

# Arbeidstid for ledere

Eskil Dahl Rotherud og  
Espen van der Hoeven



# Landsmøte 2023 — Vi utdanner Norge

*Gjennom å styrke laget rundt lederne skal Utdanningsforbundet jobbe for at ledernes arbeidstid er forsvarlig.*

*Arbeidstidsavtaler skal sikre vern mot for høy arbeidsbelastning og gi den enkelte profesjonelt handlingsrom*

Skoleledere varsler om økende arbeidspress og knappe ressurser:

*Lederbrølet i Askøy kommune*

Å være skoleleder er en mangfoldig, meningsfull, givende og inspirerende jobb. Det å se barn utvikle seg, vokse og lære, og være i samspill med dem over tid, er helt fantastisk.

Våre personalgrupper er høyt utdannede, kreative og selvstendige. Vi får være sammen med mennesker i alle aldre, og blir daglig oppdatert av elevene våre om det som til enhver tid rører seg blant barn og ungdommer.

Hver dag møter vi smil, glede og latter, får gode blikk og kjenner på viktige relasjoner.

Innspill til oss som har jobbet med denne uttalelsen, er at mange skoleledere sover dårlig, blør neseblod, har hjertebank, høyt blodtrykk, høy puls, mage-tarmproblemer og tankekjør. Noen skoleledere er sykmeldte på grunn av arbeidsbelastning, og noen gråter når vi snakker med dem om hvordan jobben deres er. Vi ser at skoleledere blir syke av å stå i jobben over tid.

Ved utlysning av skolelederstillinger har vi de siste årene erfart at det er utfordrende å få kvalifiserte søkere. Få lærere ønsker å bli avdelingsledere, og få avdelingsledere ønsker å bli rektor. Dette er for øvrig en situasjon som gjelder store deler av landet, og har vært omtalt i ulike medier.

# Bakgrunn for presentasjonen

- 3 hovedkilder
  - Arbeidsmiljøloven (AML)
  - Hovedtariffavtalen (HTA)  
KS/PBL/FUS/Virke
- SFS2213 (også for private skoler)
- SFS2201

(SFS = Sentral forbundsvis særavtale)

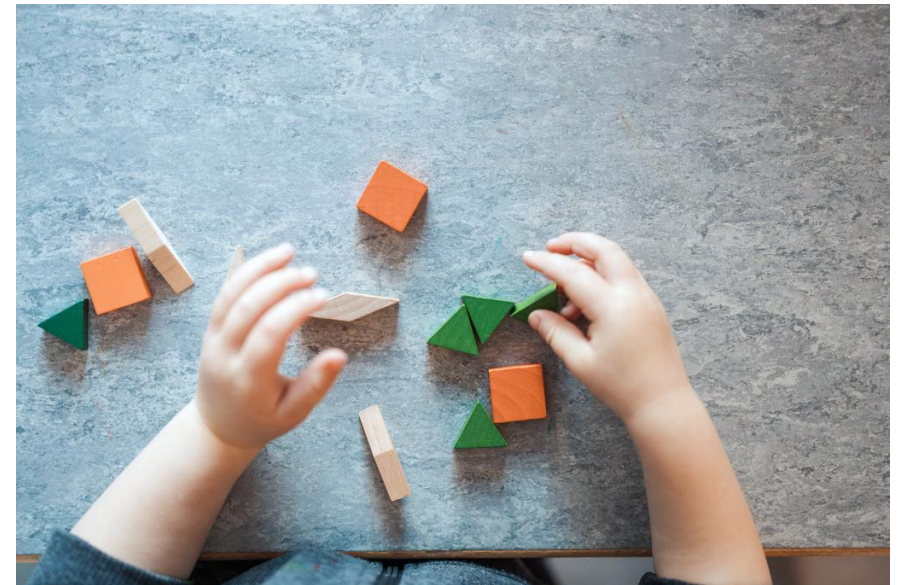


Foto: Oda Hveem

# Innledende spørsmål arbeidstid ledere

*Tenker dere ledere på at dere også har et innrammet arbeidsår?*

➤ *Hva er rammene for deres arbeidstid?*

1. Hva inneholder den?

➤ Har det skjedd noen endringer siste året?

2. Hvem bestemmer?

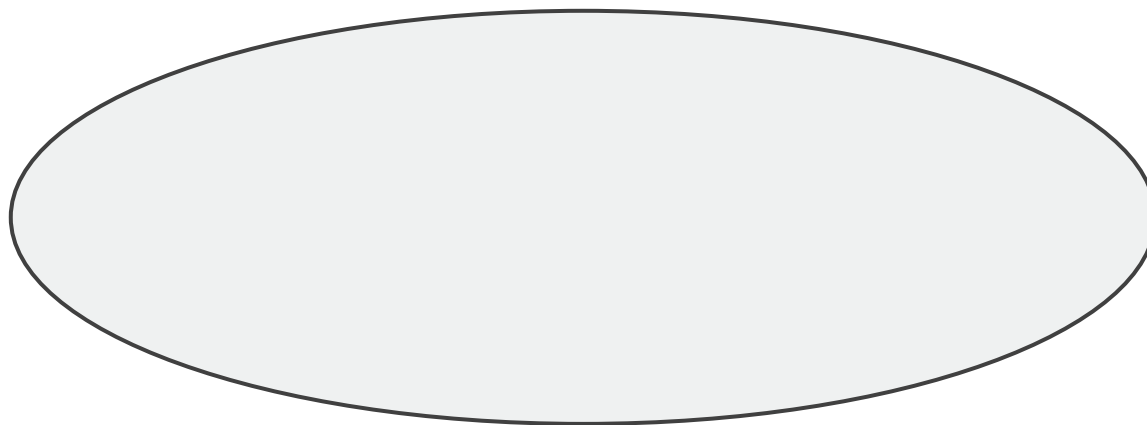
➤ Har det skjedd noen endringer siste året?





# Dette bruker vi arbeidstiden på i dag

→ Har det skjedd noen endringer siste året?



Tre oppgaver vi ønsker mer tid til	
1.	
2.	
3.	

Tre oppgaver vi ønsker mindre tid til	
1.	
2.	
3.	

# AML § 10 — Arbeidstid — en sentral paragraf

§ 10.1 Arbeidstid

**§ 10.2 Arbeidstids -ordninger (viktig)**

§ 10.3 Arbeidsplan

§ 10.4 Alminnelig arbeidstid

§ 10.5 Gjennomsnittlig beregning av arbeidstid

§ 10.6 Overtid

§ 10.7 oversikt over arbeidstiden

§10.8 daglig og ukentlig arbeidsfri

§10.9 Pauser

§10.10 Søndagsarbeid

§ 10.11 Nattarbeid

§10.12 Unntak





## § 10. 1 Arbeidstid

1. Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.
2. Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

## § AML 10.2

Første ledd:

Arbeidstidsordningene skal være slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.



Foto: Oda Hveem

[tilbake](#)

# § AML 10-4



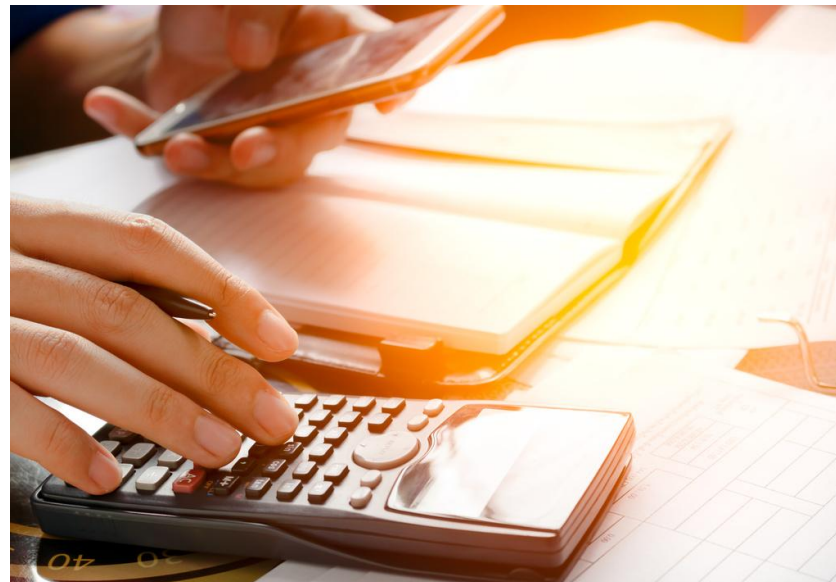
Foto: Oda Hveem

- (1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager.

## Hvor mange timer jobber du?

Vi glemmer av og til å tenke etter hvor mye vi egentlig jobber.  
La oss ta en liten øvelse. Se på de to siste ukene etter vinterferien.

Tell opp alle timer du brukte på jobb  
Prøv å tell opp timene du brukte på å jobbe hjemme  
Hvor mange timer tenkte du på jobb utenom dette (omtrent) ?

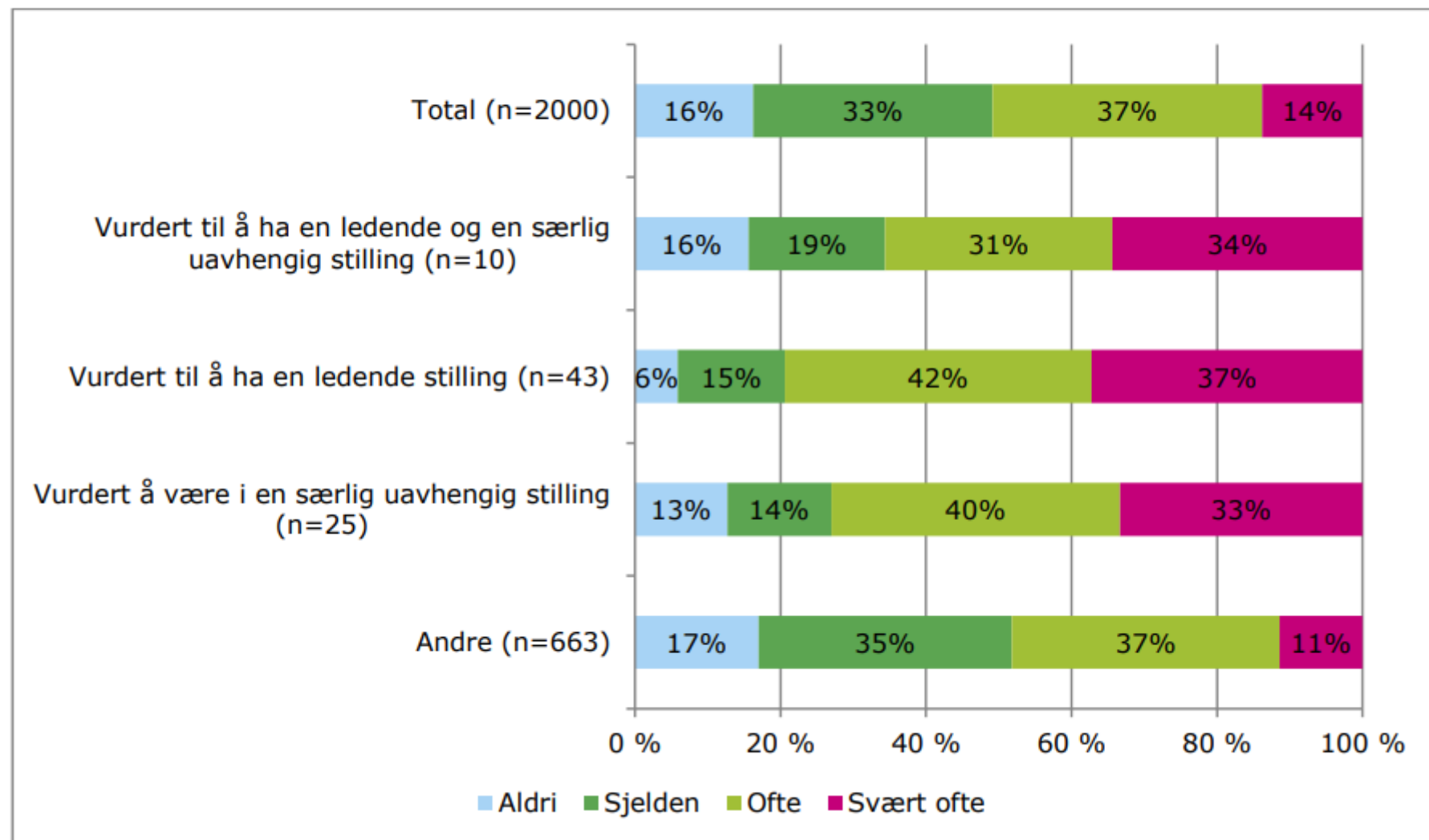


Her er det «magiske» tallet



Hvert 100 minutt over dette ( i snitt) utgjør 1  
ukes avspasering i løpet av arbeidsår...  
(altså ca 50 min i uken)

**Figur 5-14 Arbeidstaker: «Arbeider du ofte ut over avtalt arbeidstid?» fordelt på ledende og særlig uavhengig stilling**





## § 10-8. *Daglig og ukentlig arbeidsfri*

(kun første og andre ledd i dag)

(1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.

(2) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.

## § 10.12 Unntak

Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stillinger, med unntak av § 10.2 første, andre og fjerde ledd

§10.2

# AML — Hva er en «ledende stilling»?

- Ingen klar definisjoner på hva som er ledende stillinger i AML, men en del «generelle» vendinger.

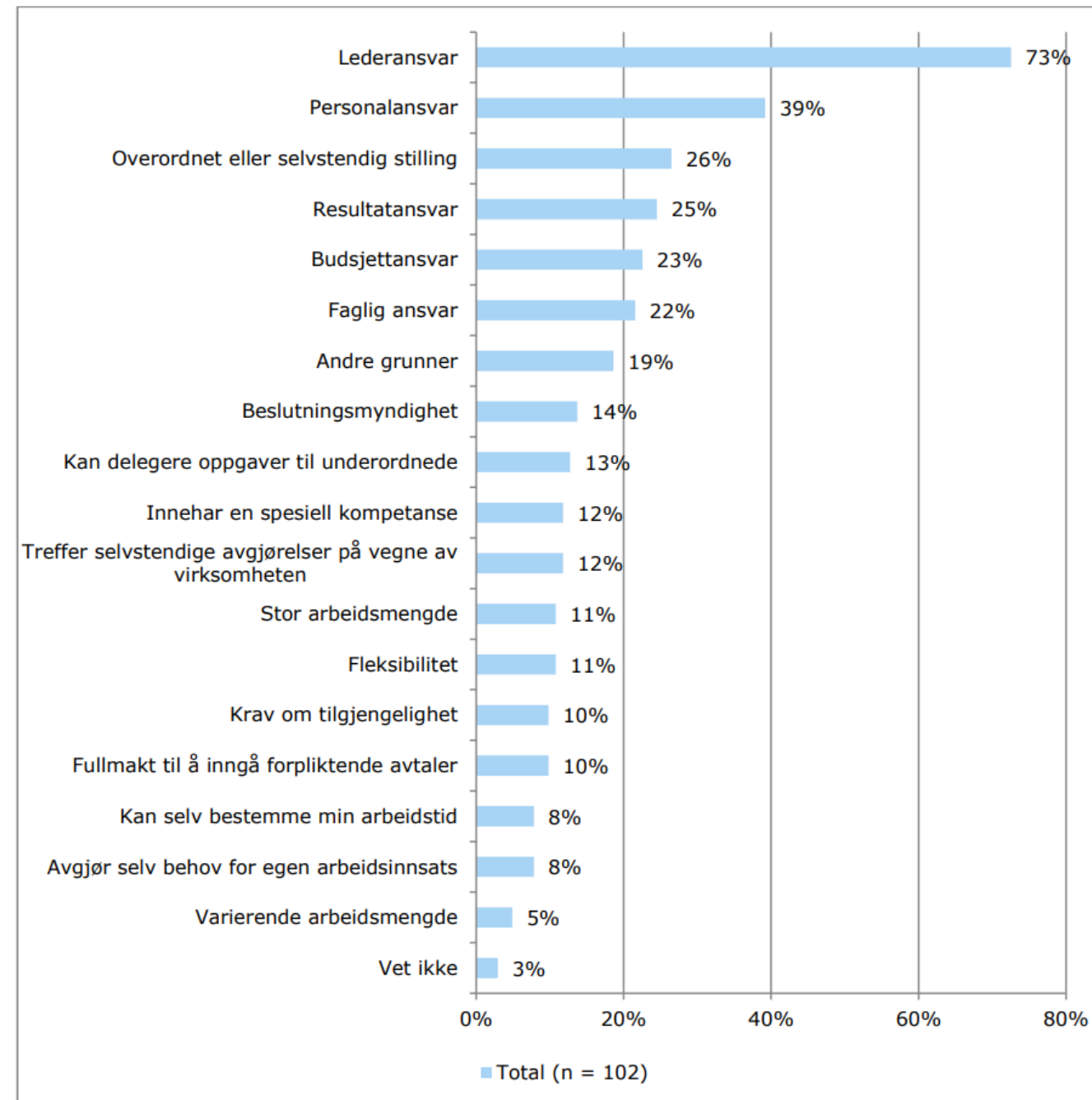
Noen rettesnorer kan være

- arbeidssituasjon,
  - lederoppgaver,
  - personalansvar,
  - lønn (kun indikasjon)
- (tittel betyr lite)



Foto: Vinh Tran

Figur 5-12: Arbeidstaker: "Du svarte tidligere at du har innehar en ledende stilling, hvordan vil du begrunne dette?"



## ^ Hva skal til for å ha en ledende stilling?

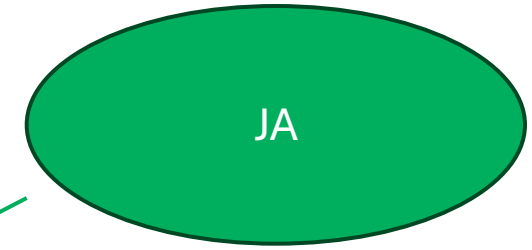
Det skal mye til før en arbeidstaker har en ledende stilling. Det er arbeidstakerens faktiske oppgaver og funksjon i virksomheten som er avgjørende, og ikke tittelen i seg selv.

Disse spørsmålene vil gi en pekepinn på om arbeidstakeren har en ledende stilling:

- Kan arbeidstakeren styre sin egen arbeidshverdag?
- Er arbeidstakeren høyt oppe i organisasjonshierarkiet?
- Har arbeidstakeren klare lederfunksjoner som for eksempel budsjettansvar, resultatansvar og personalansvar?
- Har arbeidstakeren myndighet til å treffe beslutninger på vegne av virksomheten?
- Vurderer og avgjør arbeidstakeren selv behovet for egen arbeidsinnsats?
- Styrer arbeidstakeren egen arbeidstid, uten at arbeidsgiver kontrollerer når og hvor lenge arbeidstakeren jobber?
- Gjenspeiler lønnen ansvaret og selvstendigheten som ligger i stillingen?

Som utgangspunkt skal du kunne svare ja på alle spørsmålene for at stillingen skal kunne regnes som ledende. Listen er ikke uttømmende. Det kan være andre faktorer som spiller inn om stillingen regnes som ledende.

Hvis du er i tvil, gjelder arbeidstidsreglene for denne arbeidstakeren.



# Forholdet mellom AML og HTA

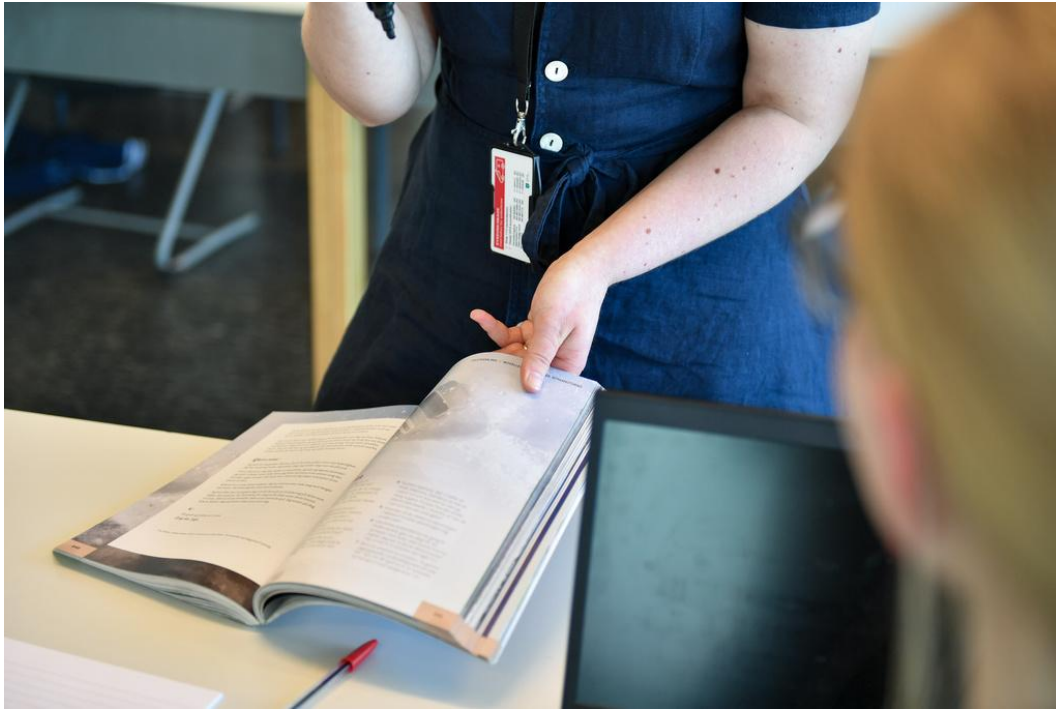


Foto: Vinh Tran

- Et prinsipp er at det ikke skal forhandles fram dårligere avtaler enn det lovverket gir. Derfor må HTA gi bedre «betingelser» enn AML.
- Derfor vil det som står i HTA være førende og dermed må vi se grundig på HTA



# HTA kap 1 § 4 — arbeidstid (samme paragrafer hos KS/PBL/FUS/virke)

- § 4.1 Arbeidstid er den tid etter lov og avtale arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.



Foto: Oda Hveem

KS har i tillegg:

Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser

# HTA kap 1 § 4.2



Foto: Vinh Tran

---

§ 4.2 37,5 timer per uke

---

Den ordinære arbeidstid  
skal ikke overstige  
gjennomsnittlig 37,5 timer  
per uke, jf. AML §10-4 og §  
10-12

# HTA kap 1 § 5 — Godtgjøringer for særskilt arbeidstid

- §5.1.2 Arbeid i ledende/særskilt uavhengig stilling (KS/Virke)
  - Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling... Dette gjelder midlertid ikke arbeidsledere eller andre lignende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede
- *Får dette konsekvenser for 2.gangsframmøte (5.5 /5.4.2) for avd.ledere/ass.styrere?*

## 5.1.3 hos PBL

Arbeid som daglig leder/styrer  
Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for daglig leder/styrer. Det avtales kompensasjonsordninger mellom styrer og eier. Kommer ikke disse til enighet, kan styrer overlate slike forhandlinger til organisasjonens nærmeste ledd.

## 5.1.3 hos FUS

Arbeid som daglig leder/styrer  
Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for daglig leder/styrer, jf. pkt. 6.2.

# HTA kap 1 §6 - Overtid

- §6.1
  - Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstiden er overtidsarbeid
- § 6.2
  - Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig

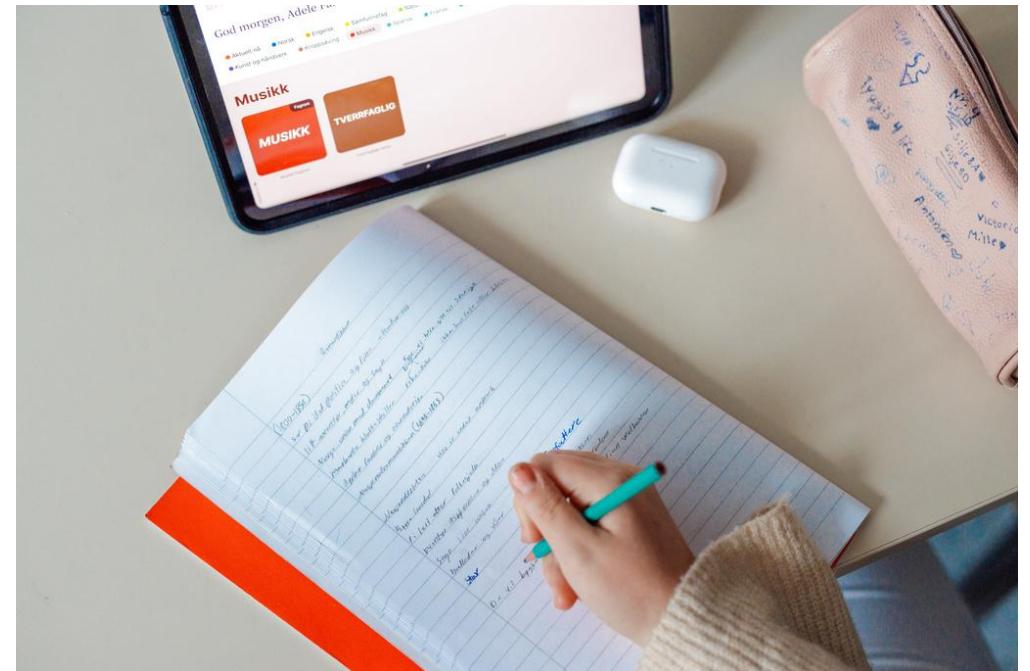
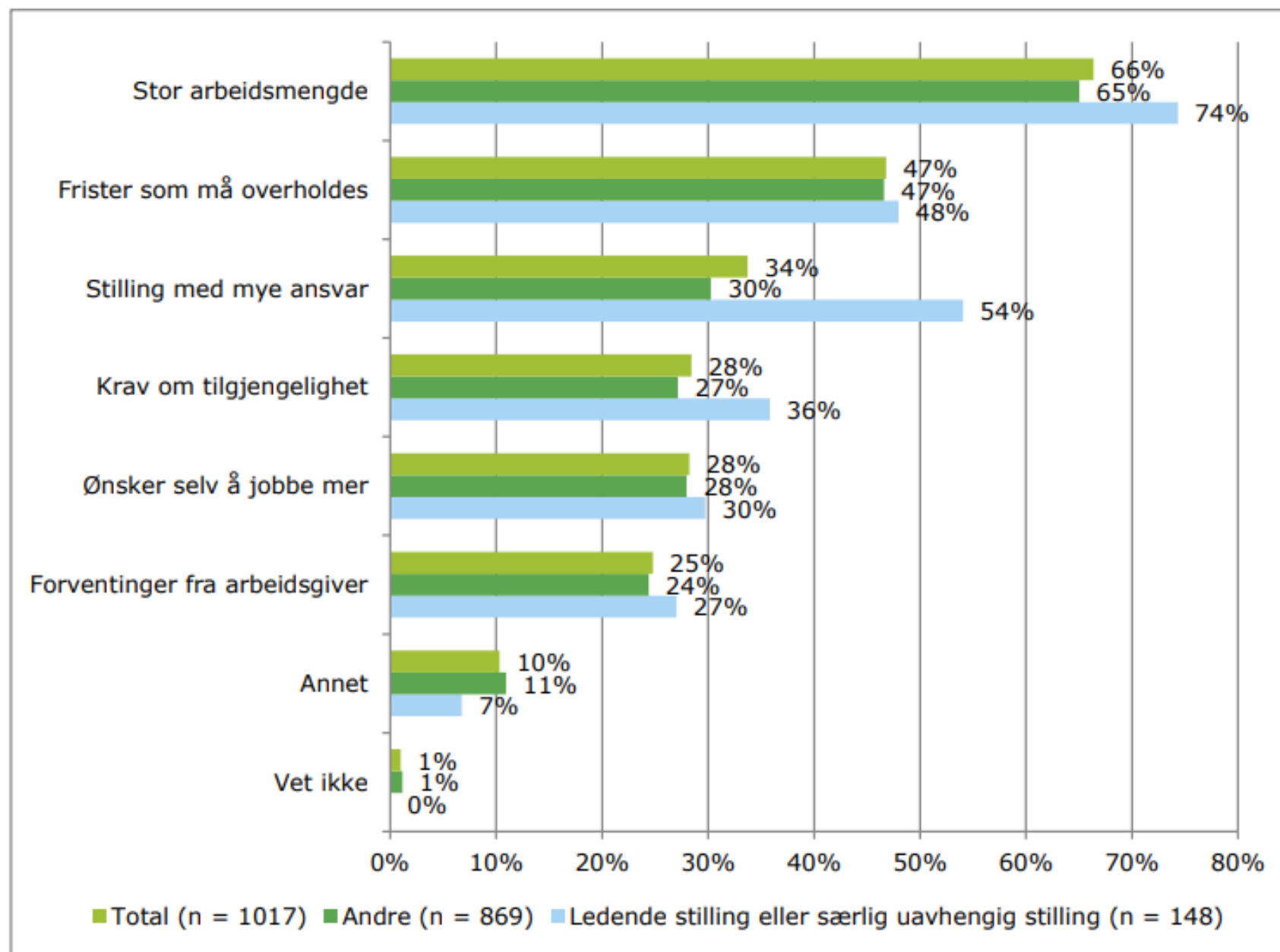


Foto: Oda Hveem

Tenker du på eget ekstra arbeid som  
overtid, eller bare at jobben må gjøres?

**Figur 5-21 Arbeidstaker: «Du har svart at du ofte jobber ut over avtalt arbeidstid, hva er årsaken til dette?», fordelt på arbeidstakere som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengig stilling**





# HTA kap. 1 § 6 — denne gjelder kun KS

- Fellesbestemmelsens § 6.3

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av

- AML 10-12 og/eller
- HTA kap. 4 punkt 3.4
- Etter 10-12 (2) kan det være en fast kompensasjon



# HTA kap. 1 § 6 — denne gjelder kun KS



Foto: Oda Hveem

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

- Angir ikke hvor ofte dette skal tas opp til drøfting/avgjørelse

## **VIRKE:**

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller denne avtales kap. 3, punkt 3.2.6.

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere etter 4.2.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

# Skal ass.rektorer/ass.styrere unntas overtid? (KS)

- HTA har definert at for å kunne bli vurdert til «ledende» stilling med tanke på å unnta for overtidbestemmelsene må du være plassert i kap. 3
- Enhetsleder 3.4.2 eller 3.4.3, og ass.rektor 3.4.3
- Alternativt må det stå i arbeidsavtalen (etter §14.6 i AML),
- Den siste muligheten er at det er regulert i en særavtale

- Hvilke ulemper gir det at ass.rektorer unntas?
- Hvilke fordeler gir det å være i kap. 3 istedenfor kap. 4?

### ^ Hvem har normalt ikke en ledende stilling?

Arbeidsledere og andre som må følge arbeidstiden til den arbeidstakergruppen de leder, har ikke en ledende stilling. De følger arbeidstakerne de er satt til å lede, og er ikke regnet for å være en del av det øvre ledersjiktet.

Tittelen på stillingen er heller ikke avgjørende om en stilling regnes som ledende. For eksempel kan en arbeidstaker ha tittel som leder for frukt- og grøntavdelingen, men har likevel ikke en ledende stilling.

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>

## § 6.3 — hvordan «merarbeidet» skal kompenseres

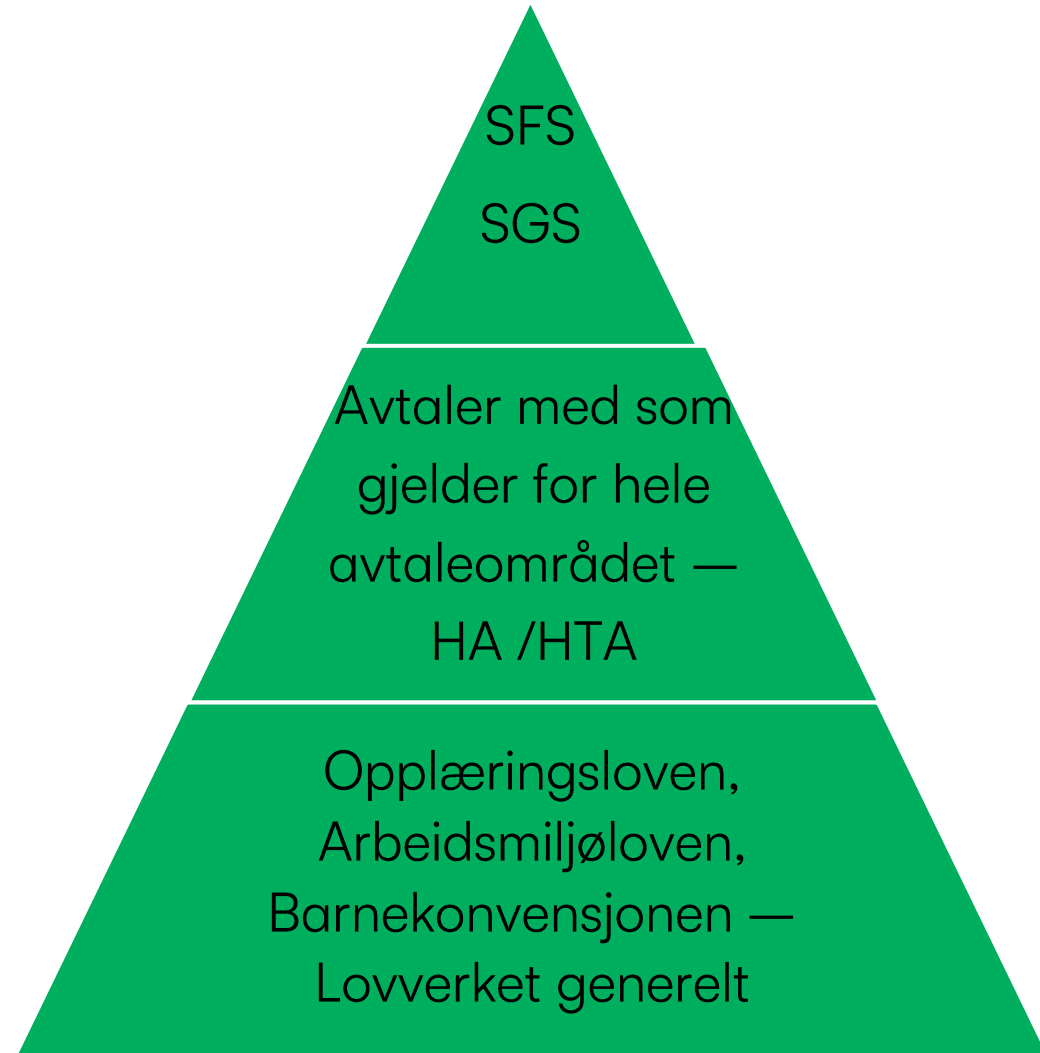
Arbeidstakere som har møteplikt eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som hverken har rett til overtidsgodtgjørelse eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager.

Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall dagslønner



# SFS 2213 / SFS2201 punkt 1 Hjemmelsgrunnlag

- Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtale gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.



## SFS 2201

- Fellesbestemmelsenes §6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.
- Står ingenting om SFO-ledere eller ass.styrere

## PBL/FUS Hovedtariffavtale 6.2

Daglig leder/styrer er unntatt reglene om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12, og skal dermed normalt heller ikke ha overtidsgodtgjørelse.

# SFS 2213 Punkt 8 Skoleledelse

- 8.1 Årsverket

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer per uke i 45 uker.

Ledere som har undervisningsplikt som en del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid

Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig

# SFS 2213 Punkt 8 Skoleledelse

- 8.1 Årsverket

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer per uke i 45 uker.

Punkt 6.3 i HTA gir mulighet for inntil 10 fridager

Årsverket blir da

1687,5

— (inntil 10 dager) 75t

= 1612,5t

Hva skjer når årsverket er  
«tomt»?

Antall timer

# Konsekvenser

Når leder ikke er unntatt overtidsbestemmelsene

- Dette kan gjelde både for kap. 3 og 4.
- Årsverk 1687,5 t (7,5 t hver dag i 45 uker) Kan komprimeres ved undervisning.
- Kan lage fleksitidsavtaler (jfr. AML §10-2 ledd 3)
- Pålagt overtid skal betales.
- Enklere for inspektør/ass.rektor/ass.styrer å bli pålagt overtid enn for rektor/styrer
- Hva om skoleleder tar vikartimer?

# Konsekvenser

## Når leder er unntatt overtidbestemmelsene

- Ikke krav på overtidbetaling (kap. 6 gjelder ikke)
- Arbeidstidsordninger?
- Forsvarlig arbeidsmiljø?
- Delegering?

- Er det ingen andre ordninger, så er arbeidsåret 1687,5 timer
- Med ev. konvertering for undervisning

# Fleksitid (kollektiv fleksibel arbeidstid)

- Må skilles mellom frivillig utvidelse av arbeidstiden og pålagt overtid.
- *Pålagt arbeid utover daglig ordinær arbeidstid, men innenfor fleksitidsordningen ytre rammer, vil være overtidsarbeid.*

*Det samme vil kunne være tilfelle når arbeidet går utover den daglige arbeidstiden, skyldes arbeidsgivers behov — for eksempel hvor arbeidstaker er pålagt arbeid av et slikt omfang eller med så korte frister at det nødvendigvis må utføres utenom ordinær arbeidstid (fra KS sin egen håndbok)*

# Utdrag fra fleksitidsavtale i en kommune

## Innledning

.... Fleksitid er når arbeidstaker **selv velger** å arbeide utenfor ordinær arbeidstid. Fleksitid utløser derfor ikke rett til overtid, tillegg for ubekvem arbeidstid eller kostgodtgjørelse. Ordningen er basert på tillit og arbeidsgiver kan frata arbeidstaker denne ordningen dersom man mistenker at den blir misbrukt.

**Merarbeid** som ikke kan løses innenfor arbeidstiden, må avklares med leder og vil kunne utløse overtid.



## 1.Kjernetid

Kjernetid defineres som den tiden alle arbeidstakere må være til stede. Kjernetid skal være fra kl.09.00 til 14.00 hele året.

## 2.Rammetid

Ytre rammer for arbeidstid er tidsrom for når arbeidstiden kan begynne og slutte. Den ytre arbeidstiden er som hovedregel fra kl. 06.00 - 09.00 og fra 14.00 - 21.00 mandag til fredag, samt lørdag til kl 15. Søndag er fridag.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 10 timer pr dag eller 48 timer pr.uke. Arbeid opptil 12 timer pr. dag må avtales med tillitsvalgt.

### 3.Hjemmekontor

Dersom du har avtale om hjemmekontor, gjelder samme regler som for fysisk oppmøte.

.... Det skal føres “jobber hjemmefra” i kalender i gitt tidspunkt det arbeides.

Hjemmekontoret må være skjermet for innsyn fra andre og mulig lytting fra andre.

## 4. Avregningsperiode og grenser for overføring av pluss- og minustimer

Avregningsperiode er 2 ganger årlig, den 30.6 og 31.12.

Plusstimer kan ikke opparbeides når det ikke foreligger arbeidsoppgaver som må utføres. Plusstimer utover 45 timer strykes uten kompensasjon ved hver avregningsperiode. **Ansatte skal ha god dialog med leder om avvikling av plusstimer.**

...

Skyldig tid utover 10 minustimer ved avregningstidens slutt, er å anse som brudd på den personlige avtale. Tiden vil da trekkes i lønn. ..

## 5.Uttak av hele dager og begrensninger

Det kan tas ut 24 hele dager pr år og inntil 5 dager kan tas i sammenheng. Uttak av hele dager må avtales med leder.

## 6.Forhold til overtid

En fleksitidsordning skal ikke medføre økt kompensasjon ved overtidsgodtgjøring eller andre tillegg. Overtid er definert som pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid.

Arbeidstakere med fleksitidsordning må således arbeide det ordinære antall timer per dag (f.eks 7,5 time) før det gis godtgjøring for pålagt overtid. Når arbeidstakere selv velger å arbeide utover arbeidsdagens lengde, utløses ikke overtid.

Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Det varierer i hvilken grad opparbeidet tid avspaseres. Drøye 30 prosent av arbeidstakere med fleksitid sier at ordningen gjør at de i stor grad jobber timer som ikke kompenseres eller avspaseres.

Å jobbe uten å få avspasert er mest vanlig blant ledere...  
(FAFO-rapport 2018 om fleksibel arbeidstid)

# Arbeidstidsordninger - oppsummering

Ved å unnta for overtidsbestemmelsene gir også arbeidsgiver fra seg «kontrollen» over arbeidstiden til den ansatte.

Arbeidstakeren har mulighet til å ta seg fri og jobbe når det passer arbeidstakeren

- I praksis vil det da ikke være noe som heter avspasering!
- Harmoniserer dette med forventningen om stedlig ledelse?

# Forsvarlig arbeidsmiljø - oppsummering

- Er det «status» for barnehage/skoleledere å jobbe mye?
- «Snakkes» det om hvor mye avspasering en har til gode, men aldri får tatt ut...

Jobbe et normalt  
årsverk, riktig antall  
timer ?

Nok hvile, helg?  
Kvelder?

Alltid på beredskapsvakt  
pga. korona eller §12  
/§41

# TID ELLER OVERTID – HVORDAN LØSE EKSTRAOPPGAVER







Hva skal dere ta med dere hjem om egen arbeidstid?