidsaftale ikke er pålagt at indgå aftale om.

Hvad angår tid til øvrige opgaver ud over undervisning og forberedelse samt eksamensarbejde og opgaveevaluering, viser gennemgangen af lokalaf-talerne, at knap halvdelen af institutionerne har indgået aftale om tid til øvrige opgaver som fx teamsamarbejde, teamkoordinator, pasning af samlinger, datavejledning, internationalt samarbejde samt sociale arrangementer. Fæl-les for lokalaf-talerne er, at de angiver aktiviteterne i øvrig tid som akkorder. Såfremt en stor del af institutionens ressourcer er bundet til akkorderne, giver det ledelsen et begrænset ledelsesrum samt begrænset mulighed for at disponere fleksibelt over lærernes tid i løbet af året.

Samlet set er det Rambøll Managements vurdering, at det ledelsesrum, der er i centralaftalen – blandt andet i forhold til fastsættelse af forberedelsesti-den til 30 % af lærerens undervisningstimetaltal – ikke udnyttes. Herudover rummer de gennemgåede aftaler elementer i form af fx akkorder i forhold til eksamensarbejde og opgaveevaluering samt øvrige opgaver, der må siges at begrænse ledelsens mulighed for at disponere fleksibelt over lærernes tid i løbet af året.

3.6 Almen voksenuddannelse (AVU)

Indledningsvis bør det nævnes, at centralaftalen rent faktisk tillader lokale fravigelser på alle områder. Der er dog en række tilbagefaldsregler, som træder i kraft, hvis man ikke – i de lokale forhandlinger – kan opnå enighed.

Tid til undervisning, forberedelse mv.

Ifølge centralaftalen kan de 105 timer af centertiden tilrettelægges og fordeles blandt centerets lærere efter aftale mellem centerets ledelse og tillidsrepræsentanten, dog således at den enkelte lærer tildeles mindst 50 timer (§ 3, stk. 3). Ud fra gennemgangen af lokalaftalerne tildeler institutionerne fast hver lærer mellem 50 og 80 timer til fælles forberedelse. De resterende timer bruges til at kompensere lærere med mere end 530 timers undervisning med ekstra timer til individuel forberedelse.

Opgaverettelse, prøver og uddannelsesvejledning

De gennemgåede arbejdstidsaftaler afviger kun i meget begrænset omfang fra centralaftalen og refererer oftest til tilbagefaldsreglerne, som beskrevet i centralaftalens bilag A.

Tid til øvrige opgaver

I forhold til øvrige opgaver indeholder alle de lokale aftaler i undersøgelsen mindst én akkord, der tildeles alle lærere til fx møder eller andre opgaver, herunder tilsyn og deltagelse i udvalg. Timetallet afhænger af omfanget af de opgaver, som forventes løst inden for denne timeramme, men mødeakkorderne ligger som regel omkring 30 timer.

Ligeledes har de fleste af institutionerne indgået aftale om tid til opgaver i forbindelse med fx teamsamarbejde, teamkoordinator, pasning af samlinger, datavejledning, internationalt samarbejde samt sociale arrangementer. Fælles for lokalaftalerne er, at de i høj grad angiver aktiviteterne i øvrig tid som akkorder.

Varslingsbestemmelser

For udefrakommende aktiviteter, der ikke er nærmere beskrevet i normperiodeplanen, skal læreren orienteres om den tidsmæssige placering senest 4 uger forud (§ 6, stk.3). Der indgås lokalafale om varsling af ændringer af aktiviteter beskrevet i arbejdsplanen. Såfremt der ikke opnås enighed, gælder bestemmelserne i bilag A (§ 6, stk. 5) i centralaftalen.

Principper for tilstedeværelse

Som det fremgår af centralaftalen, indgås der lokalafale mellem leder, tillidsrepræsentant og den enkelte lærer om, hvor mange dage årligt der ud over ferie, afholdte feriefri dage og søgne-/helligdage skal friholdes for undervisning og øvrige opgaver. Er der ikke opnået enighed om antallet af dage, der kan friholdes for undervisning og øvrige opgaver, kan leder og/eller lærer forlange, at der friholdes et antal dage svarende til 25 % af timer anvendt til undervisning. Det kan dog højst forlanges, at 20 dage inkl. antallet af afholdte feriedage ud over 5 uger friholdes på denne måde (bilag A, 5. mødedage).

Kun en enkelt lokalafale dækker *mødefri* dage, og under denne bliver hver lærer tildelt 14 dage, der placeres individuelt og indskrives i lærernes arbejdsplan.

I forhold til lærerens tilstedeværelse på institutionen under forberedelse og andre aktiviteter er der kun sjældent indgået aftaler lokalt. Af de to lokale aftaler, der dækker tilstedeværelse, understreger den ene, at det løbende aftales, hvilke opgaver læreren selv tidsfastsætter og placerer, og hvilke

opgaver der gennemføres på centret, mens den anden arbejdstidsaftale blot påpeger, at fælles forberedelse foregår på institutionen, medmindre andet er aftalt.

3.6.1 Samlet vurdering

Det er Rambøll Managements vurdering, at lokalaftalerne på AVU-området kun fraviger centralaftalen i begrænset omfang. Eksempelvis tildeles der typisk mellem 50 og 80 timer af 105-timers puljen til fælles forberedelse, mens de resterende fordeles til lærere med mere end 530 timers undervisning.

I forhold til varslingsbestemmelser er der ingen afvigelser blandt de deltagende institutioner, og med hensyn til principper for tilstedeværelse er der kun indgået lokale aftaler på to institutioner, og her lægges der op til løbende forhandlinger mellem ledelsen og læreren.

Herudover bruges der gennemgående akkorder for øvrige opgaver, der må siges at begrænse ledelsens mulighed for at disponere fleksibelt over lærernes tid i løbet af året. Det er gennemgående, at lokalaftalerne enten refererer direkte eller indirekte til tilbagefaldsreglerne, som beskrevet i centralaftalen.

Afslutningsvis er det Rambøll Managements vurdering, at det begrænsede ledelsesrum, der er afgrænset i centralaftalen – i forhold til tilrettelæggelse af fælles forberedelse, varslingsbestemmelser og principper for tilstedeværelse – ikke udnyttes. En del af forklaringen er, ifølge Rambøll Management, at mens centralaftalen rent faktisk tillader lokale fravigelser på alle områder, er der en række tilbagefaldsregler, som træder i kraft, hvis man ikke – i de lokale forhandlinger – kan opnå enighed. Det er Rambøll Managements vurdering, at disse tilbagefaldsregler i væsentligt omfang begrænser muligheden for at indgå lokale aftaler, der fraviger centralaftalen.

4. Kortlægning af lærernes arbejdstid på voksenud-dannelsescentre

Formålet med dette kapitel er at kortlægge anvendelsen af lærernes arbejdstid på højere forberedelseksamen (hf) og almen voksenuddannelse (AVU) på landsplan. Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 277 hf-lærere og 227 lærere på AVU-området. Lærerne er fordelt på 10 institutioner og vægtet for at sikre repræsentativitet på landsplan.

4.1 Den gennemsnitlige fordeling af lærernes arbejdstid

Højere forberedelseksamen (hf)

Tabel 2 og figur 1 viser, hvordan hf-lærernes arbejdstid på *landsplan* fordeles sig på forskellige arbejdstidselementer. Som det fremgår, bruger en lærer på hf gennemsnitligt 18,5 % af arbejdstiden på *undervisning*.³ Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer (1.924 timer inklusive ferie, feriefri dage og søgnehellidage) svarer dette til 355 arbejdstimer, jf. figur 2. Kolonnen yderst til højre i tabel 2 angiver den statistiske usikkerhed på dette gennemsnit. Med en usikkerhed på +/- 0,4 procentpoint betyder det, at den gennemsnitlige undervisningsandel for *samtlig*e lærere på hf ligger mellem 18,1 og 18,9 %.

I tabel 2 er 1. kvartil (nedre kvartil), der afgrænser den fjerdedel af *lærerne* med de mindste andele, endvidere angivet. Ligeledes er 3. kvartil (øvre kvartil), der afgrænser fjerdedelen af *lærerne* med de største andele, angivet. Tabellen viser således, at halvdelen af lærerne på hf bruger 16-22 % af deres arbejdstid på undervisning, mens en fjerdedel af lærerne bruger mindre end 16 % af deres samlede arbejdstid på undervisning.

Tilsvarende viser tabellen, at en lærer på hf gennemsnitligt bruger 24,3 % af arbejdstiden på *forberedelse af undervisningen*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 467 arbejdstimer, jf. figur 1. Af tabel 2 fremgår endvidere, at halvdelen af lærerne bruger 20-29 % af deres arbejdstid på forberedelse af undervisningen.

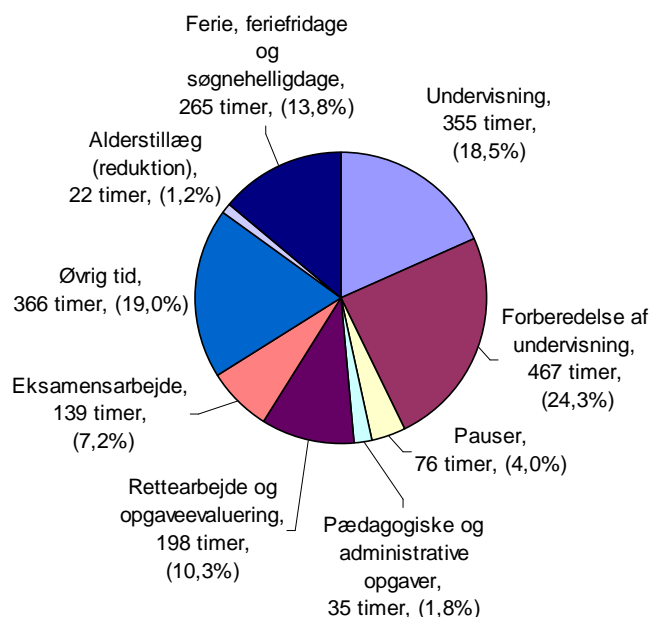
³ Til sammenligning viser en tilsvarende kortlægning blandt de almene gymnasier, at en lærer på et alment gymnasium gennemsnitligt bruger 18,9 % af arbejdstiden på *undervisning*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 364 arbejdstimer.

Tabel 2. Anvendelse af lærernes arbejdstid – højere forberedelseseksamen (hf)

	Median	1. kvartil	3. kvartil	Gennemsnit	+/-
Undervisning	19	16	22	18,5	0,4
Forberedelse af undervisning	26	20	29	24,3	0,6
Pauser	4	3	5	4,0	0,1
Pædagogiske og administrative opgaver	2	1	2	1,8	0,1
Rettearbejde og opgaveevaluering	10	5	15	10,3	0,5
Eksamensarbejde	7	5	9	7,2	0,2
Øvrig tid	13	6	24	19,0	1,3
Alderstillæg (reduktion)	0	0	0	1,2	0,2
Ferie, feriefridage og søgnehelligdage	14	13	15	13,8	0,3

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 277 hf-lærere fordelt på 10 institutioner.

Andelen af den samlede arbejdstid brugt på forskellige arbejdstidselementer er omregnet til arbejdstimer af et bruttoårsværk for en lærer (1.924 timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehelligdage) i figur 1. Af figuren fremgår det, at lærere på hf gennemsnitligt bruger 366 arbejdstimer, svarende til 19,0 % af den samlede arbejdstid til *øvrige opgaver*.

Figur 1. Anvendelse af lærernes arbejdstid – højere forberedelseseksamen (hf)

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 277 hf-lærere fordelt på 10 institutioner.

Endelig indikerede signifikantests ingen signifikante forskelle på tværs af alder, køn og institutionsstørrelse. Men der er en negativ korrelation mellem undervisningsandel og tid brugt på øvrige opgaver. Jo mere tid der bruges på undervisning, jo mindre tid bruges der på øvrige opgaver.

Almen voksenuddannelse (AVU)

I det følgende ses nærmere på anvendelse af lærernes arbejdstid på AVU-området.

Tabel 3 og figur 2 viser, hvordan lærernes arbejdstid på *landsplan* fordeler sig på forskellige arbejdstidselementer. Som det fremgår, bruger en lærer på AVU gennemsnitligt 22,2 % af arbejdstiden på *undervisning*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 428 arbejdstimer, jf. figur 2. Halvdelen af lærerne bruger mellem 17 og 27 % af deres arbejdstid på undervisning, mens en fjerdedel bruger under 17 %.

I forhold til *forberedelse af undervisningen* bruger en lærer på AVU gennemsnitligt 25,8 % af arbejdstiden. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 497 arbejdstimer, jf. figur 2. Af tabel 3 fremgår endvidere, at halvdelen af lærerne bruger 24-28 % af deres arbejdstid på *forberedelse af undervisningen*.

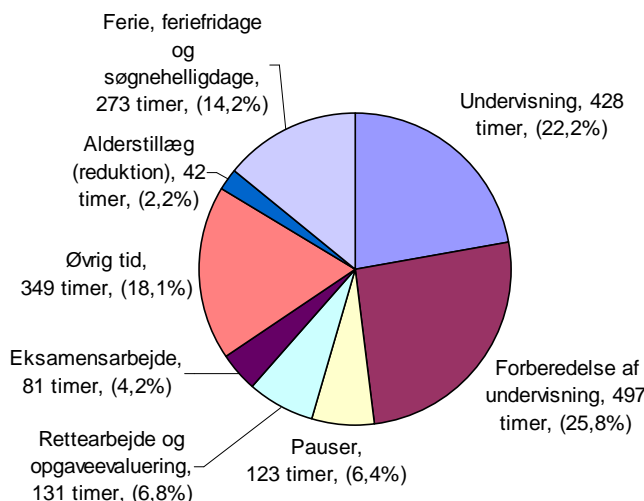
Tabel 3. Anvendelse af lærernes arbejdstid – Almen Voksenuddannelse (AVU)

	Median	1. kvartil	3. kvartil	Gennemsnit	+/-
Undervisning	23	17	27	22,2	0,7
Forberedelse af undervisning	25	24	28	25,8	0,4
Pauser	6	5	8	6,4	0,2
Rettearbejde og opgave-evaluering	6	2	10	6,8	0,5
Eksamensarbejde	4	2	6	4,2	0,3
Øvrig tid	15	7	23	18,1	1,3
Alderstillæg (reduktion)	0	0	1	2,2	0,4
Ferie, feriefri dage og søgne-helligdage	14	13	15	14,2	0,3

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 227 AVU-lærere fordelt på 10 institutioner.

Andelen af den samlede arbejdstid brugt på forskellige arbejdstidselementer er omregnet til arbejdstimer af et bruttoårsværk for en lærer i figur 2. Som det fremgår af figuren, bruger lærere på AVU gennemsnitligt 349 arbejdstimer, svarende til 18,1 % af den samlede arbejdstid, til *øvrige opgaver*. Øvrige opgaver er fx pædagogisk-administrative opgaver, møder, tiden anvendt til kompetenceudvikling mv. samt tiden anvendt på eventuelle hverv og funktioner.

Figur 2. Anvendelse af lærernes arbejdstid – almen voksenuddannelse (AVU)



Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 227 AVU-lærere fordelt på 10 institutioner.

Endelig indikerede signifikanstests ingen signifikante forskelle på tværs af alder, køn og institutionsstørrelse. Men der er en negativ korrelation mellem undervisningsandel og tid brugt på øvrige opgaver. Jo mere tid der bruges på undervisning, jo mindre tid bruges der på øvrige opgaver.

4.2 Forskelle i lærernes arbejdstid mellem institutionerne

Det følgende afsnit giver en oversigt over, hvorledes lærernes arbejdstid på de enkelte institutioner fordeler sig på forskellige arbejdstidselementer. Institutionerne er rangordnet efter andel af samlet arbejdstid brugt på undervisning.

Højere Forberedelseseksamen (hf)

Andelen af den samlede arbejdstid brugt på *undervisning* varierer fra 15,5 %, svarende til 298 arbejdstimer, til 20,4 %, svarende til 393 arbejdstimer. Tilsvarende varierer andelen af den samlede arbejdstid brugt på *forberedelse af undervisningen* fra 21,6 %, svarende til 416 arbejdstimer, til 27,7 %, svarende til 533 arbejdstimer.

En signifikanstest viser, at andelen af arbejdstiden brugt på undervisning på de tre institutioner i toppen af tabellen – hvor undervisning udgør over 387 arbejdstimer af et bruttoårsværk – ligger signifikant højere end de to institutioner i bunden af tabellen, hvor tiden brugt på undervisning udgør mindre end 316 timer. Disse fem institutioner er i nedenstående tabel markeret med fed skrift.

Med undtagelse af institutionen nederst, hvor der i højere grad anvendes akkorder end på de øvrige institutioner, kan variationerne efter Rambøll Managements vurdering ikke begrundes med forskelle i de gennemgåede lokalaftaler. Som det fremgår af foregående kapitel, er forberedelsesfaktoren for de 30 % af undervisningstimetallet, hvor der skal indgås lokalaftale, på samtlige institutioner fastsat til 1,33 og dermed svarende til forberedelses-

faktoren fastsat for de resterende 70 % af undervisningstimetallet i centralaftalen.

Tilsvarende tegner der sig også et rimeligt ensartet billede, når der ses på, hvorledes øvrige elementer i lærernes arbejdstid – fx rette- og eksamensarbejde – honoreres. Med afsæt i disse betragtninger er den begrænsede variation ikke overraskende.

Tabel 4. Andel af tid brugt på forskellige arbejdstidselementer blandt lærere på tværs af institutioner – højere forberedelseseksamen (hf)

Institution	Andel af samlet arbejdstid brugt på ...								
	Undervisning	Forberedelse af undervisning	Pauser	Pædagogiske og administrative opgaver	Rettearbejde og opgaveevaluering	Eksamensarbejde	Øvrig tid	Alders-tillæg	Ferie, feriedage og søgne-helligdage
1	20,4	26,5	4,4	2,2	10,0	6,5	15,7	1,3	13,0
2	20,2	27,7	4,4	2,3	9,7	6,3	17,5	0,1	11,9
3	20,1	26,3	4,4	2,2	9,1	4,6	17,7	0,7	15,0
4	18,9	25,2	4,0	2,1	13,3	8,2	14,2	0,0	14,0
5	18,8	24,2	3,8	1,9	13,8	8,9	12,0	1,8	14,8
6	18,7	24,6	4,1	2,0	8,1	7,5	17,4	1,9	15,7
7	18,1	23,4	4,1	2,0	9,0	7,0	19,7	2,0	14,7
8	17,5	22,4	3,7	1,0	9,7	7,4	24,2	0,6	13,4
9	16,4	21,9	3,6	1,0	11,4	8,8	21,2	1,3	14,4
10	15,5	21,6	3,4	1,7	8,7	6,6	28,5	0,8	13,2

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 277 hf-lærere fordelt på 10 institutioner.

Almen voksenuddannelse (AVU)

Bemærk, at mens signifikanstests ikke indikerer signifikante forskelle på tværs af institutionerne, er gennemsnittet på institutionen øverst i tabellen samt gennemsnittene på de fire institutioner nederst i tabellen baseret på hele populationen af lærere på de pågældende institutioner. Derfor må de observerede forskelle betragtes som værende reelle.

Mens lærerne på tre af de fire institutioner i bunden af tabellen bruger en relativt høj andel af deres arbejdstimer på øvrige opgaver, bruger lærerne på en af institutionerne en relativt højere andel af deres arbejdstid på pauser, rettearbejde og opgaveevaluering samt eksamensarbejde.

Med undtagelse af institutionen næstnederst i tabel 5, hvor der i højere grad anvendes akkorder end på de øvrige institutioner, kan variationerne efter Rambøll Managements vurdering ikke begrundes med forskelle i lokalaftalerne efter en gennemgang af disse. Forskellen beror efter Rambøll Managements vurdering derimod på størrelsen af institutionen, idet lærere med tilidshverv og funktioner som fx uddannelsesvejledere udgør en større andel på de mindre institutioner.

Som nævnt i det foregående afsnit er der generelt tale om mindre udsving i undervisningsandelen mellem institutionerne på både hf- og AVU-området. Denne begrænsede variation i undervisningsandelen afspejler de forholdsvis ensartede lokale arbejdstidsaftaler for AVU-området, herunder den udbredte brug af tilbagefaldsregler til honorering af forberedelse, rette- og eksamensarbejde m.m.

Table 5. Andel af tid brugt på forskellige arbejdstidselementer blandt lærere på tværs af institutioner – almen voksenuddannelse (AVU)

Institution	Andel af samlet arbejdstid brugt på ...							Ferie, feriefridage og søgnehelligdage
	Undervisning	Forberedelse af undervisning	Pauser	Rettearbejde og opgave-evaluering	Eksamenarbejde	Øvrig tid	Alders-tillæg	
	(%)							
1	25,4	24,7	5,8	6,3	3,4	16,7	2,1	15,7
2	23,0	25,1	7,7	6,3	5,0	15,9	3,6	13,5
3	22,9	25,6	5,0	9,6	5,4	16,3	1,5	13,8
4	22,0	25,0	4,6	8,2	4,5	21,0	2,0	12,6
5	21,9	26,7	6,8	5,5	3,3	17,1	2,7	15,9
6	21,9	28,2	7,7	6,4	3,7	18,0	0,8	13,4
7	21,7	24,5	4,8	6,4	2,8	23,6	1,3	15,0
8	20,9	25,9	7,6	7,9	4,6	15,4	2,5	15,2
9	20,6	26,1	4,3	5,4	2,8	26,8	1,6	12,5
10	18,7	25,7	4,0	5,2	3,0	28,8	0,5	14,2

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 227 AVU-lærere fordelt på 10 institutioner.

4.3 Sammenfatning

Kortlægningen af lærernes arbejdstid viser, at en lærer på hf gennemsnitligt anvender 18,5 % af arbejdstiden på *undervisning*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 355 arbejdstimer. Ligeledes anvender en lærer på AVU gennemsnitligt 22,2 % af arbejdstiden på *undervisning*, hvilket svarer til 428 arbejdstimer.

Betragtes arbejdstiden opgjort på de enkelte institutioner i kortlægningen, viser der sig en forholdsvis begrænset forskel i anvendelsen af lærernes arbejdstid, især på hf. En del af forklaringen på dette kan findes i forskellene mellem institutionerne i forhold til, hvor meget arbejdstid den enkelte lærer bruger på øvrige opgaver.

5. Ledernes vurderinger af ledelsesrum i central- og lokalaftaler

Efter i foregående kapitel at have belyst, hvorledes lærernes arbejdstid fordeles sig på konkrete arbejdsopgaver og lokalaftalernes betydning for dette, vil fokus i dette kapitel være på ledernes vurdering af deres handlemuligheder i forhold til at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål samt arbejdstidsaftalernes hensigtsmæssighed i forhold til ændrede krav til undervisningen, principper for tilstedeværelse mv.

Datagrundlaget udgøres af de 10 interviews, der blev gennemført med en eller flere ledere fra 10 voksenuddannelsescentre. Det bør bemærkes, at lederne generelt havde færre kommentarer til arbejdstidsaftalerne på hf-området end til aftalerne for lærere på almen voksenuddannelse (AVU).

5.1 Ledelsesrummet i de centrale arbejdstidsaftaler

Lederne blev bedt om at vurdere, hvorvidt den centrale arbejdstidsaftale giver tilstrækkelig ledelsesmæssig fleksibilitet til at kunne handle i forhold til ændrede betingelser fx i form af nye krav til undervisningen, ændringer i målgrupperne mv. samt de udfordringer, som uddannelsesinstitutionerne i øvrigt oplever at stå overfor.

Ledernes vurdering af aftalerne på henholdsvis hf-området og AVU-området adskilte sig mærkbart og vil derfor blive behandlet særskilt.

5.1.1 Den centrale arbejdstidsaftale på hf-området

Et væsentligt element i den centrale aftale, som lederne fremdrog, er bestemmelsen om, at 30 % af forberedelsesfaktoren skal forhandles lokalt. Dette giver i princippet et rum for lokalt at allokere forberedelsestid. Men næsten alle lederne gav også udtryk for, at dette ledelsesrum ofte er en illusion, idet der reelt ikke kan forhandles mellem lederne og tillidsrepræsentanterne. En leder udtrykker det således:

”På hf er det forberedelsesfaktoren, der er et problem ... den kan ikke varieres for GL, og det er et problem. Centralaftalen lægger op til, at den kan være variabel, men der er ikke en eneste skole, der har fået den igennem. En lektion udløser 120 minutter for alle. Vi er i en situation, hvor vi har forskellige lærerformer og tilrettelæggelsesformer, og derfor ville det være hensigtsmæssigt med en differentieret faktor i overenskomsten.”

Dette forhold skyldes – ifølge lederne – at GL har mulighed for at afvise lokalaftalen på trods af en opnået enighed mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, og at tillidsrepræsentanterne derfor oftest vil have aftalerne ”godkendt” af GL.⁴

Derudover nævnte flere af lederne, at lokale forhandlinger omkring en differentieret forberedelsesfaktor er svære, fordi der ikke er tradition for at differentiere forberedelsen. Selvom det er ledernes vurdering, at der er flere læ-

⁴ Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) havde indtil sommeren 2006 krævet, at lokalaftaler skulle godkendes af GL centralt, efter at aftalerne var blevet underskrevet af forstander og tillidsrepræsentanten på de enkelte institutioner. Det har betydet, at tillidsrepræsentanten har kunnet indgå en aftale med forstander, som GL efterfølgende har kunnet afslå. I sommeren 2006 har en voldgiftsdom på statens område fastslået, at GL ikke har ret til at kræve en lokalaftale godkendt centralt i GL. Dette har været gældende fra 1. januar 2007.

rere, der støtter op om en differentieret forberedelsesfaktor, så er der samtidig et lighedsprincip, som hviler tungt på lærerne. Størstedelen af lederne betragter det som er uhensigtsmæssig begrænsning af deres ledelsesrum ikke at kunne differentiere forberedelsen, især i forhold til at tilgodese yngre og mindre erfarne lærere, lærere inden for forberedelsestunge fag og lærere tilknyttet nyoprettede kurser eller kurser med nye undervisningsformer.

På baggrund af erfaringer fra forhandlinger af lokale arbejdstidsaftaler udtrykker flere ledere et ønske om, at en ny central aftale skal opnå de ændringer, som de oplever, at der reelt er behov for i forhold til tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid. Ændringer, som lederne vurderer, at det ikke er muligt for dem at opnå gennem lokale forhandlinger, men som de derfor gerne så fastlagt i en central arbejdstidsaftale, herunder en differentieret forberedelsesfaktor.

Endelig var der en række temaer, som blev taget op af mere end en leder, men uden at være et gennemgående tema på tværs af institutionerne. Enkelte ledere ser gerne aldersreduktionen, hvor lærere, der er fyldt 60 år, får indregnet "40 minutter * det årlige undervisningstimetotal", afskaffet. Der var dog ikke enighed om dette punkt, idet andre ledere betragter aldersreduktion som et væsentligt redskab i forhold til at fastholde erfarne medarbejdere og mener, at man vil miste gevinsten ved en evt. afskaffelse af aldersreduktionen ved højere sygefravær.

Ligeledes betragter et par af lederne retterreduktionen som værende et eksempel på et formelt afgrænset ledelsesrum, som imidlertid kan være svært at udnytte. En enkelt leder nævnte direkte, at man vil foretrække en centralt udmeldt retterreduktion, så man kan bruge tiden på vigtigere 'kampe', såsom forberedelsesfaktoren.

Afslutningsvis skal i forhold til hf nævnes, at nogle ledere føler, at studievejledningen tildes rigeligt med timer, og at der med fordel kan differentieres mellem fuldtidskursister og enkeltfagskursister i forhold til udløsende timefaktor pr. indskrevet kursist, idet enkeltfagskursister ikke opsøger studievejledningen – ud over selve indskrivningssituationen.

5.1.2 Den centrale arbejdstidsaftale på AVU-området

Lederne opfatter generelt den centrale arbejdstidsaftale på AVU-området som mere begrænsende og mindre tidssvarende end GL-aftalen. Hvor udfordringen på GL-området i høj grad består i reelt at kunne udnytte mulighederne i centralaftalen, er det på AVU-området selve centralaftalens bestemmelser, der begrænser ledelsesrummet.

Den største anke – ifølge lederne – er fastsættelsen af individuel tid og centertid sammenholdt med tilbagefaldsreglerne, som medvirker til at begrænse ledelsesrummet. Én af lederne svarer således på spørgsmålet om ledelsesrummet i centralaftalen:

"Ja og nej ... Centralaftalen tillader ændringer lokalt, men i praksis er der ikke rum til forhandlinger eller lokale aftaler. Det afhænger meget af lærergruppen og deres tillidsrepræsentant. Der er en række tilbagefaldsregler, som træder i kraft, hvis der ikke kan opnås enighed. Forhandlinger omkring lokal aftaler er hårde."

I forhold til individuel tid er én af udfordringerne ifølge lederne den manglende direkte kobling mellem forberedelse og undervisning, der betyder, at man "belønner" de lærere, der underviser mindst – selvom intentionen var den modsatte. Samtidig afføder centralaftalen på flere af institutionerne di-

skussioner af, hvilke aktiviteter der under centertid udløser ekstra forberedelsestid, som én af lederne udtrykker således:

"Vi har for eksempel haft en stor diskussion om, hvad der hører under forberedelse og hvad der hører under mere visionær og bred udvikling af kurser osv. Lærerne ville have ekstra timer for "forberedelse", der ikke knytter sig direkte til et specifikt kursus."

I forhold til centertid er det endvidere oplevelsen, at der reelt er tale om et forholdsvis begrænset ledelsesrum, idet ledelsen ikke råder over samtlige 105 timer.

"Vi har jo ikke retten over alle 105 timer. Overenskomsten giver et lille ledelsesrum. Overenskomsten giver lidt rum i 105-timers puljen, men en del af de timer skal bruges til lærerne med mere end 530 timers undervisning. Hvis timerne ikke anvendes, skal de fordeles lige blandt alle lærerne, og alle skal have 50 timer minimum. Det indskrænker mit ledelsesrum."

Et yderligere forhold ved centralaftalen, der ifølge lederne er begrænsende for ledelsesrummet, er varslingsbestemmelserne. Lederne ser, at varslingsbestemmelserne skal gøres mere fleksible og tidssvarende.

"Der skal være mere fleksibilitet omkring varslingsreglerne, da kravet om arbejdstidsplaner i 4-ugersreglen ikke hænger sammen med skiftende kursistantal. Det er noget skidt. Kravet til arbejdsplanerne er for firkantede."

De i centralaftalen fastsatte regler om aldersreduktion nævnes også i forbindelse med AVU-aftalen, og holdningerne er som beskrevet ovenfor delte, idet nogle ledere gerne ser den modificeret eller afskaffet, mens andre ser den som essentiel for at fastholde ældre medarbejdere, minimere sygefravær og stress og højne undervisningskvaliteten. En enkelt leder nævnte, at de ekstra udgifter til aldersreduktion har spillet ind i forbindelse med beslutningen om ikke at ansætte en lærer, der var sidst i 50'erne.

5.2 Ledelsesrummet i de lokale arbejdstidsaftaler

De lokale arbejdstidsaftaler for hf- og AVU-området er nedenfor behandlet under ét. Som det fremgår ovenfor er ledernes vurdering af de to centralaftaler meget forskellig, hvilket også præger diskussionen om lokalaftalerne.

Det er først og fremmest på hf-området, hvor lederne føler, at deres ledelsesrum indskrænkes i lokalaftalerne, idet det som ovenfor beskrevet ikke reelt er muligt at udnytte de 30 % af forberedelsestiden. På AVU-området er den væsentligste indskrænkning sket i centralaftalen, mens lokalaftalerne kun i mindre grad indskrænker ledelsesrummet yderligere, fx gennem akkorder.

Flere ledere beskriver ændringerne i deres lokale arbejdstidsaftaler som værende resultatet af få justeringer over lang tid. En leder beskriver forhandlingerne som følgende:

"I forhandlingerne prøver vi ofte at skrabe opgaver væk fra lærerne og over til administrative personale. Nogle opgaver fjerner vi helt. Vi prøver også at minimere tid brugt på transport og den slags. Vi har afskaffet pædagogisk-administrativ medhjælper blandt lærerne ... det er dog stadig begrænset, hvad det gør ved undervisningsandelen."

Ligeledes giver en anden leder følgende beskrivelse af lokale forhandlinger:

"Vi får ikke øget vores ledelsesrum. Der er nogle ting, der bliver afklaret, men vi får ikke mere fleksibilitet."

Det var et gennemgående tema blandt lederne, at forhandlingerne oftest fører til mindre ændringer uden at påvirke de mere centrale punkter i centralaftalen, som eksempelvis forberedelsestid, varslingsbestemmelser m.m. Eksempelvis har kun en enkelt institution på hf-området kunnet forhandle sig til en differentieret forberedelsesfaktor (som nævnt ovenfor implementeret ved at halvere tiden afsat til pædagogiske og administrative opgaver), men nogle af lederne har derimod erfaring med at indføre mindre ændringer i formuleringen af forberedelsen, så forberedelsen nu "omfatter både forberedelse til den konkrete lektion og forberedelse af undervisning på længere sigt". Der er ifølge lederne derved skabt en mulighed for, at en del af udviklingsarbejdet kan lægges ind under forberedelsesfaktoren.

Som beskrevet ovenfor er der en gennemgående brug af akkorder på VUC. Ledernes vurdering af akkordaftalerne er delte. Flere af lederne fremhæver en række styrker ved akkordaftaler, herunder den mindske administrative byrde, bruddet med den "lønmodtagerkultur", der kan opstå ved time-for-time registrering samt den tillid, der derved vises over for lærerne. Omvendt er lederne også opmærksomme på, at akkordaftaler kan lede til langvarige diskussioner om, hvad akkorderne indeholder, og at akkorder indebære en vis risiko for, at lederne betale flere gange for den samme opgave. Flere ledere har erfaringer med at nedlægge akkorder, der ifølge lederne giver dem for lidt. En leder gav følgende eksempel:

"Akkorder er nemme i forhold til arbejdsbyrden. Det er jo op til læreren. Men de bliver jo ofte symbolske, fordi man giver akkorder, der jo ikke svarer til det faktisk forventede tidsforbrug. Vi giver måske tyve timer til en lærer for en opgave, der tager 80 timer at løse, men det er symbolsk, fordi læreren har andre timer til at løse opgaven. Jeg kan jo ikke sikre mig, at lærerne ikke bruger timer fra en anden akkord til at udføre opgaven og derved bliver betalt to gange for den samme opgave. Vi bruger generelt små akkorder."

Spørgsmålet om lærernes tilstedeværelse på institutionen blev også berørt. Mens næsten alle lederne har drøftet tilstedeværelse med lærerne eller andre ledere, var det under halvdelen der følte, at manglende tilstedeværelse blandt lærerne udgør et egentligt problem på deres institution. Alle lederne kunne dog se en række fordele ved øget tilstedeværelse. Den følgende kommentar af en leder fanger flere fordele ved øget tilstedeværelse:

"Forberedelsen skal ske sammen blandt lærerne ... det er jo vigtigt og bedst med den dynamik, og det skal også sikre sammenhængen i undervisningen, hvis man for eksempel flytter rundt på lærerressourcerne, så skal kursisterne vide, hvad de kan forvente af den nye lærer ... lærerne skal være tættere på hinanden. Metodefriheden er hellig blandt lærerne, men det går jo også på kvaliteten, og vi skal sikre kvaliteten gennem sammenhæng på tværs af lærerne."

Flere af lederne har skemalagt tilstedeværelse i forbindelse med møder og fælles forberedelse, men det er typisk begrænset i forhold til antallet af timer. Flere ledere mener, at lærerne er delte i forhold til øget tilstedeværelse, idet

"... nogle af lærerne gerne vil have, at fælles forberedelse er mere integreret og knyttet til dagligt arbejde og kompetenceudvikling. De vil gerne finde

fagligheden i den tilgang. Det kan dog være grænseoverskridende at skulle arbejde med kolleger, og for nogle lærere er det nogle nye sociale kompetencer, som skal udvikles. Det er ikke alle lærere, der synes, det er en del af fagligheden."

Stort set alle lederne er meget opmærksomme på, at frihed til at vælge, hvor og hvornår man forbereder sig, er et gode, som lærerne værner om. Ligeledes er mangel på fysiske rammer en ofte citeret barriere for øget tilstedeværelse. I forhold til AVU-området, nævnte flere ledere, at det kan være svært at samle lærerne, da der undervises på forskellige tidspunkter og steder:

"Mere tilstedeværelse betyder jo flere muligheder for tværfagligt samarbejde og sparring. Alt andet lige vil undervisningskvaliteten nok stige. Men det kan være virkelig svært at planlægge. Vi har aldrig gjort det, da det vil møde stor modstand ... måske er det lidt magelighed. De fysiske rammer mangler også i form af computere, internet og lokaler. Det kan vi ikke her. Desuden har vi spredt undervisning i både tid og sted."

Endelig efterlyste de fleste af lederne mere støtte i forbindelse med forhandlingerne. En leder havde følgende at sige:

"Man kan godt føle sig lidt alene. Der er ingen tvivl om, at hvis det man vil i en ny overenskomst er at arbejde mod et større ledelsesrum, så får man nok en opgave med at sikre, at lederne er kapable til at forhandle. For vi forhandler jo ikke med en tillidsmand, men med GL. Jeg kunne godt frygte, at det bliver svært at udnytte det her større ledelsesrum."

En anden leder udtrykker det således:

"Vi forhører os jo hos hinanden og så taler vi jo også overenskomst. Lederenes Forening arbejder også på at styrke det område og er blevet bedre til at træde til ... de har anskaffet en jurist. Vi har behov for nogle at snakke med. Før havde vi amtet, men hvem trækker vi på nu? Det kunne være rart med lidt sparring og måske en der kan kigge lidt på aftalerne eller en konsulent, man kunne ringe til med spørgsmål. Hvem kan vi ringe til hos Personalestyrelsen?"

En tredje leder reflekterede yderligere over de ændringer og udfordringer, som lederne står overfor efter indførelsen af taxametersystemet:

"Der er sket et skift efter taxametersystemet. Før var lederne på samme side af bordet som lærerne, men det er vi jo ikke mere. Nu gælder forhandlingerne om at få mest ud af lærerne, og det er noget nyt for mig og mine kolleger."

5.3 Sammenfatning

Baseret på interviewene på de 10 institutioner tegner der sig et ret forskelligt billede på henholdsvis hf-området og AVU-området.

På hf-området er der generelt tilfredshed med centralaftalen, mens der er utilfredshed med de reelle muligheder for at udnytte de i centralaftalen fastsatte muligheder for at omallokere 30 % af forberedelsestiden. Lederne formår altså ikke at udnytte det ledelsesrum, som de har i centralaftalen, når de forhandler lokalaftalerne. Dette forhold skyldes – ifølge lederne – at GL har mulighed for at afvise lokalaftalen på trods af en opnået enighed mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, og at der ikke er tradition for at differentiere forberedelsen.

På AVU-området er der generel utilfredshed med centralaftalen, der opfattes som begrænsende og uhensigtsmæssig. Særligt det manglende 'link' mellem forberedelse og undervisning, varslingsbestemmelserne og tilbagefaldsreglerne opfattes som utidssvarende og som en uhensigtsmæssig indskrænkning af ledelsesrummet. Lederne føler, at lokale forhandlinger oftest fører til mindre ændringer uden at påvirke de mere centrale punkter i lærernes timefordeling, især på grund af tilbagefaldsreglerne. Derudover sker der i lokalaftalerne en yderligere indskrænkning, først og fremmest i form af akkorder, som lederne har delte meninger om.

6. Samlet vurdering

Formålet med dette kapitel er at foretage en samlet vurdering af de centrale og lokale arbejdstidsaftaler samt samspillet mellem disse set i forhold til lærernes handlemuligheder for at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål samt arbejdstidsaftalernes hensigtsmæssighed i forhold til at sikre høj undervisningskvalitet og god ressourceudnyttelse.

6.1 De centrale og lokale arbejdstidsaftaler

Som det fremgår af afsnit 3.2 og 3.3., er det Rambøll Managements vurdering, at de centrale arbejdstidsaftaler for VUC på centrale punkter begrænser ledelsesrummet.

Af særlig betydning i forhold til ledelsesrummet på hf-området er den centrale aftales fastlæggelse af forberedelsesfaktoren til 70 % af undervisningstimetallet samt kravet om, at der skal indgås lokalaftale om faktoren for de resterende 30 %. Derudover kan ledelsesrummet være begrænset af den centrale aftales fastlæggelse af tid til eksaminer, opgaveløsning, gennemførelsesvejledning og tutorordning og ledelsesopgaver, såfremt dette ikke fraviges i de lokale aftaler. Endelig kan ledelsesrummet siges at være begrænset af bestemmelserne i forhold til over- og undertid og planlægningshorisonten i den centrale arbejdstidsaftale.

Af særlig betydning i forhold til ledelsesrummet på AVU-området er den centrale aftales fastlæggelse af individuel tid og dele af centertiden. Derudover kan ledelsesrummet være begrænset af den centrale aftales tilbagefaldsnormer, der fastlægger tid til opgaverrettelse, prøver og uddannelsesvejledning, såfremt der ikke opnås enighed lokalt. Endelig indskrænker varslingsbestemmelserne lederens mulighed for løbende at allokere og omallokere lærernes arbejdstid.

Som det fremgår af afsnit 3.4, er de indgåede lokale arbejdstidsaftaler på hf-området efter Rambøll Managements vurdering generelt medvirkende til yderligere at begrænse ledelsesrummet. Af særlig betydning er, at det ledelsesrum, der er i centralaftalen i forhold til fastsættelse af forberedelsestiden til 30 % af lærernes undervisningstimet, generelt ikke udnyttes. Her er det vigtigt at understrege lederens oplevelse af, at de som følge af GL's hidtidige position i forhandlingsforløbet reelt ikke har mulighed for hverken at opnå en anden (lavere) forberedelsesfaktor for de 30 % eller at anvende en differentieret forberedelsesfaktor. Herudover rummer de gennemgåede aftaler elementer, der må siges at begrænse lederens mulighed for at disponere fleksibelt over lærernes tid i løbet af året. Her tænkes på akkordaftaler i forhold til øvrige opgaver ud over undervisning og forberedelse.

Som det fremgår af afsnit 3.6, er det Rambøll Managements vurdering, at lokalaftalerne på AVU-området kun fraviger centralaftalen i begrænset omfang og generelt begrænser ledelsesrummet yderligere gennem indgåelse af akkorder for øvrige opgaver. Det ledelsesrum, der er afgrænset i centralaftalen – i forhold til tilrettelæggelse af fælles forberedelse, varslingsbestemmelser og principper for tilstedeværelse – udnyttes ikke. En del af forklaringen er, ifølge Rambøll Management, at mens centralaftalen rent faktisk tillader lokale fravigelser på alle områder, er der en række tilbagefaldsregler, som træder i kraft, hvis man ikke – i de lokale forhandlinger – kan opnå enighed. Det er Rambøll Managements vurdering, at disse tilbagefaldsregler i væsentligt omfang begrænser muligheden for at indgå lokale aftaler, der fraviger den centrale aftale.

Samlet set er disse forhold i de centrale og lokale arbejdstidsaftaler på både hf- og AVU-området efter Rambøll Managements vurdering i væsentlig grad medvirkende til at begrænse ledernes handlemuligheder for at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål.

6.2 Betydningen for undervisningens kvalitet og ressourceudnyttelsen

Det er Rambøll Managements vurdering, at det begrænsede ledelsesrum generelt har betydning for institutionernes mulighed for løbende at tilpasse sig ændrede krav til undervisningen, ændringer i uddannelsesbekendtgørelser mv. og dermed undervisningens kvalitet.

Af særlig betydning for undervisningens kvalitet er endvidere efter Rambøll Managements vurdering den manglende mulighed for at differentiere forberedelsestiden både på hf- og AVU-området i forhold til fagets karakter og udvikling samt lærernes erfaring.

Et øvrigt forhold, som efter Rambøll Managements vurdering kan have betydning, er, at ledernes mulighed for at skabe et stærkt fagligt miljø kan være begrænset af, at ledelsen på skolen ikke kan pålægge læreren at forberede sig på bestemte tidspunkter, eller at forberedelsen skal ske på skolen, såfremt forberedelsen kun omfatter den enkelte lærer og ikke foregår i samarbejde med andre lærere. I den forbindelse må de fysiske rammer på institutionerne dog tages med i betragtning.

Efter Rambøll Managements vurdering vil den manglende mulighed for at differentiere forberedelsestiden i forhold til fagets karakter og udvikling samt lærernes erfaring også have betydning for muligheden for at allokere ressourcer til de lærere, der måtte have et behov for mere forberedelsestid og dermed den samlede ressourceudnyttelse.

Hvad angår muligheden for ressourceudnyttelse skal endvidere peges på, at bestemmelserne i forhold til over- og undertid og planlægningshorisonten samt varslingsbestemmelserne i de centrale arbejdstidsaftaler kan vanskeliggøre en god ressourceudnyttelse.

Som følge af den begrænsede variation i indholdet af de lokale arbejdstidsaftaler er det umiddelbart vanskeligt at udpege gode eksempler på lokale aftaler.

7. Bilag 1: Dokumentation for de gennemførte analyser

De følgende tabeller giver et overblik over stikprøvens dækning af institutionsstørrelse, alder og køn.

Højere forberedelseksamen (hf)

Tabel A. Institutionsstørrelse

	Antal	Procent
Stor (80+ lærere)	119	43,0
Mellem (50-79 lærere)	30	10,8
Lille (15-49 lærere)	128	46,2
Total	277	100,0

Tabel B. Alder

	Antal	Procent
20-30 år	3	1,1
31-40 år	33	11,9
41-50 år	64	23,1
51-60 år	142	51,3
61+ år	35	12,6
Total	277	100,0

Tabel C. Køn

	Antal	Procent
Mand	142	51,3
Kvinde	135	48,7
Total	277	100,0

Almen Voksenuddannelse (AVU)

Tabel A. Institutionsstørrelse

	Antal	Procent
Stor (80+ lærere)	30	13,2
Mellem (50-79 lærere)	59	26,0
Lille (15-49 lærere)	138	60,8
Total	227	100,0

Tabel B. Alder

	Antal	Procent
20-30 år	1	0,4
31-40 år	8	3,5
41-50 år	40	17,6
51-60 år	123	54,2
61+ år	36	15,9
Total	208	91,6

Anm.: Fødselsår var uoplyst på 19 lærere.

Tabel C. Køn

	Antal	Procent
Mand	105	46,3
Kvinde	103	45,4
Total	208	91,6

Anm.: Køn var uoplyst på 19 lærere.

Signifikanstests

I det følgende præsenteres resultaterne af de gennemførte signifikanstests, der belyser forskelle i andelen af tid brugt på undervisning på tværs af institutioner, køn og alder. Afsnittet konkluderer med en række korrelationsanalyser af sammenhæng mellem institutionsstørrelse og andel af tid brugt på undervisning og øvrig tid.

Vi har i vores signifikanstests valgt at bruge variansanalyse (ANOVA *F*) ved sammenligninger, der involverer mere end to grupper (eksempelvis sammenligning på tværs af institutioner og aldersgrupper), mens vi bruger *t*-tests til at identificere forskelle på tværs af køn.

Fordi variansanalyse involverer sammenligning over forholdsvis mange institutioner – og fordi variansanalyse måler forskelle mellem alle disse institutioner samlet set – valgte vi at bruge en post hoc-test (Tukey's HSD) til yderligere at identificere eventuelle forskelle mellem de enkelte institutioner. Bemærk, at gennemsnit med de samme superscripts *ikke* er signifikant forskellige fra hinanden.

Højere forberedelseksamen (hf)

Variansanalysen af lærerne på hf-institutionerne indikerer signifikante forskelle ($F=6,86$, $p<,001$) på tværs af institutionerne.

Tabel I. Andel af tid brugt på undervisning blandt hf-lærere på tværs af institutioner

HF	Andel af samlet arbejdstid brugt på undervisning (%)	Omregnet til antal timer af et bruttoårsværk (1.924 timer) (timer)
1	20,4^b	392
2	20,2^b	389
3	20,1^b	387
4	18,9 ^{a,b}	364
5	18,8 ^{a,b}	362
6	18,7 ^{a,b}	360
7	18,1 ^{a,b}	348
8	17,5 ^{a,b}	337
9	16,4^a	316
10	15,5^a	298

Almen Voksenuddannelse (AVU)

Variansanalysen af lærerne på AVU-institutionerne indikerer ikke nogen signifikante forskelle på tværs af institutionerne.

Tabel II. Andel af tid brugt på undervisning blandt AVU-lærere på tværs af institutioner

AVU	Andel af samlet arbejdstid brugt på undervisning (%)	Omregnet til antal timer af et bruttoårsværk (1.924 timer) (timer)
1	25,4	489
2	23,0	443
3	22,9	441
4	22,0	423
5	21,9	421
6	21,9	421
7	21,7	418
8	20,9	402
9	20,6	396
10	18,7	360

Korrelationsanalysen indikerer en signifikant og negativ korrelation mellem undervisningsandel og andel af tid brugt på øvrige opgaver på både hf og AVU.

Tabel III. Korrelation mellem undervisningsandel og tid brugt på øvrige opgaver – Højere forberedelseseksamen (hf)

Pearson	Sig. (2-tailed)
-.854	.000

Tabel IV. Korrelation mellem undervisningsandel og tid brugt på øvrige opgaver – Almen voksenuddannelse (AVU)

Pearson	Sig. (2-tailed)
-.799	.000