

Ensidig debatt om lærernes arbeidstidsordning

Av: Maria Røhnebæk og Tonje Lauritzen, forskere ved Østlandsforskning

Forhandlingene om lærernes tariffavtale har gått i lås, og det går mot streik. I uravstemningen stemte 73 % av lærerne mot forslag til avtale som ble forhandlet frem mellom Utdanningsforbundet og Kommunesektorens organisasjon (KS). Har man fulgt debatten i forkant var ikke dette et overraskende resultat. Lærere og støttespillere har kritisert forslaget over lang tid, og kritikken har sirklet rundt samme argumentasjon: Avtalen om nye arbeidstidsbetingelser uttrykker mistillit til lærerne, den viser lite forståelse for det særegne ved læreryrket, og avtalen er i utakt med tiden der arbeidslivet generelt går i retning av mer fleksibilitet. Det har også vært argumentert for at avtalen vil bidra til ytterligere rekrutteringsutfordringer. Det fryktes at de beste lærerne vil forsvinne, og at dyktige lærere som prøver seg i andre yrker vil være lite fristet til å komme tilbake til mindre fleksibilitet. Argumentene er altså mange for hvorfor mer styring av lærernes arbeidstid er uheldig. Men hvor er den andre siden av debatten? Hva er argumentene *for* en endret arbeidstidsordning?

Kollektive arbeidsformer og samarbeid

Et av KS' sentrale argumenter er at de ønsker å legge til rette for mer kollektive arbeidsformer, altså mer samarbeid. At dette er viktig, og hvorfor det er viktig, har de imidlertid ikke lyktes med å formidle i det offentlige ordskifte. Det har skapt en ensidig debatt som gir både lærere og andre som er opptatt av kvalitet i skolen for lite innsikt i hva stridighetene handler om.

Østlandsforskning har sett på temaet samarbeid i skolen i en utredning utført på oppdrag av KS. Utredningen pågikk høsten 2013 og våren 2014 og var knyttet til satsningen «Ny GIV». Dette var en nasjonal 3-årig satsning initiert av Kunnskapsdepartementet i 2010. Målet med satsningen var å bidra til økt gjennomføring i skolen, og målgruppen var de svakest presterende elevene.

Overgangsprosjektet, det mest sentrale av tre delprosjekter i satsningen, skulle bidra til å styrke samarbeidet mellom kommune og fylkeskommune for å bedre overgangen fra ungdomsskole til videregående. Det ble igangsatt ulike tiltak som skulle sikre en tettere oppfølging av elever som stod i fare for å falle fra.

Vårt oppdrag var blant annet å identifisere «flaskehals» når det gjaldt etablering og vedlikehold av samarbeid. I dette arbeidet utpekte *tid* seg som en sentral flaskehals.

Ny GIV handlet om å bedre overgangen mellom ungdomsskole og videregående for elever som står i fare for å falle fra, og tid ble da et tema når det gjaldt tiltak som skulle settes inn i selve overgangen; i sommerferien. I forbindelse med Ny-GIV ble det arrangert sommerskoler, «mini-folkehøyskoler» og

andre aktiviteter som skulle virke forberedende til overgangen til videregående. I forbindelse med Ny GIV var det ansatt prosjektledere i midlertidige stillinger, finansiert av Kunnskapsdepartementet, som bidro til arrangering av slike aktiviteter. Skal slike tiltak overleve uten ekstern prosjektfinansiering kreves det imidlertid at det finnes lærere med tid og ressurser som kan bidra før ordinær skolestart.

Tidsknapphet ble også et tema i forbindelse med kompetanseutvikling i det som ble omtalt som «Ny GIV-metodikken». Særlig gjaldt dette spredning av kompetanse i etterkant da kun utvalgte lærere fikk delta på de nasjonale kursene. Tanken var at disse skulle fungere som ressurspersoner og spre kunnskapen til kollegaer i etterkant. Dette viste seg å være krevende i en hektisk skolehverdag, og på mange skoler fikk ikke hele miljøet nytte av de nasjonale kursene slik det var tenkt.

Ledelse og tillit

At det finnes tid til å jobbe sammen, til å inspirere hverandre, og til å jobbe med kollektiv kompetansebygging er altså ikke bare et tema når det gjelder samarbeid på tvers av skoleslagene. Det er også behov for dette innad på arbeidsplassen. Det varierer i hvilken grad det er et samarbeidsklima på skolene som gjør at lærerne sammen kan gjøre hverandre gode. Det vil derfor også variere i hvilken grad det er behov for å gjøre endringer i arbeidstider for å skape møteplasser og rom for samarbeid. Tanken med den nye arbeidstidsavtalen er at det skal være opptil skoleledelsen å vurdere dette behovet. Det hviler derfor et stort ansvar på at ledelsen tar beslutninger som er tilpasset behovene på den enkelte skole.

Denne debatten handler derfor ikke bare om tillit eller mistillit til lærerne. Det handler også om tillit til skoleledelsen. Skoleledelsen vil med den nye avtalen få større handlingsrom til å styre lærernes arbeidstid, men det betyr ikke nødvendigvis rigide ordninger. Vi bør ha tillit til at skoleledelsen ønsker å skape en best mulig skole for elevene, og at de innser at det krever dyktige lærere som trives i jobben sin. Da må lærernes autonomi ivaretas samtidig som det må være tid og rom for å jobbe sammen. Et godt arbeidsmiljø handler også om å ha tilgjengelige støttespillere rundt seg. Dette er en side av debatten som har kommet for lite frem.