

Särskilt dokument

- Hur ska undervisningstiden relateras till övriga lärararbetsuppgifter för att säkra att hela lärararbetet ryms inom ramen för lärares arbetstid?
- Hur används arbetstiden idag? På vilket sätt hanteras frågor om arbetstid och arbetsinnehåll i samtal mellan chef och medarbetare?
- Hur arbetar lokala parter tillsammans kring arbetstid och arbetsinnehåll? Vilka hinder finns?
- Hur de lokala parterna kan ges en tydlig roll.
- Hur utformas arbetstidssystem som tillgodoser verksameters olika behov?
- Hur tillförsäkras den enskilde läraren inflytande över den egna arbetstiden och dess arbetsinnehåll?
- Hur arbetar man på skolor som genomfört en ändamålsenlig fördelning som innebär en individualisering av arbetstid och arbetsuppgifter?
- Hur ska hänsyn tas till varje skolforms eller skolas specifika särart? Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt att finna alternativa lösningar för lärares arbetstid med inriktning på grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning.
- Hur finna vägar för att säkerställa att lärare i alla skolformer ges tillräckligt med tid för för- och efterarbete så att god kvalitet i undervisningen säkras?

Gemensam fältstudie

Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund

augusti-september 2008

A. Inledning

Sveriges Kommuner och Landsting, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund har gemensamt genomfört fem kommunbesök i följande kommuner: Jönköping, Gävle, Stockholm, Nacka och Mjölby. Vid varje kommunbesök har två möten ägt rum, ett kommuncentralt och ett på skola. Kommuncentralt har vi träffat förhandlings- eller personalchef, skolchef (båda skolchefer i förekommande fall) samt kommuncentrala fackliga förtroendemän från Lärarförbundet respektive Lärarnas Riksförbund. På skola har vi träffat rektorer (från både grund- och gymnasieskola) samt lokala fackliga företrädare. Fältstudierna genomfördes i samtalsform.

Inledningsvis kan nämnas att båda parter, arbetstagarorganisationer och arbetsgivare, har uttryckt att arbetstidsfrågorna och diskussionerna tar mycket kraft och energi. Parterna har också i varierande grad uttryckt en önskan om att slippa diskutera arbetstidsfrågorna och att det kommer någon form av lösning från parterna centralt.

Efter genomförda fältstudier anordnades ett seminarium i form av en sjätte fördjupande fältstudie. Vid seminariet deltog 16 personer: åtta utsedda av Sveriges Kommuner och Landsting, fyra vardera av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Seminariet leddes av en utomstående samtalsledare.

Syftet med fältstudier och seminarium var att försöka skapa en gemensam problembild och att inventera de frågor som kan behöva lösas i ett centralt kollektivavtal.

B. Nyckelområden

Efter genomförda aktiviteter har vi identifierat nio nyckelområden, vilka tillsammans preciserar problembilden.

- USK:en
De i avtalet borttagna måtten för ”undervisningsskyldighet” används i någon form fortfarande
- Arbetsuppgifterna har blivit fler
Framförallt lärare uttrycker att en lärares arbetsuppgifter har blivit fler inom ramen för uppdraget. Exempel på sådana arbetsuppgifter är individuella utvecklingsplaner, försäkringskassans sjukfrånvarohantering och administrativa uppgifter som tillkommit när

administrativt stöd försvunnit. Kraven på måluppföljning har ökat, vilket är bra men också tidskrävande.

- Fokus på verksamheten
Både arbetsgivare och arbetstagarföreträdare uttrycker önskemål om att fokusera vad som ska göras, lärares uppdrag, resultat och mål istället för att diskutera arbetstid
- Ledarskapet
På skolor med ett tydligt och genomtänkt ledarskap är skolledare och lärare mer överens och i samförstånd än på andra ställen
- Brist på tillit
Bristen på tillit är ömsesidig och skapar avstånd istället för förtroende
- Chef – Medarbetarsamtal/uppdragsdialog
Arbetstagarna tycker inte att det fungerar. Arbetsgivarföreträdarna vill få det att fungera bättre.
- Arbetslaget
Arbetslag finns i stort sett överallt. Hur de används i planering och hur de fungerar varierar.
- Förtroendearbetstiden
Förtroendearbetstiden är en källa till friktion.
- Andra styrande faktorer
Skolorganisationen påverkas i olika grad av ”styrande faktorer” som till exempel timplaner, lektionsscheman, lokalschema, måltidsschema, busstider, elevernas fria val.

C. Tankar kring framtida avtal från deltagarna

- De fackliga företrädarna uttrycker bland annat att det behövs någon form av reglering/”tak” för undervisningen
- Arbetsgivarföreträdarna ger uttryck för att inte vilja ha några andra regleringar i avtalet än befintliga och vill bland annat arbeta vidare med att få chef – medarbetarsamtalet att fungera bättre
- Viktigt att de centrala parterna tar om hand och implementerar det som kommer ut från ett centralt avtal

2008-12-10

Framgångsfaktorer

Arbetsgruppen har analyserat resultatet av fältstudier och seminarium samt tagit en fördjupad kontakt med två av de skolor vi besökt i våra fältstudier: Blåklintskolan i Mjölby (liten grundskola 4-9, under utveckling till F-9) Myrsjöskolan i Nacka (stor grundskola, F-9). De två skolorna ligger i kommuner som kännetecknas av att utbildning och undervisning är prioriterade områden från såväl förvaltning som politiker. Skolan och rektor känner gott stöd.

Vi har uppfattat att det på båda skolorna finns skolledare/rektorer som utövar sitt mandat och medvetet tar ställning samt har en tydlig rekryteringsstrategi. Utöver dessa observationer ser vi följande framgångsfaktorer:

- Positivt ledarskap
Utövar sitt mandat
Tillhandahåller verksamhetsanpassad och stödjande infrastruktur
Framförhållning

- Tydlighet
Tydliga förutsättningar
Tydliga förväntningar, mandat och rutiner
.

- Förtroende
Ömsesidigt förtroende uppbyggt på att såväl chef som medarbetare känner tillit
Stort eget ansvar där läraren inte blir utnyttjad

- Dialog
En ständigt pågående dialog
Involverade ombud och lärare
Delaktighet och inflytande
Ansvarstagande
Alla blir sedda
Får återkoppling på det arbete som utförs

Positiva effekter

- måluppfyllelse och kvalitet
- vilja till verksamhetsutveckling
- medvetna ställningstaganden
- balans i arbetstid och arbetsinnehåll
- tillit och förtroende
- legitimitet
- ”vi-känsla”
- yrkesstolthet
- arbetsglädje
- flexibilitet