

## Effektivisering og kvalitetsudvikling på TEC-HTX



**TEC**

**”På gymnasierne og andre undervisningsinstitutioner har vi mange rigide arbejdstidsregler at slås med. Her kunne en ny central arbejdstidsaftale løsne op.**

**Men det er ikke centrale aftaler, som er den største forhindring for at tilrettelægge arbejdet for undervisere på en mere hensigtsmæssig og kvalitetsudviklende måde.**

**Den største forhindring er os selv som ledere af undervisningsinstitutioner. Vi skal træde i karakter som ledere og turde tage et opgør med kulturen og selvforståelsen som lærer.**

**Det koster hjerteblood, men på den anden side af opgøret vil vi få bedre undervisning og bedre arbejdsforhold for lærerne.”**

*Citat fra artikel i Gymnasieskolen 2010*

**”På gymnasierne og andre undervisningsinstitutioner har vi mange rigide arbejdstidsregler at slås med. Her kunne en ny central arbejdstidsaftale løse op.”**

- Detailopdeling af arbejdstiden
- Principiel tilstedeværelsespligt
- Timetælleri
- Specifikke regler for overordnet planlægning af lærernes arbejdsopgaver og mødetid
- Regler om pauser
- Regler for spændet i forberedelsestid
- Regler for maksimalt undervisningstimetotal
- Tid til egen udvikling (§9)
- Aldersreduktion
- Beskrivelse af lærernes arbejdsopgaver
- ...



**”Men det er ikke centrale aftaler, som er den største forhindring for at tilrettelægge arbejdet for undervisere på en mere hensigtsmæssig og kvalitetsudviklende måde.”**

De centrale aftaler begrænser det ledelsesmæssige råderum  
Men det eksisterende råderum bliver ikke fuldt udnyttet

”Aftaler” forudsætter ikke enighed!

Drøftelser er ikke lig med konsensus!



**”Den største forhindring er os selv som ledere af undervisningsinstitutioner. Vi skal træde i karakter som ledere og turde tage et opgør med kulturen og selvforståelsen som lærer.”**

**KULTUR:** lærerne er bedst til selv at tilrettelægge arbejdet, al undervisning er som udgangspunkt ligeværdig og der skal være lighed i aflønningen.

Tilstedeværelse: Er arbejdet som underviser væsentlig forskelligt fra arbejdet i en privat virksomhed som udvikler, forsker, oplærer etc.?

Forberedelse: Forudsætter arbejdet som underviser en større egenkontrol over tid til forberedelse i arbejdet?

Løn: Har undervisere generelt set samme produktivitet og skal lønnes ens, eller er det som i sammenlignelige private virksomheder, hvor aflønning hænger sammen med produktivitet?

**”Det koster hjerteblod, men på den anden side af opgøret vil vi få bedre undervisning og bedre arbejdsforhold for lærerne.”**

På TEC er vores vision, at gymnasiet bliver en arbejdsplads, hvor hovedparten af arbejdet udføres så de ansatte stort set kan holde fri når de forlader skolen. En arbejdsplads, hvor der som på mange andre af arbejdspladser kan aftales hjemmearbejde. Hvor de ansatte på gymnasiet har gode arbejdsforhold til at forberede, mødes, udvikle, undervise og evaluere. Hvor lederen har mulighed for at mødes med sine ansatte uden først i god til at skulle indkalde dem og kan lede og tilrettelægge arbejdet med kvalitetsudvikling for øje. Og, hvor der ikke er behov for timetælleri og detailspecificering af arbejdsopgaverne.





- Fast skemalagt tilstedeværelse (fælles forberedelse) for alle lærere i 2 timer ugentlig
- Den enkelte lærer skemalægger selv 1 time ugentlig til evaluering
- Forberedelsen reduceres ved undervisning af folkeskoleelever
- Forberedelsen reduceres ved parallelhold (samme fag/årgang/niveau)
- Særlig forberedelsestung undervisning/nye lærere får øget forberedelse
- Tiltagene evalueres efter en periode



## Spørgsmål ved evaluering af arbejdstidsmæssige tiltag (udpluk)

Har vi opnået en mere organiseret tilstedeværelse?

Er vores forberedelse blevet mere effektiv?

Hvordan sikrer vi de bedste betingelser for at lærerne kan mødes, at eleverne kan komme i kontakt med lærerne og at ledelsen og lærerne kan mødes?

Gennem skemalagt tilstedeværelse

Gennem skemalagt individuel forberedelse (tid, hvor læreren kan kontaktes hjemme)

Hvor er det mest hensigtsmæssigt at differentiere (øge/reducere) forberedelsen?

Kommentarfelt:

### Hvad nu?



*Nu nærmer vi os målet!*

- Øget tilstedeværelse enten gennem skemalagt fælles forberedelse eller skemalagt individuel forberedelse (hjemmearbejde)
- Øget differentieret forberedelse (f.eks. procesorienterede fag, grundforløbet, virtuel undervisning)
- Sammenkædning af forberedelse og løntillæg (individuel)
- Nedsættelse af den gennemsnitlige forberedelsesfaktor (besparelse)



## Nødvendigheden af effektiviseringer

Finanslov 2011: Taxameterudviklingen (pct.) 2011-2014

Procent	2011	2012	2013	2014
Undervisningstaxameter	-2,6	-1,6	-2,3	-4,3
Færdiggørelsestaxameter	-2,1	-1,2	-1,9	-3,8
Fællesudgiftstaxameter	-8,5	-8,7	-10,2	-13,0
Bygningstaxameter	-2,1	-1,2	-1,9	-3,8

Med samme elevtal vil vore indtægter i **uv-taxametret** de kommende år på TEC-HTX falde med nedenstående beløb:

1) TEC har budgetlagt med underskud i 2011.

2) Reelt mere, men en del af besparelsen afsættes til en pulje skolerne kan søge midler fra.

2011	2012	2013	2014
2.2 mio. 1)	2.2 mio.	2.2 mio.	2.2 mio.
	1.5 mio.	1.5 mio.	1.5 mio.
		2.0 mio.	2.0 mio.
			2.0 mio. 2)
2.2 mio.	3.7 mio.	5.7 mio.	7.7 mio.



Effektiviseringsinitiativ	Besparelse
Forøgelse af elevtal i klasserne	0,5 mio.
Elevbetaling	1,0 mio.
Reduktion af retterreduktion	0,6 mio.
Reduktion af forberedelsen	1,4 mio.
Frafaldsindsats	0,5 mio.
Øvrig tid/tilstedeværelse	0,3 mio.
Ledelse/koordinering	0,25 mio.
Fuldtids studievejledning	0,3 mio.
Projekter	0,15 mio.
Studiesekretær	0,3 mio.
	5,3 mio.

# Temadag om arbejdstidsaftaler den 7. april 2011



2012?



**TÈC**