

Supplerende notat

Lærerkommissionen

21. oktober 2019

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| 1. Indledning og sammenfatning | 3 |
| 2. Personaleomsætning | 3 |
| 3. Statistisk analyse | 4 |
| 3.1 Personaleomsætning som forklarende variabel | 4 |
| 3.2 Faktorer, som kan forklare personaleomsætning | 4 |
| 3.3 Resultater fra casebesøg på skoler | 5 |

1. Indledning og sammenfatning

I dette notat præsenteres en ekstra analyse i relation til undersøgelsen af hvilke centrale faktorer, der har betydning for kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og professionel kapital i folkeskolen, som Epinion har gennemført for Lærerkommissionen.

Analysen vedrører personaleomsætning og bygger på data leveret af Kommunernes og Regionernes Lønkontor (KRL). Datamaterialet er leveret den 29. august 2019, hvilket er efter leverancen af Epinions rapport til Kommissionen. Derfor præsenteres resultaterne i dette særskilte notat i stedet for at indgå i Epinions hovedrapport til Lærerkommissionen. Kommunikationen omkring indhentelse af datamaterialet har pågået siden april 2019.

Sammenfattende viser analysen:

- Der er ikke nogen robust statistisk signifikant sammenhæng mellem personaleomsætning og kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og professionel kapital.
- Analysen kan ikke påvise nogen forhold, som statistisk signifikant og robust kan forklare personaleomsætning.

Resultaterne skal tolkes med forbehold. De vigtigste forbehold er at: 1) det givet datagrundlaget ikke har været muligt at inddrage alle faktorer, som kunne have indflydelse på personaleomsætning og 2) de forhold som har indflydelse på personaleomsætning er komplekse, og personaleomsætning kan være præget af store årlige udsving.

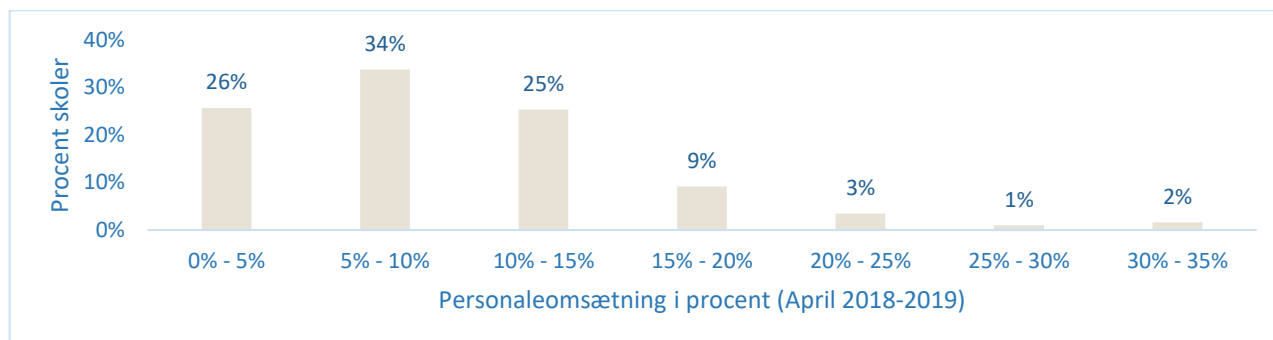
2. Personaleomsætning

Det udleverede datamateriale beskriver personaleomsætningen i april 2018-2019 på skoleniveau. Det indeholder følgende variable:

- Komnr
- Komnavn
- Hovedskolenavn
- Antal personer 1. år (Samlet antal ansatte)
- Afgang population
- Heraf intern afgang
- Afgang til anden skole samme kom
- Afgang til anden skole anden kom
- Tilgang population
- Heraf intern tilgang
- Tilgang fra anden skole i samme kom
- Tilgang fra anden skole anden kom
- Antal personer 2. år
- Nettostigning

Vi definerer personaleomsætningen på skoleniveau, som Afgangen fra populationen fraregnet den interne afgang divideret med det samlede antal ansatte. Figuren nedenfor viser fordelingen på denne variabel.

Figur 1. Personaleomsætning på landets folkeskoler, april 2018-2019.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra KRL. N(skoler)=1.044.

3. Statistisk analyse

3.1 Personaleomsætning som forklarende variabel

For at undersøge om personaleomsætning har betydning for kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og professionel kapital i folkeskolen har vi gennemført en række statistiske analyser. Disse analyser er en gentagelse af tværsnitsanalyserne fra den oprindelige rapport med den tilføjelse, at personaleomsætning nu indgår som forklarende variabel i modellerne. Analyserne ser derfor nærmere på, om der er en statistisk sammenhæng mellem personaleomsætning og hhv. kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og professionel kapital, mens der gradvis kontrolleres for flere og flere andre forhold, der også kan have betydning

. Overordnet set viser analysen, at der ikke er nogen robust statistisk signifikant sammenhæng mellem personaleomsætning og kvalitet i undervisningen, arbejdsmiljø og professionel kapital. Det betyder ikke, at personaleomsætning ikke har betydning for disse forhold, men derimod at vi ikke kan identificere en sådan sammenhæng i den statistiske analyse.

3.2 Faktorer, som kan forklare personaleomsætning

Foruden analyserne, hvor personaleomsætning indgår som forklarende variabel har vi også set nærmere på hvilke forhold, der kan forklare personaleomsætning. Analyserne baserer sig på en række statistiske tværsnitsanalyser, hvor vi undersøger hvilke forhold på skoleniveau, som hænger sammen med personaleomsætningen. For så vidt de forklarende faktorer er baseret på spørgeskemaundersøgelsen blandt lærerne har vi beregnet, hvad lærerne på skolen i gennemsnit har svaret. For at undersøgelsen er sammenlignelig med de andre analyser, der er udarbejdet ifm. Lærerkommissionsundersøgelsen har vi tilstræbt, at analysen bruger de samme analysemetoder og variable. Analysen fokuserer – i modsætning til mange af de andre analyser - på skolerne. Det betyder, at datagrundlaget er mindre, og at det har været nødvendigt at udelade de modeller, som ser på et

uhensigtsmæssigt stort antal variable¹. Det betyder i praksis, at vi koncentrerer os om de statslige rammer, kommunale rammevilkår, kommunal regulering af arbejdstid, lokalaftaler, kommunale rammer samt skolernes rammevilkår.

Analysen kan ikke påvise nogen forhold, som statistisk signifikant og robust kan forklare personaleomsætning.

I tolkningen af resultaterne er det nødvendigt at tage tre forbehold: For det første, at personaleomsætningen på den enkelte skole kan være præget af store årlige udsving, og at der dermed er usikkerhed om den afhængige variabel faktisk måler om skolerne er gode/dårlige til at fastholde lærerne eller om der i højere grad er tale om tilfældige udsving. For det andet, at personaleomsætning måles på skoleniveau og dermed bruges et mindre omfangsrigt datagrundlag sammenlignet med de fleste andre analyser, som fokuserer på lærerne. Det har den konsekvens, at bevisbyrden for eventuelle sammenhænge vi finder, skal være større førend vi kan konkludere, at de er statistisk signifikante. Slutteligt er de processer, som skaber personaleomsætning meget komplekse og sandsynligvis i højere grad end de andre analyser præget af uobserverede forhold, som vi ikke kan tage højde for. Vi kan eksempelvis ikke tage højde for faktorer i lærernes privatliv, som kan få dem til at skifte job, fx. karrierereambitioner eller hvor mange alternative jobmuligheder, der er i nærområdet.

3.3 Resultater fra casebesøg på skoler

Den kvalitative analyse har ikke direkte sigtet på at afdække årsager til hhv. høj og lav personaleomsætning, men i forbindelse med casebesøgene har rekruttering af nye lærere været diskuteret.

Rekruttering af nye lærere

Der er stor forskel på, om skolerne oplever udfordringer med at rekruttere nye lærere til skolen. Blandt de skoler, hvor det kan være svært at få kvalificeret arbejdskraft, nævnes de velkendte udfordringer der følger med geografisk placering og rekruttering til særlige fag. Når det kommer til at tiltrække nye lærere, har flere informanter, blandt særlig tillidsrepræsentanter, fortalt at de tror at fleksible arbejdsrammer vægtes positivt blandt ansøgerne.

En fleksibel arbejdsplads gør det ifølge tillidsrepræsentanterne nemmere for lærerne at tilrettelægge deres arbejdsliv så det passer til privatlivet, og særlig småbørnsfamilier nævnes som dem for hvem fleksibilitet er vigtigt. I citatet nedenfor fortæller en tillidsrepræsentant hvordan hun oplever, at tilbud om mere fleksible arbejdsrammer er blevet et konkurrenceparameter, når skoler skal finde nye lærere.

”Der har aldrig været så gode forhold i forhold til at få kvalificerede lærere hertil [som nu]. Sådan var det ikke før for [skolen], selvom det var god løn, men arbejdstiden var ens over det hele. Så fik vi det forståelsespapir, så var der lige pludselig flere lærere som gerne vil hertil. Vi har fået gode lærere hertil” (Tillidsrepræsentant).

¹ Grundet multikollinearitet og lille N.

Som en anden tillidsrepræsentant fortæller omkring fleksible rammer, så virker de også positivt på tillidsrepræsentantens eget syn på de historier, man fortæller om skolen – det bliver fx en del af tillidsrepræsentantens salgstale til ansættelsessamtalerne, at fleksibilitet gør arbejdspladsen til et rart sted at være.

"I nogle kommuner tænker man jo, at der skulle jeg aldrig arbejde. Men her i kommunen er det meget forskelligt fra skole til skole. Jeg tror ikke, at nogen har fuld tilstedeværelse. Men nogen har sådan 34-35 timers tilstedeværelse. Så vi har det meget frit her [på skolen]. Og det gør vi også noget ud af at sige til samtalerne. Også at det er et rart sted at være" (Tillidsrepræsentant).

En skoleleder som ikke oplever problemer med udskiftning eller rekruttering, tror også at fleksibilitet kan være attraktivt. Han forsøger selv at skabe fleksibilitet i forhold til lærernes opgaveløsning, herunder hvor og hvornår de løser deres individuelle opgaver (På en skole med mange fælles opgaver). Særligt tror han den dygtigere del af arbejdsstyrken, søger derhen hvor der er fleksibilitet.

"Vi oplever ikke selv problemer med meget udskiftning i lærerstaben. Jeg tror det, hvor der er en bedre arbejdsstyrke, det er der, hvor der er en bedre fleksibilitet" (Skoleleder).

Den ene af ovenstående tillidsrepræsentanter ovenfor fortæller også, at der skal god ledelse til, for at skabe et attraktivt sted. Her forstået som en skole hvor folk gerne vil være og gode lærere søger til. Hvis der opstår rygter om at en ledelse ikke lytter til eller inddrager deres medarbejdere, tror tillidsrepræsentanten at det kan få potentielle ansøgere på andre tanker.

"Det er fordi, vi har skiftet 60-70% af medarbejderne ud indenfor de sidste tre år. Det er fordi, vi har fået ny ledelse – de har ikke formået at skabe et attraktivt sted. Og de har truffet beslutninger henover hovedet på medarbejderne. Og de nye lærere der søger jobs her, er typisk nyuddannede eller har cirkuleret rundt på skoler i flere år." (Tillidsrepræsentant).