

**ANALYSE AF KVALITET I UNDERVISNINGEN,
GODT ARBEJDSMILJØ OG PROFESSIONEL
KAPITAL I FOLKESKOLEN MED VÆGT PÅ
LÆRERNES ARBEJDSSTID**

**Bilag A1. Analysenotat for kortlægning af
lokaftaler**

Lærerkommissionen

Juni 2019

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
1.1	Læsevejledning	2
2.	HOVEDKONKLUSIONER	3
3.	BEGREBSAFKLARING	5
4.	AFTALERNES INDHOLD	7
4.1	OPGAVER	8
4.2	FLEKSIBILITET	9
4.3	TID	10
4.4	PERSONALE	11
5.	UDVIKLING I AFTALEMNER OVER TID	12

1. INDLEDNING

I dette analysenotat beskrives resultaterne af en kortlægning af lokale arbejdstidsaftaler på tværs af landets kommuner. Formålet med kortlægningen har været tofold. For det første skal kortlægningen undersøge hvilke emner knyttet til lærernes arbejdstid, der i stigende grad gøres til genstand for aftaler mellem lokale lærerkredse og kommuner. For det andet gennemføres som led i kortlægningen en kodning af alle lokalaftaler, hvilket giver et kvantitativt datasæt over lokalaftaler. Dette datasæt bruges til en række statistiske analyser, der undersøger sammenhængen mellem indgåelse af lokalaftaler (herunder aftaler om udvalgte emner), og kommunale nøgletal om arbejdsmiljø og undervisningskvalitet (se bilag b for disse analyser).

Med en lokal *arbejdstidsaftale* forstås aftaler, kommunen kan indgå med den lokale lærerkreds om rammer for lærernes arbejde, der enten fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser primært beskrevet i Lov 409 (jf. rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler).

Empirisk set bliver disse aftaler refereret til som *lokalaftaler* eller *professionsaftaler*, men også *dialogpapirer* og *forståelsespapirer*. De kan også variere vidt i indhold og konkretisering. Uanset titel er de dog kendetegnet ved, at de er underskrevne af parterne og rammesætter lærernes arbejdstilrettelæggelse i mere eller mindre grad i praksis. I alt kan på nuværende tidspunkt spores 77 aftaler, der passer på dette kriterium – hvorfra variationen går fra de simple flekstidsaftaler til de udpenslede aftaler, der handler om flere emner (fra maks. loft på undervisning, sikring af forberedelse, processer angående årets planlægning osv.).

Disse 77 aktuelt gældende aftaler (fra indeværende skoleår, 18/19) samt 66 tidligere historiske versioner med relevante variationer er indhentet direkte via Lærerkommissionen eller i kommunikation med de enkelte lærerkredse (pr. telefon og/eller mail). Efter indhentning er de alle blev kodet i analyseprogrammet Nvivo ud fra en kodebog udarbejdet i samarbejde med Lærerkommissionen. Der er gennemført et reliabilitetstjek via en stikprøvekodning på 15 aftaler, hvorefter tre emner blev fundet for svage og er derfor genkodet igen i alle aftaler.

En uddybende beskrivelse af den metodiske tilgang findes i bilag A2.

1.1 LÆSEVEJLEDNING

Afsnit 2 præsenterer hovedresultaterne af kortlægningen. **Afsnit 3** indeholder en begrebsafklaring. **Afsnit 4** redegør for lokalaftalernes indhold, og **afsnit 5** undersøger udviklingen af emner i lokalaftalerne over tid.

2. HOVEDKONKLUSIONER

Nedenfor præsenteres fire hovedkonklusioner.

DE AKTUELLE AFTALER VARIERER I HØJ GRAD – I FORM, INDHOLD OG UDMØNTNINGSSTRATEGI

Udformningen af lokalaftalerne varierer i høj grad på tværs af kommunerne. Længden varierer fra 1 side til mere end 30 sider, ligeledes gør omfanget af emner, der reguleres. Graden af lokal selvbestemmelse varierer også. Hvor nogle aftaler giver skolelederen vide rammer for lokal udmøntning af fx tilstedeværelseskrav, sætter andre aftaler fælles regler for arbejdstid, som alle skoler skal følge.

LOKALAFTALER REGULERER PRIMÆRT LÆRERNES OPGAVEOVERSICHT SAMT LÆRERNES MULIGHED FOR FLEKSTID

I en stor del af kommunerne, hvor der er indgået en lokalaftale, bliver bestemmelser vedrørende årsplanlægning og rammer for udarbejdelsen af den medfølgende opgaveoversigt nævnt. Dialog om opgaveoversigten nævnes i 65 aftaler, indholdet i opgaveoversigten nævnes i 63 aftaler og skoleårets planlægning nævnes i 54 aftaler. Det er her værd at bemærke, at 13 lokalaftaler har bestemmelser om, at alle opgaver i opgaveoversigten skal have en tidsangivelse, og 16 lokalaftaler har bestemmelser om, at der skal være tidsangivelser på nogle, men ikke alle, opgaverne.

Der kan i de fleste af disse aftaler spores en klar forbindelse til bilag 4 fra OK15 forhandlingerne mellem KL og DLF, der som et ikke-bindende juridisk papir har tjent til inspiration af ordvalg, tiltag og formuleringer, hvad angår disse emner. Derudover kan ses, at mange aftaler indeholder bestemmelser om en flekstidsaftale (i 54 gældende aftaler). Derudover har mange aftaler i forskelligt omfang løst net op for en fuld tilstedeværelse (i 60 gældende aftaler).

LOKALAFTALERNE OMHANDLER I MINDRE OMFANG EMNERNE MAKSIMALT UNDERVISNINGSTIMETAL OG SIKRING AF FORBEREDELSESTID

Hvad angår regulering af forberedelsestid, berøres dette punkt i 47 af lokalaftalerne. Det varierer dog hvilken grad aftalerne sætter regler op herfor. I 25 af aftalerne noteres det blot, at lærerne skal sikres tid til sammenhængende forberedelse, hvor der i 17 af aftalerne er fastsat en specifik og tidsangiven binding til sikring af forberedelse. Denne tidslige binding udmøntes fx igennem en samlet pulje af timer (fx 200 timer om året), et antal faste timer om ugen, der forventes afsat (eksempelvis 5 timer om ugen) eller en forberedelsesfaktor (fx 0,5 timers forberedelse pr. lektion).

30 af aftalerne sætter et loft på antallet af undervisningstimer. For 24 aftaler sættes loftet, som et loft for hvor meget den individuelle lærer må undervise. Det maksimale undervisningsloft varierer her fra 750 timer til 850 om året, hvor hyppigste loft er på 780 timer (fremtræder i 9 aftaler). Dertil kommer, at nogle aftaler i stedet for eller i tillæg til et individuelt loft også aftaler et *maksimalt gennemsnitligt undervisningstimetal* for lærergruppen. I alt 11 aftaler har lagt et loft for, hvor mange timer lærergruppen maksimalt gennemsnitligt må undervise. Her varierer det maksimale gennemsnit fra 733 til 820 timer årligt.

STIGENDE TENDENS TIL MERE OMFATTENDE LOKALÅFTALER, DER REGULERE BÅDE TILSTEDEVÆRELSE OG UNDERVISNINGSTID

En analyse over tid viser en stigende tendens til mere omfattende lokalåftaler. Siden skoleåret 2014/15 er antallet af lokalåftaler således steget fra 30 aftaler til 77 aftaler i skoleåret 2018/19. Heraf regulerede 16 af aftalerne otte emner eller flere i 2014/15, hvilket gælder 50 af aftalerne i 2018/19. Det er som tidligere nævnt særligt bestemmelser om forberedelsestid, flekstid og tilstedeværelse, der er steget.

Tabel 1. Udvikling af lokalåftaler over tid

Udvikling	Skoleåret 14/15	Skoleåret 18/19
Antal af aftaler på landsplan	30 aftaler	77 aftaler
Aftaler, med regulering af 8 emner eller derover	16 aftaler	50 aftaler
Aftaler, med bestemmelser om sikring af forberedelsestid	9 aftaler	47 aftaler
Aftaler, med bestemmelser om flekstid	11 aftaler	54 aftaler
Aftaler, med bestemmelser om tilstedeværelse	23 aftaler	60 aftaler
Aftaler, med bestemmelser om maks. undervisningsloft (for den enkelte lærer)	10 aftaler	24 aftaler
Aftaler, med bestemmelser om maks. undervisningsloft (gennemsnit for lærergruppen)	2 aftaler	11 aftaler

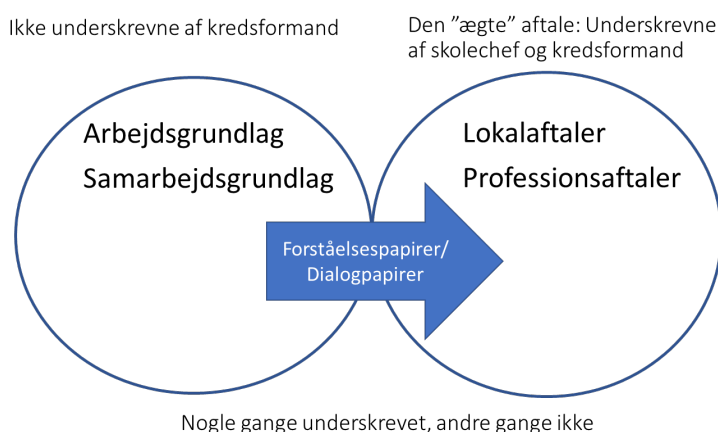
Den beskrevne tendens forventes at fortsætte ind i skoleåret 2019/2020, da mindst yderligere fire kommuner for nyligt har indgået eller er i proces med at indgå lokalåftaler (ved undersøgelsens gennemførelse pr. maj 2019).

3. BEGREBSAFKLARING

Med en lokal *arbejdstidsaftale* forstår vi de aftaler, som i mere eller mindre grad regulerer lærernes arbejdstid¹. Det vil sige aftaler, som empirisk set både refereres til som fx lokalaftaler, dialogpapirer og forståelsespapirer. De er kendetegnet ved, at de er underskrevne af parterne, og at de introducerer rammer for lærernes arbejdstilrettelæggelse, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstids-bestemmelser primært beskrevet i Lov 409 (jf. rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler).

Der er stor variation i, hvornår man lokalt vurderer at have et dokument, som også omtales som en lokal arbejdstidsaftale fremfor et andet begreb. Ligesom det også varierer, hvilke typer af samarbejdsdokumenter mellem kreds og forvaltning der kræver en underskrift. Dette betyder, at der ikke altid er klare linjer eller afgrænsninger mellem forskellige typer af dokumenter, der omhandler lærernes arbejdstilrettelæggelse i kommunerne. Typisk flugter titlerne dog med underskriftens tilstedeværelse eller ej, som det kan ses i figuren nedenunder. Figuren illustrerer tillige den typiske proces i kommunerne, hvor flere ofte først har haft et samarbejdsgrundlag, der er blevet til et forståelsespapir og så en lokalaftale.

Figur 1. Definition af lokal arbejdstidsaftale



De steder, hvor der er et **administrativt arbejds- eller et samarbejdsgrundlag**, har papiret typisk været kommunens udspil og fortolkning, og det kan være sket uden inddragelse fra lærerkredsen eller i tæt drøftelse hermed. Den manglende underskrift på dokumentet kan være kommunens beslutning eller kredsformandens – indholdet kan fx være udarbejdet med henblik på, at det skal ende i en egentlig aftale, men grundet uenighed forbliver det kun et arbejdsgrundlag. Et arbejdsgrundlag kan, selv om kredsen ikke kan se sig selv i det, stadig indeholde kommunale bestræbelser på at sikre fx en vis grad af fleksibilitet for lærernes arbejdstilrettelæggelse. Ifølge de kredsformænd, vi har talt med i researchfasen, er der kommuner, hvor forvaltningen i høj grad har

¹ Begrebsafklaringen er dannet på baggrund af dialog med kredsformænd.

overholdt deres eget administrationsgrundlag, selv om de ikke er juridisk forpligtede, fordi der ikke er en formaliseret aftale. Andre steder har kredsformanden oplevet, at administrationsgrundlaget ikke har været overholdt, og da det ikke er juridisk forpligtende, ikke får konsekvenser.

I denne undersøgelse indgår administrative arbejdsgrundlag ikke. Derfor kan undersøgelsen heller ikke udtale sig om hvordan disse virker, og i hvilket omfang de bestemmelser de indeholder, har en virkning.

De steder, hvor der er **forståelses-/dialogpapirer** og lign. har man indgået en aftale, som typisk, men ikke altid eller nødvendigvis for hvert år, er underskrevet. Bag papiret ligger ofte mere end blot en drøftelse, men et forløb med tæt samarbejde mellem kredsformand og skolechef.

Lokalaftaler eller professionsaftaler er altid underskrevet af begge parter. Her er samarbejdet formaliseret og bestemmelserne skal overholdes af begge parter.

4. AFTALERNES INDHOLD

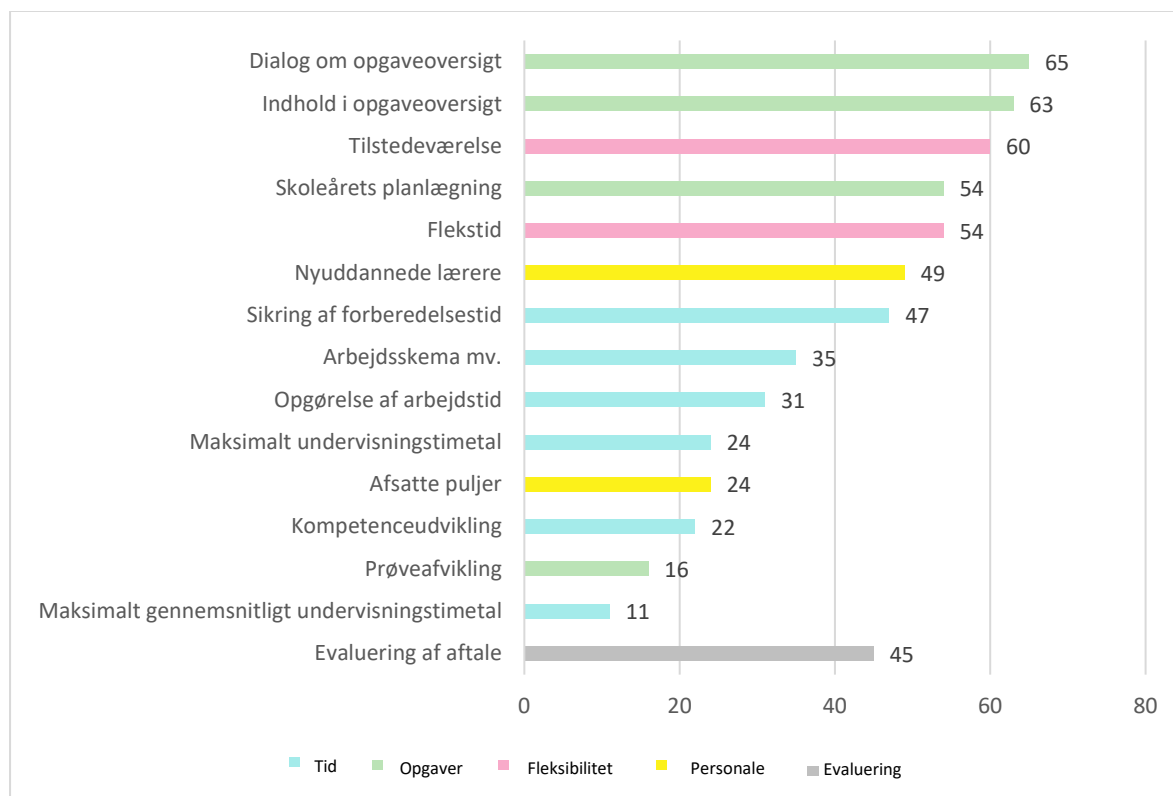
De aftaler, der på nuværende tidspunkt er gældende (skoleåret 2018/2019), er meget varierende både i indhold og form. I indholdskodningen er der fokuseret på 15 centrale elementer, der kan indgå i en lokalaftale. Aftalerne spænder over at indeholde reguleringer af ét emne til 13 emner i en aftale. Det er således meget forskelligt, hvor mange emner aftalerne berører. Tabel 2 indeholder en oversigt over antallet af emner i aftalerne. Det fremgår af tabellen, at størstedelen af aftaler berører seks til ni emner, og det gennemsnitlige antal emner er 7,7.

Tabel 2: Antal emner i de gældende lokalaftaler 2018/2019

Antal emner	Antal aftaler
1-5	15
6-9	42
10-13	20

De emner, der oftest berøres i aftalerne, omhandler opgaveoversigten, både indholdet i og dialogen omkring denne. Derudover optræder både tilstedeværelse og flekstid samt bestemmelser om skoleårets planlægning i størstedelen af aftalerne. Figur 2 nedenfor viser emnernes hyppighed i aftalerne.

Figur 2: Antal af aftaler, som berører emner de 15 emner (gældende aftaler i skoleåret 2018/2019)



Som det ses af farverne i grafen, er det oftest emner i forbindelse med opgaver og fleksibilitet, der reguleres i aftalerne, mens emner i forbindelse med tid eller sikring af tid (xx puljer) ikke er nævnt i samme grad. Nedenfor uddybes indholdet i de enkelte kategorier for at give et mere konkret indblik i aftalernes indhold.

4.1 OPGAVER

Emner om lærernes opgaver indeholder overordnet set retningslinjer for, hvordan opgaverne fordeles samt hvilken dialog, der skal være om denne fordeling. Dialogen om opgaveoversigten, der omtales i aftalerne, kan både omhandle forberedelsestid, undervisningstid, øvrige opgaver, lærerens forudsætninger, samarbejdsopgaver samt ændringer i opgaverne løbende. Reguleringer af indholdet i opgaveoversigten kan variere betydeligt fra at kræve konkrete opgaveoversigter med timetal på alle eller dele af opgaverne samt beskrivelser af opgaverne til at lægge indholdet frit ud til skolelederne, der så kan vurdere, hvad de ønsker, skal indgå i opgaveoversigterne. Lokalaftalen i Haderslev Kommune er et eksempel på en forholdsvis konkret beskrivelse af, hvordan opgaveoversigten skal se ud:

”Opgaveoversigten skal som minimum indeholde følgende:

- *Opgavebetegnelse (hvad kaldes opgaven)*
- *Beskrivelse (en nærmere beskrivelse af opgaven, gerne med henvisning til generelle beskrivelser på Intranettet). Der er en fælles forståelse for, at alle opgavebeskrivelser ikke er fuldt beskrevet ved skoleårets start, men udarbejdes i dialog mellem leder og lærer i løbet af efteråret 2018, og knytter sig til gældende praksis og kultur på den enkelte skole.*
- *Opgaver angives med et skønsmæssigt forventet tidsforbrug, som er en del af rammesætningen af opgaven. Mindre opgaver, der er nærmere beskrevet, samles i en opgavegruppe til minimum 20 timer.*
- *Den planlagte undervisning inkl. faglig undervisning, understøttende undervisning og det udvidede undervisningsbegreb skal klart fremgå af oversigten, da dette kan danne basis for de månedlige udbetalinger af undervisningstillæg.”*

Lokalaftalen i Silkeborg Kommune er derimod et eksempel på en meget lokal uddelegering af opgaveoversigtens indhold:

”Opgaveoversigtens form og detaljeringsgrad fastlægges lokalt i samarbejde mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten.”

Samlet set indeholder 13 lokalaftaler konkrete bestemmelser om, at opgaveoversigten skal indeholde timetal på alle opgaver i skoleåret 2018/2019. Derudover har 16 kommuner bestemmelse om, at der skal timetal på dele af opgaverne udover undervisningstimetal. Således er der bestemmelser i 29 lokalaftaler om timetal på (nogle af) lærernes opgaver i opgaveoversigten, hvilket også betyder, at der størstedelen af aftalerne ikke indeholder sådanne bestemmelser.

Med hensyn til bestemmelser om skoleårets planlægning er aftaler herom ofte kendetegnet af forskellige principper eller retningslinjer for, hvordan processen for skoleårets planlægning skal foregå. Et gennemgående tema i de fleste aftaler er bestemmelse om, at der skal foregå en vis

inddragelse af for eksempel MED-udvalget, tillidsrepræsentant eller LMU i forbindelse med planlægningen af skoleåret. Et eksempel på dette findes i Ballerup Kommunes aftale:

”Forud for skoleårets planlægning drøfter tillidsrepræsentanten og skoleledelsen arbejdstilrettelæggelsen i henhold til lokalaftalen. Med udgangspunkt heri samarbejder skolens ledelse og lærerne/teamene om fag- og opgavefordelingen.”

4.2 FLEKSIBILITET

Med hensyn til fleksibilitet er der her tale om bestemmelser vedrørende mulighed for flekstid (*hvornår lærerne kan arbejde*) og/eller en lempelse af kravet om fuld tilstedeværelse (*hvor lærerne arbejder*). Bestemmelserne om disse emner kan variere vidt. Nogle steder har medarbejdere som udgangspunkt en høj grad af fleksibilitet – dvs. lærerne kan lægge opgaver på alle tider af døgnet og ingen krav om tilstedeværelse, bortset fra på de tidspunkter hvor opgaveløsningen kræver det. Andre steder har man en mindre grad af fleksibilitet, fx er der afsat fem timers flekstid ugentligt, og de resterende arbejdstimer skal så fordeles indenfor tidsrummet 7.30-17.00. I en del af aftalerne lægges fortolkningen ud til skoleledelserne, hvor der på den enkelte skole kan træffes beslutning om særlige forhold vedrørende flekstid og tilstedeværelse. Et eksempel på en sådan bestemmelse er Frederiksberg Kommunes aftale:

”Den enkelte lærer har mulighed for en fleksibel arbejdstid og kan, efter aftale med nærmeste leder tilrettelægge sin daglige arbejdstid under hensyntagen til driften, opgavefordelingen og den enkeltes hverdag. Læreren er således tilstede på arbejdspladsen til undervisning, møder og andre relevante opgaver. Den enkelte lærer kan herudover løse sine opgaver på det tidspunkt og på den lokalitet, som giver mest mening.”

Et eksempel på en mere konkret bestemmelse om tilstedeværelse kan omvendt være Tårnby Kommunes aftale:

”Der arbejdes i 42 uger, med en fast netto årsnorm for en fuldtidsansat på 1680 timer pr. år.

- *230 timer årligt er en individuel pulje, der ikke mødefastlægges (hverken tid eller sted). Kvoten registres ligeligt pr. uge hen over skoleåret. Dette gælder også ved lovligt forfald.*
- *1380 timer — 34,50 timer i 40 uger, skemalægges i samarbejde med skolens ledelse.*
- *70 timer fordeles på maks. 10 arbejdsdage, der planlægges i første og sidste uge i elevernes skoleferie. Fordelingen af dagene aftales henholdsvis centralt/decentralt. Decentralt aftales det på skolerne mellem ledelse og tillidsrepræsentant. Placering af de timer aftales centralt/decentralt.”*

Bestemmelserne for tilstedeværelse fordeler sig sådan, at der i 21 aftaler lægges op til fri tilstedeværelse udover undervisning, møder mm., 20 kommuner har en aftale om et minimum

timetal for tilstedeværelse på skolen, mens der i 28 aftaler lægges op til at træffe lokale beslutninger på de enkelte skoler om tilstedeværelsen².

Også når det kommer til bestemmelser om flekstid, er der en stor spredning på, hvor konkrete bestemmelserne er. 18 aftaler lægger op til, at medarbejderne selv bestemmer hvor og hvornår de forbereder sig udenom undervisning og faste opgaver, mens 19 har bestemmelser om et bestemt timetal for fleks (fx 5 timer ugentligt). Dertil lægges der i 24 aftaler op til, at flekstiden besluttet mere konkret lokalt ude på skolerne.

4.3 TID

Flere af de kodede emner omhandler tid. Herunder sikring af forberedelsestid, arbejdsskemaer, opgørelse af arbejdstid, afsatte puljer samt maksimale lofter for henholdsvis undervisningstimal og gennemsnitlige undervisningstimal i kommunen. Bestemmelserne om maksimale undervisningstimal er i sagens natur forholdsvis konkrete. Eksempelvis Fredensborg Kommunes bestemmelse:

”Der fastsættes et maksimalt timetal på 845 klokketimer årlig for fuldtidsbeskæftigede lærere og på 895 klokketimer for fuldtidsbeskæftigede børnehaveklasseledere, som dækker fagopdelt og understøttende undervisning. Undtaget herfra er tilfældigt opståede vikartimer.”

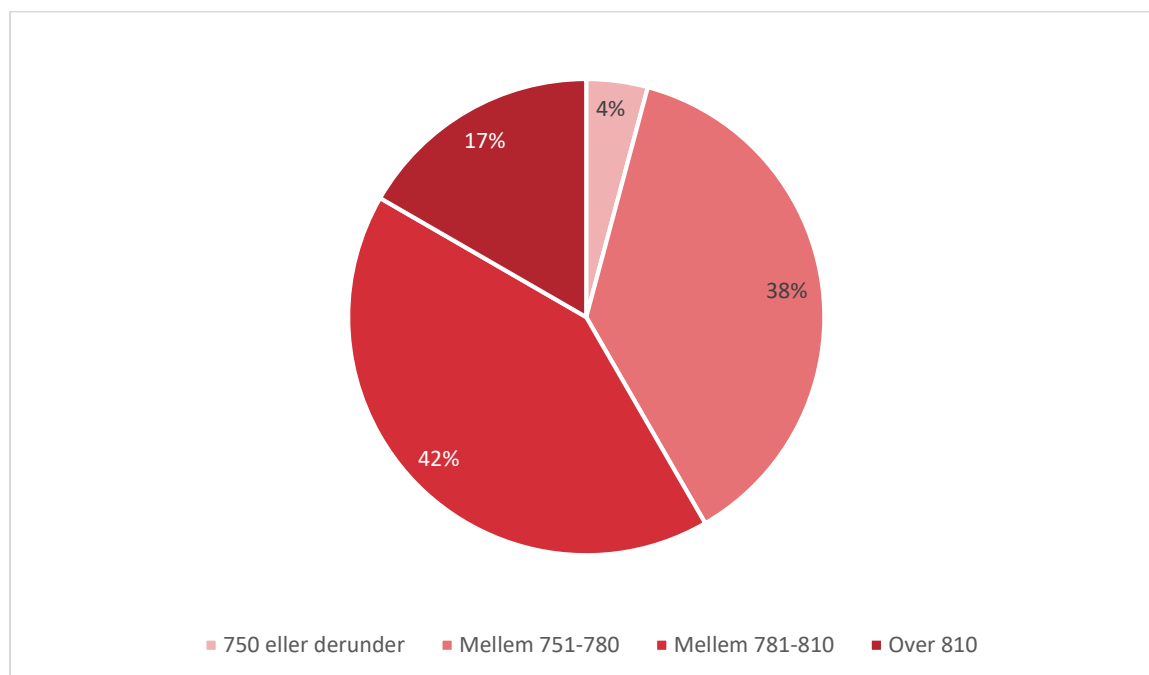
Flere kommuner lægger dog i højere grad den nærmere udmøntning ud til de enkelte skoler, men med en klar markering af, hvad timetallet maksimalt bør være. Som eksempelvis i Brøndby:

”Undervisningstimallet (fagopdelt og understøttende undervisning) for en lærer tilrettelægges af skolelederen. Det tilstræbes at undervisningstimallet højst er 780 klokketimer årligt i skoleåret 2015/16.”

Som det ses af figuren nedenfor, ligger de fleste loft for undervisningstimal mellem 751 og 810 timer årligt. Størstedelen af aftalerne har et maksimalt loft på 780 timer (ni aftaler). Kun én aftale har et maksimalt loft på 750 timer, mens fire aftaler har et loft på over 810 timer. Det højeste maksimale undervisningstimal er 850 timer årligt, hvilket er gældende i to aftaler.

² At det samlede antal af underkoder for tilstedeværelse overstiger det samlede antal af kommuner, hvor emnet er kodet som tilstedeværende, skyldes, at emnet kan udmøntes på tværs af mere end én underkode. Ofte er der et overlap over imellem aftaler, der på den ene side lægger op til fri tilstedeværelse, men på den anden side også nævner, at man bør aftale rammere nærmere herfor med lederne.

Figur 3: Niveauer af maksimale undervisningstimetal i aftalerne (2018/2019)



Note: Figuren er baseret på de 24 aftaler, der indeholder bestemmelser om et maksimalt undervisningstimetal

En mindre gruppe kommuner benytter sig i stedet for eller samtidigt af et maksimalt gennemsnitligt undervisningsloft – dvs. et loft for, hvor mange undervisningstimer lærerne som gruppe gennemsnitligt må eller bør undervise. I skoleåret 2018/2019 har 11 kommuner brugt denne opgørelse i deres aftale. Her varierer de maksimale gennemsnit fra 733 timer til 820 timer årligt. Der er således tale om et endnu større spænd, end det var tilfældet ved de maksimale undervisningslofter.

Når det kommer til sikringen af lærernes forberedelsestid, er der også forskellige måder at håndtere denne sikring på i kommunerne. I størstedelen af aftalerne er det formuleret, at lærerne skal have mulighed for at kunne forberede sig og have mulighed for sammenhængende forberedelsestid, og eventuelt at forberedelsestiden indskrives i opgaveoversigten eller sikres lokalt sammen med ledelsen. I 17 af aftalerne er yderligere fastsat tidsangivne bindinger til sikring af forberedelse. Denne tidlige binding udmøntes fx igennem en samlet pulje af timer (fx 200 timer om året), et antal faste timer om ugen, der forventes afsat (eksempelvis 5 timer om ugen) eller en forberedelsesfaktor (fx 0,5 timers forberedelse pr. lektion).

Både undervisningslofter på undervisningstimetal og tidsangivne binding til sikring af forberedelse har det tilfælles, at de sætter specifikke tidsenheder på lærernes arbejdsvilkår. I alt indeholder 40 aftaler tidsangivne bindinger på forberedelse og/eller et maksimalt timetal på undervisningsloft.

4.4 PERSONALE

Bestemmelserne om personaleforhold, særlige forhold for nyuddannede samt kompetenceudvikling, findes der i mindre grad i aftalerne. Dog indeholder 49 aftaler bestemmelser om nyuddannede,

herunder hvordan der kan tages et særligt hensyn til denne gruppe ansatte. Formålet med dette er som regel at gøre det attraktivt at søge job i kommunen samt i højere grad at kunne holde på de nyuddannede lærere i starten af deres karriere.

Bestemmelserne går primært på et nedsat undervisningstimal for nyuddannede, mentorordninger, introforløb og en generel hensyntagen i opgavesammensætningen. Flest kommuner (22) vælger at give de nyuddannede et nedsat undervisningstimal, så de har bedre tid til forberedelse og andre opgaver som forældrekontakt og konfliktløsning i deres første år som lærere. Dertil er der i 21 kommuners aftaler bestemmelser om hensyntagen i opgavesammensætningen for de nyuddannede. Dette kan fx konkret være, at de kun skal undervise i deres linjefag, eller at de kan fritages for at have klasselærer funktion, der kan være krævende som helt ny lærer (Se også notatet om kvalitative casestudier, hvor dette er nærmere uddybet).

11 kommuner har desuden bestemmelser om mentorforløb, hvor den nyuddannede tilknyttes en mere erfaren lærer, og otte kommuner har aftaler om introforløb for de nyuddannede i kommunen. Ligesom for mange af de andre emner er der også her en del kommuner, hvor det lægges ud til de enkelte skoleledere, hvordan de ønsker at tage særligt imod nyuddannede lærere.

5. UDVIKLING I AFTALEEMNER OVER TID

Over tid er der løbende indgået aftaler i flere og flere kommuner, samtidig med at antallet af emner i aftalerne også er steget. Et overblik over udviklingen siden Lov 409 trådte i kraft er beskrevet nedenfor i tabel 3. Antallet af kommuner med aftaler er således steget fra 29 i skoleåret 2014/2015 til 77 i skoleåret 2018/2019. Flere er desuden i skrivende stund annonceret for skoleåret 2019/2020.

Ligeledes er det gennemsnitlige antal emner, der indgår i aftalerne steget fra et gennemsnit på 6,6 emner i 2014/15 til 7,7 emner i 2018/19. Som følge af den udvikling bliver der altså flere og flere kommuner med lokal regulering på området, samtidig med at der reguleres på flere emner end tidligere.

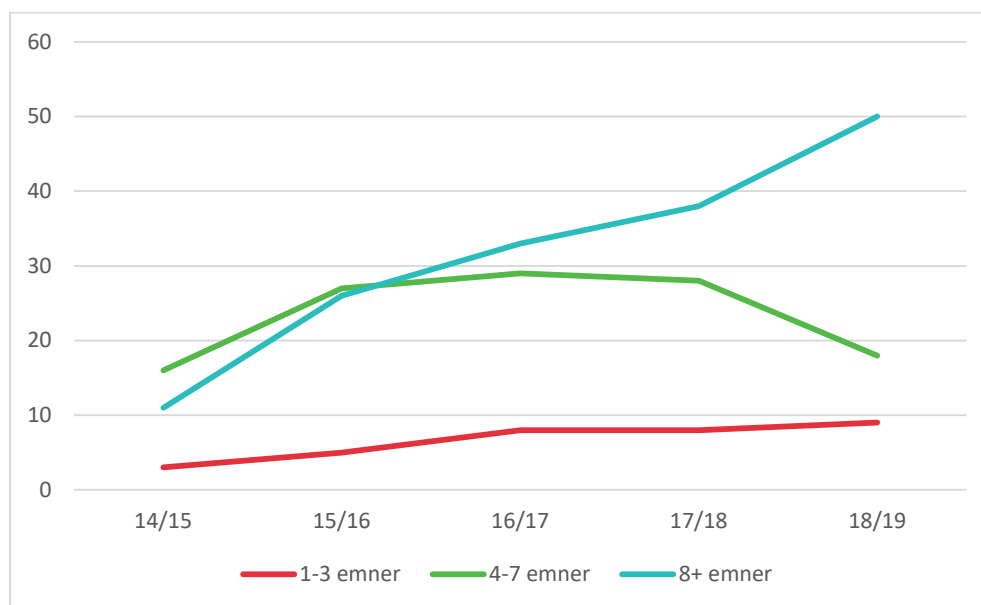
Tabel 3: Udvikling i aftaler over tid

Skoleår	Kommuner med aftaler	Gennemsnitligt antal emner i aftalerne
2014/2015	30	6,6
2015/2016	58	6,9
2016/2017	70	7,0
2017/2018	74	7,2
2018/2019	77	7,7

Udviklingen er ligeledes illustreret nedenfor, hvor aftalerne er inddelt i tre grupper baseret på antallet af kodede emner i dem. Her ses over tid en lille stigning i små aftaler, der indeholder 1 til 3 emner – typisk kaldet flekstidsaftaler, der giver lærerne en vis fleksibilitet i deres arbejdstilrettelæggelse. Desuden er det tydeligt, at antallet af aftaler, der indeholder otte eller flere

emner, er steget stødt over tid. Der er således en lille stigning for både de helt tynde og de tykke aftaler, mens antallet af aftaler i midtergruppen er en smule faldende på nuværende tidspunkt.

Figur 4: Udviklingen over tid i antallet af emner i aftalerne



Det er interessant at undersøge, om udviklingen er drevet af enkelte elementer i aftalerne. Det er særligt bestemmelser om flekstid, sikring af forberedelsestid samt bestemmelser om særlige forhold for nyuddannede, der er blevet betydeligt mere inddraget i aftalerne over tid. Her ses en stigning både i antallet af aftaler med emnerne og andelen af aftaler med emnerne.

I 2014/2015 var der således bestemmelser om flekstid i 11 aftaler (37 pct. af daværende aftaler), hvor det er i 2018/2019 er 54 aftaler (70 pct. af nuværende aftaler). Bestemmelser om sikring af forberedelsestid er steget fra at indgå i 9 aftaler (30 pct.) til 47 aftaler (63 pct.) i samme periode, og antallet af bestemmelser om nyuddannede har udviklet sig fra at indgå i 10 aftaler (33 pct.) til at indgå i 49 aftaler (64 pct.) i samme periode.

Andelen af aftaler, hvori der indgår bestemmelser om maksimalt undervisningstimal samt tilstedeværelse, er derimod meget stabil over tid. Målt på antallet af lokalaftaler, hvori emnerne om tid angår, forekommer disse emner dog hyppigere. I perioden 2014/2015 til 2018/2019 er antallet af kommuner med aftaler om et maksimalt undervisningstimal gået fra 10 (33 pct.) til 24 (31 pct.), mens antallet med bestemmelser om (mindre end fuld) tilstedeværelse er steget fra 23 (77 pct.) til 60 (78 pct.). Bestemmelser om tilstedeværelse har dermed fra starten været et centralt element i mange aftaler, mens et fastlagt maksimalt undervisningstimal er langt mindre brugt, men dog alligevel i stigning over tid.

Andelen af aftaler med bestemmelser om et maksimalt gennemsnitligt undervisningstimal stiger en smule, men benyttes generelt af så få kommuner, at udviklingen ikke er drivende for den samlede udvikling. Konkret er der tale om en udvikling fra 2 aftaler (7 pct.) med bestemmelser om et maksimalt gennemsnitligt timal i skoleåret 2014/2015 til 11 aftaler (14 pct.) i skoleåret 2018/2019. Denne type maksimum er således mindre benyttet end det individuelle maksimale undervisningsloft i aftalerne og er også oftere formuleret mindre konkret.

EPINION

OM OS

Vi er et af Skandinaviens største konsulent- og analysefirmaer med kontorer i Danmark, Grønland, Norge, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Vietnam og Østrig.

Vi er en mangfoldig arbejdsplads med internationalt perspektiv og samarbejdspartnere i hele verden og beskæftiger mere end 150 fastansatte medarbejdere og 500 interviewere.

Vi leverer skræddersyede undersøgelser, der sikrer et solidt grundlag for optimale beslutninger. Vores mål er altid at præsentere analyseresultater og yde rådgivning af højeste kvalitet.

EPINION AARHUS

HACK KAMPMANN'S PLADS 1-3
8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION KØBENHAVN

RYESGADE 3F
2200 KØBENHAVN N
T: +45 87 30 95 00
E: TYA@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK