

Til
Mary Fonden, Børns Vilkår og Red Barnet

Dokumenttype
Evalueringsrapport

Dato
Februar 2025

EVALUERING AF SKOLESTYRKEN

Evalueringsrapport

Februar 2025

INDHOLD

Hovedresultater fra evalueringen af Skolestyrken	3
1. Indledning	4
1.1 Læsevejledning.....	4
1.2 Om evalueringen	4
1.3 Skolestyrkens forløb.....	6
2. Metode og datagrundlag.....	8
2.1 Spørgeskemaundersøgelse.....	8
2.2 Kvalitative interviews	9
2.3 Registeranalyse	10
3. Skolernes arbejde med Skolestyrken.....	11
3.1 Organisering og samarbejde.....	11
3.2 Programaktiviteter	16
3.3 Skolernes erfaringer med værktøjer og redskaber.....	18
4. Skolestyrkens virkninger og effekter for personale og elever	22
4.1 Oplevet virkning for personale.....	22
4.2 Personalets oplevelse af virkninger for elever	29
4.3 Registerbaseret analyse af effekter for elever	31
4.4 Elevernes perspektiver på trivsel og mobning	36
5. Bilag	38
5.1 Supplerende figurbilag fra spørgeskemaundersøgelse.....	38
5.2 Supplerende figurbilag fra registeranalyser	46
5.3 Uddybende registermetode	50
5.4 Uddybende kvalitativ metode	54
5.5 Karakteristik af deltagende skoler	56

Hovedresultater fra evalueringen af Skolestyrken

Evalueringen tegner et nuanceret billede af Skolestyrkens virkninger, når det kommer til skolernes trivselsarbejde, samt effekter for børnene. Baseret på en spørgeskemabaseret før- og eftermåling af personalets oplevelser af skolernes trivselsarbejde, viser evalueringen, at personalet bl.a. har opnået øget faglig viden om forebyggelse og håndtering af mobning. I tråd med Skolestyrkens ambition oplever personalet også en styrket fælles tilgang til trivselsarbejdet på skolen, og de efterspørger i mindre grad redskaber til at håndtere mobning. På baggrund af kvalitative interviews med pædagogisk personale og ressourcepersoner finder evalueringen også, at Skolestyrkens værktøjer og redskaber giver værdi, er meningsfulde og letanvendelige og bidrager til en ensartet tilgang til trivselsarbejdet på skolen.

Spørgeskemaundersøgelsen viser ydermere, at det oplevede udbytte af Skolestyrken er størst på de skoler, hvor man samtidigt vurderer at have arbejdet indgående med programmets aktiviteter. Dette resultat indikerer, at en generelt styrket implementeringsgrad ville øge Skolestyrkens positive virkninger på tværs af skoler.

Spørgeskemaundersøgelsen tyder derimod ikke på, at personalet, som følge af arbejdet med Skolestyrken, føler sig bedre klædt på til skabe trygge elevfællesskaber eller oplever færre trivselsudfordringer og mindre mobning. Dette resultat er til trods for, at pædagogisk personale og ressourcepersoner beretter om en generelt styrket trivselsindsats, og at elever fortæller, hvordan de har gavn af at blive involveret i trivselsarbejdet.

For at evaluere den potentielle effekt af Skolestyrken i forhold til elevtrivsel er der gennemført en registerbaseret analyse, som baseret på de nationale trivselsmålinger sammenligner udviklingen i elevtrivsel på skoler, der har været en del af Skolestyrken, med udviklingen på lignende skoler, som ikke har deltaget i programmet. Analysen finder tegn på, at elever på Skolestyrken-skoler har oplevet en mere positiv udvikling i trivsel, end de ville have gjort, hvis skolerne ikke havde været en del af programmet. Analysen tyder på, at det både er tilfældet for elever i indskoling samt elever på mellemtrin og i udskoling.

Evalueringen konkluderer samlet set, at Skolestyrken har haft positive virkninger, når det kommer til skolernes trivselsarbejde, og at det i nogen grad kan have forbedret udviklingen i trivsel for eleverne på skolerne. Personalets oplevelse af ikke at være blevet klædt bedre på til at skabe trygge elevfællesskaber og ikke opleve mindre mobning, hænger sandsynligvis sammen med to faktorer: For det første kan øget opmærksomhed og faglig viden om mobning meget vel betyde, at personalet er mere tilbøjeligt til at observere trivselsudfordringer på skolen. For det andet viser den registerbaserede analyse, at der er en generel tendens til, at elevtrivslen på danske skoler falder. Det betyder, at skoler, som er en del af programmet, kan have haft en relativt positiv udvikling i elevtrivsel, sammenlignet med lignende skoler, uden at der er kommet færre trivselsudfordringer eller mindre mobning på skolerne.

1. Indledning

Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) har på vegne af Mary Fonden og alliancepartnerne i Alliancen mod mobning (herefter AMM) udarbejdet anden af i alt to evalueringsrapporter, der undersøger, hvorvidt og under hvilke betingelser Skolestyrken har en positiv indvirkning på de deltagende skolars trivselsarbejde og på elevernes trivsel, samt hvorfor og hvordan denne virkning skabes.

AMM består foruden Mary Fonden af Børns Vilkår og Red Barnet, og sammen har de en fælles vision om en fremtid, hvor ingen børn oplever mobning. Skolestyrken er AMM's første fælles initiativ, men bygger videre på de tre organisationers mangeårige arbejde for at fremme børns trivsel og mindske mobbeproblematikker med indsatser som f.eks. Fri for Mobberi (Mary Fonden og Red Barnet), DropMob (Red Barnet) og BørneTelefonen (Børns Vilkår). Alliancepartnerne har undervejs i evalueringen været med til at kvalificere evalueringens fokus og dataindsamlingsredskaber.

Dette kapitel indeholder en kort beskrivelse af evalueringens formål og proces.

1.1 Læsevejledning

Rapporten består af fem kapitler, der tilsammen udgør den samlede evalueringsrapport. **Kapitel 1** indeholder en beskrivelse af evalueringen samt en beskrivelse af Skolestyrkens overordnede forløb. **Kapitel 2** beskriver evalueringens metodiske fremgangsmåde. **Kapitel 3** beskriver skolernes arbejde med Skolestyrken. Kapitlet belyser skolernes organisering og samarbejde omkring Skolestyrken samt personalets erfaringer med Skolestyrkens programaktiviteter. Kapitlet indeholder desuden resultater, baseret på personalets erfaringer med Skolestyrkens værktøjer og redskaber. **Kapitel 4** belyser Skolestyrkens virkninger i forhold til personalets viden, kompetencer og handlinger samt elevernes trivsel. **Kapitel 5** indeholder supplerende tabelbilag fra spørgeskemaundersøgelsen og registeranalysen. Kapitlet indeholder desuden en uddybende beskrivelse af metoden bag den registerbaserede analyse.

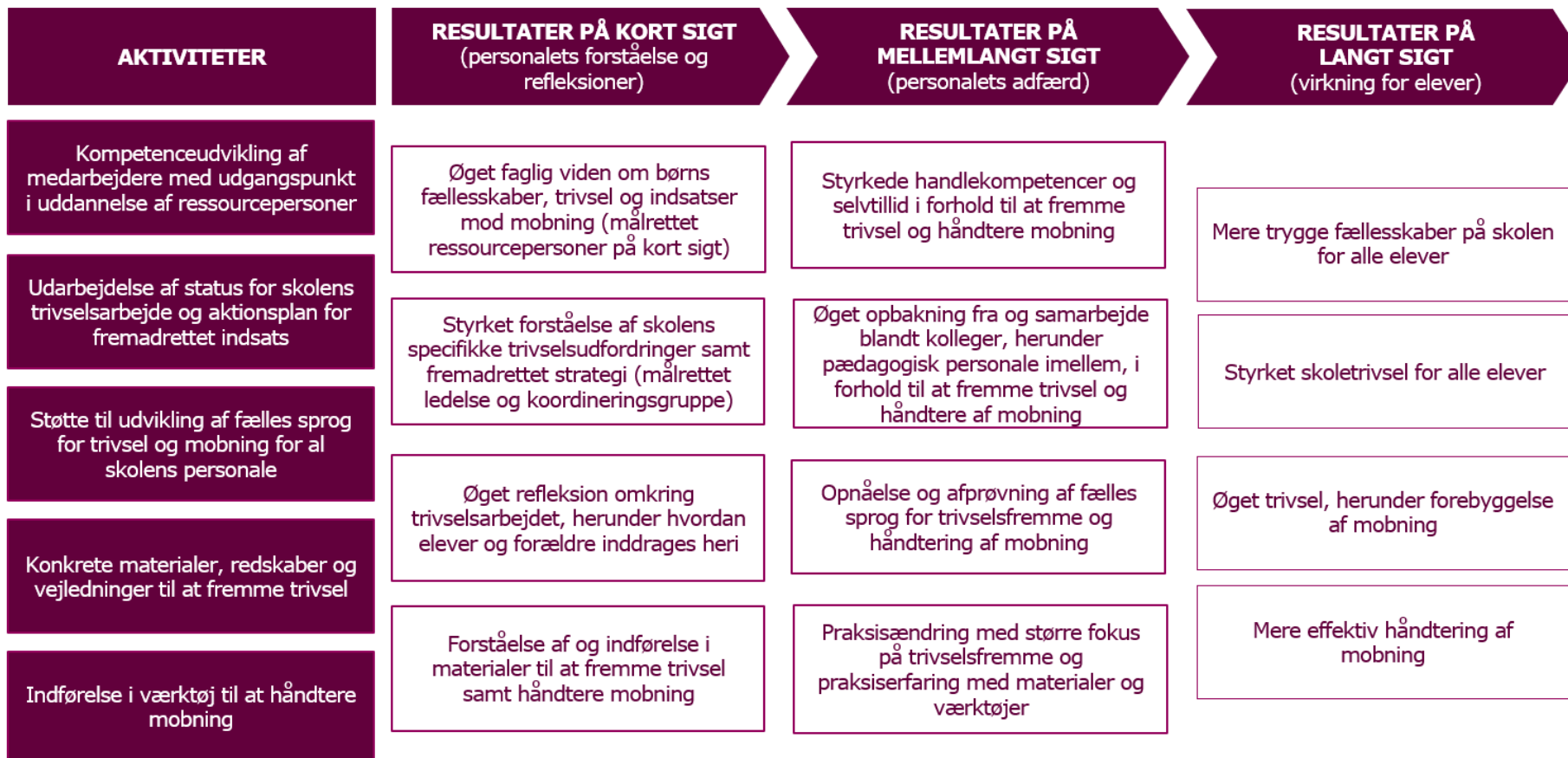
1.2 Om evalueringen

I samarbejde med Skolestyrkens videnskabelige styregruppe har Rambøll udarbejdet en forandringsteori som en rettesnor for evalueringen. Forandringsteorien beskriver Skolestyrkens aktiviteter samt de forandringskæder, som aktiviteterne forventes at skabe. Forandringsteorien er illustreret i [figur 1-1](#) nedenfor.

Nærværende evalueringsrapport er den anden og sidste rapport i evalueringen. I 2023 udarbejdede Rambøll et statusnotat, der opsummerede de erfaringer og indsigter, som blev indsamlet i forbindelse med første del af dataindsamlingen. Statusnotatet havde til formål at belyse de læringer og refleksioner, som personale og elever fra de deltagende skoler havde gjort sig i deres indledende arbejde med Skolestyrken. Fokus var særligt på at evaluere personalets forståelse af og refleksioner om trivsel og mobning i relation til programmet.

Statusnotatet bidrog således til at evaluere forandringsteoriens kortsigtede resultater. Første evalueringsnotat skabte et fundament for på længere sigt at vurdere årsager og sammenhænge i programmets mål på mellemlang og lang sigt, hvilket er formålet med nærværende anden og sidste evalueringsrapport.

Figur 1-1: Forandringsteori for Skolestyrken



Denne endelige evalueringsrapport har til formål at samle op på de virkninger, Skolestyrken har haft i forhold til personalets viden, kompetencer og handlinger i relation til mobning og trivsel, samt at vise, hvilke virkninger og effekter Skolestyrken har haft for eleverne.

Evalueringen har samlet set til formål at:

- A. Levere et solidt vidensgrundlag om skolernes arbejde med at forankre og realisere Skolestyrken.
- B. Undersøge og beskrive udbredelsen og implementeringen af Skolestyrken.
- C. Undersøge og beskrive Skolestyrkens effekter (for børnene) og virkninger (hvad angår skolernes trivselsarbejde).

Evalueringsrapporten fokuserer primært på at besvare delspørgsmål C, da dette evalueringsspørgsmål i mindre grad blev belyst i statusnotatet, da skolerne på daværende tidspunkt ikke havde nået at arbejde tilstrækkeligt med Skolestyrken til, at vi kunne forvente at se hverken virkninger af medarbejdernes arbejde med Skolestyrken eller effekter for eleverne. Evalueringsspørgsmål A og B bliver tilmed belyst i denne rapport, men med fokus på skolernes organisering og samarbejde omkring Skolestyrken samt skolernes erfaringer med programaktiviteter, værktøjer og redskaber.

1.3 Skolestyrkens forløb

Skolestyrken er tiltænkt som et helhedsorienteret skoletrivselsprogram, der involverer hele skolen i arbejdet med at styrke fællesskaber, fremme trivsel samt forebygge og håndtere mobning. Forløbet strækker sig typisk over 8-10 måneder og inkluderer otte besøg fra Skolestyrkens konsulenter samt adgang til relevante materialer.¹

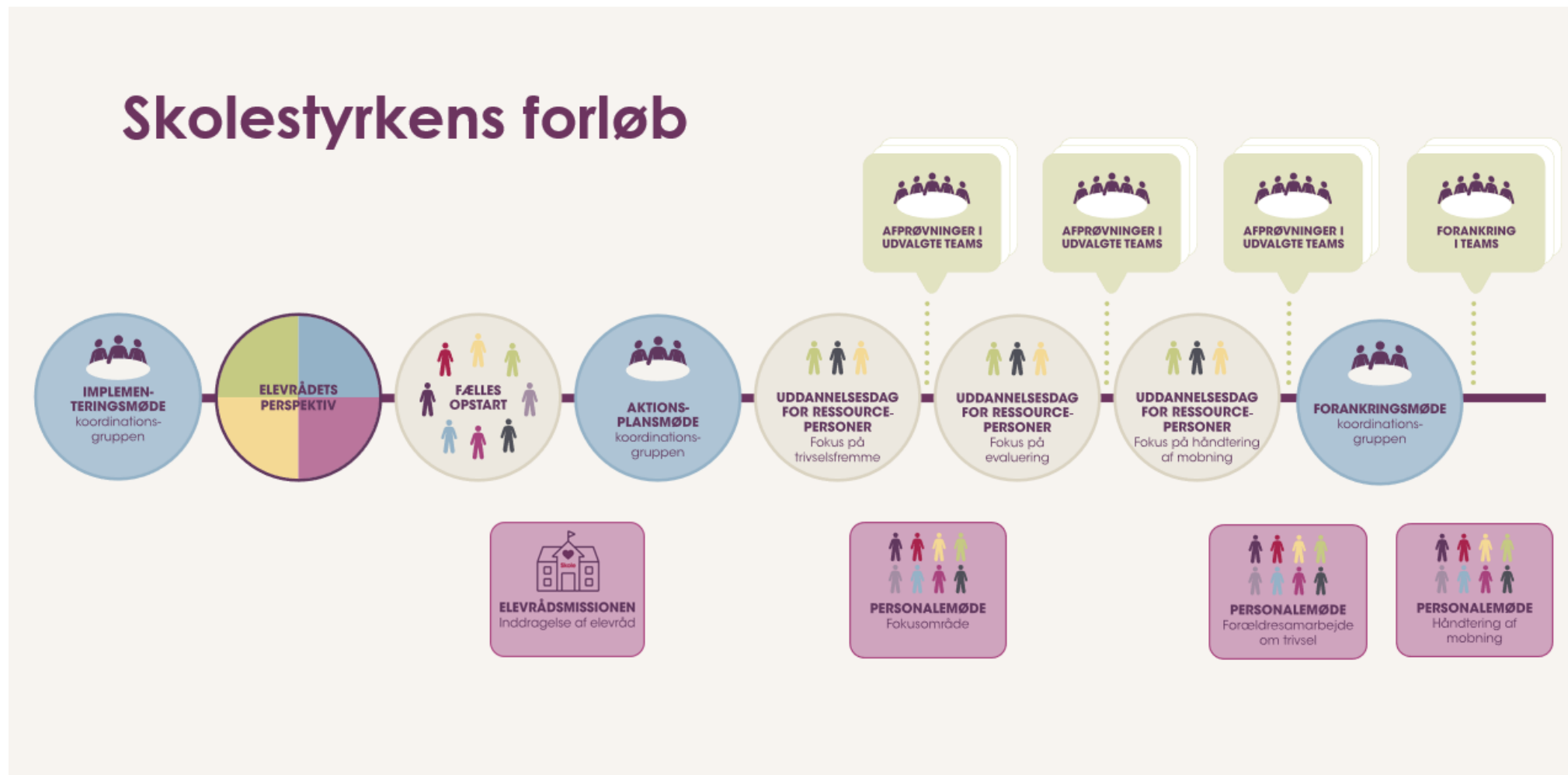
Implementering af Skolestyrken på en skole består af følgende nøgleaktiviteter:

1. **Implementeringsmøde:** Dette indledende møde er designet til skoleledelsen og eventuelt en koordinationsgruppe. Formålet er at introducere programmet og planlægge den kommende proces.
2. **Elevrådets perspektiv:** Her anvendes et værktøj til at indsamle elevrådets oplevelser og vurderinger af skolens trivsel, hvilket sikrer, at elevernes stemmer inddrages i trivselsarbejdet.
3. **Fælles opstart:** Alle medarbejdere deltager i en fælles introduktion til Skolestyrken. Dette møde har til formål at skabe et fælles sprog for og forståelse af trivselsfremme samt forebyggelse og håndtering af mobning.
4. **Aktionsplansmøde:** Skoleledelsen og eventuelt koordinationsgruppen præsenteres for en analyse af skolens data, som Skolestyrken har lavet. Datagrundlag for analysen er elevernes besvarelse af Den nationale trivselsmåling, data fra elevrådet og personalet samt informationer fra skolens ledelse. På baggrund af denne analyse besluttet skolens fokusområder, og der udarbejdes en aktionsplan for det videre arbejde.
5. **Kompetenceudvikling for ressourcepersoner:** Udvalgte ressourcepersoner gennemgår tre uddannelsesdage, hvor de opkvalificeres i Skolestyrkens værktøjer og redskaber. Disse ressourcepersoner spiller en central rolle i at facilitere og udbrede programmet internt på skolen.
6. **Forankringsmøde:** Et afsluttende møde, hvor skoleledelsen og koordinationsgruppen, med støtte fra Skolestyrkens konsulenter, lægger en plan for forankring af programmet og det fremtidige trivselsarbejde.

Det samlede forløb for Skolestyrken fremgår af figur 1-2 nedenfor.

¹ Se <https://skolestyrken.dk/det-kraever-det/>

Figur 1-2: Skolestyrkens forløb



2. Metode og datagrundlag

Dette kapitel beskriver de metoder og det datagrundlag, der ligger til grund for evalueringen. Formålet med evalueringen er at belyse, hvordan Skolestyrken har påvirket personalets viden, kompetencer og handlinger i forhold til mobning og trivsel samt at undersøge, hvilke virkninger indsatsen har haft for eleverne. For at afdække disse virkninger og skabe et nuanceret billede bygger evalueringen på en kombination af spørgeskemadata, kvalitative interviewdata og registerdata.

2.1 Spørgeskemaundersøgelse

Som en central del af evalueringen er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse, der har til formål at tilvejebringe viden om personalets oplevelser af trivsel og mobning på skolerne samt deres vurdering af skolens evne til at håndtere disse udfordringer. Undersøgelsen er gennemført i to runder: en førmåling gennemført i regi af skolernes 'fælles opstart' (i perioden 2020 til 2023) og en samlet eftermåling gennemført i januar til april 2024. Denne tilgang har gjort det muligt at analysere udvikling over tid og dermed at evaluere programmets virkning.

Spørgeskemaet blev oprindeligt udviklet af AMM med det formål at skabe bedre forståelse for skolernes trivselsarbejde ved at indsamle viden om personalets oplevelser og vurderinger af centrale temaer relateret til trivsel og mobning. I forbindelse med påbegyndelsen af Rambølls evalueringsarbejde i sommeren 2021 blev der tilføjet en række spørgsmål til den eksisterende spørgeramme for at sikre, at spørgeskemaet afspejler de centrale resultater i programmets forandringsteori (se figur 1-1 ovenfor).

Til eftermålingen blev der tilføjet yderligere spørgsmål til spørgerammen, med det formål at kunne afdække personalets oplevelser og udbytte af at have arbejdet med programmet dets forskellige aktiviteter.

Gennemførelse af dataindsamling

Førmålingen blev som nævnt gennemført i regi af skolernes 'fælles opstart' i perioden 2020 til 2023. Da dataindsamlingen fandt sted på et fælles personalemøde på de respektive skoler, indeholder førmålingen svar fra langt de fleste personaler. Der indgår i alt 1.325 besvarelser fra personale på 27 skoler. Som nævnt blev der tilføjet spørgsmål til spørgerammen i august 2021, og i præsentationen af resultaterne, som knytter sig hertil, indgår der færre respondenter i førmålingen (ca. 700 besvarelser fordelt på 17 skoler).

Eftermålingen blev gennemført fra januar til april 2024. Alle 27 skoler, som deltog i førmålingen, blev inviteret til at deltage i eftermålingen for at give et så sammenligneligt svargrundlag som muligt. Eftermålingen blev udsendt af Rambøll, og eftersom den ikke var del af en programaktivitet, var svarprocenten væsentligt lavere, og nogle skoler ønskede ikke at deltage i målingen. Eftermålingen består således af 489 besvarelser fordelt på 18 skoler. Tabel 5-1 i bilag 5.5 præsenterer en oversigt over det gennemsnitlige elevtal på tværs af deltagerskoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen. I tabel 5-2 fremgår desuden en oversigt over gennemsnitlig klassekvotient, elevfravær, karaktergennemsnit samt elever pr. lærer på tværs af de deltagende skoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen.

I rapporten præsenteres frekvenser og gennemsnit af målgruppernes svar på de forskellige surveysspørgsmål på tværs af de deltagende skoler. I analysen skelnes der mellem, hvordan de forskellige personalegrupper har svaret på spørgsmålene. Derudover er der gennemført udviklingsanalyser for at undersøge ændringer over tid. Udviklingsanalyserne skal tages med forbehold for, at ikke alle skolerne, som deltog i førmålingen, indgår i eftermålingen. For at adressere dette er der foretaget en sammenligning

mellem de skoler, som har svaret på eftermålingen, og de skoler, som ikke har svaret, baseret på registerdata og på data fra førmålingen (se figur 5-1 til 5-5 i bilag 5.1). Sammenligningen tyder ikke på, at skolerne adskiller sig markant fra hinanden, hvilket styrker vores tiltro til udviklingsanalyserne. Der er dog stadig en risiko for, at skolernes beslutning om at besvare eftermålingen eller ej hænger sammen med deres oplevelse af programmet. Analyseresultaterne skal derfor tages med forbehold for denne potentielle selektion i eftermålingen.

Et andet relevant forhold er den betydelige variation i, hvornår skolerne har gennemført førmålingen. For at sikre, at denne variation ikke driver evalueringens resultater, har vi gennemført robusthedsanalyser, hvor vi kun medtager de skoler, som gennemførte førmålingen efter august 2021. Disse analyser tyder ikke på, at udviklingen fra før til eftermålingen er signifikant forskellig for disse skoler sammenlignet med den fulde population.

Vi har også gennemført analyser, hvor vi sammenligner udviklingen fra før- til eftermålingen for skolerne, som gennemførte førmålingen henholdsvis før og efter august 2021. Udviklingerne er grundlæggende de samme for de to grupper af skoler, men der er en tendens til, at de skoler, som gennemførte førmålingen inden august 2021, oplever mere markante udviklinger. Denne tendens er ikke overraskende, da der for nogle af skolerne, som har gennemført førmålingen efter august 2021, er relativt kort imellem før og eftermålingen, og dermed relativt mindre potentiale for udvikling.

2.2 Kvalitative interviews

Evalueringens kvalitative datagrundlag bygger på interviews med ledere, ressourcepersoner og pædagogisk personale, foretaget som casebesøg på seks forskellige skoler.

De skoler, der har deltaget i casebesøgene, er udvalgt med udgangspunkt i strategien om 'maksimal variation'. Denne strategi har til formål at sikre, at det kvalitative datagrundlag repræsenterer så forskellige skoler som muligt. Ved at inkludere et bredt udsnit af skoler er det forhåbningen, at evalueringens kvalitative data vil kunne give adgang til et varieret spektrum af erfaringer og perspektiver på skolernes arbejde med Skolestyrken. Udvælgelsen af skoler er baseret på kvantitative data fra spørgeskemaundersøgelsen samt de nationale trivselsmålinger, og målet var at identificere seks skoler, der varierede i størrelse, geografi og trivselskarakteristika.

I praksis viste rekrutteringsprocessen, at nogle af de udvalgte skoler ikke ønskede at deltage. Dette skyldtes primært travlhed eller en vurdering fra skolernes side om, at de ikke følte sig klar til at deltage i interviews. Flere skoler beskrev, at de havde oplevet forsinkelser i deres arbejde med Skolestyrken, som bl.a. hang sammen udskiftning af ledere eller ressourcepersoner med ansvar for at drive indsatsen fremad. Derfor måtte Rambøll undervejs identificere og inkludere alternative skoler, som ligeledes varierede i størrelse, geografi og trivselskarakteristika.

At flere skoler har fravalgt at deltage i den kvalitative undersøgelse på grund af implementeringsudfordringer betyder, at det kvalitative datagrundlag ikke er lige så repræsentativt for Skolestyrken-skolerne som ønsket. Skolerne, der har deltaget i dataindsamlingen, giver dog fortsat værdifulde indsigter i de forskellige tilgange, drivkræfter og udfordringer i arbejdet med Skolestyrken.



Det kvalitative datagrundlag består af **heldagsbesøg på seks skoler**, herunder fem almene folkeskoler og en specialskole. Casebesøgene foregik i sommeren og efteråret 2024 og bestod af interviews med:

- 4-6 elever fra indskoling eller mellemtrinnet og udskoling (fokusgruppe)
- Skolens ressourcepersoner for Skolestyrken (fokusgruppe)
- 4-6 fagprofessionelle, f.eks. pædagogisk personale (fokusgruppe)
- Ledelsesrepræsentant (telefoninterview).

Til hvert interview er der udarbejdet en interviewguide, som er blevet kvalificeret af parterne i AMM. Interviewguides er målrettet de enkelte respondentgrupper med det formål at strukturere og guide samtalen, så den ønskede viden bliver afdækket. For en nærmere beskrivelse af tematikkerne for de kvalitative interviews samt tilgangen til analyse og kodning af kvalitative data henvises til bilag 5.4. Her fremgår desuden en oversigt med baggrundsinformation om de seks deltagende skoler.

2.3 Registeranalyse

Til at estimere de potentielle effekter af deltagelse i Skolestyrken anvender vi data fra de nationale trivselsmålinger og fra de danske registre. Disse data gør det muligt at følge udviklingen i elevtrivslen i klasserne, som deltager i Skolestyrken – både før og efter deltagelse.

Udviklingen i elevtrivslen er påvirket af mange andre forhold end Skolestyrken alene. For at tage højde for andre forhold, som kan påvirke elevtrivslen, herunder den generelle udvikling i elevtrivsel i Danmark, danner vi en kontrolgruppe af sammenlignelige klasser på skoler, som ikke deltager i Skolestyrken. Foruden de relevante baggrundskarakteristika er kontrolskolerne matchet, så de ligger parallelt i tid med indsatskolerne. Det forventes at være særligt relevant i nærværende undersøgelse, da COVID-19-nedlukninger på skolerne kan have haft betydning for elevtrivslen. Formålet med kontrolgruppen er at sandsynliggøre, hvordan udviklingen i elevtrivslen ville have set ud hos de deltagende skoler, hvis ikke de havde deltaget i Skolestyrken. På den måde kan vi estimere betydningen af Skolestyrken ved at sammenholde udviklingen i elevtrivslen på skoler, som deltager i Skolestyrken med udviklingen i elevtrivslen på kontrolskolerne, som ikke deltager i Skolestyrken.

Dette evalueringsdesign kaldes et *difference-in-differences*-design. Den centrale antagelse er, at kontrolklasser giver et nøjagtigt billede af, hvordan de deltagende klasser ville have udviklet sig, *hvis ikke de havde deltaget* i indsatsen. For at sandsynliggøre denne centrale antagelse har vi nøje udvalgt kontrolskolerne, så de er sammenlignelige med de deltagende skoler på centrale elevkarakteristika, forældre-karakteristika og skolekarakteristika forud for skolernes deltagelse i Skolestyrken. Ved at se på udviklingen i elevtrivsel forud for deltagelse i Skolestyrken kan vi få en god indikation af, om de udvalgte klasser udgør en god kontrolgruppen. Generelt er udviklingen i førmålingen sammenlignelig på tværs af de deltagende klasser og kontrolklasserne, hvilket understøtter kontrolgruppens anvendelighed (for en mere udførlig beskrivelse, se bilag 5.3).

3. Skolernes arbejde med Skolestyrken

Både det kvantitative og kvalitative datamateriale viser, at personalet på de deltagende skoler oplever, at skolens organisering understøtter arbejdet med Skolestyrken. F.eks. fortæller personalet på nogle skoler om gode erfaringer med at organisere arbejdet med Skolestyrken i årshjul og faste dagsordener. Derudover viser det kvantitative og kvalitative datamateriale, at det interne samarbejde har udviklet sig positivt siden 2023. Pædagogisk personale på skolerne oplever generelt, at ressourcepersonerne er dygtige, og at de understøtter faciliteringen af indsatsen. Enkelte oplever, at ressourcepersonerne ikke er synlige nok, hvilket kan hænge sammen med, at ressourcepersonerne selv kan opleve at mangle klarhed omkring deres rolle.

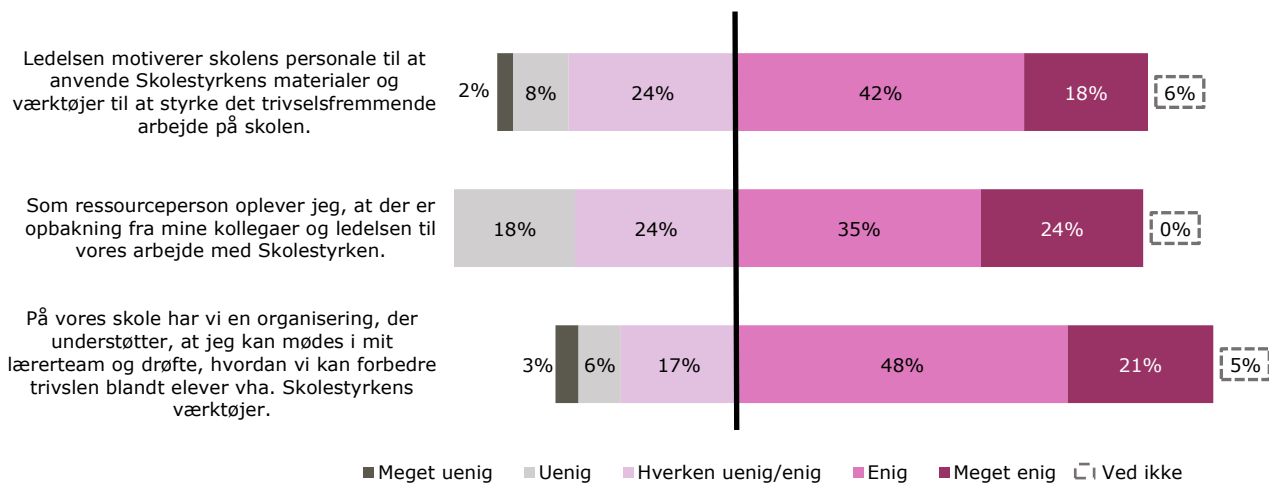
Personalet på de seks skoler, som er besøgt i 2024, oplever overordnet, at samarbejdet med Skolestyrkens konsulenter er stærkt og givende. Konsulenterne har udvidet personalets faglige forståelse og styrket selvtilliden og samarbejdet hos både ressourcepersoner og pædagogisk personale. I både det kvantitative og kvalitative datamateriale bliver Skolestyrkens programaktivitet 'Uddannelsesdage for ressourcepersoner' vurderet særligt positivt. Overordnet er ressourcepersonerne positive over for uddannelsesdagene, som de mener er særligt udbytterige. Personalet har også positive erfaringer med Skolestyrkens værktøjer og redskaber, og de kvantitative data viser, at Skolestyrken er lykkedes med at give personalet viden og værktøjer, som de tidligere har manglet. De kvalitative interviews med ressourcepersoner og pædagogisk personale viser tilsvarende, at værktøjerne er meningsfulde og giver værdi, da de bl.a. er letanvendelige og bidrager til et ensrettet fokus. Særligt Skolestyrkens værktøj til håndtering af mobning bliver fremhævet som centralt for at styrke skolernes personale i at undersøge og håndtere situationer, der handler om mobning og utrygge fællesskaber.

Baseret på data fra spørgeskemaer og interviews, belyser følgende afsnit perspektiver på og erfaringer med organisering, samarbejde, ledelsesunderstøttelse og rollefordeling. Dertil vil afsnittet afdække de deltagende skolers erfaringer med Skolestyrkens programaktiviteter og værktøjer.

3.1 Organisering og samarbejde

Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at pædagogisk personale fra de deltagende skoler generelt oplever, at skolens organisering understøtter deres arbejde med Skolestyrken, jf. figur 3-1 nedenfor. Således er 69 pct. af personalet enige eller meget enige i, at skolen har en organisering, der understøtter, at de kan mødes i lærerteams og drøfte, hvordan de kan forbedre trivslen blandt eleverne. Samtidig er 60 pct. af pædagogisk personale enige eller meget enige i, at ledelsen motiverer dem til at anvende Skolestyrkens materialer og værktøjer. Data fra spørgeskemaundersøgelsen tyder derfor på, at pædagogisk personale generelt er tilfredse med de organisatoriske rammer omkring Skolestyrken samt ledelsesopbakningen. Hvad angår ressourcepersoner, er 59 pct. enige eller meget enige i, at der er opbakning fra kolleger og ledelse til arbejdet med Skolestyrken. Der er dog 18 pct. af ressourcepersonerne, som er uenige i, at der er opbakning fra kolleger og ledelse til arbejdet med Skolestyrken.

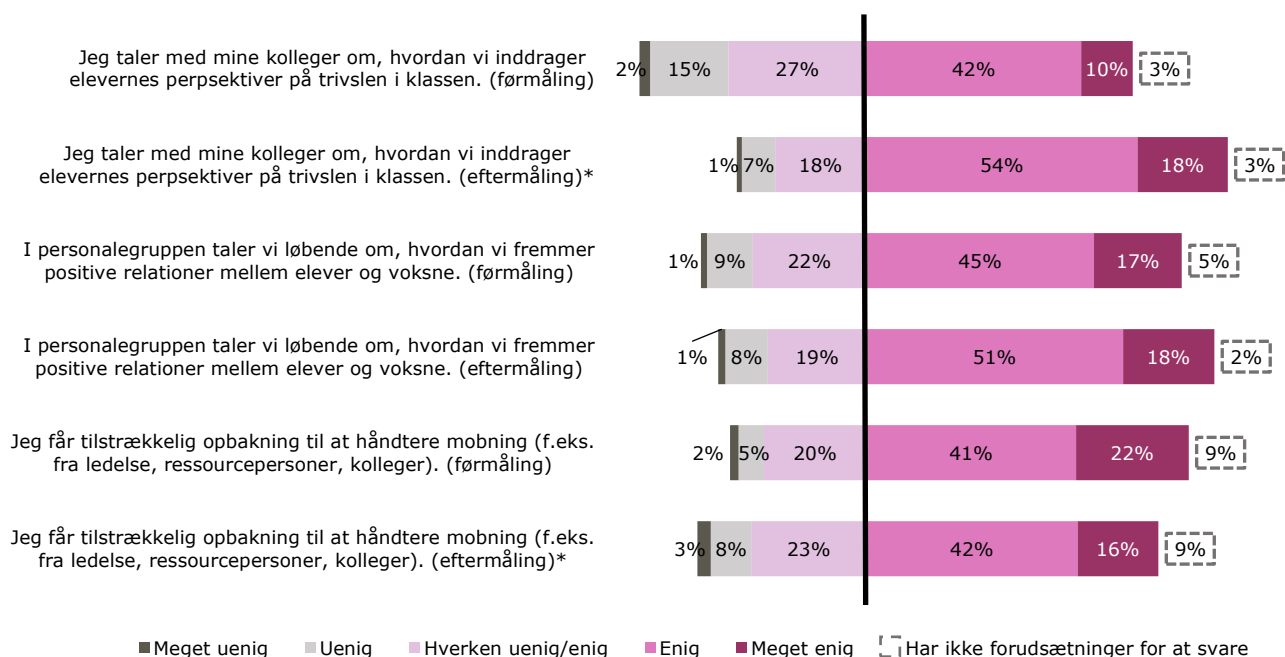
Figur 3-1: Pædagogisk personales oplevelse af skolens organisering af Skolestyrken



Note: N=474. Det midterste spørgsmål er kun stillet til ressourcepersoner, hvorfor N=34. Spørgsmaalsformulering: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?". Det første og sidste spørgsmål er stillet til al personale undtagen dem med ledelsesfunktioner.

I spørgeskemaundersøgelsen svarer pædagogisk personale også på, hvordan de oplever skolens samarbejde omkring Skolestyrken. Figur 3-2 viser, at 72 pct. er enige eller meget enige i, at de taler med kolleger om, hvordan de inddrager elevernes perspektiver på trivslen i klassen. Denne andel er statistisk signifikant forskellig fra førmålingen, hvor 52 pct. er enige eller meget enige i det samme udsagn. Spørgeskemaundersøgelsen indikerer derfor, at der er sket en positiv udvikling parallelt med skolernes arbejde med Skolestyrken, når det kommer til andelen af pædagogisk personale, som taler med deres kolleger om at inddrage elevernes perspektiver på trivslen i klassen. Den samme udvikling ses dog ikke på de resterende spørgsmål i figur 3-2. Her findes ikke en statistisk signifikant forskel på antallet af pædagogisk personale, som er enige eller meget enige i, at personalegruppen hhv. taler om, hvordan de fremmer positive relationer til eleverne og oplever tilstrækkelig opbakning til at håndtere mobning.

Figur 3-2: Udvikling i skolens trivselsarbejde med Skolestyrken



Note: N førmåling=1321, N eftermåling=489. Spørgsmålsformulering: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra eftermålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

Erfaringer med organisering, ledelsesunderstøttelse og rollefordeling

I forbindelse med skolernes opstart af Skolestyrken handler det for den lokale skoleledelse om at integrere programmets elementer i skolens kontekst. Som det fremgår af figur 3-1, svarer 69 pct. af personalet, at de er enige eller meget enige i, at deres skole har en organisering, der understøtter, at de kan mødes i lærerteams og drøfte, hvordan de kan forbedre trivslen blandt eleverne.

Det kvalitative datagrundlag indikerer, at personale på de deltagende skoler overvejende er positivt stemte over for skolens organisering, som de mener understøtter arbejdet med Skolestyrken. Interviews med personale på flere af skolerne viser, at skolernes organisering har afgørende betydning for, at arbejdet med indsatsen bliver vedligeholdt og ikke går tabt i en travl hverdag. Ressourcepersoner og pædagogisk personale på flere skoler fortæller, at en barriere for arbejdet med Skolestyrken er, at ledelsen ikke tydeligt prioriterer tid til at arbejde med værktøjerne. Ressourcepersoner understreger, at det er afgørende for arbejdet med Skolestyrken, at ledelsen fastholder motivationen og engagementet omkring indsatsen. Dette sker konkret ved, at ledelsen viser en tydelig og kontinuerlig prioritering af arbejdet. En skoleleder fremhæver, at en måde at signalere denne tydelige prioritering kan være ved at indarbejde arbejdet med Skolestyrken i personalets årshjul, så det bliver klart for personalet, hvornår de skal bruge tid på indsatsen.

Vi har gjort meget ud af at implementere det. Vi går ind i deres årsplaner og siger, hvornår de skal gøre det, sådan det bliver prioriteret. Det kræver også noget af ledelsen. Og det er blandt andet også derfor, at vi har Skolestyrken fast på vores månedlige møder med alt vores personale.

Skoleleder

For de seks skoler, der indgår i det kvalitative datamateriale, gælder det, at ledelsen og ressourcepersonerne som planlagt har deltaget i hele Skolestyrkens forløb, mens øvrigt pædagogisk personale har deltaget i enkelte opstartsaktiviteter, såsom Fælles opstart. Ledelse og ressourcepersoner på en enkelt skole har gode erfaringer med at uddanne *hele* skolens personale på lige fod, særligt fordi de er en mindre skole. I stedet for kun at lade få udvalgte ressourcepersoner deltage i Skolestyrkens uddannelsesdage, deltog hele skolens personale. De interviewede medarbejdere på skolen peger på, at man ved i større omfang at inddrage hele personalet kan styrke fællesskabet omkring indsatsen. Det er med til at sikre, at ikke kun enkelte medarbejdere bliver eksperter i nye metoder, mens andre mangler samme indsigt i indsatsen. Samtidig fortæller en ressourceperson fra samme skole, at hun oplevede, at ejerskab og engagement i projektet blev styrket, når personalet selv fik lov til at være med til at udvikle indsatsen, fremfor at den alene kommer fra ledelsen og ressourcepersonerne.

Den største forskel er, at man får aktørerne med. Hvis skoleledelsen kommer og siger, hvad vi skal, så siger man: "Jaja, jeg ved bedre". Men når jeg selv er med til at opfinde det og sige, hvad der er vigtigt for mig og det her sted, så bliver det mit.

Lærer

På trods af, at personale på enkelte skoler fremhæver fordelene ved at uddanne hele skolens personale i Skolestyrken på lige fod, viser interviews med ressourcepersoner og pædagogisk personale, at ressourcepersoner fungerer som en central drivkraft i projektet. Flere blandt pædagogisk personale fortæller, at de søger sparring hos ressourcepersoner for at få hjælp til at håndtere udfordringer med elever eller situationer relateret til mobning. Samtidig oplever pædagogisk personale på flere skoler, at deres hverdag er præget af mange opgaver, hvilket gør det værdifuldt at have ressourcepersoner som tovholdere, der kan guide og sikre fremdrift i arbejdet med Skolestyrken.

De forskellige opfattelser af, hvordan skolerne bør organisere uddannelsen og samarbejdet omkring Skolestyrken lokalt, kan skyldes variationer i skolernes størrelse og organisering. På mindre skoler er det ofte muligt at inkludere hele personalet i arbejdet med Skolestyrken, hvilket på den ene skole opleves at styrke fællesskabet og sikre en fælles forståelse af indsatsen. På større skoler kræver strukturen sandsynligvis, at enkelte blandt personalet, f.eks. ressourcepersoner, uddannes og går forrest i arbejdet med at udbrede Skolestyrken, hvorfor størstedelen af de interviewede også oplever den model som mest hensigtsmæssig. Uanset skolens størrelse indikerer det kvalitative datamateriale, at det er vigtigt, at nyt personale løbende introduceres til Skolestyrken for at sikre en fælles tilgang og fastholde engagementet i arbejdet.

Interviews med pædagogisk personale på flere skoler viser, at der generelt er stor tillid til ressourcepersonernes kompetencer og faglighed. Dog fremhæver enkelte et behov for, at ressourcepersonerne bliver mere synlige i deres rolle. De efterspørger især større tydelighed omkring, hvad der konkret forventes af dem som pædagogisk personale, samt hvilke opgaver de skal udføre i arbejdet med Skolestyrken.

Jeg synes godt, de [ressourcepersonerne] kunne være skarpere. Jeg synes ikke, at de er synlige nok i forhold til at sige, at det er det, vi gør, og det er det, vi forventer.

Lærer

Når pædagogisk personale på nogle skoler savner tydelighed omkring Skolestyrkens aktiviteter, kan det skyldes, at ressourcepersonerne selv oplever utydelighed og uklarhed. Ressourcepersoner på de samme skoler fortæller nemlig, at ledelsen ikke har kommunikeret en klar plan for arbejdet med Skolestyrken, og at det derfor har været op til ressourcepersonerne selv at sætte arbejdet i gang. Den manglende opbakning og rammesætning fra ledelsens side opleves som frustrerende, fordi det ifølge ressourcepersonerne har udfordret implementeringen af indsatsen og kompliceret deres rolle. Dette understreger behovet for, at ledelsen skaber tydelige rammer og gør ressourcepersonernes rolle klar for både dem selv og det øvrige personale.

Samarbejdet med Skolestyrkens konsulenter

I forbindelse med implementering af og arbejdet med indsatsen har skolerne samarbejdet med konsulenter fra Skolestyrken. Det varierer, hvor meget skolernes personale har søgt rådgivning og sparring fra konsulenterne, men samtlige ressourcepersoner giver udtryk for, at konsulenterne har spillet en væsentlig rolle for den lokale implementering.

Samtlige ressourcepersoner på de skoler, der er besøgt i 2024, fremhæver i interviews, at samarbejdet med Skolestyrkens konsulenter har været positivt og givtigt. Konsulenterne spiller ifølge ressourcepersonerne en central rolle i at udfordre og udvikle personalets forståelse af mobning og trivselsarbejde. Flere beskriver, hvordan konsulenternes forskningsbaserede og velovervejede tilgang giver en følelse af, at arbejdet hviler på et solidt fundament. Som en ressourceperson udtrykker det: "Det føles som noget, der ikke bare er hvad som helst."

Konsulenterne har både anerkendt styrkerne i personalets eksisterende praksis og udfordret deres tankegang og metoder, hvor det har været nødvendigt. Dette har ifølge flere ressourcepersoner ført til en mere målrettet og systematisk praksis, som skaber bedre rammer for at arbejde med trivsel og mobning. En ressourceperson fremhæver, at samarbejdet har udvidet personalets forståelse af mobning, så fokus nu i højere grad ligger på at skabe tryghed i fællesskabet for elever, der mistrives.

Samarbejdet med konsulenterne har således ikke kun styrket skolernes tilgang til mobning, men også personalets selvtillid og kollegiale samarbejde. Ressourcepersonerne oplever, at konsulenternes input har bidraget til en fælles retning i arbejdet med trivsel, hvilket gør indsatsen mere meningsfuld og sammenhængende.

Det er fuldstændig fantastisk at have konsulenterne ude. Det giver så meget. Vi føler, vi kender dem. Og vi føler, at de vil os og er glade for at komme her. Vi føler virkelig, at vi bliver set. (...) De kom ikke sådan 'oppe fra og ned'. Det var os, der fik lov til at vokse med dem.

Ressourceperson

Selvom samarbejdet med Skolestyrkens konsulenter generelt vurderes positivt, påpeger enkelte ressourcepersoner, at en mere løbende dialog og sparring vil styrke indsatsen. En ressourceperson fremhæver, at opfølgende sparring og uddannelse kan give mulighed for at afprøve tiltag i praksis og få løbende feedback på erfaringerne. Dette vil være særligt nyttigt i situationer med udskiftning i personale

og ledelse, hvor behovet for støtte og kontinuitet er større. Ressourcepersonerne efterspørger således en mere vedvarende involvering fra konsulenterne, som kan sikre stabilitet i arbejdet med indsatsen.

En vekselvirkning, hvor man kunne tale med nogle af dem [Skolestyrkens konsulenterne, red.], som virkelig er inde i det i forhold til nogle af de erfaringer, som man har gjort sig. Sådan en mulighed for at gå lidt frem og tilbage.

Ressourceperson

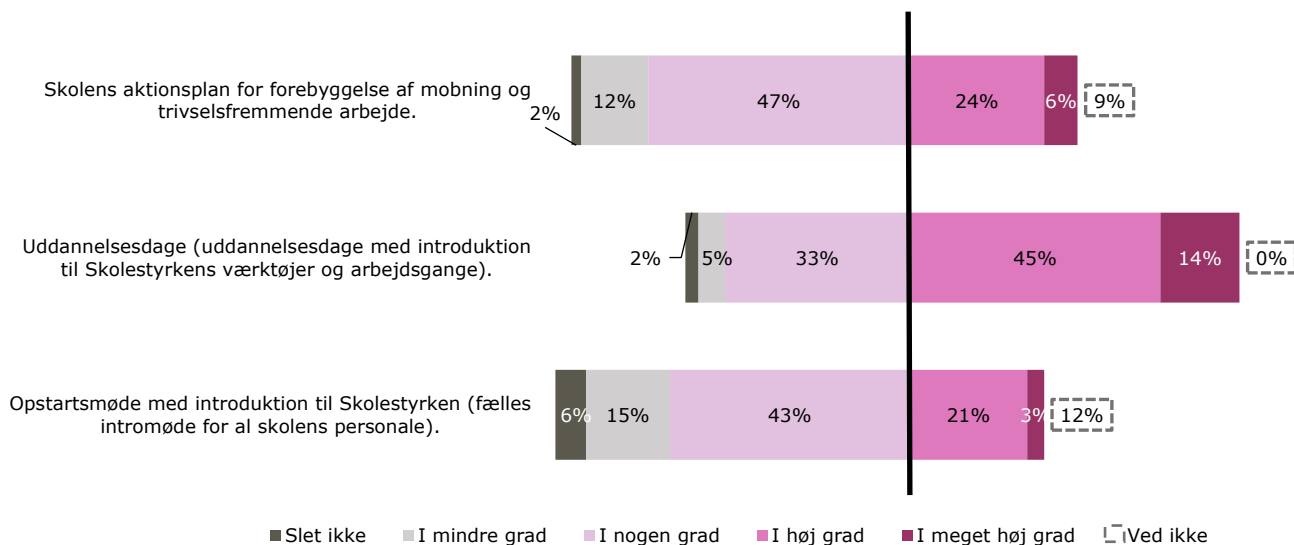
Fælles for skolerne er, at de giver udtryk for, at samarbejdet med Skolestyrkens konsulenterne er afgørende for at lykkes med indsatsen, og at det er en vigtig og kompetent ressource, som man med fordel kan trække endnu mere på.

Evalueringen peger overordnet på, at effektiv organisering og tydelige rammer fra ledelsen er afgørende for arbejdet med Skolestyrken. Ledelsen sikrer tid og plads til indsatsen ved f.eks. at integrere den i årshjul og mødeplaner. Ressourcepersonerne fungerer som nøglepersoner, men oplever nogle steder uklare roller og manglende opbakning, hvilket understreger behovet for tydelig ledelsesstøtte. Samarbejdet med Skolestyrkens konsulenter styrker personalets faglige forståelse og selvtillid, men flere efterspørger mere løbende sparring og feedback. Samlet set fremhæves tydelig organisering, klare rollefordelinger og stærk ledelsesopbakning som afgørende for indsatsens succes.

3.2 Programaktiviteter

I spørgeskemaundersøgelsen svarer skolens pædagogiske personale på, hvilke aktiviteter de oplever som understøttende for det trivselsfremmende arbejde på skolen. Af figur 3-3 fremgår det, at særligt uddannelsesdage med introduktion til Skolestyrkens værktøjer og redskaber opleves som understøttende for det trivselsfremmende arbejde på skolen. Således mener 59 pct. af de adspurgte ressourcepersoner og ledere, at uddannelsesdagene i høj eller meget høj grad har understøttet skolens trivselsfremmende arbejde. Derudover er der omkring 30 pct. af pædagogisk personale, som i høj eller meget høj grad oplever skolens aktionsplan for forebyggelse af mobning og trivselsfremmende arbejde som understøttende for en trivselsfremmende indsats. Endelig oplever 21 pct. af personalet slet ikke eller i mindre grad, at opstartsmødet med introduktion til Skolestyrken for hele skolens personale er understøttende for det trivselsfremmende arbejde på skolen.

Figur 3-3: Pædagogisk personales oplevelse af Skolestyrkens aktiviteter



Note: N=363. Spørgsmålsformulering: " I hvilken grad oplever du, at følgende aktiviteter/værktøjer fra Skolestyrken har understøttet jeres trivselsfremmende arbejde på skolen?". Spørgsmålene er kun stillet til personale, som har deltaget i den pågældende programaktivitet.

Erfaringer med programaktiviteter

Skolestyrken består af en række programaktiviteter, som indbefatter et implementeringsmøde med koordinationsgruppen, en elevrådsproces, 'fælles opstart' for alle medarbejdere, et aktionsplansmøde, tre uddannelsesdage for ressourcpersoner og et forankringsmøde i koordinationsgruppen (jf. figur 1-2).

Ressourcpersoner på flere af skolerne fremhæver i interviews, at de især har haft gode oplevelser med uddannelsesdagene. En gruppe ressourcpersoner fra en skole påpeger, at uddannelsesdagene var meget struktureret, hvilket sikrede et godt udbytte og en god introduktion af indsatsen. Samtidig understreger ressourcpersonerne, at deres indflydelse på tilrettelæggelse og tilpasning til skolens behov har været med til at styrke udbyttet af Skolestyrken lokalt på skolen. De lokale tilpasninger har ifølge ressourcpersonerne betydet, at de har kunne tilrettelægge et forløb, der imødekom deres lokale problemstillinger og behov i forhold til at fremme trivsel og forbygge og håndtere mobning.



Der har været udbytte fra alle møderne på en eller andet led, fordi det var så struktureret. Og det kunne tilrettelægges til den vej, som vi gerne vil gå.

Ressourcperson

Selvom ressourcpersonerne på de besøgte skoler generelt er positive over for uddannelsesdagene, oplever nogle, at de ikke blev tilstrækkeligt klædt på til at arbejde med indsatsen og værktøjerne i praksis. En ressourcperson nævner, at der ikke var nok tid til refleksion og spørgsmål under uddannelsesdagene, hvilket var frustrerende, da de har ansvar for at overlevere og facilitere indsatsen til øvrigt pædagogisk personale. På en anden skole påpeger en gruppe ressourcpersoner, at der med fordel kunne være en bedre sammenhæng mellem uddannelse og implementering i praksis. Det vil give mulighed for at afprøve tiltag og efterfølgende modtage sparring fra Skolestyrkens konsulenter.



Vi var pressede på tid, så vi kunne ikke stille flere spørgsmål og reflektere. Det var jo noget, vi skulle kunne sælge videre. Jeg følte mig ikke klar første gang, jeg skulle facilitere et møde. Man kunne godt have brugt en dag mere på at øve sig.

Ressourceperson

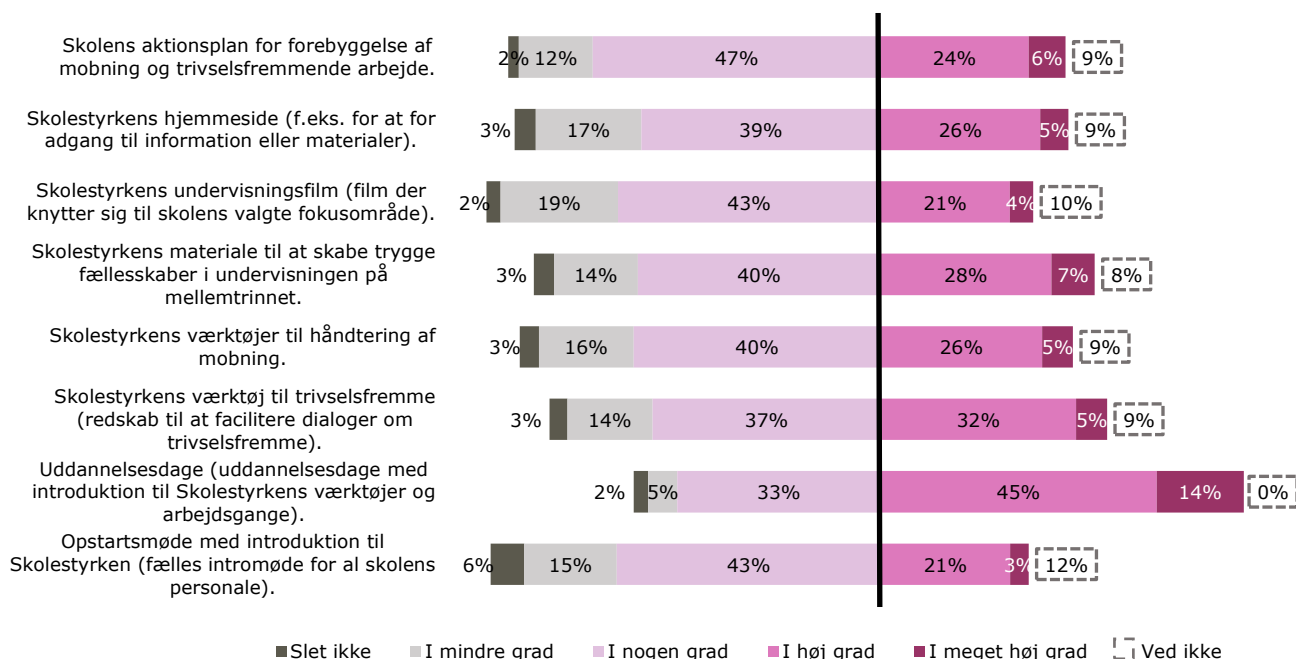
Fælles for skolerne lyder altså, at programaktiviteterne opleves som spændende, inspirerende og faciliteret af dygtige konsulenter fra Skolestyrken, og at der blandt ressourcepersoner på enkelte skoler efterspørges mere tid til refleksion og afprøvning i praksis.

3.3 Skolernes erfaringer med værktøjer og redskaber

Som en del af Skolestyrken får skolerne udleveret en række værktøjer og redskaber. Det indbefatter blandt andet værktøjer til trivselsfremme og håndtering af mobning samt et værktøj til elevinddragelse, der understøtter personalet i at inddrage elevernes oplevelser og perspektiver på klassens trivsel.

Overordnet har pædagogisk personale på skolerne gode erfaringer med værktøjerne og redskaberne. I spørgeskemaundersøgelsen svarer skolens pædagogiske personale på, hvilke værktøjer og redskaber de oplever som understøttende for det trivselsfremmende arbejde på skolen. Af figur 3-4 fremgår det, at 37 pct. af pædagogisk personale i høj eller meget høj grad oplever Skolestyrkens værktøj til trivselsfremme som understøttende for det trivselsfremmende arbejde. Derudover er der omkring 30-35 pct. af pædagogisk personale, som i høj eller meget høj grad oplever hhv. Skolestyrkens hjemmeside, Skolestyrkens materiale til at skabe trygge fællesskaber i undervisningen på mellemtrinnet og Skolestyrkens værktøj til håndtering af mobning som understøttende for det trivselsfremmende arbejde. Det redskab, som opleves som mindst understøttende, er Skolestyrkens undervisningsfilm, som 25 pct. af pædagogisk personale i høj eller meget høj grad oplever som understøttende for det trivselsfremmende arbejde på skolen. Generelt er der en stor andel af de adspurgte, som svarer 'i nogen grad' i forhold til, om de oplever redskaber og værktøjer fra Skolestyrken som understøttende for det trivselsfremmende arbejde på skolen, hvilket ikke i sig selv er negativt. Det kan dog være et udtryk for, at der oftest er flere trivselsfremmende tiltag i gang samtidigt på skolerne. I interviews påpeger en stor del af pædagogisk personale ligeledes, at værktøjerne og redskaberne fra Skolestyrken læner sig op ad eksisterende tiltag på skolen, hvorfor Skolestyrkens værktøjer ikke opleves at stå alene som 'det ene effektive greb'.

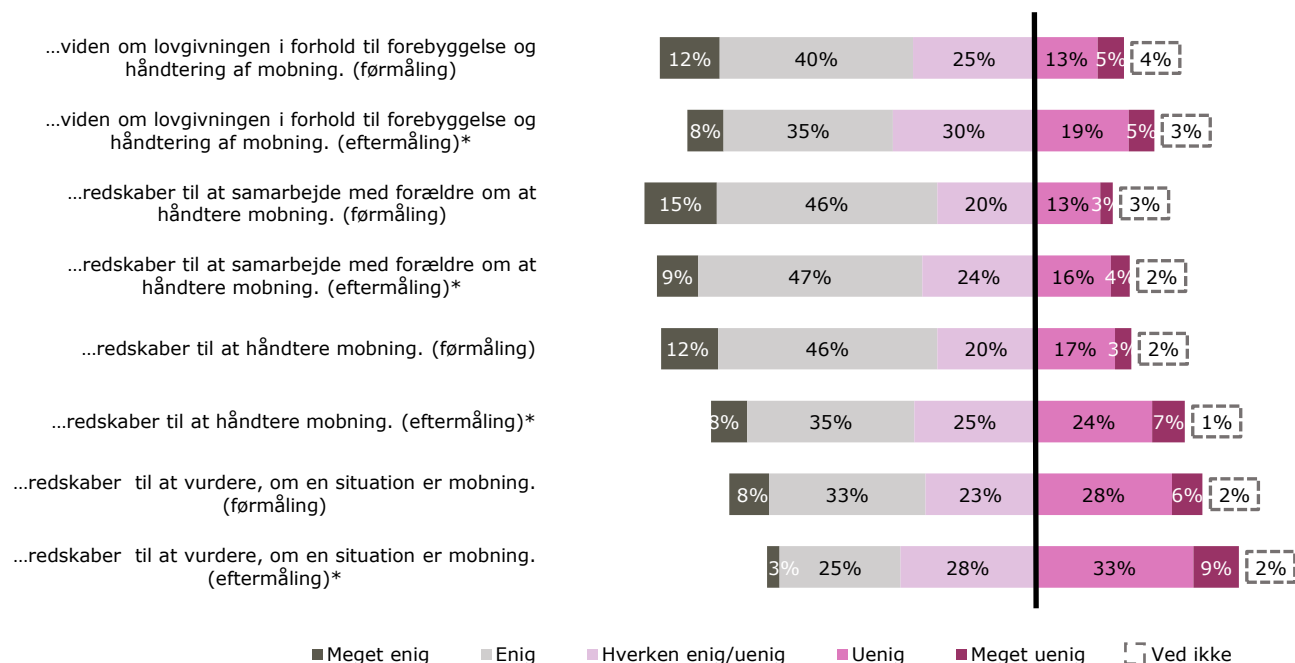
Figur 3-4: Pædagogisk personales oplevelse af Skolestyrkens redskaber og værktøjer



Note: N=373. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad oplever du, at følgende aktiviteter/værktøjer fra Skolestyrken har understøttet jeres trivselsfremmende arbejde på skolen?". Spørgsmålene er kun stillet til medarbejdere, som har anvendt det pågældende redskab.

Desuden fremgår det af spørgeskemaundersøgelsen, at der nu er færre, som savner viden om og redskaber til at håndtere mobning, jf. figur 3-5. I førmålingen er 52 pct. af pædagogisk personale enige eller meget enige i, at de savner viden om lovgivningen i forhold til forebyggelse og håndtering af mobning. I eftermålingen er denne andel 43 pct. Tilsvarende savner pædagogisk personale i højere grad redskaber til at samarbejde med forældre om at håndtere mobning, da de blev adspurgt ved programopstart, sammenlignet med den seneste måling, hvor denne andel er faldet med 5 pct. Endelig er der også en markant mindre andel af pædagogisk personale, som savner redskaber til at håndtere mobning samt redskaber til at vurdere, om en situation er mobning. Således er der i førmålingen hhv. 58 pct. og 41 pct. af pædagogisk personale, som er meget enige i, at de savner bedre redskaber til at håndtere mobning og vurdere, om en situation er mobning, mens det i eftermålingen er henholdsvis 41 pct. og 28 pct. Forskellene mellem den første og seneste måling er alle statistisk signifikant forskellige fra hinanden. Disse resultater tyder på, at Skolestyrken er lykkedes med at give en væsentlig andel af pædagogisk personale redskaber og viden om håndtering og forebyggelse af mobning, som de førhen har manglet.

Figur 3-5: Udvikling i pædagogisk personales vurdering af behov for redskaber og viden til at håndtere mobning



Note: N førmåling=771, N eftermåling=489. Spørgsmålsformulering: "Jeg savner bedre..."

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra eftermålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

I interviews med ressourcepersoner og pædagogisk personale bliver særligt værktøjet til trivselsfremme og værktøjet til håndtering af mobning fremhævet. Ressourcepersoner fra flere skoler beskriver værktøjerne som konkrete og nemme at anvende, fordi de følger en trin-for-trin-tilgang, der omsætter generel snak til konkrete handlemuligheder vha. fx tema- og tiltagskort samt opsamlende aftaleskema. Vejledningerne til værktøjerne fremhæves som gode og hjælpsomme i forhold til at guide personalet gennem processen. En ressourceperson pointerer, at det er vigtigt, at værktøjerne er fysiske og synlige for at undgå, at de bliver glemt, og derfor fungerer det godt at printe vejledningerne på forhånd, som Skolestyrken anbefaler. Dog oplever enkelte ressourcepersoner, at vejledningerne kunne være kortere og mere enkle at arbejde med.

Pædagogisk personale på tværs af de seks skoler har, i modsætning til ressourcepersonerne, sværere ved at sætte ord på Skolestyrkens værktøjer og redskaber. Dette skyldes primært, at de til tider har svært ved at identificere, hvilke redskaber der konkret stammer fra Skolestyrken. På nogle skoler fremhæver pædagogisk personale dog, at de reflekterende opgaver omkring aktionshandling kan virke kunstige og uhensigtsmæssige i praksis. De forklarer, at nogle situationer med eleverne kræver hurtig handling, hvilket gør det vanskeligt at finde tid til fælles refleksion og drøftelse, som processen for Skolestyrkens værktøjer lægger op til. Det indikerer, at arbejdsprocessen omkring Skolestyrkens værktøjer til tider ikke stemmer overens med medarbejdernes praksis på skolerne. Nogle blandt pædagogisk personale oplever processen som omstændig og tidskrævende, hvilket gør det svært at komme ned i substansen af problemerne. Derudover lægger Skolestyrkens konsulenter op til, at pædagogisk personale skal bidrage med en konkret problemstilling fra praksis, som drøftes på reflekterende møder. Pædagogisk personale

på enkelte skoler fortæller i den forbindelse, at det ofte kun er få, der har forberedt sig, fordi opgaven nedprioriteres i en travl hverdag med mange andre opgaver.

I interviews med pædagogisk personale fremhæves værktøjet til håndtering af mobning som et vigtigt redskab, der støtter pædagogisk personales arbejde med mobning. Særligt værdsættes værktøjets systematiske fremgangsmåde. Både ressourcepersoner og pædagogisk personale oplever, at de med dette værktøj ved præcist, hvordan de skal gribe situationen an.

Jeg ved, hvad skal jeg gribe efter, hvis jeg synes, der er noget mobning. Eller hvis der er noget, jeg ikke ved, hvad er. Så er det faktisk også et godt værktøj til at blive klogere på noget. Man får det vendt og reflekteret over det.

Lærer

Det varierer på tværs af skoler, ressourcepersoner og pædagogisk personale, i hvilken grad de oplever film til kompetenceudvikling af personalet som understøttende for det trivselsfremmende arbejde. En lærer fremhæver undervisningsfilmene som særligt gode, fordi de gør materialet letforståeligt og er konstitueret i virkeligheden. Derudover har den pågældende skole konkret anvendt undervisningsfilmene i forældresamarbejdet. Læreren beskriver, hvordan de har vist en af filmene på et forældremøde til at sætte gang i en samtale om en konkret situation i en klasse. Pædagogisk personale på andre skoler peger samtidig på, at undervisningsfilmene er for lavpraktiske, da personalet allerede oplever at have kendskab og erfaring med termer og forståelser af trivsel og mobning.

Overordnet vurderer ressourcepersoner og pædagogisk personale på samtlige af de skoler, der er besøgt i 2024, at værktøjerne er meningsfulde og giver værdi. Nogle ressourcepersoner efterspørger endda flere lignende værktøjer, da de oplever, at formaterne fungerer godt som afsæt for personalets drøftelser. Flere ressourcepersoner fremhæver, at værktøjerne styrker samarbejdet i personalegruppen og skaber et ensrettet fokus. Enkelte peger desuden på, at værktøjerne er indrettet, så alle deltagere på mødet skal bidrage i samtalen. Dette sikrer, at også de, der normalt er mere tilbageholdende, deltager aktivt. Ifølge ressourcepersonerne understreger dette, at alle stemmer i teamet er vigtige, og at arbejdet med trivsel er et fælles ansvar.

Det, jeg også godt kan lide, er, at alle skal sige noget, og alle skal tage stilling. Så den, der enten lurepasser eller sad og tænkte på noget andet, de skal være aktive.

Ressourceperson

4. Skolestyrkens virkninger og effekter for personale og elever

Personale på de deltagende skoler oplever i stigende grad positive virkninger og udbytte af Skolestyrken i takt med, at indsatsen modnes og forankres i det pædagogiske arbejde. De kvalitative data indikerer, at personalet på flere af skolerne oplever øget viden og styrket handlemuligheder i forhold til at fremme trivsel og håndtere mobning. F.eks. viser de kvalitative interviews, at pædagogisk personale oplever øget faglig viden og selvtillid i forhold til trivsel og mobbehåndtering. Derudover viser spørgeskemaundersøgelsen, at pædagogisk personale i højere grad end ved førmålingen oplever en rammesætning af et fælles sprog, der styrker fællesskabet, og opbakningen til indsatsen på tværs af skolens personale.

Virkninger for eleverne viser sig også i nogen grad både i evalueringens kvantitative og kvalitative datamateriale. Registeranalysen viser tegn på, at der er sket positive udviklinger i den sociale trivsel blandt elever på de skoler, der deltager i Skolestyrken, set i forhold til sammenlignelige kontrolskoler. Spørgeskemaundersøgelsen tyder derimod ikke på, at personalet, som følge af arbejdet med Skolestyrken, føler sig bedre klædt på til skabe trygge elevfællesskaber eller oplever færre trivselsudfordringer og mindre mobning. Dette kan potentielt være et udtryk for, at pædagogisk personale har fået mere viden om mobning og derfor i højere grad end tidligere bemærker de trivselsudfordringer, som finder sted på skolerne. Samtidig indikerer interviews, at personalet oplever en mere effektiv og systematiseret tilgang til mobbehåndtering, idet Skolestyrken bidrager til en fælles metodisk tilgang til trivselsfremme og håndtering af mobning.

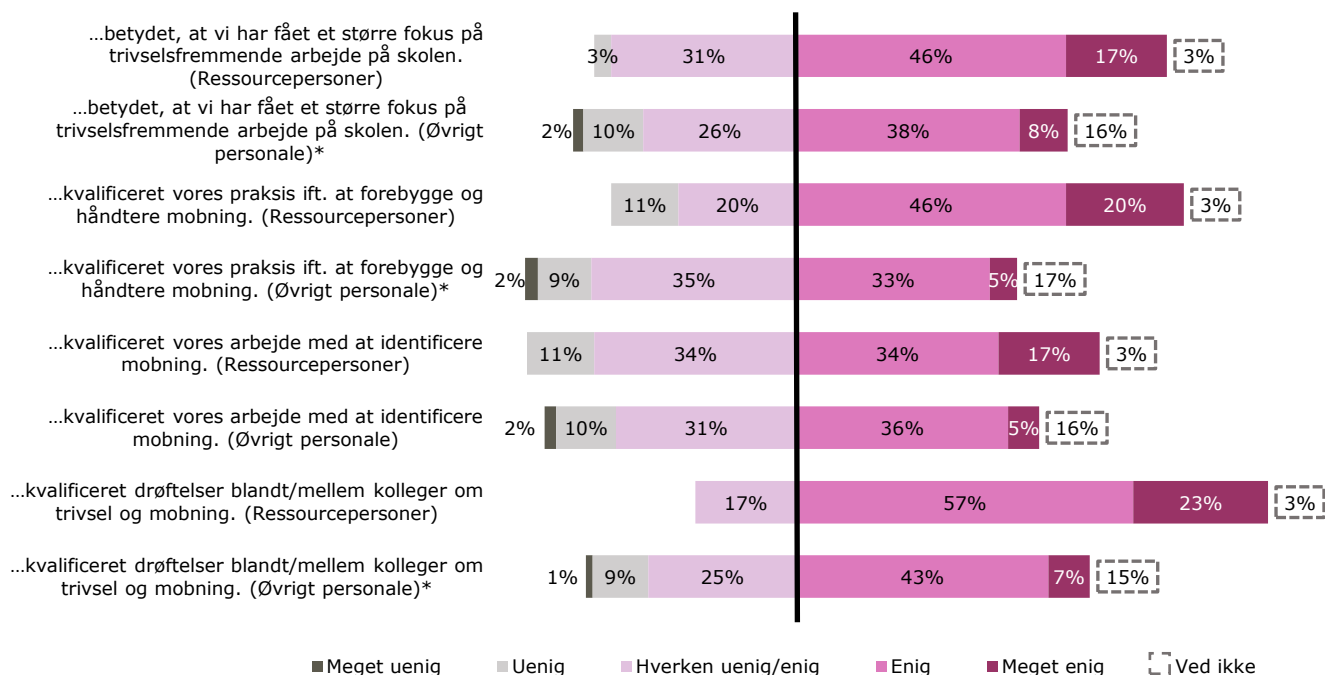
Kapitlet er inddelt i fire afsnit. Første afsnit omhandler oplevede virkninger for personalet. Andet afsnit belyser personalets oplevede virkninger for elever. Tredje afsnit indeholder registerbaserede analyser af effekter for elever. Sidste afsnit viser elevernes perspektiver på trivsel og mobning.

4.1 Oplevet virkning for personale

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at pædagogisk personale i høj grad oplever, at arbejdet med Skolestyrken har kvalificeret deres trivselsfremmende arbejde, jf. figur 4-1. Dette gør sig særligt gældende for ressourcepersoner, sammenlignet med det øvrige personale. 63 pct. af ressourcepersoner er således enige eller meget enige i, at arbejdet med Skolestyrken har givet dem et større fokus på det trivselsfremmende arbejde på skolen, mens denne andel er 46 pct. for det øvrige personale. Ligeledes er 66 pct. af ressourcepersoner enige eller meget enige i, at arbejdet med Skolestyrken har kvalificeret deres praksis i forhold til at forebygge og håndtere mobning, mens 38 pct. af det øvrige personale er enige eller meget enige i det samme. Det samme mønster ses i spørgsmålet om, hvorvidt arbejdet med Skolestyrken har kvalificeret drøftelser mellem kolleger om trivsel og mobning. Her er 80 pct. af ressourcepersoner enige eller meget enige, mens 50 pct. af det øvrige personale er enige.

Forskellene mellem ressourcepersoner og det øvrige personale er statistisk signifikante. Disse forskelle tyder på, at ressourcepersonerne har oplevet et særligt stort udbytte af Skolestyrken. Resultatet stemmer overens med evalueringens kvalitative fund, hvor især ressourcepersonerne oplever et positivt udbytte af Skolestyrken. Interviews med ressourcepersoner på flere skoler viser, at denne gruppe ofte kan identificere, hvilke elementer i Skolestyrken der har været mest virkningsfulde. Det kan skyldes, at ressourcepersonerne har arbejdet mere intensivt med programmets redskaber. Mange af dem er udvalgt, fordi de allerede fungerer som tovholdere for skolens øvrige trivselsfremmende aktiviteter, f.eks. som AKT-vejledere eller inklusionsvejledere. Denne erfaring bidrager sandsynligvis til et øget engagement og motivation blandt ressourcepersonerne i deres arbejde med at observere og drive udviklingsarbejde, der har til formål at fremme trivsel og forebygge og håndtere mobning på skolen.

Figur 4-1: Pædagogisk personales oplevede udbytte af arbejdet med Skolestyrken



Note: N=489. Spørgsmålsformulering: "Arbejdet med Skolestyrken har...".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelserne mellem ressourcepersoner og øvrigt personale er statistisk signifikant forskellige fra hinanden. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

De ressourcepersoner og ledere, som oplever, at skolen har arbejdet meget intensivt med Skolestyrken, er samtidigt dem, som oplever det største udbytte af programmet (se figur 5-6 i bilag 5.1). Således er der en statistisk signifikant forskel på det oplevede udbytte ift. fokus på trivselsfremmende arbejde, identificering af mobning samt drøftelser om trivsel og mobning alt efter, om skolerne har arbejdet mere eller mindre intensivt med Skolestyrken. Disse forskelle tyder på, at det oplevede udbytte afhænger af, hvor succesfuld implementering har været på den enkelte skole, og at det generelle udbytte af programmet derfor kunne have været større, hvis flere skoler havde arbejdet mere intensivt med programmet.

Fælles sprog og ansvar i trivselsarbejdet

Interviews med ledere, ressourcepersoner og pædagogisk personale på flere skoler indikerer, at Skolestyrken har udvidet deres forståelse af mobning. Særligt fremhæves det, at programmet har skabt en mere fællesskabs- og gruppeorienteret tilgang til forebyggelse og håndtering af mobning. Pædagogisk personale fokuserer nu mindre på individuelle elever, der mobber, og mere på at styrke hele fællesskabet som en samlet indsats mod mobning.

Interviews med pædagogisk personale på flere skoler viser, at Skolestyrken har bidraget til en fælles tilgang til mobning og trivsel i dagligdagen. Personalet fremhæver, at det fælles sprog for trivselsarbejdet gør det lettere for dem at navigere i dagligdagen, når udfordringer med elever opstår. En lærer beskriver, hvordan det før Skolestyrken ofte var almindeligt at overlade håndteringen af en mobbesituation til en kollega, hvis læreren ikke havde en tæt relation til den berørte elev. Dette kunne skabe splittelse i personalet og føre til manglende fælles ansvar for elevernes trivsel. Med styrkelsen af et fælles sprog og øget fokus på fællesskabet oplever læreren nu en stærkere følelse af samarbejde og medansvar for alle elever.

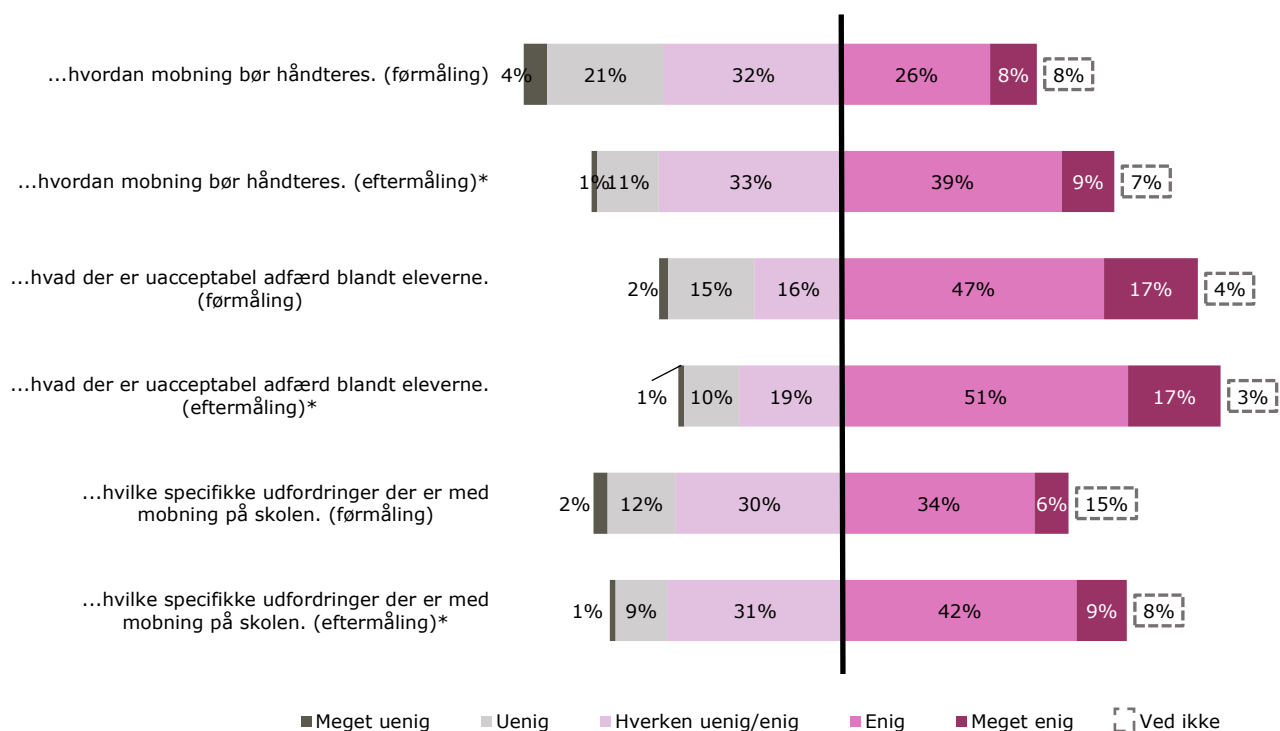
Derudover fremhæver pædagogisk personale på flere skoler, at arbejdet med Skolestyrken gør det muligt at referere til samme viden, værktøjer og handlemuligheder, når mobning og trivselsudfordringer opstår. Dette har skabt en mere ensartet tilgang til trivselsfremme og forebyggelse og håndtering af mobning, som ifølge både ledere, ressourcepersoner og pædagogisk personale har styrket samarbejdet og medansvaret blandt skolens medarbejdere.

Når vi arbejder med sprog på årgangen, taler vi om, hvad der er passende sprog for voksne, og hvad der er passende sprog for børn. Vi taler også med børnene og spørger dem, om det er i orden at sige tingene på en bestemt måde. Det giver en fælles forståelse og en afklaring af, hvad vi mener med forskellige udtryk. På den måde opstår der et fælles fagsprog i PLF (professionelle læringsfællesskaber) og en fælles forståelse. Vi behøver ikke være enige om alt, men det er vigtigt, at vi har en aftale, som vi følger op på og evaluerer for at se, om det, vi gør, fungerer.

Lærer

Udviklingen af et fælles sprog og en fælles forståelse i forhold til mobning kommer også til udtryk i resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Af figur 4-2 fremgår det, at der har været en statistisk signifikant positiv udvikling i andelen af pædagogisk personale, som oplever, at de voksne på skolen har en fælles forståelse af mobning. Der er således 14 pct. flere af pædagogisk personale, som i eftermålingen er enige eller meget enige i, at personalet på skolen har en fælles forståelse af, hvordan mobning bør håndteres. På samme måde er der en større andel af pædagogisk personale, som har opnået en fælles forståelse af, hvad der er uacceptabel adfærd blandt eleverne. Endelig ses der også en positiv udvikling i andelen af pædagogisk personale med en fælles forståelse af, hvilke specifikke udfordringer der er med mobning på skolen. Hvor der i førmålingen er 40 pct. af pædagogisk personale, som er enige eller meget enige i dette, er det i dag 51 pct., som er enige eller meget enige.

Figur 4-2: Udvikling i fælles forståelse af mobning blandt pædagogisk personale



Note: N førmåling=1259, N eftermåling =474. Spørgsmaalsformulering: "De voksne på skolen har en fælles forståelse af...".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra eftermålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

Styrket selvtilid og faglig refleksion i arbejdet med mobning og trivsel

Interviews med ledelse, ressourcepersoner og pædagogisk personale på flere skoler viser, at Skolestyrken har fremmet refleksion og åbenhed om trivsel og mobning. Ressourcepersoner fremhæver, hvordan udfordringer relateret til trivsel og mobning i stigende grad bliver håndteret gennem kollegial sparring og fælles refleksion. Det skyldes, at personalet i højere grad tør dele egne erfaringer og sætte sig selv i spil i samtaler om trivselsudfordringer. Denne tilgang skaber ifølge pædagogisk personale på flere skoler et fællesskab, hvor personalets bevidsthed og refleksion om mobning og trivsel løbende bliver udfordret og udviklet sammen. Det fælles arbejde bidrager til en styrket indsats for at skabe trygge rammer for elevernes trivsel.

Interviews med pædagogisk personale på flere skoler viser, at Skolestyrken har skabt et øget fokus på fælles drøftelser om elevernes trivsel og mobning. Personalet fremhæver, at brugen af Skolestyrkens værktøjer til trivselsfremme og mobbehåndtering har bidraget til en mere systematisk tilgang, hvor de i højere grad evaluerer egen praksis og arbejder sammen om at finde løsninger på udfordringer.

En lærer beskriver, hvordan teamet nu oftere drøfter konkrete problemstillinger og reflekterer over, hvordan de bedst kan støtte elever i udsatte positioner. Denne praksis har skabt større tryghed i teamet, fordi de kan basere deres drøftelser på fælles værktøjer. Derudover oplever ressourcepersoner og pædagogisk personale på flere af skolerne, at de har fået større selvtilid i arbejdet med mobning og

trivsel. Det skyldes dels en øget indsigt i, hvordan de kan udvikle sig selv, dels muligheden for at spejle sig i kollegaers styrker og udfordringer, hvilket fremmer både faglig udvikling og samarbejde.

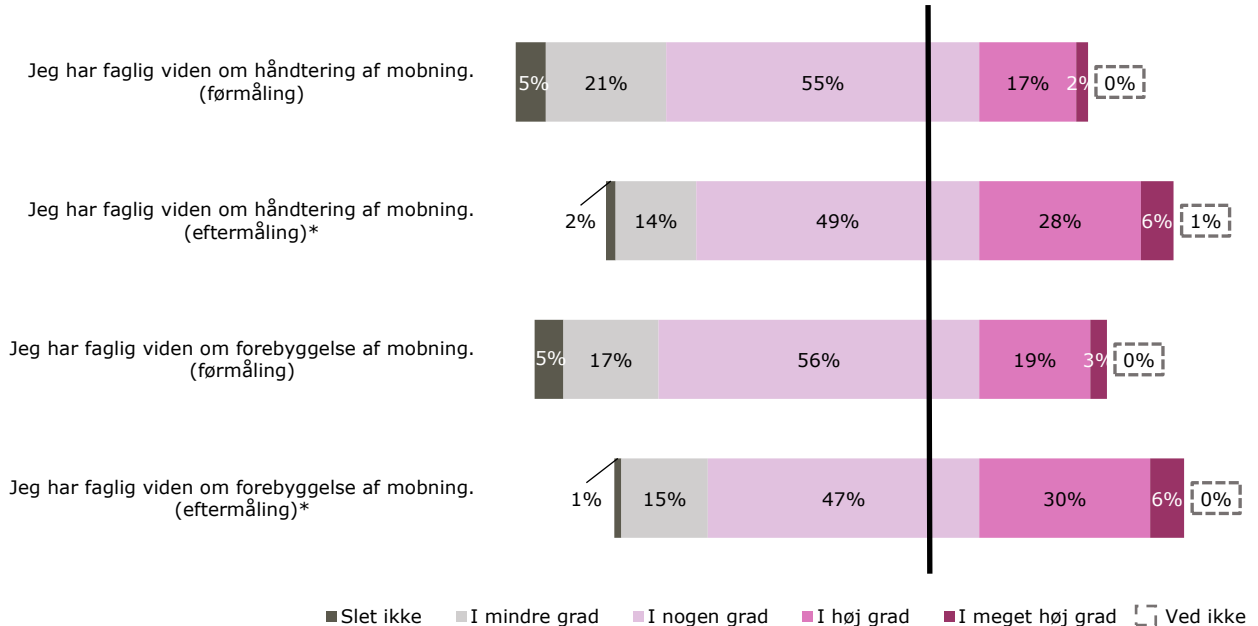


Det handler om, at du ikke er mislykket som lærer, fordi nogle i klassen mobber. Sådan kunne jeg godt føle det før, hvis der var nogle, som mobbede. For jeg synes, jeg gjorde mange ting for at fremme trivsel, men hvis der alligevel var nogle, der blev mobbet, så måtte det jo være mig, som gjorde det for dårligt. Det kunne jeg godt skamme mig over, og jeg havde en tendens til at give eleverne eller forældrene lidt af skylden for det i stedet for at kigge indad.

Lærer

Spørgeskemaundersøgelsen peger ligeledes på, at der er sket en positiv udvikling i pædagogisk personales viden om forebyggelse og håndtering af mobning. Som det fremgår af figur 4-3, er der i førmålingen 19 pct. af pædagogisk personale, som i høj eller meget høj grad er enige i, at de har faglig viden om håndtering af mobning. I eftermålingen er denne andel vokset til 34 pct. Den samme udvikling ses i pædagogisk personales faglige viden om forebyggelse af mobning: I 2023 er 22 pct. i høj eller meget høj grad enige, mens andelen i 2024 er steget til 36 pct. Udviklingen for begge spørgsmål er statistisk signifikant. Dette tyder dermed på, at Skolestyrken er lykkedes med at øge pædagogisk personales faglige viden om forebyggelse og håndtering af mobning. Der er dog fortsat en stor gruppe blandt pædagogisk personale, som kun i nogen grad vurderer, at de har tilstrækkelig faglig viden om håndtering og forebyggelse af mobning.

Figur 4-3: Udvikling i pædagogisk personales vurdering af viden om håndtering og forebyggelse af mobning

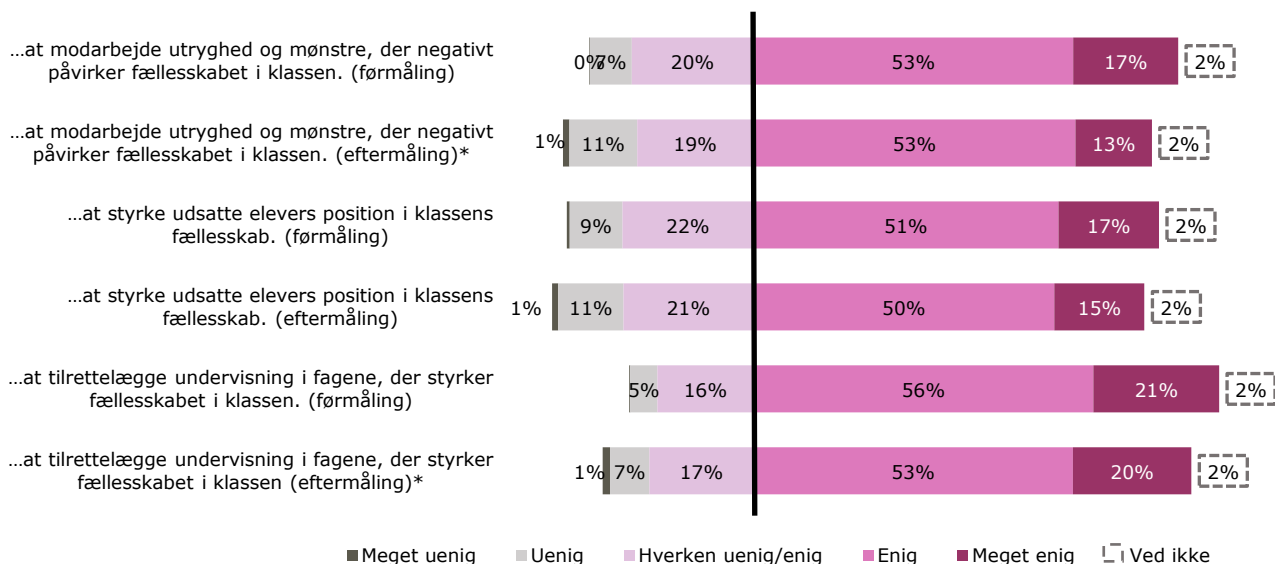


Note: N førmåling =722, N eftermåling =489. Spørgsmålsformulering: "I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om din viden og erfaringer med at forebygge og håndtere mobning?".

($p < 0.05$). Variationerne i besvarelser fra eftermålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

Spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at der er sket en negativ udvikling i andelen af pædagogisk personale, som føler sig pædagogisk og fagligt klædt på til at styrke trivslen i klassen. Som det fremgår af figur 4-4, er der i førmålingen 70 pct. af pædagogisk personale, som er enige eller meget enige i, at de er pædagogisk og fagligt klædt på til at modarbejde utryghed og mønstre, der negativt påvirker fællesskabet i klassen. I eftermålingen er denne andel 66 pct. Ligeledes er andelen af pædagogisk personale, som er enige eller meget enige i, at de er klædt på til at styrke udsatte elevers position i klassens fællesskab faldet med 3 pct. Endelig er andelen af pædagogisk personale, som er enige eller meget enige i, at de er pædagogisk og fagligt klædt på til at tilrettelægge undervisning i fagene, der styrker fællesskabet i klassen, faldet med 4 pct. Den manglende udvikling i pædagogisk personales vurdering af deres pædagogiske og faglige viden kan forklares med deres høje udgangspunkt ved førmålingen. Allerede fra start vurderede en stor andel af personalet, at de var godt klædt på både fagligt og pædagogisk. Dette begrænsede potentialet for yderligere forbedringer i deres vurdering af egne kompetencer. Fraværet af en markant positiv udvikling indikerer derfor, at personalet i forvejen anser sig selv som velforberejdede, hvilket kan forklare de stabile resultater over tid.

Figur 4-4: Udvikling i pædagogisk personales vurdering af deres pædagogiske og faglige viden til at styrke fællesskabet i klassen



Note: N førmåling =1105, N eftermåling =489. Spørgsmålsformulering: "Jeg er pædagogisk og fagligt klædt på til...".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra førmålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra eftermålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationstørrelser.

Der er desuden statistisk signifikante forskelle på vurderingen af pædagogisk og faglig viden på tværs af ressourcepersoner og det øvrige personale (se bilag 5.1). F.eks. er 80 pct. af ressourcepersonerne enige eller meget enige i, at de er pædagogisk og fagligt klædt på til at modarbejde utryghed og mønstre, der påvirker fællesskabet i klassen negativt, mens dette tal for det øvrige personale er 55 pct. Ligeledes er 95 pct. af ressourcepersoner enige eller meget enige i, at de er klædt på til at styrke udsatte elevers position i klassens fællesskab, mens kun 62 pct. af det øvrige personale er enige i dette. Dette tyder på, at ressourcepersonerne i højere grad end det øvrige personale oplever at være klædt på til at håndtere trivsels- og mobbeudfordringer som følge af deres unikke rolle i Skolestyrken. Der er dog generelt en stor andel af det øvrige personale, som også føler sig fagligt og pædagogisk klædt på.

Interviews med ressourcepersoner og pædagogisk personale på flere skoler viser, at Skolestyrken har styrket personalets handlemuligheder i arbejdet med mobning og trivsel. Indsatsen har ifølge ressourcepersoner og pædagogisk personale bidraget til en mere systematisk og struktureret tilgang, hvor klare procedurer og fælles redskaber gør det lettere for personalet at samarbejde og reagere på trivselsudfordringer. Eksempelvis fortæller en lærer, at de som led i Skolestyrken har indført frikvartersevaluering på skolen, hvor elevernes trivsel løbende registreres, så personalet hurtigt kan reagere, hvis der opstår tegn på mistrivsel. Dette redskab anvendes også i forældresamarbejdet, hvor data fra frikvartersevalueringen kan være en hjælp til at tydeliggøre og adressere trivselsspørgsmål.

Skolestyrken har hjulpet os med at arbejde i samme spor. Vi bliver hurtigere enige om, hvad der er vigtigt at arbejde med, og vi får hurtigere sat nogle mål og reageret på situationer, hvor vi kan se, der er behov for handling.

Lærer

Interviews med ressourcepersoner og pædagogisk personale på nogle skoler viser, at Skolestyrken har styrket deres fokus på at handle konkret og målrettet på trivselsudfordringer. Pædagogisk personale på nogle skoler fortæller, at de nu tager hurtigere skridt for at løse problemer, eksempelvis ved at bruge værktøjer til trivselsfremme og håndtering af mobning. Det gør de konkret ved at bruge værktøjet til trivselsfremme og værktøjet til håndtering af mobning og drøfte de udfordringer, de observerer på et nærtstående møde i teamet.

Dog oplever pædagogisk personale på enkelte skoler fortsat usikkerhed i deres handlemuligheder, når de skal støtte elever, der mistrives eller bliver mobbet. Pædagogisk personale på enkelte skoler efterspørger særlig viden og kompetencer til at håndtere komplekse problemstillinger, såsom at opdage og forebygge mobning blandt elever med særlige behov. Nogle lærere ønsker konkrete redskaber og supplerende faglig viden, som de kan bruge til at støtte elever i komplekse trivselssituationer.

Det er noget af det, jeg godt kunne tænke mig at få flere kompetencer indenfor [specialpædagogiske kompetencer, red.], for det bliver ofte en svær og individuel vurderingssag. Der kan være nogle klokkeklare tilfælde, men jeg er stadigvæk indimellem på gyngende grund i forhold til, hvad der egentlig er mobning. Der synes jeg stadig, at jeg mangler nogle kompetencer.

Ressourceperson

Pædagogisk personale på tværs af skolerne oplever, at Skolestyrkens indsætter kan være svære at adskille fra andre trivselsfremmende tiltag, som skolerne arbejder med parallelt. Et eksempel er en skole, hvor både Skolestyrken og programmet DUÅ (De Utrolige År) er i brug. Her beskriver skolen, hvordan de to programmer deler redskaber og tilgange, og hvordan personalet derfor udvælger de elementer fra Skolestyrken, der bedst passer til deres lokale behov. Skolen vurderer, at kombinationen af de to indsætter samlet set har haft en positiv effekt på trivselsarbejdet, men at det samtidig kan være udfordrende at afgøre, hvilken indsats der har størst betydning. For personalet er Skolestyrken blevet en integreret del af skolens samlede trivselstilgang sammen med DUÅ. Denne kombination opleves som værdiskabende i det daglige arbejde med trivsel og mobning.

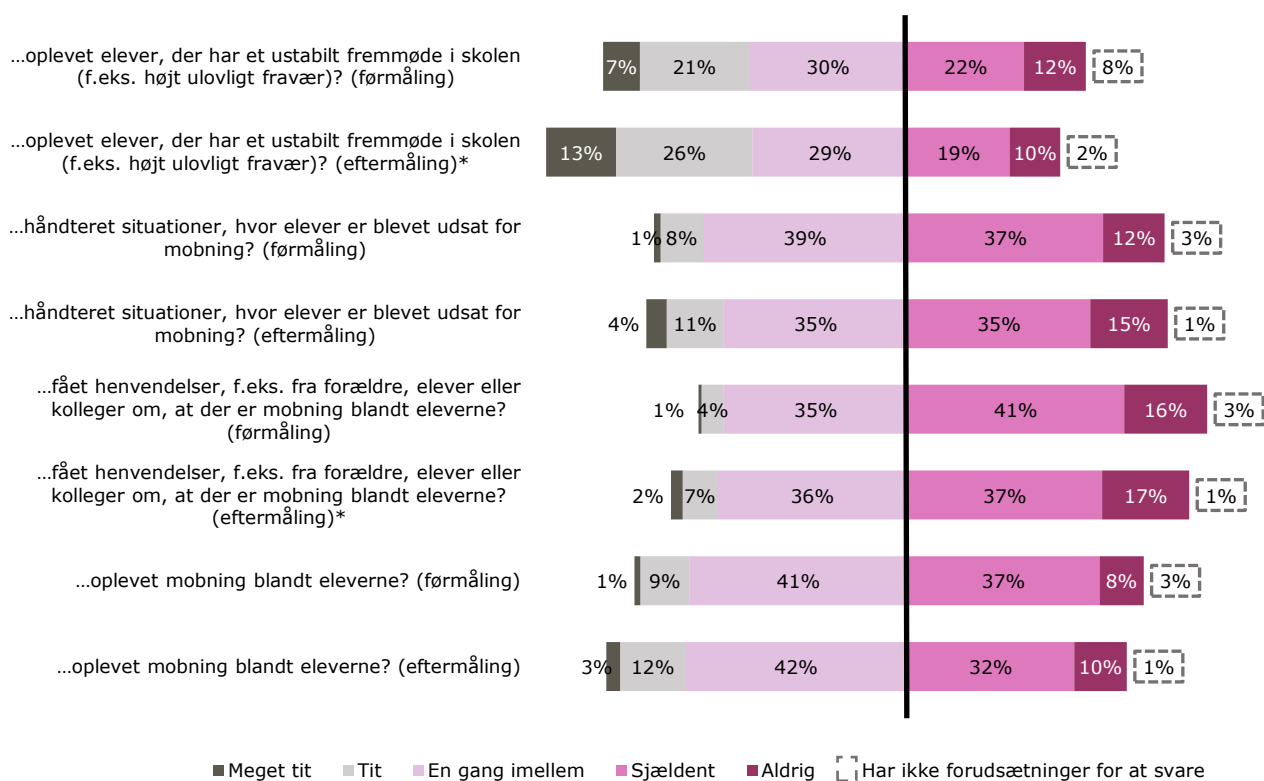
Opsummerende viser evalueringen, at Skolestyrken har bidraget til at kvalificere skolernes arbejde med at fremme trivsel samt forebygge og håndtere mobning, særligt blandt ressourcepersonerne. Indsatsen har styrket personalets fælles sprog og forståelse af mobning, hvilket har fremmet en mere fællesskabsorienteret tilgang, hvor flere blandt pædagogisk personale reflekterer over egne og kollegers

praksis. Interviews indikerer, at et fælles sprog for arbejdet med trivsel og mobning har skabt en mere ensartet praksis og styrket samarbejdet og medansvaret på de deltagende skoler. Kollegial sparring og brugen af fælles værktøjer har samtidig øget trygheden og systematikken i arbejdet med trivselsudfordringer. Mens ressourcepersonerne generelt føler sig godt klædt på til opgaven, peger evalueringen på et behov for yderligere viden om og kendskab til redskaberne blandt en del af pædagogisk personale. Dette skyldes nogle steder, at indsatsen ikke er prioriteret, og at personalet derfor mangler tid til at arbejde med værktøjerne i praksis. Endelig viser evalueringen, at Skolestyrken samlet set opleves som værdiskabende, men integrationen med andre trivselsprogrammer på skolerne gør det udfordrende for både ledere, ressourcepersoner og pædagogisk personale at isolere indsatsens specifikke virkning.

4.2 Personalets oplevelse af virkninger for elever

På trods af, at spørgeskemaundersøgelsen viser, at Skolestyrken har styrket det pædagogiske personales arbejde med at håndtere og forebygge mobning, tyder det ikke på, at dette har haft en virkning på det oplevede niveau af mobning. Som det fremgår af figur 4-5, er der generelt ingen eller en negativ udvikling i personalets oplevelse af trivslen på skolen. F.eks. er der en stigende andel af pædagogisk personale, som tit eller meget tit oplever elever med ustabil fremmøde. I førmålingen er dette 28 pct. af personalet, mens det i eftermålingen gælder 39 pct. af personalet. Ligeledes oplever en stigende andel af personalet flere henvendelser om mobning blandt eleverne. Derudover er der ingen signifikant udvikling i, hvor ofte pædagogisk personale håndterer situationer, hvor elever har været udsat for mobning, eller hvor ofte de oplever mobning blandt eleverne.

Figur 4-5: Udvikling i oplevelsen af trivsel på skolen

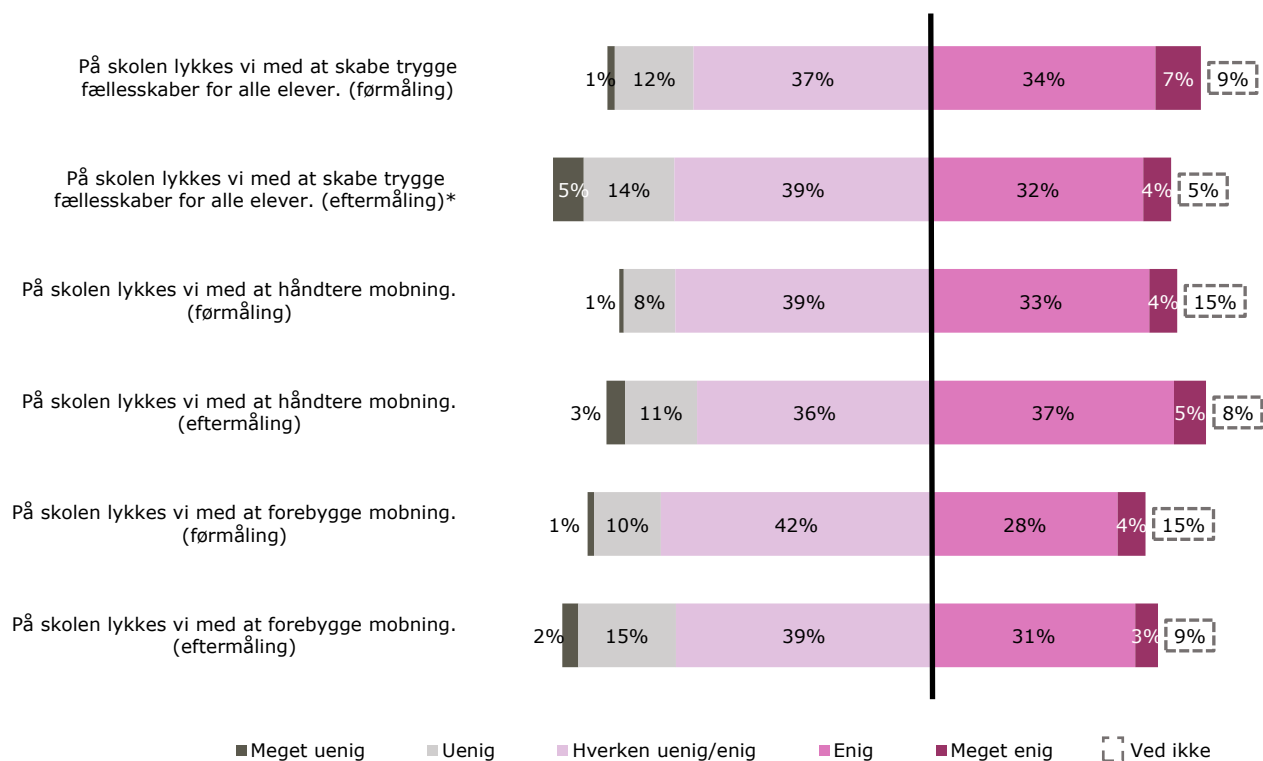


Note: N førmåling =1323, N eftermåling =489. Spørgsmålsformulering: "Tænk på de seneste seks måneder: Hvor ofte har du...".
 *(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra eftermålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

Resultaterne i figur 4-5 kan umiddelbart virke kontraintuitive, fordi pædagogisk personale generelt rapporterer, at de i mindre grad savner redskaber til at håndtere mobning, har fået mere faglig viden om mobning og i højere grad arbejder sammen om at håndtere og forebygge mobning. En mulig forklaring er dog, at efterhånden som Skolestyrken er blevet mere integreret på skolerne, og personalet har fået øget viden om mobning, er deres opmærksomhed på trivselsudfordringer også steget. Dette kan have ført til en større erkendelse af eksisterende problemer på skolen, hvilket kan forklare de tilsyneladende modsatrettede resultater. Denne pointe understøttes af, at ressourcepersonerne, som er dem, der føler sig mest pædagogisk og fagligt klædt på til at håndtere mobning, også i højere grad end det øvrige personale oplever mobning på skolen (se bilag 5.1).

I spørgeskemaundersøgelsen svarer pædagogisk personale også på, om skolen lykkes med at forebygge og håndtere mobning. Som det fremgår af figur 4-6, er der også her en negativ eller statistisk insignifikant udvikling i personalets vurdering af skolens trivselsindsats. Hvor der i førmålingen er 13 pct., som er uenige eller meget uenige i, at de på skolen er lykkedes med at skabe trygge fællesskaber for alle elever, er denne andel i eftermålingen vokset til 19 pct. Derudover er der ingen signifikant udvikling i andelen af pædagogisk personale, som mener, at skolen er lykkedes med hhv. at håndtere eller forebygge mobning. Dette kan igen være et udtryk for, at personalet som følge af Skolestyrken er blevet mere bevidst om de trivselsudfordringer, som skolen har, og derfor endnu ikke mener, at de på skolen er kommet i mål med deres ambitioner.

Figur 4-6: Udvikling i vurderingen af trivselsindsatsen på skolen



Note: N førmåling =722, N eftermåling =489. Spørgsmålsformulering: " Hvor uenig eller enig er du i følgende udsagn om skolens samlede praksis til at forebygge og håndtere mobning?".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra eftermålingen er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

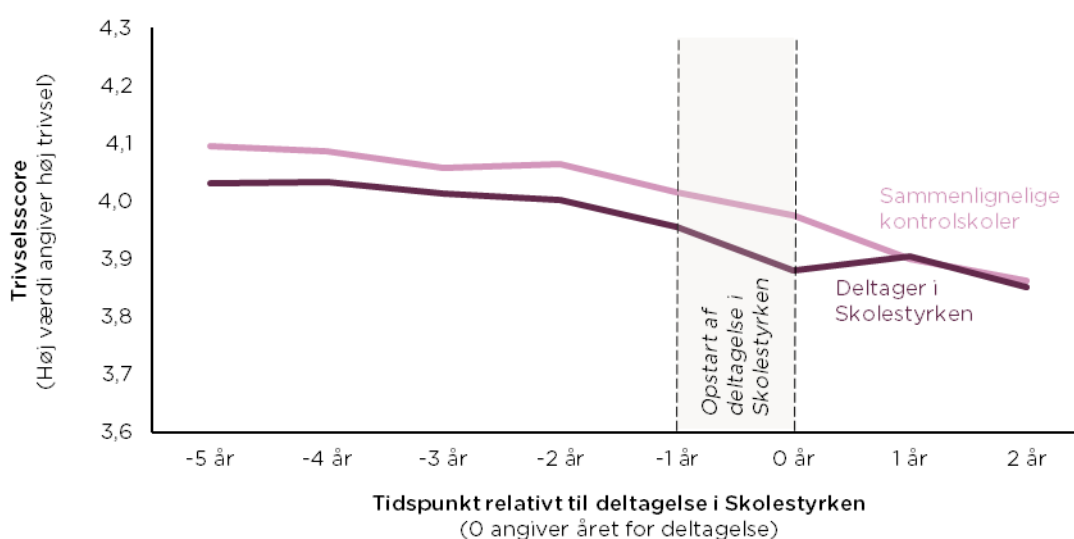
4.3 Registerbaseret analyse af effekter for elever

I dette afsnit undersøger vi Skolestyrkens potentielle betydning for elevtrivsel baseret på data fra de nationale trivselsmålinger. Her sammenholder vi udviklingen i elevtrivslen i 0.-3. klasse og 4.-9. klasse på skoler, som deltager i Skolestyrken, med udviklingen i elevtrivslen på sammenlignelige kontrolskoler, som ikke deltager i Skolestyrken. Formålet med denne tilgang er at isolere betydningen af deltagelse i Skolestyrken ved at anvende sammenlignelige kontrolskoler til at sandsynliggøre, hvordan de deltagende skoler ville have udviklet sig, hvis ikke de havde været en del af Skolestyrken. For klassetrin på skoler, som deltager i Skolestyrken, er op til fem kontrolklassetrin nøje udvalgt på andre skoler, så de både er samme årgang, ligger i samme region og har en sammenlignelig andel etnisk danske elever året forud for deltagelse i Skolestyrken. Forældrene til de pågældende eleverne har året forud for deltagelse i Skolestyrken sammenlignelig beskæftigelsesfrekvens og længde uddannelser. Derudover favner skolerne lige mange klassetrin, og året forud for deltagelse i Skolestyrken har skolerne et sammenligneligt ressourceforbrug (undervisningspersonaletimer og udgifter) og antal årsværk pr. elev. Det bør dog bemærkes, at der kan være forhold, som ikke kan kontrolleres for (f.eks. motivation, ledelse o.l.), idet skolerne selv vælger at deltage i Skolestyrken.

En af hovedformålene med trivselsundersøgelsen er at beregne fire overordnede trivselsmål på basis af 4. til 9 klasseelevernes besvarelser af 40 trivelssspørgsmål. I denne analyse undersøger vi Skolestyrkens potentielle betydning for det sociale trivselsmål (se bilag 5.3), da det er sammensat af spørgsmål, som er tættest på Skolestyrkens forandringsteori.

Figur 4-7 viser udviklingen i det sociale trivselsmål for 114 klassetrin, som har deltaget i Skolestyrken, og 530 kontrolklassetrin. Figuren viser udviklingen forud for (negative år) og efter (positive år) deltagelse i Skolestyrken. Figuren viser både udviklingen blandt elever på skoler, der har deltaget i Skolestyrken, og elever på kontrolskoler, som ikke deltager i Skolestyrken. Idet de deltagende skoler deltager i forskellige skoleår, indeholder år 0, som angiver skoleåret for indsatsens opstart, både skoleårene 2020/2021, 2021/2022 og 2022/2023.

Figur 4-7: Social trivsel | 4.-9. klassetrin



Note: Trivselsscoren er 1-5, hvor 1 angiver lav trivsel, og 5 angiver høj trivsel. Det sociale trivselsmål er et indeks, beregnet på baggrund af 10 trivelssspørgsmål. Skoler, som deltog i Skolestyrken i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 114 klassetrin; N(unikke kontrolklassetrin) = 530 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Fra fem år før indsatsen til et år inden indsatsen er udviklingen i trivslen faldende for både elever på de skoler, som har deltaget i Skolestyrken, og for elever på kontrolskolerne. Udviklingen år for år er meget tilsvarende, hvilket validerer, at kontrolskolerne udgør en solid sammenlignelig kontrolgruppe. Den sociale trivsel på skolerne, som har deltaget i Skolestyrken, er generelt lidt lavere end på kontrolskolerne. Dette er forventeligt, idet man må forvente, at skoler med lav trivsel i højere grad vil tilmeldes Skolestyrken.

I år 0, som repræsenterer den første trivselsmåling efter de deltagende skolers deltagelse i Skolestyrken, er udviklingen i den sociale trivselsscore ikke markant anderledes end på kontrolskolerne – om noget, øges forskellen i den sociale trivselsscore blandt skoler, som deltager og ikke deltager i Skolestyrken, en smule. At der ikke er en effekt af Skolestyrken allerede her, er i sig selv ikke overraskende, da det tager tid at implementere Skolestyrkens elementer, som både omfatter uddannelse af personalet og oplæring i brugen af værktøjerne og redskaberne. Med det in mente er det ikke overraskende, at der først opleves udvikling i året efter Skolestyrkens opstart. Derudover har flere af skolernes opstart været berørt af COVID-19, og den reelle implementering af Skolestyrken blev derfor udskudt på flere skoler.

I det efterfølgende år stiger den sociale trivsel på skolerne, som deltager i Skolestyrken – både relativt til kontrolskolerne og absolut. Derved lukkes forskellen også i den sociale trivsel mellem indsats- og kontrolskolerne. Denne forskel er vedholdende to år efter deltagelse i Skolestyrken, hvor den sociale trivsel også er tæt på ens blandt skoler i og uden for Skolestyrken.

Den relative forbedring i den sociale trivselsscore er på 0,05 trivselsscorepoint fra før² til efter³ deltagelse i Skolestyrken. For at tage højde for eventuelle bagvedliggende faktorer, som kan være med til at drive denne effekt, f.eks. ændringer i elevsammensætningen, foretager vi en regressionsanalyse, som kontrollerer for forskelle i klassernes baggrundskarakteristika og udviklingen heri (se bilag 5.3). Effektestimatet fra denne regressionsanalyse er 0,06, og estimatet er statistisk signifikant på et 1%-niveau (se tabel 4.1). Dette svarer til, at skoler, som deltager i Skolestyrken, gennemsnitligt har en trivselsscore, svarende til det 46'ende percentil i trivselsfordelingen i årene efter deltagelse i Skolestyrken. Det betyder, at de deltagende skoler i analysen har en trivselsscore, som er bedre end 46 pct. af danske folkeskoler. Hvis skolerne i stedet havde oplevet samme udvikling som kontrolskolerne, ville deres gennemsnitlige trivselsscore befinde sig ved det 37'ende percentil, hvilket svarer til en trivselsscore, som er bedre end 37 pct. (mindre end 63 pct.) af de danske folkeskoler.

Dermed har skoler, som deltager i Skolestyrken, oplevet en udvikling i elevernes sociale trivsel, som er mere positiv, end hvad man kunne forvente uden deltagelse i Skolestyrken. Dette indikerer, at Skolestyrken har været med til at forbedre den sociale trivsel. Det er samtidig værd at bemærke, at skolerne også kan have andre igangværende tiltag, som kan have betydning for trivslen. I så fald kan disse andre tiltag også have indflydelse på udviklingen i trivslen. Så længe kontrolskolerne eksponeres for dette i tilsvarende grad, er det ikke problemfyldt.

I bilag 5.2 præsenterer vi tilsvarende figurer for de af spørgsmålene til social trivsel, som deltagelse i Skolestyrken kunne forventes at påvirke ifølge forandringsteorien. For spørgsmålene "Hvor ofte føler du dig tryk i skolen?" og "Er du bange for at blive til grin i skolen?" er udviklingen op til deltagelse i Skolestyrken meget ens med kontrolskolernes. Efter deltagelse i Skolestyrken stiger trivslen for begge trivselsspørgsmål relativt til kontrolskolerne. Regressionsanalyserne, som kontrollerer for eventuelle forskelle i elevsammensætning, bekræfter dette billede og viser en signifikant forbedring relativt til kontrolgruppen (se tabel 4.1). For det første trivselsspørgsmål er effektestimatet 0,07, for det sidstnævnte 0,09 – begge statistisk signifikante på et 1%-niveau.

For spørgsmålene "Er du blevet mobbet i dette skoleår?" og "Har du selv mobbet nogen i skolen i dette skoleår?" ser vi ingen væsentlig forskel i udviklingen mellem skoler, som deltager i Skolestyrken og kontrolskolerne – hverken i figurerne i bilag 5.2 eller tabel 4.1 med effektestimaterne fra regressionsanalyserne. Ser vi nærmere på de to figurer, er der antydninger af, at der sker en relativ forbedring i år 1, men at denne enten ikke fortsætter i år 2, eller at den ikke er tilstrækkelig tydelig.

Samlet tegner analyserne et billede af, at Skolestyrken har været med til at løfte nogle delelementer af den sociale trivsel for elever på mellemtrinnet og i udskoling relativt til den udvikling, man vil forvente på basis af kontrolskolerne. Der er dog fortsat nogle elementer af elevernes sociale trivsel, som knytter sig til mobning, som fremstår mindre påvirkede af deltagelse i Skolestyrken på kort sigt.

² -5 år til -1 år.

³ 1 år til 2 år.

Tabel 4.1: Effektestimater fra difference-in-differences-analyse med kontrolvariabler

Mål	Klassetrin	Effektestimat
Social trivsel	4.-9. klassetrin	0,057*** (0,017)
Er du blevet mobbet i dette skoleår?	4.-9. klassetrin	-0,009 (0,018)
Er du bange for at blive til grin i skolen?	4.-9. klassetrin	0,094*** (0,024)
Har du selv mobbet nogen i skolen i dette skoleår?	4.-9. klassetrin	0,007 (0,014)
Hvor ofte føler du dig tryk i skolen?	4.-9. klassetrin	0,070*** (0,022)
Efterlignet mål for social trivsel	0.-3. klassetrin	0,024* (0,013)
Er der nogen, som driller, så du bliver ked af det?	0.-3. klassetrin	0,047** (0,019)
Er du bange for, at de andre børn griner ad dig i skolen?	0.-3. klassetrin	0,012 (0,018)

Note: Positive værdier angiver en relativ forbedring i trivselsmålet. Alle effektestimaterne ($\hat{\rho}$, ligning (2)) er estimeret ved regressionsanalyser, hvor der er kontrolleret for elevsammensætning og skolekarakteristika (se bilag 5.3). Signifikans: *10%, **5%, ***1%. Standardfejl for effektestimatet i parenteser. Rækker i fed font fremhæver resultater, som er statistisk signifikante på mindst et 10%-niveau. N(4.-9. klassetrin) = 4.347 klasser; N(0.-3. klassetrin) = 3.150 klasser.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

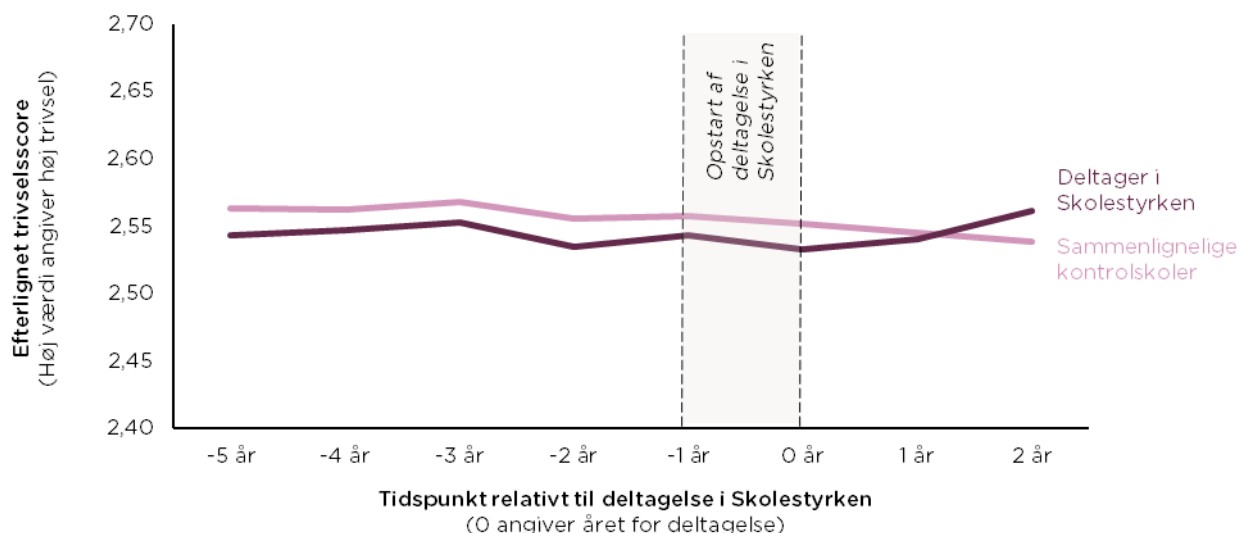
Elever i 0. til 3. klasse stilles også trivselsspørgsmål ved de nationale trivselsmålinger, men de konkrete formuleringer er tilpasset indskolingen, der er færre svarmuligheder, og der stilles færre spørgsmål end til elever i 4. til 9. klasse. Derudover foreligger ikke et valideret indeks for social trivsel i indskolingen, som der gør for de ældre elever. For at undersøge udviklingen i trivslen for elever på disse klassetrin har vi derfor konstrueret et socialt trivselsindeks, som skal efterligne det sociale trivselsmål for mellemtrinnet og udskolingen. Det efterlignede trivselsmål indeholder de spørgsmål, som ligger tættest op ad de spørgsmål, som indgår i trivselsmålet for de ældre klasser (se bilag 5.3). Det efterlignede trivselsmål er baseret på færre spørgsmål, og eleverne kan kun score for 1-3 (modsat 1-5 for de ældre elever).

Figur 4-8 viser udvikling i det efterlignede mål for social trivsel blandt elever i indskolingen. Den sociale trivsel for elever på skolerne, som deltager i Skolestyrken, er generelt lidt lavere end for elever på skoler, som ikke deltager. Ligesom for de ældre årgange er der ingen påvirkning i år 0, hvor målingen er foretaget i samme skoleår som deltagelse i Skolestyrken. I år 1 stiger den sociale trivsel – både relativt til kontrolskolerne og absolut – og det forsætter i år 2, hvor trivslen er højere end på kontrolskolerne. Sammenlignet med elever på kontrolskolerne, er der en forbedring i den efterlignede trivselscore på 0,03 fra før deltagelse i Skolestyrken til efter.⁴ Når vi tager højde for baggrundskarakteristika, er effektestimatet 0,02, hvilket er statistisk signifikant på et 10%-niveau. Det svarer til, at skoler, som deltager i Skolestyrken, gennemsnitligt har en trivselscore, svarende til det 52'ende percentil i årene

⁴ Ikke medtaget år 0.

efter deltagelsen. Hvis skolerne i stedet havde oplevet samme udvikling som kontrolskolerne, ville deres gennemsnitlige trivselsscore befinde sig ved det 45'ende percentil.

Figur 4-8: Efterlignet mål for social trivsel | 0.-3. klassetrin



Note: Trivselsscoren er 1-3, hvor 1 angiver lav trivsel, og 3 angiver høj trivsel. Det efterlignede mål for social trivsel er et indeks beregnet på baggrund af 8 trivselsspørgsmål. Skoler, som deltog i Skolestyrken i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 80 klassetrin; N(unikke kontrolklassetrin) = 385 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Bilag 5.2 præsenterer tilsvarende figurer for de af spørgsmålene, som er relevante ifølge Skolestyrkens forandringsteori for indskoling. For trivselsspørgsmålet "Er der nogen, som driller, så du bliver ked af det?" oplever skoler, som deltager i Skolestyrken, en mindre relativ forringelse relativt til kontrolgruppen i årene forud for deltagelse i Skolestyrken. I år 1 og 2 stiger trivslen dog både absolut og relativt til kontrolgruppen. Dette mønster fremgår også af regressionsanalysen, hvor der tages højde for baggrundskaraktistika. Her finder vi ligeledes en signifikant forbedring på 0,05 relativt til kontrolgruppen (se tabel 4.1).

Modsat finder vi ingen relativ forbedring for spørgsmålet "Er du bange for, at de andre børn griner ad dig i skolen?" i tabel 4.1. Ser vi nærmere på figuren (se bilag 5.2), er det dog tydeligt, at udviklingen forud for deltagelse i Skolestyrken ikke tilsvarende er overbevisende. I årene -5 til -4 er deltagende og ikke-deltagende skoler på omtrent samme niveau, mens den forskel vokser betragteligt efterfølgende, og de deltagende skoler har derved en ringere trivsel på dette parameter i årene -3 til -1. Denne forskel formindskes visuelt i årene efter deltagelse i Skolestyrken, så skolerne igen ligger på omtrent samme niveau.

Som for de ældre elever tyder resultaterne på, at Skolestyrken har været med til at løfte nogle delelementer af den sociale trivsel i indskoling.

4.4 Elevernes perspektiver på trivsel og mobning

Interviews med ledere, ressourcepersoner, pædagogisk personale og elever viser, at arbejdet med Skolestyrken har styrket elevernes mulighed for at engagere sig i skolens trivselsarbejde. Det kommer særligt til udtryk i interviews på de skoler, som har valgt at arbejde aktivt med Skolestyrkens fokusområde 'Elevernes stemme'. Arbejdet med 'Elevernes stemme' er på størstedelen af skolerne forankret i skolernes elevråd, hvor eleverne bliver inkluderet i skolens trivselsfremmende arbejde ved at være med til at planlægge og drive elevdrevne initiativer, der kan styrke trivslen på skolen.

Ressourcepersoner og pædagogisk personale oplever, at de gennem arbejdet med 'Elevernes stemme' har skabt bedre rammer for, hvordan eleverne kan tage medansvar for trivselsarbejdet. Rammerne er blevet mere tydelige, fordi særligt ressourcepersonerne kan hjælpe eleverne med at arbejde med trivsel og mobning på skolen ved at bruge viden og værktøjer fra Skolestyrken. På en skole bruger elevrådet f.eks. konkrete værktøjer som 'Skydeskiven' til at undersøge elevernes trivsel på skolen. En elev fra elevrådet fortæller, hvordan de i elevrådet arbejder med 'Skydeskiven' ude i de enkelte klasser, og hvordan den hjælper dem med at blive klogere på de trivselsudfordringer og problematikker, som der kan være i klasserne. Personale og elever på en anden skole fortæller desuden, at flere elevrådsinitiativer er blevet iværksat for at fremme trivslen på skolen, f.eks. en 'Tal pænt-dag' og en 'Skoleven-ordning', som begge er aktiviteter, der er iværksat og drevet af elever fra elevrådet. Personale og elever bemærker i interviews, at initiativerne har styrket relationerne på tværs af klassetrin, fordi eleverne får brudt en barriere, når de sættes sammen med andre børn og unge, de ikke normalt omgås.

Derudover fortæller pædagogisk personale på en anden skole, at de er blevet mere bevidste om at imødekomme elevernes tydelige ønske om at blive involveret i skolens trivselsarbejde, fordi de i høj grad oplever, at eleverne gerne vil høres og inddrages. Det gør personalet blandt andet ved at markere tydeligt over for eleverne, hvornår de konkret har indflydelse, og hvornår de ikke har. Konkret kan det ifølge en lærer foregå ved, at lærerne tydeligt italesætter over for eleverne, hvornår eleverne har medbestemmelse på klassefællesskabets regler, f.eks. ved at inddrage eleverne i en tydelig dagsorden for sproget i klasse. Eleverne på samme skole fortæller, at de oplever det som positivt, at de er medansvarlige for klassens trivsel ved f.eks. at være med til at formulere klasseregler og trivselsregler. Det kommer til udtryk ved, at eleverne oplever at blive taget alvorligt, når de får lov til at komme med input til, hvad der kan forbedre trivslen i klassen.

Endelig viser interviews med elever på flere af skolerne, at eleverne har behov for større synlighed og konsekvent opfølgning fra lærerne, når der opstår udfordringer med trivsel og mobning på skolen. Flere af de interviewede elever ønsker konkret, at deres lærere jævnligt bringer emnet om trivsel og mobning på banen – også uden for konfliktfyldte situationer.

Evalueringen viser, at eleverne har mange spændende perspektiver på trivsel og mobning, og at emnet fylder meget hos dem i deres hverdag på skolen. På næste side fremgår et udsnit af elevernes udtalelser om trivsel og mobning.

DET SIGER ELEVERNE OM MOBNING OG TRIVSEL...

Vi er med til at lave regler i klassen, som f.eks. handler om, at vi behandler hinanden, som vi selv vil behandles. Det gør skolen bedre. Og vi har også aftalt, at vi siger godmorgen til hinanden på gangen om morgenen. Det kan give andre en bedre dag, for det gør en glad indeni.

Elev fra 4. klasse

Vores lærer spørger tit, hvordan jeg har det, når jeg kommer ind i klassen. Det er rart, for så føles det, som om hun interesserer sig for det. Men hvis man siger, at man ikke har det godt, følger hun ikke op på det.

Elev fra 6. klasse

Jeg synes, det er rart, at vi kan få lov til at være med til at lave regler for, hvordan vi skal tale til hinanden i frikvarteret. Der hører de voksne det aldrig, hvis nogle taler grimt.

Elev fra 4. klasse

Til morgensamling fortalte en elev fra elevrådet om, hvad grimme ord rent faktisk betyder, f.eks. kælling, fuck og idiot. Der er mange, der bare siger grimme ord uden at forstå dem, og det synes jeg har været rigtig godt at snakke om.

Elev fra 5. klasse

Nogle gange er det svært at sige, hvis man ikke har det så godt i klassen. Der er altid nogle, som larmer meget eller slås, og så handler det hurtigt om dem hele tiden.

Elev fra 4. klasse

5. Bilag

5.1 Supplerende figurbilag fra spørgeskemaundersøgelse

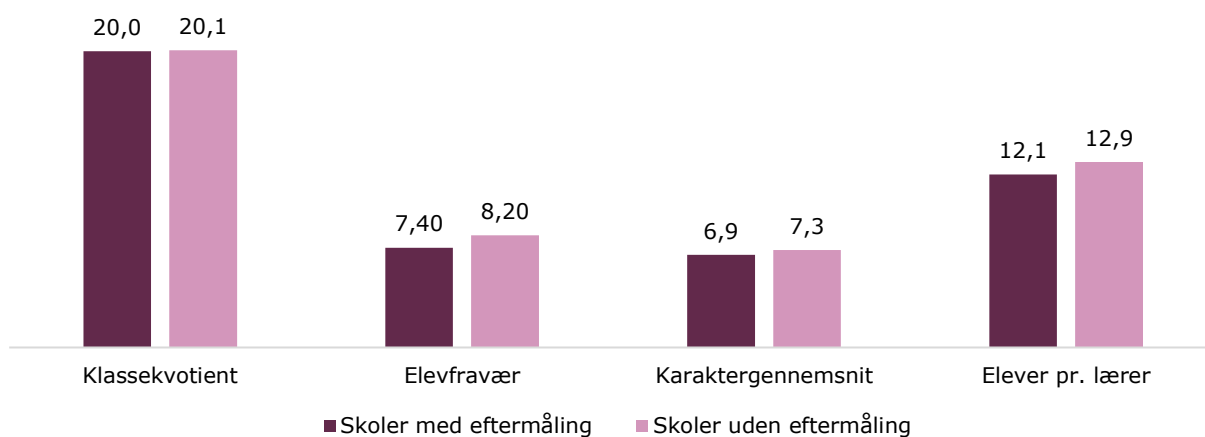
Der er i analysen af spørgeskemaundersøgelsen gennemført en række krydstabuleringer med henblik på at undersøge, om skoler der har svaret på eftermålingen, adskiller sig fra de skoler, som ikke har besvaret eftermålingen. Derudover er er det undersøgt, i hvilken grad variationerne i spørgeskemabesvarelserne kan forklares ud fra forskelle i, hvor intensivt skolerne har arbejdet med Skolestyrken, samt forskel i personalegrupper.

Figur 5-1: Gennemsnitligt elevtal på tværs af deltagerskoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen



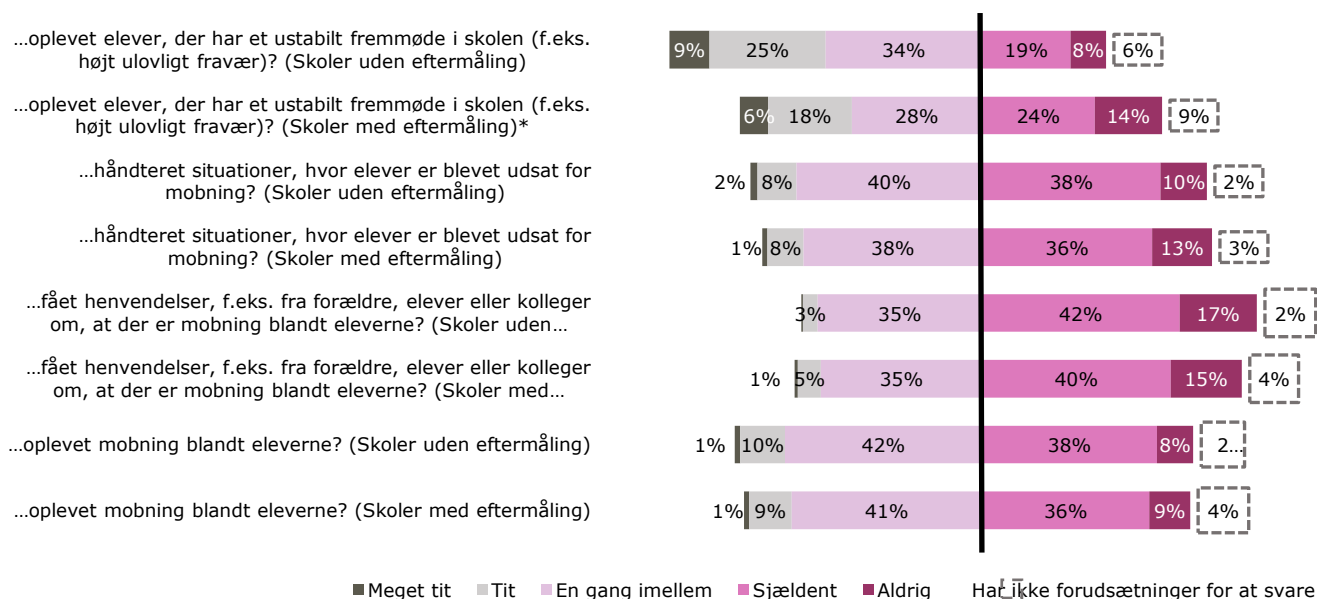
Note: N (Skoler med eftermåling) = 18 skoler, N (Skoler uden eftermåling) = 9 skoler. Data er trukket for skoleåret 2022/2023.
Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

Figur 5-2: Gennemsnitlig klassekvotient, elevfravær (pct.), karaktergennemsnit samt elever pr. lærer på tværs af deltagerskoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen



Note: N (Skoler med eftermåling) = 15-18 skoler, N (Skoler uden eftermåling) = 7-9 skoler. Det varierer mellem parametrene, hvor mange skoler der er data for. Data er trukket for skoleåret 2022/2023.
Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

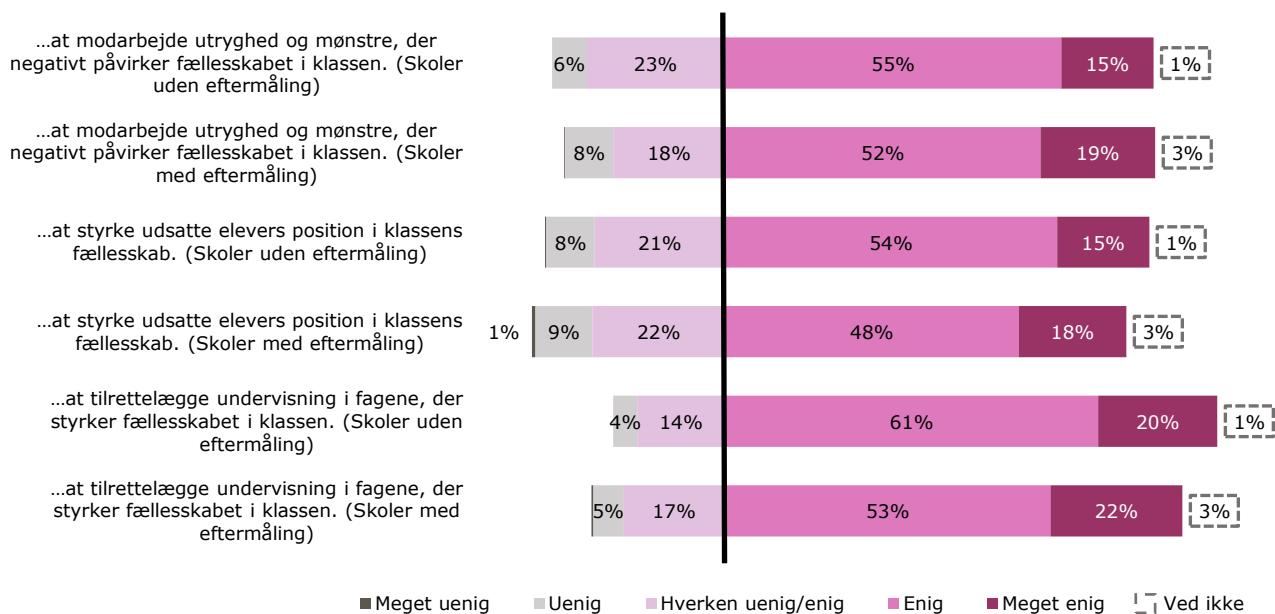
Figur 5-3: Oplevet trivsel på tværs af skoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen



Note: N (Skoler med eftermåling)=811, N (Skoler uden eftermåling)=512. Spørgsmaalsformulering: "Tænk på de seneste seks måneder: Hvor ofte har du...".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra skoler med eftermåling er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra skoler uden eftermåling i førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

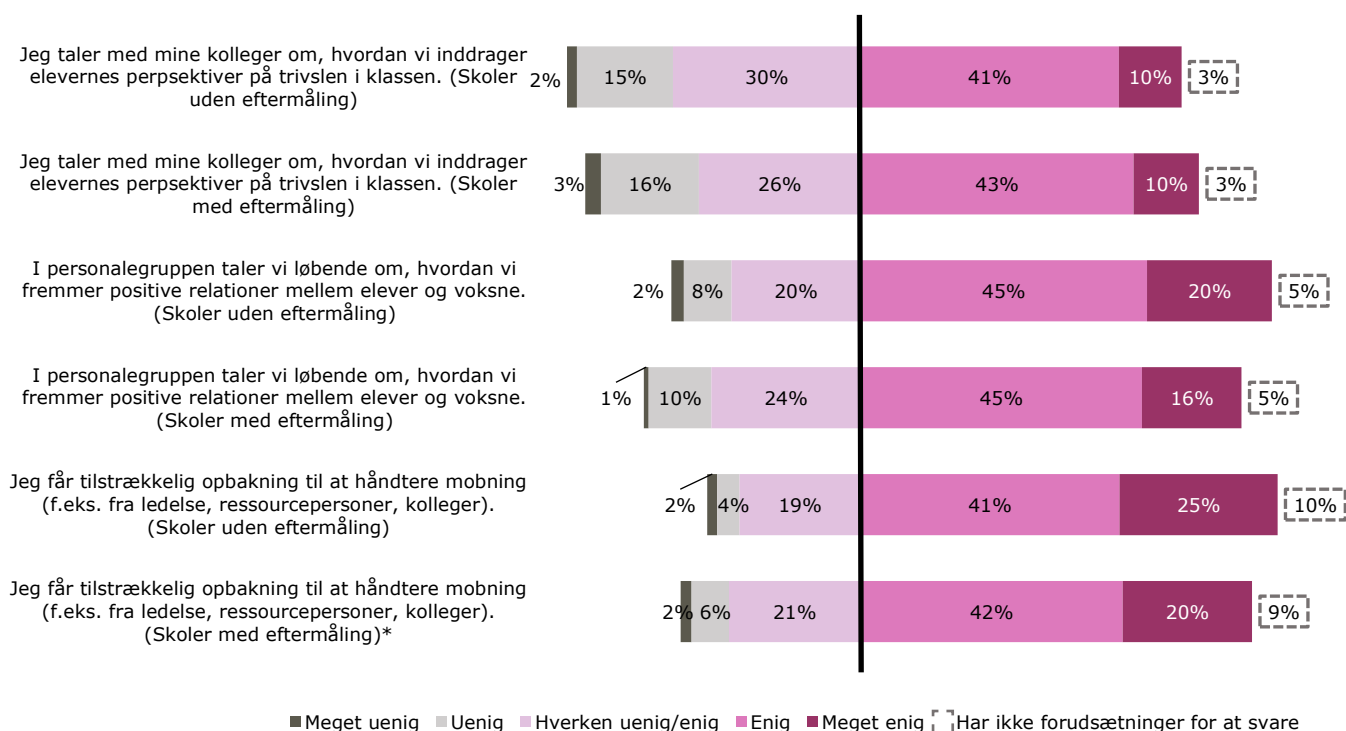
Figur 5-4: Pædagogisk personales vurdering af deres pædagogiske og faglige viden til at styrke fællesskabet i klassen fordelt på skoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen



Note: N (Skoler med eftermåling)=675, N (Skoler uden eftermåling)=430. Spørgsmålsformulering: "Tænk på de seneste seks måneder: Hvor ofte har du...".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra skoler med eftermåling er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra skoler uden eftermåling i førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

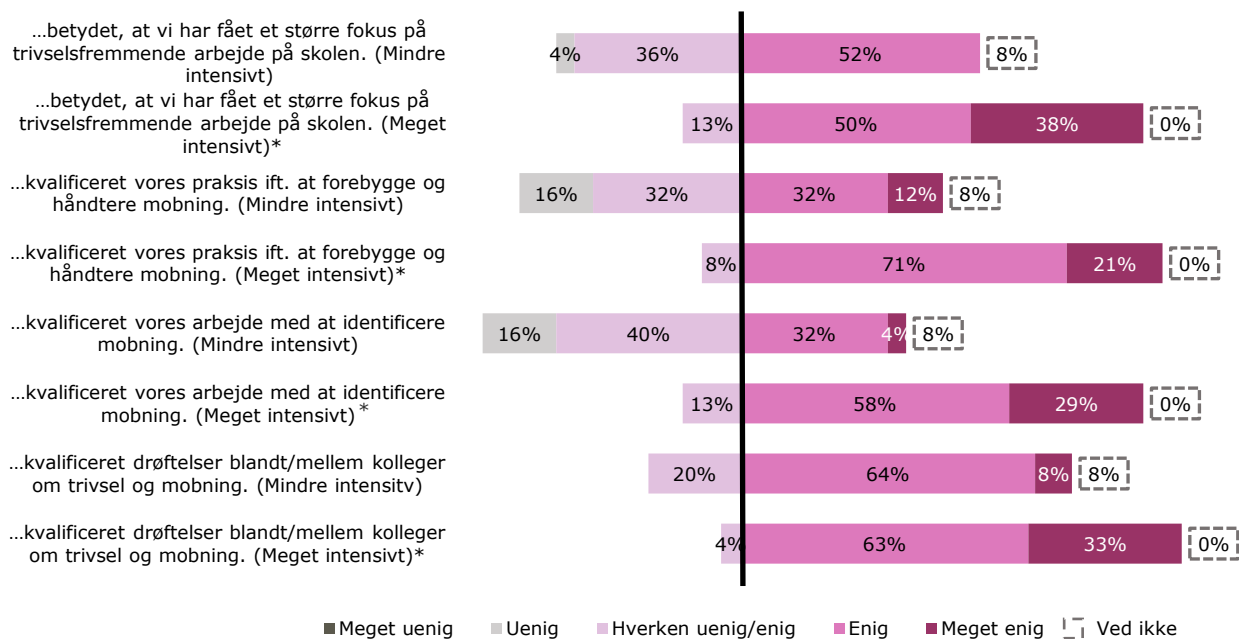
Figur 5-5: Skolernes trivselsarbejde fordelt på skoler, som har/ikke har svaret på eftermålingen



Note: N (Skoler med eftermåling)=810, N (Skoler uden eftermåling)=511. Spørgsmålsformulering: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?"

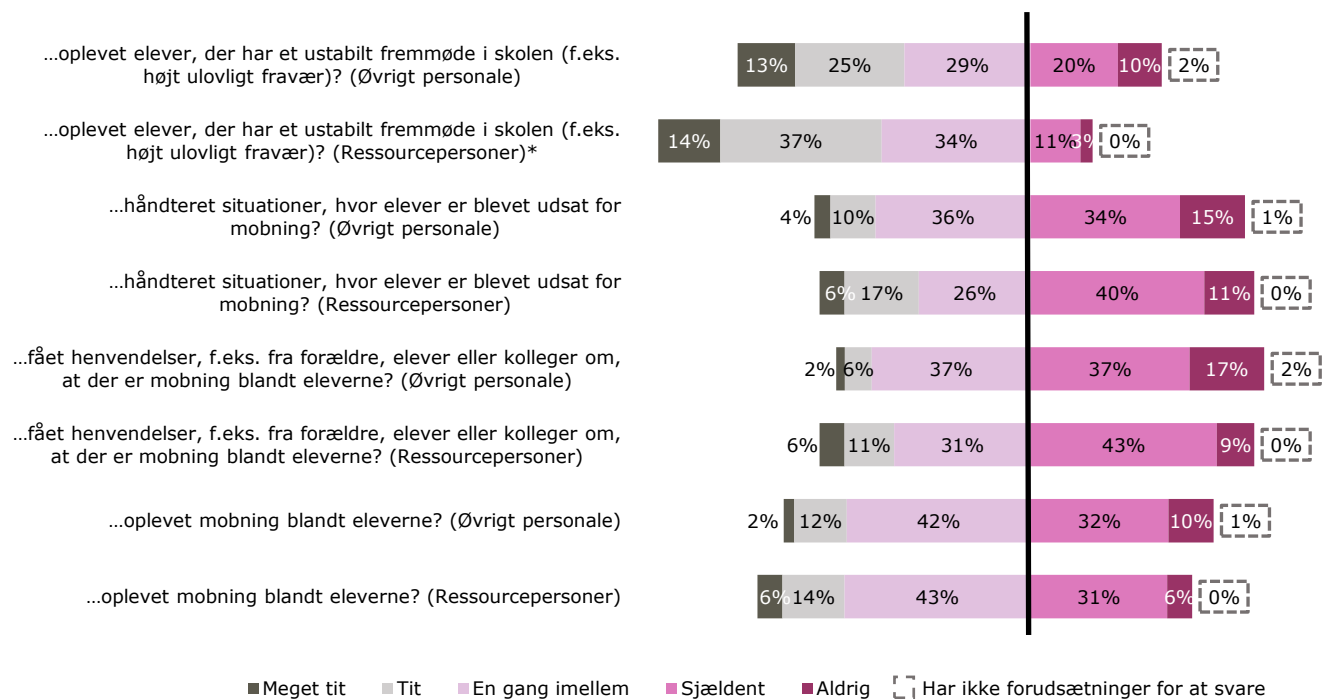
*(p<0.05). Variationerne i besvarelser fra skoler med eftermåling er statistisk signifikant forskellige fra variationerne i besvarelserne fra skoler uden eftermåling i førmålingen. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

Figur 5-6: Ressourcepersoner og leders oplevede udbytte af arbejdet med Skolestyrken fordelt på, hvor intensivt de har arbejdet med Skolestyrken



Note: N (Mindre intensivt)=25, N (Meget intensivt)=24. Spørgsmaalsformulering: "Arbejdet med Skolestyrken har...". Kategorierne 'Mindre intensivt' og 'Meget intensivt' er lavet på baggrund af et spørgsmål, hvor ressourcepersoner og ledere skulle placere en prik efter, hvor intensivt de oplever, at de på skolen har arbejdet med Skolestyrken, gående fra 1-5. *(p<0.05). Variationerne i besvarelserne på tværs af skoler, der har arbejdet mindre og meget intensivt med Skolestyrken, er statistisk signifikant forskellige fra hinanden.

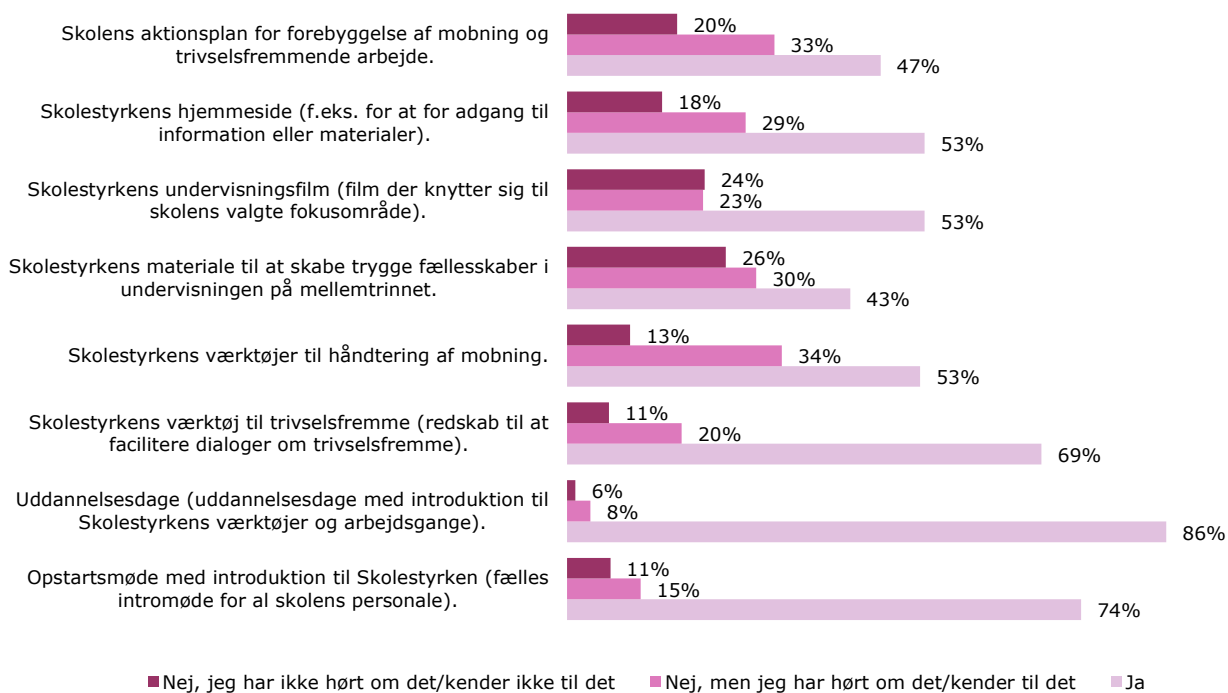
Figur 5-7: Oplevet trivsel på skolen fordelt på ressourcepersoner og øvrigt personale



Note: N=489. Spørgsmålsformulering: "Tænk på de seneste seks måneder: Hvor ofte har du...".

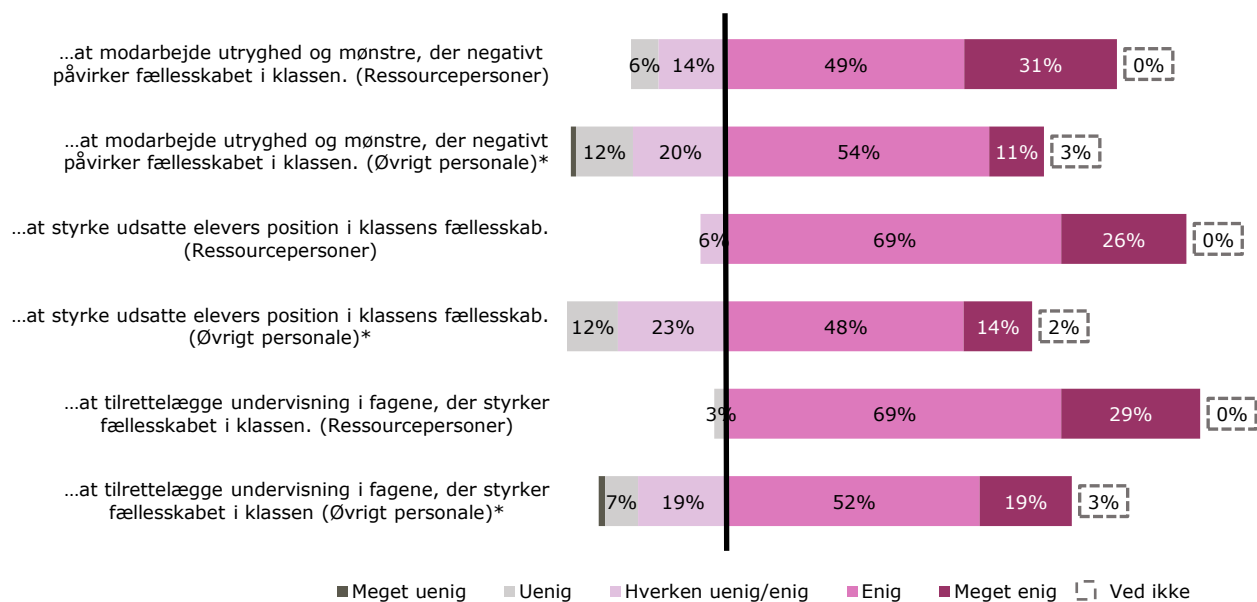
*(p<0.05). Variationerne i besvarelserne mellem ressourcepersoner og øvrigt personale er statistisk signifikant forskellige fra hinanden. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

Figur 5-8: Personalets erfaringer med Skolestyrkens aktiviteter og værktøjer



Note: N=489. Spørgsmålsformulering: "Hvilke af følgende aktiviteter/værktøjer har du deltaget i/anvendt fra Skolestyrken?". Spørgsmålet om uddannelsesdage er kun stillet til ressourcepersoner og ledelsesfunktioner.

Figur 5-9: Pædagogisk personales vurdering af deres pædagogiske og faglige viden til at styrke fællesskabet i klassen fordelt på ressourcepersoner og øvrigt personale



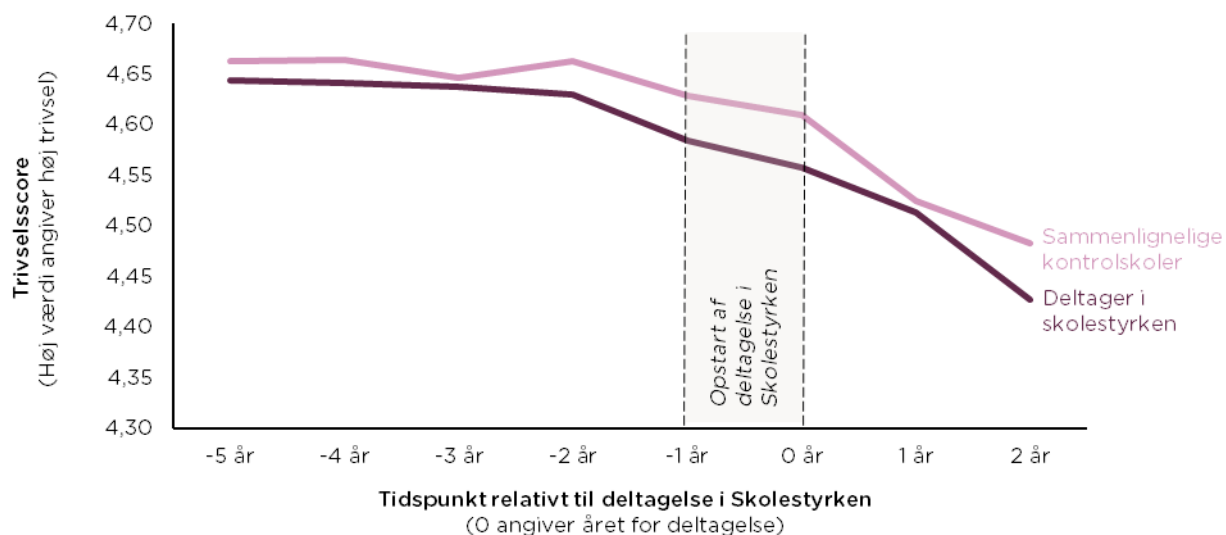
Note: N=489. Spørgsmålsformulering: "Jeg er pædagogisk og fagligt klædt på til...".

*(p<0.05). Variationerne i besvarelserne mellem ressourcepersoner og øvrigt personale er statistisk signifikant forskellige fra hinanden. P-værdierne er estimeret vha. t-test med ulige varianser for at justere for ulige populationsstørrelser.

5.2 Supplerende figurbilag fra registeranalyser

I dette bilagsafsnit fremgår den visuelle præsentation af trivelssspørgsmålene til både indskoling samt mellemtrinnet og udskoling.

Figur 5-10: Er du blevet mobbet i dette skoleår? | 4.-9. klassetrin

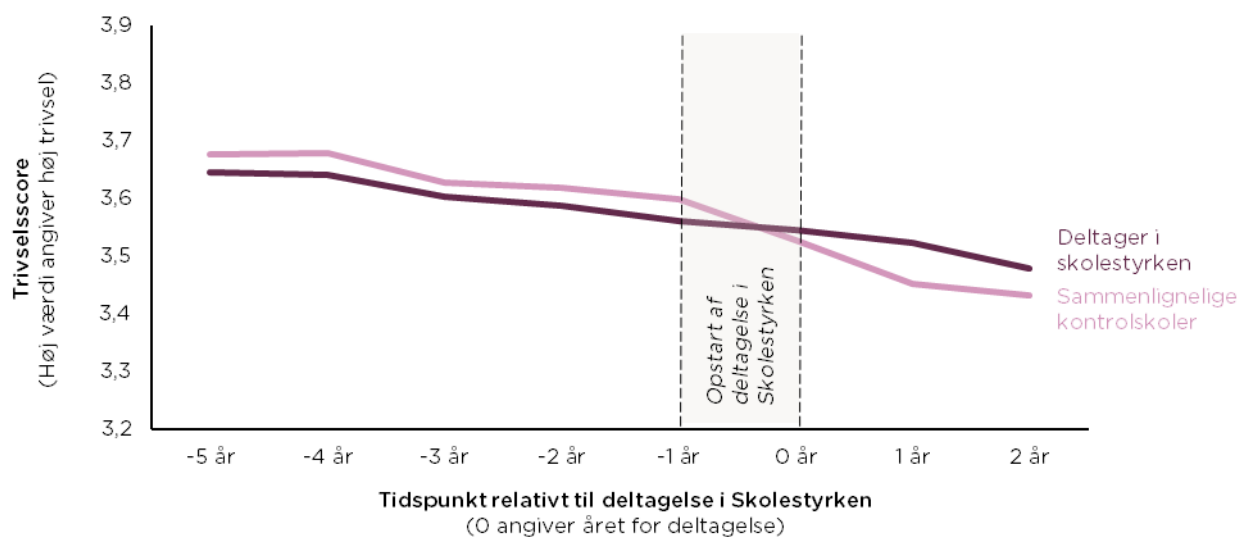


Note: Trivelscoren er 1-5, hvor 1 angiver lav trivsel, og 5 angiver høj trivsel. Skoler, som deltog i Skolestyrken i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N (unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 114 klassetrin; N (unikke kontrolklasser) = 530 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Figur 5-11: Er du bange for at blive til grin i skolen? | 4.-9. klassetrin

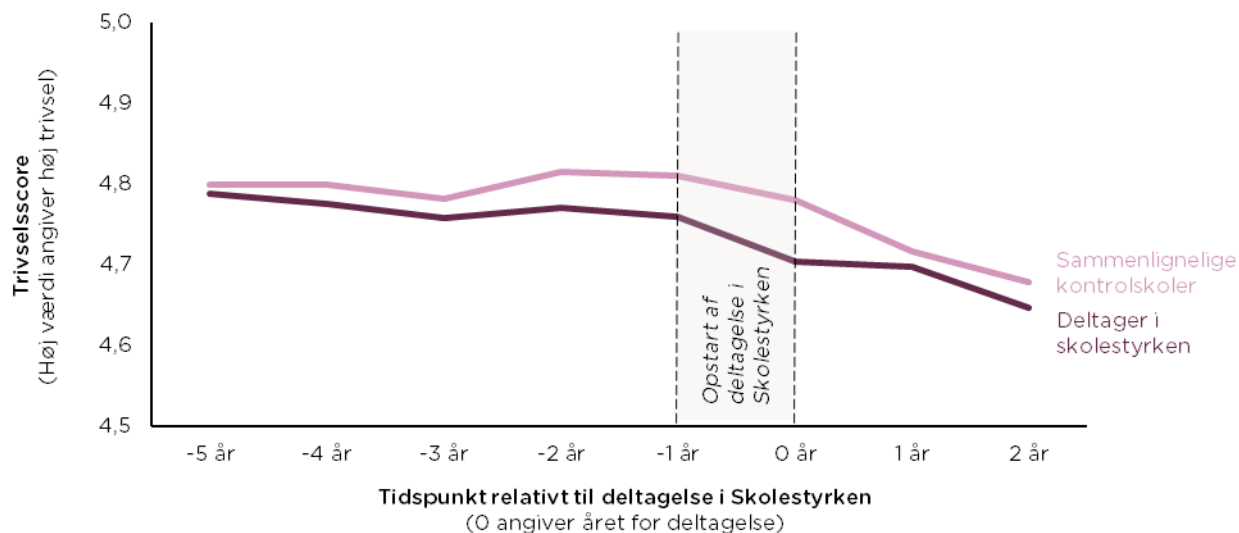


Note: Trivselsscoren er 1-5, hvor 1 angiver lav trivsel, og 5 angiver høj trivsel. Skoler, som deltog i Skolestyrken i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 114 klassetrin; N(unikke kontrolklasser = 530 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Figur 5-12: Har du selv mobbet nogen i skolen i dette skoleår? | 4.-9. klassetrin

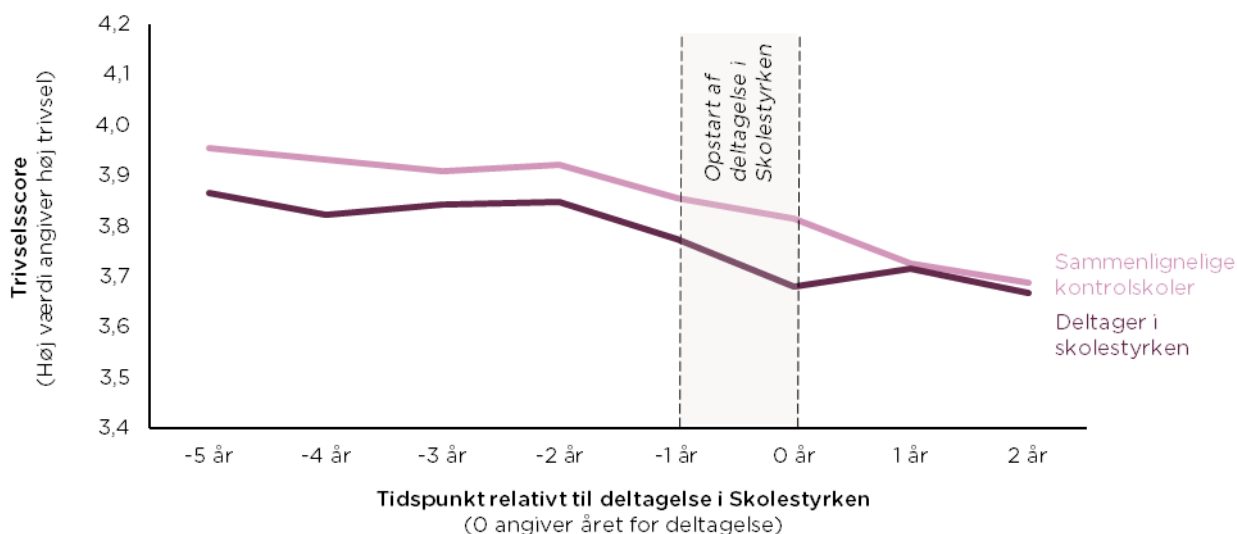


Note: Trivselsscoren er 1-5, hvor 1 angiver lav trivsel, og 5 angiver høj trivsel. Skoler, som deltog i Skolestyrken i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 114 klassetrin; N(unikke kontrolklasser = 530 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Figur 5-13: Hvor ofte føler du dig tryk i skolen? | 4.-9. klassetrin

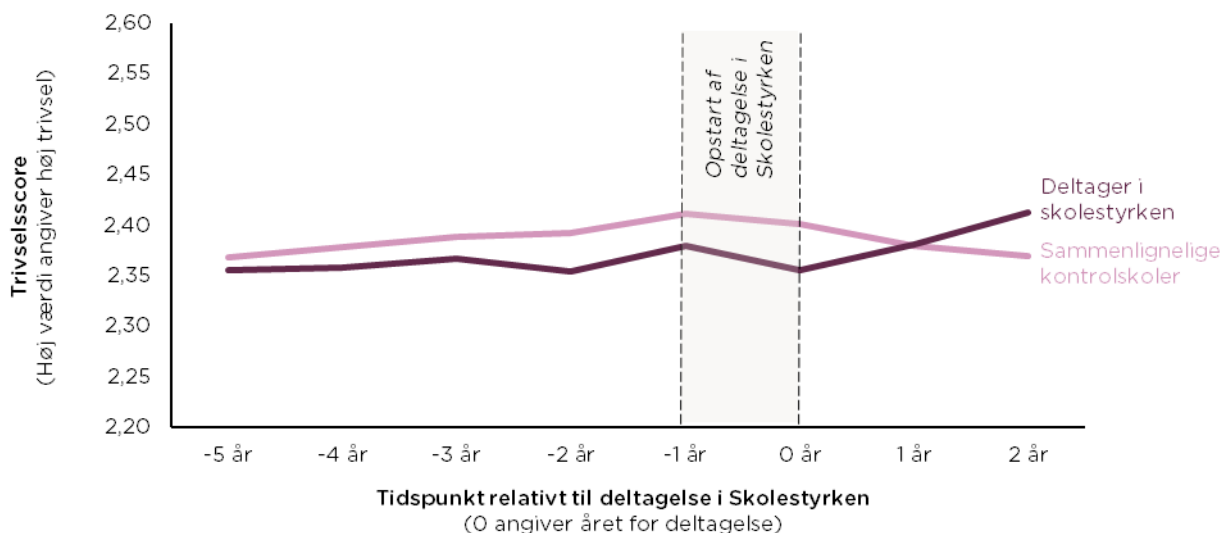


Note: Trivselsscoren er 1-5, hvor 1 angiver lav trivsel, og 5 angiver høj trivsel. Skoler, som deltog i skolestyret i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 114 klassetrin; N(unikke kontrolklasser = 530 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Figur 5-14: Er der nogen, som driller, så du bliver ked af det? | 0.-3. klassetrin

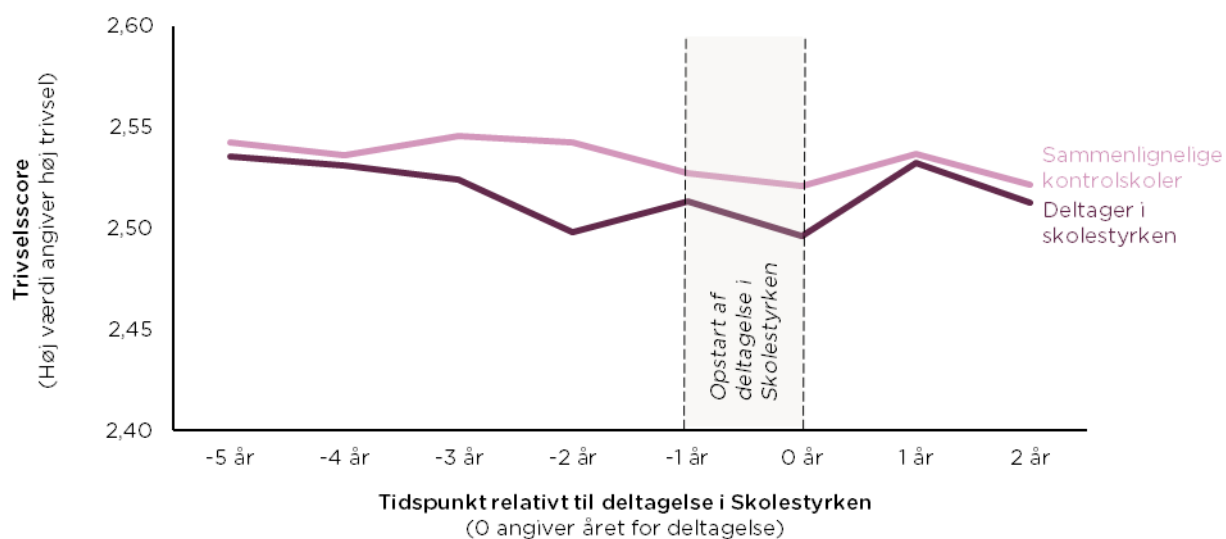


Note: Trivselsscoren er 1-3, hvor 1 angiver lav trivsel, og 3 angiver høj trivsel. Skoler, som deltog i Skolestyret i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 80 klassetrin; N(unikke kontrolklasser = 385 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Figur 5-15: Er du bange for, at de andre børn griner af dig i skolen? | 0.-3. klassetrin



Note: Trivselsscoren er 1-3, hvor 1 angiver lav trivsel, og 3 angiver høj trivsel. Skoler, som deltog i Skolestyrken i skoleårene 2020/2021, 2021/2022 eller 2022/2023, er repræsenteret med mørklilla linje, mens de sammenlignelige kontrolskoler (op til fem pr. klasse i indsatsen) er repræsenteret med lyslilla linje.

N(unikke klassetrin, som deltager i indsatsen) = 80 klassetrin; N(unikke kontrolklasser) = 385 klassetrin.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

5.3 Uddybende registermetode

Metodisk tilgang

Den simple forskel mellem elevtrivsel på skoler før og efter deltagelse i Skolestyrken forklares ikke kun ved, hvilken betydning deltagelse i Skolestyrken har for elevernes trivsel. Der kan være mange andre forhold, som enten kan have forbedret eller forværret trivslen, og den simple forskel i trivslen mellem før og efter deltagelse kan derfor være forårsaget eller påvirket af mange andre forhold end Skolestyrken alene. Det er derfor komplekst at vurdere, hvad den egentlige betydning af Skolestyrken er. Den sande betydning af Skolestyrken er forskellen mellem elevtrivslen på de deltagende skolerne efter deltagelse og elevtrivslen på de samme skoler efter deltagelse, *hvis ikke de havde deltaget*. Den sidste del er kontrafaktisk af natur og kan derfor ikke måles. Med andre ord kan vi ikke måle elevtrivslen på skoler, der deltager i Skolestyrken, hvis ikke de havde deltaget i Skolestyrken. Dette er den grundlæggende udfordring, som vi forsøger at håndtere med den undersøgelses metodiske tilgang.

For at overkomme den grundlæggende udfordring anvender vi et difference-in-differences-design som metodisk tilgang. Denne metodiske tilgang anvender sammenlignelige skoler, der ikke deltager i Skolestyrken, som kontrolskoler og betragter så forskellen mellem udviklingen i trivslen på skoler i Skolestyrken og på kontrolskolerne. For at en kontrolskole udgør en god sammenligning, skal kontrolskolen have samme udvikling forud for tidspunktet for deltagelse i Skolestyrken som skolerne, der deltager i Skolestyrken. Hvis udviklingen mellem skoler i Skolestyrken og kontrolskoler er ens forud for deltagelse i Skolestyrken, og der ikke er andet mærkbart, som ændrer sig i perioden efter deltagelse i Skolestyrken ud over programmet, kan vi med rimelighed antage, at udviklingen efterfølgende også ville have været ens, hvis ingen af skolerne havde deltaget i Skolestyrken – og derved kan forskellen i udviklingerne i efterperioden tilskrives deltagelse i Skolestyrken. Denne grundlæggende antagelse, at udviklingen ville have været ens, hvis ingen deltog i Skolestyrken, kaldes antagelsen om parallelle trends og er central for dette difference-in-differences-design. Hvis denne antagelse er sand, kan vi betragte resultaterne fra analysen som betydningen af Skolestyrken for elevtrivslen.

Data og mål

Analysepopulationen består af klasser på alle de skoler, som har deltaget i Skolestyrken med opstart i enten 2020, 2021 eller 2022 samt klasser på alle de øvrige skoler, som potentielt udgør kontrolklasser. Skoler, som deltager i Skolestyrken med opstart i 2023 og 2024, er ikke medtaget i undersøgelsen, da vi ikke har eftermålinger for klasserne. Til analysepopulationen knytter vi, som mål for trivsel, de nationale trivselsmålinger, som er leveret af Styrelsen for IT og Læring (STIL).⁵ De nationale trivselsmålinger gennemføres af elever på alle klassetrin i de danske folkeskoler. Trivselsmålingen gennemføres en gang om året på skolen, og elever, som ikke er til stede, gennemfører ikke målingen. Elever fra 0.-3. klasse modtager 20 spørgsmål med hver tre svarmuligheder, hvor elever fra 4.-9. klasse modtager 40 spørgsmål med hver fem svarmuligheder. Svar på spørgsmålene gives en score fra 1 til 3 (0.-3. klasse) eller 1 til 5 (4.-9. klasse) og kodes, så høje besvarelser angiver høj trivsel. På baggrund af spørgsmålene beregnes der for 4.-9. klasse fem indeks, som repræsenterer forskellige dele af trivslen.

⁵ Undersøgelsen er udarbejdet gennem Rambølls Forskerservice Autorisation.

I denne undersøgelse anvender vi det sociale trivselsmål. Det sociale trivselsmål er for hver 4.-9. klasseelev beregnet som gennemsnittet af følgende spørgsmål (hvis mindst halvdelen er besvaret):

1. "Er du glad for din skole?"
2. "Er du glad for din klasse?"
3. "Føler du dig ensom?"
4. "Er du bange for at blive til grin i skolen?"
5. "Jeg kan godt lide pauserne i skolen."
6. "Er du blevet mobbet i dette skoleår?"
7. "De fleste af eleverne i min klasse er venlige og hjælpsomme."
8. "Andre elever accepterer mig, som jeg er."
9. "Hvor ofte føler du dig tryk i skolen?"
10. "Jeg føler, at jeg hører hjemme på min skole."

Idet der for 0.-3. klassetrin ikke beregnes samlede trivselsmål, har vi konstrueret et efterlignet social trivselsmål på baggrund af de spørgsmål, som mest ligner dem, som indgår i målet for de ældre klasser. Dette gør vi ved at tage gennemsnittet af følgende spørgsmål:

1. "Er du glad for din skole?"
2. "Er du glad for din klasse?"
3. "Føler du dig alene i skolen?"
4. "Er du bange for, at de andre børn griner af dig i skolen?"
5. "Kan du lide pauserne i skolen?"
6. "Er der nogen, der driller dig, så du bliver ked af det?"
7. "Er I gode til at hjælpe hinanden i klassen?"
8. "Tror du, at de andre børn i klassen kan lide dig?"

Ud over det samlede sociale trivselsindeks tilknytter vi også de enkelte trivselsspørgsmål, som indgår i indekset, og som er relevante i forhold til Skolestyrken og dens forandringsteori. Disse er mere volatile mål, idet det ikke er gennemsnit af flere spørgsmål. På trods af dette giver det en dybere forståelse af, hvilke delelementer af den sociale trivsel som potentielt påvirkes.

Derudover tilkobler vi data fra Danmarks Statistiks registre. Fra Danmarks Statistiks registre knyttes elevernes og forældrenes baggrundsoplysninger såsom køn, fødselsår, etnicitet (BEF), uddannelsesoplysninger (KOTRE og UDDF) og forældres arbejdsmarkedsforhold (AKM). Sidst tilknyttes oplysninger om folkeskolen, herunder ressourceforbrug (undervisningspersonaletimer og udgifter) og antal årsværk pr. elev, fra STIL.

Klassetrinniveau

På baggrund af trivselsdataene på elevniveau beregnes de gennemsnitlige trivselsniveauer i alle danske klasser for årene 2015/16 til 2023/24. Derudover beregnes den gennemsnitlige elevsammensætning (køn, etnicitet, forældres uddannelsesniveau og forældres arbejdsmarkedstilknøytning) og skolekarakteristika (undervisningspersonaletimer pr. elev, udgifter pr. elev og antal årsværk pr. elev) for hver klasse og skoleår. Derved bliver analyseenheden klassetrinniveau. Det er der flere årsager til:

- For det første har et fåtal af elever målinger hvert år i f.eks. en fireårig periode. Uden fuldkommenhed i trivselsmålet vil vi enten være nødsaget til at importere de uobserverede værdier eller frasortere eleverne helt. Dette vil have forskellige negative følger. F.eks. kunne man forstille sig, at elever oftere ikke vil tage testen, hvis de også har højt fravær. Hvis det høje

fravær er forårsaget af dårlig trivsel, vil en frasortering af disse elever skabe et selekteret datasæt, og det vil ikke ligeledes ikke være retvisende at importere værdierne.

- For det andet skifter en stor del af skoleelever på et tidspunkt i deres skoletid skole. Dette er udfordrende at håndtere, hvis undersøgelsen er på elevniveau, idet de ikke umiddelbart kan medtages i undersøgelsen uden andre uønskede antagelser. Og som ved det forrige punkt kan dette medføre et selekteret datasæt, hvis eleverne frasorteres, og der er sammenhæng mellem skoleskift og trivsel.
- For det tredje har vi med dette design både behov for førmålinger og eftermålinger. På elevniveau vil dette frasortere alle årgange på nær udskolingen, idet både indskolingen og mellemtrinnet ikke har et tilstrækkeligt antal førmålinger.

Matching

For at finde en sammenlignelig kontrolgruppe anvender vi statistisk matching. Her matcher vi hver af klassetrinnene på indsatskolerne med op til fem kontrolskoler. Kontrolskolerne ligger i samme region, er på samme klassetrin og er på en skole med lige mange årgange – i samme år. Af de mulige kontrolskoler vælges op til fem kontrolklassetrin, som er mest sammenlignelig (Mahalanobis-afstand) på følgende baggrundskarakteristika året inden deltagelse i Skolestyrken: Andel drenge, andel af forældre i beskæftigelse, andel med dansk oprindelse, gennemsnitlig længde på forældres højeste færdiggjorte uddannelsen,⁶ undervisningspersonaletimer pr. elev, udgifter pr. elev og antal årsværk pr. elev. **Tabel 5.1** viser forskellen mellem gruppernes baggrundskarakteristika. Som det fremgår, er grupperne forholdsvis ens, og kun enkelte forskelle er signifikante på et 10%-niveau.

Det er ikke en forudsætning, at skolerne er ens på baggrundskarakteristikaene, men vi laver matchingen, da skoler med ens baggrundskarakteristika med større sandsynlighed kan forventes at have en tilsvarende udvikling.

Tabel 5-1: Forskellen mellem gruppens baggrundskarakteristika

Mål	Klassetrin	Kontrolklasser	Skolestyrken
Køn, andel drenge	0.-3. klassetrin	48,84%	47,52%
Dansk oprindelse, andel	0.-3. klassetrin	86,02%	87,66%
Forældre i beskæftigelse, andel	0.-3. klassetrin	72,22%	71,45%
Forældres uddannelseslængde, gennemsnit	0.-3. klassetrin	4,19	4,10
Skoleårsværk pr. elev	0.-3. klassetrin	11,97	12,06
Udgifter pr. elev	0.-3. klassetrin	86.681	86.988
Undervisningspersonaletimer pr. elev	0.-3. klassetrin	69,76	69,68
Klassetrin	0.-3. klassetrin	1,54	1,54
Køn, andel drenge	4.-9. klassetrin	47,98%	48,59%
Dansk oprindelse, andel	4.-9. klassetrin	89,25%	89,84%

⁶ For hvert barn i klassen tages den forældre med længst færdiggjorte uddannelse, og gives en værdi fra 1 til 8. 1: Grundskole, 2: Gymnasieuddannelse, 3: Erhvervsuddannelse, 4: Kort videregående uddannelse, 5: Mellemlang videregående uddannelse, 6: Bacheloruddannelse, 7: Lang videregående uddannelse, 8: Ph.D.

Forældre i beskæftigelse, andel	4.-9. klassetrin	73,72%	71,52%
Forældres uddannelseslængde, gennemsnit	4.-9. klassetrin	4,28	4,13
Skoleårsværk pr. elev	4.-9. klassetrin	12,02	12,01
Udgifter pr. elev	4.-9. klassetrin	86.609	86.897
Undervisningspersonaletimer pr. elev	4.-9. klassetrin	70,15	69,92
Klassetrin	4.-9. klassetrin	6,38	6,38

Note: Tabellen viser de gennemsnitlige karakteristika på kontrolskoler og skoler, som deltager i Skolestyrken, året forud for deltagelse. Værdier i kursiv er signifikant på et 10%-niveau. N(unikke klasser, 0.-3. klassetrin) = 504; N(unikke klasser, 4.-9. klassetrin) = 644.

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Styrelsen for IT og Læring.

Som det fremgår af de fleste figurer, som viser udviklingen forud for deltagelse i Skolestyrken, har kontrolskoler og deltagende skoler sammenlignelige udviklinger forud for deltagelse i Skolestyrken.

Estimering af betydning af deltagelse i Skolestyrken

Til at estimere betydningen af Skolestyrken anvender vi følgende model:

$$y_i = \alpha + \beta_1 \cdot Skolestyrken_i + \beta_2 \cdot Efter_i + \rho \cdot Skolstyrken_i \cdot Efter_i + \mathbf{X}_i \boldsymbol{\gamma} + \epsilon_i \quad (1)$$

y_i er trivselsmålet, $Skolestyrken_i$ er en indikator for at deltage i Skolestyrken på noget tidspunkt, $Efter_i$ er en indikator for, at det er periode efter deltagelse i Skolestyrken, mens interaktionsledet er en indikator for, om det både er en periode efter deltagelse i Skolestyrken og en klasse, som deltager i Skolestyrken. ρ , som angiver koefficienten for interaktionsledet, er parameteret, som beskriver betydningen af Skolestyrken for de deltagende skoler. Sidst er \mathbf{X}_i en vektor af baggrundskarakteristikaene for klassetrin i . Baggrundskarakteristikaene indeholder de syv variabler, præsenteret i tabellen ovenfor, og derudover syv årstalsindikatorer. Det vil sige, at modellen kontrollerer for løbende ændringer i elevsammensætningen og skolekarakteristika og sikrer på den måde, at estimatet for deltagelse i Skolestyrken ikke er drevet af dette. Til at estimere ρ anvender vi en regressionsanalyse (Ordinary Least Squares, OLS), som præsenteret nedenfor:

$$\hat{y}_i = \hat{\alpha} + \hat{\beta}_1 \cdot Skolestyrken_i + \hat{\beta}_2 \cdot Efter_i + \hat{\rho} \cdot Skolstyrken_i \cdot Efter_i + \mathbf{X}_i \hat{\boldsymbol{\gamma}} \quad (2)$$

I regressionsanalysen medtager vi fem år forud for Skolestyrken og to år efter Skolestyrken. Året for deltagelse i Skolestyrken medtages ikke, da det er uklart, hvorvidt aktiviteter i Skolestyrken har været udrullet i denne periode.

Denne model sammenligner den gennemsnitlig forskel i trivslen mellem kontrol- og deltagende skoler forud for indsatsen og den gennemsnitlig forskel i trivslen mellem kontrol- og deltagende skoler efter indsatsen – under hensyntagen til elevsammensætning og skolekarakteristika. Estimatet er ikke tilsvarende den simple forskel, som kan identificeres visuelt i figurerne. Det skyldes, at inklusion af kontrolvariabler kan forklare noget af forskellen, som umiddelbart kan identificeres visuelt.

5.4 Uddybende kvalitativ metode

Dataindsamlingen er gennemført med udgangspunkt i fire standardiserede interviewguides, der er anvendt på tværs af de deltagende skoler. Interviewene har ikke nødvendigvis fulgt den samme struktur, men langt de fleste interviewpersoner har udtalt sig om tematikkerne, som fremgår af tabel 5-2 nedenfor. Den semistrukturerede interviewmetode har gjort det muligt at følge interviewpersonernes individuelle refleksioner og ståsteder, hvilket har gjort det muligt at afdække potentielt uforudsete perspektiver og input.

Tabel 5-2: Tematikker for kvalitative interviews

Målgruppe	Tematikker for interview
Skoleledelse	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementering, organisering og samarbejde 2. Udbytte og tegn på forandring <ol style="list-style-type: none"> a. Udbytte for pædagogisk personale b. Udbytte for elever 3. Drivkræfter og barrierer
Ressourcepersoner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementering og opstart af Skolestyrken 2. Organisering og samarbejde 3. Oplevelse af Skolestyrkens værktøjer 4. Udbytte og tegn på forandring <ol style="list-style-type: none"> a. Udbytte for pædagogisk personale b. Udbytte for eleverne 5. Drivkræfter og barrierer
Pædagogisk personale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementering og opstart af Skolestyrken 2. Organisering og samarbejde 3. Oplevelse af Skolestyrkens værktøjer 4. Udbytte og tegn på forandring <ol style="list-style-type: none"> a. Udbytte for pædagogisk personale b. Udbytte for eleverne 5. Drivkræfter og barrierer
Elever (indskoling og mellemtrin)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oplevelsen af fællesskab og tryghed på skolen 2. Elevernes perspektiver på skolens arbejde med at fremme trivsel på skolen 3. Elevernes vurdering af udsagn om trivsel og mobning 4. Opsamling: Gode råd til at styrke trivslen på skolen

Efterbehandling og dataanalyse

På baggrund af optagelser af interviewene i forbindelse med casebesøgene har Rambøll transskriberet interviewene i deres fulde længde. Det er gjort for at skabe et fuldstændigt datagrundlag for analysen og for at gøre det muligt at medtage citater i rapporten. Med hensyn til citater har vi i rapporten redigeret grammatiske fejl og talesprog i det omfang, det var meningsforstyrrende.

Analysen er gennemført med udgangspunkt i en kombineret lukket og åben kodning af de kvalitative data. Den lukkede kodning er gennemført ud fra på forhånd definerede emner og undersøgelsesspørgsmål. Den åbne kodning har haft fokus på at identificere yderligere emner, input og refleksioner med relevans for skolernes arbejde med Skolestyrken. Da casebesøgene er foregået over en tidsperiode på et halvt år, er kodningen og analysearbejdet blevet gennemført sideløbende med afholdelsen af de sidste casebesøg.

Tabel 5-3: Baggrundsinformation om de seks deltagende skoler⁷

Skoleår 2023/2024			
Skole	Elevtal	Geografi	Elevgrundlag
Skole 1	Ca. 500	Østjylland	<ul style="list-style-type: none"> Almen folkeskole Karaktersnit i bundne prøver i 9. klasse: 6,0 (kommunegennemsnit 7,1) Andel elever med udenlandsk herkomst (efterkommer og indvandrere): 17%
Skole 2	Ca. 400	Østsjælland	<ul style="list-style-type: none"> Almen folkeskole Karaktersnit i bundne prøver i 9. klasse: 6,4 (kommunegennemsnit 6,9) Andel elever med udenlandsk herkomst (efterkommer og indvandrere): 17%
Skole 3	Ca. 100	Vestjylland	<ul style="list-style-type: none"> Almen folkeskole Karaktersnit i bundne prøver i 9. klasse: <i>ikke oplyst</i> (kommunegennemsnit 6,9) Andel elever med udenlandsk herkomst (efterkommer og indvandrere): 7%
Skole 4	Ca. 800	Hovedstaden	<ul style="list-style-type: none"> Almen folkeskole Karaktersnit i bundne prøver i 9. klasse: 8,1 (kommunegennemsnit 8,0) Andel elever med udenlandsk herkomst (efterkommer og indvandrere): 16%
Skole 5	Ca. 900	Østsjælland	<ul style="list-style-type: none"> Almen folkeskole Karaktersnit i bundne prøver i 9. klasse: 7,0 (kommunegennemsnit 7,0) Andel elever med udenlandsk herkomst (efterkommer og indvandrere): 16%
Skole 6	Ca. 100	Østsjælland	<ul style="list-style-type: none"> Specialskole⁸ Karaktersnit i bundne prøver i 9. klasse: <i>ikke oplyst</i> Andel elever med udenlandsk herkomst (efterkommer og indvandrere): 6%

⁷ Uddannelsesstatistik.dk.

⁸ På grund af udfordringer med at rekruttere skoler til casebesøg, indgår en specialskole i det kvalitative datagrundlag. Specialskolen indgår ikke i et almindeligt Skolestyrken-forløb som de fem øvrige skoler, da specialskolen er en udviklingskole, der arbejder med at udvikle og tilpasse Skolestyrkens materialer til en specialskolekontekst. Specialskolens forløb er derfor ikke forsøgt sammenholdt med de øvrige fem skoler.

5.5 Karakteristik af deltagende skoler

I det følgende beskriver vi, hvordan de deltagende skoler i Skolestyrken ser ud på en række karakteristika. Beskrivelsen af de deltagende skolers karakteristika skal dels bidrage med viden om, hvilke skoler der deltager i indsatsen, dels give en bredere forståelse af de resultater, vi finder i forbindelse med hhv. spørgeskemaundersøgelsen og interviews med skolerne. For en mere dybdegående gennemgang af skolernes karakteristika henvises til statusnotatet fra 2023.⁹

De deltagende skoler i Skolestyrken varierer bredt i antallet af elever på skolen, hvor de mindste skoler har under 200 elever, og de største skoler har omkring 1.000 elever. Deltagerskolerne er kendetegnet ved et gennemsnitligt elevtal på 490 elever, fordelt ud over skolernes klassetrin (figur 5-16). Sammenlignet med landsgennemsnittet på 295 elever, kan skolerne dermed karakteriseres ved at være relativt store skoler målt på elevtal. Cirka hver tredje deltagerskole har over 600 elever på skolen, mens lidt mindre end hver tredje deltagerskole har færre elever end landsgennemsnittet. Det indikerer, at det særligt er de større skoler og de små skoler, der deltager i Skolestyrken.

Figur 5-16: Gennemsnitligt elevtal på tværs af deltagerskolerne, sammenlignet med gennemsnitligt elevtal på landsplan



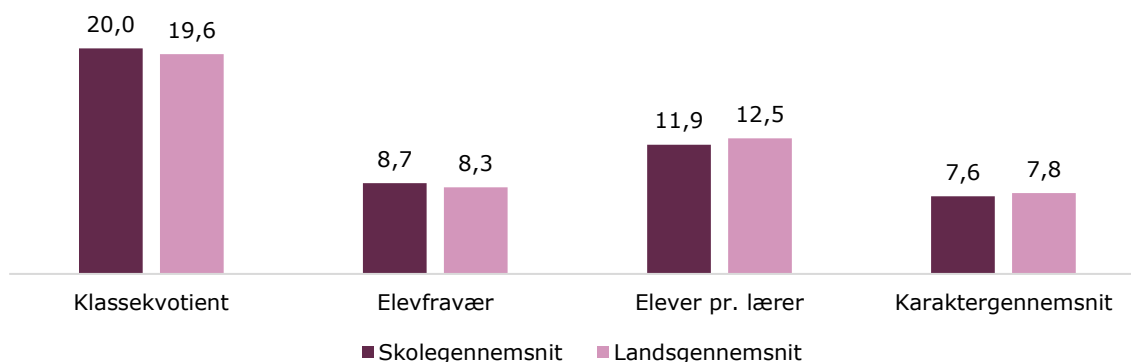
Note: N (skolegennemsnit)=31 skoler, N (landsgennemsnit)=2.244 skoler. Data er trukket for skoleåret 2021/2022.
Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

I figur 5-17 nedenfor betragter vi deltagerskolernes gennemsnitlige klassekvotient, elevfravær samt antal elever pr. lærer. Skolernes gennemsnit sammenlignes yderligere med landsgennemsnittet. Analysen af registerdata viser, at deltagerskolerne har en gennemsnitlig klassekvotient på 20 elever, mens denne ligger på 19,6 for landsgennemsnittet. Størstedelen af deltagerskolerne har en gennemsnitlig klassekvotient på mellem 15 og 23 elever pr. klasse, mens enkelte har en gennemsnitlig klassekvotient under 15 eller over 23 elever. Det indikerer derfor, at de deltagende skoler ikke er kendetegnede ved, at de har specielt store eller specielt små klasser, sammenlignet med landsgennemsnittet.

Af figur 5-17 fremgår ligeledes deltagerskolernes gennemsnitlige elevfravær. Deltagerskolerne har i gennemsnit et samlet elevfravær på 8,7 pct., mens det gennemsnitlige elevfravær på landsplan er 8,3 pct. Deltagerskolernes elevfravær adskiller sig dermed en smule fra elevfraværet på den gennemsnitlige skole. Det tyder derfor på, at der er skoler i Skolestyrken, som er kendetegnet ved et højt elevfravær, der kan være relateret til trivselsmæssige udfordringer i hjemmet såvel som på skolen.

⁹ Rambøll Management Consulting. (2023). Statusnotat: Evaluering af Skolestyrken.

Figur 5-17: Gennemsnitlig klassekvotient, elevfravær (pct.), elever pr. lærer samt karaktergennemsnit på tværs af deltagerskolerne, sammenlignet med gennemsnittet på landsplan



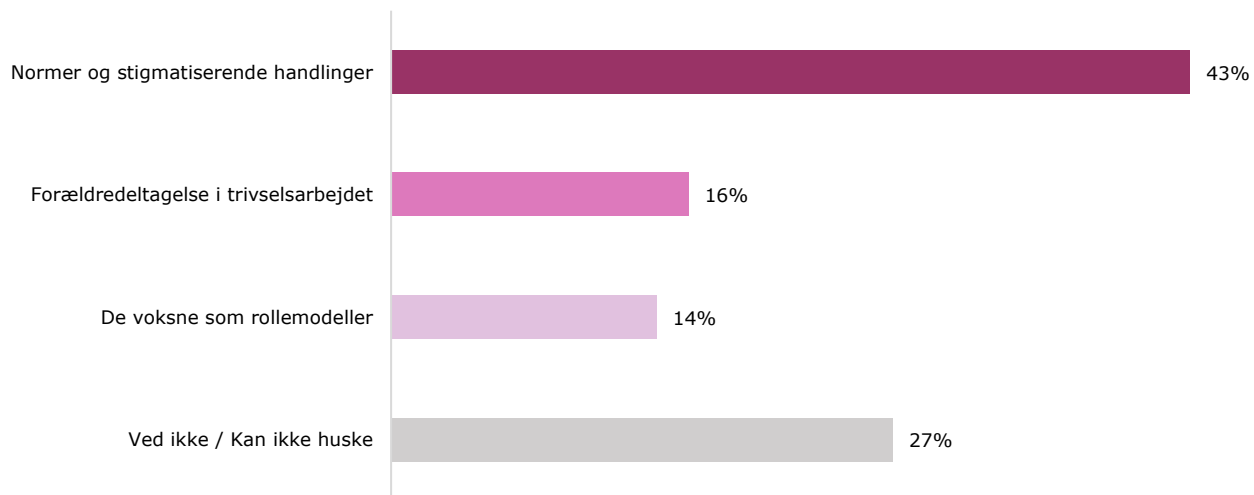
Note: N (skolegennemsnit)=28-30 skoler, N (landsgennemsnit)=1.144-1.617 skoler. Det varierer mellem parametrene, hvor mange skoler der er data for. Data er trukket for skoleåret 2021/2022.
Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

Dernæst fremgår deltagerskolernes gennemsnitlige normering af figur 5-17. Den gennemsnitlige normering er 11,9 elever pr. lærer på tværs af deltagerskolerne. På landsplan er den gennemsnitlige normering til sammenligning 12,5 elever pr. lærer. Deltagerskolerne har dermed en højere personaletæthed, sammenlignet med en gennemsnitsskole på landsplan. Normeringen varierer dog bredt på tværs af deltagerskolerne, hvor de højeste normeringer er under otte elever pr. lærer, mens de laveste normeringer er over 14 elever pr. lærer. Normeringen afspejler til en vis grad også skolernes størrelse, hvor en del af skolerne med en lav normering ligeledes har et højt samlet antal elever på skolen. Analysen af normeringerne tyder dog ikke umiddelbart på, at deltagerskolerne er kendetegnede ved at have specielt høje eller specielt lave normeringer, sammenlignet med landsgennemsnittet.

Endelig fremgår deltagerskolernes karaktergennemsnit af figur 5-17. Skolernes karaktergennemsnit er beregnet på baggrund af elever med karakterer i alle lovbundne prøver i 9. klasse¹⁰. Karaktergennemsnittet på deltagerskolerne er 7,6, mens det til sammenligning er 7,8 på landsplan. Deltagerskolerne adskiller sig dermed en smule fra landsgennemsnittet, når man betragter karaktergennemsnittet. Dog er forskellene i karaktergennemsnittet for deltagerskolerne, sammenlignet med landsgennemsnittet, ikke så markant forskellige fra hinanden.

I implementeringen af Skolestyrken skal den enkelte skole vælge et fokusområde, som de særligt ønsker at fokusere skolens indsats på. Af figur 5-18 nedenfor fremgår det, at 43 pct. af skolerne har valgt at fokusere på normer og stigmatiserende handlinger. Derudover har 16 pct. valgt at fokusere på forældredeltagelse i trivselsarbejdet, mens 14 pct. har valgt at fokusere på de voksne som rollemønstre. Valget af fokusområde har stor indflydelse på den måde, som indsatsen tilpasses til den enkelte skole. Således skal de generelle resultater forstås i forhold til, at størstedelen af skolerne har valgt normer og stigmatiserende handlinger som fokusområde og derfor har tilrettelagt indsatsen med henblik på særligt at styrke dette område.

¹⁰ I beregningen af elevernes karaktergennemsnit anvendes en vægtning af de skriftlige delprøver i dansk og matematik. I beregningen af gennemsnittet indgår kun elever i normalklasser. Landsgennemsnittet indeholder elever på alle skoletyper.

Figur 5-18: Skolernes valg af fokusområde

Note: N=49. Spørgsmålsformulering: " Hvilket fokusområde foruden 'Mobning' valgte I på din skole at arbejde med ifm. Skolestyrken?". Spørgsmålet er kun stillet til ressourcepersoner og ledere.