
Faglighed og opfattelse af rammevilkår – en undersøgelse blandt lærere i folkeskolen

Datarapport

Juni 2026

Laura Bundgaard



KONG FREDERIKS
Center for Offentlig Ledelse

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

Kolofon

Titel	Faglighed og opfattelse af rammevilkår – en undersøgelse blandt lærere i folkeskolen
Forfatter(e)	Laura Bundgaard
Afdeling	Institut for Statskundskab
Udgiver	Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse
Udgivelsesår	2026
Redaktion afsluttet	d. 15.06.2026
Emneord	Skolelærere, faglighed, faglig dissonans, rammevilkår
Sideantal	85

Indholdsfortegnelse

1.0 Datagrundlag	4
1.1/ Formål og undersøgelsesdesign	4
1.2/ Dataindsamling	4
1.3/ Baggrundsoplysninger	5
2.0 Faglighed og rammevilkår	6
2.1/ Rammevilkår	6
2.2/ Faglig dissonans og faglig diskrepans	6
2.3/ Andre former for dissonans	16
3.0 Ledelse	24
3.1/ Faglig ledelse	24
3.2/ Visionsledelse	27
3.3/ Verbal anerkendelse	30
4.0 Opgavevaretagelse	33
5.0 Behovsrealisering	36
5.1/ Behovet for autonomi	36
5.2/ Behovet for kompetence	39
5.3/ Behovet for tilknytning	41
5.4/ Behovet for mening	46
6.0 Professionsforståelse	49
7.0 Arbejdsrelateret trivsel	52
7.1/ Arbejdsengagement	52
7.2/ Self-efficacy	54
7.3/ Intentionen om at forlade sin nuværende stilling	58
7.4/ Intentionen om at forlade jobbet som lærer	58
7.5/ Stress	59
8.0 Rammevilkår baseret på åbne svar	61
8.1/ Forberedelse	63
8.2/ Økonomi	63
8.3/ Retningslinjer og regler	64
8.4/ Inklusion	64
8.5/ Opgavemængde og tid	65
8.6/ Arbejdsvilkår	66
8.7/ Tolærerordning og co-teaching	67
8.8/ Forældre og det omgivende samfund	67
8.9/ Børn og unges (mis)trivsel	68
8.10/ Samarbejdet i lærerkollegiet	68
8.11/ Øvrige tematikker fra de åbne svar	69
9.0 Referencer	71
Bilag 1. Spørgeskema	74

1.0 Datagrundlag

1.1/ Formål og undersøgelsesdesign

Det overordnede formål med undersøgelsen er at belyse, hvordan rammerne for arbejdet i folkeskolen har betydning for oplevelsen af at kunne lykkes med lærerarbejdet. Dette undersøges via en spørgeskemaundersøgelse, som Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse i samarbejde med Danmarks Lærerforening distribuerede til et udsnit af deres medlemmer i december 2025 og i marts 2026. Undersøgelsen er gennemført som led i et ph.d.-projekt, hvor der er særligt fokus på lærere og lederes oplevelse af dissonans mellem deres faglige viden og normer og de rammevilkår, de arbejder under. Dette fænomen betegnes faglig dissonans og er beslægtet med det bredere begreb kaldet moralsk stress. Faglig dissonans som begreb og relationen til moralsk stress uddybes i rapportens kapitel 2.

Spørgeskemaet blev udviklet i et samarbejde mellem Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse og Danmarks Lærerforening. I forbindelse med udviklingen af spørgeskemaet blev der gennemført en pilottest blandt lærere på fire danske skoler. Kommentarer fra pilottesten er blevet inddraget i den endelige version af undersøgelsen.

Undersøgelsen giver svar på spørgsmål som:

- Hvilke rammevilkår folkeskolelærere ser som de vigtigste for at lykkes i deres arbejde.
- Hvorvidt lærerne oplever en dissonans mellem rammevilkår og deres faglighed.
- Hvordan lærerne oplever deres arbejdsengagement og behovsrealisering.
- Hvordan lærerne forholder sig til deres skoleleder/skoleledelses ledelsesadfærd.

De anvendte spørgsmål i kapitel 3-7 er valideret i danske og internationale undersøgelser. Kapitel 2 bygger på et sæt nyudviklede spørgsmål, som er udformet som led i forfatterens ph.d.-projekt om samspillet mellem rammevilkår og faglighed. Fordi resultaterne i kapitel 2 er mere nyskabende, hviler de på et mindre afprøvet målingsmæssigt grundlag end resultaterne i kapitel 3-7. Undersøgelsen indeholder desuden et åbent spørgsmål, der handler om rammevilkårene for at lykkes med lærerarbejdet samt oplevede ændringer heri. Det åbne spørgsmål giver lærerne mulighed for at uddybe deres egne perspektiver på rammevilkårene for deres arbejde. Indsigterne fra disse spørgsmål behandles i kapitel 8 og indgår samtidig i fortolkningen af de øvrige resultater både i denne rapport og i anden forskning. I bilag 1 fremgår spørgeskemaet i sin fulde længde.

1.2/ Dataindsamling

Spørgeskemaet er blevet udsendt i to runder til et udsnit af medlemmer i Danmarks Lærerforening. Første runde af dataindsamlingen startede d. 2. december 2025, mens den anden runde startede d. 10. marts 2026. I første runde af dataindsamlingen sendte Danmarks Lærerforening en generel informationsmail om undersøgelsen med et link til at deltage i undersøgelsen. Denne mail blev sendt til 11.139 medlemmer. I alt svarede 1.132 medlemmer på undersøgelsen. Det giver en svarrate på 10 %. Af de 1.132 besvarede 672 hele undersøgelsen. Den relativt lave svarprocent skyldtes blandt andet, at det ikke var muligt at sende en mail direkte til hvert enkelt medlem med en invitation til at deltage i

undersøgelsen. Det var således en generel informationsmail om undersøgelsen, der blev sendt. Dertil kommer, at det kun var cirka halvdelen af de medlemmer, der modtog mailen, der åbnede denne. Grundet den forholdsvis lave svarprocent blev det besluttet at gennemføre en anden dataindsamlingsrunde, hvor der blev sendt til 14.480 nye medlemmer i marts 2026. I alt svarede 1.687 medlemmer på undersøgelsen i anden runde. Det svarer dermed til en svarrate på 12 %. Af de 1.687 besvarede 923 hele undersøgelsen. De delvise besvarelser indgår også i analyserne, hvilket forklarer, at antallet af besvarelser varierer på tværs af spørgsmålene. Den samlede stikprøvestørrelse består således af 2.819 besvarelser.

I forbindelse med begge runder af dataindsamlingen blev der udsendt én påmindelse om undersøgelsen til de cirka 25.000 medlemmer.

1.3/ Baggrundsoplysninger

Der er begrænsede muligheder for at vurdere, om stikprøven af lærere ligner den samlede population af folkeskolelærere. Derfor kan stikprøven alene sammenlignes med de få baggrundsoplysninger, der faktisk foreligger. Denne sammenligning fremgår af tabel 1.

Tabel 1. Baggrundsoplysninger

	Andel i populationen (medlemmer af DLF)*	Andel i stikprøve (N=2.819)
Køn (andel kvinder)	71 %	68,7 %
Alder		
18-25 år	1 %	0,4 %
26-32 år	14 %	5,9 %
33-40 år	20 %	11,4 %
41-50 år	27 %	26,6 %
51-60 år	28 %	40,8 %
61 år eller ældre	10 %	15,5 %
Region		
Region Hovedstaden	30 %	28,1 %
Region Sjælland	13 %	13,8 %
Region Midtjylland	23 %	25,1 %
Region Nordjylland	11 %	10,3 %
Region Syddanmark	20 %	22,8 %

**Tal leveret af Danmarks Lærerforening.*

Tabel 1 viser, at der er en lille underrepræsentation af kvinder i stikprøven, når man sammenligner med populationen. Samtidig forekommer der mindre forskelle i aldersfordelingen mellem stikprøven og populationen. Det gælder fx, at der er en underrepræsentation af lærere i alderen 26-32 år og 33-40 år i stikprøven sammenlignet med populationen. Omvendt er der en overrepræsentation af lærere i alderen 51-60 år i stikprøven, ligesom der også er en mindre overrepræsentation af lærere, der er 61 år eller ældre. Endelig afviger den geografiske fordeling en smule fra populationen, idet lærere fra Region Hovedstaden er let underrepræsenterede, mens lærere fra Region Midtjylland og Region Syddanmark er tilsvarende overrepræsenterede.

2.0 Faglighed og rammevilkår

2.1/ Rammevilkår

Rapporten anvender begrebet rammevilkår om de formelle regler, betingelser og økonomiske vilkår, der er fastsat af myndighederne (Scott & Davis, 2007; Bundgaard, 2026). Rammevilkårene for de offentlige organisationers arbejde kan dermed både være fastsat af myndigheder på det kommunale, regionale, nationale og europæiske niveau. Samtidig omfatter rammevilkår også de politisk vedtagne principper og aftaler, der angiver, hvordan offentlige organisationer skal styres og reguleres. Rammevilkårene udgør dermed rammen for arbejdet. Eksempler på rammevilkår, der gælder for skoleområdet, er således bekendtgørelser, inklusionskrav, budgetrammer og krav til dokumentation (Bundgaard, 2026).

Lærerne er i undersøgelsen blevet bedt om med egne ord at beskrive, hvilke rammevilkår de oplever som mest centrale for at lykkes i lærerarbejdet. I undersøgelsen er dette indfanget ved et åbent spørgsmål. I det åbne spørgsmål er lærerne blevet bedt om at beskrive, hvad de ser som de vigtigste rammevilkår for at lykkes i deres arbejde, samt hvordan de har oplevet, at disse rammevilkår har ændret sig i deres tid som lærere. Spørgsmålet er tidligere blevet benyttet i en undersøgelse af danske folkeskolelærere fra 2023 (Hansen & Andersen, 2023). Forud for spørgsmålet er det blevet specificeret, hvad der forstås ved rammevilkår (se bilag 1 for den fulde ordlyd af spørgeskemaet). Svarene på det åbne spørgsmål er analyseret og sammenfattet i rapportens kapitel 8.

2.2/ Faglig dissonans og faglig diskrepans

I undersøgelsen har der været fokus på begrebet *faglig dissonans*. Faglig dissonans handler om, at fagprofessionelle såsom lærere oplever et følelsesmæssigt ubehag, fordi deres faglige viden og normer støder sammen med rammevilkårene for deres arbejde. Faglig viden betegner den specialiserede og teoretiske viden, som fagprofessionelle besidder qua deres uddannelse og praksiserfaring, mens faglige normer kan defineres som et slags kodeks for, hvad der udgør god faglig praksis (Andersen & Pedersen, 2012; Lund, 2022). Som nævnt ovenfor betegner rammevilkår de formelle regler, betingelser og økonomiske vilkår fastsat af myndighederne.

Faglig dissonans handler således om den enkeltes oplevelse af, at fagligheden ikke harmonerer med rammerne for arbejdet (Bundgaard, 2026). Det er centralt at understrege, at der er tale om en individuel oplevelse. Oplevelsen af faglig dissonans vil derfor variere fra person til person. Det gælder også personer, der deler mange baggrundskarakteristika fx samme ansættelsessted, uddannelse og alder. Samtidig kan man også have forskellige opfattelser af, hvad der hører til ens faglighed, og hvordan rammerne for arbejdet ser ud.

Ordet dissonans afspejler en form for indre spænding og beskriver således det følelsesmæssige ubehag, der opstår, når to ting ikke opleves som forenelige. Det tydeliggør dermed, at faglig dissonans er et følelsesmæssigt fænomen. Det følelsesmæssige ubehag kan fx komme til udtryk som manglende evne til at "slå til" eller følelsen af ikke at gøre det godt nok.

Begrebet om faglig dissonans har rødder i begrebet *moralsk stress*. Moralsk stress betegner det at være forhindret i at gøre det, man ser som rigtigt grundet institutionelle barrierer (Jameton, 1984: 6; Vaaben et al., 2023). I forskningslitteraturen er moralsk stress ofte blevet betegnet som et paraplybegreb, da der eksisterer mange forskellige forståelser af begrebet (McCarthy, 2013; Morley et al., 2019). Som navnet også antyder, har begrebet om moralsk stress fokus på moral som noget, der indebærer rigtige og forkerte handlinger. Samtidig bliver moralsk stress også brugt om situationer, hvor en person befinder sig i en moralsk uønsket situation (ibid.). Til forskel fra dette fokuserer begrebet faglig dissonans på faglig viden og normer samt på de situationer, hvor fagprofessionelle oplever, at deres faglighed kommer i konflikt med rammevilkårene (Bundgaard, 2024, 2026). Faglig dissonans adskiller sig dermed fra, selvom det stadig placerer sig et sted indenfor, det overordnede paraplybegreb om moralsk stress.

Hvor faglig dissonans betegner det ubehag, der er forbundet med oplevelsen af, at rammevilkår og faglighed ikke harmonerer, kan der være personer, der oplever en diskrepans mellem faglighed og rammevilkår, men uden at det giver anledning til dissonans (Bundgaard, 2026). I det tilfælde kan man tale om en faglig diskrepans eller en begyndende faglig dissonans.

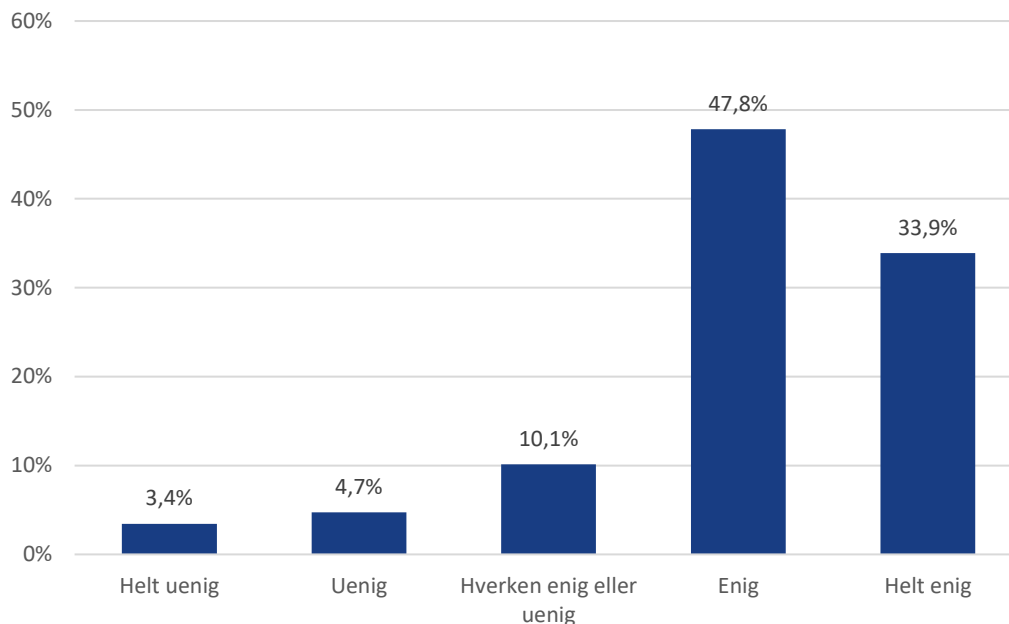
Begrebet *faglig diskrepans* beskriver således tilfælde, hvor den enkelte oplever en uoverensstemmelse mellem sin faglighed og rammevilkårene for arbejdet. Forskellen på de to begreber er, at den faglige diskrepans ikke har givet sig udslag i en følelse af ubehag eller dissonans. Derfor kan man også betegne faglig diskrepans som begyndende faglig dissonans.

Da faglig dissonans og faglig diskrepans begge er nye begreber i forskningslitteraturen, bruges derfor nyudviklede spørgsmål til at indfange lærernes oplevelser heraf. For at undersøge lærernes oplevelse af **faglig diskrepans** er de blevet bedt om at vurdere nedenstående udsagn, som de har besvaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

- Jeg har oplevet konflikter mellem de faglige normer og rammevilkårene for mit arbejde.
- Jeg oplever, at rammevilkår går hånd i hånd med min faglige ekspertise.
- I nogle situationer spænder rammevilkårene ben for, at jeg kan følge de faglige normer.
- Jeg oplever, at mine faglige kompetencer ikke udnyttes fuldt ud på grund af rammevilkårene.
- Rammevilkårene understøtter, at jeg kan anvende min viden en god måde.

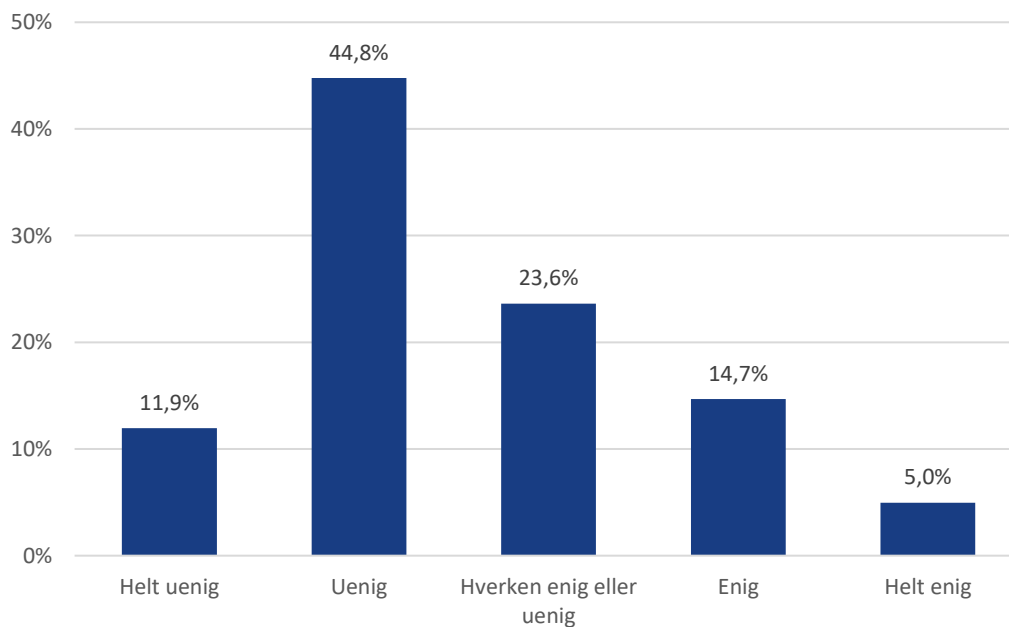
Forud for spørgsmålene har lærerne læst følgende korte introduktionstekst (se bilag 1 for den fulde ordlyd af spørgeskemaet): *De næste spørgsmål handler om dine oplevelser med at bruge din viden og dine faglige normer inden for de gældende rammevilkår. Faglige normer beskriver regler og forventninger til, hvordan man opfører sig og arbejder inden for lærerfaget. 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.*

Figur 1. Enighed i udsagnet: *Jeg har oplevet konflikter mellem de faglige normer og rammevilkårene for mit arbejde*



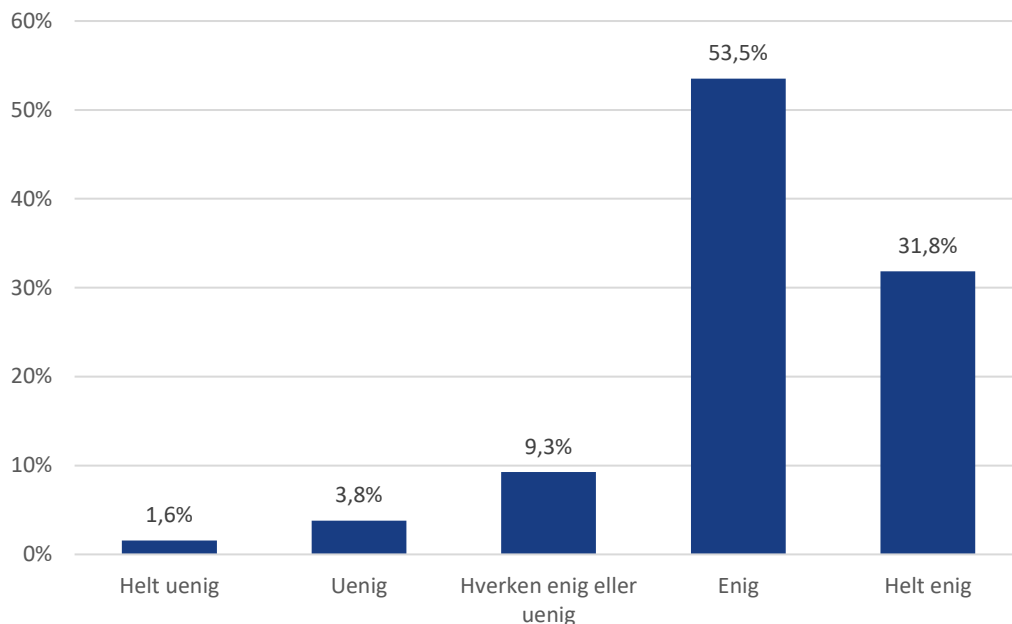
Antal besvarelser: 1.947.

Figur 2. Enighed i udsagnet: *Jeg oplever, at rammevilkår går hånd i hånd med min faglige ekspertise*



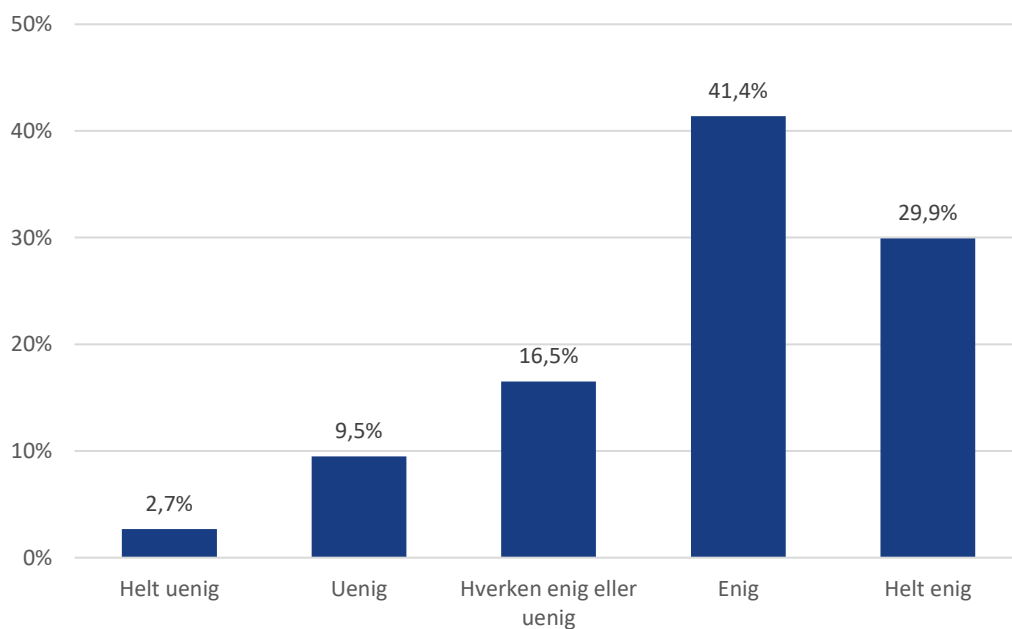
Antal besvarelser: 1.934.

Figur 3. Enighed i udsagnet: *I nogle situationer spænder rammevilkårene ben for, at jeg kan følge de faglige normer*



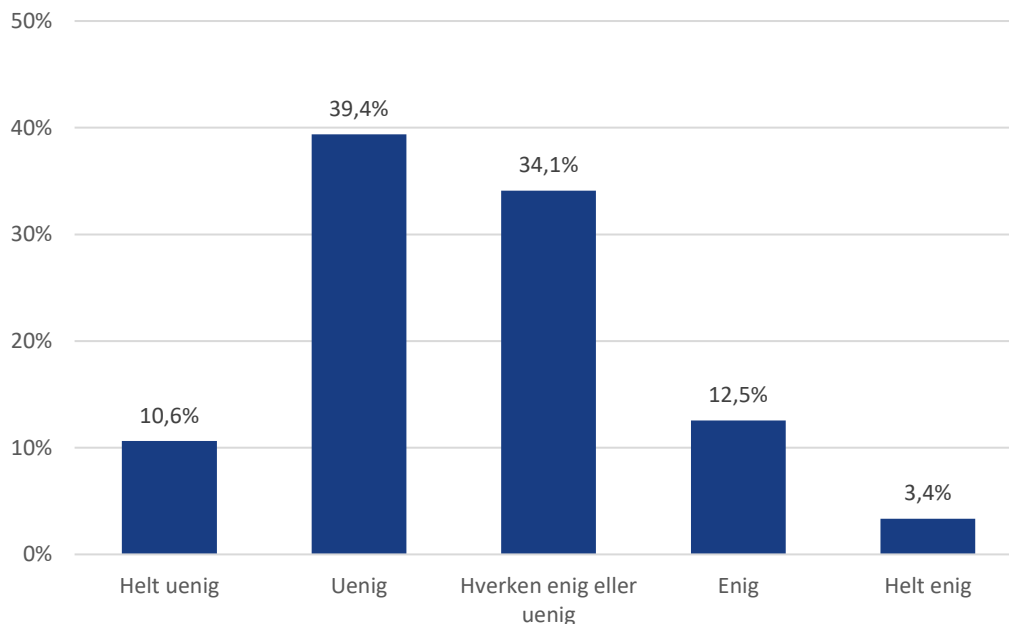
Antal besvarelser: 1.941.

Figur 4. Enighed i udsagnet: *Jeg oplever, at mine faglige kompetencer ikke udnyttes fuldt ud på grund af rammevilkårene*



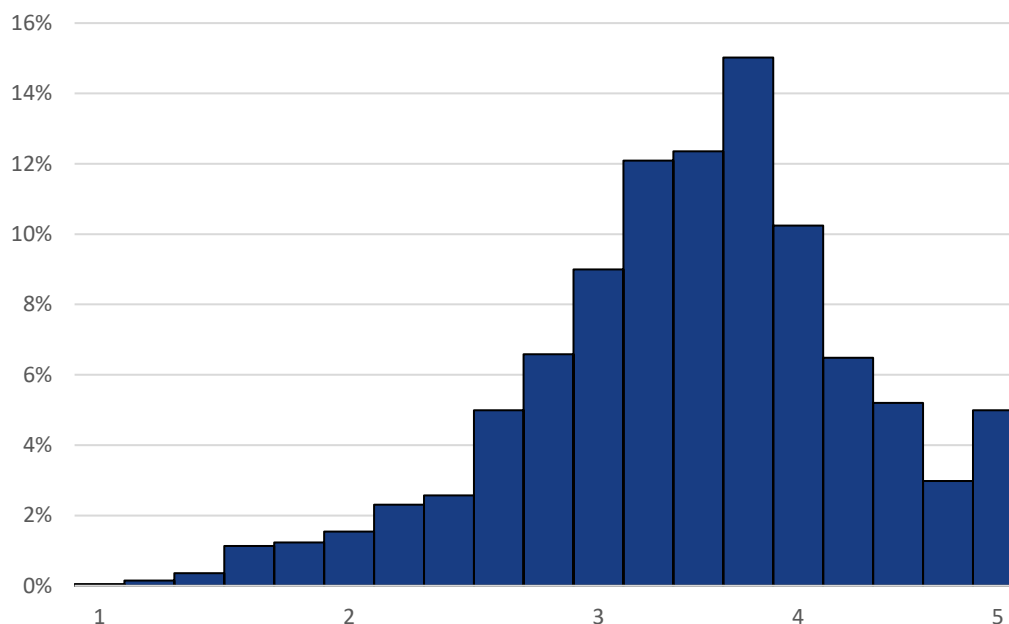
Antal besvarelser: 1.938.

Figur 5. Enighed i udsagnet: *Rammevilkårene understøtter, at jeg kan anvende min viden på en god måde*



Antal besvarelser: 1.938.

Figur 6. Samlet mål for lærernes oplevelse af faglig diskrepans



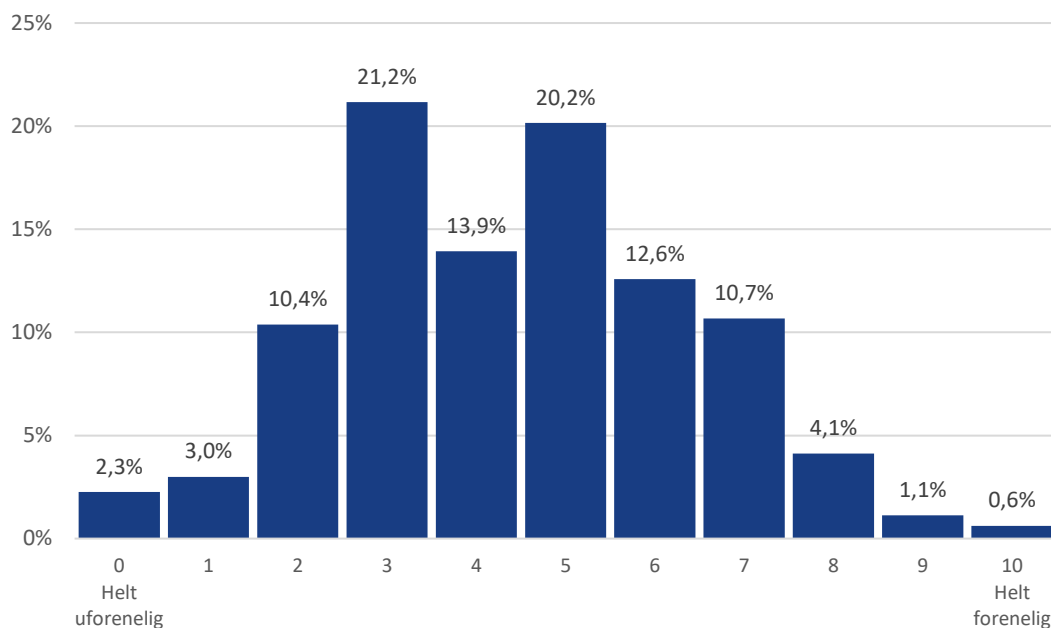
Tabel 2. Samlet mål for lærernes oplevelse af faglig diskrepans

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.944	3,636536	0,7386076	1	5

Udover de fem udsagn præsenteret ovenfor er lærerne også blevet bedt om at forholde sig til i hvor høj grad, de oplever, at rammevilkårene er forenelige med deres faglighed.

Det har de svaret på ud fra en 10-punktsskala, hvor 0 svarer til "helt uforenelig" mens 10 svarer til "helt forenelig".

Figur 7. Vurdering af udsagnet: Angiv venligst på en skala fra 0-10 i hvor høj grad du oplever, at rammevilkårene er forenelige med din faglighed?



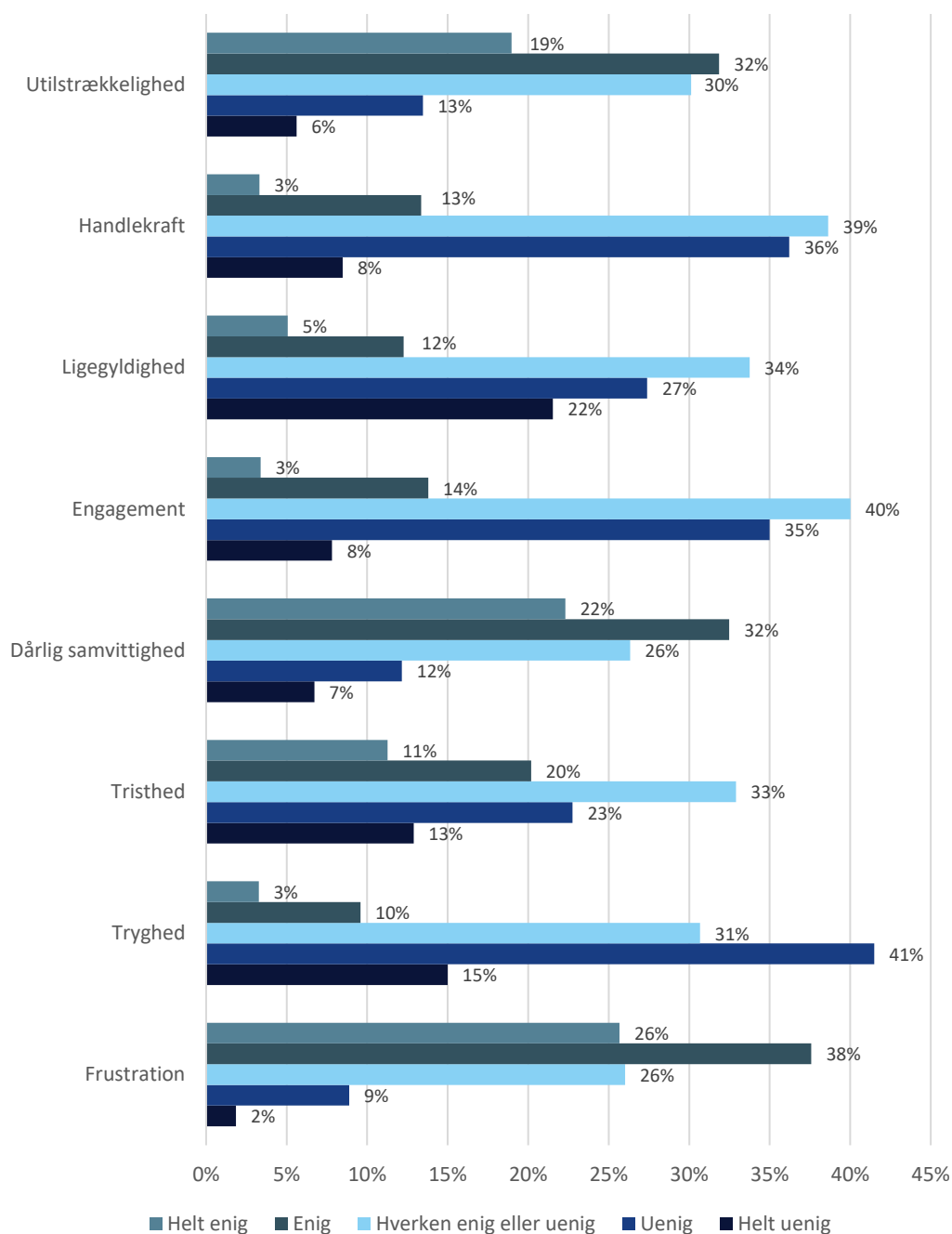
Antal besvarelser: 1.772.

Forud for spørgsmålene, der handler om faglig dissonans, er lærerne også blevet spurgt om, hvorvidt forholdet mellem rammevilkår og deres faglighed har givet sig udslag i bestemte følelser. Lærerne er dermed blevet bedt om at stilling til følgende spørgsmål: *Angiv venligst, i hvilken grad forholdet mellem rammevilkår og faglighed har givet dig følelser som...*

- Utilstrækkelighed
- Handlekraft
- Ligegyldighed
- Engagement
- Dårlig samvittighed
- Tristhed
- Tryghed
- Frustration

Disse spørgsmål er inkluderet for at få en indikation af, hvorvidt forholdet mellem lærernes faglighed og rammevilkår faktisk giver sig udslag i en følelsesmæssig respons.

Figur 8. Vurdering af udsagnet: Angiv venligst, i hvilken grad forholdet mellem rammevilkår og faglighed har givet dig følelser som...



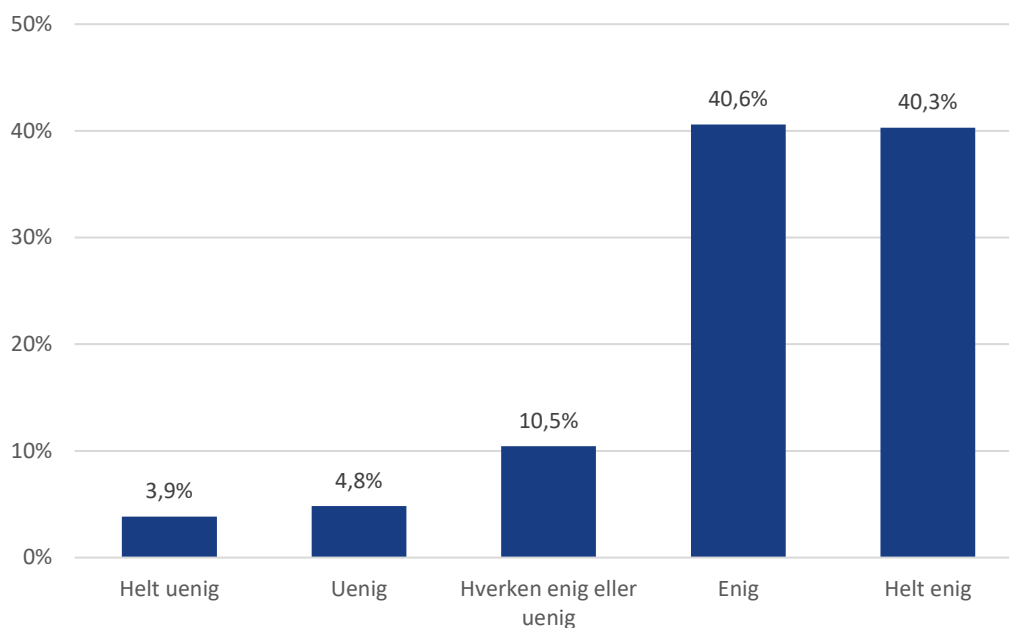
Antal besvarelser: 1.774.

For at indfange lærernes oplevelse af **faglig dissonans** er de blevet bedt om at forholde sig til fem udsagn. De fem udsagn har de besvaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

- Jeg får dårlig samvittighed, når der ikke er tid til at udføre opgaver på den måde, som jeg ønsker at udføre dem på.

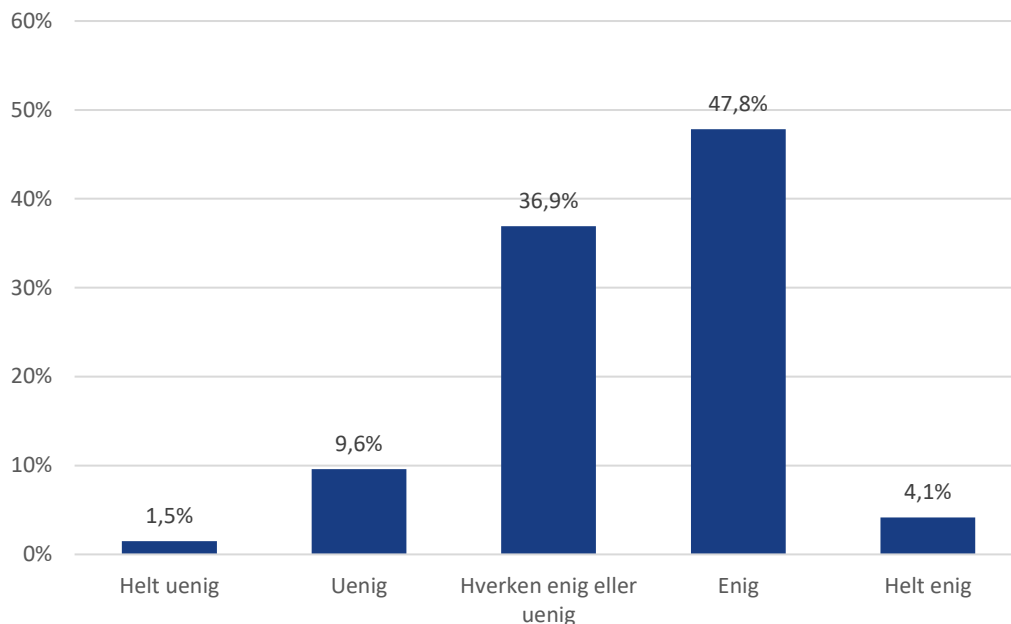
- Jeg kan godt håndtere situationer, hvor de faglige normer ikke stemmer overens med rammevilkår.
- Grundet rammevilkår føler jeg mig ofte dårligt tilpas, fordi jeg går på kompromis med de faglige normer.
- Sværhedsgraden af inklusionsopgaven giver mig følelsen af, at jeg svigter elever, fordi jeg ikke altid kan tilbyde dem det, som de har behov for.
- Det slider på min samvittighed, at jeg ikke har bedre tid til eleverne.

Figur 9. Enighed i udsagnet: *Jeg får dårlig samvittighed, når der ikke er tid til at udføre opgaver på den måde, som jeg ønsker at udføre dem på*



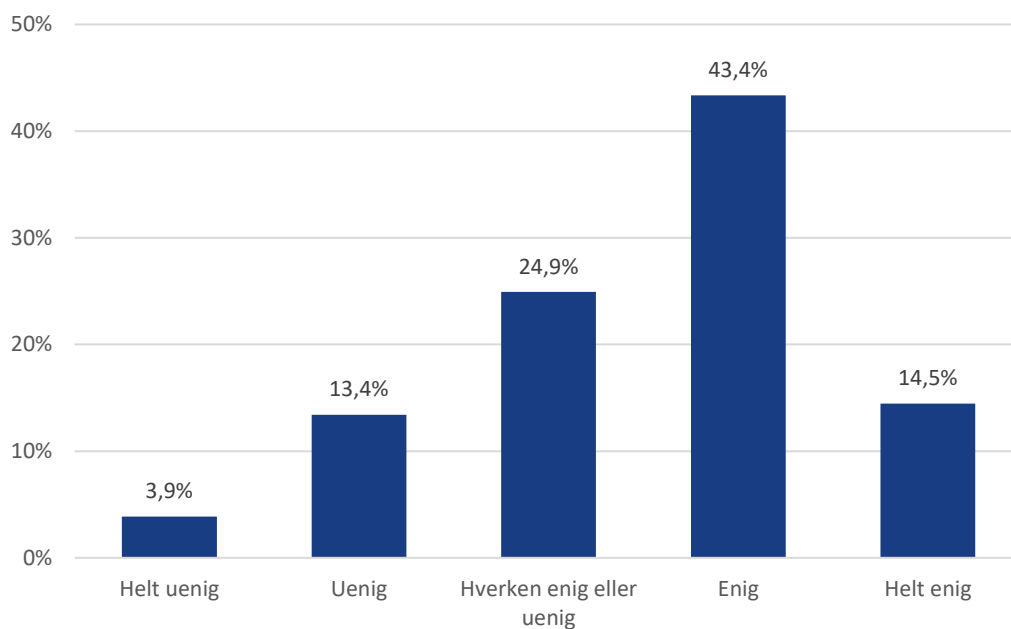
Antal besvarelser: 1.742.

Figur 10. Enighed i udsagnet: *Jeg kan godt håndtere situationer, hvor de faglige normer ikke stemmer overens med rammevilkår.*



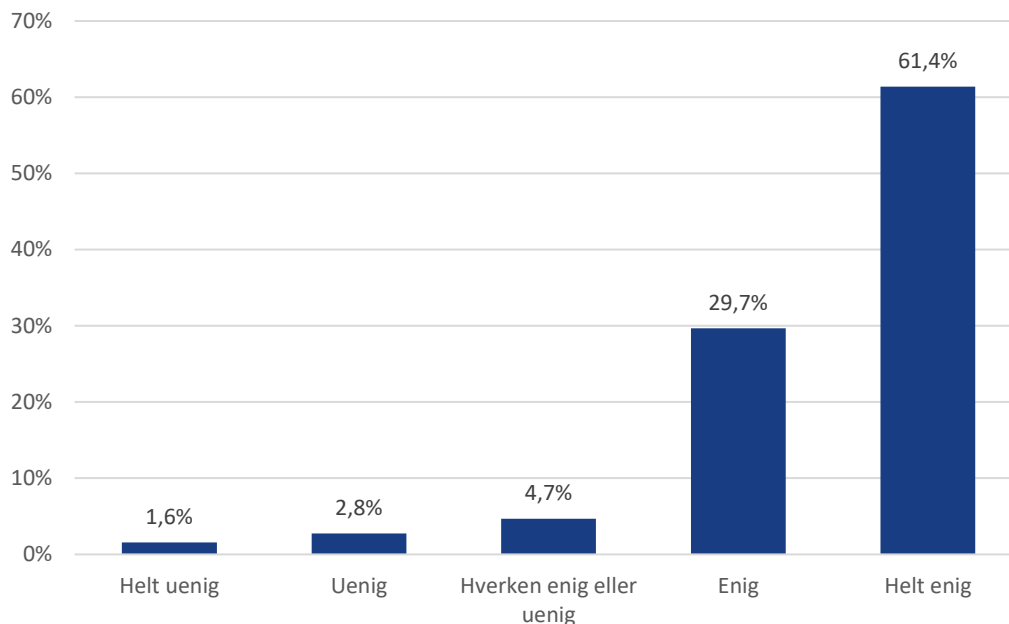
Antal besvarelser: 1.739.

Figur 11. Enighed i udsagnet: *Grundet rammevilkår føler jeg mig ofte dårligt tilpas, fordi jeg går på kompromis med de faglige normer*



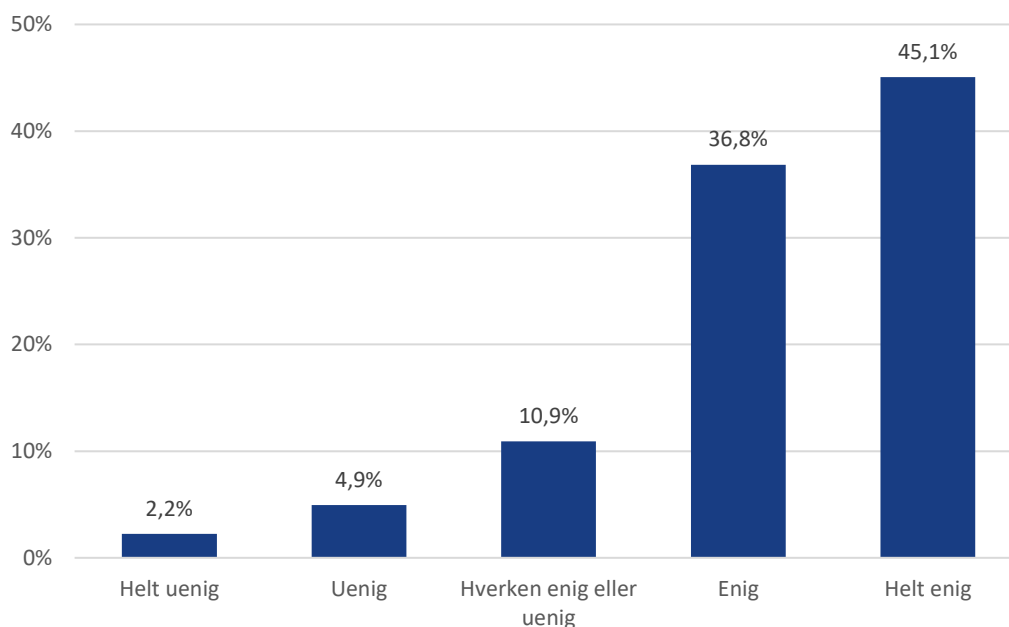
Antal besvarelser: 1.737.

Figur 12. Enighed i udsagnet: *Sværhedsgraden af inklusionsopgaven giver mig følelsen af, at jeg svigter elever, fordi jeg ikke altid kan tilbyde dem det, som de har behov for*



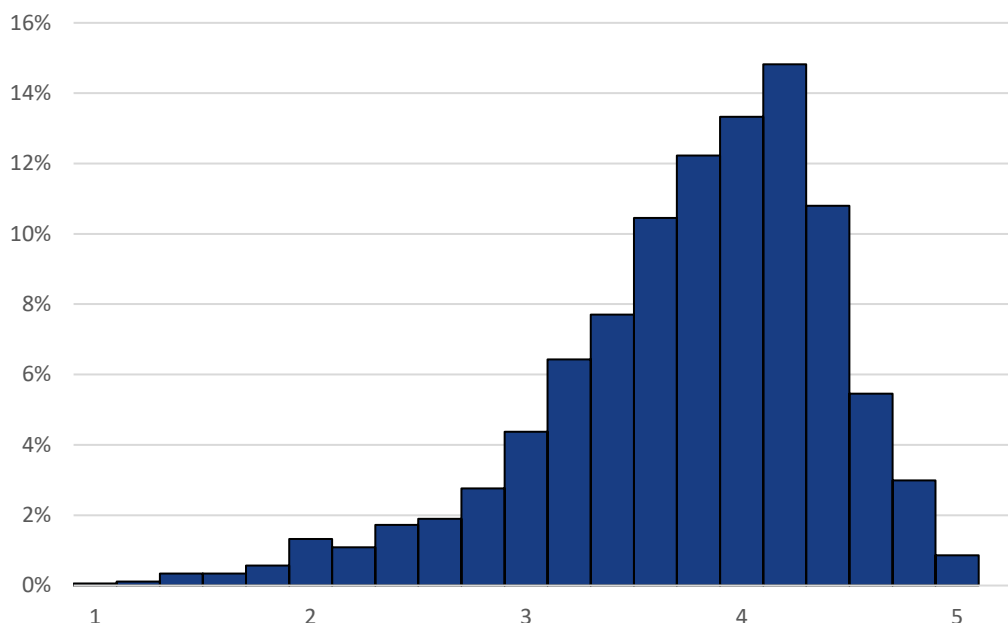
Antal besvarelser: 1.740.

Figur 13. Enighed i udsagnet: *Det slider på min samvittighed, at jeg ikke har bedre tid til eleverne*



Antal besvarelser: 1.740.

Figur 14. Samlet mål for lærernes oplevelse af faglig dissonans



Tabel 3. Samlet mål for lærernes oplevelse af faglig dissonans

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.741	3,760569	0,666439	1	5

2.3/ Andre former for dissonans

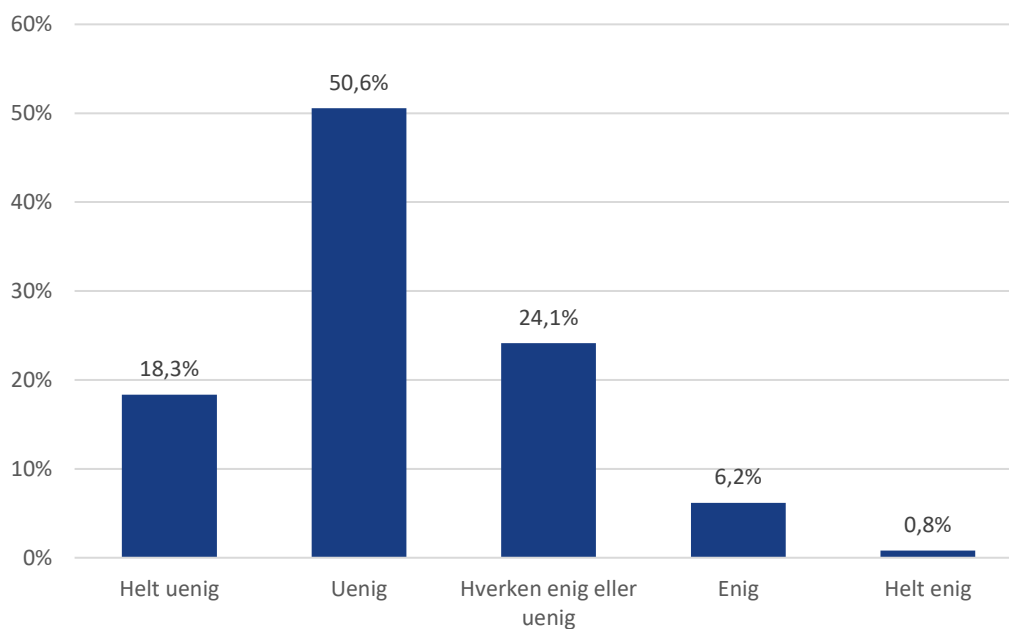
I det ovenstående afsnit blev begreberne faglig diskrepans og faglig dissonans præsenteret. I den nyere forskning herom er der også fokus på, at faglighed og rammevilkår ikke nødvendigvis er det eneste, der kan støde sammen og derved skabe det følelsesmæssige ubehag. Et eksempel kunne være opfattelsen af, at et menneskes personlige værdier støder sammen med rammevilkårene for arbejdet. Sker det, kan det betegnes som *personlig dissonans*. Personlig dissonans er således det følelsesmæssige ubehag, der opstår, når man oplever, at ens værdier ikke harmonerer med de rammer, man arbejder under. Værdier defineres her som forestillinger om, hvad der er ønskværdigt, og som har betydning for, hvordan man handler (Jensen et al., 2019). Med andre ord er vores værdier således styrende for vores handlinger. Der er derfor basis for at opleve et følelsesmæssigt ubehag, hvis man oplever, at ens værdier ikke harmonerer med rammerne for arbejdet.

For at indfange lærernes oplevelse af **personlig dissonans** er de blevet bedt om at forholde sig til fem udsagn, som de har besvaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

- Mine personlige værdier harmonerer med rammevilkår.
- Jeg oplever ofte, at rammevilkårene for folkeskolen er uforenelige med mine personlige værdier.
- Jeg oplever sommetider en kløft mellem mine personlige værdier og rammevilkårene.
- Der er stor forskel på de rammevilkår, der gælder for folkeskolen og mine personlige værdier.

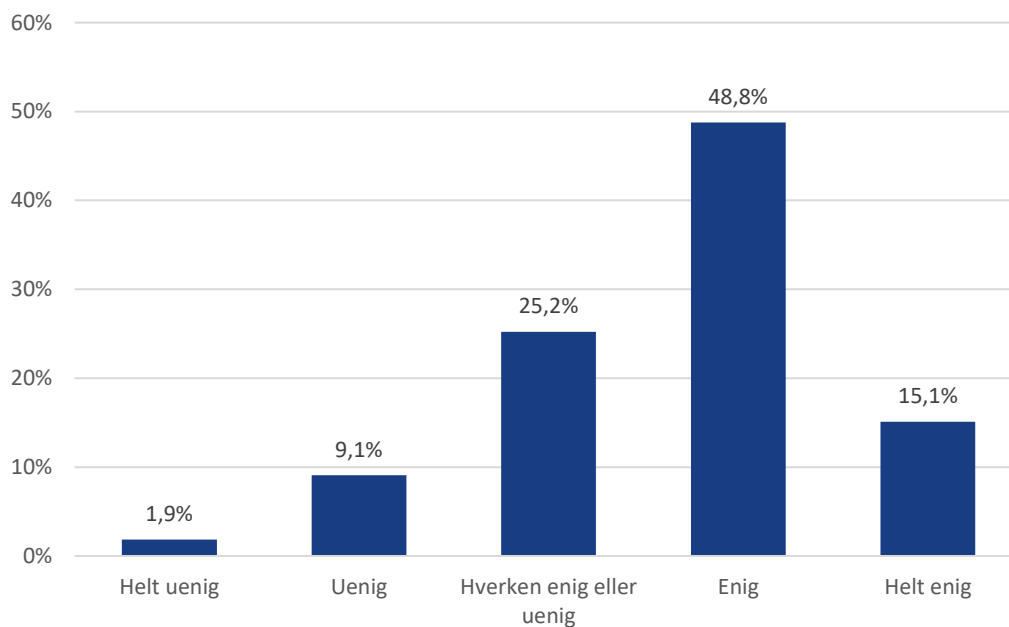
- Rammevilkårene er ofte i konflikt med mine værdier.

Figur 21. Enighed i udsagnet: *Mine personlige værdier harmonerer med rammevilkår*



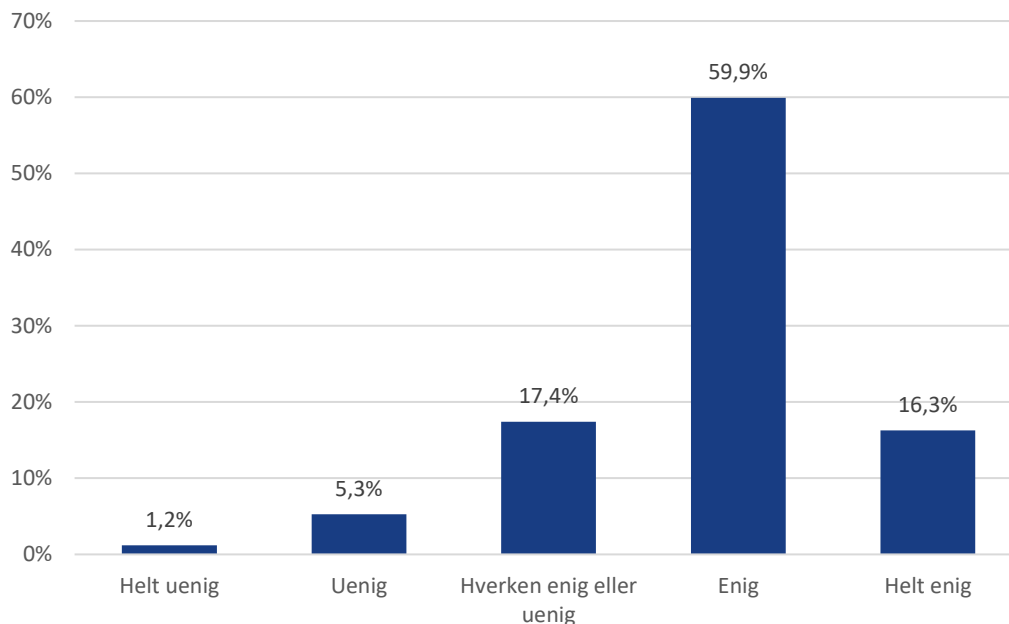
Antal besvarelser: 1.620.

Figur 22. Enighed i udsagnet: *Jeg oplever ofte, at rammevilkårene for folkeskolen er uforenelige med mine personlige værdier*



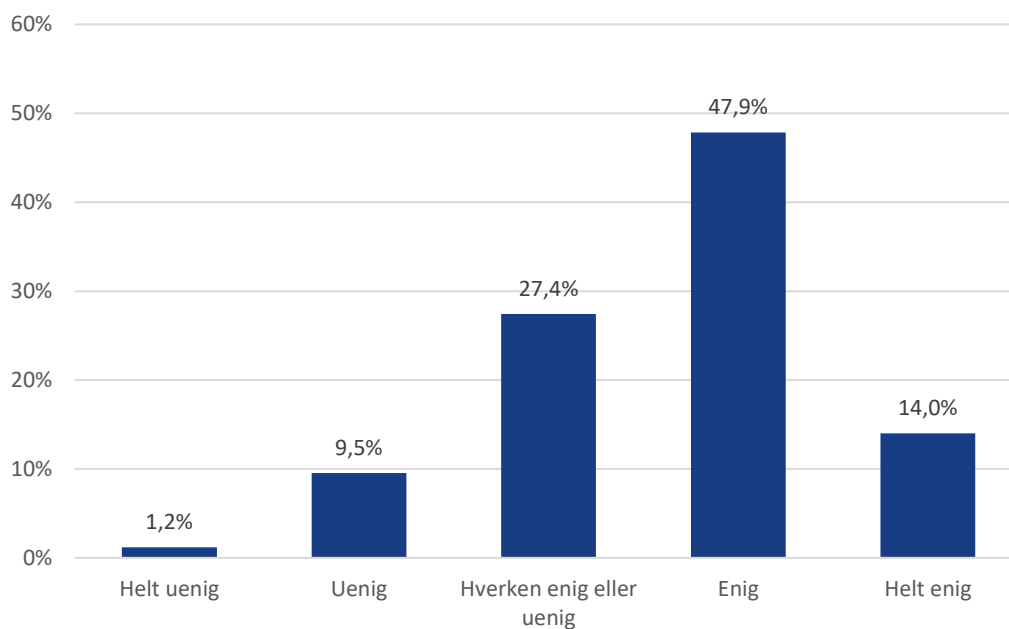
Antal besvarelser: 1.610.

Figur 23. Enighed i udsagnet: *Jeg oplever sommetider en kløft mellem mine personlige værdier og rammevilkårene*

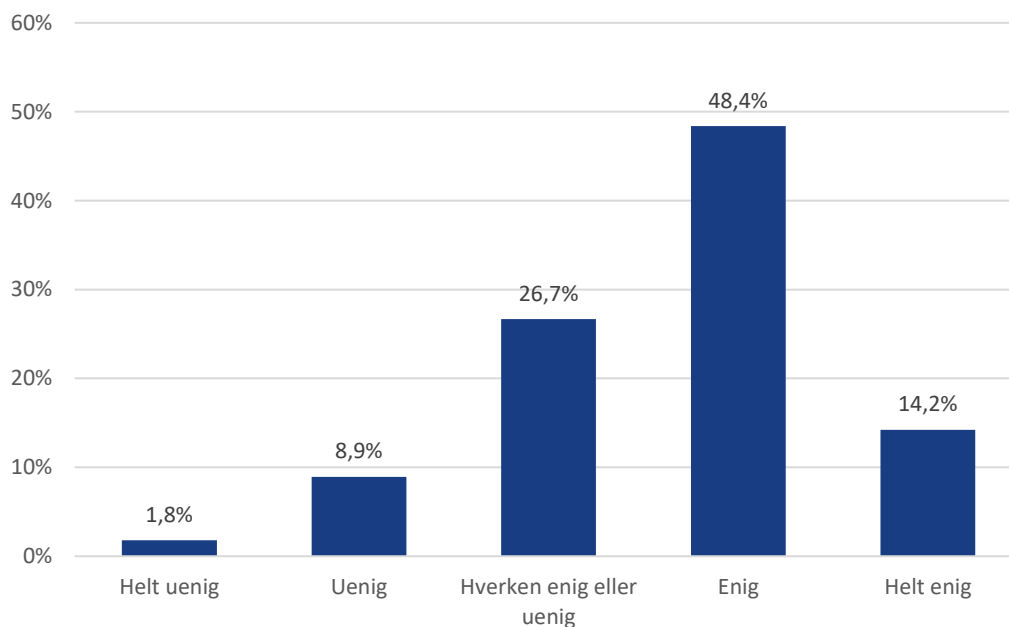


Antal besvarelser: 1.616.

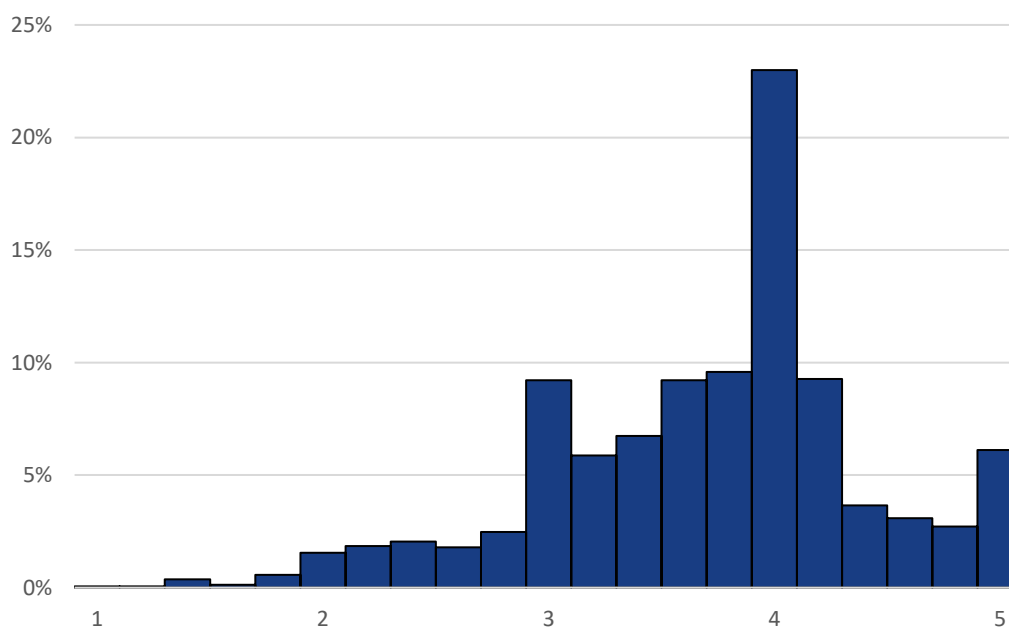
Figur 24. Enighed i udsagnet: *Der er stor forskel på de rammevilkår, der gælder for folkeskolen og mine personlige værdier*



Antal besvarelser: 1.615.

Figur 25. Enighed i udsagnet: *Rammevilkårene er ofte i konflikt med mine værdier*

Antal besvarelser: 1.612.

Figur 26. Samlet mål for lærernes oplevelse af personlig dissonans**Tabel 4. Samlet mål for lærernes oplevelse af personlig dissonans**

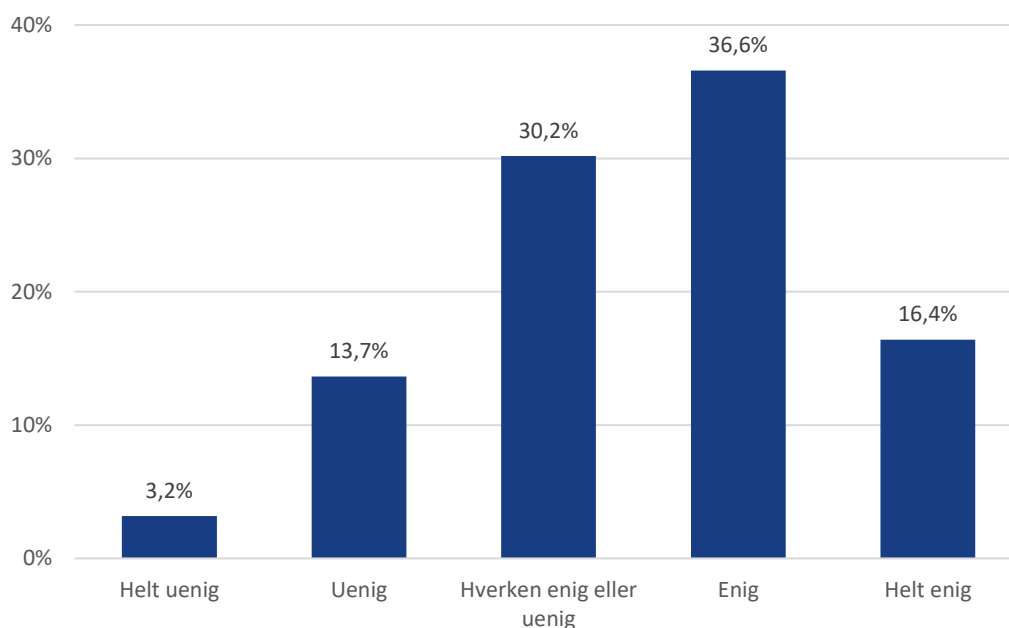
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.618	3,717491	0,7140238	1	5

En sidste type af dissonans, der har været fokus på i denne undersøgelse, er den dissonans, der handler om tilfælde, hvor de personlige værdier støder sammen med fagligheden. Det indfanges af begrebet *personlig faglig dissonans*. På lige fod med de andre typer af dissonans beskriver det, det følelsesmæssigt ubehag der opstår, når man oplever, at to ting ikke passer sammen. Forskellen til personlig faglig dissonans er således, at det er de personlige værdier og fagligheden, der ikke harmonerer. Denne form for dissonans opstår således i tilfælde, hvor den faglige viden og de faglige normer tilsiger en handling, som ikke harmonerer med de personlige værdier (Bundgaard, 2024).

For at indfange lærernes oplevelse af **personlig faglig dissonans** er de blevet bedt om at forholde sig til fem udsagn, som de har besvaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

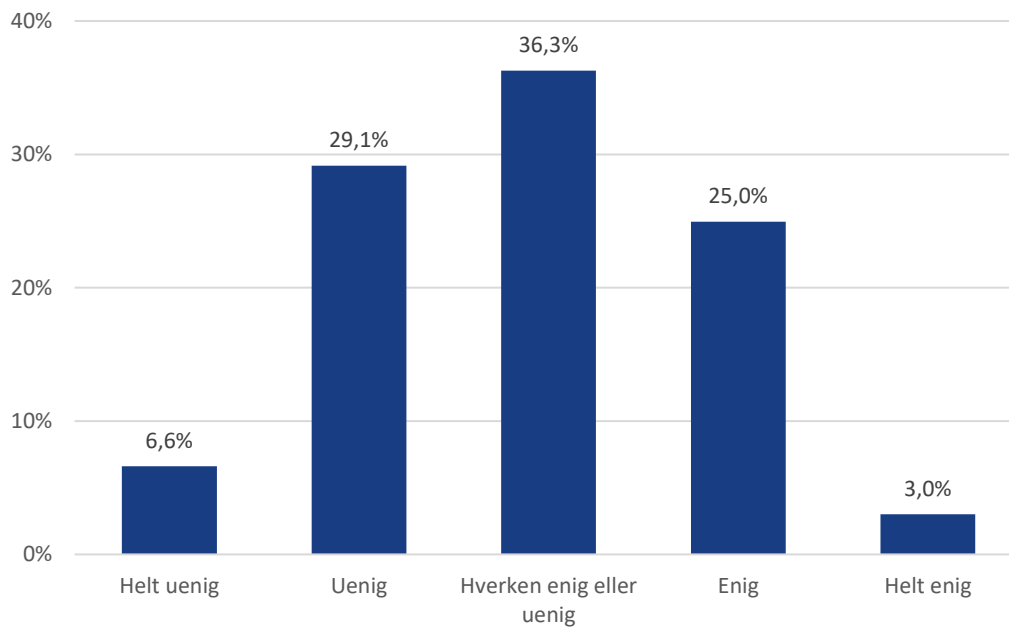
- Jeg føler mig ofte splittet mellem de faglige normer og mine personlige værdier.
- Mine personlige værdier harmonerer med de faglige normer.
- Mine personlige værdier gør det vanskeligt for mig at opretholde faglige normer.
- Jeg oplever sommetider en kløft mellem det, jeg ved er fagligt rigtigt og mine personlige værdier.
- Der er ofte stor forskel på de faglige normer og mine personlige værdier.

Figur 15. Enighed i udsagnet: *Jeg føler mig ofte splittet mellem de faglige normer og mine personlige værdier*



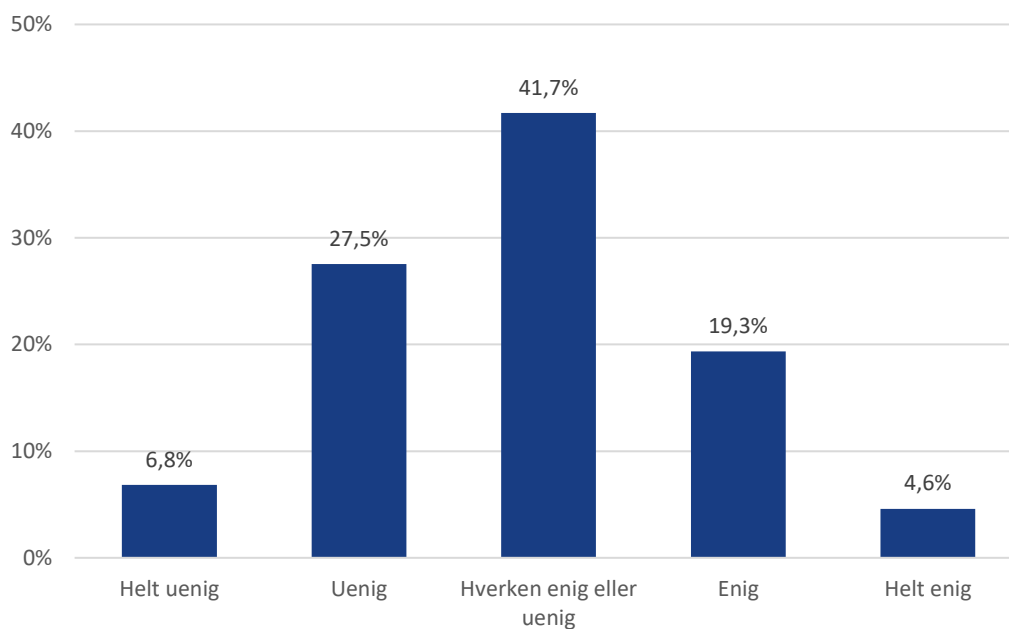
Antal besvarelser: 1.700.

Figur 16. Enighed i udsagnet: *Mine personlige værdier harmonerer med de faglige normer*



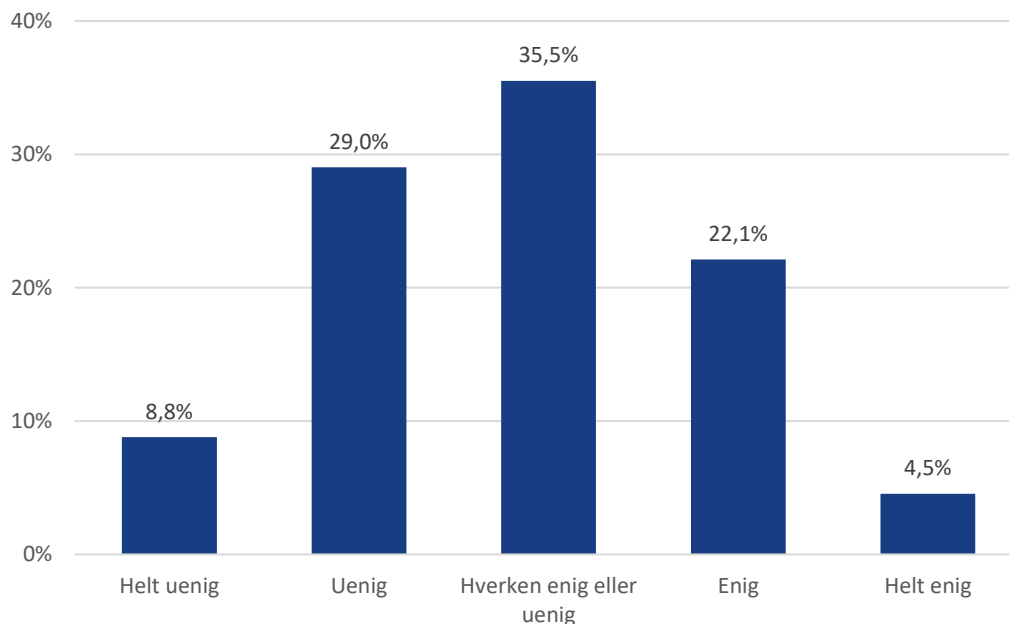
Antal besvarelser: 1.695.

Figur 17. Enighed i udsagnet: *Mine personlige værdier gør det vanskeligt for mig at opretholde faglige normer*



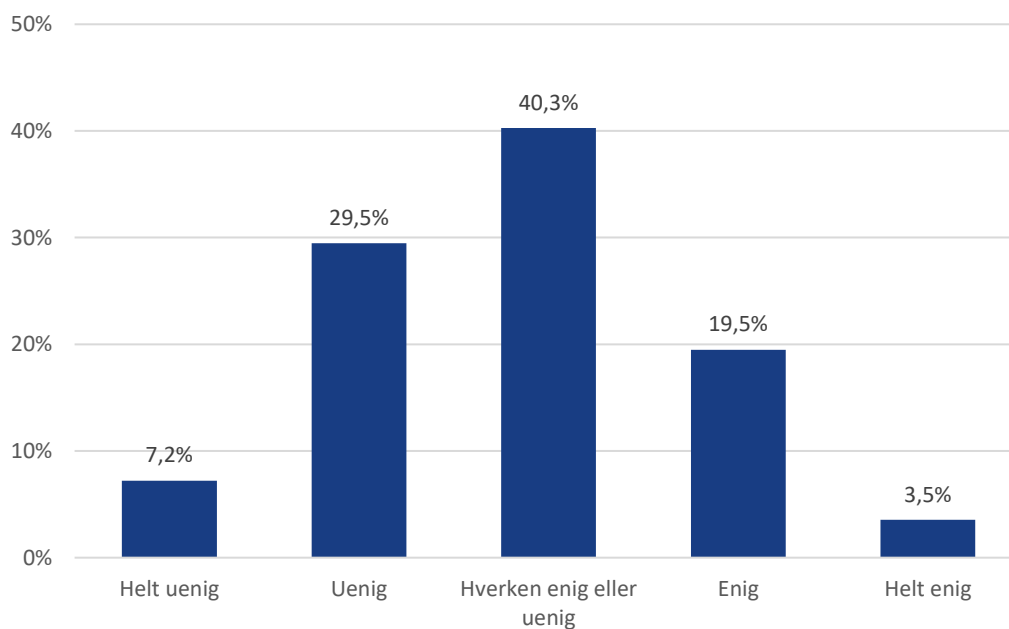
Antal besvarelser: 1.696.

Figur 18. Enighed i udsagnet: *Jeg oplever sommetider en kløft mellem det, jeg ved er fagligt rigtigt og mine personlige værdier*



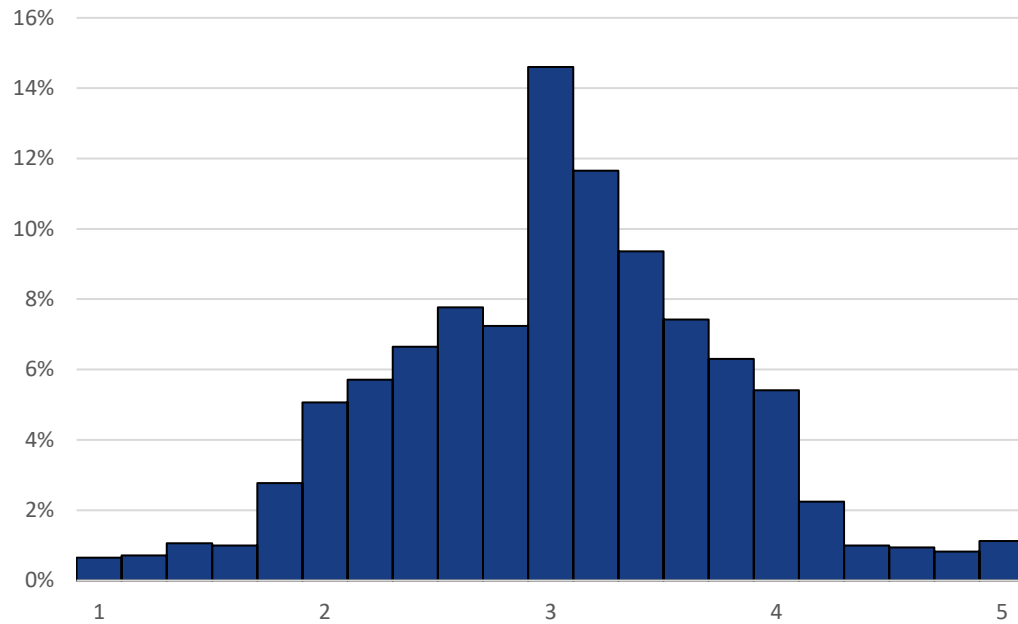
Antal besvarelser: 1.695

Figur 19. Enighed i udsagnet: *Der er ofte stor forskel på de faglige normer og mine personlige værdier*



Antal besvarelser: 1.693

Figur 20. Samlet mål for lærernes oplevelse af personlig faglig dissonans



Tabel 5. Samlet mål for lærernes oplevelse af personlig faglig dissonans

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.699	3,031067	0,7423456	1	5

3.0 Ledelse

Ledelse handler grundlæggende om at sætte retning og skabe resultater sammen med og gennem andre (Ledelseskommisionen, 2018). Der findes mange måder at udøve ledelse på, men i denne undersøgelse zoomes der ind på tre forskellige ledelsesformer: faglig ledelse, visionsledelse og verbal anerkendelse (også omtalt ikke-materiel transaktionsledelse). Faglig ledelse handler om at facilitere en fælles forståelse af faglig kvalitet inden for rammerne af organisatoriske målsætninger og arbejde for at realisere denne forståelse i praksis (Lund, 2022). Visionsledelse omfatter det at udvikle, dele og fastholde en vision for den ønskværdige fremtidstilstand (Andersen et al., 2025), mens verbal anerkendelse handler om lederes brug af betingede ikke-materielle belønninger (ibid.: 87).

3.1/ Faglig ledelse

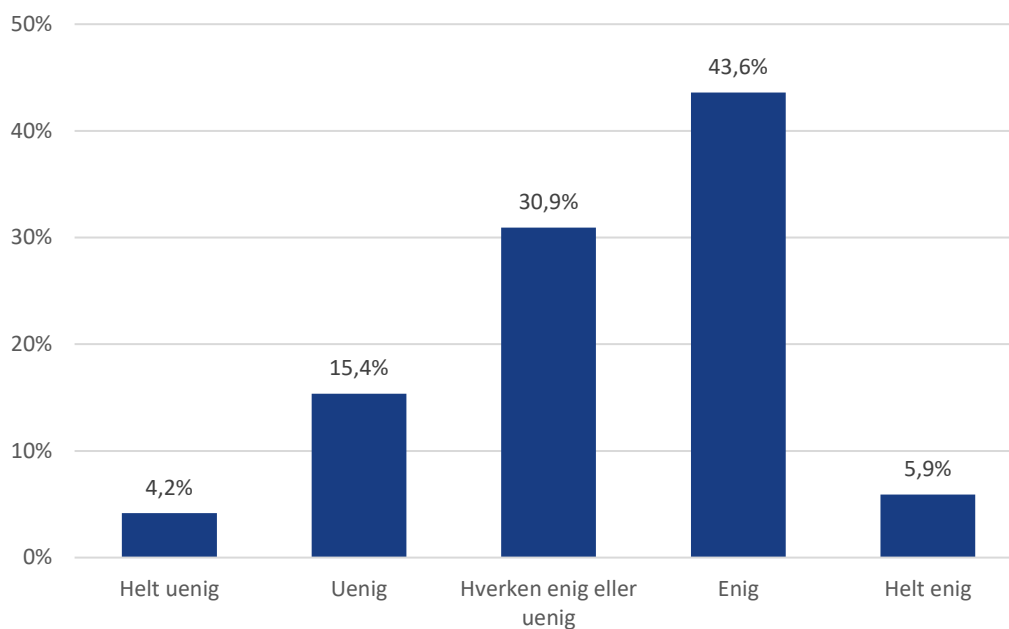
Faglig ledelse handler om bestræbelserne på at "facilitere en fælles forståelse af faglig kvalitet i en organisatorisk enhed og forsøge at indfri denne i opgaveløsningen" (Lund, 2021, s. 335). Disse bestræbelser kan sammenfattes i tre kernehandlinger: 1) skabe overensstemmelse mellem organisatoriske mål og faglige normer, 2) udvikle medarbejdernes faglige viden og 3) understøtte at medarbejderne aktiverer de faglige normer og viden i opgaveløsningen (ibid.).

For at indfange lærernes vurdering af i hvor høj grad, de oplever faglig ledelse fra skolelederen/skoleledelsen, er de blevet bedt om at tage stilling til følgende fire udsagn: "Min skoleleder/skoleledelse..."

- ... arbejder med at oversætte skolens målsætninger, så de er fagligt meningsfulde.
- ... 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.

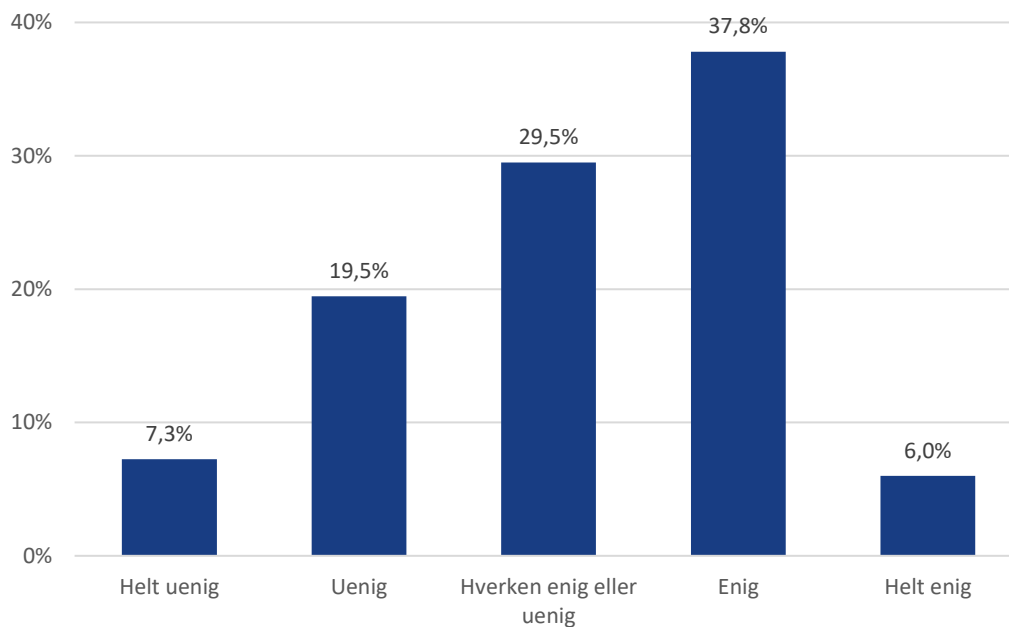
Lærerne har besvaret udsagnene på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

Figur 21. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse arbejder med at oversætte skolens målsætninger, så de er fagligt meningsfulde*



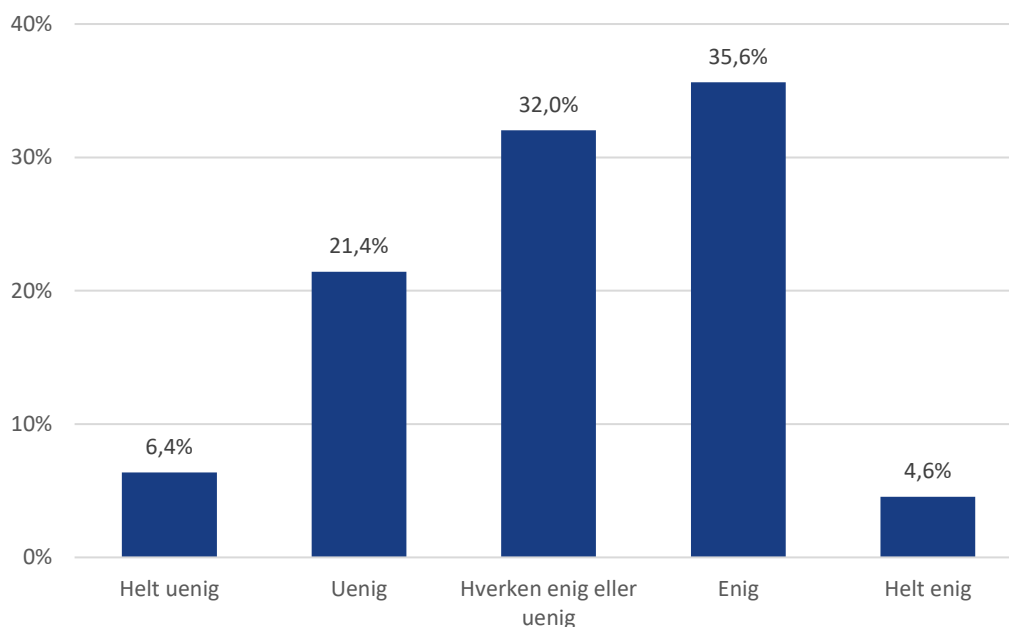
Antal besvarelser. 1.587.

Figur 22. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse gør en aktiv indsats for at sikre medarbejdernes faglige udvikling*



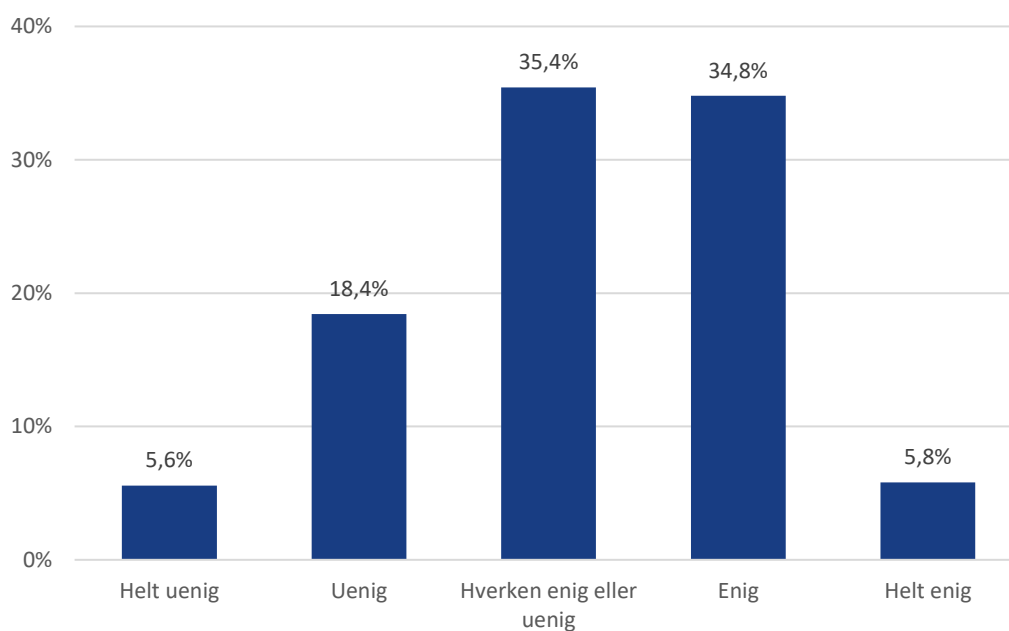
Antal besvarelser. 1.587.

Figur 23. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse er med til at sikre den faglige kvalitet af vores arbejde*



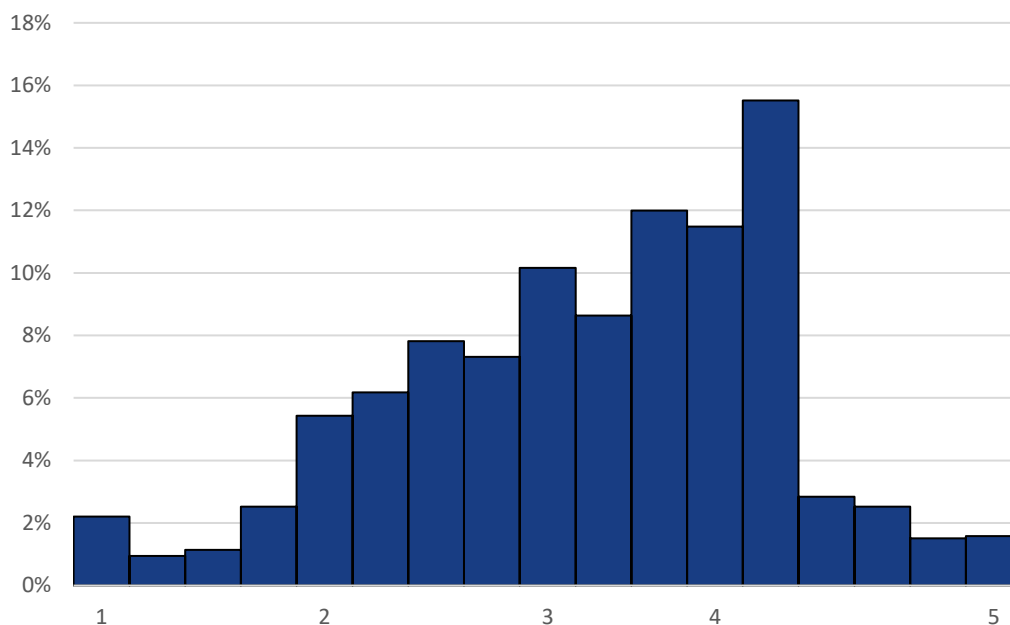
Antal besvarelser. 1.583.

Figur 24. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse understøtter aktivt, at medarbejderne anvender faglig viden i opgaveløsningen*



Antal besvarelser. 1.584.

Figur 25. Samlet mål for læreroplevet faglig ledelse



Tabel 6. Samlet mål for læreroplevet faglig ledelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.585	3,187960	0,8526422	1	5

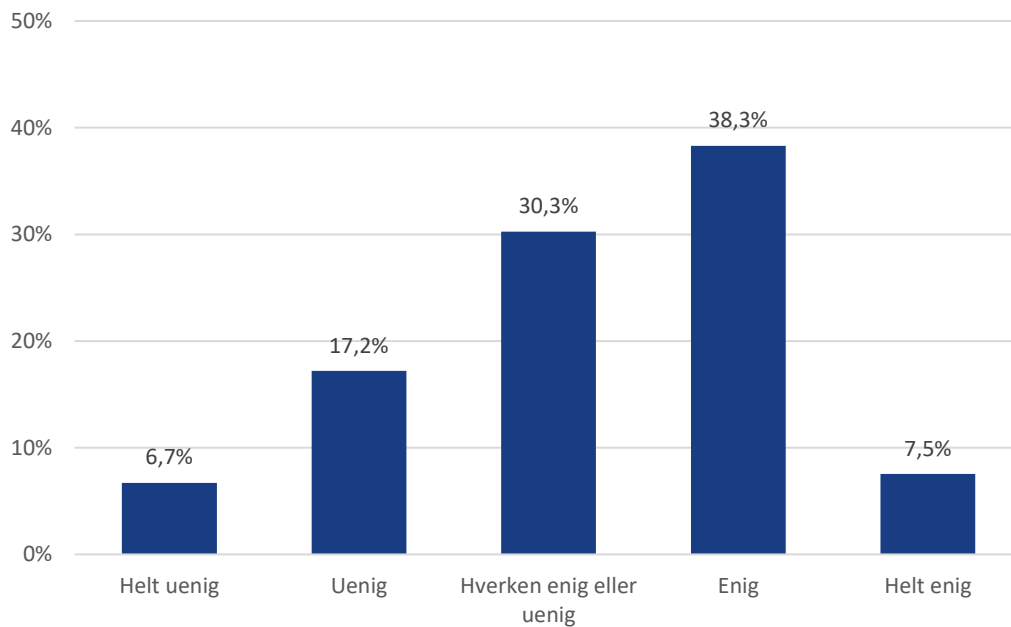
3.2/ Visionsledelse

Visionsledelse handler om at udvikle, dele og fastholde en vision, der beskriver et billede af den ønskværdige fremtid, som skolen ønsker at arbejde for. For at undersøge lærernes opfattelse af hvor meget visionsledelse, deres skoleleder/skoleledelse udøver, er de blevet bedt om at forholde sig til følgende fire udsagn: *Min skoleleder/skoleledelse:*

- ... konkretiserer en klar vision for skolens fremtid.
- ... gør løbende en 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.

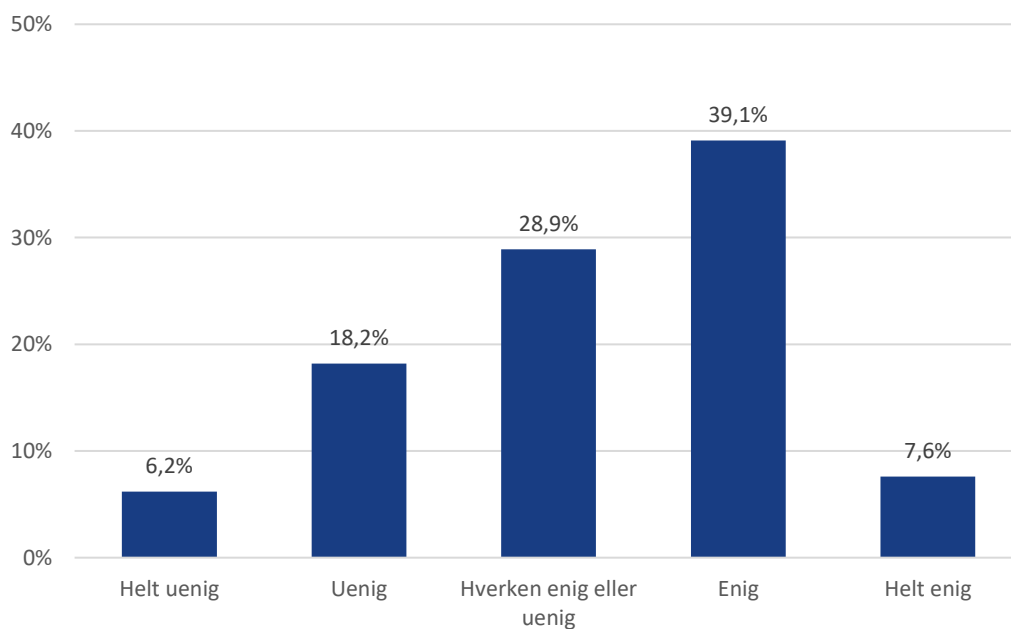
Lærerne har besvaret udsagnene på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

Figur 26. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse konkretiserer en klar vision for skolens fremtid*



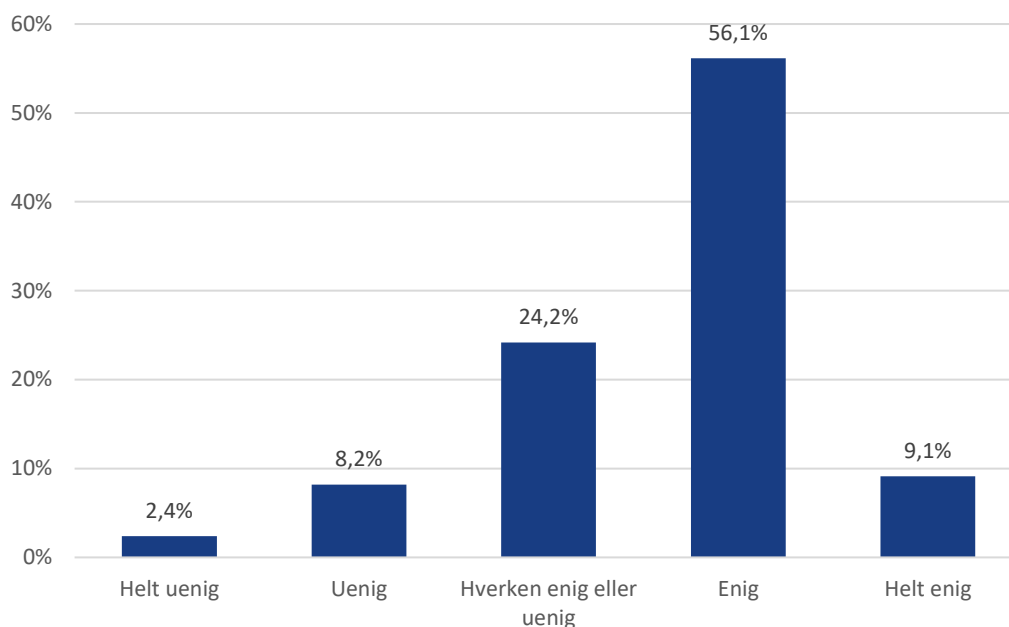
Antal besvarelser: 1.553.

Figur 27. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse gør løbende en indsats for at skabe entusiasme for skolens vision*



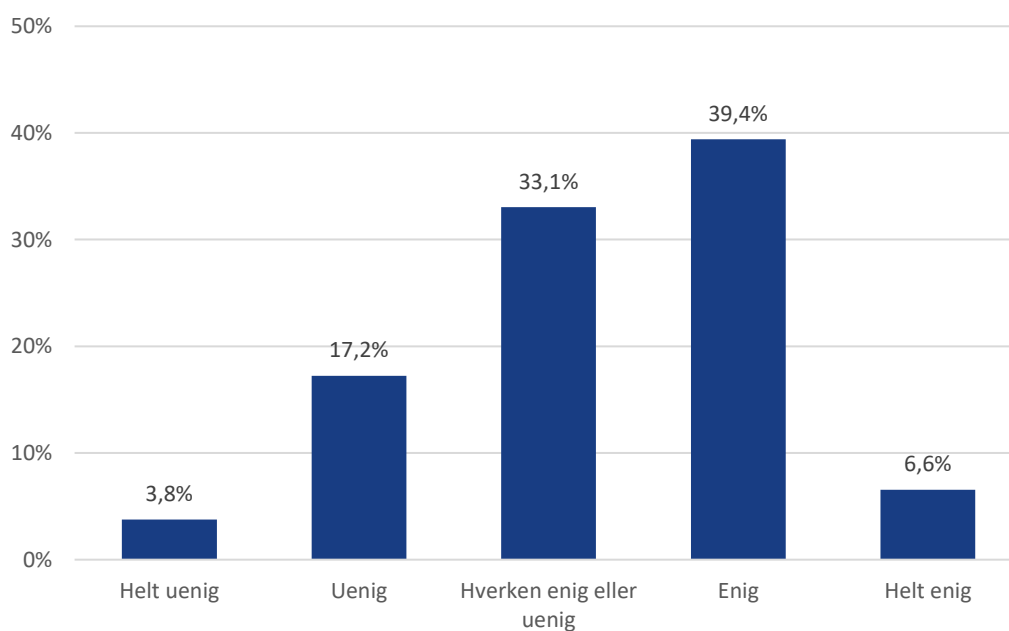
Antal besvarelser: 1.550.

Figur 28. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse forsøger at få medarbejderne til at acceptere fælles mål for skolen*

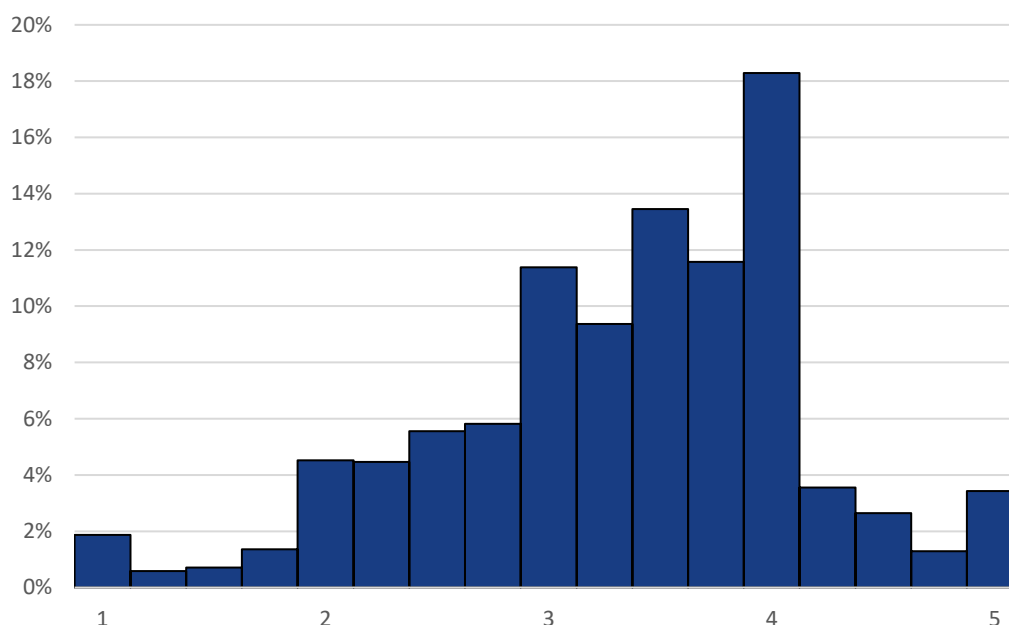


Antal besvarelser. 1.548.

Figur 29. 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. 1.543.

Figur 30. Samlet mål for læreroplevet visionsledelse**Tabel 7. Samlet mål for læreroplevet visionsledelse**

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.547	3,338720	0,826594	1	5

3.3/ Verbal anerkendelse

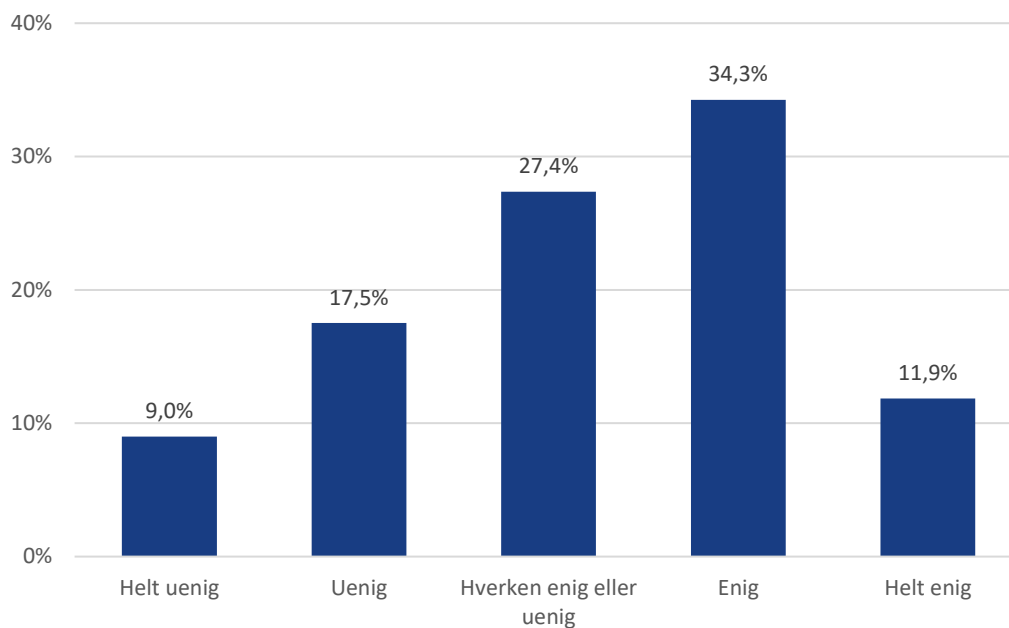
Når ledere giver verbal anerkendelse, handler det om, at de giver medarbejderne positiv feedback på de indsatser og resultater, de leverer. Verbal anerkendelse udspringer af den ledelsesform, der kaldes transaktionsledelse, som handler om udvekslingen af betingede belønninger og sanktioner i bytte for bestemte indsatser (Podsakoff et al., 2006). Formålet er at skabe overensstemmelse mellem medarbejdernes egeninteresse og organisationens mål. Når der i denne undersøgelse fokuseres på verbal anerkendelse, er det et udtryk for det, der kaldes ikke-materiel transaktionsledelse. Årsagen til det er, at offentlige organisationer - herunder skoler - generelt har begrænsede muligheder for at anvende økonomiske belønninger. Samtidig er mange offentligt ansatte motiveret af andre forhold end materielle belønninger. De kan fx være motiveret af et ønske om at bidrage positivt til andre mennesker eller til samfundet som helhed - en motivationsform der kaldes public service motivation (Andersen et al., 2025). Undersøgelsen fokuserer derfor på ikke-materielle former for anerkendelse, såsom ros og konstruktiv feedback, som kan bidrage til at motivere medarbejdere til at arbejde i retningen af organisationens mål.

For at undersøge lærernes opfattelse af hvor meget verbal anerkendelse deres leder(e) udøver, er de blevet bedt om at forholde sig til følgende tre udsagn: "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.

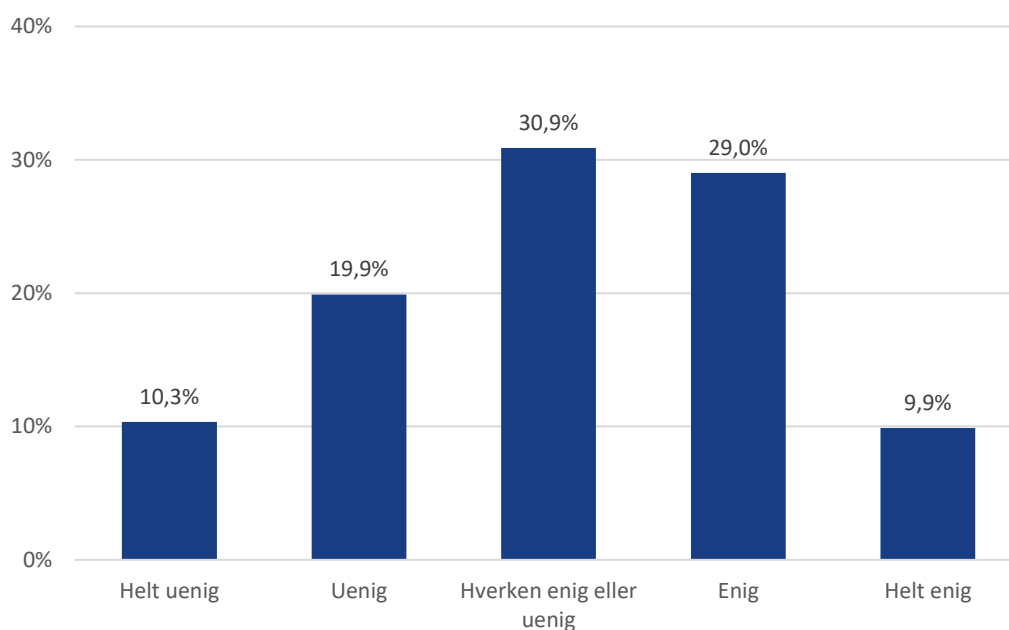
Lærerne har besvaret udsagnene på en skala fra 1 til 5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

Figur 31. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse giver individuelle medarbejdere positiv feedback, hvis de præsterer godt*



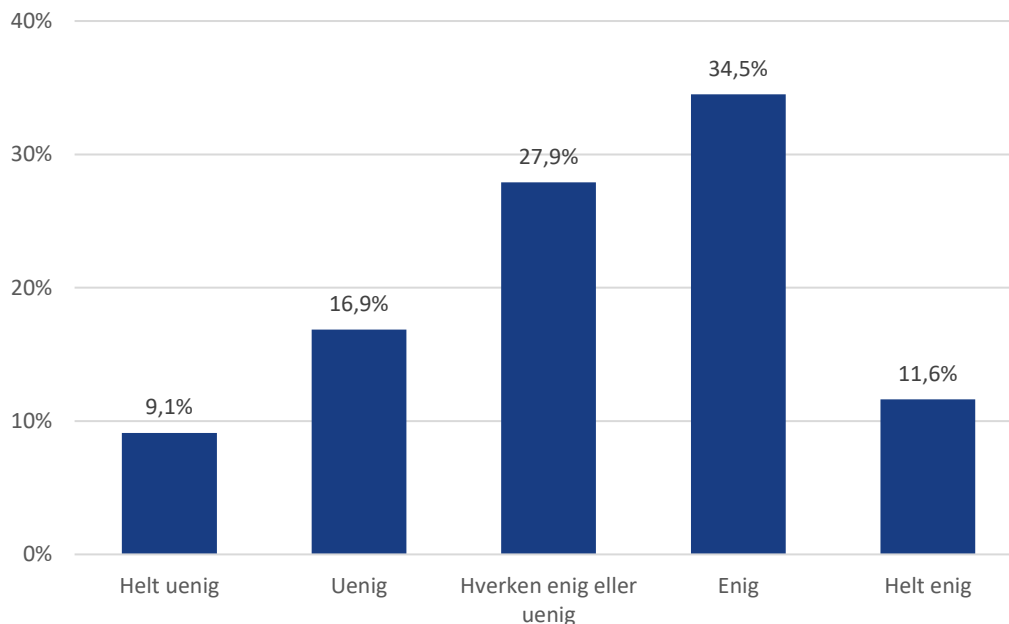
Antal besvarelser. 1.553.

Figur 32. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse viser aktivt sin påskønnelse af medarbejdere, der gør deres arbejde bedre end forventet*



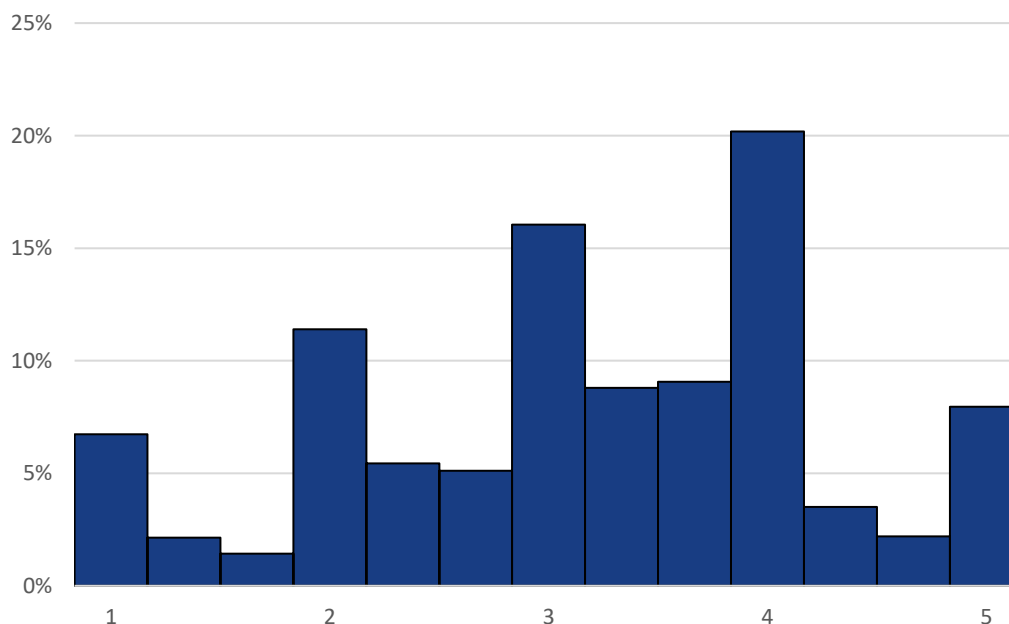
Antal besvarelser. 1.548.

Figur 33. Enighed i udsagnet: *Min skoleleder/skoleledelse roser personligt medarbejdere, når de gør deres arbejde særlig godt*



Antal besvarelser. 1.548.

Figur 34. Samlet mål for læreroplevet verbal anerkendelse



Tabel 8. Samlet mål for læreroplevet verbal anerkendelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.545	3,177778	1,077273	1	5

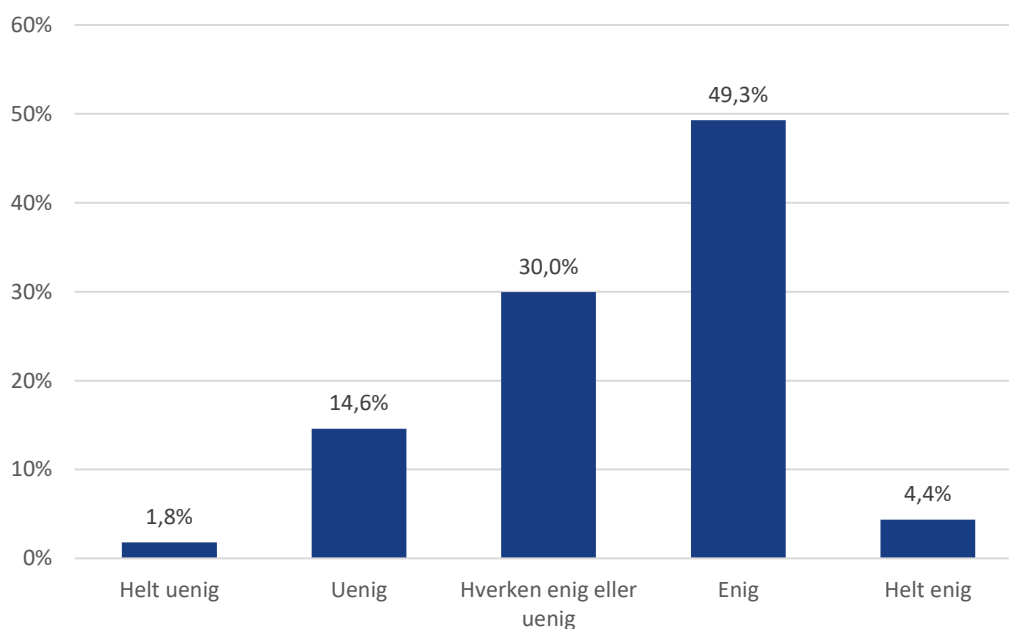
4.0 Opgavevaretagelse

Opgavevaretagelse (task performance) refererer til lærerens egen vurdering af, hvor godt vedkommende lykkes med at udføre sine arbejdsopgaver (Campbell, 1990). Begrebet dækker over lærerens subjektive oplevelse af kvaliteten i det arbejde, vedkommende leverer (Andersen et al., 2016). Det handler dermed også om, i hvilken grad læreren mener at leve op til de krav og forventninger, der knytter sig til jobbet. De spørgsmål, der måler opgavevaretagelse, indfanger således lærerens egen opfattelse af sin præstation i relation til de konkrete arbejdsopgaver.

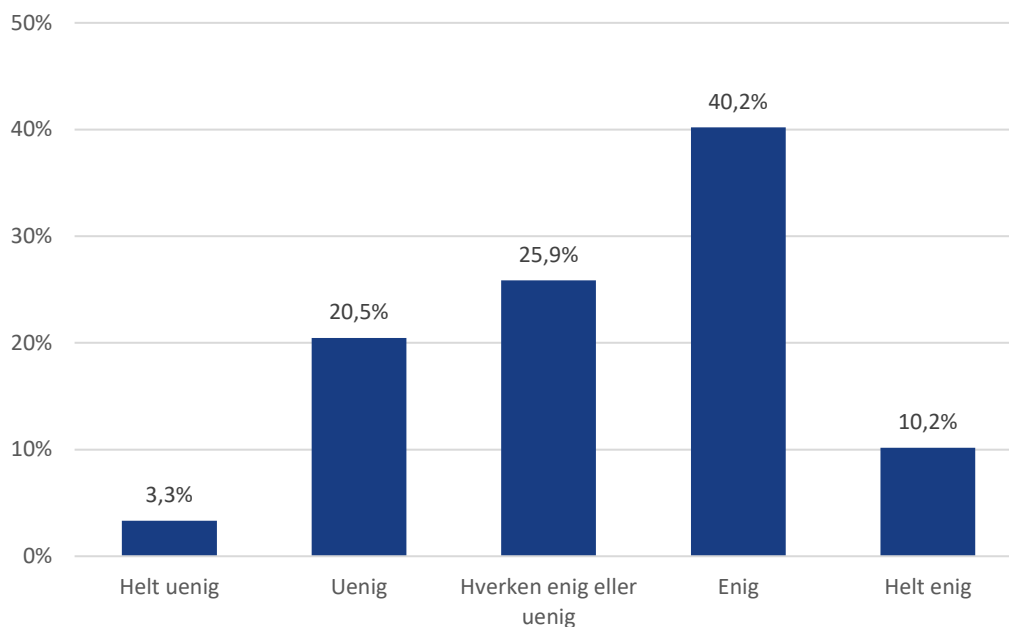
For at belyse lærernes oplevelse af deres opgavevaretagelse er de blevet bedt om at forholde sig til fire udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De fire udsagn er følgende:

- Jeg opnår målene med mit arbejde.
- Jeg opfylder alle de krav, jobbet stiller.
- Jeg præsterer samlet set godt i mit arbejde.
- Jeg udfører arbejdsopgaverne, som det forventes.

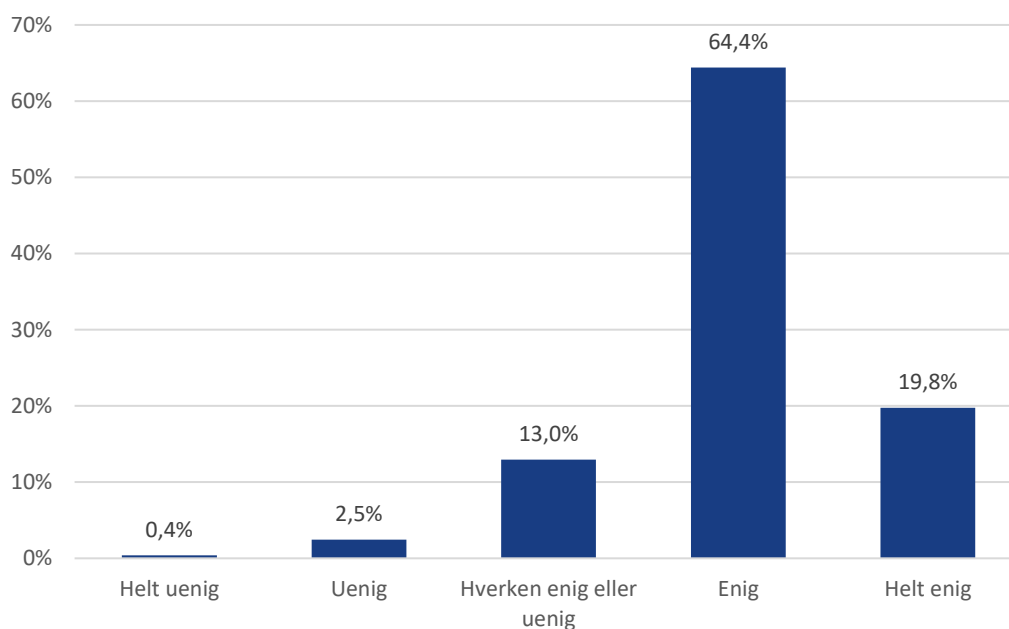
Figur 35. Enighed i udsagnet: *Jeg opnår målene med mit arbejde*



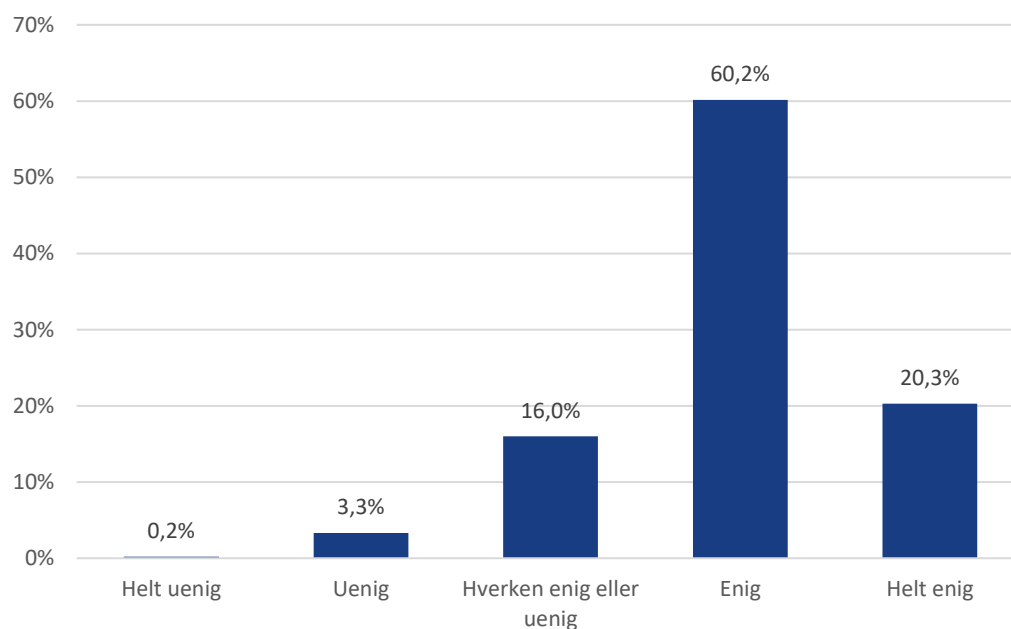
Antal besvarelser: 1.509.

Figur 36. Enighed i udsagnet: *Jeg opfylder alle de krav, jobbet stiller*

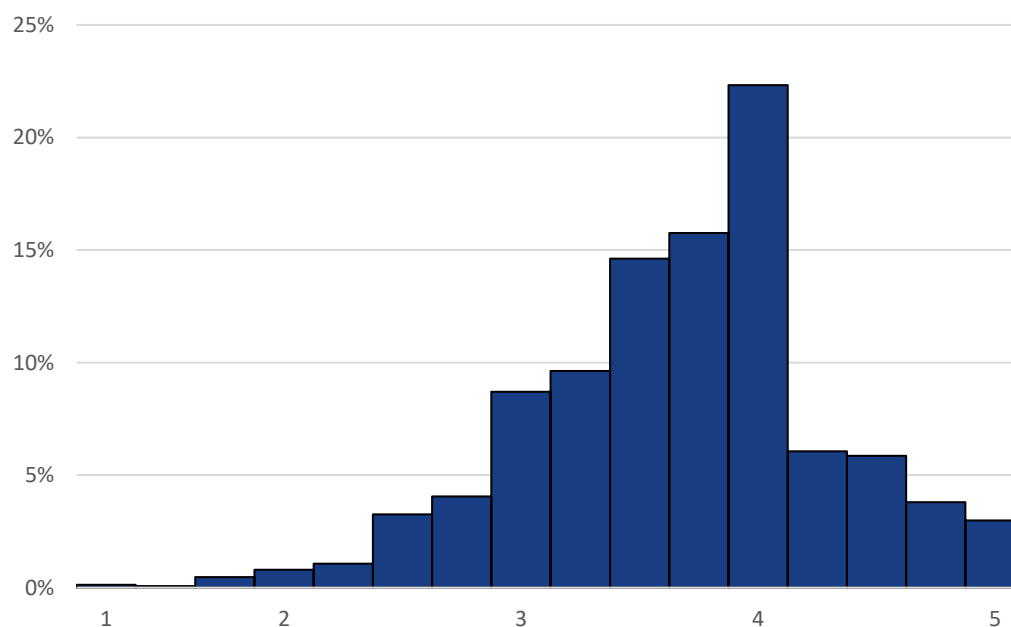
Antal besvarelser: 1.505.

Figur 37. Enighed i udsagnet: *Jeg præsterer samlet set godt i mit arbejde*

Antal besvarelser: 1.503.

Figur 38. Enighed i udsagnet: *Jeg udfører arbejdsopgaverne, som det forventes*

Antal besvarelser: 1.504.

Figur 39. Samlet mål for læreropfattet opgavevaretagelse**Tabel 9. Samlet mål for læreropfattet opgavevaretagelse**

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1,505	3,677796	0,6332062	1	5

5.0 Behovsrealisering

Psykologisk forskning peger på, at mennesker har fire grundlæggende behov, som spiller en central rolle for både motivation og trivsel (Tønnesvang et al., 2023). Disse fire behov er hhv. behovet for autonomi, behovet for kompetence eller mestring, behovet for tilknytning samt behovet for mening. Forskning har bl.a. vist, at realisering af de fire psykologiske behov er vigtige for at understøtte særligt medarbejderes indre opgavemotivation (ibid.). De fire behov udfoldes i det følgende, ligesom resultaterne for hvert behov præsenteres i hvert sit underafsnit.

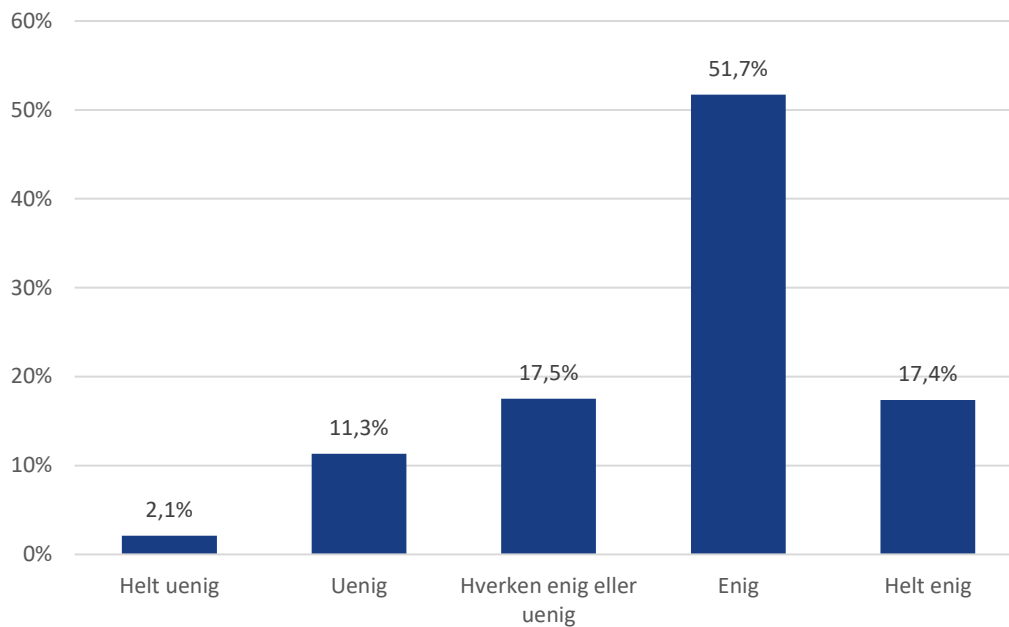
5.1/ Behovet for autonomi

Behovet for autonomi handler om at have indflydelse på sine egne handlinger og have et vist råderum til at agere (Tønnesvang et al., 2023). Det handler om vores mulighed for at kunne handle på baggrund af vores egen fri vilje, og det indebærer fx, at vi har et vist råderum til at løse vores opgaver på den måde, vi finder mest hensigtsmæssigt.

For at indfange lærernes oplevelse af realisering af behovet for autonomi har de vurderet nedenstående tre udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig".

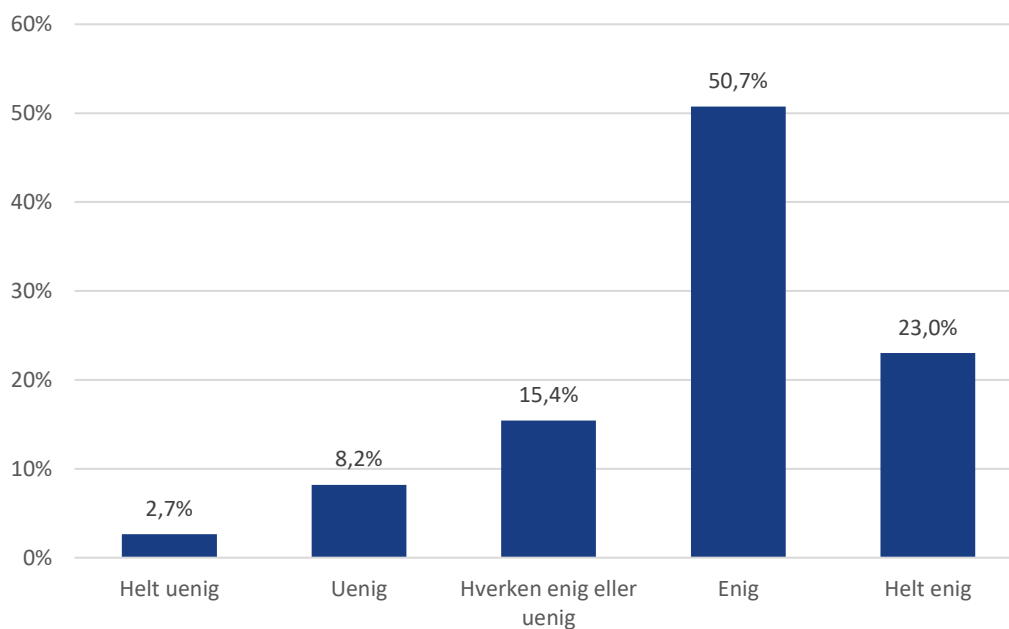
- Jeg føler, at jeg har stor indflydelse på, hvordan mit arbejde udføres.
- Jeg har frihed til at udtrykke mine idéer og holdninger på arbejdet.
- Jeg har gode muligheder for selv at bestemme, hvordan jeg udfører mit arbejde.

Figur 40. Enighed i udsagnet: *Jeg føler, at jeg har stor indflydelse på, hvordan mit arbejde udføres*



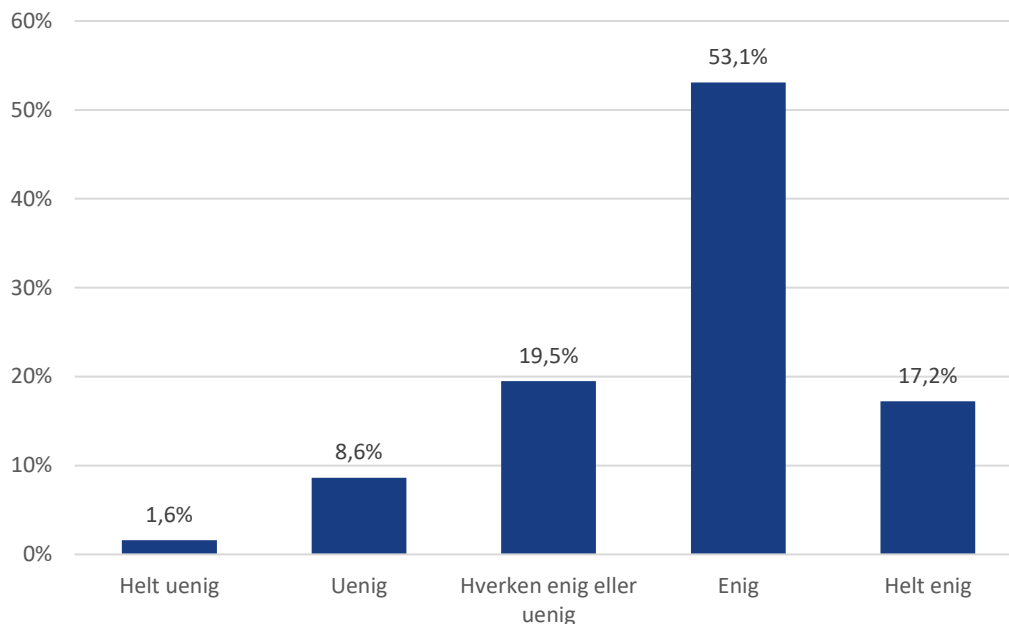
Antal besvarelser: 1.520.

Figur 41. Enighed i udsagnet: *Jeg har frihed til at udtrykke mine idéer og holdninger på arbejdet*



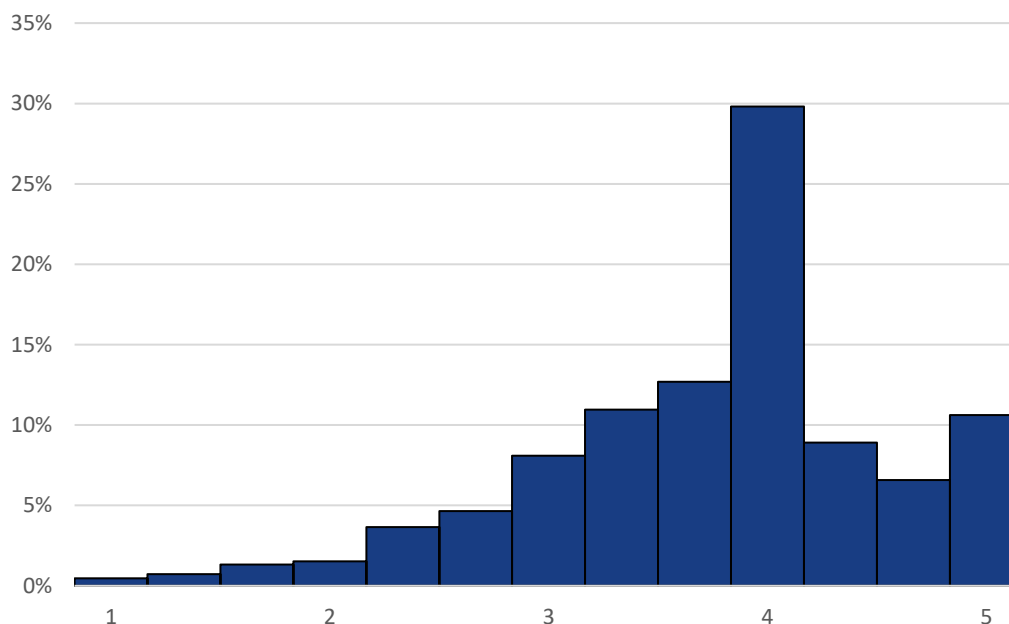
Antal besvarelser: 1.512.

Figur 42. Enighed i udsagnet: *Jeg har gode muligheder for selv at bestemme, hvordan jeg udfører mit arbejde*



Antal besvarelser: 1.509.

Figur 43. Samlet mål for lærernes realisering af behovet for autonomi



Tabel 10. Samlet mål for lærernes realisering af behovet for autonomi

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.506	3,765604	0,8036611	1	5

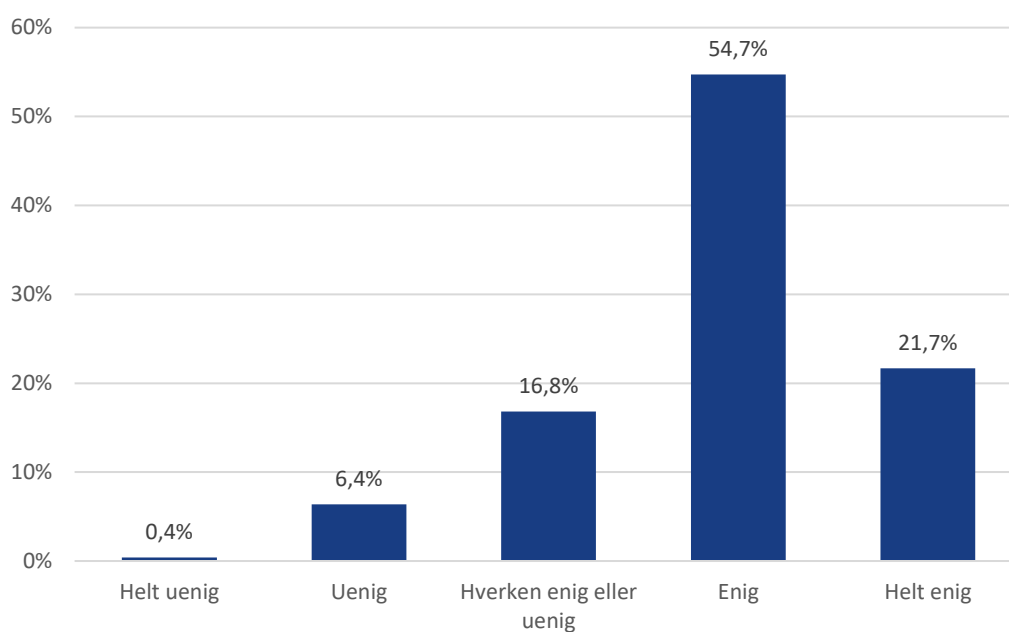
5.2/ Behovet for kompetence

Behovet for kompetence (også kaldet behovet for mestring) handler om at være i stand til at mestre aktiviteterne i ens liv (Tønnesvang et al., 2023). Det handler grundlæggende om, at vi oplever at være i stand til at håndtere vores omgivelser, lykkes med vores mål og overkomme udfordringer. Når mennesker får realiseret behovet for kompetence, oplever de, at de har de rette kompetencer til at lykkes, eller at de er i stand til at opnå de nødvendige kompetencer.

For at indfange lærernes realisering af behovet for kompetence har de vurderet nedenstående tre udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 angiver "helt uenig", og 5 angiver "helt enig".

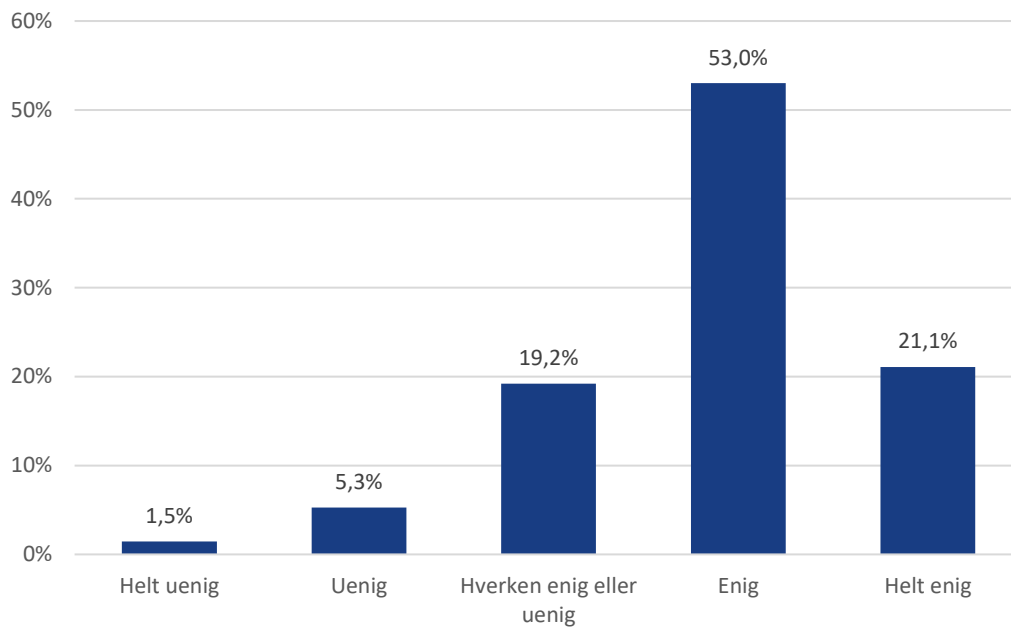
- Jeg føler mig meget kompetent, når jeg er på arbejde.
- Folk på mit arbejde fortæller mig, at jeg er god til det, jeg laver.
- De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget på mit arbejde.

Figur 44. Enighed i udsagnet: *Jeg føler mig meget kompetent, når jeg er på arbejde*



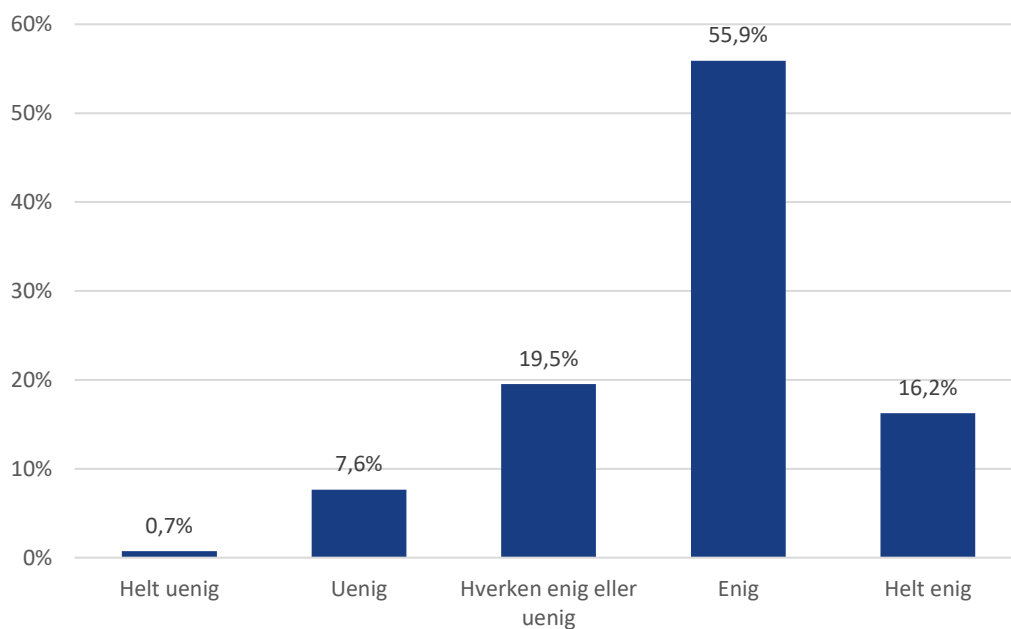
Antal besvarelser: 1.522.

Figur 45. Enighed i udsagnet: *Folk på mit arbejde fortæller mig, at jeg er god til det, jeg laver*

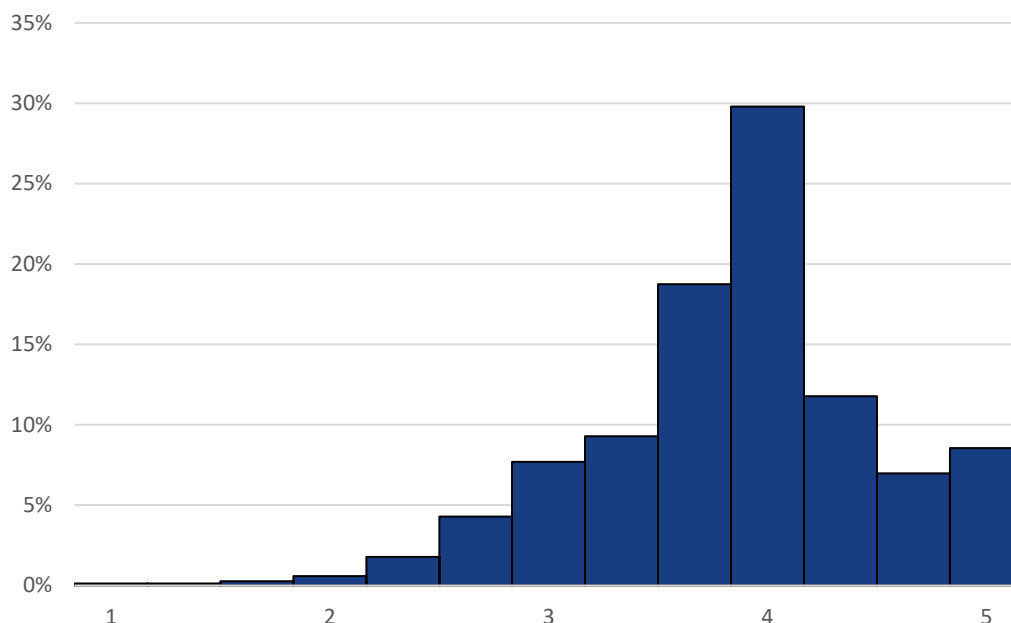


Antal besvarelser: 1.522.

Figur 46. Enighed i udsagnet: *De fleste dage har jeg en følelse af at have præsteret noget på mit arbejde*



Antal besvarelser: 1.521.

Figur 47. Samlet mål for lærernes realisering af behovet for kompetence**Tabel 11. Samlet mål for lærernes realisering af behovet for kompetence**

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.520	3,857895	0,658261	1	5

5.3/ Behovet for tilknytning

Behovet for tilknytning handler om vores oplevelse af at have et positivt tilhørsforhold til andre mennesker og institutioner såsom vores arbejdsplads. Når mennesker oplever, at deres behov for tilknytning er realiseret, kan det komme til udtryk som følelsen af at høre til (Tønnesvang et al., 2023). I undersøgelsen skelnes mellem lærernes tilknytning til eleverne og til deres kollegaer.

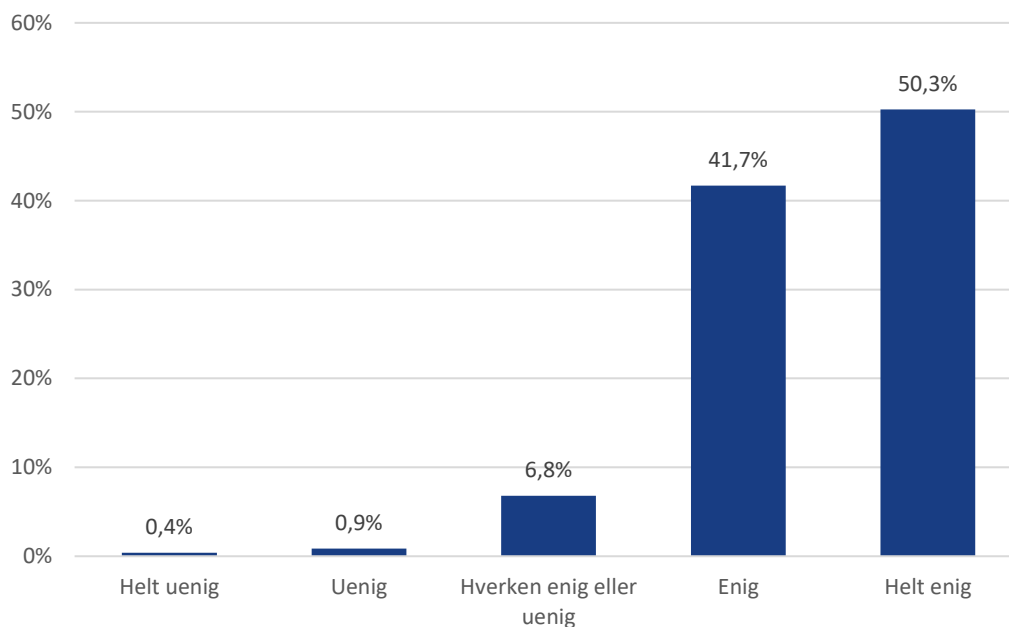
For at indfange lærernes realisering af behovet for tilknytning har de vurderet nedenstående seks udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig". De første tre udsagn relaterer sig til lærernes oplevelse af tilknytning til de elever, de arbejder med, mens de sidste tre udsagn handler om lærernes oplevelse af tilknytning til sine kollegaer.

Tilknytning til elever

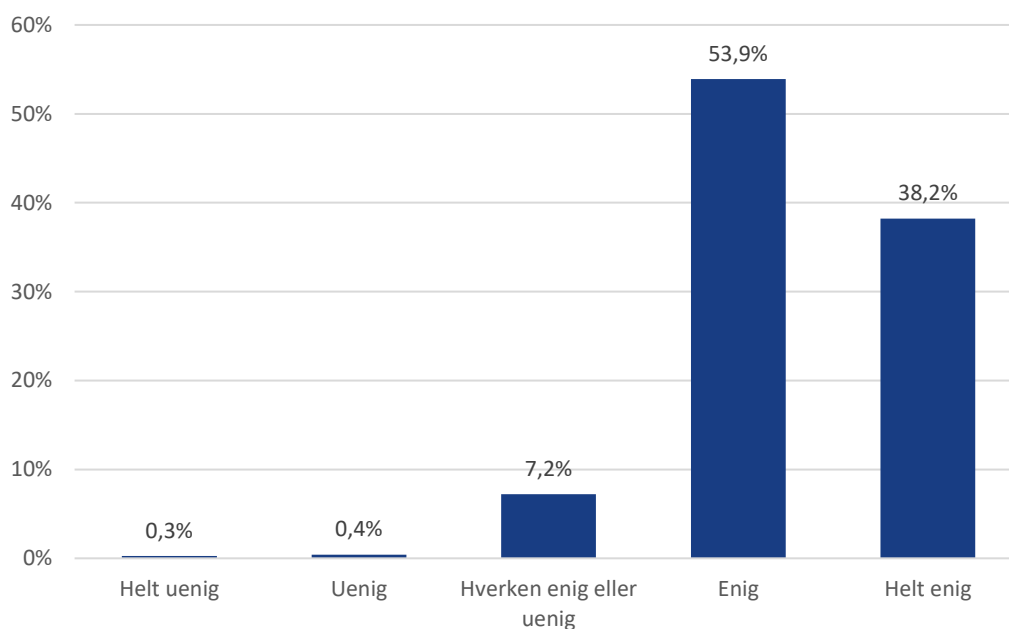
- Jeg kan rigtig godt lide de elever, som jeg underviser
- De elever, som jeg underviser, virker til at kunne lide mig
- Jeg føler mig knyttet til de elever, som jeg underviser

Tilknytning til kollegaer

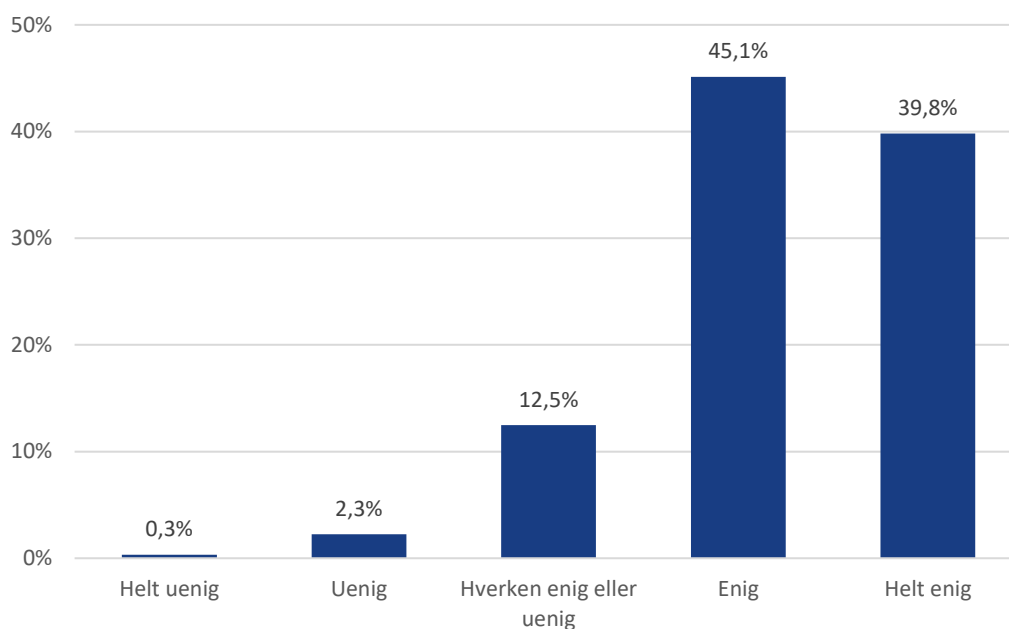
- Jeg kan rigtig godt lide de kolleger, jeg arbejder sammen med
- De kolleger, jeg arbejder sammen med, virker til at kunne lide mig
- Jeg føler mig knyttet til de kolleger, jeg arbejder sammen med

Figur 48. Enighed i udsagnet: *Jeg kan rigtig godt lide de elever, som jeg underviser*

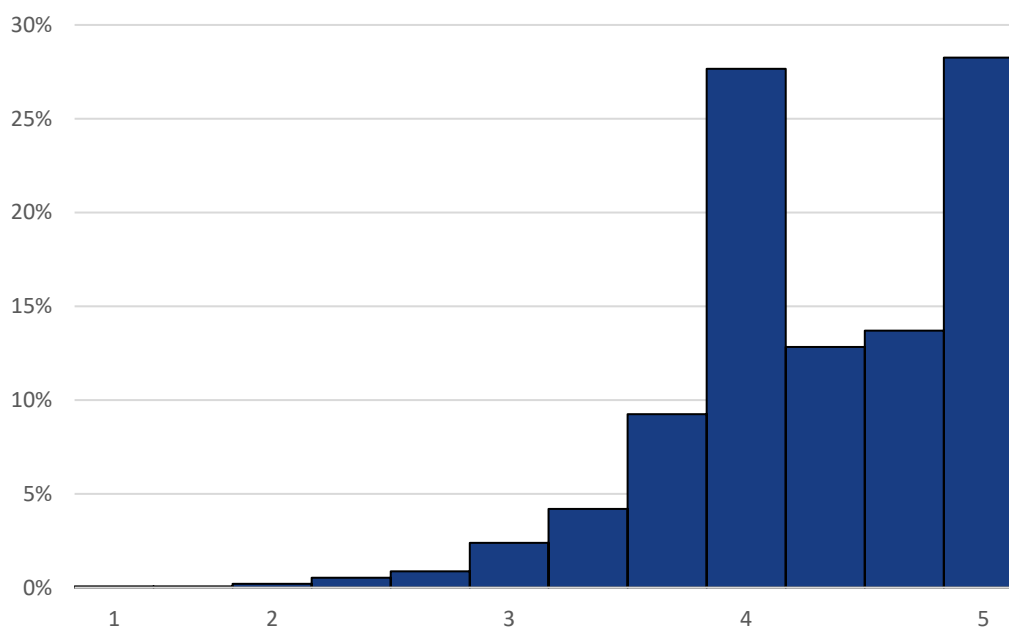
Antal besvarelser: 1.514.

Figur 49. Enighed i udsagnet: *De elever, som jeg underviser, virker til at kunne lide mig*

Antal besvarelser: 1.508.

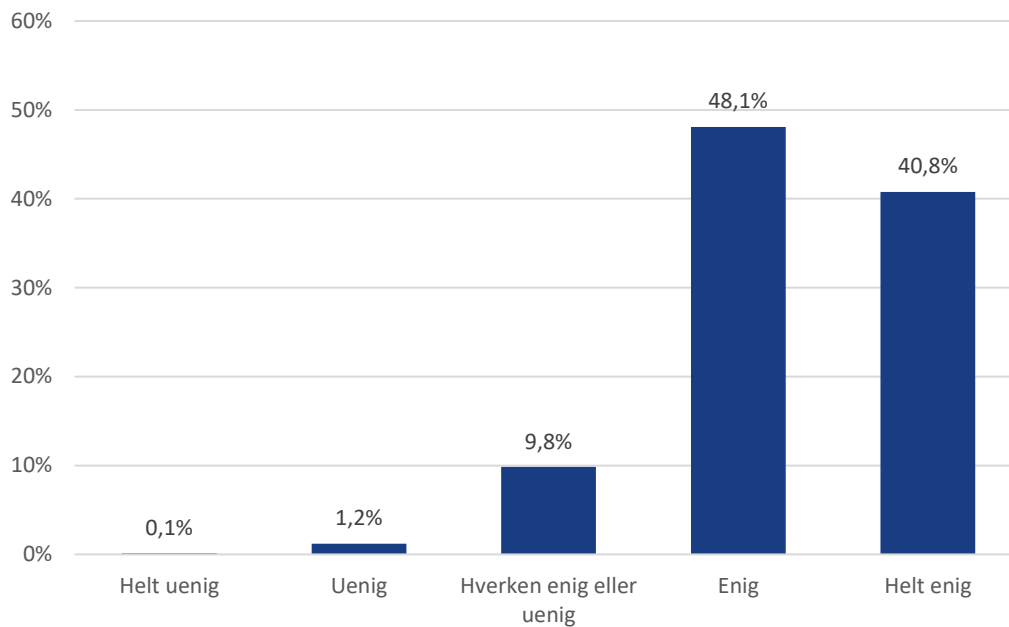
Figur 50. Enighed i udsagnet: *Jeg føler mig knyttet til de elever, som jeg underviser*

Antal besvarelser: 1.507.

Figur 51. Samlet mål for lærerens realisering af behovet for tilknytning (ift. elever)**Tabel 12. Samlet mål for lærernes realisering af behovet for tilknytning (ift. elever)**

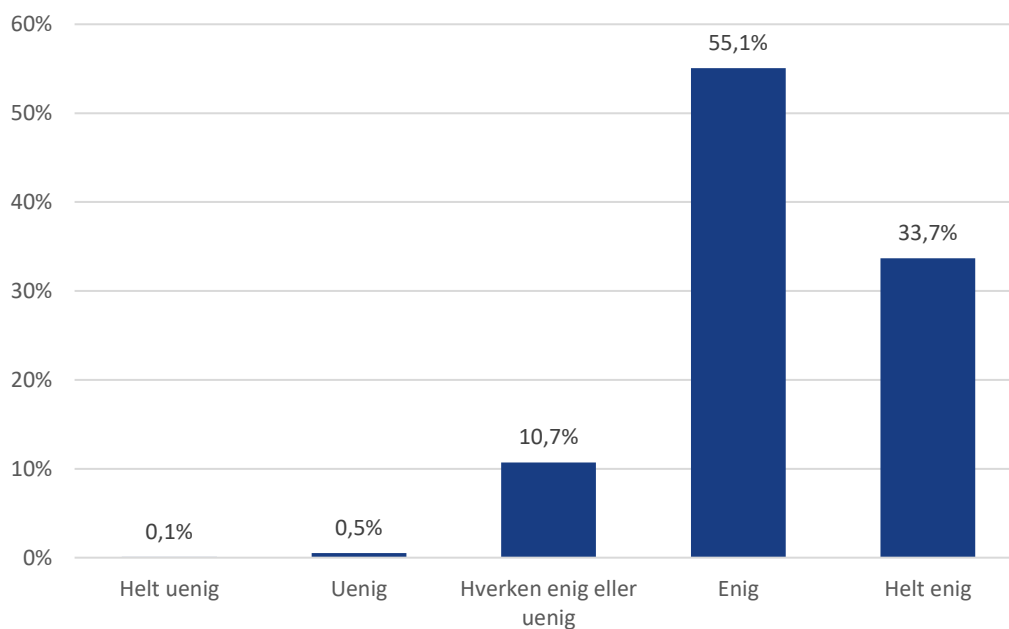
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.504	4,306073	0,6040046	1	5

Figur 52. Enighed i udsagnet: *Jeg kan rigtig godt lide de kolleger, jeg arbejder sammen med*



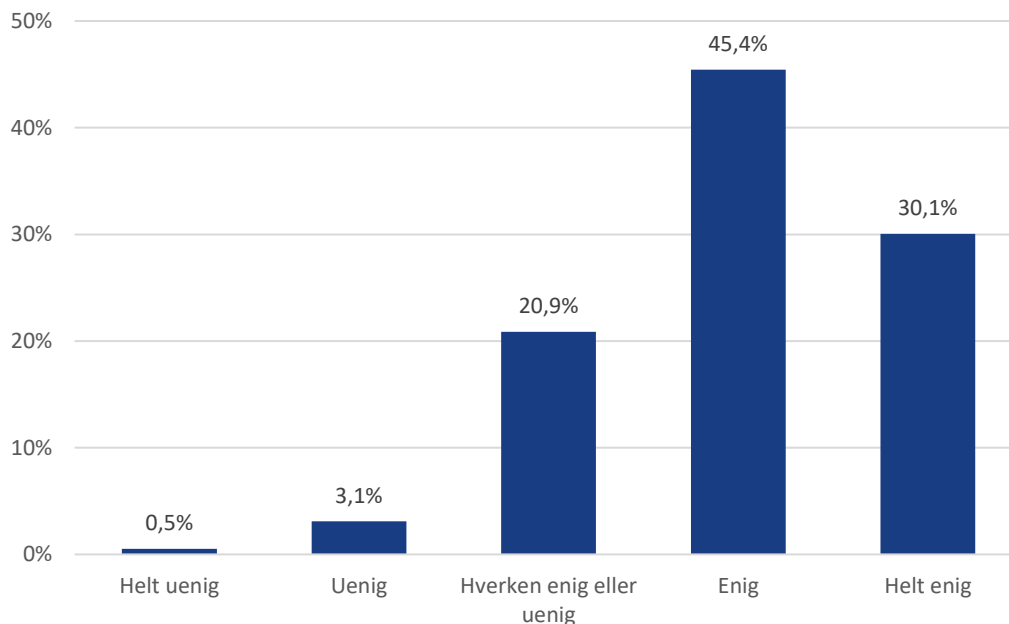
Antal besvarelser: 1.516.

Figur 53. Enighed i udsagnet: *De kolleger, jeg arbejder sammen med, virker til at kunne lide mig*



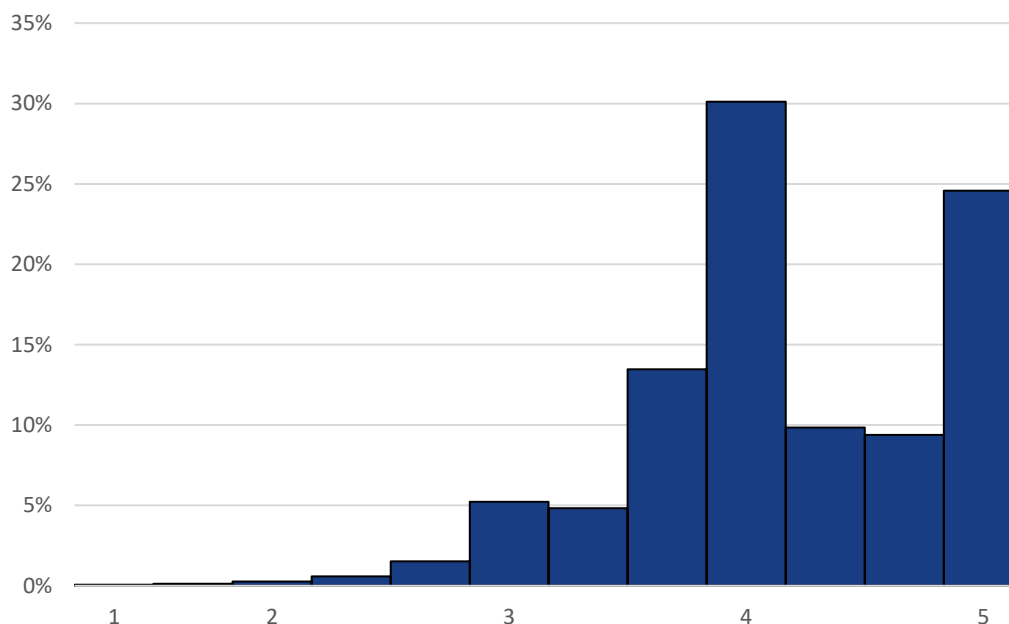
Antal besvarelser: 1.515.

Figur 54. Enighed i udsagnet: *Jeg føler mig knyttet til de kolleger, jeg arbejder sammen med*



Antal besvarelser: 1.514.

Figur 55. Samlet mål for lærerens realisering af behovet for tilknytning (ift. kollegaer)



Tabel 13. Samlet mål for lærernes realisering af behovet for tilknytning (ift. kollegaer)

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.514	4,17129	0,651976	1	5

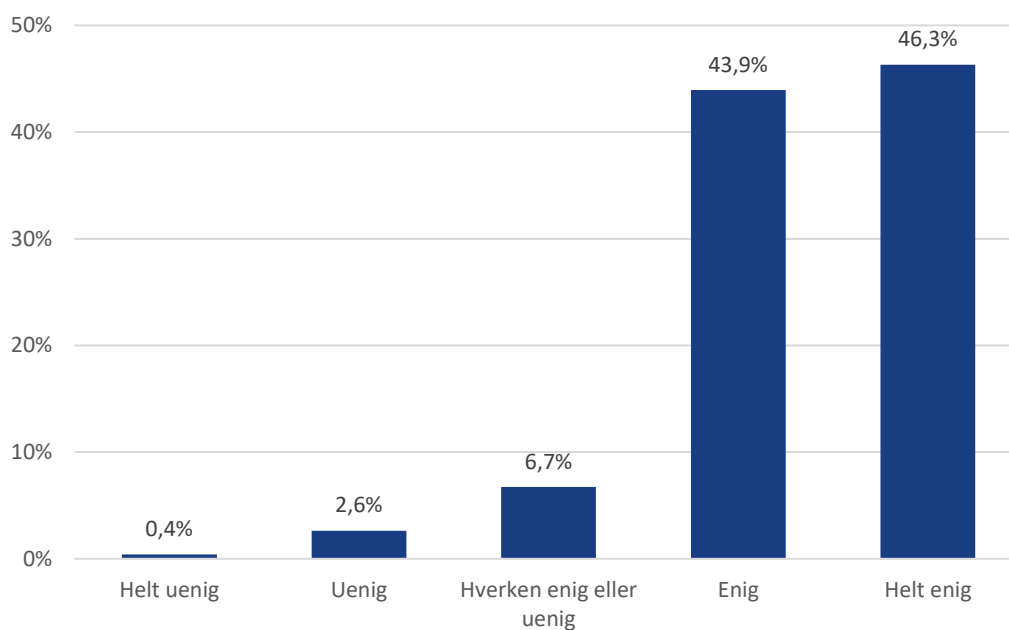
5.4/ Behovet for mening

De fjerde psykologiske behov er behovet for mening. Det handler om, at mennesker har behov for at kunne se forbindelser mellem ting, begivenheder og relationer (Tønnesvang m.fl. 2023). Behovet for mening indfanger det, at mennesker har brug for noget at stræbe efter, en slags større formål som vi fx kan bidrage til gennem vores arbejde.

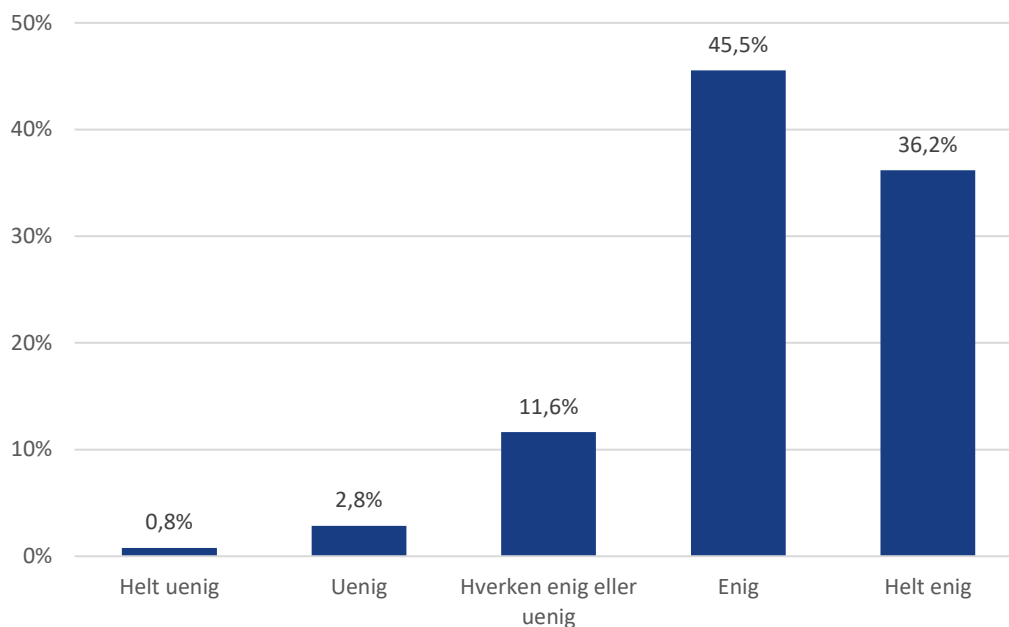
For at indfange lærernes realisering af behovet for mening har de vurderet nedenstående fire udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig".

- 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.

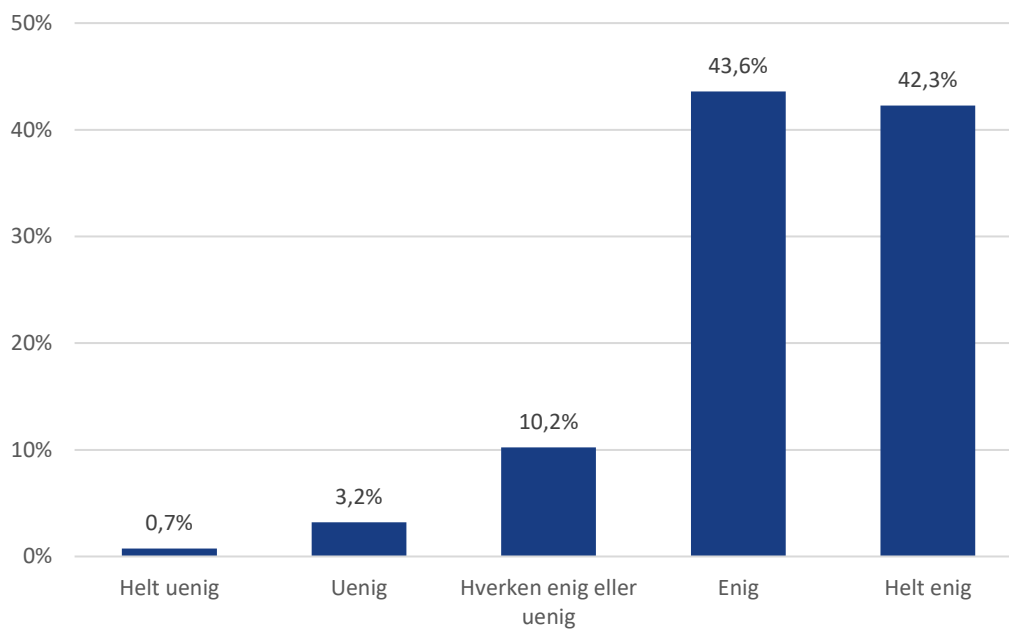
Figur 56. Enighed i udsagnet: *Mit arbejde er meningsfyldt*



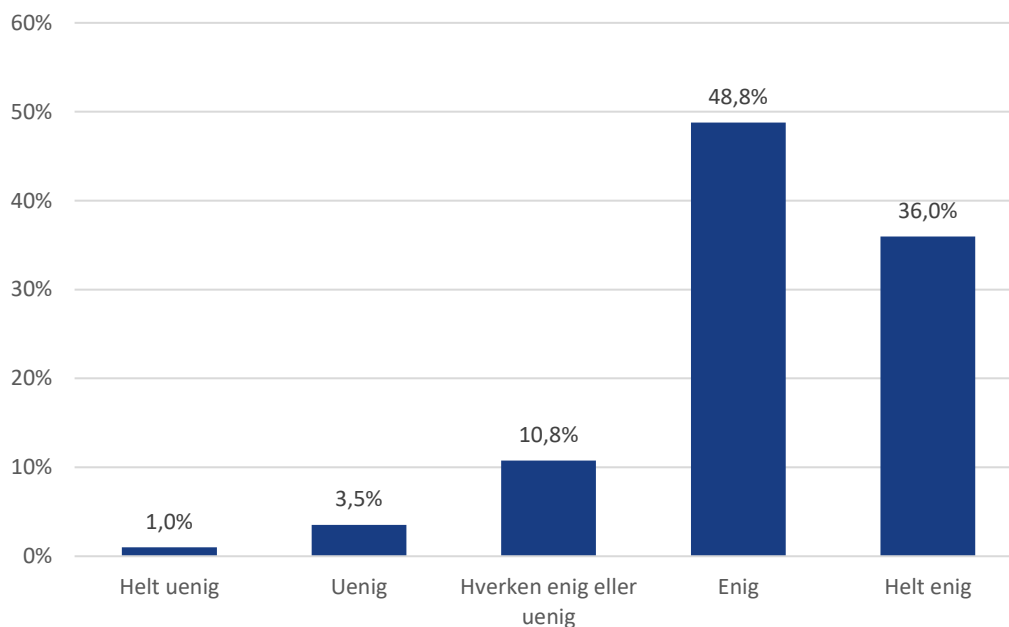
Antal besvarelser: 1.516.

Figur 57. Enighed i udsagnet: *Mit arbejde er forbundet med det, jeg synes er vigtigt i livet*

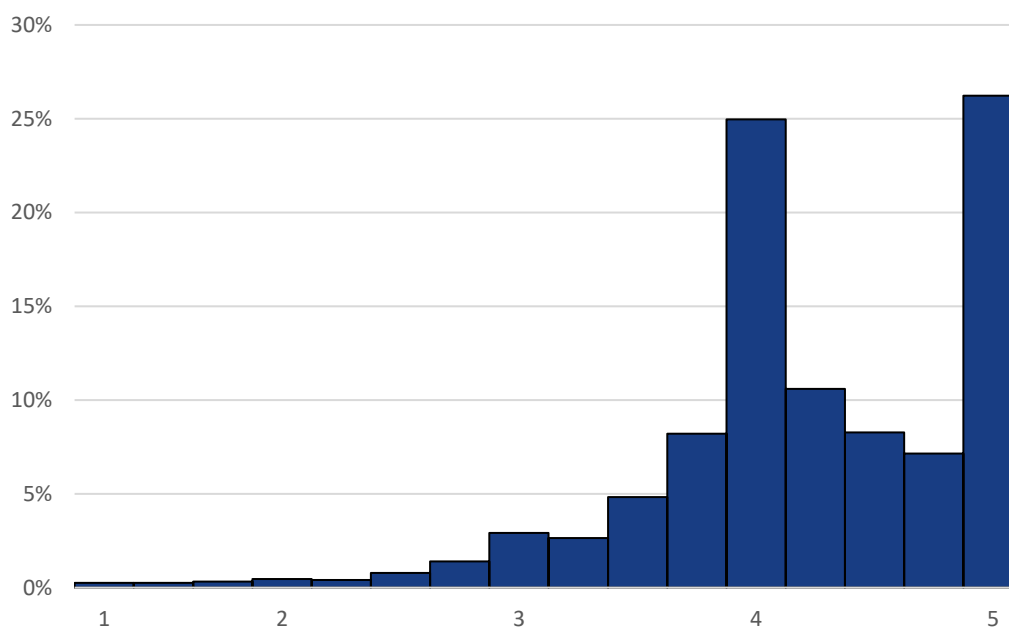
Antal besvarelser: 1.512.

Figur 58. Enighed i udsagnet: *Jeg ser en forbindelse mellem mit arbejde og samfundets bedste*

Antal besvarelser: 1.507.

Figur 59. Enighed i udsagnet: *Mit arbejde giver personlig mening*

Antal besvarelser: 1.507.

Figur 60. Samlet mål for lærerens realisering af behovet for mening**Tabel 14. Samlet mål for lærerens realisering af behovet for mening**

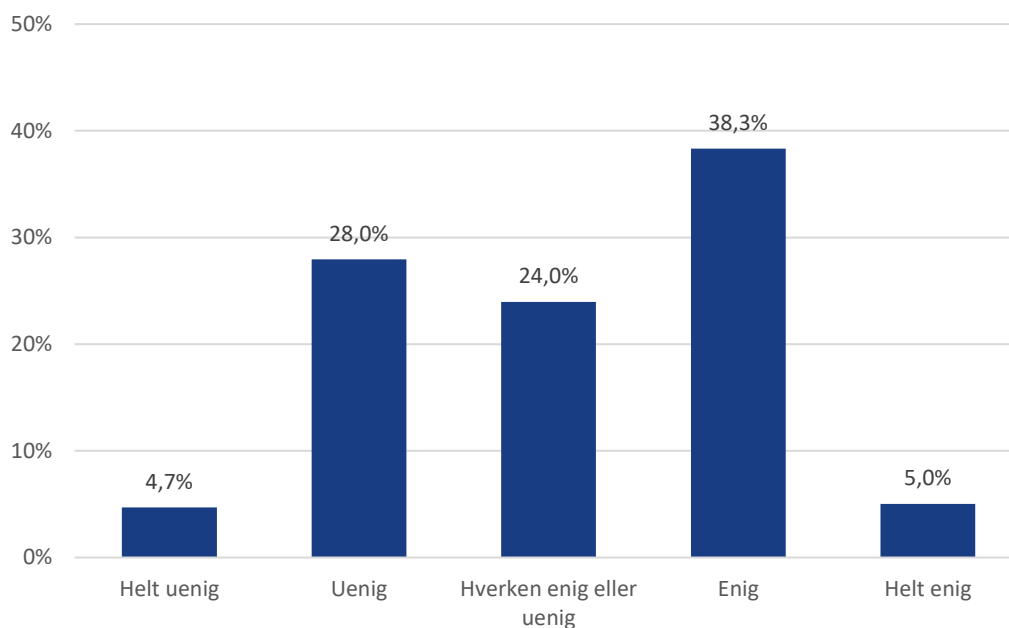
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.510	4,220475	0,691149	1	5

6.0 Professionsforståelse

Dette kapitel undersøger, hvordan lærerne forstår deres egen profession. Fokus er på i hvilken grad lærerne ser sig selv som en kollektiv profession med fælles faglige normer og en specialiseret teoretisk viden, der tilsammen bidrager til at sikre kvaliteten af skolens arbejde. Der er således fokus på lærernes opfattelse af, hvorvidt der i lærerprofessionen er en kollektiv sikring af den faglige kvalitet. For at få indblik i denne professionsforståelse har lærerne vurderet nedenstående fire udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er "helt uenig", og 5 er "helt enig".

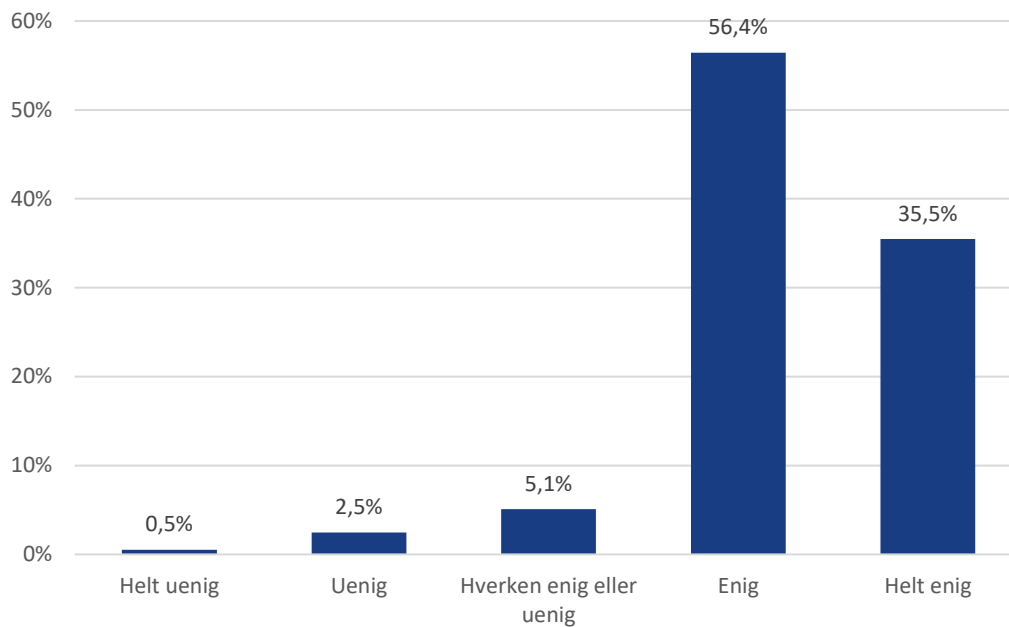
- I lærerprofessionen har vi en fælles forståelse af, hvad der er god undervisning.
- Når jeg er i tvivl om en faglig problemstilling, spørger jeg mine kolleger.
- Mine kolleger og jeg giver ofte hinanden faglig sparring.
- Som kolleger understøtter vi hinanden i at fastholde en fælles forståelse af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

Figur 61. Enighed i udsagnet: *I lærerprofessionen har vi en fælles forståelse af, hvad der er god undervisning*



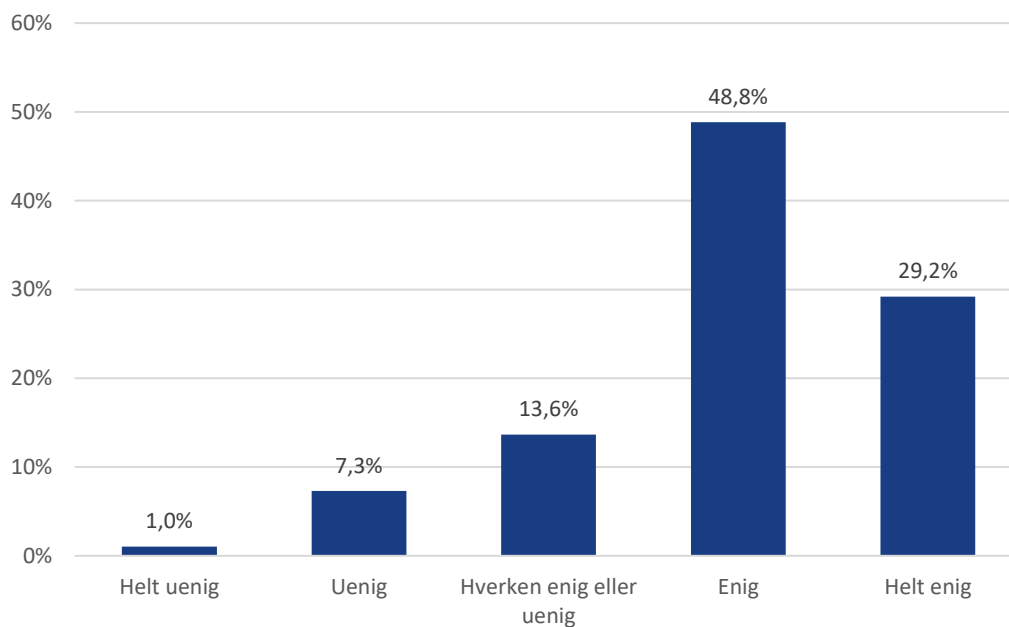
Antal besvarelser: 1.531.

Figur 62. Enighed i udsagnet: *Når jeg er i tvivl om en faglig problemstilling, spørger jeg mine kolleger*



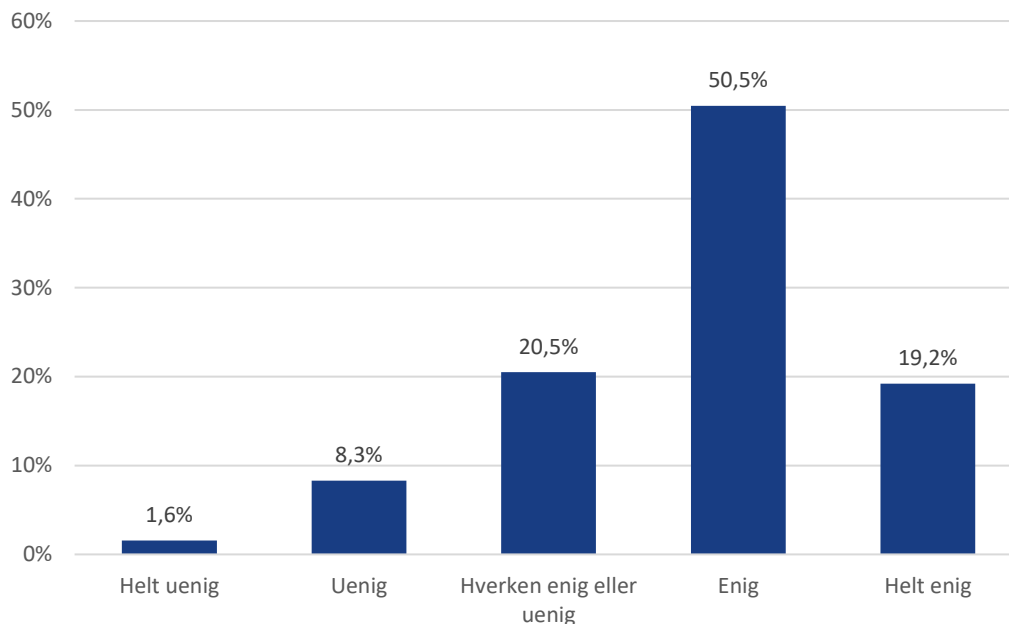
Antal besvarelser: 1.531.

Figur 63. Enighed i udsagnet: *Mine kolleger og jeg giver ofte hinanden faglig sparring*



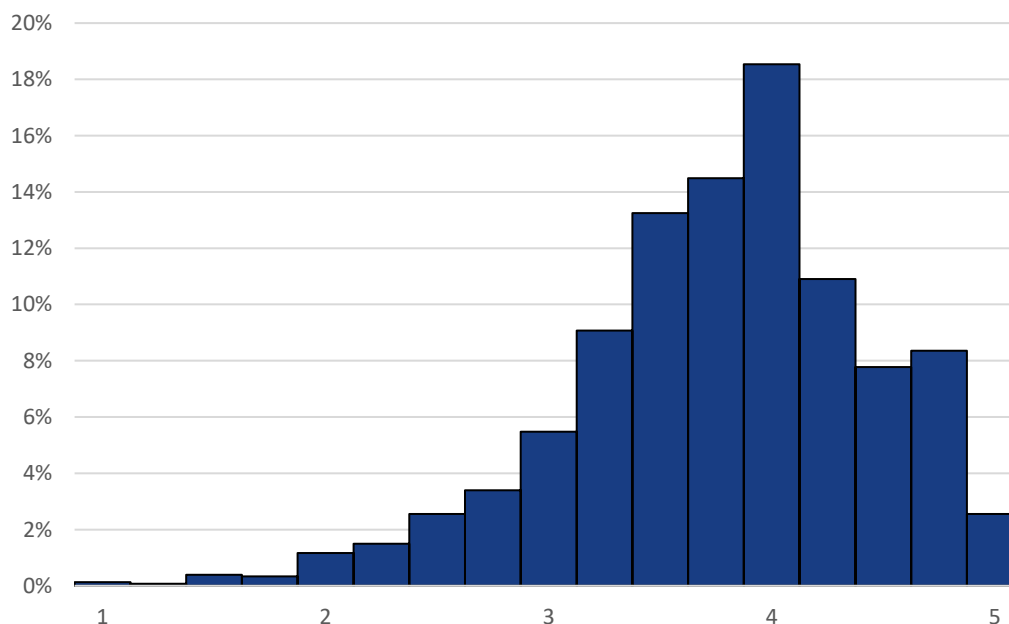
Antal besvarelser: 1.532.

Figur 64. Enighed i udsagnet: *Som kolleger understøtter vi hinanden i at fastholde en fælles forståelse af faglig kvalitet*



Antal besvarelser: 1.532.

Figur 65. Samlet mål for lærernes professionsforståelse



Tabel 15. Samlet mål for lærernes professionsforståelse

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1,532	3,775403	0,6764893	1	5

7.0 Arbejdsrelateret trivsel

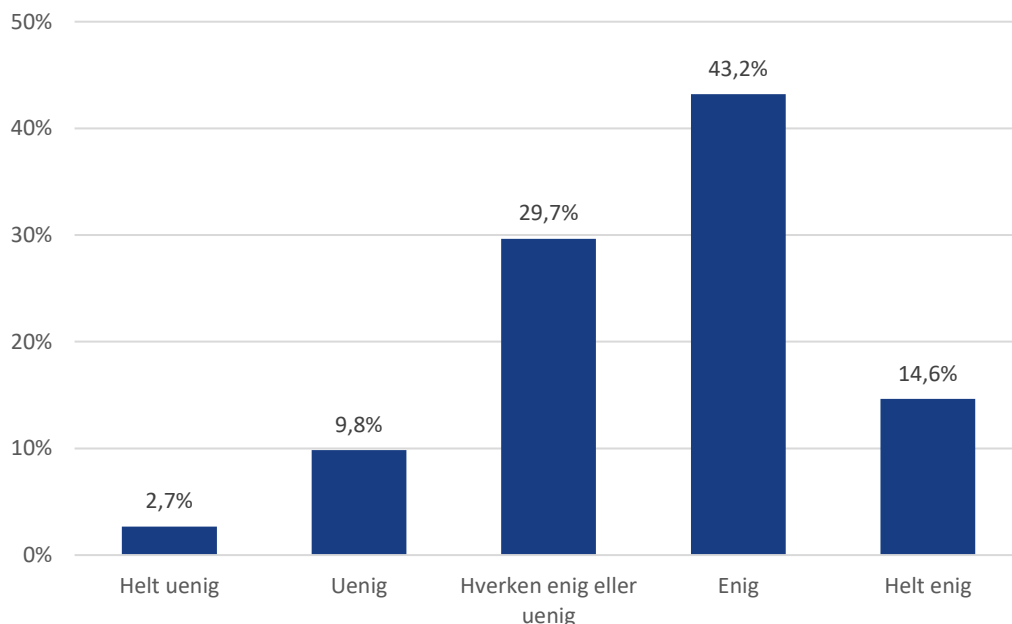
7.1/ Arbejdsgengagement

Arbejdsgengagement (work engagement) beskriver, hvordan medarbejdere oplever deres arbejde, og begrebet forstås typisk gennem tre elementer: energi/oplagthed, dedikation og det at være opslugt af sine opgaver (Bakker et al., 2008). Overordnet handler arbejdsgengagement altså om at føle sig engageret, energifyldt og fordybet i arbejdet. I forskningen peger Bakker m.fl. (2008) samt Bakker & Hakanen (2013) på, at dedikation ofte fremstår som den mest fremtrædende dimension. Det skyldes, at dedikation afspejler oplevelsen af, at arbejdet har betydning, og at man føler entusiasme, inspiration og stolthed i relation til sit job.

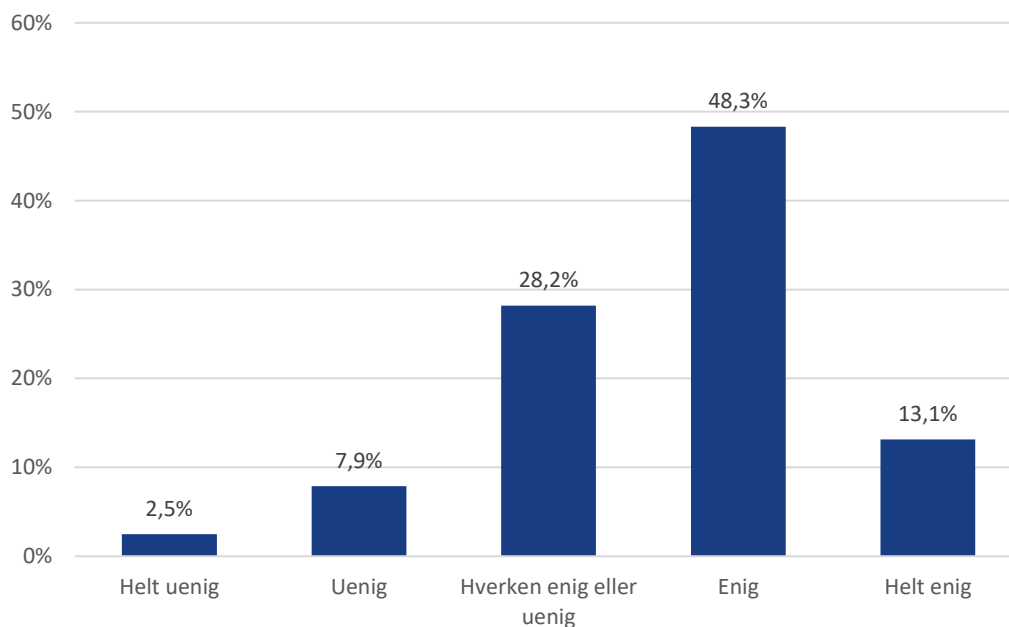
For at belyse lærernes oplevelse af deres arbejdsgengagement er de blevet bedt om at forholde sig til tre udsagn på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig". De tre udsagn er følgende:

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

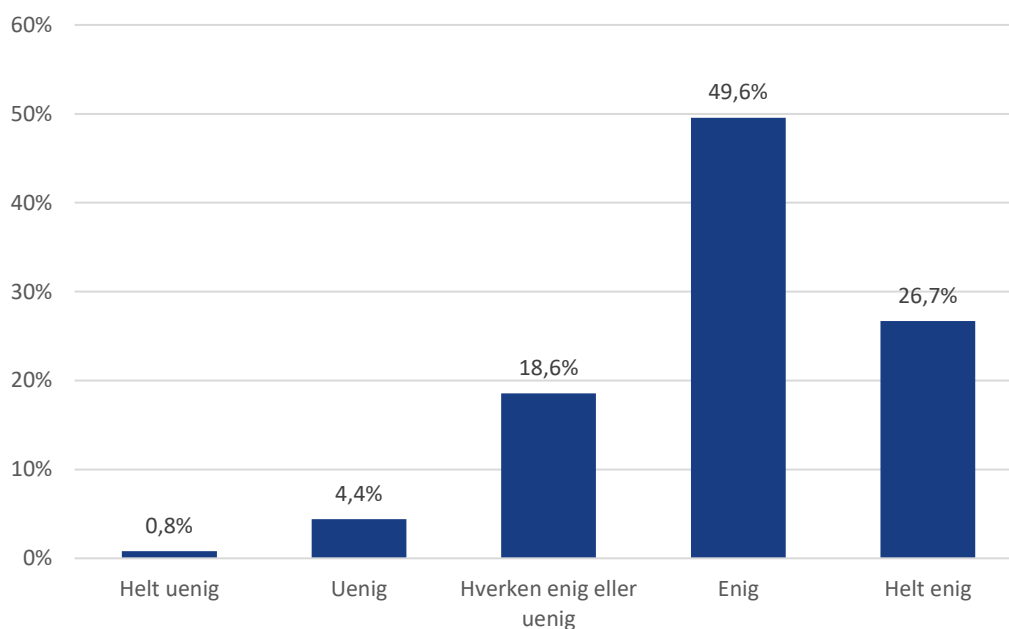
Figur 66. Enighed i udsagnet: *Jeg er begejstret for mit arbejde*



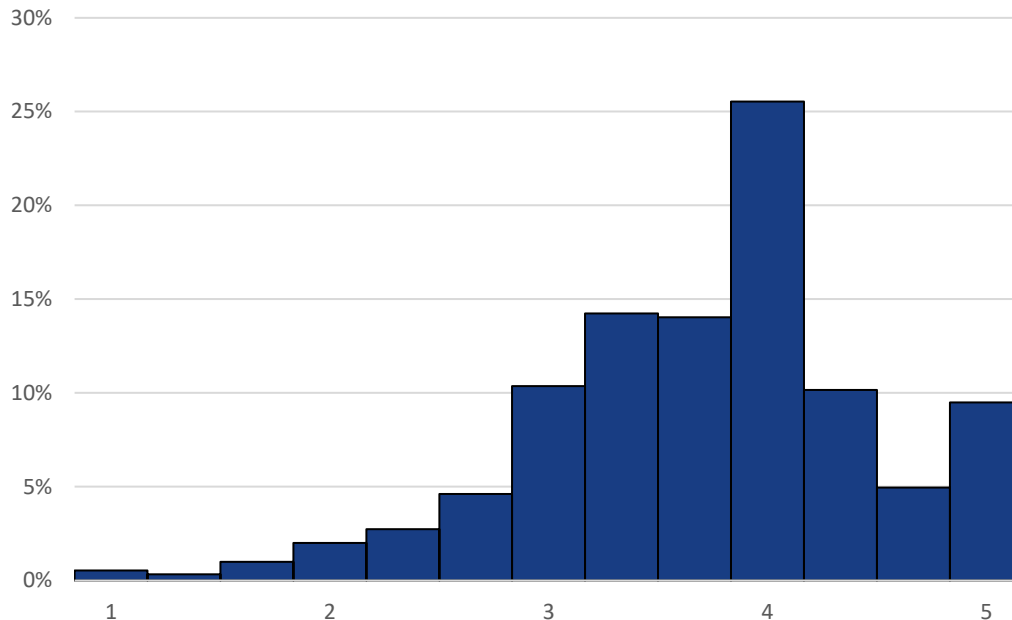
Antal besvarelser: 1.504.

Figur 67. Enighed i udsagnet: *Mit arbejde inspirerer mig*

Antal besvarelser: 1.500.

Figur 68. Enighed i udsagnet: *Jeg er stolt af det arbejde, jeg udfører.*

Antal besvarelser: 1.499.

Figur 69. Samlet mål for lærernes arbejdsengagement**Tabel 16. Samlet mål for lærernes arbejdsengagement**

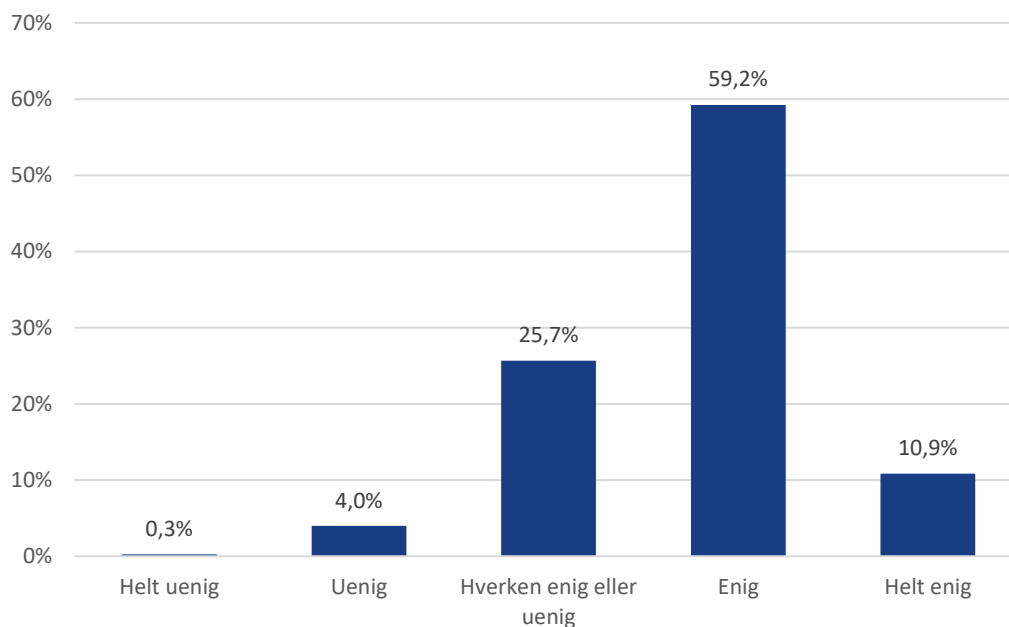
Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.496	3,720811	0,7732776	1	5

7.2/ Self-efficacy

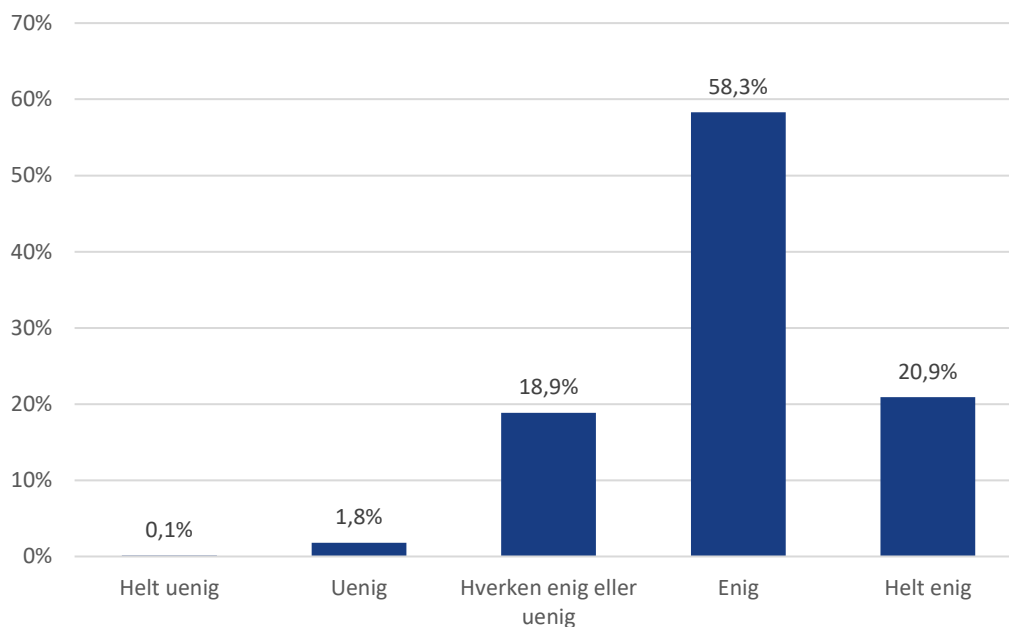
Self-efficacy handler om menneskers tro på deres egne evner i forhold til deres arbejdsopgaver (Bandura, 1997) og afspejler deres oplevelse af, hvor godt de lykkes i konkrete situationer. Forskning har vist, at self-efficacy har en positiv betydning for, hvor godt både enkeltpersoner og organisationer lykkes med deres opgaver (Bandura, 1997; Wright & Grant, 2010). For lærere kan self-efficacy bl.a. handle om, at læreren føler sig i stand til at skabe ro og struktur i klassen, tilrettelægge engagerende undervisning og håndtere uforudsete situationer.

For at belyse lærernes oplevelse af deres self-efficacy er de blevet bedt 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 er følgende:

- 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.

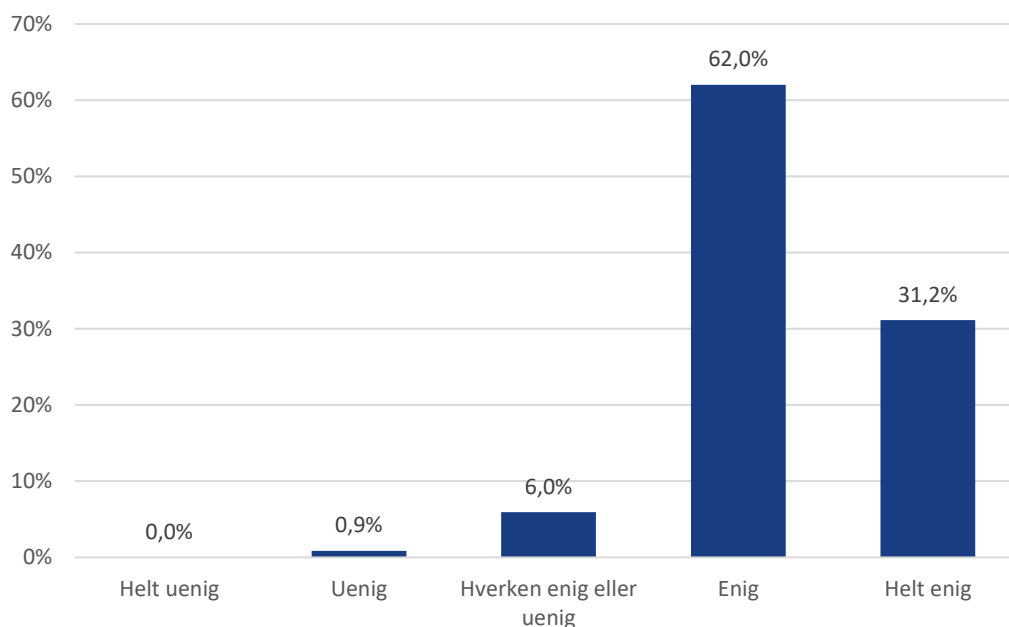
Figur 70. Enighed i udsagnet: *Jeg lykkes med at motivere eleverne til at deltage aktivt*

Antal besvarelser: 1.511.

Figur 71. Enighed i udsagnet: *Jeg føler, at jeg gør en betydelig uddannelsesmæssig forskel i mine elevers liv*

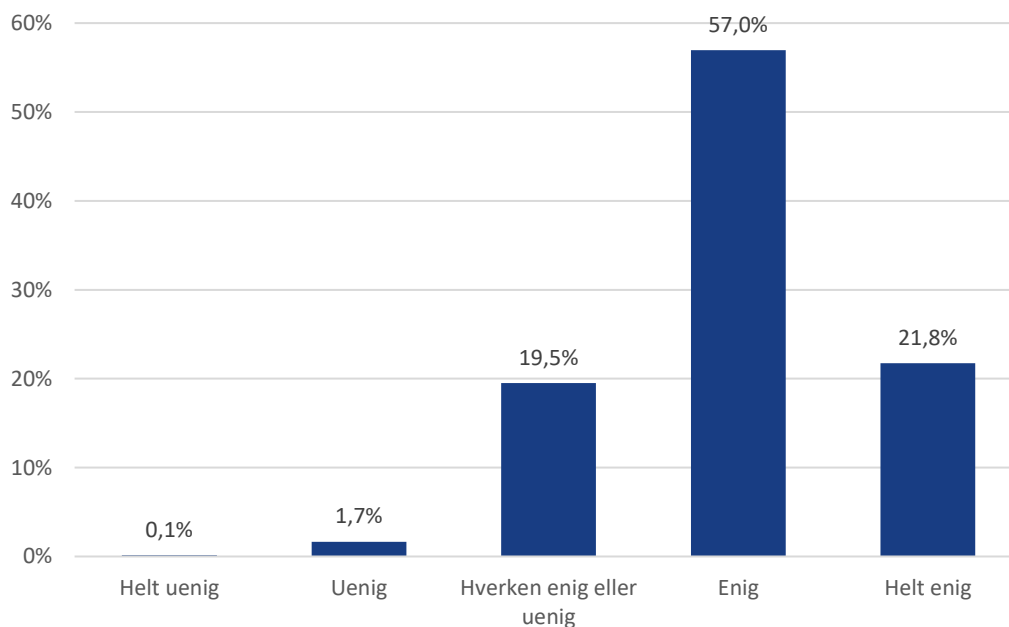
Antal besvarelser: 1.506.

Figur 72. Enighed i udsagnet: *Jeg ved normalt, hvordan jeg får elevernes opmærksomhed*



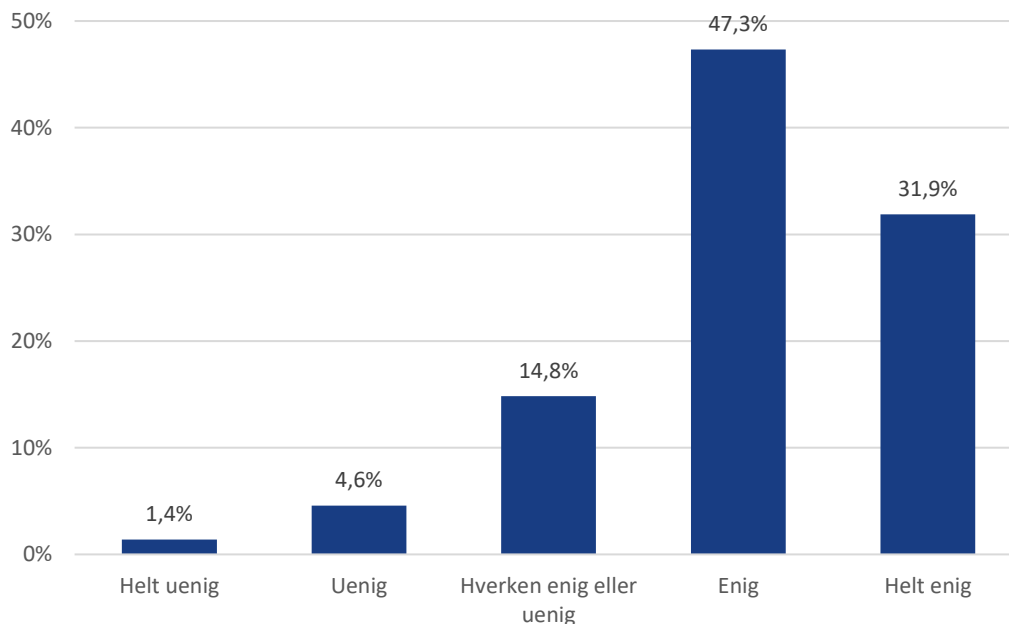
Antal besvarelser: 1.506.

Figur 73. Enighed i udsagnet: *Jeg har succes med eleverne i min klasse*



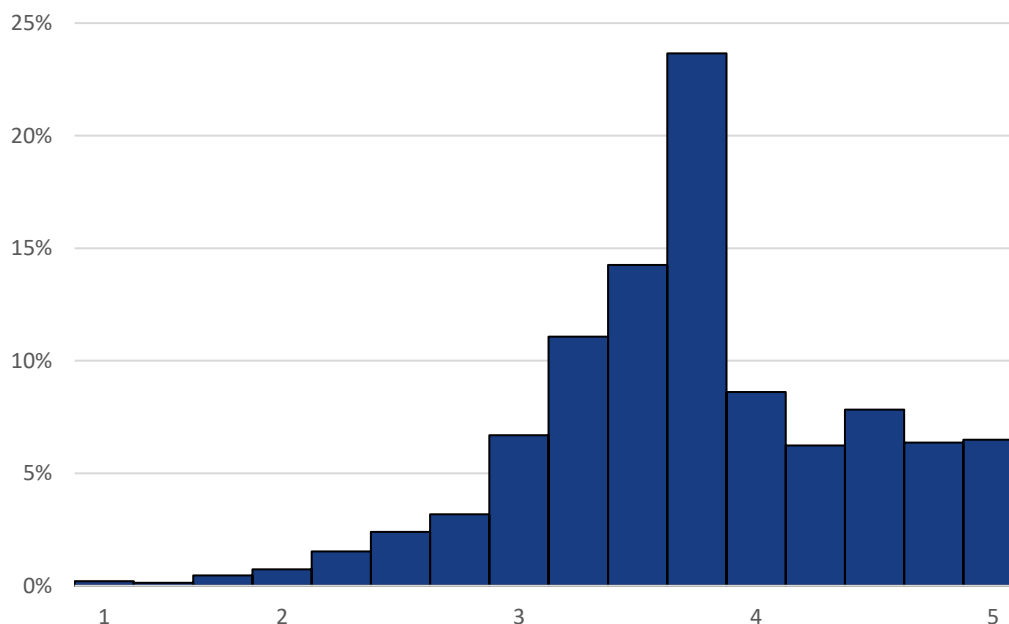
Antal besvarelser: 1.508

Figur 74. Enighed i udsagnet: *Jeg evner i høj grad at skabe ro i klassen, når det er nødvendigt*



Antal besvarelser: 1.509.

Figur 75. Samlet mål for lærernes self-efficacy



Tabel 17. Samlet mål for lærernes self-efficacy

Observationer	Gennemsnit	Standardafvigelse	Minimum	Maksimum
1.509	3,751035	0,6868792	1	5

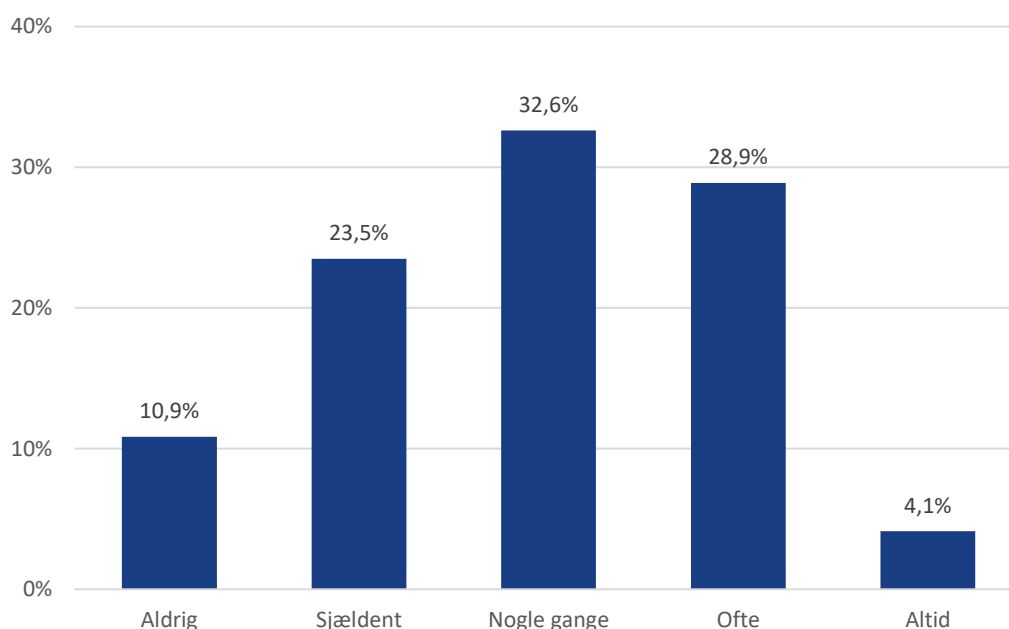
7.3/ Intentionen om at forlade sin nuværende stilling

Lærerne er blevet bedt om at angive, om de overvejer at forlade deres nuværende stilling. Sådanne overvejelser giver et indblik i, hvorvidt de ser sig selv søge væk fra stillingen inden for den nærmeste fremtid. Overvejelser om at forlade sin nuværende stilling er en tidlig indikator på mulig personaleomsætning og kan pege på forhold i arbejdsmiljøet, der har betydning for, om medarbejdere bliver i deres job.

Konkret er lærerne blevet bedt om at forholde sig til følgende spørgsmål, som de har besvaret på en fempunktsskala rangerende fra "Aldrig" til "Altid".

- Hvor ofte tænker du på at forlade din nuværende stilling på skolen?

Figur 76. Overvejelser om at forlade den nuværende stilling på skolen



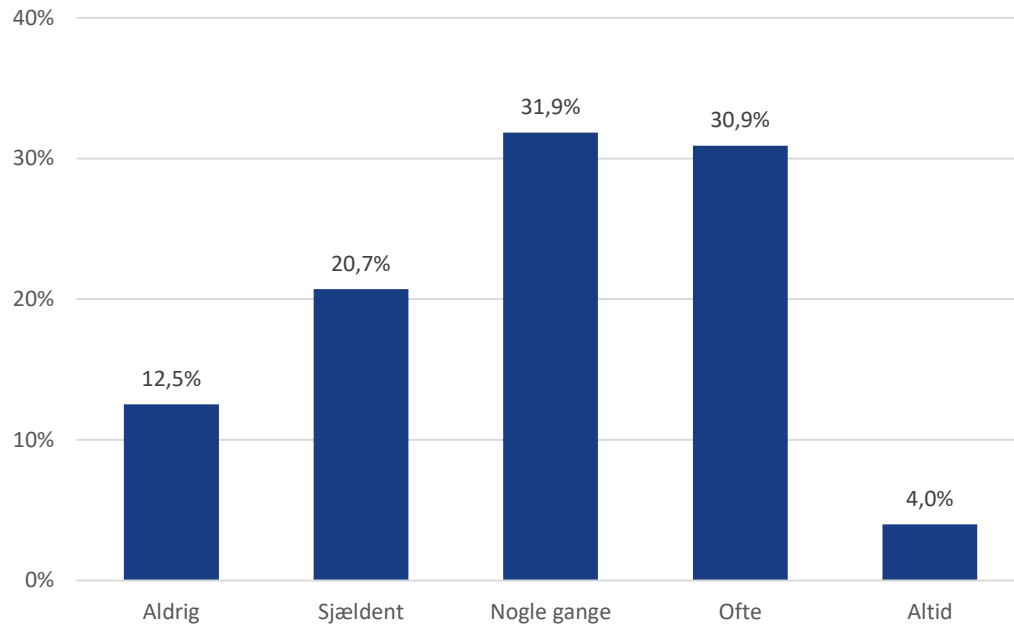
Antal besvarelser: 1.502.

7.4/ Intentionen om at forlade jobbet som lærer

Udover spørgsmålet om hvorvidt lærerne overvejer at forlade deres nuværende stilling, er de også blevet bedt om at vurdere, hvor ofte de overvejer at forlade lærerprofessionen helt. Det er en indikator på, hvor godt lærerne trives i lærerjobbet.

Konkret er lærerne blevet bedt om at forholde sig til følgende spørgsmål, som de har besvaret på en fempunktsskala rangerende fra "Aldrig" til "Altid".

- Hvor ofte tænker du på at forlade jobbet som lærer?

Figur 77. Overvejelser om at forlade jobbet som lærer

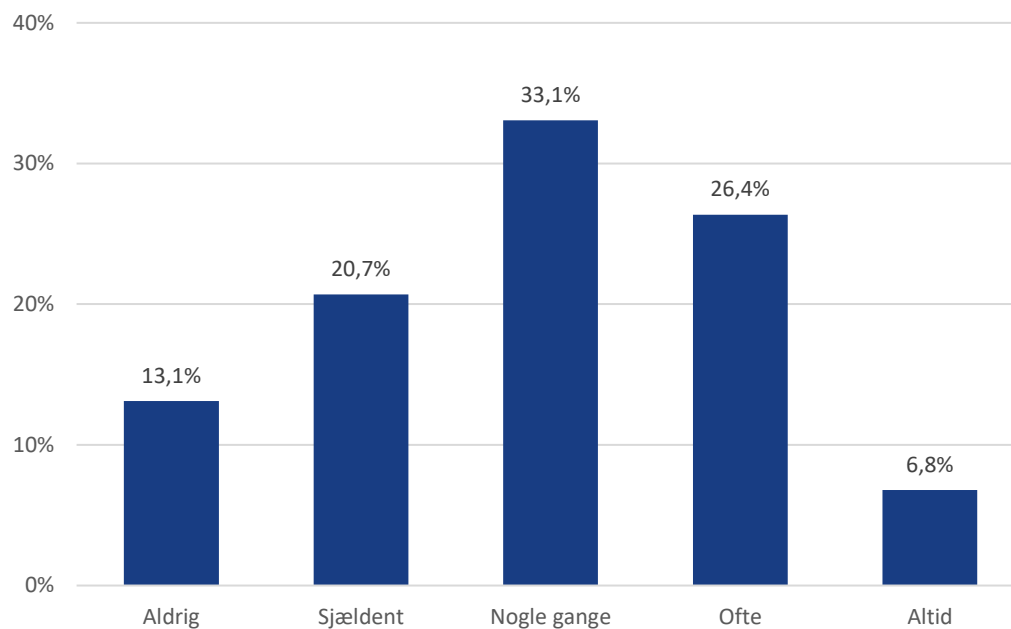
Antal besvarelser: 1.501.

7.5/ Stress

Stress er en tilstand, hvor en person føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har problemer med at sove om natten, fordi man bekymrer sig hele tiden (Bundgaard, 2026). Stress kan dermed karakteriseres som en belastningstilstand, der påvirker både funktion og trivsel i hverdagen.

For at indfange lærernes oplevelse af stress er de blevet bedt om at forholde sig til følgende spørgsmål, som de har besvaret på en skala rangerende fra "Aldrig" til "Altid".

- Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

Figur 78. Oplevelser af stress

Antal besvarelser: 1.503.

8.0 Rammevilkår baseret på åbne svar

Dette kapitel er baseret på lærernes svar på undersøgelsens åbne spørgsmål, der handler om rammevilkår for at lykkes med lærerarbejdet. Som nævnt i kapitel 2 er lærerne blevet bedt om at beskrive de vigtigste rammevilkår for deres arbejde samt den måde, de har oplevet, at disse har ændret sig i deres tid som lærer. Rammevilkårene på skoleområdet fastlægges både på nationalt og kommunalt niveau. Forud for lærernes besvarelse af det åbne spørgsmål blev det derfor konkretiseret, hvordan begrebet rammevilkår forstås. Den konkrete ordlyd heraf var:

Med rammevilkår menes de formelle regler, betingelser og økonomiske vilkår, som myndighederne har fastsat for folkeskolen. 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.

Det blev samtidig præciseret, at folkeskolen rummer mange forskellige rammevilkår, og at disse kan ændre sig af flere forskellige årsager.

Som det fremgår af tabel 18, er lærernes input grupperet ud fra de 10 hyppigst forekommende temaer, der er identificeret ved gennemlæsning og kodning af alle svar. Disse 10 temaer behandles særskilt i hvert sit underafsnit. De resterende temaer, der ikke fremhæves lige så hyppigt, indgår i afsnit 8.11. Flere af temaerne hænger sammen på den måde, at mange lærere oplever de samlede rammevilkår som udfordrende. I tillæg til besvarelsene på det åbne spørgsmål om rammevilkår er lærernes input til det afsluttende åbne spørgsmål i spørgeskemaet også inkluderet. Det afsluttende spørgsmål er af mere generel karakter og er formuleret som følger: "Til slut vil vi gerne høre, om du har flere kommentarer til undersøgelsens temaer. Kommentarer til selve spørgeskemaet er også velkomne".

Tabel 18. Hyppigste kommentartyper

Tema	Uddybende forklaring	Andel af kommentarer om rammevilkår, der nævner temaet (pct. af 1.434 kommentarer)	Andel af kommentarer i det afsluttende spørgsmål, der nævner temaet (pct. af 456 kommentarer)
Forberedelse	Forberedelse til undervisning både alene og med kollegaer samt kommentarer om balancen mellem forberedelsestid og antallet af undervisningslektioner.	54 %	5 %
Økonomi	Kommentarer knyttet til økonomi, budgetter og ressourcer bl.a. til undervisningsmaterialer og ture ud af huset med eleverne.	26 %	4 %
Retningslinjer og regler	Kommentarer om love, bekendtgørelser, regler, vejledninger og retningslinjer fra centralt og kommunalt niveau. Oplevelsen af bureaukrati og dokumentation er også inkluderet i temaet.	25 %	8 %
Inklusion	Omfang af inklusionsopgaven og dennes betydning for lærerarbejdet. Der er fokus på såvel børn med særlige behov som de øvrige børn.	25 %	11 %
Opgavemængde og tid	Kommentarer til opgavemængden og kompleksiteten samt tid til kerneopgaven og balancen mellem mængden af opgaver og tiden hertil.	18 %	4 %
Arbejdsvilkår	Kommentarer til lærernes arbejdsvilkår herunder løn samt koblinger til arbejdstidsreformen i 2013 og refleksioner om lærertrivslen.	16 %	12 %
Tolærerordning og co-teaching	Kommentarer om betydningen af at være to voksne til stede i undervisningen, fokusset på tolærerordningen og co-teaching.	13 %	1 %
Forældre (også koblet til samfundet i bred forstand)	Forældrerelationen også koblet bredere til samfundets høje og forskelligartede forventninger til folkeskolen er inkluderet i temaet.	12 %	9 %
Børn og unges (mis)trivsel	Kommentarer til børn og unges trivsel med særligt fokus på en oplevelse af øget mistrivsel. Koden indeholder også refleksioner om elevgruppen.	12 %	4 %
Samarbejdet i lærerkollegiet	Betydningen af samarbejdet i lærerkollegiet og i teams.	9 %	0,4 %

Note: Andelene summerer ikke til 100 %, da samme kommentar typisk er relevant for flere af de 10 kategorier.

8.1/ Forberedelse

Det hyppigst nævnte rammevilkår handler om forberedelse. Hele 775 af de 1.434 kommentarer til spørgsmålet om rammevilkår (dvs. 54 %) fremhæver dette. Ofte er kommentarer vedrørende forberedelsestiden koblet til antallet af undervisningslektioner, som langt de fleste lærere oplever, at der er for mange af. Flere af lærerne oplever derfor, at deres tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen er reduceret. Det kommer fx til udtryk i nedenstående citater.

Det er et problem, at vores undervisningslektioner bliver flere og flere. Det gør, at din forberedelse og overskud bliver mindre. Du laver mindre spændende og differentieret undervisning, da du ikke har tid til at forberede og efterbehandle.

Et centralt rammevilkår er tiden til forberedelse og efterbehandling. God undervisning kræver tid til planlægning, differentiering og evaluering af elevernes læring. I løbet af min korte tid som lærer har jeg oplevet, at der er kommet mere fokus på undervisningstimer, dokumentation og mødetid, mens tiden til forberedelse nogle gange er blevet mere presset. Det kan gøre det sværere at tilrettelægge undervisning, der tager højde for alle elevers behov.

Omtale af forberedelsestiden bliver ofte koblet til andre tematikker herunder mængden af øvrige opgaver, som lærerne skal løse samt muligheden for at lave differentieret undervisning, der tager højde for børn med særlige behov.

Jeg oplever, at tiden til fælles forberedelse af emneuger, temadag, eksamener, lejrskoler, anderledes skoledag mm. er helt forsvundet. Man anvender det samme materiale som forrige år, og der er ikke overskud til at lave det om med fordybelse. Jeg oplever, at meget af min forberedelse til undervisningen bliver spist af mails, ekstra forberedelse til møder vedr. elever.

Derudover nævner flere lærere, hvordan forberedelsestiden har betydning for lærertrivslen, som det fx sker i nedenstående citat.

Mængden og kompleksiteten af arbejdsopgaver er steget markant samtidigt med, at den individuelle tid til forberedelse er faldet markant. Det er for mig den allerstørste faktor ift., at jeg ikke længere kan levere lige så god undervisning eller har samme overskud til at drage den fornødne omsorg for alle børn.

8.2/ Økonomi

Økonomi bliver tillige nævnt som et vigtigt rammevilkår af mange lærere. Flere lærere oplever, at der bliver sparret på folkeskoleområdet, og at det har betydning for deres muligheder for at lykkes i arbejdet.

Jeg oplever, at økonomi eller mangel på samme er det vigtigste rammevilkår for, at vi som lærere kan lykkes med kerneopgaven. Det føles som om, at der spares og spares på folkeskolen og i virkeligheden har vi brug for flere og uddannede hænder for at lykkes.

De allervigtigste rammevilkår for mig er økonomi og tid og struktur. Jeg oplever, [kommunenavns] økonomiske rammer for folkeskolen er blevet meget strammere i de år, jeg har været ansat i kommunen. Det ses på antallet af lærere og pædagoger i skolen, det ses på de økonomiske rammer for engangsmaterialer og undervisningsportaler, og det ses især i forhold til støtte til eleverne, som er skåret drastisk ned de senere år.

Mere konkret peger flere lærere på, at der mangler ressourcer til undervisningsmaterialer, der ikke kun er online læringsportaler. I tilgift hertil fremhæver andre også, at det ikke længere er økonomisk muligt at tage eleverne med på ture ud af huset, selvom mange lærere peger på, at ture ud af huset giver eleverne læringsmuligheder, som de ikke kan opnå i den daglige undervisning.

Et andet vigtigt rammevilkår er mulighederne for aktiviteter uden for klasselokalet, såsom ture ud af huset. Sådanne aktiviteter kan styrke elevernes motivation og give dem erfaringer, der understøtter deres læring på andre måder end den traditionelle klasseundervisning. Økonomi og planlægningsmuligheder har dog stor betydning for, hvor ofte sådanne aktiviteter kan gennemføres.

Økonomien har stor betydning. Muligheden for at lave spændende og afvekslende undervisning med brug af andet end det indkøbte bogsystem/it-baserede undervisningsmateriale er blevet meget mindre, da skolen ikke har råd til at bruge penge på supplerende, konkrete materialer. Der er heller ikke længere mulighed for at tage eleverne med på ture ud af huset andet end i lokalsamfundet på gåben.

8.3/ Retningslinjer og regler

Et tredje centralt tema, som flere lærere nævner, er retningslinjer og regler såsom love, bekendtgørelser, vejledninger og retningslinjer fra centralt og kommunalt niveau. Langt de fleste lærere giver udtryk for, at antallet af regler og krav har været stigende i deres tid som lærer. Samtidig beskriver flere, hvordan reglerne er komplekse og tidskrævende at sætte sig ind i.

Der er kommet mere styring, flere krav om dokumentation og et større fokus på målinger.

... hverdagen bliver bombarderet med krav fra dels eksterne aktører, dels politikere, som ofte ændrer skolernes dagsorden uden øje for skolen rytme.

Noget som i stigende grad udfordrer mit lærerliv, er politisk, kommunal og lignende indblanding i rammerne for hverdagen og i undervisningen. Den lange liste med krav, ændringer, forventninger, ønsker m.m. tager tid væk fra kerneopgaven til konstant at holde sig opdateret samt fjerner muligheden for at fordybe sig i ro.

Flere lærere peger på, at dokumentationskravene fylder betydeligt i deres arbejde. Samtidig understreger andre, at de grundlæggende forstår behovet for dokumentation, men at de ikke oplever, at den bruges på en måde, der giver mening i praksis.

De meget høje dokumentationskrav dræner lysten og tiden til at forberede god undervisning.

Jeg oplever store krav til dokumentation. Det synes jeg egentlig er rimeligt nok, men jeg oplever ikke, at det faktisk bliver brugt som italesat. Og så bliver det pligtagtigt.

8.4/ Inklusion

Inklusionsopgaven nævnes direkte og indirekte af rigtig mange lærere som et forhold, der er krævende for både for dem selv og deres kollegaer. Mange nævner, at de skal tage

hånd om elever, der har mange forskellige udfordringer og behov såsom "diverse udfordringer som autisme, ADHD, dårlig eller manglende støtte hjemmefra". Samtidig giver flere lærere udtryk for en bekymring for de elever, som de oplever, at folkeskolen har svært ved at rumme, men som ikke kan visiteres til et andet skoletilbud samt for de øvrige elever, der påvirkes af denne situation.

Jeg har ikke været lærer så længe, men i de år jeg har været i [kommunenavn], har jeg gentagne gange oplevet, at elever ikke kan visiteres til et tilbud som kan rumme dem. Det giver nederlag for både eleven selv, klassens øvrige elever og lærerne. Flere gange har det endt med skoleskift blandt klassens øvrige elever, stresssygemeldinger blandt lærerne og ekstrem mistvivl for det pågældende barn.

Flere lærere fremhæver et dilemma mellem at tage hensyn til elever med særlige behov og samtidig sikre et godt læringsmiljø for klassens øvrige elever. Nogle peger på, at inklusionsopgaven kan skabe udfordringer i klassefællesskabet, fordi den kan føre til opdelinger mellem elever med særlige behov og elever uden sådanne behov.

En bedre ordning på inklusionsområdet, som giver os mulighed for at arbejde med fællesskabet og hjælpe de børn, der ikke har diagnoser. Jeg ser det som et kæmpe svigt, at børn der er i normalområdet, betaler en uhyrlig pris for at skulle rumme klassekammerater med til tider udadreagerende adfærd. Det skaber et dysfunktionelt fællesskab i klassen.

Inklusionen presser mig voldsomt; det er nærmest umuligt at forberede og gennemføre en normal time uden, at man mange gange må ændre, tilpasse, lave særaftaler mm. Alt sammen noget, der tager tid og fokus fra de ikke inkluderede elever, som må vente, går i gang med andre ting, laver uro mm. Jeg oplever, at inklusionen mere er blevet en eksklusion af normalområdet, hvilket gør ondt på alle elever og lærere.

Kommentarer om inklusion optræder flere steder i kombination med betragtninger om, at lærerne ikke er uddannet til at tage sig af børn med sådanne særlige udfordringer. Flere udtrykker, at de i højere grad oplever sig selv som socialpædagog eller socialrådgiver snarere end lærer:

Jeg oplever ligeledes at skulle rumme et stort spænd af elever med udfordringer og behov, jeg ikke har tilstrækkelig viden om.

Jeg er lige så meget sagsbehandler, psykolog og familierådgiver, som jeg er underviser.

Inklusionsreformen har været hård og har gjort, at jeg føler mig mere som socialpædagog end lærer.

8.5/ Opgavemængde og tid

I denne kategori er alle kommentarer til mængden og kompleksiteten af opgaverne samt tid til kerneopgaven inkluderet. Flere lærere giver udtryk for, at tiden til kerneopgaven er blevet reduceret, fordi nye opgaver løbende er kommet til. Denne udvikling beskrives som en gradvis udvidelse af opgaveporteføljen, som efter lærernes oplevelse trækker tid og opmærksomhed fra undervisningen.

Der er kommet en grundlæggende diskrepans i vores arbejdsopgaver og tiden til at udføre dem. Vi er ALTID bange for at lyde som om, vi beklager os, men alt det vi skal bruge tid på udover at undervise, det slider og fylder.

Nok tid til de opgaver man har som lærer. Der er kommet mange flere opgaver og samtidig mindre tid til at løse dem. Det gør arbejdet meget mere komplekst og presset.

Samtidig oplever mange lærere, at opgavernes kompleksitet er steget markant, hvilket flere kobler til inklusionsopgaven, som det blandt andet fremgår af nedenstående citat. Den begrænsede tid til at håndtere de stadig mere komplekse opgaver bidrager desuden til, at flere lærere oplever det som vanskeligt at lykkes i lærerrollen og beskriver det som "svært at være i".

Der er generelt set skruet op for kompleksiteten og ned for tiden. Vi har flere børn nu, som kræver så store særhensyn, så det mere ligner en socialpædagogisk behandling end almindelig undervisning. Det tærer på arbejdsglæden. Der er krav om, at vi skal hjælpe børnene fagligt, personligt og socialt på en gang. Det kan være svært at leve op til.

Det vigtigste rammevilkår er tid til opgaveløsningen - den er der ikke, så jeg arbejder en del gratis for at kunne være i det på en professionel måde. Det er urimeligt og mange bliver syge af det.

8.6/ Arbejdsvilkår

I forlængelse af ovenstående peger flere lærere på forhold vedrørende deres arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, ligesom flere udtrykker bekymring for lærertrivslen. Flere kommentarer indeholder refleksioner om løn, men den overvejende oplevelse er, at højere løn i sig selv ikke vil løse udfordringerne med for højt arbejdspress og følelsen af ikke at gøre det godt nok.

Et ordentligt arbejdsmiljø. God løn og en pensionsalder på maks. 67 år. Alternativt at der er en lempelig tilbagetrækningsmulighed, da jeg simpelthen ikke kan se, hverken mine kolleger eller jeg arbejde i dette tempo og pres til vi er 70,5 år.

Jeg er ikke sikker på, at mere i løn er nok til at kompensere for følelsen af aldrig at nå i mål, alt for mange opgaver på to-do listen og følelsen af ikke at slå til. At se på et barn og tænke "jösses, du overlever ikke i det her i længden", det er ikke lønnen værd.

Flere fremhæver, at muligheden for at være på nedsat tid har haft positiv betydning for deres arbejdsglæde, om end flere også giver udtryk for, at de oplever, at den reducerede arbejdstid udfyldes af forberedelsestid.

Jeg oplever, at muligheden for at være på deltid, har givet mig meget mere luft og glæde ved mit arbejde. På min nuværende skole har jeg stor fleksibilitet i forhold til min forberedelse og kan lægge den, hvor og når det passer bedst.

Jeg har selv valgt at arbejde på deltid for at undgå at blive stresset over manglende tid til forberedelse, og jeg ved godt, at det er skruet på og ikke særligt kollegialt, men det betyder meget for mig, fordi jeg arbejder med børn, at jeg leverer et ordentligt stykke arbejde, og det betyder reelt nok også, at jeg med den samlede ekstra tid til forberedelse nok arbejder fuld tid.

I tilgift til udsagn om arbejdsvilkår og arbejdsmiljø indeholder kategorien også kommentarer, der på mange måder afspejler fænomenet om faglig dissonans. I nedenstående citat beskriver læreren, hvordan vedkommende må parkere sin faglige stolthed for at håndtere oplevelsen af ikke at levere tilstrækkelig god undervisning. At dette samtidig

beskrives som en overlevelsesstrategi, tydeliggør, hvad der følelsesmæssigt er på spil, når læreren oplever, at rammerne for arbejdet ikke harmonerer med fagligheden.

Jeg er ikke den samme lærer som før. Jeg må ugentligt parkere min faglige stolthed og ambition og ønsker for min undervisning, fordi det ikke er holdbart at lægge de påkrævede timer, og jeg er færdig med at yde ekstra hele tiden for at kompensere for det umulige i rammerne for mit arbejde. Det handler om MIN overlevelse.

En anden lærer nævner eksplicit, at det er forbundet med følelsen af svigt ikke at kunne hjælpe eleverne ordentligt inden for de givne rammer.

Jeg mener, at rammerne nogle gange spænder ben for, at jeg kan hjælpe eleverne ordentligt, og det giver mig en følelse af utilstrækkelighed, fordi jeg føler, at jeg svigter dem.

8.7/ Tolærerordning og co-teaching

Flere lærere peger på, at tolærerordning og co-teaching fungerer som et vigtigt støtteværktøj i undervisningssituationen. Særligt i klasser, hvor der er flere børn med særlige behov eller hvor klassekvotienten er høj, fremhæves betydningen af to voksne i undervisningen.

Det giver et kæmpe løft at være to om undervisningen og [det at være] to til at nå omkring børnene.

Det er en stor hjælp i mit arbejde og giver følelsen af at lykkes, at der er en ekstra lærer eller pædagog til stede i undervisningen.

Det er dog et gennemgående tema, at flere oplever, at deres tolærertimer ofte bortfalder ved vikarbehov, idet den ekstra lærer omallokeres til vikardækning i andre klasser. Tillige efterlyser flere lærere tiden til fælles forberedelse i forbindelse med co-teaching, som det fx sker nedenfor.

Vi arbejder med co-teaching, men desværre er der ingen tidspunkter, hvor jeg kan forberede fælles med mine kollegaer. Det betyder at co-teaching består af, at jeg laver undervisning, og at min kollega på dagen ved, hvad der skal ske. Nogle gange når jeg ikke engang at fortælle, hvad der skal ske, inden timen starter.

8.8/ Forældre og det omgivende samfund

Det er et gennemgående tema hos lærerne, at samarbejdet med forældrene er krævende, og at der bruges meget tid på dialog med forældrene. Samtidig oplever flere lærere, at forældrene udviser en manglende tiltro til lærernes faglige vurderinger. Det afspejles fx i nedenstående citater.

Forældrene er blevet krævende over tid, og skolen skal efterhånden 'fixe' alt muligt. Det stritter i alle retninger. Både på det faglige og trivselsmæssige plan.

Desuden oplever jeg, at forældrene ikke tager det man siger/skriver til sig - de fejrer det under gulvtæppet.

Flere lærere beskriver samtidig, at forældrenes forventninger til skolen er steget, og nogle knytter dette til et mere individualiseret syn på det enkelte barn, som efter lærernes oplevelse kan ske på bekostning af klassefællesskabet.

[Der er] flere elever med udfordringer og særhensyn og forældre, der stiller meget store krav til, hvad vi som lærere skal vise af hensyn til netop deres barn, for at det kan lykkes. Dette uden hensyn til resten af eleverne i klassen og klassefællesskabet.

Forholdet til forældre bliver af flere lærere ofte koblet til bredere samfundsmæssige forventninger og et ændret børnesyn fra politisk side, som det fx sker i nedenstående citater.

Børnesyn, der fordrer, at børn ikke kan være ansvarlige for egen adfærd. Børnesyn der fordrer, at fællesskabet må vige for individets snart grænseløse rettigheder uden ansvar.

Hver gang, der opleves en tendens i samfundet, bliver det en opgave i folkeskolen.

Det, der kan gøre jobbet som lærer svært, er forældrenes og samfundets krav, som ikke altid er forenelige med rammevilkårene (...) eller at man har en forventning ud fra mediernes dækning af Folkeskolen, som ikke stemmer overens med hverdagens opgaver. Generelt er andres holdning til jobbet udfordrende.

8.9/ Børn og unges (mis)trivsel

Tæt beslægtet med lærernes udsagn om et ændret børnesyn er kommentarer vedrørende børn og unges mistrivsel, som flere lærere oplever som en væsentlig udfordring for folkeskolen. Flere beskriver således, at de oplever flere børn "med ondt i livet" eller som "på anden måde er udfordret".

... vi har massive problemer med mistrivsel og uro, så er det afgørende nødvendigt, at det sikres, at vi har det nødvendige antal specialuddannede pædagoger og lærere til at sikre, at vi kan yde en tilstrækkelig specialpædagogisk indsats.

Desuden reflekterer mange lærere over elevgruppen og, hvordan de oplever, at den har ændret sig over årene. Nogle knytter ændringerne til en øget skærmtilstedeværelse, som de mener har påvirket elevernes opmærksomhed og koncentration, mens andre peger på forhold angående elevernes opførsel og opdragelse.

De [eleverne] har (...) sværere ved at koncentrere sig i længere tid. Derudover har vi mange flere børn med særlige behov og flere med mistrivsel.

Mange børn forventer, at skolen udelukkende er lystbetonet underholdning, som man bare kan vælge fra, hvis det er svært, hårdt, kedeligt eller man ikke lige har lyst.

Jeg oplever det som meget udfordrende, at eleverne i dag ikke har nogen som helst respekt for lærerne/de voksne. De taler meget grimt og stødende både til deres undervisere/pædagoger og hinanden. Samtidig er de i stor grad ikke skoleindstillede.

8.10/ Samarbejdet i lærerkollegiet

Kategorien dækker over lærernes udsagn omkring betydningen af samarbejdet i lærerkollegiet og de teams, som lærerne indgår i. Størstedelen af lærerne oplever, at deres

teamsamarbejde fungerer godt, og at de får meget ud af at samarbejde med deres kollegaer om forskellige opgaver.

[Det er] super vigtigt at være i et team, hvor man er enig om opgaven, men også støtter hinanden selvom man i situationen ikke er enig. Ydermere er det vigtigt, at man efterfølgende kan tale roligt om evt. uenigheder, og har mod på at afprøve andres tiltag også selv om, man ikke er umiddelbart enig.

Jeg har sjældent tid til at undersøge nye ting og være nysgerrig - men til gengæld har vi et godt og professionelt teamsamarbejde, hvor vi forbereder alt sammen.

8.11/ Øvrige tematikker 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. De inputs, der ikke indfanges af temaerne, præsenteres i dette afsnit. Det drejer sig om kommentarer relateret til sparring med eksterne samarbejdspartnere, ledelse og organisatoriske rammer.

Flere af lærerne beskriver vigtigheden af et tilgængeligt og velfungerende samarbejde med eksterne parter heriblandt PPR i forbindelse med sparring om børn med særlige behov. Særligt beskrives lange ventetider i forbindelse med rådgivning fra PPR og øvrige dele af forvaltningen som et vilkår, der udfordrer lærerne.

Det er vigtigt, at der tilføres hurtigere viden fra de rådgivende teams/PPR både som sparring og en vej mod en evt. udredning. Det er lige nu et vilkår, at det tager alt for lang tid, før elever med særlige udfordringer får den rette hjælp.

Samarbejde med PPR og socialforvaltning er vanskeligere end tidligere, da de er overbookede og ikke har nok tid til rådighed. Det ville lette mit arbejde, hvis tilgængeligheden og samarbejdet var lettere.

Andre beskriver, hvordan tillid og opbakning fra skoleledelsen har betydning for lærernes opgaveløsning og arbejdsglæde. Ledelsesmæssig opbakning beskrives især som vigtig, når man som lærer møder modstand fra elever og forældre.

At min ledelse kan træde til med brugbare konkrete løsninger, når elever gentagne gange ikke lader sig undervise eller forstyrrer undervisningen markant.

Samtidig tilkendegiver nogle lærere, at de oplever, at der er "oparbejdet en kløft mellem lærere og ledere". Denne kløft kommer bl.a. til udtryk i beskrivelser, hvor lederne bliver set som "kommunens lange arm på skolen" eller som nogle, der er kommet for langt væk fra lærernes praksis.

Organisatoriske rammer nævnes også af flere lærere som et vigtigt rammevilkår. Det omfatter bl.a. klasseværelser, der indbyder til læring, forberedelseslokaler og velfungerende IT-systemer, som udtrykt nedenfor.

Det er ikke praktisk at have fælleskontorer og forberedelse, som eksempelvis at rette opgaver et sted, hvor der kommer kolleger ind og ud hele tiden. Det stille rum findes ikke.

En bedre pædagogisk og didaktisk forståelse når der bygges skoler/renoveres skoler. Vi skal lave nye skoler, der er tidssvarende og taler ind i nye måder at tænke læringsmiljøer.

Det skal afslutningsvis bemærkes, at en del lærere har valgt ikke at besvare de åbne spørgsmål. Det er muligt, at de åbne spørgsmål i højere grad er blevet besvaret af lærere, der ønsker at fremhæve udfordringer i lærerjobbet. Besvarelsene rummer dog også eksempler på lærere, der anvender de åbne tekstfelter til at udtrykke tilfredshed med deres arbejde. I det følgende præsenteres nogle af disse udsagn.

Jeg oplever overvejende, at der er gode rammer og vilkår for at kunne lykkes, der hvor jeg arbejder. Få elever i klasserne, opdaterede og veludstyrede faglokaler, varme, lys, gode udendørsarealer, morgensamlinger, billedkunst- og musikundervisning, glade lærere, faste vikarer, lydhør og nysgerrig ledelse, regelmæssige møder med meningsudveksling og information om hvad der foregår.

Jeg har ofte en pædagog med, eller vi er to lærere på i undervisningen. Vi har en rigtig god økonomi og en fantastisk leder, som kræver høj faglighed og trivsel hos både elever og ansatte.

Jeg er generelt dybt uenig i det mediebillede, der tegnes af folkeskolen. Det er min oplevelse, at alle involverede - personale, ledelse, elever og forældre har en sund og positiv tilgang til folkeskolen, hvor jeg færdes. Mere lys på det der lykkes TAK.

9.0 Referencer

- Andersen, L. B., Bundgaard, L., Bøllingtoft, A., Malmlose, M., & Tønnesvang, J. (2025). *Sammen om at lykkes: Styring, ledelse, motivation og sammenhængskraft i offentlige organisationer*. DJØF Forlag.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., & Pedersen, L. H. (2016). Individual Performance: From Common Source Bias to Institutionalized Assessment. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 26(1), 63–78. <https://doi.org/10.1093/jopart/muv010>
- Andersen, L. B., & Pedersen, L. H. (2012). Public service motivation and professionalism. *International Journal of Public Administration*, 35(1), 46–57.
- Bakker, A. B., & Hakanen, J. (2013). Work engagement among public and private sector dentists. I *Human Resource Management In The Public Sector* (s. 109–131). <https://doi.org/10.4337/9780857937322.00015>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan.
- Bundgaard, L. (2024). *Conceptualizing professional institutional dissonance*. Dansk Selskab for Statskundskab, Nyborg.
- Bundgaard, L. (2026). *Ledelse, faglighed og opfattelse af rammevilkår – en undersøgelse blandt ledere i folkeskolen*. Datarapport, Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. I M. D. Dunnette & L. M. Hough (Red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd udg., s. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Gregersen, D. S., Petersen, C. L., Rasmussen, M. U., Andersen, L. B., Bager, A. V., Bjørnsig, A., Bøllingtoft, A., Grøn, R. T., Jacobsen, C. B., Jønsson, T. F., Kjeldsen, A. M., Lund, C. S., Malmlose, M., Pedersen, L. D., & Tønnesvang, J. (2025). *VUOS - Value-adding development of organizational collaboration. Technical report*. https://ps.au.dk/fileadmin/Statskundskab/CPL/Hjemmeside/VUOS_Baggrundsrapport_2025.pdf

- Grøn, C. H., Bro, L. L., & Andersen, L. B. (2020). Public managers' leadership identity: Concept, causes, and consequences. *Public Management Review*, 22(11), 1696–1716. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1645875>
- Hansen, A.-K. L., & Andersen, L. B. (2023). *Motivation, ledelse og opfattelse af arbejdstidsregler. En undersøgelse blandt danske folkeskolelærere*. Datarapport, Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse.
- Hiller, N. J. (2005). *An Examination of Leadership Beliefs and Leadership Self-Identity: Constructs, Correlates, and Outcomes*. The Pennsylvania State University.
- Jameton, A. (1984). *Nursing Practice: The Ethical Issues*. Prentice-Hall. <https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/800986>
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., & Jacobsen, C. B. (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. <https://doi.org/10.1111/puar.13008>
- Ledelseskommissionen. (2018). *Sæt borgerne først*. https://ledelseskom.dk/files/media/documents/hovedpublikationer/saet_borgerne_foerst_-_ledelseskommissionens_rapport.pdf
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. I M. D. Dunnette (Red.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297–1349). Rand McNally.
- Lund, C. S. (2021). Faglig ledelse i offentlige organisationer: Et multilevel studie af relevans og forudsætninger blandt afdelingssygeplejersker og sygeplejersker. *Politica*, 53(4), 335–357. <https://doi.org/10.7146/politica.v53i4.130512>
- Lund, C. S. (2022). Professional Development Leadership in Public Organizations: A Refined Conceptualization. *Public Personnel Management*, 51(4), 516–537. <https://doi.org/10.1177/00910260221118576>
- McCarthy, J. (2013). Nursing Ethics and Moral Distress: The story so far. *Nursing Ethics*, (Special Online Issue).
- Morley, G., Ives, J., Bradbury-Jones, C., & Irvine, F. (2019). What is 'moral distress'? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*, 26(3), 646–662. <https://doi.org/10.1177/0969733017724354>
- Podsakoff, P. M., Bommer, W. H., Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (2006). Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(2), 113–142. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.09.002>

- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2007). *Organizations and organizing: Rational, natural, and open system perspectives* (1st ed). Pearson Prentice Hall.
- Tønnesvang, J., Andersen, L. B., Petersen, C. L., & Schou, S. (2023). *Mening & motivation i organisation og ledelse*. Hans Reitzels Forlag.
- Vaaben, N., Olesen, K. G., & Gylling, M. (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.
- Wright, B. E., & Grant, A. M. (2010). Unanswered questions about public service motivation: Designing research to address key issues of emergence and effects. *Public administration review*, 70(5), Article 5.

Bilag 1. Spørgeskema

Velkommen!

Som nævnt i mailen handler undersøgelsen om din oplevelse af, hvordan rammevilkår i folkeskolen har betydning for dit arbejde som lærer.

Undersøgelsen starter med nogle baggrundsspørgsmål, hvorefter du præsenteres for spørgsmål om rammevilkår og din faglighed. Herefter følger nogle spørgsmål om din skoleleder/skoleledelses ledelse samt nogle spørgsmål om din arbejdssituation.

Dine svar behandles fortroligt, og der vil ikke blive offentliggjort noget fra undersøgelsen, hvor du kan identificeres. Det er frivilligt at besvare spørgeskemaet. Ved at påbegynde spørgeskemaet afgiver du samtykke til de forhold, der står beskrevet i deltagerinformationen. Du kan læse mere om dette i deltagerinformationen.

På forhånd mange tak for din hjælp. Du kommer videre til undersøgelsen ved at klikke på Start.

Er du i øjeblikket ansat som lærer? Hvis du både underviser i en almen folkeskole og i en specialskole/specialklasse, bedes du tage udgangspunkt i den skoletype, du har flest undervisningstimer i.

- (1) Ja, jeg er ansat som lærer i en almen folkeskole
- (2) Ja, jeg er ansat som lærer i en specialklasse eller på en specialskole
- (3) Ja, jeg er ansat som timelønnet lærervikar
- (4) Ja, jeg er ansat som fastansat lærervikar
- (5) Jeg er ansat som børnehaveklasseleder
- (6) Nej

I hvilket årstal blev du ansat på din nuværende arbejdsplads?

Hvilket køn identificerer du dig med?

- (1) Kvinde
- (2) Mand
- (3) Andet _____

Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- (1) 18-25 år
- (2) 26-32 år
- (3) 33-40 år
- (4) 41-50 år
- (5) 51-60 år
- (6) 61 år eller ældre

Der er mange forskellige rammevilkår i folkeskolen, og de ændrer sig af flere grunde. Med rammevilkår menes de formelle regler, betingelser og økonomiske vilkår, som myndighederne har fastsat for folkeskolen.

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.

De næste spørgsmål handler om dine oplevelser med at bruge din viden og dine faglige normer inden for de gældende rammevilkår. Faglige normer beskriver regler og forventninger til, hvordan man opfører sig og arbejder inden for lærerfaget. 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	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
Jeg har oplevet konflikter mellem de faglige normer og rammevilkårene for mit arbejde	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever, at rammevilkår går hånd i hånd med min faglige ekspertise	☐	☐	☐	☐	☐
I nogle situationer spænder rammevilkårene ben for, at jeg kan følge de faglige normer	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever, at mine faglige kompetencer ikke udnyttes fuldt ud på grund af rammevilkårene	☐	☐	☐	☐	☐
Rammevilkårene understøtter, at jeg kan anvende min viden på en god måde	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om dine oplevelser med balancen mellem rammevilkårene og din faglighed. Angiv venligst, i hvilken grad forholdet mellem rammevilkår og faglighed har givet dig følelser som...

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
... frustration	☐	☐	☐	☐	☐
... tryghed	☐	☐	☐	☐	☐
... tristhed	☐	☐	☐	☐	☐
... dårlig samvittighed	☐	☐	☐	☐	☐
... engagement	☐	☐	☐	☐	☐
... ligegyldighed	☐	☐	☐	☐	☐
... handlekraft	☐	☐	☐	☐	☐
... utilstrækkelighed	☐	☐	☐	☐	☐

Angiv venligst på en skala fra 0-10 i hvor høj grad du oplever, at rammevilkårene er forenelige med din faglighed?

- (1) 0 Helt uforenelig
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9
- (11) 10 Helt forenelig

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
Jeg får dårlig samvittighed, når der ikke er tid til at udføre opgaver på den måde, som jeg ønsker at udføre dem på	☐	☐	☐	☐	☐

Jeg kan godt håndtere situationer, hvor de faglige normer ikke stemmer overens med rammevilkår	☐	☐	☐	☐	☐
Grundet rammevilkår føler jeg mig ofte dårligt tilpas, fordi jeg går på kompromis med de faglige normer	☐	☐	☐	☐	☐
Sværhedsgraden af inklusionsopgaven giver mig følelsen af, at jeg svingter elever, fordi jeg ikke altid kan tilbyde dem det, som de har behov for	☐	☐	☐	☐	☐
Det slider på min samvittighed, at jeg ikke har bedre tid til eleverne	☐	☐	☐	☐	☐

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
Jeg føler mig ofte splittet mellem de faglige normer og mine personlige værdier	☐	☐	☐	☐	☐
Mine personlige værdier harmonerer med de faglige normer	☐	☐	☐	☐	☐
Mine personlige værdier gør det vanskeligt for mig at opretholde faglige normer	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever sommetider en kløft mellem det, jeg ved er fagligt rigtigt og mine personlige værdier	☐	☐	☐	☐	☐
Der er ofte stor forskel på de faglige normer og mine personlige værdier	☐	☐	☐	☐	☐

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
Mine personlige værdier harmonerer med rammevilkår	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever ofte, at rammevilkårene for folkeskolen er uforenelige med mine personlige værdier	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever sommetider en kløft mellem mine personlige værdier og rammevilkårene	☐	☐	☐	☐	☐
Der er stor forskel på de rammevilkår, der gælder for folkeskolen og mine personlige værdier	☐	☐	☐	☐	☐
Rammevilkårene er ofte i konflikt med mine værdier	☐	☐	☐	☐	☐

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

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
Arbejder jeg med at oversætte skolens målsætninger, så de er fagligt meningsfulde	☐	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om det, der kaldes visionsledelse. Med vision mener vi et konkret billede 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	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
Konkretiserer en klar vision for skolens fremtid	☐	☐	☐	☐	☐
Gør løbende en 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. Som leder...

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	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 forskellige afvejsninger, man gør sig som lærer. Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	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	☐	☐	☐	☐	☐

De næste spørgsmål handler om din arbejdssituation. Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
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	☐	☐	☐	☐	☐

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	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	Uenig	Hverken uenig eller enig	Enig	Helt enig
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	☐	☐	☐	☐	☐

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

	Helt uenig	Uenig	Hverken uenig eller enig	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	Uenig	Hverken uenig eller enig	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

☐☐☐☐☐

Spørgsmålene på denne side handler om, hvordan du udfører dit arbejde.

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

Helt uenig

Uenig

Hverken
uenig eller
enig

Enig

Helt enig

Jeg opnår målene med mit arbejde

☐☐☐☐☐

Jeg opfylder alle de krav, jobbet stiller

☐☐☐☐☐

Jeg præsterer samlet set godt i mit arbejde

☐☐☐☐☐

Jeg udfører arbejdsopgaverne, som det forventes

☐☐☐☐☐

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

Helt uenig

Uenig

Hverken
uenig eller
enig

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

☐☐☐☐☐

De næste spørgsmål handler om din oplevelse af dit arbejde. Angiv venligst, hvor uenig/enig du er i følgende udsagn.

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

Stress er en tilstand, hvor en person føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har problemer med at sove om natten, fordi han/hun bekymrer sig hele tiden.

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?	☐	☐	☐	☐	☐

Disse spørgsmål vedrører dine overvejelser om at forlade dit arbejde. Vælg det svar på hvert spørgsmål, som passer bedst på dig.

	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
Hvor ofte tænker du på at forlade din nuværende stilling på skolen?	☐	☐	☐	☐	☐
Hvor ofte tænker du på at forlade jobbet som lærer?	☐	☐	☐	☐	☐

De sidste spørgsmål handler om din baggrund.

Hvilket klassetrin arbejder du primært med?

- (1) Indskoling (0.-3. klasse)
- (2) Mellemtrin (4.-6. klasse)
- (3) Udskoling (7.-9. klasse)
- (4) 10. klasse
- (5) Mit arbejde er jævnt fordelt mellem flere klassetrin

Hvad er din uddannelse

- (1) Læreruddannet
- (2) Meritlæreruddannet
- (3) Andet_____

I hvilket årstal blev du uddannet?

Er du ansat på fuldtid eller deltid?

- (1) Jeg er fuldtidsansat
(2) Jeg er deltidsansat

Hvor mange arbejdsdage har du været fraværende fra arbejde grundet sygdom inden for de seneste fire arbejdsuger?

Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg inden for de seneste fire arbejdsuger?

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

Mange tak for din besvarelse af undersøgelsen!

Dine svar er en vigtig hjælp i arbejdet med at undersøge, hvordan rammerne omkring arbejdet i folkeskolen har betydning for oplevelsen af at kunne lykkes fagligt. Det er nemlig et vigtigt aspekt i at undersøge, hvordan det, der ofte omtales som moralsk stress – altså den følelsesmæssige betydning det kan have, når man oplever, at ens faglighed støder sammen med rammevilkår – kan afdækkes på skoleområdet.

Hvis du har lyst til at uddybe dine svar eller har kommentarer til undersøgelsen, er du meget velkommen til at kontakte Laura Bundgaard på mail: balu@ps.au.dk.

