



# Betydningen af lokale arbejdstidsaftaler for fastholdelse af folkeskolelærere

En analyse af udviklingen i, hvor mange lærere der overvejer at skifte job i kommuner med og uden en lokal arbejdstidsaftale i hhv. 2013 og 2017.

  
ANALYSE & TAL

MAJ 2018

**Udarbejdet af:**

Analyse & Tal F.M.B.A  
Nannasgade 28  
2200 København N  
[www.ogtal.dk](http://www.ogtal.dk)

**For mere information kontakt:**

Tali Mørch  
Tlf. 25396150  
[tali@ogtal.dk](mailto:tali@ogtal.dk)

Databehandling, analyse & tekst:  
Tali Mørch og Siri Dencker

# Indhold

---

Resumé.....	4
Baggrund: Rekrutteringssituationen på lærerområdet.....	5
Analyse: Betydningen af lokale arbejdstidsaftaler for fastholdelse af folkeskolelærere.....	7
Fakta om undersøgelsen.....	14
Bilag 1: Udvikling i andel lærere, der har overvejet at søge job i en anden arbejdskommune.....	16
Bilag 2: Elementer i de enkelte kommuners arbejdstidsaftaler .....	19
Bilag 3: Litteratur .....	21

## Resumé

Indeværende analyse undersøger udviklingen i andelen af lærere, som overvejer at skifte job på grund af arbejdsforholdene i kommunen, henholdsvis før og efter indførelsen af de nye arbejdstidsregler i folkeskolen. Analysen bygger primært på data fra to spørgeskemaundersøgelser, som Danmarks Lærerforening har foretaget blandt samtlige medlemmer i folkeskolen i henholdsvis 2013 og 2017.

Analysen viser, at kommunale arbejdstidsaftaler på lærerområdet kan have en betydning for fastholdelse af folkeskolelærere. Analysen peger yderligere på, at mere omfattende arbejdstidsaftaler i særlig grad kan have en positiv effekt på fastholdelse af folkeskolelærere.

I 2017 overvejede næsten 4 ud af 10 folkeskolelærere på tværs af Danmark at skifte arbejdskommune på grund af arbejdsforholdene i deres nuværende arbejdskommune. Det er en stigning på 5 %-point fra 2013 til 2017. I kommuner uden arbejdstidsaftaler er stigningen på 7 %-point, mens den i kommuner med arbejdstidsaftaler er 4 %-point.

De lokale arbejdstidsaftaler findes i mange forskellige udformninger, og aftalerne indeholder fra få til mange elementer. Kommuner med arbejdstidsaftaler, der indeholder otte eller flere aftaleelementer, adskiller sig markant fra de øvrige kommuner ved, at der er et signifikant fald i andelen af lærere, som overvejer at skifte arbejdskommune på grund af arbejdsforholdene. Forskellen på de to grupperinger er robust overfor en række kommunale faktorer og vidner dermed om, at lokale arbejdstidsaftaler potentielt kan have en stor betydning for fastholdelse af folkeskolelærere.

## Baggrund: Rekrutteringssituationen på lærerområdet

### Analysens baggrund, formål og opbygning

Danmarks Lærerforening ønsker at undersøge rekrutteringssituationen på lærerområdet set med den enkelte folkeskolelærer eller børnehaveklasseleders øjne. Foreningen er interesseret i at finde ud af, hvor mange lærere der ønsker at skifte job, og om det har ændret sig efter indførelsen af de nye arbejdstidsregler pr. august 2014. Ikke mindst er foreningen interesseret i at undersøge, om de lokale arbejdstidsaftaler har en betydning i den sammenhæng.

Danmarks Lærerforenings Totalundersøgelse blandt alle foreningens medlemmer giver en unik mulighed for at undersøge rekrutteringssituationen fra et lærerperspektiv. Totalundersøgelsen sætter tal på lærernes holdninger og overvejelser, hvorfor de potentielle fastholdelsesproblematikker kan analyseres. Totalundersøgelsen er dermed et supplement til Danmarks Statistiks registerundersøgelser, som viser lærernes faktiske jobskifte. Totalundersøgelsen gennemføres hvert andet år.

Indeværende analyse bygger på svarene fra efteråret 2013 og efteråret 2017 fra lærere ansat i folkeskolen. Svarene er koblet med data om de lokale arbejdstidsaftaler om lærernes arbejdsforhold for skoleåret 2017/18 i lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdskommuner. Der er i alt indgået lokalaftaler og fælles forståelser<sup>1</sup> i 70 kommuner.

### Tidligere undersøgelser

Her knap fire år efter at folkeskolereformen og de nye arbejdstidsregler trådte i kraft den 1. august 2014 er forskere, interesseorganisationer, politikere og debattører kommet med mange bud på, hvad de store ændringer betyder for lærerne i folkeskolen. De mange bidrag taler ofte om *lærerflugt* og *rekrutterings- og fastholdelsesproblemer*, og de nyeste statistikker viser, at lærerne søger væk fra folkeskolen (Drescher et al. 2016; Kommunernes Landsforening 2016), og at kommunerne i stigende grad oplever problemer med lærermangel eller med at rekruttere kvalificerede lærere (ibid.; Danmarks Lærerforening 2016; Kjer & Winter 2016). I slutningen af 2017 overvejede seks ud af ti folkeskolelærere at forlade lærerfaget (egen udregning på baggrund af Danmarks Lærerforenings Totalundersøgelse).

Der er samtidig sket en stigning i skolernes brug af vikarer, der ikke er uddannede lærere eller pædagoger. Rigsrevisionen konkluderer i en rapport fra 2017, at den samlede andel af personer med andre uddannelser end folkeskolelærer og pædagog, som har varetaget en lærerfunktion, har været stigende i perioden 2012/13 - 2015/16 og udgjorde knap 19 % i skoleåret 2015/16. 60 % af disse personer havde en højeste fuldførte uddannelse på niveau med en studentereksamen og/eller erhvervsfaglige praktik- og hovedforløb eller lavere (Rigsrevisionen 2017).

Danmarks Statistik udkom i november 2016 med rapporten "Folkeskolelærere skifter oftere job efter nye arbejdstidsregler og folkeskolereform", der sammenligner lærernes jobskifte før og efter folkeskolereformen og arbejdstidsreglerne trådte i kraft. Rapporten konkluderer, at der er sket en markant stigning i antallet af lærere, der forlader folkeskolen. Antallet af folkeskolelærere, der skifter arbejde fra én kommune til en anden er også steget i det første skoleår med de nye arbejdstidsregler. Lærerne skifter især job fra kommuner uden lokale arbejdstidsaftaler, men de får ikke nødvendigvis job på en folkeskole i kommuner med lokale aftale. Andre studier fokuserer på, i hvilke kommuner (Kommunernes Landsforening 2016; Danmarks Lærerforening 2016;

---

<sup>1</sup> Hvor ikke andet er angivet bruger vi ordet "arbejdstidsaftaler" som en fællesbetegnelse for indgåede kommunale aftaler og fælles forståelser om lærernes arbejdsforhold.

Solgaard et al. 2015) eller på hvilke skoler (Olsen 2014; Sørensen 2014), problemet er størst. Det er også blevet diskuteret, om problemet særligt vedrører bestemte aldersgrupper, såsom de nyuddannede (Jonassen 2016).

Rapporterne "Pædagogiske medarbejderes oplevelser og erfaringer i den nye folkeskole" (2016) fra Det Nationale Institut for Kommunernes og Regioners Analyser og Forskning (KORA) og rapporten "Hvorfor stopper lærerne i folkeskolen?" (2016) fra forskere på professionshøjskolen University College Copenhagen (UCC) peger på, at det i højere grad er arbejdstidsreglerne end folkeskolereformen, der bevirker, at lærerne ikke oplever, at de kan være den lærer, de ønsker at være.

Studierne fra UCC og KORA undersøger rekrutteringen fra lærernes perspektiv, men uden at kunne sætte kvantitative tal på lærernes overvejelser om at skifte job.

## Analyse: Betydningen af lokale arbejdstidsaftaler for fastholdelse af folkeskolelærere

Indeværende notat viser udviklingen fra 2013 til 2017 i andelen af folkeskolelærere, der indenfor det seneste år har overvejet at søge job i en anden kommune på grund af arbejdsforhold i deres nuværende arbejdskommune. Analysen bygger på Totalundersøgelsens spørgsmål: "Har du indenfor det seneste år overvejet at søge lærerjob i en anden kommune pga. arbejdsforholdene i nuværende arbejdskommune?"

Herefter udfolder notatet de kommunale arbejdstidsaftalers betydning for lærernes ønske om at arbejde i en ny kommune ved at se på 1) om andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune, er lavere i kommuner med arbejdstidsaftaler, og 2) om arbejdstidsaftalernes indhold betyder noget for lærernes ønske om at søge job i en anden kommune.

### Udvikling i lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune

Totalundersøgelsen viser, at der fra 2013 til 2017 generelt er sket en stigning i andelen af lærer, der overvejer at skifte job pga. arbejdsforholdene i nuværende arbejdskommune. Som det fremgår af tabel 1, har 38 % i 2017 overvejet at skifte arbejdskommune på grund af arbejdsforholdene i deres egen kommune. Det er en stigning på 5 %-point fra 2013, hvor 33 % overvejede jobskifte pga. arbejdsforholdene i kommunen.

**Tabel 1. Procent af kommunens lærere, der har overvejet at skifte arbejdskommune, 2013-2017.**

	2013	2017	Ændring 2013-17
Gennemsnit i kommuner i alt	33 %	38 %	5 %-point

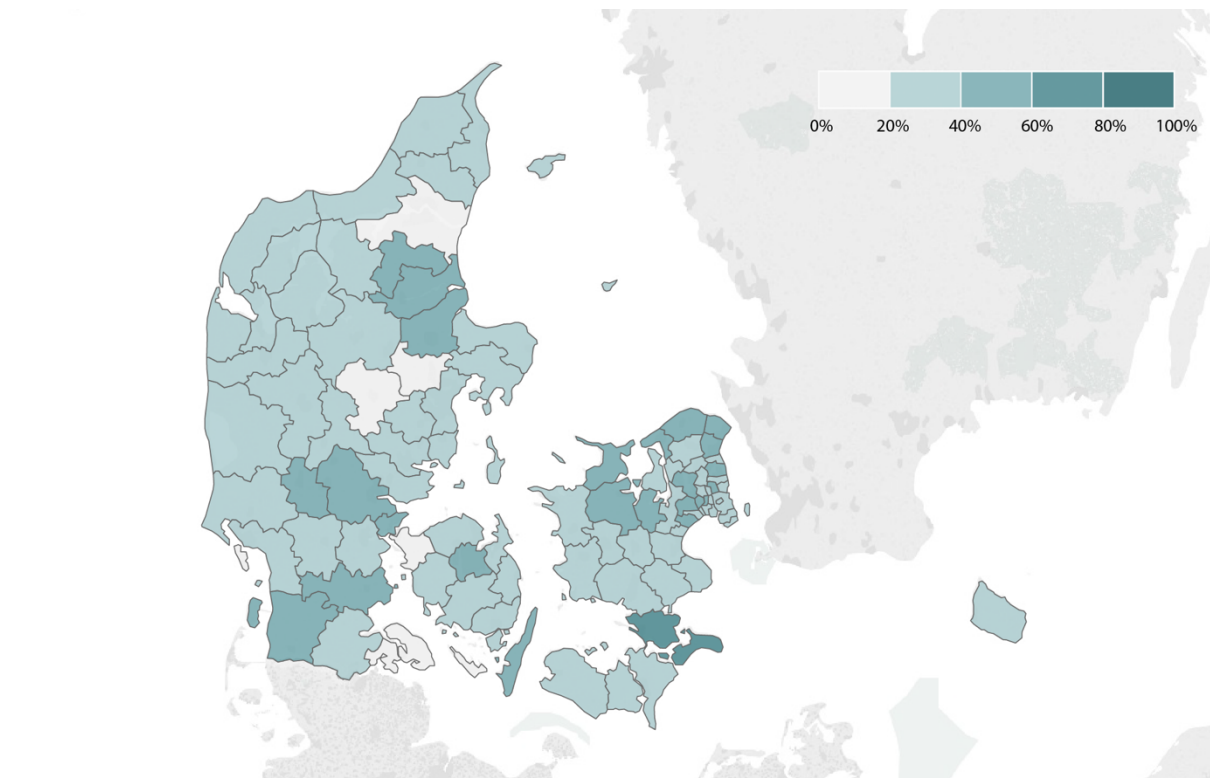
n=94

Note: Egne udregninger på baggrund af medlemsundersøgelser blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer i hhv. 2013 og 2017. Tallene angiver det samlede gennemsnit af svarene i hver kommune. Se afsnittet "Fakta om undersøgelsen".

Det er bemærkelsesværdigt, at andelen af lærere, der overvejede at skifte arbejdskommune, er steget fra 2013 til 2017. Danmarks Statistiks undersøgelse fra 2016 viser, at over hver tiende folkeskolelærer havde forladt folkeskolen fra august 2014 til 2015, hvilket er signifikant (2-3 %-point) flere end i årene før folkeskolereformen og de nye arbejdstidsregler (Drescher et al. 2016). Andelen af lærere, der overvejede at skifte arbejdskommune, er altså steget, på trods af at mange lærere allerede har forladt faget.

Som vist i figur 1 er der i 2013 kun mindre kommunale forskelle på, hvor mange lærere der overvejer at skifte arbejdskommune pga. arbejdsforholdene. I 8 kommuner overvejer mellem 0 til 20 % af lærerne at skifte arbejdskommune, i 63 kommuner er det mellem 20 og 40 %, og i 22 kommuner er det mellem 40 og 60 %. Kun i én kommune, nemlig Vordingborg, er der flere end 60 %, som overvejer at skifte arbejdskommune (65 %). Sønderborg kommune har færrest lærere (13 %), der overvejer at skifte arbejdskommune pga. arbejdsforholdene.

**Figur 1. Andelen af lærere, der overvejet at skifte arbejdskommune 2013**



Note: Egne udregninger på baggrund af medlemsundersøgelser blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer i hhv. 2013 og 2017. Tallene angiver det samlede gennemsnit af svarene i hver kommune. Se afsnittet "Fakta om undersøgelsen".

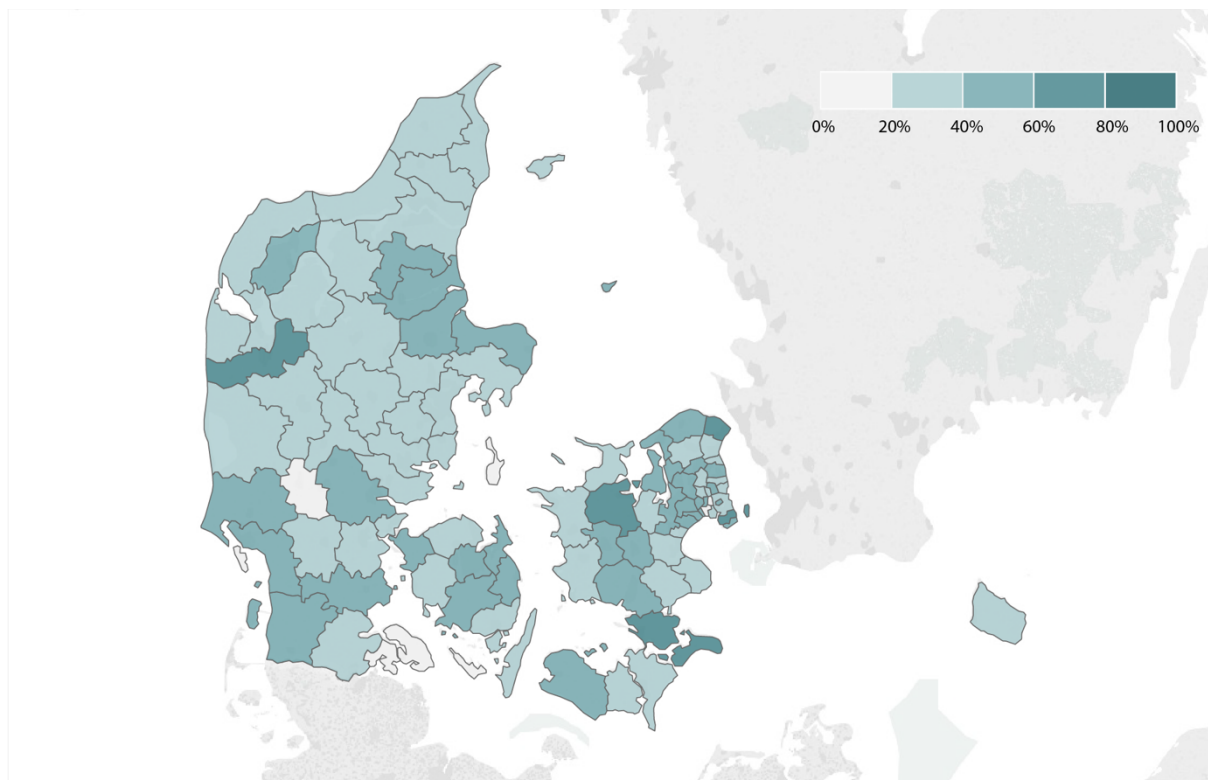
I 2017 ser billedet markant anderledes ud (figur 2). For det første er der langt større spredning mellem kommunerne. For det andet er det tydeligt, at der har været en generel stigning i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune pga. arbejdsforholdene.

I kun 5 kommuner overvejer mellem 0 til 20 % af lærerne at skifte arbejdskommune, i 53 kommuner er det mellem 20 og 40 %, og i 32 kommuner er det mellem 40 og 60 %. I 4 kommuner er der flere end 60 %, som overvejer at skifte arbejdskommune (65 %).

Sønderborg har – ligesom i 2013 – stadig den laveste andel (10 %). Til gengæld ligger Holbæk i 2017 højest med hele 73 %, hvilket er en stigning på hele 31 % fra 2013. Vordingborg har ligget til relativt stabilt siden 2013 med omkring 60 %.



**Figur 2. Andelen af lærere, der overvejet at skifte arbejdskommune 2017**



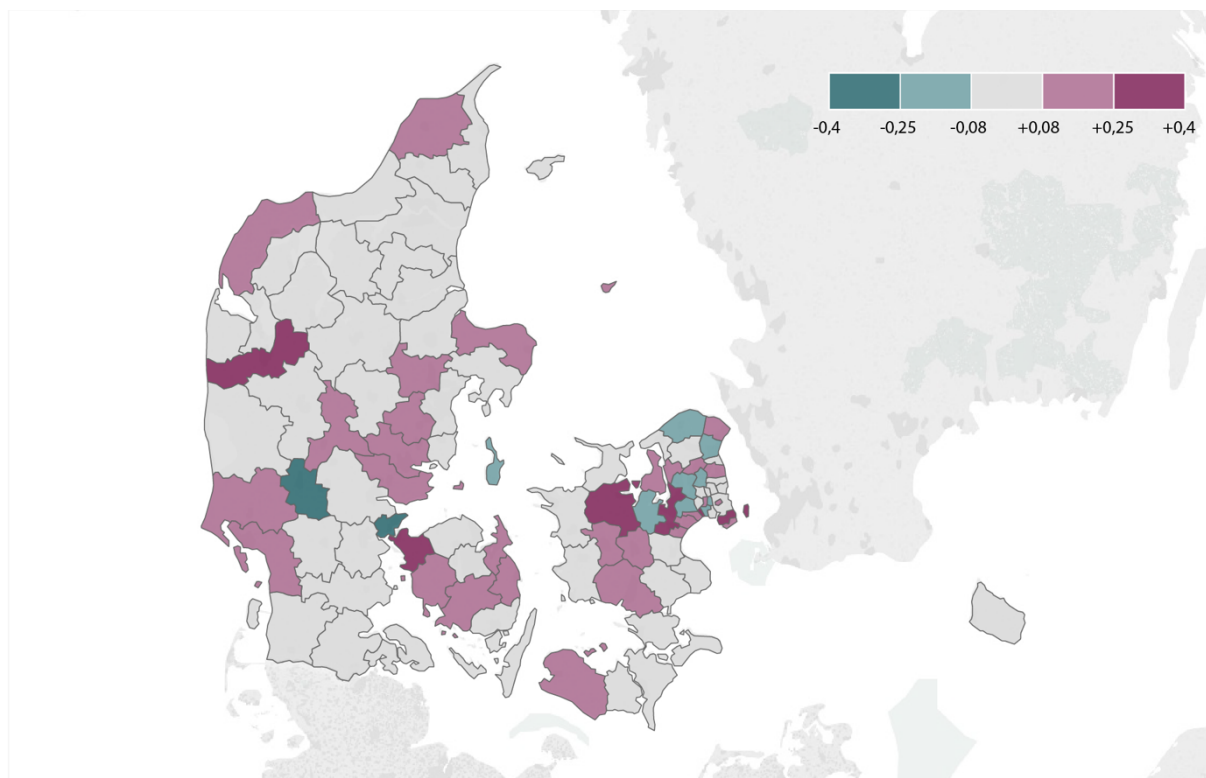
Note: Egne udregninger på baggrund af medlemsundersøgelser blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer i hhv. 2013 og 2017. Tallene angiver det samlede gennemsnit af svarene i hver kommune. Se afsnittet "Fakta om undersøgelsen".

Figur 3 viser ændringen fra 2013 til 2017 i andelen af lærere, der har overvejet at søge job i en ny kommune på grund af arbejdsforholdene i deres egen kommune. Den grønne farve viser kommuner, hvor der er sket et fald i andelen, mens den røde farve viser kommuner, hvor der er sket en stigning. De grå kommuner betyder, at det stort set er status quo og der dermed hverken har været et fald eller en stigning.

Som det fremgår af kortet, er det kun 11 kommuner, der har oplevet et fald. Billund Kommune har oplevet det største fald med hele 28 %-point – fra 46 % i 2013 til 18 % i 2017. Lejre Kommune skiller sig også ud, da de har oplevet et fald på 24 %-point.

En del kommuner er relativt stabile, men der er også mange kommuner der har oplevet en stigning i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune. 36 kommuner har oplevet en stigning på 8 %-point eller mere. Den største stigning er i Holstebro Kommune, som er gået fra 29 % i 2013 til 66 % i 2017 og dermed er stigningen på hele 37 %-point. De konkrete ændringer i kommunerne kan ses i bilag 1.

**Figur 3. Lærere, der overvejet at skifte arbejdskommune. Ændringer fra 2013-2017**



Note: Egne udregninger på baggrund af medlemsundersøgelser blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer i hhv. 2013 og 2017. Tallene angiver det samlede gennemsnit af svarene i hver kommune. Se afsnittet "Fakta om undersøgelsen".

### **Er udviklingen anderledes i kommuner med arbejdstidsaftaler?**

Med udgangspunkt i at der med indførelsen af de nye arbejdstidsregler i 2014 er sket store ændringer i lærernes arbejdsforhold i perioden 2013 til 2017 er det nærliggende at undersøge, om ændringerne er forskellige i kommuner med og uden lokale aftaler om arbejdstid.

For skoleåret 2017/2018 har 70 ud af 98 kommuner indgået lokale aftaler med Danmarks Lærerforenings kredse. I det følgende afsnit undersøges arbejdstidsaftalernes betydning for andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune pga. arbejdsforhold.

Som det fremgår af tabel 2, har kommuner med og uden arbejdstidsaftaler i 2017 en lige stor andel af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune. Stigningen i andelen er dog større i kommuner uden arbejdstidsaftaler end i kommuner med arbejdstidsaftaler. Som det fremgår af tabel 2, er forskellen dog relativt lille, da andelen i

kommuner uden arbejdstidsaftaler er steget med 7 %-point, mens den i kommuner med arbejdstidsaftaler er steget 4 %-point.

**Tabel 2. Procent af kommunens lærere, der har overvejet at skifte arbejdskommune pga. arbejdsforhold, 2013-2017.**

	2013	2017	Ændring 2013-17
Kommuner uden arbejdstidsaftaler	31 %	38 %	7 %-point
Kommuner, der har arbejdstidsaftaler for skoleåret 2017/18	34 %	38 %	4 %-point
Gennemsnit i kommuner i alt	33 %	38 %	5 %-point

n=94

Note: Egne udregninger på baggrund af medlemsundersøgelser blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer i hhv. 2013 og 2017. Tallene angiver det samlede gennemsnit af svargennemsnittet i hver kommune, der hhv. havde og ikke havde en lokal arbejdstidsaftale gældende for skoleåret 2017. Se afsnittet "Fakta om undersøgelsen".

Overordnet set er der altså ikke forskel på, hvor stor en andel lærere, der i 2017 overvejede at skifte arbejdskommune i henholdsvis kommuner med og uden en arbejdstidsaftaler. Men ser man på perioden 2013 til 2017, har man i kommuner med arbejdstidsaftaler oplevet en mindre stigning i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune, end i kommuner uden arbejdstidsaftaler.

#### *Mere omfattende arbejdstidsaftaler med mange elementer skiller sig særligt ud*

Da der er store forskelle på, hvor vidtgående de enkelte arbejdstidsaftaler er, undersøges i det følgende, om de mere omfattende arbejdstidsaftaler har betydning for læreres overvejelser om at skifte arbejdskommune.

Danmarks Lærerforening har kortlagt, hvilke elementer der indgår i de 70 arbejdstidsaftaler, der er indgået for skoleåret 2017/2018. Der er identificeret 12 elementer, der typisk indgår i aftalerne:

- a. Flekstidsordning
- b. Puljetid
- c. Anden form for flekstid (end puljetids- og eller flekstidsaftale)
- d. Minimumstimetal for forberedelse mv. inden for fastlagt arbejdstid (tilstedeværelse)
- e. Sammenhængende tidsrum til forberedelse mv.
- f. Maksimalt undervisningstimetal
- g. Indholdet i opgaveoversigten
- h. Regler om mødeplan eller lignende om ledelsens fastlæggelse af arbejdstiden
- i. Arbejdstidsopgørelsen
- j. Ramme for deltagelse i kompetenceudvikling
- k. Afvikling af afgangsprøver
- l. Procedure- og indholdsbeskrivelse for opfølgning og evaluering

I bilag 2 er en komplet oversigt over alle arbejdstidsaftaler og hvilke elementer, de indeholder. Som det fremgår af denne oversigt, er der stor forskel på arbejdstidsaftalerne. Nogle aftaler har næsten ingen elementer, mens andre, eksempelvis arbejdstidsaftaler i Silkeborg, har hele 10 ud af de 12 elementer.

Som vist i nedenstående tabel, er der tydelig forskel på andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune pga. arbejdsforholdene, i hhv. kommuner uden arbejdstidsaftaler og kommuner med mere omfattende arbejdstidsaftaler bestående af mindst 8 af ovenstående aftaleelementer.

**Tabel 3. Procent af kommunens lærere, der har overvejet at skifte arbejdskommune, fordelt på antal elementer i kommunens arbejdstidsaftale, 2013-2017.**

Antal elementer i kommunens arbejdstidsaftale	2013	2017	Ændring 2013-17
Ingen aftale eller aftale uden de 12 elementer	32 %	39 %	8 %-point
1-4 elementer	31 %	35 %	4 %-point
5-7 elementer	37 %	41%	4 %-point
8 elementer eller flere	33 %	32 %	-1 %-point
Gennemsnit i kommuner i alt	33 %	38 %	5 %point

n=94

Note: Egne udregninger på baggrund af medlemsundersøgelser blandt Danmarks Lærerforenings medlemmer i hhv. 2013 og 2017. Tallene angiver det samlede gennemsnit af svargennemsnittet i hver kommune, der er i hver gruppe. Se afsnittet "Fakta om undersøgelsen".

Som det fremgår af tabel 3, er andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune, steget med 8 %-point i kommuner, der ikke har en aftale, eller som har en aftale uden nogen af de 12 elementer. Der er ligeledes sket en stigning i andelen i kommuner, der har aftaler med under 8 elementer. Stigningen er dog mindre (4 %-point). I modsætning hertil har kommuner med mindst 8 elementer i arbejdstidsaftalen oplevet et mindre fald i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune (1 %-point). I de ni kommuner, der har mindst 8 elementer i deres arbejdstidsaftaler, har andelen altså gennemsnitligt været på et stabilt niveau fra 2013 til 2017, mens de andre kommuner gennemsnitligt har oplevet en stigning i andelen af lærere, der overvejede at skifte arbejdskommune.

Vi har undersøgt, om det er nogle bestemte af de 12 aftaleelementer, der er til stede i de kommuner, der har oplevet et fald i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune. Vores analyse af elementerne viser et jævnt bidrag fra de forskellige elementer. Det er med andre ord ikke muligt at identificere enkelte aftaleelementer, der i særlig grad er til stede i kommuner med en lav andel af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune.

Tabel 3 viser dermed, at kommuner med mere omfattende arbejdstidsaftaler – mindst 8 elementer - ikke oplever den samme stigning i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune som resten af landets kommuner oplever.

Da der er stor forskel på landets kommuner, både i forhold til faktorer der knytter sig til kommunens folkeskolerne, folkeskolelærerne samt på socioøkonomiske parametre. Disse faktorer har vi medtaget i en regressionsanalyse, som undersøger den isolerede effekt for grupperingen af aftaleelementer (tabel 4).

**Tabel 4: Forskellige faktorerers betydning for ændring i andelen af kommunens lærere, der har overvejet at skifte arbejdskommune, 2013-2017. Regressionsmodel.**

Variabel	koef.	std. fejl	t-værdi
Konstantled	0,40	0,63	0,64
Arbejdstidsaftaler med 1-4 elementer	-0,05	0,04	-1,21
Arbejdstidsaftaler med 5-7 elementer	-0,05	0,04	-1,23
Arbejdstidsaftaler med 8 eller flere elementer	-0,10	0,05	-1,90
<i>Faktorer vedrørende kommunens folkeskoler</i>			
Klassekvotient	0,01	0,02	0,82
Undervisningsressourcer	0,00	0,00	0,38
<i>Faktorer vedrørende kommunens folkeskolelærere</i>			
Andel kvindelige folkeskolelærere	0,08	0,29	0,29
Folkeskolelæreres aldersgennemsnit	-0,01	0,01	-1,44
Andel folkeskolelærere med tillidserhverv	-0,26	0,47	-0,55
<i>Socioøkonomiske faktorer i kommunen</i>			
Andel indbyggere med mellemlang eller lang videregående uddannelse	-0,08	0,29	-0,29
Andel indbyggere, der er indvandrere fra ikkevestlige lande	-0,46	0,26	-1,79

n=94

Reference: Kommuner uden arbejdstidsaftaler eller med aftaler uden nogen af de 12 aftaleelementer.

Koefficienten for arbejdstidsaftaler med mindst 8 elementer er på -0,10 og med en t-værdi på -1,90. Det betyder, at ændringen er signifikant lavere for kommuner, der har en arbejdstidsaftale med otte eller flere elementer, end for kommuner uden arbejdstidsaftaler eller aftaler uden nogen af ovenfor omtalte elementer. Når vi tager højde for disse kommunale faktorer, er forskellen på 10 %-point. Vi finder ikke et signifikant bidrag fra arbejdstidsaftaler med 1-7 elementer, som ellers har en koefficient på -0,05. Man skal dog være opmærksom på, at analysen er kørt på kommunalniveau (n=94), hvilket gør, at forskellene skal være ganske store, før regressionsanalysen rapporterer signifikante forskelle.

Resultaterne fra tabel 3 er altså robuste overfor en række kommunale faktorer. Ændringen fra 2013-2017 i andelen af lærere, der overvejer at skifte arbejdskommune, er signifikant forskellig for kommuner med arbejdstidsaftaler, der indeholder mindst 8 elementer, i forhold til kommuner uden arbejdstidsaftaler eller med arbejdstidsaftaler uden nogen af de 12 elementer.

## Fakta om undersøgelsen

### Data fra Totalundersøgelsen

Med totalundersøgelsen menes to store spørgeskemaundersøgelser, som Danmarks Lærerforening har foretaget blandt samtlige medlemmer i folkeskolen i vinteren 2013/14 og igen i efteråret 2017. Datamaterialet er tværsnitsdata og giver et billede af lærernes arbejdsforhold henholdsvis før de nye arbejdstidsregler trådte i kraft 1. august 2014 og igen i det nuværende skoleår.

Danmarks Lærerforening har udsendt spørgeskemaet pr. mail.

Det gælder for respondenterne i analysen, at de:

- Er lærer eller børnehaveklasseleder i folkeskolen eller på en kommunal specialskole for børn.
- Er i arbejde.
- Er medlemmer af Danmarks Lærerforening (dvs. ca. 96 % af lærerne i folkeskolen<sup>2</sup>)
- Er registreret med en mailadresse i Danmarks Lærerforenings medlemssystem.
- Arbejder i en kommune, hvor mere end 40 folkeskolelærere og børnehaveklasseledere har svaret på spørgeskemaet.

Sidstnævnte betyder, at Fanø, Læsø, Ærø og Samsø ikke er medregnet i analysen.

Ved at frasortere de lærere, der er ledige, på barsels- eller forældreorlov eller af andre årsager ikke pt. arbejder, sikrer vi, at de respondenter, vi medtager i analysen, rent faktisk har arbejdet under de nye arbejdstidsregler. Dette er for eksempel ikke tilfældet, hvis en lærer har været på barsel i hele efteråret 2017, og en ny arbejdstidsaftale i kommunen trådte i kraft pr. 1. august 2017.

Undersøgelsen omhandler både lærere og børnehaveklasseledere, men for nemheds skyld omtaler vi dem under ét som lærere, med mindre vi specifikt skriver om forskelle på lærere og børnehaveklasseledere.

Svarprocenten for respondenterne var i 2013 35 procent og i 2017 28 procent.

### Vægtning

Svarprocenten er relativt lav, og de lærere, som har svaret, er ikke repræsentative for de lærere, som spørgeskemaet er sendt ud til. Derfor har vi vægtet data på faktorer, som vi kender for alle lærerne, og som korrelerer med ønsket om at skifte job. Data er dermed vægtet på:

- om man er lærer eller børnehaveklasseleder
- om man har et tillidshverv
- arbejdskommune
- køn
- alder

Resultatet er, at andelen vægter det samme som andelen i den samlede medlemsskare af lærere/børnehaveklasseledere i folkeskolen.

---

<sup>2</sup> Kilde: Danmarks Lærerforenings analysenotat "Danmarks Lærerforenings organisationsgrad 2012-13" (2013).

### *Data om kommunale arbejdstidsaftaler*

I undersøgelsen kobler vi data fra Totalundersøgelsen med data om lokale arbejdstidsaftaler i landets kommuner for skoleåret 2017/18. Danmarks Lærerforening har i foråret 2017 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt lokalforeningerne, for at indsamle data om arbejdstidsaftalerne. Som beskrevet på side 11, er arbejdstidsaftalerne blevet undersøgt med udgangspunkt i 12 aftaleelementer.

Kortlægningen er kvalitetskontrolleret ved at sammenligne med to dokumentstudier af arbejdstidsaftalerne for skoleåret 2015/16 (KORA 2015; Mørch & Dencker 2017). Hvis en kommunes arbejdstidsaftale fra 2017/18 så ud til at være mindre omfattende end arbejdstidsaftalen for 2015/16, har vi rettet henvendelse til Danmarks Lærerforening for at skabe enighed om tolkningen af indholdet i den enkelte aftale.

### *Data om kommunerne fra offentlige registre*

For at kunne beskrive de kommuner, som indgår i undersøgelsen har vi trukket data fra to registre. Fra Danmarks Statistiks offentlige statistikbank har vi trukket oplysninger om andelen af 15-69 årige, der har fuldført en mellemlang eller lang videregående uddannelse eller en ph.d.-uddannelse fordelt på landets kommuner.

Fra kommunale nøgletal finder vi undervisningsressource pr. elev for de enkelte kommuner. Undervisningsressourcer pr. elev viser elever pr. lærerårsværk, altså antallet af elever pr. lærer. Mere præcist beskriver variabelen antallet af elever i forhold til al personale med undervisningsopgaver omregnet til fuldtidspersonale. De nyeste tal, der er tilgængelige, er fra skoleåret 2013/2014 Uddannelsesressource pr. elev er et godt mål for hvor mange ressourcer en kommunes skoler har, da det beskriver antallet af elever i forhold til al personale med undervisningsopgaver (omregnet til fuldtidspersonale).

## Bilag 1: Udvikling i andel lærere, der har overvejet at søge job i en anden arbejdskommune

Tabel 5: Andel af kommunens lærere, der har overvejet at skifte arbejdskommune, 2013-2017.

Arbejdskommune	Har indenfor det seneste år overvejet at søge lærerjob en anden kommune pga. arbejdsforholdene i nuværende arbejdskommune		
	2013	2017	Ændring
Albertslund	0,47	0,52	0,05
Allerød	0,27	0,41	0,14
Assens	0,23	0,39	0,16
Ballerup	0,29	0,29	0,00
Billund	0,46	0,18	-0,28
Bornholm	0,25	0,31	0,06
Brøndby	0,38	0,17	-0,21
Brønderslev-Dronninglund	0,31	0,37	0,06
Dragør	0,35	0,57	0,22
Egedal	0,59	0,51	-0,08
Esbjerg	0,20	0,40	0,20
Fanø	0,00	0,13	0,13
Favrskov	0,15	0,23	0,08
Faxe	0,38	0,36	-0,02
Fredensborg	0,49	0,33	-0,16
Fredericia	0,56	0,25	-0,31
Frederiksberg	0,35	0,55	0,20
Frederikshavn	0,26	0,33	0,07
Frederikssund	0,35	0,56	0,21
Furesø	0,30	0,22	-0,08
Faaborg-Midtfyn	0,31	0,40	0,09
Gentofte	0,33	0,36	0,03
Gladsaxe	0,53	0,56	0,03
Glostrup	0,42	0,56	0,14
Greve	0,45	0,55	0,10
Gribskov	0,59	0,51	-0,08
Guldborgsund	0,30	0,23	-0,07
Haderslev	0,40	0,41	0,01
Halsnæs	0,47	0,51	0,04
Hedensted	0,21	0,30	0,09
Helsingør	0,44	0,65	0,21
Herlev	0,22	0,26	0,04



Herning	0,21	0,25	0,04
Hillerød	0,37	0,36	-0,01
Hjørring	0,20	0,34	0,14
Holbæk	0,42	0,73	0,31
Holstebro	0,29	0,66	0,37
Horsens	0,27	0,37	0,10
Hvidovre	0,30	0,28	-0,02
Høje-Taastrup	0,52	0,41	-0,11
Hørsholm	0,27	0,29	0,02
Ikast-Brande	0,24	0,36	0,12
Ishøj	0,29	0,40	0,11
Jammerbugt	0,35	0,33	-0,02
Kalundborg	0,30	0,36	0,06
Kerteminde	0,26	0,46	0,20
Kolding	0,23	0,27	0,04
København	0,36	0,38	0,02
Køge	0,30	0,31	0,01
Langeland	0,40	0,34	-0,06
Lejre	0,49	0,25	-0,24
Lemvig	0,34	0,29	-0,05
Lolland	0,30	0,41	0,11
Lyngby-Taarbæk	0,23	0,24	0,01
Læsø	0,33	0,33	0,00
Mariagerfjord	0,42	0,41	-0,01
Middelfart	0,19	0,58	0,39
Morsø	0,36	0,42	0,06
Norddjurs	0,29	0,40	0,11
Nordfyns	0,30	0,34	0,04
Nyborg	0,30	0,44	0,14
Næstved	0,30	0,43	0,13
Odder	0,31	0,26	-0,05
Odense	0,49	0,52	0,03
Odsherred	0,41	0,35	-0,06
Randers	0,41	0,46	0,05
Rebild	0,45	0,45	0,00
Ringkøbing-Skjern	0,28	0,29	0,01
Ringsted	0,34	0,53	0,19
Roskilde	0,21	0,47	0,26
Rudersdal	0,49	0,58	0,09
Rødovre	0,38	0,15	-0,23
Samsø	0,22	0,11	-0,11

Silkeborg	0,17	0,22	0,05
Skanderborg	0,22	0,32	0,10
Skive	0,21	0,23	0,02
Slagelse	0,29	0,34	0,05
Solrød	0,24	0,38	0,14
Sorø	0,34	0,51	0,17
Stevns	0,28	0,23	-0,05
Struer	0,33	0,27	-0,06
Svendborg	0,32	0,25	-0,07
Syddjurs	0,25	0,31	0,06
Sønderborg	0,13	0,10	-0,03
Thisted	0,20	0,35	0,15
Tønder	0,48	0,53	0,05
Tårnby	0,27	0,66	0,39
Vallensbæk	0,26	0,54	0,28
Varde	0,28	0,45	0,17
Vejen	0,36	0,36	0,00
Vejle	0,46	0,42	-0,04
Vesthimmerlands	0,34	0,30	-0,04
Viborg	0,31	0,26	-0,05
Vordingborg	0,65	0,60	-0,05
Ærø	0,00	0,00	0,00
Aabenraa	0,30	0,25	-0,05
Aalborg	0,18	0,21	0,03
Århus	0,21	0,20	-0,01
I alt	0,33	0,38	0,05

## Bilag 2: Elementer i de enkelte kommuners arbejdstidsaftaler

**Tabel 6. Oversigt over elementer, som de enkelte kommuners arbejdstidsaftaler indeholder i skoleåret 2017/2018.**

Arbejdskommune	Flekstidsordning	Puljetid	Anden form for flekstid	Min timetal for forberedelse	Sammenhængende forberedelsestid	Max antal undervisningstimer	Indholdet i opgaveoversigten	Regler om mødeplan	Arbejdstidsopgørelse	Ramme for deltagelse i kompetenceudvikling	Vilkår for afvikling af afgangsprøver	Opfølgning og evaluering	Antal aftalelementer
Frederiksberg													0
Sorø													0
Læsø													1
Aalborg													2
Brøndby													2
Fredensborg													2
Kerteminde													2
Middelfart													2
Nordfyns													2
Viborg													2
Assens													3
Esbjerg													3
Gladsaxe													3
Guldborgsund													3
Helsingør													3
Hørsholm													3
Kalundborg													3
Rudersdal													3
Rødovre													3
Samsø													3
Favrskov													4
Hedensted													4
Hillerød													4
Hjørring													4
Hvidovre													4
Lyngby-Taarbæk													4
Struer													4
Allerød													5
Fanø													5
Gribskov													5
Holbæk													5
Odense													5
Odsherred													5
Skive													5
Vejle													5
Århus													5
Albertslund													6
Bornholm													6
Brønderslev-Dronninglund													6
Egedal													6
Faxe													6
Fredericia													6
Frederikshavn													6
Halsnæs													6
Horsens													6
Næstved													6

Slagelse													6
Aabenraa													7
Dragør													7
Faaborg-Midtfyn													7
Frederikssund													7
Gentofte													7
Glostrup													7
Greve													7
Herlev													7
Odder													7
Randers													7
Skanderborg													7
Solrød													7
Stevns													7
Vordingborg													7
Jammerbugt													8
København													8
Lejre													8
Morsø													8
Svendborg													8
Furesø													9
Ballerup													10
Ringsted													10
Silkeborg													10
Antal kommuner i alt	44	23	34	13	42	25	47	32	33	21	12	35	

## Bilag 3: Litteratur

Bjørnholt, B., Boye, S., Flarup, L. H. & Lemvig, K. (2016). *Pædagogiske medarbejderes oplevelser og erfaringer i den nye folkeskole*. Rapport. København: KORA

Danmarks Lærerforening (2016). *Undersøgelse af lærermangel*. Analysenotat. København

Dencker, Siri & Tali Mørch (2017). *En professionssociologisk undersøgelse af hvad tidsstyring betyder for folkeskolelærernes oplevelse af at kunne arbejde professionelt*. Kandidatspeciale. København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Drescher et al. (2016). *Folkeskolelærere skifter oftere job efter nye arbejdstidsregler og folkeskolereform*. Notat. København: DST Analyse.

Jonassen, A. (2016). *Hver sjette nyuddannet lærer dropper folkeskolen inden for det første år*. Politiken.

Kommunernes Landsforening (2016). *Rekrutteringssituationen på lærerområdet*. Rapport. København

Kjer, M. G. & Winther, S. (2016). *Skoleledelse i folkeskolens andet år*. Kortlægning. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Olsen, J.V. (2014). *Lærere flygter fra Rudersdal Kommune*. Folkeskolen.dk.

Pedersen, Rikke, Pia Rose Böwadt og Nana Vaaben (2016). *Hvorfor stopper lærerne i folkeskolen?* København: Udgivet af forskningsprogrammet Ledelse og Organisatorisk Læring, Professionshøjskolen UCC

Rigsrevisionens (2017). *Beretning om folkeskolereformen afgivet til Folketinget med Statsrevisorernes bemærkninger*. København.

Solgaard, A., Aisinger, P. & Trier, M.B. (2015). *Se danmarkskortet: Her flytter lærerne*. Folkeskolen.dk.

Sørensen, M.B. (2014). *Lærere: forudsiger flere opsigelser*. Lokalavisen Egedal.