

Arbejdstidsundersøgelse

Professionshøjskoler 2015

dm.dk

Antal besvarelser

- Rapporten bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt undervisertillidsrepræsentanter på professionshøjskoler. Dataindsamlingen er foretaget i september 2015. Der 42 besvarelser ud af 81 inviterede, hvilket giver en svarprocent på 52 procent.
- Den statistiske usikkerhed ligger på ca. 10 procent, men varierer på besvarelserne.
- Ingen opdeling på de enkelte institutioner.

Hvor mange undervisere repræsenterer du?

- I gennemsnit 46 personer
- Mindste antal 7
- Højeste antal 150 fordelt på 4 tillidsrepræsentanter

Konklusioner

- TR'erne vurderer, at langt de fleste undervisere registrerer, deres arbejdstid, men svarene skaber usikkerhed om, hvorvidt det er den faktiske arbejdstid, der registreres. Side 7-8
- Der registreres typisk "komme-gå tid" eller arbejdstid på et begrænset antal kategorier (op til 5). Side 9-10
- Der vurderes at være reel dialog i nogen grad eller i høj grad mellem leder og underviser om fastlæggelse af opgaveporteføljen. Side 11-13
- Der er typisk åbenhed om de enkelte opgaveporteføljer. Side 11-13
- Opgaveporteføljerne bliver kun i mindre grad sammenlignet og drøftet i klubben. Og der er typisk tale om drøftelse af principper, generelle problemstillinger o.lign. Side 14-15.
- Undersøgelsen giver ikke et klart billede af, hvor ofte underviser og leder drøfter sammenhængen mellem opgaveportefølje og tidsregistreringer. En del steder er der fastlagt faste terminer, f.eks. 2 gange om året. Det generelle billede er, at drøftelserne tages ad hoc og typisk på underviserens foranledning. Side 16-17.
- Det vurderes, at dialog om opgaveporteføljer og tidsregistrering i helt overvejende grad fører til nødvendige justeringer i et vist- eller i et stort omfang
- Side 18-19.

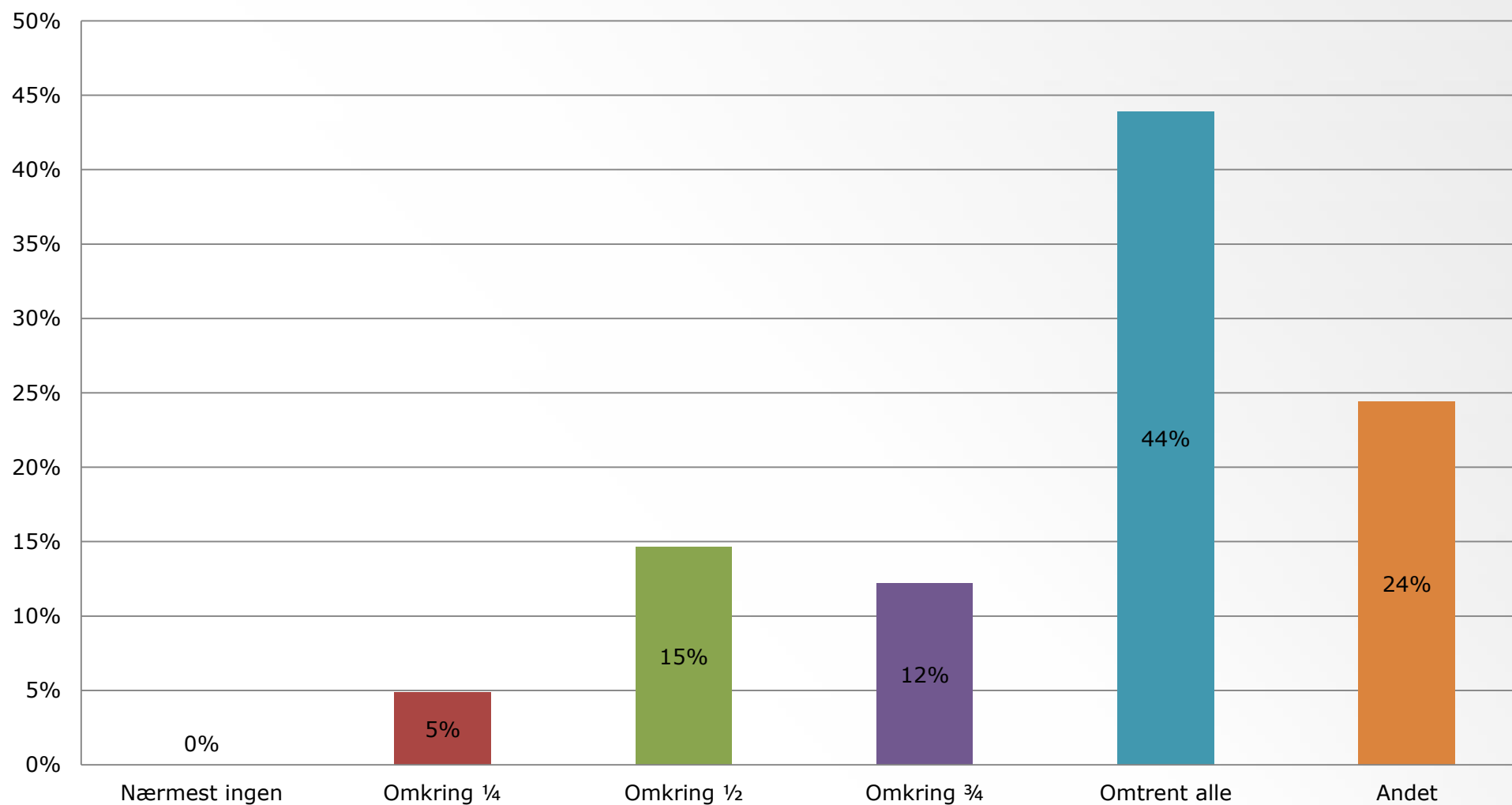
Konklusioner

- Godt halvdelen af TR'erne har kendskab til kollegernes tidsregistrering i mindre omfang. Godt en tredjedel har dette kendskab i et vist omfang. Det er typisk på underviserens/undervisernes foranledning, at TR opnår dette kendskab, f.eks. når der er behov for hjælp til at forstå opgaveportefølje og tidsregistrering, og når der skal løses specifikke problemer. Side 18-19.
- Den helt overvejende del af ledelserne "godkender tidsregistreringerne" en gang om måneden. Side 20-21.
- Der er en vis usikkerhed om, hvorvidt ledelsen løbende godkendelse er endelig, eller, hvorvidt ledelsen tager forbehold for efterfølgende vurdering af, om et for højt timetal resulterer i honorering. Men for i hvert fald halvdelen af TR'erne står det klart, at deres ledelser tager dette forbehold. Side 22-23.
- Vurderingen af i hvilken grad registrerede timer udover årsnormen honoreres som merarbejde fordeler sig med ca. 1/3 på hver af kategorierne: "I mindre grad", "i nogen grad" og i "høj eller i meget høj grad". Side 24-25
- Ca. ¾ af de sager om merarbejdshonorering, som TR'erne har været involveret i, er blevet honoreret i overensstemmelse med tidsregistreringen med tillæg af 50%. Side 26 – 28.
- Der er dobbelt så mange, der mener at implementeringen af arbejdstidsreglerne fra OK 13 er gået nogenlunde, i forhold til hvor mange, der mener, at implementeringen er gået skidt. Ingen synes det er gået rigtig godt. Side 29
- Der er et generelt billede af, at de ændrede arbejdstidsregler har medført konflikter, men typisk i mindre eller et vist omfang. Side 30-36

Sammenfattende indtryk

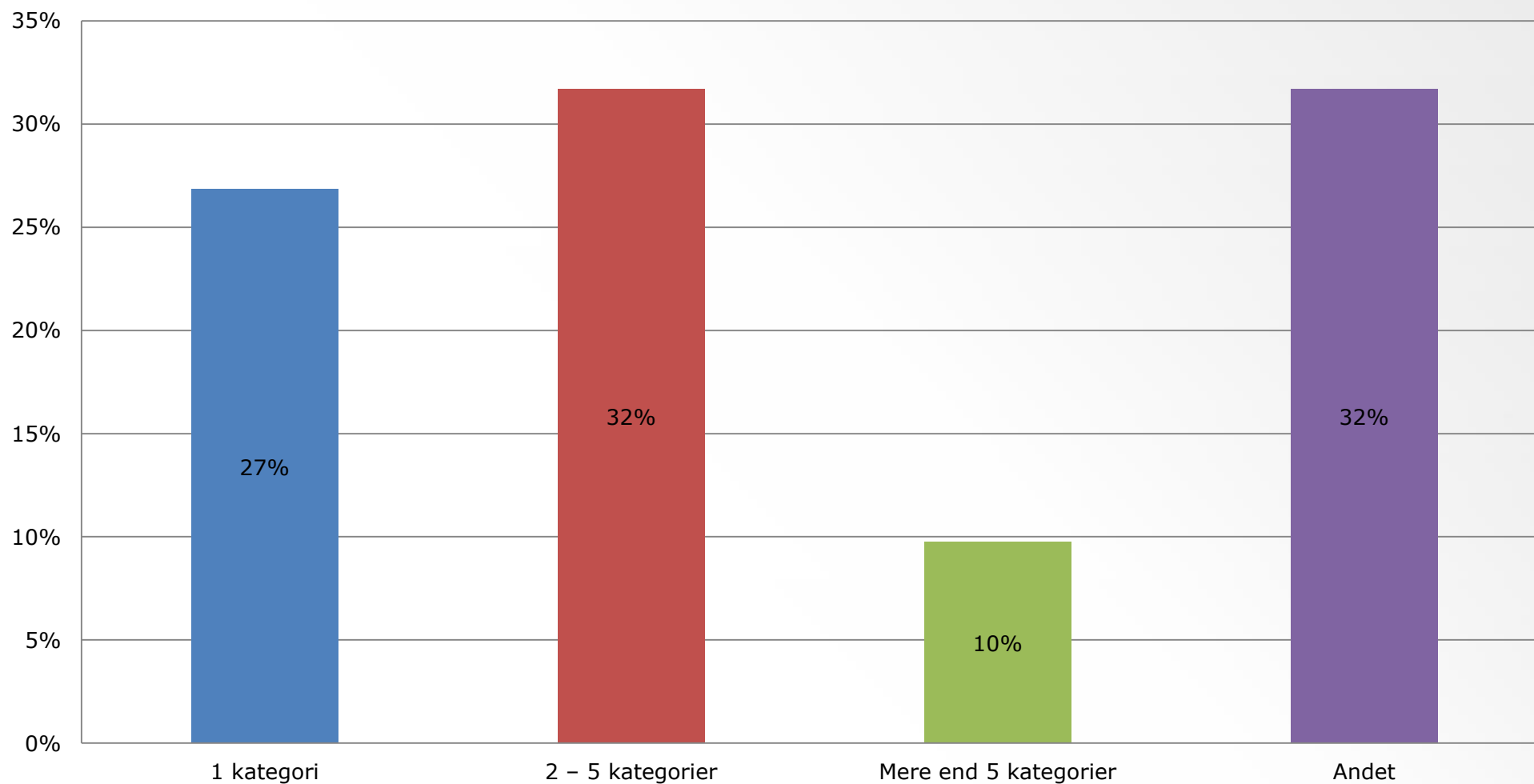
- At implementeringen har været forskellig fra sted til sted, og den lokale leder spiller en betydelig rolle for om den lykkes godt eller skidt.
- At ingen udtrykker overbevisning om, at det system, der blev indført med OK 13 er mere hensigtsmæssigt for en underviserarbejdsplads, mens en del udtrykker, at de tidligere lokalaftaler stadig ses som en langt mere hensigtsmæssig løsning.
- At et af de elementer, der svækker det nye system er, at så mange på både A og B side foretrækker mere eller mindre skjult at arbejde videre med et akkordsystem, mens registrering af faktisk anvendt tid til opgaven opfattes som støj. Hertil kommer at tidsregistrering af faktisk anvendt tid svækkes af, at ledelsen typisk ikke tager den løbende godkendelse af tidsregistrering alvorligt, men tager forbehold for godkendelsen i relation til evt. merarbejde.
- At det nye system ikke har givet et væsentligt incitament til bedre planlægning af opgaverne hen over året.
- At honorering af merarbejde i en vis udstrækning løses ved bilaterale lokumsaftaler.

Hvor stor en del af underviserne registrerer efter din vurdering deres faktiske arbejdstid?



- Der er en gruppe medarbejdere som har svært ved at forlige sig med den elektroniske tidsregistreringsløsning som er stillet til rådighed.
- Det er et skøn. Jeg anbefaler det, men ved nogen bare skriver 7,24
- det er pålagt fra ledelsen at vi SKAL
- Det er sjældent at vi registrerer og i så fald kun hvis der er uenighed om akkorden
- Det har jeg meget svært ved at vurdere men et stigende antal gør det.
- det kan være lidt svært og få det reelle svar på spørgsmålet
- Flere er trætte af det og finder det meningsløst og tidskrævende
- Jeg tror, det er omtrent alle; har dog talt med kollegaer, der blot registrer 7,4 pr. dag. En nævnte, at vedkom. ikke arbejdede på den måde, en 2. var bange for at fremstå som for dyr, en 3., tror jeg, gj. det for ik' at fremstå s. underbeskæftiget.
- Jeg ved det ikke og jeg har faktisk ikke en vurdering
- oplever det tidskrævende og besværligt - hvorfor vi arbejder med en model at der forud registreres 37 timer om ugen som den enkelte medarbejder så kan korrigere så fremt dette ikke stemmer overens med det præsterede

På nogle professionshøjskoler registrerer man i praksis alene "komme/gåtid" (en kategori), på andre registrer man i flere kategorier. Hvor mange kategorier kan underviserne registrere deres arbejdstid i på din arbejdsplads?



Her registreres bare antal timer præsteret på den enkelte dag - hvorfor det kan dække tilstedeværelse på arbejdspladsen samf efterfølgende arbejde om aftenen hjemme - men det er det samlede timetal for dagen der registreres

Arbejdstiden er registreret på forhånd, så det er alene afvigelse herfra, som skal registreres, fx frokostpause, aften- og weekendarbejde.

Der er kun én kategori i det antal timer, som registreres (+sygdom, ferie), selv om der er flere kategorier i arbejdsportfolien

Er usikker på spørgsmålet, men vi registrerer undervisning, ferie, afspadsering, fravær (0 dage)

Hvis man arbejder med FU projekter er det 2 kategorier

Ikke færdig med at implementere præcis tidsregistrering endnu

ikke forstået spørgsmålet, men jeg antager 1 - det du har arbejdet den dag

Man kan selv udfylde komme-gå-tid, men opgørelsen vises kun i en kategori

Mulighederne for at registrere den faktiske anvendte arbejdstid er helt i orden

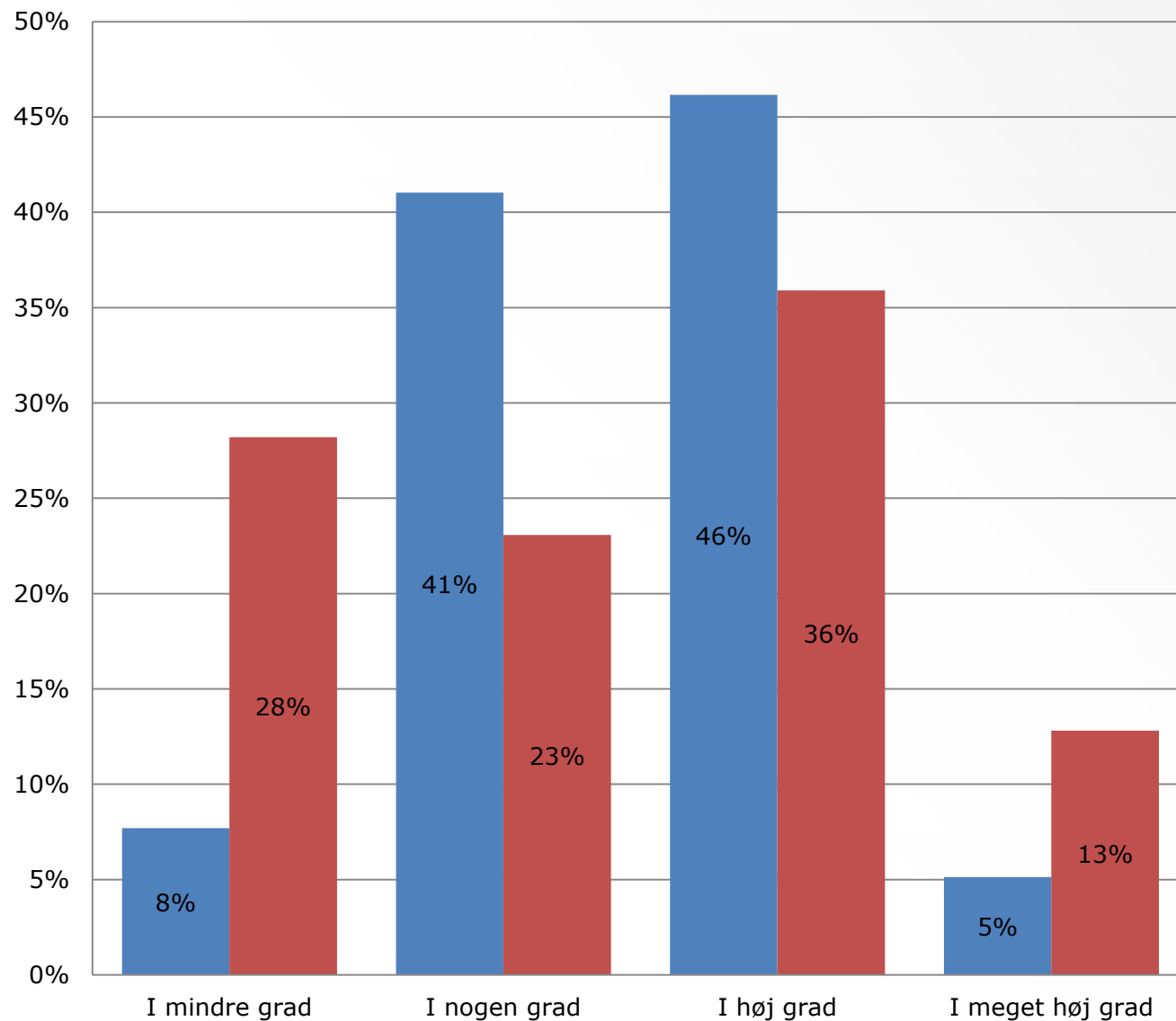
se ovenstående

til gengæld har vi 42 kategorier for fravær

Vi skal nu fra medio september registrere den faktiske daglige arbejdstid samt tælle kompetence timer

vi har indtil august 2015 anvendt et regneark med for nogen en del kategorier relateret til de forskellige opgaver. Det har betydet en del administrativ tid pga detaljeringsgraden.

Dialog og TR kendskab



- I hvilken grad er der en reel dialog mellem leder og underviser om fastlæggelsen af opgaveporteføljen ved normperiodens start?
- I hvilken grad får du som TR kendskab til kollegernes opgaveporteføljer?

Alle opgaveportefølger er frit tilgængelige for alle. Som TR bliver jeg primært inddraget når en medarbejder har brug for det.

Alles portefølje ligger tilgængeligt på intranettet

alt for mange kolleger til at det giver mening

Den er tilgængelig for alle på medarbejderzonen

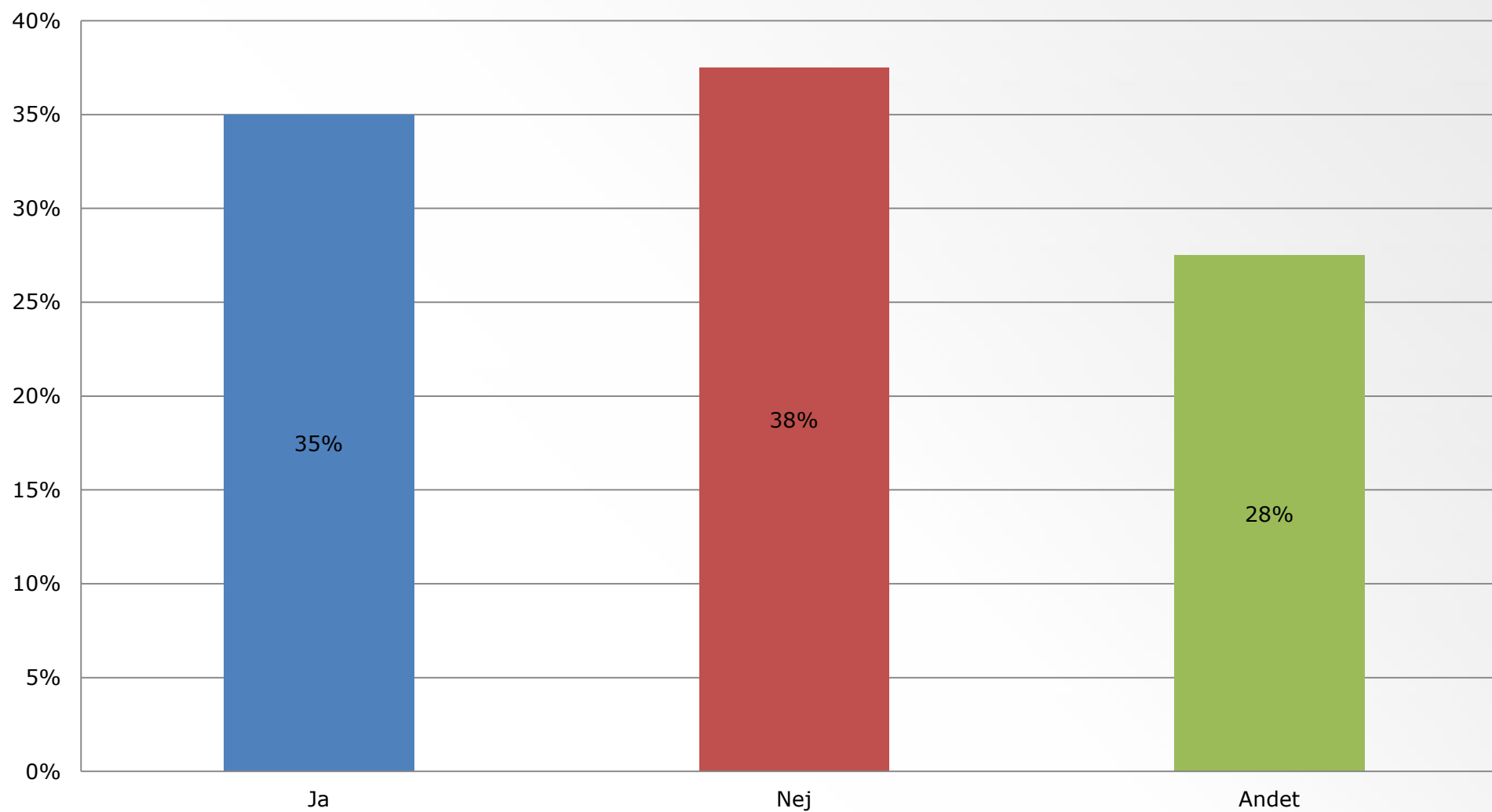
Der drøftes i klubregi opgaveportefølje og de praksisser som gør sammensætningerne - men indsigt i de enkelte opgaveporteføljer får jeg kun i det omfang medlemmerne viser mig dem.

Der er efter behov løbende dialog mellem medarbejder og leder om opgaveporteføljen - ud over de 2 samtaler lederen er forpligtiget til at afholde over semesteret for at følge op på opgaveporteføljen og indholdet af opgaverne mv. Alle medarbejdere bliver indkaldt til disse samtaler - som selvfølgelig kan være at kortere eller længere varighed.

Dialogen mellem leder og medarbejder opfattes oftes af medarbejderne som svag.

- jeg bliver isom tr nddraget hvis der er utilfredshed eller tvivl.
- Jeg får ikke automatisk oplysninger om mine kollegers opgaveporteføljer, og det har hidtil ikke været nødvendigt. Vi har været heldige at have en chef, vi har kunnet komme til ved behov for at få reduceret i opgavernes mængde og karakter. Til gengæld kan det være svært specielt for nye undervisere at gå til chefen og sige, at der er opgaver, som de ikke kan overskue at løse, så min opgave som TR har ofte været at fungere som sparringspartner for kolleger i de sammenhænge.
- jeg inddrages typisk, når der er noget, der er uklart - især nyansatte har svært ved at gennemskue, hvilke og hvor store opgaver, porteføljen beskriver.
- Når der er problemer. Det er kollegaen som kommer, og ikke ledelsen
- Opgaveporteføljer er åbent tilgængelig, men de er langt fra rigtige og langt fra præcise. Der er et klart problem med at have adgang til den gældene.
- Portfolierne ligger tilgængeligt på intranettet, så alle kan se hvilke opgaver den enkelte har fået
- Vi arbejder på sagen. I princippet kan jeg få alle porteføljer og det er ledelsen indstillet på. Det arbejder vi på sker automatisk. Ledelsen henholder sig til tekniske udfordringer pt. Vi har også aftalt i klubben at alle porteføljer principielt er åbne. men vi har ikke udviklet et system til hvordan vi håndterer denne nye situation.
- Vi får sendt et regneark ud, hvorpå vi alle kan se hinandens opgaver. Som TR kan jeg desuden altid spørge, hvis f.eks, der kan være ændr

Sammenligner og drøfter I hinandens opgaveporteføljer i klubben?



både og - det er svært at få et klart billede af principperne bag ressourcetildelingen

Der er fuld åbenhed om den enkelte medarbejders opgaveportefølje således at den enkelte medarbejder kan gå ind og se alle andre medarbejders opgaveportefølger

Det sker kun indirekte. Det handler mere om merits, men også om opfølgning på ændringer, dobbeltbookninger, uoverensstemmelse i forhold til smartklik.

drøfter de principper der tages i anvendelse for tildeling af opgaver men ikke konkrete sammenligninger

i et vist omfang, men mest om generelle problemstillinger

Men dog ikke specielt meget

men kun i begrænset omfang

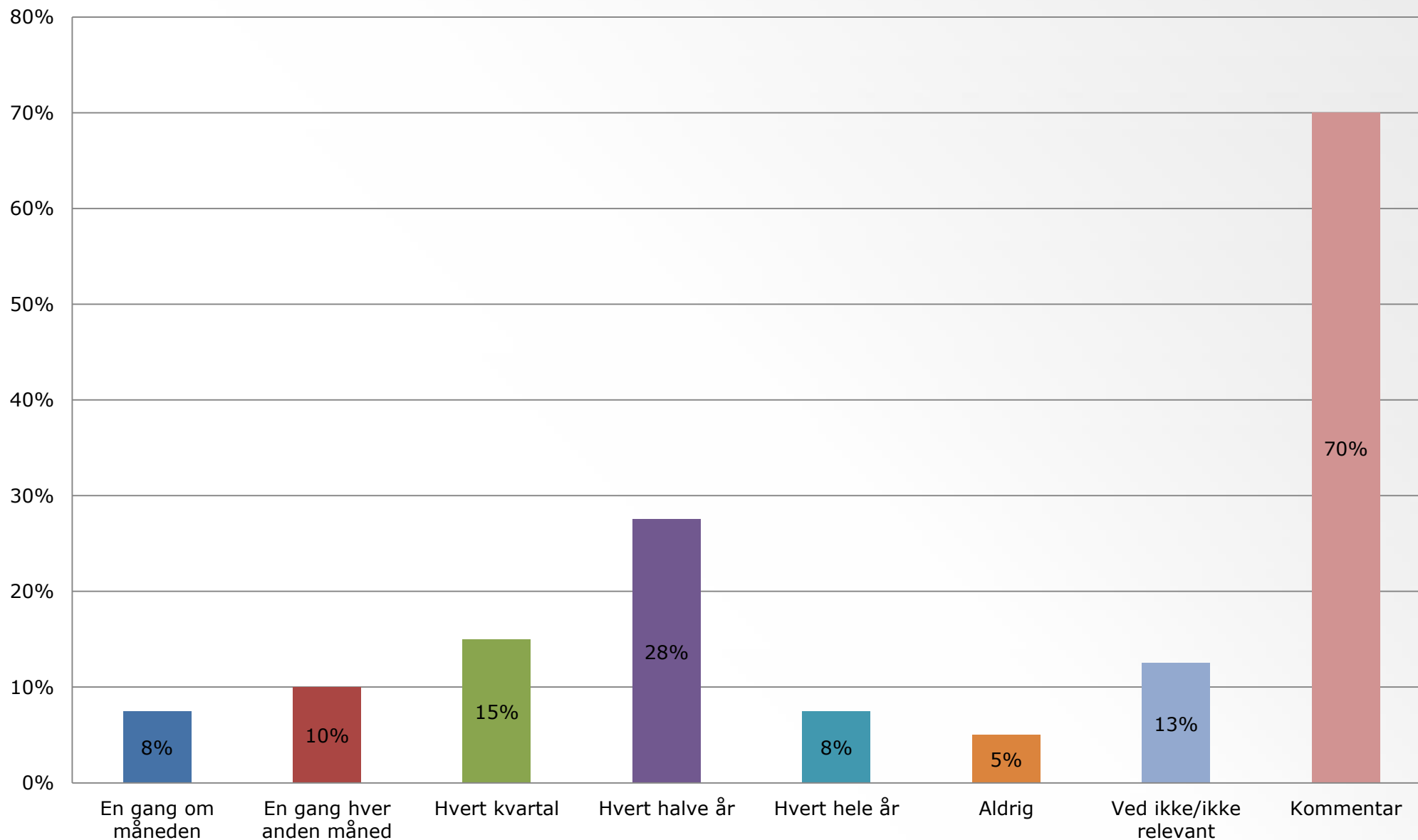
Nej, ikke i klubben, men eksempler har været til drøftelse og det handler ikke om den enkelte medarbejders arbejdsportefølje, men om generelle aspekter ved tildeling af budgetressourcer

Ved ikke! ikke rigtigt.

vi drøfter principper i klubben - individuelle opgaver i teams

vi har generelle drøftelser, ikke personspecifikke

Hvor ofte drøfter underviser og leder sammenhængen mellem opgaveportefølje og tidsregistreringer?



En ting er de gange som er aftalt i workflow, men der arbejdes på at ændre deres antal og placering på året og koble dem til sqmtaler.

Der drøftes opgaveportefølje fast hvert halve år og derudover efter behov. Tidsregistrering drøftes også i de sammenhænge og derudover ved behov

Der er krav til lederen om 2 gange pr semester skal indkalde samtlige medarbejdere til drøftelse af opgave portefølje

Der laves aftaler for et halvt år af gangen. Herefter når medarbejderen beder om det. især hvis man oplever at tid og opgaver ikke stemmer overens

Det drøftes når lederen eller medarbejderen ikke synes der er overensstemmelse mellem opgaver og tidsregistrering

Det er meget forskelligt

Det er meget forskelligt. Nogle medarbejdere synes kun sjældent at have drøftelser. Andre - og det er typisk de, der har for meget arbejde - drøfter det ca. en gang om måneden.

det kommer an på hvornår og hvordan portefølje og registreringer ikke passer sammen

efter behov, men mindst en gang om året

Eller hvis der er problemer hver mdr..

Evt ved Mus-samtalen, eller ved overbelastninger. Vi får udbetalt overarbejde

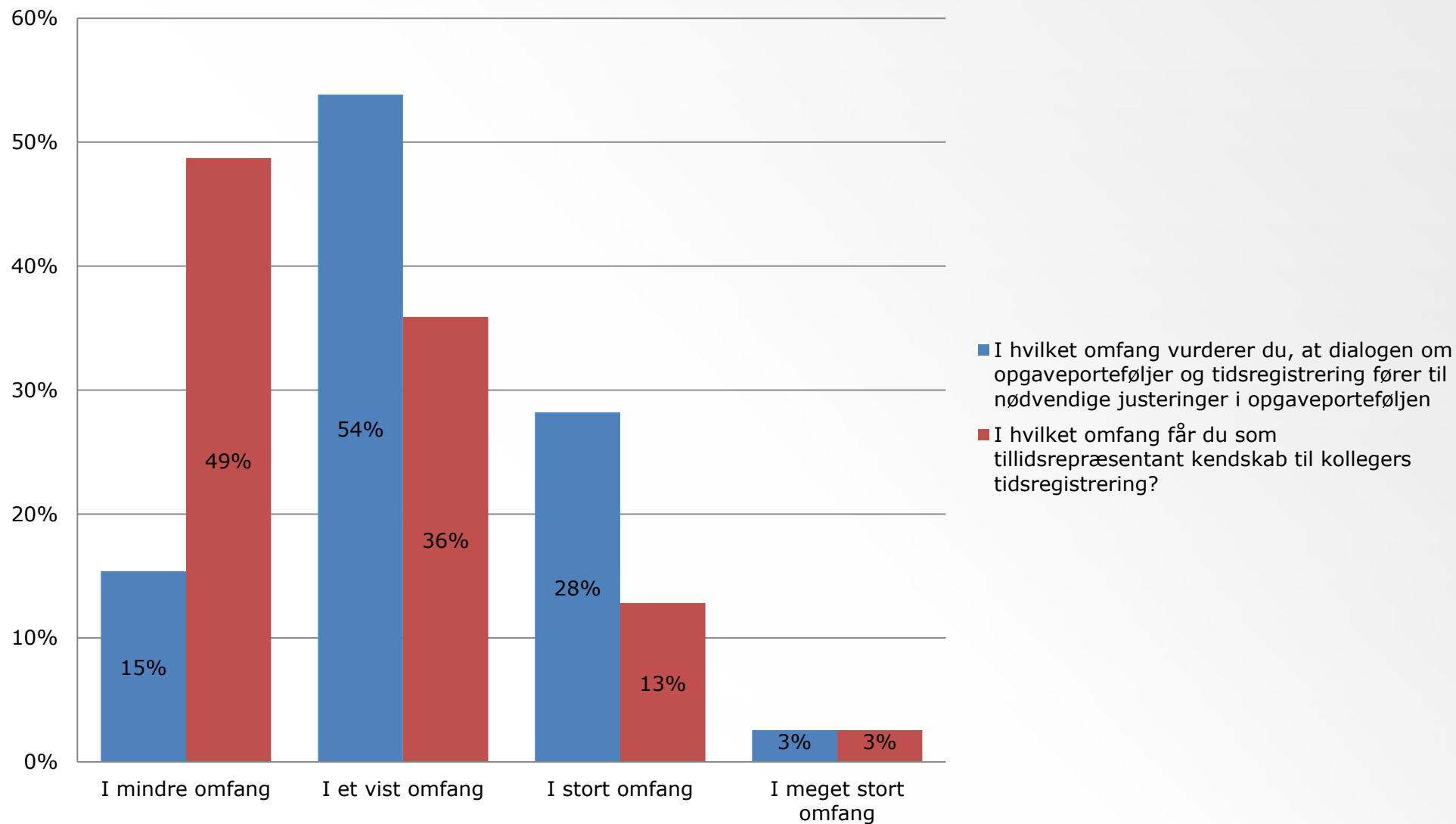
fast samtale om portefølje hvert halve år - samtaler henad vejen ved 'ubalancer'

Forskelligt fra leder til leder og underviser.....

Har forsøgt drøftelser ad flere gange uden oplevelse af velvilje

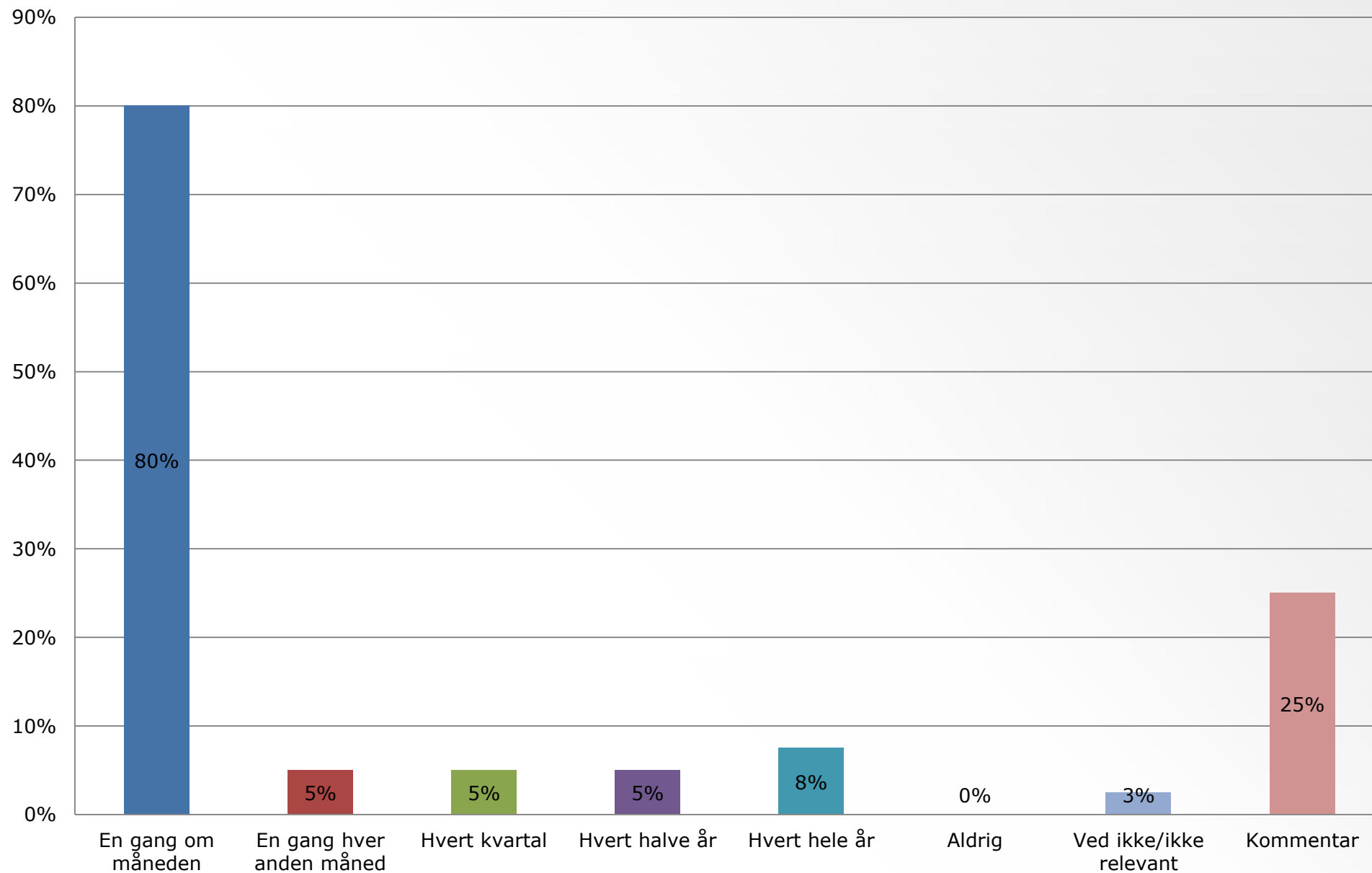
Hvis der sker drøftelser mellem leder og medarbejder skal det oftes ske på baggrund af initiativ fra medarbejderen selv

Justering af opgaveporteføljen og TR kendskab



- Både medlemmer og ledelse har brug for at vende problemstillinger vedr. tidsregistrering derfor i relativt stort omfang.
- Det er meget op til mig selv, men hvis jeg beder om det, så er jeg sikker på at jeg kan få det. Vi har nemlig lige fået ny leder.
- Jeg bliver KUN involveret når en medarbejder og ledelsen bliver uenige omkring en kollegas registrering.
- Jeg får kun indsigt når en medarbejder ønsker at have min hjælp eller holdning til den konkrete registrering.
- Jeg har slet ikke indsigt i kollegernes tidsregistrering.
- Jeg kan bede om oplysninger om tidsregistrering hos leder eller ansatte. Alle har adgang til alle opgaveporteføljer
- mange kolleger
- Misforhold mellem tidsregistrering og opgaveportefølje klares hovedsageligt med afspadsering i forbindelse med sommerperioden
- Når jeg spørger til kollegaernes tidsregistrering, har vi en dialog om tidsregistreringen.
- Som tr har jeg ikke automatisk adgang til tidsregistreringssystemet. Jeg spurgte til den mulighed, da det blev indført, men anmodningen blev fejet af bordet. Jeg kan desværre ikke huske med hvilken begrundelse. Muligvis var det noget teknisk med rettigheder - at der kun var to roller i systemet: enten som medarbejder (kun een adgang) eller som chef (kun en adgang). Og med en sådan systemlogik, er tr udskrevet af systemet!
- Ved henvendelser fra kolleger i forbindelse med sager bistår jeg i mødet med ledelsen og så sker der noget. Dialogen kan være meget svær for den enkelte om ikke umulig. Dette system er helt absurd og bør afskaffes til fordel for en rimelig akkord hurtigst muligt. Ellers bør vi strejke 2 år. Gid fanden havde det nye aftalesystem.

Hvor ofte godkender ledelsen undervisernes løbende tidsregistreringer?



Formelt indsendes registreringer ugentligt, men selve opgørelsen og godkendelsen finder sted ved normperiodens afslutning

'godkendelse' er der ikke tale om. Ledelsen siger 'set' for ikke at sanktionere evt. merarbejdsbetaling

Har ikke en oplevelse af at denne godkendelse foregår regelmæssigt

Hidtil har godkendelse fundet sted hver måned, men nu er det meldt ud, at det vil ske sjældnere. Vi ved endnu ikke, hvad "sjældnere" dækker over, hvilket jeg oplever som noget bekymrende, da godkendelse har fungeret som garanti for præsteret arbejde

i princippet, da vi indberetter hver måned og nærmeste leder godkender/inviterer til dialog

leder tjekker registrering hver måned. Med det er ikke en reel godkendelse der sker.

men det er ikke en egentlig godkendelse

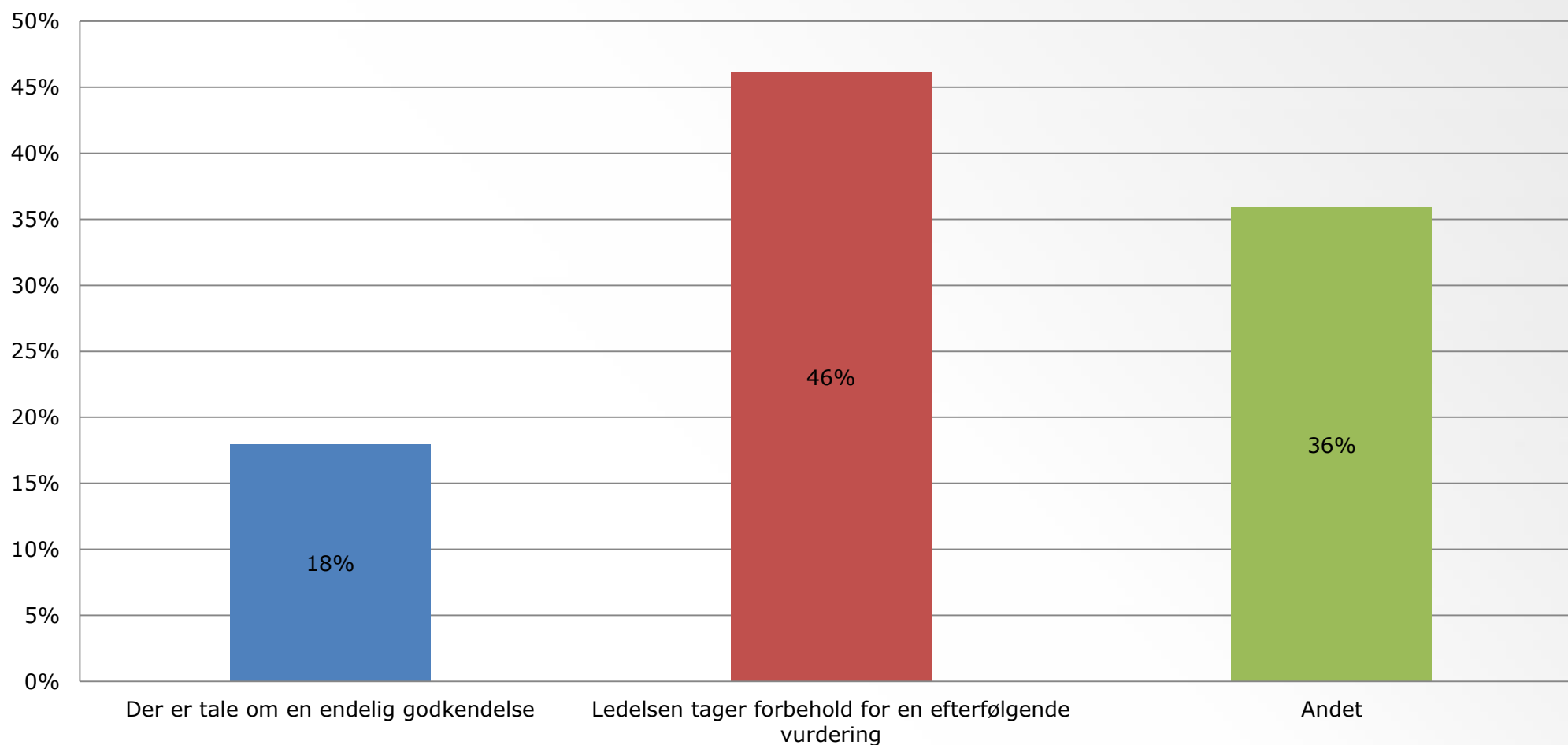
På vores lokale adresse har vi fået et påbud fra AT, så nu bliver tidsregistreringer godkendt månedligt, men før det var det en gang om året, og det var kimen til megen frustration.

Som vinden blæser. Igen afhængigt af den enkelte leder.

Ved de månedlige statussamtale og månedligt "godkendes" de indrPorterede timer - men ledelsen har den holdning at det ikke nødvendigvis betyder at man også får løn herfor. Det beror på et samlet skøn ved årsopgørelse. Jeg uddyber gerne

Svar i alt

Er der tale om en endelig godkendelse af tidsregistreringerne, eller forbeholder ledelsen sig en efterfølgende vurdering af, om det overskydende timetal skal honoreres som merarbejde?



Den efterfølgende vurdering skal ideelt set ske i dialog med medarbejderen.

Den månedlige godkendelse opleves som en endelig godkendelse. Dog såfremt der kommer ekstraopgaver ind er der dialog med ledelsen om hvor disse skal registreres

Der tale om endelig godkendelse. Tallene biver der ikke lavet om på; hvorvidt evt. merarbejde, udløser merarbejdsbetaling er en anden sag. I praksis er det tidtil blevet det honoreret, men ledelsen forbeholder sig ret til behandle spørgsmålet ud fra ...

Der er ikke tale om nogetsomhelst andet end en registrering af, hvad vi har forbrugt af timer. Jeg kunne have sat x i "Ledelsen tager forbehold...", men det er faktisk værre end som så...

Der var tale om endelig godkendelse indtil 1.8., men nu ved vi ikke, hvordan det fungerer

Det er endnu uklart - vi har kun kørt tidsregistrering siden maj

Det er talet i opgaveporteføljen der er udslagsgivende for om der er tale om merarbejde. Dvs der er intet incitament for at nå opgaverne på mindre tid end det anførte i opgaveporteføljen. Og så er det en kamp hvis der er registreret mere tid end opgavepor

Det første tror jeg

det har vi endnu ikke noget klar arbejdsgang for

det spørgsmål er vel stadig til en diskussion, selv om ledelsen syntes den helst vil tage forbehold, så har den dog udbetalt merarbejde

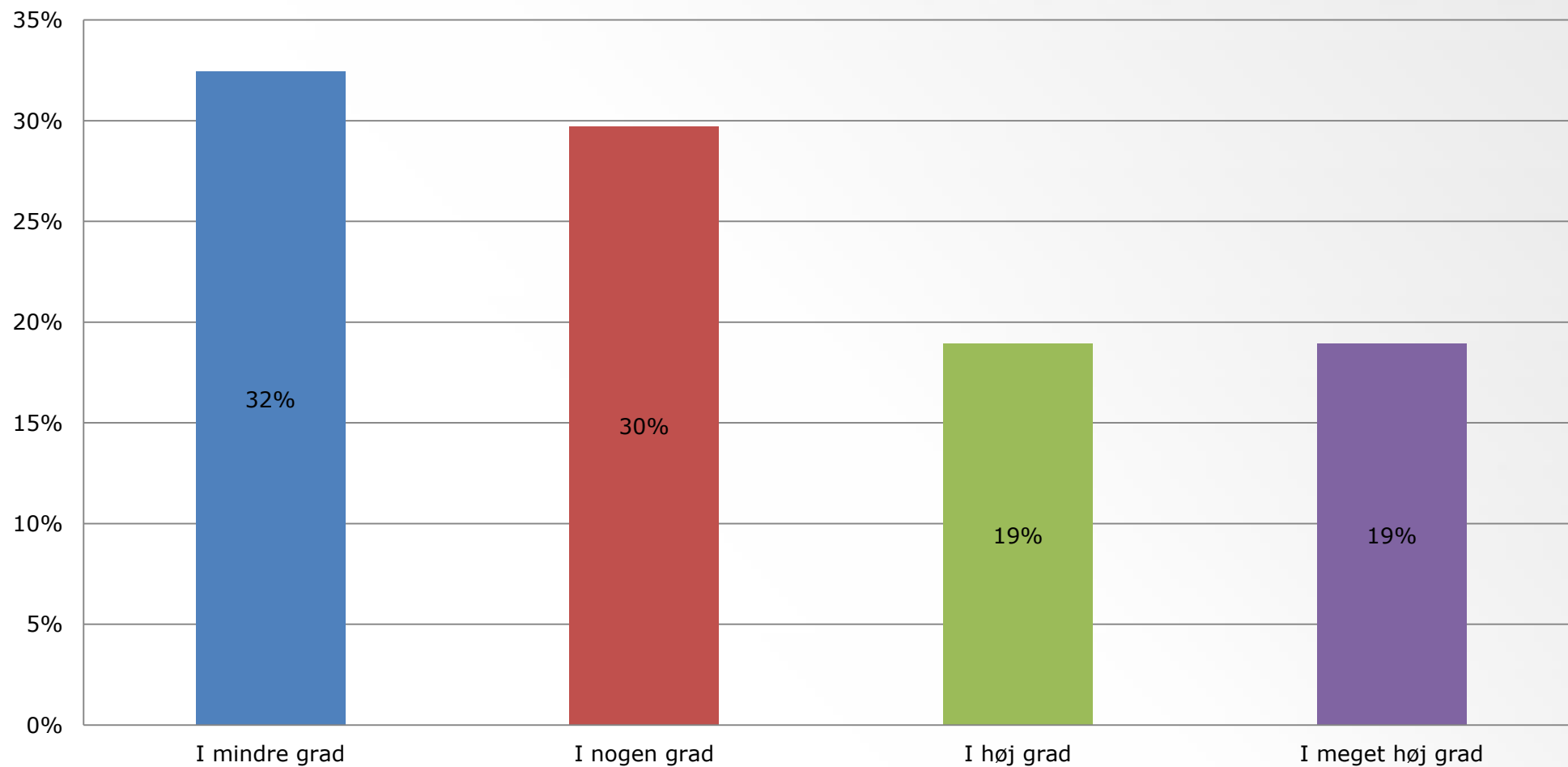
Formelt er de med et forbehold, men reelt accepteres registreringen.

Overtid behandles først ved årets udgang. Sidste år fik alle al overtid accepteret til udbetaling eller afspadsering.

Ved for mange registrerede timer gives besked på at de efterfølgende skal reguleres

ved ikke

**I hvilken grad bliver registrerede timer udover
årsnormen for en fuldtidsansat honoreret som
merarbejde, det vil sige udbetalt eller afspadseret med +
50%?**



Alle sager afsluttes med afspadsering 1=1 inden for årsnormen

Alt merarbejde er blevet honoreret med 50%

Blev TR 1.3 og da var bl.a. min egen sag afsluttet jf. pkt.2 Har ikke modtaget henvendelser om ikke opfyldte krav vedr. afspadsering eller udbetaling

der bliver anvendt plustidsaftaler i stedet for merarbejde idet VIA Sundhed har besluttet at merarbejde er ikke-eksisterende vi har en del plustidsaftaler og mine kolleger er tilfredse med ordningen

Der er ikke tale om enkeltsager her. Princippet er, at ledelsen lægger et budget, som ikke må overskrides. Som følge heraf er der så heller ingen betaling, hvis man arbejder mere end budgettet angiver.

Der er langt flere sager end de 2 som jeg her har angivet, men jeg har ikke været involveret i dem, de har været håndteret udelukkende mellem ledelse og medarbejder

der finder en løbende justering af arbejdstiden sted og løbende afvikling af timer

Der udbetales ikke merarbejde.

	Sager I alt
Hvor mange sager om merarbejdshonorering har du som TR været involveret i i 2015?	72.00
Hvor mange af disse sager er honoreret fuldt ud i overensstemmelse med tidsregistreringen og med + 50% til udbetaling eller afspadsering i forbindelse med årsopgørelsen eller undervejs i løbet af året?	53.00
Hvor mange af disse sager er honoreret ringere end dette?	18.00
Hvor mange af de sidstnævnte sager er afsluttet med afspadsering 1=1 indenfor årsnormen?	15.00
Hvor mange sager er endnu ikke afsluttet?	13.00
Antallet af sager er det samlede antal fra 42 tillidsrepræsentanter, fordelt på samtlige professionshøjskoler.	

Det har jeg desværre ikke et fuldt overblik over til at kunne svare på i denne undersøgelse. Det vil kræve et større detektivarbejde. NB: Ledelsen godkender aldrig merarbejde medmindre det er aftalt med ledelsen på forhånd!!!!!!!!!!

Generelt afsluttes sager relativt uproblematisk, ved at tilbyde den enkelte en mertidsaftale

intet overblik og heller ikke løbende, systematisk inddragelse af TR hverken fra kolleger eller ledelse. I praksis afventes 'den store afregning' ved årsskiftet.

Jeg har haft 4 formelle sager. Der er mange flere, der oparbejder merarbejde, men kollegerne ønsker ikke formelt at gøre krav på merarbejde. De indgår uformelle aftaler med nærmeste leder om at "afspadsere" 1 = 1. Jeg har pt kendskab til flere kolleger, der bl.a. har indgået en uformel aftale om at lægge 0-dage svarende til 96 arbejdstimer, 77 arbejdstimer. Der er, som det måske fremgår, udviklet tavshedskultur,, hvor nærmeste leder skjuler merarbejde og TR ikke inddrages. Det belaster det psykiske arbejdsmiljø.

Jeg har ikke det fulde overblik over disse sager - det er primært vores AC fællestillidsmand der kører disse sager - så jeg har ikke personligt som lokal TR været involveret

Jeg har kendskab til flere, men dem har kolleger selv afsluttet. Flere af disse endte i en forhandling og sjældent med fuld honorering.

Jeg har måske en mere, men det er ikke helt afklaret. Men det er §14 spørgsmål

kan IKKE svare da jeg kun har været involveret i få sager

O sager, for alle situationer med merarbejde, er blevet tillagt 50%, alle sager burde derfor være afsluttet

Rigtig mange blev bedt om at afspadsere i januar så man endte på års normen per 1.2.15. Vores arbejdsår går fra 1.2.14-31.1.15

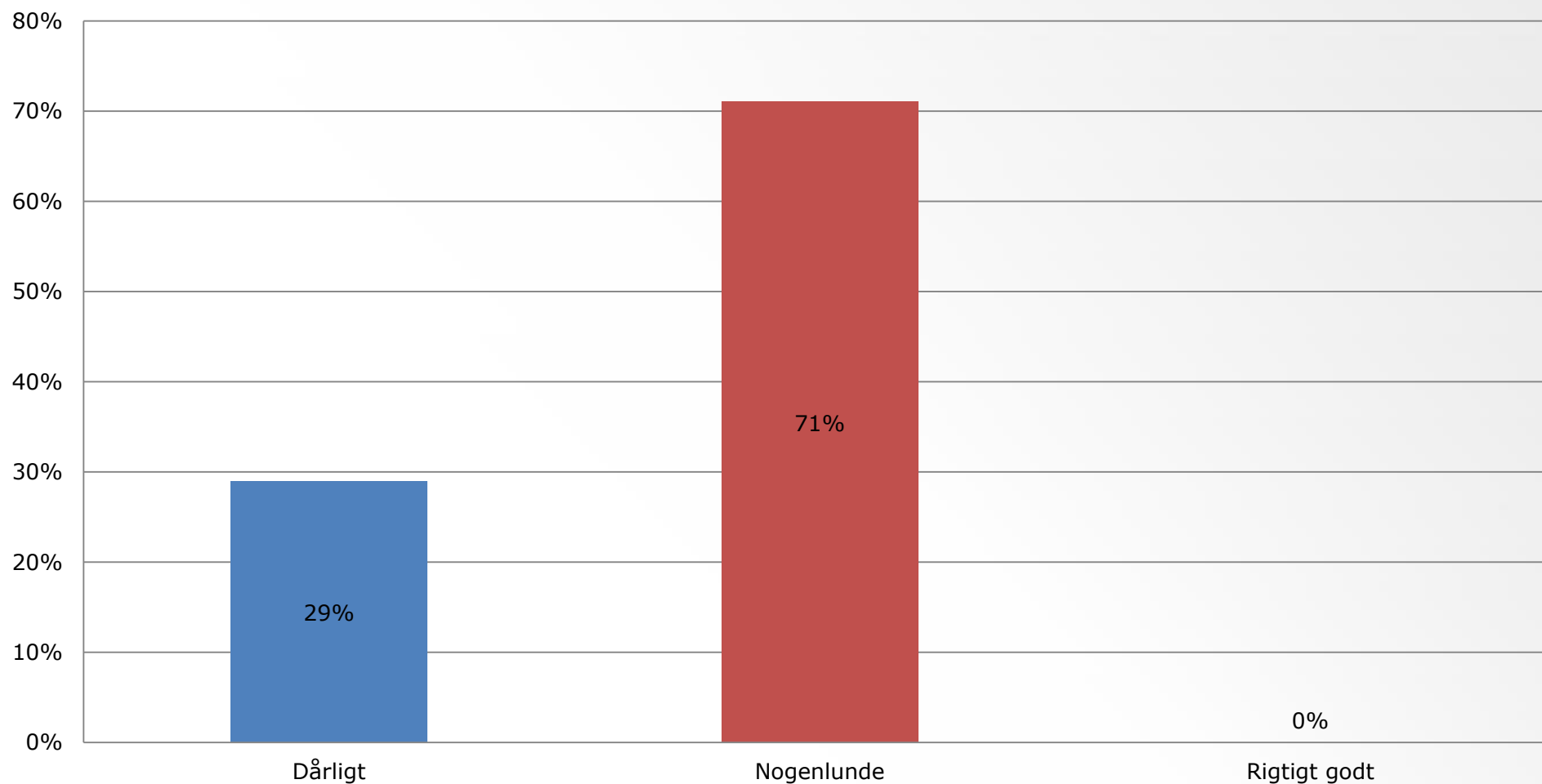
Sagsarbejdet går mest af alt med at vejlede medlemmer i deres argumentation og ridse de muligheder op for sagsfremstilling der er i overenskomsten og interne dokumenter. Ingen sager er ført som mistillidssager hvor medlemmerne har ønsket TR til at deltage i udredning af tvisten.

Som beskrevet, så har dette fungeret fuldt tilfredsstillende indtil 1.8., mens vi nu befinder os i nogen uvished om fremtidens måder at gøre tingene på

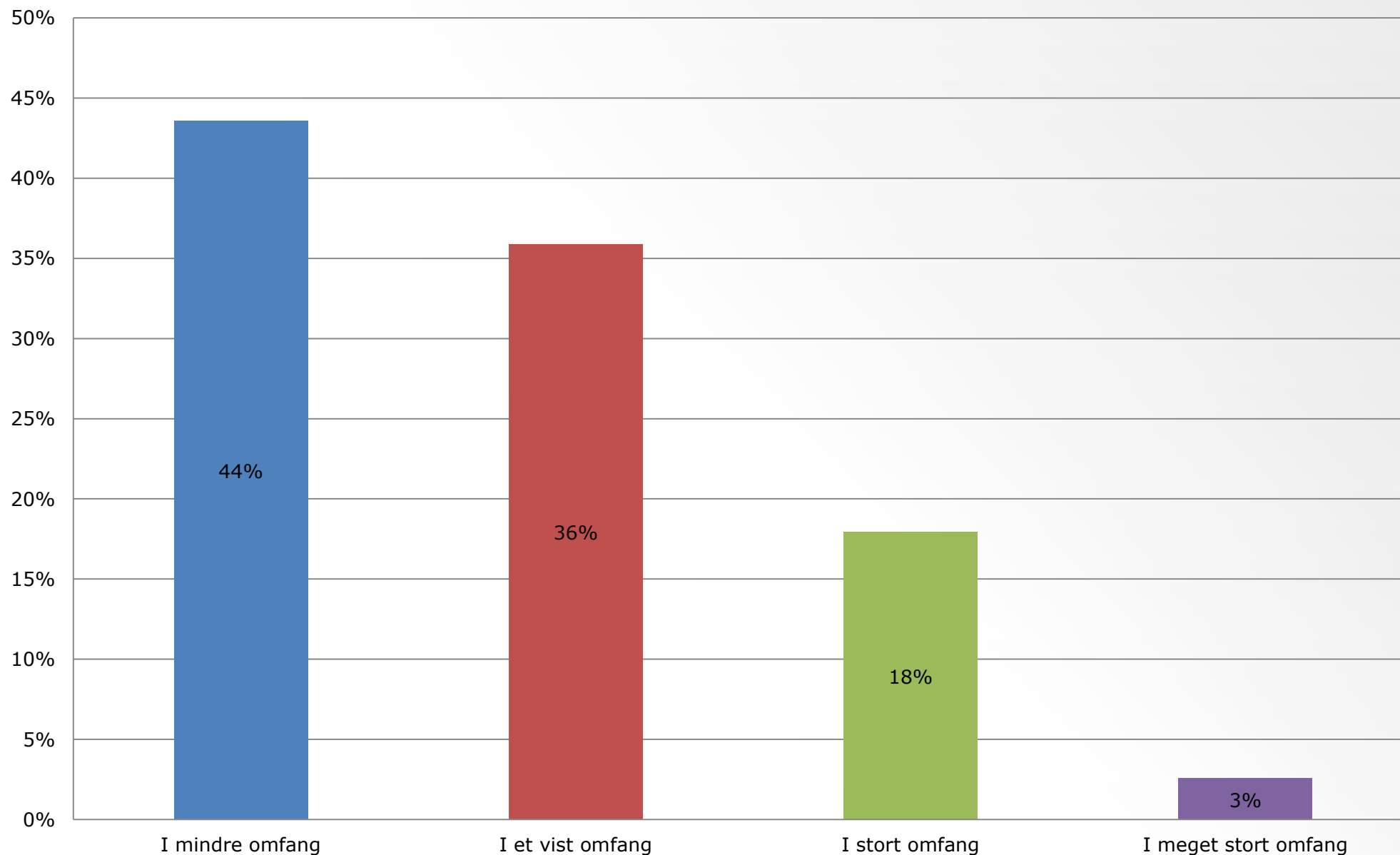
Ud over de sager jeg har konkret har kendskab til er der en del medarbejder der efter ønske har fået overført timer til afspadsring 1-1 indenfor årsnormen - og en del medarbejdere har ved årets afslutning fået udbetalt overskydende timer med 1,5 sats. udbetalt tim

Vores ledelse kalder afspadsring for regulering , indenfor årsnormen

Hvordan finder du alt i alt, at implementeringen af ny arbejdstidsopgørelse fra overenskomst 2013 er forløbet på din arbejdsplads?



I hvilket omfang har den ændrede arbejdstidsopgørelse givet anledning til konflikter?



Alle har forsøgt, men det har ikke været entydigt hvordan det skulle registreres. Det var bedst hvis tallene stemte overens mellem opgaveporteføljen og smartklik, det skulle det. Så der blev trukket fra og lagt til. Ofte var det forhandling og ikke dialog. Økonomien er stram, så der er meget lidt fleksibilitet.

da vi også før 13 anvendte plustidsaftaler er der ikke så stor forskel. vores uddannelsesleder er også af den opfattelse, at vi skal have ca det samme antal arbejdsopgaver som før 13, så derfor går det okay

Den ændrede Arbejdstidsopgørelse har ikke ført til konflikter - men har selvfølgelig givet anledning til mange diskussioner og løbende dialog også blandt medarbejderne om hvordan aftalen skal tolkes, forstås osv. og dette er der selvfølgelig løbende dialog om - men egentligt konflikter har der ikke været tale om.

Der har generelt været et meget større pres på arbejdsmiljøet, da der skal ydes mere indenfor den samme tid.

Det har ikke givet anledning til deciderede konflikter. Underviserne vil hellere lave uformelle aftaler med nærmeste leder. Det er hverken godt for fælleskabet eller overholdelsen af OK 13

Det værste ved OK13 er udsigten til / truslen om et stemple ind regime! Det har været luftet; men blev heldigvis taget af bordet igen. På positivsiden taler i øvrigt, at de løbende opgaver, der tidligere kom dryppende med uklare normer eller ingen aftaler, nu synliggøre i den faktiske tidsregistrering.

folk føler sig presset af forventning om at nå opgaver inden for en given tid

forstår ikke helt det første spørgsmål. - er det implementeringsformen eller selve indholdet, der spørges til? Hele arbejdstidsspm. er en meget kompleks affære, som vi har diskuteret utroligt meget lokalt. Jeg mener overordnet, at hele Projekt OK 13 er en ulykke for alle, ledere, medarbejdere og ikke mindst studerende. At vi i implementeringen i alt måske har afbødet nogle af de mest ødelæggende dele er så en anden ting (omend vi har brugt ufattelige tidsressourcer på at snakke om tid, både på det principielle niveau og ift. den enkelte medarbejder).

god samarbejdsstil fra begge parter, da begge helst så en rigtig lokalaftale. Derfor har konflikterne også været af mere teknisk og forhandlingsvenlig art.

Implementeringen er forhalet over 2 år. Nu forsøges aftalen rullet ud uden timer i opgaveporteføljen vel vidende at alle kender talene bag og at der skal spares og at ledelsen ikke accepterer egen registreret merforbrug på årsbasis. Det er et meget stort problem.

Jeg synes ikke vi har tilstrækkelig grundlag for at evaluere præcist endnu. Mange har kørt videre med deres gamle årsnorm og ikke blevet udfordret på nye endnu

Konflikter er et stort ord. Folk har ikke været begejstrede, men har affundet sig med det "med tiden"

Konflikter forstået som utilfredshed med nye og uigennemskuelige praksis. I mindre omfang konkrete konflikter mellem medlem og ledelse - udover en tillidskrise.

Problemet er ledelsens forbehold for godkendelse af, at erlagt og godkendt arbejdstid skal udløse merarbejde, når årsnormen overskrides. Problemet er på organisations plan, at relationen mellem systemet og den enkelte er blevet mere stift. Da vi havde lokalaftale med faste normer for opgaverne arbejdede kollegaerne som oftest også meget - ofte mere end normen - men med tidsregistreringen er alle blevet opmærksomme på den faktiske arbejdstid.

Sidste del af undervisningsåret 2015 ser ud til at blive meget bedre ift. få gode rutiner omkring den nye arbejdstidsopgørelse op at køre, men i 2013 og 2014 sejlede det. Og mange medarbejdere og vores lokale ledelse havde RIGTIGT svært ved at få det til at fungere.

Som beskrevet så havde vi indtil 1.9. en nærmeste leder, der gjorde en god indsats med sin del af arbejdet med fordeling af arbejdsopgaver, tidsregistrering og dialog mellem leder og medarbejder. Når jeg alligevel skriver, at implementeringen alt i alt kun er forløbet nogenlunde, så er det fordi topledelsen ikke har meldt hurtigt og tydeligt ud, og fordi ændringerne nærmest har karakter af omkalfatring. Det tager tid at vænne sig til denne helt nye måde at organisere arbejdet på på institutionen, og min vurdering er, at det ikke er en måde, der er egnet til implementering blandt undervisere på uddannelsesinstitutioner. Den enkelte medarbejder bærer nu selv et langt større ansvar for at have "opgaver nok" - og det er en stressfaktor for mange - både nye og gamle undervisere - men der er også undervisere, der trives fint med det nye, bl.a. fordi de har fået øje på, hvor meget de faktisk arbejder og har arbejdet. For nogle har "tidsregistrering af medgået tid til opgaveløsningen" været en fordel.

Tidsregistrering er en uproduktiv tidsrøver

usikkerheden og utilfredsheden har været stor

Vi klarer det - men det er belastende, at arbejdet er så ophobet. Ophobningen skyldes, at den øverste ledelse med OK13 lagde flere opgaver ind i den enkeltes opgaveportefølje - med begrundelsen, at der var mindre tid til forberedelse af undervisning og vejledning. Men den gode underviser ønsker jo ikke at slække på sin forberedelse og efterbehandling af undervisning og vejledning. Vi håber på, at en anerkendelse af tid til forberedelse vil komme på tale igen.

Andre forhold har været generende ved implementeringen af OK13, f.eks. ledelsens strategi om, at der skal differentieres mellem ansatte: den ældre underviser kan godt undervise mere (mindre forberedelse) end den yngre, nogle fag kræver mindre forberedelse end andre osv.

Der er MEGET store forskelle mellem hvordan de vedtagne regler/standareder for arbejdstidsopgørelse og tidsregistrering implementeres indenfor samme professionshøjskole. Den oversættelse/fortolkning af standarder foretages i høj grad af den lokale ledelse, og det medvirker til store forskelle.

der er stor forskelle på håndteringen uddannelserne imellem i VIA Sundhed jeg hører fra mine TR-kolleger at de nogle steder har fået flere opgaver end før og at det er blevet mere uigennemskueligt hvor lang tid man får til en opgave, da der tildeles store, uspecifikke puljer, som bare indeholder næsten alle opgaver

Det er bekymrende, at nogle kolleger ikke registrerer deres faktiske arbejdstid.

Det har været svært både for medarbejderne og lederne at få fordelt arbejdsbelastningerne jævnt ud over året . Der har slet ikke været villighed til at se på den såkaldte 4-ugers regel, som egentlig skulle træde i kraft når arbejdsopgaverne klumper sig .

Godt I tager fat på det! Vi er allerede begyndt at frygte de kommende år med de udmeldinger, som regeringen er kommet med omkring besparelser på de "kornfede" professionshøjskoler. Vi oplever IKKE at der er rigeligt med ressourcer - tvært imod. Og især er det blevet vanskeligere i forhold til tid og ressourcer til egen kompetenceudvikling.

Hej Hans Måske et lille møde hvor udvalgte kunne uddybe ellers super initiativ. Hilsen Carl Peter

Hele apparatet med REELT 5 arbejdstidsregistreringsniveauer i det daglige arbejde - dvs: 1. individuelle lille sorte bog med registreringer dagligt 2. underviser-teams fælles afklaring af indsatser - arbejdsdelinger matchende porteføljerne. 3. individuelle porteføljetal, hvis detaljeringsgrad er stigende 4. Smartklik 5. 'torskegilde' - enten løbende eller sidst på året. - dette er enormt tidskrævende. Det korrumpere tendentielt vores arbejdskultur, bl.a. ved at binde mange kræfter i (ekstra)arbejde med registreringer etc, og det undergraver tillid. Mange opgaver i uddannelse (forberedelser, vejledning, kompetenceudvikling, hvervposter som praktikkoordinator eller TR, internationalt arbejde, forskning og udvikling - evt eksterne opgaver...) kan ikke meningsfuldt tidsregistreres med et stempelur - kun med en akkordaftale, dvs som en del af en tillids- og gennemsnitlighedsbaseret lokalaftale.

I vores lille del af huset bliver vi meget bedt om at "udligne", når vi nærmer os årsopgørelsen - hvis der er overskydende timer. Og på den måde undgå merarbejde.

Implementeringen er stadig problematisk. det er svært at overskue egne arbejdsforhold - at gennemskue om der skal afspadses eller ej, om man er planlang med merarbejde. der er en god dialog med ledelsen, der respektfuldt varetager registreringer og opgaveporteføljer. Medarbejderne er stadig ikke glad for systemet og ønsker lokale aftaler.

Jeg har et stor problemer med at få ledelsen til at påtage sig deres ledelsespligt i forhold til at reagerer på for meget registeret arbejdstid. Ledelsen forholder sig stort set ikke løbende til registreringerne og tager ikke selvstændigt initiativ til at ændre i medarbejdernes opgaveoversigt eller til at tilpasse medarbejdernes tidsforbrug på de enkelte opgaver. Jeg syntes, vi skal sætte stor fokus på ledelsernes forpligtigelse i forhold til løbende at reagere på medarbejdernes registreringer.

Jeg tror, de kom med i den forrige kommentarboks

Kollegaerne arbejder med de samme opgaver som før OK 13 . De fleste fører et skygge regnskab baseret på de gamle akkorder fra DN gamle arbejdstidsaftale, og det tror jeg måske også den daglige ledelse gør, studieledere, men topledelsen ved det ikke

Undersøgelsen bør følges op af fokusgruppeinterview med TRere på samme professionshøjskole. Det kunne give et mere nuanceret billede, da der fx er stor forskel på implementeringen på de forskellige uddannelser i et UC.

underviserne er generelt mere og mere presset pga. OK13

Vi forsøger at få det til at fungere, men systemet passer ikke til arbejdet. Vi laver principper og rammer for at det skal give mening, være overskueligt, og så alle behandles retfærdigt og kender deres arbejdsbetingelser, men det er vanskeligt, forbudt og tungt. Alle vil det fælles bedste, gøre deres bedste, men systemet passer og harmonere ikke med den arbejdssituation, arbejdsliv og vilkår vi har. Lad os få en lokalaftale!

Vi kan stadig, mere eller mindre, passe os selv mht fremmøde. Der er ingen kontrol hermed. Årsagen til megen frustration er tidsregistrering i "smartklik"