



Undervisningsministeriet

# Kortlægning af lærernes arbejds- tid på institutioner for mellemlan- ge videregående uddannelser

Oktober 2007

Undervisningsministeriet

# Kortlægning af lærernes arbejdstid på institutioner for mellemlange videregå- ende uddannelser

Oktober 2007

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

Tlf: 8944 7800  
[www.ramboll-management.dk](http://www.ramboll-management.dk)

## Indholdsfortegnelse

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>1</b>
1.1	Formål	1
1.2	Metode	1
1.3	Læsevejledning	1
<b>2.</b>	<b>Fremgangsmåde</b>	<b>2</b>
2.1	Kortlægning af lærernes arbejdstid	2
2.1.1	Udvælgelse af institutioner og lærere	2
2.1.2	Kategorisering af lærernes arbejdstid	2
2.1.3	Statistiske begreber	4
2.2	Indsamling af lokale arbejdstidsaftaler	5
2.3	Interview med ledere	5
<b>3.</b>	<b>Arbejdstidsaftaler for MVU-institutioner</b>	<b>6</b>
3.1	De centrale arbejdstidsaftaler	6
3.1.1	Samlet vurdering	7
3.2	Lokale arbejdstidsaftaler	7
3.2.1	Samlet vurdering	10
<b>4.</b>	<b>Kortlægning af lærernes arbejdstid på MVU-institutionerne</b>	<b>11</b>
4.1	Den gennemsnitlige fordeling af lærernes arbejdstid	11
4.1.1	Lærere på pædagog- og lærerseminarier	11
4.1.2	Lærere på institutioner med uddannelser inden for social- og sundhedsområdet	13
4.1.3	Lærere på ingeniørhøjskoler	14
4.2	Forskelle i lærernes arbejdstid mellem institutionerne	15
4.3	Sammenfatning	16
<b>5.</b>	<b>Ledernes vurderinger af anvendelsen af lærernes arbejdstid</b>	<b>18</b>
5.1	Ledelsesrummet i de lokale arbejdstidsaftaler	18
5.2	Sammenfatning	20
<b>6.</b>	<b>Samlet vurdering</b>	<b>21</b>
6.1	De centrale og lokale arbejdstidsaftaler	21
6.2	Betydningen for undervisningens kvalitet og ressourceudnyttelsen	21
<b>7.</b>	<b>Bilag 1: Dokumentation for de gennemførte analyser</b>	<b>22</b>

## 1. Indledning

Rambøll Management har på opdrag fra Undervisningsministeriet gennemført en undersøgelse af anvendelsen af lærernes arbejdstid på fem institutionsområder. I indeværende rapport afrapporteres resultaterne fra undersøgelsen blandt institutioner for mellemlange videregående uddannelser (MVU-institutioner).

### 1.1 Formål

Formålet med undersøgelsen har været at kortlægge, hvorledes lærernes arbejdstid fordeler sig på konkrete arbejdsopgaver, herunder blandt andet undervisning. 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 høj undervisningskvalitet og god ressourceudnyttelse.

### 1.2 Metode

Dataindsamlingen i forhold til kortlægning af lærernes arbejdstid er foregået ved besøg på 19 MVU-institutioner. Institutionerne er udvalgt ved en tilfældig stikprøveudvælgelse af Rambøll Management. Herudover er der gennemført interview med ledere på de besøgte institutioner. Interviewene er gennemført af Rambøll Management.

Kapitel 2 indeholder en nærmere redegørelse for den anvendte fremgangsmåde. Dataindsamlingen er foregået i perioden maj – august 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 samt fremgangsmåde og valg af analyser.

### 2.1 Kortlægning af lærernes arbejdstid

#### 2.1.1 *Udvælgelse af institutioner og lærere*

Dataindsamlingen i forhold til kortlægning af lærernes arbejdstid blandt MVU-institutioner er foregået ved besøg på de tilfældigt udvalgte institutioner. Besøgene er gennemført af Rambøll Management.

De besøgte institutioner er udvalgt ved en simpel tilfældig stikprøveudvælgelse blandt de i alt 118 MVU-institutioner, der udbyder én eller flere af følgende typer af mellemlange videregående uddannelser:

- Uddannelser til lærer og/eller pædagog
- Uddannelser inden for social- og sundhedsområdet (socialrådgiver, sygeplejerske, jordemoder, fysioterapeut, radiograf mv.)
- Uddannelse til ingeniør.

I alt 20 MVU-institutioner blev udvalgt til besøg. Det var ikke muligt at gennemføre besøget på én af de udvalgte institutioner. Derfor indgår der i alt 19 institutioner i undersøgelsen.

Udvælgelsen af lærere til undersøgelsen er foretaget af institutionerne efter instruktion fra Rambøll Management. Institutionerne blev bedt om at udvælge de 30 lærere, som først har fødselsdag i løbet af året. Lærerne er udvalgt blandt samtlige fastansatte lærere – dvs. at både fuldtidsansatte og deltidsansatte lærere indgår i kortlægningen. Såfremt institutionen har færre end 30 fastansatte lærere, indgår samtlige fastansatte lærere i kortlægningen. I alt 441 lærere udgør datagrundlaget for undersøgelsen. En stikprøve af denne størrelse medfører en maksimal statistisk usikkerhed på +/- 7 procentpoint, men som beregningerne viser, er den statistiske usikkerhed generelt mindre end +/- 2 procentpoint.

På baggrund af udvælgelsesmetoden må stikprøven formodes at være repræsentativ i forhold til hele målgruppen, og 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. <sup>1</sup>
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 klasses undervisning.
Pauser	Tid anvendt på pauser.
Pædagogisk-administrative opgaver ( <i>alene anvendt i forhold til de almene gymnasier og hf-området på voksenuddannelsescentre</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. Det kan eksempelvis dreje sig om forsknings- og udviklingsprojekter, internationale projekter, konsulentvirksomhed af rådgivende eller behandlende karakter mv.

<sup>1</sup> 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.

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 og eventuelle timer i timebanker, er holdt ude af opgørelserne af lærernes arbejdstid.

Det skal endvidere bemærkes, at timerne anvendt til vejledning, som nævnt i afsnit 3.2, beregnes og ikke mindst opgøres forskelligt på tværs af institutionerne. For de institutioner, som beregner vejledningstiden ud fra en fastsat tid pr. studerende, har det ikke været muligt at beregne forberedelsestiden til vejledning, idet aftalerne ikke indeholder en faktor for dette. Det har alene været muligt ved de institutioner, der opererer med en forberedelsesfaktor i forhold til vejledning. Hertil kommer, at andelen af den undervisning, der gives som vejledning, varierer betydeligt mellem institutionerne.

Herudover skal det bemærkes, at institutionernes egne opgørelser over lærernes arbejdstid, som ligger til grund for kortlægningen, har været af meget forskellig beskaffenhed. Der har været tale om alt fra let gennemskuelige og meget systematisk opbyggede opgørelser i regneark over mere komplekse regneark til håndskrevne noter. Trods disse forskelle i den administrative praksis har det dog været muligt at opgøre arbejdstiden i de anvendte kategorier.

### 2.1.3 *Statistiske begreber*

Analysen knytter sig til skoleåret 2005/06 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 er der 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 analyserne 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 mellem- og videregående uddannelser).
- 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 i 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.

Undervisningsministeriet gennemførte i forbindelse med indsamlingen af lokalaftalerne en mindre spørgeskemaundersøgelse, der belyser centrale punkter i aftalerne. Lokalaftalerne og data fra spørgeskemaundersøgelsen er efterfølgende blevet overdraget til Rambøll Management.

## **2.3 Interview med ledere**

Med henblik på at belyse lederens vurdering af deres handlemuligheder i forhold til at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål samt arbejdstidsaftalernes hensigtsmæssighed blev der gennemført gruppeinterview med i alt ni ledere fra de besøgte institutioner. Interviewene blev gennemført af Rambøll Management.



### 3. Arbejdstidsaftaler for MVU-institutioner

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 samt samspillet mellem disse, vil der være tale om et meget begrænset ledelsesrum, hvor ledelsen i løbet af en given periode – fx skoleåret – vil have vanskelighed 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

I det følgende vil der ud fra denne optik blive set nærmere på de centrale aftaler for MVU-institutionerne.<sup>2</sup>

For MVU-institutioner gælder tre centrale aftaler. Disse aftaler fremgår af følgende cirkulærer:

- Overenskomst for akademikere i staten, 2005<sup>3</sup>
- Overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, 2002<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Rambøll Management gennemførte på opdrag fra Undervisningsministeriet forud for denne undersøgelse en kortlægning af centrale og lokale arbejdstidsaftaler på de tre institutionsområder nævnt i indledningen, herunder MVU-institutioner. Afsnit 3.1. er i vid udtrækning baseret på de analyser, der blev gennemført i forbindelse med forundersøgelsen.

<sup>3</sup>”Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten” af 11. januar 2006, Perst. nr. 004-06.

<sup>4</sup>”Cirkulære om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner” af 29. november 2004, Perst. nr. 060-04.

- Organisationsaftalen for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, 2002<sup>5</sup>.

Fælles for de tre centrale aftaler gældende for MVU-institutionerne er, at aftalerne kun indeholder bestemmelser om den gennemsnitlige arbejdstid, og at der bortset fra kvartalsnorm/helårsnorm<sup>6</sup> ikke er væsensforskelle om arbejdstid, men der åbnes mulighed for i alle tre for indgåelse af lokalaftaler om stort set alle arbejdstidsspørgsmål.

### 3.1.1 Samlet vurdering

De centrale aftaler på MVU-området kan siges ikke at begrænse ledelsesrummet, hverken ved direkte at fastlægge dele af lærernes arbejdstid eller indirekte ved at kræve, at der indgås lokalaftaler for dele af arbejdstiden.

## 3.2 Lokale arbejdstidsaftaler

Før der i det følgende ses nærmere på de lokale arbejdstidsaftaler skal det bemærkes, at ikke alle institutioner har indgået en lokal aftale. På fem ud af de 19 institutioner er der ikke indgået lokale arbejdstidsaftaler. På fire af de fem institutioner har ledelsen i stedet selv fastsat regler for arbejdstidsfastlæggelse. For den sidste institution ligger AC-overenskomsten til grund for fastsættelsen af lærernes arbejdstid.

Årsagen til at der ikke foreligger en lokalaftale på disse fem institutioner skyldes for to af institutionernes vedkommende, at det ikke har været muligt at opnå enighed om en aftale. For de resterende tre institutioner er der fra CVU'ets ledelse fastsat regler for arbejdstidsfastlæggelse, men der åbnes dog mulighed for, at den enkelte institution under CVU'et kan indgå aftale.

I de fleste aftaler anvendes et helt år som normperiode, og årsnormen er typisk 1.643 timer (eksklusive ferie, feriefridage og søgnehellidage), hvilket inklusiv ferie, feriefridage og søgnehellidage svarer til 1.924 timer. Gennemlæsningen af aftalerne og besøgene viste, at den planlagte anvendelse af lærernes tid typisk ajourføres to gange årligt – ved indgangen til forårssemesteret og ved skoleårets afslutning.

Fælles for lokalaftalerne er, at de oftest genforhandles årligt, om end der dog også er eksempler på, at aftalerne alene ændres, hvis der kommer nye arbejdsopgaver til. Det vil sige, at der på størstedelen af institutionerne typisk kun foretages mindre ændringer af de eksisterende aftaler i forbindelse med eventuelle genforhandlinger, og oftest alene i form af tilføjelser af nye arbejdsopgaver og honorering af disse.

### *Tid til undervisning, forberedelse mv.*

I forhold til tid til forberedelse af undervisningen skal indledningsvis bemærkes, at der i flere af aftalerne anvendes begreberne "undervisning" og "undervisningsrelaterede opgaver".

Ved *undervisning* forstås i aftalerne typisk undervisning på årgange, hold eller i grupper i form af forelæsninger eller dialogundervisning, men også

<sup>5</sup> "Cirkulære om organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser" af 26. august 2003, Perst. nr. 067-03.

<sup>6</sup> Kvartalsnorm betyder, at den erlagte arbejdstid opgøres kvartalsvis med henblik på at konstatere, hvorvidt der har været overtid. Tilsvarende opgøres den erlagte arbejdstid ved helårsnorm årsvis.

vejledning givet i forhold til grupper og individuelt i forbindelse med opgaver, projekter mv. Endelig omfatter undervisning i de fleste aftaler også lærernes opgaver i forbindelse med de studerendes praktikophold/kliniske undervisning, hvor opgaverne består i forberedelse til opholdet, opfølgning undervejs og efterfølgende evaluering. Ved *undervisningsrelaterede opgaver* – eller opgaver i tilknytning til undervisning som det udtrykkes i nogle aftaler – forstås i de fleste aftaler opgaver som eksamensarbejde, censorvirksomhed og eventuelt rettetarbejde.

På de institutioner, hvor der er indgået lokalaftaler, er der indgået aftale om fastsættelse af tid til forberedelse af undervisningen. Langt fra alle aftaler indeholder en specifikation af, hvad der forstås ved forberedelse, selv om der dog i forbindelse med besøgene var enighed om, at forberedelse omfatter den tid, hvor læreren enten alene eller i fællesskab med andre forbereder, efterbehandler og evaluerer et hold elever eller en klasses undervisning. Til forskel for de to øvrige institutionsområder, der indgår i kortlægningerne – de almene gymnasier og erhvervsskoler – inkluderer forberedelsestiden for de fleste MVU-institutioner også rettetid.

Den typiske forberedelsesfaktor for de institutioner, hvor der er indgået aftale om fastsættelse af tid til forberedelse af undervisningen, er mellem 2,0 – 3,0 på grunduddannelserne. Herved skal forstås, at en undervisningslektion honoreres med mellem to til tre arbejdstimer. Det skal dog bemærkes, at på trods af, at flere institutioner anvender 45 minutters lektioner, fastsættes forberedelsesfaktoren ofte i forhold til en lektion på 60 minutter. Det betyder, at hvor det i aftalerne beskrives, at de to til tre arbejdstimer gives for 60 minutters undervisning, er der reelt alene tale om 45 minutters undervisning.

De resterende 15 minutter betegnes forskelligt i aftalerne – præambel, samarbejdstid mv., men indeholder typisk tid til forberedelse af den enkelte lektion i form af klargøring af projektor, tavlevask mv. og eventuelle pædagogiske pauser. Ved pædagogiske pauser forstås pauser, hvor læreren er til rådighed for studerende. Ingen af de besøgte institutioner har fastsat tid til pædagogiske pauser alene, men lader det være op til lærerne at skønne behovet for sådanne pauser i forbindelse med undervisningen. På enkelte institutioner indeholder tiden endvidere tid til samarbejde med de studerende og med kolleger.

Som nævnt i ovenstående er forberedelsesfaktoren typisk mellem 2,0 til 3,0, hvilket betyder, at en lektion på 45 minutter honoreres med 120 til 180 minutter. Flere af institutionerne anvender dog differentierede forberedelsesfaktorer, således at der typisk gives mere forberedelsestid ved forelæsninger, hvor en lektion på 45 minutter udløser op til 240 minutter, og ved undervisning på efter- og videreuddannelsesforløb, hvor en lektion på 45 minutter ikke sjældent udløser op til 210 minutter.<sup>7</sup>

Som nævnt i ovenstående inkluderer undervisning også vejledning givet i forhold til grupper og individuelt i forbindelse med opgaver og projekter. Gennemlæsningen af aftalerne viser, at opgaverne i forhold til vejledning honoreres på forskellig vis. I flere af aftalerne udmåles tiden til vejledning ved, at der afsættes en fast tidsmængde pr. studerende – fx for hver lektion 0,02948 arbejdstime pr. studerende eller 1 time pr. studerende pr. år.

---

<sup>7</sup> Disse minuttal fremkommer i aftalerne ved: (45 + 15 minutter) \* forberedelsesfaktoren, hvor de 45 minutter er undervisningstiden, og de 15 minutter den såkaldte præambel, samarbejdstid, pausetid mv.

Andre institutioner honorerer vejledning som undervisning, idet en vejledningstime fx udløser to arbejdstimer. Der er også eksempler på institutioner, der anvender begge fremgangsmåder. Endelig er der institutioner, der ikke sondrer mellem undervisning og vejledning, og anvender samme forberedelsesfaktor, idet ledelsen lader det være op til lærerne at beslutte, hvilken undervisningsform der anvendes. Tilsvarende har enkelte af de institutioner, der anvender en fast tidsmængde i forhold til vejledning, i deres aftaler bestemmelser om, at lærerne i fællesskab med de studerende kan konvertere undervisningslektioner til vejledningstimer.

Hvad angår undervisningsrelaterede opgaver – forstået i de fleste aftaler som eksamensarbejde, censorvirksomhed og eventuelt rettearbejde, er der ofte indgået aftale om akkorder i forhold til honorering af disse. Som nævnt er rettearbejde typisk inkluderet i forberedelsestiden.

#### *Tid til øvrige opgaver*

For institutionerne med en lokal arbejdstidsaftale er der i samtlige aftaler fastlagt en konkret akkord for den tid, som en lærer har til rådighed til faglig udvikling, herunder kompetenceudvikling i form af efter-/videreuddannelse, deltagelse i kurser, ajourføring med nyeste forskningsresultater m.m. I forhold til ledelsens ret til at disponere over lærernes tid til faglig udvikling viser gennemgangen af aftaler en noget forskellig tilgang. Som udgangspunkt er det læreren selv, der disponerer over de aftalte timer, mens enkelte institutioner har fastsat, at anvendelse af en del af timerne skal ske i samarbejde med ledelsen.

Udover akkorder til faglig udvikling har enkelte institutioner også fastsat akkorder i forhold til pædagogisk-administrative opgaver – fx skemalægning, fagfordelingsarbejde, praktiktilsyn og -planlægning – og mødedeltagelse. Andre institutioner har samlet akkorderne, som så indeholder opgaver både i forhold til pædagogisk-administrative opgaver og mødedeltagelse samt lærerens faglige udvikling.

Set under ét varierer disse mellem 118 til 360 timer årligt til pædagogisk-administrative opgaver og mødedeltagelse samt lærerens faglige udvikling. Også her er omfanget af timetallet til denne akkord afhængigt af, hvilke konkrete opgaver akkorden dækker. Generelt kan det siges, at de aftaler, der indeholder en høj akkord til faglig udvikling, som oftest lader en omfattende række af aktiviteter være omfattet af denne akkord, som fx eksterne kurser, interne temadage, konferencer, læsning af faglitteratur, kollegial supervision, studieture, eksterne faggruppenetværk, formidling m.m.

Det skal bemærkes, at for enkelte institutioner omfatter ovennævnte akkord også tid til mindre udviklingsprojekter (typisk under 50 timer). Kun et mindre antal aftaler opererer med en særlig arbejdstidskategori for udviklingsopgaver, forstået som opgaver der er rettet mod at løse eksterne opdrag m.m. Disse institutioner har afsat et antal timer pr. årsværk, der samles i en pulje, som lærerne kan søge for at få timer tildelt til udviklingsprojekter.

Foruden ovenstående akkorder til pædagogisk-administrative opgaver og mødedeltagelse samt lærerens faglige udvikling er der på langt fleste institutioner indgået aftale om akkorder i forhold til særlige hverv og funktioner som fx studievejleder, tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant mv.

#### *Institutioner, hvor der ikke er indgået lokale arbejdstidsaftaler*

Som nævnt i indledningen har fem af MVU-institutionerne ikke indgået lokale arbejdstidsaftaler. På disse institutioner har ledelsen typisk valgt at fastsætte regler for tid til underviserne. På nær en institution er disse regler opbyg-

get på samme måde som de fleste lokale arbejdstidsaftaler, og regulerer arbejdstiden på samme måde.

### 3.2.1 *Samlet vurdering*

En samlet vurdering af de lokale arbejdstidsaftaler på MVU-området viser, at der for de fleste undersøgte institutioner indgås sådanne aftaler. Den ovenstående gennemgang viser, at ledelsesrummet på de undersøgte MVU-institutioner begrænses på en række centrale punkter.

For det første ved at der i de indgåede aftaler anvendes arbejdstidskategorier, og at der ofte er aftalt et fast timetal for kategorierne. For det andet, at der i samtlige undersøgte aftaler er fastlagt bestemte forberedelsesfaktorer til undervisningen. Og for det tredje er der for de fleste undersøgte aftaler fastlagt bestemte akkorder til pædagogisk-administrative opgaver og mødedeltagelse samt til lærerens faglige udvikling. Som det fremgår, varierer det årlige timetal, der i aftalerne på forhånd er afsat til pædagogisk-administrative opgaver og mødedeltagelse samt lærerens faglige udvikling fra 118 til 360 timer pr. lærer. Timer, som ledelsen ikke kan disponere over, og som der ikke nærmere skal redegøres for anvendelsen af.

## 4. Kortlægning af lærernes arbejdstid på MVU-institutionerne

Formålet med dette kapitel er at kortlægge anvendelsen af lærernes arbejdstid på MVU-institutionerne på henholdsvis lands- og institutionsplan. Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 441 lærere fordelt på 19 institutioner. Analysen knytter sig til skoleåret 2005/06 og belyser anvendelsen af lærernes arbejdstid på de tre uddannelsesområder.

### 4.1 Den gennemsnitlige fordeling af lærernes arbejdstid

I det følgende ses nærmere på den gennemsnitlige fordeling af lærernes arbejdstid på landsplan. Der skal indledningsvis gøres opmærksom på, at forberedelsestiden også indeholder den forberedelse, der knytter an til den enkelte lektion samt eventuelle pædagogiske pauser. Herudover indeholder forberedelsestiden typisk også tid anvendt på rettelser og opgaveevaluering. Tiden til undervisning er beregnet ud fra en lektionslængde på 45 minutter.

I læsning af de følgende tabeller og figurer skal endvidere medtages det forhold, at timerne anvendt til vejledning, som nævnt i afsnit 3.2, beregnes og ikke mindst opgøres forskelligt på tværs af institutionerne. For de institutioner, som beregner vejledningstiden ud fra en fastsat tid pr. studerende, har det ikke været muligt at beregne forberedelsestiden til vejledning, idet aftalerne ikke indeholder en faktor for dette. Det har alene været muligt ved de institutioner, der opererer med en forberedelsesfaktor i forhold til vejledning. Hertil kommer, at andelen af undervisningen, der gives som vejledning, varierer betydeligt mellem institutionerne.

Herudover skal det bemærkes, at institutionernes egne opgørelser over lærernes arbejdstid, som ligger til grund for kortlægningen, har været af meget forskellig beskaffenhed. Der har været tale om alt fra letgennemskuelige og meget systematisk opbyggede opgørelser i regneark over mere komplekse regneark til håndskrevne noter. Trods disse forskelle i den administrative praksis har det dog været muligt at opgøre arbejdstiden i de anvendte kategorier.

#### 4.1.1 Lærere på pædagog- og lærerseminarier

Tabel 2 og figur 1 viser, hvordan lærernes arbejdstid på *landsplan* fordeler sig på forskellige arbejdstidselementer.

Som det fremgår, bruger en lærer på en lærer- eller pædagoguddannelse gennemsnitligt 20,4 % af arbejdstiden på *undervisning*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer (1.924 timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehelldage) svarer dette til 392 arbejdstimer, jf. figur 1. Kolonnen yderst til højre i tabel 2 angiver den statistiske usikkerhed på dette gennemsnit. En usikkerhed på +/- 0,6 procentpoint betyder, at den gennemsnitlige undervisningsandel for lærere på *samtlig*e pædagog- og lærerseminarier højst sandsynligt ligger mellem 19,8 og 21,0 %.

I tabel 2 er 1. kvartil (nedre kvartil), der afgrænser den fjerdedel af *lærerne* med de mindste andele af undervisning, angivet. Ligeledes er 3. kvartil (øvre kvartil), der afgrænser fjerdedelen af *lærerne* med de største andele, angivet. Tabellen viser således, at halvdelen af lærerne bruger 16-25 % 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 pædagog- eller læreruddannelserne gennemsnitligt bruger 32,1 % af arbejdstiden på *forberedelse af undervisningen*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 618 arbejdstimer, jf. figur 1. Af tabel 2 fremgår endvidere, at halvdelen af lærerne bruger 25-39 % af deres arbejdstid på forberedelse af undervisningen.

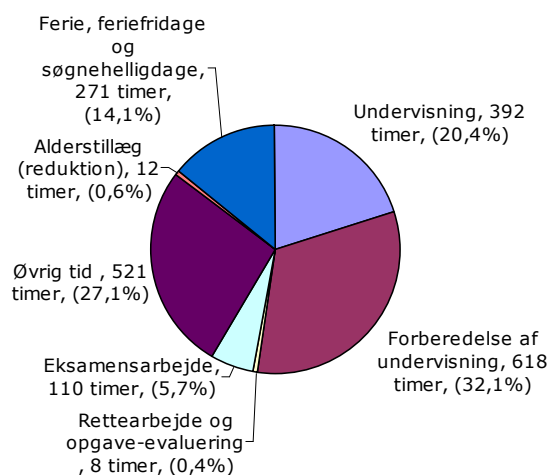
**Tabel 2. Anvendelse af lærernes arbejdstid – pædagog- og lærerseminarier**

	Median	1. kvartil	3. kvartil	Gennemsnit	+/- (procentpoint)
Undervisning	21%	16%	25%	20,4%	0,6
Forberedelse af undervisning	33%	25%	39%	32,1%	0,8
Rettearbejde og opgaveevaluering	0%	0%	0%	0,4%	0,1
Eksamensarbejde	5%	2%	8%	5,7%	0,4
Øvrig tid	22%	15%	35%	27,1%	1,5
Alderstillæg (reduktion) <sup>8</sup>	0%	0%	0%	0,6%	0,2
Ferie, feriefridage og søgnehellidage	14%	13%	15%	14,1%	0,3

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 223 lærere fordelt på 8 institutioner.

Andelen af den samlede arbejdstid brugt på forskellige arbejdstidselementer er omregnet til arbejdstimer af et bruttoårsværk for en lærer i figur 1.

**Figur 1. Andel af arbejdstid brugt på forskellige arbejdstidselementer (lærer/pædagog)**



Anm.: Et bruttoårsværk for en lærer er 1.924 timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehellidage. Bemærk, at timerne i de forskellige arbejdstidskategorier summerer til 1.932 på grund af afrunding.

<sup>8</sup> Alderstillæg i timer givet til lærere på 60 år eller derover som følge af eventuel bestemmelse i lokalaftale.

Af tabel 2 fremgår det, at lærere gennemsnitligt bruger 521 arbejdstimer, svarende til 27,1 % af den samlede arbejdstid til *øvrige opgaver*. *Øvrige opgaver* er fx pædagogisk-administrative opgaver, møder, tiden anvendt til faglig ajourføring, kompetenceudvikling mv. og udviklingsopgaver samt tiden anvendt på eventuelle hvern og funktioner.

Afslutningsvis viser signifikantests, at der ikke kan konstateres signifikante forskelle i undervisningsandelen mellem yngre og ældre lærere.

#### 4.1.2 Lærere på institutioner med uddannelser inden for social- og sundhedsområdet

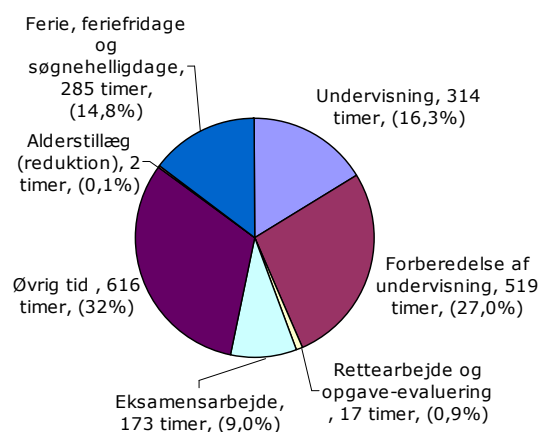
Tabel 3 og figur 2 viser lærernes arbejdstid på *landsplan* for lærere inden for de sociale og sundhedsfaglige uddannelser. Som det fremgår, bruger en lærer gennemsnitligt 16,3 % af arbejdstiden på *undervisning*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 314 arbejdstimer, jf. figur 2.

**Tabel 3. Anvendelse af lærernes arbejdstid – social og sundhed**

	Median	1. kvartil	3. kvartil	Gennemsnit	+/- (procentpoint)
Undervisning	16%	12%	21%	16,3%	0,7
Forberedelse af undervisning	27%	20%	35%	27,0%	1,3
Rettearbejde og opgaveevaluering	0%	0%	1%	0,9%	0,2
Eksamensarbejde	8%	2%	14%	9,0%	0,9
Øvrig tid	30%	22%	41%	32,0%	1,8
Alderstillæg (reduktion)	0%	0%	0%	0,1%	0,2
Ferie, feriefridage og søgnehellidage	15%	13%	15%	14,8%	0,3

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 193 lærere fordelt på 10 institutioner.

**Figur 2. Anvendelse af lærernes arbejdstid (social/sundhed)**



Anm.: Et bruttoårsværk for en lærer er 1.924 timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehellidage.



I tabel 3 er 1. kvartil (nedre kvartil), der afgrænser den fjerdedel af lærere med de mindste andele, 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 landets sociale og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser bruger 12-21 % af deres arbejdstid på undervisning, mens en fjerdedel af lærerne bruger mindre end 12 % af deres samlede arbejdstid på undervisning.

Tilsvarende viser tabellen, at en lærer gennemsnitligt bruger 27,0 % af arbejdstiden på *forberedelse af undervisningen*, hvilket svarer til 519 timer af et bruttoårsværk for en lærer, jf. figur 2. Af tabel 3 fremgår endvidere, at halvdelen af lærerne bruger 20-35 % af deres arbejdstid på *forberedelse af undervisningen*.

En videre analyse viser, at der ikke kan konstateres signifikante forskelle i undervisningsandelen mellem yngre og ældre lærere.

#### 4.1.3 Lærere på ingeniørhøjskoler

Tabel 4 og figur 3 viser, hvordan lærernes arbejdstid på *landsplan* fordeler sig på forskellige arbejdstidselementer.

**Tabel 4. Anvendelse af lærernes arbejdstid – ingeniør**

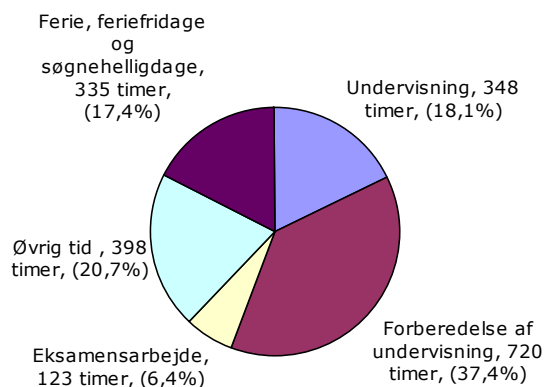
	Median	1. kvartil	3. kvartil	Gennemsnit	+/- (procentpoint)
Undervisning	17%	15%	23%	18,1%	1,1
Forberedelse af undervisning	38%	32%	46%	37,4%	2,1
Rettearbejde og opgaveevaluering	0%	0%	0%	0,0%	0,0
Eksamensarbejde	7%	4%	9%	6,4%	0,5
Øvrig tid	18%	2%	28%	20,7%	3,3
Alderstillæg (reduktion)	0%	0%	0%	0,0%	0,0
Ferie, feriefridage og søgnehellidage	17%	15%	19%	17,4%	0,6

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 25 lærere fra 1 institution.

Som det fremgår, bruger en lærer gennemsnitligt 18,1 % af arbejdstiden på *undervisning*. Omregnet til timer i et bruttoårsværk for en lærer svarer dette til 348 arbejdstimer, jf. figur 3. Halvdelen af lærerne bruger mellem 15 og 23 % af deres arbejdstid på undervisning.

Tilsvarende bruger en lærer gennemsnitligt 37,4 % af arbejdstiden på *forberedelse af undervisningen*, hvilket svarer til 720 arbejdstimer af et bruttoårsværk, jf. figur 3. Af tabel 4 fremgår endvidere, at halvdelen af lærerne bruger 32-46 % af deres arbejdstid på *forberedelse af undervisningen*.

**Figur 3. Anvendelse af lærernes arbejdstid (ingeniør)**



Anm.: Et bruttoårsværk for en lærer er 1.924 timer inklusive ferie, feriefridage og søgnehelldage.

En videre analyse viser, at der ikke kan konstateres signifikante forskelle i undervisningsandelen mellem mandlige og kvindelige lærere.

#### 4.2 Forskelle i lærernes arbejdstid mellem institutionerne

Tabel 5 giver en oversigt over andel af lærernes arbejdstid brugt på forskellige arbejdstidselementer på tværs af de i alt 19 institutioner. Institutionerne er rangordnet efter andel af samlet arbejdstid brugt på undervisning.

Der skal igen gøres opmærksom på, at forberedelsestiden også indeholder den forberedelse, der knytter an til den enkelte lektion samt eventuelle pædagogiske pauser. Herudover indeholder forberedelsestiden typisk også tid anvendt på rettelser og opgaveevaluering. Tiden til undervisning er beregnet ud fra en lektionslængde på 45 minutter. Endelig skal det også nævnes her, at timerne anvendt til vejledning, som nævnt i afsnit 3.2, beregnes og ikke mindst opgøres forskelligt på tværs af institutionerne.

Andelen af den samlede arbejdstid brugt på *undervisning* varierer fra 10,6 %, svarende til 204 arbejdstimer, til 27,9 %, svarende til 537 arbejdstimer. Tilsvarende varierer andelen af den samlede arbejdstid brugt på *forberedelse af undervisningen* fra 13,2 %, svarende til 254 arbejdstimer, til 37,4 % svarende til 722 arbejdstimer.

En signifikanttest viser, at andelen af arbejdstiden brugt på undervisning på de fire institutioner i toppen af tabellen – hvor undervisning udgør over 423 arbejdstimer af et bruttoårsværk på i alt 1.924 timer – ligger signifikant højere end de otte institutioner i bunden af tabellen, hvor tiden brugt på undervisning udgør mindre end 311 timer.<sup>9</sup> Disse tolv institutioner er i nedenstående tabel markeret med fed skrift.

<sup>9</sup> Signifikanttest bruges til at vurdere, hvorvidt observerede forskelle i en stikprøve af en population afspejler egentlige ("ægte") forskelle i hele populationen. En beskrivelse samt resultatet af denne signifikanttest kan ses i bilag 1.

Lærer- og pædagogseminarierne placerer sig generelt i toppen af tabellen. Gennemlæsningen af de lokale arbejdstidsaftaler viser, at disse institutioner generelt anvender en lavere forberedelsesfaktor. Blandt institutionerne i bunden findes især de institutioner, der i lokalaftalerne har fastsat et forholdsvist højt timetal i forhold til akkorder til pædagogisk-administrative opgaver og mødedeltagelse samt lærerens faglige udvikling.

Afslutningsvis skal det nævnes, at en korrelationsanalyse ikke overraskende viser en negativ korrelation mellem andel af tid brugt på undervisning og andel af tid brugt på øvrige opgaver. Jo mere tid brugt på undervisning, jo mindre tid brugt på øvrige opgaver.

**Tabel 5. Andel af tid brugt på forskellige arbejdstidselementer blandt lærere på tværs af institutioner**

Institution	Andel af samlet arbejdstid brugt på ...						
	Undervisning	Forberedelse af undervisning	Rettearbejde og opgaveevaluering	Eksamensarbejde	Øvrig tid	Alders-tillæg	Ferie, feriedage og søgnehelligdage
	(%)						
<b>1<sup>10</sup></b>	<b>27,9</b>	23,4	0,3	4,6	29,3	0,6	14,5
<b>2</b>	<b>24,9</b>	34,9	0,0	3,7	22,1	0,0	14,4
<b>3</b>	<b>24,3</b>	29,2	0,0	13,6	20,4	0,0	12,4
<b>4</b>	<b>22,0</b>	31,9	0,0	7,1	25,1	0,8	13,9
5	21,0	29,0	0,3	4,6	29,3	0,6	14,5
6	20,9	36,8	0,0	7,4	20,7	0,0	14,2
7	20,8	34,4	1,1	1,5	28,1	0,0	14,1
8	19,7	19,5	0,0	9,8	35,8	0,0	15,2
9	18,8	22,6	1,1	2,0	40,2	0,0	15,4
10 <sup>11</sup>	18,1	37,4	0,0	6,4	20,7	0,0	17,4
11	16,9	30,9	0,1	13,0	24,9	0,0	14,2
<b>12<sup>12</sup></b>	<b>16,1</b>	28,6	1,9	2,4	36,7	0,0	14,2
<b>13</b>	<b>15,0</b>	29,3	2,1	5,7	33,0	0,0	14,9
<b>14</b>	<b>14,9</b>	29,3	0,0	6,6	33,7	3,2	15,5
<b>15</b>	<b>14,9</b>	22,7	1,4	11,1	35,2	0,0	14,7
<b>16</b>	<b>14,0</b>	29,7	0,0	4,2	35,9	0,0	16,2
<b>17</b>	<b>14,0</b>	33,3	0,0	10,0	28,6	0,0	14,1
<b>18<sup>13</sup></b>	<b>11,7</b>	13,2	2,9	19,1	38,0	1,5	15,1
<b>19</b>	<b>10,6</b>	13,6	3,2	3,4	52,2	0,0	17,1

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 441 lærere fordelt på 19 institutioner.

### 4.3 Sammenfatning

Kortlægningen af lærernes arbejdstid viser, at en lærer på en mellemlang videregående uddannelse – afhængigt af uddannelsesområdet – anvender mellem 10,6 – 27,9 % af arbejdstiden på *undervisning*, hvilket – omregnet til timer i et bruttoårsværk – svarer til mellem 204 – 537 arbejdstimer. Denne variation må siges at udgøre et markant udsving. Den højeste undervis-

<sup>10</sup> Andelen af vejledningstimer, hvor det ikke har været muligt at beregne forberedelsestid, er stor på denne institution. Således var lærerne gennemsnitligt tildelt lidt over 300 vejledningstimer.

<sup>11</sup> Forberedelsestiden for denne institution indeholder også timer til faglig udvikling, som det ikke har været muligt at udskille.

<sup>12</sup> Institutionen sondrer ikke mellem undervisning og vejledning, men lader det være op til lærerne i samarbejde med de studerende.

<sup>13</sup> I tiden til eksamensarbejde er også indeholdt timer til vejledning, som det ikke har været muligt at udskille.

ningsandel finder man blandt lærerne på pædagog- og lærerseminarier (20,4 %). Herefter følger lærere på ingeniøruddannelser med 18,1 % og endelig lærere på social- og sundhedsfaglige uddannelser med en andel på 16,3 %.

## 5. Ledernes vurderinger af anvendelsen af lærernes arbejdstid

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 dels baggrunden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, når der, som det fremgår af kapitel 3, ikke stilles krav om dette i de centrale arbejdstidsaftaler, dels lederne vurdering af deres handlemuligheder i forhold til at allokere og omallokere lærernes arbejdstid til forskellige formål samt de lokale arbejdstidsaftalers hensigtsmæssighed i forhold til ændrede krav til undervisningen, ændringer i uddannelsesbekendtgørelser mv.

Datagrundlaget udgøres af de i alt to gruppeinterview, der blev gennemført med ledere fra i alt ni MVU-institutioner. Herudover er der trukket på de telefoniske interview, der blev gennemført med ledere fra i alt 13 MVU-institutioner i forbindelse med forundersøgelsen.

### 5.1 Ledelsesrummet i de lokale arbejdstidsaftaler

Som det fremgår i kapitel 3, er lederne ved MVU-institutionerne ikke forpligtet af de gældende centrale aftaler til at indgå lokale arbejdstidsaftaler med lærerne. Såfremt der indgås lokale aftaler, og ledelsesrummet dermed begrænses, sker det altså principielt på baggrund af et valg, som den enkelte leder træffer.

Forundersøgelsen tegnede et billede af, at ikke alle ledere reelt oplever en enkel valgsituation, hvor de frit kan vælge mellem at lade lærernes arbejdstid regulere af lokale aftaler eller den af de tre centrale overenskomster, som gælder for dem.

Ifølge "lederne i forundersøgelsen" har det betydning, om institutionen tidligere har haft lokale arbejdstidsaftaler. En sådan "historisk arv" kan ifølge lederne i forundersøgelsen være vanskelig at ændre på. Ikke mindst fordi de lokale arbejdstidsaftaler og studieordningerne ifølge lederne ofte er tæt knyttet sammen.

Et andet afgørende forhold er ifølge lederne i forundersøgelsen en manglende lyst til at tage en konflikt med lærerne om forhold som opfattes som en indgroet del af det at være lærer på en MVU-institution, som fx undervisningstid og forberedelsestid, samt de forholdsvis store puljer til faglig udvikling, også selvom lederne selv ønsker at slippe af med de lokale aftaler. Bag denne manglende lyst til at tage konflikten ligger der hos nogle af lederne en bekymring for de udfordringer, det kan medføre i forhold til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, såfremt institutionen radikalt ændrer på vilkårene i forhold til lærernes arbejdstid, uden at andre institutioner gør det tilsvarende.

Ovenstående begrundelser blev også nævnt, da lederne i denne undersøgelse blev spurgt, hvorfor de havde valgt at indgå en lokal aftale om lærernes arbejdstid. I forhold til den manglende lyst til at ændre på vilkårene i forhold til lærernes arbejdstid blev det endvidere tilføjet, at de lokale aftaler er medvirkende til at skabe et godt arbejdsmiljø og på den måde gøre institutionerne til attraktive arbejdspladser. Herudover blev det fremhævet, at aftalerne med flere faggrupper på institutionerne er medvirkende til at skabe åbenhed og tydelighed om fordeling af timer mellem lærerne – og ikke mindst medvirkende til at skabe ens vilkår for lærerne. Samtidig blev de lokale arbejds-

tidsaftaler fremhævet som et væsentligt planlægnings- og økonomistyringsredskab.

Gennemgangen af de lokale aftaler viser, at omfanget af lærernes tilstedeværelse stort set ikke behandles i de lokale aftaler. Deltagerne i interviewene blev derfor bedt om at redegøre for deres forventninger til lærernes tilstedeværelse og betydningen af tilstedeværelsen for det faglige miljø på institutionen. Svarene viser, at der generelt ikke ud over tilstedeværelse i forbindelse med undervisningen og ledelsesindkaldte møder og arrangementer er forventninger til lærernes tilstedeværelse. Lærernes tilstedeværelse udover disse aktiviteter synes således ikke at udgøre et problemfelt for lederne.

Som et særligt forhold i lokalaftalerne blev de forholdsvis store og uspecificerede timepuljer, der, som det fremgår af afsnit 3.2, i de fleste aftaler er allokert til lærernes faglige udvikling, diskuteret. Generelt er det ledernes vurderinger, at det med *"omsætningshastigheden på faglitteraturen"* er nødvendigt at sikre lærerne rimelige vilkår til en løbende faglig ajourføring. Ikke mindst set i forhold til de forventninger der er i forhold til professionsbacheloruddannelsernes rolle, hvad angår fagenes fortsatte udvikling og MVU-institutionernes forskningstilknytning og videncenterfunktion. En leder udtrykte det således:

*"Efter min vurdering vil høj grad af udspecificering [af puljen til faglig udvikling] skabe en mistillidskultur. Det er da rigtigt, at måske ikke alle lærere leverer for alle timerne, men der er omvendt andre, der præsterer langt mere, end man kan forvente. Men det er efter min vurdering en ledelsesudfordring og ikke noget, der har med arbejdstidsaftalen at gøre."*

Kravene til MVU-institutionernes forskningstilknytning og videncenterfunktion – og dermed behovet for en løbende faglig ajourføring af lærerne – er endvidere medvirkende til, at det ifølge lederne vil være vanskeligt at øge den del af arbejdstiden, der anvendes på undervisning.

Det er, som det fremgår af afsnit 3.2., dog ikke alle MVU-institutioner, der har indgået en lokal aftale om lærernes arbejdstid. For enkelte af institutionerne er dette fordi der ikke har kunnet opnås enighed mellem ledelse og lærere. Det har været ledelsens ønske i højere grad at kunne allokere ekstra ressourcer til de lærere, der må have et større behov, disponere over lærernes udviklingstid ved at stille krav om synlige resultater. En leder udtrykker det således:

*"Det med at have en fastlåst arbejdstid på de enkelte institutioner giver ikke mening. Vi skal kunne bruge ressourcerne således, at de, der har brug for timer, skal kunne tildeles flere timer, mens rutineopgaver skal kunne beskæres."*

En anden leder supplerede med:

*"Jeg har selv undervist, og jeg ved, at ved nogle ting, der har jeg en forbedelsesfaktor på nul, fordi jeg kunne det hele udenad, mens jeg på andre områder skulle bruge tid på at opdatere mig."*

På trods af at flertallet af MVU-institutionerne af ovennævnte årsager har valgt at indgå lokale aftaler om lærernes arbejdstid, er der også en opmærksomhed på konsekvenserne af aftalerne, især i forhold til skabelse af en *"for-handlingskultur"*, eller som én af lederne udtrykker det: *"en proletarisering af den akademiske lærer."* Som forundersøgelsen viste, og som også be-

kræftes i interviewene gennemført i forbindelse med denne undersøgelse, kommer det især til udtryk i forhold til udviklingsopgaver.

Det fremgår af interviewene fra forundersøgelsen, at kun få institutioner har fastsat timer til sådanne opgaver i lærernes arbejdstidsaftaler. Det betyder, at udviklingsopgaver bliver betragtet som *ad hoc*-opgaver af de interviewede ledere, og at disse opgaver kommer som et tillæg til lærernes allerede fastlagte opgaver. Konsekvensen af dette bliver, at hver gang der skal gennemføres udviklingsopgaver, så sker det på baggrund af en drøftelse mellem ledelsen og den enkelte lærer om, hvor mange timer han/hun får for at gennemføre opgaven. Dermed medfører udviklingsopgaver ifølge lederne ofte overtid.

Lederne blev afslutningsvis bedt om at vurdere, hvorvidt deres lokale 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.

Overordnet set kan institutionerne efter svarene på dette spørgsmål inddeles i to. Som det fremgår af kapitel 3, følges den planlagte anvendelse af lærernes arbejdstid typisk op halvårligt. Dette indikerer, at spørgsmål om anvendelsen af lærernes arbejdstid for nogle institutioner ikke nødvendigvis fylder meget i det daglige, hvilket også bekræftes gennem interviewene. For disse institutioner oplever ikke, at de lokale arbejdstidsaftaler giver begrænsninger i ledelsesrummet.

For andre institutioner er der en stigende opmærksomhed på konsekvenserne af aftalerne i forhold til ledernes mulighed for at disponere over lærernes arbejdstid. Dette gælder ikke mindst i forhold til udviklingsopgaver og den tid, som lærerne bruger på egen faglig udvikling. Som konsekvens af dette har enkelte institutioner valgt ikke at indgå aftaler, mens diskussionerne i interviewene kunne indikere, at selv om flere institutioner fastholder en lokal aftale om lærernes arbejdstid, så vil aftalerne fremadrettet blive skærpet i forhold til at øge ledelsens mulighed for at disponere over lærernes arbejdstid. En af lederne i interviewene udtrykker det således:

*“Det, der er problemet i forhold til blandt andet lærernes tid til faglig udvikling er, at det er blevet normalt for ledelsen ikke at blande sig i, hvad lærerne bruger denne tid til. Det er af lærerne blevet opfattet som privat tid. Vi har i vores nuværende aftale afsat 100 timer pr. årsværk til udvikling, som ledelsen disponerer over.”*

## **5.2 Sammenfatning**

Ovenstående kapitel viser, at når der indgås lokalaftaler, der – som det fremgår af kapitel 4 – kan opleves som begrænsende for ledelsesrummet, skyldes det blandt andet, at disse aftaler ifølge nogle af de interviewede ledere giver ro og stabilitet og på den måde er medvirkende til at sikre en stabil drift. Samtidig betragtes aftalerne også som væsentlige i forhold til den økonomiske styring, idet aftalerne ifølge lederne er medvirkende til at skabe en gennemsigtighed og dermed et planlægningsgrundlag.

## 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., er det for de tre centrale aftaler gældende for MVU-institutionerne, at aftalerne kun indeholder bestemmelser om den gennemsnitlige arbejdstid, og at der bortset fra kvartalsnorm/helårnorm ikke er væsensforskelle i arbejdstid, men der åbnes mulighed for i alle tre for indgåelse af lokalaftaler om stort set alle arbejdstidsspørgsmål.

De centrale aftaler på MVU-området kan derfor efter Rambøll Managements vurdering siges ikke at begrænse ledelsesrummet i et betydeligt omfang, hverken ved direkte at fastlægge dele af lærernes arbejdstid eller indirekte ved at kræve, at der indgås lokalaftaler for dele af arbejdstiden.

En samlet vurdering af de lokale arbejdstidsaftaler på MVU-området viser, at der for de fleste undersøgte institutioner indgås sådanne aftaler. Her viser gennemgangen, at ledelsesrummet efter Rambøll Managements vurdering begrænses på centrale områder på de undersøgte MVU-institutioner.

For det første ved at der i de indgåede aftaler anvendes arbejdstidskategorier og for visse institutioner gennem tilknytning af faste timetal til disse kategorier. Dernæst at der i samtlige undersøgte aftaler fastlægges bestemte forberedelsesfaktorer til undervisningen. Og endelig at der for de fleste undersøgte aftaler fastlægges bestemte akkorder til faglig udvikling el.lign., som dermed er timer, som ledelsen ikke på nogen måde kan disponere over.

Samlet set er det Rambøll Managements vurdering, at ledelsens handlemuligheder for løbende at kunne allokere og omallokere lærernes arbejdstid på MVU-institutionerne er begrænsede.

### 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.

I forhold til undervisningens kvalitet skal endvidere bemærkes det forholdsvis store antal timer, som lærerne i vid udstrækning selv disponerer over. Det kan efter Rambøll Managements vurdering betyde, at det kan være vanskeligt at skabe et tilstrækkeligt fagligt miljø på institutionerne.

Det har ikke været opdraget for denne undersøgelse at kortlægge omfanget af undervisningen, der gives som vejledning. Den forskellige praksis i forhold til udmøntning af undervisning som vejledning bør dog efter Rambøll Managements vurdering påkalde sig opmærksomhed.



## 7. Bilag 1: Dokumentation for de gennemførte analyser

### Stikprøven

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

**Tabel A. Institutionsstørrelse**

	Antal	Procent
Stor (80+ lærere)	107	24,3
Mellem (50-79 lærere)	30	6,8
Lille (15-49 lærere)	304	68,9
Total	441	100,0

**Tabel B. Alder**

	Antal	Procent
20-30 år	2	0,5
31-40 år	47	10,7
41-50 år	114	25,9
51-60 år	212	48,1
61+ år	60	13,6
Total	435	100,0

Anm.: Der var ikke oplyst fødselsår for 6 lærere.

**Tabel C. Køn**

	Antal	Procent
Mand	176	39,9
Kvinde	265	60,1
Total	441	100,0

### Signifikanstests

De følgende tabeller præsenterer resultaterne af de gennemførte signifikanstest, der belyser forskelle i andelen af tid brugt på undervisning på tværs af institutioner inden for hvert af de tre uddannelsesområder. Bilaget konkluderer med resultaterne fra en korrelationsanalyse af sammenhængen mellem andel af tid brugt på undervisning og andel af tid brugt på øvrige opgaver. Vi har i vores signifikanstest valgt at bruge variansanalyse (ANOVA  $F$ ) ved sammenligninger, der involverer mere end to grupper (eksempelvis sammenligning på tværs af institutioner og anciennitetsgrupper), mens vi bruger  $t$ -test 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.

Variansanalysen indikerer en signifikant forskel ( $F=14,87$ ,  $p < ,001$ ) på tværs af institutionerne samlet set. Resultatet af en post hoc-test TUKEY HSD er præsenteret i tabel D.

**Tabel D. Andel af tid brugt på undervisning**

Institution	Andel af samlet arbejdstid brugt på undervisning	Omregnet til antal timer af et bruttoårsværk (1,924 timer)
	(%)	(timer)
<b>1</b>	<b>27,9<sup>h</sup></b>	<b>537</b>
<b>2</b>	<b>24,9<sup>g</sup></b>	<b>479</b>
<b>3</b>	<b>24,3<sup>g</sup></b>	<b>468</b>
<b>4</b>	<b>22,0<sup>f,g</sup></b>	<b>423</b>
<b>5</b>	21,0 <sup>e,f,g</sup>	404
<b>6</b>	20,9 <sup>e,f,g</sup>	401
<b>7</b>	20,8 <sup>e,f,g</sup>	401
<b>8</b>	19,7 <sup>d,e,f,g</sup>	379
<b>9</b>	18,8 <sup>c,d,e,f</sup>	363
<b>10</b>	18,1 <sup>c,d,e,f</sup>	349
<b>11</b>	16,9 <sup>b,c,d,e,f</sup>	326
<b>12</b>	<b>16,1<sup>b,c,d,e</sup></b>	<b>310</b>
<b>13</b>	<b>15,0<sup>a,b,c,d</sup></b>	<b>288</b>
<b>14</b>	<b>14,9<sup>a,b,c,d</sup></b>	<b>287</b>
<b>15</b>	<b>14,9<sup>a,b,c,d</sup></b>	<b>286</b>
<b>16</b>	<b>14,0<sup>a,b,c</sup></b>	<b>270</b>
<b>17</b>	<b>14,0<sup>a,b,c</sup></b>	<b>269</b>
<b>18</b>	<b>11,7<sup>a,b</sup></b>	<b>226</b>
<b>19</b>	<b>10,6<sup>a</sup></b>	<b>204</b>

Anm.: Tallene er baseret på data fra en stikprøve på 441 lærere fordelt på 19 institutioner.

### Korrelationsanalyse

Den følgende figur angiver hovedresultaterne fra korrelationsanalysen af sammenhængen mellem andel af tid anvendt på undervisning og andel af tid brugt på øvrige opgaver. Det bør nævnes, at yderligere analyse af sammenhæng mellem institutionsstørrelse og henholdsvis tid brugt på undervisning og tid brugt på øvrige opgaver, ikke indikerede nogen korrelation.

Pearson	Sig. (2-tailed)
-.767	.000

