



SFS 2213

## RAPPORT FRA PARTSSAMMENSATT UTVALG 2017



## I – UTVALGETS MEDLEMMER

KS:	Marianne Lindheim, Kjersti Myklebust, Inger Marie Højdahl
Utdanningsforbundet:	Tone Rosvoll, Berit Anne Halkjelsvik, Martin Minken (Geir Lyngstad Strøm)
Skolenes Landsforbund:	Terje Moen, Gunvor Sen
Norsk Lektorlag:	Knut A G Hauge (Gro Elisabeth Paulsen)
Skolelederforbundet:	Roar Vea

## II – INNLEDNING

Manglende tillit var et sentralt tema etter forhandlingene om SFS 2213 i 2014 og en begrunnelse for etableringen av det partssammensatte utvalget (PSU) i september samme år. Utvalgets tilnærming til mandatet og innholdet i rapporten bærer preg av dette, og betydningen av tillit mellom partene har vært en rød tråd gjennom utvalgsarbeidet.

I heftet «Ledelse og tillitsvalgte sammen om profesjonsutvikling i barnehage og skole» peker Åslaug Kristiansen på spenningsforholdet mellom makt og tillit. Hun stiller spørsmål om hvordan dette spenningsforholdet påvirker ambisjonen om å skape felles forståelse av kvalitet og av samfunnsoppdraget i skole og barnehage.

Spørsmålet Kristiansen stiller er viktig. Konflikten i 2014 etterlot et inntrykk av at partene i skolesektoren verken hadde en felles forståelse av samfunnsoppdraget eller av hvordan skolen burde utvikles videre. Dette var bakgrunnen for at Ekspertutvalget om Lærerrollen ble oppnevnt i juni 2015. I sluttrapporten *Om lærerrollen*, som ble publisert i august 2016, drøfter ekspertgruppa årsakene til manglende tillit og anbefaler tiltak for videre utvikling av norsk skole.

Det partssammensatte utvalget ble raskt enige om at ekspertgruppas arbeid var et viktig kunnskapsgrunnlag for utvalgets arbeid. Leder for utvalget, Thomas Dahl, ble derfor invitert til møte i PSU for å gå gjennom lærerrollerapportens anbefalinger. Utvalget ble enige om at anbefalingene skulle ligge til grunn for vårt arbeid. Begreper som lærerprofesjonen, profesjonsfelleskap og profesjonalisering innenfra og ovenfra står sentralt i lærerrollerapporten og ble også sentrale i diskusjonene i det partssammensatte utvalget.

Denne rapporten gir et riss av den historiske utviklingen av arbeidstidsavtalen siden KS ble forhandlingspart. Videre blir det redegjort for dagens avtale og for arbeidsprosessene i utvalget. Det siste kapitlet, kapittel VIII, er en oppsummering av den felles forståelsen som partene i utvalget har diskutert seg fram til på flere viktige områder. Det dreier seg om å dele noen overordnede perspektiver innenfor sentrale temaer som utdanningsledelse, samarbeid, samskaping, profesjonsfelleskap samt hvilke elementer en arbeidstidsavtale kan og bør bestå av.

En felles forståelse betyr ikke at partene er enige om alt som gjelder lærernes arbeidstidsavtale. Like fullt er det en plattform som kan være et godt utgangspunkt for framtidige arbeidstidsforhandlinger og for framtidig utviklingsarbeid og samarbeid sentralt og lokalt. Sånn sett håper utvalget at denne rapporten kan være et steg på veien mot større tillit blant partene i sektoren og mot en felles forståelse av det viktige samfunnsoppdraget som lærere, ledere og kommuner/fylkeskommuner er sammen om å løse og ha ansvar for.

### III – MANDAT

Utvalget har hatt følgende mandat:

*I perioden fram til 31.12.2017 iverksetter partene et utvalgsarbeid som utreder organisering av arbeidstiden i skolen. Målet er å utrede arbeidstidsordninger som fremmer skoleutvikling og elevenes læringsutbytte, samt utvikling av skolen som lærende organisasjon. Det skal tas hensyn til forhold som gjelder for ulike skoleslag.*

*Forholdet mellom arbeid på skolen og tilgang på tilfredsstillende arbeidsplasser og hjelpemidler skal vurderes.*

*Utredningen bør inneholde en gjennomgang av erfaringer med ulike former for organisering av lærernes arbeidstid samt innhenting av relevant kunnskap og forskning.*

*Ved partsenighet kan kommuner og fylkeskommuner i avtaleperioden prøve ut alternative arbeidstidsordninger i skolen.*

*Utredningen inngår som en del av grunnlaget for senere forhandlinger om SFS 2213.*

I arbeidet fram til nå har utvalget valgt å ta en overordnet inngang til mandatet. Det vil si at utvalget, ikke har utredet konkrete modeller for arbeidstid i den foreliggende rapporten, men har konsentrert seg om ulike problemstillinger som er relevante for arbeidstid i skolen.

Med bakgrunn i lærerrollerapportens anbefalinger og etter prosessveiledning med SINTEF høsten 2016, har vi forsøkt å frembringe en felles forståelse og et felles virkelighetsbilde når det gjelder utfordringer i skolen.

Hensikten med rapporten er å formidle felles erfaringer, felles forståelse og oppfatninger for å bidra til å legge et grunnlag for forhandlinger om arbeidstid i skolen høsten 2017. Utvalget fortsetter sitt arbeid fram til 31.12.2017. Når forhandlingene starter til høsten vil utvalget vurdere ulike arbeidstidsordninger i skolen, blant annet på bakgrunn av kravene som fremmes i forhandlingene.

### IV – BAKGRUNN

Kort historikk

2004 - Overføring av forhandlingsansvaret til kommunene

*Arbeidstidsavtalen 2213 og 2220 - 01.05.2004-01.08.2006*

Arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet ble forhandlet fram i løpet av våren 2004. Resultatet ble to avtaler, SFS 2213 om tidsressurser, skoleledelse, funksjonsgodtgjøringer med mer og SFS 2220 om arbeidstid.

*2006 (30.04.06-31.12.09)*

To avtaler ble slått sammen til én - SFS 2213. Ordningen med lokale arbeidstidsavtaler ble innført.

*2009 (01.01.10-31.12.11)*

Man oppnådde ikke enighet om endringer. Avtalen ble i stedet prolongert fra 01.01.2010 til 31.12.2011.

*2011 (01.01.12-31.12.12)*

Det ble brudd i forhandlingene januar 2012. Partene gjenopptok forhandlingene og kom til enighet om prolongering av avtalen, med den endringen at arbeidsåret ble forlenget med én dag mot å øke tidsressurspotten med en halv time pr elev. Tidsressursen skulle brukes til å lette lærernes arbeidssituasjon, herunder kontaktlærer for elever, og/eller skolelederens arbeidssituasjon. Ved eventuell uenighet i forbindelse med reforhandling av avtalen, skulle avtalen prolongeres for perioden 01.01.2013-31.12.2013.

*2012 (01.01.13-31.12.13)*

Avtalen ble prolongert

*2013 og 2014 (01.08.2015-31.12.2017)*

Det ble fremforhandlet en skisse til avtale som ble anbefalt av KS og sammenslutningene. MFO, SL og Norsk Lektorlag aksepterte ikke skissa, og medlemmene i Utdanningsforbundet stemte den ned i uravstemning. Det ble konflikt inntil saken fant sin løsning høsten 2014.

## **V – GJELDENE AVTALE**

Arbeidsårets lengde for lærerne fastsettes etter forhandlinger mellom partene lokalt og med utgangspunkt i elevenes skoleår, slik dette er fastsatt av kommunen/fylkeskommunen, pluss 6 dager. Dette kan skje på den enkelte skole eller på kommune-/fylkeskommunenivå. Det skal tas særlig hensyn til tid til planlegging, evaluering, kompetanseutvikling, samarbeid med kollegaer m.m. Blir ikke partene enige lokalt om arbeidsårets lengde, bringes tvisten inn til bistandsforhandlinger sentralt.

Det skal forhandles om arbeidstid på den enkelte skole, og det skal utarbeides oversikter som minst skal vise undervisningstiden og start og sluttidspunkt for dagen. Det er en tabell i avtalen som viser timene for det aktuelle skoleslag og som er tvisteløsningen for arbeidstid på skolen.

### *A. Fellesskolering i avtalen*

Det ble gjennomført fellesskolering i særavtalen i februar/mars 2015. Fellesskoleringen ble gjennomført av KS og Utdanningsforbundet med innspill fra de øvrige organisasjonene til foiler og manusark. Fellesskoleringen ble gjennomført fylkesvis i hele landet, og de lokale partene fra stort sett alle kommuner og fylkeskommuner deltok på samlingene. Hovedbudskapet under fellesskoleringen var å bruke god tid på dialog i forkant av forhandlingene og skape vinn-vinn-situasjoner for å finne løsninger under forhandlingspunktene i avtalen. Det ble også lagt vekt på innledningen i avtalen, blant annet til læreres, lederes og tillitsvalgtes felles ansvar for å bidra til samarbeid og en positiv samhandlingskultur.

De sentrale parter understreket at tabellen om arbeidstid på skolen er ment som eksempler og at det finnes mange andre kombinasjoner og løsninger som man kan forhandle om på skolenivå. Partene på kommune/fylkeskommunenivå gjennomførte deretter skoleringer med partene på skolenivå.

### *B. Erfaringer med avtalen*

Partene har ikke gjennomført noen felles spørreundersøkelse om hvordan arbeidstidsavtalen praktiseres etter endringen fra 01.08.2015. Noe felles erfaringsgrunnlag fikk partene under studiebesøk i Trondheim (se vedlegg til rapportens kapittel VI C). Det partssammensatte utvalget

inviterte seg selv til tre skoler for en gjennomgang av den respektive skolens arbeidstidsavtale og hvordan de jobbet med skoleutvikling.

Når det gjelder forhandlingspunktene i avtalen, arbeidsårets lengde (punkt 4a) og organisering av arbeidstid på skolen (punkt 5.1), har partene dannet seg et inntrykk på bakgrunn av den enkelte organisasjons kontakt med egne medlemmer. Etter at medlemsundersøkelser er gjennomført av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og KS (Rambøll), virker det som forhandlingene om arbeidsåret i all hovedsak er gjennomført på kommune-/fylkeskommunenivå, og ikke på skolenivå. Resultatet av disse forhandlingene viser at det i svært liten grad har blitt avtalt flere planleggingsdager enn utgangspunktet (6 dager). Sentrale bistandsforhandlinger (tvisteløsning) for arbeidsårets lengde har kun blitt benyttet av to fylkeskommuner og en primærkommune våren 2015, før avtaleperioden trådte i kraft.

Når partene lokalt har forhandlet om arbeidsårets lengde, skal det gjennomføres forhandlinger om arbeidstid på skolen. Organisasjonenes medlemskontakt har formidlet at det har vært god dialog mellom skoleledelsen og de tillitsvalgte før forhandlingene. Det har stort sett ikke skjedd endringer i arbeidstid på skolen. Organisering av arbeidstiden er hovedsakelig slik det fremkommer av tabellen i avtalen knyttet til angjeldende skoleslag.

## **VI – ARBEIDET I PSU**

### **A. Møter og temaer**

Arbeidet i PSU startet opp i 26. august 2015, og utvalget har til sammen hatt 12 møter fram til juni 2017. For å skaffe oss et felles erfaringsgrunnlag ble eksterne foredragsholdere invitert til noen av møtene for å innlede til diskusjon rundt et valgt tema. Det ble i tillegg gjennomført studietur til Trondheim og tre samlinger med eksterne prosessveiledere.

Utdanningsledelse har vært et viktig tema for utvalget i flere møter, og temaet ble sett i sammenheng med partssamarbeid, relasjoner og skoleutvikling. Eksterne innledere her har vært Øyvind Glosvik fra Høgskolen i Vest og Per Tronsmo, tidligere Utdanningsdirektoratet, nå tilknyttet Skolelederforbundet. I tillegg har utvalget brukt videoopptak av en forelesning med Eirik Irgens, NTNU, som innledning til diskusjon, og et utvalgsmedlem har lagt fram den danske rapporten «Ledelse av højtuddannede i de gymnasiale uddannelser», skrevet av Helle Hedegaard Hein.

Stortingsmelding 28 «Fag – Fordypning – Forståelse» var tema på ett av møtene, og utvalgsleder for NOU 2015/8, Sten Ludvigsen, innledet om viktige utfordringer for lærere og ledere når disse dokumentene skal følges opp.

Lærerrollerapporten har vært et viktig utgangspunkt for diskusjoner i det partssammensatte utvalget, og Thomas Dahl, leder av Ekspertgruppa om lærerrollen, har besøkt utvalget og innledet om ekspertgruppas anbefalinger. Rapporten belyser dagens lærerrolle i et historisk perspektiv og inneholder anbefalinger om hvordan lærerrollen kan utvikles i framtida.

Internasjonale undersøkelser og hvordan resultater preger norsk utdanningspolitikk var tema på ett av møtene. Resterende møter ble brukt til å oppsummere og bearbeide erfaringer knyttet til de sentrale temaene og til å diskutere innhold og form på denne rapporten. (Se vedlegg).

## **B. Ekstern prosessveiledning**

For å få hjelp til gode diskusjoner ble SINTEF leid inn som prosessveiledere til tre samlinger høsten 2016. Målsettingen var å bli utfordret på problemstillinger som ligger i mandatet og få hjelp til å avklare både enighet og uenighet. Ekspertutvalgets anbefalinger i lærerrollerapporten var et viktig grunnlagsdokument, og veiledningen på de tre samlingene skulle bidra til åpen dialog, begrepsavklaringer og diskusjon rundt rammebetingelser og muligheter i ulike arbeidstidsordninger.

På første møtet etter prosessveiledningen holdt hver av organisasjonene en innledning med eget perspektiv på arbeidstidsordninger. Målet var å finne fellesnevnerne som kunne nedfelles i denne rapporten og dermed stå som utvalgets konklusjoner. (Se kapittel VIII)

## **C. Studietur til Trondheim**

7. og 8. mars ble det gjennomført studietur til Trondheim. Utvalget besøkte NTNU og hadde en god erfaringsdelingsøkt med fagmiljøet SKULE om kollektiv skolekultur og samhandling mellom universitet og skole. Deretter besøkte utvalget Nidarvoll skole, Charlottenlund videregående skole og Charlottenlund ungdomsskole.

Ledelse og plasstillitsvalgte ved skolene orienterte om hvordan de organiserte arbeidsdagen og arbeidstiden på skolen for å stimulere til samarbeid og faglig utvikling. De beskrev sine lokale mål for skolen og hvordan skolen forsøkte å stimulere til sterke profesjonsfellesskap og utstrakt faglig samarbeid. I tillegg trakk de opp utfordringer i det daglige arbeidet. Prioritering av tid var, som ellers i skoleverket, en sentral problemstilling. Skolene fortalte om hvilke aktiviteter og gjøremål de hadde blitt enige om å prioritere gjennom prosesser i kollegiet, og de reflekterte rundt fordeler og ulemper som følge av disse prioriteringene.

Utvalget ønsket å høre om arbeidstidsavtalens eventuelle innvirkning på og bidrag til skoleutvikling. Ingen av de tre skolene hadde framforhandlet tidsrammer for arbeidstid på skolen som avvek fra tabellen i SFS 2213, punkt 5.1. Like fullt hadde skolene kommet fram til ulike løsninger for hvordan arbeidstiden på skolen kunne organiseres best mulig for å støtte opp under profesjonelt samarbeid og faglig utvikling hos lærerne. På Nidarvoll skole hadde lærere og ledelse blitt enige om en måte å frigjøre tid til refleksjon og lærersamarbeid ved å omdisponere personalet. Den frigjorte tiden ble forvaltet av lærerne i et samarbeid med ledelsen og ble brukt til faglige temaer og spørsmål knyttet til kjerneoppgavene. På Charlottenlund videregående skole og Charlottenlund ungdomsskole var etterutdanning og kompetanseheving i personalet høyt prioritert. Begge disse skolene er universitetsskoler, og de samarbeidet med NTNU om etterutdanning for personalet. Etterutdanningen tar utgangspunkt i temaer som er relevante for lærernes arbeidshverdag og blir gjennomført innenfor arbeidstida.

## **VII – LEDELSE OG SAMHANDLING**

Utvalget har diskutert ledelse og tatt utgangspunkt i foredraget til Irgens i heftet *Ledelse og tillitsvalgte sammen om profesjonsutvikling i barnehage og skole*. I dette foredraget peker Irgens på betydningen av å bruke partssamarbeidet og engasjere flest mulig når utviklingsprosesser skal starte. Videre argumenterer han for å flytte fokus fra implementering av bestemmelser utenfra til medbestemmelse, medvirkning og medskapning, noe som vil bidra til såkalt «samskapt læring». Dette krever god ledelse, i betydningen at ledere har den styrke og kompetanse som skal til for å arbeide

på en lærende måte gjennom dialog. De tillitsvalgtes rolleforståelse vil også ha betydning for samskapingen.

Ledere i skolen er representanter for en styringslinje og er ansvarlige for å styrke, støtte og utvikle skolens profesjonsfellesskap. Samtidig er lederne en del av profesjonsfellesskapet. De har ansvar for å være pådrivere for utvikling gjennom å ta initiativ til, iverksette, gjennomføre, evaluere og følge opp utviklingsprosesser. De må ha evne til å legge til rette for læring og utvikling gjennom å involvere og gi ansvar til medarbeidere.

I kommunal sektor er det de folkevalgte som, innenfor nasjonale føringer, beslutter overordnede mål og prioriteringer. Dette innebærer å legge rammene for hvordan lederne i kommunen kan og skal utøve lederskapet sitt. Kommuner og fylkeskommuner skal kjenne til, diskutere og formidle verdigrunnlaget i formålsparagrafen og den overordnede delen av læreplanen og bidra til å definere grunnleggende verdier som den enkelte skolelederen skal stå inne for og etterleve. At en skoleleder er trygg i rollen og viser evne til etisk refleksjon, bidrar til å gi legitimitet til de beslutningene som tas.

Bård Kuvaas, BI, anbefaler å erstatte målstyring med tillitsbasert styring: «Fra et ledelsesfaglig ståsted innebærer tillitsbasert styring at man sørger for at ledere og medarbeidere forstår formålet med de politiske retningslinjer og prioriteringer og deretter tar sjansen på å stole på ledernes og medarbeidernes kompetanse og motivasjon til å gjøre en best mulig jobb.»

## **VIII – Utvalgets felles forståelse**

Dette kapitlet er en oppsummering av den felles forståelsen som partene i utvalget har diskutert seg fram til på flere sentrale områder. Felles forståelse av begrepene ledelse, samarbeid og profesjonsfellesskap er en viktig forutsetning for konstruktive diskusjoner om lærernes arbeidstid. I tillegg inneholder kapitlet en kort redegjørelse for hvilke sentrale elementer en arbeidstidsavtale kan inneholde.

Utvalget mener at følgende temaer bør stå sentralt i diskusjoner og forhandlinger om arbeidstid:

- Tilstrekkelig tid til kjerneoppgaver, læringsarbeidet i klasserommet
- For- og etterarbeid, oppgaver som understøtter undervisningen
- Pedagogisk ledelse/utdanningsledelse
- Profesjonsutvikling og kjerneoppgaver som sentrale elementer i profesjonsfellesskapet
- Gjensidig tillit
- Fleksibilitet
- Forutsigbarhet
- Tidstyver
- God møtekultur
- Oppgavefokus vs. tidsfokus. Hvordan unngå minutt-telling?
- Ressurssikring - dagens avtale sikrer ressurser til skolen, hva bør reguleres sentralt og hva bør reguleres lokalt?

### *Om ledelse*

Utvalget ønsker å løfte fram begrepene utvikling og ledelse som motsatser til kontroll og styring. Skoleledere spiller en avgjørende rolle for utvikling i skolen. De er både administrative og pedagogiske ledere. Som ledere skal de være pådrivere i skolens utviklingsprosesser og drive aktiv oppfølging, veiledning og motivering av personalet. Skoleledere skal støtte opp under medvirkning, medbestemmelse og samhandling og tilrettelegge for pedagogisk utviklingsarbeid. Gjennom kloke beslutninger og veloverveide valg skal de bidra til at lærerne står best mulig rustet til å ta de valgene og beslutningene de må ta i det daglige møtet med elevene.

Kommuner og fylkeskommuner må sikre rammevilkår for skoleledelse som gir en god og forsvarlig ledelse av den enkelte skole.

### *Om rammer for profesjonsfellesskapet*

Skoleledere er en del av profesjonen, og tillit mellom lærere og ledere er grunnlaget for etablering av gode profesjonsfellesskap. Utvalget er enige om at følgende rammer er viktige forutsetninger for å utvikle gode profesjonsfellesskap innad på skoler og på tvers av skoler:

- For å utvikle gode profesjonsfellesskap kreves tid og rom til samarbeid og felles refleksjon
- Fellestiden brukes til å støtte opp under og videreutvikle undervisningen, det viktige møtet mellom lærere, elever og fag som er kjerneoppgaven i skolen
- Tiden brukes fleksibelt, slik at profesjonsfellesskap også kan etableres på tvers av skoler og kommuner
- Forholdet mellom lærere og ledere er preget av tillit, medvirkning og en felles forståelse av samfunnsoppdraget
- Lederens rolle som pådriver og veileder for profesjonelle yrkesutøvere styrkes
- Profesjonsfellesskapet har et viktig ansvar og spiller en sentral rolle i alle utviklingsprosesser

### *Om begrepet samarbeid*

For at elevenes opplæringstilbud skal bli best mulig, må utviklingen av den faglige, pedagogiske og didaktiske praksisen til lærerne forankres i profesjonsfellesskapet. Dette skjer gjennom samarbeid. Det er bred enighet om at samarbeid er viktig i skolen, men samarbeid er et vidt begrep som kan romme ulike forståelser. Utvalget mener at det samarbeidet som er viktigst, men også vanskeligst å få til, er det som kan kalles det profesjonsfaglige samarbeidet. Denne formen for samarbeid kjennetegnes av refleksjon rundt undervisningspraksis, dialog og deling, men også av tilbakemeldinger til hverandre og felles evaluering og vurdering. Et viktig premiss for å få til godt profesjonsfaglig samarbeid, er at det skapes arenaer for felles refleksjon. Samtidig må det tas høyde for at reflekterende fellesskap består av reflekterende enkeltindivider. For at den enkelte skal kunne bidra til refleksjoner i fellesskap kreves tid til individuelle forberedelser.



En målsetting for læreres arbeidstid er å innrette mer av samarbeidstiden mot det profesjonsfaglige samarbeidet som tar utgangspunkt i undervisningen. Det er innholdet i samarbeidet som er sentralt, og det er avgjørende at det oppleves som meningsfylt for lærerne.

De viktigste premissene for å få til det profesjonsfaglige, pedagogiske og didaktiske samarbeidet er:

- 1) Delingskultur og kultur for å snakke om, utfordre og begrunne pedagogiske valg.
- 2) At det viktigste samarbeidet i skolen er det som er knyttet til kjerneoppgavene. Samarbeid om planlegging, vurdering, og - i mange tilfeller - også gjennomføring, av undervisning, fordrer felles refleksjon med utgangspunkt i praksis og kjerneoppgavene. Det profesjonsfaglige samarbeidet blir drevet av profesjonsfellesskapet med utgangspunkt i undervisningen og målene i læreplanen.
- 3) At skoleledelsen har et overordnet ansvar for å legge til rette for og sikre at samarbeidet organiseres og fungerer på en god måte. Ledere skal involvere og ansvarliggjøre lærere, og de skal delta aktivt i prosessene.

#### *Om begrepet samskaping*

Den nordiske samarbeidsmodellen kjennetegnes av en demokratisk tradisjon for ledelse, involvering av fagforeninger og av ansattes medvirkning og medbestemmelse. Med bedre forankring og medvirkning vil flere ha kunnskap om hva som skal skje, og kan bidra til løsninger og forbedringstiltak. Ny kunnskap som er rettet inn mot skolens lokale behov blir utviklet i fellesskap, flere vil ha eierfølelse til prosessen, uenighet og splittelse reduseres, koordinering og samarbeid vil gå lettere og lojaliteten til beslutningsprosessen blir sterkere. (Irgens, «Partssamarbeid om skoleutvikling»)

Gode prosesser med involvering av tillitsvalgte er viktig. Irgens påpeker i foredraget «Partssamarbeid om skoleutvikling» at «..ledere må ha den styrke og kompetanse som skal til for å arbeide på en lærende måte gjennom dialog.....Tillitsvalgte skal representere sine medlemmers interesser i lønns- og arbeidstidsspørsmål, men rollen må utvides til også å ta medansvar for den faglige utviklingen og kvaliteten på skolen. Lykkes ledere og arbeidsplass tillitsvalgte med dette, kan utviklingsarbeidet i skolen bli enda bedre, til beste for både ansatte og elever.»

#### *Om elementer i arbeidstidsavtalen*

Enhver arbeidstidsavtale inneholder strukturerende elementer som definerer rammene for bruk av arbeidstiden. I skolen er årsrammer for undervisning, angivelse av fellestid, kjernetid for tilstedeværelse, daglig eller ukentlig arbeidstid, og tid satt av til forberedelse og etterarbeid eksempler på slike elementer. Utvalget mener at en arbeidstidsavtale for lærere må inneholde elementer som sikrer tid til kjerneoppgavene, både individuelt og kollektivt, og samtidig gi mulighet for lokalt handlingsrom. Diskusjoner om arbeidstidsordninger handler på et overordnet nivå om hvilke grunnleggende elementer som skal strukturere ordningen.

For at elevenes opplæringsstilbud skal bli best mulig, må arbeidstidsavtalen gi rammer som bidrar til at utviklingen av den faglige og pedagogiske praksisen til lærerne forankres i profesjonsfellesskapet.

## IX – Avslutning

En arbeidstidsavtale for lærere vil alltid være tuftet på oppfatninger av hva som er kjerneoppgavene i skolen, av hva slags profesjonelt samarbeid som bør vektlegges og av lederens og lærerens respektive roller i skolehverdagen. Et viktig premiss for denne rapporten er at felles forståelse rundt slike sentrale problemstillinger vil legge et godt grunnlag for videre diskusjoner og forhandlinger om arbeidstid.

Gjennom utvalgsarbeidet og i denne rapporten har PSU identifisert og diskutert problemstillinger som er helt sentrale i arbeidshverdagen til norske lærere. Utvalgets felles forståelse knyttet til disse viktige temaene, kommer til uttrykk i kapittel 8 i rapporten. Vi håper og tror at dette vil være et viktig grunnlag i det videre arbeidet; både når det partssammensatte utvalget skal gå videre med å vurdere ulike arbeidstidsordninger og i de konkrete forhandlingene om ny arbeidstidsavtale for lærere.

Norsk Lektorlag valgte å ikke tilslutte seg rapporten 24.05.17 og deltok ikke i siste fase av arbeidet.

Oslo, 20.06.2017

Partenes underskrifter:

Inger Marie Højdahl (sign.),

.....

KS

Tone Marianne Rosvoll (sign.)

.....

Utdanningsforbundet

Terje Moen (sign.)

.....

Skolenes Landsforbund

Roar Veia (sign.)

.....

Skolelederforbundet

## VEDLEGG

### Møteoversikt

26. august 2015. Oppstartmøte

05.10.2015: Planleggingsmøte, representasjon i utvalget og fordeling av oppgaver

22.01.2016: Øyvind Glosvik fra Høyskolen Vest. Han snakket om samarbeidsrelasjoner for skoleutvikling med eksempler fra partssamarbeidet i Sogn og Fjordane. Han redegjorde kort for forskningsprosjektet og det spesielle ved utdanningssystemet i Sogn og Fjordane, om arbeidsformer og relasjoner i systemet. Han viser til følgende viktige premisser for gode relasjoner mellom partene: Tillit, Translasjon, Takt og Troverdighet

29.02.2016: Følgende utfordringer var tema:

Internasjonale undersøkelser og hvordan resultater preger norsk utdanningspolitikk. Temaet var blant annet Pisa-resultatene som viste norsk skole i et internasjonalt perspektiv. Bruk av vurderingssystemer ble oppfattet både positivt og negativt av aktuelle aktører. Det ble diskutert hvordan resultater fra undersøkelser påvirker synet på lærerrollen og influerer på praksis.

30. 03.2016: Utgangspunktet for diskusjonen var den danske rapporten «Ledelse av højtuddannede i de gymnasiale uddannelser» basert på et prosjekt av Helle Hedegaard Hein.

22.04.2016: Per Tronsmo om ledelse i utdanningssektoren.

01.06.2016: Sten Ludvigsen om hvordan han mente at NOU 2015/8 (eget utvalgsarbeid) blir fulgt opp i St.Meld. 28 «Fag – Fordypning – Forståelse»? Hvor er eventuelt samstemtheten og hvor er spenningene? Han snakket også om hva han så som de viktigste utfordringene lærere og ledere stilles overfor når de i fellesskap skal følge opp intensjonene i disse dokumentene og skape en god skole for fremtiden.

24.08.2016: Thomas Dahl, leder av Ekspertutvalget om Lærerrollen, presenterte utvalgets anbefalinger. Rapporten gir et kunnskapsgrunnlag som gir innsikt dagens lærerrolle, sett i et historisk perspektiv og inneholder anbefalinger om hvordan lærerrollen kan utvikles.

Rapporten har vært et viktig utgangspunkt for diskusjoner i det partssammensatte utvalget.

I øvrige møter var følgende tema:

23. 09.2016. Utvalget gjennomgikk oppdraget og kontrakten med SINTEF. Kontrakten ble underskrevet og kostnadene tilknyttet oppdraget ble diskutert og avklart.

07.02.2017. Oppsummering i etterkant av prosessveiledning – se punkt B.

21.04.2017. Oppsummering etter turen til Trondheim. Utvalget diskuterte hva vi legger i rammer for profesjonsfellesskapet, det dype faglige samarbeidet, tid, trygghet og stolper. Organisasjonene hadde forberedt korte innlegg om dette. Deretter diskuterte utvalget begrepene. Oppsummering til

slutt. Oppsummeringen skulle sendes ut til utvalgsmedlemmene etter møtet for innspill og synspunkter.

05.05.2017. Utvalget diskuterte innspillene på oppsummeringen fra møtet 21.04.2017. Se punkt VII i rapporten. Ledelse var også tema, og videosnutt med Eirik Irgens ble vist og diskutert. Se nedenfor under punkt VII – ledelse og pkt. VIII.

## **B. Ekstern prosessveiledning**

Samlinger med SINTEF:

For å få hjelp til gode diskusjoner ble SINTEF leid inn som prosessveiledere i 3 møter høsten 2016.

### *Første samling 28. oktober*

Målet for samlingen var å få en omforent forståelse av sentrale begreper knyttet til utvikling av fremtidens skole, som grunnlag for å besvare mandatet. Fokus var: Forventningsavklaringer, begrepsavklaringer, rammebetingelser med utgangspunkt i utvalgets mandat og konklusjoner fra ekspertgruppa om lærerrollen.

### *Andre samling 21. november*

Mål for samlingen var omforent forståelse av mulighetsrommet som ligger i ulike arbeidstidsordninger. Utvalget ble oppfordret til å diskutere hva tiden på skolen skal brukes til og hva som er det positive med tilstedeværelse på skolen for:

- den enkelte elevs læringsutbytte
- den individuelle læreren
- profesjonsfellesskapet
- skoleledelse

### *Tredje samling 6. desember 2016*

Målet for samlingen var at partene skal få en oversikt over foreløpig enighet som grunnlag for

1. Beslutninger om utvalgets konklusjoner i utredningen
2. Avklaring av videre aktivitetsplan for våren 2017.

### *07.02.17 – Møtet etter SINTEF sin prosessveiledning*

Alle organisasjonene holdt en innledning om sitt perspektiv på arbeidstidsordninger. Deretter hadde vi en runde på tvers av organisasjonene hvor vi fokuserte på fellesnevnerne:

- Det som skjer i klasserommet, undervisningen, tilstrekkelig tid til kjerneoppgaver
- Pedagogisk ledelse/utdanningsledelse
- For og etterarbeid, oppgaver som understøtter undervisningen
- Profesjonsutvikling, lærerrolleutvalgets rapport, kjerneoppgaver som fokus i profesjonsfellesskapet
- Ressurssikring - dagens avtale sikrer ressurser til skolen, noe reguleres sentralt og noe reguleres lokalt– hva?
- Tillit; til lærere, til ledelse,
- Betydning av ledelse, administrativ og pedagogisk ledelse,
- Flexibilitet
- Forutsigbarhet

- Tidstyver og møtekultur
- Enighet om oppgavefokus, ikke tidsfokus. Hvordan unngå minutt- telling?