

Arbejdstid på kommunale sprogcentre efter OK 18

Denne undersøgelse beskriver arbejdstidssituationen på kommunale sprogcentre landet over. Undersøgelsen er initieret og udarbejdet af Uddannelsesforbundet.

Undersøgelsen omhandler tre temaer, som indgår i lærerkommissionens opdrag set ud fra fem arbejdstidsemner:

Temaer:

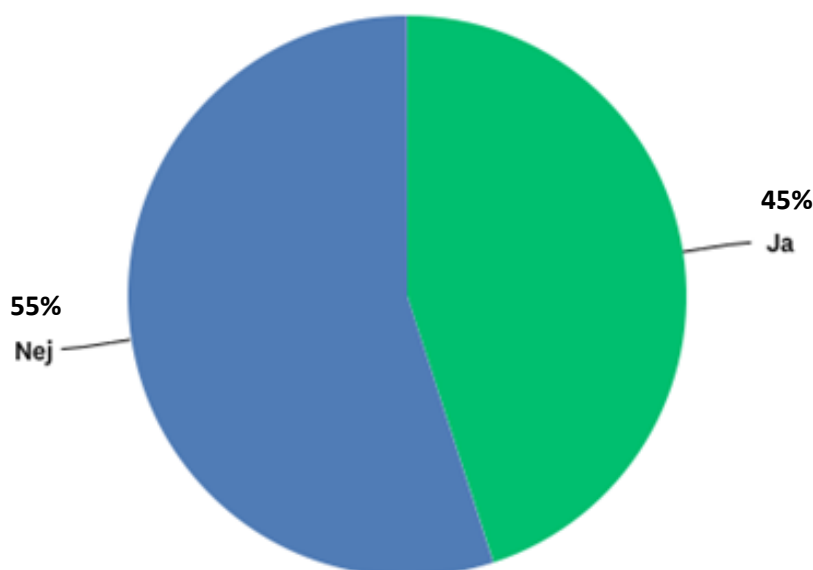
- Kvalitet i undervisningen
- Arbejds miljø
- Samarbejde

Emner:

- Rammen for arbejdstiden
- Planlægning af året
- Tilstedeværelse
- Tre typer af arbejdsopgaver; undervisning, forberedelse og andre opgaver
- Indflydelse på eget arbejde

Undersøgelsen er baseret på viden fra tillidsrepræsentanterne på de kommunale sprogcentre. Data er indsamlet i form af udsagn fra TR-workshop samt ved hjælp af elektronisk spørgeskema.

Aftaler om arbejdstid



Cirkeldiagram af underskrevne aftaler (delelementer eller 'det hele') i indeværende normperiode.

Indhold

Sprogcenterområdet	4
Uddannelsesforbundets lokale repræsentation	4
Undersøgelsens formål	4
Metodedesign	4
Præsentation af undersøgelsens resultater	5
Rammen for arbejdstiden i denne normperiode	7
Spørgeskemaundersøgelse	7
Workshop – Rammen for arbejdstiden	7
Kvaliteten af undervisningen.....	7
Arbejds miljøet	7
Samarbejdet	7
Delkonklusion - Rammen for arbejdstiden	8
Planlægning	9
Spørgeskemaundersøgelse	9
Workshop - Planlægning	11
Kvaliteten af undervisningen.....	11
Arbejds miljøet	11
Samarbejdet	12
Delkonklusion - Planlægning	12
Tilstedeværelse	13
Spørgeskemaundersøgelse	13
Workshop - Tilstedeværelse	14
Kvaliteten af undervisningen.....	14
Arbejds miljøet	14
Samarbejdet	14
Delkonklusion - Tilstedeværelse	15
Tre typer af arbejdsopgaver (undervisning, forberedelse og andre opgaver)	16
Spørgeskemaundersøgelse	16
Undervisning.....	16
Forberedelse.....	17
Andre opgaver	18
Workshop – Tre typer af arbejdsopgaver	18
Kvalitet af undervisningen.....	19

Arbejds miljøet	19
Samarbejdet	19
Delkonklusion - Tre typer af arbejdsopgaver	19
Indflydelse på eget arbejde	21
Spørgeskemaundersøgelse	21
Workshop – Indflydelse på eget arbejde	23
Kvaliteten af undervisningen.....	23
Arbejds miljøet	23
Samarbejdet	24
Delkonklusion - Indflydelse på eget arbejde	24
Konklusion	26
Indsamlingsmetode og anvendelsen af data	29
Bilag A	30

Sprogcenterområdet

Undervisning i dansk som andetsprog er en kommunal opgave. Opgaven løses dels af kommunalt drevne sprogcentre og dels af private sprogcentre med kommunal driftsoverenskomst. Nogle kommuner har samarbejdsaftaler, således at kursister visiteres på tværs af kommunegrænserne. Der er 20 kommunale sprogcentre på landsplan.

Denne undersøgelse drejer sig alene om kommunalt drevne sprogcentre, og der refereres alene til forhold på de kommunale sprogcentre. I beskrivelsen refereres til sprogcentre (SPC) og til skoler i forståelsen kommunale sprogcentre.

Størrelsen af de enkelte sprogcentre varierer. Et typisk sprogcenter har 20 fuldtidsansatte og 7 deltidsansatte. Gennemsnitligt er der 27 fuldtidsansatte lærere og 9 deltidsansatte. Det højeste antal fuldtidsansatte er 99, og det laveste er 5. Det højeste antal deltidsansatte er 32, og et enkelt sprogcenter har ingen deltidsansatte.

Uddannelsesforbundets lokale repræsentation

Lærerne på de 20 sprogcentre har valgt tillidsrepræsentant (TR), og Uddannelsesforbundet har hermed lokal repræsentation på samtlige sprogcentre. TR er repræsentant, samlingspunkt og talsmand for lærerne dels i forhold til ledelsen og dels i forhold til Uddannelsesforbundet. Uddannelsesforbundets hovedbestyrelse har delegeret aftaleretten for lokal arbejdstid og for lokal løn til lærernes lokale repræsentant; TR. TR på den enkelte skole har således dyb og indgående viden om lokale arbejdstidsforhold.

Undersøgelsens formål

Formålet er at kvalificere viden om arbejdstidssituationen på kommunale sprogcentre i normperioden 2018 - 2019 ud fra fem emner, set i forhold til de tre temaer, som indgår i lærerkommissionens arbejde.

De tre temaer:

- Kvalitet i undervisningen
- Arbejdsmiljøet
- Samarbejde

De fem emner:

- Rammen for arbejdstiden
- Planlægning af året
- Tilstedeværelse
- Tre typer af arbejdsopgaver; undervisning, forberedelse og andre opgaver
- Indflydelse på eget arbejde

Undersøgelsen tilstræber en fokusering på de overordnede linjer og baserer sig på tillidsrepræsentanternes viden.

Metodedesign

Undersøgelsen er designet med det formål at opnå et overblik over arbejdstidsforhold samt at afdække indikatorer for eventuelle interesseområder, og hvor der kan være brug for yderligere undersøgelse. Designet

tilstræber at gøre overraskende og nye input mulige, at indsamle kvantificerbare data samt at understøtte en præsentation af et samlet billede.

Designet består af flere trin, hvor der er anvendt et mixed metodedesign med indsamling af kvalitative og kvantitative data.

- Indledningsvis har Uddannelsesforbundets sekretariat, med afsæt i lærerkommissionens tre temaer og ud fra erfaringer med emnet arbejdstid og sprogcenterområdet, identificeret fem arbejdstidsemner.
- Dernæst har der været afholdt workshop med TRerne med formålet at afklare om de fem emner var de mest væsentlige emner, at få et bedre indblik i emnerne og temaerne, samt at give mulighed for alternative tolkninger og emner.
- Efterfølgende er en spørgeskemaundersøgelse udarbejdet og udsendt.

Workshoppen blev afholdt den 28. januar 2019. Deltagerkredsen var TRere på kommunale sprogcentre, og deltagelsesprocenten var 60. På workshoppen blev dataindsamlingsprocessen, samt de tre temaer og fem emner introduceret. Hvert emne blev drøftet et af gangen, først i plenum og derefter i 5 grupper af 3-4 TRere. I grupperne udarbejdede TRerne skriftlige noter af deres refleksioner om, hvilken indflydelse det pågældende emne har på de tre temaer. De 5 gruppers noter blev indsamlet efter hvert emne. Ud over TR-gruppernes noter bestod indsamlingen af data i noter fra plenumdrøftelser.

Ønsket om at opnå overordnet viden, frem for viden om forhold, der gælder enkelte eller få lærere, blev drøftet i TR-workshoppen. På den baggrund bruges formuleringen 'en typisk fuldtidslærer' i spørgeskemaet og i denne præsentation. På workshoppen udtrykte TRerne behov for en ensartet inddeling af opgaver i forbindelse med emnet 'tre typer af arbejdsopgaver'. Det afstedkom at der blev udarbejdet en liste over fælles- og individuel forberedelse samt andre opgaver. Under udarbejdelsen blev forskelligt sprogbrug afklaret, hvilket gav et fælles afsæt til at inddele i tre typer af arbejdsopgaver. For at understøtte en konsistent forståelse, blev listen sendt til TRerne sammen med linket til spørgeskemaet (bilag A). Workshoppen har således medvirket til at kvalificere formuleringer i spørgeskemaet.

Spørgeskema blev udsendt til TRerne pr. mail den 14. marts 2019. Besvarelsesprocenten blev modtaget i perioden 15. marts til 3. april 2019. Besvarelsesprocenten er 100, og gennemførelsesprocenten er 95 procent. Der er brugt en simpel web-survey-skabelon (www.surveymonkey.com), som er udsendt via mail med link til spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaet består af 56 sider med 110 spørgsmål. Den enkelte gennemførelse indebærer ikke alle 110 spørgsmål, da der er anvendt logik til at uddybe og til at springe irrelevante spørgsmål over. Spørgeskemaundersøgelsen er struktureret ud fra de fem emner, og der spørges til en typisk fuldtidslærers forhold.

Indkaldelse til workshop, mail med link til spørgeskema samt dataark fra surveymonkey vedlægges som bilag A.

Præsentation af undersøgelsens resultater

Hvert emne behandles i selvstændige afsnit i denne præsentation af undersøgelsens resultater. Afsnittene består af en kort introduktion, dernæst et overblik i form af kvantitative data fra spørgeskemaundersøgelsen som efterfølges af en opsamling af TR-udsagn fra workshoppen.

Hovedlinjerne for hvert af de fem emner inklusive de tre temaer er samlet i delkonklusioner i afslutningen af hvert emneafsnit.

Hovedlinjerne for alle fem emner inklusiv de tre temaer er samlet i konklusionen.

I afsnittet i indsamlingsmetode og anvendelse af data reflekteres over opfyldelse af undersøgelsens formål.

Rammen for arbejdstiden i denne normperiode

Rammen for arbejdstiden beskrives i dette afsnit. Rammen for arbejdstiden er den tid, hvori sprogcentrene er bemandede med undervisere, og lærerne dermed kan planlægges med arbejde. Det er skolens åbningstid + den tid, hvor forberedelsesopgaver kan fastlægges af ledelsen + den tid, hvor der kan være undervisning, som foregår uden for sprogcentret (virksomhedsforlagt undervisning). Rammen er således ikke den enkelte læreres arbejdsplan men den ramme af tid et sprogcenter bemandes.

Spørgeskemaundersøgelse

Rammen er gennemsnitligt 41 timer om ugen i 44 uger, hvor timerne fordeles over ugens 5 hverdage i dagtimerne samt 6 ugentlige aftentimer fordelt på 2 aftener.

En tredjedel af skolerne har flere arbejdsuger end gennemsnittet, hvor det højeste antal arbejdsuger er 51.

På den skole, som har den videste ramme, er der 56 arbejdstimer fordelt på 46 uger af 5 hverdage og med 10 aftentimer fordelt på 4 aftener.

På den skole, som har den snævrreste ramme, er der 37 arbejdstimer fordelt på 43 uger af 5 hverdage og med 5 aftentimer fordelt på 2 aftener.

Undervisning i weekender indgår i mere eller mindre fast planlægning, og en enkelt TR nævner lørdags undervisning som en fast planlægning.

Workshop – Rammen for arbejdstiden

På workshoppen blev emnet rammen for arbejdstiden debatteret i plenum. Her gav TRerne udtryk for accept af og forståelse for den ramme af tid som hvert sprogcenter bemandes.

Efterfølgende behandlede TRerne gruppevis deres refleksioner over hvilken indflydelse rammen for arbejdstiden har på de tre temaer kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

TR-gruppernes noter gengives her:

Kvaliteten af undervisningen

1. Sommerferieåbent betyder ferieafvikling gennem året. Det betyder mere samlæsning, vikarer i teamet mm., større pres på team, og at kursister sendes i studiecenter. Det påvirker kvaliteten.
2. 12 timers vagter giver trætte lærere.
3. Pædagogiske udfordringer med kursister kræver fagligt miljø.
4. Svært at mødes og udvikle kompendier [undervisningsmateriale]. Til tider svært at nå forberedelse og samarbejde med makker.

Arbejdsmiljøet

1. Lange arbejdsdage er belastende: fx 7:45 – 20:45
2. Man er træt efter aftenundervisning, skal ofte møde tidligt næste dag.
3. Manglende varslingsregler betyder, at man altid er usikker på, hvornår man kan aftale noget privat.

Samarbejdet

1. TR-leder: Møder aftales – men begge parter er ikke altid til stede samtidigt
2. Vanskeliggjort pga. lange "åbningstider" – dvs. flere kolleger ser sjældent hinanden.

3. Makker / teamsamarbejde svært når man møder ind og underviser på forskellige tidspunkter
4. Lærere / leder: Vi er her ikke samtidigt/ har undervisning og derfor ikke muligt.
5. Svært at mødes. På nogle skoler afhjælpes dette ved at mødes uden for skolen
6. Vi har brug for struktur, der muliggør samarbejde.
7. Der skal være en ugentlig mødedag

Delkonklusion - Rammen for arbejdstiden

Besvarelserne viser, at den gennemsnitlige ramme, hvori sprogcentre bemandes af undervisere, er 41 ugentlige timer og 44 årlige uger. Timerne ligger primært på ugens 5 hverdage, og den gennemsnitlige tidsramme indebærer udover over dagtimer 6 ugentlige aftentimer fordelt på to aftener.

Uddannelsesforbundets baggrundsviden er, at mange sprogcentre har åbent over hele sommeren. Nogle sprogcentre har lukket i et par uger, og alle har et lavere aktivitetsniveau i de traditionelle sommerferieuger, hvor aktiviteten primært er undervisning af integrationskursister. Med den baggrundsviden, er det forventede gennemsnitlige antal uger højere end 44 årlige uger. Det tyder på, at spørgsmålet ikke er stillet tilstrækkeligt tydeligt, og at årsrammen for arbejdstid er større, end besvarelserne viser.

Samlet set betyder det, at den ramme af tid et sprogcenter bemande, overstiger den enkelte lærers brutto arbejdstidsnorm, og at arbejdet fordeles på dag- og aftenundervisning samt weekendundervisning i et vist omfang. Ligeledes betyder det, at lærerne planlægges forskudt af hinanden, og at der er lange arbejdsdage.

TRerne anerkender arbejdstidens ramme som et naturligt vilkår og peger på behovet for planlægning, der tilgodeser samarbejde i et pædagogisk miljø og work-life balance.

Planlægning

Planlægningen beskrives i dette afsnit.

Planlægning drejer sig om hvor lang en periode, der planlægges af gangen, og om hvor lang tid i forvejen den enkelte lærer kender sin arbejdsplan. Det drejer sig også om aftenundervisning, om ændringer af både tidsmæssig og indholdsmæssig karakter samt om vikartimer, og i hvilket omfang disse planlægges eller pålægges løbende.

Opgaverne, der placeres tidsmæssigt, kan være undervisning, visitation, test, screening m.v., er således ikke begrænset til undervisning men dækker alle opgaver, lærerne løser.

Spørgeskemaundersøgelse

En typisk fuldtidslærer planlægges mellem 41 og 45 uger om året. Det gennemsnitlige antal uger er 43. Den ugentlige arbejdstid ligger i intervallet 37 timer til 41 timer, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 39 timer.

Ud af disse uger underviser en typisk fuldtidslærer mellem 39 og 44 uger, hvor det gennemsnitlige antal undervisningsuger er 42.

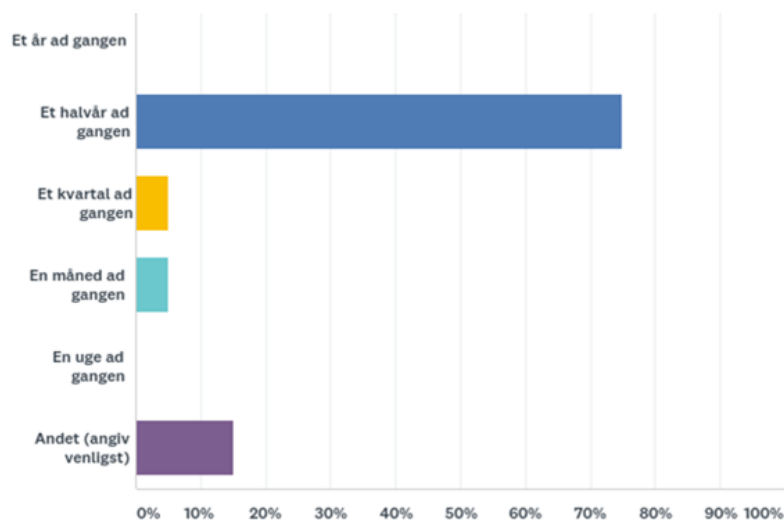


Diagram af besvarelser af spørgsmålet: Hvor lang tid planlægges ad gangen?

75 % af sprogcentre planlægger lærernes arbejdstid for et halvt år ad gangen. En enkelt TR vurderer, at mængden af ændringer har et omfang, der afholder TRen fra at vælge kategorien 'Et halvår' og har valgt kategorien 'Andet' i stedet. Et enkelt sprogcenter detailplanlægger på ugebasis ud fra en overordnet årsplanlægning. Et enkelt sprogcenters planlægning varierer over perioderne 2, 4 og 6 måneder.

På 40 % af sprogcentre svarer TRerne, at lærerne har deres arbejdsplan et halvår forud for planlægningsperioden, og 15 % en måned forud for planlægningsperioden. En enkelt TR svarer, at arbejdsplanen kendes dagen før. 35 % af TRerne har valgt kategorien 'Andet', hvor fritekstfeltet til denne kategori viser, at to-tre uger forud generelt er gældende for disse sprogcentre.

60 % har anvendt kommentarfeltet ved spørgsmålet om, hvor lang tid forud læreren kender sin arbejdsplan. Disse kommentarer og de supplerende oplysninger til kategorien 'Andet' viser et generelt billede af, at TRerne vurderer, at omfanget af ændringer har stor indflydelse og er væsentligt for

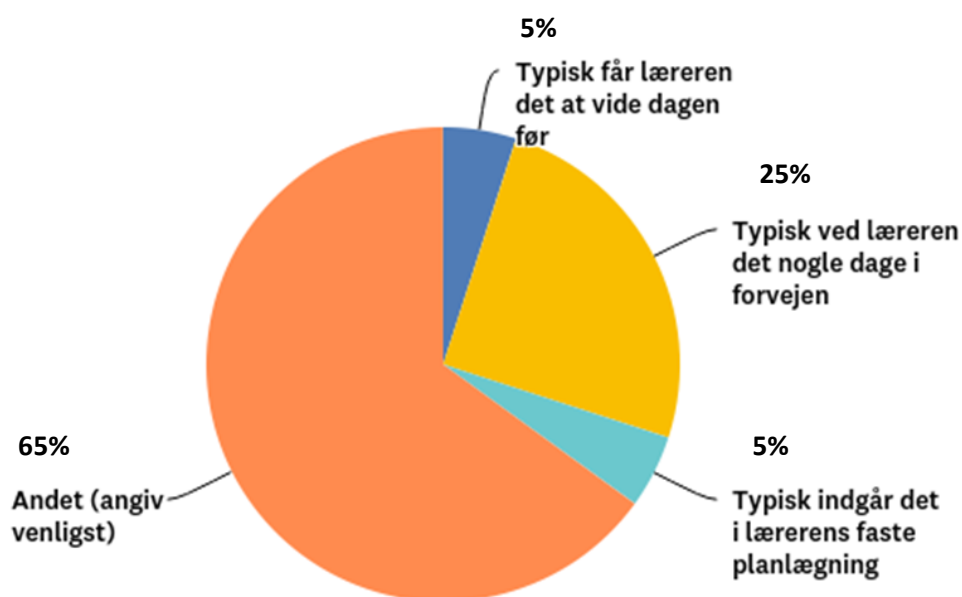
forståelsen af besvarelser om planlægning. Tidsmæssige og indholdsmæssige ændringer bliver behandlet senere i dette afsnit.

Vikartimer

En tredjedel af sprogcentrene budgetterer lærerne med vikartimer, som så placeres løbende. Der budgetteres gennemsnitligt med 5 månedlige vikartimer.

Resten af sprogcentrene budgetterer ikke med vikartimer, men pålægger lærerne at læse vikartimer løbende.

En typisk fuldtidslærer læser i gennemsnit 3 vikartimer pr. måned.



Cirkeldiagram af spørgsmålet: Hvor langt varsel er typisk for vikartimer?

På spørgsmålet om hvor langt et varsel, der typisk er for vikartimer, vælger 65 % af TRerne kategorien 'Andet', og af bemærkningerne ses det, at der skelnes mellem akut opståede behov og kendte vikarbehov. De kendte vikarbehov dækkes dels i skemalagte vikarordninger og dels med varsling på ca. et par uger. Akut opstået vikarbehov varsles med ned til timers varighed. Yderligere peger TRerne på, at vikarbehov løses ved samlæsning frem for vikarbemanding. På nogle skoler samlæses der i en planlagt form og på andre i en ad hoc struktur.

Tidsmæssige og indholdsmæssige ændringer

Ændringer i den tidsmæssige placering af arbejdstiden sker primært ved akut-vikariering, hvor ændringen netop er akut og dermed også sker med kort varsel.

Samlet set peger TRerne på 75 % af sprogcentrene på, at der sker indholdsmæssige ændringer fx samlæsning flere gange om måneden. For 15 % (3 SPC'er) er antallet af månedlige indholdsmæssige ændringer mellem 3-4, hvor det for halvdelen er 1-2 gange månedligt.

TRerne påpeger, at indholdsmæssige ændringer, der sker med kort varsel, ikke giver mulighed for at forberede undervisningen.

Aftentimer / arbejde efter kl. 17

En typisk lærer har i gennemsnit 12 aftentimer pr. måned udover dagundervisning. Timerne fordeles på 1-2 aftener om ugen (1,5 aften). 9 sprogcentre ligger over gennemsnittet, hvor det største omfang er 24 timer. 7 sprogcentre ligger under gennemsnittet, og på et enkelt sprogcenter har en typisk lærer ikke nogen månedlige aftentimer.

Aftenundervisningen ligger typisk i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 20. Arbejdsdagene bliver lange, og det betyder mellemtimer, som typisk har en længde på 2 timer.

Lærerne bruger typisk mellemtimerne til forberedelse, til møder og til at spise aftensmad samt til at restituere sig i.

Aftentimerne efterfølges ofte eller af og til af morgentimer (85 %) og kun på 2 sprogcentre planlægges arbejdet således, at læreren ikke har morgentimer den følgende dag.

På 55 % af sprogcentre er der grupper af lærere, der undtages for eller reduceres i aftentimer. Her er det familie- og helbreds-mæssige forhold samt lærerens individuelle ønsker, der er bærende.

Workshop - Planlægning

På workshoppen blev emnet planlægning debatteret i plenum.

Efterfølgende behandlede TRerne gruppevis deres refleksioner over hvilken indflydelse planlægning har på de tre temaer kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

TR-gruppernes noter gengives her:

Kvaliteten af undervisningen

1. Påvirkes ved fast skema på aftenmøder
2. Problematik i forhold til vikardækning
3. Kvaliteten af undervisningen bliver ringere af dårlig planlægning/sidste øjeblik planlægning/ændringer på timebasis (samlæsning/vikar)
4. Det er svært at nå at forberede sig, hvis man møder tidligt
5. Det er svært at få lavet overlevering med den lærer, man samarbejder med
6. Man er træt om morgenen
7. Hvis man har aften og efterfølgende morgen, kan undervisning være meget komprimeret, og det er svært at sikre kvaliteten, når man skal "huske" sin forberedelse for to lektioner
8. Kursisterne får mange forskellige lærere, skifter fra hold til hold, har forskellig progression

Arbejdsmiljøet

1. De unge/enlige tages ud som aftens[-underviser]/ [underviser] én aften ugentligt. Efter behov 2 aftener
2. Kun aftentilbud 1 aften om ugen fra 17-21 ellers får de flekstilbud
3. Det kan give gnidninger mellem unge lærere uden aftentimer og "gamle" lærere med 2 aftener
4. Får dårligere arbejdsmiljø
5. Mange frustrationer

6. Aftenundervisning kan give dobbelt transporttid
7. Frokost- og aftensmadspause?
8. Der skal være fysiske rammer til
 - a. Plads til forberedelse (ikke lærerværelse)
 - b. Til afslapning (sofa)
 - c. Til spisning
9. Svært at nå at lade op
10. Dårlig samvittighed overfor familien, svært med socialt liv
11. Det er ændringerne, der skaber problemer!

Samarbejdet

1. Kommunikationen er vigtig (hvis man ikke er der, når information bliver givet fx til frokost)
2. Kræver synlig ledelse
3. Rammer skal være for hele skolen
4. Aftenlærer kan føle sig overladt til sig selv
5. Der er ingen større problemer udover fleks i forhold til mødetider
6. Det kan være svært at få mulighed for tid til overlevering, da man ikke er der samtidigt
7. Der stilles store krav til samarbejde ved hyppige holdskift
8. Mange overleveringer er nødvendige

Delkonklusion - Planlægning

Det typiske er en halvårs planlægning, som kendes af læreren tre uger eller mere forud for periodens begyndelse. TRerne påpeger, at planlægningshorisonten påvirkes af omfanget af tidsmæssige og indholdsmæssige ændringer, idet arbejdsplanen justeres efterfølgende. Ændringer sker dels ved oprettelse/nedlæggelse af hold og dels ved lærerkollegaers fravær. Kvaliteten i undervisningen påvirkes af ændringer, der sker med kort varsel, idet det er vanskeligt at forberede undervisningen.

Lærerne arbejder gennemsnitligt 39 timer om ugen og underviser typisk 1 til 2 aftener om ugen (12 klokketimer om måneden), hvor arbejdsdagen begynder med dagundervisning og forlænges af aftenundervisning. Det almindelige er, at aftentimer efterfølges af morgentimer dagen efter. Kun på 2 sprogcentre planlægges således, at der ikke er morgentimer den følgende dag.

Der er en stor spredning i, hvordan vikartimer struktureres. Nogle sprogcentre budgetterer lærere med vikartimer, og andre håndterer behovet ad hoc. TRere peger på, at vikarbehov løses ved samlæsning enten struktureret eller ad hoc. For begges vedkommende giver det indholdsmæssige ændringer.

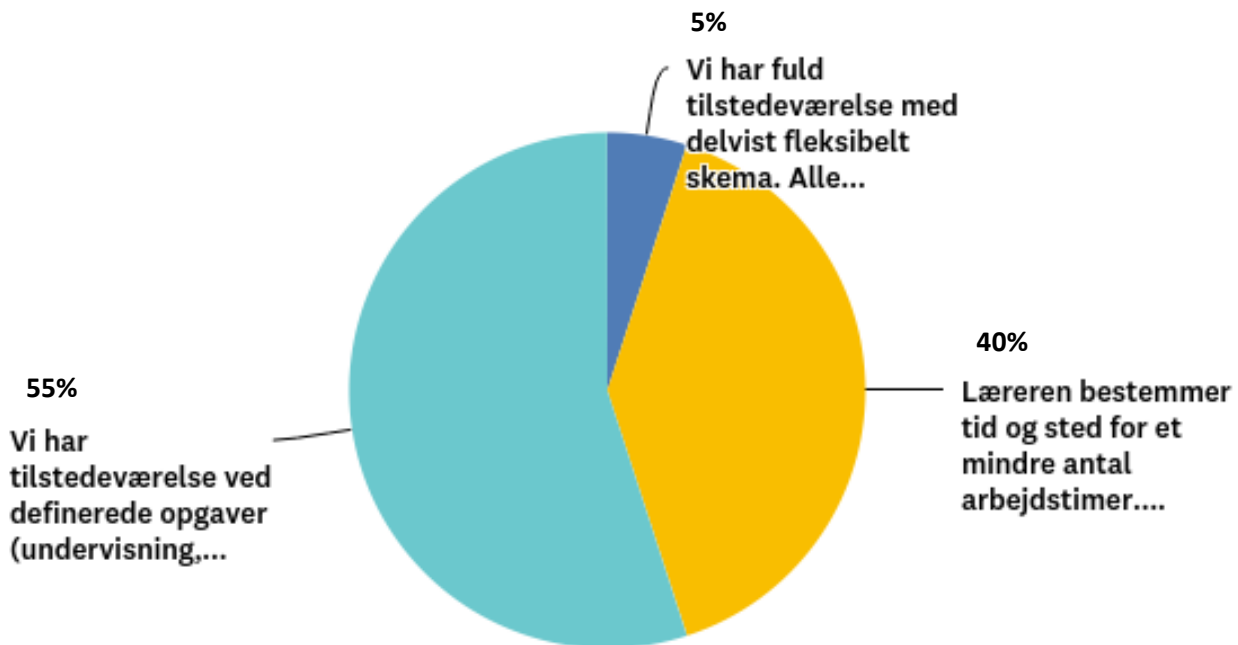
Arbejds miljøet påvirkes af aftenundervisning i forhold til den enkelte lærer med lange arbejdsdage og ved en oplevelse af at være afsondret fra det kollegiale fællesskab som aftenlærer. TRerne peger på et behov for fysiske rammer, der faciliterer dels forberedelses- men også spise- og pausemuligheder.

Det kollegiale arbejds miljø påvirkes på flere fronter. Hyppige holdskift giver et øget behov for overleveringer, og der er generelt et behov for samarbejde og kommunikation, hvilket er vanskeligt, når lærerne arbejder forskudt over dagen og aftenen.

Tilstedeværelse

Praksis for tilstedeværelse beskrives i dette afsnit. Tilstedeværelse drejer sig om placeringen af arbejdstiden – hvorvidt og hvordan tilstedeværelsen på sprogcentret er defineret. Lægges al arbejdstid med faste komme-gå tider på skolen, eller kan læreren planlægge tidspunkt og sted for nogle opgaver.

Spørgeskemaundersøgelse



Cirkeldiagram af besvarelser af spørgsmål om tilstedeværelse.

Kategorierne er:

- Vi har fuld tilstedeværelse med delvist fleksibelt skema. Alle arbejdstimer foregår på skolen og læreren planlægger selv tidspunktet for fx opgaver, der løses individuelt.
- Vi har tilstedeværelse ved definerede opgaver (undervisning, møder, fælles forberedelse). Alle andre arbejdstimer placerer læreren selv hvad angår tid og sted.
- Læreren bestemmer tid og sted for et mindre antal arbejdstimer. Eksempelvis i form af fleksordning, hvor arbejdstimer kan placeres uden for skolen.
- Vi har fuld tilstedeværelse efter et fastlagt skema (alle ugens arbejdstimer foregår på skolen)

På lidt over halvdelen af sprogcentre (55 % / 11) er der tilstedeværelsepligt ved definerede opgaver, og lærerne planlægger selv tid og sted for den resterende mængde af opgaver. Mængden af selvplanlagte timer varierer mellem 2 og 14,5 ugentlige timer / 10 og 65 timer om måneden, hvor den gennemsnitlige mængde for denne gruppe af sprogcentre er 8 ugentlige / 37 månedlige timer. På to tredjedele af sprogcentre tilskrives timerne uden registrering, og på en tredjedel af sprogcentre registrerer lærerne timerne.

For lidt under halvdelen (40 % / 8) af skolerne planlægger lærerne selv tid og sted for en mindre mængde arbejdstimer. Mængden af selvplanlagte timer varierer mellem 3 og 20 ugentlige timer / 12 og 91 timer om måneden, hvor den gennemsnitlige mængde for denne gruppe af sprogcentre er 6,5 ugentlige / 29

månedlige timer. På halvdelen af sprogcentre tilskrives timerne uden registrering, og på den anden halvdel af sprogcentre registrerer lærerne timerne.

På et enkelt sprogcenter (5 %) har lærerne fuld tilstedeværelse med et delvist fleksibelt skema i form af flekstidsaftale. Lærerne planlægger tidspunktet for 12 ugentlige / 54 månedlige arbejdstimer og registrerer timerne.

Ingen sprogcentre har fuld tilstedeværelse efter et fastlagt skema.

En tredjedel af TRerne svarer, at der indgås individuelle aftaler om møde- og arbejdstid. På de sprogcentre, hvor disse aftaler indgås, har TR kendskab til et omfang af aftaler, der svarer til individuelle aftaler for knapt halvdelen (40 %) af lærerne.

Workshop - Tilstedeværelse

På workshoppen blev emnet tilstedeværelse debatteret i plenum. Her gav TRerne udtryk for, at det er individuelt om man foretrækker at forberede sig hjemme eller på arbejdspladsen. TRerne pegede, at den generelle opfattelse er, at lærerne foretrækker friheden til selv at vælge, hvor forberedelsen sker.

Efterfølgende behandlede TRerne gruppevis deres refleksioner over hvilken indflydelse emnet tilstedeværelse har på de tre temaer kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

TR-gruppernes noter gengives her:

Kvaliteten af undervisningen

1. Fuld tilstedeværelse giver ikke altid mening
2. Rigtig godt med tvungen forberedelse -> fri i weekender/effektivt
3. Dårligt med mange forstyrrelser pga. forskellige/mange funktioner ->ineffektivt
4. Man bruger måske mere tid på sit arbejde, når man ikke har tilstedeværelse, men måske bliver kvaliteten også bedre
5. Efter at man har undervist i 5-6 timer, er man ikke særlig oplagt til at forberede sig
6. Det giver mening mht. forberedelsen, at det ligger på et andet sted end skolen og efter afsluttet undervisning.
 - i. Man er ikke altid kreativ, når man har undervist.
 - ii. Egen planlægning = Mere selv-ansvar = bedre kvalitet i undervisningen
7. Egen planlægning kan være dyrt købt - Vi har kun 3 kvarter hver eftermiddag til forberedelse m.m.

Arbejdsmiljøet

1. Det betyder meget, at man selv kan bestemme over sin tid (dvs. fuld tilstedeværelse er ikke et plus for arbejdsmiljøet)
2. Egen planlægning giver mere fleksibilitet
3. Sygefravær er faldet efter, at der ikke er fuld tilstedeværelse

Samarbejdet

1. Egen planlægning = Bedre møder (mere indholdsrigt)
2. Egen planlægning giver mere registrering - Nu skal vi skrive skema for, hvad vi laver

3. Egen planlægning giver mere arbejdsglæde

Delkonklusion - Tilstedeværelse

Ingen sprogcentre har et af ledelsen fastlagt fremmødeskema, og dermed er praksis på samtlige sprogcentre en fravigelse af basisstrukturen i arbejdstidsreglerne.

Kun et enkelt sprogcenter har tilstedeværelse i den fulde arbejdstid, og her har lærerne mulighed for at justere komme- gåtider ved en flekstidsordning.

I store træk har halvdelen af skolerne valgt en model, hvor tilstedeværelsen er betinget af opgaven. Hvis det opgavemæssigt er en forudsætning at være på skolen, er det der, lærerne er, og ellers planlægger lærerne selv tid og sted for arbejdsopgaverne.

Den anden halvdel af skolerne har defineret et omfang af timer, som lærerne selv planlægger, hvad angår tid og sted.

Timerne, som lærerne selv planlægger, tilskrives uden registrering på 11 skoler, og timerne registreres på 9 skoler.

TRerne peger på både fordele og ulemper, hvor tidsforbrug, registrering, forstyrrelser, effektivitet og ineffektivitet, og hvor oplagt eller uoplagt man er efter 5-6 timers undervisning indgår i refleksionerne.

Tre typer af arbejdsopgaver (undervisning, forberedelse og andre opgaver)

Lærere løser flere typer af arbejdsopgaver som kan inddeles i tre kategorier: Undervisning, forberedelse og andre opgaver. Fordelingen mellem og strukturen for disse tre grupper af opgaver beskrives i dette afsnit. I forhold til kategorisering af arbejdsopgaver beskrives dette i bilag A.

Spørgeskemaundersøgelse

Undervisning

Lands gennemsnittet for en typisk fuldtidslærer er 19,55 ugentlige undervisningstimer og 749 årlige undervisningstimer.

Det hyppigst forekommende er, at en typisk fuldtidslærer har mellem 18 og 20 undervisningsklokketimer om ugen. På 12 ud af 20 sprogcentre underviser lærerne således mellem 18-20 undervisningsklokketimer eller 24 - 26,7 lektioner af 45 minutter.

På hvert fjerde sprogcenter underviser lærerne mere end 20 timer (26,7 lektioner) om ugen.

Det højeste antal undervisningstimer er 25 klokketimer – 33 ugentlige lektioner af 45 minutter. Det laveste antal undervisningstimer er 16 undervisningstimer – 21 ugentlige lektioner af 45 minutter.

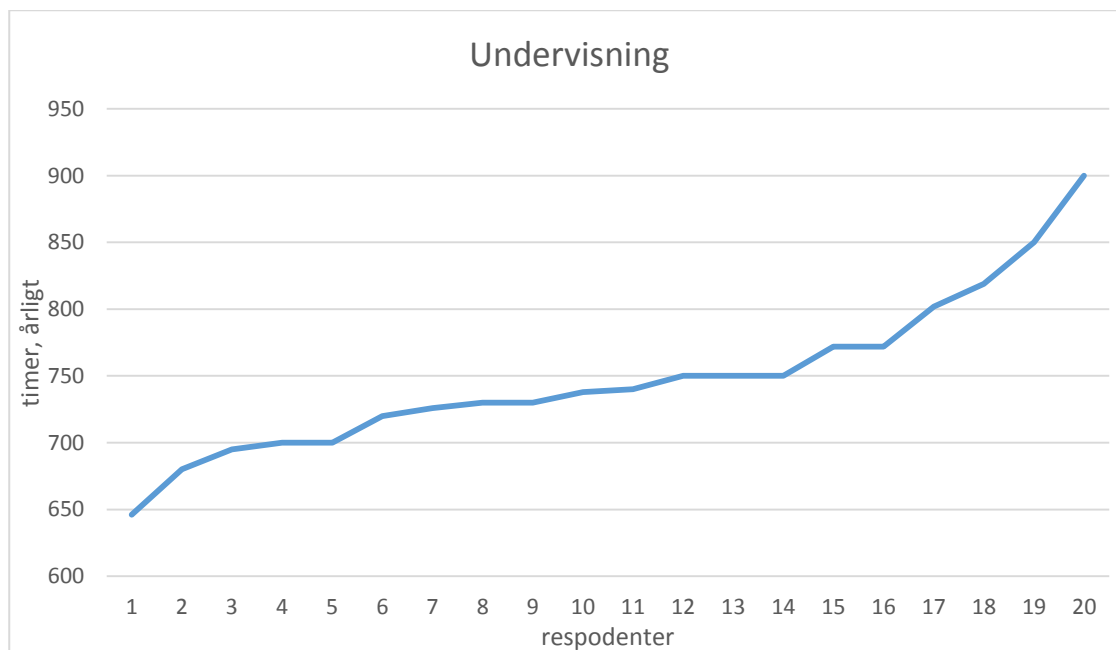


Diagram af besvarelser af årlig undervisningstid.

Den hyppigst forekommende (3 skoler) undervisningsmængde er 750 årlige klokketimer, og for halvdelen af skolerne ligger undervisningsmængden i intervallet 700 til 750 årlige undervisningstimer.

På det sprogcenter, hvor lærerne har flest undervisningstimer, undervises der i 900 årlige klokketimer, og på det sprogcenter, hvor der er færrest undervisningstimer, undervises 646 årlige klokketimer.

Hovedparten af sprogcentrene fordeler lærernes undervisning jævnt over året. Det oplyser 75 % af tillidsrepræsentanterne. 25 %, eller 5 tillidsrepræsentanter, oplyser at undervisningsmængden varierer over året.

Af de 5 TRere oplever 2 udsvingene som store, 2 oplever dem som små, og en enkelt TR vurderer, at udsvingene hverken er store eller små.

De 5 TRere, der oplyser, at undervisningen varierer over året, har også svaret på, hvor meget undervisning de har, når de har henholdsvis mindst og mest. Gennemsnitligt har de 14 undervisningsklokketimer (18,6 lektioner), når de har færrest og 22 timer (29,3 lektioner), når de har flest.

Forberedelse

Landsgennemsnittet for en typisk fuldtidslærer er 10,8 timer til forberedelse om ugen og 407 om året.

Den hyppigst forekommende (5 skoler) forberedelsesmængde er 500 årlige timer og på halvdelen af skolerne er den årlige forberedelsesmængde over 400 timer. På det sprogcenter, hvor lærerne har færrest forberedelsestimer, er der 132 årlige timer og det sprogcenter hvor der er flest, er der 500 årlige timer

For hovedparten af sprogcentre fordeles forberedelsestiden jævnt over året, men på 4 sprogcentre (20 %) varierer forberedelsestiden hen over året.

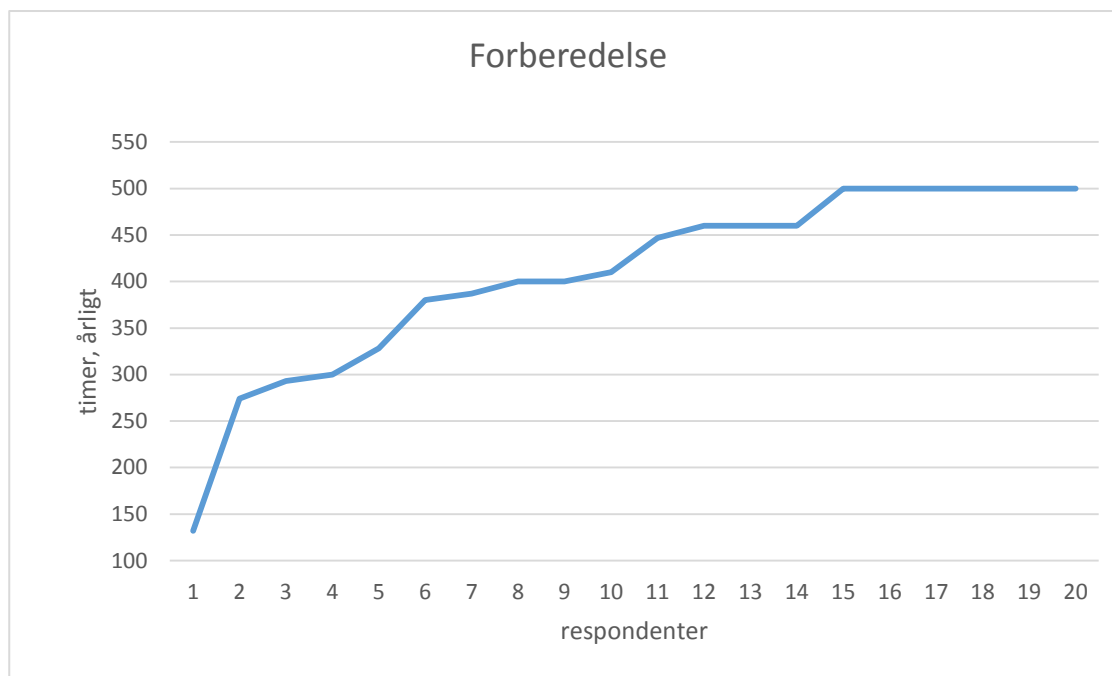


Diagram af besvarelser af årlig forberedelsestid

På det sprogcenter, hvor antallet af forberedelsestimer er højest, oplyser TR, at en typisk fuldtidslærer har 18 ugentlige / 500 årlige forberedelsestimer. På denne skole planlægges lærerne med undervisning i 42 uger om året, og TR oplyser, at den ugentlige forberedelsestid varierer over året, idet andre opgaver skal løses først. På det sprogcenter, hvor antallet er lavest, oplyser TR, at en typisk fuldtidslærer har 3 ugentlige / 132 årlige forberedelsestimer. På denne skole planlægges lærerne med undervisning i 44 uger om året, og også her varierer den ugentlige forberedelsestid på grund af, at andre opgaver skal løses først.

Der er forskellig praksis med hensyn til fastlæggelsen af omfanget af tid til at forberede undervisning. På den ene halvdel af sprogcentre (10 SPC'er) udregnes omfanget af forberedelsen, og her er det på hovedparten (80 %) af skolerne TRens opfattelse, at der er enighed om udregningen. 20 % (2 SPC'er) TRere besvarer, at der ikke er enighed om udregningen.

På den anden halvdel af skolerne varierer mængden af tid til at forberede undervisningen, da andre arbejdsopgaver skal løses først. TRerne angiver en række forskellige opgaver, der skal løses før forberedelse; interne møder, mails og intranet, testadministration, kursisthenvendelser om ferie, klippekort, uddannelsespause, modultest, eksamen mv., omstilling og implementering af arbejdsformer/ pædagogiske it-værktøjer samt samarbejde med eksterne, fx jobcentre.

Andre opgaver

Landsgennemsnittet for en typisk fuldtidslærer er 5 ugentlige timer til 'andre opgaver' og 205 årlige timer. På det sprogcenter, hvor antallet af timer til 'andre opgaver' er højest, er det 10 ugentlige timer og på det sprogcenter, hvor antallet er lavest, er der ingen timer til 'andre opgaver'.

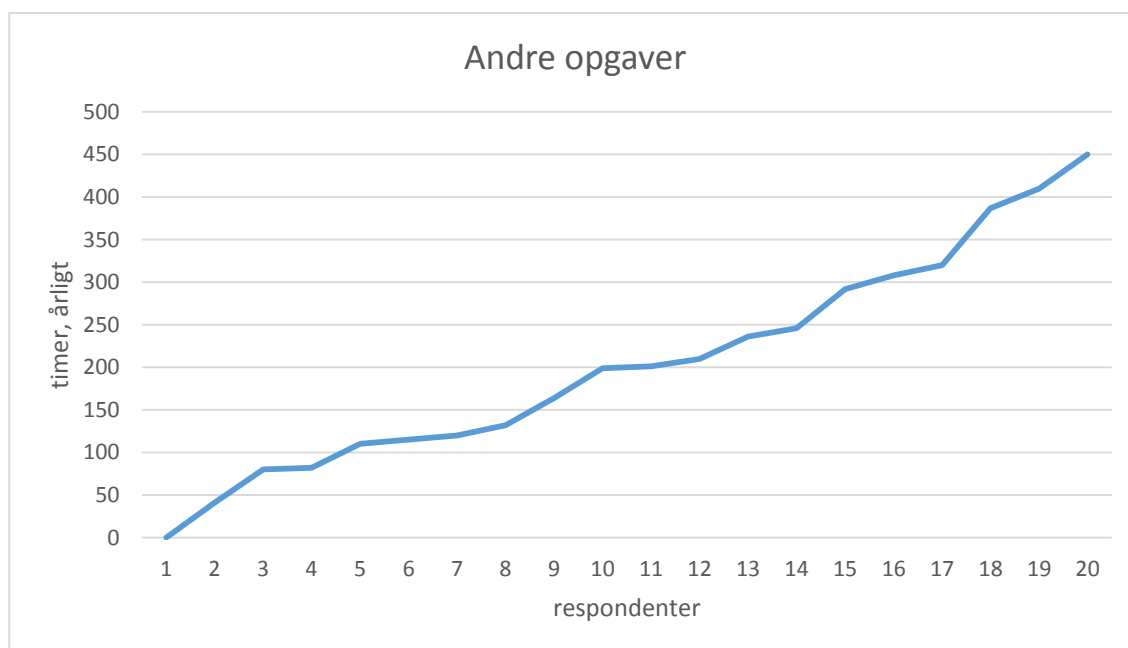


Diagram af besvarelser af årlig tid til andre opgaver.

Den relativt store spredning påvirker gennemsnitsbetragtningen, hvilket må indgå i aflæsningen. En normal eller hyppigst forekommende andel til andre opgaver kan ikke udledes af besvarelserne, og der er ikke i øjenfaldende grupperinger. Det, der kan udledes af besvarelserne, er, at antallet af timer til andre opgaver har en stor spredning.

Tiden til andre opgaver varierer hen over året for over halvdelen (60 %) af sprogcentrene.

Workshop – Tre typer af arbejdsopgaver

På workshoppen blev emnet tre typer af arbejdsopgaver debatteret i plenum. Her udtrykte TRerne behov for, at besvarelserne skete ud fra en ensartet kategorisering af arbejdsopgaver. Det afstedkom, at der blev udarbejdet en liste over fælles- og individuel forberedelse samt andre opgaver. Under udarbejdelsen blev forskelligt sprogbrug afklaret, hvilket gav et fælles afsæt til inddeling i typer af arbejdsopgaver.

Efterfølgende behandlede TRerne gruppevis deres refleksioner over hvilken indflydelse de tre typer af arbejdsopgaver har på de tre temaer kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

TR-gruppernes noter gengives her:

Kvalitet af undervisningen

1. Jo mindre forberedelsesfaktor, jo ringere kvalitet i undervisningen
2. Andre opgaver tager tid fra forberedelsen
3. Man har mange kasketter på
4. Team: Kerneopgaven får sidste prioritet. Møder kommer til at handle om de praktiske ting. Ikke pædagogiske emner og ikke om kursisterne
5. Andre opgaver udhuler forberedelsen, og det går udover undervisningen og samarbejdet om kerneopgaven. Mindre individuel forberedelse giver dårligere undervisning og lærere, der er under pres

Arbejds miljøet

1. Dårligere arbejdsmiljø, fordi det ikke er professionelt tilfredsstillende ikke at levere den bedste undervisning
2. Det er et pres, at der er så mange ting man skal (andre opgaver)
3. Man skal kæmpe for sine fag og kurser

Samarbejdet

1. Mindre tid hertil -> minus
2. Der er for mange praktiske ting i teamet
3. Den utilstrækkelige forberedelsestid presses af øvrige administrative- og udviklingsopgaver, som om forberedelse er et restprodukt

Delkonklusion - Tre typer af arbejdsopgaver

Landsgennemsnittet for en typisk fuldtidslærer er 19,55 undervisningstimer og 749 årlige timer. Typisk har en lærer mellem 18 og 20 undervisningsklokketimer om ugen svarende til 24 - 26,7 lektioner af 45 minutter. På hvert fjerde sprogcenter underviser lærerne mere end 20 timer (26,7 lektioner) om ugen. Den hyppigst forekommende (3 skoler) undervisningsmængde er 750 årlige timer og for halvdelen af skolerne ligger undervisningsmængden i intervallet 700 til 750 årlige undervisningstimer. Det laveste antal årlige undervisningstimer er 646 og det højeste antal er 900, hvor springet fra færrest til flest er 254 årlige timer.

Landsgennemsnittet for en typisk lærer er 10,8 timer til forberedelse om ugen og 407 om året. Den hyppigst forekommende (5 skoler) forberedelsesmængde er 500 årlige forberedelsestimer og på halvdelen af skolerne er den årlige forberedelsesmængde over 400 timer. Det laveste antal årlige forberedelsestimer er 132 og det højeste antal er 500, hvor springet fra færrest til flest er 368 årlige timer.

På halvdelen af sprogcentrene udregnes forberedelsesmængde (forberedelsesfaktor). På disse skoler er det generelle billede, at TRerne er enige i metoden. Der er dog 2 sprogcentre, hvor TReren ikke er enige i udregningen.

På den anden halvdel af sprogcentrene er forberedelsesmængden afhængig af, at andre opgaver løses først. Her peger TRerne på, at andre opgaver så som kursistadministration og interne arbejdsprocedurer (mails/møder/intranet mv.) løses forud for forberedelse.

TRerne peger på en direkte sammenhæng mellem mængde af forberedelsestid og kvalitet i undervisningen, samt at forberedelsen nedprioriteres, når andre opgaver skal løses først. Andre opgaver prioriteres før forberedelsen og teamforberedelse drejer sig mere om de praktiske emner end om pædagogik og undervisning.

TRerne peger også på, at samarbejde og arbejdsmiljøet forringes af presset på forberedelsestiden. Lærerne kæmper for at fastholde deres faglighed, hvilket TRerne beskriver som utilfredsstillende.

Arbejdet organiseres forskelligt, hvilket ses tydeligt blandt andet i variationen af mængde af tid til andre opgaver. Nogle sprogcentre samler 'andre opgaver' på få hænder til selvstændige stillinger fx som vejledere/sprogkonsulenter mv. På andre sprogcentre løses 'andre opgaver' af lærerne og spredes dermed over en større persongruppe. Mængden af tid til andre opgaver varierer således fra 0 ugentlige timer til 10 timer, hvor 5 ugentlige timer er landsgennemsnittet for en typisk fuldtidslærer.

Indflydelse på eget arbejde

Indflydelse på eget arbejde drejer sig om hvilke elementer af planlægningen af arbejdet lærerne har indflydelse på, og i hvilket regi lærerne har adgang til indflydelse. Det bliver belyst i dette afsnit som er inddelt således:

Lokalt kollektivt niveau

TR er valgt af lærerne til at repræsentere lærergruppen overfor ledelsen, og omfanget af aftaler og drøftelser mellem TR og ledelsen kan derfor udtrykke omfanget af indflydelse på eget arbejde på et lokalt kollektivt niveau (lokal forhandlingspart).

Teamniveau

Når arbejdet organiseres i teams påvirker arten og mængden af teamets selvplanlægning lærernes indflydelsesmuligheder. Adgangen til indflydelse på eget arbejde kan være i team-regi.

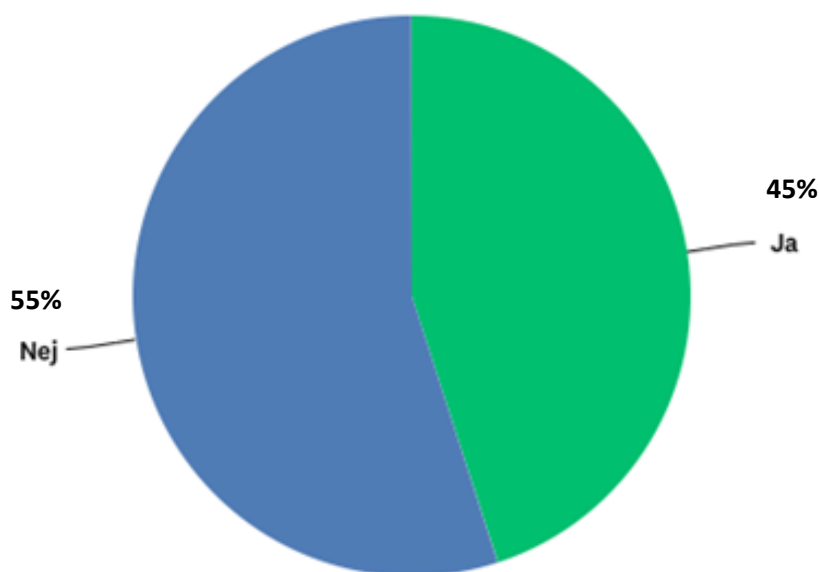
Individniveau

Endeligt er det muligt at indgå aftaler på individniveau – mellem den enkelte lærer og ledelsen.

Spørgeskemaundersøgelse

Lokalt kollektivt niveau

Aftaler



Cirkeldiagram af underskrevne aftaler (delelementer eller 'det hele') i indeværende normperiode.

På knapt halvdelen (9 SPC'er / 45 %) af sprogcentrene har TR og leder forhandlet sig frem til aftalte vilkår, som der er skrevet under på. Det er både aftaler, som er forhandlet mellem TR og leder og forståelser, der er behandlet i samarbejdsudvalg.

11 sprogcentre har ikke en underskrevet aftale. På disse skoler har TREN også arbejdet for at give lærerne indflydelse på arbejdet, og på 5 af skolerne er det lykkedes at komme frem til en ledelsesudmelding, som TREN ville skrive under på, hvis det var muligt.

Der er således 6 sprogcentre (30 %), hvor der hverken er aftale eller en ledelsesudmelding, som TRen vil skrive under på, hvis det var muligt.

Aftalernes indhold varierer fra en 'fuld aftale' med forhandlede akkorder inkl. mængde af undervisning og forberedelse til begrænsede aftaler fx om komme- gåtidspunkter eller en flekstidsaftale.

Drøftelser mellem TR og leder

Ved indgåelsen af OK18, var der enighed om, at forud for skoleåret drøfter leder og TR, hvordan planlægningen af skoleåret foregår på skolen, herunder hvordan skolen kan strukturere dialogen om opgavesigten.

TRerne har svaret på spørgsmål om disse drøftelser, og svaret på om der sker ad hoc drøftelser.

Planlægning af skoleåret

75 % / 15 af TRerne har haft drøftelser med ledelsen omkring planlægningen forud for skoleåret. Ud af disse 15 har drøftelserne medført ændringer for 11 sprogcentre, og for 10 er ændringerne tilfredsstillende. For 5 har drøftelserne ikke medført tilfredsstillende ændringer.

Emnerne, der er drøftet, spænder over tid-, tilstedeværelses- og planlægningsselementer samt sprogcenterets pædagogisk linje. TRerne angiver disse emner; akkorder / puljer, tilstedeværelse og forberedelses/undervisningsmængde, placering af arbejdsfrie dage og ferie samt konfrontationsundervisning versus e-learning og strategisk fokus på Dansk Uddannelse (DU) og Forberedende Voksen Undervisning (FVU).

25 % / 5 af TRerne har ikke haft drøftelser med ledelsen omkring planlægningen forud for skoleåret.

Arbejdsfrie dage

På 45 % / 9 sprogcentre har der været drøftelser om placering af arbejdsfrie dage (gennemsnitlig arbejdsuge på mere end 37 timer medfører traditionelt arbejdsfrie dage). Disse drøftelser, har for 4 sprogcentre medført ændringer, og ændringerne har været tilfredsstillende.

For 5 sprogcentre af disse skoler har drøftelserne ikke medført ændringer, og TRerne angiver, at lærerne har behov for ændringer.

Flekstid

På 9 sprogcentre har der været drøftelser af flekstid (med eller uden tilstedeværelse), og på tre sprogcentre har drøftelserne medført ændringer. 30 % af TRerne angiver, at lærerne har haft behov for ændringer eller etablering af flekstid.

Opgaveoversigten

70 % / 14 har haft drøftelser med ledelsen om leder/lærer-dialogen om opgaveoversigten. For halvdelen har drøftelserne medført ændringer, og for den anden halvdel har drøftelserne ikke medført ændringer. 13 TRere angiver, at ændringerne har været tilfredsstillende og en enkelt, at det ikke har været tilfredsstillende.

Drøftelserne om opgaveoversigten har drejet sig om fordeling af opgaver, angivelse af tid og omfang af de konkrete opgaver samt et gennemgående fokus på, at gøre opgaveoversigten til et anvendeligt redskab.

Ad hoc

På langt de fleste sprogcentre drøfter TR og leder ad hoc løsninger (25 % ofte og 65 % ind i mellem), og kun på et enkelt sprogcenter svarer TR'en, at det aldrig forekommer.

Teamniveau

På hovedparten af sprogcentrene (90 % / 18) er arbejdet organiseret i teams. Her er teamarbejdet forskelligt organiseret. Se fordelingen af hvilke elementer teamet selv planlægger:

Teamet planlægger selv

Skema 40 %

Tilstedeværelse 11 %

Vikardækning 33 %

Holdsatning 22 %

Individniveau

20 % af TR'erne angiver at lærere og ledere ofte indgår individuelle ordninger, 35 % at det sker ind i mellem og 45 %, at der sker sjældent.

25 % af TR'erne svarer at de altid bliver orienteret om disse aftaler, 25 % bliver ofte orienteret, 40 % ind imellem og 10 % sjældent.

Workshop – Indflydelse på eget arbejde

På workshoppen blev emnet indflydelse på eget arbejde debatteret i plenum.

Efterfølgende behandlede TR'erne gruppevis deres refleksioner over hvilken indflydelse emnet indflydelse på eget arbejde har på de tre temaer kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljøet og samarbejdet.

TR-gruppernes noter gengives her:

Kvaliteten af undervisningen

1. Indirekte påvirker det kvaliteten af undervisning
2. Planlægning og kvalitet hænger sammen
3. Indflydelse -> (aftale) tilfredshed og kvalitet hænger også sammen
4. Holdsets opgave tager tid – tager tid fra andet. Giver mening at have opgaver hver gang der er indflydelse
5. Team (selvstyrende): Vi kommer til at bruge for meget tid på detaljer, og for meget arbejde inden for administration

Arbejdsmiljøet

1. Mere utryghed, mistænksomhed, når undervisningstal skjult
2. Dårligt arbejdsmiljø

3. Godt hvis ledelse lytter og samler ind, hvad der er af behov, problemer og bruger APV'en på en konstruktiv måde

Samarbejdet

1. Tab af aftaleret gør ledelsen mere magtfuld, mere hemmelighedsfuld
2. For meget indflydelse og ansvar på områder, hvor man ikke kan gøre noget ved det, kan være dårligt
3. Personalesager kan være svære at løse i teamet, kræver en leder
4. Det er noget forskelligt
 1. Ja, vi har indflydelse på egen undervisning
 2. Ja, det giver arbejds glæde
 3. Hele personalet – næsten ingen kommunikation på et af sprogcentre
 4. I MED har vi en del indflydelse – dog er der mere top-down, end det har været
 5. Pædagogiske udviklingsopgaver bliver der sat tid af til. Kollegerne bliver mere fleksible på grund af indflydelse

Delkonklusion - Indflydelse på eget arbejde

Det lokalt kollektive niveau fungerer på mange af sprogcentre, for så vidt angår aftaler om arbejdstid på et overordnet plan, men der ses samtidig tendens til, at en betragtelig andel af skolerne ikke formår, at anvende det lokalt kollektive niveau til at finde tilfredsstillende løsninger.

På halvdelen af sprogcentre er der ingen aftale om arbejdstid. På 5 af disse sprogcentre ville TRen skrive under på den nuværende praksis, hvis ledelsen ville bruge det lokale partssystem til indgåelse af en aftale.

TRerne bemærker, at tabet af aftaleretten medfører en lukkethed hos ledelsen, og at det giver utryghed, når tidsfordelingen af opgaverne ikke lægges klart og gennemskueligt frem.

Med indgåelsen af OK18, var der enighed om, at leder og TR forud for skoleåret skal drøfte, hvordan planlægningen af skoleåret foregår på skolen. Besvarelserne viser dels, at det ikke er sket på en fjerdedel (5) af skolerne og dels, at der, hvor det har været drøftet, har det ikke medført tilfredsstillende ændringer for en yderligere en fjerdedel (5) af skolerne. Tilsammen har den aftalte drøftelse ikke medført tilfredsstillende indflydelse på eget arbejde for halvdelen af skolerne.

Besvarelse af konkrete planlægningsemner, om placering af arbejdsfrie dage og aftale om flekstid, viser samme tendens omend endnu mere tydeligt. På over halvdelen af skolerne har placering af arbejdsfrie dage og flekstid ikke været drøftet, og på 5 af de skoler, hvor emnerne har været drøftet, har det ikke medført tilfredsstillende ændringer.

Med indgåelsen af OK18, var der også enighed om, at leder og TR forud for skoleåret skal drøfte, hvordan skolen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten. Det er ikke sket på en tredjedel (7) af skolerne, og på en enkelt af de skoler, hvor emnet har været drøftet, har det ikke medført tilfredsstillende ændringer. Tilsammen har den aftalte drøftelse ikke medført tilfredsstillende indflydelse på eget arbejde for lidt over en tredjedel af skolerne.

TRerne peger på en sammenhæng mellem indflydelse, tilfredshed og kvalitet, og at arbejdsmiljøet påvirkes negativt af manglende indflydelse.

Teamorganisering anvendes af hovedparten af sprogcentre, og lærerne har derigennem potentielt mulighed for at opnå indflydelse på eget arbejde via elementer, der beslutes på team-niveau. Her påpeger

TRerne, at teamets administrative opgaver er tidskrævende, samt at teamets personalesager kræver ledelsesansvar. Denne undersøgelse påviser ikke omfanget af indflydelse på eget arbejde på teamniveau.

På over halvdelen af skolerne indgås der ofte eller indimellem individuelle aftaler, og TRen bliver i vidt omfang informeret om disse aftaler. Dog anfører 2 TRere, at de sjældent bliver informeret om disse aftaler.

Konklusion

Rammen for arbejdstiden

Rammen af tid, hvor et sprogcenter er bemandet med undervisere, overstiger den enkelte lærers brutto arbejdstidsnorm, og arbejdet fordeles på dag- og aftenundervisning samt weekendundervisning i et vist omfang. Lærerne planlægges forskudt af hinanden, og der er lange arbejdsdage. Timerne fordeles over ugens 5 hverdage, og den gennemsnitlige ramme indebærer 6 ugentlige aftentimer fordelt på to aftener.

TRerne anerkender arbejdstidens ramme som et naturligt vilkår og peger på behovet for planlægning, der tilgodeser faglighed og forberedelse, samarbejde i et pædagogisk miljø og work-life balance.

Planlægning

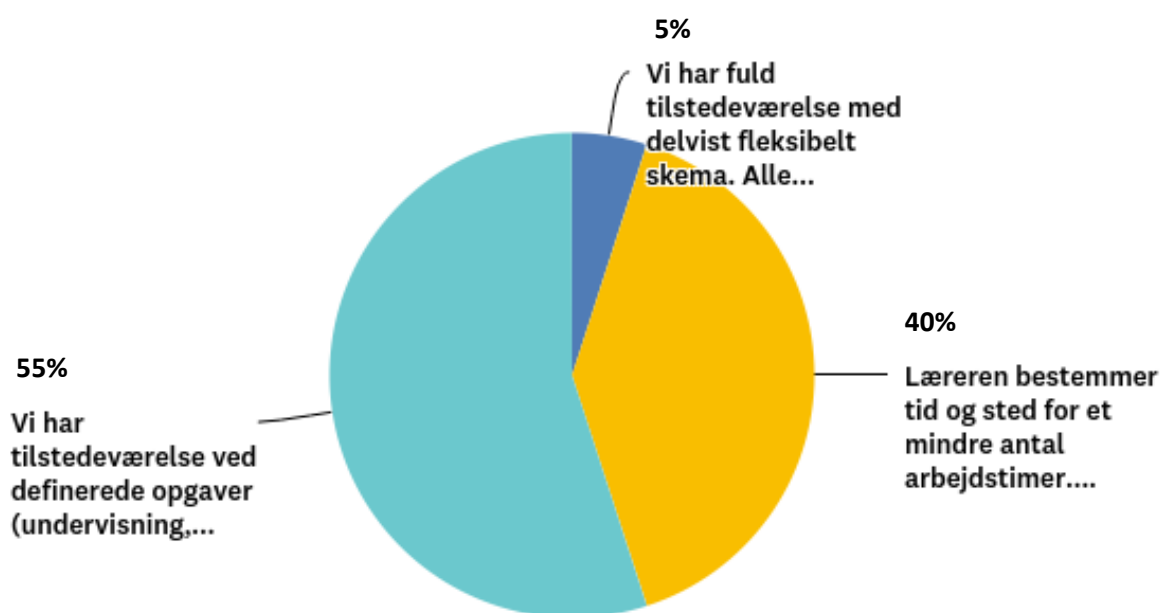
Det typiske er halvårs planlægning, hvor læreren kender arbejdsplanen tre uger eller mere forud for periodens begyndelse. TRerne påpeger, at omfanget af tidsmæssige og indholdsmæssige ændringer påvirker arbejdsplanen, og at kvaliteten i undervisningen påvirkes negativt af ændringer, der sker med kort varsel, idet det er vanskeligt at forberede undervisningen.

Den typiske fuldtidslærer arbejder 39 timer om ugen og underviser 1 til 2 aftener om ugen, hvor arbejdsdagen begynder med dagundervisning og forlænges af aftenundervisning. Det almindelige er, at aftentimer efterfølges af morgentimer dagen efter.

Arbejdsmiljøet påvirkes i forhold til den enkelte lærer med lange arbejdsdage og ved en oplevelse af at være afsondret fra det kollegiale fællesskab som aftenlærer. Det kollegiale arbejdsmiljø påvirkes på flere fronter. Hyppige holdskift giver et øget behov for overleveringer, og der er generelt et behov for samarbejde og kommunikation, hvilket er vanskeligt, når lærerne arbejder forskudt over dagen og aftenen.

TRerne peger på et behov for fysiske rammer, der faciliterer dels forberedelses- men også spise- og pausemuligheder.

Tilstedeværelse



Cirkeldiagram af besvarelser af spørgsmål om tilstedeværelse.

På ingen sprogcentre har lærerne et af ledelsen fastlagt fremmødeskema, og dermed er praksis på samtlige sprogcentre en fravigelse af basisstrukturen i arbejdstidsreglerne.

Kun på et enkelt sprogcenter har lærerne tilstedeværelse i den fulde arbejdstid, og her har lærerne mulighed for at justere komme- gåtider ved en flekstidsordning.

I store træk har halvdelen valgt en model, hvor tilstedeværelsen er betinget af opgaven. Hvis det opgavemæssigt er en forudsætning at være på skolen, er det der lærerne er, og ellers planlægger lærerne selv tid og sted for arbejdsopgaverne.

Den anden halvdel har defineret et omfang af timer, som lærerne selv planlægger, hvad angår tid og sted.

På halvdelen af skolerne tilskrives timer som lærerne selv planlægger uden registrering, og timerne registreres den anden halvdel af skolerne.

TRerne peger på både fordele og ulemper, hvor tidsforbrug, registrering, forstyrrelser, effektivitet og ineffektivitet, og hvor oplagt eller uoplagt man er efter 5-6 timers undervisning indgår i refleksionerne.

Tre typer arbejdsopgaver

For halvdelen af skolerne ligger undervisningsmængden i intervallet 700 til 750 årlige undervisningstimer, og den årlige forberedelsesmængde er lidt over 400 timer.

Forskellen mellem højeste og laveste antal undervisningstimer på skolerne er markant. Det laveste antal årlige undervisningstimer er 646 og det højeste antal er 900, hvor springet fra færrest til flest er 254 årlige timer. Samme mønster er også tydeligt for forberedelsestimerne. Det laveste antal årlige forberedelsestimer er 132 og det højeste antal er 500, hvor der er en markant forskel på 368 årlige timer.

På halvdelen af sprogcentrene udregnes forberedelsesmængde (forberedelsesfaktor), og her er det overvejende, at TRerne er enige i metoden.

På den anden halvdel af sprogcentrene er forberedelsesmængden afhængig af, at andre opgaver løses først. Her peger TRerne på, at 'andre opgaver' så som kursistadministration og interne arbejdsprocedurer (mails/møder/intranet mv.) løses forud for forberedelse.

Arbejdet organiseres forskelligt, hvilket ses tydeligt blandt andet i variationen af mængde af andre opgaver. Nogle sprogcentre samler 'andre opgaver' på få hænder til selvstændige stillinger fx som vejledere/sprogkonsulenter mv. På andre sprogcentre løses 'andre opgaver' af lærerne og spredes dermed over en større persongruppe. Mængden af tid til 'andre opgaver' varierer således fra 0 ugentlige timer til 10 timer.

TRerne peger på en direkte sammenhæng mellem mængde af forberedelsestid og kvalitet i undervisningen, samt at forberedelsen, bliver nedprioriteret, når 'andre opgaver' presser sig på. 'Andre opgaver' prioriteres før forberedelsen og teamforberedelse drejer sig mere om de praktiske emner end om pædagogik og undervisning. TRerne peger også på, at samarbejde og arbejdsmiljøet forringes af presset på forberedelsestiden. Lærerne kæmper for at fastholde deres faglighed, hvilket TRerne beskriver som utilfredsstillende.

Indflydelse på eget arbejde

Det lokalt kollektive niveau fungerer på mange af sprogcentrene, for så vidt angår aftaler om arbejdstid på et overordnet plan, men der ses samtidig tendens til, at en betragtelig andel af skolerne ikke formår, at anvende det lokalt kollektive niveau til at finde tilfredsstillende løsninger.

På halvdelen af sprogcentrene er der ingen aftale om arbejdstid. På 5 af disse sprogcentre ville TRen skrive under på den nuværende praksis, hvis ledelsen ville bruge det lokale partssystem til indgåelse af en aftale.

TRerne bemærker, at tabet af aftaleretten medfører en lukkethed hos ledelsen, og at det giver utryghed, når tidsfordelingen af opgaverne ikke lægges klart og gennemskueligt frem.

Drøftelser mellem TR og leder om planlægning af året, som blev aftalt med indgåelsen af OK18, er ikke sket på en fjerdedel sprogcentre, og på skoler, hvor der har været drøftelser, har det ikke medført tilfredsstillende ændringer for yderligere en fjerdedel. De overenskomstaftalte drøftelser har således ikke medført tilfredsstillende indflydelse på eget arbejde for halvdelen af skolerne.

Tendensen ses endnu mere tydeligt for de konkrete planlægningsemner; placering af arbejdsfrie dage og flekstid. Her kan drøftelse af planlægning af arbejdsfrie dage sammenholdes med, at den typiske lærer gennemsnitligt arbejder 39 timer ugentligt, hvilket traditionelt medfører arbejdsfrie dage. På over halvdelen af skolerne har placering af arbejdsfrie dage og flekstid ikke været drøftet, og på 5 af de skoler, hvor emnerne har været drøftet, har det ikke medført tilfredsstillende ændringer.

Drøftelser mellem TR og ledelse om strukturen for dialogen om opgaveoversigter, som blev aftalt med indgåelsen af OK18, er ikke sket på en tredjedel af skolerne, og på en enkelt skoler, hvor emnet har været drøftet, har det ikke medført tilfredsstillende ændringer. De overenskomstaftalte drøftelser har således ikke medført tilfredsstillende indflydelse på eget arbejde for lidt over en tredjedel af skolerne.

TRerne peger på en sammenhæng mellem indflydelse, tilfredshed og kvalitet, og at arbejdsmiljøet påvirkes negativt af manglende indflydelse.

Teamorganisering anvendes af hovedparten af sprogcentrene, og lærerne har derigennem potentielt mulighed for at opnå indflydelse på eget arbejde via elementer, der besluttet på team-niveau. Her påpeger TRerne, at teamets administrative opgaver er tidskrævende, samt at teamets personalesager kræver ledelsesansvar. Denne undersøgelse påviser ikke omfanget af indflydelse på eget arbejde på teamniveau.

På over halvdelen af skolerne indgås der ofte eller indimellem individuelle aftaler, som TRen i vidt omfang bliver informeret om.

Indsamlingsmetode og anvendelsen af data

Undersøgelsens struktur og metodevalg tilstræber at kvalificere viden om de overordnede linjer og baseres på TRernes viden. Valget, at fokusere på overordnede linjer, gør, at detaljeret viden ikke er i fokus. Samtidigt vil besvarelser fra en TR bero på dyb lokalt forankret og detaljeret viden. Undersøgelsens struktur rummer dermed et dilemma og giver dermed mulighed for en vis grad af usikkerhed. Eksempelvis spørges til en typisk fuldtidslæres forhold, og dermed må TR foretage en afvejning af begrebet 'en typisk fuldtidslærer'. Det kan give et vist omfang af variation i besvarelsesgrundlaget.

Besvarelserne har vist, at for de sprogcentre, hvor der ikke er defineret tid til de enkelte opgaver, vil besvarelser omkring tidsfordeling være mere vanskelig end på sprogcentre, hvor der er fastsat tid til de forskellige opgaver.

Med en relativt høj besvarelses- og deltagelsesprocent er vurderingen, at undersøgelsen som et hele kan anvendes til at beskrive de overordnede linjer samt at indikere punkter, hvor enkelte eller få sprogcentre afviger fra hovedlinjerne.

Undersøgelsen er også designet til at afdække indikatorer for områder, hvor der er behov for yderligere afdækning. Her er særligt spørgsmål om ændringer / vikartimer samt tidsforbrug ved teamorganisering relevante.

Ændringer af indholds- og tidsmæssig karakter samt vikartimer viser, at der kan sonderes mellem akut opståede behov og kendte behov. Denne sondring kan kvalificere viden om emnet.

Spørgsmål om team viser, at 80 % af sprogcentrene organiserer arbejdet i teams. Der er stillet spørgsmål til teamopgaver i afsnittet om indflydelse på eget arbejde. Besvarelserne af spørgeskemaet og TR-udsagn fra workshoppen indikerer, at yderlig undersøgelse kan kvalificere viden om teamtid, teamforberedelse og indflydelse på eget arbejde i teamstruktur.

Bilag A

Indkaldelse til workshop, mail med link til spørgeskema samt dataark fra surveymonkey.

Indkaldelse til TR-workshop. Sendt 27. november 2018

Kære tillidsrepræsentant

De gældende regler om arbejdstid giver stadig store udfordringer. Vi indkalder derfor til:
Workshop om arbejdstid på kommunale sprogcentre mandag den 28. januar kl. 10.00 - 15.30 på

Uddannelsesforbundet, sekretariatet

Nørre Farimagsgade 15

1364 København K.

Vi bruger dagen til at arbejde med jeres situation for at udpege de konkrete vilkår, der påvirker arbejdsmiljøet, kvaliteten af undervisningen og din mulighed for – som TR - at samarbejde omkring lærernes vilkår.

Arbejdsdagen er alene for de 19 kommunale Sprogcentre, der er på landsplan. Det betyder samtidigt at vi ikke indbyder tillidsrepræsentanter fra de private sprogcentre, hvilket kan være fint at vide, når I taler med jeres TR-kolleger på private sprogcentre som enten omfattet af FOAS-OK eller som har tiltrådt den kommunale OK.

Sæt kryds i kalenderen og tilmeld dig her: Tilmelding

Transportudgifter og tabt arbejdsfortjeneste dækkes som vanligt svarende til gældende regler.

Uddannelsesforbundet

Mail med link til spørgeskema. Sendt den 14. marts 2019

Kære Tillidsrepræsentant

I arbejdet med at beskrive arbejdstidssituationen på de kommunale sprogcentre beder vi om din hjælp i form af at besvare dette spørgeskema: <https://da.surveymonkey.com/r/FCR9ZBX>

Dine svar indgår i en samlet beskrivelse af arbejdstidssituationen. Det er vigtigt at få din besvarelse, så vi opnår et dækkende billede af arbejdstidssituationen. Du bedes svare senest den 21. marts.

Du skal bruge ca. 20-30 minutter til at besvare. Hvis der opstår tvivl eller spørgsmål, er du meget velkommen til at ringe eller skrive til mig.

Du bliver blandt andet spurgt til fordelingen mellem undervisning, forberedelse og andre opgaver. Jeg vedhæfter en liste, der viser forberedelsesopgaver og andre opgaver. Det er denne gruppering af opgaver du kan tage afsæt i, når du besvarer.

Du kan begynde besvarelsen straks og kan holde pause undervejs, hvis du har brug for at undersøge noget, inden du går videre med besvarelsen. Du genåbner undersøgelsen ved at bruge sammen link og dine tidligere besvarelser er gemt.

På forhånd tak for hjælpen.

Uddannelsesforbundet

Vedhæftet mailen til TRerne

Forberedelse – fælles /team

- Kommunikationen med teamet
- Deltage i teammøder
- Fordeling af arbejdsopgaver herunder mødeleder, referent mm.
- Pædagogisk udvikling ift. til undervisningsopgaven
- Evaluerer det pædagogiske arbejde
- Faglig sparring og forberedelse til møder og pædagogiske dage
- Snak om kursister
- Holde sig fagligt ajour
- Evaluerer teammøder og teamsamarbejdet
- Samarbejde med vejledere, sekretariat og andre team
- Samarbejde med pædagogiske leder

Forberedelse - individuel

- Planlægning, forberedelse og efterbehandling af undervisning
- Forberedelse og efterbehandling af mødevirksomhed
- Rette opgaver
- At tjekke/holde styr på progression
- Holde øje med og give feedback på testopgaver ved behov.
- Give feedback på opgaver
- Kursistsamtaler om progression
- Dagbogsføring
- Oprette og ajourføre læringsplaner for kursister
- Fremstilling af undervisningsmaterialer
- Fremstilling af informationsmaterialer om modulet, test, ekstra tilbud mm.
- Fremstilling og fornyelse af skyggetestopgaver
- Almindelig forberedelse af undervisningen
- Forberedelse til Google Classroom (platform for lærere og kursister)
- Ajourføring af nye materialer og modulopgaver
- Samarbejde med de enkelte kursisters lærere
- Selvstændig løbende faglig ajourføring i forbindelse med undervisning
- Alm. tilsyn med samlinger og undervisningslokaler
- Kopiere til den enkelte undervisningsgang
- Bestille bøger/materialer og udvælgelse af materialer
- Forberedelse af gruppeaktiviteter/fordele grupper

Andre opgaver

- Kursistkorrespondance om modultest
- Svare på henvendelser om sygdom, pause, klippekort, eksamen, modultest.
- Kontakte kursisten med ros, opmuntring, opklaring af misforståelser

- Bekymring ved faldende aktivitet eller lavt niveau og anbefale DU skift
- Udfylde administrative informationer i Ludus
- Aflysning og planlægning af ny dato ved retest
- Tjekke månedligt kursistersnes modultestdato
- Give administrationen besked om flytning efter test
- Følge op på fravær, kontakte kursisten eller vejlederen.
- Foretage DU-skift med intern info og orientering af kursisten.
- Udmelde eller flytte kursister ved at skrive intern info og ajourføre database, platform og andre oversigter.
- Myndighedsopgaver – se TR-noter (LAB kursister)
- Læse mails, intranet m.v.
- Time- og ændringsregistrering
- Personalemøder

Dataark, surveymonkey

