



Bedre arbejdsmiljø og større fleksibilitet kan øge arbejdsudbuddet blandt erfarne lærere

Danmarks Lærerforening har gennemført en undersøgelse blandt lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen, som er fyldt 60 år. Resultaterne peger på, at et bedre arbejdsmiljø og større fleksibilitet kan få lærerne til at udskyde deres planlagte tilbagetrækning.

Analysen omfatter lærere, der var 59–60 år pr. 1. januar 2026. De omtales i notatet som *de 60-årige*. Resultaterne bygger på lærernes egne vurderinger og forventninger, og det beregnede arbejdsudbudspotentiale er scenarier, ikke dokumenterede effekter. Se metodeafsnittet sidst i notatet.

Undersøgelsens resultater

Undersøgelsen har flere interessante resultater, der viser et potentiale for at øge arbejdsudbuddet.

- Bedre seniorvilkår rummer et betydeligt potentiale for at øge arbejdsudbuddet blandt lærere. 75 pct. af de 60-årige lærere, der har fået spørgsmålet, angiver, at bedre seniorvilkår kan få dem til at forlænge deres arbejdsliv. Potentialet afhænger af, hvor meget arbejdstiden reduceres, og hvor mange år længere lærerne bliver. Bliver lærerne hhv. ét eller to år længere på hhv. 80 pct. eller 60 pct. arbejdstid, svarer det til et potentiale på omkring 670 eller 1.000 ekstra lærerårsværk.
- 60-årige lærere, der oplever en positiv udvikling i skolen og rammerne om lærerarbejdet, forventer at blive længere på arbejdsmarkedet. Særligt fællesskabet på skolen skiller sig ud: Lærere, der oplever, at fællesskabet er blevet stærkere, forventer at blive omkring 1–1½ år længere end øvrige lærere i samme aldersgruppe. Også oplevelsen af en stærkere samarbejdskultur, bedre elevtrivsel og bedre muligheder for at levere god undervisning hænger sammen med et markant længere forventet arbejdsliv.
- 70 pct. oplever i mindre grad eller slet ikke, at der på deres skole er opmærksomhed på, om medarbejdere over 60 år har behov for ændrede arbejdsforhold (som fx nye arbejdsopgaver, efteruddannelse/kompetenceudvikling, nedsat tid).
- 51 pct. af de 60-årige lærere planlægger at gå på pension før deres pensionsalder. 42 pct. forventer at trække sig ved pensionsalderen, mens blot 7 pct. af forventer at trække sig efter folkepensionsalderen.
- Af de 60-årige lærere, der planlægger at gå på pension før deres pensionsalder, siger 73 pct., at nedsættelse af timetal ville øge deres lyst til at blive i jobbet som lærer frem til deres pensionsalder.
- 54% af de 60-årige lærere, der planlægger at gå på pension før tid, peger på et højt arbejdspress som årsag.
- Af de 60-årige lærere, der planlægger at gå på pension ved deres pensionsalder, siger 7 ud af 10, at bedre mulighed for seniordage, ville de gerne blive ved med at arbejde som folkeskolelærer efter pensionen.

- Af de 60-årige lærere, der planlægger at gå på pension ved deres pensionsalder, siger 5 ud af 10, at hvis de kunne designe deres arbejdsuge, ville de gerne blive ved med at arbejde som folkeskolelærer efter pensionen.
- Når de 60-årige lærere spørges til, hvilke forhold der ville have størst positiv betydning for deres lyst til at arbejde efter pensionsalderen, svarer de primært: færre undervisningstimer (54 pct.), mere tid til forberedelse (45 pct.), mulighed for deltid (46 pct.), mere fleksible arbejdstider (36 pct.), flere tolærertimer (36 pct.).

Beregning af arbejdsudbudspotentiale

På baggrund af undersøgelsens resultater har vi beregnet det umiddelbare potentiale for et øget arbejdsudbud.

Et betydeligt potentiale for at fastholde seniorlærere

75 pct. af de 60-årige lærere, der planlægger at forlade arbejdsmarkedet, ved eller før deres folkepensionsalder, angiver at bedre seniorvilkår kan få dem til at forlænge deres arbejdsliv. Det peger på et betydeligt potentiale for at fastholde erfarne lærere længere i folkeskolen.

Hvor stort et ekstra arbejdsudbud, der kan realiseres, afhænger både af, hvor mange år lærerne bliver længere, og hvor meget de arbejder i den forlængede periode. Det er særligt relevant, fordi de forbedringer, der kan få seniorerne til at blive længere, netop kan bestå i en reduktion af arbejdstiden – fx gennem nedsat tid eller flere seniordage.

Der er i dag 1.112 60-årige lærere. Tabellen nedenfor viser det potentielle ekstra arbejdsudbud, hvis de 75 pct., der angiver, at bedre seniorvilkår kan få dem til at blive længere, forlænger arbejdslivet med henholdsvis ét eller to år og i den periode arbejder 60 eller 80 pct. af fuld tid.

<i>Arbejdstid i de ekstra arbejdsår</i>	<i>Ét år længere</i>	<i>To år længere</i>
60 pct. arbejdstid	500 årsværk	1.001 årsværk
80 pct. arbejdstid	667 årsværk	1.334 årsværk

Anm.: Beregningen tager udgangspunkt i 1.112 60-årige lærere og i, at 75 pct. af de 60-årige, der har fået spørgsmålet, angiver, at bedre seniorvilkår kan få dem til at forlænge deres arbejdsliv. Lærere, der ikke har fået spørgsmålet, indgår ikke i beregningen af andelen. Tallene er scenarieberegninger og ikke et skøn over effekten af en konkret seniorordning.

En reduktion i den ugentlige arbejdstid behøver ikke at betyde et lavere samlet arbejdsudbud, hvis bedre seniorvilkår får lærerne til at blive flere år på arbejdsmarkedet. Hvis de udskydelsesvillige fx bliver ét år længere på 80 pct. arbejdstid, svarer det til omkring 670 ekstra lærerårsværk. Bliver de i stedet to år længere på 60 pct. arbejdstid, stiger potentialet til omkring 1.000 lærerårsværk.

Der kan således være en arbejdsudbudsgevinst ved at bytte en del af arbejdstiden sent i arbejdslivet for et længere arbejdsliv. Hvor stor gevinsten bliver i praksis, afhænger af, hvor meget en konkret seniorordning reducerer arbejdstiden, og hvor meget længere den får lærerne til at blive.

Lærere, der oplever en positiv udvikling på skolen, forventer at blive længere

Blandt 60-årige lærere år er der en tydelig sammenhæng mellem deres oplevelse af, hvordan folkeskolen har udviklet sig gennem deres arbejdsliv, og hvornår de forventer at trække sig tilbage.

Særligt fællesskabet på skolen skiller sig ud. Lærere, der oplever, at fællesskabet er blevet stærkere, forventer at blive omkring 1–1½ år længere end lærere, der ikke deler den oplevelse.

Også en positiv udvikling i samarbejdet mellem lærerne hænger sammen med et længere forventet arbejdsliv.

Der tegner sig samtidig et mønster omkring eleverne og mulighederne for at lykkes med undervisningen. Lærere, der ikke oplever, at elevernes trivsel er blevet dårligere, forventer at blive længere. Og lærere, der oplever, at mulighederne for at levere god undervisning er blevet bedre, forventer ligeledes at blive længere end lærere med dem der har den modsatte oplevelse.

De tydeligste forskelle i forventet arbejdsliv vedrører fællesskabet

Lærernes oplevelse af udviklingen	Forskel i forventet arbejdsliv
Fællesskabet på skolen er blevet stærkere	ca. 13–19 måneder længere
Elevernes trivsel er ikke blevet dårligere	ca. 16 måneder længere
Mulighederne for at levere god undervisning er blevet bedre	op til ca. 13 måneder længere
Der er ikke blevet færre fagligt dygtige elever	op til ca. 10 måneder længere
Stærkere samarbejdskultur blandt lærerne	ca. 7 måneder længere

Anm.: Analysen omfatter 59–60-årige lærere og tager højde for forskellen i alder. Tabellen viser de tydeligste forskelle mellem svargrupper. Resultaterne viser sammenhænge mellem lærernes oplevelse af folkeskolens udvikling og deres forventede tilbagetrækning og kan ikke i sig selv fastslå årsagssammenhænge.

Billedet er mindre entydigt, når det gælder flere børn med særlige behov i klasserne. Lærere, der er delvist enige i, at der er kommet flere børn med særlige behov, forventer at blive omkring ni måneder længere end lærere, der er helt enige. Der er derimod ikke et klart trin-for-trin-mønster på tværs af de øvrige svargrupper. Resultatet peger dermed på, at de lærere, der oplever udviklingen med flere børn med særlige behov mest markant, også forventer at trække sig tidligere end dem, der oplever udviklingen mindre markant.

Metode

Danmarks Lærerforening har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt seniorlærere og børnehaveklasseledere i den kommunale folkeskole. Spørgeskemaet er sendt pr. mail til 5.412 medlemmer. I alt har 2.814 medlemmer gennemført undersøgelsen, inden den blev lukket den 1. oktober 2026. Det svarer til en svarprocent på 52 pct.

Respondenternes fordeling er sammenlignet med den samlede målgruppe på køn, stilling, ansættelsesregion og ansættelsessted. Bortset fra en mindre skævhed i kønsfordelingen svarer respondenternes fordeling til målgruppens på de undersøgte parametre.

De 60-årige

Dette notat fokuserer på de 59–60-årige. Afgrænsningen skal mindske den skævhed, der opstår, fordi nogle lærere i de ældre aldersgrupper allerede har trukket sig tilbage. De ældre lærere, der fortsat arbejder, kan derfor have bedre forudsætninger for eller større lyst til at fortsætte end deres jævnaldrende samlet set.

De beskrivende resultater og beregningen af arbejdsudbudspotentialet bygger på svar fra de 60-årige. Analysen af sammenhængen mellem lærernes oplevelse af folkeskolens udvikling og deres forventede tilbagetrækning omfatter de 59–60-årige og tager højde for forskellen i alder.

Svarprocenten for de 60-årige er 52 pct., og respondenternes fordeling er sammenlignet med den samlede målgruppe på køn, stilling, ansættelsesregion og ansættelsessted. Bortset fra en mindre skævhed i kønsfordelingen svarer respondenternes fordeling til målgruppens på de undersøgte parametre.

Resultaterne bygger på lærernes egne vurderinger og forventninger og kan ikke i sig selv fastslå årsagssammenhænge. Arbejdsudbudspotentialet er beregnet som scenarier med forskellige antagelser om arbejdstid og forlængelse af arbejdslivet og er ikke et skøn over effekten af en konkret seniorordning.