
Motivation, ledelse og opfattelse af arbejdstidsregulering – en undersøgelse blandt danske folkeskolelærere

Datarapport

August 2023

Ane-Kathrine Lundberg Hansen &
Lotte Bøgh Andersen



KRONPRINS FREDERIKS
Center for Offentlig Ledelse

Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse
Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet

Kolofon

Titel	Motivation, ledelse og opfattelse af arbejdstidsregulering – en undersøgelse blandt danske folkeskolelærere <i>Undersøgelsen er udarbejdet af Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse, Aarhus Universitet i samarbejde med Danmarks Lærerforening</i>
Forfatter(e)	Ane-Kathrine Lundberg Hansen & Lotte Bøgh Andersen
Afdeling	Institut for Statskundskab
Udgiver	Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse og Kommunernes Landsforening
URL	https://ps.au.dk/fileadmin/Statskundskab/CPL/Hjemmeside/motivation-ledelse-arbejdstid_2023.pdf
Udgivelsesår	2023
Redaktion afsluttet	August 2023
Emneord	Motivation, ledelse, arbejdstidsregulering
Sideantal	86 sider ekskl. bilag og referencer

Indhold

Kolofon	2
1.0 Hovedpointer.....	4
2.0 Datagrundlag	5
2.1/ Formål og undersøgelsesdesign.....	5
2.2/ Dataindsamling	5
2.3/ Repræsentativitet.....	6
3.0 Indre opgavemotivation.....	8
4.0 Public service motivation	11
4.1/ Commitment to public interest	11
4.2/ Self-sacrifice	14
4.3/ Compassion.....	18
4.4/ Attraction to public policy making.....	21
4.5/ Public service motivation som helhed	24
5.0 Behovsrealisering	25
5.1/ Behovsrealisering ift. autonomi.....	25
5.2/ Behovsrealisering ift. tilknytning.....	27
5.3/ Behovsrealisering ift. kompetence	34
5.4/ Behovsrealisering ift. mening.....	37
6.0 Work engagement	40
7.0 Professionsforståelse	43
7.1/ Individuel professionsforpligtelse.....	44
7.2/ Kollektiv sikring af faglig kvalitet.....	46
8.0 Professionel selvtillid	49
9.0 Opfattet ledelse	53
9.1/ Læreropfattet visionsledelse.....	53
9.2/ Læreropfattet verbal anerkendelse	56
9.3/ Læreropfattet faglig ledelse.....	59
10.0 Opfattelsen af A20	62
10.1/ Generel opfattelse af A20.....	62
10.2/ Personlig betydning af A20	66
10.3/ Skolelederens brug af A20.....	68
10.4/ Sammenligning af Lov 409 og A20	71
11.0 Rammevilkår baseret på åbne svar.....	73
11.1/ Tid til forberedelse.....	75
11.2/ Antallet af undervisningstimer pr. uge.....	75
11.3/ Ressourcer	76
11.4/ Inklusion.....	76
11.5/ Forældre og det omgivende samfund.....	77
11.6/ Møder som rammevilkår.....	78
11.7/ Graden af fleksibilitet	78
11.8/ Dokumentationskrav.....	79
11.9/ Omfanget af forandring	79
11.10/ Skoleledelsen.....	80
11.11/ Øvrige opmærksomhedspunkter fra de åbne svar.....	80
12.0 Baggrundsvariable	83
Referencer.....	87
Bilag 1. Spørgeskema	89

1.0 Hovedpointer

Rapporten er den første afrapportering af den spørgeskemaundersøgelse, som Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse i samarbejde med Danmarks Lærerforening gennemførte i foråret 2023. Denne rapport beskriver lærernes svar, mens senere udgivelser vil sammenligne dem med tidligere undersøgelser samt undersøge sammenhænge mellem de undersøgte forhold. Med andre ord svarer denne rapport på, hvor motiverede lærerne er, i hvor høj grad de oplever mening, tilknytning, autonomi og kompetence, hvilken ledelse de oplever fra skolelederen, og (ikke mindst) hvordan de oplever den gældende arbejdstidsaftale (A20).

- Der er mange positive ting at sige om de undersøgte lærere: De er motiverede og dedikerede (kapitel 2, 3 og 6), og deres professionelle selvtillid (jf. kapitel 8) er høj.
- De undersøgte lærere har generelt høj behovsrealisering, men behovet for autonomi er en undtagelse. Ift. tilknytningsbehovet er det i højest grad realiseret ift. eleverne tæt fulgt af tilknytningen til kollegerne, mens tilknytningen til forældre og lokalsamfund opleves som mindre (men stadig relativt stærk). Behovet for mening er også i høj grad realiseret, men med en vis variation, som kan være relevant for senere undersøgelser at afdække årsagerne til.
- Samspillet med skoleledelserne fungerer generelt rimeligt godt for lærerne, idet de oplever et middel niveau af visionsledelse, faglig ledelse og verbal anerkendelse (jf. kapitel 9), mens de for de flestes vedkommende ikke ser skoleledelsernes anvendelse af arbejdstidsaftalen som kontrollerende (jf. kapitel 10).
- En stor andel af lærerne oplever sig såvel individuelt som kollektivt ansvarlige for den faglige kvalitet i lærerstanden. Det gælder særligt for den kollektive, positivt rettede ansvarlighed, der bl.a. ligger i at spørge hinanden til råds og prioritere faglig sparring. Der er større variation i, om lærerne føler sig ansvarlige for den undervisning, deres kolleger gennemfører, og i, om de ser det som deres opgave at gribe ind, hvis de ser problemer med kollegernes undervisning.
- Den nuværende arbejdstidsaftale fungerer meget forskelligt både for forskellige lærere og i forhold til forskellige dimensioner af lærergeneringen. Den fungerer relativt bedst i forhold til at give lærerne fleksibilitet, mens lærerne i mindre grad oplever, at den i sig selv understøtter god undervisning. Der er en tydelig variation lærerne imellem, hvilket jf. især de kvalitative svar kan fortolkes i lyset af kommunernes forskellige ressourcetildeling til området. I en direkte sammenligning mellem Lov 409 og den nuværende arbejdstidsaftale (A20) oplever lærerne gennemsnitligt, at den nuværende arbejdstidsaftale fungerer bedre end Lov 409.
- Når lærerne selv skal udtrykke sig om de vigtigste rammevilkår, kommenterer de klart hyppigst på forberedelsestiden koblet til den generelle ressourcesituation og til inklusionsopgaven knyttet til børn med særlige behov.

2.0 Datagrundlag

2.1/ Formål og undersøgelsesdesign

Det overordnede formål med undersøgelsen er at undersøge samspillet mellem arbejdstidsregulering, ledelse og motivation. Dette undersøges via en spørgeskemaundersøgelse, som Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse udsendte til over 10.000 lærere i marts 2023.

Spørgeskemaet blev udviklet i et samarbejde mellem Kronprins Frederiks Center for Offentlige Ledelse og Danmarks Lærerforening. I forbindelse med udviklingen af spørgeskemaet har KL, Skolelederforeningen, Børne- og Kulturchefforeningen, Danske Skoleelever samt Skole og Forældre også været inddraget og givet kommentarer. Dertil kommer såvel en kvantitativ pilottest som interviews med lærere om deres oplevelser med at besvare skemaet.

Forskerne i Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse har også tidligere undersøgt folkeskoleområdet med fokus på ledelse og motivation. Dette giver mulighed for at undersøge, hvordan udviklingen i arbejdstidsregulering hænger sammen med forhold som ledelse og motivation over tid.

For at styrke sammenligningspotentialer over tid blev spørgeskemaet sendt til alle lærere ansat på de skoler, som også deltog i motivationsundersøgelsen i 2010 (se fx Andersen, Heinesen og Pedersen, 2014, 2016) og i LEAP-projektet fra 2014 til 2016 (Andersen m.fl. 2017; Andersen, Boye og Laurson, 2018). Udover at sikre muligheden for sammenligning var det også vigtigt at sikre repræsentativitet. Derfor blev der også udtrukket en simpel tilfældig stikprøve med 2.000 lærere fra andre skoler i Danmark.

Undersøgelsen giver svar på spørgsmål som:

- Oplever lærerne at være motiverede i deres arbejde?
- Oplever lærerne, at deres psykologiske grundbehov er opfyldt?
- Er der en stærk professionsforståelse blandt lærerne som faggruppe?
- I hvor høj grad oplever lærerne, at deres ledelse udøver visionsledelse, verbal anerkendelse og faglig ledelse?
- Hvordan opfatter lærerne den nuværende arbejdstidsaftale, også sammenlignet med tidligere arbejdstidsaftaler?

Af Bilag 1 fremgår spørgeskemaet i sin fulde længde. Alle de anvendte spørgsmål i kapitel 3, 4, 6, 8 og 9 er valideret i danske og internationale undersøgelser. Det samme gælder for spørgsmålene i kapitel 5 bortset fra spørgsmålene om tilknytning til forældrene. Selvom resultaterne i kapitel 7 og 10 dermed er mere nyskabende, hviler de ikke på helt samme målingsmæssige grundlag. Endelig skal det nævnes, at undersøgelsen også giver lærerne mulighed for at bidrage med deres helt egne perspektiver i to åbne spørgsmål, der omhandler henholdsvis (1) rammevilkårene for at lykkes med arbejdet samt oplevede ændringer heri og (2) yderligere perspektiver og kommentarer til undersøgelsens temaer. Indsigter fra disse spørgsmål fremgår af kapitel 11, og kommentarerne er desuden blevet brugt til at forstå og fortolke de kvantitative resultater (såvel i denne rapport som i anden forskning).

2.2/ Dataindsamling

Samlet set blev spørgeskemaet forsøgt sendt til 10.587 medlemmer af Danmarks Lærerforening den 1. marts 2023. Mailadresser blev stillet til rådighed af Danmarks Lærerforening. Der var 173

mails, der ikke kunne fremsendes. Med disse frafald endte spørgeskemaet med at nå ud til 10.415 personer.

Af lærerne svarede 3.478 på spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 33,4 %, hvilket svarer til lignende undersøgelser. Af de 3.478 besvarede 2.751 hele spørgeskemaet, mens de resterende besvarede dele af spørgeskemaet. De delvise besvarelser indgår også i analyserne, hvilket forklarer forskellige antal besvarelser for forskellige spørgsmål.

I forbindelse med dataindsamlingen har vi udsendt to runder af påmindelser til de lærere, som ikke havde besvaret spørgeskemaet efter den første udsendelse. Dataindsamlingen blev lukket 31. marts 2023.

2.3/ Repræsentativitet

Da vi udtrak svarpersoner til undersøgelsen, var det som beskrevet ovenfor bl.a. styret af, hvilke folkeskoler der har været en del af to tidligere undersøgelser på folkeskoleområdet. Da vi gerne vil kunne udtale os om hele populationen, er det derfor afgørende, at sammensætningen af den gruppe, vi har med i undersøgelsen, afspejler den samlede population. I det følgende undersøger vi dette ved at sammenligne fordelingen på køn, alder og region i henholdsvis populationen, udtrækket og stikprøven.

Tabel 1. Repræsentativitetstest for køn, alder og region

	Andel i population (N=38.493)	Andel i udsendelsesliste (N=10.587)	Andel i stikprøve (N=3.478)
Køn (andel kvinder)	70,9 %	70,5 %	73,1 %
Alder			
Under 25 år	0,4 %	0,4 %	0,2 %
25-29 år	8,3 %	8,4 %	4,6 %
30-34 år	12,8 %	13,4 %	8,9 %
35-39 år	11,7 %	11,5 %	9,2 %
40-44 år	14,2 %	13,7 %	14,1 %
45-49 år	16,5 %	16,4 %	17,7 %
50-54 år	13,7 %	13,6 %	16,5 %
55-59 år	11,8 %	12,8 %	15,6 %
60-64 år	8,4 %	8,2 %	10,7 %
65+	2,3 %	2,4 %	2,6 %
Region			
Region Hovedstaden	30,0 %	22,0 %	21,7 %
Region Sjælland	13,6 %	11,0 %	11,4 %
Region Syddanmark	20,7 %	21,8 %	22,3 %
Region Midtjylland	24,0 %	30,8 %	29,9 %
Region Nordjylland	11,6 %	14,4 %	14,8 %

Tabel 1 viser, at der i stikprøven er en lille overrepræsentation af kvinder, når man sammenligner med den fulde population. Derudover er der små forskelle på alderssammensætningen mellem stikprøven og populationen. Dette kommer til udtryk i en underrepræsentation af unge i alderen 25-39 år og en overrepræsentation af personer i alderen 45 år og opefter. Eftersom udsendelseslistens

køns- og aldersfordeling svarer til aldersfordelingen i populationen, er dette drevet af, at tendensen til at svare på spørgeskemaet varierer lidt mellem køn og aldersgrupper.

Endelig er der en underrepræsentation af lærere fra Region Hovedstaden og Region Sjælland, mens der er en tilsvarende overrepræsentation af lærere fra Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland. Det skyldes, at lidt færre skoler på Sjælland valgte at deltage i lærerundersøgelsen i 2010 og LEAP-projektet i 2014-2016.

For flere af rapportens resultater kan der forventes en betydning af alder, køn og region. Derfor har vi valgt at vægte resultaterne i denne rapport med populationsandelene. Vægten er dannet som $\text{køn} * \text{aldersgruppe} * \text{region}$. Der er benyttet en algoritme ved brug af tilføjelsespakken *survwti* i STATA. Kategorierne i vægten er:

Køn = 2 grupper

- Mand
- Kvinde

Alder = 10 grupper

- Under 25 år
- 25-29 år
- 30-34 år
- 35-39 år
- 40-44 år
- 45-49 år
- 50-54 år
- 55-59 år
- 60-64 år
- 65+

Region = 5 grupper

- Region Hovedstaden
- Region Sjælland
- Region Syddanmark
- Region Midtjylland
- Region Nordjylland

Når vægten benyttes i analyserne, sikres det, at fordelingen i analyserne på køn, alder og region afspejler fordelingen i populationen.

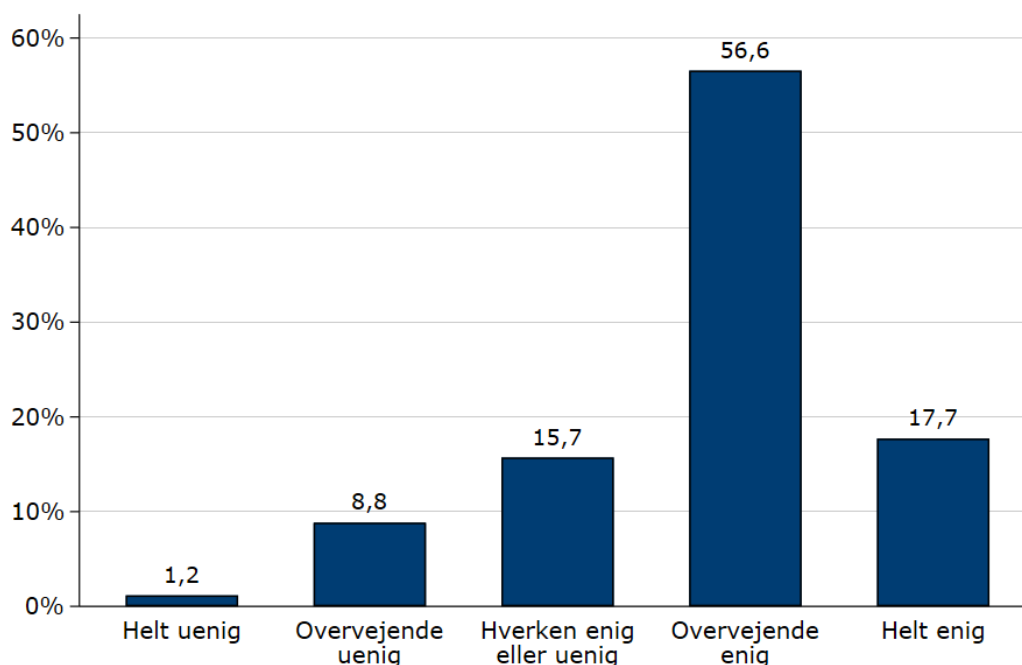
3.0 Indre opgavemotivation

I denne rapport undersøger vi to aspekter af lærernes motivation, henholdsvis deres indre opgavemotivation og deres public service motivation. Indeværende kapitel handler om førstnævnte. Indre opgavemotivation handler om at være motiveret for at udføre sit arbejde, fordi arbejdsopgaverne i sig selv er spændende (Andersen og Pedersen, 2014). Indre opgavemotivation er vigtig, fordi studier har vist, at det er forbundet med fx mindre sygefravær og ultimativt bedre resultater (Andersen m.fl., 2017; Jensen, Andersen og Holten, 2019; Ryan og Deci, 2000). For at belyse lærernes indre opgavemotivation har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De tre udsagn lyder som følger:

- Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde
- Mit arbejde er meget spændende
- Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver

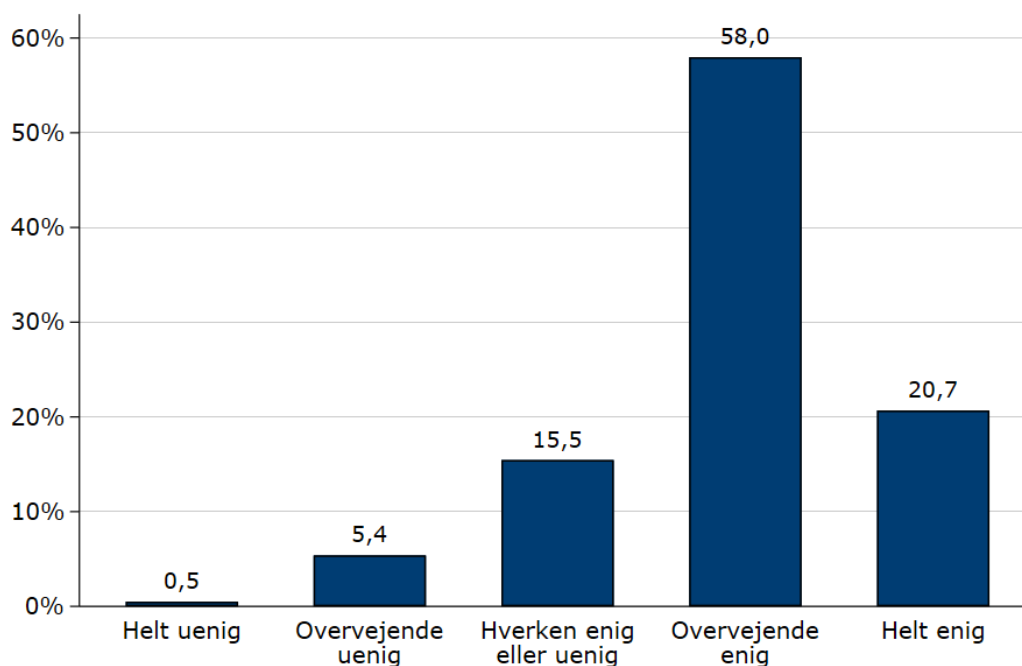
Som det fremgår af svarfordelingerne i figur 1 til 3 samt det sammenfattende indeks i figur 4, har lærerne generelt en høj indre opgavemotivation. Det svarer også til andre undersøgelser, fx motivationsundersøgelsen fra 2022, hvor svarpersonerne på grundskoleområdet havde et gennemsnit på 3,9 på en skala for indre opgavemotivation gående fra 1 til 5 (Nationalt partnerskab om ledelse og kompetencer, 2022: 37).

Figur 1. Enighed i udsagnet "Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde"



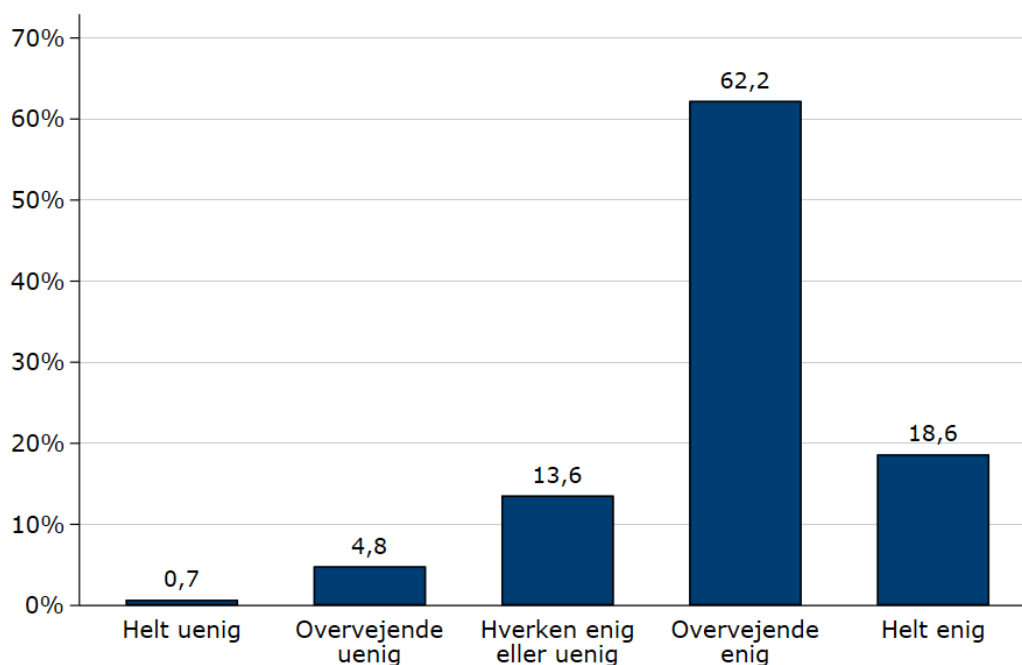
Antal besvarelser: 3.417.

Figur 2. Enighed i udsagnet "Mit arbejde er meget spændende"



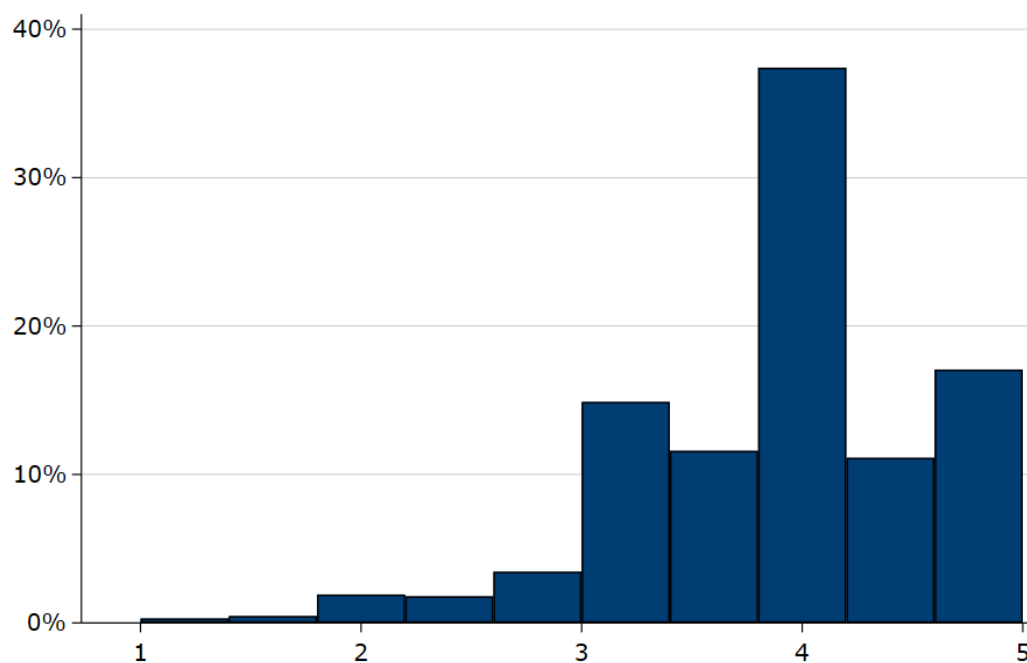
Antal besvarelser: 3.401.

Figur 3. Enighed i udsagnet "Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver"



Antal besvarelser: 3.403.

Figur 4. Samlet mål for indre opgavemotivation



Tabel 2. Samlet mål for indre opgavemotivation

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.406	3,89	0,69	1	5

4.0 Public service motivation

Hvor kapitel 3 beskæftigede sig med indre opgavemotivation, beskæftiger dette kapitel sig med public service motivation. Public service motivation er orienteringen mod at levere offentlige ydelser med det formål at gøre noget godt for andre og for samfundet (Andersen og Pedersen, 2014: 14). Begrebet består af fire dimensioner, henholdsvis commitment to public interest, self-sacrifice, compassion og attraction to policy making. Resultaterne for hver enkelt dimension præsenteres i det følgende, og hovedpointen er, at lærerne især har høj grad af "commitment to the public interest". Det er en pligt- og loyalitetsbaseret motivation for at levere offentlige ydelser og derved gøre noget godt for samfundet som helhed (Andersen og Pedersen, 2014: 52).

Public service motivation som helhed er vigtigt for lærere, og tidligere undersøgelser har fx påvist en sammenhæng mellem denne motivationstype og afgangskaraktererne for de elever, lærerne har undervist i et givet fag (Andersen, Heinesen og Pedersen, 2014). I den nationale motivationsundersøgelse fra 2022 på tværs af sektorer har de ansatte på grundskoleområdet gennemsnitligt samme grad af public service motivation som andre offentligt ansatte (Nationalt partnerskab om ledelse og kompetencer, 2022), men som figurerne i nedenstående afsnit viser, er der både variation mellem forskellige lærere og mellem dimensionerne af public service motivation.

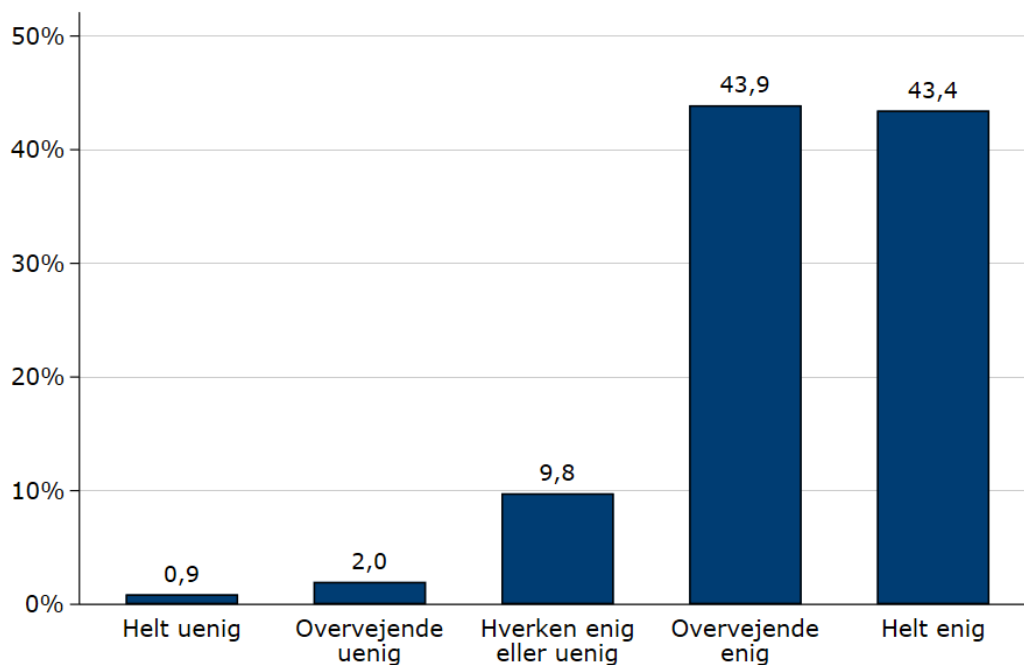
Alle de anvendte spørgsmål til at belyse public service motivation er valideret både internationalt (Perry, 1996) og i Danmark for såvel lærere som andre medarbejdergrupper (Andersen, Heinesen og Pedersen, 2014; Jensen, Andersen og Jacobsen, 2019).

4.1/ Commitment to public interest

Som nævnt ovenfor handler commitment to public interest især om, i hvilken grad man er drevet af at gøre en forskel for samfundet som helhed. For at belyse lærernes commitment to public interest har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger:

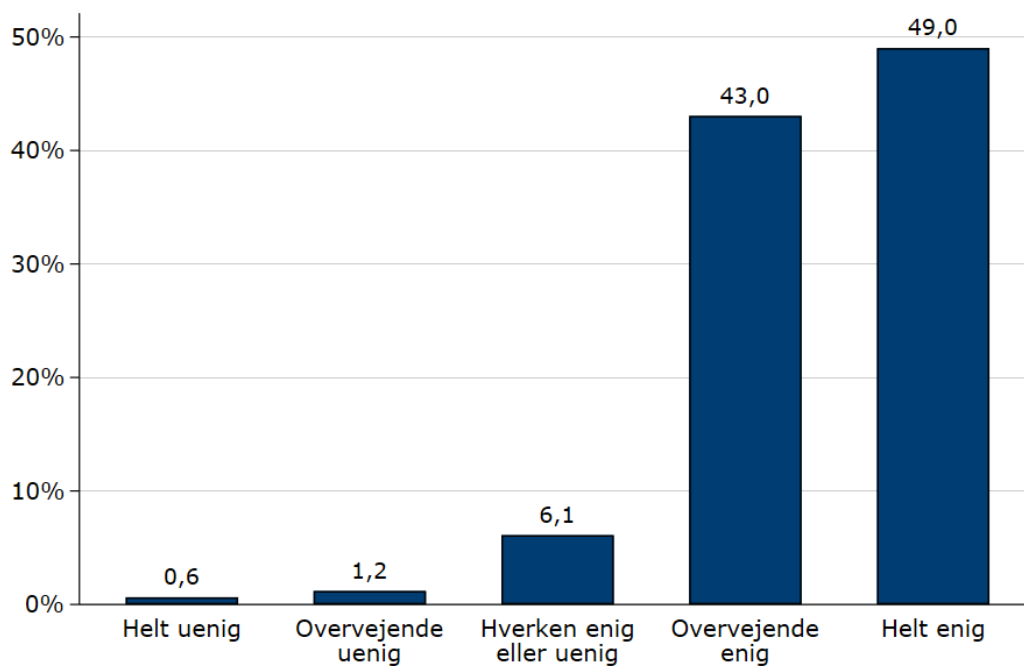
- Det er vigtigt for mig, at offentlige ydelser gavner samfundet som helhed
- Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste
- Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste
- Det er vigtigt for mig, at den offentlige opgaveløsning er i orden

Figur 5. Enighed i udsagnet "Det er vigtigt for mig, at offentlige ydelser gavner samfundet som helhed"

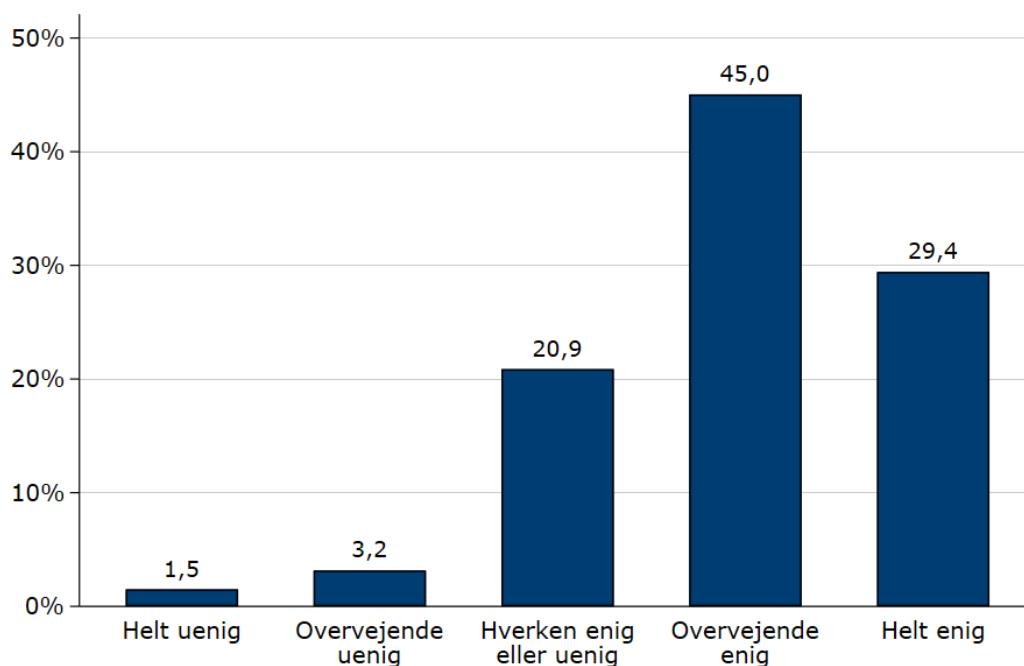


Antal besvarelser: 3.329.

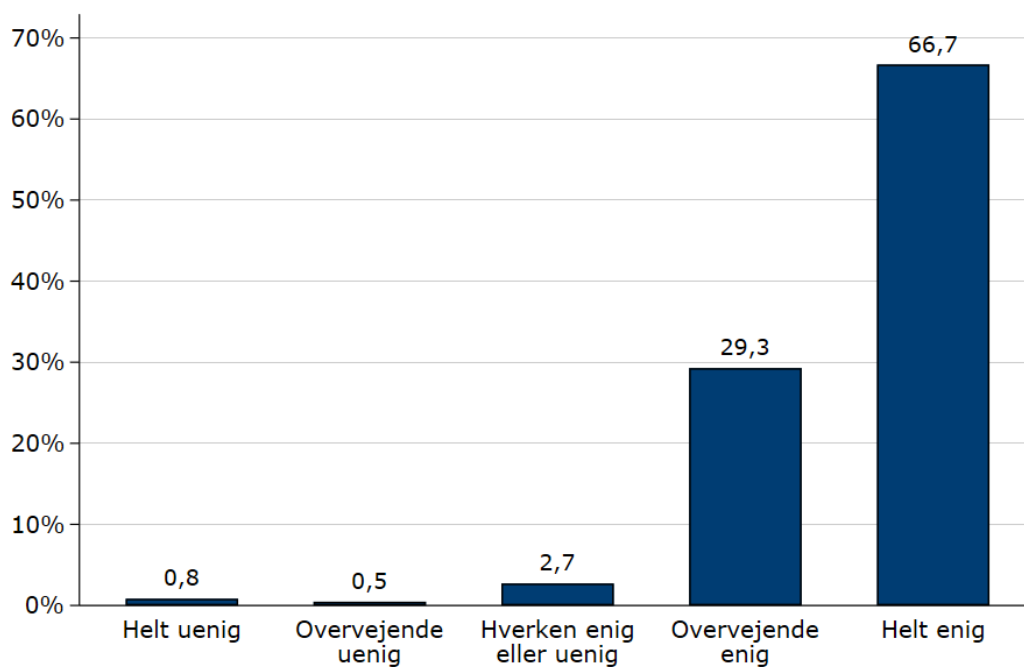
Figur 6. Enighed i udsagnet "Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste"



Antal besvarelser: 3.333.

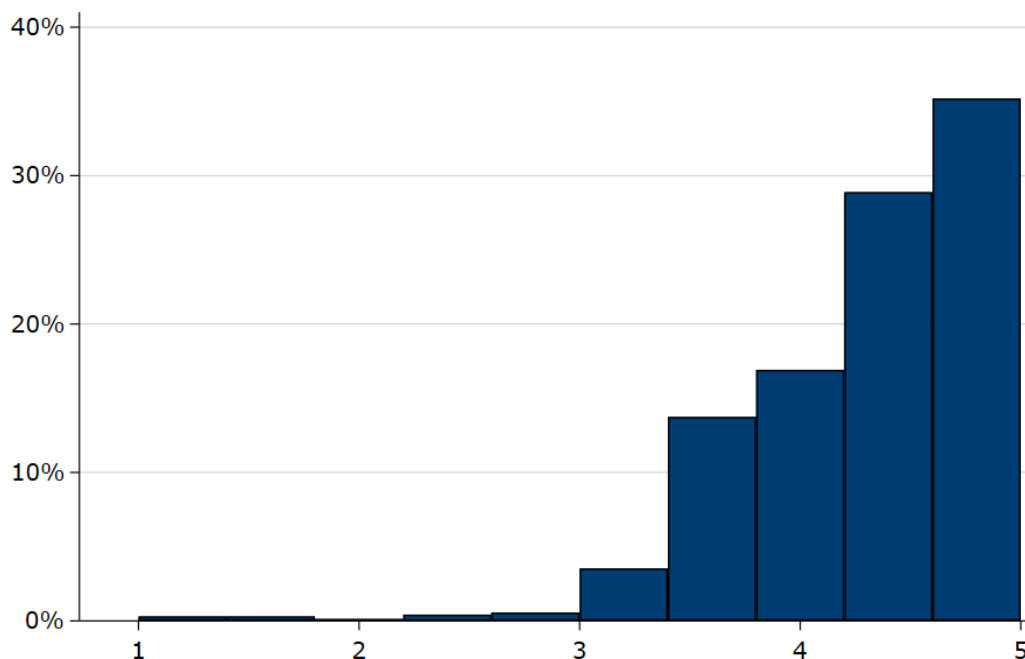
Figur 7. Enighed i udsagnet "Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste"

Antal besvarelser: 3.332.

Figur 8. Enighed i udsagnet "Det er vigtigt for mig, at den offentlige opgaveløsning er i orden"

Antal besvarelser: 3.326.

Figur 9. Samlet mål for commitment to public interest



Tabel 3. Samlet mål for commitment to public interest

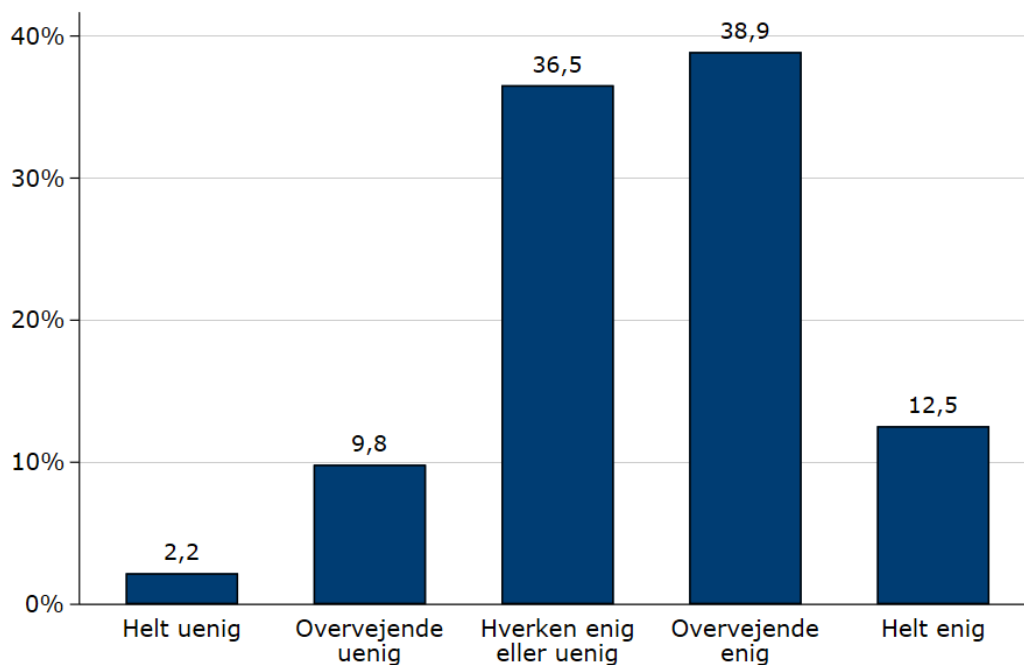
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.340	4,31	0,59	1	5

4.2/ Self-sacrifice

Self-sacrifice dækker over individers vilje til at tilsidesætte deres egne behov for at hjælpe andre eller samfundet. For at belyse lærernes self-sacrifice har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fem udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fem udsagn lyder som følger:

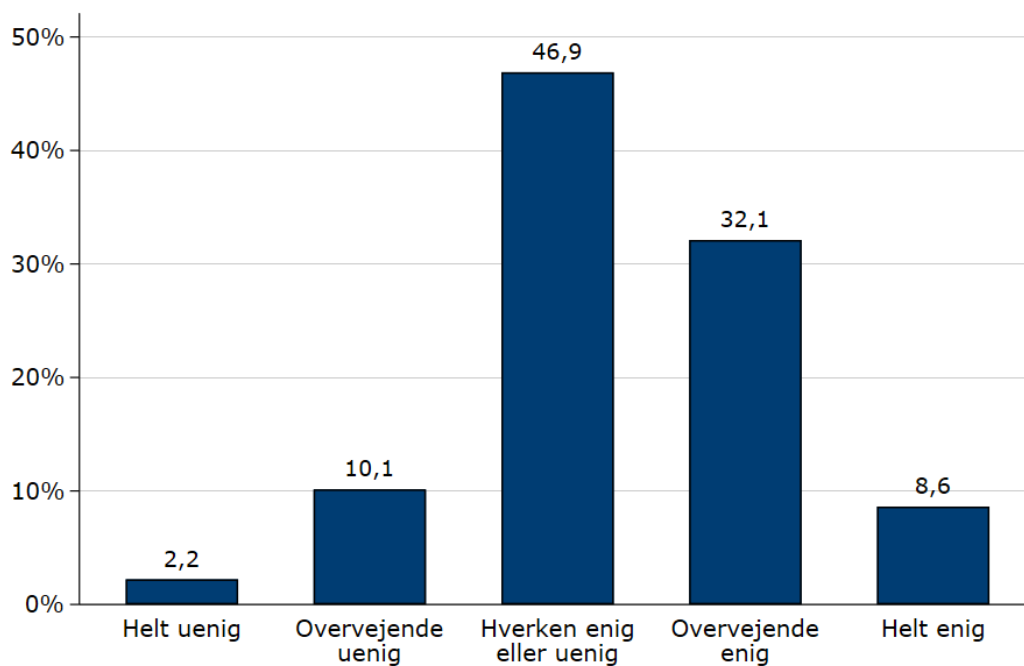
- Det er vigtigere for mig at gøre en forskel ift. samfundet end at opnå personlig vinding
- Jeg mener, at man skal bidrage med mere til samfundet end man modtager
- Jeg er villig til at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld
- Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld
- Jeg sætter samfundsmæssige forpligtelser over hensynet til mig selv

Figur 10. Enighed i udsagnet "Det er vigtigere for mig at gøre en forskel ift. samfundet end at opnå personlig vinding"



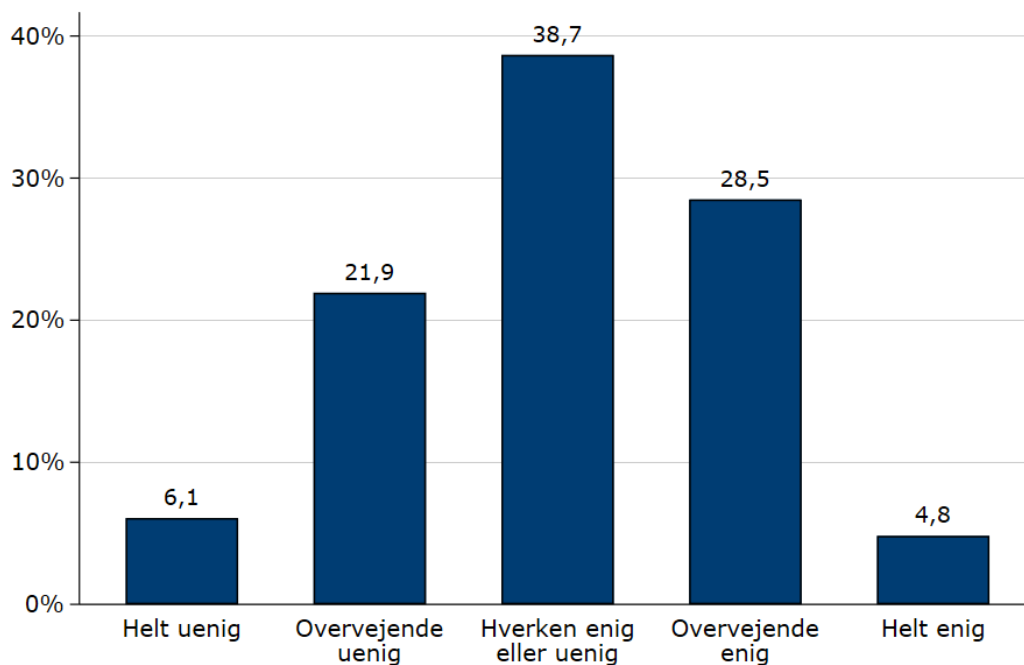
Antal besvarelser: 3.214.

Figur 11. Enighed i udsagnet "Jeg mener, at man skal bidrage med mere til samfundet, end man modtager"



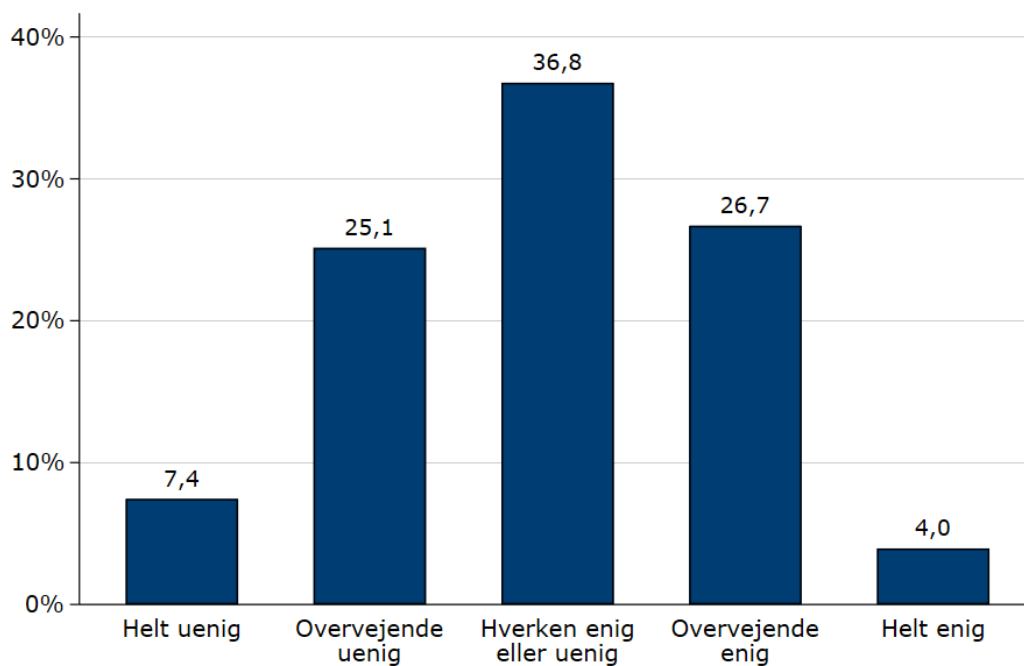
Antal besvarelser: 3.214.

Figur 12. Enighed i udsagnet "Jeg er villig til at risikere at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld"



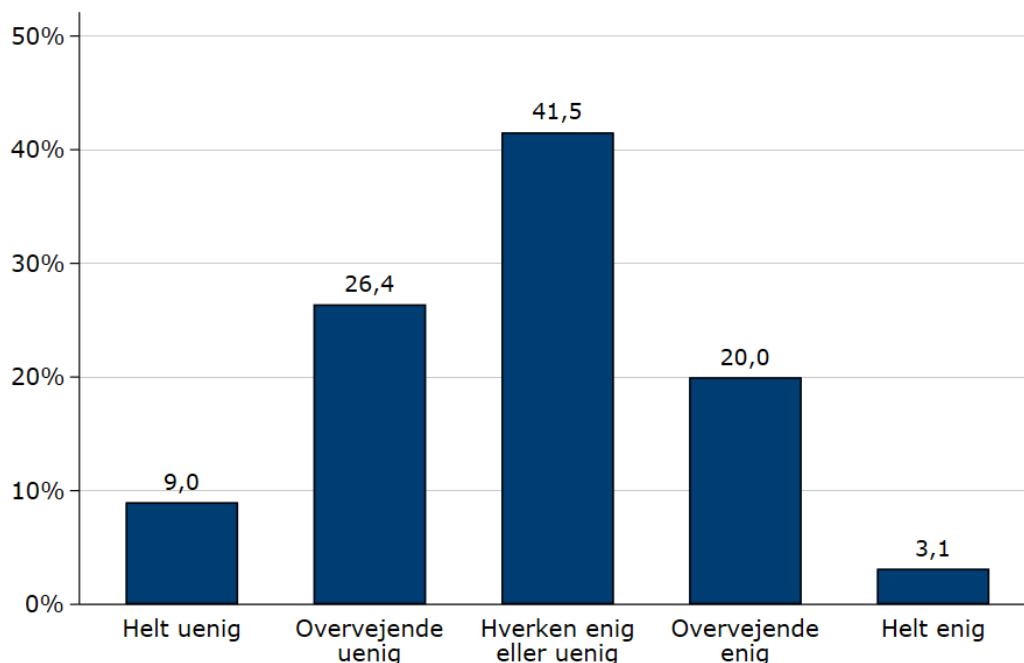
Antal besvarelser: 3.212.

Figur 13. Enighed i udsagnet "Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld"



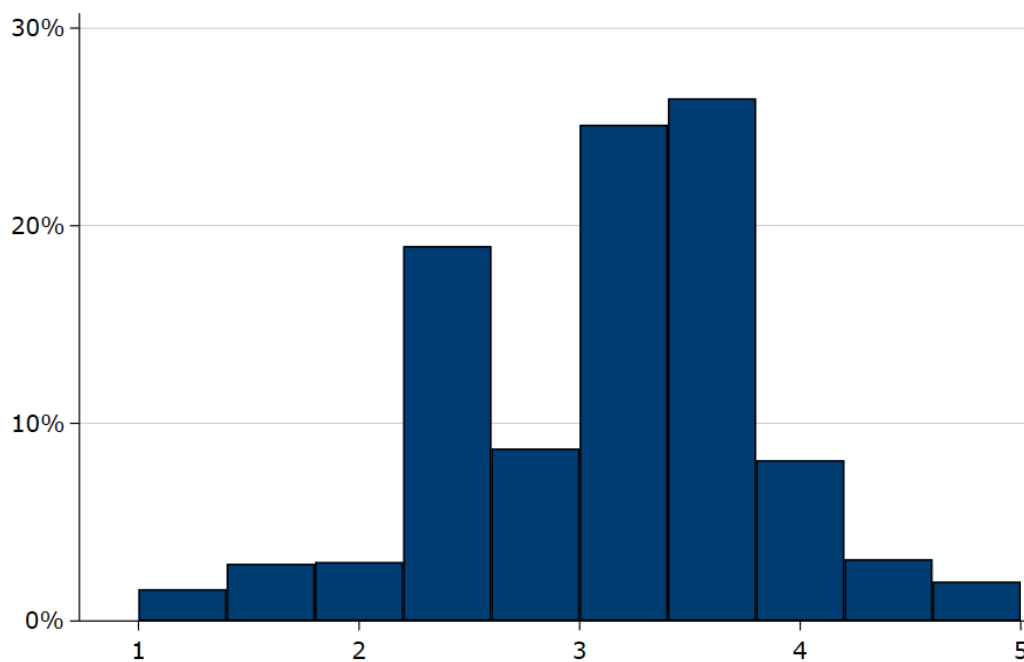
Antal besvarelser: 3.214.

Figur 14. Enighed i udsagnet "Jeg sætter samfundsmæssige forpligtelser over hensynet til mig selv"



Antal besvarelser: 3.204.

Figur 15. Samlet mål for self-sacrifice



Tabel 4. Samlet mål for self-sacrifice

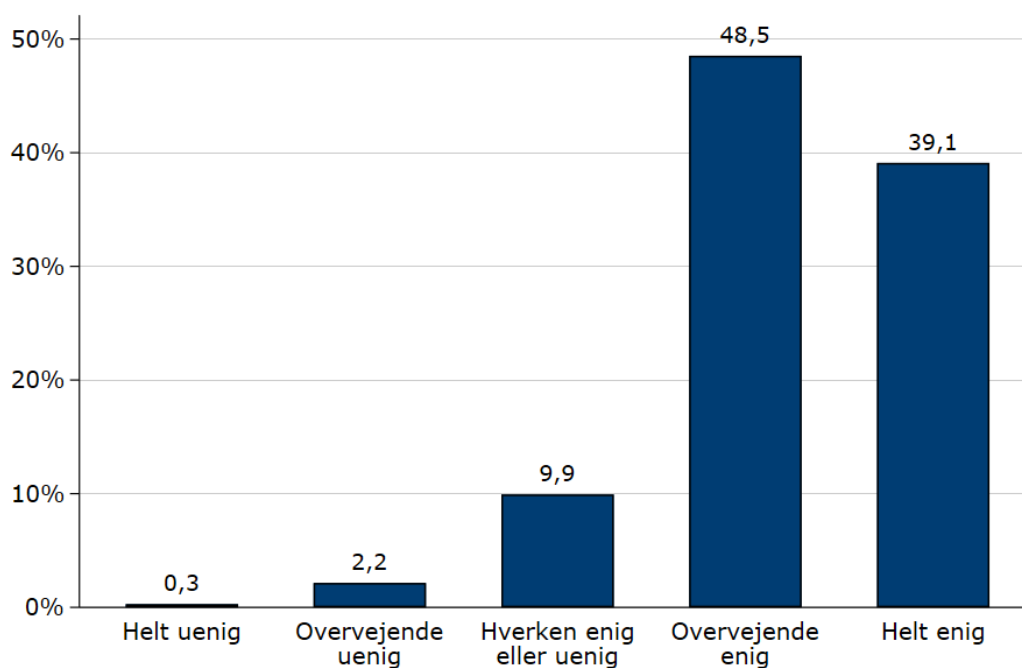
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.217	3,13	0,71	1	5

4.3/ Compassion

Compassion handler om, hvorvidt man er drevet af at bidrage til samfundet med det formål at beskytte og hjælpe andre med særligt henblik på mindre privilegerede individer eller samfundsgrupper. For at belyse lærernes compassion har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger:

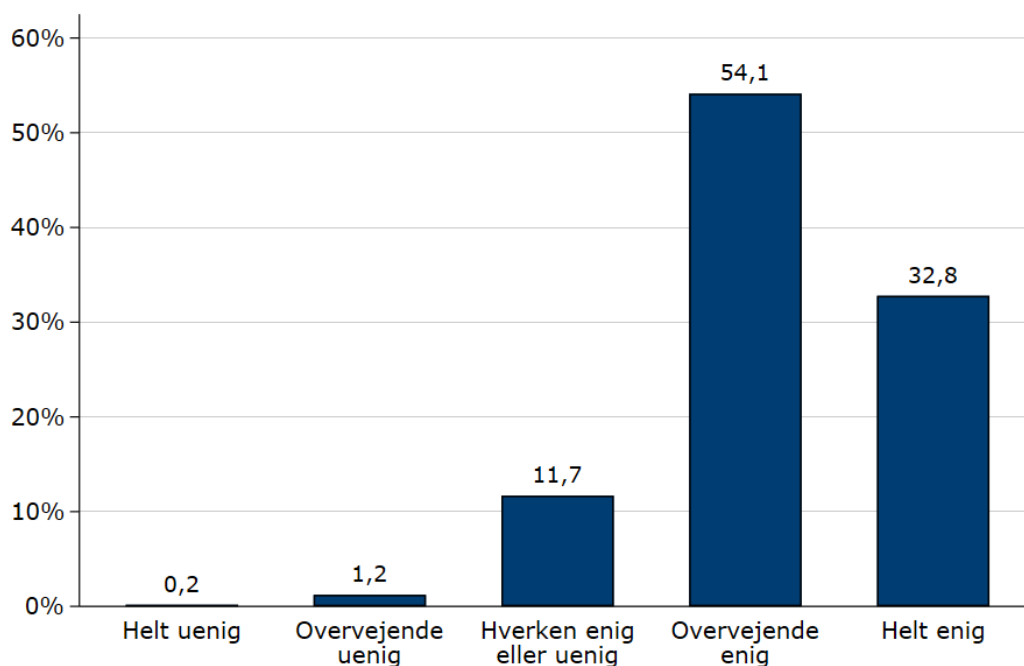
- Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød
- For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig
- Jeg bliver meget berørt, når jeg ser andre mennesker blive behandlet uretfærdigt
- Jeg føler sympati overfor mindre privilegerede mennesker med problemer

Figur 16. Enighed i udsagnet "Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød"



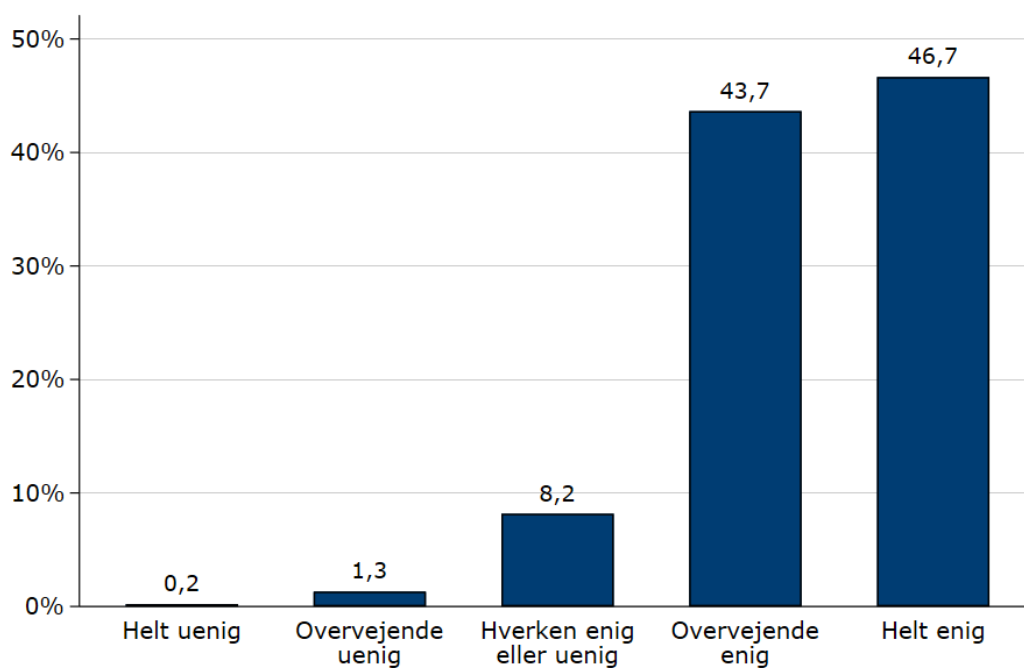
Antal besvarelser: 3.167.

Figur 17. Enighed i udsagnet "For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig"



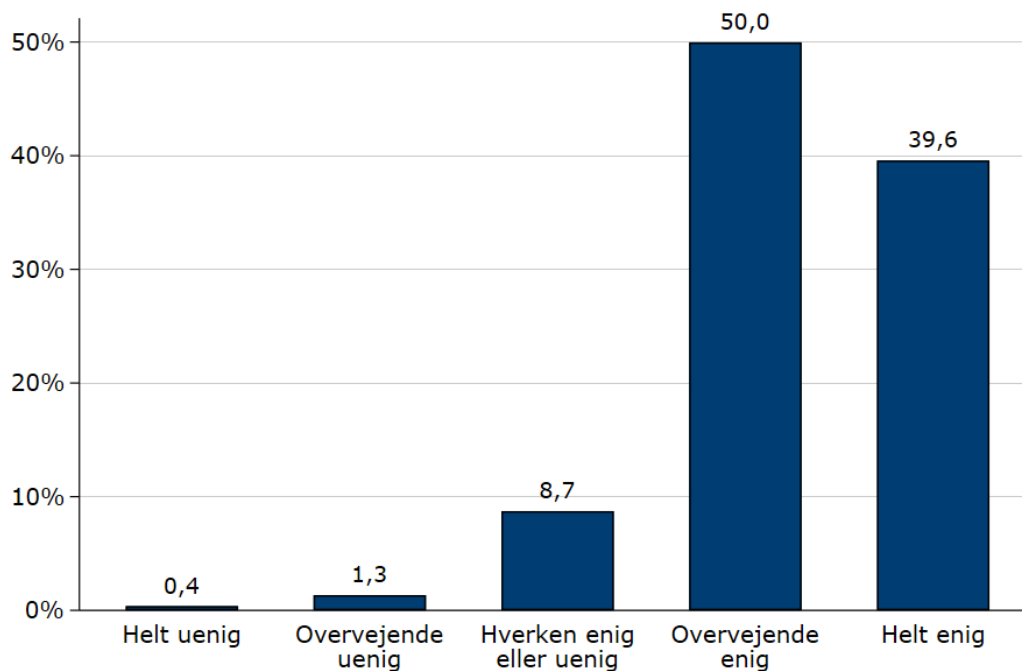
Antal besvarelser: 3.164.

Figur 18. Enighed i udsagnet "Jeg bliver meget berørt, når jeg ser andre mennesker blive behandlet uretfærdigt"



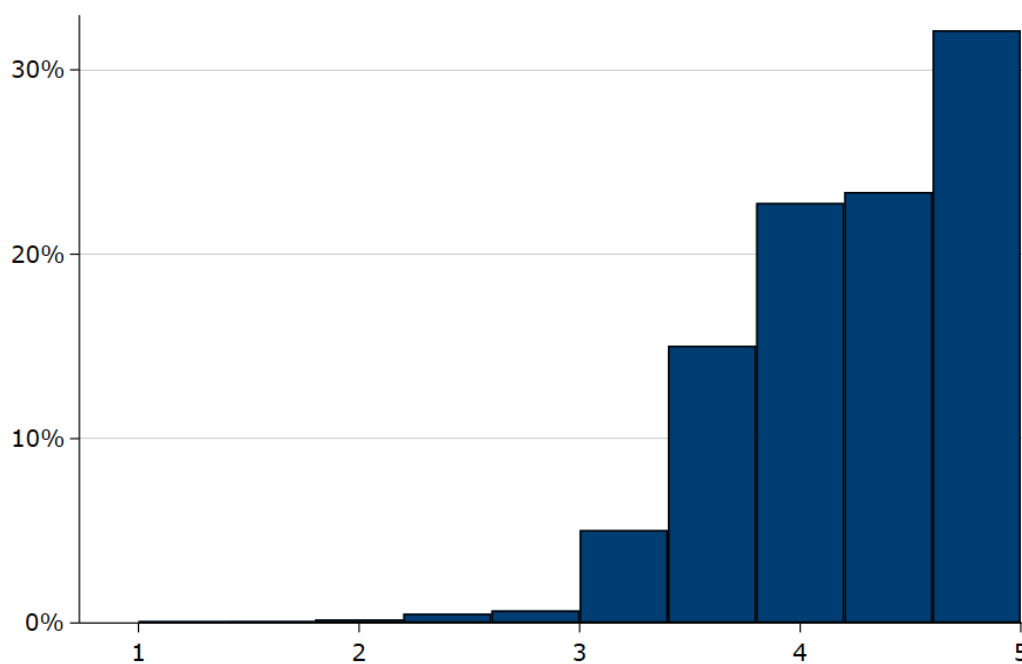
Antal besvarelser: 3.162.

Figur 19. Enighed i udsagnet "Jeg føler sympati overfor mindre privilegerede mennesker med problemer"



Antal besvarelser: 3.164.

Figur 20. Samlet mål for compassion



Tabel 5. Samlet mål for compassion

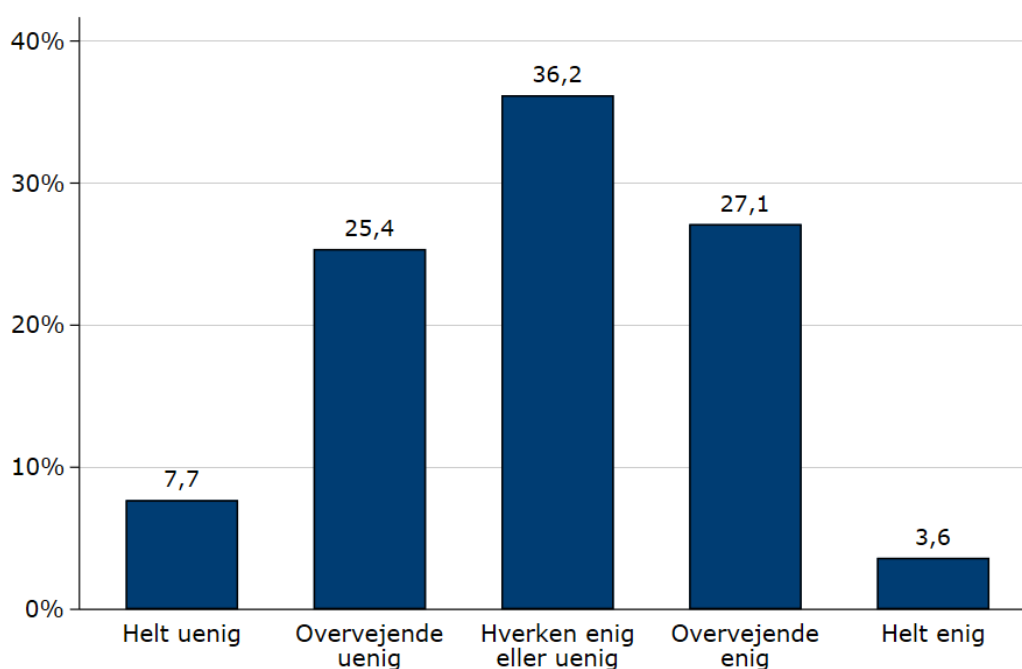
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.167	4,26	0,58	1	5

4.4/ Attraction to public policy making

Attraction to public policy making knytter sig til ønsket om at forbedre kvaliteten af den offentlige sektor via de politiske beslutninger. For at belyse lærernes attraction to policy making har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De tre udsagn lyder som følger:

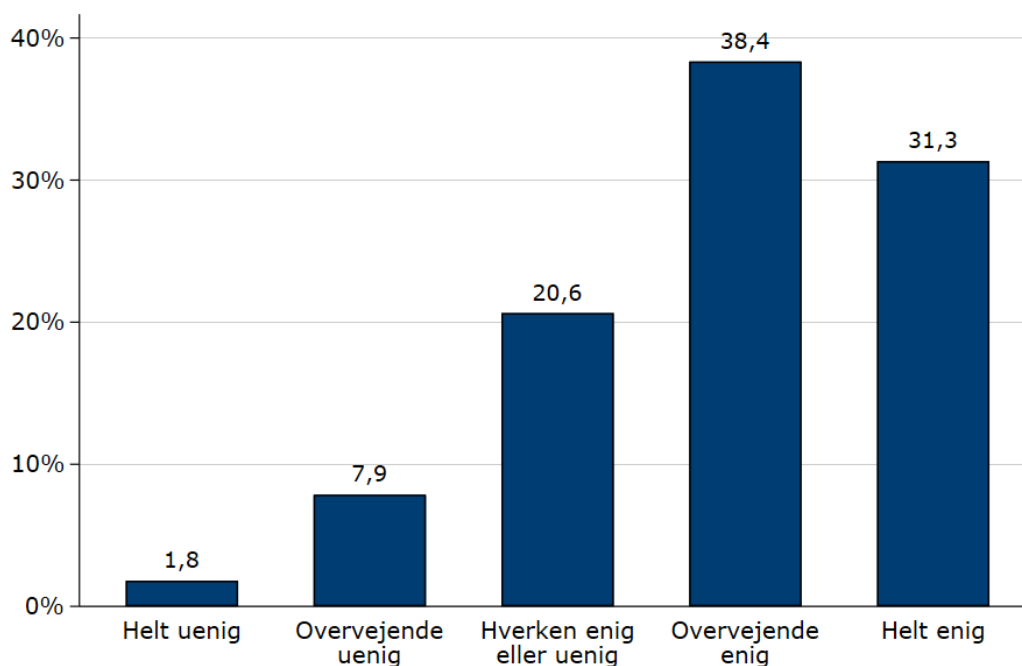
- Jeg forbinder generelt politik med noget positivt
- Jeg bryder mig ikke om det politiske spil
- Jeg har ikke særligt høje tanker om politikere

Figur 21. Enighed i udsagnet "Jeg forbinder generelt politik med noget positivt"



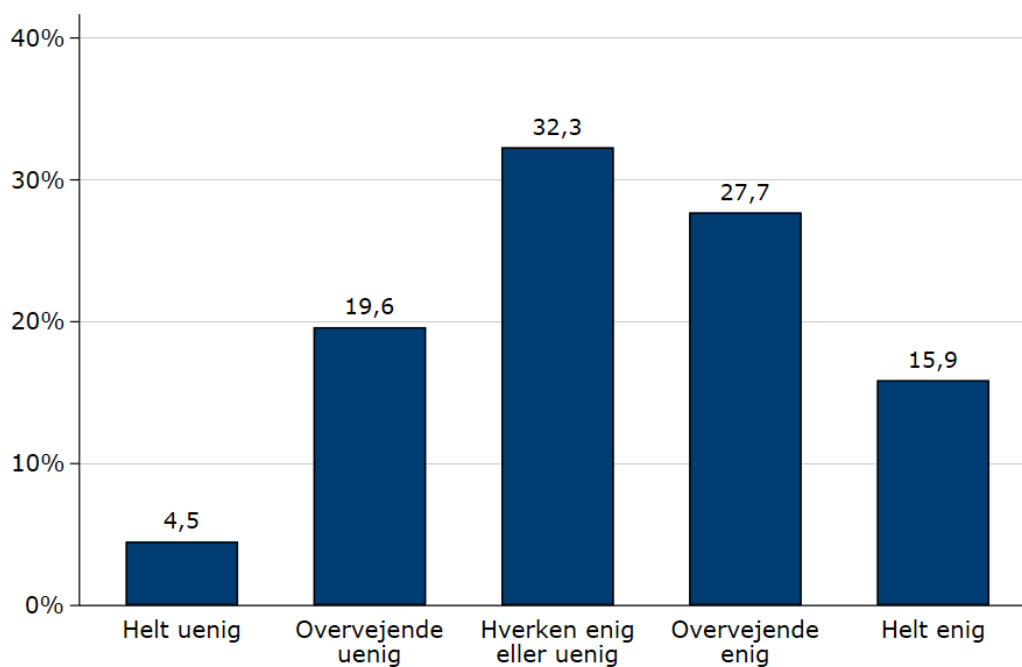
Antal besvarelser: 3.128.

Figur 22. Enighed i udsagnet "Jeg bryder mig ikke om det politiske spil"



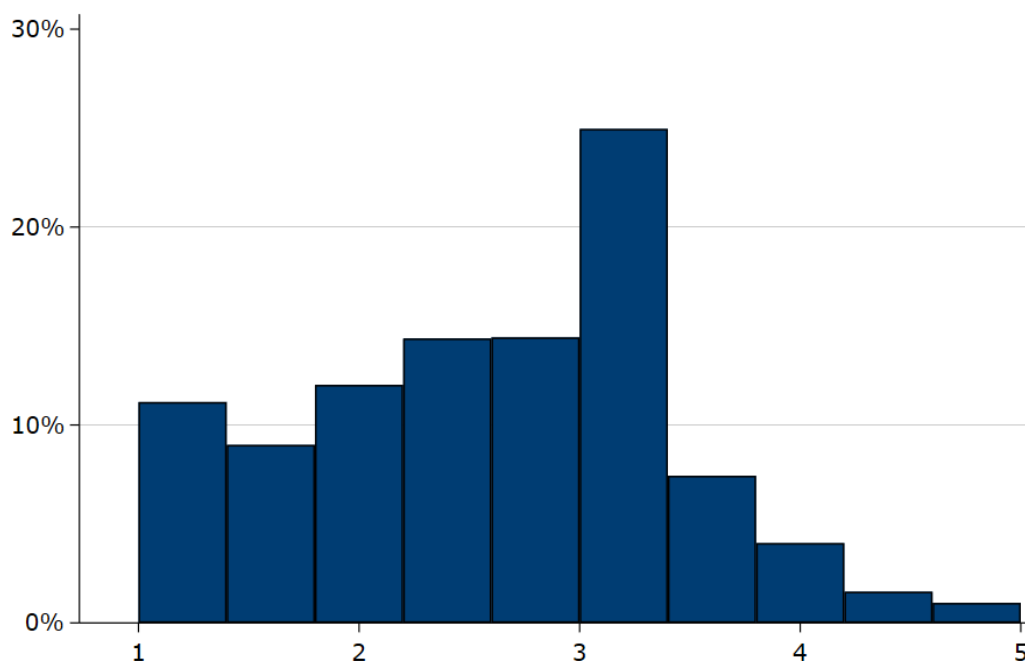
Antal besvarelser: 3.125.

Figur 23. Enighed i udsagnet "Jeg har ikke særligt høje tanker om politikere"



Antal besvarelser: 3.131.

Figur 24. Samlet mål for attraction to policy making



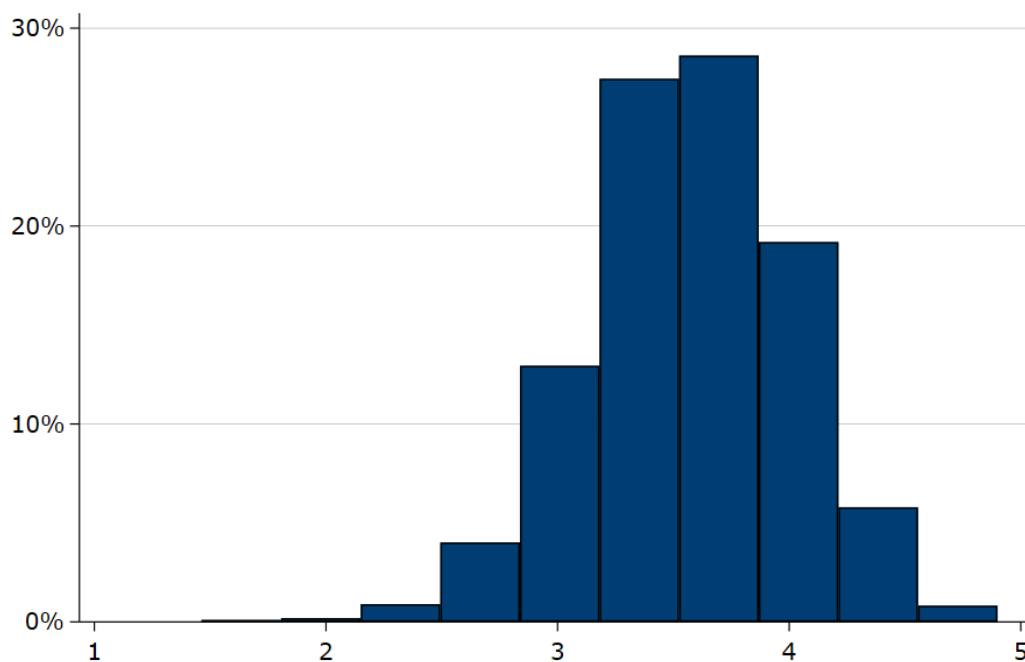
Tabel 6. Samlet mål for attraction to policy making

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.128	2,58	0,84	1	5

4.5/ Public service motivation som helhed

Dette afsnit viser fordelingen på et samlet mål for public service motivation bestående af alle spørgsmål fra de fire dimensioner, der er præsenteret ovenfor.

Figur 25. Samlet mål for attraction to policy making



Tabel 7. Samlet mål for attraction to policy making

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.118	3,57	0,44	1	5

5.0 Behovsrealisering

Man har gennem psykologisk forskning identificeret fire behov, der alle er af væsentlig betydning for individers motivation og trivsel (Tønnesvang m.fl., 2023). Disse fire behov er behovet for autonomi, behovet for kompetence, behovet for tilknytning og behovet for mening. Resultaterne for hvert enkelt behov præsenteres i det følgende.

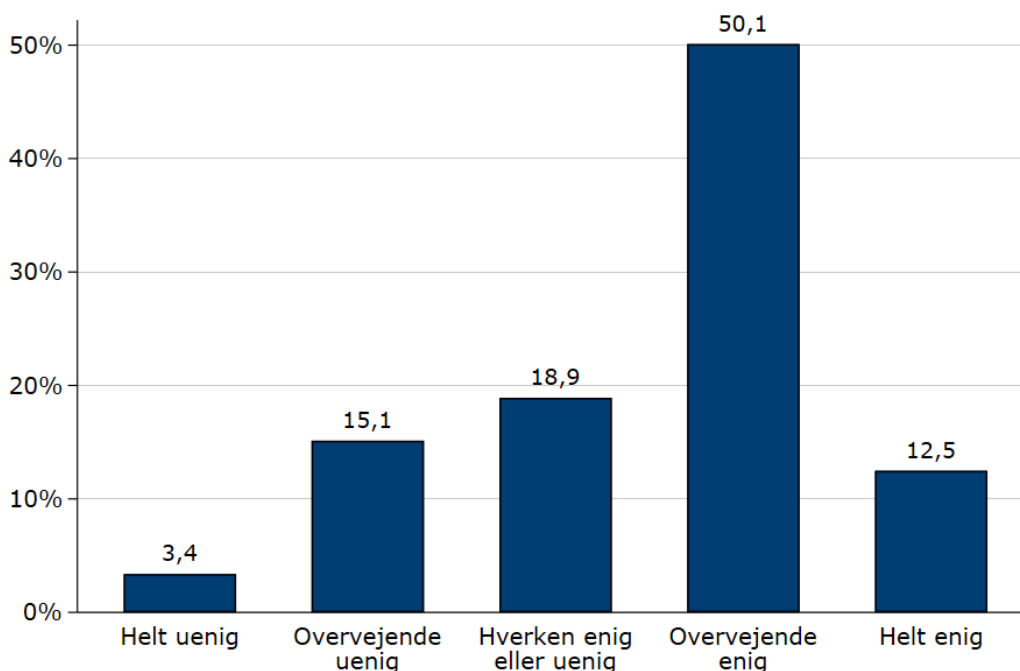
5.1/ Behovsrealisering ift. autonomi

Behovet for autonomi handler om at have råderum og være herre over sine egne handlinger. Når dette behov er realiseret, oplever man personlig sammenhæng, og at ens aktiviteter er et resultat af ens egen vilje og ikke andres (ibid.). For at belyse lærernes oplevede behovsrealisering ift. autonomi har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De tre udsagn lyder som følger:

- Jeg føler, at jeg har stor indflydelse på, hvordan mit arbejde udføres
- Jeg har frihed til at udtrykke mine idéer og holdninger på arbejdet
- Jeg har gode muligheder for selv at bestemme, hvordan jeg udfører mit arbejde

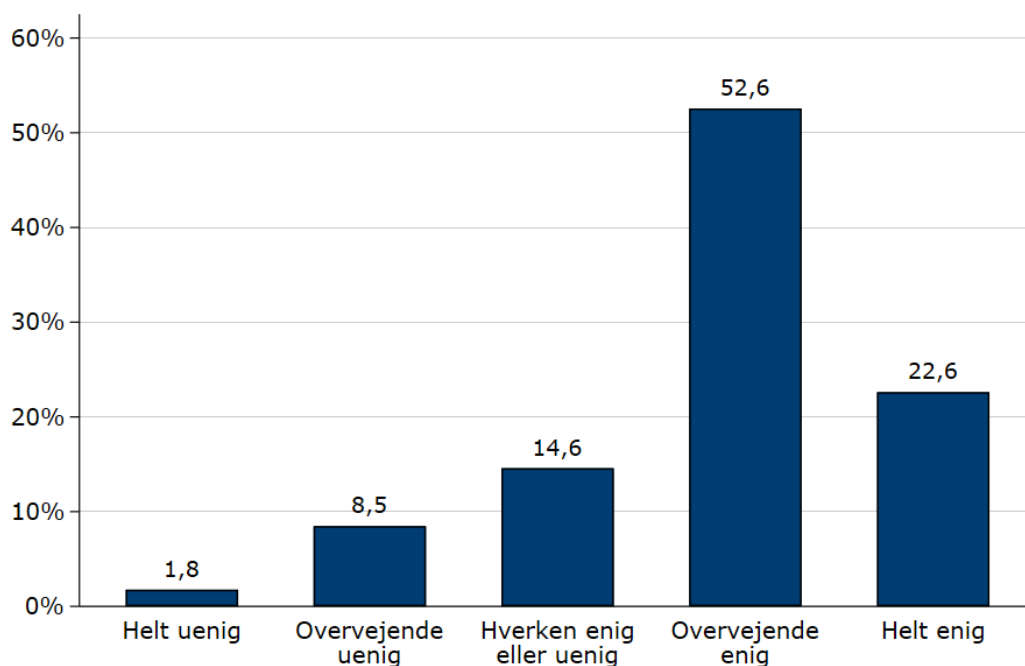
Det er et vigtigt opmærksomhedspunkt, at lærerne i undersøgelsen her ser ud til at ligge lidt lavere end sammenlignelige grupper ift. autonomibehovsrealisering (Nationalt partnerskab om ledelse og kompetencer, 2022; Tønnesvang m.fl., 2023), om end spørgsmålsformuleringerne ikke altid er helt ens.

Figur 26. Enighed i udsagnet "Jeg føler, at jeg har stor indflydelse på, hvordan mit arbejde udføres"



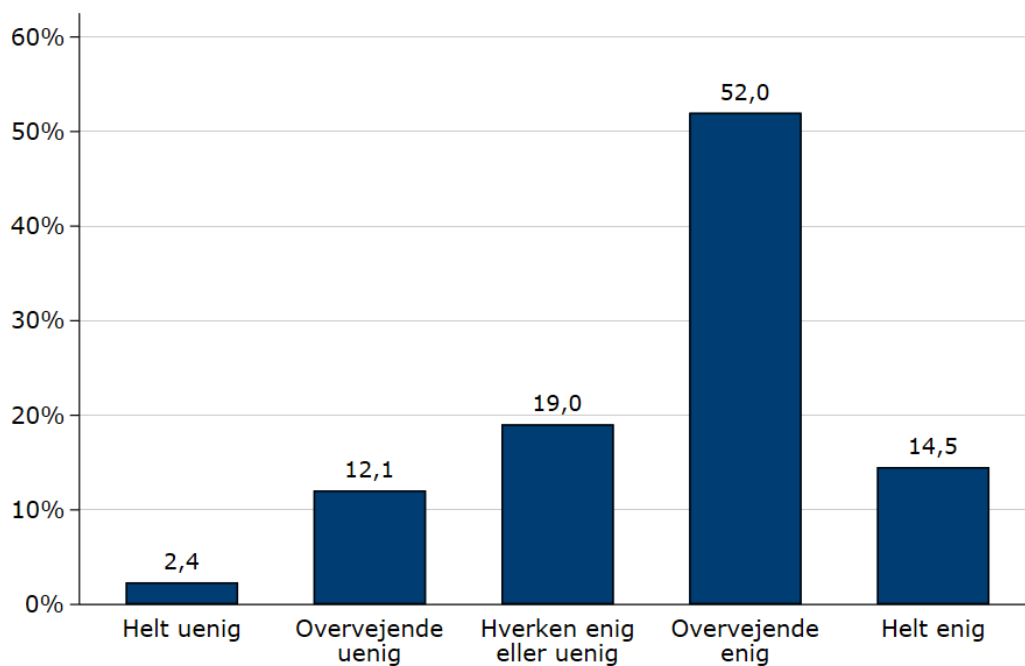
Antal besvarelser: 3.116.

Figur 27. Enighed i udsagnet "Jeg har frihed til at udtrykke mine idéer og holdninger på arbejdet"



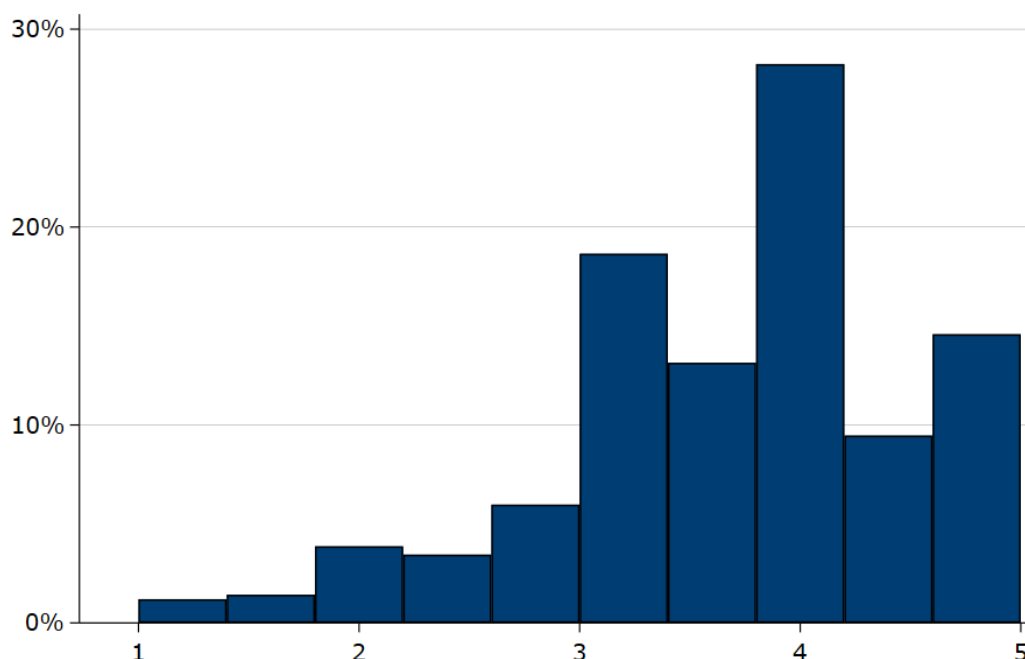
Antal besvarelser: 3.115.

Figur 28. Enighed i udsagnet "Jeg har gode muligheder for selv at bestemme, hvordan jeg udfører mit arbejde"



Antal besvarelser: 3.112.

Figur 29. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. autonomi



Tabel 8. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. autonomi

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.142	3,68	0,82	1	5

5.2/ Behovsrealisering ift. tilknytning

Tilknytning handler om menneskers iboende behov for at føle sig tæt på andre mennesker, herunder at give omsorg til andre samt modtage omsorg fra andre. Hvis ens behov for tilknytning er realiseret, oplever man at have tillidsfulde relationer til andre mennesker og en fornemmelse af at høre til (Tønnesvang m.fl., 2023). I undersøgelsen skelner vi mellem tilknytning til tre forskellige grupper, som alle er relevante for lærernes arbejde. Disse grupper er eleverne, kollegerne og forældrene/det omgivende lokalsamfund. Spørgsmålene til sidstnævnte gruppe er nye, mens de øvrige spørgsmål har været brugt i LEAP-projektet (Andersen m.fl., 2017) og i VUOS-projektet (Tønnesvang m.fl., 2023).

For at belyse lærernes oplevede tilknytning har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn for hver af de tre grupper. Disse udsagn vurderes på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De ni udsagn lyder som følger:

Tilknytning til elever

- Jeg kan rigtig godt lide de elever, som jeg underviser
- De elever, som jeg underviser, virker til at kunne lide mig
- Jeg føler mig knyttet til de elever, som jeg underviser

Tilknytning til kolleger

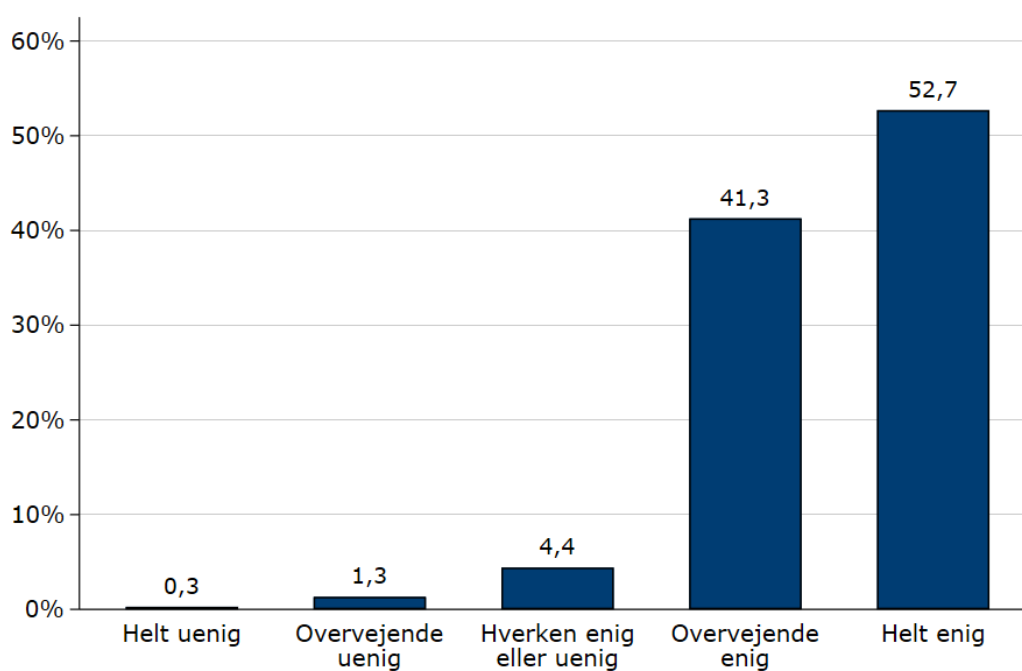
- Jeg kan rigtig godt lide de kolleger, jeg arbejder sammen med
- De kolleger, jeg arbejder sammen med, virker til at kunne lide mig
- Jeg føler mig knyttet til de kolleger, jeg arbejder sammen med

Tilknytning til forældrene/det omgivende lokalsamfund

- Jeg har en god relation til elevernes forældre
- Forældrene virker til at kunne lide mig
- Jeg føler tilknytning til de mennesker, der bor i skoledistriktet

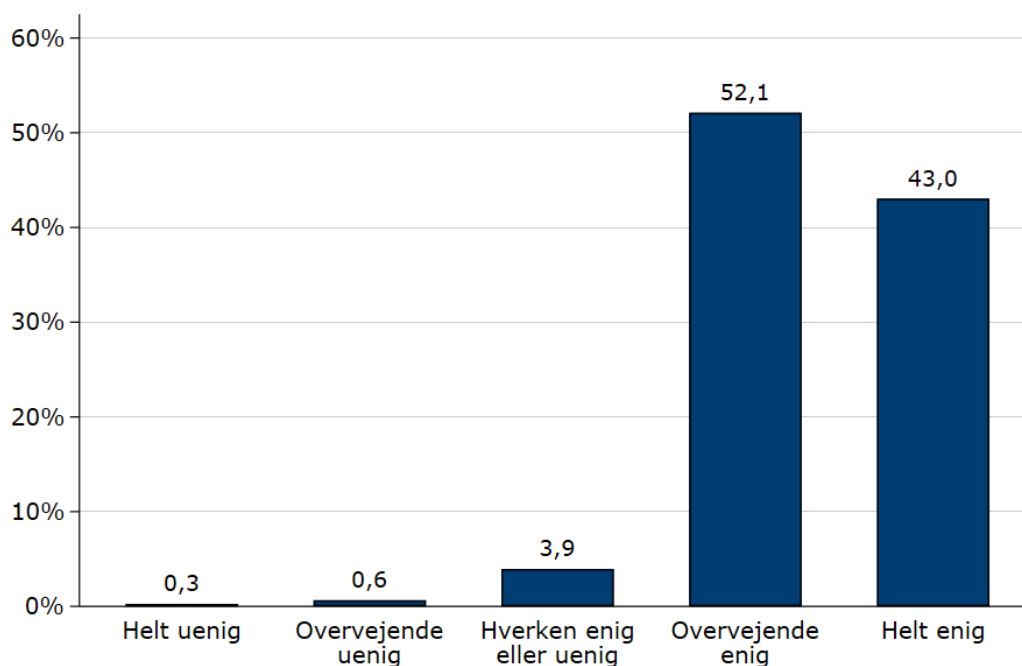
Resultaterne viser, at lærerne oplever størst tilknytning til eleverne tæt fulgt af tilknytningen til kollegerne, mens tilknytningen til forældre og lokalsamfund er mindre (men stadig relativ stærk og dermed relevant for realiseringen af lærernes behov for tilknytning).

Figur 30. Enighed i udsagnet "Jeg kan rigtig godt lide de elever, som jeg underviser"



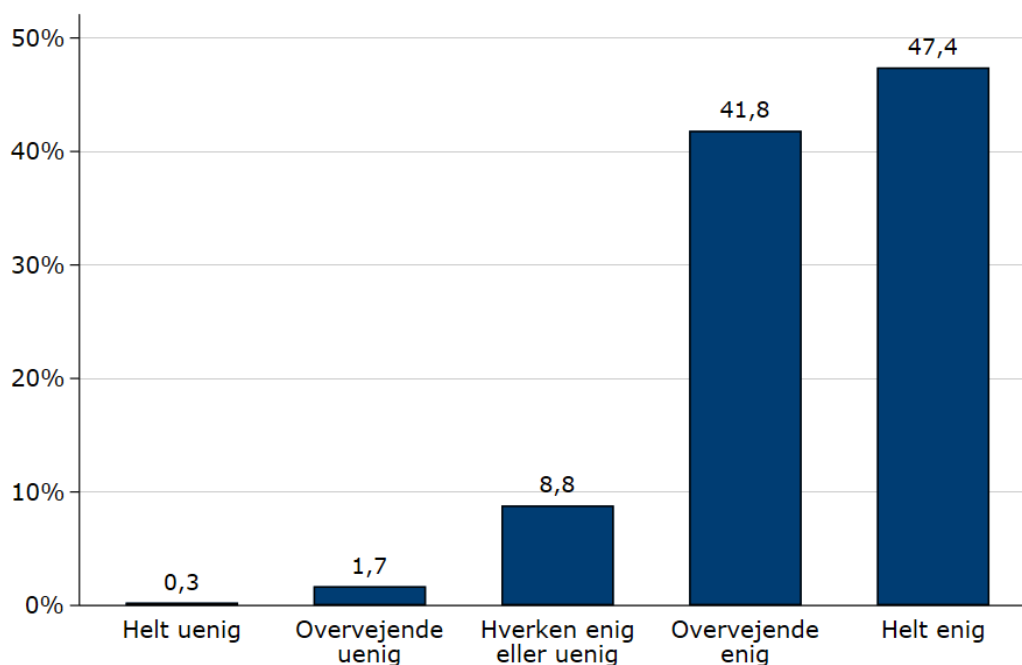
Antal besvarelser: 3.093.

Figur 31. Enighed i udsagnet "De elever, som jeg underviser, virker til at kunne lide mig"



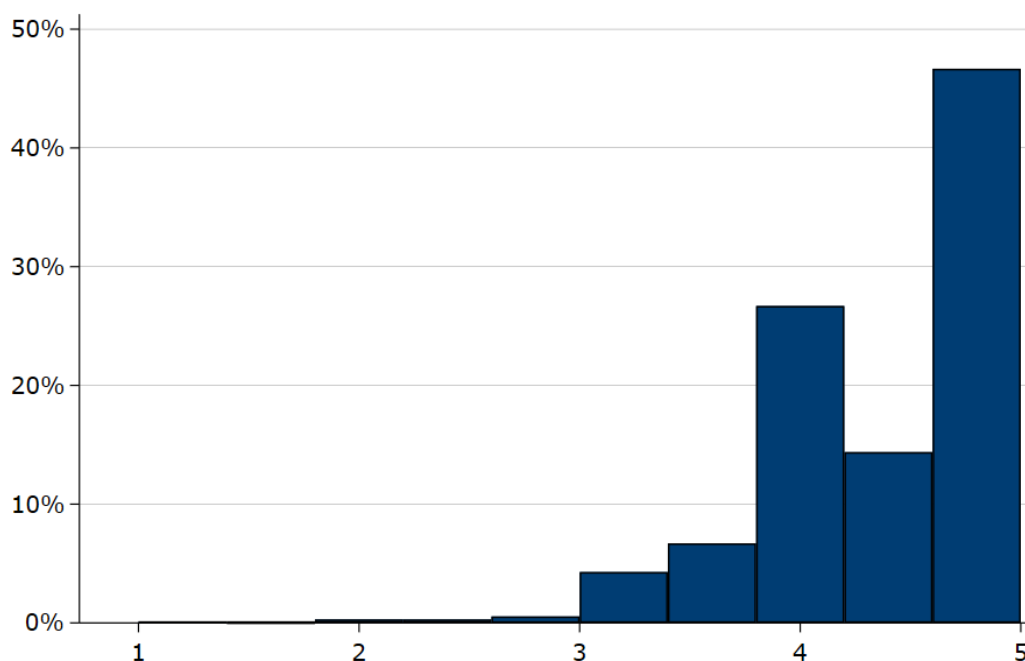
Antal besvarelser: 3.099.

Figur 32. Enighed i udsagnet "Jeg føler mig knyttet til de elever, som jeg underviser"



Antal besvarelser: 3.106.

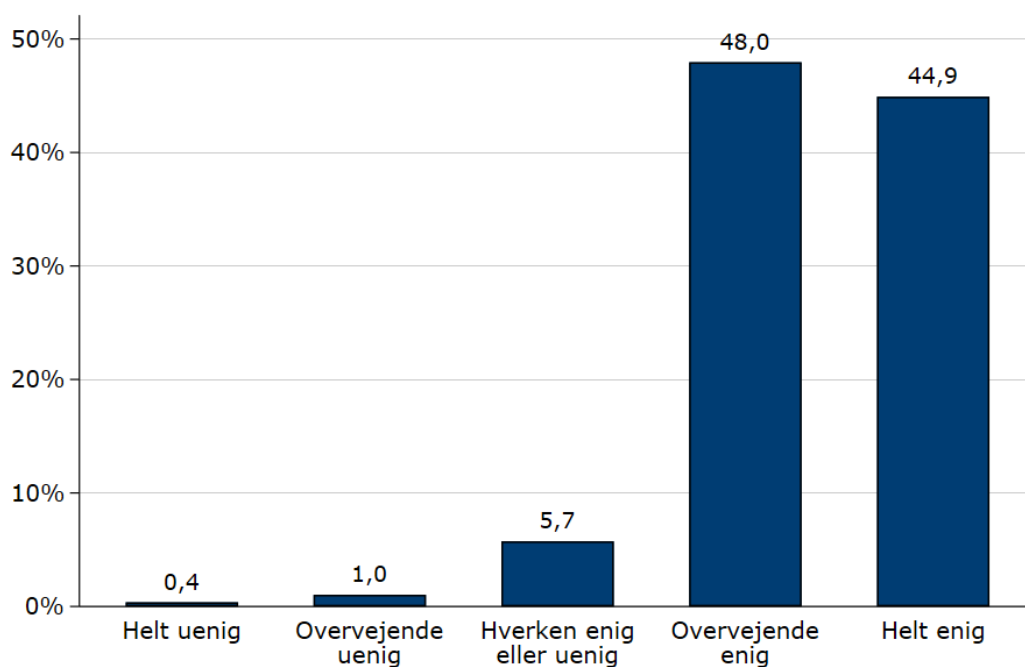
Figur 33. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. tilknytning (ift. eleverne)



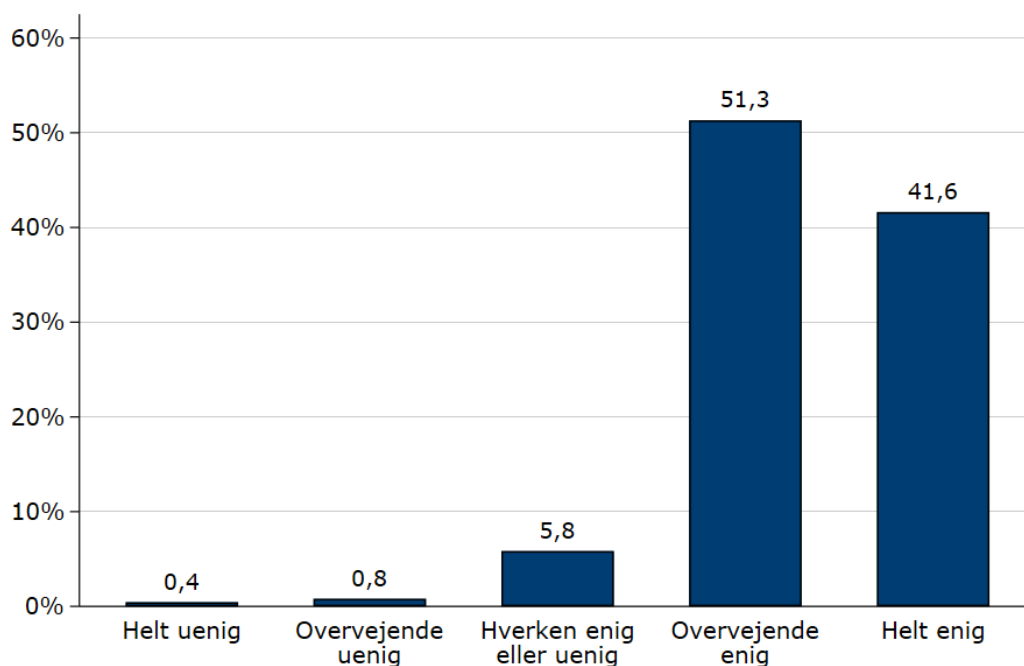
Tabel 9. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. tilknytning (ift. elever)

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.103	4,39	0,57	1	5

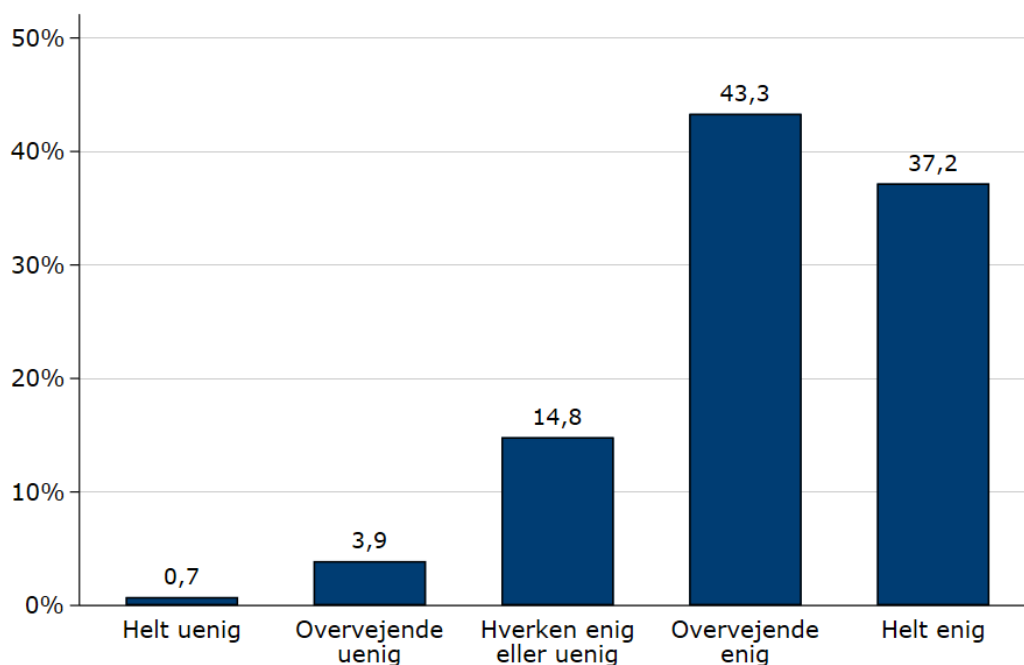
Figur 34. Enighed i udsagnet "Jeg kan rigtig godt lide de kolleger, jeg arbejder sammen med"



Antal besvarelser: 3.082.

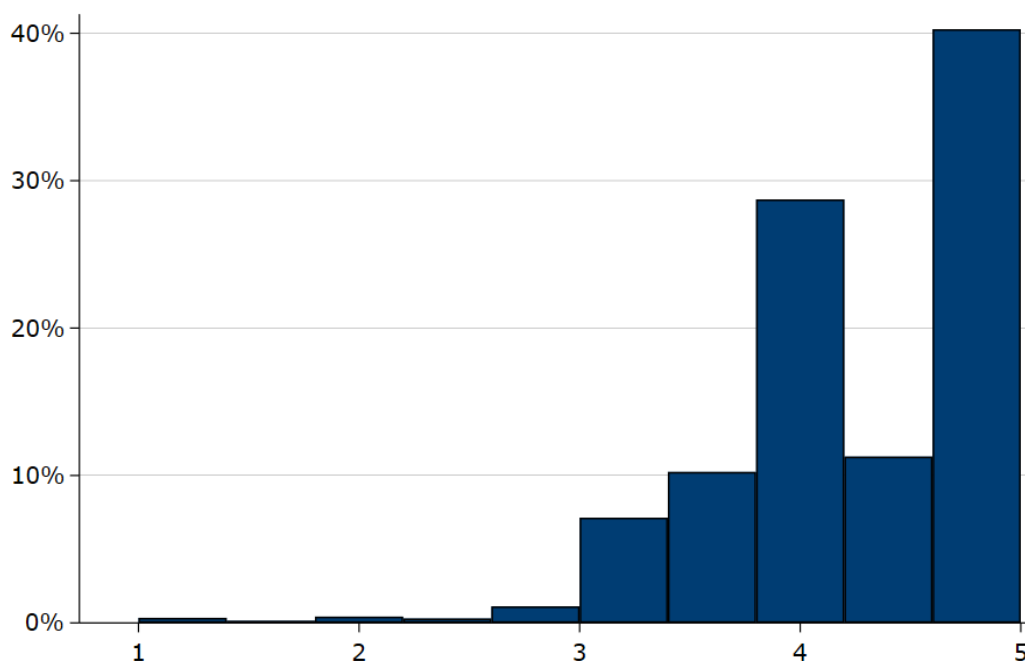
Figur 35. Enighed i udsagnet "De kolleger, jeg arbejder sammen med, virker til at kunne lide mig"

Antal besvarelser: 3.090.

Figur 36. Enighed i udsagnet "Jeg føler mig knyttet til de kolleger, jeg arbejder sammen med"

Antal besvarelser: 3.090.

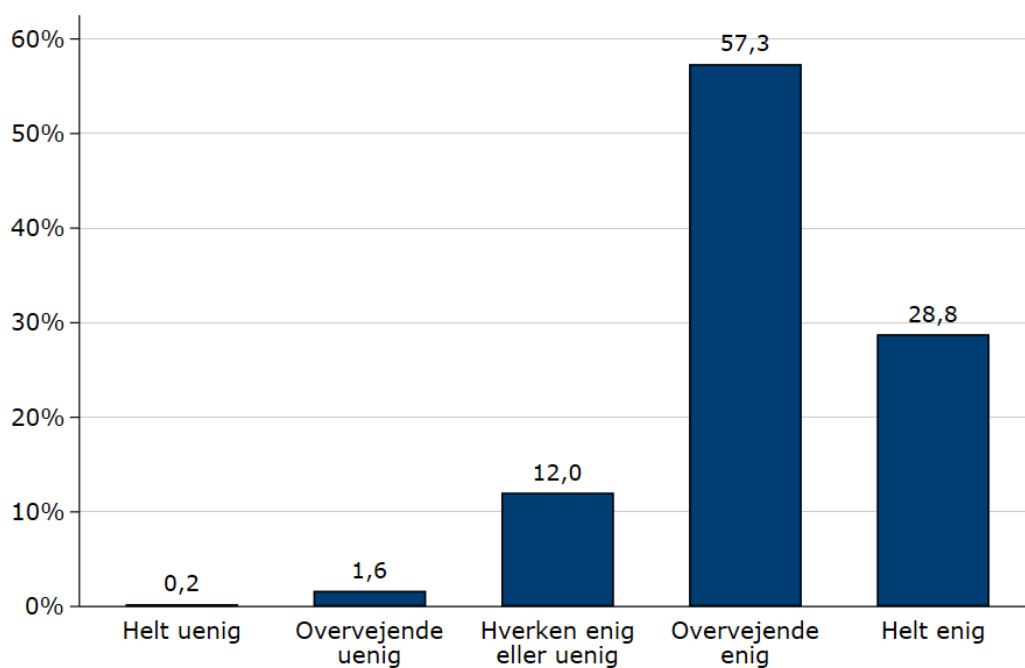
Figur 37. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. tilknytning (ift. kolleger)



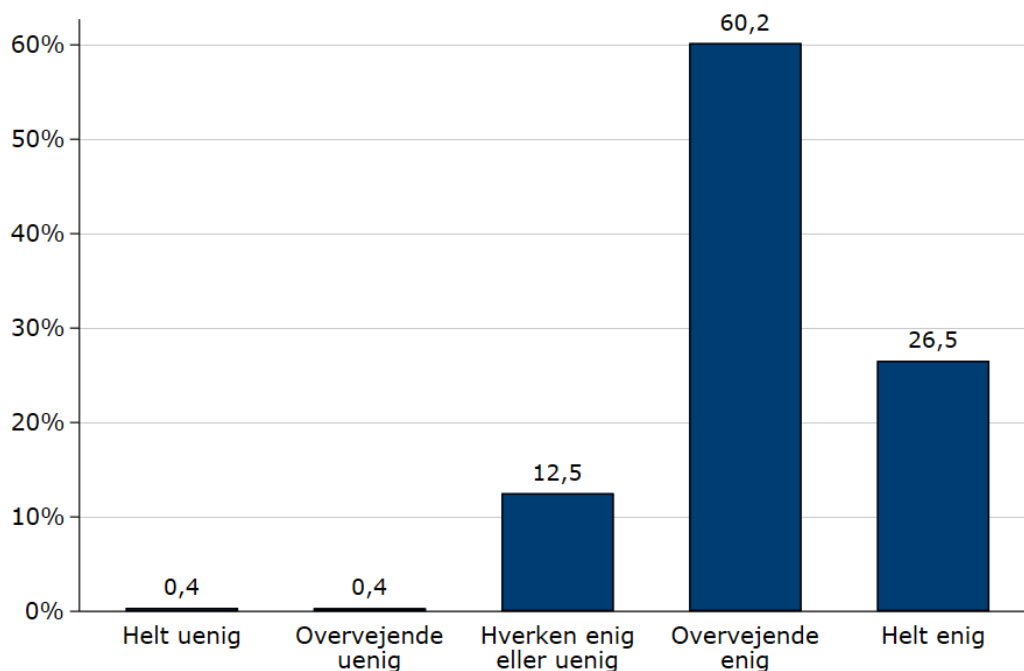
Tabel 10. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. tilknytning (ift. kolleger)

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.091	4,27	0,65	1	5

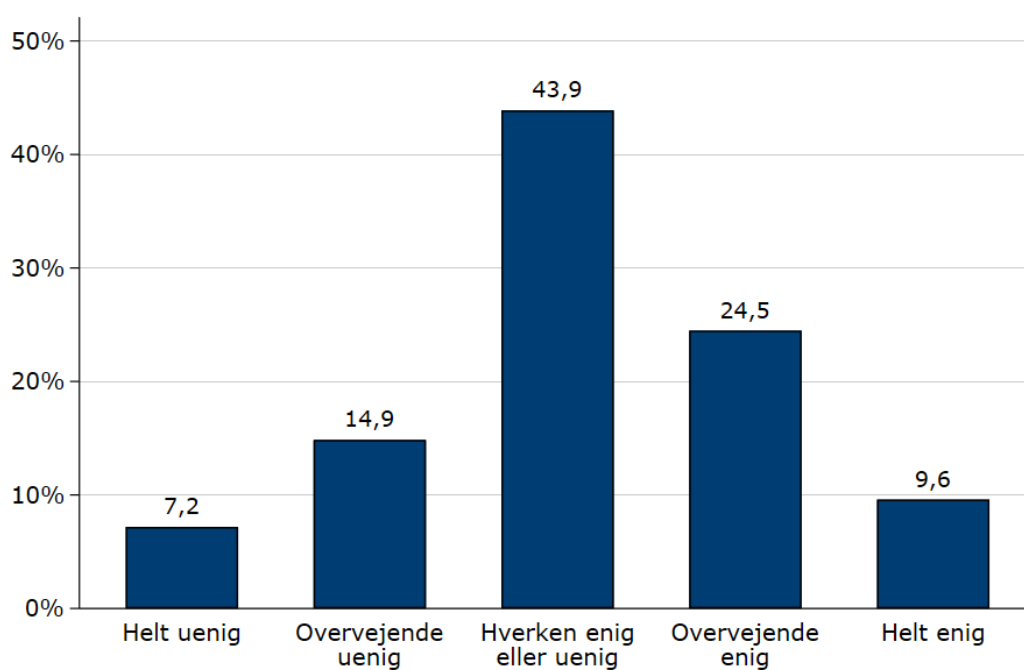
Figur 38. Enighed i udsagnet "Jeg har en god relation til elevernes forældre"



Antal besvarelser: 3.078.

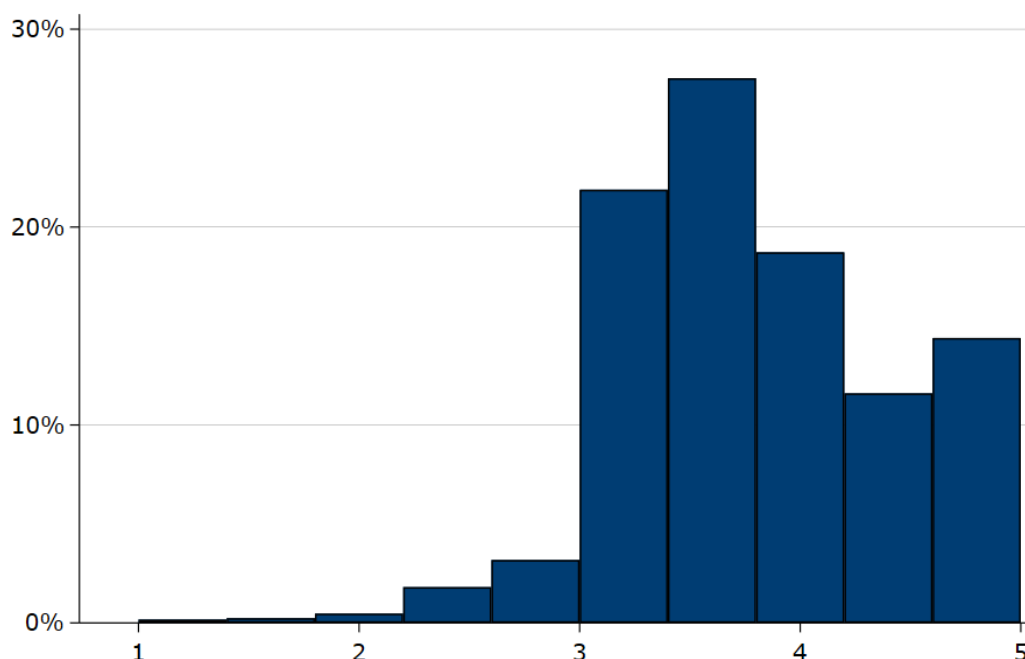
Figur 39. Enighed i udsagnet "Forældrene virker til at kunne lide mig"

Antal besvarelser: 3.077.

Figur 40. Enighed i udsagnet "Jeg føler tilknytning til de mennesker, der bor i skoledistriktet"

Antal besvarelser: 3.089.

Figur 41. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. tilknytning (ift. forældre)



Tabel 11. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. tilknytning (ift. forældrene)

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.082	3,80	0,64	1	5

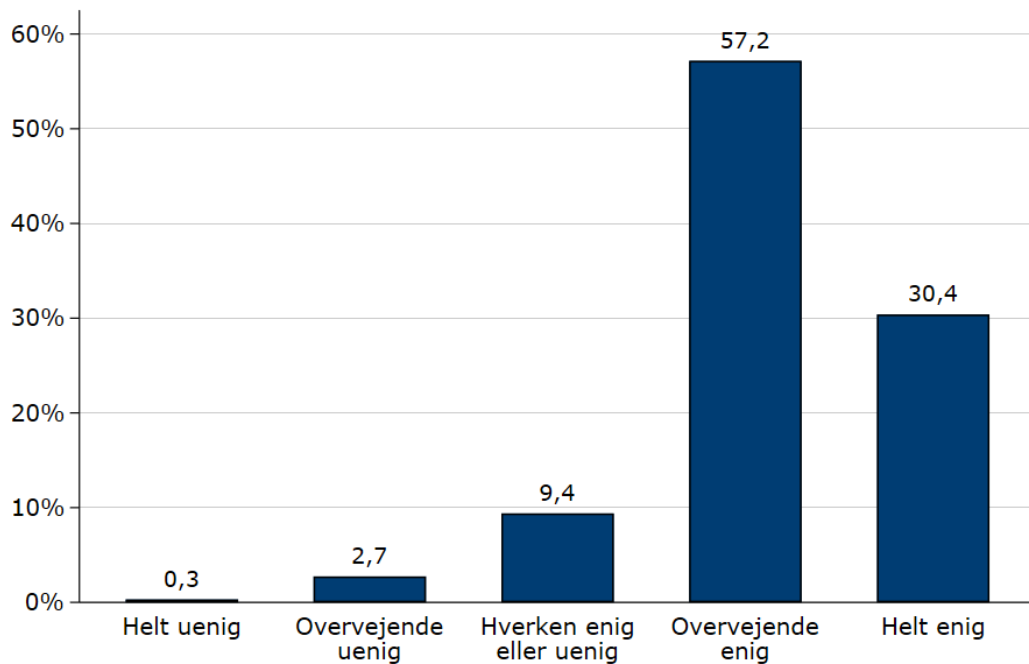
5.3/ Behovsrealisering ift. kompetence

Behovet for kompetence dækker behovet for at opleve, at man kan mestre aktiviteterne i ens liv. Hvis ens behov for kompetence er realiseret, oplever man, at man kan have de rette kompetencer eller tror på, at man kan tilegne sig de rette kompetencer til at opnå ønskede mål. For at belyse lærernes oplevede kompetence har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De tre udsagn lyder som følger:

- Jeg føler mig meget kompetent, når jeg er på arbejde
- Folk på mit arbejde fortæller mig, at jeg er god til det, jeg laver
- De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget på mit arbejde

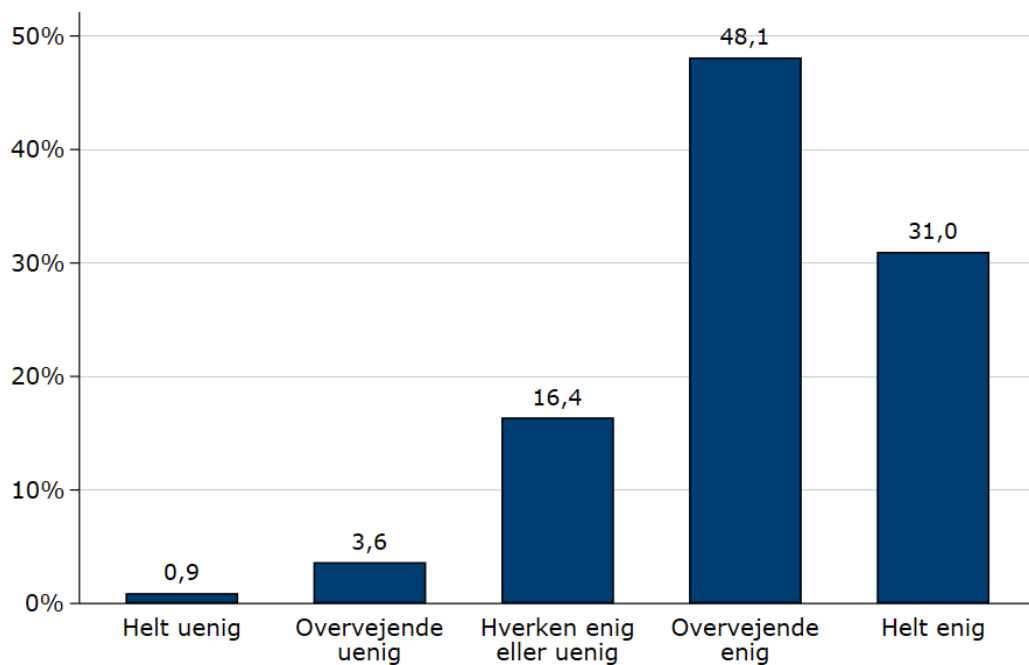
Lærerne oplever relativ høj behovsrealisering ift. kompetence (det ligger på et sammenligneligt niveau med andre offentlige grupper så som medarbejdere på sociale botilbud og politifolk jf. Tønnesvang m.fl. (2023: 86).

Figur 42. Enighed i udsagnet "Jeg føler mig meget kompetent, når jeg er på arbejde"



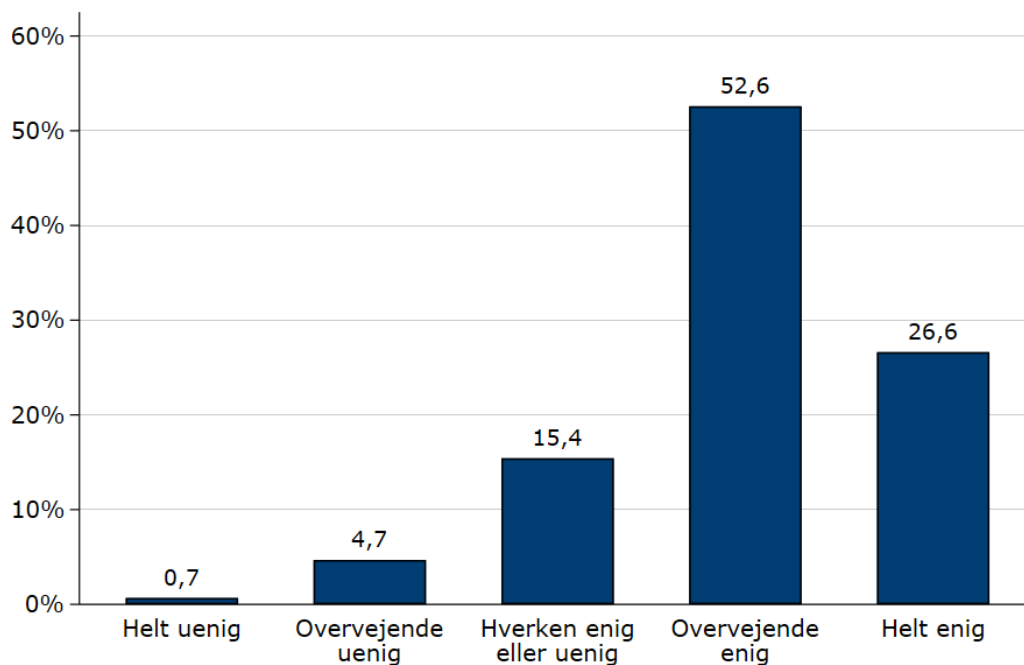
Antal besvarelser: 3.063.

Figur 43. Enighed i udsagnet "Folk på mit arbejde fortæller mig, at jeg er god til det, jeg laver"



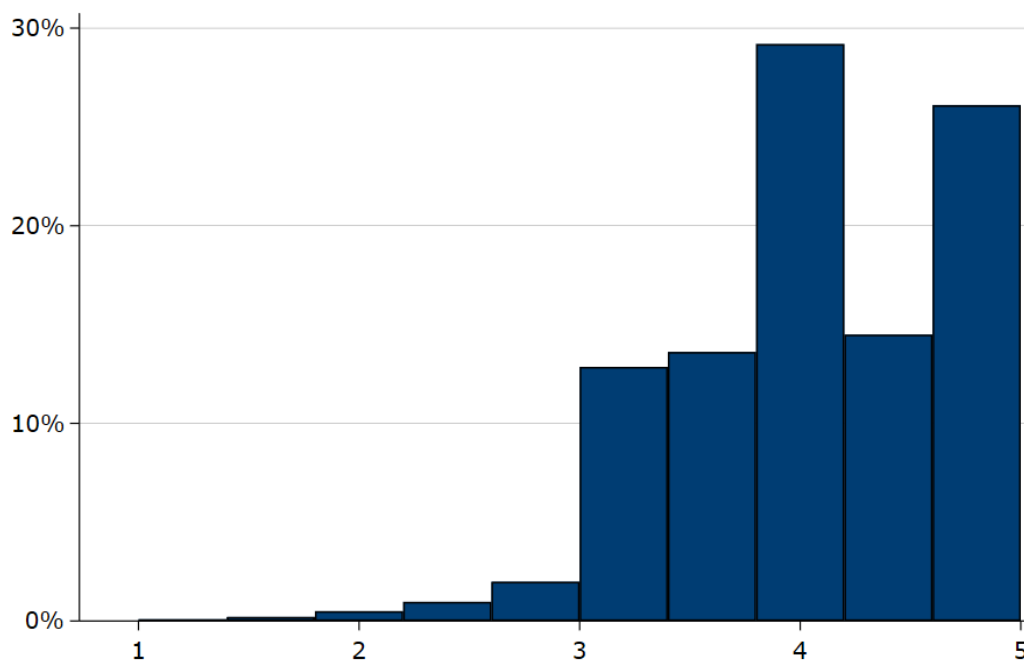
Antal besvarelser: 3.068.

Figur 44. Enighed i udsagnet "De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget på mit arbejde"



Antal besvarelser: 3.068.

Figur 45. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. kompetence



Tabel 12. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. kompetence

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.069	4,06	0,63	1	5

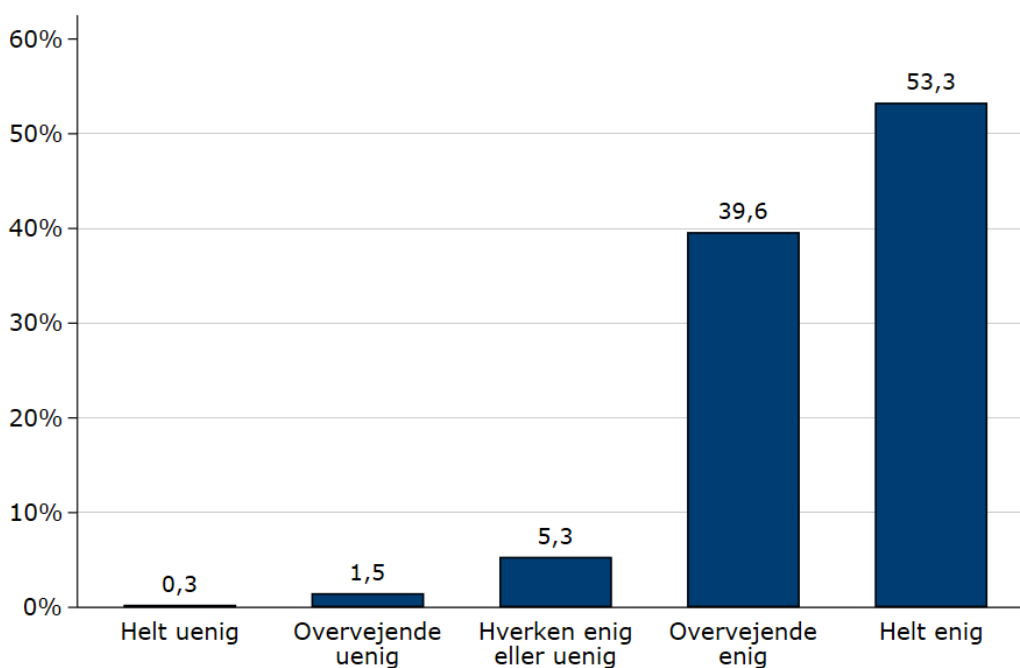
5.4/ Behovsrealisering ift. mening

Alle mennesker har et behov for at kunne registrere forbindelser mellem ting, begivenheder og relationer. Dette kaldes behovet for mening og får os til at søge efter større betydningsforhold i verden og tydeliggør vigtigheden af at have idealer, værdier og antagelser om, hvordan livet skal leves (Tønnesvang m.fl., 2023). For at belyse lærernes oplevede mening har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger:

- Mit arbejde er meningsfyldt
- Mit arbejde er forbundet med det, jeg synes er vigtigt i livet
- Jeg ser en forbindelse mellem mit arbejde og samfundets bedste
- Mit arbejde giver personlig mening

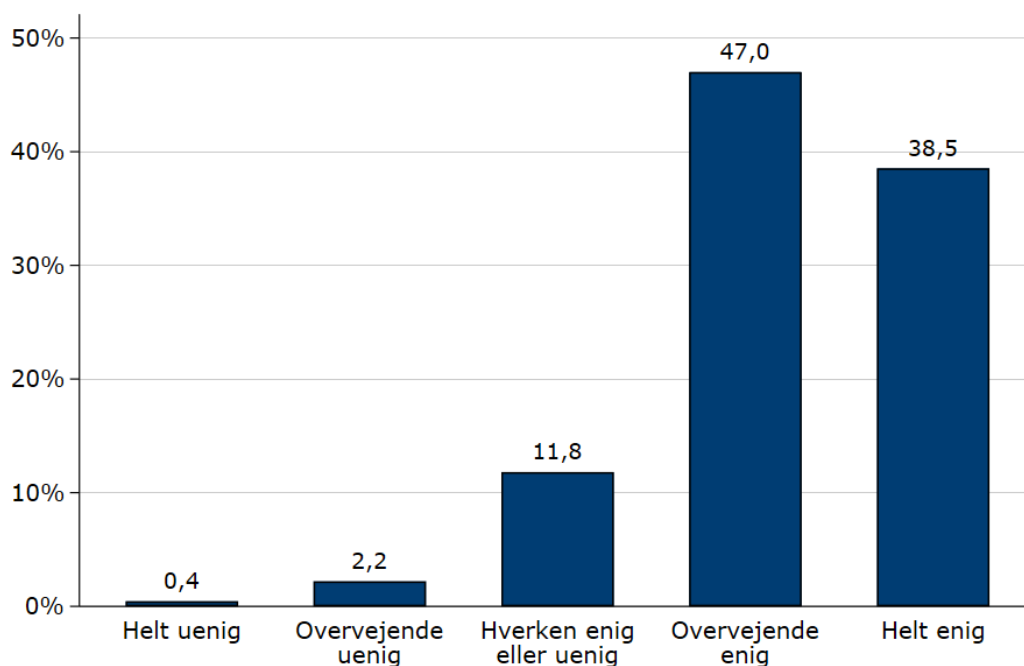
De undersøgte lærere oplever i meget høj grad at få realiseret behovet for mening, om end der stadig er en vis variation.

Figur 46. Enighed i udsagnet "Mit arbejde er meningsfyldt"



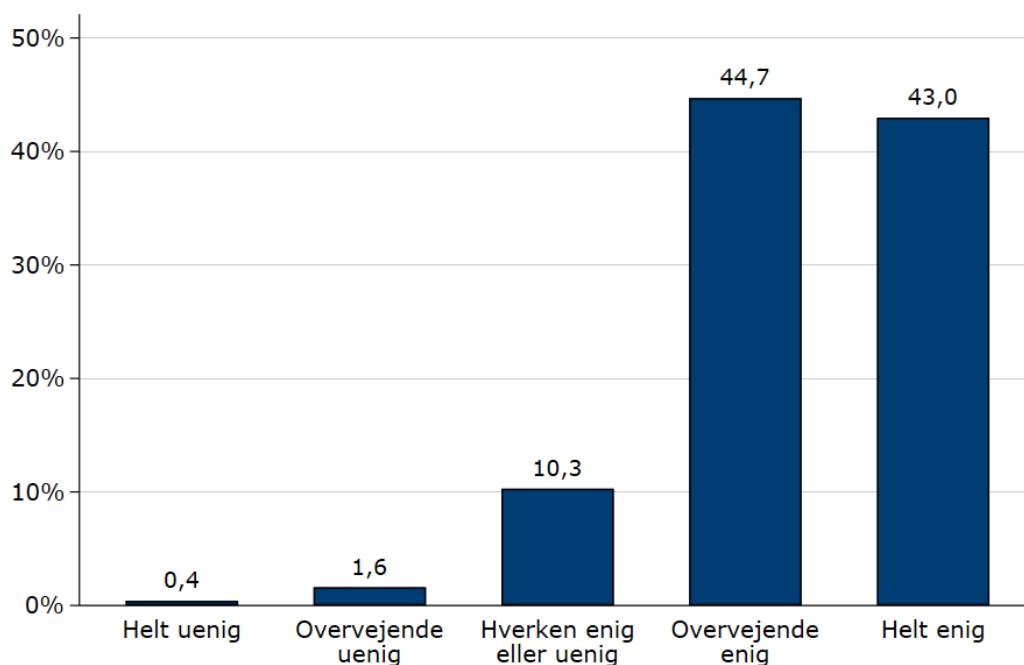
Antal besvarelser: 3.057.

Figur 47. Enighed i udsagnet "Mit arbejde er forbundet med det, jeg synes er vigtigt i livet"



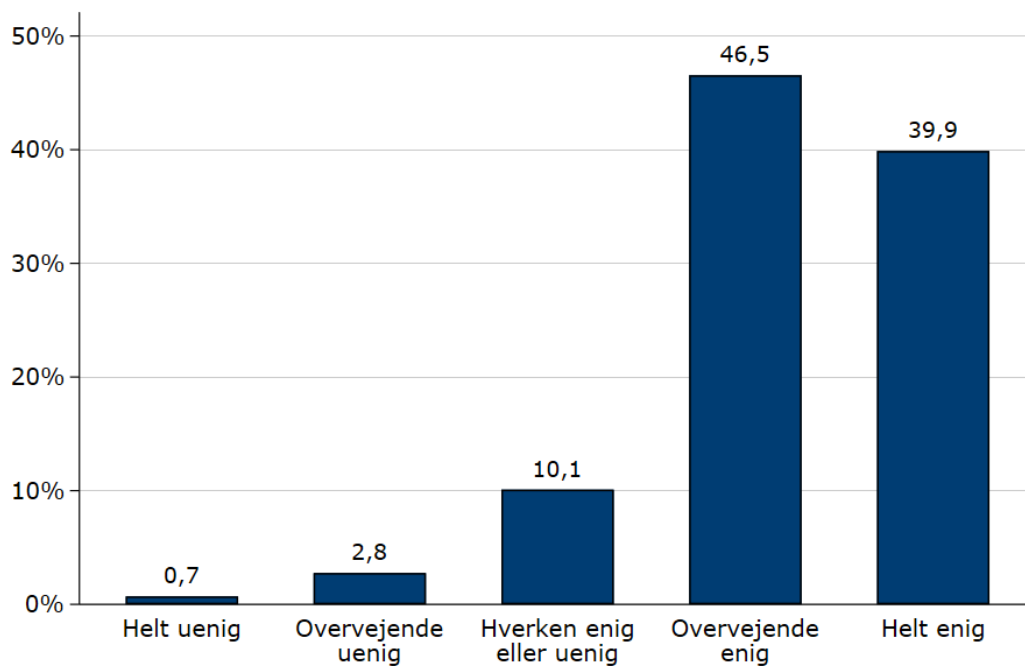
Antal besvarelser: 3.061.

Figur 48. Enighed i udsagnet "Jeg ser en forbindelse mellem mit arbejde og samfundets bedste"



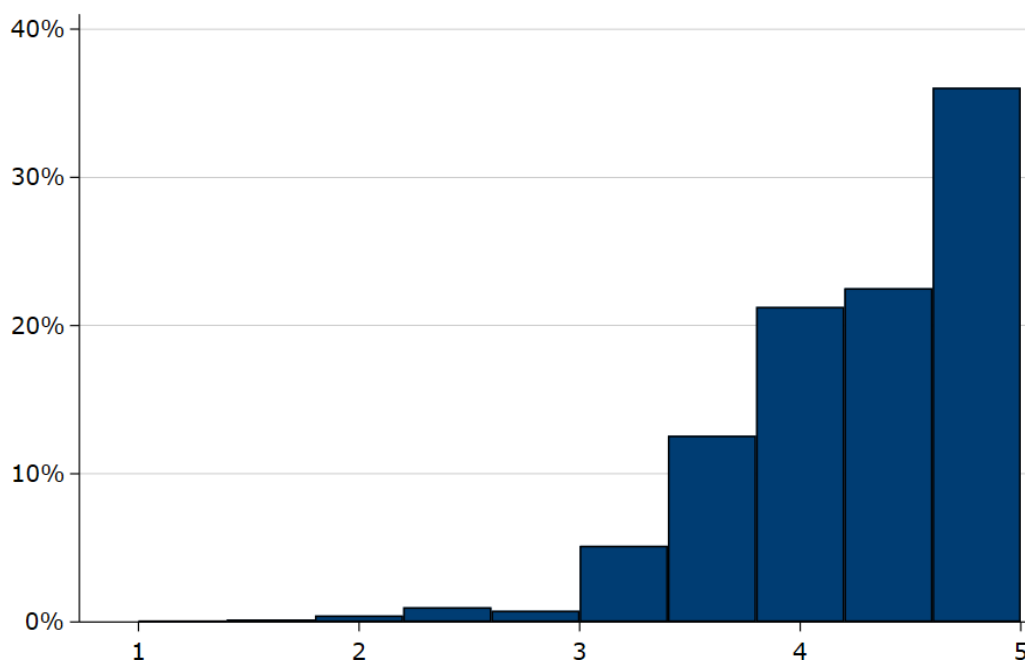
Antal besvarelser: 3.057.

Figur 49. Enighed i udsagnet "Mit arbejde giver personlig mening"



Antal besvarelser: 3.058.

Figur 50. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. mening



Tabel 13. Samlet mål for lærernes oplevelse af behovsrealisering ift. mening

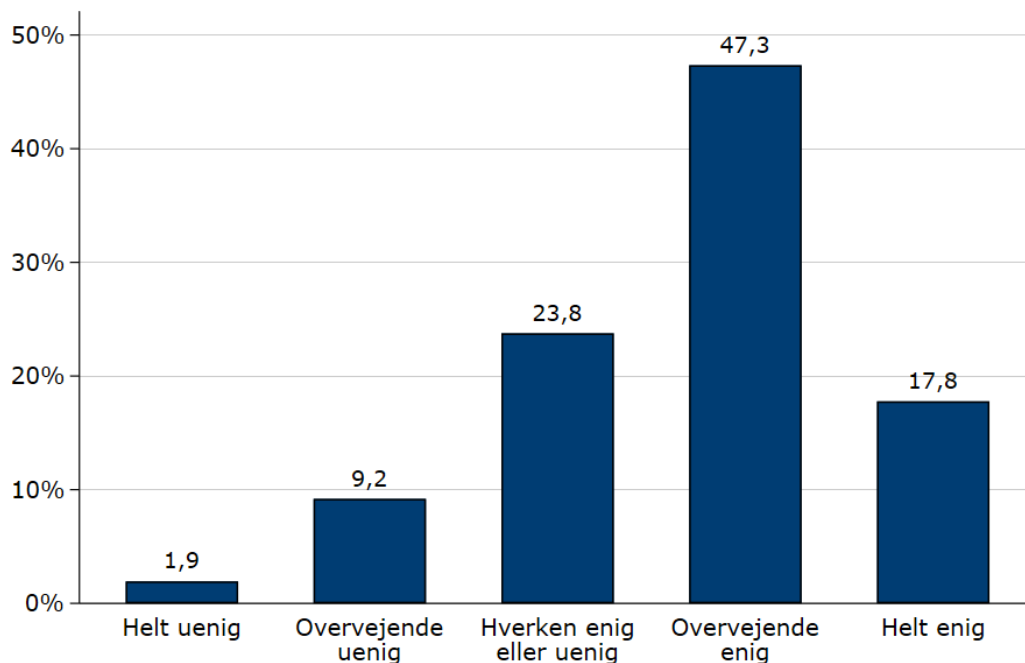
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.065	4,29	0,63	1	5

6.0 Work engagement

Work engagement handler om at have en energisk tilgang til sit arbejde, at føle sig forbundet med sine arbejdsopgaver og at opleve, at man er i stand til at håndtere de krav, man stilles i sit job (Nielsen m.fl., 2018; Schaufeli, Bakker og Salanova, 2006). Forskningen har identificeret tre dimensioner af work engagement: vigør, dedikation og det at være opslugt af sit arbejde. I undersøgelsen spørger vi ind til lærernes dedikation, fordi det i størst omfang supplerer de motivationsformer, vi diskuterer i kapitel 2 og 3. Dedikation refererer til oplevelsen af, at ens job er vigtigt, samt at man føler sig entusiastisk, inspireret af og stolt over sit arbejde. Der er en stærk positiv sammenhæng mellem dedikation og indre opgavemotivation, uden det er helt det samme eller har samme årsager og effekter (Nielsen m.fl., 2018). For at belyse lærernes dedikation har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De tre udsagn lyder som følger:

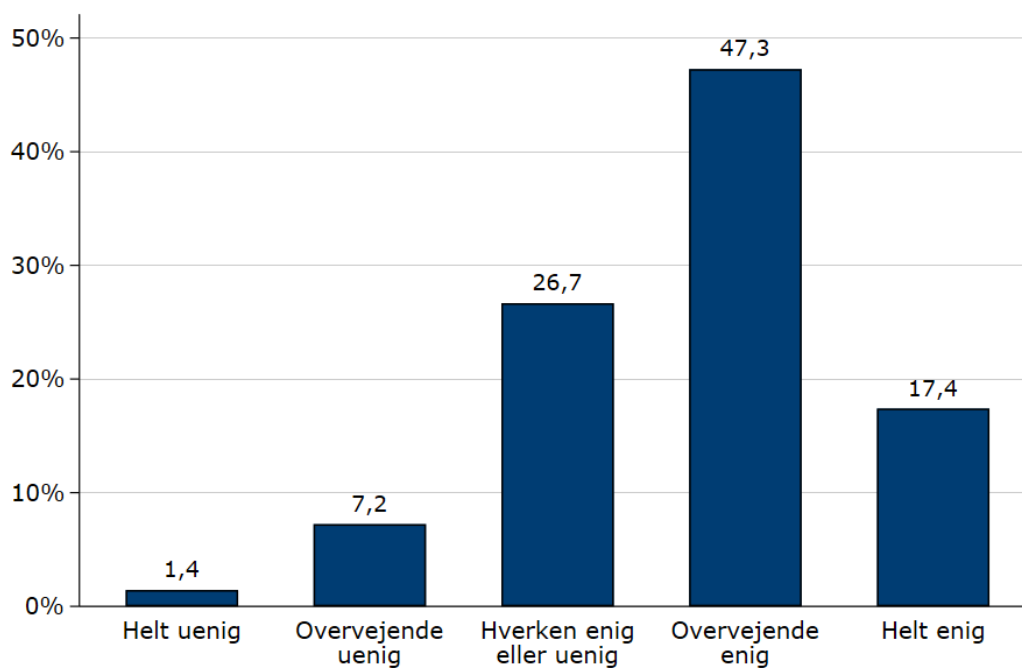
- Jeg er begejstret for mit arbejde
- Mit arbejde inspirerer mig
- Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører

Figur 51. Enighed i udsagnet "Jeg er begejstret for mit arbejde"



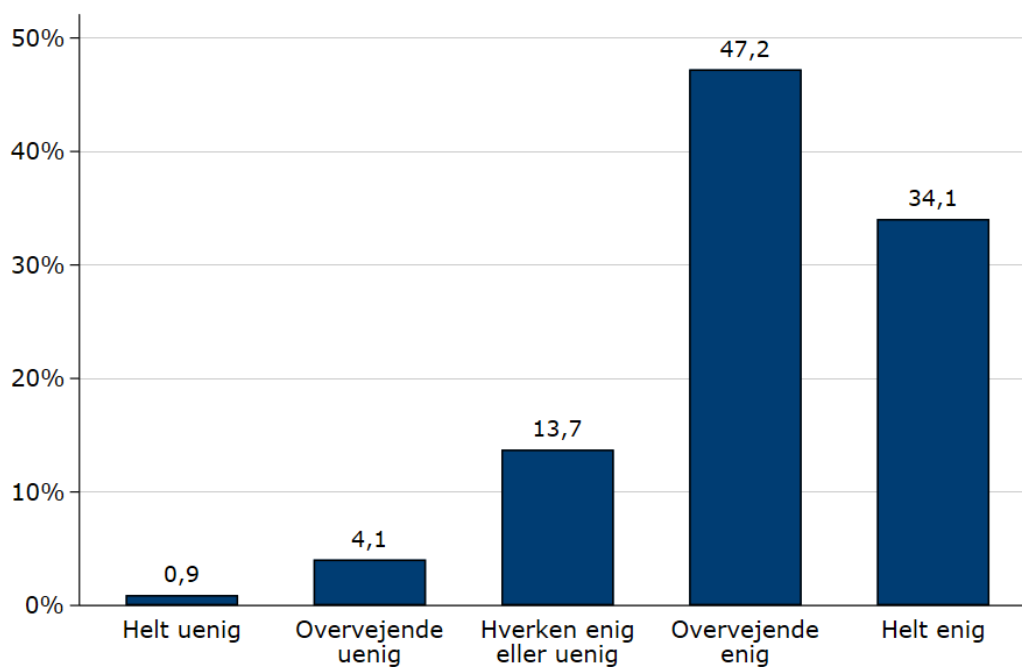
Antal besvarelser: 3.036.

Figur 52. Enighed i udsagnet "Mit arbejde inspirerer mig"



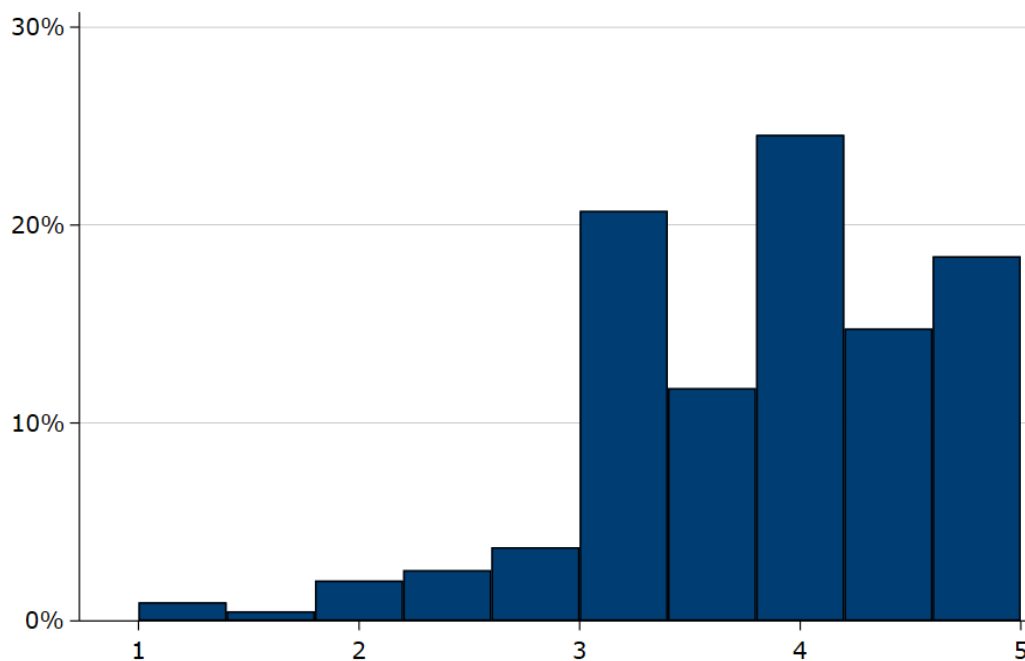
Antal besvarelser: 3.038.

Figur 53. Enighed i udsagnet "Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører"



Antal besvarelser: 3.045.

Figur 54. Samlet mål for work engagement



Tabel 14. Samlet mål for work engagement

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.040	3,84	0,78	1	5

7.0 Professionsforståelse

Dette kapitel handler om lærernes professionsforståelse, altså hvorvidt lærerne forstår sig som en samlet faggruppe, der baseret på fælles normer og teoretisk specialiseret viden fungerer som garant for høj faglig kvalitet ift. det omgivende samfund (dvs. personer, der ikke er en del af lærerstanden). For at belyse lærernes professionsforståelse har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til syv udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De første tre udsagn afdækker en individuel professionsforpligtelse, hvor de sidste fire i højere grad afdækker en mere kollektiv sikring af den faglige kvalitet. Førstnævnte er lærerne blevet spurgt om i 2010, mens vi har udviklet sidstnævnte til denne undersøgelse. De syv udsagn lyder som følger:

Individuel professionsforpligtelse

- Jeg føler mig ansvarlig for den undervisning, mine kolleger gennemfører
- Som kolleger bør man spørge ind til hinandens undervisning, hvis man fornemmer, at der er problemer
- Det er ikke min opgave at gøre opmærksom på, at der er problemer med en af mine kollegers undervisning

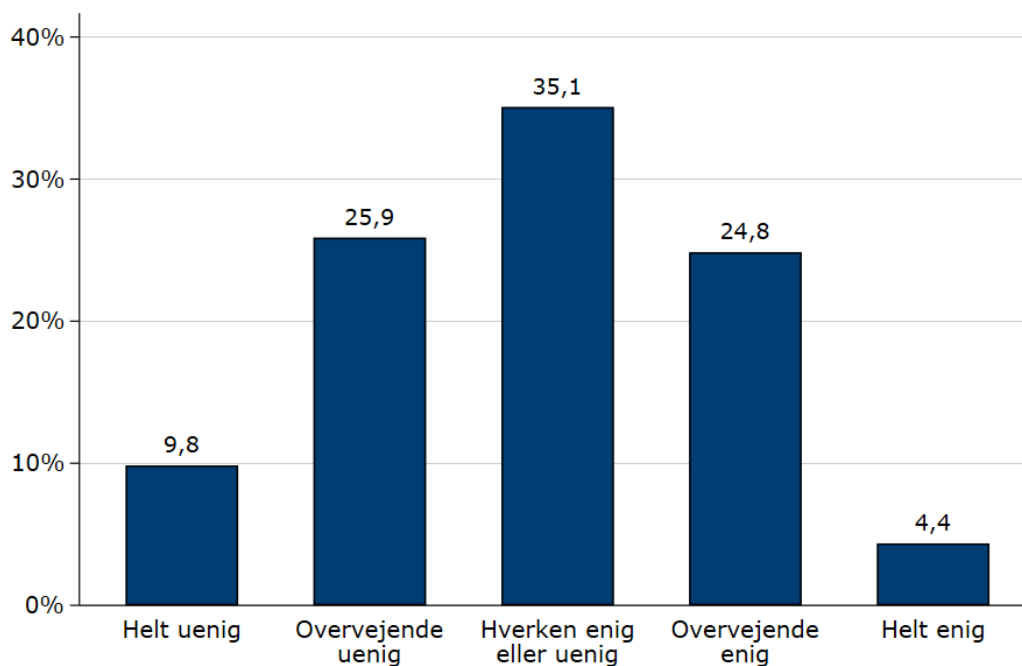
Kollektiv sikring af faglig kvalitet

- I lærerprofessionen har vi en fælles forståelse af, hvad der er god undervisning
- Når jeg er i tvivl om en faglig problemstilling, spørger jeg mine kolleger
- Mine kolleger og jeg giver ofte hinanden faglig sparring
- Som kolleger understøtter vi hinanden i at fastholde en fælles forståelse af faglig kvalitet

Størstedelen af lærerne oplever sig såvel individuelt som kollektivt ansvarlige for den faglige kvalitet i lærerprofessionen. Det gælder særligt for den kollektive, positivt rettede ansvarlighed, der bl.a. handler om at spørge hinanden til råds og prioritere faglig sparring. Der er større variation i, om lærerne føler sig individuelt ansvarlige for den undervisning, deres kolleger gennemfører, og om de ser det som deres opgave at gribe ind, hvis de observerer problemer knyttet til kollegernes undervisning.

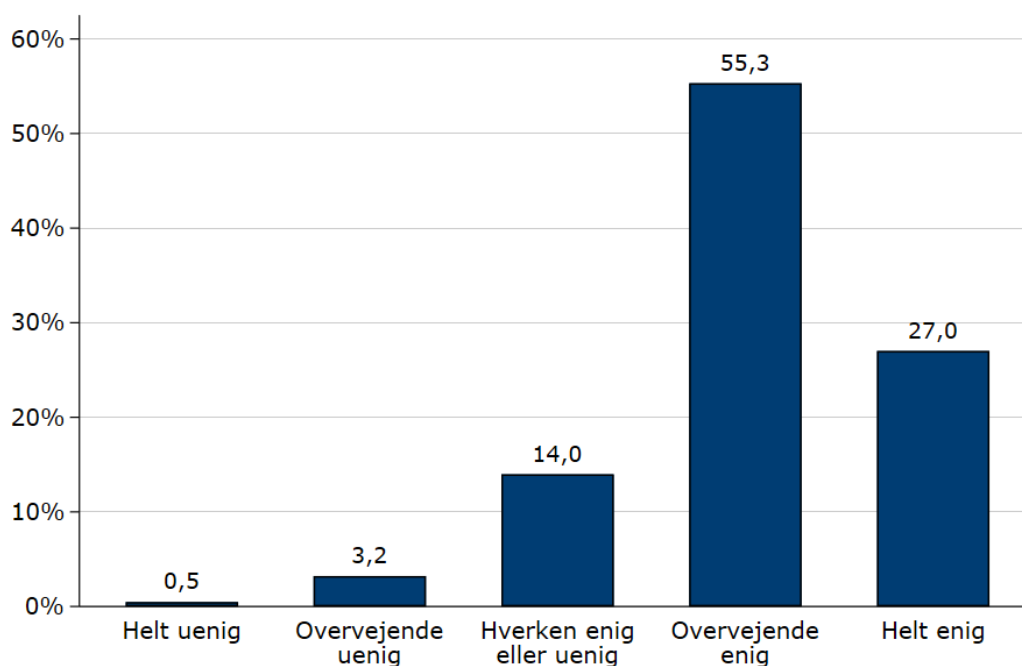
7.1/ Individuel professionsforpligtelse

Figur 55. Enighed i udsagnet "Jeg føler mig ansvarlig for den undervisning, mine kolleger gennemfører"



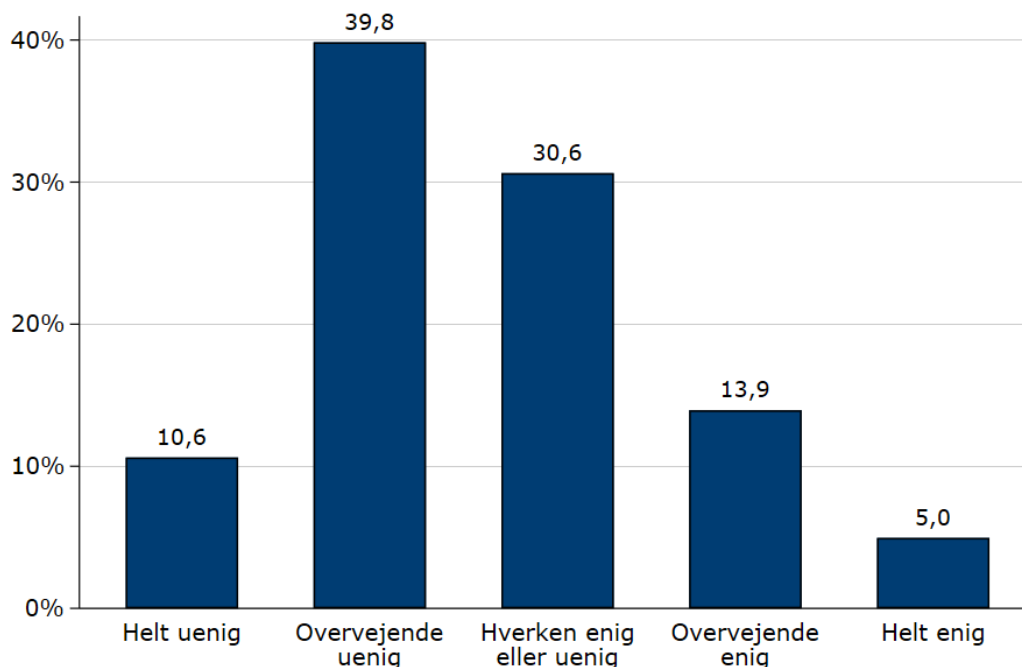
Antal besvarelser: 3.037.

Figur 56. Enighed i udsagnet "Som kolleger bør man spørge ind til hinandens undervisning, hvis man fornemmer, at der er problemer"



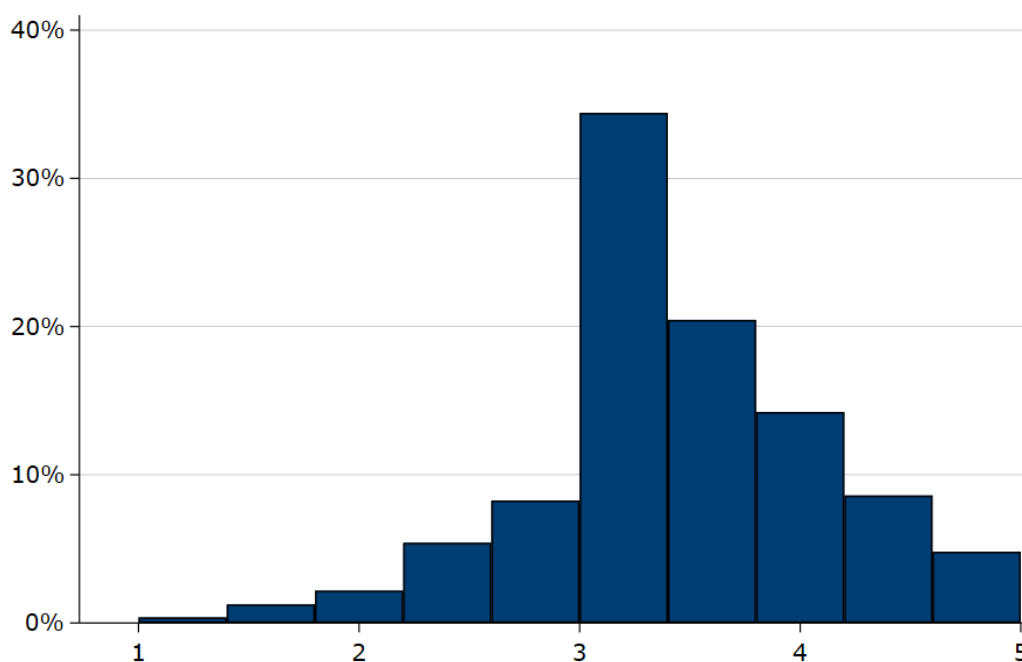
Antal besvarelser: 3.032.

Figur 57. Enighed i udsagnet "Det er ikke min opgave at gøre opmærksom på, at der er problemer med en af mine kollegers undervisning"



Antal besvarelser: 3.035.

Figur 58. Samlet mål for kollektiv sikring af individuel professionsforpligtelse

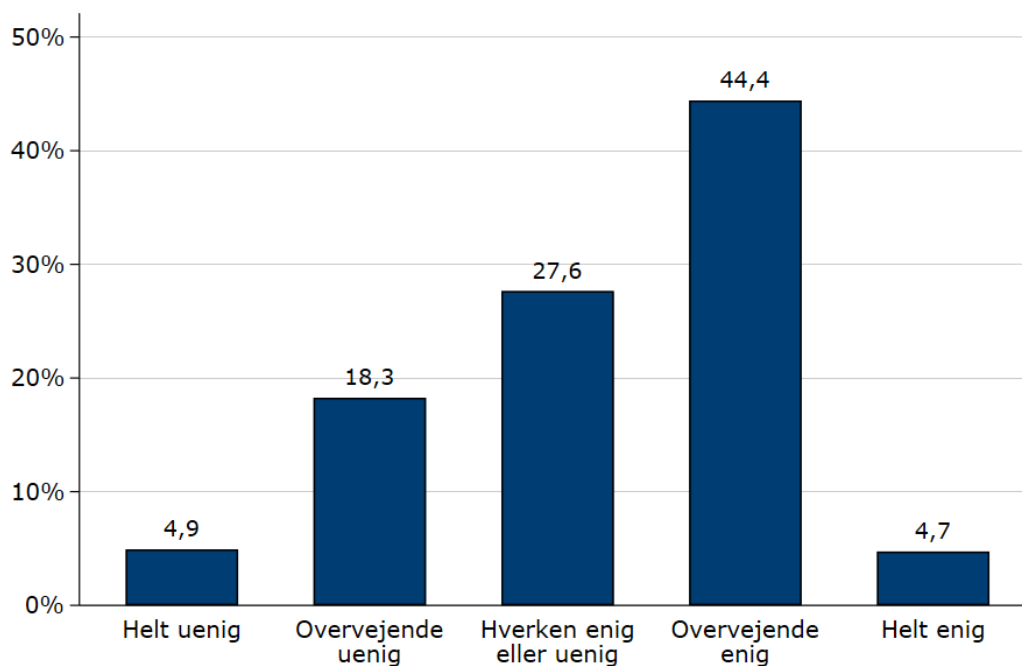


Tabel 15. Samlet mål for kollektiv sikring af individuel professionsforpligtelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.037	3,43	0,68	1	5

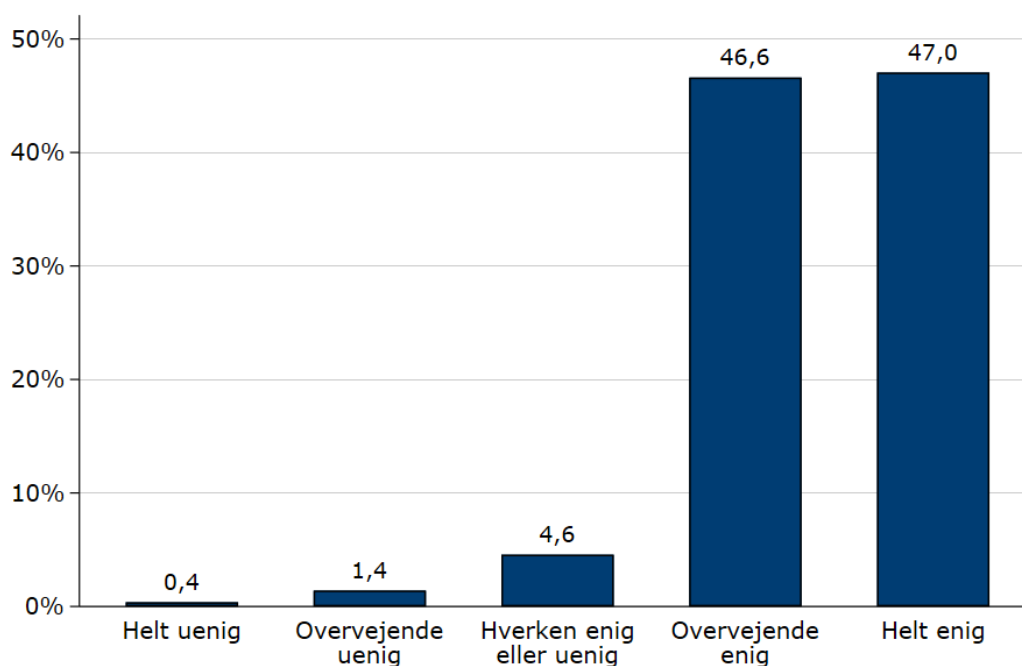
7.2/ Kollektiv sikring af faglig kvalitet

Figur 59. Enighed i udsagnet "I lærerprofessionen har vi en fælles forståelse af, hvad der er god undervisning"



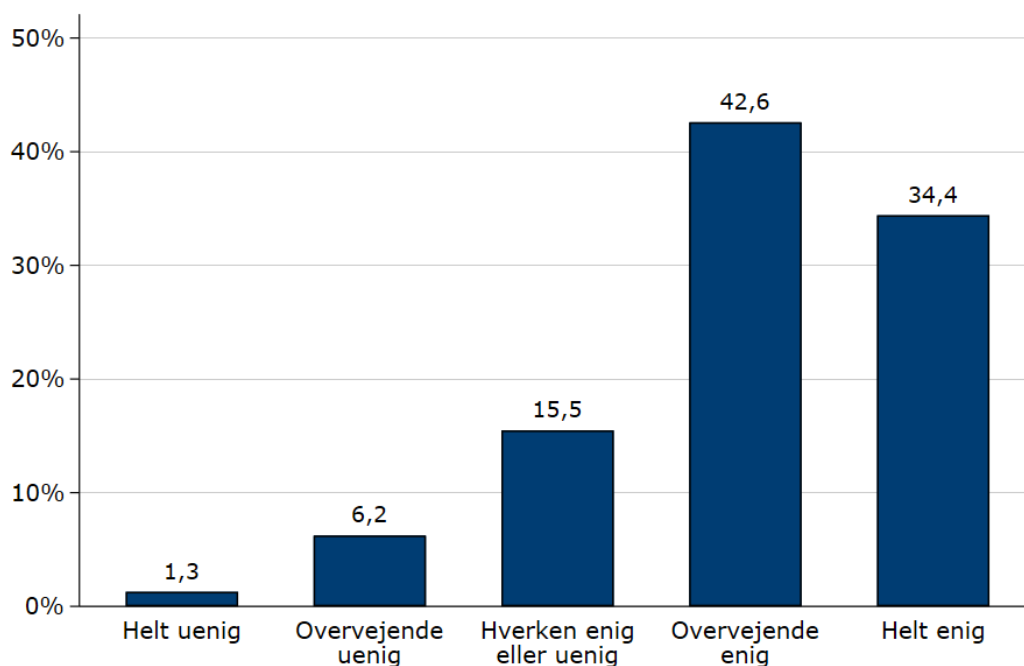
Antal besvarelser: 3.009.

Figur 60. Enighed i udsagnet "Når jeg er i tvivl om en faglig problemstilling, spørger jeg mine kolleger"



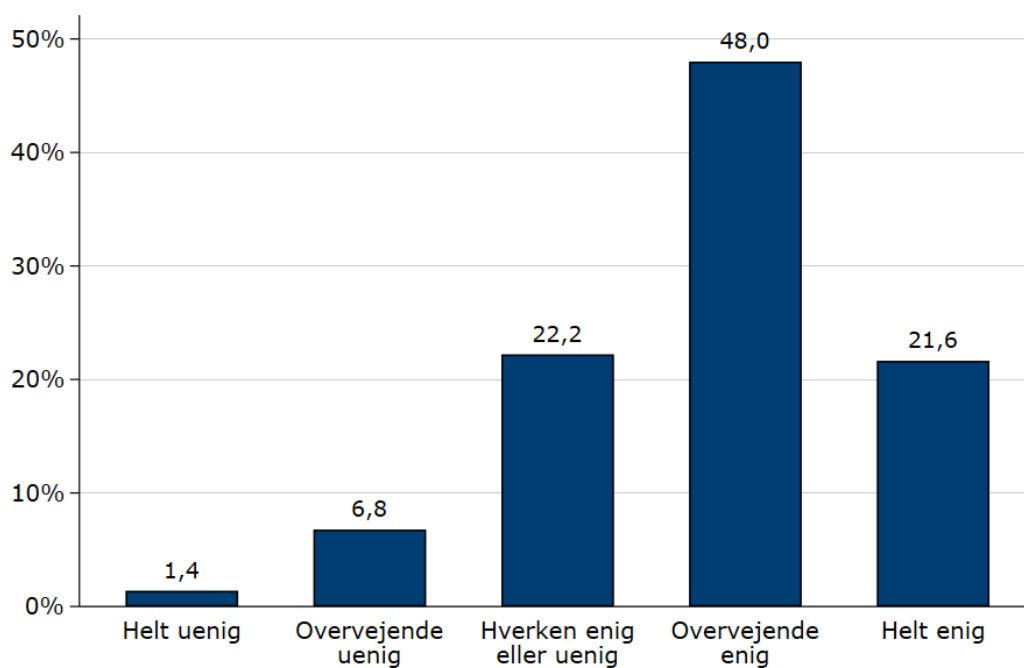
Antal besvarelser: 3.004.

Figur 61. Enighed i udsagnet "Mine kolleger og jeg giver ofte hinanden faglig sparring"



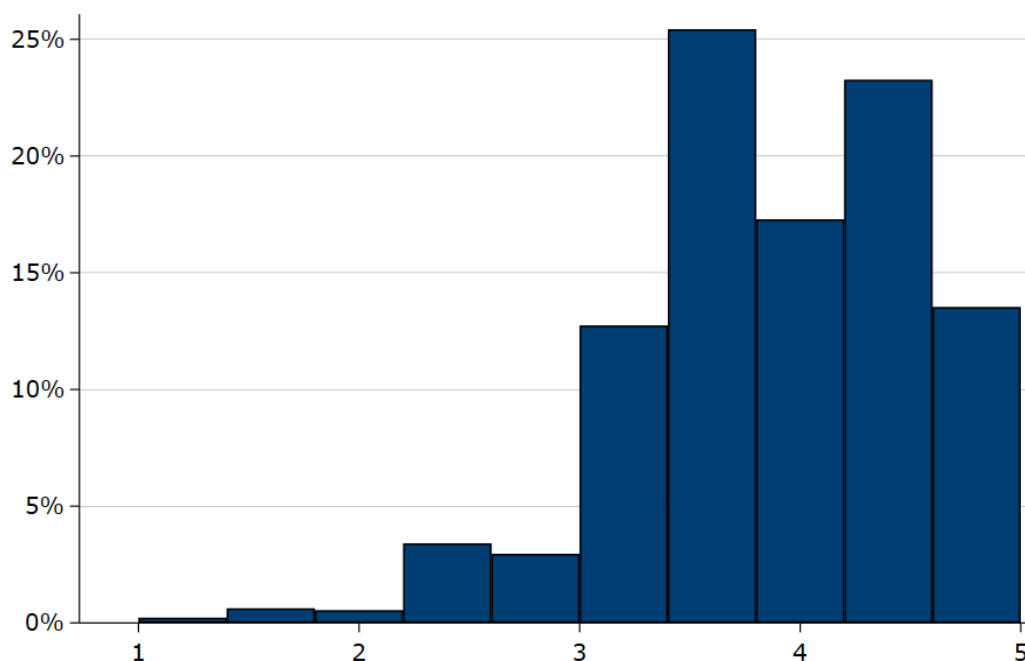
Antal besvarelser: 3.009.

Figur 62. Enighed i udsagnet "Som kolleger understøtter vi hinanden i at fastholde en fælles forståelse af faglig kvalitet"



Antal besvarelser: 3.005.

Figur 63. Samlet mål for kollektiv sikring af faglig kvalitet



Tabel 16. Samlet mål for kollektiv sikring af faglig kvalitet

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
3.015	3,87	0,66	1	5

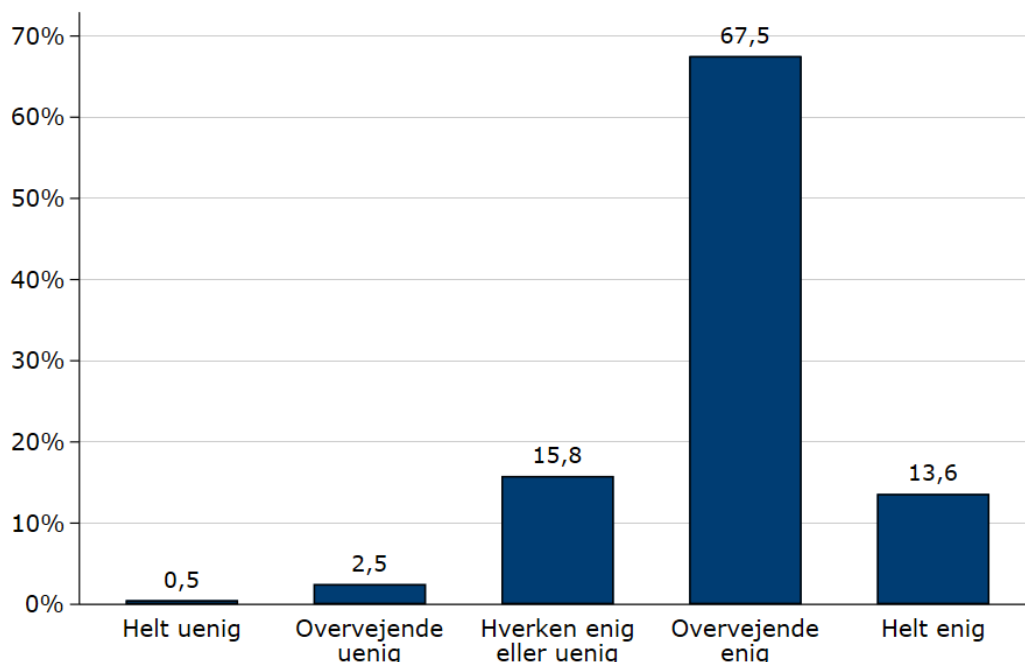
8.0 Professionel selvtillid

Professionel selvtillid er et lærerspecifikt begreb inden for den generelle litteratur om *self-efficacy*. Sidstnævnte kan defineres som individers tro på deres egne evner til at yde indflydelse og kontrollere vigtige begivenheder i ens liv (Bandura, 1997). Litteraturen peger på, at individers self-efficacy er knyttet til konkrete aktiviteter, og at self-efficacy derfor ikke er et globalt karaktertræk. I undersøgelsen har vi derfor konkret spurgt ind til lærernes oplevelse af at lykkes i forbindelse med den undervisning, de leverer i deres arbejde. Vi har således bedt lærerne om at forholde sig til fem udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". Lærerne blev spurgt til samme fem udsagn i 2010 (se fx Andersen, Heinesen og Pedersen, 2016). De fem udsagn lyder som følger:

- Jeg lykkes med at motivere eleverne til at deltage aktivt
- Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv
- Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed
- Jeg har succes med eleverne i min klasse
- Jeg evner i høj grad at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt

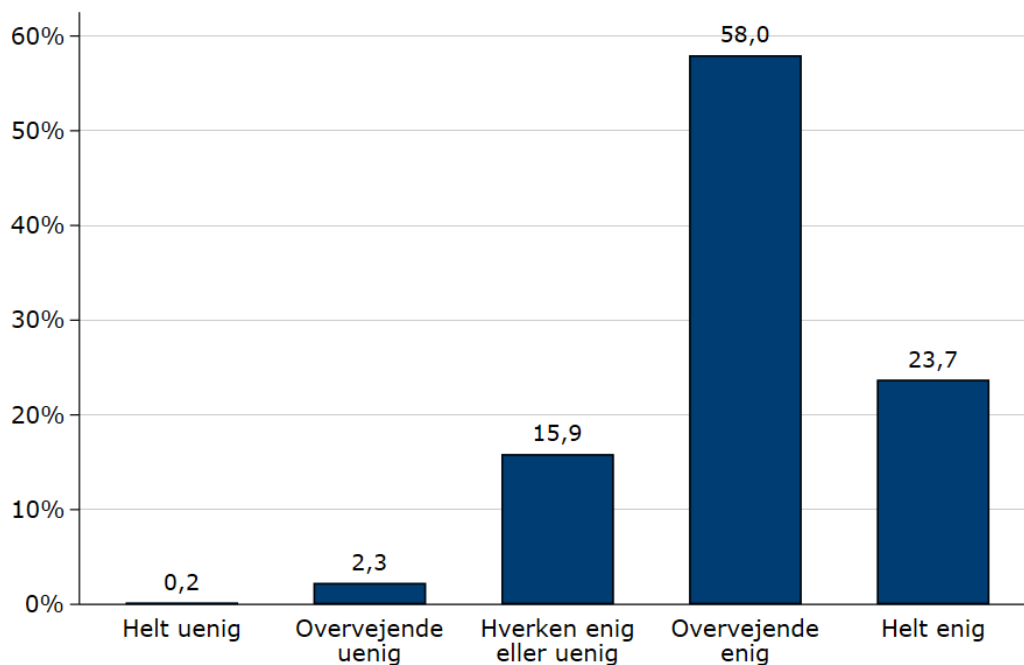
Lærerne har generelt høj faglig selvtillid, men der er variation, og det er relevant at undersøge, hvad det hænger sammen med. Tidligere studier har fx fundet en sammenhæng med public service motivation (Andersen, Heinesen og Pedersen, 2016).

Figur 64. Enighed i udsagnet "Jeg lykkes med at motivere eleverne til at deltage aktivt"



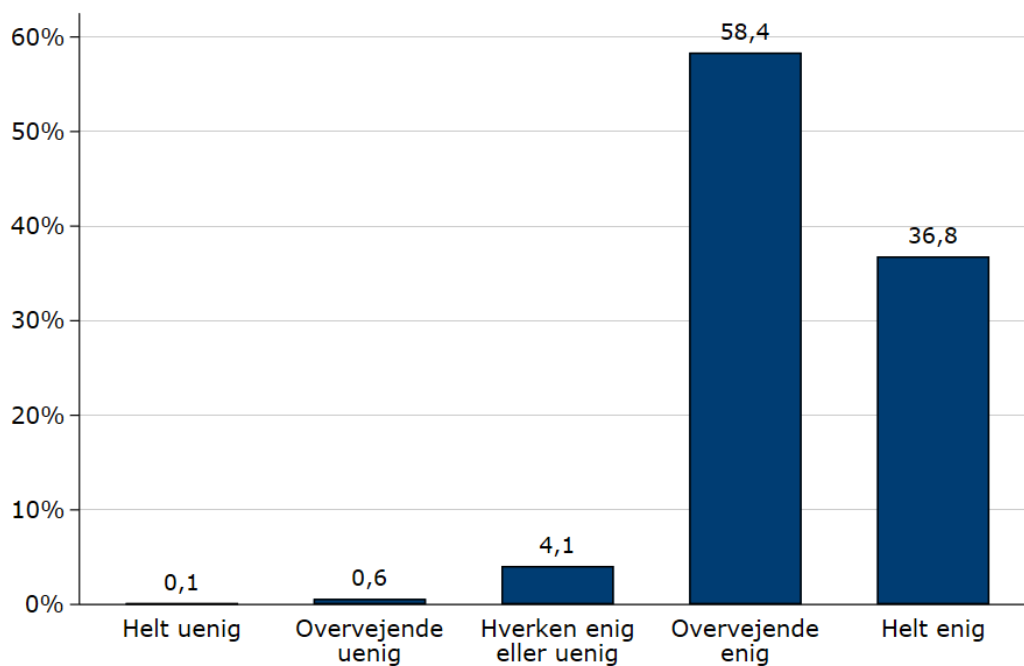
Antal besvarelser: 2.986.

Figur 65. Enighed i udsagnet "Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv"



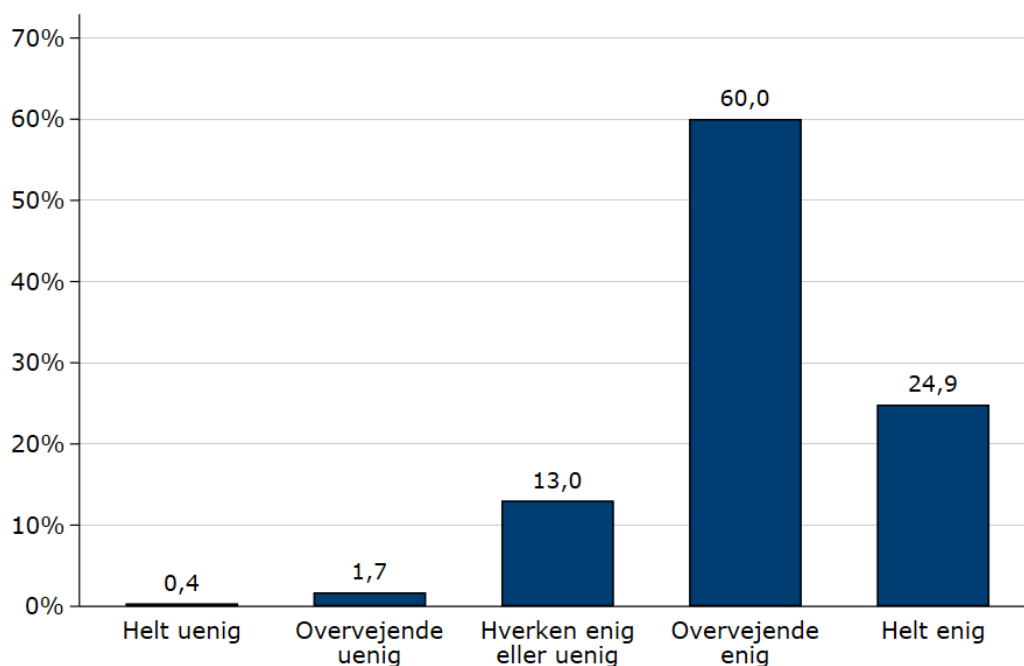
Antal besvarelser: 2.985.

Figur 66. Enighed i udsagnet "Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed"



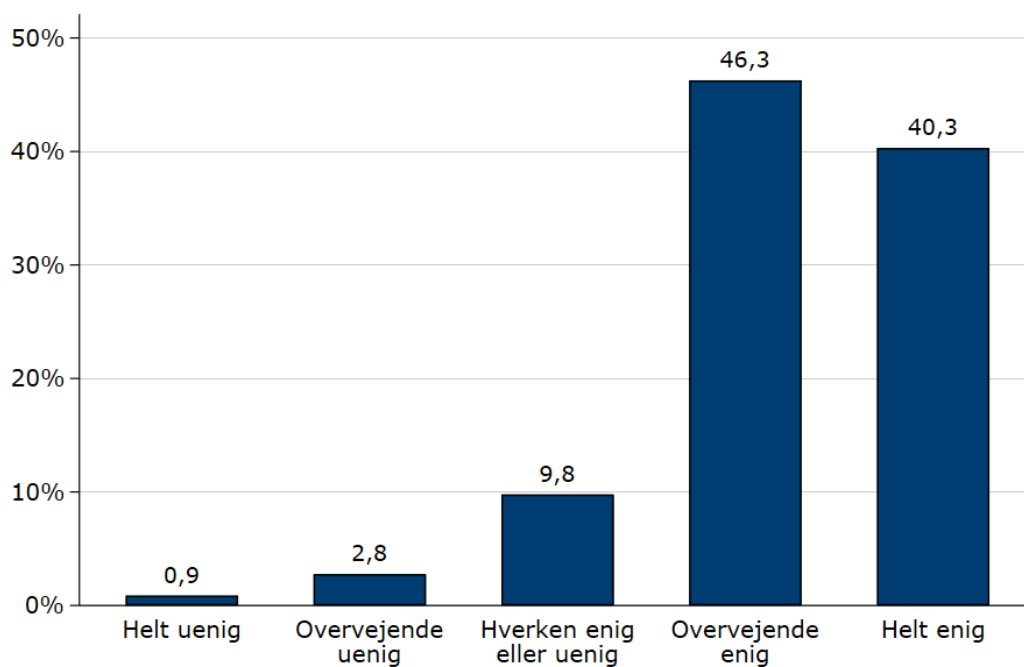
Antal besvarelser: 2.986.

Figur 67. Enighed i udsagnet "Jeg har succes med eleverne i min klasse"



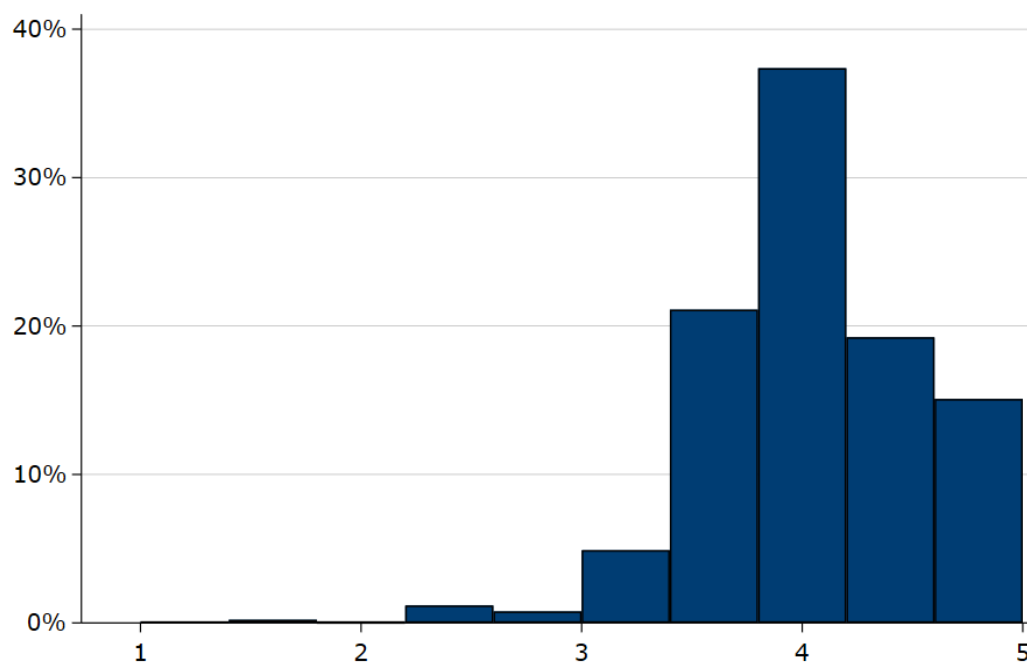
Antal besvarelser: 2.984.

Figur 68. Enighed i udsagnet "Jeg evner i høj grad at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt"



Antal besvarelser: 2.980.

Figur 69. Samlet mål for professionel selvtillid



Tabel 17. Samlet mål for professionel selvtillid

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
2.986	4,11	0,54	1	5

9.0 Opfattet ledelse

Ledelse handler om at sætte retning og skabe resultater sammen med og via andre (Ledelseskommisionen, 2018). Dette kan gøres på mange måder, og i undersøgelsen har vi spurgt ind til tre former for ledelse: visionsledelse, verbal anerkendelse og faglig ledelse. I forhold til hvem der udøver ledelse, spørger vi til "skolelederen/skoleledelsen", fordi vi ved fra bl.a. pilotundersøgelsen, at andre i skoleledelsen end skolelederen selv kan påtage sig de ledelsesopgaver, vi spørger ind til, og vi ønsker at undersøge det samlede omfang af de undersøgte typer ledelsesadfærd udøvet af de formelle ledere på skolen. I alle analyserne af opfattet ledelse er det et vigtigt opmærksomhedspunkt, at der kan være store forskelle på den lederrapporterede ledelsesadfærd og den adfærd, som medarbejderne oplever fra lederne (Jensen og Jacobsen, 2016). I denne undersøgelse fokuserer vi på sidstnævnte, fordi vi ved fra andre undersøgelser (Andersen, Boye og Laursen, 2018; Jacobsen og Andersen, 2015), at dette er vigtigst for motivation og målopnåelse.

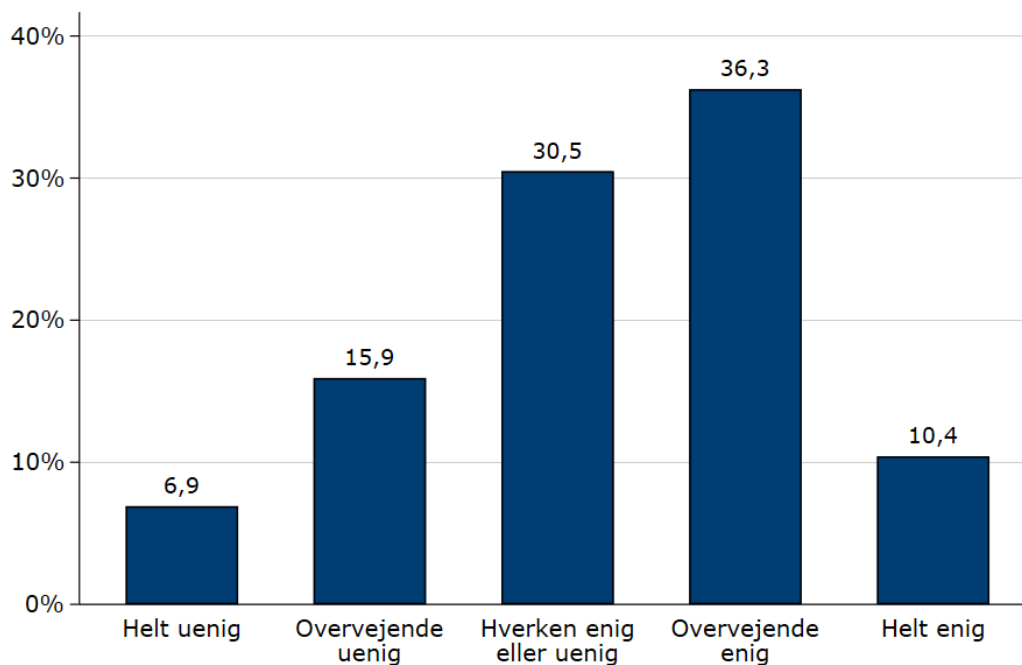
9.1/ Læreropfattet visionsledelse

Visionsledelse omfatter udvikling, deling og fastholdelse af en vision, hvor en vision er et billede af den ønskværdige fremtid, som skolen vil bidrage til. For at belyse lærernes opfattelse af hvor meget visionsledelse skoleledelsen udøver, har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger: "Min skoleleder/skoleledelse..."

- ... konkretiserer en klar vision for skolens fremtid
- ... gør en løbende indsats for at skabe entusiasme for skolens vision
- ... forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen
- ... bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål

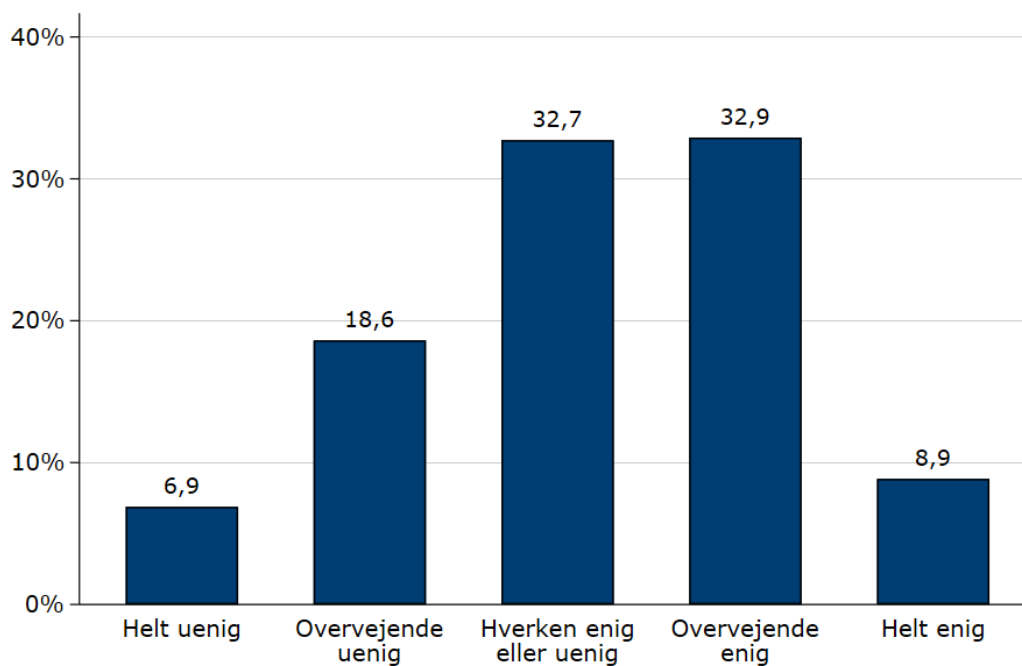
Lærerne oplever et middel niveau af visionsledelse, hvilket kan ses i lyset af, at visionsledelse er blandt de vanskeligste former for ledelse ift. at opnå overensstemmelse mellem leder- og medarbejderopfattet ledelsesadfærd (An m.fl., 2022).

Figur 70. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse konkretiserer en klar vision for skolens fremtid"



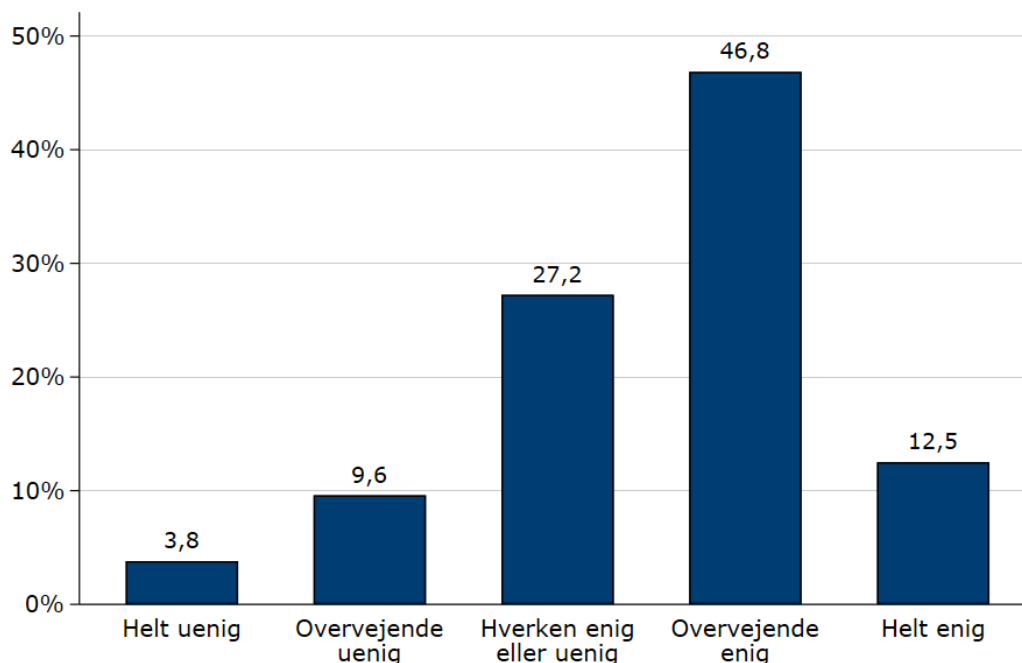
Antal besvarelser: 2.940.

Figur 71. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse gør en løbende indsats for at skabe entusiasme for skolens vision"



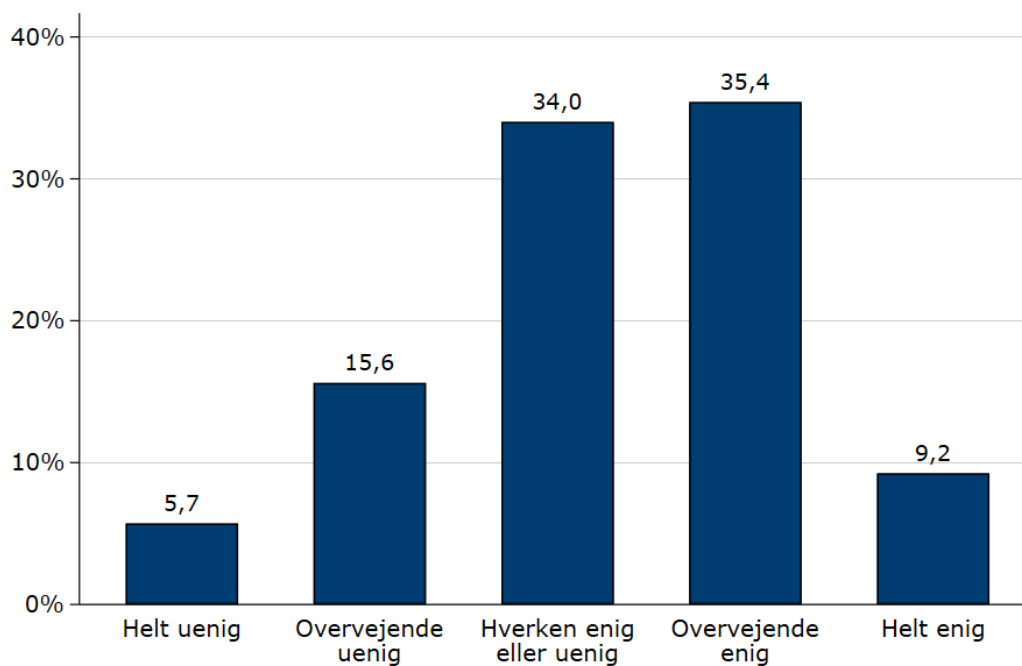
Antal besvarelser: 2.940.

Figur 72. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen"



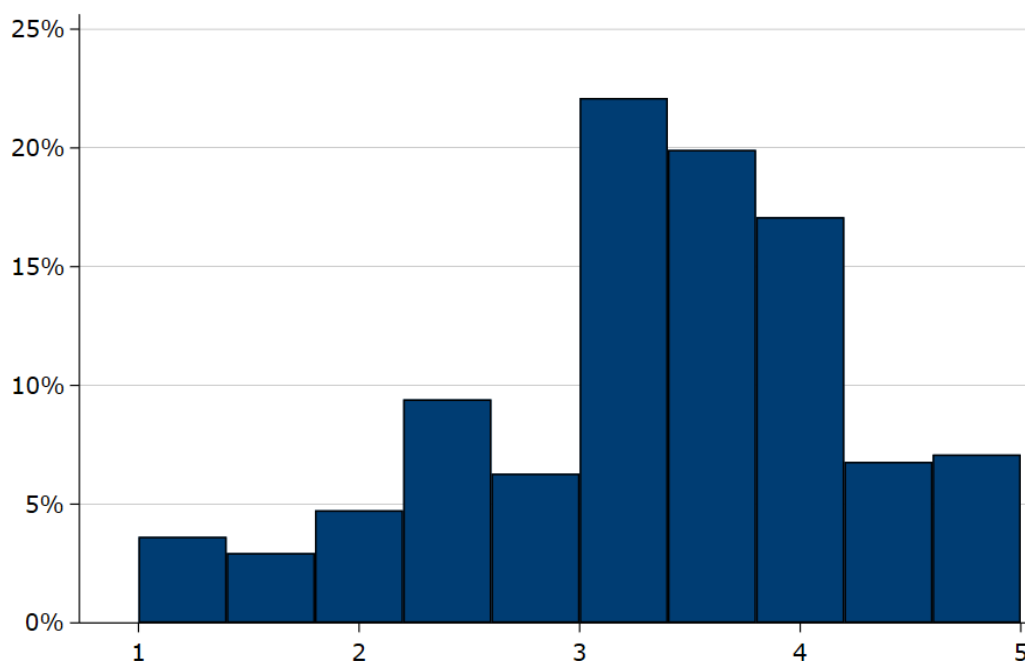
Antal besvarelser: 2.938.

Figur 73. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål"



Antal besvarelser: 2.933.

Figur 74. Samlet mål for læreroplevet visionsledelse



Tabel 18. Samlet mål for læreroplevet visionsledelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
2.941	3,32	0,91	1	5

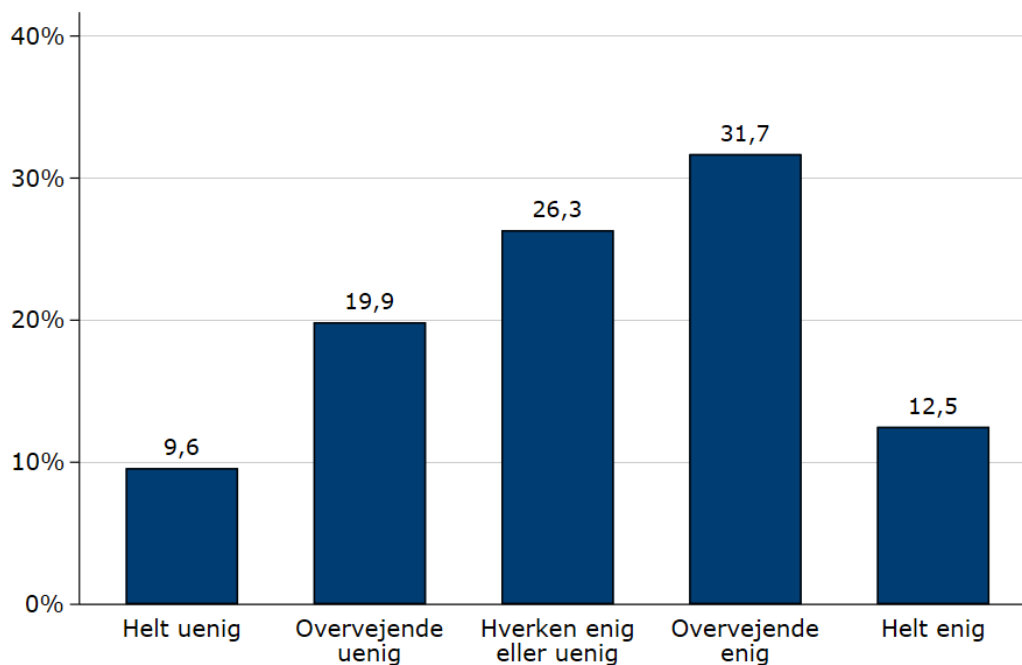
9.2/ Læropfattet verbal anerkendelse

Foruden visionsledelse har vi spurgt ind til den verbale dimension af betinget anerkendelse. Verbal anerkendelse handler om at give konkret, positiv feedback, der er knyttet til bestemte indsatser eller resultater. For at belyse lærernes opfattelse af hvor meget verbal anerkendelse skoleledelsen udøver, har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger: "Min skoleleder/skoleledelse..."

- ... giver individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt
- ... viser aktivt sin påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet
- ... roser personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt

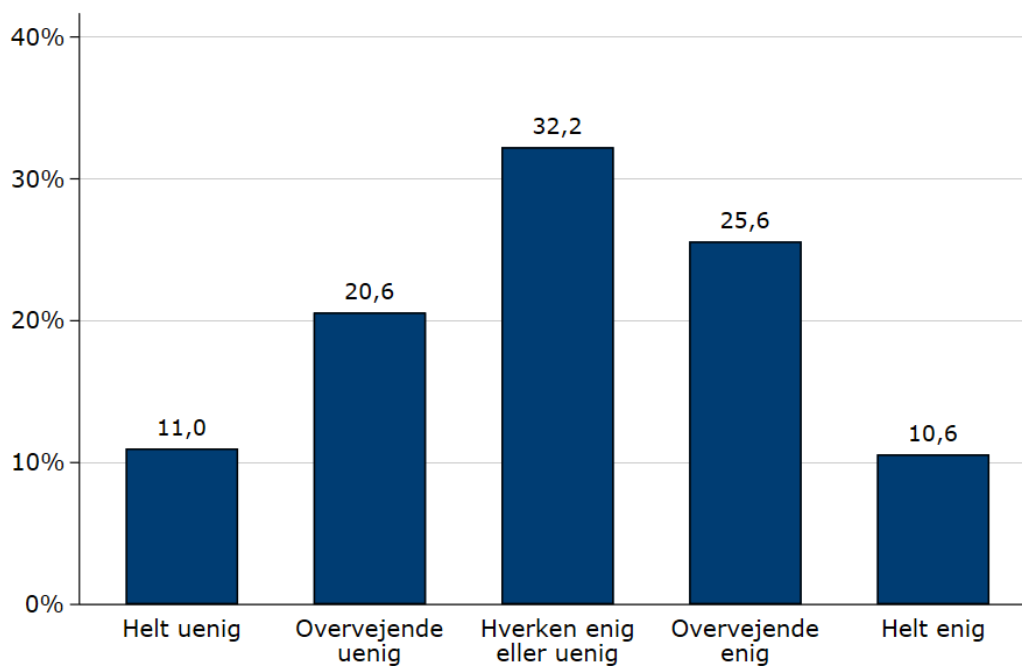
Lærerne oplever gennemsnitligt et middel niveau af verbal anerkendelse, og der er en betydelig variation mellem de adspurgte lærere.

Figur 75. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse giver individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt"



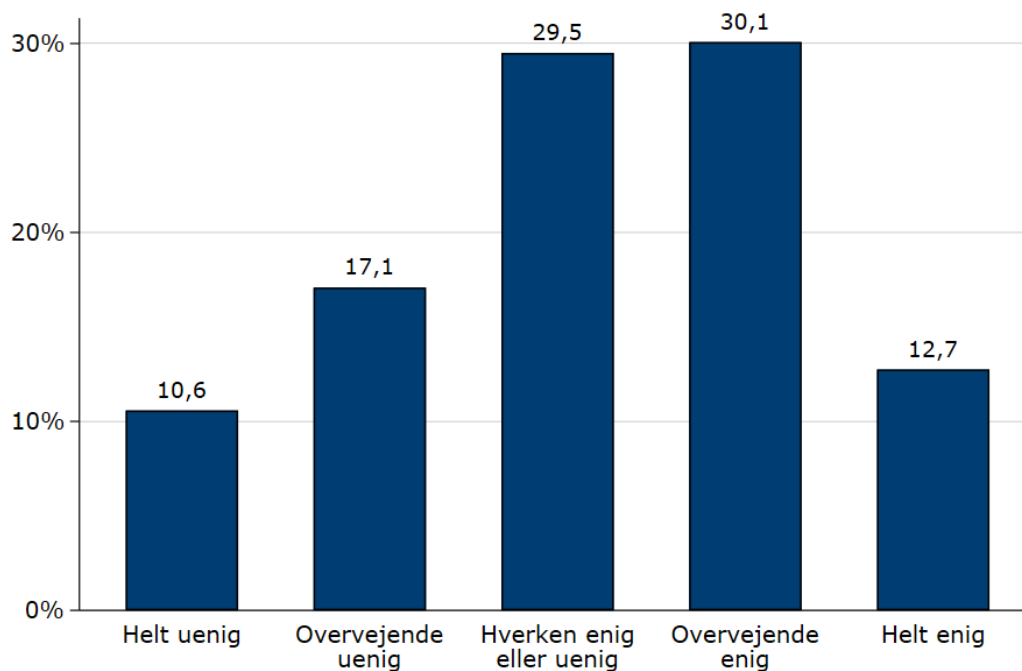
Antal besvarelser: 2.915.

Figur 76. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse viser aktivt sin påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet"



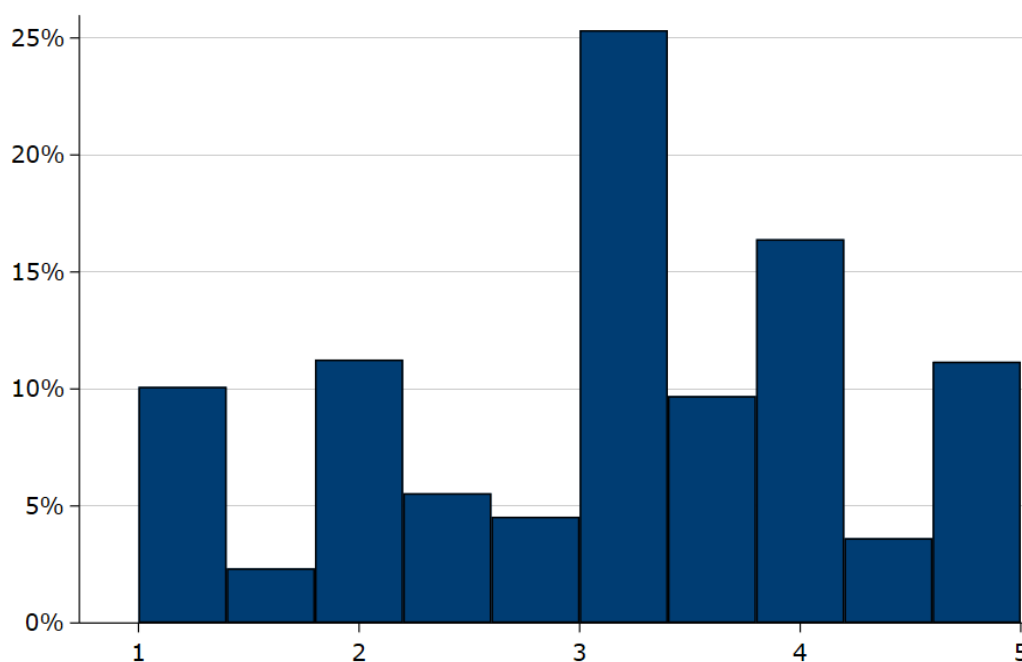
Antal besvarelser: 2.908.

Figur 77. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse roser personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt"



Antal besvarelser: 2.912.

Figur 78. Samlet mål for læreroplevet anerkendende ledelse



Tabel 19. Samlet mål for læreroplevet anerkendende ledelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
2.912	3,13	1,11	1	5

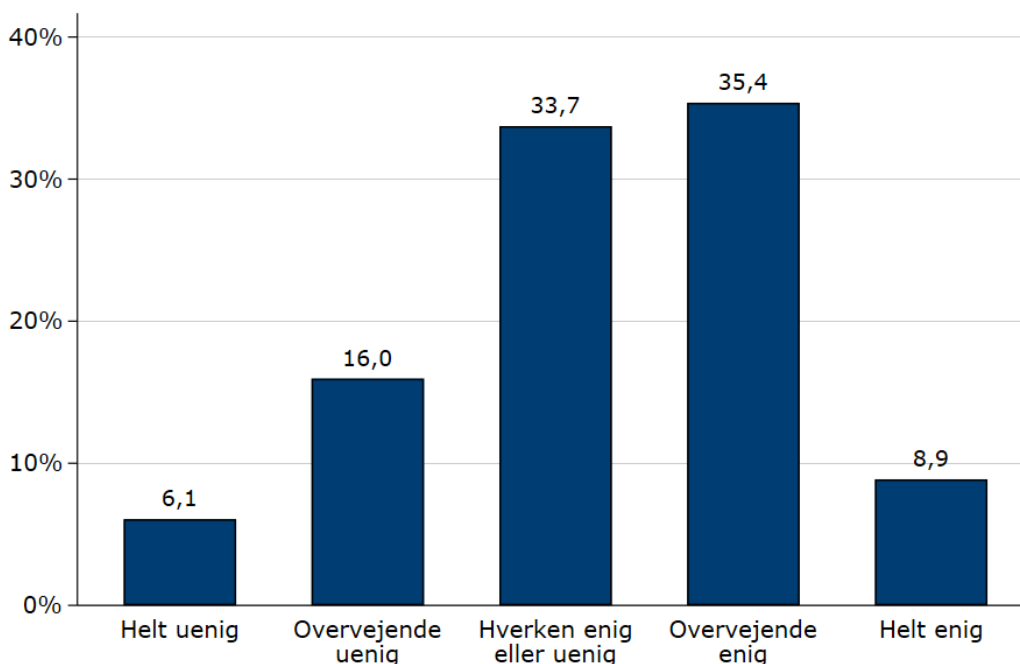
9.3/ Læreropfattet faglig ledelse

Faglig ledelse er bestræbelser på at facilitere en fælles forståelse af faglig kvalitet inden for rammerne af organisatoriske målsætninger og indfri denne i praksis (Lund, 2021). Det handler om at skabe overensstemmelse mellem målsætninger og medarbejdernes professionelle normer, at udvikle medarbejdernes faglige viden og at understøtte, at medarbejderne aktiverer de professionelle normer og den faglige viden i opgaveløsningen. For at belyse lærernes opfattelse af hvor meget faglig ledelse skoleledelsen udøver, har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger: "Min skoleleder/skoleledelse..."

- ... gør en aktiv indsats for at sikre en fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen
- ... gør en aktiv indsats for at sikre medarbejdernes faglige udvikling
- ... er med til at sikre den faglige kvalitet af vores arbejde
- ... understøtter aktivt, at medarbejderne anvender faglig viden i opgaveløsningen

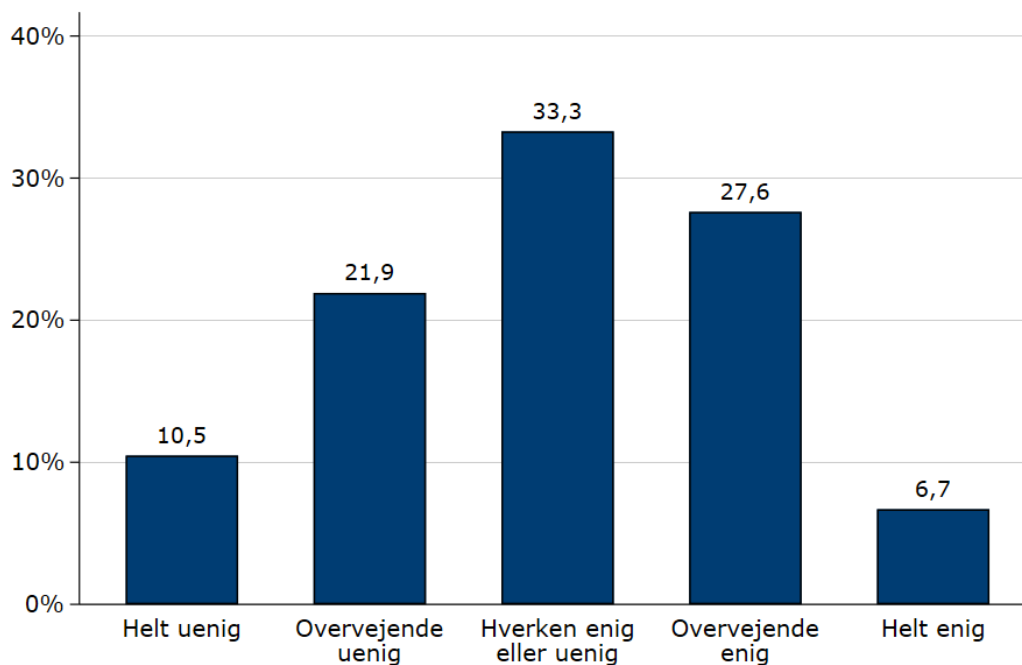
Der er et middel niveau af faglig ledelse, og en større andel ser skoleledelserne bestræbe sig på at sikre en fælles forståelse af faglig kvalitet sammenlignet med spørgsmålene rettet mod bestræbelserne på at sikre, at den bliver indfriet i praksis.

Figur 79. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse gør en aktiv indsats for at sikre en fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen"



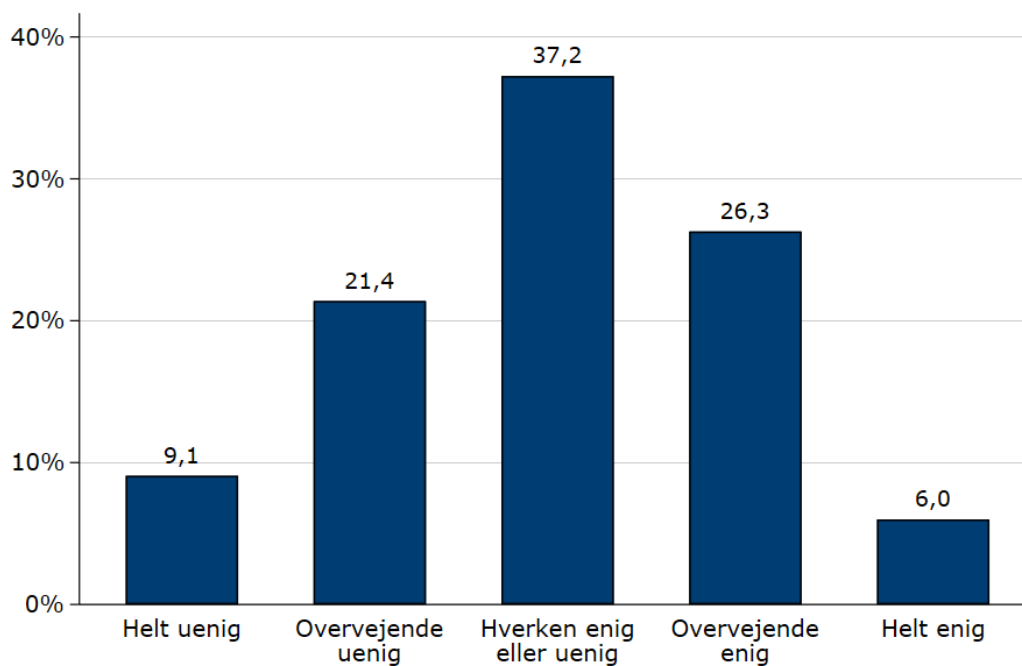
Antal besvarelser: 2.892.

Figur 80. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse gør en aktiv indsats for at sikre medarbejdernes faglige udvikling"



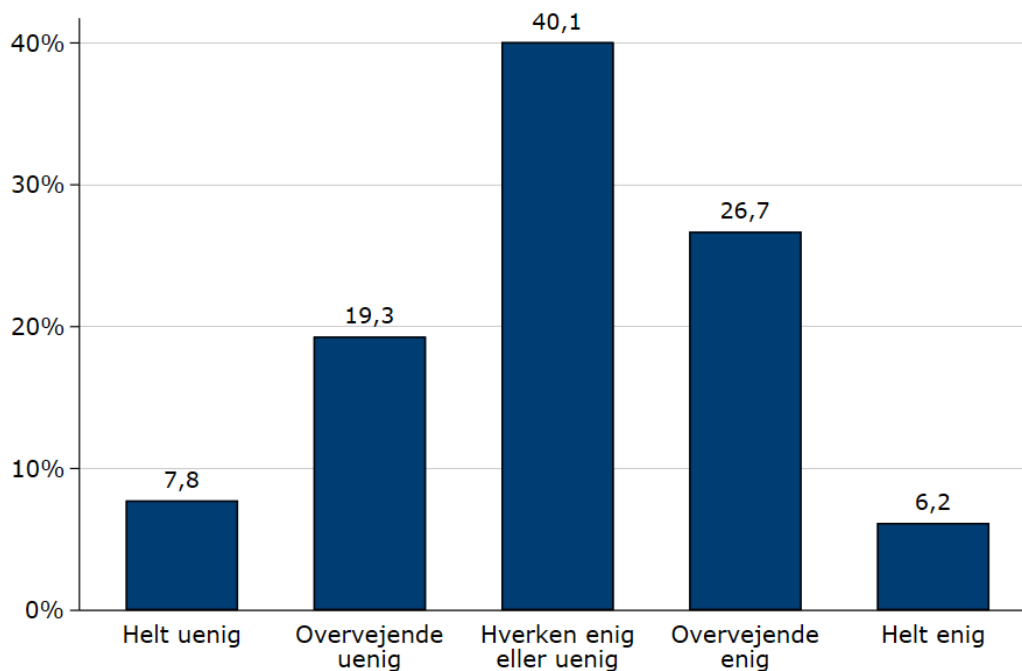
Antal besvarelser: 2.888.

Figur 81. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse er med til at sikre den faglige kvalitet af vores arbejde"



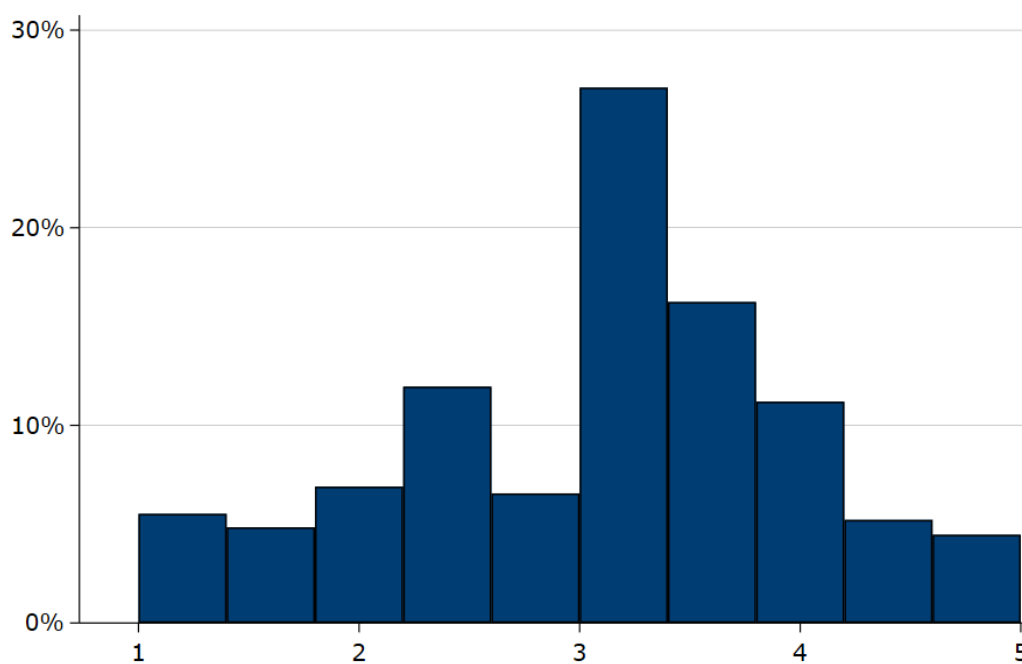
Antal besvarelser: 2.888.

Figur 82. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse understøtter aktivt, at medarbejderne anvender faglig viden i opgaveløsningen"



Antal besvarelser: 2.884.

Figur 83. Samlet mål for læreroplevet faglig ledelse



Tabel 20. Samlet mål for læreroplevet faglig ledelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
2.892	3,07	0,92	1	5

10.0 Opfattelsen af A20

Den nuværende national arbejdstidsaftale trådte i kraft i august 2021 (KL og Lærernes Centralorganisation, 2020) og erstattede dermed de hidtidige nationale arbejdstidsregler (Lov 409). Denne nationale arbejdstidsaftale er også udgangspunktet for de lokale aftaler om arbejdstid mellem kommunerne og de lokale kredse i Danmarks Lærerforening. I skrivende stund har de fleste kommuner indgået en lokal aftale, som både kan fravige eller supplere den nationale aftale. Vi præsenterede følgende hovedpunkter fra den nuværende nationale arbejdstidsaftale for lærerne i forbindelse med deres besvarelse af spørgeskemaet, fordi pilotundersøgelsen havde vist, at lærerne fandt det nyttigt at have en sådan oversigt tilgængelig under besvarelsen.

- Aftalen bygger på enighed om, at lærerne udfører en vigtig opgave, og at folkeskolen er en afgørende grundsten i samfundet. Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der skal understøtte lærernes muligheder for at kunne udøve professionel dømmekraft.
- Ledelsen skriver efter dialog med tillidsrepræsentanten et udkast til en skoleplan, som indeholder ledelsens prioriteringer og grundlaget for disse. Ledelsens udkast skal præsenteres på et møde for lærergruppen, som så kan komme med kommentarer.
- Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter mv.
- Planlægningen skal sikre sammenhæng i forberedelsestiden. Arbejdstiden skal planlægges med minimum fire timer på en arbejdsdag. Tiden skal normalt placeres mandag til fredag mellem 7.30-17. Hvis der planlægges med arbejdstid uden for det tidspunkt, skal læreren have det at vide mindst fire uger før.
- Lærere på 60 år og derover har ret til at få nedsat arbejdstiden med 175 timer mod tilsvarende lønnedgang, men med fuld pensionsindbetaling.
- Opgavefordelingen skal tage særligt hensyn til nyuddannede lærere.
- Arbejdstiden opgøres en gang om året. Medmindre ledelsen og tillidsrepræsentanten har aftalt en anden model, udarbejder ledelsen efter drøftelse med læreren en opgaveoversigt, der angiver lærerens opgaver.

Vi har stillet en række spørgsmål til lærerne om, hvordan de ser på den nuværende nationale arbejdstidsaftale i kombination med en eventuel lokal aftale i deres kommune. De første spørgsmål handler om lærernes generelle oplevelse af arbejdstidsaftalen, de næste spørgsmål handler om, hvordan arbejdstidsaftalen fungerer personligt for den enkelte lærer, og de sidste spørgsmål handler om skolelederens/skoleledelsens tilgang til arbejdet med arbejdstid. I næste kapitel præsenterer desuden vi en kondensering af lærernes kommentarer til deres rammevilkår fra de åbne spørgeskemaspørgsmål (herunder kommentarerne til arbejdstiden).

10.1/ Generel opfattelse af A20

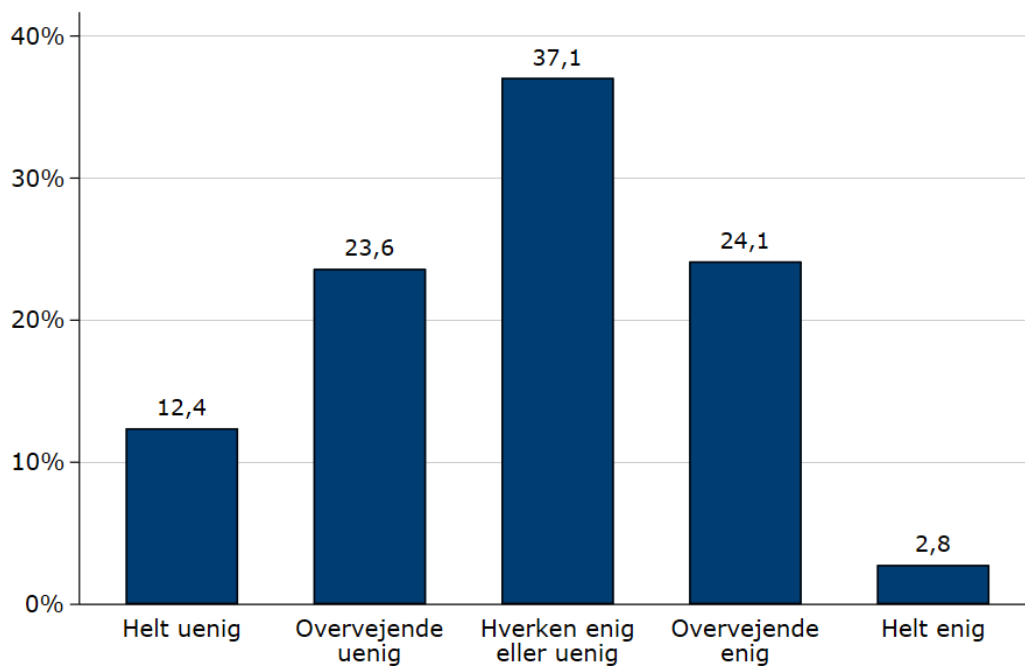
De første spørgsmål omhandler lærerne generelle opfattelse af arbejdstidsaftalen. For at belyse dette har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til seks udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De seks udsagn lyder som følger:

- Den nuværende arbejdstidsaftale understøtter lærerne i at anvende arbejdstiden bedst muligt
- Den nuværende arbejdstidsaftale giver lærerne gode muligheder for at levere god undervisning
- Den nuværende arbejdstidsaftale giver fleksibilitet ift. tilrettelæggelse af egen arbejdstid

- Arbejdet med skoleplanen giver indflydelse på prioriteringerne af lærernes arbejdstid
- Den nuværende arbejdstidsaftale medfører gennemsigthed i planlægningen af skoleåret
- Den nuværende arbejdstidsaftale medfører gennemsigthed i opgavefordelingen

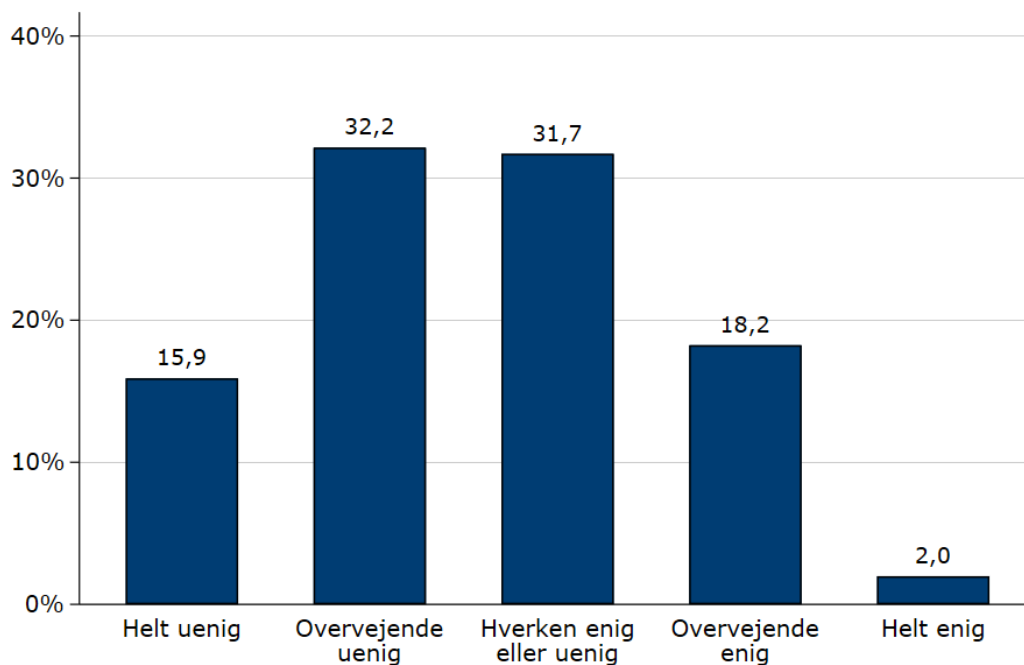
Tilsammen giver figur 84 til 89 et nuanceret billede af lærernes opfattelse af aftalen, idet der er tydelige forskelle mellem såvel forskellige lærere som forskellige aspekter af aftalen. Mest positive er lærerne over for betydningen for fleksibiliteten ift. egen arbejdstid (figur 86), mens den største skepsis findes i forhold til, om aftalen giver lærerne gode muligheder for at levere god undervisning (figur 85). Hovedtendensen er, at mange erklærer sig neutrale, men at der også er såvel meget skeptiske som meget begejstrede lærere. Selvom vi spørger til den generelle opfattelse af aftalen, tyder den store spredning i opfattelserne på, at aftalen udmøntes forskelligt og/eller, at lokale forhold er afgørende for, hvor godt den virker. Svarene på de åbne spørgsmål (se kapitel 11) tyder især på, at den økonomiske situation og dermed også ressourcerne til forberedelse fylder meget.

Figur 84. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale understøtter lærerne i at anvende arbejdstiden bedst muligt"



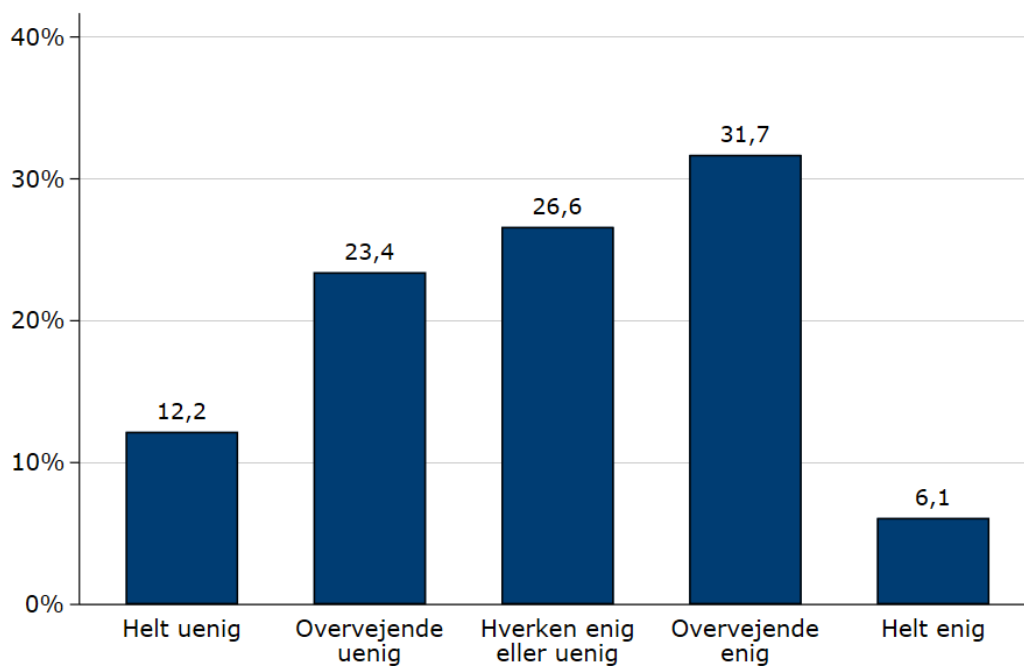
Antal besvarelser: 2.828.

Figur 85. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale giver lærerne gode muligheder for at levere god undervisning"



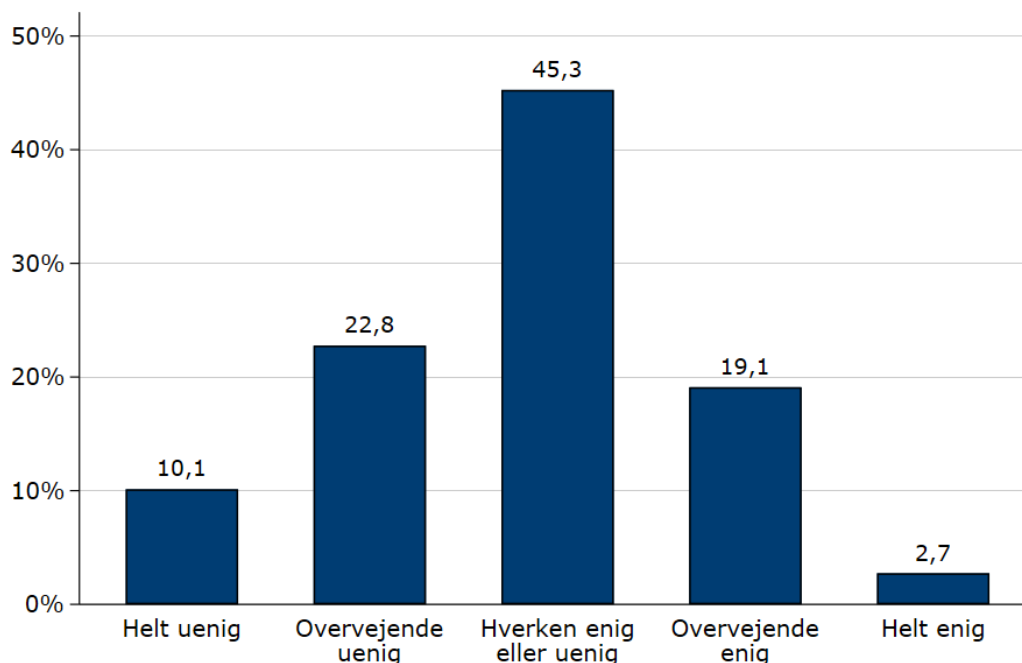
Antal besvarelser: 2.817.

Figur 86. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale giver fleksibilitet ift. tilrettelæggelse af egen arbejdstid"



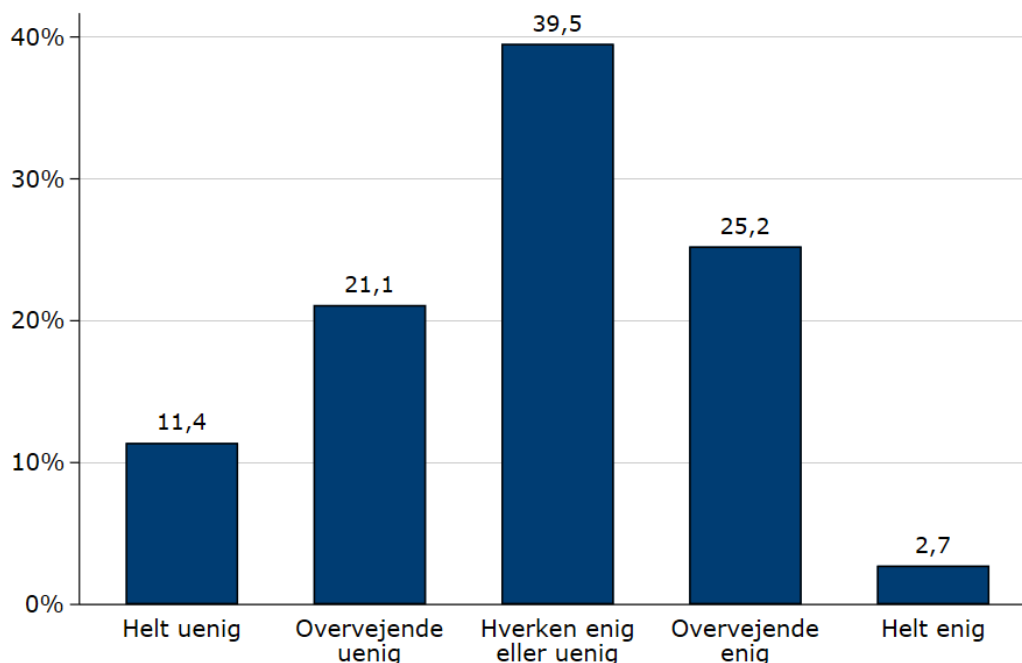
Antal besvarelser: 2.813.

Figur 87. Enighed i udsagnet "Arbejdet med skoleplanen giver indflydelse på prioriteringerne af lærernes arbejdstid"



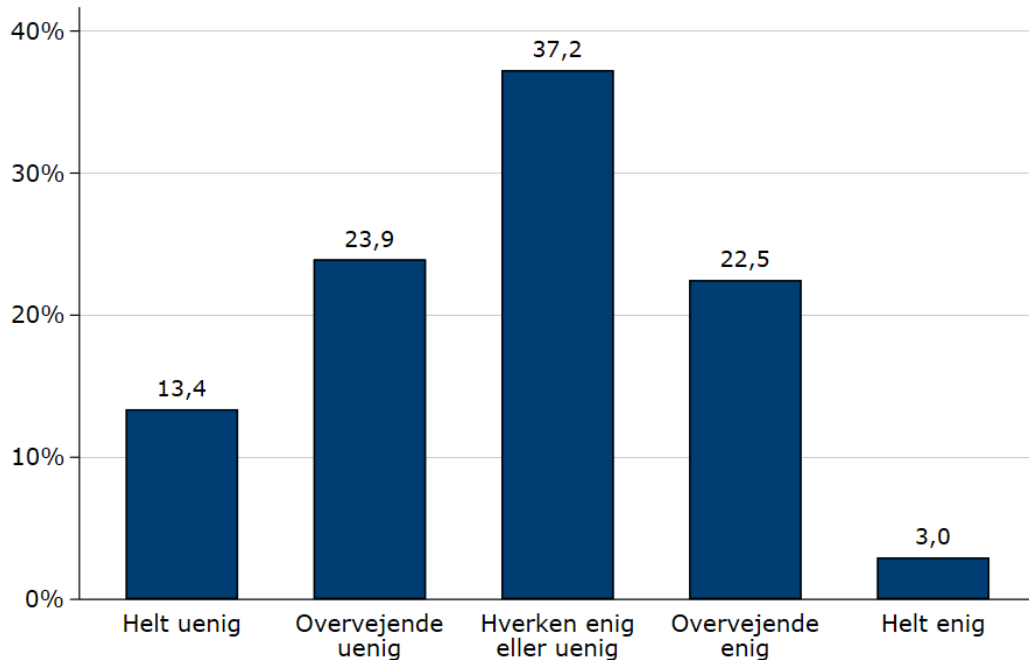
Antal besvarelser: 2.799.

Figur 88. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale medfører gennemsigthed i planlægningen af skoleåret"



Antal besvarelser: 2.793.

Figur 89. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale medfører gennemsigtighed i opgavefordelingen"



Antal besvarelser: 2.793.

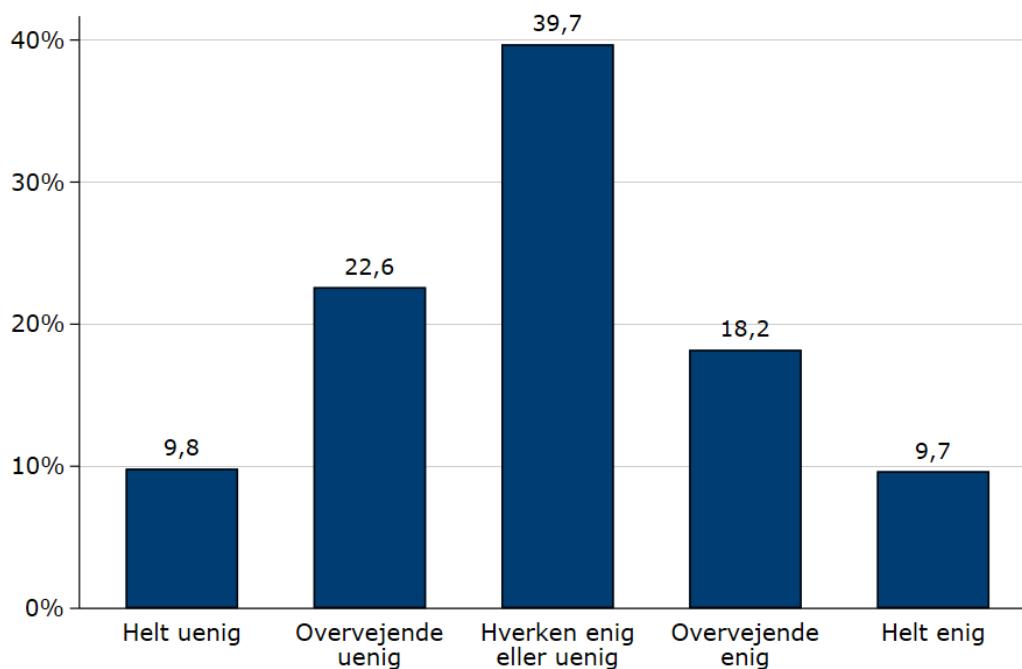
10.2/ Personlig betydning af A20

De næste spørgsmål omhandler lærernes opfattelse af, hvad arbejdstidsaftalen betyder for dem personligt. For at belyse dette har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De tre udsagn lyder som følger:

- Den nuværende arbejdstidsaftale signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører
- Den nuværende arbejdstidsaftale medfører god sammenhæng mellem min arbejdstid og mine opgaver
- Arbejdstidsaftalen fungerer generelt godt for mig

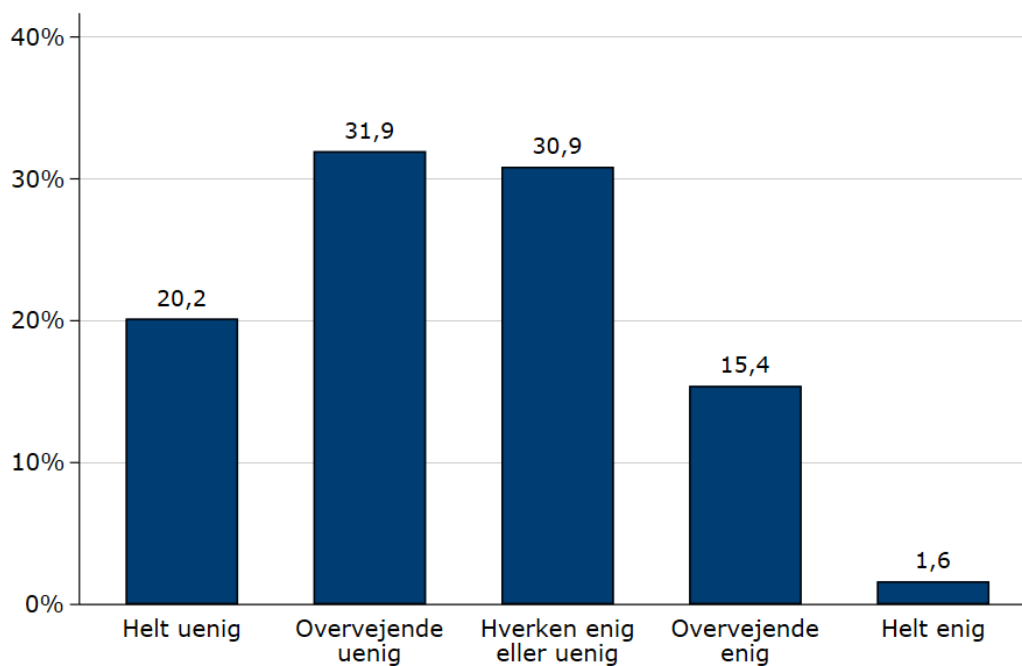
Der er stor variation i, hvor godt lærerne oplever, at A20 fungerer for dem personligt. Mens de fleste lærere ikke ser aftalen som udtryk for mistillid, er der flere uenige end enige i udsagnet om, at aftalen giver god sammenhæng mellem arbejdstid og opgaver. Ligeledes er der lidt større enighed end uenighed i udsagnet om, at aftalen fungerer godt for svarpersonen, om end en stor andel (38,3 %) svarer neutralt på dette spørgsmål.

Figur 90. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører"

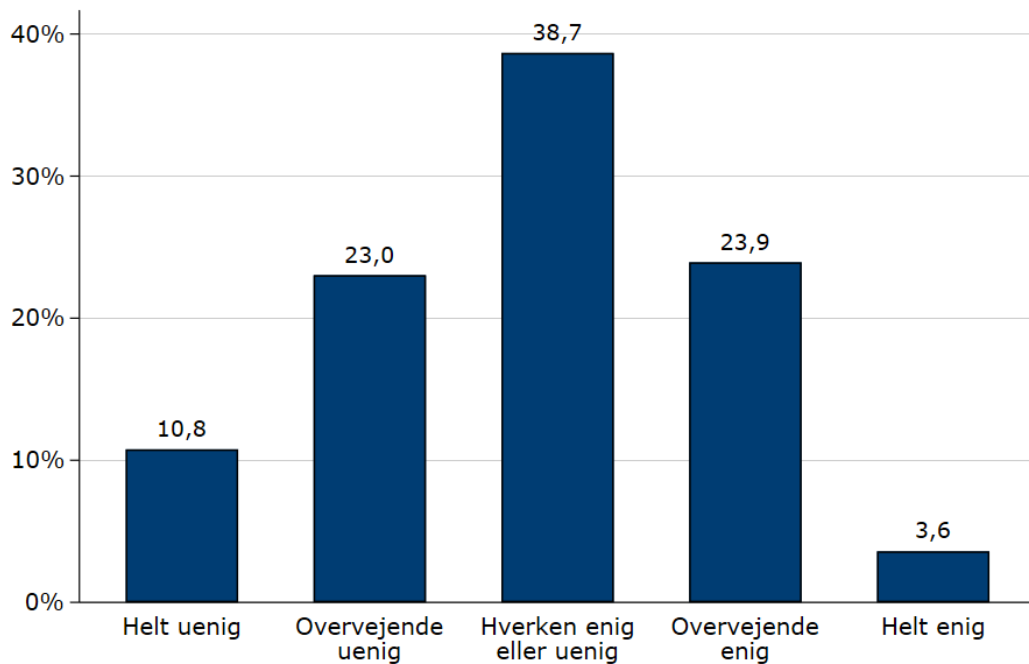


Antal besvarelser: 2.784.

Figur 91. Enighed i udsagnet "Den nuværende arbejdstidsaftale medfører god sammenhæng mellem min arbejdstid og mine opgaver"



Antal besvarelser: 2.778.

Figur 92. Enighed i udsagnet "Arbejdstidsaftalen fungerer generelt godt for mig"

Antal besvarelser: 2.763.

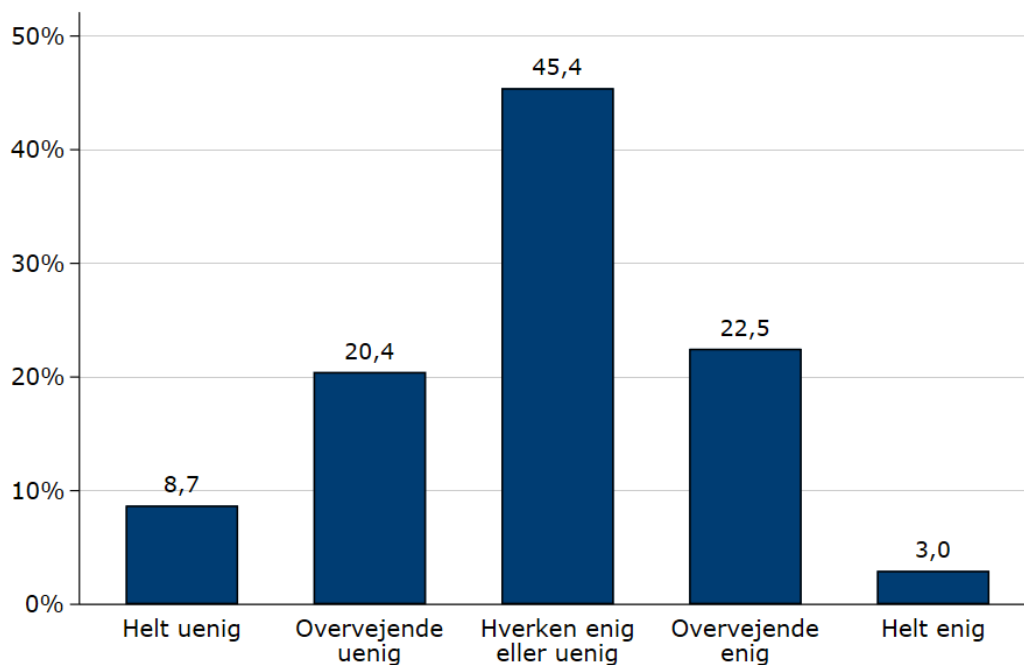
10.3/ Skolelederens brug af A20

De følgende spørgsmål omhandler skolelederens/skoleledelsens brug af arbejdstidsaftalen. For at belyse dette har vi i undersøgelsen bedt lærerne om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn lyder som følger:

- Skolelederens/skoleledelsens brug af den nuværende arbejdstidsaftale understøtter lærerne i at anvende arbejdstiden bedst muligt
- Skolelederens/skoleledelsens brug af den nuværende arbejdstidsaftale giver lærerne mulighed for at levere god undervisning
- Min skoleleder/skoleledelse bruger den nuværende arbejdstidsaftale til at kontrollere medarbejdernes arbejdstid
- Den måde, min skoleleder/skoleledelse bruger den nuværende arbejdstidsaftale på, signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører

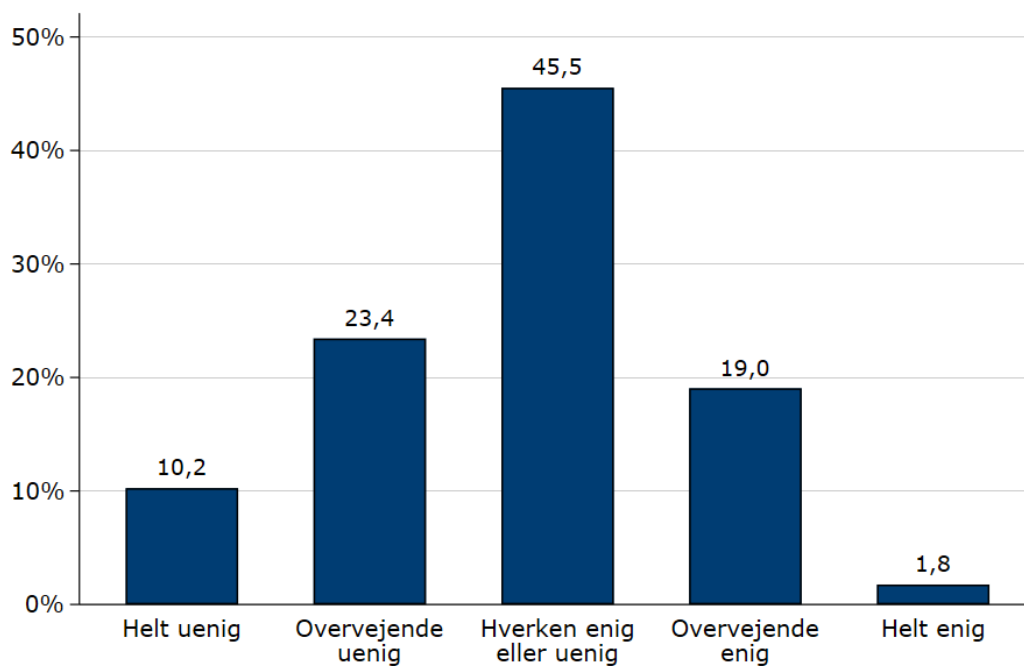
Der er meget stor variation i lærernes oplevelse af skoleledelsens brug af opgaven. Selvom de færreste er enige i de to sidstnævnte udsagn, svarer henholdsvis 15,4 % og 20,5 % enten overvejende enig eller helt enig i de to sidstnævnte spørgsmål. Modsvarende svarer nogle lærere konsekvent i den helt modsatte ende af skalaen. Det tyder på et potentiale for læring imellem skoleledelserne og imellem kommunerne.

Figur 93. Enighed i udsagnet "Skolelederens/skoleledelsens brug af den nuværende arbejdstidsaftale understøtter lærerne i at anvende arbejdstiden bedst muligt"



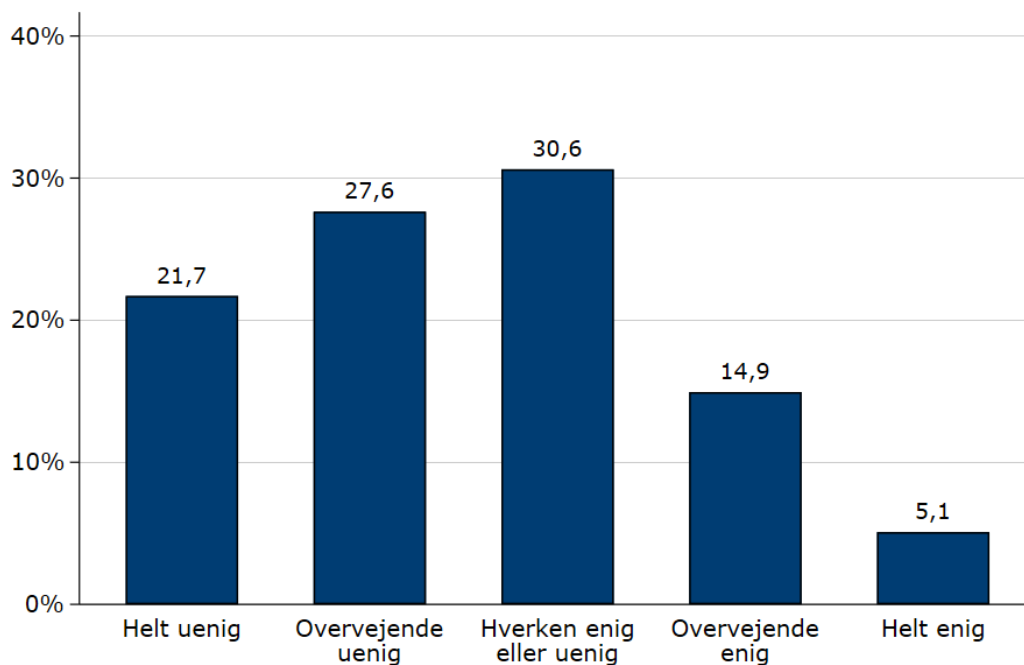
Antal besvarelser: 2.758.

Figur 94. Enighed i udsagnet "Skolelederens/skoleledelsens brug af den nuværende arbejdstidsaftale giver lærerne mulighed for at levere god undervisning"



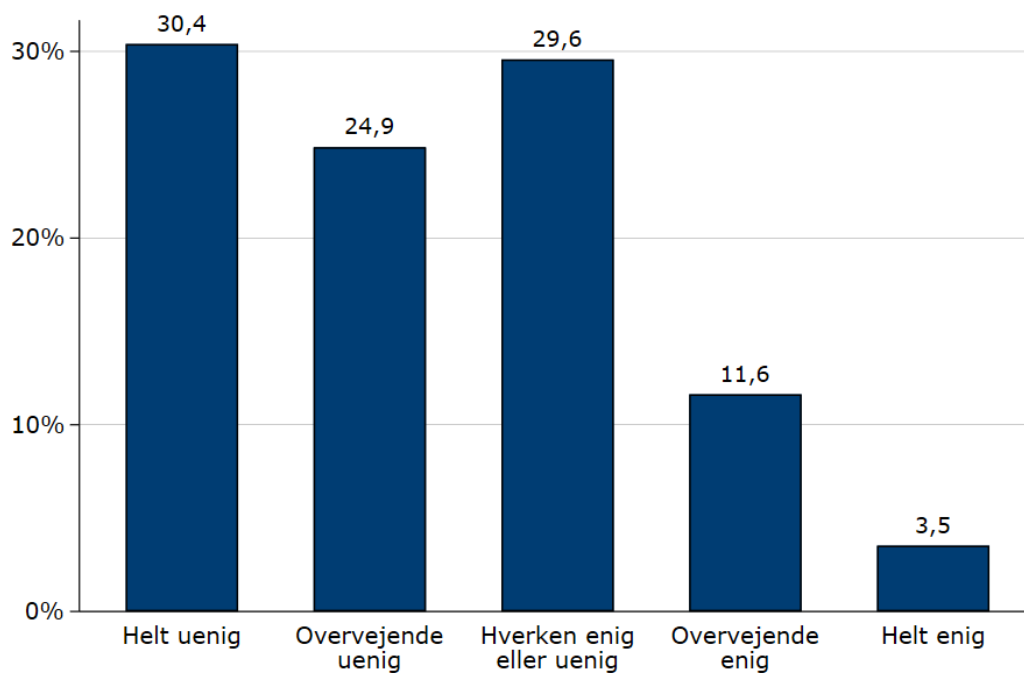
Antal besvarelser: 2.756.

Figur 95. Enighed i udsagnet "Min skoleleder/skoleledelse bruger den nuværende arbejdstidsaftale til at kontrollere medarbejdernes arbejdstid"



Antal besvarelser: 2.754.

Figur 96. Enighed i udsagnet "Den måde, min skoleleder/skoleledelse bruger den nuværende arbejdstidsaftale på signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører"

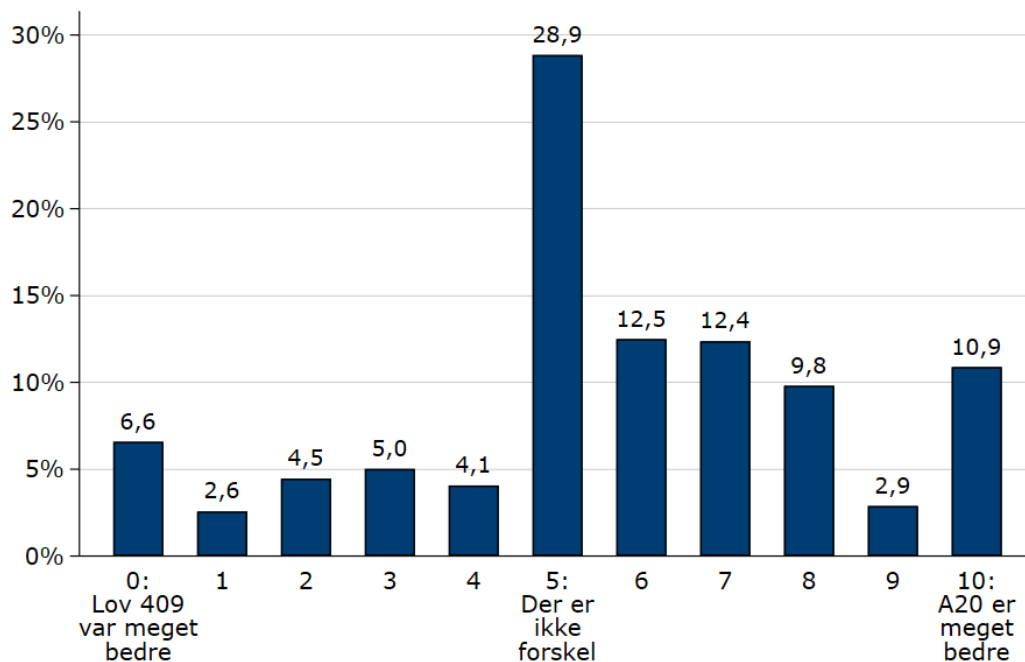


Antal besvarelser: 2.748.

10.4/ Sammenligning af Lov 409 og A20

Det sidste spørgsmål, vi har stillet lærerne, som angår den nye arbejdstidsaftale, er en direkte sammenligning mellem denne og Lov 409. Spørgsmålet lød: "På en skala fra 0-10 hvordan oplever du den nuværende arbejdstidsaftale sammenlignet med de tidligere regler?". Spørgsmålet blev stillet med en skala, hvor 0 betød, at Lov 409 fungerede meget bedre end A20, 5 betød, at de fungerede lige godt, og 10 betød, at A20 fungerede meget bedre end Lov 409.

Figur 97. På en skala fra 0 til 10 hvordan oplever du den nuværende arbejdstidsaftale sammenlignet med de tidligere regler (Lov 409)?



Tabel 21. På en skala fra 0 til 10 hvordan oplever du den nuværende arbejdstidsaftale sammenlignet med de tidligere regler (Lov 409)?

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
2.539	5,63	2,65	0	10

Det fremgår af figur 96 og tabel 20, at lærerne gennemsnitligt oplever, at den nuværende arbejdstidsaftale fungerer bedre end Lov 409. Næsten 50 % af lærerne angiver et svar, der indikerer, at de oplever den nuværende arbejdstidsaftale bedre. Dog er der også 23,1 % af lærerne, der oplever, at Lov 409 fungerede bedre. Sidst er der 27,8 %, der svarer, at de ikke oplever, at der er forskel. Her skal det erindres, at nogle kommuner havde lokalaftaler, der betød, at de aftalemæssigt var stillet næsten ens under A20 og (de sidste år med) Lov 409.

11.0 Rammevilkår baseret på åbne svar

Kapitlet her bygger på lærernes svar på spørgeskemaets åbne spørgsmål og omhandler rammevilkårene for at kunne lykkes med lærerarbejdet. Disse vilkår bestemmes både på nationalt, kommunalt og skoleniveau, og samme forhold (eksempelvis en oplevelse af begrænset forberedelsestid) kan samtidig skyldes beslutninger og betingelser på alle tre niveauer.

Langt de fleste af lærerne har givet input om rammevilkårene som svar på det åbne spørgsmål i forlængelse af arbejdstidsspørgsmålene. Her bad vi dem beskrive de vigtigste rammevilkår for, at de kan lykkes med deres arbejde, samt den måde, de har oplevet, at disse vigtige rammevilkår har ændret sig i deres tid som lærer. Forud for dette spørgsmål bliver det (som vist i bilag 1) præciseret, at der er mange forskellige rammevilkår i folkeskolen, og at de ændrer sig af mange grunde – ikke kun på grund af rammerne for arbejdstid. Det afspejler sig også i lærernes besvarelser, der ikke kun handler om arbejdstid. I tilgift til disse besvarelser har vi også analyseret lærernes input til spørgeskemaets afsluttende åbne spørgsmål, som lyder: "Til slut vil vi gerne høre, om du har flere kommentarer til undersøgelsens temaer. Kommentarer til selve spørgeskemaet er også velkomne". Hvis en given lærer har nævnt samme tema begge steder, tæller det kun en gang i optællingen, men alle inputs indgår i den kvalitative del af analysen.

Som det fremgår af tabel 22, har vi systematiseret lærernes input ved hjælp af de 10 hyppigste forekommende temaer (identificeret via gennemlæsning af alle besvarelser og initial kodning af 100 af disse). De behandles i hvert deres underafsnit. Flere af dem hænger sammen således, at mange lærere oplever de *samlede* rammevilkår som udfordrende. I nedenstående citat fra en lærer, der oplever sin motivation som reduceret, nævnes eksempelvis både inklusionsopgaven, mødedeltagelse, kommunikationen til forældrene og ressourcetsituationen. Mange af lærernes kommentarer er derfor kategoriseret under flere af temaerne i tabel 21.

Det er efterhånden umuligt at leve op til alle de kasketter, man skal have på som lærer: Underviser, forældrekommunikator, trivselsansvarlig, rapportskriver og mødedeltager ift. netværk, familiesagsbehandling og lignende. Man skal skabe ro i en klasse, som består af flere og flere elever, som har det alt, alt for svært og aldrig burde være blevet placeret i en almindelig folkeskoleklasse. Og de besparelser, der konstant rammer folkeskolen, gør, at alle os, der er tilbage, skal løbe endnu stærkere. Jeg er ikke sikker på, at jeg stadig arbejder som lærer om 10 år! Det er ikke sliddet værd længere, og jeg føler mig mindre og mindre motiveret.

Nedenstående citat fra en anden lærer konkretiserer, hvordan forældresamarbejde, forberedelsestid og ledelse kan ses i sammenhæng med mulighederne for at lykkes som lærer.

Bedre tid til forældresamarbejde, der fylder enormt meget, samt bedre tid til forberedelse vil gøre, at jeg bedre kan lykkes med mit arbejde. Derudover mangler vi efteruddannelse, der på mange måder er blevet en privatsag i de år, jeg har været i folkeskolen. Endelig mangler vi ledere med tid til personaleledelse, da deres tid også går til forældre og elever, og personalet hurtigt bliver nederst i hierarkiet af to-do-opgaver. Personalet har brug for anerkendelse. Så [vi har] generelt en spændende hverdag med stadig større krav og dårlige ressourcer.

Tabel 22. Hyppigste kommentartyper

Kategori	Uddybende forklaring	Andel af kommentarer om rammevilkår, der nævner det (% af 1.672 kommentarer)	Andel af kommentarer i afsluttende spørgsmål, der nævner det (% af 442 kommentarer)	Andel af lærere, der nævner det (% af 1.724 lærere, der har kommenteret)
Forberedelsestid	Forberedelsestid (planlægning fortolkes som langsigtet forberedelse).	51 %	5 %	50 %
Inklusion	Omfang af inklusionsopgaven og dennes betydning for øvrigt lærerarbejde. Der er fokus på såvel børn med særlige behov som de øvrige børn. Hvis formuleringer så som "børn, der har det svært/mistrives" kobles til specialiserede funktioner i samme citat, indgår kommentaren.	20 %	8 %	21 %
Undervisningslektioner	Kommentarer til antal undervisningslektioner/konfrontationstimer, herunder kommentarer til udviklingen i antal undervisningslektioner.	18 %	5 %	18 %
Møder, herunder i teams	Positiv og negativ omtale af alle former for møder, herunder teamsamarbejde og omtale af, hvad der opleves som ligegyldige møder.	17 %	3 %	17 %
Fleksibilitet	Kommentarer om strukturelt betinget fleksibilitet på lærer- og skoleniveau inkl. negative omtaler, fx at fleksibel arbejdstid kan give grænseløst arbejde.	14 %	2 %	14 %
Forældre (også koblet til samfundet i bred forstand)	Forældrerelationen (også koblet bredere til samfundets høje og forskelligartede forventninger til lærerne og skolen).	10 %	4 %	10 %
Skoleledelse	Alle omtaler af ønsker til og kommentarer om skoleledelsen.	10 %	7 %	11 %
Ressourcer	Kommentarer knyttet til ressourcer (også antal lektioner pr. lærer og tolærerordninger). Der skal være en begrundet årsag til, hvorfor der ønskes fx tolærerordning. Koden indeholder ikke input, som alene efterspørger mere tid, da det vil give et meget stort overlap med kategorien vedr. forberedelsestid.	7 %	3 %	7 %
Dokumentation	Kommentarer til omfanget af dokumentation (herunder test o.l. for at dokumentere elevernes progression). Det karakteristiske er, at det er en dokumentationsforanstaltning.	5 %	1 %	6 %
Forandring	Kommentarer til forandringshastighed og årsager til forandring.	2 %	0 %	2 %

Note: Andelene summerer ikke til 100 %, da samme kommentar typisk er relevant for flere af de 10 kategorier. 264 af kommentarerne til rammevilkår (dvs. 16 %) faldt ikke ind under de 10 kategorier og bliver derfor behandlet i afsnit 11.11. Tabellen er sorteret fra hyppigst forekommende på tværs af alle kommentarer.

11.1/ Tid til forberedelse

Det hyppigst nævnte rammevilkår er mængden af forberedelsestid. Hele 853 af de 1.672 kommentarer til spørgsmålet om rammevilkår (dvs. 51 %) nævner dette tydeligt. Som det også fremgik af Lærerkommissionens rapport (2019: 47), kan forberedelse af undervisningen let blive det, den enkelte lærer nedprioriterer, når der sker uforudsete opgaver i løbet af ugen, idet bundne opgaver knyttet til fx forældrekontakt eller gårdvagtstjeneste ikke kan vige. Mange af lærerne i undersøgelsen giver udtryk for dette.

Vi er super pressede på forberedelsestiden, da mange andre opgaver snylter på forberedelsestiden.

Har man mange små ekstra opgaver, bliver der ikke sat timer af til det, og så æder de ens forberedelse.

[Det er vigtigt] at jeg får mulighed for at forberede mig ordentligt til timerne. Pt. underviser jeg 27 lektioner og har ikke megen forberedelsestid.

Rigtigt mange lærere skriver, at de ønsker, at der skal være mere tid til forberedelse. En del lærere beskriver, hvilke konsekvenser de oplever, at manglende forberedelsestid giver. To typiske eksempler på sådanne beskrivelser fremgår af citaterne nedenfor.

Den individuelle forberedelse er skåret så meget ned, at jeg ikke har mulighed for at tilrettelægge den undervisning, som en mangfoldig classesammensætning kræver.

Min forberedelsestid er blevet væsentlig mindre, og det påvirker min undervisning i en sådan grad, at jeg ikke længere kan tilbyde det samme høje faglige niveau.

Mange lærere skriver næsten enslydende: "For mange undervisningstimer og for lidt forberedelsestid". Mange ser altså antallet af undervisningstimer pr. uge som et relevant rammevilkår tæt knyttet til forberedelsestiden. Som det fremgår af nedenstående citat og næste afsnit, ligger der dog mere end kun forberedelsesaspektet i disse input om undervisningstimetall.

Undervisningstid og forberedelsestid hænger slet ikke sammen, som det er nu. Jeg kan lykkes, hvis jeg har mere forberedelsestid og færre lektioner/mindre undervisning. Det er til kæmpe frustration for mig, at jeg ikke har forberedelsestid nok til alle mine opgaver... Som det er nu, er det umuligt at klare alle opgaver godt inden for arbejdstiden. Desuden er der for mange undervisningstimer – det er afsindigt hårdt at være i så mange konfrontationstimer på en uge.

11.2/ Antallet af undervisningstimer pr. uge

Jf. ovenfor oplever mange lærere det som hårdt at have mange undervisningstimer. Mange kobler dette forhold til ressourcerne. Ovenstående citat (som direkte kobler et højt antal ugentlige lektioner sammen med ressourcerne til forberedelse) er således typisk, som det også er illustreret i to af de nedenstående citater.

Før i tiden ... fik lærere i udskolingen mere tid til at rette opgaver/give respons sammenlignet med fx idræt i 1. klasse. Efter Lov 409 og lockouten i 2013 er folkeskolen præget af discountundervisning, da lærerne skal undervise flere lektioner og dermed har færre timer til forberedelsen.

Vi underviser for mange lektioner. Da jeg startede, underviste jeg 20 lektioner, nu 26. Det påvirker ikke bare forberedelsestiden voldsomt. Det påvirker også den gejst, man har til lektionerne.

For mange undervisningstimer udvander kvaliteten af undervisningen.

11.3/ Ressourcer

Den dominerende oplevelse i forhold til ressourcer er, at der er for få af disse, og mange knytter dette til enten flere opgaver eller nedskæringer. Et meget typisk citat er som følger "Der mangler ressourcer i folkeskolen, der skal varetage flere og flere funktioner". Omtale af behovet for flere ressourcer er typisk koblet til kommentarerne om forberedelsestiden og/eller inklusionsopgaven. De to første af de nedenstående citater illustrerer dette. Hvis ressourcerne *alene* knytter sig til et af disse to rammevilkår, er det ikke kategoriseret som en del af ressourcetemaet, da disse to forhold behandles separat.

Der er kun ét rammevilkår, der er relevant: Ressourcer! Der er i dag færre to-lærertimer, færre lejrskoler, mindre tid til forældresamarbejde, færre penge til undervisningsmaterialer end tidligere. Samtidig har vi mere undervisning og mangler tid til forberedelse.

[Der er] mange flere udfordrede elever og mindre tid til hver enkelt elev. Vi mangler hænder og hjælp/støtte til udfordrede elever. Inklusionselever fylder, og der er ingen ressourcer til at hjælpe dem.

Den økonomiske ramme påvirker virkelig muligheden for at lykkes ... [Jeg] oplever, at selvom skolens ledelse gerne vil sikre gode arbejdsvilkår og mulighed for at få ny viden, så hindrer de økonomiske rammer dette.

11.4/ Inklusion

Inklusionsopgaven nævnes direkte og indirekte af rigtig mange lærere som et forhold, der er krævende af lærerne, og som opleves som voksende i omfang. Der er bekymring både for de børn med særlige udfordringer, der bliver inkluderet i de normale klasser, og for de øvrige børn i klasserne. Mange af lærerne nævner, at de mangler forskellige typer af ressourcer for at kunne skabe værdi for børn med og uden vanskeligheder. Som citatet illustrerer, handler det fx om kompetencer.

Inklusionen er et altoverskyggende problem i folkeskolen. Jeg føler mig ikke uddannet til at klare de udfordringer, jeg står overfor – elever med forskellige diagnoser/vanskeligheder. Jeg svinger både dem og de andre elever.

Det er tydeligt, at der er vigtige værdier på spil i forhold til inklusionsspørgsmålet, og lærernes refleksioner kan bidrage til at forstå, hvorfor det stadig er svært at arbejde med inklusion på folkeskoleområdet. I forlængelse heraf er det en klar oplevelse blandt mange af lærerne, at der er sket en forandring i forhold til, hvor udfordrede børnene er.

Børn med særlige problemer fylder mere og mere, så skolen ikke er en skole, men et behandlingssted.

Det at gå på arbejde på en normal folkeskole føles [efterhånden] som arbejde på en specialskole.

Elever, der har et lovkrav på specialundervisning, får det ikke i det omfang, de har krav på. Pengene til undervisning af disse elever tages fra den almindelige undervisning i vores kommune. Dette øger bare underskuddet og udsulter den almindelige folkeskole mere, end den er i forvejen. Det skaber utrolig dårligt arbejds- og undervisningsmiljø for alle.

En af lærerne skriver, at der er "flere udfordrende" blandt elever og forældre både i forhold til adfærd og diagnoser, mens en anden lærer "savner flere elever, der aktivt gør en indsats og bliver opfordret til det hjemmefra" og er "træt af, at skolen skal tage sig af alt ... lige fra brandsikkerhed i hjemmet til at kunne cykle i trafikken". Denne lærer kobler manglen på ansvar hos forældrene for deres barn og dets opførsel sammen med følgende punkter:

- Andelen af inklusionsbørn i klasserne uden tilførte og prioriterede ressourcer
- Andelen af elever med ondt i livet og lang ventetid på hjælp
- Manglende opbakning fra forældre til det, der foregår i skolen
- Elevers/forældres manglende respekt og forståelse for det fællesskab, som skolen er
- Manglende anerkendelse fra ledelse, forvaltning og forældre

11.5/ Forældre og det omgivende samfund

Som indikeret i ovenstående afsnit forstår mange lærere inklusionstemaet i sammenhæng med forældrene som rammebetingelse. Ud over kritikken for ansvarsfralæggelse (som også er illustreret i det første af de nedenstående citater) handler mange af kommentarerne om forældre og omgivende samfund om mangel på opdragelse og mangel på opbakning fra forældrene.

Efter skolereformen har forældrene fralagt sig ansvaret. Jeg oplever mange forældre, der ikke rigtig bakker op om eller tager ansvar for deres barns skolegang. Vi har mange elever, der har taget magten derhjemme og gør, hvad der passer dem. Forældrene kan ikke styre dem.

Forældres manglende opbakning – ofte direkte mistro og mistillid til, at vi kan og vil løse kerneopgaven. Forældres manglende opdragelse til fællesskab, sammenhold og udsættelse af egne behov. Disse punkter har ændret sig markant de seneste 20 år, særligt siden april 2013.

Der er enkelte positive kommentarer (så som at forældrene faktisk påskønner lærernes arbejde), men det er også tydeligt, at en del lærere oplever forældrene som meget krævende, som nedenstående citater illustrerer.

Jeg oplever, at forældre er mere krævende og insisterende, og behovet for noget specielt er støt stigende.

[Der skal være] fokus på min kerneopgave i stedet for at please forældre.

Forholdet til forældre bliver ofte koblet til samfundet i bred forstand, som det sker i nedenstående citater. Det er en generel tendens, at lærerne oplever, at samfundet har høje og forskelligartede forventninger til lærerne og skolen.

[Det er nødvendigt med] respekt omkring lærerprofessionen fra elever, forældre og samfund – ellers har vores ord ingen vægt i det daglige.

Arbejdet er blevet betydeligt mere komplekst både i forhold til de forskellige krav og forventninger, der er til vores arbejde fra det omgivende samfund (politikere, forældre samt diverse meningsdannere), men i høj grad også i forhold til den elevgruppe, vi skal kunne rumme.

Forholdet til forældrene relaterer sig til arbejdstid for flere, idet det bliver anført, at en årsag til frustrationen er mangelfuld tid til forældresamarbejdet. Møderne med forældrene er en af de mødetyper, der behandles i næste afsnit.

11.6/ Møder som rammevilkår

Mange lærere oplever, at der over tid er kommet flere møder. Kommentarerne til de forskellige typer af møder er blandede. Der er kritik af, hvad der af nogle opleves som unødvendige møder. En del lærere har oplevet en negativ udvikling over tid i retning af "møder for mødets skyld", som citaterne nedenfor illustrerer.

Jeg oplever, at der er flere ligegyldige og kontrollerende møder, mens der er færre møder med reelle diskussioner om, hvad vi vil med skolen, og hvordan vi kommer derhen.

I min tid som lærer er der kommet flere og flere møder. Ugentlige teammøder, et hav af fagteammøder m.m. Der er en generel vildfarelse i skolesystemet, der går ud på, at "vi samarbejder, for vi holder jo møder". 97 % af de møder, jeg går til, gør ingen forskel. De æder bare den tid, jeg kunne have brugt på at forberede fede ting til eleverne. Stop det mødecirkus.

Meningsløse møder forringer min arbejdsglæde og mindsker min fleksibilitet. At skabe mening kan være svært i møder, hvor indholdet kommer langt væk fra kerneydelsen. Eksempelvis er der utallige netværksmøder om elever, hvor skolen skal påtage sig et stigende ansvar for forælderrollen.

Som det nederste af de ovenstående citater illustrerer, går kritikken især på møder, der ikke er relateret til selve undervisningen. Der er således en del ønsker til gode muligheder for teamsmøder.

Man vægter teamsamarbejde højt, men den pressede hverdag i form af mange lektioner og opgaver og tilsyn betyder, at vi ikke får roen til at få talt sammen.

[Det er vigtigt] at jeg har tid til faglig og social sparring med mit årgangsteam og fagteams.

At løse opgaverne i teams er vigtigt for at lykkes. Jeg mener, der bør gøres op med tænkningen i lærer vs. pædagoger. I stedet for at være medlem i en faggruppe skal vi være medlemmer i et team med hver vores kasket ind i løsningen af opgaven.

11.7/ Graden af fleksibilitet

En del lærere ønsker større fleksibilitet i forhold til egen arbejdstidstilrettelæggelse, og enkelte nævner også et ønske om større fleksibilitet for skolerne, mens enkelte også påskønner at være blevet frikommuner. Det generelle billede er dog, at fleksibiliteten er blevet større, og at lærerne oplever dette som noget positivt. Det gælder særligt i forhold til tilstedeværelseskrav som illustreret i de to øverste citater. Der er dog også lærere, som påskønnede tilstedeværelseskravet, da det var gældende. Det er illustreret i det tredje citat.

Fast tilstedeværelse har været en hæmsko i flere år, den er blødt lidt op, så man kun skal være til stede, når det giver mening i forhold til opgaven.

Vi har igen fået frihed til at planlægge vores undervisning, når det passer os, og ikke tvunget daglig tilstedeværelse.

Jeg er blandt de få, der mener, at det vigtigste rammevilkår for mig er tilstedeværelse på skolen både for mig OG mine kolleger. Jeg savner derfor tiden efter lockouten, hvor der var tilstedeværelsespligt på skolerne. Jeg synes efterhånden, at vi er tilbage ved udgangspunktet, hvor vores job i grove træk handler om at komme hurtigst muligt hjem.

Der er også enkelte kommentarer, som kan fortolkes som negative over for øget fleksibilitet, fordi de kan give grænseløst arbejde. Det er illustreret i nedenstående citat.

Da jeg først blev ansat, var loven ret ny, og reglerne for arbejdstid var rigide og med fuld tilstedeværelse osv. Der er blevet blødt meget op på reglerne siden, og efter min mening er der blødt for meget op. I mit nuværende job er vi nærmest tilbage til det evige arbejde, hvor man aldrig rigtig har fri, og man bare forventes at have evig tid til at løse alle mulige ekstra opgaver. Jeg har det bedre med den strenge tidstagen, for så kan man holde fri med god samvittighed. Plus jeg kan se, at rigtig mange af mine kolleger arbejder meget mere, end de bliver betalt for.

11.8/ Dokumentationskrav

Under kategorien "dokumentation" har vi samlet kommentarerne til omfang og oplevelse af dokumentationskrav (herunder test o.l. for at dokumentere elevernes progression). Der er en overvægt af kommentarer til den dokumentation, lærerne skal udføre, og det kobles til problematikken med den knappe tid. For mange er dog ikke kun tidsforbruget, men det kontrollerende i dokumentation, som nævnes. Betegnelsen "dokumentationsbyrden" bliver fx brugt. En af lærerne skriver fx, at det handler om, "at der er tillid til, at vi udfører vores arbejde uden stempelure". Modsat er der også en del lærere, der især er kritiske over for dokumentationskrav pga. det oplevede tidsforbrug (som illustreret i citaterne nedenfor).

Der bruges unødvendigt meget tid på tests og dokumentation. Værdifuld tid, som kunne bruges på planlægning, refleksion og udvikling.

Efter reformen skal man bruge enorme mængder af tid på dokumentation af det, man laver. Ikke for elevernes skyld, men for systemets.

11.9/ Omfanget af forandring

I forhold til omfanget af forandring efterspørger nogle lærere mere stabilitet. Der er dog også lærere, der ser det som en fordel at have en erkendelse af det forandrede samfund. Et eksempel på det første er en lærer, der efterspørger "en fælles kollegial forståelse for, at lærernes kerneopgave har været og er under forandring. Herunder, at lærernes kerneopgave også består af pædagogiske, relationelle, inkluderende og omsorgsmæssige opgaver". Modsat anfører en anden lærer at opleve det som en vigtig betingelse for at lykkes, at "der ikke konstant kommer krav og forandringer udefra". Disse forandringer opleves ikke altid som nyskabelser jf. en anden lærer, som skriver: "Der bliver hele tiden opfundet gammelt vin på nye flasker". Det kobler sig også til oplevelsen af, at projekterne kommer udefra, som det fremgår af nedenstående citat. I forlængelse heraf er der også kritik af manglende (reel) forandring som illustreret af det nederste citat.

Der bliver ofte sat nye tiltag i gang oppefra – det er svært at nå at tage det til sig og blive god til det, inden vi bliver sat til at sætte os ind i endnu et nyt tiltag.

Skolen er desværre i øjeblikket præget af en bølge med projekter, som iværksættes for gud og hvermands skyld.

Problemet er måske netop, at intet ændrer sig. At skolen hænger fast i forældede måder at tænke undervisning, skemastruktur og trivselsarbejde på.

11.10/ Skoleledelsen

Sammenlignet med kommentarerne i lignende undersøgelser er der ret få kommentarer til skoleledelserne (især i betragtning af, at lærerne forud for de åbne spørgsmål er blevet spurgt til skoleledelsernes adfærd og brug af A20). Der er generelt ønske om nærværende og forstående ledelse. En del nævner, at ledelsesopbakning er central. Mange ser det som vigtigt, at ledelsen har tillid til dem, og de fleste efterspørger aktiv skoleledelse (og mange indikerer også at have det nu).

Jeg har brug for, at ledelsen er interesseret i og har kendskab til mit arbejde, bakker op om min undervisning ift. udfordrede elever og forældre samt har tillid til mit arbejde.

[Det er vigtigt] at der er en ledelse, der leder og fordeler arbejdet og har overblik over mit arbejdsmiljø.

En af lærerne sætter det op i punkter, der til sammen er dækkende for helheden af kommentarer til skoleledelse. Vedkommende ønsker:

*En tydelig ledelse, der sætter tydelige mål for den skole, man arbejder på!
En ledelse, som tør stole på sine medarbejdere og udvise tillid til, at arbejdet (undervisningen) bliver den bedste af slagsen.
En ledelse, der har fingeren på pulsen og er med, hvor det kræves, da en stor skole har mange udfordringer.
En ledelse, som har ens ryg – uanset hvilket stormvejr man kommer ud for. Og hjælper/støtter/guides en i at blive bedre som lærer – der, hvor man er!*

Særligt når lærerne oplever de strukturelle rammevilkår som hæmmende, ser de skoleledelsen som vigtig som illustreret i nedenstående citat.

På min skole ... [kom der i 2014] for meget stram styring og mistillid og et kæmpe misforhold mellem tid og opgaver. Jeg blev sygemeldt med stress, men så fik vi en ny leder, der bøjede reglerne og viste lærerne tillid. Så i dag har vi stadig bedre vilkår, end A20 giver i forhold til rammerne, men selve grundvilkåret med for lidt tid til for mange opgaver styres af økonomien og ikke af vores leder.

11.11/ Øvrige opmærksomhedspunkter fra de åbne svar

Efter kodningen af samtlige kommentarer har de 10 temaer vist sig at være meget dækkende i forhold til at indfange lærernes input. Hele 84 % af alle kommentarerne om rammevilkår handler således om et eller flere af temaerne. Alligevel har vi kigget særligt på de inputs, der ikke indfanges af kategorierne, og dette afsnit diskuterer både disse og (som nævnt ovenfor) de fænomener, der går på tværs af kategorierne. Den mest udtalte af sidstnævnte er oplevelsen af moralsk stress.

Moralsk stress er, når en medarbejder oplever at vide, hvad der er det rigtige at gøre, men ikke oplever at kunne komme til at gøre det (Vaaben, Olesen og Gylling, 2023). Fælles for rigtig mange af kommentarerne (uanset hvilket af de ti temaer, de omhandler) er, at de udtrykker frustration over ikke at kunne levere optimal undervisning og læring. Nedenfor er gengivet to citater, som indfanger denne generelle tendens.

Jeg prøver bare at acceptere, at jeg ikke gør mit arbejde så godt, som jeg ved, at jeg kunne gøre det, hvis jeg havde tiden. Det er mit skjold mod stress, men også grunden til, at jeg ikke ser mig selv som lærer for evigt. Det slider på psyken aldrig at kunne gøre det helt så godt, som der er brug for.

Vi har mange lærere, som føler sig (og er) overbebyrdede ift. de krav, der stilles (også indirekte – vi vil jo gerne gøre et godt stykke arbejde) og kører "på kanten" hele tiden. En del (også jeg selv) har måttet gå ned med stress, og det er en frygtelig udvikling: Alt for lidt tid til at forberede, alt for mange undervisningstimer – og alt for store krav til alt dét, vi skal gøre for eleverne.

De input, der ikke er kategoriseret som en af de 10 temaer, knytter sig ofte stadig indirekte til disse. I kategorien for forberedelsestid har vi således samlet inputs om, at der er brug for mere forberedelsestid, mens vi ikke har inkluderet kommentarer til organiseringen af den givne mængde forberedelsestid, man har. Der er således 53 af kommentarerne, der ikke er kategoriseret under et af temaerne, der handler om organiseringen af forberedelsen. Et par eksempler er nedenfor i citaterne.

Jeg har brug for sammenhængende forberedelsestid for at føle, at jeg lykkes med mine opgaver og leverer den undervisning, jeg mener, eleverne fortjener.

Da jeg startede som lærer, kunne vi selv disponere over den individuelle forberedelse. Dette blev lukket helt ned i 2013 [ved indførelsen af Lov 409]. Nu er det blødt lidt op igen, men der er stadig lang vej tilbage til, at vi selv disponerer over forberedelsen.

Det er næppe overraskende, at mange af kommentarerne handler om tid generelt, fordi spørgsmålet er stillet i forlængelse af de spørgsmål om arbejdstid, der er præsenteret i kapitel 10. Selvom langt hovedparten af kommentarerne vedrører *mængden* af tid (set i forhold til opgaveomfanget), er der eksempler på kommentarer til *allokeringen* af tid, som citatet nedenfor illustrerer:

Hvis der skal være en rimelig fordeling af arbejdstiden/andre opgaver på et lærerværelse, kræver det et meget tydeligt antal timer på arbejdsopgaverne. Også selvom det er få timer. Lige nu ender de få med at være meget presede med en opgaveoversigt, der er fyldt til bristepunktet eller endda over, mens andre på lærerværelset slipper meget lettere. Hvis de ikke kan løfte arbejdsopgaver til et rimeligt niveau, så slipper de. Så arbejdstidsaftalen presser de erfarne/pligtopfyldende lærere og skåner de dovne.

I alt 35 lærere nævner direkte A20, og flere sammenligner den med Lov 409. Tendensen er, at lærerne ser A20 som bedre end Lov 409, om end de stadig ser problemer i A20. Citaterne nedenfor illustrerer dette.

Den nye arbejdstidsaftale er selvfølgelig langt bedre end Lov 409, der smadrede folkeskolen, som man kendte den. Jeg er på en arbejdsplads, som i store træk fungerer rigtig godt, men vi løber for stærkt, der er langt flere sygdomsperioder, langt flere børn, der kræver særlige pædagogiske tiltag, som vi sagskens kunne løse, hvis vi havde overskuddet. Vi har for lidt tid til at løse kerneopgaven. Selve undervisningen er desværre skubbet bagud i forhold til at kunne få hverdagen til at fungere.

Denne overenskomst er jo en enighedsaftale, så hvis skoleledelsen ikke vil indgå en aftale, så er man jo lige vidt. A20 er bedre end den, vi havde før, men det er jo ikke det samme, som at den er god. Og dårlig/stram økonomi vil jo presse en sådan overenskomstmodel i den forkerte retning.

En del input (44 af de kommentarer, der ikke er kategoriseret i de 10 kategorier) lægger sig op ad kategorien for fleksibilitet ved at nævne ønsket om øget frihed i forskellige formuleringer (fx "Frihed under ansvar", "Metodefrihed" og "Frie tøjler"). En del nævner også kollegerne som et vigtigt rammevilkår. Endelig er der forskelligartede input knyttet til eleverne. En stor del af disse kritiserer længden på skoledagene. En lærer skriver fx: "Eleverne er trætte, når skoledagene bliver for lange". Det svarer til Sauers (2023: 109) oplevelse af "de lange skoledage ... er uden sidestykke den største fejl, danske skolepolitikere nogen sinde har begået". Der er ingen positive kommentarer om forøgelsen af elevernes timeantal efter Folkeskolereformen, og en af lærerne skriver, at "de lange skoledage er giftige for elevernes motivation".

Afslutningsvist skal det dels nævnes, at det ikke er alle lærerne, der har valgt at bruge muligheden for at skrive kommentarer. Det er ikke umuligt, at de mindst tilfredse især har brugt muligheden som en måde at kaste lys på de oplevede problemer. Dertil kommer, at der også er adskillige eksempler på lærere, der bruger kommentarfeltet til at udtrykke tilfredshed. Nedenfor er der et par eksempler.

Dejligt, at jeg selv kan tilrettelægge min forberedelse, som det passer for mig.

Stort hurra for arbejdsfrie søndage, og hurra for lokalaftale omkring flexetid.

Jeg er glad for mit arbejde og glad for min skoleledelse.

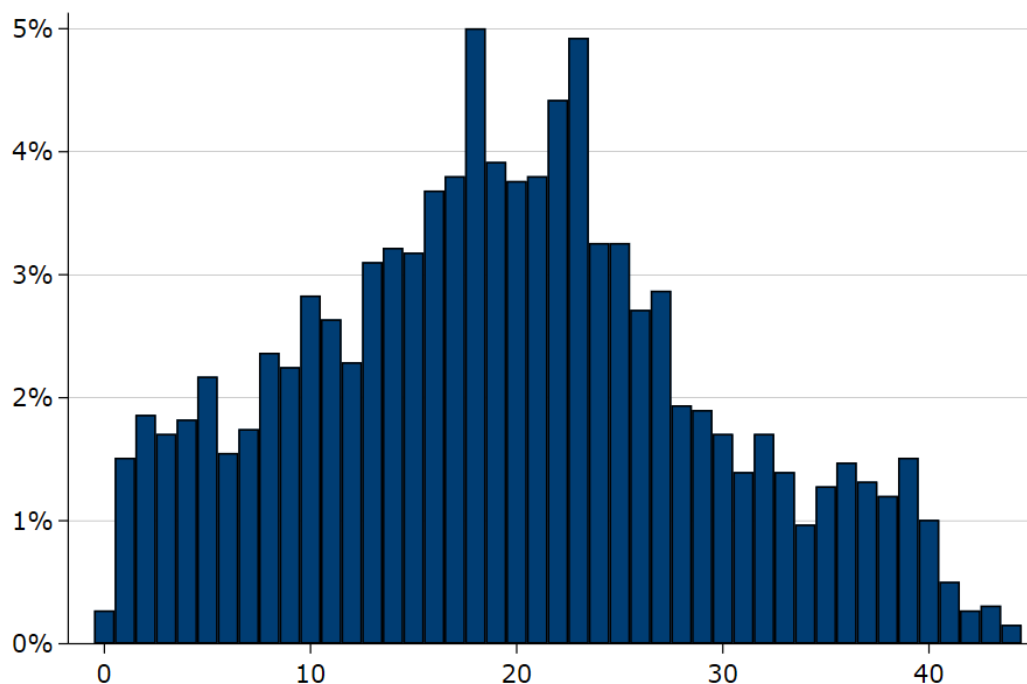
12.0 BaggrundsvARIABLE

Tabel 22. Uddannelse

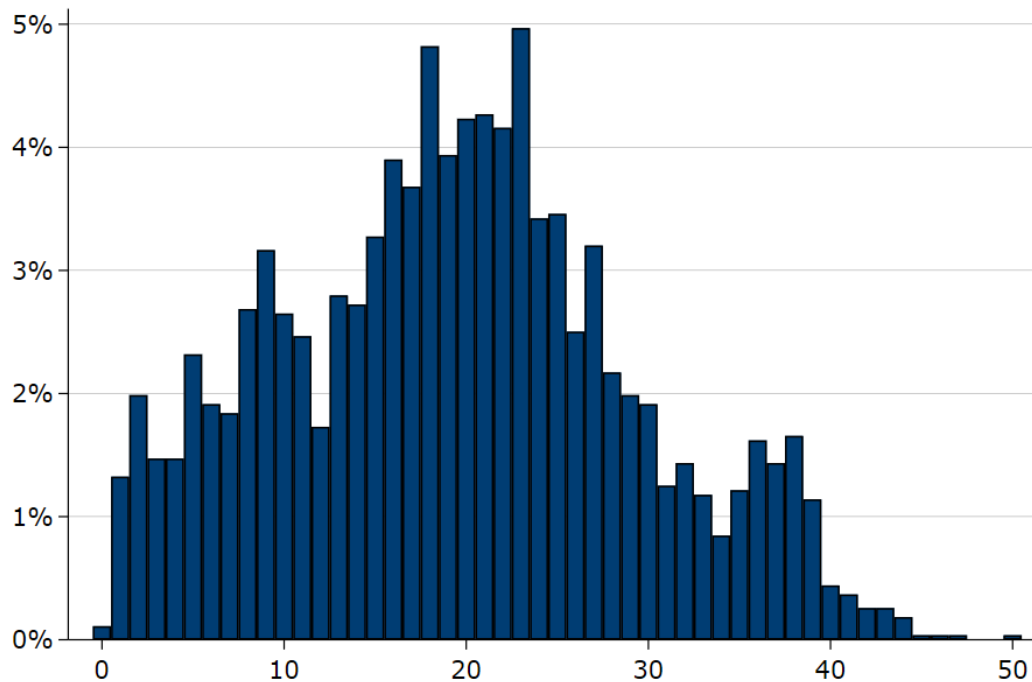
Uddannelse	Andel i procent
Ordinær læreruddannelse på en dansk professionshøjskole	84,7 %
Meritlæreruddannelse på en dansk professionshøjskole	8,2 %
Anden læreruddannelse	2,2 %
Pædagoguddannelse	0,3 %
Anden mellemlang videregående uddannelse	0,9 %
Lang videregående uddannelse	3,2 %
Øvrige uddannelser	0,4 %

Antal besvarelser: 2.752.

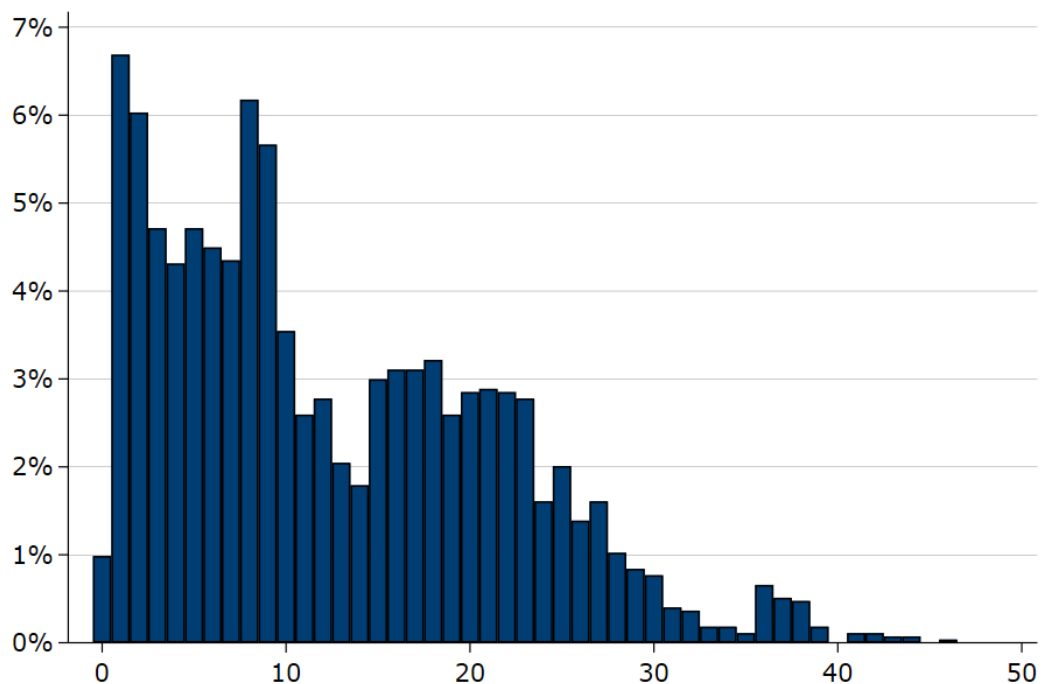
Figur 97. Anciennitet som læreruddannet



Antal besvarelser: 2.581. Udregnet som 2023 minus det årstal, lærerne angav at være færdiguddannet som lærere. Enkelte ekstremt høje værdier er ikke illustreret pga. risiko for fejl eller identifikation af enkeltpersoner.

Figur 98. Anciennitet som læreransat

Antal besvarelser: 2.719. Udregnet som 2023 minus det årstal, lærerne angav første gang at være ansat som lærere. Enkelte ekstremt høje værdier er ikke illustreret pga. risiko for fejl eller identifikation af enkeltpersoner.

Figur 99. Anciennitet som lærer på nuværende arbejdsplads

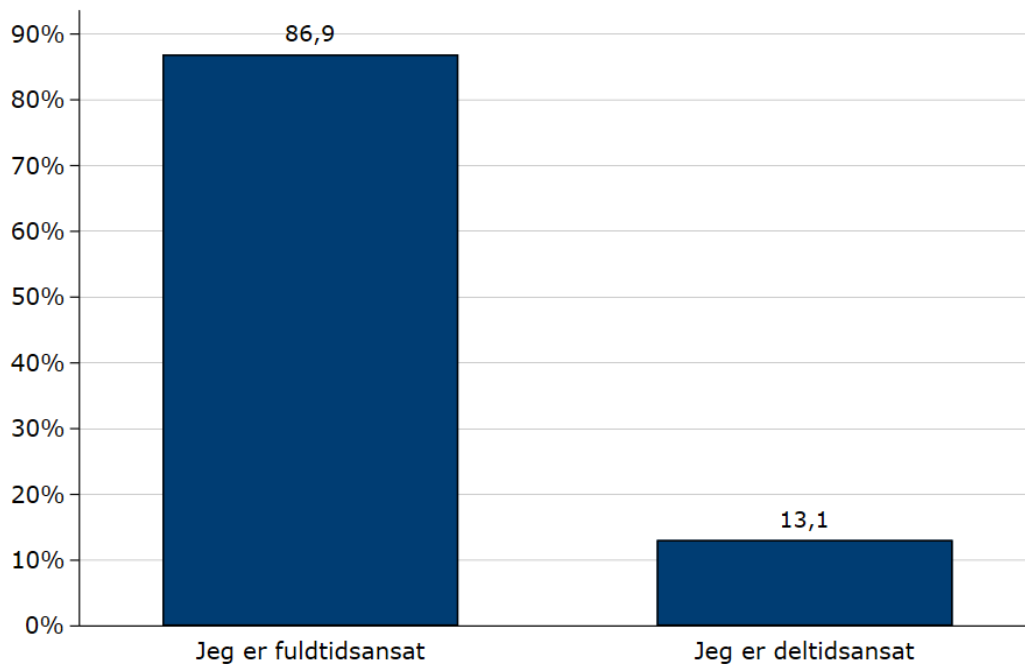
Antal besvarelser: 2.738. Udregnet som 2023 minus det årstal, lærerne angav, at de blev ansat på deres nuværende arbejdsplads. Enkelte ekstremt høje værdier er ikke illustreret pga. risiko for fejl eller identifikation af enkeltpersoner.

Tabel 23. Klassetrin

Klassetrin	Andel i procent
Børnehaveklasse	6,76 %
Første klasse	23,8 %
Anden klasse	23,5 %
Tredje klasse	27,7 %
Fjerde klasse	31,0 %
Femte klasse	35,9 %
Sjette klasse	38,2 %
Syvende klasse	42,6 %
Ottende klasse	42,9 %
Niende klasse	39,8 %
Tiende klasse	3,3 %

Antal besvarelser: 2.735. Vi spurgte til, hvilke(t) klassetrin lærerne underviser på. Det var muligt at afgive flere svar, og tallene summerer derfor ikke til 100.

Figur 100. Angivelse af ansættelsestype



Antal besvarelser: 2.751.

Tabel 24. Beskæftigelsesgrad for deltidsbeskæftigede

Beskæftigelsesgrad	Andel i procent
20 eller derunder	2,4 %
21-30 %	7,4 %
31-40 %	9,7 %
41-50 %	4,4 %
51-60 %	3,0 %
61-70 %	3,8 %
71-80 %	42,5 %
81-90 %	23,0 %
91-100 %	3,8 %

Antal besvarelser: 339. Dette spørgsmål blev kun stillet til personer, der svarede, at de var deltidsbeskæftigede.

Referencer

- An, Seung-Ho, Ulrich Thy Jensen, Louise Ladegaard Bro, Lotte Bøgh Andersen, Jacob Ladenburg, Kenneth J. Meier og Heidi Houlberg Salomonsen. 2022. "Seeing eye to eye: can leadership training align perceptions of leadership?" *International Public Management Journal* 25(1):2–23. doi: 10.1080/10967494.2020.1763533.
- Andersen, Lotte Bøgh, Stefan Boye og Ronni Laursen. 2018. "Building support? The importance of verbal rewards for employee perceptions of governance initiatives". *International Public Management Journal* 21(1):1–32.
- Andersen, Lotte Bøgh, Louise Ladegaard Bro, Anne Bøllingtoft, Tine Louise Mundbjerg Eriksen, Ann-Louise Holten, Christian Bøtcher Jacobsen, Ulrich Thy Jensen, Jacob Ladenburg, Poul Aaes Nielsen, Heidi Houlberg Salomonsen, Niels Westergård-Nielsen og Allan Würtz. 2017. *Ledelse i offentlige og private organisationer*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Andersen, Lotte Bøgh, Esil Heinesen og Lene Holm Pedersen. 2014. "How Does Public Service Motivation Among Teachers Affect Student Performance in Schools?" *Journal of Public Administration Research and Theory* 24(3):651–71. doi: 10.1093/jopart/mut082.
- Andersen, Lotte Bøgh, Esil Heinesen og Lene Holm Pedersen. 2016. "Individual Performance: From Common Source Bias to Institutionalized Assessment". *Journal of Public Administration Research & Theory* 26(1):63–78. doi: 10.1093/jopart/muv010.
- Andersen, Lotte Bøgh og Lene Holm Pedersen. 2014. *Styring og motivation i den offentlige sektor*. 1. udgave. København: Jurist- og Økonomforbundet.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Jacobsen, Christian Bøtcher og Lotte Bøgh Andersen. 2015. "Is Leadership in the Eye of the Beholder? A Study of Intended and Perceived Leadership Practices and Organizational Performance". *Public Administration Review* 75(6):829–41. doi: 10.1111/puar.12380.
- Jensen, Ulrich Thy, Lotte Bøgh Andersen og Ann-Louise Holten. 2019. "Explaining a Dark Side: Public Service Motivation, Presenteeism, and Absenteeism". *Review of Public Personnel Administration* 39(4):487–510. doi: 10.1177/0734371X17744865.
- Jensen, Ulrich Thy, Lotte Bøgh Andersen og Christian Bøtcher Jacobsen. 2019. "Only When We Agree! How Value Congruence Moderates the Impact of Goal-Oriented Leadership on Public Service Motivation". *Public Administration Review* 79(1):12–24. doi: 10.1111/puar.13008.
- Jensen, Ulrich Thy og Christian Bøtcher Jacobsen. 2016. "Afhænger ledelse af øjnene, der ser? Lederes og medarbejderes vurderinger af ledelse på tværs af individer, organisationer og områder". *Politica* 48(2):135–57.

KL og Lærernes Centralorganisation. 2020. "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne".

- Ledelseskommissionen. 2018. *Sæt borgerne først*.
- Lund, Clara Siboni. 2021. "Faglig ledelse i offentlige organisationer: et multilevel studie af relevans og forudsætninger blandt afdelingssygeplejersker og sygeplejersker". *Politica* 53(4):335-57. doi: 10.7146/politica.v53i4.130512.
- Lærerkommissionen. 2019. *Lærerkommissionens rapport*.
- Nationalt partnerskab om ledelse og kompetencer. 2022. *Offentligt ansattes motivation*.
- Nielsen, Poul Aaes, Stefan Boye, Ann-Louise Holten, Christian Bøtcher Jacobsen og Lotte Bøgh Andersen. 2018. "Are transformational and transactional types of leadership compatible? A two-wave study of employee motivation". *Public Administration* 0(0). doi: 10.1111/padm.12574.
- Perry, James L. 1996. "Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity". *Journal of public administration research and theory* 6(1):5-22.
- Ryan, R. M. og E. L. Deci. 2000. "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". *American Psychologist* 55(1):68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Sauer, Niels Chr. 2023. *Folkeskolens Veje og Vildveje*. Munkebo: Fjordager.
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker og Marisa Salanova. 2006. "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study". *Educational and Psychological Measurement* 66(4):701-16. doi: 10.1177/0013164405282471.
- Tønnesvang, Jan, Lotte Bøgh Andersen, Cecilie L. Petersen og Sanne Schou. 2023. *Mening & motivation i organisation og ledelse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Vaaben, Nana, Kristian Gylling Olesen og Martin Gylling. 2023. "Should I stay or should I go? Moralsk stress som push-faktor i politi, folkeskole og ældrepleje". *Tidsskrift for Arbejdsliv* 25(1):10-27.

Bilag 1. Spørgeskema

Velkommen til spørgeskemaet!

Som vi skrev i invitationsmailen, handler undersøgelsen især om motivation og den nuværende arbejdstidsaftale (A20). Vi spørger også til din øvrige arbejdssituation. De fleste af spørgsmålene er hurtige at svare på, men du har også mulighed for at uddybe dine svar i to tekstfelter.

Først stiller vi nogle generelle spørgsmål om din motivation og derefter din skoleleders/skoleledelses ledelse. Derefter spørger vi specifikt til den nuværende arbejdstidsaftale. Endelig følger en mulighed for at give inputs om de forhold, du oplever som særligt vigtige.

Er du i øjeblikket ansat som lærer?

- ☐ Ja, jeg er ansat som lærer
- ☐ Ja, jeg er ansat som lærervikar
- ☐ Nej

Hvis "Nej": Du falder desværre uden for undersøgelsens målgruppe, da du på nuværende tidspunkt ikke er ansat som lærer. Tak for din tid. Du afslutter undersøgelsen ved at trykke på "Næste".

De første spørgsmål handler om din motivation.

Angiv venligst, hvor uenig/enig, du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde	☐	☐	☐	☐	☐
Mit arbejde er meget spændende	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om det, der kaldes "public service motivation". Tag dig ikke så meget af, hvad der kan opfattes som det politisk korrekte svar, men prøv at svare så ærligt som muligt.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Det er vigtigt for mig, at offentlige ydelser gælder samfundet som helhed	☐	☐	☐	☐	☐
Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste	☐	☐	☐	☐	☐
Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste	☐	☐	☐	☐	☐
Det er vigtigt for mig, at den offentlige opgaveløsning er i orden	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Det er vigtigere for mig at gøre en forskel i forhold til samfundet end at opnå personlig vinding	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg mener, at man skal bidrage med mere til samfundet, end man modtager	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er villig til at risikere at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg sætter samfundsmæssige forpligtigelser over hensynet til mig selv	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød	☐	☐	☐	☐	☐
For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg bliver meget berørt, når jeg ser andre mennesker blive behandlet uretfærdigt	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler sympati overfor mindre privilegerede mennesker med problemer	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg forbin- der generelt politik med noget posi- tivt	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg bryder mig ikke om det politiske spil	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har ikke særligt høje tanker om politikere	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om din arbejdssituation.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg føler, at jeg har stor indflydelse på, hvordan mit arbejde udføres	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har fri- hed til at ud- trykke mine idéer og holdninger på arbejdet	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har gode muligheder for selv at bestemme, hvordan jeg udfører mit arbejde	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg kan rigtig godt lide de elever, som jeg underviser	☐	☐	☐	☐	☐
De elever, som jeg underviser, virker til at kunne lide mig	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler mig knyttet til de elever, som jeg underviser	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg har en god relation til elevernes forældre	☐	☐	☐	☐	☐
Forældrene virker til at kunne lide mig	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler tilknytning til de mennesker, der bor i skoledistriktet	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg kan rigtig godt lide de kolleger, jeg arbejder sammen med	☐	☐	☐	☐	☐
De kolleger, jeg arbejder sammen med, virker til at kunne lide mig	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler mig knyttet til de kolleger, jeg arbejder sammen med	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg føler mig meget kompetent, når jeg er på arbejde	☐	☐	☐	☐	☐
Folk på mit arbejde fortæller mig, at jeg er god til det, jeg laver	☐	☐	☐	☐	☐
De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget på mit arbejde	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Mit arbejde er meningsfuldt	☐	☐	☐	☐	☐
Mit arbejde er forbundet med det, jeg synes er vigtigt i livet	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ser en forbindelse mellem mit arbejde og samfundets bedste	☐	☐	☐	☐	☐
Mit arbejde giver personlig mening	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg er begejstret for mit arbejde	☐	☐	☐	☐	☐
Mit arbejde inspirerer mig	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om forskellige overvejelser, man gør sig som lærer.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg føler mig ansvarlig for den undervisning, mine kolleger gennemfører	☐	☐	☐	☐	☐
Som kolleger bør man spørge ind til hinandens undervisning, hvis man fornemmer, at der er problemer	☐	☐	☐	☐	☐
Det er ikke min opgave at gøre opmærksom på, at der er problemer med en af mine kollegers undervisning	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
I lærerprofessionen har vi en fælles forståelse af, hvad der er god undervisning	☐	☐	☐	☐	☐
Når jeg er i tvivl om en faglig problemstilling, spørger jeg mine kolleger	☐	☐	☐	☐	☐
Mine kolleger og jeg giver ofte hinanden faglig sparring	☐	☐	☐	☐	☐
Som kolleger understøtter vi hinanden i at fastholde en fælles forståelse af faglig kvalitet	☐	☐	☐	☐	☐

☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Jeg lykkes med at motivere eleverne til at deltage aktivt	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har succes med eleverne i min klasse	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg evner i høj grad at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt	☐	☐	☐	☐	☐

Nu kommer nogle spørgsmål til skolelederens ledelse. Hvis andre i skoleledelsen varetager disse ledelsesopgaver, skal "skoleleder" forstås som "skoleledelsen på din skole".

Vi starter med det, der kaldes visionsledelse. Med vision mener vi en konkret beskrivelse af, hvilke mål medarbejderne samlet skal arbejde hen imod. Nogle ledere prioriterer at bruge visioner, mens andre ledere prioriterer andre ledelsesopgaver højere.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

"Min skoleleder/skoleledelse ..."

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	☐	☐	☐	☐	☐
Gør en løbende indsats for at skabe entusiasme for skolens vision	☐	☐	☐	☐	☐
Forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen	☐	☐	☐	☐	☐
Bestræber sig på at gøre det klart for medarbejderne, hvordan de kan bidrage til at opnå skolens mål	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

"Min skoleleder/skoleledelse ..."

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Giver individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt	☐	☐	☐	☐	☐
Viser aktivt sin påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet	☐	☐	☐	☐	☐
Roser personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om faglig ledelse.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

"Min skoleleder/skoleledelse ..."

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Gør en aktiv indsats for at sikre en fælles forståelse af faglig kvalitet på skolen	☐	☐	☐	☐	☐
Gør en aktiv indsats for at sikre medarbejdernes faglige udvikling	☐	☐	☐	☐	☐
Er med til at sikre den faglige kvalitet af vores arbejde	☐	☐	☐	☐	☐
Understøtter aktivt, at medarbejderne anvender faglig viden i opgaveløsningen	☐	☐	☐	☐	☐

I august 2021 trådte en ny national arbejdstidsaftale i kraft og erstattede dermed de hidtidige nationale arbejdstidsregler, som var indført ved lov. Nedenfor kan du se aftalens hovedpunkter. Denne nationale arbejdstidsaftale er også udgangspunktet for de lokale aftaler om arbejdstid mellem kommunerne og de lokale kredse i Danmarks Lærerforening.

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du ser på denne nuværende nationale arbejdstidsaftale i kombination med en eventuel lokalaftale i din kommune. Spørgsmålene på de næste to sider handler om din oplevelse af arbejdstidsaftalen generelt. Derefter har vi et par spørgsmål knyttet til, hvordan arbejdstidsaftalen fungerer for dig. Endelig vil du blive bedt om at angive dit syn på din skoleleders/skoleledelses tilgang til arbejdet med arbejdstid.

Vi ved, at hverdagen som lærer er travl. Der er også mange parametre, der påvirker læreres hverdag. Derfor er det selvfølgelig helt i orden, hvis du ikke kender alle aspekter af de nuværende rammer. Det vigtigste er dine oplevelser af, hvordan rammerne virker. Vi sætter stor pris på alle dine svar.

Hovedpunkter i den nuværende nationale arbejdstidsaftale:

- Aftalen bygger på enighed om, at lærerne udfører en **vigtig opgave**, og at folkeskolen er en afgørende grundsten i samfundet. Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der skal understøtte lærernes muligheder for at kunne udøve professionel dømmekraft.
- Ledelsen skriver efter dialog med tillidsrepræsentanten et udkast til en **skoleplan**, som indeholder ledelsens prioriteringer og grundlaget for disse. Ledelsens udkast skal præsenteres på et møde for lærergruppen, som så kan komme med kommentarer.
- Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten **principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter** mv.
- Planlægningen skal sikre **sammenhæng i forberedelsestiden**. Arbejdstiden skal planlægges med minimum fire timer på en arbejdsdag. Tiden skal normalt placeres mandag til fredag mellem 7.30-17. Hvis der planlægges med arbejdstid uden for det tidspunkt, skal læreren have det at vide mindst fire uger før.
- **Lærere på 60 år og derover** har ret til at få nedsat arbejdstiden med 175 timer mod tilsvarende lønnedgang, men med fuld pensionsindbetaling.
- Opgavefordelingen skal tage særligt hensyn til **nyuddannede lærere**.
- Arbejdstiden opgøres en gang om året. Medmindre ledelsen og tillidsrepræsentanten har aftalt en anden model, udarbejder ledelsen efter drøftelse med læreren en **opgaveoversigt**, der angiver lærerens opgaver.
- **Lokale aftaler** kan fravige eller supplere den nationale arbejdstidsaftale.

Spørgsmålene på denne og næste side handler om din oplevelse af arbejdstidsaftalen generelt.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn. Selv hvis du ikke kender ret meget til arbejdstidsaftalen, er dit bedste bud på et svar værdifuldt.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Den nuværende arbejdstidsaftale understøtter lærerne i at anvende arbejdstiden bedst muligt	☐	☐	☐	☐	☐
Den nuværende arbejdstidsaftale giver lærerne gode muligheder for at levere god undervisning	☐	☐	☐	☐	☐
Den nuværende arbejdstidsaftale giver fleksibilitet ift. tilrettelæggelse af egen arbejdstid	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn. Selv hvis du ikke kender ret meget til arbejdstidsaftalen, er dit bedste bud på et svar værdifuldt.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Arbejdet med skoleplanen (arbejdet med planlægning og prioriteringer på skolen) giver indflydelse på prioriteringerne af lærernes arbejdstid	☐	☐	☐	☐	☐
Den nuværende arbejdstidsaftale medfører gennemsigtighed i planlægningen af skoleåret	☐	☐	☐	☐	☐
Den nuværende arbejdstidsaftale medfører gennemsigtighed i opgavefordelingen	☐	☐	☐	☐	☐

Spørgsmålene på denne side handler om din egen oplevelse af, hvordan arbejdstidsaftalen virker.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Den nuværende arbejdstidsaftale signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører	☐	☐	☐	☐	☐
Den nuværende arbejdstidsaftale medfører god sammenhæng mellem min arbejdstid og mine opgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Arbejdstidsaftalen fungerer generelt godt for mig	☐	☐	☐	☐	☐

De følgende spørgsmål handler om din skoleleders/skoleledelses arbejde med arbejdstidsaftalen på skolen.

Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken uenig eller enig	Overvejende enig	Helt enig
Skoleleders/skoleledelses brug af den nuværende arbejdstidsaftale understøtter lærerne i at anvende arbejdstiden bedst muligt	☐	☐	☐	☐	☐
Skoleleders/skoleledelses brug af den nuværende arbejdstidsaftale giver lærerne mulighed for at levere god undervisning	☐	☐	☐	☐	☐
Min skoleleder/skoleledelse bruger den nuværende arbejdstidsaftale til at kontrollere medarbejdernes arbejdstid	☐	☐	☐	☐	☐
Den måde, min skoleleder/skoleledelse bruger den nuværende arbejdstidsaftale på, signalerer mistillid til det arbejde, jeg udfører	☐	☐	☐	☐	☐

Hvornår blev du første gang ansat som lærer i folkeskolen?

- ☐ Før august 2014
- ☐ Mellem august 2014 og juli 2021
- ☐ August 2021 eller senere

Der er mange forskellige rammevilkår i folkeskolen, og de ændrer sig af mange grunde – ikke kun på grund af rammerne for arbejdstid.

Beskriv gerne de allervigtigste rammevilkår for, at du kan lykkes med dit arbejde, samt den måde, du har oplevet, at disse vigtige rammevilkår har ændret sig i din tid som lærer.

Til personer ansat før august 2014: Næste spørgsmål handler snævert om arbejdstid. Træk på dine erfaringer efter ikrafttrædelsen af Lov 409 i august 2014.

Til personer ansat efter august 2014: Næste spørgsmål handler snævert om arbejdstid.

På en skala fra 0 til 10, hvordan oplever du den nuværende arbejdstidsaftale sammenlignet med de tidligere regler (Lov 409)?

- ☐ 0: De tidligere regler (Lov 409) fungerede meget bedre end den nuværende arbejdstidsaftale
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5: Der er ikke forskel på, hvor godt det fungerer
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10: Den nuværende arbejdstidsaftale fungerer meget bedre end de tidligere regler (Lov 409)

Til slut stiller vi nogle enkelte spørgsmål om din baggrund.

Hvilken uddannelse har du?

- ☐ Ordinær læreruddannelse på en dansk professionshøjskole
- ☐ Meritlæreruddannelse på en dansk professionshøjskole
- ☐ Anden læreruddannelse
- ☐ Pædagoguddannelse
- ☐ Udelukkende grundskole
- ☐ Gymnasial uddannelse og ingen anden afsluttet uddannelse (STX, HF, HHX, HTX, EUX)
- ☐ Erhvervsuddannelse (fx tømrer eller SOSU-hjælper)
- ☐ Kort videregående uddannelse (fx byggetekniker eller laborant)
- ☐ Anden mellemlang videregående uddannelse end lærer eller pædagog
- ☐ Lang videregående uddannelse (kandidat, master og/eller ph.d.)

Hvilket år blev du færdiguddannet som lærer?

▼ 1930 ... 2023

Hvornår blev du første gang ansat som lærer?

▼ 1930 ... 2023

Hvornår blev du ansat som lærer på din nuværende arbejdsplads?

▼ 1930 ... 2023

Hvilke(t) klassetrin underviser du?

Marker gerne alle relevante svar

- ☐ Børnehaveklasse
- ☐ 1. klasse
- ☐ 2. klasse
- ☐ 3. klasse
- ☐ 4. klasse
- ☐ 5. klasse
- ☐ 6. klasse
- ☐ 7. klasse
- ☐ 8. klasse
- ☐ 9. klasse
- ☐ 10. klasse

Er du ansat fuldtid eller deltidsbeskæftiget?

- ☐ Jeg er fuldtidsansat
- ☐ Jeg er deltidsansat

Angiv venligst din beskæftigelsesgrad i procent

Du kan finde din beskæftigelsesgrad på din lønseddel, hvis du er i tvivl

▼ 0 ... 100

Tusind tak for hjælpen med at pilotteste spørgeskemaet.

Til slut vil vi gerne høre, om du har flere kommentarer til undersøgelsens temaer. Kommentarer til selve spørgeskemaet er også velkomne.
