

EPINION

LÆRERUDDANNEDES MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET

- Konklusionshæfte

Januar 2017



UNDERVISNINGS
MINISTERIET



Uddannelses- og
Forskningsministeriet



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

1. INDLEDNING

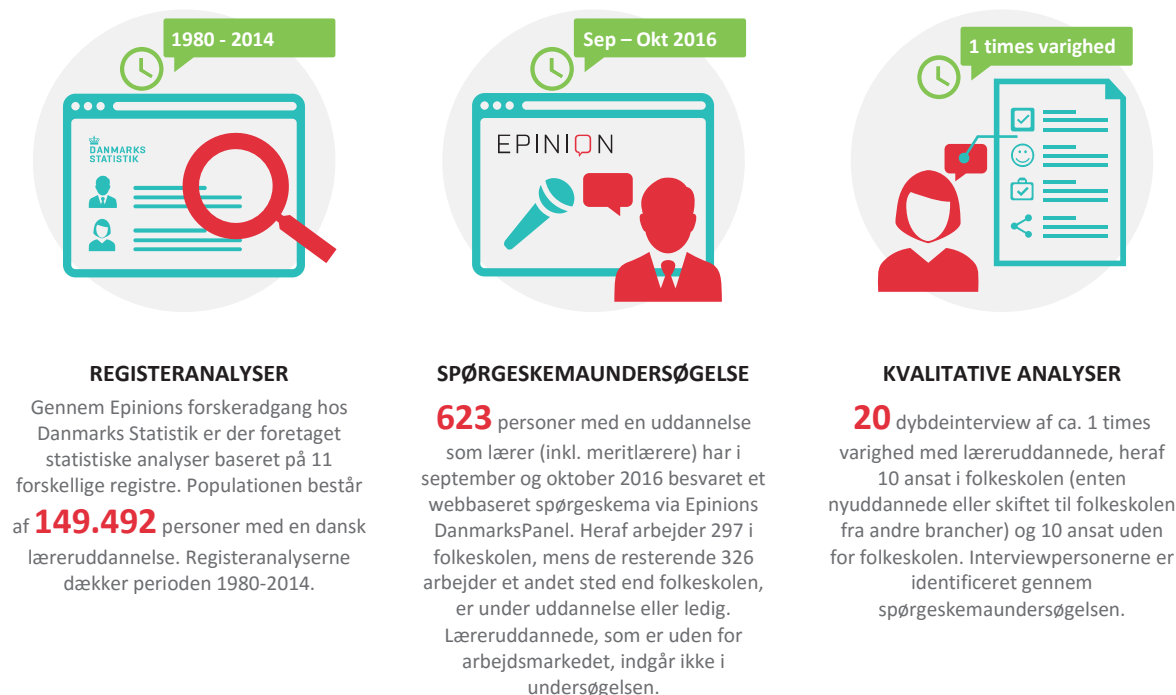
Epinion har i samarbejde med Undervisningsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet gennemført en omfattende analyse af omfanget og karakteren af mobilitet blandt læreruddannede. Undersøgelsens primære fokus har været at undersøge hvor ofte, hvem og ikke mindst hvorfor de læreruddannede skifter job henholdsvis til og fra folkeskolen.

Dette konklusionshæfte opsummerer undersøgelsens hovedkonklusioner. For en uddybning af undersøgelsens resultater, kilder og metoder henvises til hovedrapporten: "Læreruddannedes mobilitet på arbejdsmarkedet – Analyse af læreruddannedes rejse gennem arbejdslivet".

For bedst muligt at indfange de centrale tendenser benyttes en kombination af kvantitative og kvalitative datakilder. Undersøgelsen er således baseret på registeranalyser af mobiliteten i perioden 1980-2014, en spørgeskemaundersøgelse blandt 623 læreruddannede om deres begrundelse for at vælge et job i eller uden for folkeskolen samt dybdegående interview med tyve læreruddannede om deres karrierevalg.

Figuren nedenfor illustrerer undersøgelsens tre primære datakilder.

Figur 1: Undersøgelsens tre primære datakilder

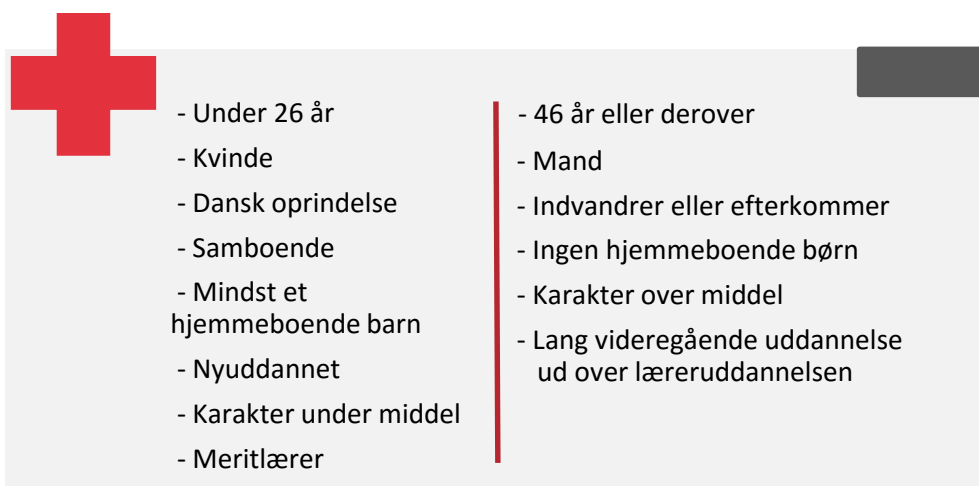


3. HVEM ER ANSAT I HVILKE BRANCHER?

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

Figur 2 sammenfatter, hvilke faktorer der har betydning for, om en læreruddannet arbejder i en folkeskole. Til venstre, under 'plus', er de karakteristika, som øger sandsynligheden for at være ansat i en folkeskole. Til højre, under 'minus', er de karakteristika, som reducerer sandsynligheden for at være ansat i en folkeskole. Analysen er baseret på en logistisk regressionsmodel, hvor det undersøges, hvilken betydning en række demografiske karakteristika og uddannelsesforhold har for sandsynligheden for at arbejde i en folkeskole.

Figur 2: Karakteristika, der øger eller mindsker chancen for at være ansat i folkeskolen

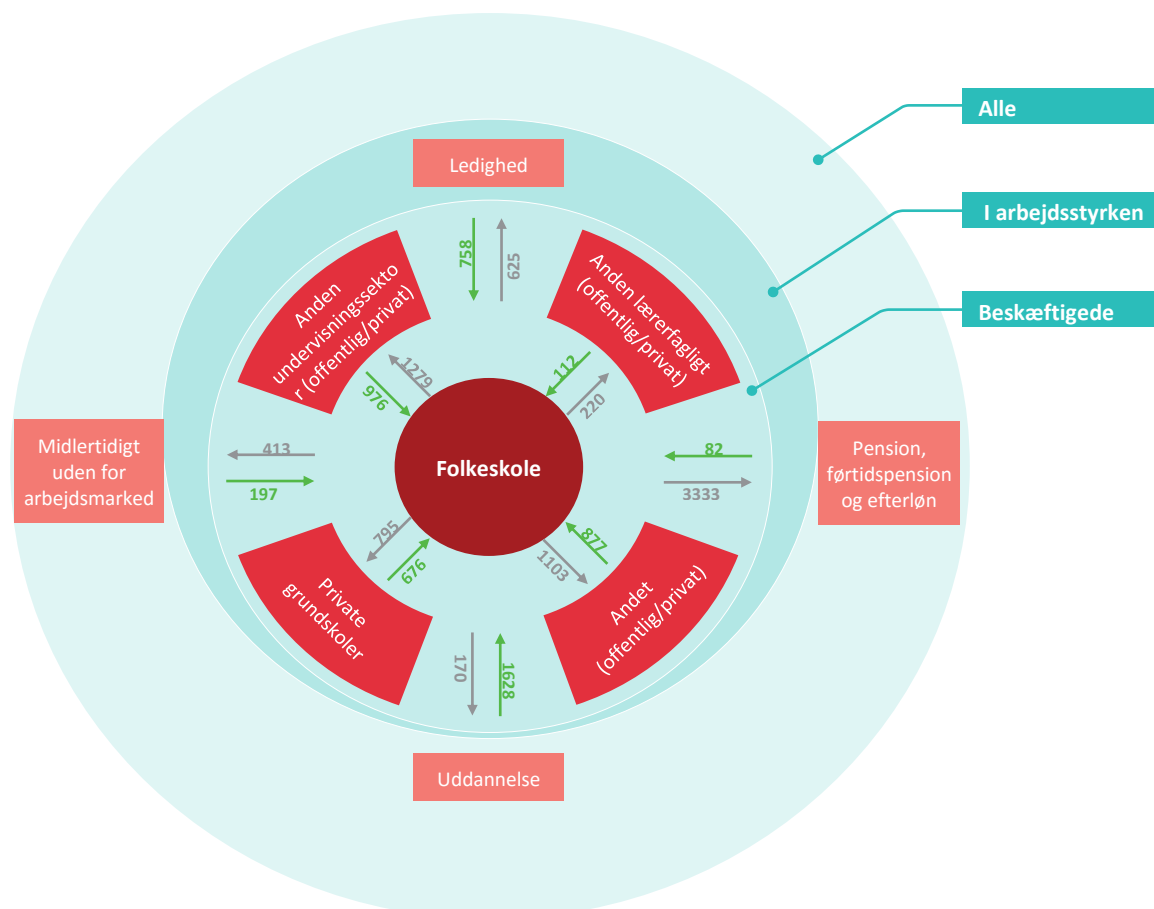


4. HVEM SKIFTER TIL OG FRA FOLKESKOLEN?

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 2013 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.

Figuren herunder viser antallet af læreruddannede, der fra november 2012 til november 2014 skiftede enten til eller fra folkeskolen. De grå pile viser antal læreruddannede som skiftede fra folkeskolen i 2012 til en anden branche eller beskæftigelsesstatus i 2014. De grønne pile viser skift den modsatte vej. Overordnet er der forsvundet lidt flere læreruddannede fra folkeskolen, end der er kommet til.

Figur 3: 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.

Der er relativt få læreruddannede, der skifter mellem folkeskoler og privat- og friskoler. I løbet af 2014 skiftede 1,2 pct. 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.

Vi har i en logistisk regressionsanalyse undersøgt, hvad der kendetegner de læreruddannede, der alt andet lige er mest tilbøjelige til at foretage bestemte skift. Resultaterne tyder ikke på, at ændringerne i 2013 har medført markante ændringer i hvilke typer af læreruddannede, der skifter henholdsvis til og fra folkeskolen. Både før og efter 2013 er nyuddannede og enlige mere tilbøjelige til at foretage de fleste typer af skift. Læreruddannede med børn har større tilbøjelighed til at skifte til en folkeskole end læreruddannede uden børn. Endelig er mænd og personer, der udover læreruddannelsen også har en lang videregående uddannelse, mest tilbøjelige til at skifte væk fra folkeskolen. Der er dog en tendens til, at især de 36-45-årige lærere er blevet 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.

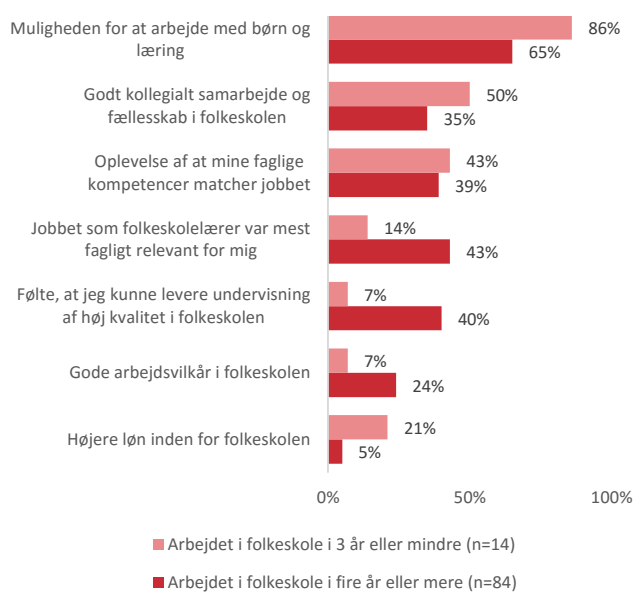
5. HVORFOR VÆLGER LÆRERUDDANNEDE JOB I OG UDEN FOR FOLKESKOLEN?

Figur 4 og 5 viser de mest hyppige begrundelser for at skifte til et job i eller uden for folkeskolen. Den primære årsag for læreruddannede til at vælge et arbejde i folkeskolen er muligheden for at arbejde med børn og læring. Denne begrundelse vægtes højest af læreruddannede, der arbejder i folkeskolen, uanset tidspunktet for jobvalg.

Der er sket betydelige ændringer i de læreruddannedes begrundelser for at skifte til et job i folkeskolen efter 2013. Inden 2013 tiltrak faglig relevans, gode arbejdsvilkår samt mulighed for at levere undervisning af høj kvalitet de læreruddannede til folkeskolen. Efter 2013 er kollegialt samarbejde samt faglighed og kompetencer hyppigere forekomne begrundelser for at arbejde i folkeskolen end tidligere. Dog skal tendenserne tages med forbehold, da der blot er 14 respondenter, som har skiftet til folkeskolen efter 2013.

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

Figur 4: Begrundelser for at skifte til et job i folkeskolen



Figur 5: Begrundelser for at vælge et job uden for folkeskolen



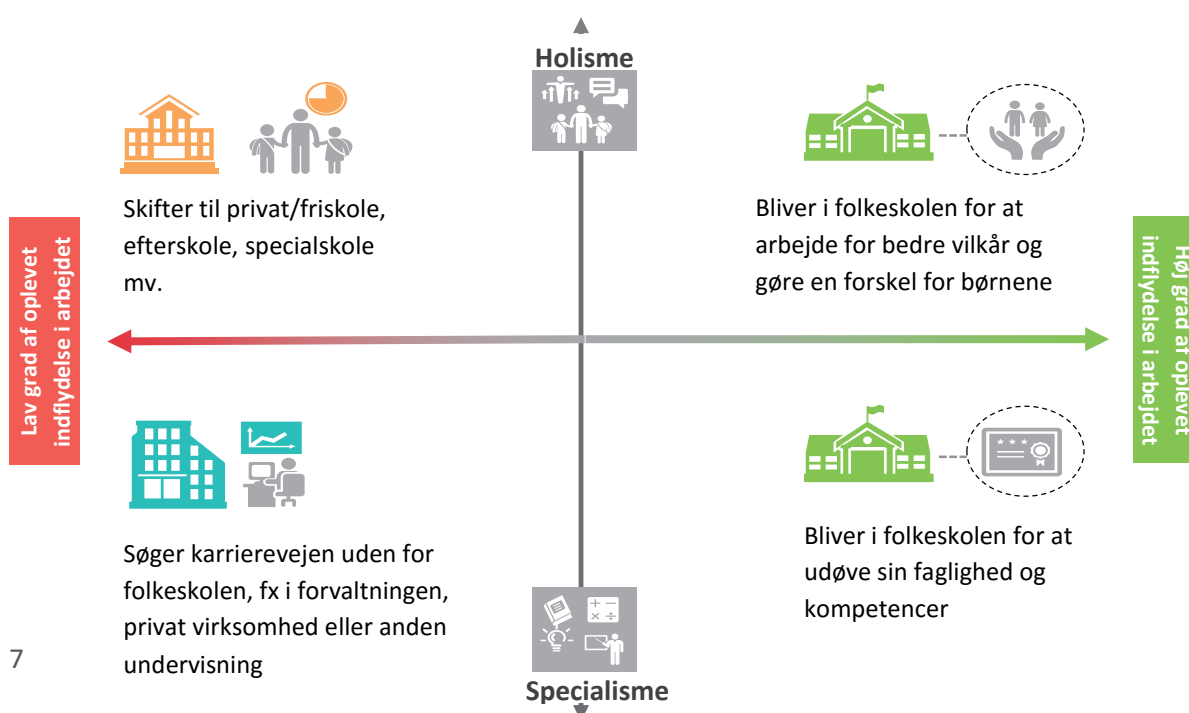
6. HVAD TILTRÆKKES FORSKELLIGE LÆRERTYPER AF?

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 fagligt flytte børnene, hvor holisten også 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.

De to lærertypers valg af arbejdsplads er illustreret i Figur 6. 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 en oplevelse af lav grad af indflydelse uden for folkeskolen, hvorimod dem, der oplever at have høj indflydelse, bliver i folkeskolen.

Figur 6: Læreruddannedes 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.



1. Uddannes til lærer

Specialisten vælger læreruddannelsen på grund af interesse i enten undervisning eller i et fag-fagligt felt, fx naturvidenskab eller litteratur. Det er dog vigtigt for specialisten, at det ikke kun er faglighed, men at denne også forbindes med arbejdet med børn. Det er i høj grad det at kunne lære fra sig, skabe viden hos børn samt udvikle børnene fagligt, der virker tiltrækkende ved læreruddannelse.

1



2. Starter som nyuddannet i folkeskolen

Specialisten tiltrækkes til folkeskolen af lysten til at undervise børnene og bruge sine faglige kompetencer i skolen. Specialisten trives, når der er plads til at kunne dygtiggøre og udvikle sig fagligt, og når netop fagligheden anerkendes af ledelse, kolleger og elever/forældre.

+ PULL

- Lyst til at undervise og dele faglig viden
- At bidrage til børnenes faglige progression og opleve hvordan de udvikler sig

PUSH

- Valg af anden faglig stærk arbejdsplads, fx privatskole eller specialskoler

2



3. Skifter til et job uden for folkeskolen

Specialisten søger typisk et job, hvor det er muligt at bringe hans/hendes faglige kompetencer bedre i spil. Det kan fx være i mere faglig stærk privatskole eller et forvaltnings/ledelsesjob. Flere specialister har en efteruddannelse, som de ikke føler, at de kan bruge fuldt ud som lærere i folkeskolen.

Det er vigtigt for specialisten at have indflydelse på sit arbejde både fagligt og personligt. Mangel på indflydelse tolkes ofte som en faglig mistillid. 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.

+ PULL

- Udvikle egne kompetencer
- Få sin faglighed i spil
- Bruge efteruddannelse

- PUSH

- Arbejdsvilkårene, hvor specialisten ikke kan bruge tiden, som han/hun fagligt set, synes er mest hensigtsmæssigt.
- Manglende indflydelse: Det kan skabe frustrationer for specialisten, hvis han ikke kan udvikle sig og udnytte sine kompetencer.
- Mangel på anerkendelse

3



4. Vælger at komme tilbage til folkeskolen

En grund til at komme tilbage til folkeskolen kan være arbejdet for børnene, hvor specialisten savner at udvikle børnene fagligt. Typisk kan specialisten godt tænke sig at få mere indflydelse, hvis pågældende kommer tilbage til folkeskolen. Det kan fx være i form af ledelsesansvar eller ved på andre måder at være med til at give skolen sit faglige præg.

Det faglige samarbejde med kolleger kan også trække specialisten tilbage til folkeskolen.

+ PULL

- Undervise børnene
- Indflydelse på egne rammer og andres arbejde, hvis vejen tilbage kan forbindes ledelsesansvar
- Samarbejde med kolleger

- PUSH

- Mangel på indflydelse
- Manglende mulighed for at bringe nyerhvervede kompetencer i spil.

4



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.

1. Tiden inden læreruddannelsen



Inden læreruddannelsen har holisten typisk arbejdet med mennesker, fx i børnehaven, ældreplejen, handicaphjem eller som frivillig. Vigtigt er netop for holisten at kunne gøre en forskel i andre menneskers liv.



2. Uddannes til lærer

Holisten vælger læreruddannelsen, fordi han vil arbejde med børn og gøre en forskel for dem. Som lærer vil holisten ikke blot "passe og sørge omsorg" men gøre en forskel i elevernes liv og være med til at udvikle dem.

1

2



3. Starter som nyuddannet i folkeskolen

Holisten glæder sig til at starte i folkeskolen for netop at kunne udøve lærergerningen og være sammen med eleverne. Holisten sætter pris på at opbygge relationer til eleverne og at kunne følge børnene igennem en årrække. Ændringerne i arbejdstidsreglerne, større dokumentationskrav, mindre forberedelsestid mv. skaber frustrationer hos holisten.

+ PULL

- Tid med børnene og mulighed for at danne børnene til 'hele mennesker'
- Trygge og sikre arbejdsvilkår
- Udleve sine faglige og didaktiske kompetencer
- Kollegialt samarbejde med fokus på relationer

- PUSH

- Arbejdsvilkårene, hvor holisten ikke har nok tid med eleverne og til forberedelse
- Manglende indflydelse skaber frustrationer
- For stort fag-fagligt fokus frem for fokus på dannelse

3



4. Skifter til et job uden for folkeskolen

For holisten har det stor betydning at have tid sammen med eleverne, og at dannelsen vægtes højt på skolen. Hvis holisten ikke oplever dette og samtidigt ikke oplever at kunne få indflydelse, kan holisten søge væk til et job uden for folkeskolen. Holisten søger typisk et arbejde inden for undervisningssektoren, fx i privat- eller friskoler, efterskoler, specialskoler mv. Den specifikke skole vælges med omhu ud fra et elevsyn, der lægger vægt på relationer og dannelse.

+ PULL

- Nærvær og tid sammen med eleverne
- Større fokus på dannelse
- Bedre arbejdsvilkår som fx mere forberedelsestid

- PUSH

- Folkeskolen kan i højere grad give holisten muligheden for at kunne gøre en forskel for andre
- Sikre og trygge arbejdsvilkår i folkeskolen

4



5. Vælger at komme tilbage til folkeskolen

Hvis holisten vælger at komme tilbage til folkeskolen, vil holisten lægge vægt på, hvilken tilgang og fokus denne folkeskole har. Holisten kan derudover lægge vægt på, at der er tale om en mindre skole, hvor det er muligt at opbygge tætte relationer, eller en folkeskole i mere udsatte områder, hvor holisten føler at kunne gøre en større forskel. Holister, der har prøvet at arbejde uden for undervisningssektoren, vælger at komme tilbage til folkeskolen for igen at arbejde med børn i længerevarende forløb.

+ PULL

- Gode relationer til ledelsen og mulighed for at have indflydelse, både på egne rammer og børnenes
- Trygge og sikre arbejdsvilkår
- Folkeskoler med særlige karakteristika ift. størrelse, elevgrundlag, elevsyn mv.

- PUSH

- Arbejdsvilkår
- Manglende indflydelse eller dårlige relationer til ledelse
- For stort fag-fagligt fokus frem for fokus på dannelse

5

7. KONKLUSION

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 forholdsvis 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 forholdsvis 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.

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 AARHUS

HACK KAMPMANN'S PLADS 1-3
8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION KØBENHAVN

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