



EPINION

LÆRERUDDANNEDES MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET

- Analyse af læreruddannedes rejse
gennem arbejdslivet

Januar 2017



UNDERSVINGS
MINISTERIET



Uddannelses- og
Forskningsministeriet



AARHUS | KØBENHAVN | HAMBORG | LONDON | MALMØ | NUUK | OSLO | SAIGON | STAVANGER | WIEN

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	RESUMÉ	4
2.	INDLEDNING	7
2.1	Tidligere undersøgelser	9
2.2	Rapportens bidrag og opbygning	12
3.	DE LÆRERUDDANNEDES ARBEJDSMARKED SIDEN 1980	14
3.1	Fluktuationer på lærerarbejdsmarkedet siden 1980	14
3.1.1	Antal nyuddannede lærere og ledighed	14
3.1.2	De læreruddannedes branchefordeling siden 1980	17
3.2	Udviklingen i de læreruddannedes mobilitet	18
3.2.1	Hvor mange læreruddannede skifter til og fra grundskolen?	18
3.2.2	Hvor mange læreruddannede skifter til og fra folkeskolen?	20
3.3	Læreruddannedes brancher og skift sammenlignet med pædagoger og sygeplejersker	22
4.	HVOR ER DE LÆRERUDDANNEDE ANSAT?	27
4.1	De læreruddannedes fordeling på brancher	27
4.1.1	Læreruddannede uden for folkeskolens fordeling på brancher og arbejdsområder	29
4.1.2	Hvor er meritlærere ansat?	31
4.2	Hvad karakteriserer læreruddannede ansat i forskellige brancher?	32
4.3	Hvad har betydning for, om de læreruddannede arbejder i en offentlig grundskole?	36
5.	HVEM SKIFTER BRANCHE?	38
5.1	Hvilke brancher skifter de læreruddannede fra og til?	38
5.2	Hvad karakteriserer de læreruddannede, der skifter branche?	40
5.3	Hvad har betydning for, om læreruddannede skifter branche?	43
6.	BEGRUNDELSER FOR AT VÆLGE JOB INDEN- OG UDEN FOR FOLKESKOLEN	46
6.1	Begrundelser for at vælge et job i folkeskolen	46
6.2	Begrundelser for at vælge et job uden for folkeskolen	49
7.	HVAD TILTRÆKKES FORSKELLIGE LÆRERTYPER AF I DERES JOBVALG?	53
7.1	Præsentation af typerne	53
7.2	Specialisten	56

7.2.1	Hvorfor vælger specialisten et job inden for folkeskolen?	56
7.2.2	Hvorfor vælger specialisten et job uden for folkeskolen?	58
7.2.3	Specialistens rejse til og fra folkeskolen	59
7.3	Holisten	62
7.3.1	Hvorfor vælger holisten et job inden for folkeskolen?	62
7.3.2	Hvorfor vælger holisten et job uden for folkeskolen?	64
7.3.3	Holistens rejse til og fra folkeskolen	66
7.4	Opsummering	68
8.	KONKLUSION: DE LÆRERUDDANNEDES REJSE GENNEM ARBEJDSLIVET	72
	BILAG	74
	A. METODE	75
A.1	Registeranalyse	75
A.1.1	Population: Hvem er de læreruddannede?	75
A.1.2	Anvendte registre	79
A.1.3	Operationalisering af centrale variable	81
A.2	Spørgeskemaundersøgelse	82
A.2.1	Repræsentativitet	83
A.3	Kvalitative analyser	84
A.3.1	Dybdeinterview med læreruddannede	84
A.3.2	Interviewtemaer	85
A.3.3	Kvalitativ indholdsanalyse	87
	B. DE STATISTISKE MODELLER	90
	C. TIL- OG AFGANG FRA GRUNDSKOLE OG FOLKESKOLE	102
	D. ELEV TAL I OFFENTLIGE OG PRIVATE GRUNDSKOLER, 2007-2015	106
	E. FREKVENSFORDELINGER I SPØRGESKEMA	107
	F. INTERVIEWGUIDE	119
	G. KODEBOG	123

1. RESUMÉ

Epinion har i samarbejde med Undervisningsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet gennemført denne omfattende analyse af omfanget og karakteren af mobilitet blandt læreruddannede. Formålet er at undersøge hvor ofte, hvem og ikke mindst hvorfor de læreruddannede skifter henholdsvis til og fra folkeskolen. Derfor benytter vi en kombination af kvantitative og kvalitative datakilder, nemlig registeranalyser af mobiliteten i perioden 1980-2014, en spørgeskemaundersøgelse blandt 623 læreruddannede om deres grunde til at vælge et job i eller uden for folkeskolen samt dybdegående interview med tyve læreruddannede om deres karrierevalg, hvoraf ti arbejder i folkeskolen og ti arbejder uden for folkeskolen.

Hvor stor er mobiliteten til og fra folkeskolen?

I løbet af 2014 skiftede 2.501 læreruddannede fra et job i folkeskolen til et job uden for folkeskolen, mens 2.386 læreruddannede skiftede den anden vej. Ud af de læreruddannede, der var ansat i en folkeskole i slutningen af 2013, havde 5% forladt folkeskolen ét år senere. Der er tale om en markant stigning i antallet af skift til og fra folkeskolen i forhold til årene lige før 2013. Undersøgelsen tyder på, at vedtagelsen af folkeskolereformen og nye arbejdstidsregler for undervisningsområdet i 2013 har haft betydning for de læreruddannedes overvejelser om at skifte job, men ændringerne skal af flere årsager ikke tillægges for stor betydning for de læreruddannedes mobilitet:

1. De læreruddannedes mobilitet stiger i 2014 både til og fra folkeskolen. Der er altså ikke tale om en entydig bevægelse væk fra folkeskolen, men om en øget mobilitet mellem folkeskolen og andre brancher.
2. Vi har tidligere set perioder med en lige så stor tilgang til og afgang fra folkeskolen som i 2014. Dette var eksempelvis senest tilfældet i 2010.
3. Vi ser en tilsvarende tendens til store udsving i til- og afgang fra kernesektoren for sygeplejersker, hvor afgang fra den offentlige primærsektor ligeledes var markant større i 2014 end i årene umiddelbart forud. For pædagoger har der været en generelt stigende tendens til øget mobilitet over en længere årrække.
4. Omfanget af de læreruddannedes mobilitet til og fra folkeskolen er - også i 2014 - på et forholdsvist beskedent niveau. Ud af alle de læreruddannede, der var ansat i en folkeskole i slutningen af 2013, skiftede 1,2 pct. til et job i en privat grundskole og 3,8 pct. til et job uden for grundskolen i løbet af 2014. 92,3 pct. af folkeskolelærerne valgte at blive i folkeskolen.

Der er relativt få læreruddannede, der skifter mellem folkeskoler og privat- og friskoler. I løbet af 2014 skiftede ca. 1% af de læreruddannede i folkeskolen til et job i en privat- eller friskole. Der er væsentlig flere, der skifter til et job andre steder i undervisningssektoren. Den største afgang fra

folkeskolen skyldes imidlertid læreruddannede, der går på pension eller på anden vis forlader arbejdsmarkedet.

Hvem er mest tilbøjelige til at arbejde henholdsvis i og uden for folkeskolen?

Knap 60% af de læreruddannede i arbejdsstyrken er beskæftiget i folkeskolen (inkl. offentlige specialskoler og ungdomsskoler) og ca. 10% er beskæftiget i privat-, fri- eller efterskoler. 6% af de læreruddannede har på intet tidspunkt i karrieren arbejdet i en offentlig eller privat grundskole.

Der er relativt flere kvindelige end mandlige læreruddannede ansat i folkeskolen. Samtidig har de mænd, der er ansat i folkeskolen, større tilbøjelighed end deres kvindelige kolleger til at skifte væk fra folkeskolen.

Der er også en overvægt af yngre og nyuddannede lærere i folkeskolen. Det samme gælder de private grundskoler. En meget stor andel af de nyuddannede starter således deres lærerkarriere i en grundskole, mens en del senere i karrieren skifter til andre brancher – både inden for og uden for undervisningssektoren. Før 2013 var de yngste læreruddannede mest tilbøjelige til at skifte til og fra folkeskolen. Efter 2013 er der imidlertid en tendens til øget mobilitet blandt de 36-45-årige læreruddannede.

De læreruddannedes etnicitet har generelt ikke særlig stor betydning for valg af branche. Indvandrere og efterkommere har dog alt andet lige lidt lavere chance for at være ansat i en grundskole end læreruddannede med dansk baggrund.

Familieforhold har ikke stor betydning for de læreruddannedes branchefordeling, men enlige har generelt større tilbøjelighed til at skifte branche. Læreruddannede med børn har større tilbøjelighed til at skifte til en folkeskole end læreruddannede uden børn. Efter 2013 er der dog samtidig en tendens til, at læreruddannede med forholdsvis mange børn i stigende grad vælger ansættelse i privat- og friskoler.

Meritlærere skifter lidt oftere branche end ordinært læreruddannede. Personer, der udover læreruddannelsen har en lang videregående uddannelse, skifter relativt ofte til brancher uden for grundskolen.

Hvilke forhold har betydning for, om de læreruddannede vælger folkeskolen til eller fra?

I 2014 sker der som nævnt en stigning i mobiliteten både til og fra folkeskolen. Resultaterne tyder derimod ikke på, at der er sket markante skift i, hvem der skifter henholdsvis til og fra folkeskolen, når vi ser på de læreruddannedes baggrundskarakteristika. Der sker derimod betydelige ændringer i de læreruddannedes egne begrundelser for at skifte til og fra folkeskolen.

Læreruddannedes primære årsag til at vælge et job i folkeskolen er muligheden for at arbejde med børn og læring, og dette har ikke ændret sig siden 2013. Nogle af de sekundære begrundelser har til gengæld ændret sig. Hvor det inden 2013 var gode arbejdsvilkår samt mulighed for at levere undervisning af høj kvalitet, som tiltrak de læreruddannede til folkeskolen, er det efter 2013 foruden børnene og lærergerningen især gode kolleger. Gode arbejdsvilkår og gode muligheder for at levere undervisning af høj kvalitet er således ikke længere det, som trækker de læreruddannede til et job i folkeskolen. Det skal dog understreges, at konklusionerne om de læreruddannedes begrundelser for at vælge et job i folkeskolen efter 2013 er baseret på et forholdsvis beskedent datagrundlag.

Der er ligeledes sket et skift i de årsager, der får læreruddannede til at vælge et job uden for folkeskolen. Før 2013 var de primært motiveret af tiltrækkende faktorer ved det nye job, såsom nye udfordringer, faglig relevans, højere løn og bedre karrieremuligheder. Efter 2013 er det i højere grad interne forhold i folkeskolen, som får læreruddannede til at søge væk fra folkeskolen, såsom for mange elever med faglige og sociale udfordringer i folkeskolen, oplevelse af dårlig ledelse og følelsen af ikke at kunne levere undervisning af høj kvalitet.

Hvad tiltrækkes forskellige lærertyper af i deres jobvalg?

Analysen viser, at der overordnet set kan identificeres to typer af læreruddannede – en ”holist” og en ”specialist” – og at beslutningen om at arbejde i eller uden for folkeskolen afhænger af, hvilken lærertype de er. Specialisten tiltrækkes af en arbejdsplads med høj faglighed og gode muligheder for faglig udvikling, mens holisten tiltrækkes af muligheden for at arbejde med dannelse og det hele menneske. Begge vægter arbejdet med børnene højt, men det er med to forskellige formål for øje: Specialisten finder stor glæde i at undervise og flytte børnene fagligt, mens holisten i højere grad sætter pris på at kunne flytte børnene socialt og personligt.

Specialistens årsager til at finde et job uden for folkeskolen er typisk mangel på faglige udfordringer og udvikling i folkeskolen, hvor holisten peger på manglende muligheder for at arbejde med børnenes dannelse. Fælles for begge typer er, at manglende indflydelse på egne arbejdsvilkår i folkeskolen har stor betydning for deres beslutning om at vælge et job uden for folkeskolen. Ændringerne i 2013 lader til i højere grad at have påvirket holisternes overvejelser om jobskifte end specialisternes overvejelser.

2. INDLEDNING

Folkeskolen er en helt central institution i det danske samfund, og den beskæftiger over 50.000 medarbejdere.¹ Derfor har det stor samfundsmæssig betydning, at kommunerne er i stand til at tiltrække og fastholde dygtige lærere til folkeskolen. Særligt efter vedtagelsen af folkeskolereformen og nye arbejdstidsregler for undervisningsområdet i 2013 har der været stort fokus på, om et stigende antal lærere søger væk fra folkeskolen. Med denne rapport ønsker vi at **tilvejebringe viden om omfanget og karakteren af mobilitet blandt læreruddannede**, herunder ikke mindst **lærernes motiver for at skifte til og fra job i folkeskolen**.

For at undersøge lærernes mobilitet på arbejdsmarkedet foretages registeranalyser af mobiliteten i perioden 1980-2014. For at afdække lærernes begrundelser for deres skift og ikke mindst forstå, hvad der betinger disse skift, er der lavet en spørgeskemaundersøgelse med 623 læreruddannede og dybdegående interviews med tyve læreruddannede.

Registeranalyserne omfatter alle personer bosat i Danmark, der har gennemført en dansk uddannelse til lærer, inklusive meritlærere (se Bilag A.1.1 for en uddybning af, hvilke uddannelser, der er inkluderet). Personer, der efterfølgende har gennemført en anden uddannelse, indgår fortsat i populationen af læreruddannede. Registeranalyserne er baseret på data fra Danmarks Statistik for perioden fra 1980 til og med 2014.

Undersøgelsens primære fokus er de læreruddannedes mobilitet mellem folkeskolen og andre brancher². Dette er blot ét blandt mange potentielle skift lærerne kan foretage på arbejdsmarkedet. De kan eksempelvis skifte fra en folkeskole til en anden folkeskole, fra en folkeskole til pension, fra en kommunal forvaltning til et forlag, fra uddannelse til ledighed, osv. Disse andre typer af skift vil alene blive beskrevet i rapporten i det omfang, det har relevans i forhold til at forstå mobiliteten ind og ud af folkeskolen.

Folkeskolen omfatter i analyserne også kommunale specialskoler og ungdomsskoler og voksenuddannelse på grundskoleniveau. Når vi ser på de brancher, som de læreruddannede kan skifte til og fra, benytter vi den overordnede sondring, der fremgår af Tabel 1. Kategoriseringen er uddybet i metodebeskrivelsen i Bilag A.1.

¹ Ifølge data fra Styrelsen for It og Læring baseret på skolernes indberetning af antal ansatte pr. 5. sep. 2013.

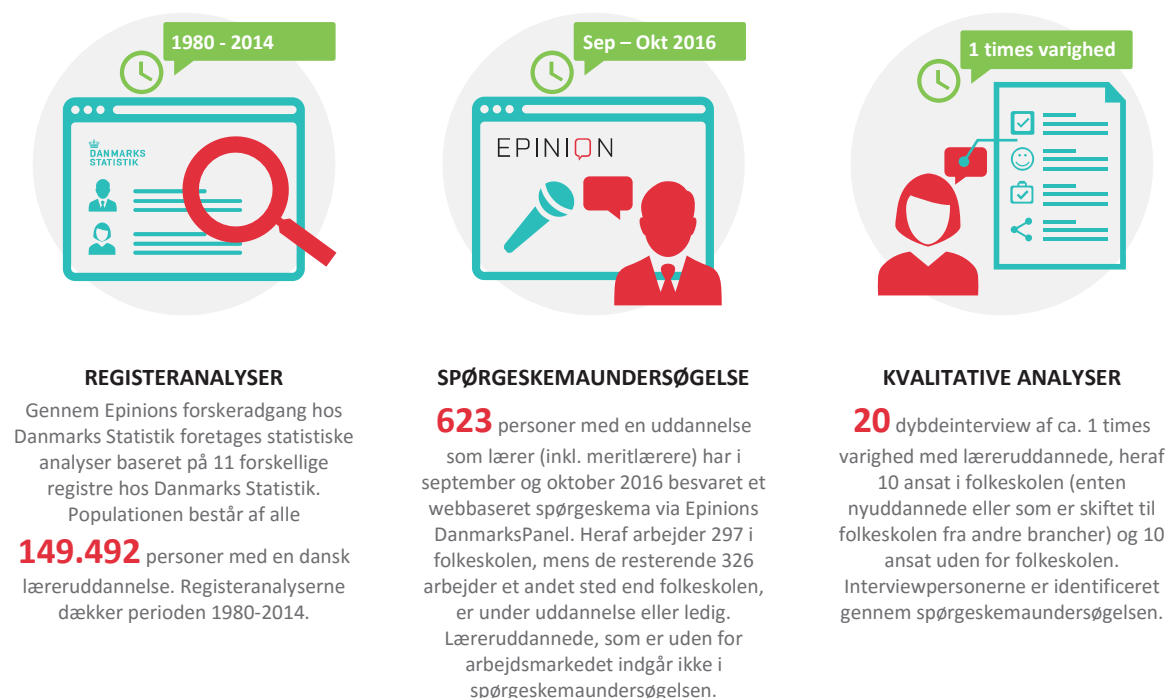
² Vi benytter i rapporten begrebet "branche" om forskellige typer af lærerarbejdspladser. Der er ikke tale om en klassisk brancheinddeling, men en kategorisering baseret på en kombination af sektor og branche, jf. Tabel 1.

Tabel 1: Den overordnede inddeling i brancher

	Offentlig	Privat
Grundskole	Folkeskoler, specialskoler og ungdomsskoler	Frie grundskoler, efterskoler og private specialskoler
Anden undervisning	Alle uddannelser uden for grundskoleområdet	Alle uddannelser uden for grundskoleområdet
Anden lærerfaglig relevant branche	Lærerfagligt relevante brancher uden undervisning, fx administration af og hjælpeydelse ifm. undervisning samt PPR	Lærerfagligt relevante brancher uden undervisning, fx forlag
Anden branche	Alle øvrige brancher	Alle øvrige brancher

Da undersøgelsen både skal afdække **hvem** og **hvor ofte** de læreruddannede skifter mellem folkeskolen og andre brancher samt **hvorfor** de læreruddannede skifter henholdsvis til og fra folkeskolen, benytter vi en kombination af kvantitative og kvalitative datakilder. Figur 1 nedenfor illustrerer undersøgelsens tre primære datakilder. De anvendte kilder og metoder er uddybet i Bilag A.

Figur 1: Undersøgelsens tre primære datakilder



Analyserne er gennemført af Epinion i samarbejde med Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet samt en følgegruppe med repræsentanter fra Danmarks Lærerforening (DLF) og Kommunernes Landsforening (KL).

2.1 TIDLIGERE UNDERSØGELSER

Lærerne udgør en stor profession med meget stor samfundsmæssig betydning og bevågenhed. Derfor er arbejdsmarkedet for lærere grundigt belyst gennem analyser siden 1970'erne. Ofte har analyserne fokuseret på fremskrivninger udarbejdet på baggrund af bekymring for enten lærermangel eller læreroverskud. Det seneste år er der offentliggjort en række nye analyser, der undersøger, om der er en stigende tendens til, at lærere forlader folkeskolen efter indførelsen af nye arbejdstidsregler for undervisningsområdet³ og implementering af folkeskolereformen⁴.

Indeværende analyse skal supplere den eksisterende viden. Derfor følger nedenfor en kort gennemgang af hovedresultaterne i de seneste undersøgelser om lærernes arbejdsmarked. Formålet er at sikre, at denne analyse dels bygger videre på den allerede eksisterende viden og dels medvirker til at lukke de tilbageværende huller i forhold til viden om de læreruddannedes mobilitet på arbejdsmarkedet.

I starten af året udgav Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) i samarbejde med Danmarks Lærerforening en analyse om *"Beskæftigelsespotentiale blandt uddannede lærere"*.⁵ AE konkluderer, at der er et beskæftigelsespotentiale, fordi 17.000 læreruddannede – svarende til 23 pct. – er ansat uden for grundskolen. Dette potentiale er relevant i de kommende år, hvor Danmark står overfor udfordringer med rekruttering af lærere på skolerne. Andelen er størst (30 pct.) for lærere med over 15 års erfaring. Hovedparten af de læreruddannede, som er ansat uden for grundskolen arbejder inden for "undervisning, sundhed eller anden offentlig administration", "kultur, fritid og anden service", "handel og transport" eller "erhvervsservice".

Kommunernes Landsforening (KL) udgav i juni 2016 en analyse af *"Rekrutteringssituationen på lærerområdet"*. KL konkluderer, at kommunerne oplever stigende udfordringer med rekruttering af lærere. Ifølge undersøgelsen skyldes dette primært en kombination af en årrække med relativ lav søgning til læreruddannelsen og en relativ høj aldersbetinget afgang. Det konstateres dog også, at der har været en (midlertidig) øget afgang i forbindelse med implementeringen af reformerne i folkeskolen. Der er ifølge KL ikke tale om markant, generel mangel på lærere, men snarere

³ Efter sammenbrud i overenskomstforhandlingerne mellem LC og KL og lockout af overenskomstansatte lærere i 25 dage vedtog Folketinget den 25. april 2013 et lovindgreb (L 409), der bl.a. afskaffede de centrale bestemmelser for lærernes arbejdstid og ophævede lærernes ret til aldersreduktion med virkning fra 1. august 2014.

⁴ Socialdemokraterne, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti, Venstre og Dansk Folkeparti vedtog den 7. juni 2013 "Aftale om et fagligt løft af folkeskolen". Reformen trådte i kraft fra skoleåret 2014/15.

⁵ Pihl, Mie Dalskov og Solveig Prag Blicher (2016), *Beskæftigelsespotentiale blandt uddannede lærere*, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: 27. januar 2016.

rekrutteringsudfordringer inden for visse fag og i bestemte geografiske områder. Fra begyndelsen af 2020'erne forventer KL en forbedring af rekrutteringssituationen.

I november i år fulgte Danmarks Statistik op med en analyse med titlen **”Folkeskolelærere skifter oftere job efter nye arbejdstidsregler og folkeskolereform”**.⁶ Her konkluderes, at 11 pct. af de personer, der i august 2014 var ansat som lærere i folkeskolen, ikke længere var ansat i folkeskolen et år senere. Der er tale om en mindre stigning (ca. 2-3 procentpoint) i afgangen i forhold til årene før de nye arbejdstidsregler og folkeskolereformen. Derudover skiftede 3 pct. af folkeskolelærerne til en folkeskole i en anden kommune, hvilket også er en stigning. Især i kommuner, der ikke har indgået en lokalaftale om lærernes arbejdstid, har forholdsvis mange lærere skiftet til en folkeskole i en anden kommune, men de har dog ikke nødvendigvis skiftet til en kommune med en lokalaftale.

Danmarks Statistiks konklusion om stigende afgang fra folkeskolen efter 2013 underbygges af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor til Ritzau.⁷ Ifølge disse data forlod 5.180 lærere folkeskolen i løbet af skoleåret 2015/16, og 5.406 lærere forlod folkeskolen i skoleåret 2014/15. Dette er en stigning i afgang på 25-31 pct. i forhold til skoleåret 2012/13.

Alle de ovennævnte undersøgelser er baseret på registerdata. Dette suppleres af en kvalitativ analyse gennemført af Pedersen, Böwadt og Vaaben⁸, der forsøger at besvare spørgsmålet: **”Hvorfor stopper lærerne i folkeskolen?”**. Analysen, der bygger på 405 læreres skriftlige svar på fem spørgsmål om, hvorfor de har valgt at stoppe som lærer i folkeskolen, konkluderer, at de primært har forladt folkeskolen af tre årsager, nemlig

- Fordi de føler sig nødsaget til at stoppe for at forblive lærere
- Fordi de ikke har tid nok til eleverne
- Fordi tidsstyring, topstyring og målstyring forhindrer lærerne i at agere professionelt

Analysen supplerer de statistiske analyser med nye kvalitative indsigter, men det skal samtidig understreges, at den hverken er repræsentativ for den samlede lærerstand eller for de lærere, der har forladt folkeskolen, fordi den er baseret på besvarelser fra lærere, der på baggrund af et opslag på folkeskolen.dk af sig selv har valgt at beskrive deres bevæggrunde for at forlade folkeskolen.

⁶ Michael Drescher et al. (2016): *”Folkeskolelærere skifter oftere job efter nye arbejdstidsregler og folkeskolereform”*, DST Analyse: 16. november 2016.

⁷ Se eksempelvis TV2's omtale: <http://nyheder.tv2.dk/samfund/2016-11-23-laererne-forlader-fortsat-folkeskolen-saadan-ser-det-ud-i-din-region>

⁸ Pedersen, Rikke; Pia Rose Böwadt og Nana Vaaben (2016): *Hvorfor stopper lærerne i folkeskolen?*, Professionshøjskolen UCC

Udover de overordnede analyser af lærernes arbejdsmarked er der også lavet mange værdifulde analyser, der dækker afgrænsede områder af lærernes arbejdsmarked. For eksempel offentliggjorde Danmarks Lærerforening i foråret 2016 en undersøgelse af meritlærernes arbejdsmarked⁹.

Lærernes mobilitet på arbejdsmarkedet, herunder i særdeleshed skift mellem skoler i den private og offentlige sektor, er også grundigt belyst i **den internationale forskning**. Her peger adskillige studier på, at skoler med en høj andel af ressourcetsvage elever – fx elever med minoritetsbaggrund, lav socioøkonomisk status, dårlige faglige præstationer eller specialpædagogiske elever – har svært ved at holde på deres lærere.¹⁰ Således viser litteraturen, at elevsammensætningen på skolen er en af de væsentligste faktorer for, om lærerne vælger at søge til andre skoler, men også om de helt forlader kernesektoren. Særligt i USA bidrager denne ”sortering” af lærere til at fastholde forskelle i undervisningskvalitet mellem (typisk offentlige) skoler med ressourcetsvage elever og skoler med elever fra mere privilegerede hjem. Flere studier peger endvidere på, at særligt nyuddannede har en øget sandsynlighed for at søge væk på grund af elevsammensætningen på skolen.

Mens nogle studier forsøger at identificere de faktorer, som potentielt får lærerne til at søge væk, har andre til formål at analysere effekten af tiltag, som kan fastholde lærerne i ansættelsen. Flere studier peger på, at ikke-økonomiske faktorer har større betydning for fastholdelse af medarbejdere end fx løn.¹¹ Det gælder både i forhold til konkurrencen skoler imellem, men også i forhold til at søge job uden for kernesektoren. Et eksempel på ikke-økonomiske faktorer kan fx være mentorordninger og kollegial sparring. Smith og Ingersoll (2004) finder, at nyuddannede lærere, som har en mentor inden for samme fag og som deltager i eksempelvis fælles planlægning og samarbejde, har mindre sandsynlighed for at skifte til en anden skole eller helt droppe lærerjobbet efter deres første undervisningsår.¹²

Individuelle karakteristika ved læreren har også betydning for veje ind og ud af grundskolen. Særligt peger studier på, at det typisk er lærere, som befinder sig på de to yderpoler af ”kvalitetsfordelingen”, der søger nye udfordringer. Det er altså typisk de ”gode” og ”dårlige” lærere, som vælger at forlade kernesektoren. Hvordan man definerer kvalitet i den forbindelse varierer, men det måles fx ved, om lærerne har taget deres uddannelse på en anerkendt uddannelsesinstitution (mest relevant for USA), har taget en master eller hvordan deres elever klarer sig i standardiserede tests.¹³

⁹ Danmarks Lærerforening (2016), *”Under halvdelen af de meritlæreruddannede i folkeskolen”*, analysenotat: 13. maj 2016.

¹⁰ Se eksempelvis Hanushek, Kain & Rivkin (2004): *Why public schools lose teachers*; Scafidi, Sjoquist & Stinebrickner (2007): *Race, poverty, and teacher mobility* samt Guarino, Brown & Wyse (2011): *Can districts keep good teachers in the school that need them most?*

¹¹ Se eksempelvis: Falch & Strøm (2005): *Teacher turnover and non-pecuniary factors*

¹² Smith & Intersoll (2004): *What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover?*

¹³ Se eksempelvis: Feng & Sass (2011): *Teacher quality and teacher mobility* og Guarino, Brown & Wyse (2011): *Can districts keep good teachers in the school that need them most?*

2.2 RAPPORTENS BIDRAG OG OPBYGNING

Som det fremgår af det foregående afsnit, er der allerede stor viden om en række spørgsmål, når det gælder de læreruddannedes mobilitet på arbejdsmarkedet. Indeværende analyse kan naturligvis kvalificere denne viden ved at be- eller afkræfte de tidligere resultater. Analysens væsentligste bidrag er dog at besvare en række af de spørgsmål, som ikke er blevet besvaret af de tidligere undersøgelser. Her kan der især peges på følgende helt centrale spørgsmål, hvor der fortsat mangler viden:

- Er de nuværende mønstre for læreruddannedes skift til og fra folkeskolen usædvanlige set over en længere periode?
- Er de nuværende mønstre for læreruddannedes skift til og fra folkeskolen usædvanlige, når vi sammenligner med andre offentlige professioner som fx sygeplejersker og pædagoger?
- Hvad karakteriserer de læreruddannede, der er ansat uden for folkeskolen?
- Hvad karakteriserer de læreruddannede, der skifter branche?
- Opnår læreruddannede, der skifter branche, højere løn efter deres brancheskift?
- Hvorfor skifter de læreruddannede henholdsvis til og fra folkeskolen?
- Hvad kan få flere læreruddannede til at vælge ansættelse i folkeskolen?

Nedenstående tabel giver et samlet overblik over de overordnede spørgsmål, som besvares i rapporten. Det fremgår desuden, hvor i rapporten de enkelte spørgsmål er besvaret og hvilke datakilder, der anvendes til at besvare de forskellige spørgsmål.

Tabel 2: Overblik over rapportens opbygning og datakilder

Afsnit		Kilde
Kapitel 3: De læreruddannedes arbejdsmarked 1980-2014		
3.1	Hvordan har de læreruddannedes fordeling mellem brancher udviklet sig over tid? Er der flere læreruddannede ansat uden for folkeskolen i dag end tidligere?	Registeranalyse
3.2	Hvor mange læreruddannede skifter årligt branche? Er der flere, der skifter branche i dag end tidligere?	Registeranalyse
3.3	Hvordan ser de læreruddannedes branchefordeling ud sammenlignet med sygeplejersker og pædagoger?	Registeranalyse
Kapitel 4: De læreruddannedes branchefordeling		
4.1	Hvad er de læreruddannedes arbejdsmarkedsstatus? Hvilke brancher er de læreruddannede ansat i?	Registeranalyse
4.2	Hvad karakteriserer de læreruddannede inden for forskellige brancher?	Registeranalyse
4.3	Hvilke faktorer har betydning for sandsynligheden for at være ansat i hhv. folkeskolen og grundskolen?	Registeranalyse
Kapitel 5: De læreruddannedes skift til og fra folkeskolen		
5.1	Hvilke brancher har en stor til- eller afgang af læreruddannede? Har de læreruddannedes skiftemønstre ændret sig efter de nye arbejdstidsregler og folkeskolereformen?	Registeranalyse
5.2	Hvad karakteriserer de læreruddannede, der skifter branche? Opnår læreruddannede, der skifter branche, højere løn efter brancheskiftet?	Registeranalyse
5.3	Hvilke faktorer har betydning for at skifte til eller fra folkeskolen?	Registeranalyse
Kapitel 6: Begrundelser for at vælge job i/uden for folkeskolen		
6.1	Hvilke begrundelser giver de læreruddannede for at vælge et job i folkeskolen?	Spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview
6.2	Hvilke begrundelser giver de læreruddannede for at vælge et job uden for folkeskolen?	Spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview
Kapitel 7: Hvad tiltrækkes forskellige lærertyper af?		
7.1	Hvilke typer af læreruddannede vælger at skifte til et job inden for og uden for folkeskolen?	Kvalitative interview
7.2	Hvilke faktorer har betydning for "specialistens" valg af job inden eller uden for folkeskolen?	Kvalitative interview
7.3	Hvilke faktorer har betydning for "holistens" valg af job inden eller uden for folkeskolen?	Kvalitative interview

3. DE LÆRERUDDANNEDES ARBEJDSMARKED SIDEN 1980

I dette kapitel ser vi på den historiske udvikling i de læreruddannedes mobilitet. Kapitlet viser, at der siden 1980 har været store udsving i balancen mellem udbud af og efterspørgsel efter lærere. Dette har medvirket til at skabe udsving i de læreruddannedes mobilitet over tid. Perioder med relativt mange skift følges af perioder med færre skift og omvendt. Derfor har det stor betydning, hvilken periode vi sammenligner med, når vi analyserer skift mellem grundskolen og andre brancher. Når vi sammenligner de læreruddannedes mobilitet med sygeplejerskerne, ser vi samme tendens til store udsving i til- og afgang fra kernesektoren fra år til år. Omvendt har pædagogerne haft en generelt stigende tendens til øget mobilitet over en længere årrække.

Analyserne i dette kapitel er baseret på registerdata (se afsnit 9.1). Vi ser vi på antallet af nyuddannede lærere, samt i hvilket omfang de læreruddannede skifter til og fra grundskolen i perioden fra 1980 til 2014. **Afsnit 3.1** viser udviklingen i tilgang af nyuddannede lærere, ledighedsniveauet samt de læreruddannedes fordeling mellem brancher. I **afsnit 3.2** analyserer vi udviklingen i mobiliteten dels til og fra grundskolen (både offentlig og privat) og dels til og fra folkeskolen (kun offentlig). Til sidst sammenligner vi i **afsnit 3.3** mobiliteten blandt de læreruddannede med mobiliteten blandt sygeplejersker og pædagoger.

3.1 FLUKTUATIONER PÅ LÆRERARBEJDSMARKEDET SIDEN 1980

3.1.1 Antal nyuddannede lærere og ledighed

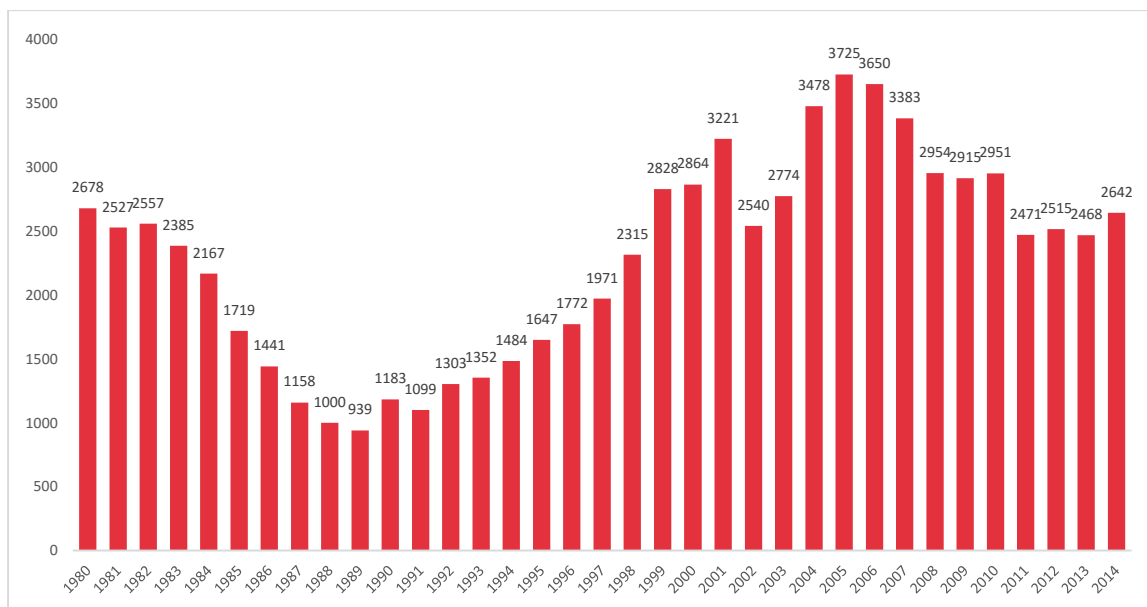
I denne del af analysen ser vi på udviklingerne på de læreruddannedes arbejdsmarked helt tilbage til starten af 1980'erne og følger dem i takt med, at nye årgange af læreruddannede kommer til. At anskue mobiliteten i et historisk perspektiv kan bidrage til at sætte den udvikling, vi har set i de seneste år i relation og give et billede af, om mobiliteten i de senere år er høj eller lav sammenlignet med, hvordan mobiliteten var tidligere. Samtidig er et fokus på de ældre årgange interessant, fordi afgang fra og tilgang til lærerprofessionen har stor betydning for udbuddet.

Ligesom ægteskaber kan være udsat for skilsmisser over en lang årrække med toppunkter efter 1 år, 7 år og 25 år, kan lærernes permanente eller midlertidige afsked med folkeskolen ske på forskellige tidspunkter.

Udover personlige og karrieremæssige overvejelser er bevægelser til og fra lærerarbejdsmarkedet en funktion af de årlige ændringer i udbud og efterspørgsel. **Siden 1980 (og også tidligere) har der**

været store fluktuationer i balancen mellem udbud og efterspørgsel af lærere. Disse har især været forårsaget af store udsving i antal nyuddannede lærere, jf. Figur 2.

Figur 2: Antal nyuddannede lærere 1980-2014

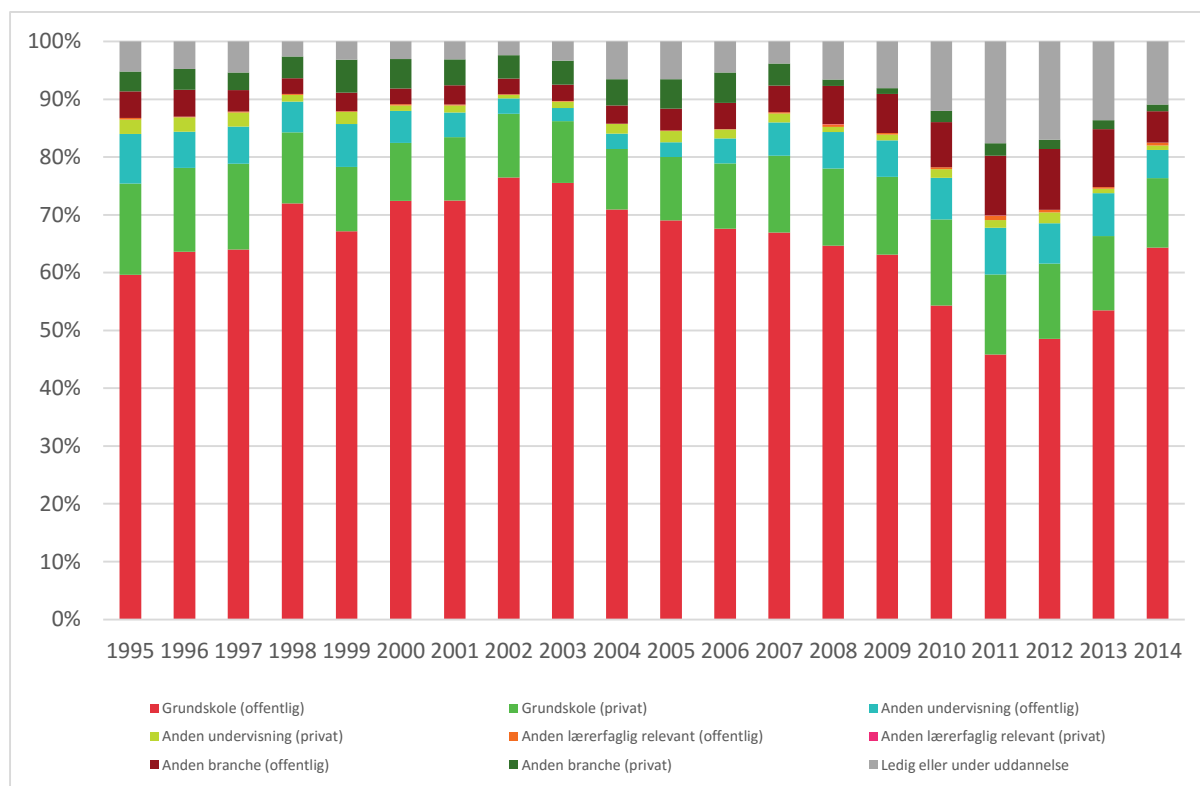


Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

I slutningen af 1980'erne nåede kandidatproduktionen et bundniveau med ca. 1.000 nyuddannede lærere årligt, mens man i 1980 havde haft et niveau på knap 2.700 nyuddannede lærere og - før adgangsregulering blev indført i 1977 - mere end 5.000 nyuddannede lærere. Der var frygt for overproduktion af lærere i starten af 1980'erne, og en række lærerseminarier blev nedlagt.

Fra 1990 skete en kraftig stigning i antallet af nyuddannede lærere. Lærerproduktionen kulminerede i 2005 med mere end 3.700. Hele denne udvikling fandt sted uden, at det fik antallet af ledige til at stige. **Efter 2005 skete et betydeligt fald i antallet af læreruddannede**, der afspejlede svigtende tilgang til læreruddannelsen. I 2011 blev der færdiguddannet under 2.500 nye lærere. Siden er der igen sket en mindre stigning i antal optagne og færdiguddannede.

Figur 3 viser, hvilken branche de læreruddannede (inkl. meritlærere), der dimitterede i et givent år, er ansat i ved udgangen af november samme år. For det første fremgår det, at **andelen af nyuddannede, der er ansat i en offentlig grundskole (folkeskole) samme år som de færdiggør uddannelsen, svinger meget fra år til år.** Dette afspejler beskæftigelsesmulighederne i folkeskolen. Ud af de nyuddannede i 2014 var 63% ansat i folkeskolen i november samme år, hvilket er en større andel end blandt alle læreruddannede. I 2011 og 2012 var det imidlertid under halvdelen af de nyuddannede lærere, der var ansat i folkeskolen i november det år de dimitterede.

Figur 3: Nyuddannede i et givent år efter, hvilken branche de er ansat i ultimo november samme år, 1995-2014

Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

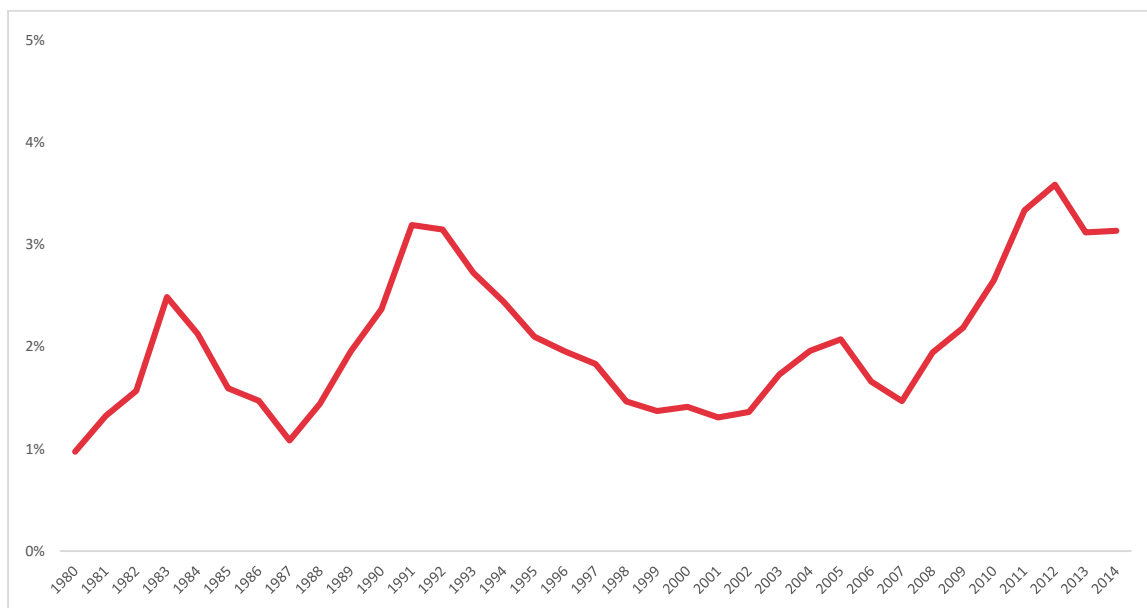
For det andet er der en **tydelig sammenhæng mellem på den ene side beskæftigelsesmulighederne i folkeskolen og på den anden side andelen af nyuddannede, der er ledige, under fortsat uddannelse eller ansat i ikke-lærerfagligt relevante brancher**. I de år i perioden 1998-2003, hvor mere end syv ud af ti nyuddannede var ansat i en folkeskole i november det år de blev færdiguddannede, var det kun ca. 10% af de nyuddannede, der var ledige, under uddannelse eller ansat i 'Anden branche'. I 2011 og 2012 var andelen oppe på ca. 30%. I denne periode var det besværligt for nyuddannede lærere at få job i folkeskolen, fordi udbuddet oversteg efterspørgslen efter lærere.

For det tredje viser figuren, at langt **de fleste nyuddannede lærere starter karrieren i en offentlig eller privat grundskole**. Dette gælder hele perioden, dog med et betydeligt fald i andelen i 2011-2013.

Det er ikke kun for de nyuddannede lærere, at ledigheden har svinget en del henover perioden. Figur 4 viser ledighedsgraden for de læreruddannede fra 1980 til 2014. Ledigheden har svinget mellem mere end 2.000 ledighedsberørte (mere end 1.500 fuldtidsledige) - med 1991-1992 og 2012 som toppunkter - og omtrent 1.100-1.300 ledighedsberørte (mindre end 500 fuldtidsledige) på gunstige tidspunkter i 2001 og 2008.

I starten af 1990'erne var der en stigende tilgang af nyuddannede lærere og ikke ret stor afgang til pension. Dette gav en stigning i ledigheden. Den meget lave ledighed i 2007 skyldtes den exceptionelle højkonjunktur, som gav de læreruddannede adgang til anden beskæftigelse, bl.a. i den private sektor. Den stigende ledighed frem til 2013 skyldtes udpræget faldende efterspørgsel, nu især i kernesektoren i den offentlige sektor.

Figur 4: Læreruddannedes ledighedsgrad

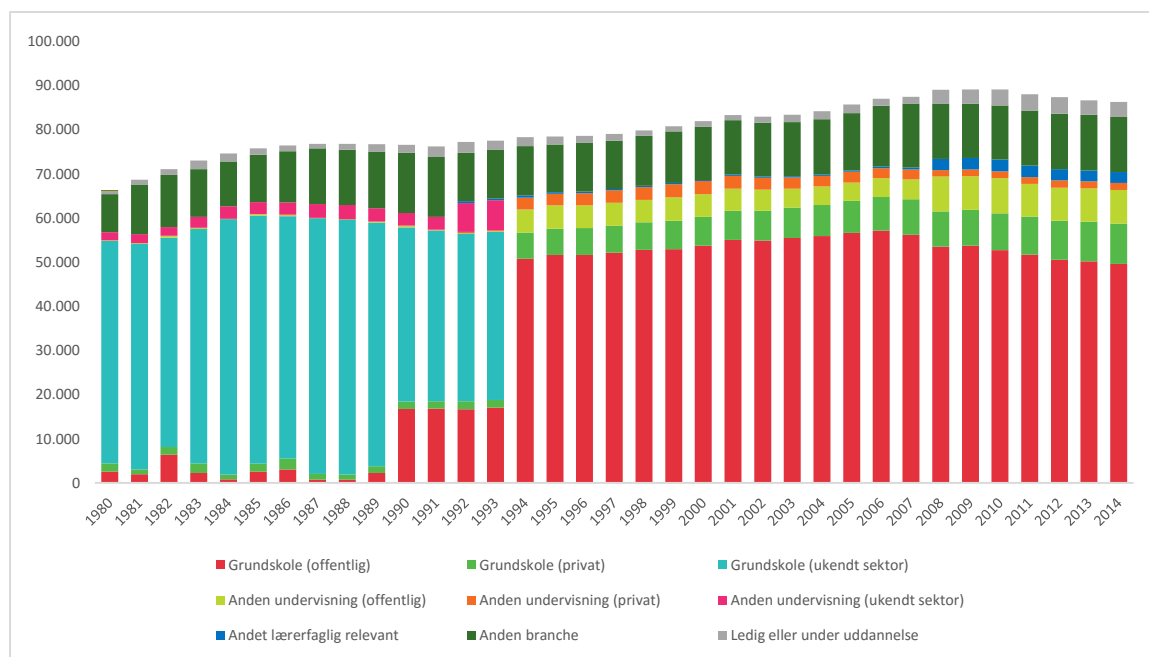


Kilde: FTF's ledighedsstatistik.

3.1.2 De læreruddannedes branchefordeling siden 1980

Hvor meget har branchefordelingen egentlig ændret sig over tid? Faktisk er der en vis stabilitet som det ses af Figur 5, og antallet af læreruddannede i de forskellige brancher er relativt konstant over årene. **Antallet af læreruddannede i folkeskolen (offentlige grundskoler) er faldet en smule fra 2008 efter at være steget lidt i den foregående periode.** Faldet følger et generelt fald i antallet af læreruddannede som stadig er i arbejdsstyrken eller er under uddannelse. Dette fald er dog primært drevet af, at der er kommet færre læreruddannede i folkeskolerne. Antallet af læreruddannede i de andre brancher er stort set konstant i denne periode. Dog er antallet af læreruddannede i de private grundskoler steget med cirka 1.000 personer, hvilket naturligvis hænger sammen med et stigende elevtal i privat- og friskoler.

Figur 5: Antal læreruddannede fordelt på branche, 1980-2014



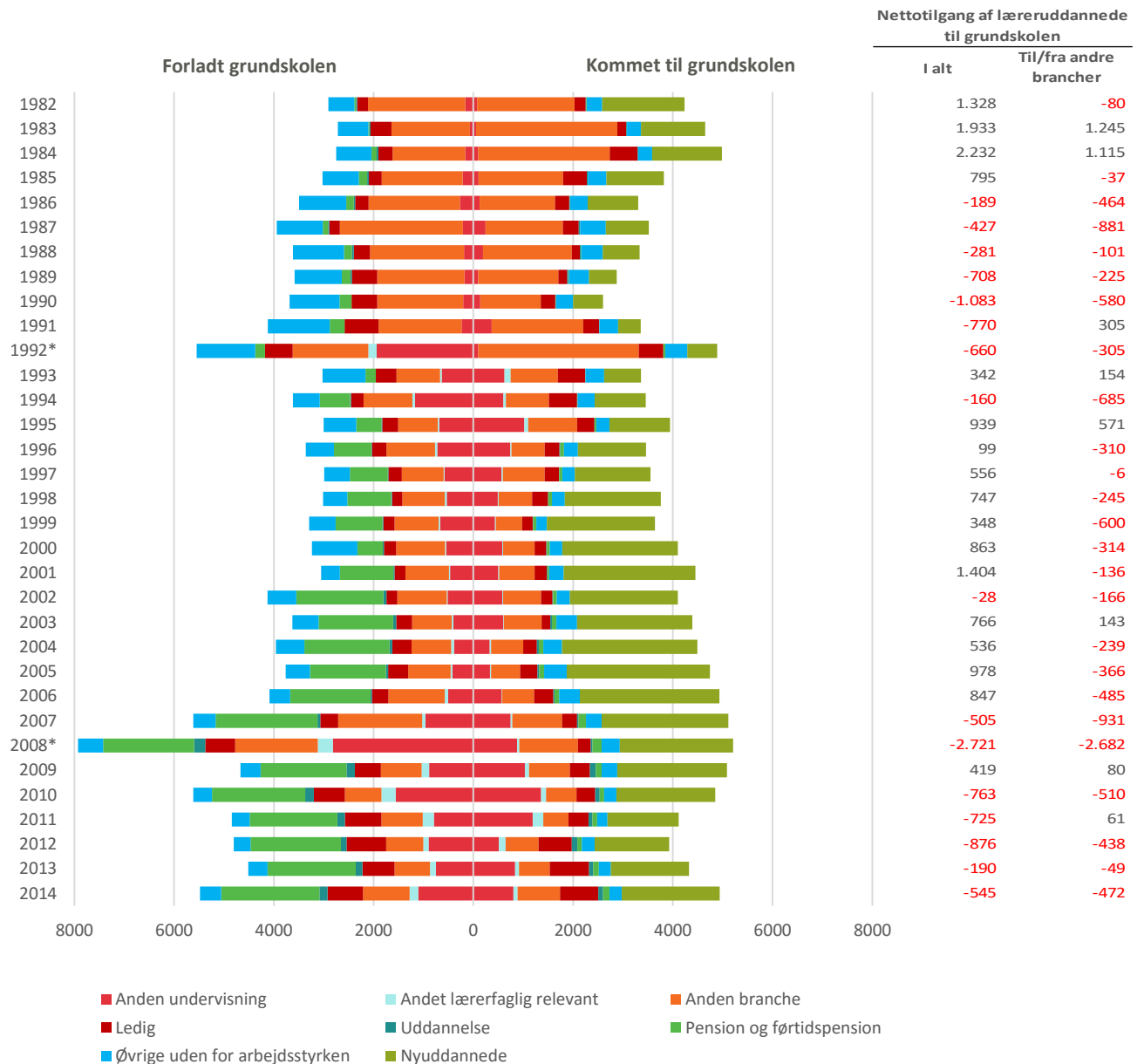
Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Note: Frem til og med 1993 er det ikke muligt at opdele brancherne på offentlig og privat sektor. Den store stigning i antal læreruddannede uden for arbejdsstyrken skyldes delvist, at læreruddannede, der har forladt arbejdsstyrken før 1980 ikke indgår i populationen.

3.2 UDVIKLINGEN I DE LÆRERUDDANNEDES MOBILITET

3.2.1 Hvor mange læreruddannede skifter til og fra grundskolen?

De små ændringer i antallet af læreruddannede i de enkelte brancher fra år til år dækker dog over, at der **hvert år er tusinder af læreruddannede, som kommer til eller forlader grundskolen**. Figur 6 viser, hvor mange der hvert år har forladt et job som lærer på grundskoleniveau. **Den overordnede tendens er, at antallet skift varierer noget fra år til år, og at perioder med relativt mange skift følges af perioder med færre skift og omvendt.**

Figur 6: Antal læreruddannede der hvert år har forladt og tilgået grundskolen (offentlig og privat), 1982-2014



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. De forholdsvis store udsving i 1992 og 2008 skyldes ændringer i Danmarks Statistiks brancher og skal således ikke tilskrives en reel ændring.

I starten af 1980'erne var nettoindgangen til grundskolen stor. Samtidig med at tilgangen af nyuddannede klart oversteg afgang til pension mv. var der også en betydelig tilgang af læreruddannede fra andre brancher. I 1980'erne var både afgang til og tilgangen fra brancher uden for undervisningssektoren relativt stor. Dette hænger som tidligere nævnt sammen med, at der i starten af 1980'erne var forholdsvis mange læreruddannede som fandt beskæftigelse uden for grundskolen.

Herefter fulgte en periode frem til starten af 1990'erne, hvor afgang fra grundskolen var større end tilgangen. De forholdsvis store udsving i 1992 i Figur 6 skyldes ændringer i Danmarks Statistiks brancher og skal således ikke tilskrives en reel ændring.

Fra midten af 1990'erne til midten af 2000'erne steg antallet af læreruddannede i grundskolerne igen. Dette hang sammen med en kraftig stigning i antal nyuddannede lærere, jf. Figur 2, så samtidig med en samlet nettotilgang til grundskolen (af især nyuddannede) var der flere læreruddannede, der forlod grundskolen til fordel for andre brancher end omvendt. Især under højkonjunktoren i 2004-2007 steg mobiliteten både til og fra grundskolen. I denne periode blev der færdiguddannet mange nye lærere, afgang til pension mv. var stor og ledigheden lav.

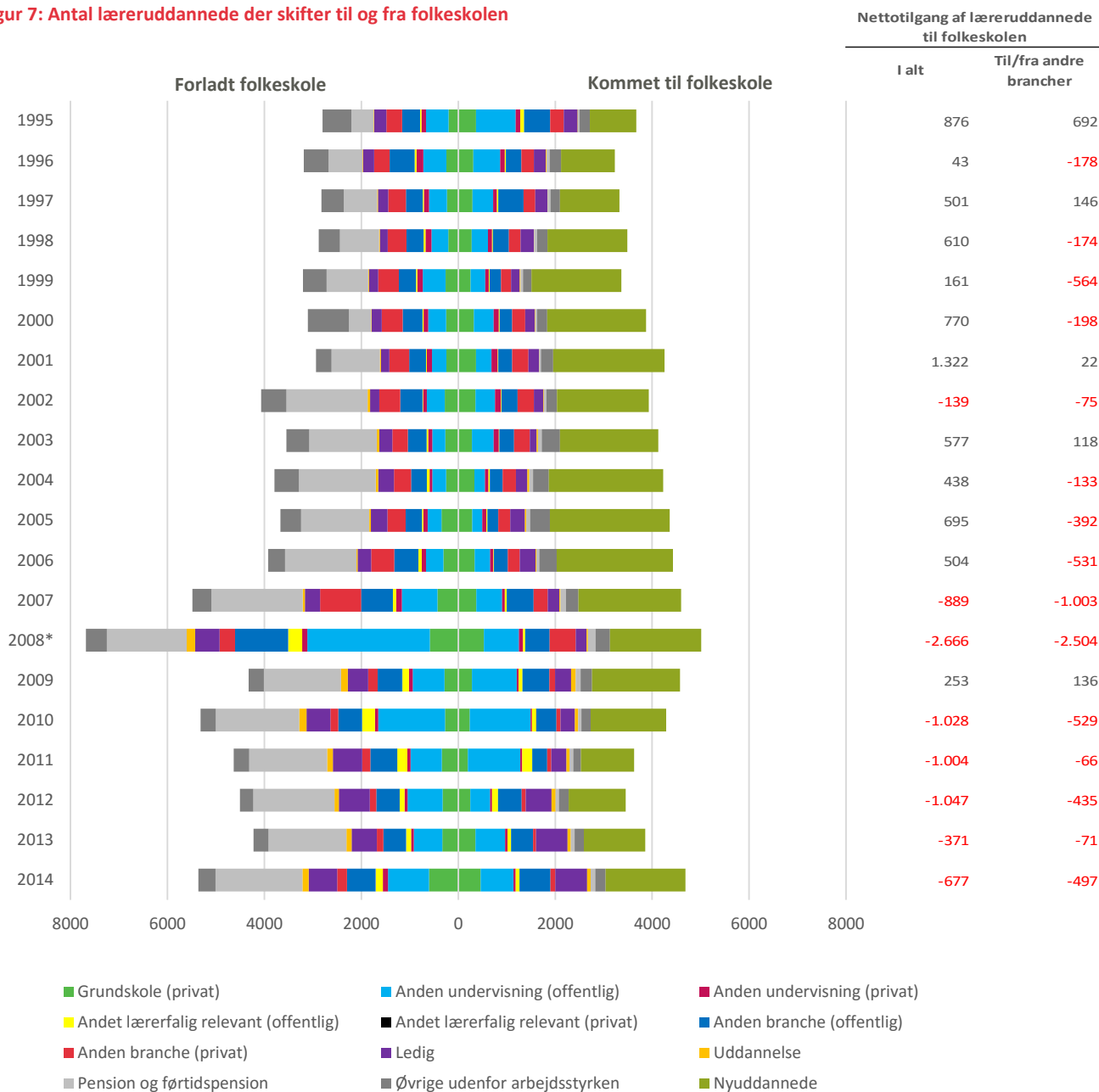
Siden 2007 har der igen været en nettoafgang af læreruddannede fra grundskolen. Et betydeligt antal læreruddannede har skiftet fra job i grundskolen til andre brancher. Den markante stigning i antallet af læreruddannede, der ifølge Figur 6 forlader grundskolen til fordel for et job inden for "Anden undervisning" i 2008, skyldes igen ændringer i Danmarks Statistiks brancheinddeling. 2010 var et år med stor mobilitet både til og fra grundskolen - over 5.600 læreruddannede forlod grundskolen det år, mens knap 5.000 søgte den anden vej – efterfulgt af en treårig periode fra 2011 til 2013 med noget mindre mobilitet. Endelig sker der i 2014 igen en stigning i mobiliteten til og fra grundskolen, som vi vil vende tilbage til i de kommende kapitler.

Når vi sammenligner omfanget af skift mellem grundskolen og andre brancher, har det stor betydning, hvilken periode vi sammenligner med. Hvis vi sammenligner de seneste tal (2014) med de år, der går umiddelbart forud (2011-2013) eller med starten af 00'erne, er der tale om en væsentlig stigning i mobiliteten ind og ud af kernesektoren. Til gengæld adskiller mobiliteten i 2014 sig ikke fra andre år med høj mobilitet (fx 2010 og 2007).

3.2.2 Hvor mange læreruddannede skifter til og fra folkeskolen?

Figur 7 viser tilgangen og afgang af læreruddannede fra folkeskolen (offentlige grundskoler inkl. specialskoler og ungdomsskoler). Den overordnede tendens er, at **der er lidt større tilgang til folkeskolen end afgang fra folkeskolen i de fleste år fra 1995 til 2006. Herefter ses der en mindre tendens til, at lidt flere læreruddannede forlader folkeskolen** end antallet af læreruddannede, som kommer til. Denne tendens hænger bl.a. sammen med, at antallet af elever i folkeskolen er faldet siden 2007, jf. Bilag D. Antallet af læreruddannede der skifter varierer noget mellem årene, og tendensen har eksempelvis været faldende fra 2010 til 2013, hvorefter antallet af skifttere i 2014 stort set er på niveau med antallet af skifttere i 2010.

Figur 7: Antal læreruddannede der skifter til og fra folkeskolen



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. De forholdsvis store udsving i 2008 skyldes ændringer i Danmarks Statistiks brancher og skal således ikke tilskrives en reel ændring.

En stor del af tilgangen til og afgang fra folkeskolen består af nyuddannede, til- og afgang fra ledighed og læreruddannede, der forlader arbejdsmarkedet. Ser man udelukkende på mobiliteten mellem forskellige brancher (altså til/fra anden beskæftigelse) er der i næsten alle årene siden 1996 flere læreruddannede, der har skiftet fra folkeskolen til andre brancher end den anden vej. Dette understreger, at mange læreruddannede starter karrieren i en folkeskole, men søger senere i

karrieren til andre branche, især inden for uddannelsessektoren eller andre lærerfagligt relevante brancher.

Når der ses på de enkelte brancher, ser det ud til, at antallet af lærere fra den offentlige grundskole som er skiftet til de private grundskoler er steget i 2014 sammenlignet med årene før. Til gengæld er tilgangen af læreruddannede til den offentlige grundskole fra de private grundskoler også højere i 2014 end i de tidligere år (se også kapitel 5). Der er i det hele taget en tendens til, at til- og afgang af læreruddannede fra/til en branche følges nogenlunde ad. Eksempelvis er både tilgang og afgang fra branchen 'anden undervisning (offentlig)' relativt stor i 2010, mens der i de efterfølgende år både er en mindre tilgang og en mindre afgang fra denne branche.

3.3 LÆRERUDDANNEDES BRANCHER OG SKIFT SAMMENLIGNET MED PÆDAGOGER OG SYGEPLEJERSKER

I dette afsnit ser vi på, i hvilket omfang sygeplejersker og pædagoger skifter mellem brancher. De to professioner er valgt fordi de begge, ligesom læreruddannelsen, er mellemlange videregående uddannelser, som primært er rettet mod beskæftigelse i den offentlige sektor. Det er derfor interessant at se på, hvordan mobiliteten for disse to faggrupper har været de seneste 20 år, og i hvilket omfang mobiliteten ligner de læreruddannedes.

For begge professioner er mobiliteten undersøgt ved at se på, hvordan pædagoger og sygeplejersker skifter til og fra den offentlige primære sektor. For sygeplejerskerne udgøres den offentlige primærsektor af hospitaler, plejehjem, institutioner med sygepleje, døgninstitutioner for handicappede samt sundhedspleje og hjemmesygepleje. For pædagogerne er den offentlige primærsektor defineret som børnehaver, fritidshjem, vuggestuer, folkeskoler og lignende, aldersintegrerede institutioner, døgninstitutioner for handicappede og misbrugere samt specialskoler for handicappede. Figur 8 og 9 er altså opbygget efter samme logik som Figur 7 ovenfor, som viste de læreruddannedes skift til og fra folkeskolen. Det skal dog understreges, at man ikke direkte kan sammenligne antallet af skift ind og ud af den primære sektor for de tre grupper, da antallet af skift afhænger af, hvor bredt vi definerer primærsektoren. Til gengæld kan man undersøge, om pædagoger og sygeplejersker har de samme udsving over tid som de læreruddannede.

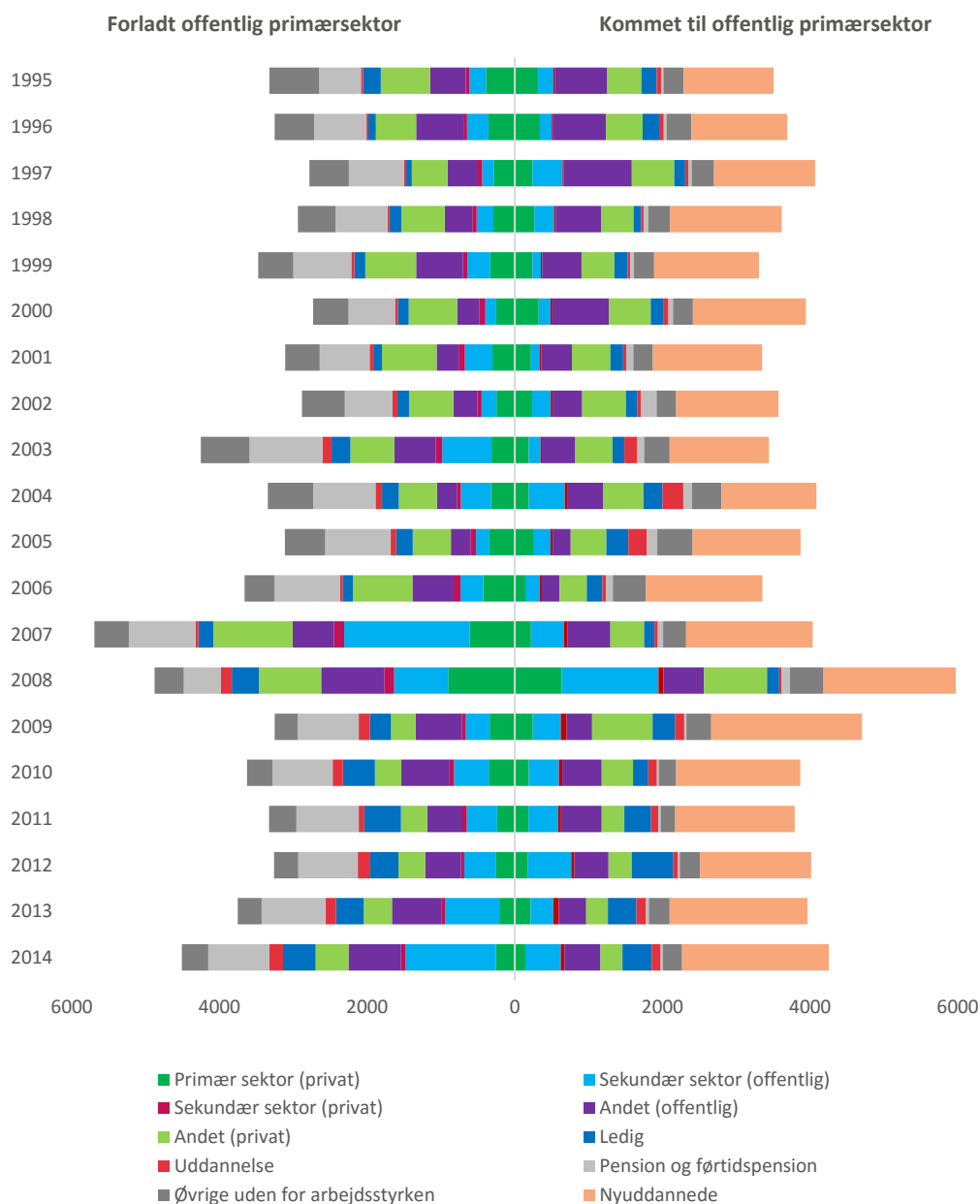
For de læreruddannede varierede mobiliteten over årene. Særligt når vi ser over en længere årrække, bliver det tydeligt, at der er perioder, hvor de læreruddannede generelt er mere mobile end andre perioder. Det samme mønster gør sig især gældende for de uddannede sygeplejersker og - i mindre omfang - pædagoger.

Figuren viser mobiliteten blandt sygeplejerskerne i forhold til antallet, der skifter til og fra den offentlige primærsektor fra 1995 til 2014. **Antallet af sygeplejersker der skifter både til og fra den offentlige primærsektor, varierer en del fra år til år.** Også antallet af sygeplejersker der skifter

mellem den offentlige primærsektor og de enkelte brancher varierer over årene. Ligesom for de læreruddannede fylder skift mellem den offentlige primærsektor og andre dele af den offentlige sektor mere end skift mellem den offentlige og private sektor.

Udviklingen i sygeplejerskernes mobilitet ligner altså den for de læreruddannede, hvor der også blev fundet en del udsving mellem de enkelte år samt årrækker, hvor mobiliteten generelt var lavere eller højere end i de omkringliggende årrækker.

Figur 8: Antal sygeplejersker der skifter til og fra den offentlige primærsektor



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

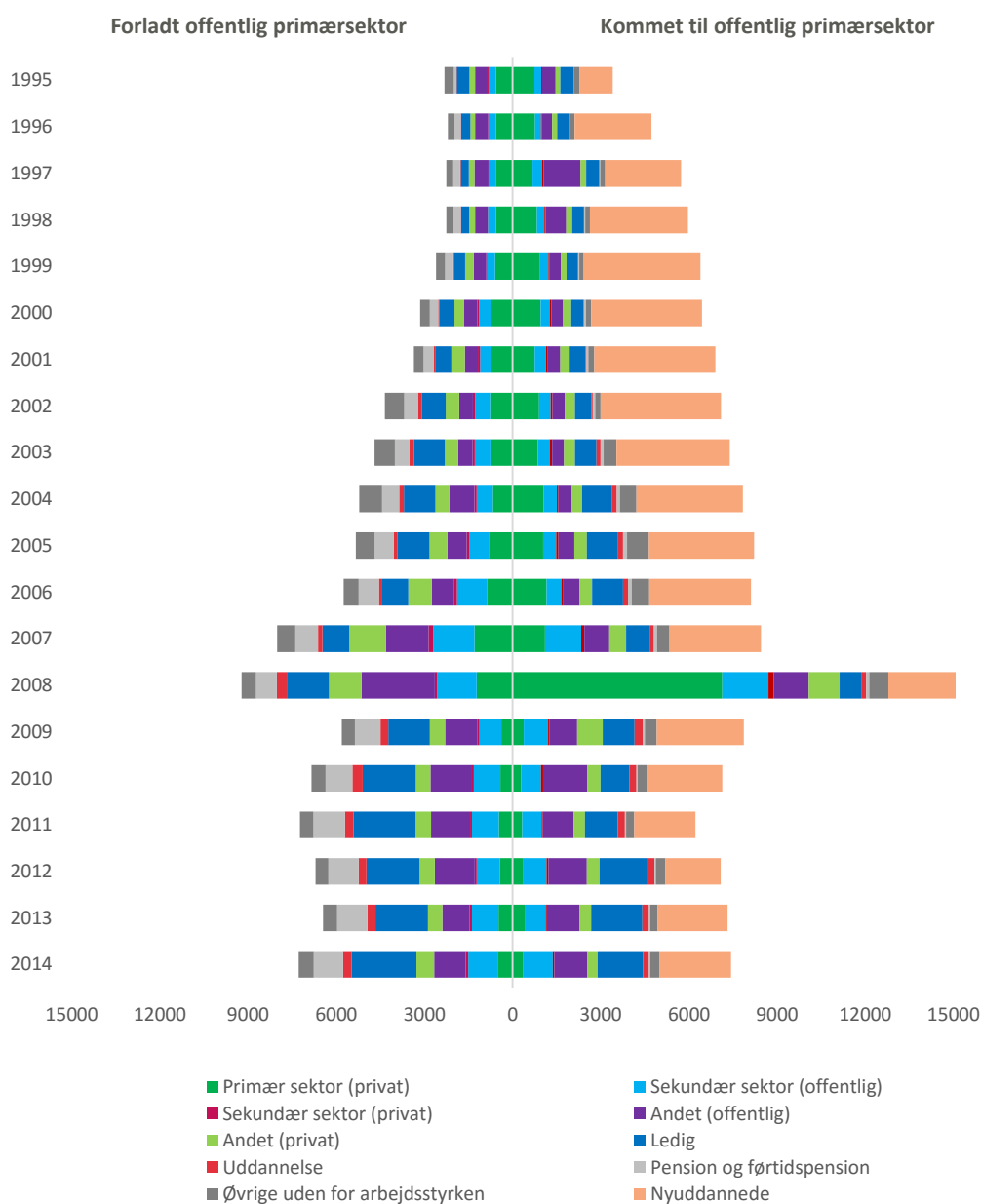
Mobiliteten blandt pædagogerne viser overordnet en lidt anden tendens end den for lærerne og sygeplejerskerne, men i de første år i perioden og efter 2008 er mønstret i mobiliteten blandt pædagogerne den samme som for lærerne og sygeplejerskerne. I disse to perioder ser vi også en variation i antallet, der skifter mellem brancherne, når de enkelte år sammenlignes. **I perioden fra cirka 2000 til 2007 ser vi derimod en konstant stigning i pædagogernes mobilitet, hvilket i hvert fald til dels skyldes, at der her løbende uddannes et stigende antal pædagoger.**

LÆRERUDDANNEDES MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET

Det store skift i 2008 til den primære offentlige sektor skyldes, at en lang række børnehaver og aldersintegrerede institutioner fra da af betragtes som offentlige i stedet for private, hvilket tidligere var tilfældet. Der er altså tale om en ændring i brancheinddelingen – ikke en reel udvikling.

Når vi ser på antallet af pædagoger, der skifter mellem den primære offentlige sektor og andre brancher, ser vi for nogle brancher - eksempelvis 'primær sektor (privat)' og 'sekundær sektor (offentlig)' - et relativt konstant antal skift de fleste år, mens der for andre brancher - eksempelvis 'andet offentligt' - ses et mere varierende antal skift fra år til år.

Figur 9: Antal pædagoger der skifter til og fra den offentlige primærsektor



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Konklusionen er altså, at **udviklingen i de læreruddannedes mobilitet ikke adskiller sig væsentlig fra sygeplejerskernes**. For begge professioner er tendensen, at mobiliteten varierer fra år til år, og perioder med høj mobilitet generelt følges af perioder med lidt lavere mobilitet. **Til gengæld har udviklingen i pædagogernes mobilitet fulgt en mere entydig tendens i retning af øget mobilitet både ind og ud af den offentlige primærsektor.**

4. HVOR ER DE LÆRERUDDANNEDE ANSAT?

I dette kapitel ser vi på, hvilke brancher de læreruddannede er ansat i. Kapitlet viser, at mere end to-tredjedele af de læreruddannede i arbejdsstyrken er ansat i en grundskole, heraf 84 pct. i det offentlige og 16 pct. i privat-, fri- eller efterskoler. 6% af de læreruddannede har på intet tidspunkt i karrieren arbejdet i en offentlig eller privat grundskole. Nyuddannede og yngre lærere har størst tilbøjelighed til at være ansat i en grundskole.

Dette kapitel er baseret på registeranalyser (se afsnit 9.1). Vi ser kun på det seneste tilgængelige år, nemlig 2014. Først ses på de læreruddannedes fordeling på brancher, som det så ud i 2014 (afsnit 4.1). Herefter præsenteres en karakteristik af de læreruddannede i de forskellige brancher, og der ses på forskelle og ligheder på tværs af brancherne (afsnit 4.2). Endelig undersøges det, hvilke baggrundsfaktorer ved det læreruddannede, der har betydning for, hvilken branche de er ansat i (afsnit 4.3).

4.1 DE LÆRERUDDANNEDES FORDELING PÅ BRANCHER

Tabel 3 viser branchefordelingen for alle læreruddannede i 2014. Procenterne i kolonnerne 'offentlig', 'privat' og 'total (i arbejdsstyrken)' viser andelen, der er ansat i den pågældende branche ud af alle læreruddannede, som er i arbejdsstyrken eller under uddannelse i 2014. Her er læreruddannede på pension og førtidspension samt øvrige personer uden for arbejdsmarkedet altså ikke inkluderet i andelen. Det er de til gengæld i kolonnen længst til højre, hvor branchefordelingen vises for alle læreruddannede i 2014, altså inklusiv læreruddannede, som ikke længere er på arbejdsmarkedet. Tallene i parentes er antallet af læreruddannede i den pågældende branche.

Langt de fleste beskæftigede læreruddannede er ansat i en offentlig grundskole (folkeskole). Her arbejder 49.600 læreruddannede i 2014, hvilket svarer til 57,5% af de læreruddannede i arbejdsstyrken. Den næststørste branche er 'Grundskole privat' (privat-, fri- og efterskoler), hvor der arbejder 9.128 læreruddannede. Fordelt på sektor arbejder 79,0% af de læreruddannede i den offentlige sektor, mens 17,1% arbejder i den private sektor. De resterende 3,9% er enten ledige eller under uddannelse.

Ca. 68% af de læreruddannede arbejder altså i grundskolen, hvilket er den branche, som deres uddannelse er mest rettet imod. Yderligere 10,7% arbejder i andre brancher med undervisning, mens knap 3% arbejder i brancher, som er lærerfagligt relevant på anden måde. 14,5% arbejder i brancher, der ikke umiddelbart er lærerfagligt relevant.

Tabel 3: Branchefordeling for læreruddannede i arbejdsstyrken i 2014 og alle læreruddannede i 2014

	Offentlig	Privat	Total (i arbejdsstyrken)	Total (alle læreruddannede)
Grundskole	57,5% (49.600)	10,6% (9.128)	68,1% (58.728)	44,5% (58.728)
Anden undervisning	8,8% (7.583)	1,9% (1.634)	10,7% (9.217)	7,0% (9.217)
Anden lærerfaglig relevant	2,5% (2.140)	0,4% (317)	2,8% (2.457)	1,9% (2.457)
Andet	10,2% (8.806)	4,3% (3.670)	14,5% (12.476)	9,4% (12.476)
Ledig	-	-	3,1% (2.703)	2,0% (2.703)
Uddannelse	-	-	0,8% (692)	0,5% (692)
Pension og førtidspension				32,8% (43.327)
Øvrige uden for arbejdsstyrken				1,8% (2.433)
Total	79,0% (68.129)	17,1% (14.749)	100,0% (86.273)	100,0% (132.033)

Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 4 viser andelen af de læreruddannede, som i deres karriere har arbejdet i forskellige kombinationer af brancher. I opgørelsen over tidligere brancher indgår kun egentlig beskæftigelse (ledighed og uddannelse indgår ikke).

87% af alle læreruddannede, som i 2014 indgår i arbejdsstyrken eller er under uddannelse, har på et tidspunkt været ansat i en folkeskole. De fordeler sig sådan, at 35% kun har været ansat i folkeskolen, 17% har været ansat i både folkeskole og privat-/friskole og 35% har været ansat i både folkeskole og øvrige brancher (men ikke i en privat-/friskole). Der er til gengæld kun 4% af de læreruddannede, der udelukkende har været ansat i privat- og friskoler, og kun 6% af de læreruddannede har aldrig arbejdet i hverken en offentlig eller en privat grundskole.

Tabel 4: Kombinationer af brancher for læreruddannede, der er i arbejdsstyrken eller under uddannelse

Kombination af brancher	Andel
Kun folkeskole	35 %
Kun privat- og friskole	4 %
Både folkeskole og privat-/friskole	17 %
Både folkeskole og øvrige brancher	35 %
Både privat-/friskole og øvrige brancher	2 %
Har aldrig arbejdet i en grundskole	6 %
Total	100% (86.273)

Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

4.1.1 Læreruddannede uden for folkeskolens fordeling på brancher og arbejdsområder

I dette afsnit ser vi nærmere på de læreruddannede, der er ansat uden for folkeskolen.

Tabel 5 viser fordelingen på brancher for læreruddannede, der er ansat uden for folkeskolen i 2014. Kun brancher med minimum 2% af de læreruddannede uden for folkeskolen indgår i tabellen. Som forventet er privat- og friskoler den branche, hvor flest læreruddannede uden for folkeskolen finder beskæftigelse. Her er 19,2% af de læreruddannede uden for folkeskolen ansat i 2014. Den næststørste branche er "Anden undervisning, ikke andetsteds nævnt" med 10,3% af de læreruddannede uden for folkeskolen. Det er altså læreruddannede, som arbejder med undervisning i en anden sammenhæng, end dem der beskrives i de øvrige branchekoder. Herefter følger typiske undervisningsbrancher, som fx ungdomsskoler og efterskoler, tekniske skoler samt gymnasieskoler med mellem ca. 4% og 8% af de læreruddannede uden for folkeskolen. Seks ud af de syv største brancher for læreruddannede varetager alle undervisningsopgaver. Herefter følger nogle lidt mindre brancher med mellem 2% og 3% af de læreruddannede uden for folkeskolen, fx religiøse foreninger og institutioner, generelle offentlige tjenester samt psykologisk rådgivning.

Tabel 5: De største brancher med læreruddannede uden for folkeskolen i 2014.

Branche	Antal	Procent af læreruddannede uden for folkeskolen
Privat- og friskoler	6400	19,2
Anden undervisning, i.a.n.	3442	10,3
Ungdoms- og efterskoler	2615	7,9
Tekniske skoler og fagskoler	1782	5,4
Gymnasier, studenter- og HF-kurser	1428	4,3
Religiøse institutioner og foreninger	963	2,9
Videregående uddannelser ikke på universitetsniveau	943	2,8
Generelle offentlige tjenester	784	2,4
Psykologisk rådgivning	717	2,2

Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. N= 33.278 (læreruddannede ansat uden for folkeskolen i 2014).

Hvor Tabel 5 viser, hvilke brancher, de læreruddannede uden for folkeskolen er ansat i, viser Tabel 6, hvilke arbejdsområder, de læreruddannede uden for folkeskolen beskæftiger sig med mere specifikt. Tabel 6 viser ansættelsesområder (baseret på disko-kode fra Danmarks Statistik) med minimum 500 læreruddannede uden for folkeskolen i 2014. Som forventet beskæftiger en stor del af de læreruddannede uden for folkeskolen sig fortsat med undervisning. Konkret finder mere end hver tredje læreruddannede uden for folkeskolen beskæftigelse inden for arbejdsområdet "Undervisning på grundskoleniveau (børn, 1.-10. klasse). Herudover er 2-5% af de læreruddannede uden for folkeskolen ansat inden for ansættelsesområder, der beskæftiger sig med forskning, udvikling og rådgivning inden for undervisningsmetoder, ledelse samt undervisning ved ungdomsuddannelser, videregående uddannelser og arbejdsmarkedsuddannelser.

Tabel 6: Ansættelsesområder med mindst 500 læreruddannede uden for folkeskolen i 2014 (laveste detaljeringsniveau).

Disko-kode	Antal	Procent af læreruddannede udenfor folkeskolen
Undervisning på grundskoleniveau (børn, 1.-10. klasse)	9939	35,2
Forskning, udvikling og rådgivning inden for undervisningsmetoder	1347	4,8
Ledelse af hovedaktiviteten indenfor servicefag	1149	4,1
Undervisning ved øvrige almene uddannelser efter grundskoleniveau	890	3,2
Undervisning og forskning ved mellemlange videregående uddannelser	762	2,7
Undervisning ved arbejdsmarkedsuddannelser	736	2,6
Almindeligt kontorarbejde	721	2,6
Undervisning ved erhvervsuddannelser	700	2,5
Undervisning på grundskoleniveau (unge og voksne)	541	1,9

Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. N= N= 33.278 (læreruddannede ansat uden for folkeskolen i 2014).

Tabel 7 viser fordelingen på arbejdsområder for henholdsvis læreruddannede ansat i folkeskolen og læreruddannede ansat uden for folkeskolen i 2014. Som det fremgår af tabellen, er de

læreruddannede i folkeskolen primært beskæftiget med "Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau", altså undervisning (97,2%), og "Ledelsesarbejde" (2,6%). Hvis vi ser på fordelingen for læreruddannede uden for folkeskolen, så er ca. 3 ud af 4 læreruddannede ligeledes beskæftiget med "Arbejde, der kræver viden på højeste niveau". Til gengæld er andelen, der beskæftiger sig med ledelsesarbejde lidt højere (7,6%) for læreruddannede uden for folkeskolen. Dette kan indikere, at en del af de læreruddannede, der finder beskæftigelse uden for folkeskolen, gør det med henblik på at arbejde med ledelse. Derudover er en del af de læreruddannede uden for folkeskolen ansat indenfor "Almindeligt kontorarbejde og kundeservice" (4,2%), "Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau" (4,7%) samt "Service og salgsarbejde" (5,7%).

Tabel 7: Fordeling på ansættelsesområder for læreruddannede i og uden for folkeskolen i 2014 (højeste detaljeringsniveau)

Disko-kode	Procent af læreruddannede i folkeskolen	Procent af læreruddannede uden for folkeskolen
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	97,2	75,5
Ledelsesarbejde	2,6	7,6
Service og salgsarbejde	0,1	5,7
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	0,0	4,7
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	0,1	4,2
Andet manuelt arbejde	0,0	1,3
Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	0,0	0,6
Håndværkspræget arbejde	0,0	0,3
Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	0,0	0,1
Militært arbejde	0,0	0,1

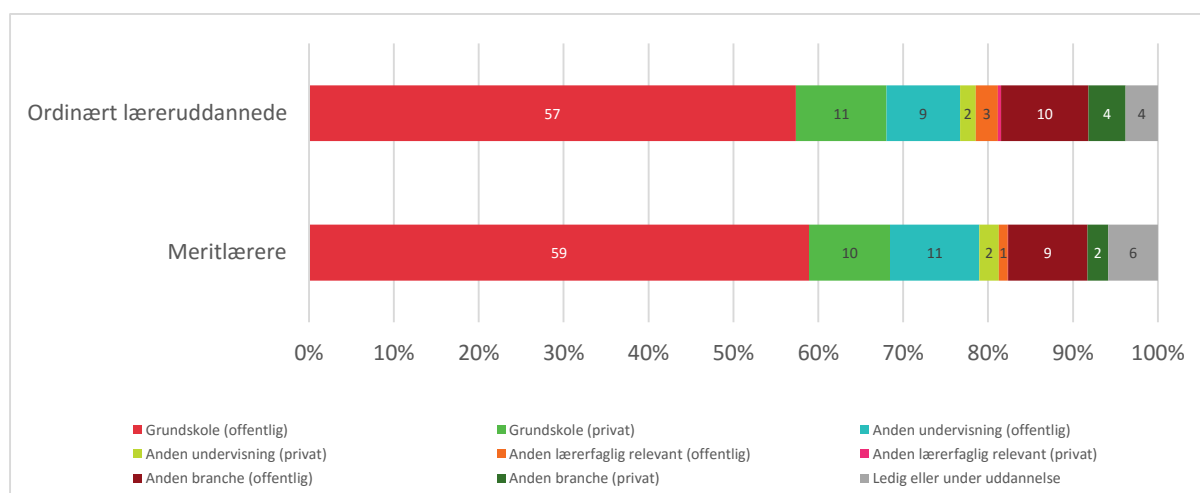
Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. N= N= 33.278 (læreruddannede ansat uden for folkeskolen i 2014).

4.1.2 Hvor er meritlærere ansat?

Meritlæreruddannelse blev oprettet for at bidrage til at løse eventuelle mangelproblemer og bringe personer med betydelig erhvervserfaring og særlige pædagogiske motivationer ind i folkeskolen. Fra meritlæreruddannelsen blev oprettet i 2002 og frem til nu, er der blevet uddannet ca. 7.000 meritlærere.

Figuren nedenfor sammenligner branchefordelingen i november 2014 for henholdsvis ordinært læreruddannede og meritlærere. Som det fremgår er der ikke ret stor forskel på de to gruppers branchefordeling.

Figur 10: Branchefordeling for meritlærere og ordinært læreruddannede i arbejdsstyrken i 2014

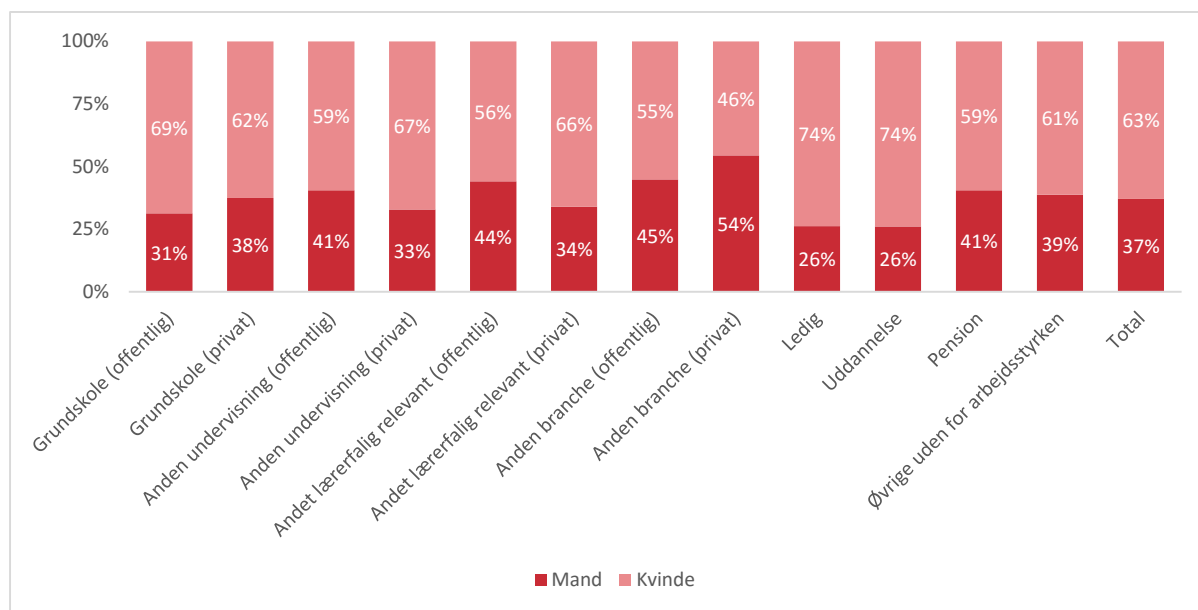


4.2 HVAD KARAKTERISERER LÆRERUDDANNEDE ANSAT I FORSKELLIGE BRANCHER?

I dette afsnit ser vi på, hvad der karakteriserer de læreruddannede, der er ansat i de forskellige brancher i 2014. Fokus er på demografiske karakteristika, og hvordan disse varierer på tværs af brancher.

Figur 11 viser fordelingen af mandlige og kvindelige læreruddannede i de forskellige brancher. **Der er ikke noget, der tyder på, at det ene køn skulle være mere tilbøjelig til at vælge den offentlige sektor end det andet køn.** Når der ses på grundskolerne, er der en større andel af mænd blandt de læreruddannede, som er ansat i en privat grundskole, sammenlignet med i en offentlig grundskole. Samme billede gør sig gældende når der ses på 'anden branche', mens der omvendt er en større andel kvinder i det private, når der ses på brancherne 'anden undervisning' og branchen 'andet lærerfagligt relevant'. Der er dog en svag tendens til, at mænd er mere tilbøjelige til at blive ansat i brancher, som ligger længere væk fra grundskolen end kvinder.

Figur 11: Brancher opdelt på køn

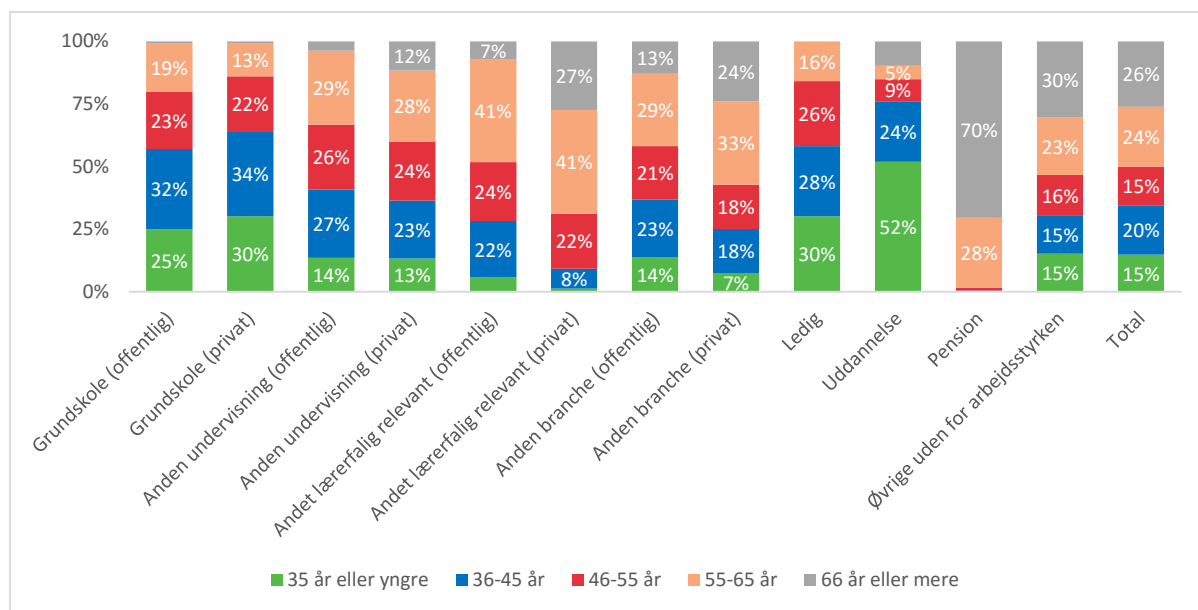


Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Når det kommer til alderssammensætningen, er der en **overvægt af yngre læreruddannede i grundskolerne, jf. figur 12**. Det passer fint med, at vi i afsnit 4.1.1 finder, at en stor andel af de nyuddannede lærere starter deres lærerkarriere i en grundskole. Især i privat- og friskoler er der en relativ stor andel af læreruddannede på 35 år eller yngre. Omvendt er der en tendens til, at de læreruddannede, som er i brancherne 'andet lærerfagligt' eller 'anden branche' er ældre end de læreruddannede i grundskolen. Og så er der en tendens til, at de læreruddannede i det private er lidt ældre end de læreruddannede i det offentlige, når der ses på brancherne uden for grundskolerne.

LÆRERUDDANNEDES MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET

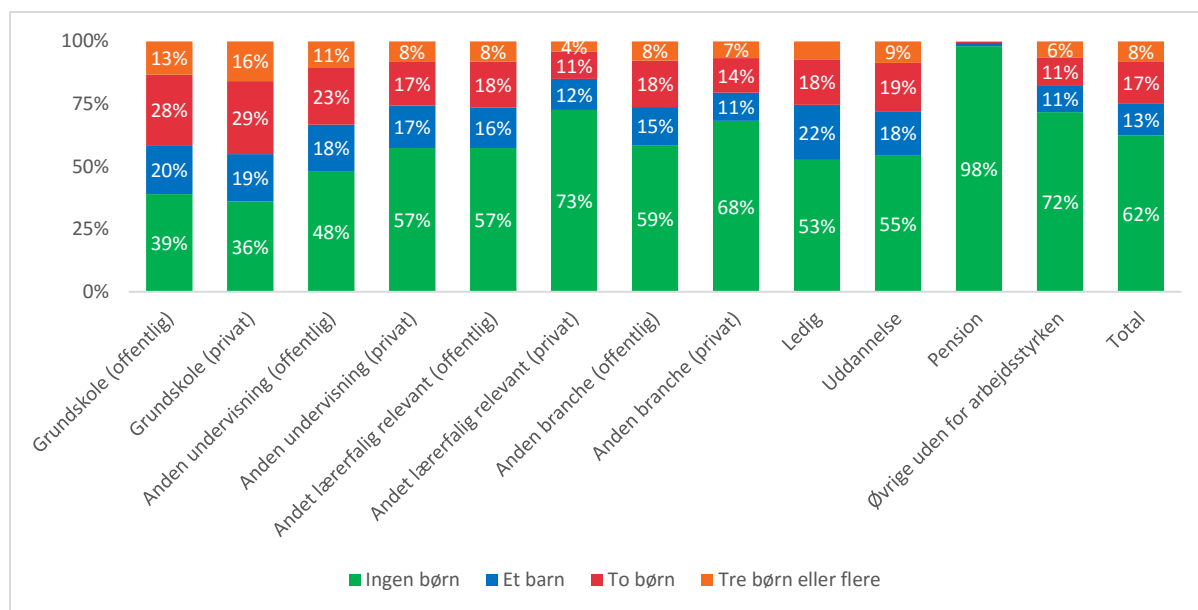
Figur 12: Brancher opdelt efter alder



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 13 viser andelen af læreruddannede, som har hjemmeboende børn fordelt på sektor. De læreruddannede i grundskolerne ligner hinanden, og her er kun meget lille forskel mellem læreruddannede i offentlige og private grundskoler. For de øvrige brancher er der til gengæld en tendens til, at læreruddannede ansat i den private sektor er mindre tilbøjelige til at have hjemmeboende børn end offentligt ansatte. Denne forskel kan fx dække over forskelle i arbejdsvilkår i den offentlige og private sektor eller at gennemsnitsalderen blandt de læreruddannede er højere i den private sektor, således at disse personer ikke (længere) har hjemmeboende børn.

Figur 13: Brancher opdelt efter antal hjemmeboende børn



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 8 viser medianlønnen i 2014 for de læreruddannede opdelt på brancher. Lønnen dækker over den årlige løn fra den pågældende ansættelse og indeholder altså ikke offentlige ydelser, hvis en læreruddannet skulle have modtaget det i løbet af året. Der er tale om den samlede årsindkomst, så det vil trække indkomsten ned, hvis personen ikke har været i den pågældende beskæftigelse hele året.

De højeste medianindkomster findes generelt i det offentlige. Både i grundskoler, 'anden undervisning' og 'anden branche' er medianindkomsten lidt højere i det offentlige end i det private. Læreruddannede ansat i "anden lærerfaglig relevant" branche har i gennemsnit den højeste medianindkomst. Herefter følger ansatte i folkeskolen og ansatte inden for anden offentlig undervisning. Det tyder altså på, at de læreruddannede tjener mest ved at beskæftige sig med det, som de er uddannet til.

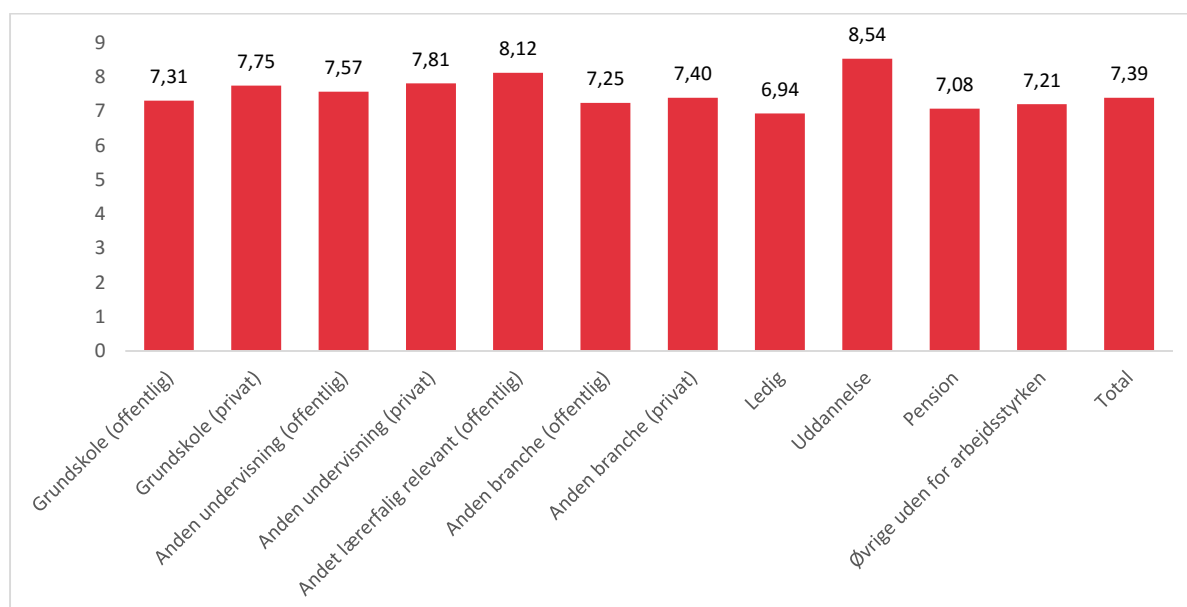
Tabel 8: Medianlønnindkomst for læreruddannede i 2014 opdelt på branche. Kroner før skat.

	Grundskole (offentlig)	Grundskole (privat)	Anden under-visning (offentlig)	Anden under-visning (privat)	Andet lærerfaglig relevant (offentlig)	Anden branche (offentlig)	Anden branche (privat)
Median	459.000	429.000	438.000	396.000	478.000	306.000	301.000

Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Note: Gruppen 'anden undervisning (privat)' bygger på oplysninger for 1460 personer, 'anden branche (privat)' er baseret på 1651 personer og de resterende brancher bygger på oplysninger for mindst 2116 personer.

Figur 14 viser de læreruddannedes karakter i det afsluttende afgangsprøve på læreruddannelsen fordelt på branche. Der er en tendens til, at læreruddannede i den private sektor har lidt højere karakterer end de læreruddannede i den offentlige sektor. Dette gør sig især gældende på grundskoleområdet og inden for 'anden undervisning'. Det ser også ud til, at der er en sammenhæng mellem lavere karakterer og ledighed, da gruppen af ledige har den laveste gennemsnitlige karakter. Endelig er gruppen af læreruddannede, som er under videre uddannelse også den gruppe, som har de højeste karakterer. Det ses altså en tendens til, at læreruddannede, som har fået en høj karakter ved den afsluttende prøve på læreruddannelsen, er mere tilbøjelige til at videreudanne sig i stedet for at søge job på grundlag af de kompetencer, de har fået via læreruddannelsen.

Figur 14: Karakter i afgangsprøvet på læreruddannelsen



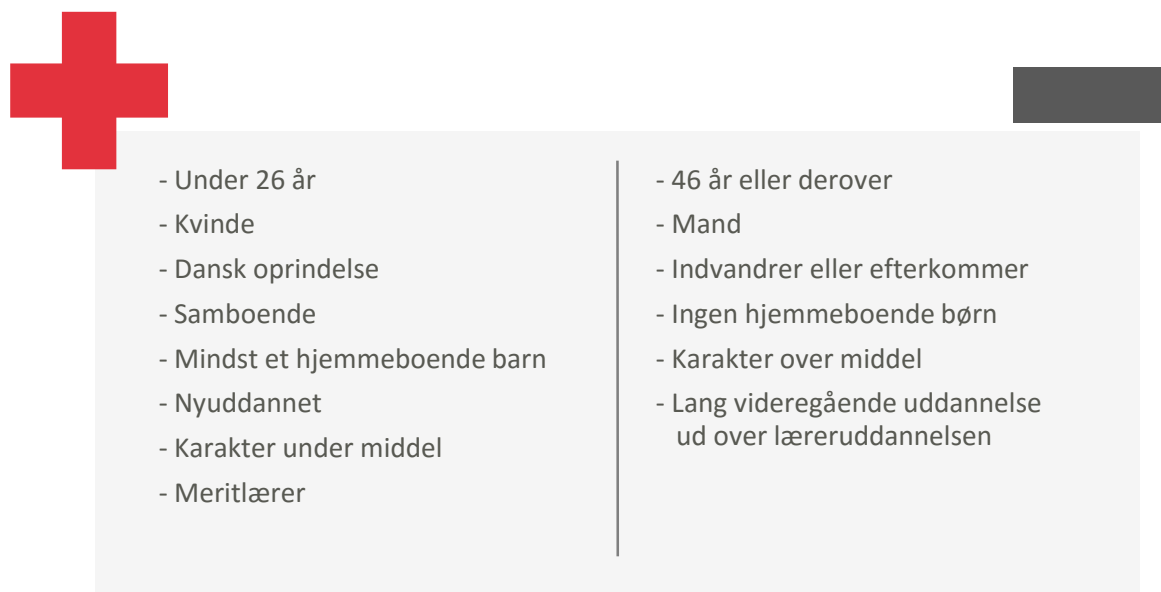
Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Note: Gruppen 'andet lærerfaglig relevant (privat)' er ikke vist, da der kun er fem observationer. 'Pension' bygger på oplysninger for 89 personer, 'andet lærerfaglig relevant (offentlig)' er baseret på 124 personer og de resterende brancher bygger på oplysninger for mindst 256 personer.

4.3 HVAD HAR BETYDNING FOR, OM DE LÆRERUDDANNEDE ARBEJDER I EN OFFENTLIG GRUNDSKOLE?

I dette afsnit undersøger vi, hvilke faktorer der har betydning for, om en læreruddannet arbejder i en offentlig grundskole i stedet for at arbejde i en anden branche. Analysen er baseret på en logistisk regressionsmodel, hvor det undersøges, hvilken betydning en række demografiske karakteristika og uddannelsesforhold alt andet lige har for, om en læreruddannet arbejder i en offentlig grundskole. Den statistiske metode bag analysen er uddybet i Bilag B, hvor resultaterne af analysen med odds-ratioer ligeledes fremgår.

Resultaterne af analysen af, hvilke faktorer der har betydning for, om læreruddannede arbejder i en offentlig grundskole er sammenfattet i Figur 15. Til venstre, under 'plus', er de karakteristika, som øger chancen for at være ansat i en folkeskole. Til højre, under 'minus', er de karakteristika, som reducerer chancen for at være ansat i en offentlig grundskole.

Figur 15: Karakteristika, der øger eller mindsker chancen for at være ansat i en offentlig grundskole



Kilde: Logistisk regressionsmodel (se Bilag B) på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Analysen viser, at chancen for at arbejde i en offentlig grundskole, alt andet lige, falder med alderen, så **yngre læreruddannede har størst chance for at være ansat i en folkeskole**, mens ældre læreruddannede har mindre chance for at arbejde i en folkeskole. Også **nyuddannede har større chance end ikke-nyuddannede for at være ansat i en offentlig grundskole**. Mænd, indvandrere og efterkommere og læreruddannede som også har en lang videregående uddannelse har lavere chance for at arbejde i en offentlig grundskole end kvinder, danskere og læreruddannede, som ikke har en lang videregående uddannelse. At være samboende øger sandsynligheden for at arbejde i en offentlig grundskole, men generelt har familietype lille betydning. At have børn giver til gengæld lidt større chance for at arbejde i en offentlig grundskole. **Læreruddannede som har fået en karakter under middel i det afsluttende projekt på læreruddannelsen har lidt større chance for at arbejde i folkeskolen** end læreruddannede, som har fået en karakter over middel.

I tillæg til ovenstående analyse, er der endvidere foretaget en analyse af chancen for at arbejde i grundskolen i bred forstand (altså *både* offentlig eller privat) i forhold til at arbejde i en anden branche givet lærernes baggrundskarakteristika. Resultaterne afviger ikke fra ovenstående i nævneværdigt omfang, men en tabel med analysens resultater kan findes i Bilag B.

5. HVEM SKIFTER BRANCHE?

I dette kapitel fokuserer vi på de læreruddannede, som skifter job fra én branche til en anden. Kapitlet viser, at væsentlig flere læreruddannede skifter til og fra folkeskolen efter ændringerne i 2013 end før disse ændringer. Stigningen gælder både skift til og væk fra folkeskolen. Ændringerne i 2013 lader til gengæld ikke til at have medført markante skift i, hvilke typer af læreruddannede, der skifter henholdsvis til og fra folkeskolen. Der er væsentlig flere læreruddannede, der skifter fra folkeskolen til et job uden for grundskolen end til et job i en privat-, fri- eller efterskole.

I dette kapitel undersøger vi, hvad der karakteriserer læreruddannede, der foretager typiske skift, med hensyn til sociodemografiske karakteristika, familiære forhold og uddannelsesrelaterede forhold. De skift, vi beskriver i kapitlet, er et udsnit af de mest typiske skift, som en læreruddannet foretager gennem sin uddannelseskariere:

- Fra folkeskole til privat- eller friskole
- Fra folkeskole til anden branche (uden for grundskolen)
- Fra privat- eller friskole til folkeskole
- Fra anden branche (uden for grundskolen) til folkeskole

De to førstnævnte skift vedrører således **bevægelser væk fra folkeskolen** (inkl. offentlige specialskoler og ungdomsskoler), mens de to sidstnævnte skift vedrører **bevægelser til folkeskolen**.

Resultaterne er opdelt i to perioder, som ligger henholdsvis før og efter ændringen i lærernes arbejdstidsregler og folkeskolereformen. Perioden før ændringerne omfatter årene 2011 og 2012, mens perioden efter ændringerne omfatter 2014, som er senest tilgængelige data fra Danmarks Statistik om de læreruddannedes ansættelser. Vi udelader året 2013, fordi cirka halvdelen af dette år ligger før lockouten og vedtagelsen af reformerne, mens den anden halvdel ligger efter, hvilket gør det vanskeligt at fortolke, om reformerne kan have påvirket skiftet eller ej.

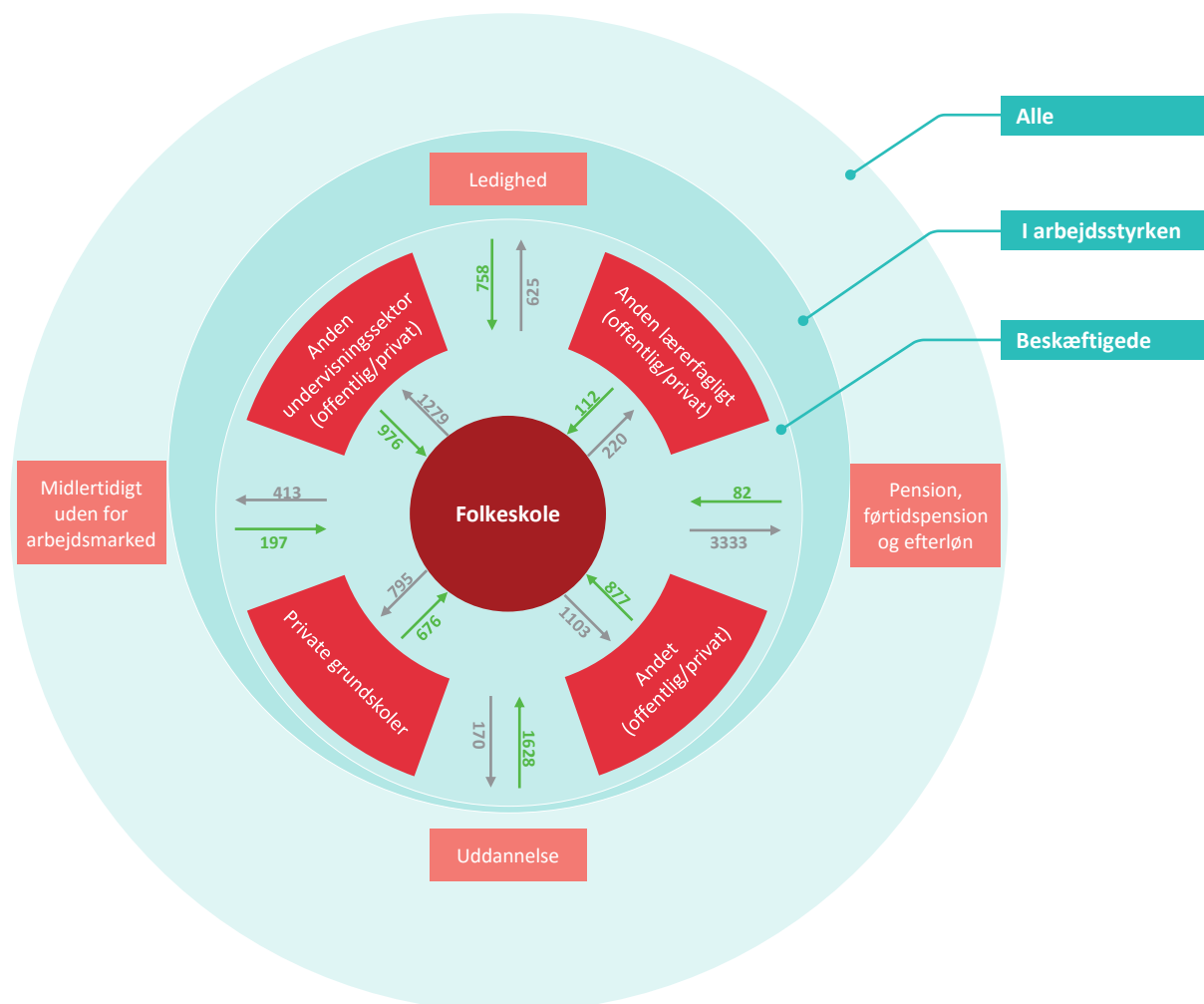
I **afsnit 5.1** viser vi en opgørelse over, hvor mange læreruddannede, der i 2014 skifter mellem forskellige brancher. I **afsnit 5.2** viser vi resultater af en deskriptiv analyse af baggrundskarakteristika for de læreruddannede, der foretager bestemte skift. I **afsnit 5.3** viser vi resultaterne af en logistisk regressionsmodel, som analyserer hvilke baggrundskarakteristika, der har betydning for, om læreruddannede foretager ét af de fire ovennævnte skift.

5.1 HVILKE BRANCHER SKIFTER DE LÆRERUDDANNEDE FRA OG TIL?

I det følgende ses på, hvordan de læreruddannede har skiftet mellem folkeskolen og de øvrige brancher fra 2012 til 2014. Figur 16 viser antallet af læreruddannede, som arbejdede i folkeskolen i

2012 og som i 2014 havde skiftet til en anden branche (de grå pile). Og de grønne pile viser, hvor mange af de læreruddannede, som arbejdede i en anden branche i 2012, der har skiftet til folkeskolen i 2014. Overordnet set er der forsvundet lidt flere læreruddannede fra folkeskolen, end der er kommet til. For alle brancher, undtagen de læreruddannede, der er ledige, er der lidt flere, der har forladt folkeskolen for at arbejde i den pågældende branche, end der er kommet til folkeskolen fra den pågældende branche. Der er altså ikke bestemte brancher, der har tiltrukket de læreruddannede eller som de læreruddannede skifter til folkeskolen fra, men skiftene sker generelt mellem alle brancher. Udvekslingen af læreruddannede mellem folkeskolerne og de private grundskoler viser også, at der er kommet næsten lige så mange den ene vej, som der er kommet den anden vej. Tilgangen fra uddannelse indeholder både læreruddannede, som har været under uddannelse i 2012 og som er kommet tilbage til folkeskolen og nyuddannede lærere, som har fået job i folkeskolen.

Figur 16: Antal læreruddannede, der fra 2012 til 2014 skifter til eller fra folkeskolen fra andre brancher, ledighed eller uden for arbejdsstyrken

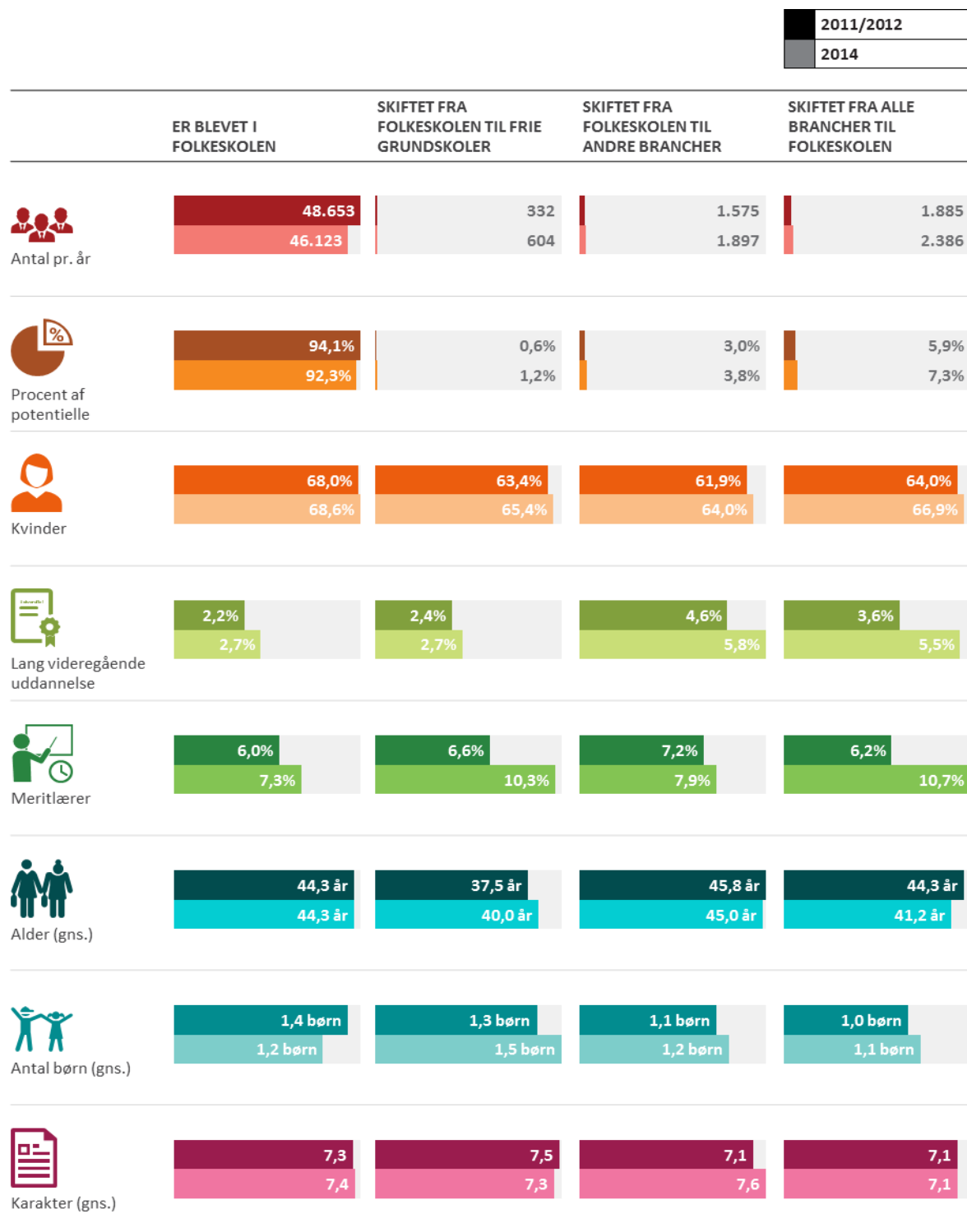


Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

5.2 HVAD KARAKTERISERER DE LÆRERUDDANNEDE, DER SKIFTER BRANCHE?

I dette afsnit undersøger vi, om de læreruddannede, der skifter væk fra folkeskolen, adskiller sig fra dem, der vælger at blive i folkeskolen. Vi ser ligeledes på, om der er forskel på de læreruddannede, der foretager bestemte skift, fx mellem offentlig og privat grundskole. I begge tilfælde undersøges det både før og efter ændringen i lærernes arbejdstidsregler og folkeskolereformen. Figur 17 på næste side opsummerer de overordnede resultater.

Figur 17: Hvad karakteriserer læreruddannede, der skifter til og fra folkeskolen, i forhold til dem, der bliver i folkeskolen?



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Der sker markant flere skift efter ændringen i lærernes arbejdstidsregler og folkeskolereformen.

Der er eksempelvis cirka dobbelt så mange, der skiftede fra en folkeskole til en privat- eller friskole i 2014 i forhold til hvert af årene 2011 og 2012. **Men stigningen gælder begge veje**, altså både skift væk fra folkeskolen og til folkeskolen. Både før og efter reformerne er der næsten lige så mange læreruddannede, der skifter fra alle andre brancher til folkeskolen, som der er læreruddannede, der flytter fra folkeskolen til alle andre brancher.

Der er relativt lidt **flere mænd end kvinder, der skifter væk fra folkeskolen**. Det gælder især til andre brancher end privat- og friskoler.

De lærere, der skifter fra en folkeskole til en privat- eller friskole, er i gennemsnit lidt yngre end de lærere, der bliver i folkeskolen. Omvendt er de lærere, der skifter fra en folkeskole til andre brancher, i gennemsnit lidt ældre end de lærere, der bliver i folkeskolen. Der er med andre ord **en overvægt af yngre lærere, der skifter til privat- og friskoler, men en overvægt af ældre lærere, der skifter til andre brancher**. Gennemsnitsalderen for de lærere, der skifter til folkeskolen er faldet markant fra 2011/2012 til 2014.

I 2011/2012 havde de lærere, der skiftede til en privat- eller friskole, i gennemsnit lidt færre børn end de, der blev i folkeskolen. I 2014 forholder det sig omvendt. Der er altså en tendens til, at **læreruddannede med forholdsvis mange børn i stigende grad vælger ansættelse i privat- og friskoler**.

Meritlærere skifter lidt oftere branche end ordinært læreruddannede. Det gælder både til og fra folkeskolen. I 2014 er der sket en markant stigning i andelen af meritlærere, der skifter både fra folkeskole til privat- og friskoler og fra alle andre brancher til folkeskolen.

Personer, der udover læreruddannelsen har en **lang videregående uddannelse, skifter relativt ofte til brancher uden for grundskolen**. Der er dog samtidig mange læreruddannede med en lang videregående uddannelse, der skifter fra andre brancher til folkeskolen. De er derimod ikke mere tilbøjelige til at skifte fra folkeskole til privat- og friskoler end andre læreruddannede.

De lærere, der skifter til folkeskolen, har i gennemsnit fået lidt lavere karakterer i deres afgangsprøve end de lærere, der er ansat i folkeskolen i forvejen, og de lærere, der skifter væk fra folkeskolen. I 2011/2012 havde de lærere, der skiftede fra folkeskolen til brancher uden for grundskolen, i gennemsnit lavere karakterer end de lærere, der blev i folkeskolen. I 2014 forholder det sig omvendt. Der er altså sket et markant skift, hvor andre brancher i stigende grad tiltrækker læreruddannede med høje karakterer i afgangsprøven.

5.3 HVAD HAR BETYDNING FOR, OM LÆRERUDDANNEDE SKIFTER BRANCHE?

I afsnittet ovenfor har vi beskrevet, hvad der kendetegner de læreruddannede, der typisk skifter branche. Der er tale om en beskrivelse af karakteristika ved de pågældende personer. Da mange af disse karakteristika imidlertid påvirker hinanden, kan det være vanskeligt her ud fra at vurdere, hvad der er årsag til hvad. For at komme tættere på de forskellige variables betydning for at skifte branche, foretager vi i dette afsnit en **logistisk regressionsmodel**, der analyserer sammenhængen mellem de læreruddannedes baggrundskarakteristika og sandsynligheden for at foretage et bestemt skift, når alle andre forhold holdes konstant.

I regressionsmodellen indgår personer, som har en læreruddannelse, og som er i beskæftigelse med en branchetilknytning i det pågældende år. Et skift er defineret som en ændring i den læreruddannedes branchetilknytning fra ét år til et andet. Hvis den læreruddannede foretager et givet skift i et givet år, får vedkommende værdien "1". Variablen har værdien "0", hvis den læreruddannede ikke foretager det pågældende skift og potentielt kunne have foretaget skiftet. Det er således et krav, at den læreruddannede var ansat i den branche, der skiftes fra, i året før. Metoden er uddybet i Bilag B.

Nedenstående Tabel 9 viser, hvad der kendetegner de læreruddannede, der alt andet lige er mest tilbøjelige til at foretage bestemte skift. De logistiske regressionsmodeller fremgår af Bilag B, hvor det er muligt at se estimater og signifikansniveauer for alle variable i modellerne.

Tabel 9: Hvem har alt andet lige størst sandsynlighed for at foretage bestemte skift?

Skift	2011-12	2014
Fra folkeskole til privat- eller friskole	<ul style="list-style-type: none"> • Under 26 år • Mand • Nyuddannet 	<ul style="list-style-type: none"> • 36-45 år • Mand • Har børn • Nyuddannet • Meritlærer
Fra folkeskole til anden branche	<ul style="list-style-type: none"> • Over 55 år • Mand • Enlig • Indvandrer • Nyuddannet • Lang videregående uddannelse. 	<ul style="list-style-type: none"> • 36-45 år eller over 65 år • Mand • Lang videregående uddannelse. • Skifter fra skole med middel karaktergennemsnit
Fra privat- eller friskole til folkeskole	<ul style="list-style-type: none"> • Under 26 år • Enlig • Har børn • Nyuddannet 	<ul style="list-style-type: none"> • Under 26 år • Enlig • Har børn • Nyuddannet • Karakter under middel • Meritlærer
Fra anden branche til folkeskole	<ul style="list-style-type: none"> • 26-35 år • Kvinde • Enlig • Har børn • Efterkommer • Nyuddannet • Ordinær læreruddannelse. • Ingen lang videregående uddannelse. 	<ul style="list-style-type: none"> • 36-45 år • Kvinde • Enlig • Har børn • Nyuddannet • Karakter under middel • Meritlærer • Ingen lang videregående uddannelse

Kilde: Baseret på signifikante resultater af de logistiske regressionsanalyser (se Bilag B) baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Alder har betydning for chancen for at foretage alle fire typer af skift. I 2011/2012 var der en forholdsvis entydig tendens til, at sandsynligheden for at skifte fra en folkeskole til en privat- eller friskole *faldt* med alderen, mens sandsynligheden for at skifte fra en folkeskole til en anden branche omvendt *steg* med alderen. I 2014 er det i stedet især de 36-45-årige lærere, der har størst tilbøjelighed til at søge væk fra folkeskolen. I hele perioden er de yngste læreruddannede mest tilbøjelige til at skifte fra en privat- eller friskole til en folkeskole. I 2014 falder sandsynligheden for at skifte fra andre brancher til folkeskolen alt andet lige markant efter de læreruddannede fylder 56 år.

Mænd er alt andet lige mere tilbøjelige end kvinder til at skifte væk fra folkeskolen. Det gælder både i 2011/2012 og 2014. Omvendt er kvinder mere tilbøjelige end mænd til at skifte fra andre brancher til folkeskolen.

Enlige har generelt større tilbøjelighed til at skifte branche end læreruddannede med en ægtefælle eller partner.

Læreruddannede med børn har i hele perioden større tilbøjelighed til at skifte til en folkeskole end læreruddannede uden børn. I 2014 har læreruddannede med børn imidlertid også signifikant større sandsynlighed for at skifte fra en folkeskole til en privat- eller friskole end læreruddannede uden børn.

Etnicitet har generelt ikke særlig stor betydning for sandsynligheden for at skifte branche. I 2011/12 er der dog en (svag) signifikant tendens til, at læreruddannede med indvandrerbaggrund har større tilbøjelighed til at skifte fra en folkeskole til en branche uden for grundskolen, mens efterkommere omvendt har større tilbøjelighed til at skifte fra en branche uden for grundskolen til folkeskolen.

Nyuddannede har generelt større tilbøjelighed til at foretage de fleste typer af skift end personer, der har afsluttet læreruddannelsen for mere end fire år siden. I 2014 gælder dette dog ikke skiftet fra folkeskole til andre brancher.

Resultaterne tyder ikke på, at de læreruddannedes karakter i afgangsprøvet har stor betydning for tilbøjeligheden til at skifte. I 2014 er der dog en tendens til, at **lærere med en karakter under middel i afgangsprøvet er mest tilbøjelige til at skifte til folkeskolen.**

I 2014 er meritlærere mere tilbøjelige end ordinært læreruddannede til at foretage alle typer af skift på nær skiftet fra en folkeskole til anden branche end grundskolen. Omvendt var meritlærerne i 2011/2012 mindst tilbøjelige til at skifte fra en branche uden for grundskolen til folkeskolen.

Personer, der udover læreruddannelsen har en **lang videregående uddannelse, har alt andet lige større sandsynlighed for at skifte fra folkeskolen til brancher uden for grundskolen,** mens de omvendt har mindre sandsynlighed for at skifte fra brancher uden for grundskolen til folkeskolen.

Endelig har vi undersøgt om skolens karaktergennemsnit i de bundne prøver i 9. klasse har betydning for sandsynligheden for at læreruddannede skifter væk fra en folkeskole. Dette er interessant, fordi international forskning viser, at skoler med en høj andel af ressourcetsvage elever har svært ved at holde på deres lærere (jf. afsnit 2.1). Vi benytter altså skolens karaktergennemsnit som indikator for skolens elevgrundlag. Ifølge den logistiske regressionsmodel er der i Danmark **ingen signifikante sammenhænge mellem folkeskolernes karaktergennemsnit og lærernes tilbøjelighed til at skifte en privat- eller friskole.** Til gengæld er der en svag tendens til, at det alt andet lige er lærere på folkeskoler med et karaktergennemsnit tæt på middel, der er mest tilbøjelige til at skifte til brancher uden for grundskolen.

Sammenfattende tyder resultaterne ikke på, at ændringerne i 2013 har medført markante skift i, hvilke typer af læreruddannede, der skifter henholdsvis til og fra folkeskolen. Der er dog en tendens til, at især de 36-45-årige lærere er blevet relativt mere tilbøjelige til at skifte – men det gælder både til og fra folkeskolen. Samtidig er der en tendens til, at meritlærere efter 2013 er blevet mere tilbøjelige end personer med en ordinær læreruddannelse til at skifte – igen både til og fra folkeskolen.

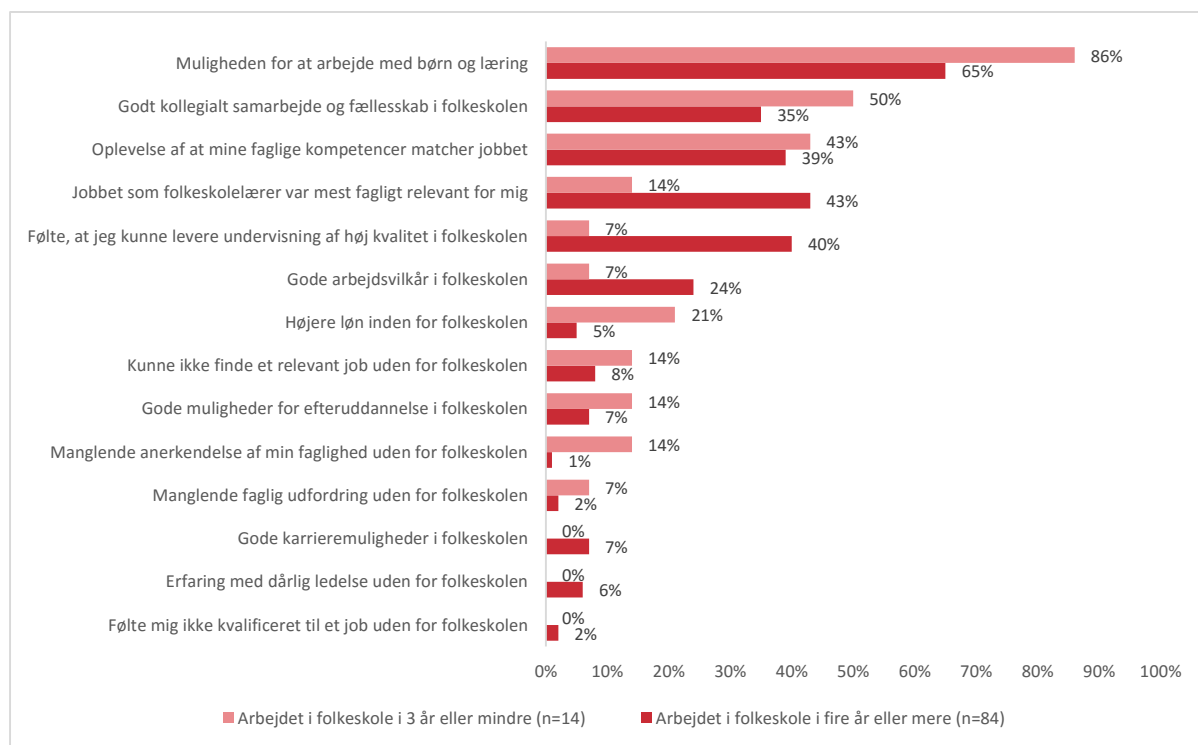
6. BEGRUNDELSER FOR AT VÆLGE JOB INDEN- OG UDEN FOR FOLKESKOLEN

I dette kapitel undersøger vi, hvilke årsager der ligger bag de læreruddannedes skift, og om disse har ændret sig siden 2013. Resultaterne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 623 læreruddannede og kvalitative interview med tyve læreruddannede. Kapitlet viser, at den primære årsag til at skifte til et job inden for folkeskolen er børnene og lærergerningen, hvilket ikke har ændret sig siden 2013. Nogle af de sekundære begrundelser har til gengæld ændret sig. Hvor det inden 2013 var gode arbejdsvilkår samt mulighed for at levere undervisning af høj kvalitet, som tiltrak de læreruddannede til folkeskolen, er det efter 2013 gode kolleger. Undersøgelsen viser endvidere, at der er sket et skifte i de årsager, der får læreruddannede til at vælge et job uden for folkeskolen. Før 2013 var de primært motiveret af tiltrækkende faktorer ved det nye job, hvor det efter 2013 i højere grad er interne forhold i folkeskolen, der skubber de læreruddannede væk, såsom for mange elever med faglige og sociale udfordringer i folkeskolen, dårlig ledelse og følelsen af ikke at kunne levere undervisning af høj kvalitet.

I de følgende afsnit analyserer vi først begrundelserne for at vælge et job i folkeskolen (**afsnit 6.1**) og dernæst begrundelserne for at vælge et job uden for folkeskolen (**afsnit 6.2**). Analysen baserer sig på spørgeskemaundersøgelsen, som undersøger de overordnede tendenser, og de kvalitative dybdegående interviews, der bidrager med nuancering og uddybning af disse tendenser.

6.1 BEGRUNDELSER FOR AT VÆLGE ET JOB I FOLKESKOLEN

Den primære årsag for læreruddannede til at arbejde i folkeskolen er muligheden for at arbejde med børn og læring. Som det ses i nedenstående Figur 18 vægtes denne begrundelse højest af lærere, der arbejder i folkeskolen uanset tidspunktet for deres jobvalg. Dette har ændringerne i 2013 således ikke lavet om på. Men kigges der nærmere på de andre begrundelser for at vælge et job i folkeskolen, er der sket et skift siden 2013.

Figur 18. Begrundelser for at skifte til et job i folkeskolen

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt læreruddannede i Epinions DanmarksPanel. Figuren omfatter kun svar fra læreruddannede, der aktuelt er ansat i en folkeskole og har haft anden ansættelse tidligere.

Før 2013 var de hyppigste begrundelser for at vælge et job i folkeskolen – udover muligheden for at arbejde med børn og læring - at jobbet som lærer var det mest fagligt relevante og at de læreruddannede følte, at de kunne levere undervisning af høj kvalitet. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at disse to faktors betydning er faldet over tid. Det samme gælder andelen af læreruddannede, der begrundet valget med gode arbejdsvilkår i folkeskolen.

Til gengæld stiger andelen af læreruddannede, der begrundet deres valg af et job i folkeskolen med godt kollegialt samarbejde og fællesskab i folkeskolen samt højere løn. Der er også flere, der peger på manglende anerkendelse af deres faglighed uden for folkeskolen, på gode efteruddannelsesmuligheder i folkeskolen og på at de ikke kunne finde et relevant job uden for folkeskolen.

Dette tyder altså på et skift i begrundelserne efter 2013, hvor muligheden for at arbejde med børn og læring, det kollegiale samarbejde samt oplevelse af at de faglige kompetencer matcher jobbet stiger i betydning i forhold til tidligere. Dog skal tendenserne tages med forbehold, da der blot er 14 respondenter, som har skiftet til folkeskolen efter 2013. Konklusionsgrundlaget er således mere tyndt her, men heldigvis giver de kvalitative interviews mulighed for at efterprøve resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

I det følgende uddybes indholdet i de angivne begrundelser på baggrund af de kvalitative interviews, hvor interviewpersonerne netop er blevet spurgt om, hvordan de forstår og oplever de forskellige begrundelser for at vælge et job i folkeskolen.

Børnene og lærergerningen knytter sig dels til de læreruddannedes glæde ved at arbejde med børn og se børnenes udvikling og dels til, at flere af interviewpersonerne som lærere ønsker at gøre en forskel for børnene. Det er især de svage og dårligt stillede elever, lærerne gerne vil gøre en forskel for, og det føler mange, at der er bedre muligheder for i folkeskolen end på en privatskole. Folkeskolen er derfor tiltrækkende, fordi elevgruppen ifølge interviewpersonerne oftest er mere blandet end på en privatskole.

“ Nogle dage ville jeg gerne bytte til en privatskole, hvor ressourcer og økonomien er bedre, men andre dage tænker jeg, at jeg gør en forskel her.

(folkeskolelærer, nyuddannet)

“ Hvis jeg ikke havde noget samarbejde med mine kollegaer, så ville jeg ikke arbejde som lærer. Jeg tror slet ikke, at det er muligt.”

(folkeskolelærer, nyuddannet)

Som det kan ses i ovenstående Figur 18, er det **kollegiale samarbejde** ligeledes en vigtig årsag til, at lærerne vælger et job inden for folkeskolen. I interviewmaterialet udtrykker flere læreruddannede, at godt kollegialt samarbejde er en vigtig fastholdelsesfaktor for deres ansættelse i folkeskolen. De læreruddannede, der ikke længere arbejder i folkeskolen, peger ligeledes på det kollegiale samarbejde som en ting, de savner fra jobbet i folkeskolen. Ud over fællesskabet og det at have kollegaer i hverdagen, er det også den faglige sparring med kollegaer, der er vigtig. I forlængelse heraf påskønner mange af interviewpersonerne team-samarbejdet lærerne i mellem.

“ Jeg spurgte kollegaerne om hjælp. Jeg var heldig, at den stilling, jeg havde fået, ham fysik/kemi-læren der var min vejleder, han gik på pension, hvor jeg kunne bruge ham et halvt år til sparring og råd.

(folkeskolelærer, nyuddannet)

Kollegaerne bruges altså til samarbejde og sparring. Især for de nyuddannede lærerne kan det være vigtigt med kollegaer, der kan hjælpe med materialer og gode råd om lærerfaget i praksis.

De kvalitative resultater bakker derfor i høj grad op om spørgeskemaresultaterne med hensyn til det kollegiale samarbejdes vigtighed for at vælge et job i folkeskolen. Dette er endvidere også i overensstemmelse med litteraturen på området, hvor forskning har vist, at nyuddannede er mere tilbøjelige til at blive i et job i folkeskolen, hvis der er særlige opstartstiltag rettet mod dem, fx mentorordning.

Ligeledes i tråd med spørgeskemaundersøgelsen er **faglighed og kompetencer** også en af de tre mest nævnte grunde til at vælge et job i folkeskolen i de kvalitative data. Fagligheden og kompetencerne forstås her både i forhold til den pædagogiske og didaktiske del af det at være lærer og det mere fag-faglige perspektiv. Overordnet set er de interviewede læreruddannede glade for deres faglighed og kompetencer og vil derfor også gerne bruge dem – og det føler mange, at der er gode muligheder for i folkeskolen.

“ Man har brug for sin faglighed og kompetencer i folkeskolen – både pædagogisk og fagligt.

(læreruddannet, anden sektor)

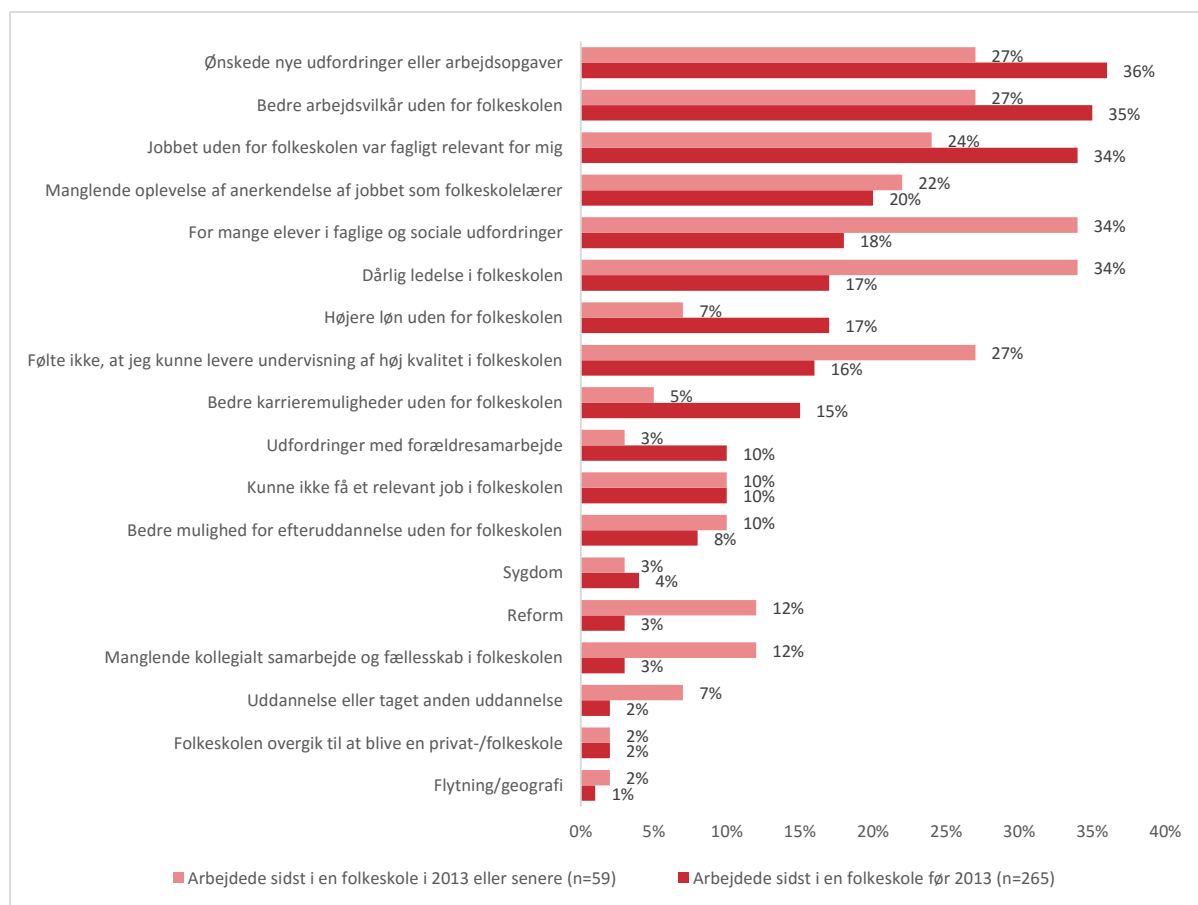
Som det ses i spørgeskemaundersøgelsen, er hverken karriere, løn, anerkendelse eller ledelse faktorer, der får mange læreruddannede til at vælge et job i folkeskolen. Samme billede tegner sig i de kvalitative resultater, hvor kun få nævner disse faktorer. Fem personer nævner, at lønnen er højere og pensionsforholdene bedre i folkeskolen. Omvendt mener læreruddannede, der på nuværende tidspunkt arbejder uden for folkeskolen, at arbejdsvilkårene i folkeskolen samlet set er ringere end på deres nuværende arbejdsplads til trods for højere løn i folkeskolen.

Når det kommer til begrundelser for at vælge et job i folkeskolen, er det gennemgående resultat for både kvantitative og kvalitative data således, at især **børnene og lærergerningen, lærernes faglighed og kompetencer samt det kollegiale samarbejde er de faktorer, der i højest grad tiltrækker lærere til at arbejde inden for folkeskolen**. Til gengæld betyder ledelse, karrieremuligheder, løn og anerkendelse generelt mindre for valget af et job i folkeskolen.

6.2 BEGRUNDELSER FOR AT VÆLGE ET JOB UDEN FOR FOLKESKOLEN

De læreruddannede, der valgte et job uden for folkeskolen før 2013, var primært motiveret af tiltrækkende faktorer ved det nye job såsom nye udfordringer, faglig relevans, højere løn og bedre karrieremuligheder, som det fremgår af figuren nedenfor. I modsætning hertil er det **i højere grad interne forhold i folkeskolen, som skubber de læreruddannede væk efter 2013**, såsom for mange elever med faglige og sociale udfordringer i folkeskolen, dårlig ledelse og følelsen af ikke at kunne levere undervisning af høj kvalitet. Det må dog fremhæves, at dette ikke nødvendigvis skyldes tiltagene i 2013, men at det også kan være resultatet af flere ændringer over en længere periode i lærerjobbet, bl.a. i forhold til øgede dokumentationskrav og brug af test.

Figur 19. Begrundelser for at vælge et job uden for folkeskolen



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt læreruddannede i Epinions DanmarksPanel. Figuren omfatter kun svar fra læreruddannede, der aktuelt er ansat uden for folkeskolen.

Flere af disse tendenser går igen i de kvalitative data, hvor det er arbejdsvilkår, indflydelse samt børnene og lærergerningen, der oftest nævnes som de vigtigste begrundelser for at vælge et job uden for folkeskolen. Nye faglige udfordringer spiller dog også en større rolle for flere jobskifte væk fra folkeskolen i interviewmaterialet.

Ledelse i folkeskolen er i interviewene omtalt som både en pull- og en push-faktor. Fire interviewpersoner nævner dårlig ledelse som en årsag til, at de forlod folkeskolen – heraf er tre af disse skiftet efter 2013 – mens to personer omtaler ledelse som noget, der tiltrak dem til folkeskolen. Tendensen med at ledelse i højere grad bliver en push-faktor efter 2013 understøttes derfor af de kvalitative resultater, men billedet af ledelse som en af de mest afgørende faktorer for skift ud af folkeskolen er dog ikke lige så klart i de kvalitative som i de kvantitative resultater.

Arbejdsvilkårene relaterer sig til en oplevelse af, at der findes bedre arbejdsvilkår uden for folkeskolen. For interviewpersonerne er det en kombination af manglende fleksibilitet i arbejdstiden, manglende forberedelsestid og dokumentationskravene i folkeskolen.

“ Tiden er et problem. Det er frustrerende, at man er nødt til på ugentlig basis at møde op til timer, hvor man ikke har forberedt sig. Der er grænser for, hvornår jeg kan blive ved med at finde på noget nyt, når jeg ikke er forberedt.”

(folkeskolelærer, kommet tilbage)

Her spiller **indflydelse** også ind, da flere læreruddannede oplever manglende indflydelse på både arbejdstid, egen undervisning og skolens overordnede retning og udvikling i folkeskolen. Det er især interviewpersoner, der er skiftet efter 2013, der udtrykker manglende indflydelse i folkeskolen som en push-faktor. Denne frustration ses gentagende gange i interviewmaterialet, og kombineret med manglende fleksibilitet i arbejdstiden og dokumentationskravene vælger flere på denne baggrund at skifte til et job uden for folkeskolen. I modsætning til resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen er der dog flest interviewpersoner, der er skiftet efter 2013, som nævner arbejdsvilkårene som en push-faktor fra folkeskolen.

Endeligt har skolens størrelse og elevsammensætning også betydning for arbejdsvilkårene. Det er gennemgående for de kvalitative resultater, at **mange lærere aktivt søger mindre skoler med færre elever og et tættere kollegialt samarbejde**. Således søger nogle lærere til privat- og friskoler, fordi de vil væk fra en stor folkeskole, mens andre bliver i folkeskolen, men specifikt vælger en mindre folkeskole. En lærer fortæller eksempelvis, hvordan han på sin tidligere arbejdsplads – en stor folkeskole – følte sig som ”ugens gæst” i flere klasser, hvor han blot havde få ugentlige timer og derfor ikke mulighed for at opbygge en nær relation til eleverne i klasserne. Det er især lærere med et særligt relationelt fokus, der søger de mindre skoler. Derudover har elevsammensætningen en væsentlig betydning, da skoler med mange socialt udfordrede elever opleves som mere udmattende end en folkeskole med ressourcestærke børn. En socialt udfordret skole kan derfor også være årsag til, at den læreruddannede søger til en skole med mindre udfordrede elever, hvilket i øvrigt stemmer overens med international forskning på området.

De interviewpersoner, der omtaler børnene og lærergerningen som årsag til at vælge et job uden for folkeskolen, er oftest skiftet fra folkeskolen efter 2013, og begrundelserne relaterer sig som regel enten til inklusion eller til test. Generelt kan de læreruddannede godt lide ideen om inklusion, men de føler ikke, at rammerne er blevet justeret til det. Det betyder, at lærerne ikke føler, de kan nå rundt om alle elever med meget forskellige niveauer og udfordringer både fagligt og socialt, og dette får flere lærere til at føle sig som dårlige lærere.

“ Og det er svært at udfordre dem, der kan, og det er svært at yde støtte til dem, som er for svage. Jeg har kun 18 elever i min klasse, men jeg har også 4 diagnoser. Og de diagnoser går også fra at være ikke så dygtige og til dem, som er rigtig dygtige. Og midtergruppen har jo også brug for opmærksomhed. Og det kan være svært.”

(folkeskolelærer, nyuddannet)

“ Der kunne jeg meget bedre lide, at man havde en lidt blødere tilgang til eleverne. At det ikke kun var faglighed, faglighed, faglighed, men at man også så eleven som en person, som man kunne være med til at forme og give nogle ting. Og det synes jeg ikke, at jeg kunne på folkeskolen på samme måde.

(Læreruddannet, ansat på privat skole)

Det store fokus på test i folkeskolen betyder, at mange lærere ikke føler, at de har den fornødne tid og overskud til at sørge for elevernes dannelse, men udelukkende har tid til at forberede børnene til at tage test i forskellige former. Da mange lærere opfatter selve dannelsen og trivslen blandt børnene som lige så vigtig som den faglige læring, føler især disse lærere, at de ikke kan være den lærer, de gerne vil, når de skal bruge alt tiden i skolen på at øve nationale test.

Både de kvalitative og kvantitative resultater fremhæver således **arbejdet med børnene og lærergerningen, arbejdsvilkår, herunder indflydelse, samt for nogle muligheden for nye faglige udfordringer, som afgørende faktorer for, at læreruddannede vælger et job uden for folkeskolen.**

Derudover peger især de kvantitative resultater på, at dårlig ledelse og højere løn får læreruddannede til at vælge et job uden for folkeskolen. Dette støttes til dels af de kvalitative resultater, der dog ikke tegner et lige så klart billede af disse faktorerets betydning.

De læreruddannede vælger således primært folkeskolen til på grund af arbejdet med børnene, det kollegiale samarbejde samt oplevelsen af, at jobbet matcher deres faglighed og kompetencer og giver dem mulighed for at udnytte disse. På den anden side vælger de læreruddannede primært et job uden for folkeskolen på baggrund af arbejdsvilkårene i folkeskolen, større indflydelse uden for folkeskolen samt en oplevelse af ikke at kunne levere den undervisning til børnene, de ønsker. Fællesnævneren er altså børnene, som lærerne gerne vil opruste fagligt samt udvikle personligt. Børnene bliver derfor også grunden til at søge væk, når lærerne ikke længere føler, at rammerne er til den læring og udvikling, som de brænder for.

7. HVAD TILTRÆKKES FORSKELLIGE LÆRERTYPER AF I DERES JOBVALG?

I dette kapitel undersøger vi, hvad der betinger læreruddannedes begrundelser for skift til og fra folkeskolen. Hvorfor peger nogle på børnene og lærergerningen og andre på indflydelse eller faglig udfordring? Analysen af de kvalitative dybdeinterview viser, at de læreruddannede kan opdeles i to typer – en "holist" og en "specialist" – og at deres beslutning om at arbejde i eller uden for folkeskolen afhænger af, hvilken lærertype de er. Specialisten tiltrækkes af en arbejdsplads med høj faglighed og gode muligheder for faglig udvikling, mens holisten tiltrækkes af muligheden for at arbejde med dannelse og det hele menneske. Begge vægter arbejdet med børnene højt, men det er med to forskellige formål for øje: Specialisten finder stor glæde i at undervise og flytte børnene fagligt, mens holisten i højere grad sætter pris på at kunne flytte børnene socialt og personligt. Specialistens årsager til at finde et job uden for folkeskolen skyldes typisk mangel på faglige udfordringer og udvikling i folkeskolen, hvor holisten peger på manglende muligheder for at arbejde med børnenes dannelse. Fælles for begge har manglende indflydelse på arbejdsvilkårene i folkeskolen stor betydning for deres beslutning om at vælge et job uden for folkeskolen.

Der er i analysearbejdet med det kvalitative data fremkommet to typer af lærere, henholdsvis *holisten* og *specialisten*. De to typer er empirisk funderet i data frem for på forhånd opstillede teoretiske idealtyper, som derefter er genfundet i data. De er med andre ord vokset ud af data. I **afsnit 7.1** beskriver vi først de to typer, hvorefter årsagerne til henholdsvis specialistens og holistens skift til og fra folkeskolen undersøges nærmere i henholdsvis **afsnit 7.2** og **afsnit 7.3**.

7.1 PRÆSENTATION AF TYPERNE

Baseret på interviewmaterialet kan der overordnet set opstilles to forskellige arketyper af lærere: specialisten og holisten.

Specialisten kendetegnes ved en stor interesse for det faglige, det kan være både fag-fagligt og pædagogisk/didaktisk fagligt eller interesse i ledelse. De specialister, der fortsat underviser, lægger stor vægt på det at "lære fra sig" og finder stor arbejdsglæde i at være med til at dygtiggøre andre.

“ Jeg fik en 6. klasse, som ikke var dygtige, da jeg modtog dem, og jeg rykkede dem helt ekstremt. Det skønne ved at arbejde i overbygningen er, at man har afslutningen på overbygningen med en eksamen. Jeg elskede at føre dem til eksamen og se slutresultatet af det man arbejdede med”

(tidligere folkeskolelærer, selvstændig)

Specialisten underviser typisk (men ikke udelukkende) på mellemtrinnet og i udskoling, hvor de har mulighed for at arbejde med deres faglige interesse på et højere niveau. Flere nævner specifikt, at de ikke har ”børnegenet”, men at de valgte at blive lærer pga. en faglig interesse i undervisning og læring.

En stor del af specialisterne har også efteruddannelse, ofte lederuddannelser, og kan godt lide arbejdet som ekspert og sætter pris på at kunne være med til at påvirke den faglige udvikling inden for et felt.

Holisten lægger stor vægt på relationsarbejdet med eleverne samt på elevernes dannelse. Det er vigtigt for holisten, at skolen rummer mere end fag-fagligheden, og at den også har fokus på at danne eleverne til ’hele mennesker’. Elevernes trivsel anses af holisten som værende en forudsætning for faglighed – det er netop denne kombination, som skaber det ’hele menneske’. Dette anerkendes også af de fleste specialister. Det er blot ikke dannelsesprocessen, som er deres primære drivkraft.

Fællesskabet betyder meget for holisten, herunder at børn skal lære at begå sig i fællesskabet. Det er vigtigt for holisten at kunne gøre en forskel for andre, og nærvær og tid sammen med børnene er vigtige i den forbindelse. Holister underviser alle alderstrin, men flere har en særlig interesse i børn med særlige behov eller børn fra udsatte områder.

De interviewede personer er blevet karakteriseret som enten den ene eller anden type alt efter, hvor de scorer den højeste vurdering (se Bilag A.3 for en nærmere uddybning).

I alt er ni interviewpersoner karakteriseret som specialist, ni som holist, og to har det ikke været muligt at karakterisere, da de ikke i særlig høj grad besidder nogle af karaktertrækkene. De er begge mere drevet af praktiske/strategiske hensyn. Den ene arbejder i dag i folkeskolen, og den anden arbejder med undervisning uden for folkeskolen.

Forskellen i specialisters og holisters holdning til dét at være lærer kan spores allerede i deres uddannelsesvalg. Som det ses i nedenstående display peger størstedelen af specialisterne på en faglig interesse i det at undervise, hvor holisterne i højere grad prioriterer det at arbejde med mennesker/børn.

“ Jeg ser dannelsen i grundskolen som det vigtigste. Selvfølgelig er der fagfaglige krav (...), men det skal vi nok nå. Men bare det, at vi får skabt nogle unge mennesker, som kan sætte ord på deres holdninger og følelser, som tør stå frem og sige ”jeg er rigtig som jeg er, jeg er god nok som jeg er” – det er mere vigtigt for mig, end at de får 10- eller 12-taller i matematik.

(tidligere folkeskolelærer, ansat i friskole)

Display 1. Årsager til studievalg

	Arbejde med mennesker	Fagligt interessant	Strategisk/praktisk
Specialisten	Interviewperson 1	Arbejde med mennesker	Faste arbejdstider
	Interviewperson 2	Arbejde med mennesker	Interesse i at undervise
	Interviewperson 3		At arbejde med litteratur
	Interviewperson 4	Arbejde med børn	Faglig udvikling
	Interviewperson 5	Arbejde med børn	Faglig udvikling
	Interviewperson 6		Interesse i at undervise
	Interviewperson 7		Klasseledelse
	Interviewperson 8		Interesse i at undervise
	Interviewperson 9		Bred uddannelse, der kan bruges til meget
Holisten	Interviewperson 10	Give eleverne noget, gøre en forskel	Give viden videre
	Interviewperson 11	Arbejde med mennesker	Friheden i jobbet
	Interviewperson 12	Arbejde med børn	Nem uddannelse
	Interviewperson 13	Gøre en forskel	
	Interviewperson 14	Relationens betydning for læringsprocessen	Give viden videre
	Interviewperson 15	Arbejde med børn	Lyst til at undervise
	Interviewperson 16	Gøre en forskel	
	Interviewperson 17	At kunne påvirke mennesker	Arbejde med viden
	Interviewperson 18	Arbejde med mennesker	
Andet	Interviewperson 19	Arbejde med børn	Højere løn end pædagog
	Interviewperson 20	Arbejde med børn	Gode jobmuligheder

Kilde: Epinions kodning af kvalitative data fra 20 dybdeinterview med læreruddannede.

Opsummerende er fagligheden (både elevernes og lærerens egen) det vigtigste og den primære drivkraft for specialisten, hvor elevernes dannelse og trivsel fremstår som det vigtigste og den primære drivkraft for holisten. Dette skal ikke forstås sådan, at holisten ikke vægter faglighed, og at specialisten ikke vægter dannelse, men det er blot ikke den primære drivkraft for dem.

7.2 SPECIALISTEN

Ud af de ni specialister arbejder tre i dag i folkeskolen og seks uden for folkeskolen, hvoraf to fortsat underviser, og fire arbejder i en anden sektor. En relativ stor del af de interviewede specialister har dermed valgt at arbejde uden for folkeskolen. Af disse seks skiftede tre til et job uden for folkeskolen *inden 2013*, og tre skiftede *efter 2013*. Blandt de tre specialister, der i dag arbejder inden for folkeskolen, traf to dette valg før to 2013 og den sidste efter 2013. Der er således i det kvalitative datamateriale ikke en direkte effekt at spore af ændringerne i arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet på specialisternes valg af arbejdsplads. I det følgende kigges først nærmere på specialisternes oplevelse af pull-faktorer, som gør det attraktivt at arbejde inden for folkeskolen, og derefter undersøges det hvilke push-faktorer, der kan forklare, at de vælger at arbejde uden for folkeoplevelse.

7.2.1 Hvorfor vælger specialisten et job inden for folkeskolen?

Det er som nævnt kun tre af specialisterne, som i dag arbejder i folkeskolen. To af dem har skiftet til folkeskolen efter at have arbejdet uden for folkeskolen i en privatskole og børnehave, og den tredje er nyuddannet. Fælles for disse tre er, at de alle vægter **børnene og lærergeneringen** højt. Dét at arbejde med børn, opbygge relationer med børnene og lære dem at lære har stor betydning for specialisterne. "At se børnene rykke sig", som én af interviewpersonerne siger. Børnene er en af de primære årsager til, at specialisterne valgte at blive lærere i en grundskole. Blandt de specialister, der i dag arbejder uden for folkeskolen (og ikke i en privatskole), nævnes netop børnene også af flere, som én af de ting, som de savner ved deres gamle job i folkeskolen. Som eksempel på det at føle sig som den gode lærer, nævner flere af specialisterne (både dem, der arbejder i og uden for folkeskolen) de øjeblikke, hvor lyset går op for børnene, og de forstår den faglige sammenhæng, eller når børnenes interesse i et fagligt emne og lysten til læring er stor. Så er det sjovt og godt at være lærer.

Lærergerningen er tæt forbundet med faglighed, som vægtes meget højt af specialisterne. De to specialister, som er kommet tilbage til folkeskolen, har netop deres faglighed i specialundervisning og det pædagogiske, og begge oplever, at de i dag arbejder med det, som de er bedst til. Samme historie er gældende for den nyuddannede, som også oplever stor faglig frihed på skolen. Han har fået lov til at lave et valgfag inden for det, der interesserer ham, og faget har haft stor søgning fra eleverne.

“ Jeg synes det er spændende hele tiden at fordybe sig i noget nyt. Det er ikke på forskningsniveau, men det passer godt til mig, at man kan lære noget nyt og fordybe sig i noget nyt. Jeg synes selv det er spændende at bruge tid på det i mit arbejde.

(folkeskolelærer, nyuddannet)

Derudover giver ledelsen ham også lidt tid til at udvikle undervisningsfilm, som han kan bruge i sin undervisning, hvilket netop er hans store interesse. Han oplever således i høj grad, at der sættes pris på hans faglige interesser og ikke mindst, at der også er mulighed for faglig udvikling på hans arbejdsplads. Faglig udvikling fremhæves generelt af specialisterne, og **sat på spidsen kan det siges, at de, som oplever mulighed for faglig udvikling, bliver i folkeskolen**, og de som ikke oplever det, søger i højere grad væk. Dette ses også af citatet oven for, hvor interviewpersonen netop peger på fagligheden som den primære årsag til valget af folkeskolen som arbejdsplads.

Det kollegiale samarbejde har også stor betydning for specialisternes lyst til at arbejde i folkeskolen. Næsten alle interviewede specialister fremhæver fagligt dygtige kolleger som en positiv gevinst ved jobbet i folkeskolen – kolleger, hvorfra det er muligt at få faglig sparring og udvikling samt anerkendelse. Flere nævner også et godt teamarbejde med kollegerne som en vigtig pull-faktor. Netop kollegerne i folkeskolen er også en af de ting, som savnes af specialisterne, som ikke længere arbejder i folkeskolen. Vigtigheden af gode kolleger som en pull-faktor fremhæves endvidere af langt flere specialister end holister.

Endelig peger flere på betydningen af **god ledelse**. Det er en ledelse, der lytter til de ansatte, hvor arbejdsvilkårene er gode, og hvor der er gode muligheder for indflydelse. Netop arbejdsvilkår har også haft en betydning for de tre specialislærere, som i dag arbejder i folkeskolen. De to, som er kommet tilbage, har bevidst valgt mindre skoler, hvor mulighederne for indflydelse anses som højere end på større skoler. Den nyuddannede har helt bevidst valgt at arbejde i én kommune frem for en anden (hvor han var i praktik), som han oplevede som meget mere topstyret – både ledelsen på skolen og fra kommunens side. Et konkret eksempel er dækning af vikartimer, hvor han på den gamle skole oplevede påbud om at undervise som vikar i forberedelsestiden, er der på den nuværende skole en praksis om, at lederen spørger på lærerværelset, hvem der har tid, og så bliver det ordnet ved fælles hjælp og ansvar. **Gode arbejdsvilkår med høj grad af indflydelse er således med til at fastholde specialisten i et job i folkeskolen.**

7.2.2 Hvorfor vælger specialisten et job uden for folkeskolen?

For de seks specialister, som har valgt at arbejde uden for folkeskolen, er det i højere grad forhold ved jobbet uden for, der tiltrækker dem, snarere end der er tale om forhold inden for folkeskolen, som støder dem væk. Flere af dem beskriver, at mulighederne uden for folkeskolen blot var større og bedre på flere parametre.

Fem ud af seks peger på deres faglighed og mulighederne for faglig udvikling som en af de primære årsager til, at de er søgt væk fra folkeskolen.

Flere giver udtryk for, at det blev for kedeligt for dem i folkeskolen, at de manglede alsidigheden og mulighederne for at få ny faglig viden. Ved at få et job uden for folkeskolen har de mulighed for at udvikle deres faglige interesse, som ofte enten relaterer sig til noget fag-fagligt som fx stor interesse i litteratur eller til ledelse.

“ Jeg synes der var andre ting, som var mere interessante at bruge tiden på. Det formåede ikke at tænde mig. Det bliver kedeligt, hvis man føler at man spilder tiden og ikke får noget ud af det. Der var ingen udvikling.

(tidligere folkeskolelærer, selvstændig)

Faglig udvikling er for specialisten typisk tæt koblet med karriere. Flere af specialisterne har efteruddannelse, nogle i ledelse og andre i pædagogik/didaktik eller tale- eller voksenundervisning. Fælles for dem er, at de føler, at de dels har større muligheder for at gøre brug af deres efteruddannelse uden for folkeskolen og dels, at de kompetencer, som fulgte med efteruddannelse, bliver anerkendt uden for folkeskolen. Flere af dem manglede med andre ord, at der blev sat pris på deres dygtighed i folkeskolen.

Indflydelse og selvbestemmelse er også en afgørende årsag til specialisternes skift fra folkeskolen.

Dette gælder både faglig og personlig indflydelse på egen arbejdsdag. I forhold til faglig indflydelse nævner flere af interviewpersonerne kravene om dokumentation, der opleves som unødvendig bureaukrati og som et udtryk for manglende tillid til lærernes professionelle faglighed.

Her nævner én lærer helt konkret fraværsregistreringen, som vedkommende ikke kunne se meningen i at bruge tid på, når der nu ikke var problemer med fraværet på skolen. Det blev for bureaukratisk, hvor ting skulle dokumenteres blot for dokumentationens skyld. Andre nævner også det høje fokus på test, hvor de oplever, at fagligheden bliver til form frem for indhold. Et eksempel er her fra en lærer, som oplevede, at der i timerne både skulle trænes digital- og papirtest, fordi eksamensformen endnu ikke var blevet besluttet.

“ Det blev for bureaukratisk og for meget papirarbejde. Jeg havde styr på det, men hvorfor skal jeg dokumentere alting for andres skyld. Tilliden til, at du gør dit arbejde godt nok, dalede. (...) Jo mere kompetent man er, jo mindre synes man, at man behøver at dokumentere.

(tidligere folkeskolelærer, selvstændig)

I forhold til personlig indflydelse har det for flere af specialisterne været vigtigt at få indflydelse på egen arbejdsdag, herunder hvad de skal arbejde med, og hvor/hvornår de skal arbejde. Mere konkret kan det fx være indflydelse på deres skema, klasser eller det faglige indhold i timerne. Andre nævner også manglende indflydelse på skolens generelle politik og faglig retning som en væsentlig faktor til at søge væk.

I modsætning til push-faktoren faglig udvikling, vedrører manglende indflydelse i højere grad interne forhold i folkeskolen og er derfor tæt forbundet med arbejdsvilkår i folkeskolen. **Manglen på indflydelse og selvbestemmelse kan med andre ord drive specialisterne væk fra folkeskolen.** Netop arbejdsvilkår (foruden faglig udvikling) peger de tre specialister, der arbejder i folkeskolen, også på, når de bliver spurgt om, hvad der kunne få dem til at overveje at søge et job uden for folkeskolen.

Endeligt spiller **manglende anerkendelse** også en rolle for flere af specialisternes beslutning om at tage et job uden for folkeskolen. De oplevede jobbet som folkeskolelærer som utaknemmeligt, hvor der ikke blev sat pris på deres faglige arbejde med eleverne og deres faglige ekspertise. Flere beskriver en jantelov i folkeskolen, hvor man ikke kan få lov til at være dygtigere end sine kolleger, og hvor man ikke lærer af hinanden.

Flere af specialisterne betragter sig selv som havende noget særligt fagligt at byde ind med, og det føler de i højere grad, at de får mulighed for uden for folkeskolen. Det kan både være læreren med lederuddannelse, som finder arbejde inden for forvaltningen, og det kan være fagspecialisten, som oplever, at fx efterskolen eller VUC har headhuntet ham/hende netop på grund af den faglige ekspertise og i dag føler, at de er med til at tegne skolens faglige profil.

Ganske overraskende synes manglen på anerkendelse i øvrigt at have større betydning for specialisten end holisten, som kun i mindre grad nævner manglende anerkendelse som en push-faktor.

“ Jeg flyttede en klasse meget i løbet af nogle år, men der var kun en person, som spurgte ind til, hvordan jeg gjorde. Jeg kunne gå og have en hemmelighed om, hvordan man rykker elever så meget, uden at der var nogen, som spurgte ind til mig. Det blev i stedet taget som en kritik af, at den tidligere lærer ikke havde gjort det så godt. Man gik ikke ind og så på, hvad jeg egentlig gjorde, og hvordan jeg arbejdede med de elever.

(tidligere folkeskolelærer, specialist)

7.2.3 Specialistens rejse til og fra folkeskolen

Figuren på næste side beskriver specialistlærerens ”rejse” med de væsentlige skift til jobs i og uden for folkeskolen. Rejsen bygger på alle interview med læreruddannede, der har træk fra specialistlæreren.

Rejsen viser, at specialisterne i deres valg af arbejdsplads lægger vægt på:

1. Faglighed og anerkendelse: Det er vigtigt for specialisten at udvikle sig fagligt og ikke mindst at kunne bringe den faglige udvikling i spil i sit arbejde. Specialist trives, når der er plads

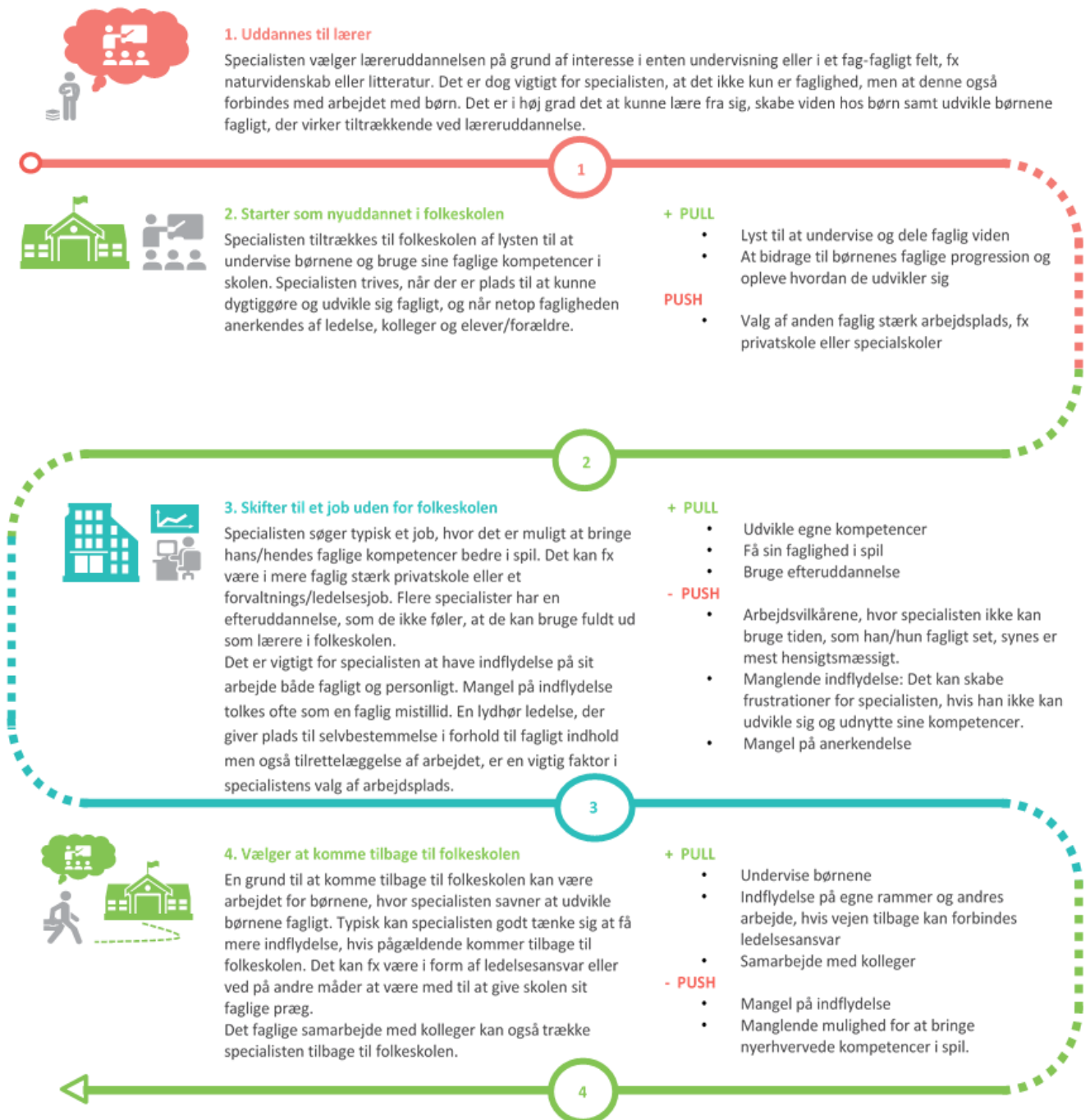
til at kunne dygtiggøre og udvikle sig fagligt, og når netop fagligheden anerkendes af ledelse, kolleger og elever/forældre.

2. Børnene og lærergerningen: Specialisten er ofte glad for at undervise, at lære eleverne et fagligt stof og se dem udvikle sig fagligt. Specialisten trives således, når glæden for fagligheden kan overføres til og deles med eleverne og eventuelt også samarbejdende kolleger.
3. Indflydelse på arbejdsopgaver og arbejdsvilkår: Det er vigtigt for specialisten at have indflydelse på sit arbejde både fagligt og personligt. Mangel på indflydelse tolkes ofte som en faglig mistillid og dermed også som manglende anerkendelse af netop fagligheden. En lydhør ledelse, der giver plads til selvbestemmelse i forhold til fagligt indhold men også tilrettelæggelse af arbejdet, er en vigtig faktor i specialistens valg af arbejdsplads.



SPECIALISTENS REJSE

Specialisten har et højt fagligt fokus og lægger i høj grad vægt på elevernes faglige udvikling. Det er vigtigt for specialisten at udvikle sig fagligt og at få lov til at bringe den faglige udvikling i spil på sit arbejde. Det har stor betydning for specialistens arbejdsglæde.



7.3 HOLISTEN

Dette afsnit ser nærmere på holisten som arketype. Som beskrevet i afsnit 7.1, er holisten drevet af at danne eleverne og gøre en forskel i deres liv. Mens specialisten i højere grad er drevet af sin faglighed, er det i højere grad nærvær og tid med børnene, som er væsentlige for holisten. Det betyder ikke, at holisten ikke vægter faglighed, men dannelsen af eleverne til 'hele mennesker' spiller en større rolle for denne type læreruddannet.

Ud af de ni interviewpersoner, der kan karakteriseres som holister, arbejder fem i dag i folkeskolen og fire uden for folkeskolen, dog alle sammen inden for undervisningssektoren. Alle holister arbejder således med lærergerningen, enten i folkeskolen eller i en fri- eller privatskole, efterskole eller specialskole. Blandt holisterne, der arbejder uden for folkeskolen, har tre valgt at skifte til et job uden for folkeskolen *efter 2013*, og én skiftede *før 2013*, dog på grund af en organisatorisk ændring, nemlig en skolesammenlægning. Blandt de fem holister, der i dag arbejder i folkeskolen, traf fire dette valg *efter 2013* og den sidste *før 2013*. Det kvalitative datamateriale tyder således på, at **ændringer i arbejdstidsreglerne kan have haft betydning for nogle holisters valg af arbejdsplads**. De følgende afsnit ser først nærmere på holisternes oplevelse af pull-faktorer, som gør det attraktivt at arbejde inden for folkeskolen og derefter undersøges, hvilke push-faktorer der kan forklare, at holisterne vælger at arbejde uden for folkeskolen. Dette eksemplificeres til sidst i holistens rejse på de læreruddannedes arbejdsmarked.

7.3.1 Hvorfor vælger holisten et job inden for folkeskolen?

Som beskrevet i afsnit 6.1 vælger læreruddannede primært at arbejde inden for folkeskolen, fordi folkeskolen byder på muligheden for at arbejde med børn og læring, på grund af det kollegiale samarbejde og på grund af oplevelsen af, at deres faglige kompetencer matcher jobbet. Disse tre begrundelser er også gældende for holisten, men mulighed for indflydelse og gode relationer til ledelsen kan også være væsentlige pull-faktorer.

Børnene og lærergerningen er kerneopgaven for holisten og årsagen til at være blevet lærer i sin tid. **Det er vigtigt for holisten at kunne arbejde med børn, at have samvær med elever og kontakt med forældre**. Denne type læreruddannet er glad for at undervise og følge elevernes faglige og sociale udvikling. Holisterne oplever sig som gode lærere, når de kan være nærværende med børnene og være med til at udvikle dem. For holisterne, der har prøvet en anden type arbejde uden for undervisningssektoren, har netop lærerrollen, de længerevarende forløb og arbejdet med børnene været afgørende for at søge tilbage. Afsnit 7.3.2 viser dog også, at børnene og lærergerningen er en push-faktor for de holister, der har søgt et job uden for folkeskolen, da de ikke oplevede at kunne udføre lærergerningen, som de selv vurderer, de burde.

En vigtig årsag for holisterne til at søge et arbejde i folkeskolen er derudover arbejdsvilkårene. **Holisten oplever en tryghed og sikkerhed ved at være ansat i folkeskolen og det kommunale regi.** Det skyldes bl.a., at der er en klar overenskomst samt en fagforening, der bakker lærerne op. Tre af de fem holister, der arbejder inden for folkeskolen nævner, at de har et indtryk af, at arbejdsvilkårene i folkeskolen er bedre end på privatskoler. Dels fordi der er bedre faciliteter og arbejdstider, og dels fordi forældrene ikke blander sig så meget i skolens tilrettelæggelse.

“ Hvis der ikke var nogen børn, så er der ikke nogen læring. Børnene er det absolut... det er dem jeg kommer for. Min klasse er mine børn.

(folkeskolelærer, nyuddannet)

Læreruddannede, der har prøvet at arbejde uden for undervisningssektoren, oplever også større frihed i tilrettelæggelsen af egen arbejdstid end i arbejdet uden for folkeskolen, fx som konsulent. Som det fremgår af afsnit 7.3.2 har arbejdsvilkårene dog også været en vigtig faktor for holisterne for at søge væk fra folkeskolen. **Udviklingen med ændringerne i arbejdstidsreglerne, større dokumentationskrav, mindre forberedelsestid mv. skaber også frustrationer hos størstedelen af holisterne, der er ansat i folkeskolen.**

“ Jeg kan se, at der bliver handlet på noget, som jeg har sagt. Jeg har en følelse af, at jeg gør noget og der sker noget, også ift. et barns trivsel. [...] Jeg føler mig set, hørt, og anerkendt, både fagligt og det jeg står for som person.

(Folkeskolelærer, kommet tilbage)

Ledelsen og indflydelse har ligeledes stor betydning for holisterne, og flere af de holister, der arbejder inden for folkeskolen, har fundet arbejdspladser, hvor de er tilfredse med ledelsen, eller hvor de oplever, at de kan få indflydelse på deres eget arbejde og ledelsen. Dette er interessant, da manglende indflydelse eller dårlige relationer til ledelsen har været en væsentlig årsag for holisterne, der i dag arbejder i undervisningssektoren uden for folkeskolen, jf. afsnit 7.3.2. To af de fem interviewede læreruddannede, der kan karakteriseres som holister, oplever til gengæld i mindre grad indflydelse i deres nuværende arbejde i folkeskolen. Det er ligeledes dem, der i højere grad overvejer at søge et andet arbejde.

At kunne udleve sin faglighed og sine kompetencer er en anden pull-faktor ved folkeskolen for de holister, der i dag er ansat inden for folkeskolen. Holisterne er glade for at kunne udleve deres faglige, pædagogiske og didaktiske kompetencer i folkeskolen. Her kan det virke mere tiltrækkende at arbejde i folkeskolen end på fx en privatskole, da holisten i folkeskolen i højere grad sidder med udsatte elevgrupper, som holisten kan ”gøre en forskel” for.

“ Og så kan jeg nogle gange synes, jeg har det for nemt. Jeg kan godt lide at gøre en forskel, og det er svært at gøre for nogen, der har i både pose og sæk. Så jeg kunne egentlig godt tænke mig at arbejde med nogle elever, hvor man kan gøre en indsats, og det har man ikke på privatskoler.

(læreruddannet, ansat i privatskole)

Fag-fagligheden fylder i mindre grad for holisterne sammenlignet med specialisterne. Der er kun en enkelt holist, som er ansat i en specialskole, som fortæller, at han sommetider savner sin fag-faglighed. Det opvejes dog af, at han i sit nuværende arbejde i langt højere grad kan vægte børnenes trivsel og dannelse.

Det kollegiale samarbejde er ligeledes en af årsagerne til, at holisterne søger et arbejde inden for folkeskolen. Her lægger flere af holisterne vægt på et anerkendende samarbejde med kollegaer, som hjælper hinanden samt fællesskabet omkring den fælles opgave; børnene. Interessant er dog, at det kollegiale samarbejde virker til at være vigtigere for specialisterne end holisterne. Dog lægger specialisterne i højere grad vægt på den faglige sparring.

7.3.2 Hvorfor vælger holisten et job uden for folkeskolen?

De fire interviewpersoner i denne undersøgelse, der har søgt et arbejde uden for folkeskolen og som kan karakteriseres som holister, har alle valgt et arbejde inden for undervisningssektoren. Holisterne vil fortsat gerne arbejde med børn og lærergerningen, hvilket oftest kan sikres i et arbejde inden for undervisningssektoren. De fire interviewpersoner har alle sammen valgt "børnene og lærergerningen" samt "arbejdsvilkår" som to af de tre væsentligste årsager til, at de søgte et job uden for folkeskolen, mens den tredje årsag enten var "indflydelse" eller "ledelse".

Disse begrundelser passer i høj grad med resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, hvor lærerudannede, der efter 2013 skiftede til et arbejde inden for undervisningssektoren, typisk har angivet dårlig ledelse i folkeskolen (47%), bedre arbejdsvilkår uden for folkeskolen (35%) eller at de ikke følte, at de kunne levere undervisning af høj kvalitet i folkeskolen (35%), jf. afsnit 6.2.

“ Der kunne jeg meget bedre lide, at man havde en lidt blødere tilgang til eleverne. At det ikke kun var faglighed, faglighed, faglighed, men at man også så eleven som en person, som man kunne være med til at forme og give nogle ting. Og det synes jeg ikke, at jeg kunne på folkeskolen på samme måde.

(Læreruddannet, ansat i friskole)

Den væsentligste forskel mellem holisterne og specialisterne, der har valgt et arbejde uden for folkeskolen, er, at holisterne oplever børnene og lærergerningen som en push-faktor ved folkeskolen, dvs. som noget, der skubber dem væk fra folkeskolen. Det skyldes, at de **holister ikke oplever, at de kan udøve lærergerningen, som de "burde" i folkeskolen.** For holisterne er dannelse og nære relationer til eleverne væsentlige, og det kræver tid sammen med børnene, hvilket holisterne, der søgte væk fra folkeskolen, i højere grad oplever at kunne få i privat- og friskoler, efterskoler, specialskoler mv. Fokus på dannelse og tid til nærvær med eleverne er ligeledes noget af det, holisterne ansat i folkeskolen, kan savne i deres nuværende arbejde.

Holisterne oplever sig selv som gode lærere, når de både rammer det faglige og relationelle i undervisningen, når de har tid til den enkelte elev, når de kan planlægge deres undervisning samt når de bliver "en vigtig del af børnenes liv". Holisterne oplever bedre muligheder for at arbejde med

relationer og dannelse i deres nuværende skoler, som de typisk har valgt omhyggeligt ud fra det elevsyn, skolen dyrker.

Arbejdsvilkårene er en anden, væsentlig forudsætning for holisten for at kunne udføre et godt arbejde over for børnene. Tre ud af de fire holister, der søgte et arbejde uden for folkeskolen, gjorde dette efter 2013, mens den ene interviewperson, der søgte jobbet inden 2013, gjorde det på grund af en skolesammenlægning. For alle fire har arbejdsvilkårene således spillet en afgørende rolle for at søge et job uden for folkeskolen. Holisterne oplever ændringen i arbejdstidsreglerne som begrænsende, men det skyldes også generelle udviklinger på folkeskoleområdet, hvor flere møder, dokumentationskrav og mindre forberedelsestid tager fokus fra kerneopgaven. De oplever at mangle tid med eleverne, hvilket er vigtigt for at kunne opbygge relationer. Derudover mangler de tid til forberedelse, som er vigtig, når holisten gerne vil forberede kreativ undervisning, hvor læren når ud til alle elever.

Holisterne er også optaget af, hvordan ændringerne i folkeskolen, som fx lange skoledage og flere krav, påvirker eleverne. Holisterne, som er ansat i folkeskolen, oplever ligeledes de seneste års ændringer i folkeskolelærernes arbejdstid som noget negativt ved folkeskolen. Det er især det, der ikke er forbundet med kerneopgaven (læringen), som fx dokumentationskrav, afholdelse af (for) mange møder, der virker tyngende. Alt i alt giver det holisten en oplevelse af ikke at kunne tilrettelægge undervisningen, så børnene dannes og trives.

“ Jeg er jo alene i mit arbejde i min hverdag, men jeg har et stort ansvar. [...] At være leder er ikke kun at sidde og lave økonomiske regninger, men også pædagogisk ledelse. Synlig ledelse, hvor ledelsen er til stede på skolen hver dag – og ikke til møder i byen eller sidder med beregninger. Ledere, der kommer ud af kontoret og hilser på børn og voksne og tager en vikartime en gang imellem, hvis det hele brænder på. De har en forståelse for, hvorfor vi er der, for at være sammen med børn og undervise, ikke kun hvor vi sparer mest muligt.

(læreruddannet, ansat i privatskole)

“ Så skiftede jeg igen, for der kom reformen og inklusionsbørn og i alt det, kunne jeg ikke være den lærer, jeg havde lyst til at være. Der gik for meget tid med alt muligt andet, og børn, der ikke trives så godt, men som det var svært at gøre noget ved, fordi man både skulle nå meget fagligt og havde mange undervisningslektioner, og rammerne var ikke til at have 25 i en klasse, og lange skoledage. [...] Det var ikke tilfredsstillende for mig, at jeg ikke kunne gøre det bedste for mine elever.

(læreruddannet, ansat i specialskole)

En tredje, væsentlig årsag for at søge et job uden for folkeskolen er for holisterne indflydelse og ledelse – og her adskiller holisterne i og uden for folkeskolen sig markant. Mens holisterne uden for folkeskolen netop angiver manglende mulighed for indflydelse eller dårlige relationer til deres ledelse som årsager til at søge et nyt arbejde uden for folkeskolen, fortæller de tre holister, der er vendt tilbage til folkeskolen, at de netop oplever at kunne gøre deres indflydelse gældende.

Det er således en væsentlig forskel, som kan være med til at forklare, hvorfor nogle holister vælger et arbejde uden for folkeskolen. De interviewede holister uden for folkeskolen oplever at have fået

større indflydelse på børnene, arbejdet og ledelsen i deres nuværende arbejde, end de kunne opnå i folkeskolen. Det betyder dels, at de oplever at kunne tilrettelægge deres undervisning, så den i højere grad passer til deres egne forestillinger med fokus på dannelse og nærvær med eleverne, og dels at de oplever at have indflydelse på ledelsen og dens beslutninger. Det virker til, at det for holisten er vigtigt at have en tæt relation til ledelsen, og at ledelsen er tæt på lærernes daglige praksis, bl.a. ved at være synlig på skolen.

7.3.3 Holistens rejse til og fra folkeskolen

Figuren på næste side beskriver den holistiske lærers rejse med de væsentlige skift til job inden for og uden for folkeskolen. Rejsen bygger på alle interview med læreruddannede, der har træk fra den holistiske lærer.

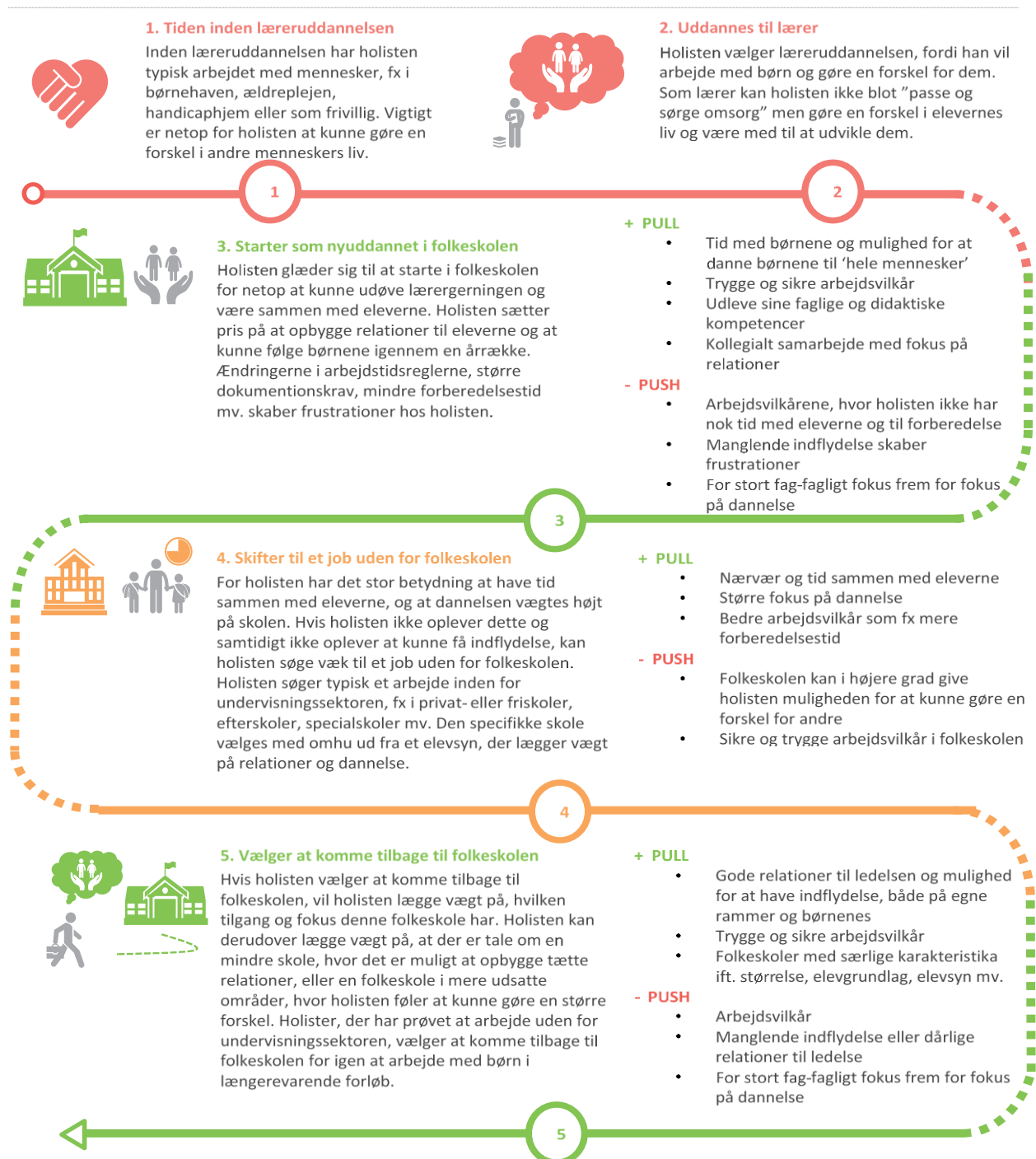
Holisterne lægger i deres valg af arbejdsplads vægt på:

- 1) Børnene og lærergerningen: Det er afgørende for holisten at kunne være sammen med børnene og at kunne have fokus på dannelse. Dette kan enten sikres inden eller uden for folkeskolen, men fortsat i undervisningssektoren.
- 2) Arbejdsvilkår: Arbejdsvilkårene ses som en afgørende forudsætning for at kunne lykkes med børnene og lærergerningen. De har både været årsag til at søge til folkeskolen og søge væk fra folkeskolen for holisten. De fire interviewede holister har skiftet til et job uden for folkeskolen enten efter 2013 eller i forbindelse med skolesammenlægningen. Her har arbejdsvilkårene spillet en vigtig rolle for deres beslutning. Samtidigt virker det kommunale system og overenskomster betryggende.
- 3) Indflydelse og gode relationer til ledelsen: Holisterne lægger vægt på at have indflydelse på egne rammer og arbejde samt børnenes udvikling. Holister, der lykkes med at få indflydelse inden for folkeskolen, er glade for deres arbejde, mens holister, der ikke lykkes med dette, søger et arbejde i privat- eller friskoler, efterskoler, specialskoler mv.



HOLISTENS REJSE

For holisten er relationerne til eleverne samt elevernes dannelse til 'hele mennesker' afgørende. Holisten drives af at kunne gøre en forskel for andre og prioriterer nærvær og tid sammen med børnene. Derudover betyder fællesskabet meget for idealisten, herunder at børnene lærer at kunne begå sig i fællesskabet. Alt dette er afgørende for holistens arbejdsglæde.



7.4 OPSUMMERING

Der er stor forskel på, hvad det er for nogle forhold, som får henholdsvis specialister og holister til at vælge et job i eller uden for folkeskolen. Som nedenstående display 2 viser, **tiltrækkes specialisten af høj faglighed og gode muligheder for faglig udvikling, hvor holisten tiltrækkes af muligheden for at arbejde med dannelse og det hele menneske**. Begge vægter arbejdet med børnene højt, men det er med to forskellige formål for øje: Specialisten finder stor glæde i at undervise og fagligt flytte børnene, hvor holisten også sætter pris på at kunne flytte børnene socialt og personligt. Arbejdsvilkår, indflydelse og ledelse har en stor betydning for både specialister og holister, men de lægger ofte vægt på forskellige aspekter af disse tre forhold.

Det er endvidere værd at bemærke, at flere forhold både optræder som push og pull-faktorer. Eksempelvis er det ofte muligheden for at arbejde med børnenes læring og udvikling, der får holisterne til at vælge folkeskolen. Hvis holisterne oplever, at de ikke kan udøve lærergerningen på en måde, der lever op til deres egne forventninger, bliver det omvendt til et forhold, som får holisterne til at overveje at søge væk fra folkeskolen.

Analysen af de to typer peger endvidere på, at flere holister – om end ikke alle – som nævnt gerne vil ”gøre en forskel” i deres arbejde og derfor har valgt skoler i mere socialt belastede områder eller valgt at arbejde på skoler med høj grad af specialundervisning. Det kan også give anledning til at søge til en mindre folkeskole, hvor elever og lærere kender hinanden, og hvor det er nemmere at opbygge relationer. De sociale aspekter af lærerjobbet omtales kun i mindre grad af specialisterne, og ud fra interviewene synes det hverken at have en positiv eller negativ effekt på specialisternes beslutning om at arbejde i folkeskolen. Dette kan dog hænge sammen med, at de interviewede specialistlærere i mindre grad har arbejdet på skoler i socialt belastede områder. Det har derfor ikke haft betydning for deres beslutning om at skifte job.

Ydermere har arbejdstidsreglerne, folkeskolereformen og inklusionsdagsordenen i højere grad påvirket holisternes end specialisternes overvejelser om at skifte job. Hvor specialisternes skift til og fra folkeskolen ikke kan tilskrives disse tiltag, er historien en anden for holisterne, hvor størstedelen af skiftene netop er foretaget efter 2013.

Display 2. Push- og pull faktorer for specialisten og holisten i forhold til et job i folkeskolen

	Specialist		Holist	
	Push	Pull	Push	Pull
Anerkendelse	Mistillid og manglende anerkendelse af faglighed.		Manglende anerkendelse og mistillid fra ledelse, forældre og børn	
Arbejdsvilkår	Fleksibilitet ift. arbejdsopgaver og arbejdstid.	Selvbestemmelse og fleksibilitet.	Styring og kontrol tager fokus fra kerneopgaven (børnene, læring og trivsel). Dokumentationskrav fjerner fokus fra trivsel.	Arbejdstider samt tryghed og sikkerhed i ansættelse. Frihed til at tilrettelægge undervisning, så børnene dannes og trives.
Børnene og lærergerningen		Undervisning og børnenes faglige progression.	Manglende tid til relationer.	At gøre en forskel for børnenes faglige og sociale trivsel og dannelse.
Faglighed og kompetencer	Alsidighed, udfordringer og faglig udvikling.	Faglig autonomi og udvikling.		Faglige, pædagogiske og didaktiske kompetencer.
Indflydelse	Indflydelse på arbejdsopgaver, arbejdstider og det faglige indhold i undervisningen.	Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver.	Manglende indflydelse og træge kommandoveje.	Indflydelse på fagligt indhold, ledelse og beslutningsprocesser.
Karriere	Bedre muligheder for at anvende kompetencer fra efteruddannelse.			
Kollegialt samarbejde med kolleger		Fagligt dygtige kolleger og muligheden for faglig sparing.		Samarbejde og fællesskab med kolleger.
Ledelse	Topstyring og manglende inddragelse.	Lydhør ledelse med anerkendelse af faglig autonomi.	Topstyring og dårlige relationer til ledelsen.	Synlig ledelse med pædagogisk forståelse.
Løn				
Personlige forhold				

Kilde: Epinions kodning af kvalitative data fra 20 dybdeinterview med læreruddannede.

Tabel 10: Skift til og fra folkeskolen før og efter 2013 (n=18).

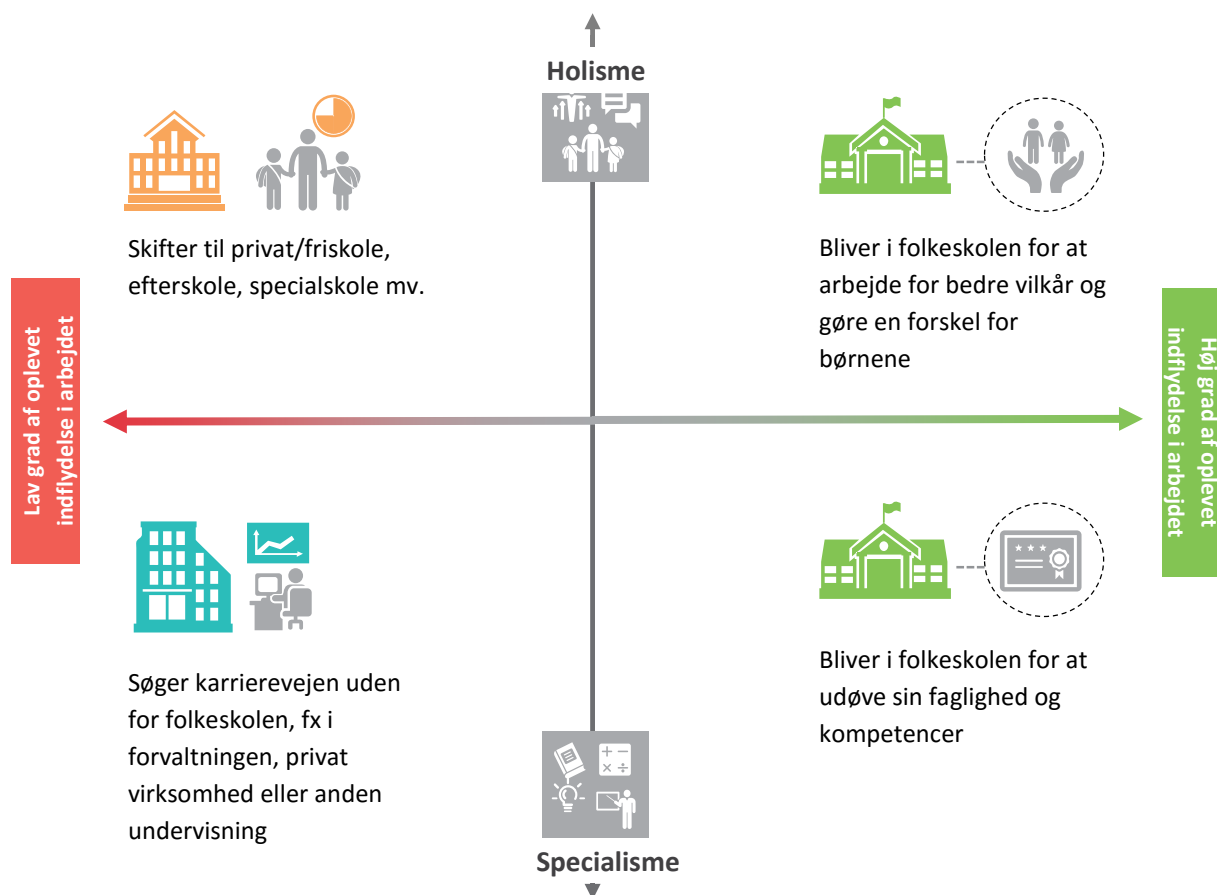
		HOLISTERNE	SPECIALISTERNE
Arbejder I Folkeskolen	Skift før 2013	1	2
	Skift efter 2013	4	1
Arbejder Uden For Folkeskolen	Skift før 2013	1	3
	Skift efter 2013	3	3

Kilde: Epinions kodning af kvalitative data fra 20 dybdeinterview med læreruddannede.

Interviewene viser, at særligt debatten om arbejdstidsreglerne har haft en negativ betydning for de tre holistlærere, der skiftede til et job uden for folkeskolen efter 2013. De fem lærere, der i denne periode valgte et arbejde inden for folkeskolen, består af to nyuddannede og tre, der er kommet tilbage. To af disse fem overvejede dog kraftigt at søge væk fra folkeskolen pga. de nye arbejdstidsregler og hårdt pressede arbejdsvilkår, som påvirkede deres egen og elevernes trivsel.

Opsummerende kan det siges, at **de læreruddannedes beslutning om at arbejde i eller uden for folkeskolen afhænger af, hvilken lærertype de er** – om de er holist eller specialist – og om de oplever/oplevede at have indflydelse i deres arbejde i folkeskolen. Dette er illustreret i nedenstående Figur 20. Figuren består af to akser. Den ene akse udgøres af lærertypen, dvs. i hvilken grad de læreruddannede kan karakteriseres som enten holist eller specialist. Den anden akse udgøres af graden af oplevet indflydelse i folkeskolen. Som det ses af figuren, arbejder dem med oplevet lav grad af indflydelse uden for folkeskolen, hvorimod dem, der oplever at have høj indflydelse, bliver i folkeskolen.

Figur 20: Læreruddannedes valg af arbejdsplads



Som figuren viser, bliver specialisten i folkeskolen for at udleve sin faglighed og kompetencer, hvis vedkommende oplever høj grad af indflydelse på sit arbejde, og søger væk til et job uden for folkeskolen, hvis indflydelsen opleves som lav. Det samme gør sig gældende for holisten, som bliver i folkeskolen for at arbejde for bedre vilkår og for at gøre en forskel, hvis vedkommende føler at han/hendes tilstedeværelse ses og gør en forskel. Det er dog forskellige karriereveje, holisten og specialisten søger uden for folkeskolen. Mens holisten i høj grad holder fast i lærergerningen og vælger skolerne ud fra sit elevsyn, lægger specialisten i højere grad vægt på sin faglighed, og flere specialister har fundet relevant arbejde uden for undervisningssektoren, hvor de kan udleve deres faglighed.

8. KONKLUSION: DE LÆRERUDDANNEDES REJSE GENNEM ARBEJDSLIVET

Denne rapport viser, at der i **2014 skete en væsentlig stigning i antallet af læreruddannede, der skifter til og fra folkeskolen, når der sammenlignes med årene umiddelbart før (2011-2012)**. Undersøgelsen tyder på, at **vedtagelsen af folkeskolereformen og nye arbejdstidsregler for undervisningsområdet i 2013 har haft betydning for de læreruddannedes overvejelser om at skifte job, men ændringerne skal af flere årsager ikke tillægges for stor betydning for de læreruddannedes mobilitet**.

For det første stiger de læreruddannedes mobilitet i 2014 både til og fra folkeskolen. Der er altså ikke tale om en entydig bevægelse væk fra folkeskolen, men om en øget mobilitet mellem folkeskolen og andre brancher.

For det andet har vi tidligere set perioder med en lige så stor tilgang til og afgang fra folkeskolen som i 2014. Dette var eksempelvis senest tilfældet i 2010.

For det tredje ser vi en tilsvarende tendens til store udsving i til- og afgang fra kernesektoren for sygeplejersker, hvor afgang fra den offentlige primærsektor ligeledes var markant større i 2014 end i årene umiddelbart forud. For pædagogerne har der været en generelt stigende tendens til øget mobilitet over en længere årrække.

For det fjerde er omfanget af de læreruddannedes mobilitet til og fra folkeskolen også i 2014 på et forholdsvist beskedent niveau. Ud af alle de læreruddannede, der var ansat i en folkeskole i slutningen af 2013, skiftede 1,2 pct. til et job i en privat grundskole og 3,8 pct. til et job uden for grundskolen i løbet af 2014. 92,3 pct. af folkeskolelærerne valgte at blive i folkeskolen.

Der har altså været en stigende mobilitet efter 2013. **Resultaterne tyder dog ikke på, at ændringerne i 2013 har medført markante skift i, hvem der skifter henholdsvis til og fra folkeskolen, når vi ser på de læreruddannedes baggrundskarakteristika**.

Der er til gengæld sket en ændring i de læreruddannedes begrundelser for at skifte til job inden for eller uden for folkeskolen. **Læreruddannedes primære årsag til at vælge et job i folkeskolen er muligheden for at arbejde med børn og læring. Dette har ikke ændret sig siden 2013**. Til gengæld er der sket væsentlige skift i de læreruddannedes øvrige begrundelser for at til- eller fravælge folkeskolen. Før 2013 var det især gode arbejdsvilkår og mulighed for at levere undervisning af høj kvalitet, som tiltrak de læreruddannede til folkeskolen. Dette er i mindre grad tilfældet efter 2013, hvor det - foruden muligheden for at arbejde med børn og læring - især er det kollegiale samarbejde, som trækker de læreruddannede til et job i folkeskolen. Det skal dog understreges, at konklusionerne om de læreruddannedes begrundelser for at vælge et job i folkeskolen efter 2013 er baseret på et forholdsvist beskedent datagrundlag.

Der er ligeledes sket et skifte i de årsager, der får læreruddannede til at vælge et job uden for folkeskolen. Før 2013 var de primært motiveret af tiltrækkende faktorer ved det nye job, såsom nye udfordringer, faglig relevans, højere løn og bedre karrieremuligheder. Efter 2013 er det i højere grad interne forhold i folkeskolen, som får læreruddannede til at søge væk fra folkeskolen, såsom for mange elever med faglige og sociale udfordringer i folkeskolen, dårlig ledelse og følelsen af ikke at kunne levere undervisning af høj kvalitet.

De læreruddannedes rejse gennem arbejdslivet kan tage mange forskellige veje. For en meget stor del af de nyuddannedes vedkommende starter lærerkarrieren i en offentlig eller privat grundskole, men senere i karrieren skifter en del lærere til andre brancher – både inden for og uden for undervisningssektoren. Ellers afhænger rejsen i høj grad af, hvilken type af lærer man er. De kvalitative analyser i denne undersøgelse viser, at de læreruddannede typisk kan opdeles i to typer, nemlig holisten og specialisten. **Specialisten tiltrækkes af en arbejdsplads med høj faglighed og gode muligheder for faglig udvikling, hvor holisten tiltrækkes af muligheden for at arbejde med dannelse og det hele menneske.** Begge vægter arbejdet med børnene højt, men det er med to forskellige formål for øje: Specialisten finder stor glæde i at undervise og flytte børnene fagligt, hvor holisten i højere grad sætter pris på at kunne flytte børnene socialt og personligt. Fælles for begge typer er, at **manglende indflydelse på egne arbejdsvilkår i folkeskolen har stor betydning for deres beslutning om at vælge et job uden for folkeskolen.** Ændringerne i 2013 lader til i højere grad at have påvirket holisternes overvejelser om jobskifte end specialisternes overvejelser.

BILAG

A. Metode

A.1 Registeranalyse

A.2 Spørgeskemaundersøgelse

A.3 Kvalitative analyser

B. De statistiske modeller

C. Til- og afgang fra grundskole og folkeskole

D. Elevtal i offentlige og private grundskoler, 2007-2015

E. Frekvensfordelinger i spørgeskema

F. Interviewguide

G. Kodebog

A. METODE

I det følgende beskrives de metoder, som ligger til grund for analyserne i rapporten. Først beskrives fremgangsmåden for registeranalysen samt de vigtigste valg der er truffet undervejs. Herefter beskrives metoden, som ligger til grund for spørgeskemaundersøgelsen og i den forbindelse præsenteres en repræsentativitetsanalyse af spørgeskemaundersøgelsen. Endelig beskrives metoderne bag de kvalitative interviews.

A.1 REGISTERANALYSE

A.1.1 Population: Hvem er de læreruddannede?

Registeranalyserne er foretaget via Epinions forskeradgang hos Danmarks Statistik. Datagrundlaget er identificeret i dialog med Danmarks Statistiks Forskningservice. Det omfatter oplysninger om alle personer med en dansk læreruddannelse. Personer med en sygeplejerske- eller pædagoguddannelse er medtaget til sammenligning.

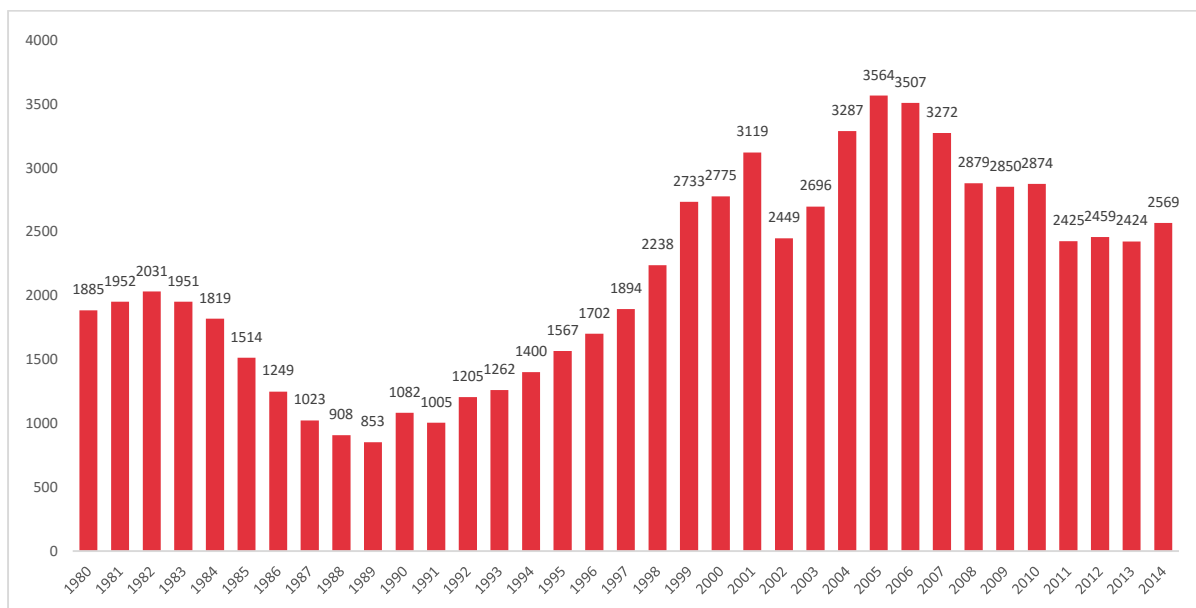
Populationerne er dannet ved hjælp af udtræk fra to registre:

- Komprimeret elevregister (KOTRE)
- Uddannelsesekvalifikationsregister (UDKV)

KOTRE indeholder oplysninger om gennemførte uddannelser, som er opnået gennem det ordinære uddannelsessystem. Det kan eksempelvis være, at man har taget en læreruddannelse på en professionshøjskole. UDKV-registret indeholder oplysninger om uddannelsesekvalifikationer, som ikke er opnået af den traditionelle vej. Dette kan eksempelvis være meritlærer. Populationsudtrækket for både lærere, sygeplejersker og pædagoger består af udtræk fra de to registre på alle personer, som har en afsluttende uddannelseskode, som fører til arbejde inden for den respektive profession.

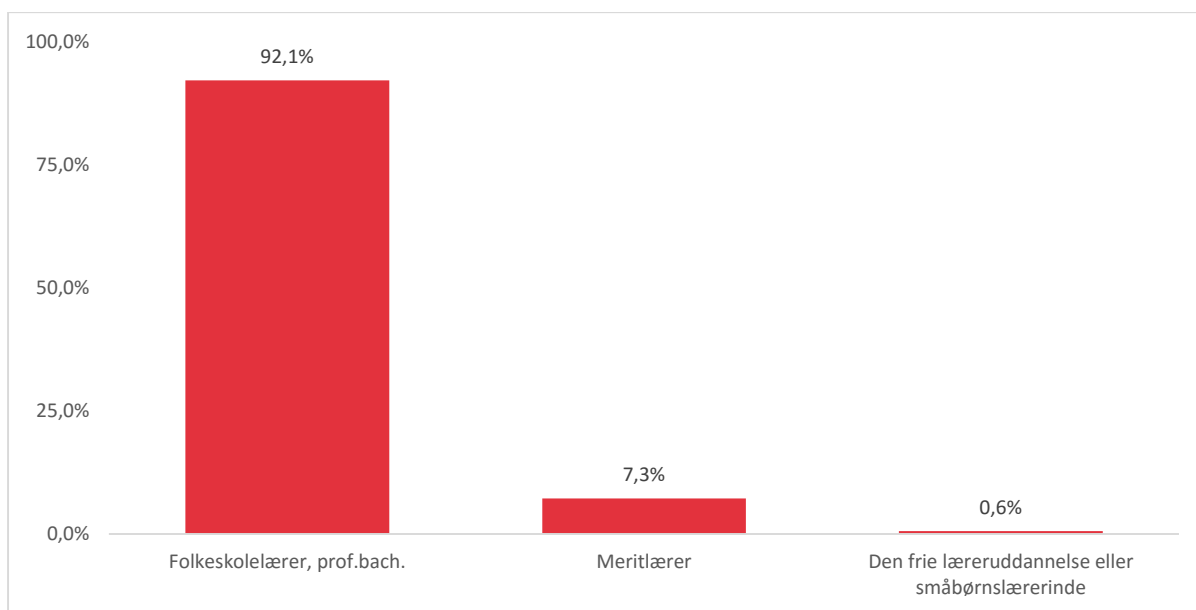
Nedenfor gives en kort karakteristik af den samlede gruppe af læreruddannede, som indgår i populationen for registerundersøgelsen. Vi ser kun på de læreruddannede, som var i arbejdsstyrken eller under uddannelse i 2014.

Figur 21: Dimissionsår



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 22: Type af uddannelse



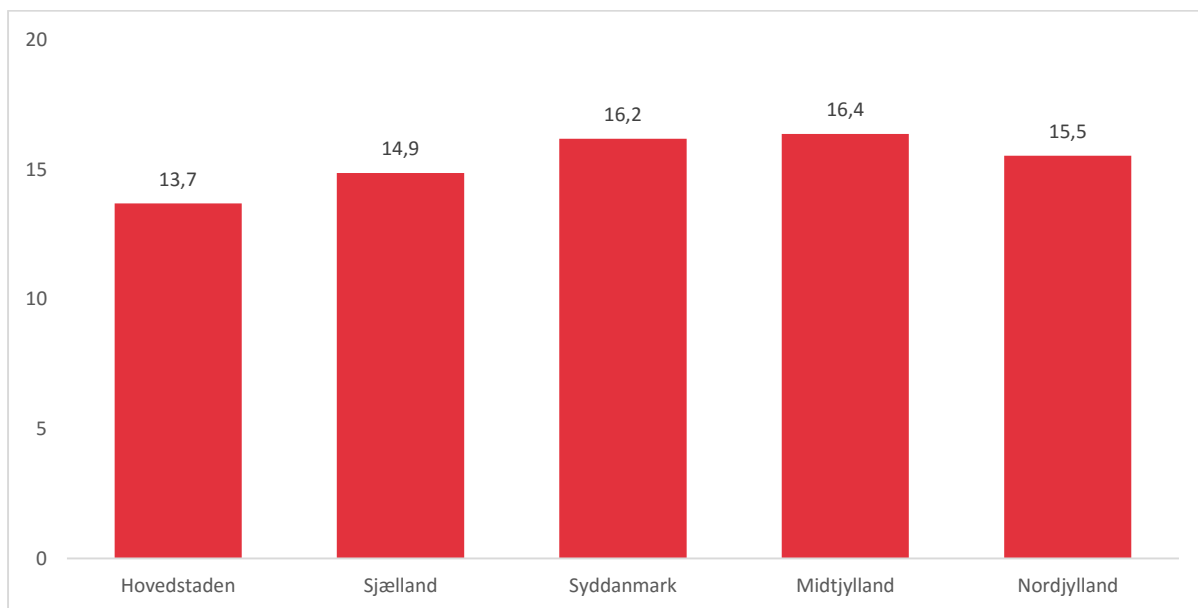
Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 23: Læreruddannedes køn og alder



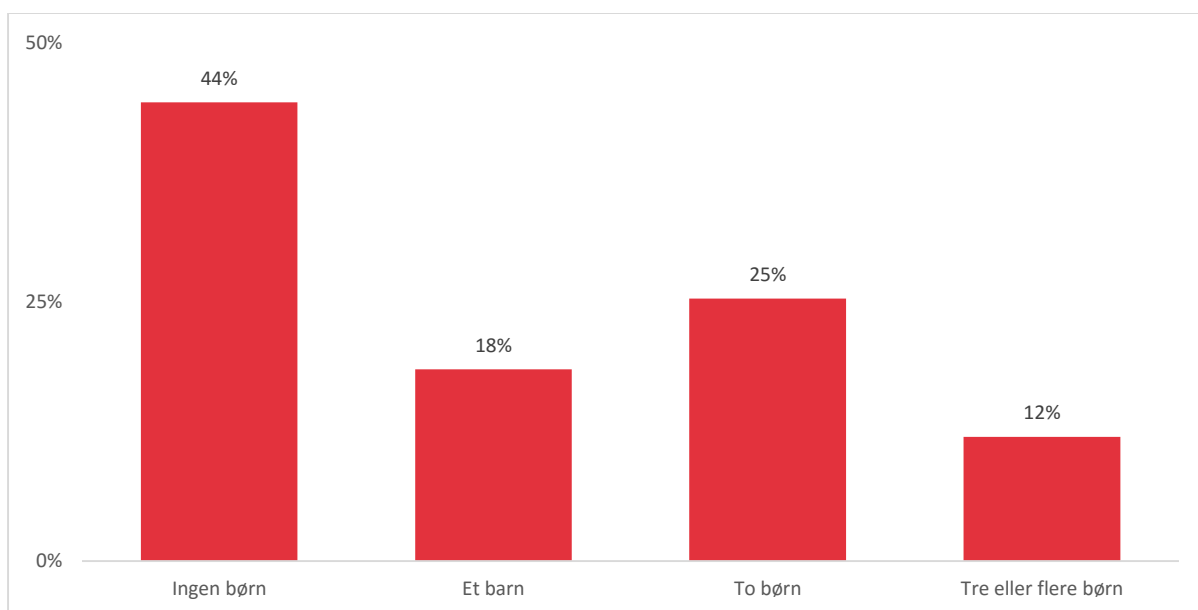
Kilde: Epiions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 24: Antal læreruddannede pr. 1000 indbygger i regionen



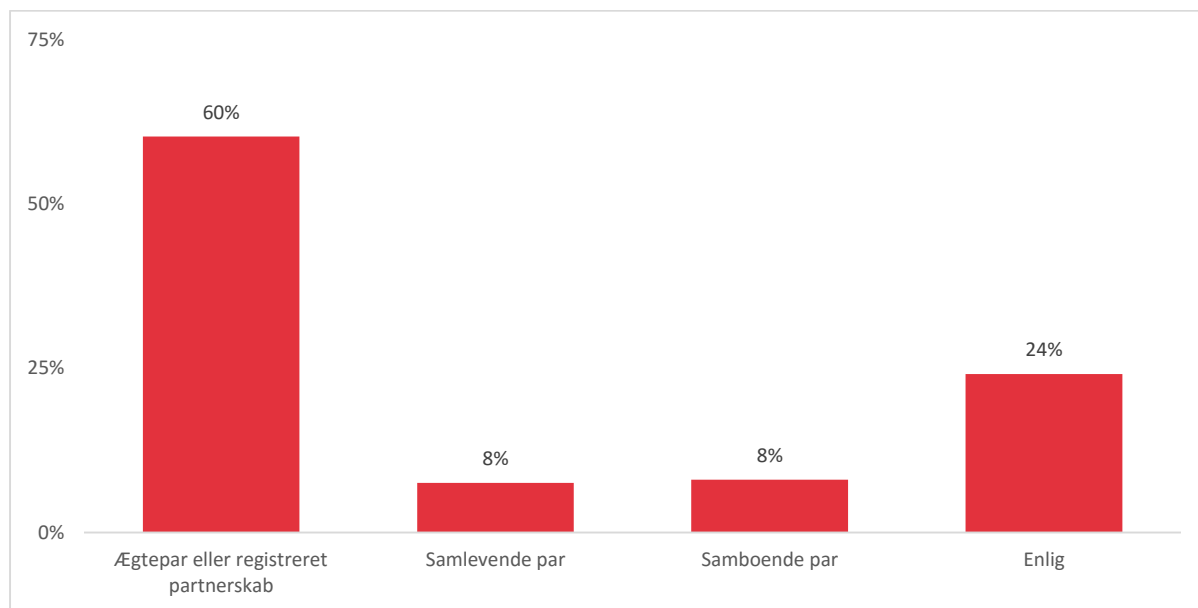
Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 25: Læreruddannedes antal af hjemmeboende børn



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 26: Læreruddannedes familieforhold



Kilde: Epinions beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

A.1.2 Anvendte registre

Tabel 11 viser en oversigt over de registre og variable fra Danmarks Statistik, vi anvender i analysen. Desuden fremgår det af tabellen, hvilken periode det pågældende register dækker.

I de tilfælde, hvor der i kolonnen "periode" står "forløbsregister", betyder det, at det pågældende register er et register, der løbende opdateres med den nyeste information. Et eksempel herpå er fx Højest fuldførte uddannelse (UDDF), som er et register, hvor man kan følge personer gennem deres uddannelseskariere. Man kan således få indblik i en given persons kvalifikationer i et kronologisk perspektiv. Forløbsregistre opdateres typisk årligt med henblik på at fastslå skift i kvalifikationsniveauet.

Tabel 11: Oversigt over anvendte registre og variable

Register	Centrale variable	Periode
Befolkningsregisteret (FABE)	<ul style="list-style-type: none"> • Alder • Civilstand • Herkomst • Køn • Kommune 	1980-1985
Befolkningsregisteret (BEF)	<ul style="list-style-type: none"> • Alder • Civilstand • Herkomst • Køn • Kommune 	1986-2014
Familieregisteret (FAFA)	<ul style="list-style-type: none"> • Antal børn 	1980-1985
Familieregisteret (FAM)	<ul style="list-style-type: none"> • Antal børn 	1986-2014
IDAN (IDA Ansættelser)	<ul style="list-style-type: none"> • CVR-nummer • Kommune • Adresse 	1980-2013
Institutionsregisteret (INST)	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionsnummer • Ejerforhold • Nedlæggelsesdato • Kommune • Kommuneadresse 	Forløbsregister (2015)
Komprimeret elevregister (KOTRE)	<ul style="list-style-type: none"> • Uddannelseskode • Starttidspunkt • Sluttidspunkt • Afsluttende uddannelseskode 	Forløbsregister (2015)
Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Branchekode • Sektorkode • CVR-nummer • Novemberprioritering • Kommune • Adresse i kommunen • Socioøkonomisk status • Løn 	1980/1992-2014
Højest fuldførte uddannelse (UDDF)	<ul style="list-style-type: none"> • Højest fuldførte uddannelse 	Forløbsregister (2014)
Karaktergennemsnit for afsluttede uddannelser (UDG)	<ul style="list-style-type: none"> • Afsluttende uddannelseskode • Karaktergennemsnit • Karakterskala 	Forløbsregister (2015)
Uddannelseskvalifikationsregisteret (UDKV)	<ul style="list-style-type: none"> • Afsluttende uddannelseskode 	Forløbsregister (2015)

Databrud

Da der skal benyttes data for en lang årrække, har det været vigtigt at sikre, at datagrundlaget både er baseret på det bedst mulige data for de enkelte år og at variable, som skal måle det samme i forskellige år, er så sammenlignelige som muligt over tid. Da opgørelsesmetoder kan skifte over tid, er det derfor centralt for analyserne, at den udvikling, der findes, ikke skyldes ændrede opgørelsesmetoder. I de tilfælde hvor en ændring i opgørelsesmetoden har været uundgåelig, har vi

forsøgt at været så eksplicitte om både tilstedeværelse af en ny opgørelsesmetode, og hvilken betydning dette har for fortolkningen af tallene, som muligt.

A.1.3 Operationalisering af centrale variable

I dette afsnit præsenterer vi væsentlige begreber i registeranalysen samt hvordan vi har operationaliseret dem. Derudover giver vi eksempler på, hvilke konkrete branchekoder, der indgår i de specifikke kategorier i typologien over de læreruddannedes brancher og sektorer.

Tabel 12 viser en oversigt over centrale begreber, deres definition og konkrete operationalisering i registre.

Tabel 12: Oversigt over centrale definitioner og operationaliseringer

Begreb	Definition	Operationalisering
Branche	Den branche, som en given læreruddannet er ansat i et specifikt år	På baggrund af branchekoderne i RAS, har vi grupperet de læreruddannedes ansættelser i følgende branchegrupper: <ul style="list-style-type: none"> • Grundskole • Anden undervisning • Anden lærerfaglig relevant branche • Anden ikke-lærerfaglig relevant branche
Sektor	Den sektor, som en given læreruddannet er ansat i et specifikt år	På baggrund af sektorkoderne i RAS, sonderer vi mellem offentlig og privat sektor.
Skift	Et skift mellem to forskellige brancher og/eller sektor fra et år til et andet	Vi har dannet en variabel med værdien 1, hvis der sker et skift i den læreruddannedes branche og/eller sektor mellem to år.
I beskæftigelse	Personer, som har en branchekode i det pågældende år	Personer, som har en primær beskæftigelse med en kendt branchekode
Lærere med en ordinær læreruddannelse	Lærere, som har afsluttet en læreruddannelse på en professionshøjskole	Personer, som i KOTRE-registeret har afsluttende uddannelseskode: <ul style="list-style-type: none"> • 5440: Folkeskolelærer, prof. bach • 5441: Den frie læreruddannelse • 9132: Småbørnslærerinde¹⁴
Meritlærer	Lærere, som har taget en meritlæreruddannelse	Personer, som i Uddannelsesqualifikationsregisteret har afsluttende uddannelseskode: <ul style="list-style-type: none"> • 5440: Folkeskolelærer, prof. bach.
Nyuddannet	Personer, som har afsluttet en læreruddannelse for inden for de sidste 4 år	Personer med dimissionsår, som ligger mindre end 4 år før det aktuelle år.
Lærerkompetence	Indikation for lærerens faglige kompetencer	Den læreruddannedes karakter i den afsluttende prøve på (merit-) læreruddannelsen
Skolekvalitet	Indikation af det faglige niveau for eleverne på den skole, hvor den pågældende læreruddannede arbejder.	Karaktergennemsnit på skoleniveau fra Undervisningsministeriets databank

¹⁴ Den 2,5-årige uddannelse til småbørnslærerinde lukkede i 1971, og den sidste småbørnslærerinde gik på pension i 2014, jf. Folkeskolen.dk.

I RAS kan vi identificere, hvilken branche hver enkelt læreruddannet er ansat i. Hver ansættelse har således en branchekode. Der er omtrent 5.000 forskellige branchekoder i alt. Det er derfor nødvendigt at kategorisere de forskellige branchekoder i relevante kategorier. Dette har resulteret i matricen i Tabel 13, som også viser konkrete eksempler på branchekoder fra RAS.

Kategoriseringen er sket ud fra graden af lærerfagligt relevante jobs i de forskellige brancher. Det er derimod ikke muligt at fastslå, om den konkrete stilling er lærerfagligt relevant eller ej. Et eksempel herpå er fx branchekoden "Administration af sundhedsvæsen, undervisning, kultur og sociale forhold", der er kategoriseret som lærerfaglig relevant. Her kan vi i princippet ikke afvise, at den konkrete læreruddannede er beskæftiget med sundhedsområdet, men det er overvejende sandsynligt, at de læreruddannede beskæftiger sig med uddannelsesområdet. Omvendt kan der være eksempler på personer, der har et lærerfagligt relevante job i brancher, der ikke typisk er lærerfagligt relevante.

Tabel 13: Typologi med brancheeksempler

	Offentlig	Privat
Grundskole	"Folkeskole o. lignende", "Specialskoler" "Ungdomsskoler" "Voksenundervisning"	"Folkeskole o. lignende", "Specialskoler" "Efterskoler"
Anden undervisning	"Anden undervisning", "Erhvervsuddannelser", "Videregående uddannelser", "Døgninstitutioner"	"Anden undervisning", "Døgninstitutioner"
Anden lærerfaglig relevant branche	"Administration af sundhedsvæsen, undervisning, kultur og sociale forhold", "Hjælpeydelse ifm. undervisning", "Psykologisk rådgivning"	"Psykologisk rådgivning", "Udgivelse af bøger"
Anden branche	"Aldersintegrerede institutioner", "Børnehaver", "SFO", "Andre sociale foranstaltninger", "Religiøse institutioner"	"Sportsklubber", "Virksomhedsrådgivning", "Foreninger, legater og fonde", "Fagforeninger"

A.2 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

De webbaserede interviews med læreruddannede er gennemført via Epinions DanmarksPanel i perioden 21. september til 17. oktober 2016. For at komme ud til så mange læreruddannede som muligt har alle personer, der er inviteret til en undersøgelse fået et spørgsmål om, hvilken uddannelse de har. 623 personer har svaret, at de har en uddannelse som 'folkeskolelærer (inkl. meritlærer)' og efterfølgende besvaret spørgeskemaet. Af dem siger 297, at de arbejder i folkeskolen, mens de resterende 326 arbejder et andet sted end folkeskolen, er under uddannelse eller er ledig. Læreruddannede, som er uden for arbejdsmarkedet, fx gået på pension, førtidspension, efterløn eller lignende er ikke med i spørgeskemaundersøgelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen er endvidere designet med henblik på rekruttering af interviewpersoner til de kvalitative interviews. Der er derfor spurgt ind til de læreruddannedes personlige karakteristika (fx køn og alder), deres karrieremæssige forløb (hvordan deres nuværende beskæftigelsesstatus er, og hvilke brancher de har arbejdet i tidligere), samt årsagerne til deres valg af branche. Dette har gjort det muligt at sikre en vis repræsentativitet i udvælgelsen af personer til de kvalitative interviews. Til sidst i spørgeskemaet var et spørgsmål om, hvorvidt den læreruddannede var interesseret i at medvirke til et opfølgende interview. 255 var interesserede i at medvirke og angav deres kontaktoplysninger. Spørgsmålsformuleringer samt fordelingen af svar for de enkelte spørgsmål kan findes i Bilag E.

A.2.1 Repræsentativitet

I det følgende ses på, hvordan de læreruddannede i spørgeskemaundersøgelsen ligner de læreruddannede i populationen ved at sammenligne de to grupper på en række demografiske og karrieremæssige karakteristika. Da spørgeskemaundersøgelsen ikke indeholder læreruddannede, som er uden for arbejdsmarkedet, er tallene for populationen også kun for de læreruddannede, som ikke er uden for arbejdsmarkedet. Som nævnt er data fra spørgeskemaundersøgelsen indsamlet i efteråret 2016, mens populationstallene er fra 2014. Denne tidsforskel forventes dog ikke at have nævneværdig betydning for sammenligneligheden af de to gruppers sammensætning. I de to tabeller nedenfor sammenlignes stikprøve og population i forhold til demografiske karakteristika, beskæftigelse og uddannelsesår.

Tabel 14: Sammenligning af stikprøve og population i forhold til demografi

	Stikprøve	Population
Mand	38 %	35 %
Kvinde	62 %	65 %
Under 35 år	10 %	22 %
36-45 år	17 %	30 %
46-55 år	37 %	23 %
56-65 år	33 %	22 %
66 år eller mere	3 %	4 %
Hovedstaden	28 %	28 %
Sjælland	18 %	14 %
Syddanmark	26 %	23 %
Midtjylland	18 %	24 %
Nordjylland	9 %	11 %
Har børn i husstanden	35 %	56 %
Har ikke børn i husstanden	65 %	44 %

Tabel 15: Sammenligning af stikprøve og population i forhold til år for dimission og branche.

	Stikprøve	Population
Ansæt i folkeskolen	48 %	53 %
Ansæt i privat-/ friskole	7 %	7 %
Ansæt i anden branche	41 %	36 %
Ledig eller under uddannelse	5 %	4 %
Færdiguddannet inden for de seneste 5 år	7 %	18 %
Færdiguddannet for 6 – 15 år siden	24 %	35 %
Færdiguddannet for 16 – 25 år siden	20 %	16 %
Færdiguddannet for mere end 25 år siden	49 %	30 %

Det fremgår af tabellerne 14 og 15, at de læreruddannede, som har besvaret spørgeskemaet i rimelig grad ligner de læreruddannede i populationen, når det kommer til deres køn, bopæl og hvilken branche de er ansat i. Til gengæld er de læreruddannede i spørgeskemaundersøgelsen lidt ældre end populationen, er færdiguddannet for lidt længere tid siden og har i mindre grad børn i husstanden. De to sidstnævnte forhold hænger begge sammen med alder, og det er derfor ikke overraskende, at fordelingen i spørgeskemaundersøgelsen for disse to forhold også afviger lidt fra populationsfordelingen, når der er en afvigelse i forhold til alder.

At de yngre læreruddannede er en smule underrepræsenterede i spørgeskemaundersøgelsen har dog ingen betydning for de konklusioner, der drages ud fra undersøgelsens resultater. En analyse af, hvordan svarfordelingerne ville have været, hvis de yngre læreruddannede fyldte lige så meget i spørgeskemaundersøgelsen som de gør i populationen viser, at andelen der nævner en given begrundelse maksimalt ændres med fire procentpoint for enkelte begrundelser. Dette betyder ikke noget for selve fortolkningen af, hvilke begrundelser de læreruddannede oftest angiver som årsag til, at de tilvælger eller fravælger folkeskolen.

A.3 KVALITATIVE ANALYSER

Formålet med de kvalitative analyser er at opnå dybdegående viden om de push- og pull-faktorer, der påvirker læreruddannedes mobilitet, dvs. ikke blot *om* de påvirker, men også *hvorfor* og *hvordan*? Rapportens primære datakilde til at undersøge dette er kvalitative dybdeinterview med læreruddannede.

A.3.1 Dybdeinterview med læreruddannede

Der blev gennemført i alt tyve dybdeinterview af ca. 1 times varighed med læreruddannede, heraf 17 som personlige interview og tre som telefoninterview. For at undersøge læreruddannedes valg om at arbejde henholdsvis inden for og uden for folkeskolen, blev der gennemført ti interview med

læreruddannede, som arbejder uden for folkeskolen, og ti interview med læreruddannede, der arbejder i folkeskolen. Alle interview er afholdt i november og december 2016.

Blandt læreruddannede, der arbejder uden for folkeskolen, blev interviewene inddelt i læreruddannede, der har valgt at blive i undervisningssektoren (både offentlig og privat), og læreruddannede, der har valgt at tage et arbejde inden for en anden sektor (både offentlig og privat). Denne variation er vigtig, da registeranalyserne viser, at knap 25 % af de læreruddannede, som har skiftet job i perioden 2010-2014, har skiftet fra folkeskolen til et andet arbejde inden for undervisningssektoren (både offentlig og privat), og knap 18 % har skiftet fra folkeskolen til en anden sektor (både offentlig og privat).

Blandt læreruddannede, der arbejder inden for folkeskolen, blev der både interviewet nyuddannede og læreruddannede, som tidligere har arbejdet uden for folkeskolen, og som nu har valgt at arbejde i folkeskolen. Interviewene afdækker således, hvorfor de nyuddannede vælger at arbejde i folkeskolen, og hvorfor andre læreruddannede vælger at komme tilbage til folkeskolen, efter de har arbejdet et andet sted.

Tabel 16: Rekrutteringsmatrice til udvælgelse af interviewpersoner.

Tidspunkt for skift	Arbejder uden for folkeskolen		Arbejder inden for folkeskolen		I alt
	Undervisningssektor	Anden sektor	Nyuddannede	Kommet tilbage	
Inden 2013	2	2	2	3	9
2013 eller senere	3	3	2	3	11
	10		10		20

Udvælgelsen af interviewpersonerne havde derudover til formål at skabe variation i forhold til tidspunktet for beslutningen om at arbejde henholdsvis inden for eller uden for folkeskolen. 11 interview blev gennemført med læreruddannede, der har foretaget skiftet i 2013 eller senere, dvs. *efter* vedtagelsen af nye arbejdstidsregler og folkeskolereformen, mens ni interview blev gennemført med læreruddannede, der har foretaget skiftet inden 2013, dvs. *før* vedtagelsen af nye arbejdstidsregler og folkeskolereformen. Dette gav os mulighed for at afdække, hvorvidt det er de samme push- og pull-faktorer, der gør sig gældende inden og efter ændringerne i lærernes arbejdsvilkår i folkeskolen.

For at sikre en vis variation i sammensætningen har vi i udvælgelsen derudover så vidt muligt fokuseret på variation med hensyn til interviewpersonernes køn, alder og geografi. Der er ni mandlige og 11 kvindelige interviewpersoner. Aldersmæssigt spænder de fra 25 til 60 år, og de er fordelt i alle landets fem regioner.

A.3.2 Interviewtemaer

Emnet for undersøgelsen er komplekst, idet multiple årsager på samme tid og med forskellig styrke kan påvirke de læreruddannedes beslutninger om at arbejde i eller uden for folkeskolen. Det var vigtigt, at denne kompleksitet kunne håndteres i interviewene, idet vi har villet afdække, hvilke push

and pull-faktorer, der er de primære for de enkelte interviewpersoner for at kunne beskrive den typiske arbejdsrejse for en lærer. Dette har vi gjort dels ved at vælge individinterview frem for fokusgruppinterviews og dels ved at benytte forskellige kvalitative spørgeteknikker i interviewet.

Interviewene har været semi-struktureret, således at vi systematisk har afdækket betydningen af de forskellige push- and pull-faktorer i hvert enkelt interview, men samtidig har der også være plads til at nye perspektiver dukkede op og andre blev nuanceret. For at undersøge styrken af de forskellige push and pull-faktorer på lærernes beslutningsvej, har vi anvendt et "kortspil" til at tale ud fra (se nedenfor). Formålet med kortspillet var at få interviewpersonen til at prioritere mellem flere årsager til, at de henholdsvis har valgt at arbejde i eller uden for folkeskolen. Fordelen herved var, at interviewpersonen fik et konkret materiale at forholde sig til, og det var så via samtalen herom, at vi fik belyst undersøgelsens problemstilling.

Interviewguidene har været bygget op omkring en række temaer, som blev afdækket ved hjælp af åbne spørgsmål. Temaerne fremgår nedenfor og følger kronologien i den typiske "lærerarbejdsrejse":

1. Introduktion
2. Årsager til at uddanne sig som lærer
3. Karriereforløb, herunder oplevelse af det første job, efteruddannelse, og eventuelle jobskifte
4. Nuværende arbejdsplads, herunder forskel fra tidligere arbejdsplads i forhold til arbejdsopgaver, arbejdstider, arbejdsmiljøet, løn, kollegialt samarbejde, ledelse og faglighed.
5. "Kortspil" med kort indeholdende forskellige begrundelser for at arbejde inden for eller uden for folkeskolen
6. Fremadrettet mobilitet, herunder fremtidig arbejdsplads
7. Afslutning

De fire interviewguides er tilpasset de fire forskellige målgrupper, men indeholder så vidt muligt de samme spørgsmål, således det var muligt at sammenligne interviewene på tværs af grupperne. I Bilag F er der vedlagt et eksempel på en interviewguide (læreruddannede, der arbejder uden for folkeskolen i en anden sektor). De tre andre kan rekvireres ved henvendelse til Epinion.

”KORTSPIL”

Kortspillet foregik således, at interviewpersonen blev præsenteret for nogle kort, hvorpå der var skrevet ti forskellige årsager til at arbejde henholdsvis inden for eller uden for folkeskolen. De ti årsager var formuleret neutralt, således det var muligt for interviewpersonerne at lægge deres egen forståelse til grund samt pege på den samme årsag for at arbejde i folkeskolen eller uden for folkeskolen.

Kortene har indeholdt følgende årsager: Løn, arbejdsvilkår, anerkendelse, børnene og lærergerningen, karriere, ledelse, kollegialt samarbejde, min faglighed og kompetencer, indflydelse samt personlige forhold.

Der har også være tomme kort, hvor interviewpersonen kunne skrive andre årsager på, således vi ikke udelukkede noget.

Interviewpersonen blev bedt om at udvælge de tre mest vigtige kort for hans/hendes beslutning om at arbejde i eller uden for folkeskolen, fortælle hvad han/hun forstod ved kortet og begrunde valget heraf.

A.3.3 Kvalitativ indholdsanalyse

Alle dybdeinterview er blevet skriftligt refereret direkte i løbet af interviewet samt optaget på diktafon af en medarbejder fra Epinion.

For at håndtere og arbejde systematisk med den store mængde af kvalitativt interviewdata er **kvalitativ indholdsanalyse** anvendt som analysestrategi. Kvalitativ indholdsanalyse er kort fortalt systematisk kategorisering af indhold i tekster, herunder også interviews, ved hjælp af åben og lukket kodning samt displaykonstruktion.

Databehandlingen og analysen er blevet lavet i analyseprogrammet Nvivo. Indledningsvist blev der i fællesskab foretaget en **åben kodning** af to interviews. Formålet med denne kodning var at få kortlagt data, herunder at belyse de mest iøjnefaldende mønstre i de læreruddannedes valg af arbejdsplads og begrundelser for at skifte job. På baggrund af den åbne kodning blev der dernæst udarbejdet en udførlig kodebog indeholdende over-og underkoder samt definition af koderne. Ud fra kodebogen blev alle interview (gen)kodet ved hjælp af lukket kodning.

For at højne kvaliteten og reliabiliteten af kodningen har forskellige medarbejdere fra Epinions projektteam løbende foretaget krydskodning af dele af datamaterialet. Herved er det sikret, at koderne er anvendt konsistent og systematisk. Alt kodearbejdet er endvidere blevet lavet af de konsulenter, som også har lavet interviewene, således at koderne netop bygger de tidlige indsigter fra interviewene. Kodebogen, inklusiv angivelse af koderne omfang, er vedlagt som Bilag G.

Selve analysen af datamaterialet er foregået ved at analysere indholdet i de forskellige koder, bl.a. ved hjælp af displaykonstruktion, hvor der systematisk er ledt efter mønstre i koderne på tværs af interviewene.

Analysen af lærertyper

Undervejs i interviewene viste der sig et mønster i de interviewede læreruddannedes tilgang til lærergerningen. Nogle vægtede børnenes dannelse højt, og andre lagde stor vægt på deres egen og børnenes faglighed. Disse mønstre førte til fremkomsten af analysens to lærertyper – holisten og specialisten. De to typer er således empirisk funderet i data og bygger ikke på teoretiske idealmodeller. Det er vigtigt at bemærke, at de er arketyper, og det er muligt at indeholde træk fra dem begge. Vi har dog valgt at karakterisere interviewpersonerne som værende *enten* holist *eller* specialist for på denne måde bedre kunne se, hvorvidt der tegnede sig forskellige mønstre for de to typers valg af arbejdsplads.

De interviewede læreruddannede er blevet karakteriseret som enten holist eller specialist på følgende måde: Først har vi for hver interviewperson vurderet, i hvilken grad de er specialister ud fra en skala fra 1-5, hvor 1 svarer til slet ikke at være typen og 5 svarer til at være arketypen. Samme vurdering er herefter foretaget med hensyn til holisten. Baseret på disse vurderinger er de til sidst blevet karakteriseret som værende enten specialist eller holist alt efter, hvor de scorer den højeste vurdering. I to tilfælde har interviewpersonerne scoret den samme vurdering på både holist- og specialist-skalaen (interviewperson 12 og 15). Her har vi foretaget en fælles drøftelse af deres karaktertræk og på baggrund heraf besluttet os at karakterisere den ene som henholdsvis specialist og den anden som holist.

Tabel 17: Tildeling af lærertype.

Interviewperson	Holist	Specialist	Lærerroller	Målgruppe
Interviewperson 1	4 - Mange træk	3 - Nogle træk	Holisten	Uden for folkeskolen, undervisningssektor
Interviewperson 2	1 - Slet ikke	5 - Arketypen	Specialisten	Nyuddannet
Interviewperson 3	1 - Slet ikke	5 - Arketypen	Holisten	Nyuddannet
Interviewperson 4	5 - Arketypen	2- Få træk	Holisten	Uden for folkeskolen, undervisningssektor
Interviewperson 5	3 - Nogle træk	1 - Slet ikke	Holisten	Kommet tilbage
Interviewperson 6	3 - Nogle træk	4 - Mange træk	Specialisten	Uden for folkeskolen, andet
Interviewperson 7	5 - Arketypen	3 - Nogle træk	Holisten	Kommet tilbage
Interviewperson 8	3 - Nogle træk	4 - Mange træk	Specialisten	Kommet tilbage
Interviewperson 9	4 - Mange træk	3 - Nogle træk	Holisten	Nyuddannet
Interviewperson 10	1 - Slet ikke	3 - Nogle træk	Ikke tildelt type	Nyuddannet
Interviewperson 11	1 - Slet ikke	5 - Arketypen	Specialisten	Uden for folkeskolen, andet
Interviewperson 12	2 - Få træk	2- Få træk	Holisten	Uden for folkeskolen, undervisningssektor
Interviewperson 13	3 - Nogle træk	5 - Arketypen	Specialisten	Uden for folkeskolen, undervisningssektor
Interviewperson 14	3 - Nogle træk	4 - Mange træk	Specialisten	Kommet tilbage
Interviewperson 15	3 - Nogle træk	3 - Nogle træk	Specialisten	Uden for folkeskolen, undervisningssektor
Interviewperson 16	5 - Arketypen	1 - Slet ikke	Holisten	Kommet tilbage
Interviewperson 17	2 - Få træk	3 - Nogle træk	Specialisten	Uden for folkeskolen, andet
Interviewperson 18	4 - Mange træk	3 - Nogle træk	Holisten	Uden for folkeskolen, undervisningssektor
Interviewperson 19	2 - Få træk	1 - Slet ikke	Ikke tildelt type	Uden for folkeskolen, andet
Interviewperson 20	3 - Nogle træk	4 - Mange træk	Specialisten	Uden for folkeskolen, andet

I alt er ni interviewpersoner blevet karakteriseret som specialist og ni som holist. Det har ikke været muligt at karakterisere to af interviewpersonerne (interviewperson 10 og 19), da de ikke i særlig høj grad besad nogle af karaktertrækkene.

B. DE STATISTISKE MODELLER

Formålet med registeranalysen er blandt andet at undersøge sammenhængen mellem forskellige baggrundskarakteristika ved de læreruddannede og sandsynligheden for at foretage bestemte skift mellem brancher og sektorer samt for deres sandsynlighed for at være ansat i folkeskolen.

Til at analysere disse spørgsmål anvender vi en multivariat regressionsmodel. En regressionsmodel beskriver fordelingen en én afhængig variabel (i denne analyse fx om den læreruddannede er ansat i folkeskolen) som en funktion af en eller flere forklarende variabler (i denne analyse den læreruddannedes baggrundskarakteristika).

Fordelingen af den afhængige variabel, altså i denne analyse fx hvorvidt den læreruddannede er ansat i folkeskolen eller ej, betinger hvilken type af regressionsmodel, der anvendes. I dette tilfælde er den afhængige variabel binær (ansat/ikke ansat i folkeskolen), hvilket betyder, at vi anvender en logistisk regressionsmodel. Den logistiske regressionsmodel angiver, at sandsynligheden for at være ansat i folkeskolen, $P(Y = 1)$, afhænger af j forklarende variabler x_1, \dots, x_j , således at:

$$Y^* = \text{Logit} \left(\frac{P(Y = 1)}{1 - P(Y = 1)} \right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_j x_j + \varepsilon$$

Y^* er en latent variabel, der angiver den læreruddannedes sandsynlighed for at være ansat i folkeskolen som en lineær variabel. Estimation af regressionskoefficienterne foregår ved en metode kaldet maximum likelihood estimation.

Modsat en lineær regressionsmodel, afrapporteres resultaterne af en logistisk regressionsanalyse i odds-ratio (OR) eller logit-værdier (den naturlige logaritme til oddset). Vi afrapporterer resultaterne fra den logistiske regressionsanalyse i OR, som er et ofte anvendt mål for sammenhængen mellem to variabler. Som navnet antyder, angiver OR et forhold mellem to odds. Et odds er defineret ved sandsynligheden for, at en given begivenhed indtræffer divideret med sandsynligheden for, at begivenheder *ikke* indtræffer. Hvis OR er 1 har den forklarende variabel ingen betydning for den afhængige variabel. Hvis $OR > 1$ angiver det en positiv betydning af den forklarende variabel og hvis $OR < 1$ angiver det en negativ betydning af den forklarende variabel.

Hvis vi f.eks. ser på OR for at være ansat i folkeskolen for mænd og kvinder. Hvis f.eks. 75 procent af kvinderne og 60 procent af mændene er ansat i folkeskolen, så er oddset for kvinder $0,75/0,25 = 3$ og $0,6/0,4 = 1,5$ for mænd. Hvis vi vælger mænd som basis (referencegruppe) er OR således $3/1,5 = 2$. Eftersom OR er større end 1 og vi har valgt mænd som referencegruppe betyder det, at kvinder i højere grad end mænd er ansat i folkeskolen.

Tabel 18 præsenterer de vigtigste metodiske begreber.

Tabel 18: Væsentlige metodiske begreber.

Begreb	Forklaring
Population	I statistik beskriver en population en afgrænset gruppe, indenfor hvilken man ønsker at drage sammenhænge. Populationen består af en samling af enheder (f.eks. individer eller organisationer) med et eller flere fælles karakteristika. I denne analyse udgøres populationen af personer, som har taget en uddannelse, som Folkeskolelærer. Det gælder både personer med en ordinær læreruddannelse samt personer, som har taget en meritlæreruddannelse.
Logistisk regressionsanalyse	En logistisk regressionsmodel er regressionsmodel, hvor den afhængige variabel er binær, dvs. kun har to udfald. I vores analyse er den afhængige variabel, hvorvidt en læreruddannet er ansat i folkeskolen eller ej, hvilket er binært. Enten er den læreruddannede ansat i folkeskolen eller også er han ikke.
Odds-ratio (OR)	OR er forholdet mellem to odds. Et odds er den relative chance for at opnå et givet udfald divideret med chancen for ikke at opnå et givet udfald.
Signifikant	Signifikans refererer indenfor statistik til, hvorvidt sammenhængen mellem en given afhængig variabel og et outcome er sandsynlig eller tilfældig. Signifikansniveau er en vedtaget grænse for, hvornår vi tror, at resultaterne lige så godt kunne afspejle tilfældig variation eller målefejl. Typisk anvender man et 5 procents signifikansniveau, hvilket betyder, at vi accepterer resultater, som har mindre end 5 procents risiko for at være fremkommet ved en tilfældighed.

De statistiske modeller er præsenteret nedenfor.

Tabel 19: Logistisk regressionsmodel for, hvad der har betydning for, om en læreruddannet arbejder i folkeskolen (1) i forhold til at arbejde i en anden branche (0).

	Model 1	Model 2	Model 3
Alder			
Under 26 år	1.562*** (7.94)	1.830*** (10.39)	1.412*** (5.23)
26-35 år	1.190*** (7.69)	1.231*** (8.93)	1.066* (2.34)
46-55 år	0.826*** (-8.99)	0.877*** (-6.03)	0.889*** (-5.29)
56-65 år	0.623*** (-22.25)	0.741*** (-11.88)	0.734*** (-11.96)
Over 65 år	0.056*** (-39.66)	0.068*** (-36.02)	0.066*** (-36.40)
Mand			
	0.690*** (-24.42)	0.694*** (-23.87)	0.690*** (-23.94)
Etnicitet			
Indvandrere	0.808*** (-4.08)	0.811*** (-4.01)	0.774*** (-4.81)

Efterkommere	0.763** (-3.08)	0.773** (-2.92)	0.730*** (-3.52)
Familietype			
Registreret partnerskab		0.926 (-0.68)	0.951 (-0.43)
Samlevende		1.157*** (4.87)	1.151*** (4.63)
Samboende		1.071* (2.29)	1.042 (1.35)
Enlig		0.978 (-1.14)	0.966 (-1.78)
Børn		1.256*** (11.72)	1.258*** (11.64)
Nyuddannet			1.106** (2.96)
Karakter fra læreruddannelsen			
Under middel			1.121* (2.13)
Over middel			0.870*** (-4.13)
Lang videregående			0.254*** (-40.15)
Meritlærer			1.279***(7.92)
Observationer	82878	82878	82878
Pseudo R2	0.043	0.045	0.063

Odds-ratioer; z-score i parentes. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Referencepersonen er en dansk kvinde mellem 36 og 45 år som er gift, som ikke er nyuddannet, har en ordinær læreruddannelse, hvor hun har fået en middel karakter på læreruddannelsen og ikke har en lang videregående uddannelse udover denne.

Tabel 20: Logistisk regressionsmodel for, hvad der har betydning for, om en læreruddannet arbejder i grundskolen (1) i forhold til at arbejde i en anden branche (0).

	Model 1	Model 2	Model 3
Alder			
Under 26 år	2.225*** (10.64)	2.880*** (13.73)	1.766*** (6.60)
26-35 år	1.553*** (16.12)	1.673*** (18.31)	1.334*** (8.75)
46-55 år	0.728*** (-13.59)	0.791*** (-9.82)	0.803*** (-8.89)
56-65 år	0.438*** (-36.43)	0.557*** (-21.63)	0.544*** (-21.83)
Over 65 år	0.039*** (-48.77)	0.053*** (-43.06)	0.049*** (-43.71)
Mand	0.703*** (-21.28)	0.707*** (-20.82)	0.702*** (-20.76)
Etnicitet			
Indvandrere	0.790*** (-4.17)	0.792*** (-4.12)	0.749*** (-4.94)
Efterkommere	0.871 (-1.32)	0.883 (-1.18)	0.826 (-1.79)
Familietype			
Registreret partnerskab		0.844 (-1.38)	0.872 (-1.09)
Samlevende		1.040 (1.12)	1.024 (0.67)
Samboende		1.052 (1.49)	1.002 (0.07)
Enlig		0.916*** (-4.24)	0.899*** (-4.99)
Børn		1.402*** (16.02)	1.423*** (16.34)
Nyuddannet			1.259*** (5.50)
Karakter fra læreruddannelsen			

Under middel			0.988 (-0.19)
Over middel			0.983 (-0.41)
Lang videregående			0.185*** (-50.07)
Meritlærer			1.291*** (7.35)
Observationer	82878	82878	82878
Pseudo R2	0.077	0.081	0.110

Odds-ratioer; z-score i parentes. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Referencepersonen er en dansk kvinde mellem 36 og 45 år som er gift, som ikke er nyuddannet, har en ordinær læreruddannelse, hvor hun har fået en middel karakter på læreruddannelsen og ikke har en lang videregående uddannelse udover denne.

Tabel 21: Logistisk regressionsmodel for, om en læreruddannet skifter til privat-/friskole (1) fra folkeskolen (0).

	2011 og 2012	2014
Alder		
Under 26 år	1.799** (2.85)	0.758 (-0.94)
26-35 år	1.245 (1.91)	0.866 (-1.13)
46-55 år	0.723* (-2.44)	0.721** (-2.70)
56-65 år	0.247*** (-6.08)	0.166*** (-6.91)
Over 65 år	1.372 (0.53)	0.569 (-0.78)
Mand		
Mand	1.356*** (3.69)	1.275** (2.78)
Familietype		
Registreret partnerskab	0.397 (-0.92)	1.205 (0.32)
Samlevende	0.865 (-1.01)	0.804 (-1.44)
Samboende	1.255 (1.59)	1.074 (0.44)
Enlig	1.063 (0.54)	1.051 (0.43)
Børn		
Børn	1.245 (1.93)	1.276* (2.05)
Etnicitet		
Indvandrere	0.626 (-1.31)	0.667 (-1.13)
Efterkommere	0.170 (-1.77)	1.002 (0.00)
Karakter fra læreruddannelsen		
Middel	1.243 (1.08)	0.739 (-1.24)

Over middel	1.278 (1.80)	0.894 (-0.76)
Lang videregående	1.042 (0.16)	0.743 (-1.13)
Meritlærer	0.696 (-1.92)	1.372* (2.06)
Nyuddannet	2.649*** (7.76)	1.351* (2.48)
Karaktergennemsnit på den skole, der skiftes fra		
Under middel		1.023 (0.20)
Over middel		0.823 (-1.43)
Observationer	103428	49827
Pseudo R2	0.042	0.027

Odds-ratioer; z-score i parentes. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Referencepersonen er en dansk kvinde mellem 36 og 45 år som er gift, som ikke er nyuddannet, har en ordinær læreruddannelse, hvor hun har fået en karakter under middel på læreruddannelsen og ikke har en lang videregående uddannelse udover denne. I 2014 skifter hun derudover fra en skole, som har et middel karaktergennemsnit

Tabel 22: Logistisk regressionsmodel for, om en læreruddannet skifter til anden branche (1) fra folkeskolen (0).

	2011 og 2012	2014
Alder		
Under 26 år	0.719* (-2.02)	0.286*** (-4.49)
26-35 år	0.785*** (-3.89)	0.746*** (-3.49)
46-55 år	0.889* (-2.05)	0.840* (-2.55)
56-65 år	1.302*** (4.16)	0.843* (-2.02)
Over 65 år	2.687*** (5.14)	1.492 (1.65)
Mand	1.275*** (6.42)	1.224*** (4.08)
Familietype		
Registreret partnerskab	0.169* (-2.51)	0.848 (-0.43)
Samlevende	0.860 (-1.91)	0.892 (-1.22)
Samboende	1.137 (1.72)	0.941 (-0.60)
Enlig	1.219*** (4.21)	1.044 (0.68)
Børn	1.042 (0.86)	1.001 (0.02)
Etnicitet		
Indvandrere	1.367* (2.55)	0.964 (-0.20)
Efterkommere	0.664 (-1.27)	1.448 (1.42)
Karakter fra læreruddannelsen		
Middel	0.863 (-1.07)	0.772 (-1.51)

Over middel	0.837 (-1.94)	1.055 (0.52)
Lang videregående	2.131*** (8.05)	2.149*** (7.09)
Meritlærer	0.919 (-0.99)	0.912 (-0.94)
Nyuddannet	1.317*** (3.98)	0.925 (-0.92)
Karaktergennemsnit på den skole, der skiftes fra		
Middel		1.192* (2.47)
Over middel		0.867 (-1.69)
Observationer	103428	49979
Pseudo R2	0.010	0.012

Odds-ratioer; z-score i parentes. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Referencepersonen er en dansk kvinde mellem 36 og 45 år som er gift, som ikke er nyuddannet, har en ordinær læreruddannelse, hvor hun har fået en karakter på læreruddannelsen under middel og ikke har en lang videregående uddannelse udover denne. I 2014 skifter hun derudover fra en skole, som har et karaktergennemsnit under middel

Tabel 23: Logistisk regressionsmodel for, om en læreruddannet skifter til folkeskolen (1) fra en privat-/friskole (0).

	2011 og 2012	2014
Alder		
Under 26 år	2.110** (2.89)	1.466 (1.21)
26-35 år	1.084 (0.57)	0.798 (-1.54)
46-55 år	0.598** (-2.88)	1.053 (0.34)
56-65 år	0.396** (-3.00)	0.596 (-1.90)
Over 65 år	0.000 (-0.01)	0.540 (-0.60)
Mand		
Mand	1.033 (0.31)	1.001 (0.01)
Familietype		
Samlevende	0.959 (-0.22)	1.790*** (3.71)
Samboende	1.688** (2.97)	1.615** (2.65)
Enlig	1.805*** (4.22)	1.697*** (3.87)
Børn		
Børn	1.540** (2.97)	1.446** (2.59)
Etnicitet		
Indvandrere	1.145 (0.45)	0.762 (-0.81)
Efterkommere	0.647 (-0.73)	0.449 (-1.51)
Karakter fra læreruddannelsen		
Under middel	1.387 (1.44)	1.136 (0.54)
Over middel	0.794 (-1.41)	0.732* (-2.05)

Lang videregående	1.083 (0.26)	0.674 (-1.34)
Meritlærer	0.932 (-0.29)	2.283*** (4.59)
Nyuddannet	2.264*** (5.67)	1.943*** (5.29)
Observationer	16582	8806
Pseudo R2	0.053	0.056

Odds-ratioer; z-score i parentes. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Referencepersonen er en dansk kvinde mellem 36 og 45 år som er gift, som ikke er nyuddannet, har en ordinær læreruddannelse, hvor hun har fået en middel karakter på læreruddannelsen og ikke har en lang videregående uddannelse udover denne.

Tabel 24: Logistisk regressionsmodel for, om en læreruddannet skifter til folkeskolen (1) fra anden branche (0).

	2011 og 2012	2014
Alder		
Under 26 år	1.091 (0.79)	0.908 (-0.77)
26-35 år	1.133* (2.07)	0.894 (-1.53)
46-55 år	1.106 (1.88)	0.956 (-0.67)
56-65 år	1.064 (1.00)	0.620*** (-5.37)
Over 65 år	0.133*** (-9.16)	0.140*** (-7.77)
Mand	0.798*** (-6.32)	0.790*** (-5.01)
Familietype		
Registreret partnerskab	0.632 (-1.42)	0.430 (-1.43)
Samlevende	1.191* (2.49)	1.393*** (4.19)
Samboende	1.229** (3.14)	1.340*** (3.56)

Enlig	1.258*** (5.24)	1.345*** (5.11)
Børn	1.245*** (4.89)	1.440*** (6.08)
Etnicitet		
Indvandrere	0.927 (-0.64)	1.111 (0.82)
Efterkommere	1.497* (2.27)	1.147 (0.71)
Karakter fra læreruddannelsen		
Under middel	1.135 (1.13)	1.214 (1.74)
Over middel	0.861 (-1.95)	0.847* (-2.16)
Lang videregående	0.436*** (-9.17)	0.505*** (-7.26)
Meritlærer	0.847* (-2.04)	1.605*** (5.88)
Nyuddannet	2.061*** (11.64)	1.873*** (10.21)
Observationer	64493	32899
Pseudo R2	0.032	0.085

Odds-ratioer; z-score i parentes. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Referencepersonen er en dansk kvinde mellem 36 og 45 år som er gift, som ikke er nyuddannet, har en ordinær læreruddannelse, hvor hun har fået en middel karakter på læreruddannelsen og ikke har en lang videregående uddannelse udover denne.

C. TIL- OG AFGANG FRA GRUNDSKOLE OG FOLKESKOLE

De to nedenstående tabeller svarer til de resultater, der er vist grafisk i Figur 6.

Tabel 25: Antal læreruddannede der hvert år har forladt grundskolen (offentlig og privat), 1982-2014

	Anden undervisning	Andet lærerfaglig relevant	Anden branche	Ledig	Uddannelse	Pension og førtids-pension	Øvrige uden for arbejdsstyrken
1982	163	-	1.949	219	23	32	520
1983	68	-	1.572	423	24	22	605
1984	167	-	1.451	287	31	111	704
1985	217	-	1.619	258	33	172	728
1986	272	-	1.831	264	32	149	944
1987	207	-	2.471	210	27	105	924
1988	186	-	1.887	326	38	159	1.021
1989	182	-	1.745	509	27	174	946
1990	203	-	1.727	512	-	239	1.003
1991	235	-	1.664	685	-	294	1.245
1992	1.938	167	1.517	557	-	195	1.174
1993	632	36	871	417	-	209	857
1994	1.171	52	977	255	16	607	538
1995	684	29	796	316	19	502	657
1996	725	45	973	289	11	751	568
1997	576	22	837	268	14	758	518
1998	535	39	852	203	18	880	486
1999	669	29	881	226	15	939	534
2000	545	23	977	249	21	507	916
2001	469	21	874	216	25	1.072	374
2002	519	13	991	219	62	1.747	576
2003	400	33	795	318	60	1.498	523
2004	390	52	799	385	55	1.709	567
2005	424	29	851	407	41	1.526	485
2006	504	68	1.130	331	28	1.613	414
2007	957	67	1.687	359	57	2.042	447
2008	2.818	300	1.658	601	221	1.827	504
2009	886	152	817	519	169	1.724	400
2010	1.557	286	735	620	174	1.870	372
2011	794	220	830	731	153	1.756	360
2012	897	109	740	795	113	1.813	336
2013	753	116	709	644	136	1.769	387
2014	1.103	174	936	711	160	1.973	425

Tabel 26: Antal læreruddannede der hvert år har tilgået grundskolen (offentlig og privat), 1982-2014

	Anden undervisning	Andet lærerfaglig relevant	Anden branche	Ledig	Uddannelse	Pension og førtids- pension	Øvrige uden for arbejds- styrken	Nyuddan- nede
1982	77	-	1.955	219	16	8	310	1.649
1983	53	-	2.832	182	16	-	278	1.286
1984	99	-	2.634	561	14	-	278	1.397
1985	104	-	1.695	476	21	4	367	1.155
1986	128	-	1.511	283	12	4	353	1.012
1987	244	-	1.553	316	24	6	515	859
1988	196	-	1.776	162	20	7	434	741
1989	100	-	1.602	181	23	11	406	552
1990	136	-	1.214	296	9	4	342	600
1991	368	-	1.836	316	-	7	375	451
1992	100	-	3.217	490	-	44	442	595
1993	622	125	946	547	-	9	375	740
1994	603	52	860	565	-	12	342	1.022
1995	1.024	75	981	345	6	37	263	1.211
1996	741	22	670	295	18	68	283	1.364
1997	565	25	839	288	7	61	250	1.514
1998	493	14	674	319	6	71	255	1.928
1999	432	17	530	209	12	60	213	2.168
2000	581	16	634	235	8	58	250	2.319
2001	503	15	710	250	8	35	289	2.645
2002	582	15	760	228	14	74	261	2.165
2003	601	14	756	170	33	90	413	2.316
2004	330	28	644	271	41	86	380	2.713
2005	334	22	582	345	34	102	455	2.867
2006	562	11	644	386	25	93	416	2.798
2007	747	36	997	300	27	151	317	2.536
2008	875	44	1.175	260	32	187	363	2.272
2009	1.031	84	820	404	116	118	310	2.203
2010	1.360	96	612	377	89	86	248	1.983
2011	1.188	216	501	402	81	92	211	1.428
2012	514	134	660	665	111	91	257	1.495
2013	835	79	615	794	82	109	241	1.569
2014	803	83	855	763	94	129	250	1.960

De to nedenstående tabeller svarer til de resultater, der er vist grafisk i Figur 7.

Tablet 27: Antal læreruddannede, der hvert år har forladt folkeskolen, 1995-2014

	Grundskole (privat)	Anden undervisning (offentlig)	Anden undervisning (privat)	Andet lærerfalg relevant (offentlig)	Andet lærerfalg relevant (privat)	Anden branche (offentlig)	Anden branche (privat)	Ledig	Uddannelse	Pension og førtids- pension	Øvrige udenfor arbejds- styrken
1995	201	466	95	29	-	368	327	250	12	460	591
1996	246	474	140	40	-	518	317	233	11	698	511
1997	234	371	104	22	-	348	365	215	14	689	464
1998	206	350	119	39	-	357	386	164	14	807	437
1999	263	469	112	29	-	352	426	191	15	859	490
2000	253	366	97	23	-	411	429	205	15	458	846
2001	243	301	102	21	-	347	410	170	25	996	320
2002	276	372	80	13	-	458	433	186	55	1.671	524
2003	270	269	82	33	-	388	316	269	53	1.394	473
2004	250	286	59	52	-	329	349	327	49	1.590	501
2005	346	284	90	29	-	335	379	339	35	1.406	426
2006	304	364	86	68	-	502	473	280	21	1.475	351
2007	431	732	121	67	-	653	846	313	47	1.882	393
2008	588	2.529	103	285	6	1.095	319	504	174	1.651	427
2009	283	658	75	139	4	503	197	423	136	1.593	312
2010	271	1.383	64	266	7	483	164	495	151	1.717	315
2011	340	643	68	206	5	554	167	606	115	1.613	314
2012	324	723	61	101	-	483	136	638	89	1.673	275
2013	327	589	60	98	5	465	134	525	105	1.607	311
2014	604	844	107	146	10	583	207	587	125	1.799	352

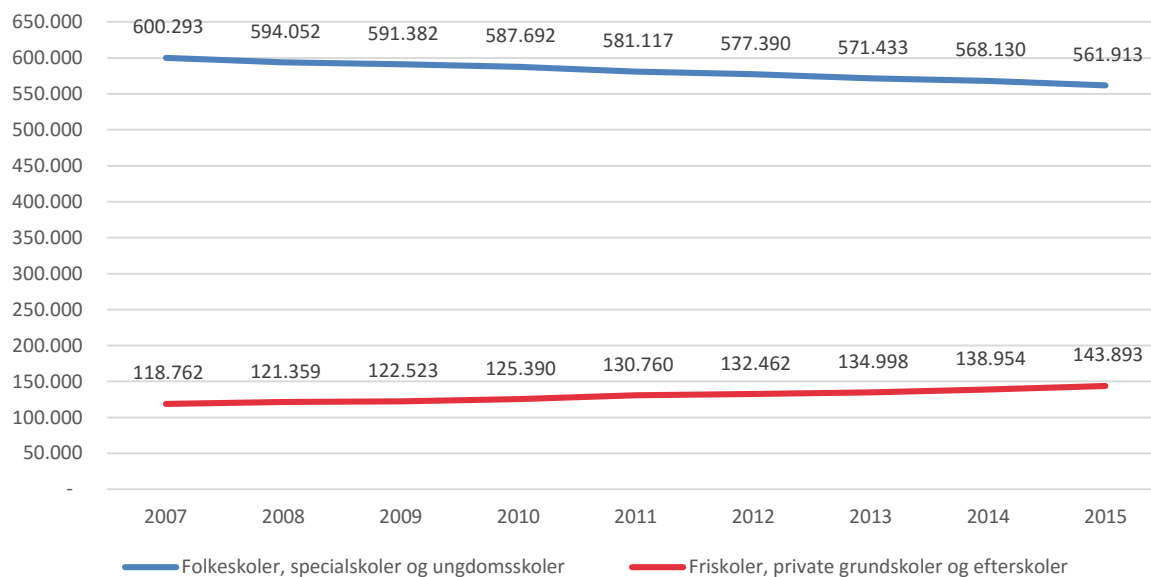
Tabel 28: Antal læreruddannede, der hvert år er kommet til folkeskolen, 1995-2014

	Grundskole (privat)	Anden undervisning (offentlig)	Anden undervisning (privat)	Andet lærerfalg relevant (offentlig)	Andet lærerfalg relevant (privat)	Anden branche (offentlig)	Anden branche (privat)	Ledig	Uddannelse	Pension og førtids- pension	Øvrige udenfor arbejds- styrken	Nyuddan- nede
1995	366	820	96	75	-	541	280	286	6	32	215	958
1996	312	554	92	22	-	322	255	250	18	58	237	1.111
1997	293	428	79	25	-	521	244	250	7	52	198	1.230
1998	276	338	84	14	-	330	241	276	6	64	213	1.647
1999	251	307	74	12	-	239	204	184	12	50	174	1.860
2000	319	412	104	16	-	260	270	196	8	43	208	2.037
2001	366	321	125	15	-	286	333	220	8	31	254	2.298
2002	357	404	118	15	-	329	334	197	14	47	221	1.893
2003	283	447	105	14	-	304	323	141	29	78	371	2.029
2004	334	217	71	28	-	266	276	232	41	76	325	2.364
2005	287	206	85	22	-	228	243	302	27	79	411	2.474
2006	338	320	65	11	-	289	243	327	19	59	359	2.398
2007	370	532	60	36	-	558	291	242	22	110	260	2.115
2008	531	719	88	44	-	501	538	225	27	160	297	1.885
2009	279	930	38	75	-	558	115	333	96	98	239	1.815
2010	236	1.257	27	86	4	417	82	296	69	69	189	1.556
2011	195	1.087	34	208	-	311	82	318	61	76	158	1.097
2012	249	410	39	124	-	488	83	530	84	68	203	1.178
2013	353	614	51	71	-	452	66	647	68	80	187	1.266
2014	459	678	49	76	-	637	105	653	75	97	209	1.649

D. ELEVTAL I OFFENTLIGE OG PRIVATE GRUNDSKOLER, 2007-2015

Figuren nedenfor viser udviklingen i elevtallet i hhv. offentlige og private grundskoler fra 2007 til 2015. Hvor elevtallet i folkeskolen er faldet med 6,4% i perioden, er det steget med 21,2% i de private grundskoler.

Figur 27: Antal elever i grundskole pr. 1. oktober opdelt på offentlige og private grundskoler, 2007-2015



Kilde: Danmarks Statistik – Uddannelsesaktivitet i grundskolen (UDDAKT20).

E. FREKVENSFORDELINGER I SPØRGESKEMA

Tabel 29: Hvad er din nuværende beskæftigelsesstatus?

	Procentandel
Arbejder i en folkeskole	48 % (297)
Arbejder i en privat-/friskole	7 % (41)
Arbejder i en anden type af grundskole (fx efterskole, ungdomsskole eller specialskole)	8 % (49)
Arbejder inden for uddannelsessektoren uden for grundskolen	7 % (42)
Arbejder i et lærerfagligt relevant arbejde i en privat virksomhed	4 % (23)
Arbejder i et ikke-lærerfagligt relevant arbejde i en privat virksomhed	7 % (46)
Arbejder i et lærerfagligt relevant arbejde i den offentlige sektor	6 % (35)
Arbejder i et ikke-lærerfagligt relevant arbejde i den offentlige sektor	5 % (34)
Er under uddannelse	2 % (11)
Er ledig	3 % (21)
Uden for arbejdsmarkedet (fx pensionist, førtidspensionist, efterløn mv.)	0 % (0)
Andet	4 % (24)
Total	100 % (623)

Tabel 30: Hvilke lærerfaglige kompetencer anvender du især i dit nuværende job?

	Procentandel
Generelle pædagogiske kompetencer	52 % (29)
Specialpædagogik	38 % (21)
Formidling og undervisningskompetence	68 % (38)
Specifikke linjefagskompetencer	34 % (19)
Andet	16 % (9)
Ved ikke	0 % (0)
Total	207 % (56)

Tabel 31: Har du inden din nuværende ansættelse været ansat inden for en af følgende, siden du er blevet uddannet folkeskolelærer?

	Procentandel
Folkeskole	69 % (429)
Privat-/friskole	16 % (100)
Anden type af grundskole (fx efterskole, ungdomsskole eller specialskole)	17 % (107)
Uddannelsessektoren uden for grundskolen	12 % (72)
Lærerfagligt relevant arbejde i en privat virksomhed	7 % (43)
Ikke-lærerfagligt relevant arbejde i en privat virksomhed	8 % (49)
Lærerfagligt relevant arbejde i den offentlige sektor	11 % (68)
Ikke-lærerfagligt relevant arbejde i den offentlige sektor	6 % (35)
Ved ikke	1 % (9)
Har ikke været ansat inden for nogle af ovenstående siden jeg blev uddannet	6 % (39)
Total	153 % (623)

Tabel 32: Hvor mange år er det ca. siden du sidst arbejdede i en folkeskole?

	Procentandel
0 år	5 % (10)
1-5 år	26 % (54)
6-10 år	21 % (44)
11-15 år	12 % (24)
16-20 år	12 % (25)
Over 20 år	25 % (51)
Total	100 % (208)

Tabel 33: Hvor mange år i alt har du ca. arbejdet i en folkeskole?

	Procentandel
0 år	0 % (1)
1-5 år	19 % (95)
6-10 år	16 % (82)
11-15 år	17 % (83)
16-20 år	14 % (71)
Over 20 år	34 % (171)
Total	100 % (503)

Tabel 34: I hvilket år blev du færdiguddannet som folkeskolelærer?

	Procentandel
1964-1969	1 % (8)
1970-1979	16 % (101)
1980-1989	29 % (181)
1990-1999	19 % (117)
2000-2009	26 % (164)
2010-2016	8 % (52)
Total	100 % (623)

Tabel 35: Har du inden for det seneste år overvejet at forlade jobbet i folkeskolen?

	Procentandel
Ja	63 % (186)
Nej	35 % (102)
Ved ikke	2 % (7)
Total	100 % (295)

Tabel 36: Har du inden for det seneste år overvejet at søge job i folkeskolen?

		Procentandel
Ja		14 % (46)
Nej		85 % (278)
Ved ikke		1 % (4)
Total		100 % (328)

Tabel 37: Hvilke årsager var de væsentligste for dig, da du søgte et job uden for folkeskolen?

	Vigtigste	Næstvigtigste	Tredjevigtigste
Kunne ikke få et relevant job i folkeskolen	5 % (17)	3 % (9)	2 % (6)
Jobbet uden for folkeskolen var fagligt relevant for mig	12 % (38)	10 % (27)	14 % (38)
Højere løn uden for folkeskolen	2 % (6)	6 % (17)	10 % (26)
Dårlig ledelse i folkeskolen	7 % (23)	10 % (27)	6 % (15)
For mange elever i faglige og sociale udfordringer	8 % (25)	7 % (20)	9 % (23)
Udfordringer med forældresamarbejde	2 % (7)	5 % (14)	3 % (8)
Bedre mulighed for efteruddannelse uden for folkeskolen	1 % (4)	4 % (11)	4 % (11)
Manglende kollegialt samarbejde og fællesskab i folkeskolen	1 % (3)	3 % (7)	2 % (5)
Bedre arbejdsvilkår uden for folkeskolen	14 % (44)	14 % (38)	11 % (28)
Ønskede nye udfordringer eller arbejdsopgaver	15 % (48)	13 % (36)	10 % (25)
Folkeskolen overgik til at blive en privat-/folkeskole	1 % (4)	1 % (2)	0 % (0)
Manglende oplevelse af anerkendelse af jobbet som folkeskolelærer	6 % (21)	6 % (18)	10 % (26)
Bedre karrieremuligheder uden for folkeskolen	4 % (12)	5 % (13)	7 % (18)
Følte ikke, at jeg kunne levere undervisning af høj kvalitet i folkeskolen	6 % (19)	9 % (24)	6 % (16)
Andet	16 % (53)	6 % (16)	7 % (18)
Total	100 % (324)	100 % (279)	100 % (263)

Tabel 38: Hvilke årsager var de væsentligste for dig, da du overvejede at forlade jobbet i folkeskolen?

	Vigtigste	Næstvigtigste	Tredjevigtigste
Kunne ikke få et relevant job i folkeskolen	1 % (2)	0 % (0)	0 % (0)
Jobbet uden for folkeskolen var fagligt relevant for mig	1 % (2)	2 % (4)	2 % (3)
Højere løn uden for folkeskolen	0 % (0)	2 % (4)	6 % (11)
Dårlig ledelse i folkeskolen	12 % (23)	11 % (20)	18 % (31)
For mange elever i faglige og sociale udfordringer	6 % (12)	17 % (30)	14 % (23)
Udfordringer med forældresamarbejde	1 % (2)	3 % (6)	5 % (9)
Bedre mulighed for efteruddannelse uden for folkeskolen	0 % (0)	3 % (6)	2 % (3)
Manglende kollegialt samarbejde og fællesskab i folkeskolen	2 % (3)	1 % (2)	2 % (3)
Bedre arbejdsvilkår uden for folkeskolen	12 % (22)	10 % (17)	12 % (21)
Ønskede nye udfordringer eller arbejdsopgaver	5 % (9)	3 % (6)	4 % (6)
Folkeskolen overgik til at blive en privat-/folkeskole	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)
Manglende oplevelse af anerkendelse af jobbet som folkeskolelærer	26 % (48)	24 % (42)	14 % (23)
Bedre karrieremuligheder uden for folkeskolen	0 % (0)	1 % (1)	1 % (2)
Følte ikke, at jeg kunne levere undervisning af høj kvalitet i folkeskolen	16 % (29)	19 % (34)	12 % (21)
Andet	18 % (33)	3 % (5)	8 % (14)
Total	100 % (185)	100 % (177)	100 % (170)

Tabel 39: Hvilke årsager var de væsentligste for dig, da du søgte jobbet i folkeskolen?

	Vigtigste	Næstvigtigste	Tredjevigtigste
Kunne ikke finde et relevant job uden for folkeskolen	5 % (5)	2 % (2)	2 % (2)
Jobbet som folkeskolelærer var mest fagligt relevant for mig	8 % (8)	17 % (16)	15 % (14)
Højere løn inden for folkeskolen	1 % (1)	2 % (2)	4 % (4)
Erfaring med dårlig ledelse uden for folkeskolen	2 % (2)	0 % (0)	3 % (3)
Gode muligheder for efteruddannelse i folkeskolen	0 % (0)	1 % (1)	8 % (7)
Godt kollegialt samarbejde og fællesskab i folkeskolen	7 % (7)	18 % (17)	13 % (12)
Oplevelse af at mine faglige kompetencer matcher jobbet	9 % (9)	20 % (19)	12 % (11)
Gode arbejdsvilkår i folkeskolen	4 % (4)	5 % (5)	13 % (12)
Muligheden for at arbejde med børn og læring	37 % (36)	19 % (18)	14 % (13)
Manglende faglig udfordring uden for folkeskolen	0 % (0)	1 % (1)	2 % (2)
Følte mig ikke kvalificeret til et job uden for folkeskolen	1 % (1)	1 % (1)	0 % (0)
Manglende anerkendelse af min faglighed uden for folkeskolen	0 % (0)	2 % (2)	1 % (1)
Gode karrieremuligheder i folkeskolen	0 % (0)	1 % (1)	5 % (5)
Følte, at jeg kunne levere undervisning af høj kvalitet i folkeskolen	21 % (21)	9 % (9)	5 % (5)
Andet	4 % (4)	1 % (1)	2 % (2)
Total	100 % (98)	100 % (95)	100 % (93)

Tabel 40: Er du mand eller kvinde?

	Procentandel
Mand	38 % (234)
Kvinde	62 % (389)
Total	100 % (623)

Tabel 41: Hvor gammel er du?

	Procentandel
Under 35 år	10 % (61)
36-45 år	17 % (104)
46-55 år	37 % (233)
56-65 år	33 % (204)
66 år eller mere	3 % (21)
Total	100 % (623)

Tabel 42: Er der børn i din husstand?

	Procentandel
Ja	35 % (2217)
Nej	65 % (406)
Total	100 % (623)

Tabel 43: Region

	Procentandel
Nordjylland	9 % (55)
Midtjylland	18 % (113)
Syddanmark	26 % (163)
Hovedstaden	28 % (176)
Sjælland	18 % (114)
Total	100 % (621)

Tabel 44: Hvad er din samlede årlige indkomst før skat?

	Procentandel
Indtil 99.999 kr	2 % (10)
100.000 – 149.000 kr	1 % (9)
150.000 – 199.000 kr	2 % (13)
200.000 – 249.000 kr	4 % (22)
250.000 – 299.000 kr	4 % (23)
300.000 – 349.000 kr	10 % (60)
350.000 – 399.000 kr	18 % (115)
400.000 – 449.000 kr	21 % (133)
450.000 – 499.000 kr	10 % (65)
500.000 – 599.000 kr	11 % (66)
600.000 kr. eller derover	7 % (42)
Ved ikke / ønsker ikke at svare	10 % (65)
Total	100 % (623)

F. INTERVIEWGUIDE

Nedenfor er vist et eksempel på den interviewguide, der blev anvendt i dybdeinterview med læreruddannede. Interviewguiderne blev tilpasset de konkrete målgrupper. Nedenstående eksempel viser interviewguiden for interview med læreruddannede, der arbejder uden for folkeskolen. De øvrige interviewguides minder dog i høj grad om nedenstående.

Tabel 45: Interviewguide for læreruddannede, der arbejder uden for folkeskolen i anden sektor

Tema	Spørgsmål	Tid
Introduktion	<ul style="list-style-type: none"> • Mange tak for din deltagelse! • Præsentation af Epinion og interviewer <p><u>Præsentation af undersøgelsen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Epinion laver en undersøgelse for Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling om folkeskolelærernes mobilitet på arbejdsmarkedet. Fokus i undersøgelsen er på hvilke årsager, der får læreruddannede til at vælge et arbejde inden for eller uden for folkeskolen. • Der er ingen rigtige eller forkerte svar – jeg vil gerne høre dig fortælle med egne ord om dine karrierevalg, og hvorfor du har valgt i dag at arbejde uden for folkeskolen. • Undersøgelsen skal ende ud i en rapport til ministeriet og vil også blive offentliggjort. • De formelle og etiske rammer: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lydoptagelse og notering til brug for den efterfølgende bearbejdning af resultaterne. ○ Anonymitet. Du vil ikke blive citeret med navn eller på nogen anden måde indgå med navn i rapporten. • Interviewet er bygget op således, at jeg spørger ind til dit arbejdsliv i kronologisk rækkefølge, herunder alle de overvejelser du har gjort dig ved de vigtige skilleveje. <p><u>Præsentation af interviewpersonen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Navn • Alder • Stilling 	5/5
<p>Årsager til at uddanne sig som lærer</p> <p><i>Her spørges ind til det oprindelige valg at uddanne sig til lærer. Hvilke årsager lå bag dette valg?</i></p>	<p>Først vil jeg gerne høre lidt omkring dengang, du blev uddannet til lærer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvornår blev du færdiguddannet som lærer? • Hvis du tænker tilbage, kan du så huske, hvorfor du valgte lige præcis at uddanne dig til lærer? 	5/10

	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Her probes på pull-faktorer: økonomi, jobsikkerhed, arbejdet med børn, fagligheden etc.</i> 	
<p>Karriereforløb <i>Her spørges ind til interviewpersonens arbejdsliv. Hvornår og hvorfor blev et job uden for folkeskolen valgt?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Hvad var dit første job, efter at du blev færdiguddannet? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Hvis jobbet var i folkeskolen, spørges der ind til, hvad han/hun synes om jobbet.</i> ○ <i>Hvis jobbet var uden for folkeskolen, spørges ind til, hvorfor et job uden for folkeskolen blev valgt så tidligt, og hvornår interviewpersonen så fik arbejde i folkeskolen.</i> ● I hvor høj grad følte du dig fagligt klædt på til dit job i folkeskolen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvilke kompetencer fra uddannelsen gjorde du særligt brug af? ○ Var der nogle kompetencer, som du manglede? Hvilke? ○ Hvornår følte du dig som en god lærer? ● Har du taget nogen form for efteruddannelse? Hvorfor ønskede du det? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvilke kompetencer fik du med fra uddannelsen, og hvordan har du brugt dem i dit tidligere job? ● Hvornår besluttede du dig for at skifte til et job uden for folkeskolen? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Probe på om det var en konkret situation, eller om det var en overvejelse over længere tid.</i> ● Hvad var de primære grunde til, at du valgte at skifte job? ● Overvejede du at søge et job på en anden folkeskole? 	10/20
<p>Nuværende arbejdsplads <i>Her spørges ind til, hvordan interviewpersonen oplever sin nye arbejdsplads</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● I dag arbejder du jo så ved [<i>indsæt arbejdsplads</i>]. Hvorfor blev det lige dén arbejdsplads? ● Fortæl om dit nuværende arbejde i forhold til dit tidligere arbejde i folkeskolen. Hvilken forskel er der i din arbejdsdag? <p><i>Probe på arbejdsdag og opgaver, løn og ansættelsesvilkår, forholdet til kolleger og ledelse samt brugen af faglige kompetencer. Fx:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Hvordan er dine arbejdsopgaver her i forhold til der?</i> ● <i>Hvad med dine arbejdstider her i forhold til der?</i> ● <i>Hvordan oplever du arbejdsmiljøet her i forhold til der? (det fysiske og det psykiske).</i> ● <i>Hvordan er din løn her i forhold til der?</i> 	10/30

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hvordan er dit forhold til og samarbejde med dine kolleger i dag i forhold til tidligere?</i> • <i>Hvordan er ledelsen på din nuværende arbejdsplads i forhold i tidligere?</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Får du det ansvar og den indflydelse, som du ønsker?</i> • <i>Hvilke, hvis nogen, af dine lærerfaglige kompetencer bruger du i det arbejde i dag?</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Er det vigtigt for dig at kunne anvende disse kompetencer i dit arbejdsliv?</i> • <i>Er der noget, som du savner fra dit tidligere arbejde i folkeskolen?</i> 	
<p>Kortspil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeg har taget nogle kort med, hvor der står forskellige årsager til, hvorfor at man som læreruddannede kan vælge at arbejde enten inden for eller uden for folkeskolen. Nogle af kortene knytter sig til rammerne for arbejdet, andre er mere arbejdspladsnære, fx samarbejdet med kolleger eller børnene og nogle vedrører mere personlige overvejelser, fx karriere eller faglighed. • Jeg vil bede dig om at prioritere kortene: Hvad har for dig været den vigtigste årsag til, at du har valgt at arbejde uden for folkeskolen? Hvad har været de to næstvigtigste årsager? Hvilke er de mindre væsentlige? • Der er også nogle tomme kort, hvis du tænker, at det faktisk er nogle helt andre ting, som vi ikke har tænkt på. <p><i>Kort: Løn, arbejdsvilkår, anerkendelse, børnene og lærergerningen, karriere, ledelse, kollegialt samarbejde, min faglighed og kompetencer, indflydelse samt personlige forhold</i></p> <p>Spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor har du valgt dette kort? • Hvad forstår du ved [indsæt ord]? • <i>Hvis årsagerne til et job uden for folkeskolen primært skyldes forhold i folkeskolen spørges:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvis denne årsag nu forsvandt, ville du så overveje at vende tilbage til folkeskolen? ○ Hvad kan der gøres for at afhjælpe denne årsag? • <i>Hvis årsagerne til et job uden for folkeskolen primært skyldes attraktive forhold udenfor folkeskolen spørges:</i> 	<p>10/40</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hvis du også kunne opleve/få dette i folkeskolen, kunne du så overveje at vende tilbage/få arbejde der? ● <i>Hvis relevant:</i> Hvad kan der gøres for at dette også er muligt i folkeskolen? 	
<p>Fremadrettet mobilitet <i>Her spørges ind til hvilke incitament, der vil kunne gøre det attraktivt at vende tilbage til folkeskolen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Hvordan ser dine fremtidige karriereplaner ud? ● Kunne du forestille dig at arbejde i folkeskolen på et tidspunkt? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Hvis ja</i>, hvornår og hvorfor? ○ <i>Hvis nej</i>, hvorfor ikke? Hvad ville kunne få dig til at skifte mening? <p><i>Her probes igen på årsagerne fra kortene</i></p>	5/45
<p>Afslutning <i>I afslutningen gengives de primære årsager fra interviewet for at sikre, at de er rigtigt forstået, og at der ikke er noget, som er blevet overset undervejs.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Så er vi gennem de spørgsmål, som jeg havde. Du har givet mig et rigtig godt billede af de karriereovervejelser, som man kan gøre sig som læreruddannet. Er det rigtig forstået, at for dig har de primære årsager til ikke at arbejde inden for folkeskolen været [<i>gentag konklusion</i>]? ● Har du nogen afsluttende kommentarer til vores snak? Er der noget du sidder og brænder inde med? ● Tak for din hjælp! Du har bidraget med mange værdifulde input. 	

G. KODEBOG

Tabel 46: Kodebog

Hovedkode	Underkode	Under-underkode	Definition	Hypighed (antal personer)
Årsager til at uddanne sig som lærer	Arbejde med mennesker		Lyst til at arbejde med børn og mennesker	15
	Fagligt interessant		Lyst til at arbejde med læring og undervisning	11
	Strategisk/praktisk		Overvejelser om uddannelsesmuligheder, job, løn mm.	6
Kompetencer fra uddannelsen	Tilegnede kompetencer		De kompetencer, som man har fået på uddannelsen, og som bruges i dag	13
	Manglende kompetencer		De kompetencer, som man mangler i dag, og som man ikke har fået på uddannelsen	13
Nuværende arbejdsplads versus tidligere	Arbejdsopgaver	Positiv	God mængde af opgaver, spændende opgaver og tilpas forberedelsestid	8
		Negativ	For få/mange opgaver, kedelige/ikke relevante/ trælse opgaver og manglende forberedelsestid	4
	Arbejdstider	Positiv	Mulighed for flekstid, tid til at hente børn, muligt at holde ferie/fri, når det ønskes, indflydelse på mødetider	5
		negativ	Ingen muligheder for flekstid, knap tid til at hente børn, ikke muligt at holde ferie/fri, når det ønskes, ingen indflydelse på mødetider	3
	Arbejds miljø	Positiv	God trivsel på arbejdspladsen	5
		negativ	Dårlig trivsel på arbejdspladsen	4
	Løn	Positiv	Højere løn end tidligere	3
		negativ	Lavere løn end tidligere	2
	Samarbejde med kolleger	Positiv	Godt samarbejde med kolleger	10
		negativ	Dårligt samarbejde med kolleger	2
	Ledelsen	Positiv	Godt samarbejde med ledelse	7
		negativ	Dårligt samarbejde med ledelse	4
	Ansvar og indflydelse	Positiv	Høj indflydelse på egne forhold og arbejdsdag samt generel indflydelse på skolen. Føler sig hørt.	9
		negativ	Høj indflydelse på egne forhold og arbejdsdag samt generel indflydelse på skolen. Føler sig ikke hørt.	1
	Føle sig som god lærer		Situationer, hvor interviewpersonen føler sig som en god lærer.	13

	Føle sig som dårlig lærer		Situationer, hvor interviewpersonen føler sig som en dårlig lærer.	5
Push faktorer (negative forhold ved folkeskolen)	Løn		Højere løn uden for folkeskolen	
	Arbejdsvilkår		Bedre arbejdstimer, fleksmuligheder, forberedelse mm. uden for folkeskolen	15
	Anerkendelse		Manglende anerkendelse fra forældre, børn, ledelse, omverdenen; dét, at alle har en mening om folkeskolen og det at være lærer i det,	10
	Børnene og lærergerningen		Manglende muligheder for at arbejde med børnenes faglige udvikling, trivsel og dannelse. For meget inklusion.	7
	Karriere		Hensyn til egen karriere, mere strategiske overvejelser	3
	Ledelse		Dårligt forhold til ledelsen	7
	Kollegialt samarbejde		Dårligt samarbejdet med kolleger	3
	Faglighed og kompetencer		Manglende muligheder for udfoldelse af egen faglighed og kompetencer, og manglende muligheder for at dygtiggøre sig og udvikle sig, inkl. efteruddannelse	7
	Indflydelse		Manglende indflydelse på egen dagligdag samt på generelle forhold på skolen	11
	Personlige forhold		Fyringer, tilfældigheder, helbred mm	5
	Tomme kort		Andre forhold, som interviewpersonerne bringer på bane	2
Pull faktorer (positive forhold ved folkeskolen)	Løn		Højere løn i folkeskolen	5
	Arbejdsvilkår		Bedre arbejdstimer, fleksmuligheder, forberedelse mm. i folkeskolen	5
	Anerkendelse		Høj anerkendelse fra forældre, børn, ledelse, omverdenen	2
	Børnene og lærergerningen		At arbejde med børn, udvikling, trivsel, dannelse, det hele menneske	13
	Karriere		Hensyn til egen karriere, mere strategiske overvejelser	4
	Ledelse		Godt forhold til ledelsen	4
	Kollegialt samarbejde		Godt samarbejdet med kolleger	10
	Faglighed og kompetencer		Gode muligheder for udfoldelse af egen faglighed og kompetencer, og gode muligheder for at dygtiggøre sig og udvikle sig, inkl. efteruddannelse	8
	Indflydelse		Høj indflydelse på egen dagligdag samt på generelle forhold på skolen	5

	Personlige forhold		Fyringer, tilfældigheder, helbred mm	6
	Tomme kort		Andre forhold, som interviewpersonerne bringer på bane	1
Fremtidige karriereplaner	Fremtidig arbejdsplads	Folkeskolen	Regner med at blive i folkeskolen eller skifte til et job i folkeskolen i fremtiden	8
		Ikke folkeskolen	Regner ikke med at blive i folkeskolen eller skifte til et job i folkeskolen i fremtiden	14
Lærerrolle	Holist		Lærergerningen det primære. Kaldet som lærer. Fokus på børnenes trivsel og dannelse	9
	Specialist		Fagligheden det primære. Fokus på det at lære fra sig og på børnenes faglige udvikling	9

EPINION

OM OS

Vi er et af Skandinaviens største konsulent- og analysefirmaer med kontorer i Danmark, Grønland, Norge, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Vietnam og Østrig.

Vi er en mangfoldig arbejdsplads med internationalt perspektiv og samarbejdspartnere i hele verden og beskæftiger mere end 150 fastansatte medarbejdere og 500 interviewere.

Vi leverer skræddersyede undersøgelser, der sikrer et solidt grundlag for optimale beslutninger. Vores mål er altid at præsentere analyseresultater og yde rådgivning af højeste kvalitet.

EPINION KØBENHAVN

RYESGADE 3F
2200 KØBENHAVN N
T: +45 87 30 95 00
E: TYA@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION AARHUS

HACK KAMPMANNS PLADS 1-3
8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK