

Revisionsrapport

Lärarnas förutsättningar att genomföra sitt uppdrag

med utgångspunkt i lärarnas arbetstidsavtal

Gällivare kommun

Mars 2010

Lars-Börje Sehlberg

Andreas Jönsson

2010-03-18

Lars-Börje Sehlberg projektledare

Hans Forsström uppdragsledare

Innehållsförteckning

1	Sammanfattande revisionell bedömning och rekommendationer	4
2	Inledning	6
2.1	Bakgrund	6
2.2	Uppdrag och revisionsfråga.....	6
2.3	Metod och avgränsning	7
3	Parternas överenskommelse	8
3.1	HÖK 07	8
3.1.1	Arbetstidsbestämmelser för lärare	8
3.1.2	Arbetstidsutredningen	9
3.1.3	Skolutveckling	10
3.2	Skolverkets rapport ”Tid för lärande”	11
4	Granskningsresultat.....	12
4.1	Enkätresultat	12
4.2	Styrning och ledning av skolans uppdrag.....	12
4.3	Tillämpningen av lärarnas arbetstidsbestämmelser	13
4.3.1	Arbetsfördelning och arbetsbelastning	13
4.3.2	Arbetslagens roll och befogenheter	14
4.3.3	Principer vid fastställande av arbetsorganisationen.....	15
4.4	Rektors styrning och ledning av lärarnas arbetstider	16
4.5	Uppföljning av skolornas resultat.....	17
4.6	Skolutveckling	18

1 Sammanfattande revisionell bedömning och rekommendationer

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Gällivare kommun har Komrev inom PricewaterhouseCoopers AB granskat om BUoK-nämndens verksamhet avseende lärarnas arbetstidsbestämmelser bedrivs på ett ändamålsenligt och effektivt sätt samt om styrbarheten är tillräcklig för att uppfylla skolans huvuduppdrag att ”leda elevens lärande”.

Revisorernas bedömning av väsentlighet och risk har legat till grund för valet av granskningsinriktning.

Våra sammanfattande bedömningar är att nämnden inte i alla avseenden bedriver verksamheten avseende tillämpningen av lärarnas arbetstidsbestämmelser på ett ändamålsenligt och effektivt sätt samt att styrbarheten behöver utvecklas.

Vår bedömning baseras på följande:

- Nämnden har inte i särskild ordning upprättat lokala mål eller beslutat om lokala riktlinjer avseende arbetstidsbestämmelsernas tillämpning utifrån uppfattningen att det mesta finns reglerat i centrala styrdokument.
- Nämnden har genom rektor och trots de tolkningssvårigheter som arbetstidsbestämmelserna innebär i allt för liten grad nyttjat möjligheterna i syfte att skapa en mer flexibel användning av lärarresursen.
- Tolkningssvårigheterna innebär även ett behov av att intensifiera arbetet med att komma fram till en gemensam policy om hur arbetstidsbestämmelsernas möjligheter till ökad flexibilitet kan utvecklas. I denna process är bristen på inflytande över förtroendearbetstiden, som utgör drygt 20 procent av arbetstiden, en viktig del för den framtida hanteringen av lärarnas arbetstider.
- Nyttjande av lärarresursen följer huvudsakligen en ”traditionell modell” där den formaliserade undervisningsskyldigheten, som egentligen inte finns, fortfarande lever kvar vid fördelningen av arbetstiderna mellan lärare.
- Arbetslagens befogenheter och möjligheter till avsättning av tillräckligt med tid för diskussion och reflektion om skolutveckling samt samverkan kring pedagogiska frågor nyttjas i allt för liten grad.
- Elevernas lagstadgade rättigheter utifrån timplanen uppfylls på de granskade enheterna.

Vi bedömer att utgångspunkten avseende tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna i större utsträckning måste fokusera på skolans uppdrag och hur eleverna kan uppnå ökad måluppfyllelse. Dessutom bedömer vi att kravet på att lärarna är mer tillgängliga på arbetsplatsen inom ramen för den reglerade arbetstiden ger större möjligheter att organisera verksamheten på ett sätt som syftar till ökad måluppfyllelse för eleverna. Det finns anledning att fundera över det faktum att så inte sker.

Vi rekommenderar BUoK-nämnden att:

- initiera att verktyg tas fram för att kunna utvärdera om lärarnas tidsanvändning på något sätt samvarierar med elevernas resultat och ökade måluppfyllelse. En del i detta är att fokusera på hur skolans huvuduppdrag att ”leda elevens lärande” kan utvecklas.
- initiera en dialog inom skolledningen samt mellan rektor och lärare på enheterna om hur lärarnas arbetsuppgifter och tider kan nyttjas på ett effektivare sätt, utan att omfattningen av lärarnas arbetsbörda ökar. Vidare måste kravet på likvärdighetsfrågan finnas med. I denna process bör även lärarorganisationerna involveras.
- inkludera frågan om arbetslagens organisation, befogenheter och uppgifter i ovanstående dialog – dels med perspektivet på resursutnyttjandet, dels i syfte att skapa ökade förutsättningar för att bilda fungerande arbetslag och underlag för jämförelser mellan skolor och arbetslag.
- initiera att en dialog mellan förvaltningsledning, rektorer och lärarorganisationerna kommer igång avseende möjligheter att upprätta lokal överenskommelse utifrån kommunens specifika förhållanden.
- på ett mer aktivt och strukturerat sätt följa upp att arbetstidsbestämmelserna för lärarna nyttjas så optimalt som möjligt.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Avsikten med de senaste läraravtalen har varit att skapa förutsättningar för att lärarnas arbete ska kunna organiseras på ett nytt och annorlunda sätt. Enligt läraravtalet uppgår den genomsnittliga årsarbetstiden för lärare till 1767 timmar per heltidsanställd exklusive semester. Den reglerade arbetstiden är 1360 timmar och den del som överstiger 1360 timmar är förtroendearbetstid vilket utgör 22 % av arbetstiden. Förtroendearbetstiden förfogar varje lärare över själv och den är främst avsedd till för- och efterarbete. Arbetsgivaren har rätt att förvänta sig att tiden används på bästa sätt för verksamhetens måluppfyllelse.

Det finns inga regleringar för hur mycket tid som ska avsättas för olika aktiviteter inom uppdraget. Ledningen för skolan ska säkerställa att arbetstiden nyttjas på ett effektiv och ändamålsenligt sätt. Vidare ställs krav på kommunerna att organisera och leda verksamheten så att lärarna kan verka i en positiv arbetsmiljö med en acceptabel arbetssituation.

Ett konstaterande är att det finns tolkningsutrymme i det avtal som styr lärarnas arbetstider och övriga förutsättningar för hur arbetet skall utföras och organiseras. Frågor om arbetstider och vilka arbetsuppgifter som ingår i läraruppdraget är mot ovanstående bakgrund konfliktfyllda och väcker lätt starka känslor.

2.2 Uppdrag och revisionsfråga

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Gällivare kommun har Komrev inom PricewaterhouseCoopers AB granskat BUoK-nämndens verksamhet avseende nyttjandet av lärarnas arbetstidsbestämmelser. Bedömning av väsentlighet och risk har legat till grund för valet av granskningsinriktning.

Revisionsfrågan är att bedöma om BUoK-nämndens verksamhet avseende lärarnas arbetstidsbestämmelser bedrivs på ett ändamålsenligt och effektivt sätt samt om styrbarheten är tillräcklig för att uppfylla skolans huvuduppdrag att ”leda elevens lärande.

Grunden till bedömning utgår ifrån följande perspektiv och underliggande kontrollmål:

- Planeras och används arbetstiden ändamålsenligt utifrån elevernas behov och lagstadgade rättigheter?
- Har nämnden utfärdat mål och riktlinjer som styr lärarnas uppdrag?

- Har nämnden tagit vara på de möjligheter som avtalen på lärområdet ger för att organisera arbetet?
- Hur kommuniceras uppdraget, funktionsbeskrivningar och enskilda uppdrag?
- Hur styr och leder rektor arbetsfördelningen och tidsanvändningen?
- Hur följer nämnden upp sambandet mellan skolornas resultat och lärarnas organisering av arbetet?

2.3 Metod och avgränsning

Granskningen har omfattat en enkät till lärare på grundskolorna Tallbackaskolan, Nya Malmstaskolan, Sjöparkskolan skolår 4-9 och Hakkas centralskola. Enkäten har besvarats av totalt 39 lärare av cirka 66. Vidare har intervjuer genomförts med ansvariga rektorer på de ovannämnda skolorna, nämndens ordförande och vice ordförande, förvaltningschefen samt två representanter för Lärarnas riksförbund och tre från Lärarförbundet. Totalt har 12 intervjuer genomförts.

Dokument vi har tagit del av är förutom det centrala avtalet HÖK 07, *Lärares arbetstid - en skrift kring ett antal arbetstidsfrågor för lärare som är anställda med ferie enligt Bilaga M till AB07* (Sverige kommuner och landsting, SKL), kommunens kvalitetsredovisning år 2008 samt skolplanen 2004.

3 Parternas överenskommelse

3.1 HÖK 07

HÖK 07 är huvudöverenskommelsen mellan de centrala parterna gällande bland annat lön och anställningsvillkor och omfattar samtliga yrkeskategorier inom Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund. Parterna förklarar i en portalparagraf vad de vill åstadkomma med avtalet:

- skapa goda förutsättningar att förbättra skolans resultat
- utveckla skolans förmåga att attrahera behöriga lärare
- skapa goda förutsättningar för lärares utveckling och för hur lärares arbetstid används på ett ändamålsenligt sätt
- ge lärare goda förutsättningar att påverka sin löneutveckling

Avtalet gäller till och med den 31 mars 2010.

3.1.1 Arbetstidsbestämmelser för lärare

HÖK 07 innebär inga förändringar av de regler och ramar som gäller för arbetstiden. Arbetstidsreglerna i HÖK 05 gäller fortfarande på grund av att parterna inte har kommit överens. Av gällande arbetstidsbestämmelserna i Bilaga M till AB07 samt SKL:s redogörelse till bilagan framgår bland annat följande. Den *reglerade arbetstiden* för en heltidsanställd lärare/arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår. Med reglerad arbetstid menas sådan arbetstid vars förläggning arbetsgivaren beslutar om. Den reglerade arbetstiden kan nyttjas för alla typer av uppgifter som ryms i lärares anställning. Inom den reglerade arbetstiden skall exempelvis följande arbetsuppgifter inrymmas: undervisning, tillsyn, utvecklings- och läroplansarbete, kompetensutveckling, planering, samverkan, utvärdering, dokumentation, information, betygsadministration, handledning, samverkan med föräldrar, etc. Normalt utförs den reglerade arbetstiden på arbetsplatsen.

I sammanhanget kan nämnas att undervisningsskyldighet (usk)¹ är någonting som numer inte finns i gällande arbetstidsbestämmelser.

¹ Undervisningsskyldigheten, eller vanligen kallad "usken", härrör från att lärarna tidigare hade skyldighet att undervisa olika antal timmar beroende på om man arbetade på låg- mellan- eller högstadiet. Denna reglering togs bort i samband med ett avtal år 2000 och ersattes med den reglerade arbetstiden på 35 timmar samt förtroendetid motsvarande 10,5 timmar i snitt under en vecka.

Den del av arbetstiden som överstiger 1 360 timmar är så kallad *förtroendearbetstid*. Detta motsvarar ca 22 % av årsarbetstiden och avser sådan arbetstid som läraren kan disponera självständigt. Förtroendearbetstiden motsvarar genomsnittligen 10,5 timmar per vecka över året, och för denna arbetstid kan ingen övertid tas ut.

Begreppet förtroendearbetstid definieras i arbetstidslagen § 2 punkt 2 som ”sådan arbetstid över vilken arbetstagare har förtroendet att själv disponera”. I första hand är förtroendearbetstiden avsedd för för- och efterarbete. Även spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling kan inrymmas i förtroendearbetstiden.

I övrigt kan nämnas att arbetstidslagen inte reglerar tid för pauser förutom rast (ej arbetstid) på minst 30 minuter för den som arbetar mer än fem timmar i följd. Detta innebär att arbetsgivare och anställda tillsammans har ett ansvar att uppmärksamma riskerna för den ohälsa som brist på återhämtning kan medföra.

För att kunna erbjuda en jämn arbetsbelastning finns det inskrivet i centrala avtalet möjligheter till en fördjupad dialog mellan chef och medarbetare om hur arbetstiden ska användas. Rektors ansvar är att se till att lärares arbetstid används på ett ändamålsenligt sätt utifrån det uppdrag de har att utföra. I den dialogen är mål, krav, resultat, arbetsinnehåll och arbetstid viktiga delar. En annan aspekt, som tas upp i avtalet om dialogen, är att utgångspunkten måste alltid vara en helhetssyn på uppdraget och samtidigt utgå från lärarens individuella förutsättningar.

I avtalet framhålls även att lärare inte ska utsättas för psykiska eller fysiska belastningar som kan medföra ohälsa samt att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden. Det är också viktigt att arbetstiden fördelas med en jämn utläggning över verksamhetsåret. För att kunna följa upp arbetsfördelningen och arbetsbördan kan verksamhetsåret delas in i fyra avräkningsperioder där eventuella korrigeringar av lärarens arbetsbörda kan göras.

3.1.2 Arbetstidsutredningen

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och de två lärarorganisationerna har sedan det senaste avtalet från 2007 fört en diskussion avseende lärarnas arbetstider. Diskussionen har handlat om att öka samförståndet inför kommande avtalsrörelse 2010. Sådana försök har gjorts även tidigare men den här gången har det skett under ledning av en opartisk ordförande. Uppdraget har definierats tydligare och det har funnits ett slutdatum – 15 juni 2009. Eftersom SKL och lärarorganisationerna inte har lyckats komma fram till en gemensam rapport har gruppens oberoende ordförande, landshövding Per Unckel ensam redovisat sina iakttagelser.

SKL och lärarorganisationerna är i dagsläget inne i en avtalsprocess där bland annat arbetsgivaren vill förändra den reglerade arbetstiden till 40 timmar/vecka och där förtroendearbetstiden föreslås uppgå till i genomsnitt 5 timmar per vecka. Parterna är långt ifrån varandra i denna fråga.

Erfarenheten från tidigare avtalsperiod visar att det är utvecklingstiden som oftast inte hinns med inom den reglerade arbetstiden. Det handlar om den tid som behövs för att bland annat föra dialog och reflektera med kollegor, planera och utvärdera. Det har visat sig att de som lyckas organisera arbetet så att tiden räcker till för dessa uppgifter kommer också till rätta med många andra problem i arbetet. Arbetstiden ska användas på det sätt som gynnar elevernas lärande. Det gäller alltså att ta kontroll över arbetstiden och arbeta för att få en bra arbetssituation för både elever och lärare.

3.1.3 Skolutveckling

Avseende skolutvecklingen är de centrala parterna överens om att den ska fortsätta, men att utvecklingsarbetet inte som tidigare ska regleras genom centrala avtal. Istället kan parterna i varje kommun och landsting själva bestämma formerna. De skolutvecklingsavtal som tecknades i kommunerna under en tidigare avtalsperiod kan fortleva om de lokala parterna enas om detta. De bör i så fall utvärderas, ses över och revideras. De lokala parterna har rätt att begära förhandling om en sådan översyn.

I avtalet betonas det att alla på arbetsplatsen bör engageras i utvecklingsarbetet. Inflytandet för de anställda ska ske genom de utvecklade dialoger som ska äga rum mellan varje enskild medarbetare och närmaste chef. I denna dialog om uppdraget ska varje skolas särart beaktas, liksom varje individs särskilda förutsättningar.

3.2 Skolverkets rapport "Tid för lärande"

Olika studier och rapporter visar att lärarnas tidsanvändning och tillgänglighet har stor betydelse för elevernas lärande och resultat. I Skolverkets rapport "Tid för lärande" redovisas tidsanvändningen i förskola, förskoleklass, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Rapporten bygger på en nationell kvalitetsgranskning av bland annat 41 kommuner och 14 fristående skolhuvudmän åren 2001 - 2002.

Av rapporten framgår det är sällsynt med specifika mål eller handlingsplaner för hur tiden skall användas i lärprocessen. Det innebär att det är svårt att följa upp hur tidsresurser relateras till resultat och mål. Vidare betonas att en bristande kontroll över tidsanvändningen kopplat till resultat indirekt innebär att de ansvariga inte har en tillräcklig god bild av om resurserna, som anslås till undervisningstid, kommer till användning för elevernas lärande. Dessutom är det ovanligt att en förutsättningslös prövning sker i syfte att komma fram till ändamålsenliga tidslösningar.

I rapporten betonas att tidsstyrningen ställer krav på ett förändrat förhållningssätt även lokalt. Den verkligt använda tiden måste sättas i fokus och inte som tidigare tjänstefördelning och schemalagda undervisningstimmar. Lokala arbetstidsavtal kan upprättas där användning av lärarnas arbetstider ger stöd till elevernas lärande som på bästa möjliga sätt främjar måluppfyllelsen. De centrala avtalen har genom avskaffandet av den formaliserade undervisningsskyldigheten öppnat möjligheten för lärare att mera flexibelt finnas tillgänglig för eleverna under större delen av arbetsveckan, utan att för den skull omfattningen av lärarnas arbetsinsats ökar.

4 Granskningsresultat

I det följande redogörs för granskningsiakttagelser utifrån de intervjuer och den genomgång av dokument som genomförts i granskningen.

4.1 Enkätresultat

En enkät har genomförts med lärare på skolorna Nya Malmstaskolan, Hakkas centralskola, Tallbackaskolan och Sjöparksskolan skolår 4-9. Enkäten har bestått av 20 frågor/påståenden som skall tas ställning till utifrån skalan från att instämma helt till att inte instämma alls. Av tillgänglig information har cirka 66 lärare fått möjlighet att svara varav 39 enkäter har inkommit. Samtliga berörda enheter har fått en påminnelse. I sammanhanget är det viktigt att påpeka att en stor del av den totala svarsfrekvensen härrörs från en av enheterna (23 av 39 inlämnade enkäter), vilket måste tas hänsyn till vid bedömningen av resultatet. Enkätresultatet i sin helhet redovisas i bilaga 1.

4.2 Styrning och ledning av skolans uppdrag

Arbetstidsbestämmelsen för lärare ger förutsättningar för att planeringen av lärares arbetsuppgifter skall kunna ske ur ett helhetsperspektiv. Läroplanernas formulerade mål är det som definierar uppdraget och utgör grunden för skolans arbete. Konsekvensen av detta blir att arbetsgivaren (rektor) måste vara tydlig i sin beskrivning av vad uppdraget innebär och vad som förväntas.

Noteras kan att BUoK-nämnden inte har utfärdat några specifika mål eller handlingsplaner som styr hur tiden skall användas i lärprocessen. Samtidigt finns det bland de intervjuade en viss tveksamhet till om det verkligen behövs eftersom lärarens uppdrag i huvudsak styrs av de statliga styrdokumenterna (skollagen och läroplanen) och huvudsakligen regleras i läraravtalet.

Av intervjuerna framgår att tjänstefördelning, elevernas timplan och resursfördelningsmodellen kan sägas utgöra styrprinciper för organiseringen av skolans uppdrag och lärarnas arbetstider. I sammanhanget kan nämnas att en grupp tillsatts med ansvar för att fördela resurser utifrån elever med sociala problem. Gruppen består av förvaltningschefen, två rektorer och verksamhetschefen för elevhälsan.

Ur ett nämndsperspektiv anses att arbetsgivarrollen avseende arbetstidsbestämmelserna är både komplicerat och svårhanterligt, men samtidigt ett viktigt verktyg till ökad måluppfyllelse och förbättring av lärarnas arbetssituation.

Uppfattningen är att nämndens ansvar i första hand är att skapa förutsättningar för att tillämpningen av bestämmelserna gynnar ökad måluppfyllelse för eleverna och skapar en god arbetssituation för lärarna. Det operativa ansvaret för att åstadkomma detta ligger på förvaltningsledningen (förvaltningschefen och rektorerna). Andra aspekter som nämns är att inte se arbetstiden isolerat från andra faktorer såsom lönehanteringen och då framförallt den individuella lönesättningen samt prövning av andra driftformer t.ex. intraprenad. Intraprenadformen uppfattas ur ett nämndsperspektiv kunna öka flexibiliteten och leda till alternativa tidslösningar i syfte att utveckla lärarnas förutsättningar att klara huvuduppdraget att leda elevens lärande.

4.3 Tillämpningen av lärarnas arbetstidsbestämmelser

4.3.1 Arbetsfördelning och arbetsbelastning

Gällivare kommun har som tidigare nämnts inte upprättat något lokalt avtal eller överenskommelse med anledning av HÖK 05 eller HÖK 07. Av intervjuerna framgår dock att ur facklig synvinkel skulle dialog kunna påbörjas om att hitta former för en lokal överenskommelse utifrån de specifika förhållanden som präglar skolan i kommunen. Detta under förutsättning att det inte innebär försämringar i förhållande till det kommande centrala avtalet.

Av enkäten framgår att de flesta lärarna anser att de är väl förtrodda med arbetstidsavtalets innehåll. För övrigt framgår av enkäten att hälften är tveksamma till om rektor på ett tillfredsställande sätt har medverkat till att intentionerna i avtalet kunnat förverkligas.

Vid tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna har det allmänt visat sig att en kärnfråga, som alla lärare har med sig i sitt vardagliga arbete, är avvägningen av tiden för det pedagogiska arbetet och tid för annat i syfte att genomföra skolans uppdrag. Tid för annat innefattar bland annat planering, utvärdering, utveckling och reflektion. Balansen och relationen mellan dessa påverkar bland annat hur mycket kontakt eleverna har med lärarna i skolan. Denna beskrivning kan även föras över till hur lärarna i Gällivare kommun uppfattar sin arbetssituation. I sammanhanget kan nämnas att av enkäten framgår att endast 3 av 10 uppfattar att större delen av deras arbetstid går åt till uppgifter som bidrar till elevernas måluppfyllelse. Samtidigt uppfattar lika många lärare att de utför arbetsuppgifter som med fördel kan utföras av någon annan utan pedagogisk utbildning.

Vidare betonas ur ett fackligt perspektiv att orsaker till lärarnas ökade arbetsbelastning i huvudsak kan sammankopplas med ekonomiska aspekter. Vad som åsyftas är att pågående ekonomiska anpassningar utifrån minskat elevunderlag leder till bland annat minskning av antalet lärare som skall dela på kvarvarande arbetsuppgifter. Vidare uppfattas att begränsade möjligheter att plocka bort någonting finns i regel inte.

Enligt lärarfacken består den ökade arbetsbördan av framförallt ökningen av antalet elevvårdsärenden, utredningar och andra former av dokumentation. Vad som kan ingå i en lärares arbetsuppgifter redovisades vid intervjuerna med de fackliga representanterna. Av den redovisningen framgår att det i snitt ingår 39 olika uppgifter med varierande behov av insatser dag för dag och vecka för vecka.

Av enkäten framgår att 6 av 10 uppfattar att rektor har en god uppfattning om lärarens totala arbetssituation. Dessutom uppfattar 7 av 10 att de är nöjda med sin arbetssituation.

Vid situationer då rektor behöver lägga ut ytterligare arbetsuppgifter på lärare sker det vanligtvis i en positiv dialog. Ur ett rektorsperspektiv är det viktigt att inte tvinga någon och oftast finns det någon lärare som är villig att ta på sig nya arbetsuppgifter.

I avtalet framhålls även att lärare inte ska utsättas för psykiska eller fysiska belastningar som kan medföra ohälsa samt att arbetsuppgifterna ska rymmas inom arbetstiden. Det är också viktigt att arbetstiden fördelas med en jämn utläggning över verksamhetsåret. För att kunna följa upp arbetsfördelningen och arbetsbördan kan verksamhetsåret delas in i fyra avräkningsperioder där eventuella korrigeringar av lärarens arbetsbörda kan göras. Av intervjuerna framgår att avräkningsperioder inte sker på ett systematiskt sätt.

Nämns kan att övertid inte normalt sett kan förekomma inom den reglerade arbetstiden på 35 timmar i veckan. Däremot kan lärare, som exempelvis gått utbildningar eller genomfört andra aktiviteter med elever utanför den reglerade arbetstiden, kvittera ut denna tid i form av ledighet vid lämpliga tillfällen efter samråd med rektor.

Ledningsgruppen (förvaltningschef och rektorer) för dialog om att hitta nya vägar avseenden tillämpningen av lärarnas arbetstidsbestämmelser, men har ännu inte kommit fram till en klar gemensam policy i frågan. Utgångspunkter som kommer att ha avgörande betydelse är bland annat den framtida skolstrukturen kopplat till bildandet av fungerande arbetslag samt innehållet i kommande centrala avtalet.

4.3.2 Arbetslagens roll och befogenheter

Av intervjuerna framgår att arbetslagen har stor frihet under ansvar att fördela arbetsuppgifter mellan varandra för att få en jämn arbetsbelastning och skapa goda förutsättningar att tillsammans klara uppdraget på ett tillfredsställande sätt. Skapandet av fungerande arbetslag uppfattas av de intervjuade som mer komplicerat skolåren 7-9 jämfört med skolåren 1-6. Orsaker till komplexiteten är i huvudsak kopplat till resurs- och tjänstefördelningen där beståndsdelarna skolstrukturen, elevunderlaget och ett existerande USK-tänkande ingår som viktiga delar.

Andra viktiga komponenter som nämns är att arbetslaget helst skall bestå av lärare med mest undervisningstid i en elevgrupp och att de har samma värdegrund. Att få fungerande arbetslag utifrån ovanstående går enligt de intervjuade inte alltid att uppnå.

Samtidigt kan nämnas att av enkäten framgår att 7 av 10 uppfattar att de ingår i ett arbetslag där fördelning av arbetsuppgifter mellan varandra sker i dialog och samförstånd. Hälften uppfattar att de ingår i ett arbetslag där arbetsuppgifterna fördelas utifrån andra kriterier än ämneskompetens eller formell kompetens såsom intresse och förmåga.

I lärarnas arbetstidsbestämmelser finns fastställt att med begreppet förtroendearbetstid avses följande; ”*sådan arbetstid över vilken arbetstagare har förtroende att själv disponera*”. Formuleringen har sin utgångspunkt i Arbetstidslagen § 2 punkt 2 och förtroendearbetstiden är i första hand avsedd för för- och efterarbete. Av intervjuerna framgår att användningen av förtroendearbetstid är något som sällan diskuteras i arbetslagen. Däremot förekommer det i enstaka fall att rektor vill lägga på extra uppgifter på lärare och hänvisar till användningen av förtroendearbetstid.

4.3.3 Principer vid fastställande av arbetsorganisationen

SKL:s erfarenheter av tidsanvändningen för lärare ute i kommunerna tas bland annat upp i dokumentet ”Lärares arbetstid...” och visar att om skolans måluppfyllelse ska öka behöver varje skola ägna uppmärksamhet åt att skapa en arbetsorganisation som innebär att tiden används på ett sådant sätt att den gynnar elevernas lärande.

På skolorna i Gällivare utgör som tidigare nämnts tjänstefördelning, elevernas timplan och resursfördelningsmodellen styrprinciper vid fastställande av arbetsorganisationen. Huvudprincipen är att timplanen för eleverna måste uppnås. Timplanen anger antalet timmar för ämnen eller ämnesgrupper, språkval och elevens val. I timplanen anges även det totalt garanterade antalet timmar (garanterad undervisningstid) som eleverna skall ha. Av intervjuerna och tillgänglig dokumentation framgår att uppfyllande av timplanen för eleverna uppnås inom grundskolan.

Av intervjuerna framgår att grunden för att räkna fram antalet lärartjänster på en skolenhet utgår från totala elevantalet på enheten, som sedan delas med siffran 26.

Begreppet undervisningsskyldighet har fortfarande en avgörande betydelse i arbetstidsdiskussionen och vid fastställande av arbetsorganisationen, trots att den är borttagen. Samtidigt framkommer i intervjuer som genomförts att lärarfacken och arbetsgivaren inte kunnat etablera något annat begrepp/uttryck som på ett tillfredställande sätt beskriver den del av arbetet som tidigare benämndes undervisningsskyldighet.

Det finns uppfattningar inom skolledningen att centrala avtalet är förlegat, men USK finns med mentalt som en avgörande komponent. USK-tänkandet är dessutom utgångspunkten från förvaltningen centralt bland annat gällande resurser, tjänstefördelning och sysselsättningsgraden. I praktiken innebär det att varje heltidsanställd lärare i snitt får mellan 17-18 lektionstimmar per vecka.

Enkätresultatet från de granskade skolorna bekräftar att USK-tänkandet har stor genomslagskraft vid organisering av skolans arbete varav vi vill nämna följande:

- En majoritet anser att begreppet undervisningsskyldighet fortfarande tankemässigt är en utgångspunkt vid fastställande av arbetsorganisationen och organisering av verksamheten
- En majoritet anser att utgå från ett bestämt totalt antal undervisningstimmar leder till att arbetsbördan blir någorlunda jämt fördelat under läsåret

Vidare uppfattar hälften att USK-tänkandet leder till en rättvis arbetsfördelning mellan lärarna.

En annan aspekt som har framkommit ur ett fackligt perspektiv är att anledningen till att undervisningsskyldigheten konserveras kan kopplas till en rädsla för att bli utnyttjad av arbetsgivaren.

Arbetsschemat bestäms inledningsvis utifrån praktiska förutsättningar som exempelvis skolskjutsar och fördelning av tider för vissa ämnen som slöjd, idrott och musik. Av intervjuerna framgår att det vanligaste är att tjänstefördelning och elevernas timplan i regel utgör endast undervisningstiden av den reglerade arbetsförlagda tiden. Den övriga tiden utöver undervisningstiden styr arbetslagen i huvudsak själva över och den upptas dels av fastlåsta uppgifter såsom rast-, mat- och bussvakt, dels av oförutsedda händelser, planering och dokumentation.

4.4 Rektors styrning och ledning av lärarnas arbetstider

För att kunna erbjuda en jämn arbetsbelastning finns inskrivet i centrala avtalet möjligheter till en fördjupad dialog mellan chef och lärare om hur arbetstiden ska användas. Av intervjuerna framgår att denna dialog sker sparsamt.

Ur facklig synvinkel uppfattas att bättre kompetens behövs för att lägga schemat. Vad som åsyftats är att rektor bör vara mer aktiv och styra schemalaggningsen där en viktig aspekt är att hitta effektivare och bättre pedagogiska uppläggningar/lösningar. Detta gäller i första hand skolåren 7-9. För skolåren 1-6 lägger lärarna schemat själva utifrån att det bland annat är mindre komplicerat och därmed kräver mindre styrning.

Av enkäten framgår att hälften uppfattar att rektor har organiserat skolans verksamhet i syfte att lärarna på ett optimalt sätt kan medverka till elevernas måluppfyllelse. Dessutom framgår att 7 av 10 uppfattar att rektor tar hänsyn till lärarens personliga kvalifikationer och erfarenheter vid organisering av skolans arbete/verksamhet.

4.4.1.1 Kommunikering av uppdragets genomförande

Särskilda dokumenterade uppdrags- eller funktionsbeskrivningar saknas. Enligt de intervjuade sker istället fördelning av uppdrag och arbetsuppgifter på ett informellt sätt mellan lärarna själva inom arbetslaget. Vanligt förekommande är att de enskilda lärarnas olika intresseområden ofta gör att det faller sig naturligt hur uppgifterna fördelas. Intervjuerna visar att hänsyn till skolans specifika särart i form av olika ämnens påverkan på arbetstygden inte är så enkelt att skapa förståelse för. Dialog om detta förs varken mellan lärare eller mellan skolledning och lärare.

Det har inte framkommit vid intervjuerna att nytänkandet, utifrån att hitta alternativa arbetstidslösningar, har fått något konkret genomslag vid organisering av skolans uppdrag.

4.5 Uppföljning av skolornas resultat

En central del i arbetstidsbestämmelserna för lärare är att organisera arbetet så att elevernas måluppfyllelse ökar. Därför är uppföljningen av skolans och arbetslagens resultat viktiga. Nämnden följer huvudsakligen upp skolornas resultat genom skolornas kvalitetsredovisning där bland annat redovisas resultat från de nationella proven och betyg. Någon djupare analys av elevernas måluppfyllelse kopplat till lärarnas arbetstidsbestämmelser förekommer inte enligt de intervjuade. Det beror på att de inte kan se nyttan med en sådan systematisk uppföljning.

Uppfattningar finns även om att elevunderlaget kopplat till upptagningsområdet har en avgörande betydelse för resultatet. Vad som åsyftas är att elevernas förutsättningar för skolarbetet varierar, vilket kan påverka resultatet både positivt och negativt.

4.6 Skolutveckling

I det centrala avtalet framgår att skolutvecklingen ska fortsätta, men att utvecklingsarbetet inte ska regleras genom centrala avtal. Den enskilda kommunen kan däremot själva bestämma formerna.

Av intervjuerna framgår att någon strukturell dialog om skolutveckling inte har förekommit det senaste året. En bidragande orsak är bland annat att ekonomin för 2009 pekade på ett underskott, vilket innebar att förvaltningen var tvungen att hålla igen på skolutvecklingen. En allmän uppfattning är att den huvudsaliga inriktningen på utvecklingsåtgärder de senaste åren har handlat om gemensamma utbildningar utifrån nya statliga krav av olika slag. Det har påverkat möjligheterna att avsätta tid för den enskilde lärarens individuella utveckling. Eftersom dessa gemensamma utbildningar har finansierats centralt och i vissa fall av staten har det inte påverkat det avsatta beloppet på 2 300 kr per lärare och år utan snarare är det tiden som inte räckt till. Beloppet på 2 300 kr uppfattas dock som alltför litet för att göra några större satsningar.

Inför kommande år planeras en ökad satsning på skolutveckling utifrån en förbättrad ekonomi. Områden som nämns är ökat erfarenhetsutbyte inom och mellan de olika enheterna inom grundskolan.

Bilaga 1

Planering och användning av arbetstiden	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls	Vet ej	Bortfall	n
Jag utför arbetsuppgifter som med fördel kan utföras av någon annan utan pedagogisk utbildning	7	3	10	19			39
En stor del av min arbetstid går åt till uppgifter som inte bidrar till elevernas måluppfyllelse	3	7	14	13	1	1	39
Jag ingår i ett arbetslag där vi fördelar arbetsuppgifter mellan varandra i dialog och samförstånd	16	13	6	2	1	1	39
Jag ingår i ett arbetslag där arbetsuppgifterna i huvudsak fördelas med hänsyn till ämneskompetens eller annan formell kompetens	12	9	11	4	2	1	39
Jag ingår i ett arbetslag där arbetsuppgifterna fördelas utifrån andra kriterier än ämneskompetens/formell kompetens, såsom intresse och förmåga	5	14	10	6	2	2	39

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls	Vet ej	Bortfall	n
Rektor tar hänsyn till mina personliga kvalifikationer och erfarenheter vid organisering av skolans arbete/verksamhet	10	18	6	3	2		39
Rektor har organiserat skolans verksamhet så att jag på ett optimalt sätt kan medverka till elevernas måluppfyllelse	6	12	10	3	7	1	39

Avtalets möjligheter har tagits tillvara	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls	Vet ej	Bortfall	n
Jag är väl förtrogen med arbetstidsavtalets innehåll	18	17	4				39
Upphörandet av central reglering av arbetstiden har inneburit stor frihet för lärarna att organisera arbetet så att det leder till ökad måluppfyllelse för eleverna	1	9	7	16	6		39
Rektor har på ett tillfredsställande sätt medverkat till att intentionerna i avtalet kunnat förverkligas	3	7	7	3	18	1	39
De lärarfackliga organisationerna och rektor har samsyn avseende arbetstidsavtalets innehåll och tillämpning	2	7	8	5	16	1	39
Att utgå från ett bestämt totalt antal undervisningstimmar leder till att arbetsbördan blir någorlunda jämt fördelat under läsåret	16	14	4	3	2		39

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls	Vet ej	Bortfall	n
Att utgå från ett bestämt totalt antal undervisningstimmar leder till en rättvis arbetsfördelning mellan lärarna	7	12	10	6	2	2	39
Begreppet undervisningsskyldighet är tankemässigt fortfarande en utgångspunkt vid organisering av verksamheten	16	14	6	2	1		39

Lärarnas arbets-situation	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls	Vet ej	Bortfall	n
Rektor har en god uppfattning om min totala arbetssituation	4	18	11	2	3	1	39
När så behövs får jag nödvändigt stöd av rektor för att klara mina arbetsuppgifter	11	17	6	1	3	1	39
Jag har regelbundna utvecklingssamtal där min arbetssituation är föremål för uppföljning och dialog	13	8	10	6		2	39

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls	Vet ej	Bortfall	n
Jag anser att den lärararbetsplats jag har tillgång till på skolan är utformad så att jag på ett tillfredsställande sätt kan genomföra det för- och efterarbete som krävs	14	9	10	6			39
Läraryrket har inte nämnvärt medfört en bättre arbetssituation jämfört med tidigare	14	9	4	3	9		39
Jag är nöjd med min arbetssituation	5	22	9	3			39

Antal svar per skola

Sjöparksskolan	23
Tallbackaskolan	7
Hakkas centralskola	4
Nya Malmstaskolan	4
Ej spec	1
<i>Totalt antal svar</i>	39