



Skolpersonalens rörlighet på arbetsmarknaden i Örebro kommun och län

September, 2020

Mats Lundmark (ORU), Agneta Halvarsson Lundkvist (LiU) och Ann Öhman Sandberg (ORU)

Sammanfattning

Den här rapporten presenterar resultatet av en studie med syftet att undersöka Örebro kommuns skolpersonals agerande på arbetsmarknaden och förskollärares, grundskollärares och rektorers attityder till rörlighet, anställningsvillkor och skolor och förskolor av olika med olika förutsättningar.

. Rapporten fokuserar personal inom både förskola och grundskola i Örebro kommun. Två typer av material ligger till grund för studien; dels ett kvantitativt datamaterial och dels kvalitativa intervjuer med lärare, förskollärare och rektorer. Den kvantitativa delen av studien utgår från registerdata som täcker fyra län i Mellansverige: Värmland, Örebro, Västmanland och Dalarnas län. Den kvalitativa delen av studien bygger på intervjuer med 32 individer, förskollärare, lärare och rektorer, från fyra grundskolor och fyra förskolor i Örebro kommun. Både kommunala och fristående skolhuvudmän har ingått i studien.

Studien visar att Örebro kommun, i jämförelse med andra kommuner i de fyra länen, inte utmärker sig med vare sig hög eller låg rörlighet inom skolpersonalen. Kommuners geografiska läge har stor betydelse för pendlingsmönstren, men kommunstorlek har ingen entydig eller särskilt stor effekt. För rörlighet mellan skolor har dock storleken betydelse; ju mindre befolkningstäthet i en kommun (och därmed färre skolor), desto lägre sannolikhet att byta till annan skola. Personalsammansättningen varierar däremot relativt mycket mellan kommunerna i Örebro län. När det gäller andelen behöriga lärare i länets kommuner så utmärker sig Örebro kommun inte, däremot har vissa mindre och mer perifera kommuner en väsentligt lägre andel behöriga lärare. Studien visar också att personal rör sig från skolor i utsatta områden i Örebro kommun, till skolor i kommunens centrala delar, och att andelen lärare med lång utbildning är mindre i utsatta områden.

De intervjuade rektorerna, för- och grundskollärarna i studien uttrycker över lag att de trivs med sitt yrke och på sin nuvarande arbetsplats vilket stämmer väl med andra studier. Rörligheten på arbetsmarknaden bland svenska rektorer, lärare och förskollärare har ökat men den här studien snarast på en relativt låg rörlighet som följer mönster för rörlighet inom andra branscher.

En högre lön är, varken för förskollärare eller grundskollärare, ett starkt motiv för intern rörlighet. Intervjuerna visar istället att den mest avgörande faktorn för att byta arbetsplats är brister i arbetsmiljön. Det är alltså vanligare att man byter från en dålig arbetsmiljö än till en arbetsmiljö som man har hört är bra. Den enskilt viktigaste faktorn för att skapa en god arbetsmiljö tycks vara rektors ledarskap.

Här presenteras med, fokus på Örebro kommun, några kortfattade resultat av studiens kvantitativa del:

- Personlrörligheten inom förskola och grundskola avviker inte nämnvärt från andra kommuner av liknande storlek.
- Kommunen har hög "självförsörjningsgrad", dvs. personalen i kommunens skolor och förskolor bor också i kommunen. Många pendlar dock från Örebro till skolor i andra, närliggande kommuner.
- Rörligheten varierar relativt mycket mellan enskilda förskolor och skolor.
- En svag, men ändå relativt tydlig, tendens finns att rörligheten ökar något över tid för både för- och grundskolor, framför allt under den senare delen av mätperioden (2014 och 2017).
- Förskolor med fristående huvudman har en väsentligt större personalomsättning än förskolor med kommunal huvudman.
- Det finns tydliga skillnader mellan olika delområden i kommunen där personal rör sig ut från "utsatta" områden till mer centralt belägna arbetsplatser.
- Det finns en högre rörlighet bland yngre, i lägre inkomstklasser och bland pendlare och män i förskola.

- Personal i ledningsfunktion inom grundskolan är mer benägen att byta till andra skolor, men detta gäller inte på samma sätt inom förskolan.
- Lärare med lång utbildning inom grundskolan är mer benägna att byta till andra skolor, medan det motsatta gäller för dem som byter till jobb utanför skolan.
- Personal som lämnar förskolan för andra jobb är framför allt de med kort utbildning.
- Förskolor med kommunal huvudman har en högre andel behöriga lärare än förskolor med fristående huvudmän.
- Aktiebolagsdrivna grundskolor har den största andelen lärare med lång utbildning. Grundskolor som drivs av övriga organisationer har den lägsta andelen behöriga lärare.
- Utsatta områden i Örebro kommun har en lägre andel behöriga lärare år 2017, medan skolor i de centrala delarna av kommunen har den högst andelen. Andelen behöriga lärare sjunker något i utsatta och centrala områden mellan 2014 och 2017.

Här presenteras resultat av studiens kvalitativa del

- Rektorer, för- och grundskollärarna uttrycker över lag att de trivs med sitt yrke och på sin nuvarande arbetsplats
- Rektors ledarskap (struktur, klimat, stöttning) har stor betydelse för allmän trivsel och god arbetsmiljö
- Rektors möjlighet till gott ledarskap är avhängig rektors arbetsmiljö och fungerande stödfunktioner samt tydlighet från högsta ledning
- Rektorer nämner i högre grad personlig utveckling och karriär som skäl till att byta arbetsplats än vad för- och grundskollärare gör
- Orsaken till byte av (för)skola är vanligtvis relaterat till brister i arbetsmiljö
- Högre lön vid byte av (för)skola är inte, varken för förskollärare eller grundskollärare, ett starkt motiv för intern rörlighet men lön kan trigga erfaren personal att byta när yngre, mindre erfaren nyanställd personal kommer in på samma eller högre lön
- Kompetensutvecklingsmöjligheter kan locka för- och grundskollärare till en arbetsplats men nämns inte som en betydande faktor för att stanna kvar
- Den geografiska närheten och livsstilsfaktorer är ett motiv för att bli kvar på arbetsplatsen och är mest framträdande för förskollärare
- Yngre förskollärare uttrycker, i högre grad än äldre, att de är intresserade av att utvecklas i sitt yrke och kan, om de ges chans till utvecklingsmöjligheter, tänka sig att pendla längre till arbetsplatsen

Sammanfattningsvis visar studien att Örebro kommuns skolpersonals agerande på arbetsmarknaden inte nämnvärt skiljer sig från kommuner med motsvarande förutsättningar i de närliggande länen. Resultatet av studiens kvantitativa och kvalitativa del visar på en stor samstämmighet. Såväl den externa rörligheten, det vill säga byte till annat yrke, som den interna rörligheten, det vill säga byte av arbetsplats, följer generella mönster på arbetsmarknaden. Det starkaste motivet till att byta arbetsplats är att komma bort från vad man upplever som en dålig arbetsmiljö. Arbetsmiljön påverkas i hög grad av rektors ledarskap. Genom att ge rektorerna stöd och goda förutsättningar att utöva sitt ledarskap så ökar möjligheterna för Örebro kommun att bli en attraktiv arbetsgivare. En satsning på att stärka rektorernas ledarskap ökar möjligheten att både rektorer och personal stannar längre tid på samma arbetsplats, i kommunen och på sikt även locka sökande från andra kommuner och regioner.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning och bakgrund.....	5
<i>Projektbeskrivning.....</i>	<i>5</i>
Tidigare studier	5
<i>Syfte</i>	<i>9</i>
Metod och genomförande	9
<i>Genomförande av studiens kvantitativa del</i>	<i>9</i>
<i>Genomförande av studiens kvalitativa del.....</i>	<i>10</i>
Resultat	13
<i>Kvantitativ del: Rörlighet och personalsammansättning inom förskola och grundskola.....</i>	<i>13</i>
Rörlighet på arbetsmarknaden	13
Personalens rörlighet.....	15
Personalsammansättning	31
Sammanfattning av studiens kvantitativa del.....	34
<i>Kvalitativa del: Förskollärares, lärares och rektorers attityder till rörlighet</i>	<i>37</i>
Arbetsmiljö	37
Lön, professions- och personlig utveckling samt livssituation.....	40
Sammanfattning av studiens kvalitativa del	42
Sammanfattande diskussion och slutsatser	43
Litteratur- och källförteckning.....	45

Inledning och bakgrund

Utvecklingen inom den svenska skolan har sedan en längre tid varit i fokus för både debattörer och forskare. Framför allt har intresset riktats mot frågor kring barn och elevers prestationer, friskolornas roll, det fria skolvalets effekter och olika strategier för att minska skolsegregationen. När det gäller lärare och förskollärare har intresset framför allt kretsat kring lärarutbildningens utformning och kvalitet, och lärarnas arbetssituation i klassrummet.

Vi vet däremot mindre om hur lärares och förskollärares arbetsmarknad fungerar och hur lärare rör sig mellan olika arbetsplatser i det nya skollandskapet. Att lärarnas kunskaper och erfarenhet betyder mycket för barn och elevers möjligheter att tillgodogöra sig undervisning är nog alla överens om, men vi har ingen tydlig och sammanhållen bild av hur rektorer, lärare och förskollärare med olika kompetens rör sig mellan skolor och förskolor. Viktiga aspekt i sammanhanget är frågan om kontinuitet, dvs. hur länge stannar man på samma skola och vilka motiv finns för att stanna respektive byta arbetsplats. Kontinuitet är sannolikt av stor betydelse för möjligheterna att svetsa samman ett arbetsteam över tid, det kollegiala lärandet och för lärarnas möjligheter att lära känna skolan och upptagningsområdet.

Projektbeskrivning

Den rapport som presenteras här handlar om rektorers, lärares och förskollärares agerande på arbetsmarknaden och deras attityder till rörlighet, anställningsvillkor och skolor av olika typ. Rapporten fokuserar på rektorer och lärare inom både förskola och grundskola. I studien har vi arbetat med två typer av material; dels ett kvantitativt datamaterial på individnivå, dels ett kvalitativt datamaterial baserad på intervjuer med rektorer, lärare och förskollärare.

Den kvantitativa delen av studien utgår från registerdata som täcker fyra län i Mellansverige: Värmland, Örebro, Västmanland och Dalarnas län. Vi nyttjar hela materialet, även om det är ett särskilt fokus på skolpersonal i Örebro kommun och län, för att få möjlighet att göra jämförelser mellan kommuner av olika karaktär och geografiskt läge. Med detta datamaterial beskrivs och analyseras skolpersonals rörlighet på arbetsmarknaden, mellan skolor av olika slag, och hur lärarsammansättningen ser ut på olika typer av skolor. Databasen innehåller uppgifter på individnivå för var tredje år under perioden 1990–2017. I rapporten ligger fokus på förändringar mellan 2014 och 2017.

Den kvalitativa delen av studien syftar till att fördjupa beskrivningen, inte minst för att få fram lärarnas syn på och attityder till skolorna som arbetsplatser och olika arbetsgivare. I denna del av projektet har vi intervjuat ett 30-tal lärare och förskollärare och rektorer i Örebro kommun. Intervjupersonerna representerar skolor med skilda huvudmän, olika geografiskt läge och skillnader i personalomsättning.

Det är också viktigt att lyfta fram arbetsgivarsidans syn på hur rekryteringsprocessen fungerar, och hur man tänker när det gäller kompetensförsörjning och möjligheterna att behålla de anställda under längre tid.

Tidigare studier¹

Under den här rubriken presenteras exempel på tidigare studier om lärares rörlighet på arbetsmarknaden. Forskning om lärares rörlighet är ett relativt omfattande fält, men det präglas av en

¹ Fortsättningsvis kommer benämningarna skola och lärare användas och omfattar då både förskollärare och lärare samt förskola och skola förutom i de fall då det finns anledning att synliggöra att det specifikt rör sig om förskola och förskollärare.

stark koncentration till det amerikanska skolsystemet. Ett skäl till detta är sannolikt att skillnader mellan skolor i USA när det gäller elevernas prestationer är stora. Skollandskapet utmärks också av en tydlig rekryteringsproblematik, med ständiga och återkommande problem med att bemanna skolor i utsatta områden (framför allt i innerstadsområdena i de större städerna). Skolor med en stor andel svagare elever utmärks också av en förhöjd personalomsättning, och mycket av den amerikanska forskningen fokuserar på vilka effekter som hög lärarrörlighet får för undervisningens kvalitet och elevernas prestationer (se t ex Terry & Kritsonis 2008; Kukla-Acevedo 2009; Hanushek & Rivkin 2010; Grissom & Viano 2015).

Detta betyder också att de översikter som handlar om rörlighetsforskning ofta är amerikanska (se t ex Guarino et al 2006; Borman & Dowling 2008; Grissom & Viano 2015). Det är inte helt enkelt att sammanfatta resultaten av dessa meta-studier. Vissa resultat och mönster är mycket tydliga och stabila, medan andra är mer tvetydiga och ibland omstridda. De osäkerheter som råder uppstår med stor sannolikhet genom att både olika datamaterial och olika metodmässiga angreppssätt används i de olika studierna. En generell slutsats kring lärares rörlighet är att det är viktigt att skilja mellan å ena sidan *intern rörlighet*, dvs. att lärare flyttar mellan skolor, och å den andra sidan *extern rörlighet*, dvs. att lärare lämnar skolektorn för jobb i andra sektorer (se t ex Grissom & Viano 2015). Denna distinktion är viktig eftersom studier på området ofta visar att det är olika faktorer bakom de två formerna av rörlighet. Det gäller t ex frågan om lönens (eller andra pekuniära ersättnings) betydelse. Eftersom löneskillnader ofta inte är särskilt stora mellan olika skolor eller olika arbetsgivare i ett land, tenderar denna att spela en relativt liten roll vid beslut om att byta jobb mellan skolor, medan det åtminstone för vissa grupper av lärare (framför allt pekar man på lärare inom naturvetenskap, teknik och matematik) kan ha relativt mycket att tjäna lönemässigt på att söka sig till andra sektorer på arbetsmarknaden. Allmänt sett finns det dock ett tydligt samband mellan låg lön och hög rörlighet i de studier som sammanfattas, något som givetvis också hänger samman med lärarnas ålder och erfarenhet (se nedan).

Det finns ett antal standardiserade resultat när det gäller vilka lärare som rör på sig och vilka som tenderar att stanna. Den enskilda faktor som i alla studier spelar en stor roll är ålder, och/eller anställningstid; ju yngre man är eller ju mindre erfarenhet i yrket som en lärare har, desto större sannolikhet att han eller hon också är rörlig. Denna regelbundenhet gäller givetvis inte bara skolpersonal och lärare, utan är ett generellt fenomen på arbetsmarknaden i allmänhet, och bottenar enkelt uttryckt i den sökprocess som de flesta yngre och nya på arbetsmarknaden genomgår innan de hittar rätt jobb, arbetsplats och arbetsgivare. Denna faktor speglar också en allmänt sett större rörlighet i livet under en viss fas innan familjebildning och boendekarriär tar fart.

Skillnader mellan män och kvinnor är en annan individrelaterad faktor som analyserats. Av de amerikanska studierna som ingår i översikterna framgår att kvinnor har en något högre rörlighet. Denna skillnad förknippas då ofta med att kvinnor i större utsträckning lämnar yrket i samband med barnafödande. Å andra sidan framkommer det att en stor andel av dessa kvinnor senare återvänder till läraryrket. En annan faktor som ofta ingår i amerikanska rörlighetsstudier är lärarens etnicitet och ras, men resultaten av denna typ av analyser är inte entydiga.

Som tidigare nämnts spelar andra faktorer än lön och andra former av ekonomisk ersättning, sannolikt också en stor roll vid rörlighet mellan olika skolor. Det är framför allt två, nära relaterade, faktorer som brukar föras fram och analyseras; dels olika aspekter av arbetsmiljön, dels betydelsen av lednings- och stödfunktioner. Till frågan om arbetsmiljö hör kanske framför allt elevsammansättningen på skolorna, men även faktorer som klasstorlek, skolans fysiska utformning och resurser för skolmateriel och liknande har en viss betydelse (Borman & Dowling 2008; Kukla-Acevedo 2009; Grissom & Viano 2015; Ellis et al 2017; Richards et al 2017). Till de mer säkerställda resultaten från amerikanska studier är att sannolikheten att en lärare ska lämna sin anställning ökar om han eller hon arbetar på en skola med många elever som har en svagare socio-ekonomisk bakgrund. Detta samband får även stöd i en omfattande brittisk studie, som bygger på analyser av skoldistrikt

klassificerade efter socio-ekonomiska egenskaper (Allen et al 2018). Generellt sett verkar arbetsmiljön spela en större roll för yngre och mindre erfarna lärare.

Lednings- och stödfunktionernas betydelse har också analyserats i flera studier. En effektiv och inkluderande ledning i skolan är associerat med en lägre rörlighet och högre grad av kontinuitet i lärarkollegiet. Inte minst verkar denna aspekt av arbetsmiljön ha betydelse för möjligheterna att behålla mer seniora och erfarna lärare. Ledarskap och kollegial atmosfär tenderar också, enligt flera studier, att vara särskilt viktigt i skolor med en stor andel socio-ekonomiskt utsatta och svagpresterande elever (Grissom & Viano 2015). Flera studier visar också att stödfunktioner i form av extrapersonal, program för kompetensutveckling, mentorskap etc. leder till en lägre rörlighet, återigen av särskild betydelse för mer nyanställda lärare. Till ledningsfrågorna hör också graden av inflytande i samband med ledningsbeslut och möjligheten till autonomi i klassrummet (Kukla-Acevedo 2009).

Svenska studier av lärarnas rörlighet på arbetsmarknaden är relativt få. En studie av relevans för den kvantitativt inriktade delen av denna rapport, är Karbownik & Martinson (2014). Deras studie bygger visserligen på ett annat datamaterial (Skolverkets lärarregister) än vårt, avser en tidigare tidsperiod (läsåren 1996/7 till 2006/7) och behandlar grundskolans högstadium samt gymnasieskolan, men vissa jämförelser kan ändå göras med vår undersökning. I korta drag kommer de fram till att cirka 12,5 % av lärarna i genomsnitt lämnade sin skola under ett givet år. Över tid ökade rörligheten något. Av de som lämnade sin skola lämnade 60 % yrket och 40 % bytte till en annan skola. Av olika lärarkategorier utmärker sig tillfälligt anställda, lärare på friskolor och naturkunskapslärare med en högre rörlighet, medan kvinnor, lärare på skolor med högre betyg och lärare med högre lön uppvisade en lägre rörlighet. Sambandet mellan inkomst och rörlighet gäller framför allt i samband med rörlighet ut ur yrket. För grundskolans högstadium finner man inte något tydligt samband mellan ökad rörlighet och att arbeta i skolor med hög andel utrikes födda. Denna avsaknad av samband mellan å ena sidan skolornas elevsammansättning, och å andra sidan lärarnas rörlighet i en svensk kontext, framstår som förvånande mot bakgrund av att studier i USA och Storbritannien visat tydliga sådana samband (se t ex Ingersoll 2003 och 2004 för amerikanska förhållanden, och Allen et al 2018 för en studie av förhållandena i England).

En intressant undersökning i ett svenskt sammanhang är också den longitudinella studie som utförts av forskare vid Linnéuniversitetet. Inom projektet har man med upprepade enkäter följt 87 nyutexaminerade lärares rörelser till, från och inom läraryrket från 1993 till 2013 (Lindqvist et al 2014). Studien fokuserar inte minst på de förväntningar som de nyutbildade lärarna hade inför det väntade arbetslivet, och i vilken utsträckning dessa förväntningar har uppfyllts. Det longitudinella angreppssättet tillför intressant information, bland annat om att i en kohort av nya lärare så återfinns mer än 70 % fortfarande i yrket efter fem år. Detta resultat står i tydlig kontrast till de nivåer som rapporteras av t ex Ingersoll (2003), på endast 40–50 % kvarvarande lärare fem år efter den första anställningen. I vissa länder (t ex Frankrike och Tyskland) är dock siffran för ”lärarbenägenheten” (dvs. hur stor andel som blir kvar i läraryrket) betydligt högre, och även högre än de siffror som svenska studier visat (se Cooper & Alvarado 2006 och SCB 2001; SCB 2005). En annan iakttagelse från projektet vid Linnéuniversitetet är, att det är relativt vanligt att lärare som lämnar yrket återkommer efter ett tag, t ex efter en period av kompletterande utbildning.

Karbownik och Martinsons (2014) studie är även intressant för vår studies kvalitativa del. En av de nämnda författarnas slutsatser är att lärares rörlighet delvis drivs av ett inflöde av elever med mycket dåliga förkunskaper. Lärarrörlighet, av nämnda eller andra skäl, kan leda till en nedåtgående spiral gällande elevens måluppfyllelse (exempelvis Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2019; Guin, 2004; Ronfeldt et al., 2013), speciellt i skolor med redan låga elevresultat (Ronfeldt et al., 2013). Lärarkollegiet påverkas då och institutionaliserad kunskap som är viktig för att upprätthålla undervisningens kvalitet kan gå förlorad. Det kan därför finnas en vinst i att hålla lärarlag intakta så långt det är möjligt genom olika insatser men att flytta på kvalificerade, högpresterande, lärare för att de ska verka som kvalitetshöjare i en ny arbetsgrupp eller skola verkar inte fungera så bra som man

tidigare trott (Ronfeldt et al., 2013). Att skolledningen stöttar nyexaminerade lärare verkar dock få de nya lärarna att stanna kvar på sin arbetsplats (Redding et al., 2019). De refererade studierna är anglosaxiska och bör tolkas med viss försiktighet i en svensk kontext.

Studien TIMSS 2015 (Trends in International Mathematics and Science Study) visar att det hos svenska lärare finns en tydlig relation mellan arbetsförhållande och trivsel på arbetsplatsen. Det stämmer väl med resultatet från en omfattande engelsk studie som visar att rektors ledarskap, ämnesrelevant fortbildning och karriärmöjligheter hade stor påverkan på lärarnas trivsel och i vilken utsträckning de stannade kvar i yrket. <https://onlinelibrary-wiley-com.db.ub.oru.se/doi/full/10.1002/berj.3578>

En annan internationell studie, TALIS (Teacher and School Leaders International Survey) undersöker hur yrkesvardagen ser ut för lärare och rektorer i grund- och gymnasieskolan. Den senaste TALIS-studien (TALIS 2018) visar att över 90 procent av svenska lärare i stort är nöjda med sitt arbete och omkring 80 procent anser att fördelarna med läraryrket tydligt uppväger nackdelarna. Undersökningen styrker därigenom vad flera andra studier har visat, det vill säga att den svenska skolan i många avseenden fungerar väl. Även om TALIS i stort ger en positiv bild av rektorers och lärares arbetsvillkor så visar undersökningen även på några utmaningar, framför allt vad gäller:

- Den pedagogiska kompetensförsörjningen
- Förutsättningarna för rektorer att utöva det pedagogiska ledarskapet

När TALIS 2018 genomfördes så hade de svenska lärarna och rektorerna, som deltog i studien, arbetat relativt kort tid på den nuvarande arbetsplatsen, vilket visar att rörligheten bland svenska lärare är relativt hög. De svenska högstadielärarna har arbetat kortare tid på nuvarande skola än vad högstadielärarna i de övriga nordiska länderna hade och även i jämförelse med genomsnittet för lärare i övriga OECD-länder. För svenska högstadielärarna har den genomsnittliga anställningstiden på en skola sjunkit sedan den förra TALIS-studien genomfördes 2013.

TALIS 2018 visar, liksom flera andra svenska studier, på en hög rörlighet inte bara bland lärare utan även bland rektorer. Läsåret 2014–2015 var sju av tio av grundskolans rektorer kvar som rektor på samma skolenhet även efterföljande år. Tre år senare var knappt fyra av tio rektorer kvar som rektor på samma skolenhet och efter fem läsår var två av tio rektorer kvar som rektor på samma skolenhet. Efter fem år hade alltså 80 procent av rektorerna i studien lämnat den skolenhet de arbetade på läsåret 2014–2015. Majoriteten av rektorerna lämnade inte bara skolenhet utan även rektorsyrket i grundskolan och skolväsendet (Skolverket, 2020). Hög rörlighet bland rektorer medför en bristande kontinuitet i det pedagogiska ledarskapet på skolan och försvårar det systematiska kvalitetsarbetet.

När det gäller förskollärares och rektorers i förskolans arbetsmiljö så finns relativt få studier genomförda. Lärarförbundet rapporterar om stressade förskollärare (Lärarförbundet 2015) och på sociala medier diskuteras ofta förskolans arbetsmiljö. 2016 satte Skolverket upp riktmärken för barngruppernas storlek (Skolverket, 2016) men en undersökning visar att 9 av 10 förskollärare arbetar i barngrupper långt över Skolverkets riktmärken (Holmström 2016). Barngruppernas storlek kontinuerligt ökat de senaste 25 åren (Williams, Sheridan & Pramling Samuelsson, 2016). Både internationella och nationella studier ger en relativt god överblick över rektorer och lärares arbetsmiljön men vi har relativt lite kunskap om arbetsmiljön bland personal i förskolan.

Syfte

Studiens övergripande syfte är att undersöka Örebro kommuns skolpersonals agerande på arbetsmarknaden och förskollärares, grundskollärares och rektorers attityder till rörlighet, anställningsvillkor och skolor och förskolor av olika med olika förutsättningar.

Syftet för studiens kvantitativa del är att kartlägga rörligheten bland förskollärare, lärare och annan skolpersonal i Örebro kommun.

Syftet för den kvalitativa delen av den här studien är att belysa förskollärares, grundskollärares och rektorers syn på rörlighet på arbetsmarknaden samt vilka faktorer som de upplever påverkar rörligheten.

Metod och genomförande

Här presenteras först genomförande och analys av studiens kvantitativa del och därefter av studiens kvalitativa del.

Genomförande av studiens kvantitativa del

Som tidigare nämnts bygger den kvantitativa studien på registerdata från Statistiska centralbyrån. Den databas som konstruerats med utgångspunkt i dessa register rymmer information från 1990 till 2017, med uppgifter vart tredje år, dvs. 1990, 1993, 1996 etc. Informationen i databasen består av individuppgifter som ålder, kön, inkomst, utbildning, yrke, mm, men också information om individens koppling till arbetsplatser och arbetsgivare. I rapporten kommer fokus att ligga på de senaste två åren i databasen, dvs. 2014 och 2017. När det gäller analyserna av skolpersonalens rörlighet används vanligtvis två typer av tidsperioder; dels andelen anställda som är kvar på ett arbetsställe mellan 2016 och 2017, dels treårsperioden 2014 till 2017.

Databasen är också begränsad till fyra län; Värmland, Örebro, Västmanland och Dalarna. Sammantaget svarar dessa fyra län för ungefär 10–11 % av Sveriges befolkning. Regionen är på många sätt representativ för Sverige i stort genom att den består av några större städer (Västerås, Örebro, Karlstad), mellanstora och mindre tätorter och i vissa delar också ren glesbygd (t ex i norra delarna av Värmland och Dalarna). Däremot saknas representation från storstadsområdena i Sverige. I fokus i denna rapport står Örebro kommun, men vi har ansett det relevantt att ibland också redovisa totaluppgifter för de fyra länen för att möjliggöra jämförelser mellan olika typer av kommuner. I flera fall redovisas kommunerna i Örebro län, eftersom länet på många sätt speglar den lokala arbetsmarknadens utsträckning. I vissa sammanhang görs också jämförelser mellan Örebro kommun och Västerås kommun, mot bakgrund av att de två kommunerna är av liknande storlek.

När det gäller lärarpersonal har följande yrkesgrupper enligt SSYK (Svensk standard för yrkesklassificering) identifierats som relevanta för grundskola och förskola. Som framgår av listorna är det i stort sett samma yrkeskategorier enligt SSYK som förekommer vid både grundskola och förskola. Det ska tilläggas att andra lärarkategorier också kan förekomma i skolorna, men de är till antalet få (det gäller t ex universitets- och högskolelärare), se vidare nedan.

Lärarpersonal vid grundskola och förskoleklass (SNI07 85201)

SSYK

2341	Grundskollärare
2342	Fritidspedagoger
2343	Förskollärare
2351	Speciallärare och specialpedagoger

2359	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkunskap
2320	Lärare i yrkesämnen
2330	Gymnasielärare

Lärarpersonal vid förskola (SNI07 85100)

2343	Förskollärare
5311	Barnskötare
2341	Grundskollärare
2342	Fritidspedagoger
2359	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkunskap
2320	Lärare i yrkesämnen
2330	Gymnasielärare

Förutom dessa lärarkategorier finns också andra yrkesgrupper representerade i förskolor och grundskolor, t ex rektorer och andra i ledande funktioner samt stödjande personal inom vaktmästeri, bespisning och olika administrativa arbetsuppgifter. Med utgångspunkt i dessa yrkeskategorier samt individernas utbildningsnivå konstrueras följande personalkategorier för både grundskola och förskola:

- Ledande personal - SSYK 141 (Chefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning), eller SSYK 142 (Chefer inom förskoleverksamhet)
- Lärare med längre pedagogisk utbildning – SSYK 231, 232, 233, 234, 235 + utbildningsnivå eftergymnasial, 3 år eller längre
- Lärare med kortare pedagogisk utbildning - SSYK 231, 232, 233, 234, 235 + utbildningsnivå eftergymnasial, kortare än 3 år eller mindre
- Övrig lärarpersonal - SSYK 531 (främst barnskötare och elevassistenter, + utbildningsnivå eftergymnasial, kortare än 3 år eller mindre)
- Stödjande funktioner – övriga SSYK
(Bespisning, Vaktmästare etc., Skolsköterskor, Kuratorer etc., Administrativt stöd mm)

Genomförande av studiens kvalitativa del

Den kvalitativa studien bygger på data från åtta verksamheter, fyra grundskolor och fyra förskolor. Sammanlagt intervjuades 32 individer på fyra förskolor och på fyra grundskolor, varav 12 lärare, 12 förskollärare och 8 rektorer i kommunala och fristående för- eller grundskolor i Örebro kommun. Vid varje verksamhet intervjuades rektor samt två lärare/förskollärare. Urvalet av de två pedagoger som förutom rektor skulle delta i intervjustudien gjordes tillsammans med den rektor som ansvarade för den aktuella verksamheten. Intervjuerna genomfördes under perioden september 2019 till januari 2020.

Urval av skolor skedde i samverkan med tjänstemän i Örebro kommun. Det var ett strategiskt urval, där minst en förskola och en skola med fristående skolhuvudman ingick. För de resterande sex kommunala enheter eftersträvades geografisk spridning (landsbygd och tätort) samt hög respektive låg personalomsättning det senaste året. Därefter kontaktade vi rektor för varje enhet och bad denne välja ut två lärare respektive förskollärare. Rektorerna instruerades att välja lärare och förskollärare med olika förutsättningar, exempelvis livssituation, ålder, tid i yrket eller olika pendlingsavstånd till arbetet.

Sammanlagt intervjuades 24 personer. De intervjuade fördelar sig enligt tabell 1.

Tabell 1. Sammanställning av bakgrundsinformation av intervjupersoner

Verksamhet	Rektor	Pedagog 1	Pedagog 2
Skola 1 (F-6) Kommunal huvudman	Rektor med erfarenhet från både fristående och kommunala skolor samt chefsposition i näringsliv	Nyutexaminerad klasslärare (kvinna)	Klasslärare med många år inom yrket och utvecklingsledare (kvinna)
Skola 2 (F-9) Kommunal huvudman	Rektor med erfarenhet från både fristående och kommunala skolor	Yngre ämneslärare med stort pendlingsavstånd (kvinna)	Äldre ämneslärare med stort pendlingsavstånd (kvinna)
Skola 3 (F-9) Kommunal huvudman	Rektor med erfarenhet från annan kommun	Ämneslärare med flerårig erfarenhet som bytt arbetsplats (man)	Ämneslärare med flerårig erfarenhet på samma skola (kvinna)
Skola 4 (6-9) Fristående huvudman	Rektor med erfarenhet från chefsposition i näringslivet	Ämneslärare med flerårig erfarenhet och erfarenhet från kommunal skola (man)*	Ämneslärare med flerårig erfarenhet och erfarenhet från kommunal skola (man)*
Förskola 1 Kommunal huvudman Tätort	Rektor, förskollärarexamen med erfarenhet av att arbeta som förskollärare	Nyligen examinerad förskollärare. Första arbetsplatsen	Många års erfarenhet av att arbeta som förskollärare efter förskollärarexamen. Få byten av arbetsplats
Förskola 2 Fristående huvudman Tätort	Rektor, förskollärarexamen med erfarenhet av att arbeta som förskollärare	Nyligen examinerad förskollärare. Första arbetsplatsen	Flera års erfarenhet av att arbeta som förskollärare efter förskollärarexamen. Få byten av arbetsplats
Förskola 3 Kommunal huvudman Ytterområde	Relativt ny på positionen som rektor, förskollärarexamen med erfarenhet av att arbeta som förskollärare	Relativt ny på arbetsplatsen men med några års erfarenhet efter examen och erfarenhet av flera verksamheter	Många års erfarenhet av att arbeta som förskollärare efter förskollärarexamen. Få byten av arbetsplats
Förskola 4 Kommunal huvudman Ytterområde	Rektor, förskollärarexamen med lång erfarenhet av att arbeta som förskollärare och erfarenhet av andra yrken	Nyligen examinerad förskollärare. Första arbetsplatsen	Många års erfarenhet av att arbeta som förskollärare efter förskollärarexamen. Få byten av arbetsplats

Under intervjuerna med förskollärare och lärarna ställdes frågor om personens egna drivkrafter för att byta skola respektive förskola eller för stanna kvar samt frågor om de intervjuades uppfattningar om mer generella mönster vad gäller lärares och förskollärares rörlighet på arbetsmarknaden. Rektorens ombads svara ur ett arbetsgivarperspektiv på kompetensförsörjning men även på frågor om sin egen rörlighet mellan arbetsplatser. Dessutom fick samtliga intervjuade svara på frågor om en mer allmän uppfattning om geografiska skillnader mellan skolor respektive förskolor och om skillnader mellan fristående och kommunala utförare i Örebro kommun och andra kommuner i regionen.

En intervjuguide skapades för för- och grundskollärarna vilken innehöll två teman förutom bakgrundsfrågor. De två huvudtemana var 1) Orsaker och drivkrafter för att byta skola respektive

förskola samt 2) generella och specifika mönster kopplat till rörlighet. Det första temat berörde den intervjuades egen bakgrund och nuvarande situation och det andra temat var av mer allmän karaktär, det vill säga berörde uppfattningar som diskuterades bland kollegor. Intervjuguiden för rektorerna var till vissa delar identisk med lärarnas och förskollärarnas men med temana i omvänd ordning men fokuserade även det egna ledarskapet. Innan intervjuerna genomfördes fick tjänstemän från Örebro kommun möjlighet att bidra med synpunkter på intervjuguidens utformning.

Med undantag för skola 4 genomfördes intervjuerna enskilt på plats i den aktuella skolan eller förskolan. En av de fyra intervjuerna med förskolerektorerna genomfördes på Örebro universitet. Intervjuerna var semistrukturerade vilket innebar att några övergripande frågor ställdes för varje tema och att samtalet sedan styrdes av den intervjuades svar och intervjuarens följdfrågor. Alla intervjuer spelades in efter att sedvanliga upplysningar om den intervjuades rättigheter och vad intervjuerna skulle användas till samt hur personuppgifter behandlades.

Ljudupptagningarna transkriberades ordagrant. En tematisk analys inleddes så snart som möjligt efter transkripten var utskrivna. Transkripten lästes i syfte att identifiera uttalanden som var återkommande och i linje med den kvalitativa studiens syfte. Uttalandena kodades, dvs. sorterades in i liknande uttalanden eller uttalanden som belyste de frågor som ställdes i intervjuerna och som var relevanta i förhållande till lärares, förskollärares och rektorers rörlighet på arbetsmarknaden. Faktorer som verkade vara mer eller mindre betydelsefulla för lärares rörlighet sorterades därefter i fallande ordning med den mest betydelsefulla först vilket speglas i resultatredovisningen.

Resultat

Först redovisas resultatet av den kvantitativa studien och därefter studiens kvalitativa del.

Kvantitativ del: Rörlighet och personalsammansättning inom förskola och grundskola

I den redovisnings som följer börjar vi med att fokusera på rörlighet på skolans arbetsmarknad, och därefter presenteras ett antal analyser av personalsammansättningen i skolor och olika geografiska delområden inom Örebro kommun.

Rörlighet på arbetsmarknaden

I diskussionen om skolans arbetsmarknad finns olika uppfattningar om hur många som lämnar för jobb i andra sektorer över tid. Tabell 1–4 ger en översiktlig bild av hur flödena till och från grundskolan respektive förskolan ser ut i Örebro kommun under en treårsperiod.

I tabell 1 ges en bruttoredovisning av var **grundskolans** personal i Örebro kommun 2014 befinner sig tre år senare. Vi kan konstatera att ca en tredjedel av personalen är kvar inom grundskolan i Örebro kommun efter en treårsperiod. Ett visst ”läckage” sker till andra grundskolor i länet och till andra län (ca 5 %). Det innebär således att drygt 70 % är kvar i grundskolan. Cirka 17 % har bytt till jobb utanför grundskolan i Örebro kommun, varav ca 5 % har bytt till anställningar inom förskolan i kommunen. Ytterligare drygt 6 % har lämnat skolan och jobbar i andra sektorer i andra kommuner. Slutligen har knappt 6 % lämnat arbetsmarknaden helt, av olika skäl. Den största gruppen inom denna kategori utgörs av de som gått i pension.

Motsvarande tabell för Västerås kommun (se tabell 1 i bilaga 1) ger oss en möjlighet att jämföra om nivåerna är ungefär desamma i en kommun av jämförbar storlek. Som framgår av tabellen handlar det i stora drag om samma flöden. I Västerås är det en något mindre andel som är kvar i grundskolan från 2014 till 2017 (61,5 %), medan andelen som bytt till andra jobb i kommunen är något större (15,3 %). Flödet över till förskolan är ungefär detsamma i Västerås som i Örebro.

Tabell 1. Anställda i **grundskolan** i Örebro kommun 2014 och deras position på arbetsmarknaden 2017.

	Antal	Andel (%)
Antal anställda i grundskolan i Örebro kommun 2014	3 100	100,0
Kvar i grundskolan i Örebro kommun 2017	2 043	65,9
Grundskola i andra kommuner i Örebro län 2017	93	3,0
Grundskola i andra län 2017	65	2,1
Andra jobb i Örebro kommun 2017	533	17,2
<i>därav i Förskola</i>	163	5,2
Andra jobb i andra kommuner än Örebro 2017	192	6,2
Övriga (ej i arbete, emigrerat, avlidit)	174	5,6
Totalt 2017	3 100	100,0

Källa: SCB/BeDa.

I tabell två redovisas motsvarande beräkning för de anställda i **förskolan** i Örebro kommun 2014. Vi kan se att det är en något mindre andel som tre år senare fortfarande är kvar i förskolan i kommunen, jämfört med grundskolan. Det är också färre som har bytt till jobb inom förskolan i andra kommuner. Närmare 30 % har lämnat förskolan för jobb i andra sektorer, medan knappt 7 % har lämnat arbetsmarknaden.

Tabell 2. Anställda i **förskolan** i Örebro kommun 2014 och deras position på arbetsmarknaden 2017.

	Antal	Andel (%)
Antal anställda i förskolan i Örebro kommun 2014	2 264	100,0
Kvar i förskolan i Örebro kommun 2017	1 390	61,4
Förskola i andra kommuner i Örebro län 2017	38	1,7
Förskola i andra län 2017	33	1,5
Andra jobb i Örebro kommun 2017	470	20,8
<i>därav i Grundskola</i>	197	8,7
Andra jobb i andra län 2017	181	8,0
Övriga (ej i arbete, emigrerat, avlidit)	152	6,7
Totalt 2017	2 264	100,1

Källa: SCB/BeDa.

Den omvända bilden när det gäller de anställda inom **grundskolan** 2017 ges i tabell 3. Av de som 2017 arbetade inom grundskolan var 56 % också anställda inom kommunen tre år tidigare. En skillnad i detta fall är att hela 24 % kommer från jobb i andra sektorer i kommunen.

Tabell 3. Anställda i **grundskolan** i Örebro kommun 2017 och deras position på arbetsmarknaden 2014.

	Antal	Andel (%)
Antal anställda i grundskolan i Örebro kommun 2017	3 648	100,0
I grundskolan i Örebro kommun 2014	2 043	56,0
Grundskola i andra kommuner i Örebro län 2014	135	3,7
Grundskola i andra län 2014	72	2,0
Andra jobb i Örebro kommun 2014	879	24,1
<i>därav i Förskola</i>	197	5,4
Andra jobb i andra län 2014	289	7,9
Övriga (ej i arbete 2014)	230	6,3
Totalt 2014	3 648	100,0

Källa: SCB/BeDa.

Andelen som kommer från förskolor i kommunen är 5,4 %, dvs. flödena mellan förskola och grundskola ligger på ungefär samma nivå. Kategorin *Övriga* är i detta fall något lägre, drygt 6 %. I

denna grupp återfinns de som inte var aktiva på arbetsmarknaden 2014, däribland de som fortfarande studerade 2014, eller av andra skäl inte var anställda.

I tabell 4 ges slutligen en av bild 2017 års arbetsstyrka inom **förskolan** tre år tidigare. Av de anställda 2017 var 54,6 % också anställda tre år tidigare, åter en något lägre nivå än för grundskolan. Det betyder att över en treårsperiod byts 45 % av personal ut inom Örebro kommuns förskolor. Ca 30 % var tidigare anställda inom andra sektorer, och knappt 12 % var inte aktiva på arbetsmarknaden tre år tidigare.

Tabell 4. Anställda i **förskolan** i Örebro kommun 2017 och deras position på arbetsmarknaden 2014.

	Antal	Andel (%)
Antal anställda i förskolan i Örebro kommun 2017	2 547	100,0
I förskolan i Örebro kommun 2014	1 390	54,6
Förskola i andra kommuner i Örebro län 2014	31	1,2
Förskola i andra län 2014	50	2,0
Andra jobb i Örebro kommun 2014	584	22,9
<i>därav i Grundskola</i>	<i>163</i>	<i>6,4</i>
Andra jobb i andra län 2014	195	7,6
Övriga (ej i arbete 2014)	297	11,7
Totalt 2014	2 547	100,0

Källa: SCB/BeDa.

Personalens rörlighet

I databasen finns också möjlighet att analysera rörligheten från ett år till ett annat, och i det fallet är det också möjligt att göra övergripande jämförelser mellan en större grupp av kommuner, för att se om Örebro kommun har en personalrörlighet som ligger högre eller lägre än andra kommuner. Det ska tilläggas att i de följande analyserna har vi begränsat beräkningarna till de arbetsställen som hade minst 10 anställda.

I figur 1 visas den genomsnittliga andelen kvarvarande på **förskolor** i kommunerna i de fyra länen från 2016 till 2017. Vi kan för det första konstatera att variationerna på kommunnivå är relativt små när det gäller kvarvarande personal inom förskolan. Här varierar andelen mellan ca 65 % som lägst (Gagnef) och 87 % som högst (Grums), men mellan de allra flesta kommuner är skillnaderna små. Örebro kommun ligger i mittenskiktet, mycket nära medelvärdet för samtliga kommuner. Karlstad har en något större andel kvarvarande personal, men skillnaden är marginell. Västerås och Falun/Borlänge ligger något lägre än Örebro. Det är svårt att peka på något specifikt geografiskt eller storleksmässigt mönster, förutom att de större kommunerna tenderar att ligga i mitten av fördelningen.

Fördelningen är relativt likartad när det gäller **grundskolan** (figur 2), även om spännvidden är något större i detta fall. Det lägsta värdet har Kristinehamns kommun med 57 % kvarvarande personal, och det högsta värdet finner vi i Surahammars kommun med 85 %. Huvuddelen av kommunerna befinner sig dock i spannet 70 till 80 %. Örebro kommun ligger på drygt 77 %, på den övre delen av rangordningen i figuren. De fyra residenskommunerna - Örebro, Västerås, Karlstad och Falun – ligger nära varandra i detta avseende. Även när det gäller grundskolan kan vi konstatera att det är svårt att peka på någon egentlig systematik i rangordningen, t ex mellan stora och små kommuner. Det finns dock en svag tendens till samvariation i den meningen att kommuner med låga värden för förskolan också har låga värden för grundskolan och tvärt om.

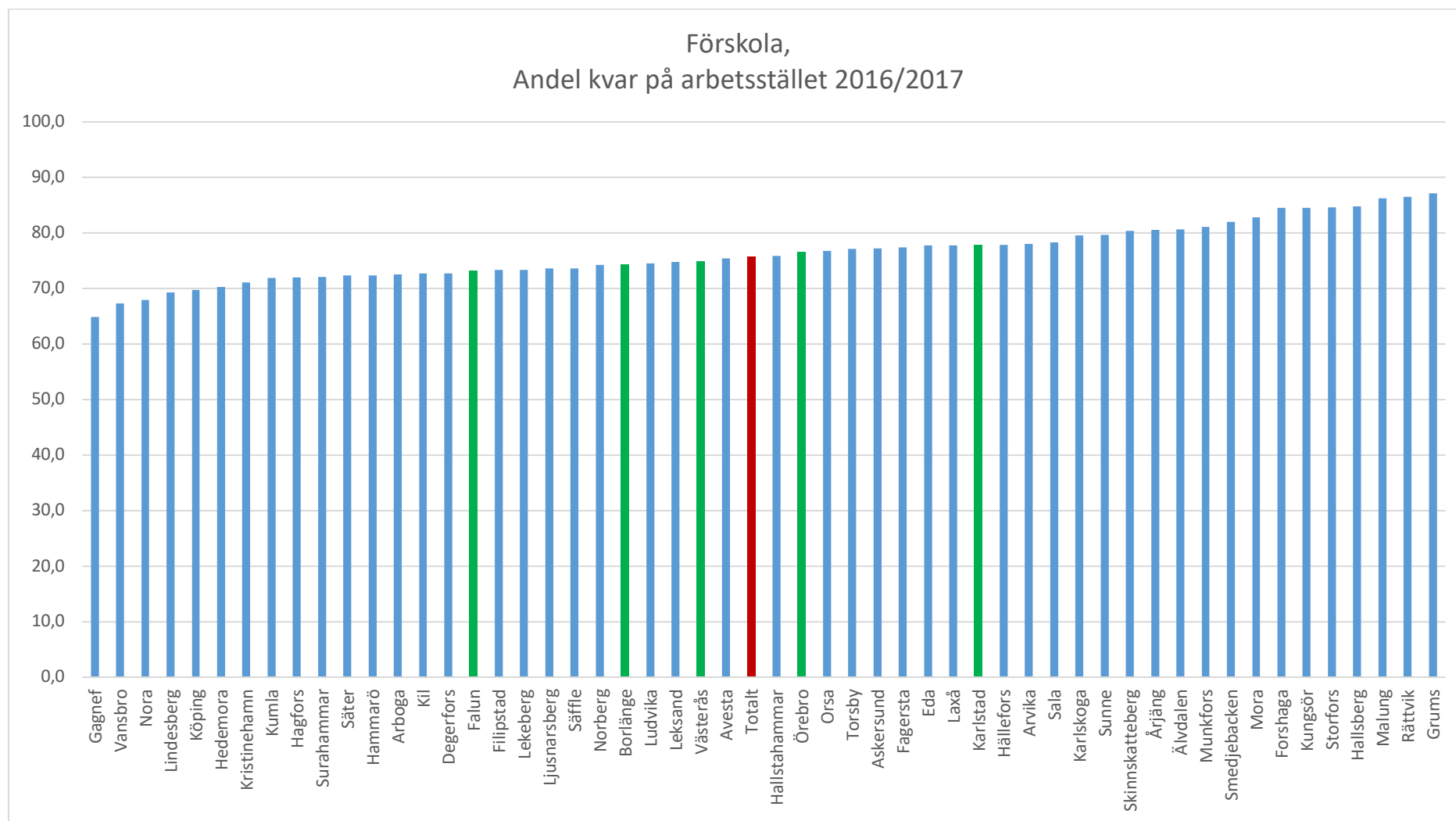
Vi kan alltså konstatera att skillnaderna på kommunnivå är relativt små, både vad gäller grundskol och förskola, och att Örebro kommun ligger relativt nära de andra residenskommunerna i detta mått på rörlighet.

I figur 3 och 4 redovisas enskilda arbetsställen i Örebro kommun för förskola respektive grundskola. Återigen är det andelen kvarvarande på arbetsplatsen (dvs. skola/förskola) mellan 2016 och 2017 som mäts.

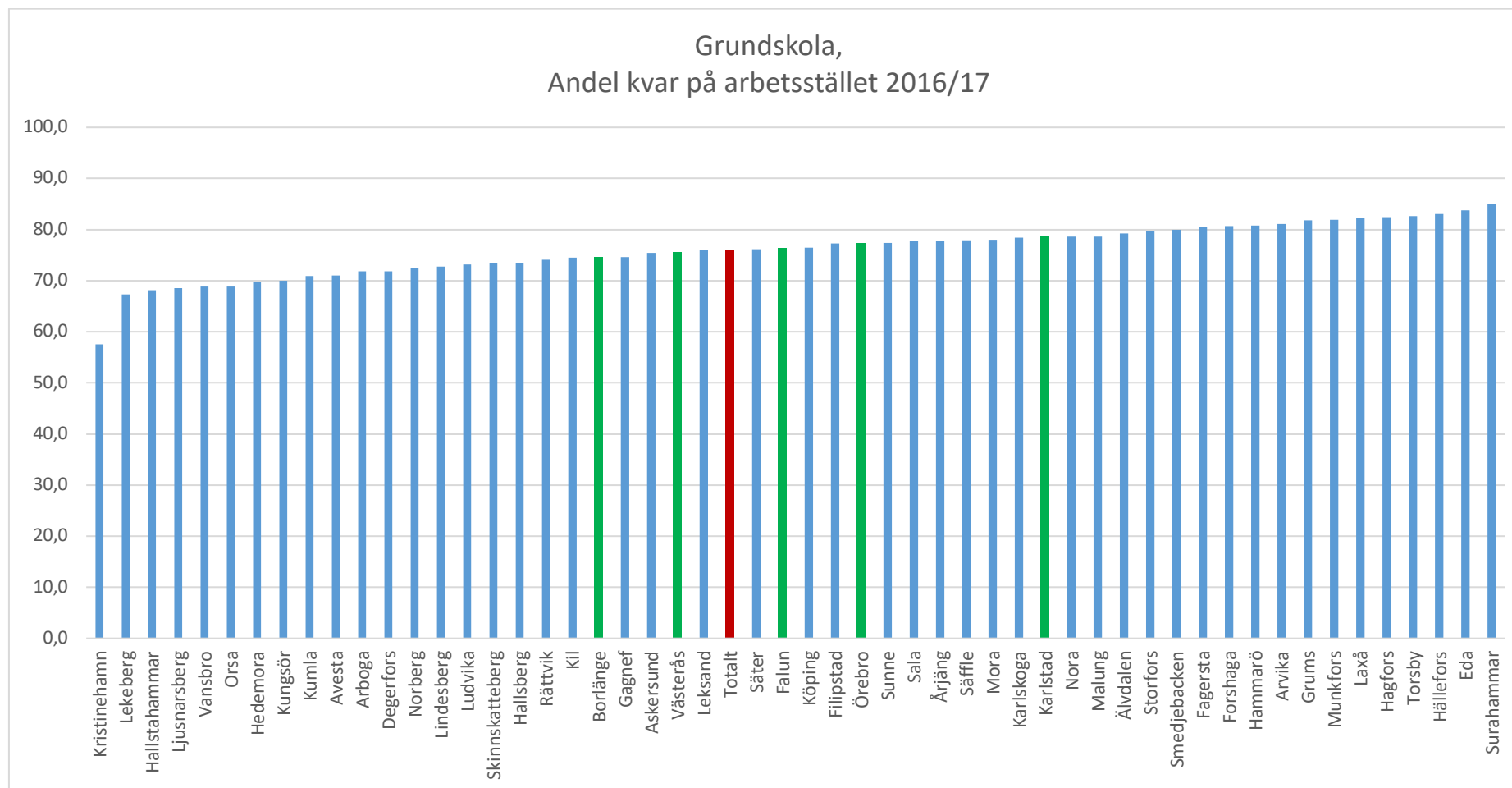
Av figur 3 framgår att variationen mellan **förskolor** inom Örebro kommun är större än de mellan kommuner. Av de 48 skolor som redovisas (de allra minsta, under 10 anställda redovisas inte) är spännvidden relativt stor, från 50 % till 100 % kvarvarande personal. I genomsnitt uppgår andelen kvarvarande till ca 82 %.

Motsvarande rangordning för **grundskolorna** i Örebro kommun (figur 4, 53 arbetsställen) uppvisar en liknande spännvidd, från 55 % till 100 %. Genomsnittet ligger för grundskolornas del på strax under 80 %. Det är således uppenbart att det finns betydande skillnader i personalomsättning mellan olika skolor, men att dessa skillnader döljs när genomsnittet för hela kommuner redovisas.

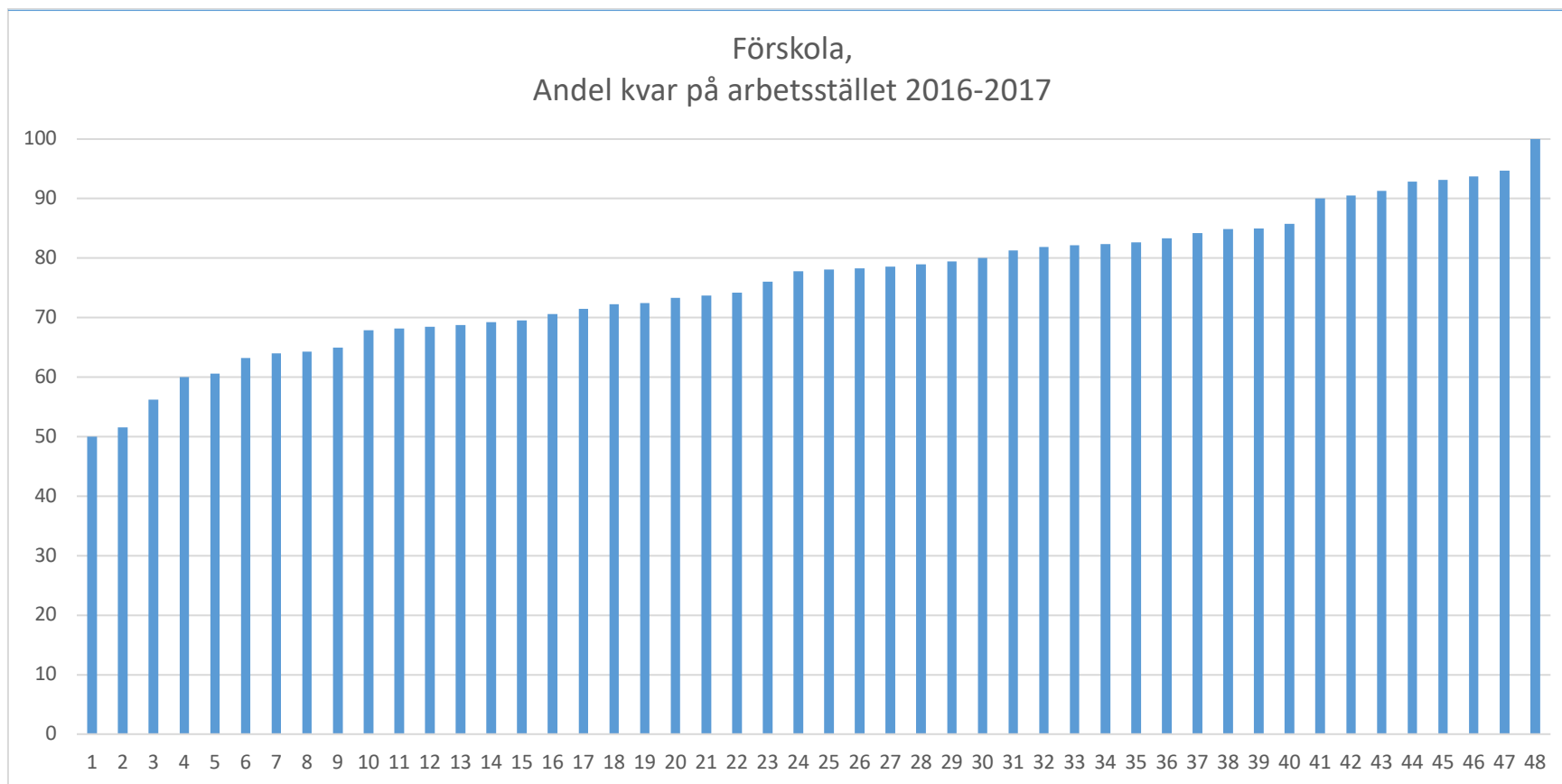
Figur 1. Andel kvarvarande personal mellan 2016 och 2017 vid **förskolor** i respektive kommun i genomsnitt. Källa: SCB/BeDa.



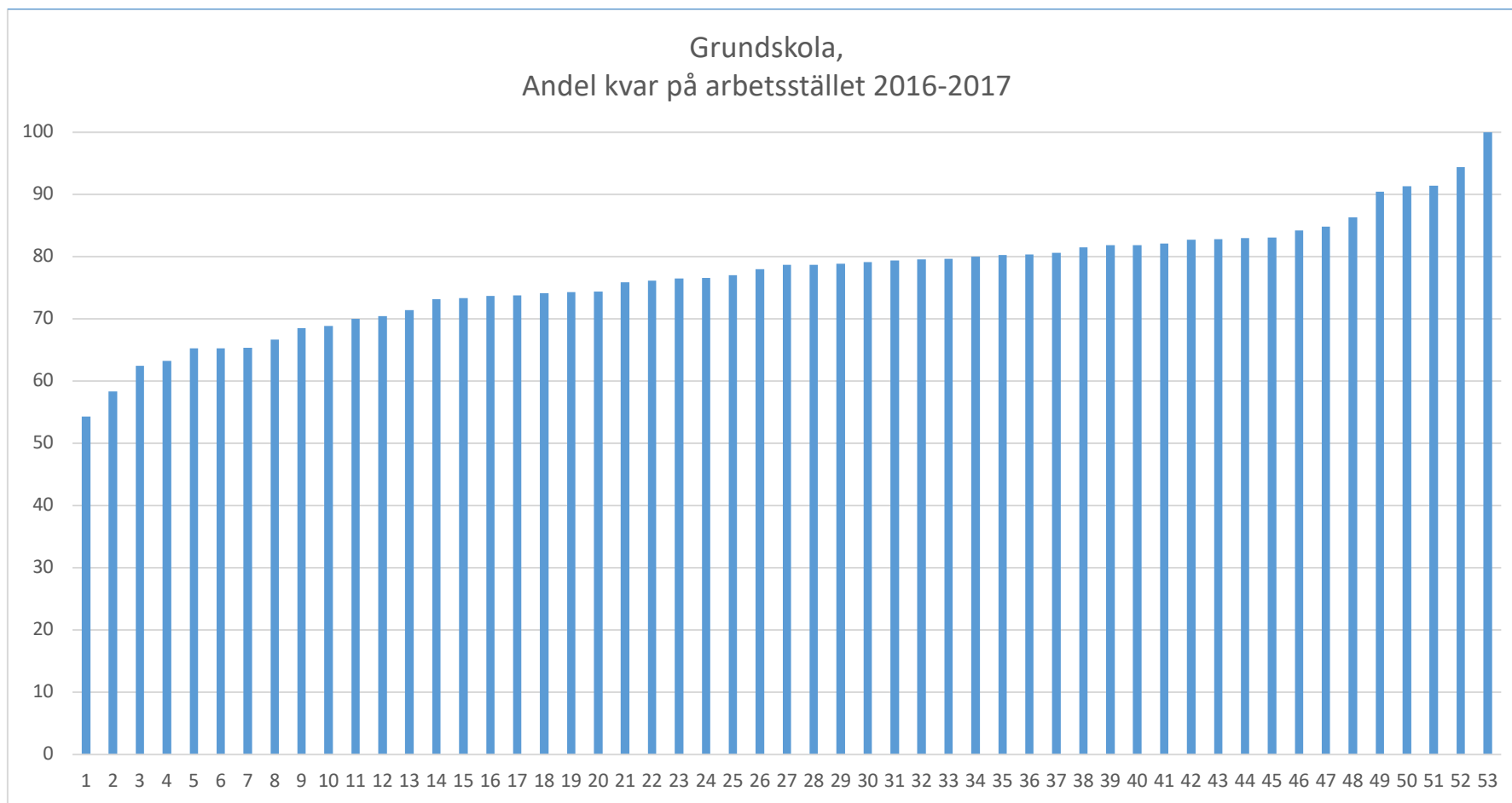
Figur 2. Andel kvarvarande personal mellan 2016 och 2017 vid **grundskolor** i respektive kommun i genomsnitt. Källa: SCB/BeDa.



Figur 3. Andel kvarvarande personal mellan 2016 och 2017 vid **förskolor** i Örebro kommun. Källa: SCB/BeDa.



Figur 4. Andel kvarvarande personal mellan 2016 och 2017 vid **grundskolor** i Örebro kommun. Källa: SCB/BeDa.



En annan fråga gäller huruvida den generella rörligheten tenderat att öka över tid. För att belysa denna fråga har andelen kvarvarande på arbetsställen inom såväl förskolor som grundskolor i kommunerna i Örebro län beräknats för åren 2002, 2005, 2008, 2011, 2014 och 2017 (tabell 5 och 6).

Vi kan konstatera att andelen som stannar på arbetsstället från ett år till annat varierar på kommunnivå på ett till synes ganska osystematiskt sätt, något som gäller både inom förskola och inom grundskola. Ser vi däremot till den samlade rörligheten för skolor i länet som helhet, kan vi ändå konstatera en trendmässigt minskande andel kvarvarande personal under senaste åren, framför allt mellan 2014 och 2017. Inom förskolan finner vi den största andelen kvarvarande år 2005 (82,5 %) och därefter sjunker andelen successivt fram till år 2017 (76,6). Inom grundskolan pendlar andelen runt 80 % fram till 2014, för att till 2017 sjunka till 76 %.

Tabell 5. Andel kvarvarande personal vid **förskolor** 2002, 2005, 2008, 2011, 2014 och 2017 i kommuner i Örebro län. Källa: SCB/BeDa.

Kommun	2002	2005	2008	2011	2014	2017
Lekeberg	82,8	71,4	85,4	84,3	78,6	84,1
Laxå	78,9	72,0	82,6	69,2	72,7	80,0
Hallsberg	78,3	83,0	81,0	76,4	86,7	83,6
Degerfors	76,0	71,4	85,5	80,4	88,0	72,7
Hällefors	83,9	82,6	72,5	75,0	75,3	77,1
Ljusnarsberg	76,4	82,4	85,4	54,2	77,4	73,6
Örebro	81,3	82,4	77,0	80,3	77,9	77,3
Kumla	86,7	86,4	87,3	79,6	71,4	74,3
Askersund	68,6	89,7	88,9	74,0	78,2	75,9
Karlskoga	85,8	86,0	82,1	90,6	88,1	80,6
Nora	85,2	83,5	95,6	76,7	80,0	76,5
Lindesberg	76,3	78,7	77,4	78,5	73,8	69,1
Örebro län	81,0	82,5	80,2	79,6	78,0	76,6

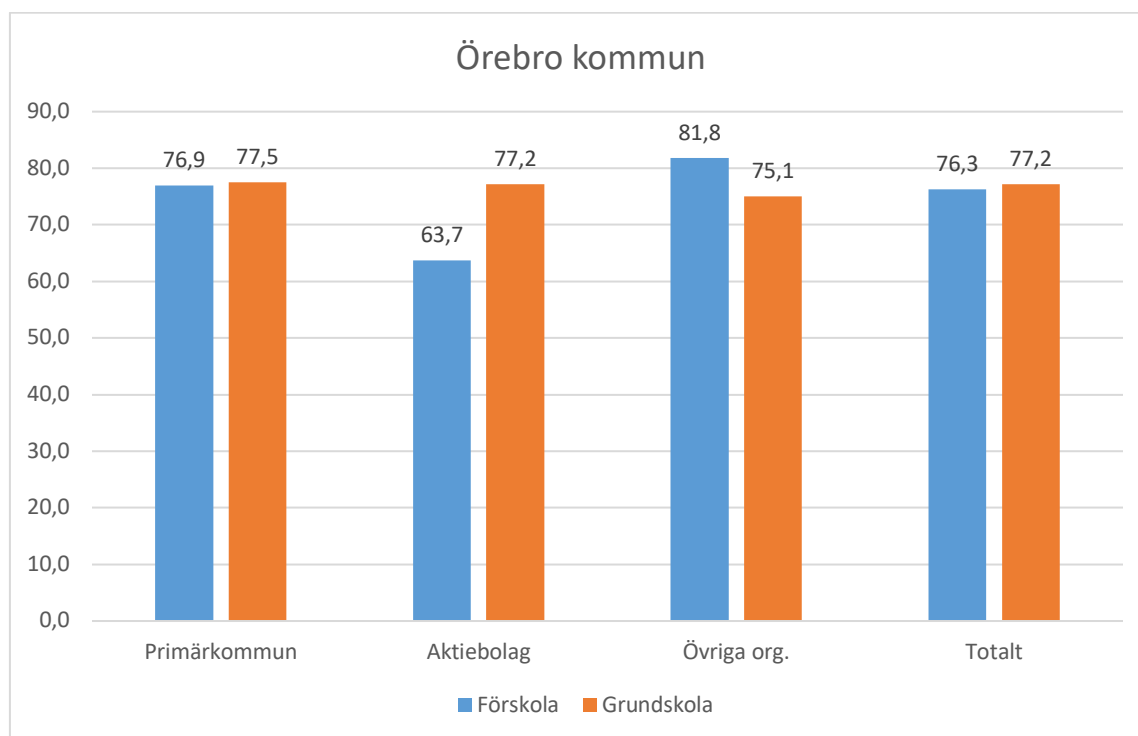
Tabell 6. Andel kvarvarande personal vid **grundskolor** 2002, 2005, 2008, 2011, 2014 och 2017 i kommuner i Örebro län. Källa: SCB/BeDa.

Kommun	2002	2005	2008	2011	2014	2017
Lekeberg	77,0	78,8	76,4	65,5	78,1	67,3
Laxå	78,2	78,8	79,6	84,6	75,8	82,3
Hallsberg	77,0	85,6	86,6	84,7	79,3	73,5
Degerfors	86,8	72,8	87,9	85,4	79,7	71,4
Hällefors	77,5	75,6	83,8	87,8	84,6	83,0
Ljusnarsberg	84,9	73,1	73,6	82,4	81,3	68,6
Örebro	81,7	81,4	79,5	80,4	81,3	77,4
Kumla	82,2	82,0	80,5	78,1	73,6	71,1
Askersund	75,9	75,3	81,1	71,2	84,1	75,5
Karlskoga	83,6	74,8	80,8	85,7	82,4	78,5
Nora	86,1	88,3	83,5	70,8	78,8	78,6
Lindesberg	76,2	77,5	77,0	71,4	75,4	72,7
Örebro län	81,0	79,9	80,3	79,3	80,0	76,0

För Örebro kommuns del sjunker andelen kvarvarande också något både inom förskolan och inom grundskolan. För övriga kommuner ser vi, som redan nämnts, relativt stora variationer från år till år, något som sannolikt har att göra med att det är fråga betydligt färre skolor, vilket gör att specifika förhållanden från år till år får ett större utslag.

Nästa steg i analysen blir att undersöka om det finns systematiska skillnader mellan olika typer av skolor och mellan olika delområden inom kommunen. I figur 5 visas andelen som stannat kvar på sin arbetsplats mellan 2016 och 2017 för förskola respektive grundskola, fördelat på skolans huvudman.

Figur 5. Andel kvarvarande personal vid **förskolor** och **grundskolor** 2016–2017 efter huvudman, Örebro kommun.



Källa: SCB/BeDa.

En första observation är att andelen kvarvarande totalt sett är relativt likartad för både förskolor och grundskolor i Örebro kommun (76–77 %). Det som sticker ut i figuren är istället den låga andelen kvarvarande på förskolor med aktiebolag som huvudman mellan 2016 och 2017. Under detta år stannade 63,7 % av personalen på förskolor i privat regi. Vid en jämförelse mellan Örebro kommun och de fyra länen totalt (se figur 1 Bilaga 1), ser vi också att Örebro avviker något från det generella mönstret, genom att andelen kvarvarande i privata förskolor är lägre, men också genom att andelen kvarvarande är större i privata grundskolor i Örebro. I övrigt ligger andelarna för Örebros del på liknande nivåer som för de fyra länen sammantaget.

Ytterligare en frågeställning gäller rörligheten mellan olika geografiska områden inom Örebro kommun. För att närma oss denna fråga har tre områdestyper identifierats genom en s.k. klusteranalys. Med utgångspunkt i tre socio-ekonomiska variabler har s.k. DeSo-områden grupperats samman till tre kategorier av geografiska områden. De tre variablerna är ”andel låginkomsttagare”, ”andel lågutbildade” samt ”andel födda utanför Europa”. Den första variabeln anger hur stor andel av befolkningen i ett område som tillhör den lägsta kvartilen för disponibel inkomst år 2017. Den andra variabeln anger hur stor andel av befolkningen i ett område som har en utbildning kortare än gymnasieutbildning, och den tredje anger hur stor del av befolkningen som är född i ett land utanför

Europa år 2017. Motsvarande indelning av DeSo-områden har också gjorts för Västerås kommun, för att kunna jämföra utfallet i två relativt likartade kommuner.

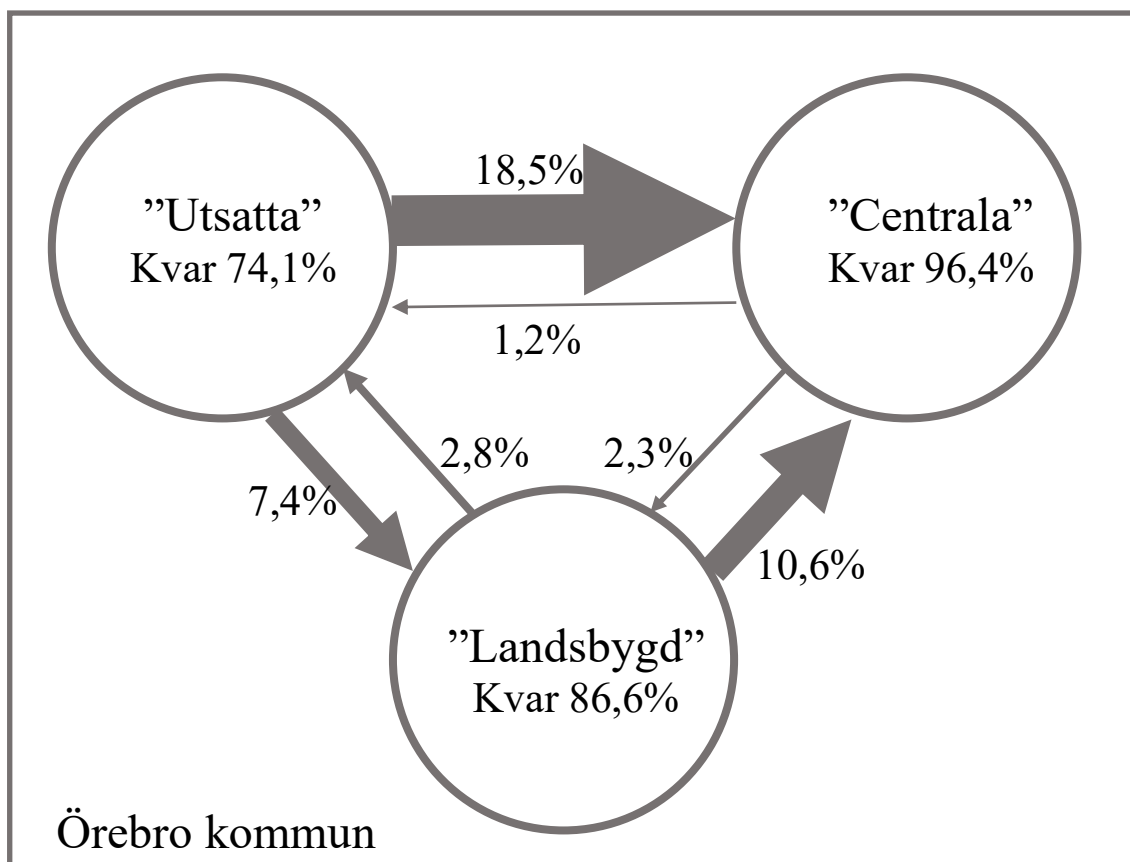
Tabell 7. Utfall av klusteranalys baserad på tre variabler för Örebro och Västerås kommuner år 2017. Källa: SCB/BeDa.

Örebro	Antal DeSo-områden	Andel låginkomsttagare	Andel lågutbildade	Andel födda utanför Europa
”Landsbygd”	35	25,5	45,2	6,7
”Utsatta”	11	49,8	58,7	48,0
”Centrala staden”	41	22,8	30,4	7,2
Västerås	Antal Deso-områden	Andel låginkomsttagare	Andel lågutbildade	Andel födda utanför Europa
”Starka”	53	21,6	34,5	7,6
”Utsatta”	7	43,5	59,0	45,9
”Genomsnittliga”	24	29,6	46,6	20,2

DeSo-områden ersätter sedan 2018 de den äldre indelningen i SAMS-områden, och utläses Demografiska statistikområden. De är konstruerade med utgångspunkt i befolkningsstorlek och ”naturliga” rumsliga barriärer. Befolkningsmässigt varierar DeSo-områdena mellan ca 600 och 3 500 invånare (SCB 2018). Av tabell 7 framgår utfallet av den genomförda klusteranalysen för Örebro kommun och Västerås kommun. De andelar som anges i tabellen är medelvärden för variablerna inom respektive grupp. Den områdesgrupp som vi valt att kalla ”Utsatta områden” har klart högre värden på alla tre variabler i båda kommunerna, dvs. stor andel låginkomsttagare, många lågutbildade och många invandrade från länder utanför Europa. De övriga två grupperna i Örebro kommun skiljer sig åt framför allt genom att de har olika stor andel lågutbildade. Av kartbilden i figur 2 i bilaga 1 framgår att dessa två områden i stora drag representerar ”Centrala staden” respektive ”Landsbygd”. I Västerås kommun är inte en sådan geografisk kategorisering lika tydlig (se figur 3 i bilaga 1). En skillnad i fallet Västerås är också att de två övriga grupperna skiljer sig åt framför allt med avseende på andel utomeuropeiskt födda, men även när det gäller andel låginkomsttagare. De två områdena benämns därför socio-ekonomiskt ”Starka” områden samt ”Genomsnittliga” områden.

I figur 6 redovisas flöden av personal mellan grundskolor i tre olika typer av DeSo-områden i Örebro kommun mellan 2014 och 2017. De flöden som presenteras i figuren avser andelen som bytt till en annan skola i ett annat område i kommunen. I figuren anges också hur stor andel som stannat kvar som anställd i en skola i samma område. Det ska tilläggas att analysen enbart bygger på de individer som vid båda tillfällena, 2014 och 2017, var anställd inom grundskolan i kommunen. Under hösten 2017 påbörjades utfasningen av högstadiet på Vivallaskolan. Eleverna i årskurs 7 flyttade under hösten, medan årskurs 8 och 9 var kvar fram till 2018/2019. Flytten från Vivallaskolan torde således endast marginellt påverka siffrorna.

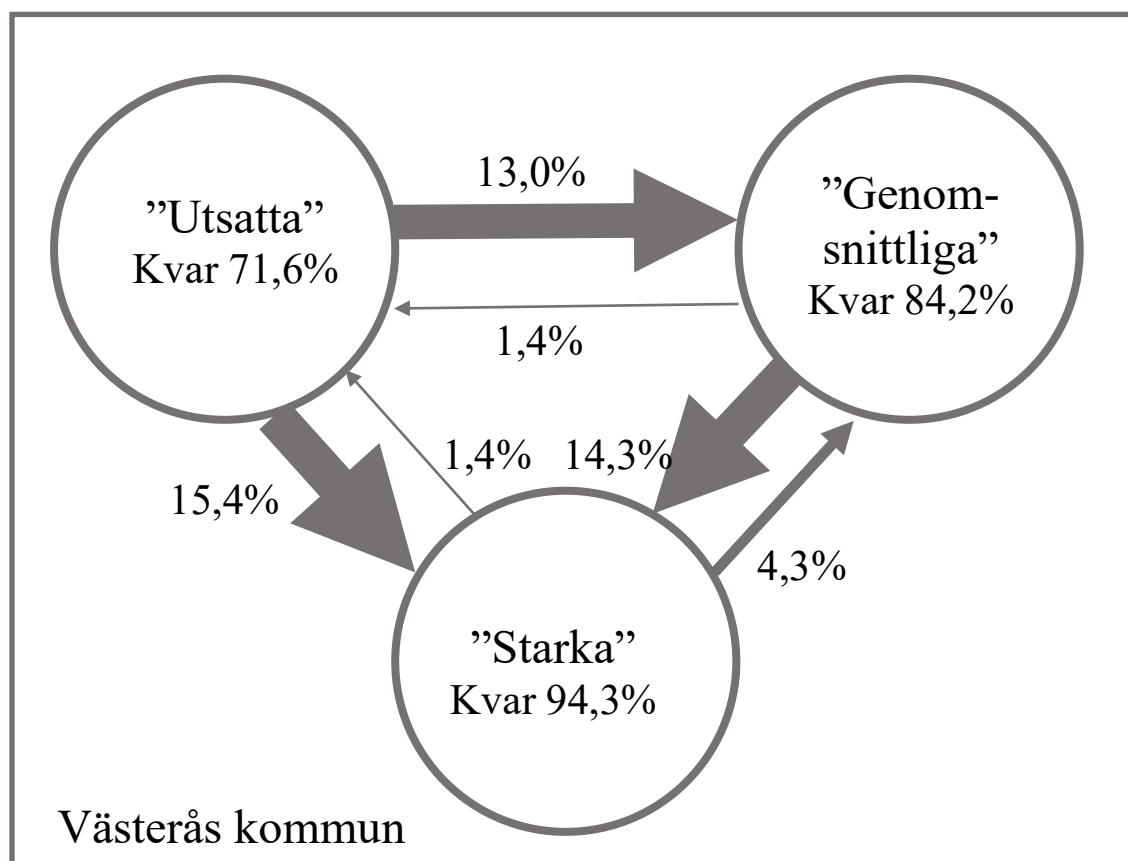
Figur 6. Flöden av personal inom **grundskolan** mellan olika socio-ekonomiska områden i Örebro kommun, 2014–2017. Källa: SCB/BeDa.



Av figuren framgår att skolpersonal i den "centrala staden" i störst utsträckning stannar kvar under en treårsperiod (96,4 %), följt av landsbygdssområdena (86,6 %), medan 74,1 % av de skolanställda i de utsatta områdena är kvar efter tre år. Det klart största flödet representeras av de anställda som byter från "utsatta" områden till skolor i "centrala staden". En ström går också från landsbygdsskolor till de centrala områdena. Även från de utsatta områdena går det ett flöde i riktning mot landsbygdssområdena.

Motsvarande analys i Västerås kommun (figur 7) uppvisar ett likartat mönster. I de områden som betecknats som utsatta har endast drygt 71 % av skolpersonalen stannat kvar under den undersökta treårsperioden. Den största andelen "kvarstannare" finns i gruppen "starka" områden. Flödena går i Västerås fall tydligt i riktning mot de "starka" områdena, både från de utsatta områdena och från de områden som har genomsnittliga värden på de tre variablerna. Liksom i Örebro är flödena från socio-ekonomiskt starkare områdena mycket små.

Figur 7. Flöden av personal inom **grundskolan** mellan olika socio-ekonomiska områden i Västerås kommun, 2014–2017. Källa: SCB/BeDa.



Vi kan konstatera att det finns en relativt tydlig systematik i den inomkommunala rörligheten av personal mellan grundskolorna i de två kommunerna. Lärare och annan personal lämnar i större utsträckning skolor lokaliserade i utsatta, eller socio-ekonomiskt svagare, områden. Mottagare av detta flöde är generellt sett de skolor som finns i socio-ekonomiskt starkare områden, i Örebro fall i de centrala delarna av staden. I figur 4 och tabell 2 i bilaga 1 visas flödena för olika personalkategorier och för olika åldersgrupper. För alla personalgrupper går flödena mot de skolor som är belägna i de centrala skolorna. Flödena är som störst för ledande personal och för lärare med lång utbildning. Byte till skola i centrala områden är klart vanligare i åldersgrupperna 16-25 år och 36-45 år.

I litteraturgenomgången framkom att lärare och skolpersonal i allmänhet inte är mer rörliga på arbetsmarknaden än många andra yrkesgrupper. Känt är att arbetskraftsrörligheten är särskilt stor inom t ex detaljhandeln och kanske framför allt inom turism- och besöksnäringen (Lundmark 2020). Men, även om personalomsättning och rörlighet är lägre inom skolans område, är de faktorer som påverkar rörligheten på individnivå trots allt likartade.

I den följande analysen utgår vi ifrån de individer som 2014 var anställda inom grundskola och förskola i de fyra länen. Anledningen till att vi inte kan genomföra denna analys specifikt för Örebro kommun är att antalet observationer blir för litet för att den statistiska analysen ska vara tillförlitlig. Det finns dock ingen anledning att tro att resultatet skulle bli särskilt annorlunda om enbart Örebro kommun analyseras. Analysen i tabell 8 bygger på ca 17 500 anställda på grundskolor och ca 9 500 anställda på förskolor i fyra län. Oddskvoter med värden över 1 innebär en ökad sannolikhet att

individer i respektive kategori har bytt arbetsställe. Ett värde på 2 innebär således en dubbelt så stor sannolikhet (eller annorlunda uttryckt, oddset för att ha bytt arbetsställe ökar med 200 %) att byta arbetsplats jämfört med referenskategorin. Oddskvoter under 1 innebär på motsvarande sätt att sannolikheten är mindre än om individen tillhört referenskategorin. Den beroende variabeln är i denna analys binär, dvs. en individ kan antingen ha bytt eller inte bytt arbetsställe under treårsperioden. Bytet kan ha skett till andra skolor eller till arbetsställen i andra sektorer. För mer fullständig information om analysen, se tabell 5 i bilaga 1.

Tabell 8. Oddskvoter för sannolikheten att byta arbetsställen mellan 2014 och 2017. Personal som 2014 var anställd inom grundskola och förskola i länen Värmland, Örebro, Västmanland och Dalarna.

	Grundskola		Förskola	
	Sig.	Oddskvot	Sig.	Oddskvot
<i>Alder</i>				
56-65 år=ref				
16-25 år	0	4,666	0	4,661
26-35 år	0	2,047	0	2,665
36-45 år	0	1,681	0	2,252
46-55 år	0	1,495	0	1,539
<i>Kön</i>				
Kvinna=ref				
Man	0,22	1,05	0	1,545
<i>Inkomst</i>				
Mindre än 100 000 SEK=ref				
100 000 - 200 000 SEK	0	0,706	0,005	0,755
200 000 - 300 000 SEK	0	0,539	0	0,449
400 000 - 500 000 SEK	0	0,495	0	0,495
500 000 + SEK	0	0,528	0,039	0,64
<i>Pendling</i>				
Pendlar ej=ref				
Pendlar över kommungräns	0	1,758	0	1,74
<i>Kommunstorlek</i>				
Mindre än 10 000 inv.=ref				
10 000 - 25 000 inv.	0	1,213	0,159	1,094
25 000 - 50 000 inv.	0,081	1,113	0,027	1,201
50 000 + inv.	0	1,238	0,06	1,127
<i>Personalkategori</i>				
Övrig personal=ref				
Ledande personal	0	1,919	0,924	1,021
Lärare, lång utb.	0,027	0,902	0,693	1,029
Lärare, kort utb.	0	0,789	0,001	0,762
Övr. lärare	0	0,708	0	0,638
<i>Antal observationer</i>		17 539		9 527

Källa: SCB/BeDa.

Liksom i alla branscher eller sektorer spelar individens ålder en stor roll för rörligheten. Det framgår och på ett tydligt och systematiskt sätt av tabell 8. Jämfört med referenskategorin 56–65 år är sannolikheten som störst i den yngsta åldersgruppen och minskar därefter successivt. Vi ser också att

oddskvoterna för de olika ålderskategorierna ligger på ungefär samma nivå för anställda inom både grundskolan och förskolan. I varje analys av rörlighet på arbetsmarknaden är det därför viktigt att kontrollera för ålder.

Betydelsen av kön skiljer sig dock en del åt mellan grundskola och förskola. Om individen är man eller kvinna spelar ingen större roll för anställda inom grundskolan, medan vi ser förhöjd sannolikhet för män att byta arbetsplats om man var anställd inom förskolan 2014. Inkomstnivåns betydelse för sannolikheten att byta arbetsställe är entydig. Ju lägre inkomst, desto större sannolikhet att byta jobb. Mönstret är i stort sett identiskt inom grundskola och förskola. Att pendla över en kommungräns påverkar också benägenheten att byta arbetsplats. Oddskvoterna för grundskola och förskola är även i detta fall likartade. Betydelsen av boendekommunens storlek är däremot osäker. Den grundläggande hypotesen är ju att en större kommun, och därmed en större arbetsmarknad, erbjuder ett större antal tänkbara jobb att byta till utan att behöva ändra sitt boende. Som framgår av tabell 8 är oddskvoterna relativt låga, och signifikansnivåerna osäkra för de flesta av kategorierna. Om det finns någon tendens i analysen, så pekar den mot att sannolikheten för arbetsställebyte ökar inom den största kommunstorleken, men även för de individer som bodde i den näst lägsta storleksgruppen. Vi kan således inte se några tydliga och starka effekter av kommunstorlek. Denna observation stöds av figur 1 och 2, där vi kunde konstatera att personalomsättningen inte på ett systematiskt sätt synes variera med kommunstorlek.

Slutligen, och av särskilt intresse för denna undersöknings del, analyseras skillnader i rörlighet mellan olika personalkategorier. Referensgruppen är i detta fall Övrig personal, dvs. den personalgrupp som vi jämför med. Om vi börjar med grundskolan, kan vi se att Ledande personal har en förhöjd sannolikhet att byta jobb, jämfört med referensgruppen. Lärare med en lång utbildning ligger i paritet med referensgruppen, medan sannolikheten är lägre för Lärare med kort utbildning och Övriga lärare. Det innebär, enkelt uttryckt, att av lärarkategorierna har de mest välutbildade lärarna störst sannolikhet att byta jobb under treårsperioden, medan ledande personal har den högsta rörligheten. För de anställda inom förskolan är bilden delvis densamma, på så sätt att även här är det lärare med lång utbildning (dvs. minst treårig eftergymnasial utbildning) som har den största sannolikheten att röra på sig. Däremot finner vi inte samma förhöjda rörlighet för chefer inom förskolan, som inom grundskolan.

I tabell 6 i bilaga 1 redovisas resultatet av en s.k. multinomial regressionsanalys för **grundskolepersonal** i de fyra länen, med syfte att kunna skilja mellan *intern* och *extern* rörlighet, dvs. mellan de som byter skola och de som byter till ett jobb i en annan sektor. Analysen ger en del intressanta resultat, även om det i många fall är samma mönster för både skolbytare och de som lämnar skolsektorn. Det gäller till exempel åldersgrupper, inkomstgrupper och effekten av pendling. När det gäller könsskillnader finner vi dock en något större sannolikhet att män byter till andra sektorer, medan det för ”skolbytarna” inte finns någon signifikant skillnad mellan könen. Den skolpersonal som byter till andra skolor skiljer sig också från ”sektorsbytarna” genom att de på ett signifikant sätt påverkas av hur stor kommun deras arbetsplats är belägen i. Personal i mindre kommuner (under 50 000 invånare) är mindre benägna att byta till en annan skola. Detta speglar troligen att det i mindre kommuner inte finns särskilt många skolor att välja mellan, och att ett byte till annan skola därför är förknippat med byte av boendekommun. Slutligen finner vi också vissa skillnader mellan grupperna när det gäller personalkategorier. I korthet tyder resultaten på att ju längre utbildning man har som lärare, desto mindre sannolikhet att man byter till ett annat jobb i en annan sektor. För skolbytarna är mönstret det omvända; ju mer utbildad som lärare, desto större sannolikhet att man byter till en annan skola. Med andra ord, erfarna och välutbildade lärare byter till andra skolor, medan det i första hand är kategorierna Ledande personal och Övrig personal som byter jobb till andra sektorer.

En motsvarande analys för **förskolan** återges i tabell 7 i bilaga 1. I vissa avseenden ger ser vi tydliga skillnader mellan de som byter jobb inom förskolan, och de som byter till jobb i andra sektorer. Det gäller t ex åldersvariabeln, där det är flera gånger mer sannolikt att personal i den yngsta

åldersgruppen byter till jobb i andra sektorer. Könsskillnaderna är också mer markanta för förskolans personal. Jobbyten till andra förskolor är mer sannolika för kvinnor än för män, medan männen är benägna att byta till jobb i andra sektorer. Effekterna av inkomstskillnader är inte lika tydliga inom förskolan, när vi skiljer mellan de två olika grupperna. De med allra lägst inkomst är visserligen fortfarande mer benägna att byta jobb, oavsett om man blir kvar i sektorn eller inte, men vi ser inga signifikanta skillnader mellan de högre inkomstklasserna. Effekten av pendling är ungefär densamma som för grundskolan. Kommunstorlek har också ungefär samma betydelse för förskolepersonal, dvs. det är mindre sannolikt att byta till ett jobb i en annan förskola om man bor i en liten kommun (som kan antas ha ett litet antal förskolor att byta till), medan kommunens storlek inte har någon entydig betydelse för de som byter till andra sektorer. När det slutligen gäller personalkategorier, så är inte Ledande personal inom förskolan lika benägen att byta till andra förskolor som inom grundskolan.

Pendling

En särskild form av rörlighet är pendling, som ju också finns med som en faktor i tabell 8. I tabellerna 9 och 10 redovisas arbetspendlingen mellan kommuner i Örebro län, för anställda inom grundskolan respektive förskolan år 2017.

Örebro kommun har ett stort inflöde av arbetspendlare till **grundskolan** från tre kommuner: Lekeberg, Hallsberg och framför allt Kumla. Övriga strömmar av inpendlare är relativt små, även om också Nora och Lindesberg bidrar med arbetskraft i viss utsträckning. Den omvända bilden – utpendlare bosatta i Örebro – är i hög grad en spegelbild av inpendlingen. Det betyder att örebroare i första hand också pendlar till Lekeberg, Hallsberg och Kumla. Utbytet med Kumla är år 2017 helt jämnt, 113 som pendlar ut och 113 som pendlar in. Generellt sett kan man säga att kommunernas geografiska placering avspeglar sig i pendlingsmönstren. Karlskoga har t ex ett relativt stort utbyte med grannkommunen Degerfors, Hallsberg med Kumla, och Ljusnarsberg med Lindesberg. För Örebro kommuns del är man till närmare 89 % ”självförsörjande” på grundskolepersonal, vilket är den högsta andelen bland länets kommuner. Låg ”självförsörjningsgrad” finner vi ofta i kommuner nära Örebro (Lekeberg, Hallsberg), medan kommuner med hög ”självförsörjningsgrad” oftare ligger i länets utkant (Hällefors, Askersund, Laxå och Nora).

Inom **förskolan** (tabell 10) är pendlingsmönstret i stora drag likartat. En skillnad är dock att pendlingen över kommungräns generellt sett är av mindre betydelse inom förskolans arbetsmarknad. I Örebro är ”självförsörjningsgraden” inom förskolan 91 %. För Lekeberg och Hallsberg ligger andelen på 79 respektive 76 %, att jämföra med 56 respektive 53 % inom grundskolan.

Pendling över kommungräns är vanligare inom grundskolan än i förskolan. Därför har vi fördjupat analysen för just grundskolan i tabell 3 och 4, samt figur 5 och 6 i bilaga 1. I tabell 3 och 4 visas pendlingsciffrorna i relativa tal, och i tabell 4 avser siffrorna specifikt lärare med lång utbildning. Av tabell 4 framgår att vissa kommuner ”hämtar” en ganska stor andel av sina legitimerade lärare från andra kommuner. Det gäller t ex Hallsberg, Degerfors och Lekeberg, där mer än eller nära hälften av denna lärarkategori bor i andra kommuner. Boende i Örebro kommun ”försörjer” en stor del av lärarkåren i Lekeberg (30,6 %), Hallsberg (26,9 %), Kumla (26,1 %) och Lindesberg (21,3 %). I Örebro är ”självförsörjningsgraden” nära 90 %. Figur 5 i bilaga 1 tydliggör pendlingen mellan Örebro och några utvalda kommuner (gäller samtlig personal). Inom grundskolan har Örebro ett betydande negativt pendlingsnetto med framför allt Lindesberg och Hallsberg. För personal inom förskolan har dock Örebro ett positivt netto med samma kommuner. Pendlare tenderar allmänt sett att vara något yngre. Det framgår också av figur 6 i bilaga 1, där utpendlare inom grundskolan från Örebro till Hallsberg och Lindesberg framför allt återfinns inom gruppen 26-35 år

Tabell 9. Arbets- och boendekommun för anställda inom **grundskola** i Örebro län 2017. Källa: SCB/BeDa.

Grundskola	Boendekommun												Totalt länet	Samtliga	Självförsörjningsgrad*
Arbetskommun	Lekeberg	Laxå	Hallsberg	Degerfors	Hällefors	Ljusnarsberg	Örebro	Kumla	Askersund	Karlskoga	Nora	Lindesberg			
Lekeberg	113	1	1	2	1	0	57	10	1	13	0	0	199	201	56,2
Laxå	5	133	16	3	0	0	6	3	4	0	0	0	170	177	75,1
Hallsberg	10	2	206	1	0	0	92	50	18	0	1	0	380	390	52,8
Degerfors	3	1	0	114	0	0	3	0	0	45	0	0	166	192	59,4
Hällefors	0	0	0	0	151	1	7	0	0	3	5	0	167	184	82,1
Ljusnarsberg	0	0	0	0	3	76	6	0	0	0	1	12	98	109	69,7
Örebro	58	7	71	4	1	2	3238	113	13	19	31	31	3588	3648	88,8
Kumla	11	3	53	0	0	0	113	318	9	1	1	2	511	514	61,9
Askersund	0	4	16	0	0	0	12	8	227	1	0	0	268	273	83,2
Karlskoga	6	1	0	36	2	0	17	2	0	380	2	0	446	493	77,1
Nora	0	0	0	0	3	0	12	0	0	0	196	4	215	220	89,1
Lindesberg	0	1	0	1	1	27	91	2	1	0	26	487	637	664	73,3

*Andel av de anställda som också bor i kommunen.

Figur 10. Arbets- och boendekommun för anställda inom **förskola** i Örebro län 2017. Källa: SCB/BeDa.

Förskola	Boendekommun												Summa länet	Totalt	Självförsörjningsgrad*
Arbetskommun	Lekeberg	Laxå	Hallsberg	Degerfors	Hällefors	Ljusnarsberg	Örebro	Kumla	Askersund	Karlskoga	Nora	Lindesberg	Summa länet	Totalt	Självförsörjningsgrad*
Lekeberg	103	3	2	0	0	0	13	4	1	4	0	0	130	130	79,2
Laxå	0	46	1	2	0	0	1	1	1	1	0	0	53	54	85,2
Hallsberg	1	3	204	0	0	0	19	24	15	1	0	0	267	269	75,8
Degerfors	0	1	0	131	0	0	1	0	0	23	0	0	156	165	79,4
Hällefors	0	0	0	0	96	0	2	0	0	0	1	0	99	105	91,4
Ljusnarsberg	0	0	0	0	2	60	4	0	0	0	1	7	74	79	75,9
Örebro	26	0	24	2	3	1	2312	64	10	11	14	22	2489	2547	90,8
Kumla	7	2	29	1	0	0	56	301	9	0	1	0	406	414	78,7
Askersund	0	4	5	0	0	0	5	3	138	0	0	0	155	157	87,9
Karlskoga	1	0	0	24	0	0	1	0	0	381	0	0	407	436	87,4
Nora	0	0	0	0	2	0	6	0	0	0	152	4	164	168	90,5
Lindesberg	1	0	1	0	0	2	18	0	0	0	17	364	403	411	88,6

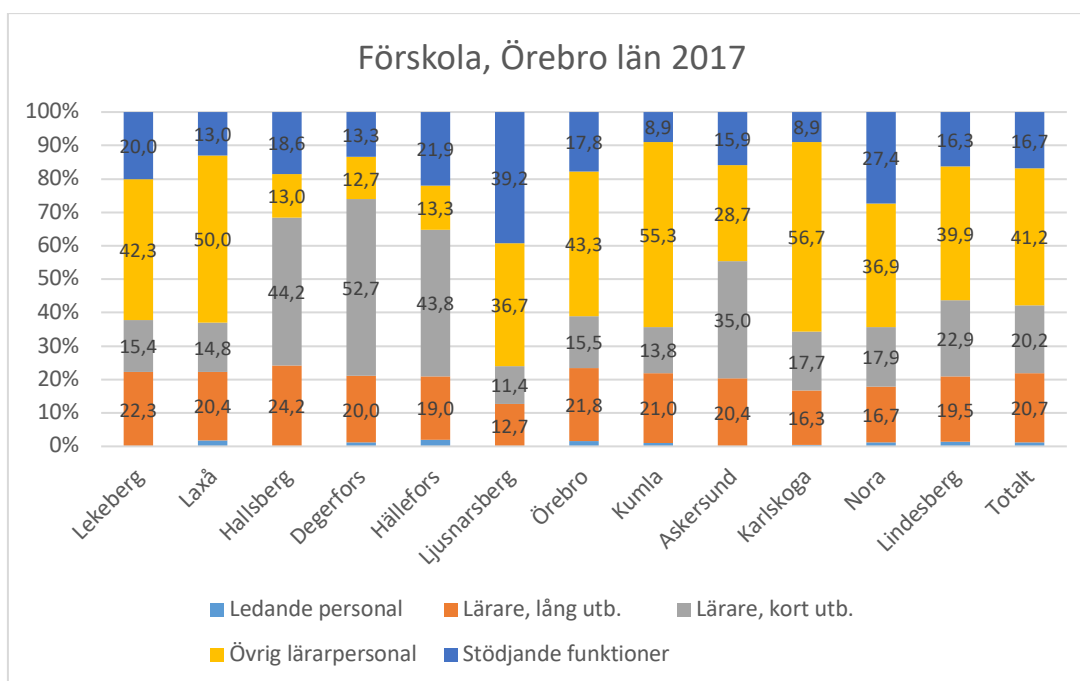
*Andel av de anställda som också bor i kommunen.

Personalsammansättning

I detta avsnitt ska vi se närmare på personalens sammansättning inom förskola och grundskola, med fokus på Örebro kommun. Vi kommer också att nyttja den indelning av DeSo-områden i Örebro och Västerås som redogjordes för i föregående avsnitt. Vi kommer att använda den indelning i fem olika personalkategorier som presenterades i metodavsnittet ovan.

Vi börjar med **förskolan** och en jämförelse mellan kommunerna i Örebro län år 2017. Av figur 8 framgår att för länet som helhet svarar lärare med både lång och kort utbildning (kortare än 3 års eftergymnasial utbildning) för ca en femtedel vardera av personalen vid länets förskolor. Den största gruppen utgörs av kategorin Övriga lärare, som utgör drygt 40 % av personalen. Gruppen med stödjande funktioner (dvs. de som t ex jobbar med administrativa uppgifter, vaktmästeri, bespisning) svarar för ca 17 % av den samlande arbetsstyrkan.

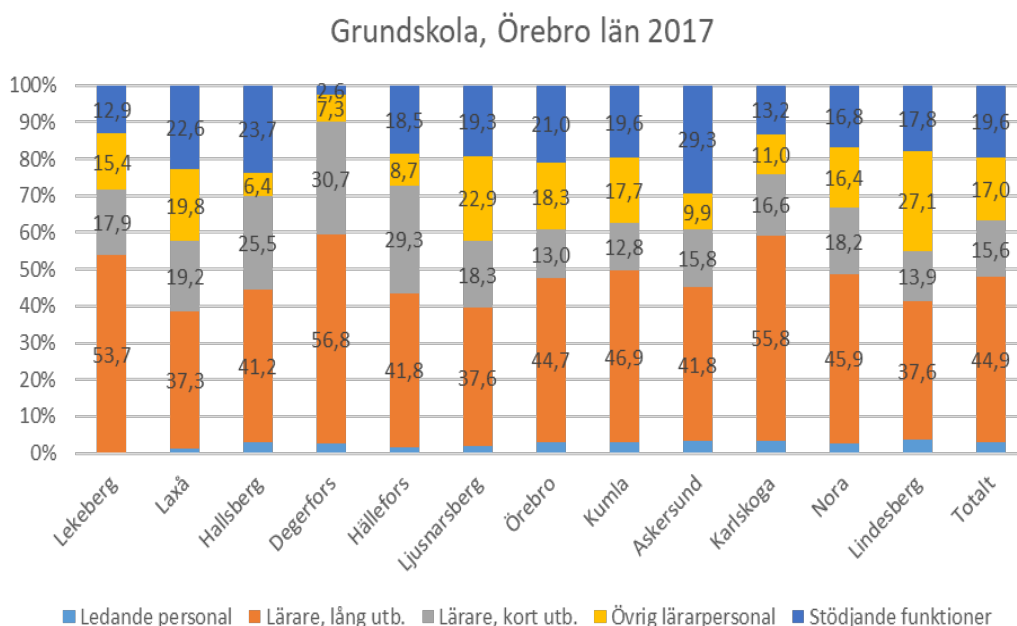
Figur 8. Personalsammansättning inom **förskolan** i kommunerna i Örebro län 2017. Källa: SCB/BeDa.



Örebro kommun ligger något över genomsnittet när det gäller lärargruppen som har en längre utbildning, dvs. som kan betraktas som behöriga lärare. En lägre andel behöriga lärare finner vi i kommuner som Ljusnarsberg, Karlskoga och Nora. Tre kommuner sticker ut i diagrammet; i Hallsberg, Degerfors och Hällefors är andelen lärare med kortare utbildning väsentligt större (även till viss mån i Askersund), till synes ”på bekostnad av” gruppen Övriga lärare (andelen behöriga lärare är inte märkbart lägre i dessa kommuner). Ljusnarsberg avviker också från det generella mönstret genom att personal som jobbar med stödjande funktioner utgör en större grupp i denna kommun.

Om vi går vidare till **grundskolan** kan vi se, inte oväntat, att gruppen behöriga lärare är väsentligt mycket större, i genomsnitt för länet utgör de 45 % av samtlig personal (figur 9). Örebro ligger nära genomsnittet för samtliga personalkategorier, men det beror till största delen på att Örebro antalsmässigt dominerar kraftigt i länet. Bland övriga kommuner ser vi relativt stora variationer. En stor andel lärare med lång utbildning finner vi i Degerfors, Karlskoga och Lekeberg, medan andelen är relativt liten i kommuner som Laxå, Ljusnarsberg och Lindesberg. Degerfors avviker en del från det dominerande mönstret genom att även gruppen lärare med kort utbildning är stor, vilket innebär att grupperna Övriga lärare och personal med stödjande funktioner är små i jämförelse.

Figur 9. Personalsammansättning inom **grundskolan** i kommunerna i Örebro län 2017. Källa: SCB/BeDa.



I figur 7 och 8 i bilaga 1 redovisas personalsammansättningen i de större arbetsställena inom förskola respektive grundskola i Örebro kommun. På arbetsställenivå framkommer ännu större variationer. Inom **förskolan** varierar andelen lärare med lång utbildning från närmare 58 % till 5 % bland de enskilda förskolorna. Spännvidden är nästan lika stor när det gäller enskilda **grundskolor** i kommunen; från 67 till 19 %.

Skiljer sig personalsammansättning åt mellan olika huvudmän för skolor i Örebro? Av figur 10 framgår att andelen lärare med lång utbildning är klart högre inom de **förskolor** som har kommunen som huvudman. Även förskolor med andra typer av organisationer som huvudman har en låg andel behöriga lärare. I dessa två huvudmannakategorier är istället personal inom stödjande funktioner överrepresenterad. För de fyra länen som helhet är bilden i stor sett densamma (se figur 9 i bilaga 1).

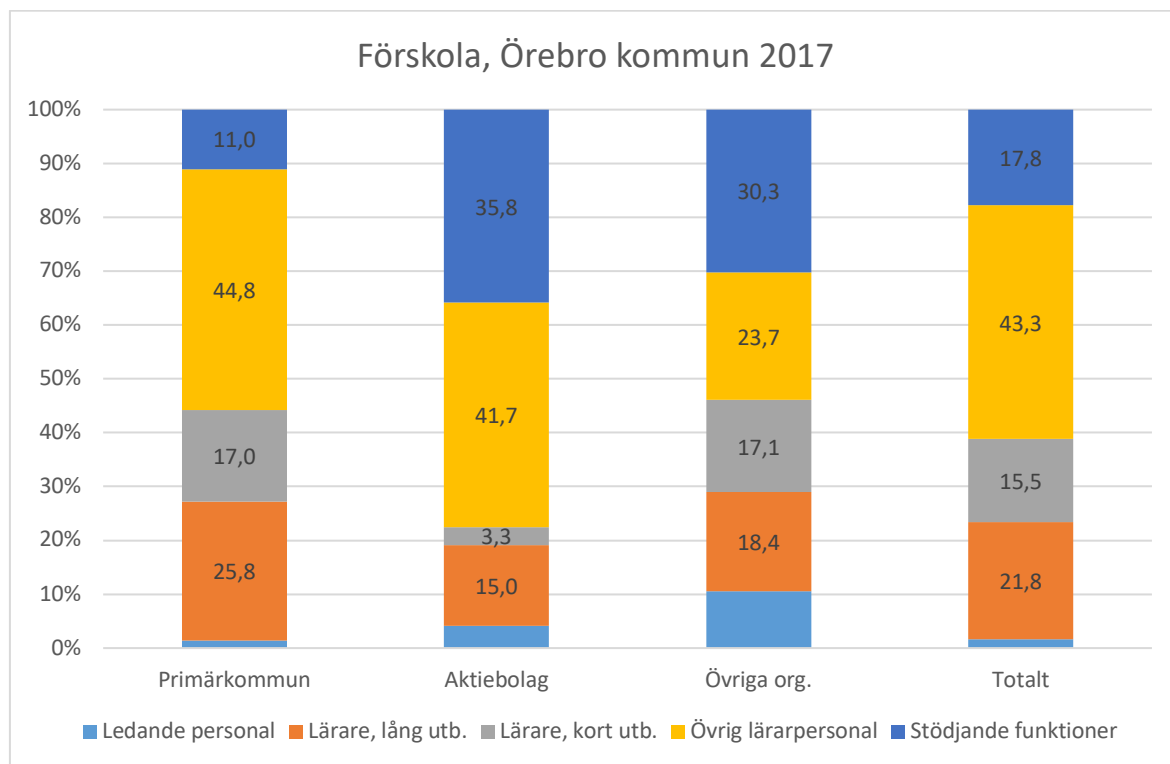
När det gäller **grundskolan** är förhållandet det omvända. Här är det de privata skolorna som har en hög andel lärare med lång utbildning. Mellan kommunala och privata skolor skiljer närmare tio procentenheter. En låg andel behöriga lärare (30 %) finner vi i skolor som drivs av övriga organisationer. I både skolor som drivs i aktiebolagsform och av andra organisationer är andelen personal som arbetar med stödjande funktioner stor. Som framgår av figur 9 i bilaga 1 är bilden i stora drag densamma i de fyra länen som helhet, men skillnaderna är något mer uttalade i Örebro.

Slutligen jämförs i figur 12 personalsammansättningen inom **grundskolan** för både 2014 och 2017 i de olika typer av geografiska områden som identifierades tidigare. Andelen behöriga lärare är klart störst (ca 49 %) i de centrala delarna av kommunen år 2017. Lägst är andelen i den kategorin Utsatta områden ca 38 %), där samtidigt gruppen Övriga lärare är högre än i de andra två områdena.

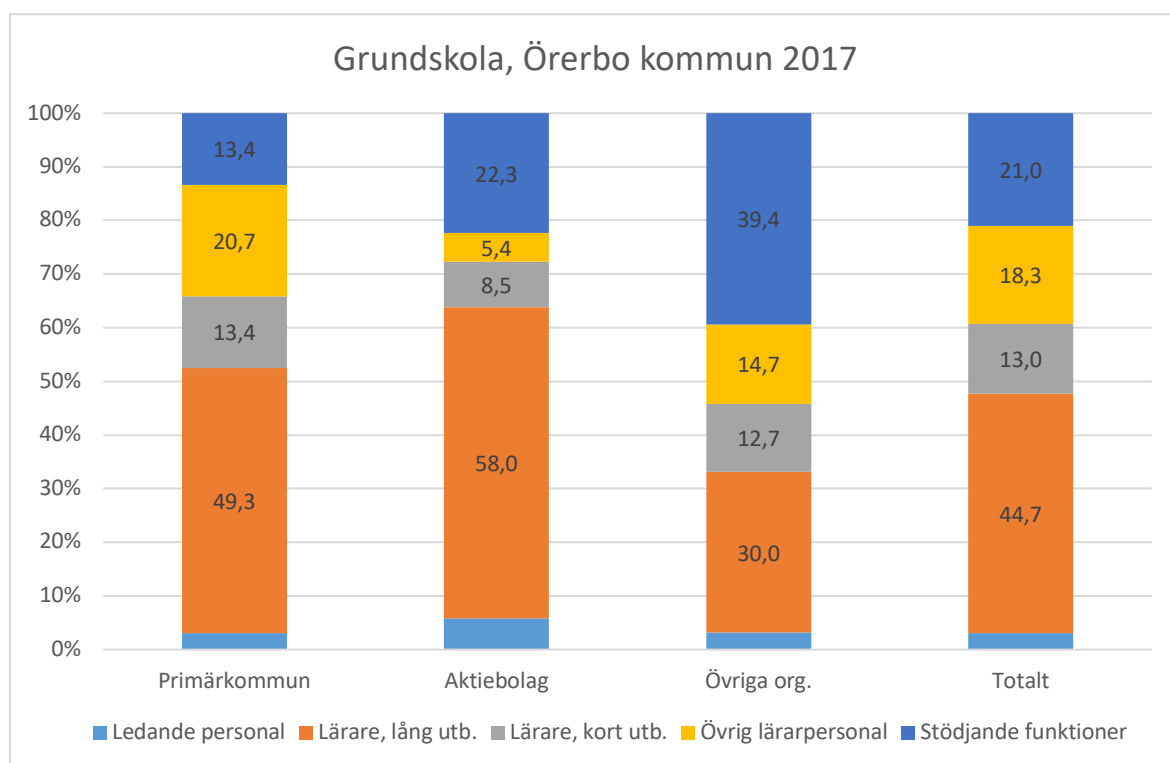
Andelen behöriga lärare inom grundskolan har minskat något i både de centrala områdena och i de utsatta områdena mellan 2014 och 2017, medan vi ser en viss ökning i landsbygdsområdena. I de utsatta områdena är det framför allt gruppen Övriga lärare som ökat under treårsperioden, framför allt på bekostnad av stödjande funktioner. Denna förändring är dock genomgående i de tre områdesgrupperna.

Vid en jämförelse med Västerås kommun (se figur 10 i bilaga 1) kan vi framför allt se att de områden som kan betraktas som utsatta i Västerås istället har en något högre andel behöriga lärare, både 2014 och 2017. Andelen behöriga lärare ökar dessutom i samtliga områden i Västerås.

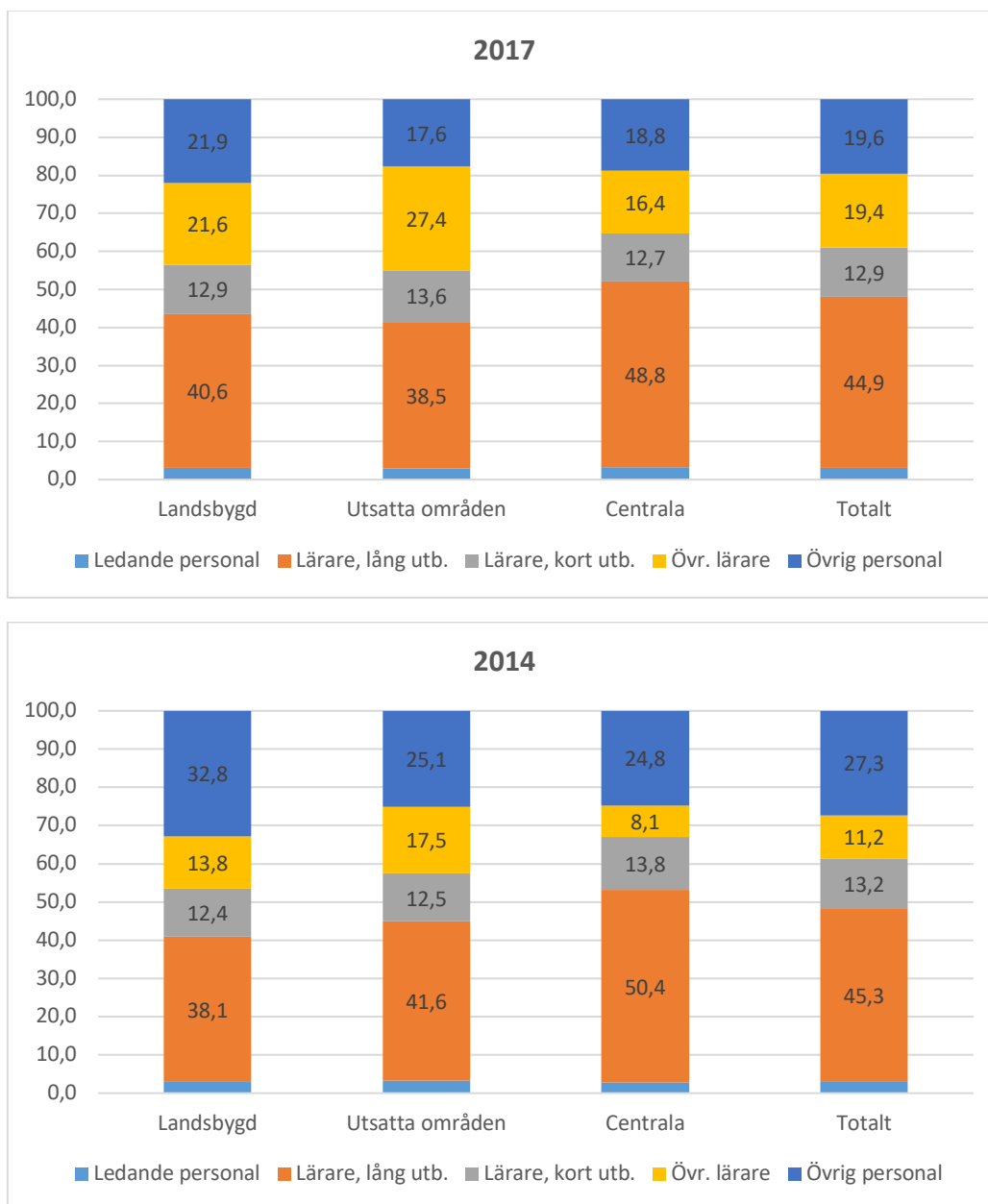
Figur 10. Personalsammansättning vid **förskolor** i Örebro kommun fördelade på huvudmän. Källa: SCB/BeDa.



Figur 11. Personalsammansättning vid **grundskolor** i Örebro kommun fördelade på huvudmän. Källa: SCB/BeDa.



Figur 12. Personalsammansättning vid **grundskolor** i Örebro kommun 2017 och 2014 fördelade efter typ av område. Källa: SCB/BeDa.



Sammanfattning av studiens kvantitativa del

Här presenteras i punktform resultatet av den kvantitativa delen av studien:

- Personlörörligheten i Örebro kommun inom förskola och grundskola avviker inte nämnvärt från andra kommuner av liknande storlek. På kommunnivå är överhuvudtaget skillnaderna i rörlighet mellan kommuner små.
- Däremot varierar rörligheten relativt mycket när vi jämför mellan enskilda arbetsställen (dvs. förskolor och skolor).

- En svag, men ändå relativt tydlig, tendens finns att rörligheten ökar något över tid för både för- och grundskolor, framför allt under den senare delen av mätperioden (2014–2017). Variationerna är dock rätt stora från år till år för de mindre kommunerna i länet.
- Örebro kommun avviker genom att förskolor som drivs i privat regi har en väsentligt större personalomsättning.
- På en mer detaljerad geografisk nivå kan vi se tydliga skillnader mellan olika delområden inom Örebro kommun. Personal flödar framför allt ut från ”utsatta” områden, till andra delar av kommunen, framför allt till de mer centralt belägna skolorna. Motsvarande analys i Västerås ger ett liknande resultat.
- Regressionsanalyserna visar förväntade resultat när det gäller effekterna av ålder, inkomst och pendling, dvs. högre rörlighet i yngre åldrar, i de lägre inkomstklasserna och för de som pendlar. Vi ser en förhöjd sannolikhet att byta arbetsställe för män inom förskolan. Kommunstorlek har ingen entydig eller särskilt stor effekt på rörligheten. Inom grundskolan finns en ökad rörlighet för individer med ledande funktioner. Vi ser också att rörligheten är större för de lärare som har en lång utbildning, något som gäller både för grundskolan och för förskolan.
- Vissa skillnader mellan intern och extern rörlighet kan också noteras. Det är t ex större sannolikhet att män byter till andra sektorer (extern rörlighet), särskilt när det gäller manlig personal inom förskolan. Den interna rörligheten, dvs. när man byter jobb mellan skolor, påverkas i större utsträckning av storleken på den lokala arbetsmarknaden. Med andra ord, ju mindre befolkning i kommunen, desto mindre sannolikhet att man hittar en annan skola att byta till. Ledande personal inom grundskolan är mer benägen att byta till andra skolor, men detta gäller inte på samma sätt inom förskolan. Behöriga lärare (dvs. med lång utbildning) inom grundskolan är mer benägna att byta till andra skolor, medan det motsatta gäller för de som byter till jobb utanför skolan. Inom förskolan är det mindre sannolikt att ledande personal byter till andra skolor. De som lämnar förskolan för andra jobb är framför allt lärare med kort utbildning, och gruppen Övriga lärare.
- Kommunernas geografiska läge inom Örebro län har, inte oväntat, stor betydelse för pendlingsmönstren inom både förskola och grundskola. Hög ”självförsörjningsgrad” har, förutom Örebro, också kommuner som ligger i regionens utkanter. Örebro har ett negativt pendlingsnetto inom grundskolan, framför allt i relation till Lindesberg och Hallsberg. Örebro kommun ”försörjer” till stor del kommuner som Lekeberg, Hallsberg, Kumla och Lindesberg med lärare med lång utbildning, genom att mellan 20 och 30 % av denna personalkategori bor i Örebro kommun.
- Personalsammansättningen varierar relativt mycket mellan kommunerna i länet. Örebro kommun är inte extrem i något avseende, medan vissa mindre och mer perifera kommuner uppenbarligen har en väsentligt lägre andel behöriga lärare.
- Inom förskolan har de kommunala skolorna en högre andel behöriga lärare än de som drivs i aktiebolagsform och av övriga organisationer. Inom grundskolan är mönstret ett annat. Här har de aktiebolagsdrivna verksamheterna den största andelen lärare med lång utbildning. I grundskolor som drivs av övriga organisationer är dock andelen behöriga lärare klart lägst.

- Utsatta områden i Örebro kommun har en lägre andel behöriga lärare år 2017, medan skolor i de centrala delarna av kommunen har den högst andelen. Vi kan också notera att andelen behöriga lärare sjunker något i utsatta och centrala områden mellan 2014 och 2017 (medan andelen ökar något i motsvarande områden i Västerås kommun).

Kvalitativa del: Förskollärares, lärares och rektorers attityder till rörlighet

I följande avsnitt redovisas resultatet från den kvalitativa studien. För- och grundskollärare behandlas som en grupp av röster. I de fall det finns olika uppfattningar mellan grupperna så redovisas det. Ett fåtal citat har placerats i den löpande texten. För att inte röja de intervjuades identitet markeras rösterna enbart som förskollärare (FL), grundskollärare (GL) eller rektor (R).

Resultatet av analysen presenteras under två huvudkategorier:

- Arbetsmiljö och ledarskap
- Professions- och personlig utveckling samt livssituation

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön formas i ett samspel mellan rektors ledarskap och den allmänna kulturen på skolan. De intervjuade nämner flera faktorer, både organisatoriska och personliga, som orsaker till att lärare och förskollärare lämnar eller att stannar kvar på sin arbetsplats. Arbetsmiljöns betydelse är den mest framträdande temat i intervjuerna.

En bristfällig arbetsmiljö är den faktor som samtliga intervjuade lyfter fram som ett starkt vägande skäl till att de själva eller kollegor byter arbetsplats. Omvänt betyder en god arbetsmiljö att personal stannar kvar. Vidare uppfattar flera av de intervjuade att de flesta lärare och förskollärare som byter arbete snarare gör det för att fly från en dålig arbetsmiljö än att de söker nya utmaningar. Lön spelar också in men inte i lika hög grad vilket vi redovisar i nästa avsnitt. En allmän uppfattning är att de som flyr eller lämnar av andra orsaker undersöker den nya skolans arbetsmiljö noggrant när de söker ny tjänst vilket citatet visar.

Men sen är arbetsmiljön den stora biten tror jag, det blir tuffare och tuffare i samtliga skolor, mindre och mindre medel och större klasser, alltså fler saker som ingår i uppdraget än tidigare. Och då blir det oftast att man kommer till den punkten att ”Ja, men jag måste prova någonting annat” och sen så är det kanske likadant där och då söker man vidare och söker vidare. Så jag upplever mer att man söker sig *från* någonting nu medan tidigare så sökte man sig *till* någonting. (R)

Rörligheten bland både personal och rektorer tycks ha ökat över tid, speciellt i grundskolan. En av de intervjuade rektorerna på en grundskola uttrycker att rörligheten hos personalen är av en annan karaktär än för bara några år sedan.

Jag tycker det är ju en betydligt större rörlighet nu än vad jag är van tidigare, [...] då sökte man sig någon annanstans om man ville ha andra utmaningar eller göra någonting annat, välja en annat stadie eller sådana saker till exempel. Men annars så tycker jag man som lärare har varit ganska trogen sin arbetsplats så. Men senaste åren så är det ju en enorm skillnad, en enorm rörlighet tycker jag. (R)

Rektorer, lärare och förskollärare betonar några olika aspekter av arbetsmiljön.

Förskollärares och grundskollärares perspektiv på arbetsmiljö

Både förskol- och grundskollärare uttrycker att en rimlig arbetsbelastning är en viktig aspekt av en god arbetsmiljö men det ses mer som en hygienfaktor, dvs. en faktor som är den samma för många och som, när en dräglig nivå upprätthålls, därför inte påverkar beslut om att byta arbetsplats i någon stor utsträckning. En hygienfaktor som nämns speciellt av grundskollärare är att det finns tillräckligt med extra resurser (assistent eller lärare) i elevgrupper där många elever med neuropsykiatriska diagnoser finns. Elevgrupperns storlek, eller sammansättning i övrigt eller föräldrar nämns mer sparsamt av lärarna som något som påverkar arbetsmiljön. Här avviker förskollärares svar något. Vi kan notera att förskollärarna i högre utsträckning än grundskollärarna pekar på barngruppernas växande storlek och sammansättning som problematisk ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Flera av de intervjuade uttrycker att det som är mest betydelsefullt för att skapa en god arbetsmiljö är att det finns en kultur av vänlighet, öppenhet och att man stöttar varandra i arbetet. Främst nämns betydelsen av ledningens stöd men även kollegors stöd är viktigt för att skapa en god arbetsmiljö. Förskollärarna lyfter fram att de särskilt uppskattar att rektor är närvarande och ger snabb respons. Det behöver inte vara en fysiskt närvarande rektor men rektor behöver vara tillgänglig och kunna ge snabba och tydliga svar om det uppstår akuta problem. Grundskollärarna uttrycker sig på liknande sätt men betonar även rektors roll i exempelvis konfliktlösning i klassrummet eller mellan elever.

Allmän trivsel på arbetsplatsen ses som en viktig arbetsmiljöfaktor som i hög grad avgör om man som anställd tar steget att byta arbetsplats eller stanna kvar. De som gör att ”man trivs” kan kopplas både till arbetsplatsens kultur och ledningens stöd men även att rektor skapar strukturer. Både förskollärare och grundskollärare uttrycker att ett strukturerat ledarskap hos rektor i hög grad bidrar till en god arbetsmiljö. Grundskollärarna lyfter fram att struktur påverkar det allmänna klimatet (trivsel och hjälpsamhet/stöttning) på en skola. Förskollärarna lyfter fram betydelsen av en tydlig arbetsdelning och att det under arbetsdagen finns tid för reflektion. En tydlig struktur för arbetet är en viktig faktor för att både för- och grundskollärare vill stanna kvar på sin (för)skola.

I anslutning till att de intervjuade reflekterade över betydelsen av en stöttande kultur nämnde några av lärarna att kulturen färgar av sig på hur kollegiet ser på eleverna, hur de behandlas och om eleverna får stöttning eller inte. En av lärarna uttrycker sig så här om vad som skapar trivsel:

Intervjuare: Men vad gör man på den här skolan då som gör att man trivs?

Lärare: *Det är svårt att sätta ord på det [skratt] ja det känns som att, om man jämför med andra skolor, att dom mer bryr sig om allas välmående och så [...] jag har en mentor, jag har min arbetsledare ... och sen får jag ju mycket stöd från mina kollegor i arbetslaget och rektorn är ju med kontinuerligt också, så om jag har några elever som har en tuff attityd eller nåt sånt där, är rektor där och stöttar upp. (GL)*

Citatet visar att ett stöttande ledarskap i lärarens vardag, i kombination med hjälpsamhet och allmänt stöd från kollegor, bidrar till en god arbetsmiljö som gör att läraren vill stanna kvar på arbetsplatsen. En annan grundskollärare uttryckte det som att rektors ledarskap, som det ges uttryck för i skolans allmänna kultur, har betydelse för kollegors syn på andra kollegor och hur stöttande de själva är gentemot sina kollegor men även mot elever.

Några av de intervjuade förskollärarna uttrycker att det är bristen på struktur som har gjort att de har tagit steget att byta arbetsplats. Intervjuerna med för- och grundskollärare pekar mot att rektors ledarskap har en avgörande betydelse för om pedagogerna väljer att stanna eller byta arbetsplats.

Rektorernas perspektiv på arbetsmiljö

När rektorerna reflekterar över vad de ser som viktigt i sitt eget ledarskap lyfter de i ännu högre grad än för- och grundskollärare att det är grundläggande med en tydlig struktur för en fungerande arbetsmiljö. Rektorerna betonar vikten av att vara en synlig, stöttande, ledare med ”öppen dörr”. Flera lyfter fram att de strävar efter tydlighet och konsekvens i handling, både i målformulering och i mer kontinuerligt beslutsfattande. Samtliga grundskolerektorer menar att de i så hög grad som möjligt försöker stötta medarbetarna genom att lyssna, ge råd och, när det behövs, lösa problem ut mot elever eller föräldrar och att de ser det som en viktig arbetsuppgift. Det både förskol- och grundskollärarna ser som önskvärda ledarskapskvaliteter kopplat till arbetsmiljö, stämmer således väl överens med de kvaliteter rektorerna säger sig eftersträva. Rektorernas uttrycker samtidigt att möjlighet att aktivt stötta och finnas till hands för lärarna är avhängig deras egen arbetsmiljö och de har inte alltid möjlighet att bedriva det ledarskap som de skulle önska. En rektor berättade att för att kunna vara den närvarande rektor som hen önskade så innebar det, inte alltför sällan, kvällsjobb.

För- och grundskollärares arbetsmiljö tycks vara beroende av rektors egen arbetsmiljö. Rektorena menar att en rimlig arbetsbelastning för rektorer är en förutsättning för att de ska mäkta med att främja en god arbetsmiljö för personalen och för att de själva ska stanna kvar på sin tjänst som rektor.

Vidare menar flera rektorer som arbetar för en kommunal huvudman att förståelsen för rektorers arbetssituation inte alltid finns hos stödfunktioner och att det påverkar rektorers arbetsmiljö negativt. De intervjuade rektorena som arbetar i fristående verksamheter ger en något annorlunda bild. De uttrycker att de har gott stöd från centralt håll och att den centrala ledningen är tillgänglig när rektorena behöver stöd. Det ekonomiska stödet tycks däremot inte vara större hos fristående huvudmän. En rektor som tidigare arbetat i en mindre kommun menar att de många chefsleden i förvaltningen påverkar hans möjlighet till tydlighet gentemot personalen. Rektorn saknar en röd tråd och klara direktiv att förmedla vidare vilket påverkar arbetsmiljön för både hen själv och för personalen. En annan rektor lyfter att det blivit bättre styrning de senare åren, med tydligare utvecklingsmål och vilka processer som ska prioriteras.

Att arbetsmiljön för rektorer, förskollärare och grundskollärare är en strakt bidragande faktor till om de vill stanna vid sin arbetsplats eller söka sig till en ny framträder tydligt. Citatet nedan är svaret från en av rektorena som ombads ge råd till beslutsfattare i Örebro kommun.

Intervjuaren: Om du skulle ge ett råd till ledningen högre upp i organisationen när det gäller att minska oönskad rörlighet bland lärare, vad skulle det vara?

Rektor: *Man ska jobba väldigt, väldigt medvetet kring arbetsmiljön. Att man verkligen skulle vässa sig på den punkten och visa att, man kan inte ändra allting på en dag och man kan inte göra rätt hela tiden, men visa att här ligger vårt hjärta, här lägger vi all kraft hela tiden och tar det på allvar. Inte liksom göra enkäter som det inte händer någonting med utan verkligen jobba med det i alla leden hela tiden. (R)*

I citatet uttrycker rektor att centralt stöd i arbetsmiljöarbetet är välkommet när det kommer med åtgärder och inte enbart i form av resultat från undersökningar.

Uppfattningar om arbetsmiljö hos andra skolhuvudmän

Frågor om arbetsmiljön i andra kommuners eller kommundelars skolor och om privata kontra kommunala huvudmän ställdes. Svaren på frågorna speglar både på de intervjuades egna uppfattningar och vad de uppfattar sägs av kollegor. Gällande skillnader mellan privata och kommunala huvudmän var det inte arbetsmiljöfrågor som lyftes utan snarare trygghetsfrågor. Några menade att en kommunal tjänst kändes tryggare. Kollegor och de intervjuade själva verkar inte heller diskutera andra kommuners skolors arbetsmiljö i så stor omfattning, att döma av denna begränsade studie. Något rykte om någon skola i en grannkommun eller hela kommunen kunde florerat ett tag men vilken skola eller kommun, varierar över tid. Däremot lyftes några aspekter som relaterar till skolor i olika geografiska områden i Örebro kommun.

Skolor i områden med socio-ekonomisk låg status nämndes som skolor med påfrestande arbetsmiljö. Men det kan finnas en ny trend som växer fram. Även centrala skolor, som tidigare främst haft elever med god måluppfyllelse, börjar få in elever med mycket låg måluppfyllelse. Detta påverkar arbetsmiljön i negativ riktning. Trots det, nämner de centrala skolornas lärare fortsatt inte den extra arbetsbelastningen som sådan, utan snarare den hårdnande kulturen som en faktor som bidrar till sämre arbetsmiljö. Någon uttrycker det som att vissa elever men ibland även lärare som tidigare tillhört de tidigare hårt belastade skolorna kommer in med en annan attityd vilket gör klimatet hårdare på de centrala skolorna. Lärarna i skolor utanför staden nämner inte samma problem. Samtliga intervjuade upplevde att deras skolor i stort hade ett gott rykte.

En summering av intervjusvaren om arbetsmiljö ger att en god arbetsmiljön är avgörande för att för- och grundskollärare ska stanna kvar på sin arbetsplats. I sin tur bygger det på rektorers ledarskap i

form av förmåga att skapa en stöttande kultur och tydliga strukturer, som i sin tur bygger på att rektorerna har en överkomlig arbetsituation och gott stöd från övriga funktioner hos huvudmannen.

Lön, professions- och personlig utveckling samt livssituation

Förskollärare, grundskollärare och rektorer ser på lön och rörlighet på liknande sätt. Däremot skiljer sig förskol- och grundskollärares syn på sin egen utveckling i yrket och karriär från rektorens syn den samma vilket redovisas i det följande.

Lön

Lönen ses inte, med något undantag, av de intervjuade för- och grundskollärarna, som en betydande faktor för att byta arbetsplats. Men de hör från andra lärare att lönen varit en avgörande faktor som fått dem att söka sig till en ny arbetsplats. Det handlar då ofta om byte till en annan kommun eller från kommunal till privat huvudman. I anslutning till dessa uttalanden uttryckte flera av de intervjuade att det finns en policy i Örebro kommun att inte konkurrera med lön inom kommunen även om någon ändå lyckats få upp sin lön vid byte av kommunal skola inom kommunen. Av intervjuerna framgår att många av de som bytt kommun kommer tillbaka till Örebro kommuns skolor om de är bosatta på orten och de har då höjt sin lön. Någon av de intervjuade uttrycker det som:

Och sen så är det ju det här att förhandla löner som folk flyttar för också, att man byter skola eller kanske mellan privat och kommunal eller att man byter kommun. Man hör också att en del byter kanske till ... [namn på annan kommun] och förhandlar och sen går dom tillbaka till Örebro för egentligen är det Örebro dom vill vara i. (GL)

Lärarna och rektorerna uttryckte att byta kommun eller söka sig till en privat skola, om man arbetar i en kommunal, är det enda sättet att höja sin lön i förhållande till andra på nuvarande arbetsplats. Ingen nämnde det omvända dvs. att gå från privat till kommunal skola skulle ge en löneökning. Vidare verkar det variera år från år vilken kommun som får ryktet om sig att vara bäst att flytta till lönemässigt. De intervjuade menar att flera kommuner, i omgångar, har satsat stort på att attrahera lärare från andra kommuner men när satsningen är över faller löneläget i kommunen tillbaka. Att byta till en sämre arbetsmiljö för en moderat lönehöjning, annat än för en kortare period, var inget som verkade locka de intervjuade även om någon nämnde, att hen skulle kunna tänka sig gå över till en skola med bristfällig arbetsmiljö för en stor lönehöjning (10 000 kr eller mer). En annan lärare som tidigare arbetat i annan kommun svarar så här på frågan om arbetsmiljö eller lön är viktigast.

Så var det egentligen också i [en specifik kommun], att man rör sig ifrån, jag tror i många fall där just [i den tidigare nämnda kommunen] [...] vill man inte jobba i en stökig miljö egentligen, så absolut, jag tror nästan den [arbetsmiljön] kan vara viktigare än lön egentligen. (GL)

En rektor på en annan skola uttrycker sig på liknande sätt:

Det är klart att löneutvecklingen har påverkat [rörligheten] genom att det är sån brist nu, så går nya lärare in på högre löner än vad äldre personal har och det gör ju att man [de redan anställda] söker sig, så klart, vidare.

Det är för många lärare dock svårt för att få en överblick av löneläget och det de hör är främst rykten, förutom i den allra närmaste kretsen av kollegor. Några uttrycker även att det är ”lätt att bli kvar” trots missnöje med lönen därför att skolan är på bekvämt avstånd och de egna barnen kräver så mycket tid och omsorg att ansökningsförfarandet och att sätta sig in i en ny skolas arbetsrutiner känns tungt.

När det gäller löneutveckling gnager det speciellt mycket när yngre kollegor, ofta nyutexaminerande, kommer in på samma eller nästan samma lön som de mer erfarna lärarna. Så här sa en av de intervjuade om det:

Jag har pratat med min rektor och sagt ”Pratar ni om i rektorgruppen hur ni ska göra för att behålla lärare som har jobbat ett tag?” För att dom som går in, dom förhandlar ju och det ska dom ju göra, jag säger inte det, men det blir lite konstigt om dom går in på samma som en som har jobbat i tio år, då börjar man tycka att neej, då kanske man måste flytta på sig”. (GL)

Samma lärande hade en stark medvetenhet om att den enda karriärsutveckling som bjöds inom kommunen och som skulle ge kännbar löneförbättring var att ta steget upp till biträdande rektor och rektor men var själv inte lockad av det. En annan lärare uttrycker sig något starkare:

Jag tycker det är synd och skam att man som arbetsgivare inte kan göra nåt annat, att det inte finns nåt annat sätt att jobba upp sin lön än att gå den vägen. *Intervjuaren: Du menar att byta skola?* Ja, jag ser det som att det är lärarna som tvingas till det. Jag menar, det är inte så kul att vara kvar på en lön om man har 10 års erfarenhet som matchas och ibland överträffas av en nyutexad, då förstår jag, då hade jag lackat ur, så jag förstår dom helt

Inte heller för förskollärarna är lönen det viktigaste motivet till att byta arbetsplats. En förskollärare berättar att hen inte trivdes och att det var den utlösande faktorn.

Men jag tror att mycket handlar om att man trivs på sin arbetsplats, att man har bra kollegor, fungerande ledning. För vi vet ju att lönen inte är så mycket mer någon annanstans ... När jag slutade på min förra arbetsplats så var det åtta till, sju till som slutade. Vi var åtta stycken som lämnade samtidigt till olika förskolor och vi hade olika roller. Och det var väl nog ingen som var på grund av lönen utan det var ju att man, vi trivdes inte, det var rörigt. Och sen valde en att sluta och tog mod till sig och då kände vi andra att ”Ja, jag kanske – det är dags nu, jag ska nog också” liksom (FL)

Av citat framgår också att när en pedagog flyttar så kan det göra att fler pedagoger bestämmer sig för att flytta.

Den bild som lärarna ger delas av rektorerna. När det gäller incitament att byta skola eller gå vidare till ett annat yrke är löneutvecklingen viktig men inte på bekostnad av att hamna i en bristfällig arbetsmiljö – åtminstone inte för en längre period.

Professions- och personlig utveckling

Bristande möjligheter till professions- eller personlig utveckling verkar av intervjuerna att döma inte vara avgörande för att säga upp sig och byta arbetsplats. Ingen av de intervjuade lärarna säger att brist på kompetensutvecklingsmöjligheter har fått dem att söka sig bort. Istället ser både för- och grundskollärarna möjligheten till kompetensutveckling som en trivselfaktor eller som ett kvitto på att ledningen ser dem. De nämner även möjlighet till kompetensutveckling som något som skulle kunna locka lärare till (för)skolan och få de som redan arbetar där att stanna kvar. En av de intervjuade grundskollärarna uttrycker det så här:

Intervjuaren: Om det skulle vara någonting en skola skulle kunna göra för att dels behålla, dels för att locka lärarna, vad skulle det vara utifrån din synvinkel?

Ja, ja men lön är ju alltid viktigt. Men sen också, ja men till viss del kompetensutveckling också, att man får chansen att utvecklas, man får chansen till kompetensutveckling. (GL)

I citatet ovan nämns chans att utvecklas i sin lärargärning. Kompetensutveckling och personlig utveckling förknippas dock inte av just de intervjuade grundskollärarna med karriärmöjlighet.

Rektorernas syn på sin egen professionsutveckling skiljer sig från de intervjuade pedagogernas på flera punkter. Rektorerna gör en tydligare koppling mellan personlig utveckling och karriär genom att tala om möjligheten att upptäcka nya saker och utveckla verksamheter. Följande citat är representativt för hur de intervjuade rektorerna både på förskola och grundskola uttrycker sig om sin egen drivkraft att stanna kvar eller gå vidare från att arbeta som pedagog till att bli rektor eller att byta verksamhet:

Ja, alltså det är om jag byter eller dom tjänster som jag har valt att byta då, då är det, det har inte varit relaterat till lön eller arbetsmiljö eller så utan jag tycker det ser ungefär likadant ut vart man är någonstans så. Utan det har varit att det har varit utmaningar som är spännande eller jag känner att jag kan tillföra någonting för att jag blev ju själv lärare av dom här ideologiska grunderna, att man vill förändra, man vill tillföra och så. (R)

Ytterligare en aspekt av karriär handlar om olika typer av karriärtjänster som förstelärare eller utvecklingsledare: Den typen av tjänster höjer inte enbart lönen, de ökar också den allmänna rörligheten. En lärare säger:

Jag tror också att rörligheten har ökat i och med dom här karriärtjänsterna som har kommit också med andra och förstelärartjänsterna, för nu är det flera skolor som har ansökt, och i sina ansökningar försöker locka folk via det. (GL)

Samtliga rektorer på förskolorna i studien är utbildade förskollärare som har valt att bli rektorer eftersom de sökte nya utmaningar i sitt yrke.

Livssituation

Faktorer som rör livssituationen, där familjebildning är den mest avgörande, tycks ha varierande betydelse för rörligheten under olika faser i livet. Flertalet av de intervjuade förskollärarna som har barn uttrycker tydligt att den geografiska närheten till arbetsplatsen har stor betydelse. Även grundskollärarna ger uttryck för betydelsen av den geografiska närheten om än inte i lika hög grad.

Och då måste jag ju ställa den här följdfrågan men vad beror det på att dom inte rör på sig, tror du?

Ja, men det är nog mycket bekvämlighet, trygghet och just det här pendlings- antingen får man ju flytta till det stället då eller pendla. Och det, dom flesta har ju sina familjer här och ... man bryter ju inte upp i första taget.

För rektorerna var arbetsplatsens geografiska placering mindre viktig men inte obetydlig.

Lön, professions- och personlig utveckling samt livssituation ger att lönen är betydelsefull om än inte avgörande för lärares och rektors rörlighet. Samtidigt kan erfarna lärare på grund av lönesituationen där nya lärare kommer in med hög lön känna sig tvingade att byta skola för att få en bättre löneutveckling, trots att de gärna skulle stanna kvar. Kompetensutvecklingsinsatser och livssituation påverkar förhållandevis personalens rörlighet i lägre grad, av intervjuerna att döma.

Sammanfattning av studiens kvalitativa del

Här presenteras resultatet av studiens kvalitativa del i punktform.

- Rektorerna, för- och grundskollärarna uttrycker över lag att de trivs med sitt yrke och på sin nuvarande arbetsplats
- Orsaken till byte av (för)skola är vanligtvis relaterat till brister i arbetsmiljö

- Rektors ledarskap (struktur, klimat, stöttning) har stor betydelse för allmän trivsel och god arbetsmiljö
- Rektors möjlighet till gott ledarskap är avhängig rektorers arbetsmiljö och fungerande stödfunktioner samt tydlighet från högsta ledning
- Högre lön vid byte av (för)skola är inte, varken för för- eller grundskollärare, ett starkt motiv för intern rörlighet men lön är ett irritationsmoment när yngre, mindre erfarna lärare kommer in på samma eller högre lön och kan då trigga byte av skola
- Kompetensutvecklingsmöjligheter kan locka för- och grundskollärare till en arbetsplats men nämns inte som en betydande faktor för att stanna kvar
- Rektorerna nämner i högre grad personlig utveckling och karriär som skäl till att byta arbetsplats än vad för- och grundskollärare gör
- Den geografiska närheten och livsstilsfaktorer är ett motiv för att bli kvar på arbetsplatsen och är mest framträdande för förskollärare
- Yngre förskollärare är, i högre grad än äldre, intresserade av att utvecklas i sitt yrke och kan, om de ges chans till utvecklingsmöjligheter, tänka sig att pendla längre till arbetsplatsen

Sammanfattande diskussion och slutsatser

Studiens övergripande syfte var att undersöka Örebro kommuns skolpersonals agerande på arbetsmarknaden och förskollärares, grundskollärares och rektorers attityder till rörlighet, anställningsvillkor och skolor och förskolor av olika med olika förutsättningar.

Örebro kommun utmärker sig inte, i jämförelse med kommuner motsvarande förutsättningar i de fyra studerade länen. Örebro har varken särskilt hög eller låg rörlighet bland skolpersonalen. Kommuners geografiska läge har stor betydelse för pendlingsmönstren, men kommunstorlek har ingen entydig eller särskilt stor effekt. För rörlighet mellan skolor har dock storleken betydelse; ju mindre befolkningens mängd i en kommun (och därmed färre skolor), desto lägre sannolikhet att byta till annan skola. Personalsammansättningen varierar däremot relativt mycket mellan kommunerna i Örebro län. När det gäller andelen behöriga lärare i länets kommuner så utmärker sig Örebro kommun inte, däremot har vissa mindre och mer perifera kommuner en väsentligt lägre andel behöriga lärare. Studien visar också att personal rör sig från skolor i utsatta områden i Örebro kommun, till skolor i kommunens centrala delar, och att andelen lärare med lång utbildning är mindre i utsatta områden.

Resultaten från studiens kvalitativa del stämmer till viss del med det generella fenomenet på arbetsmarknaden att ju yngre eller ju mindre erfarenhet i yrket som en person har desto större sannolikhet att han eller hon också är rörlig. Intervjuerna med förskollärarna visar att den geografiska närheten till arbetsplatsen hade en avgörande betydelse för val av arbetsplats för dem som hade små barn eller barn i skolåldern. Den geografiska närheten var också för flertalet av de intervjuade ett starkt motiv för att bli kvar på arbetsplatsen. Trots att intervjustudiens urval är litet så ger intervjuerna stöd för att yngre förskollärare i högre grad än äldre är intresserade av att utvecklas i sitt yrke och att de om de ges chans till utvecklingsmöjligheter kan tänka sig att arbeta längre från hemmet.

Det var bara ett fåtal av de intervjuade som hade erfarenhet av extern rörlighet det vill säga byte av yrke. Den kvalitativa studiens resultat rör därför intern rörlighet, det vill säga byte av arbetsplats men inte av yrke. De intervjuade grundskollärare tycktes vara något mer benägna än förskollärarna att byta arbetsplats. Orsaken till byte som de intervjuade uppger för har då relaterat till brister i arbetsmiljö.

De intervjuade rektorerna, för- och grundskollärarna uttrycker över lag att de trivs med sitt yrke och på sin nuvarande arbetsplats vilket stämmer väl med resultatet av TALIS-undersökningen från 2018. Även om rörligheten på arbetsmarknaden bland lärare och förskollärare i stort har ökat i riket så visar den här studien snarast på en relativt låg rörlighet som följer mönster för rörlighet inom andra branscher.

Förutom olika aspekter av arbetsmiljön så visar studien att lednings- och stödfunktioner har betydelse för intern rörlighet. Tidigare studier visar på ett positivt samband mellan en effektiv och inkluderande ledning och en lägre grad av rörlighet och högre kontinuitet bland personalen, vilket stämmer väl med resultatet i den här studien. Även stödfunktioner i form av extrapersonal, program för kompetensutveckling, mentorskap lyftes fram av de intervjuade som betydelsefulla faktorer för att stanna kvar eller lämna arbetsplatsen. I förlängningen skulle förutsättningar för rektorer att stötta personalen inte bara bidra till att lärare stanna kvar på sin arbetsplats men även att elevers skolresultat upprätthålls. Därmed drar de intervjuade en parallell mellan sin egen arbetsmiljö kopplat till skolans kultur och undervisningens kvalitet.

Löneskillnaderna på Sveriges skolor och förskolor har ökat som en konsekvens av införandet av individuell lönesättning men den här studien visar att lönen, trots det, inte är ett starkt motiv för intern rörlighet, det vill säga byte till en annan skola eller förskola. De intervjuade lyfter istället fram faktorer som rör olika aspekter av arbetsmiljön som mer avgörande orsak till byte. Det var vanligare att de intervjuade hade lämnat en verksamhet med dålig arbetsmiljö än att de hade sökt sig till en verksamhet som de på förhand visste var bättre.

Amerikanska och brittiska studier visar att sannolikheten för att en lärare ska lämna sin anställning ökar om han eller hon arbetar på en skola med många elever som har en svagare socio-ekonomisk bakgrund. Intervjuerna i den här studien ger inte ett tydligt stöd för att de intervjuade som arbetar, eller har erfarenhet av att arbeta, i socio-ekonomiskt svagare områden har angett barn- eller elevgruppen som motiv för att byta arbetsplats. De intervjuade har istället lyft fram bristande ledarskap som orsak till att byta arbetsplats. I sammanhanget kan nämnas att den kvantitativa studien pekar mot en jämförelsevis större rörlighet av grundskollärare från utsatta områden till mer centrala grundskolor i första hand. Den kvalitativa studien lyfter att några av de intervjuade ser ett allt mer hårdnande arbetsklimat, inte enbart på grund av att nya elever kommer in utan också att lärare som tidigare arbetat vid ytterområdesskolor för med sig en annan, hårdare, kultur till sin nya arbetsplats. Det torde öka trycket också på rektorer i deras pedagogiska ledarskap.

Sammanfattningsvis visar studien att Örebro kommuns skolpersonals agerande på arbetsmarknaden inte nämnvärt skiljer sig från kommuner med motsvarande förutsättningar i de närliggande länen. Resultatet av studiens kvantitativa och kvalitativa del visar på en samstämmighet. Såväl den externa rörligheten, det vill säga byte till annat yrke, som den interna rörligheten, det vill säga byte av arbetsplats, följer generella mönster på arbetsmarknaden. Det starkaste motivet till att byta arbetsplats är att komma bort från vad man upplever som en dålig arbetsmiljö. Arbetsmiljön påverkas i hög grad av rektors ledarskap. Genom att ge rektorerna stöd och goda förutsättningar att utöva sitt ledarskap så ökar möjligheterna för Örebro kommun att bli en attraktiv arbetsgivare. En satsning på att stärka rektorernas ledarskap ökar möjligheten att både rektorer och personal stannar längre tid på samma arbetsplats, i kommunen och på sikt även locka sökande från andra kommuner och regioner.

Litteratur- och källförteckning

- Allen, Rebecca, Burgess, Simon and Jennifer Mayo (2018) The teacher labour market, teacher turnover and disadvantaged schools: new evidence for England. *Education Economics* 26:1, 4-23.
- Borman, Geoffrey and Dowling, Maritza (2008) Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research* 78:3, 367-409.
- Carver-Thomas, Desiree and Darling-Hammond, Linda (2019) Understanding Teacher Shortages: An Analysis of Teacher Supply and Demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives* 27:36, 1-32.
- Cooper, James and Alvarado, Amy (2006) *Preparation, recruitment and retention of teachers*. International Academy of Education, International Institute for Educational Planning.
- Ellis, Christina, Troncoso Skidmore, Susan and Combs, Julie (2017) The Hiring Process Matters: The Role of Person-Job and Person-Organization Fit in Teacher Satisfaction. *Educational Administration Quarterly* 53:3, 448-474.
- Grissom, Jason and Viano, Samantha (2015) Understanding Employee Turnover in the Public Sector: Insights from Research on Teacher Mobility. *Public Administration Review* 76:2, 241-251.
- Guarino, Cassandra, Santibanez, Lucrecia and Daley, Glenn (2006) Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research* 76:2, 173-208.
- Guin, Kacey (2004) Chronic Teacher Turnover in Urban Elementary Schools. *Education Policy Analysis Archives* 12:42, 1-30.
- Hanushek, Eric and Rivkin, Steven (2010) Constrained Job Matching. Does Teacher Job Search Harm Disadvantaged Urban Schools? National Center for Analysis of Longitudinal Data in Educational Research.
- Ingersoll, Richard (2003) *Is There Really a Teacher Shortage?* University of Pennsylvania. Retrieved from https://repository.upenn.edu/gse_pubs/133
- Ingersoll, Richard (2004) Why Do High-Poverty Schools Have Difficulty Staffing Their Classrooms with Qualified Teachers? *Renewing Our Schools, Securing Our Future - A National Task Force on Public Education; Joint Initiative of the Center for American Progress and the Institute for America's Future*, Retrieved from https://repository.upenn.edu/gse_pubs/493
- Karbownik, Krzysztof och Martinson, Sara (2014) *Svenska högstadie- och gymnasielärares rörlighet på arbetsmarknaden*. IFAU Rapport 2014:11.
- Kukla-Acevedo, Sharon (2009) Leavers, Movers, and Stayers: The Role of Workplace Conditions in Teacher Mobility Decisions. *The Journal of Educational Research* 102:6, 443-452.
- Lindqvist, Per, Nordänger, Ulla Karin och Carlsson, Rickard (2014) *87 lärares rörelser till, från och inom yrket 1993-2013. En rapport från projektet Vägskäl – en longitudinell studie av val och ideal i lärares yrkesbanor*. En rapport från Forum för professionsforskning 2014:5. Linnéuniversitetet.
- Lundmark, M. (2020) Labour mobility in the Tourism and Hospitality Sector in Sweden. In: Walmsley, A., Åberg, K., Blinnikka, P., Jóhannesson, G.T. (Eds.) *Tourism Employment in Nordic Countries*. Palgrave Macmillan.

Redding, Christopher and Henry, Gary (2019) Leaving School Early: An Examination of Novice Teachers' Within- and End-of-Year Turnover. *American Educational Research Journal* 56:1, 204-236.

Richards, Andrew, Washburn, Nicholas and Hempill, Michael (2017) Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job satisfaction. *European Physical Education Review*, 1-20.

Ronfeldt, Matthew, Loeb, Susanna and Wyckoff, James (2013) How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Educational Research Journal* 50:1, 4-36.

Skolinspektionen (2019) *Huvudmannens arbete för kontinuitet på skolor med många rektors- byten – Utan spaning ingen aning*

Skolverket (2020). *Omsättning bland rektorer i grund- och gymnasieskolan*. Dnr 5.1.1-2019:1485 <https://www.skolverket.se/download/18.22df6cdd172a07d4e6426b4/1601303242010/pdf7326.pdf>

Statistiska centralbyrån (2001) *Avhopp från läraryrket och framtida pensionsavgång*. Temarapport 2001:2 från Prognosinstitutet. SCB.

Statistiska centralbyrån (2005) *Läraryrket 2004*. Statistiska meddelanden UF 26 SM 0501. SCB.

Terry, Loretta and Kritsonis, William Allan (2008) A National Issue: Whether the Teacher Turnover Effects Students' Academic Performance? Doctoral Forum, National Journal for Publishing and Mentoring Doctoral Student Research 5:1.

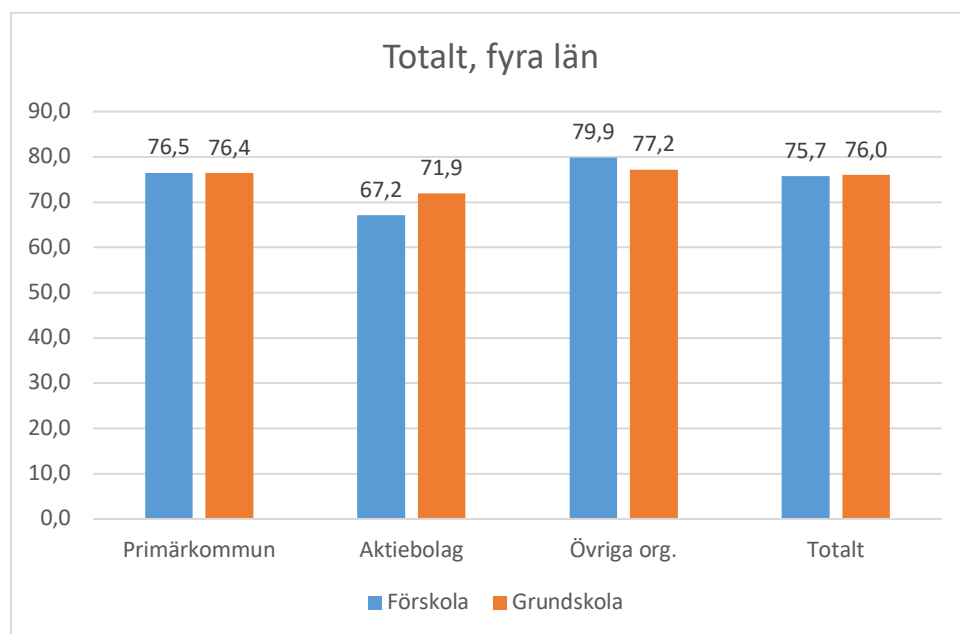
Bilaga 1 Övriga tabeller och figurer

Tabell 1. Anställda i grundskolan i Västerås kommun 2014 och deras position på arbetsmarknaden 2017.

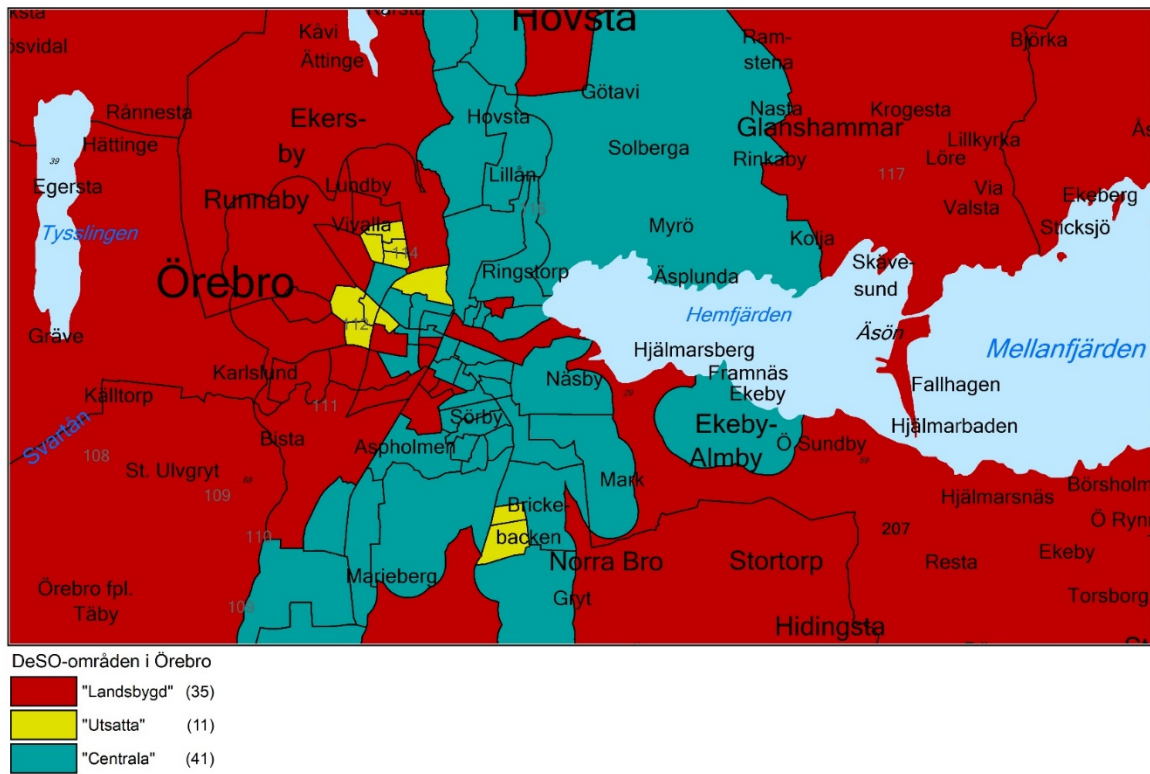
	Antal	Andel (%)
Antal anställda i grundskolan i Västerås kommun 2014	3 342	100,0
Kvar i grundskolan i Västerås kommun 2017	2 054	61,5
Grundskola i andra kommuner i Västmanlands län 2017	74	2,2
Grundskola i andra län 2017	80	2,4
Andra jobb i Västerås kommun 2017	510	15,3
<i>därav i Förskola</i>	214	6,4
Andra jobb i andra län 2017	410	12,3
Övriga (ej i arbete, emigrerat, avlidit)	214	6,4
Totalt 2017	3 342	100,1

Källa: SCB/BeDa.

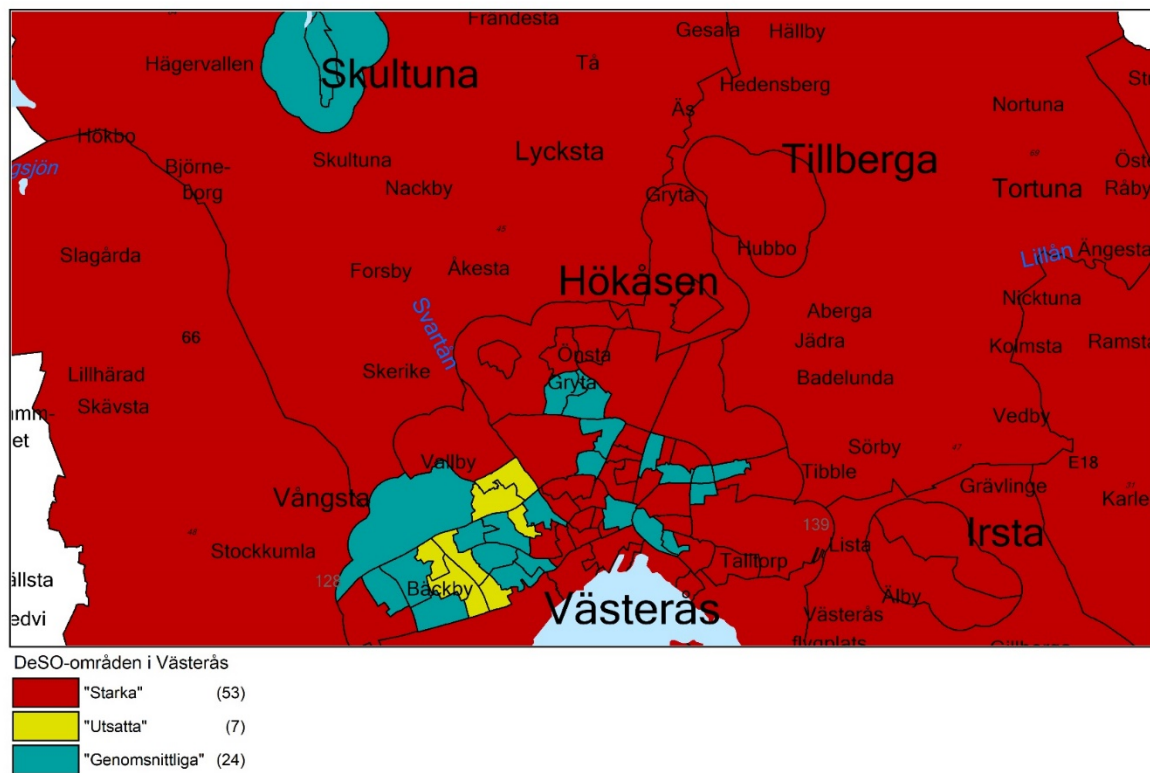
Figur 1. Andel kvarvarande personal på arbetsstället mellan 2016 och 2017, genomsnitt för samtliga fyra län.



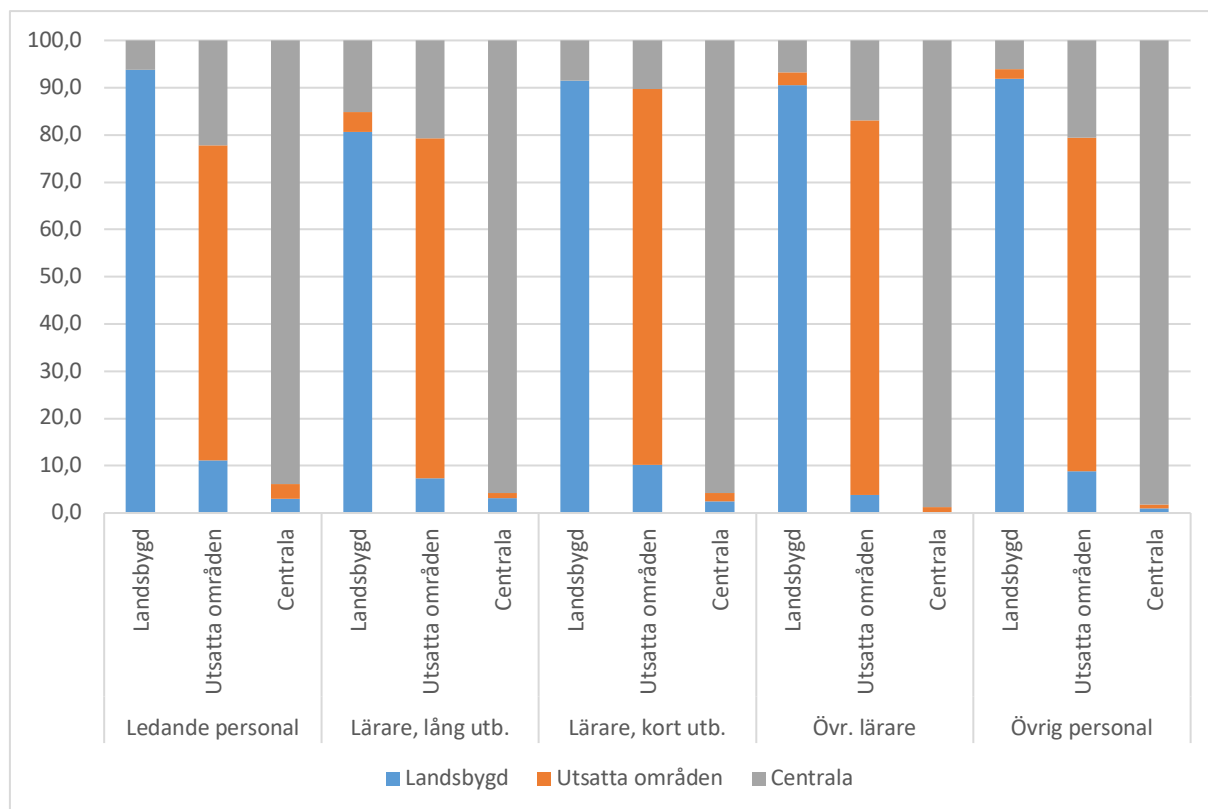
Figur 2. Områdesgruppering i Örebro kommun 2017. Källa: SCB/BeDa.



Figur 3. Områdesgruppering i Västerås kommun 2017. Källa: SCB/BeDa.



Figur 4. Personalkategorier (grundskola) i olika områden i Örebro kommun. Andel (%) som stannat eller bytt till annat område.



Tabell 2. Andel som stannat eller bytt till skola i olika områden 2014-2017 per åldersgrupp för skolpersonal (grundskola) i Örebro kommun. Rader=skolorråde 2014, kolumner=skolorråde 2017.

	Område 2014	Landsbygd	Utsatta områden	Centrala	Totalt
16-25 år	Landsbygd	79,4	11,8	8,8	100
	Utsatta områden	9,1	54,5	36,4	100
	Centrala	7,1	3,6	89,3	100
26-35 år	Landsbygd	81,0	4,0	15,1	100
	Utsatta områden	12,5	71,4	16,1	100
	Centrala	4,0	1,1	94,9	100
36-45 år	Landsbygd	87,5	1,9	10,6	100
	Utsatta områden	5,9	70,6	23,5	100
	Centrala	2,0	1,1	96,9	100
46-55 år	Landsbygd	87,6	1,6	10,9	100
	Utsatta områden	6,1	76,8	17,1	100
	Centrala	1,4	1,4	97,1	100
56-65 år	Landsbygd	91,7	1,8	6,4	100
	Utsatta områden	4,9	87,8	7,3	100
	Centrala	2,2	0,9	96,9	100
Total	Landsbygd	86,6	2,8	10,6	100
	Utsatta områden	7,4	74,1	18,5	100
	Centrala	2,3	1,2	96,4	100

Tabell 3. Total pendling mellan kommuner 2017 i relativa tal (utifrån arbetskommun, rader) för grundskolan i Örebro län. Källa: SCB/BeDa.

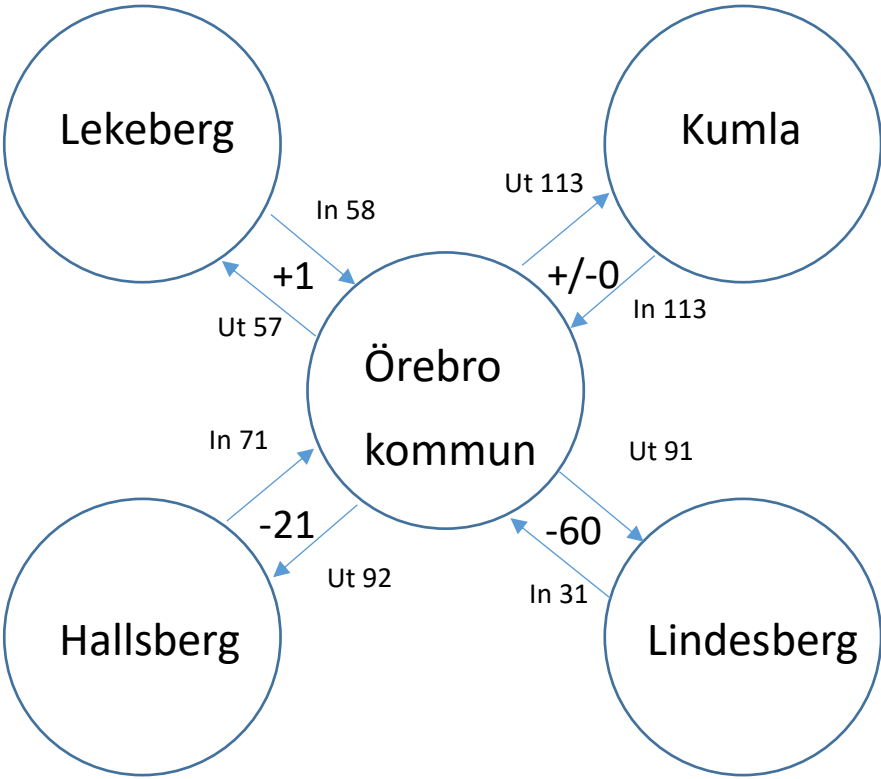
Arbetskommun	Lekeberg	Laxå	Hallsberg	Degerfors	Hällefors	Ljusnarsberg	Örebro	Kumla	Askersund	Karlskoga	Nora	Lindesberg
Lekeberg	56,2	0,5	0,5	1,0	0,5	0,0	28,4	5,0	0,5	6,5	0,0	0,0
Laxå	2,8	75,1	9,0	1,7	0,0	0,0	3,4	1,7	2,3	0,0	0,0	0,0
Hallsberg	2,6	0,5	52,8	0,3	0,0	0,0	23,6	12,8	4,6	0,0	0,3	0,0
Degerfors	1,6	0,5	0,0	59,4	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	23,4	0,0	0,0
Hällefors	0,0	0,0	0,0	0,0	82,1	0,5	3,8	0,0	0,0	1,6	2,7	0,0
Ljusnarsberg	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	69,7	5,5	0,0	0,0	0,0	0,9	11,0
Örebro	1,6	0,2	1,9	0,1	0,0	0,1	88,8	3,1	0,4	0,5	0,8	0,8
Kumla	2,1	0,6	10,3	0,0	0,0	0,0	22,0	61,9	1,8	0,2	0,2	0,4
Askersund	0,0	1,5	5,9	0,0	0,0	0,0	4,4	2,9	83,2	0,4	0,0	0,0
Karlskoga	1,2	0,2	0,0	7,3	0,4	0,0	3,4	0,4	0,0	77,1	0,4	0,0
Nora	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	5,5	0,0	0,0	0,0	89,1	1,8
Lindesberg	0,0	0,2	0,0	0,2	0,2	4,1	13,7	0,3	0,2	0,0	3,9	73,3

Tabell 4. Pendling mellan kommuner 2017 i relativa tal (utifrån arbetskommun, rader) för **grundskolan** i Örebro län, för **lärare med lång utbildning**. Källa: SCB/BeDa.

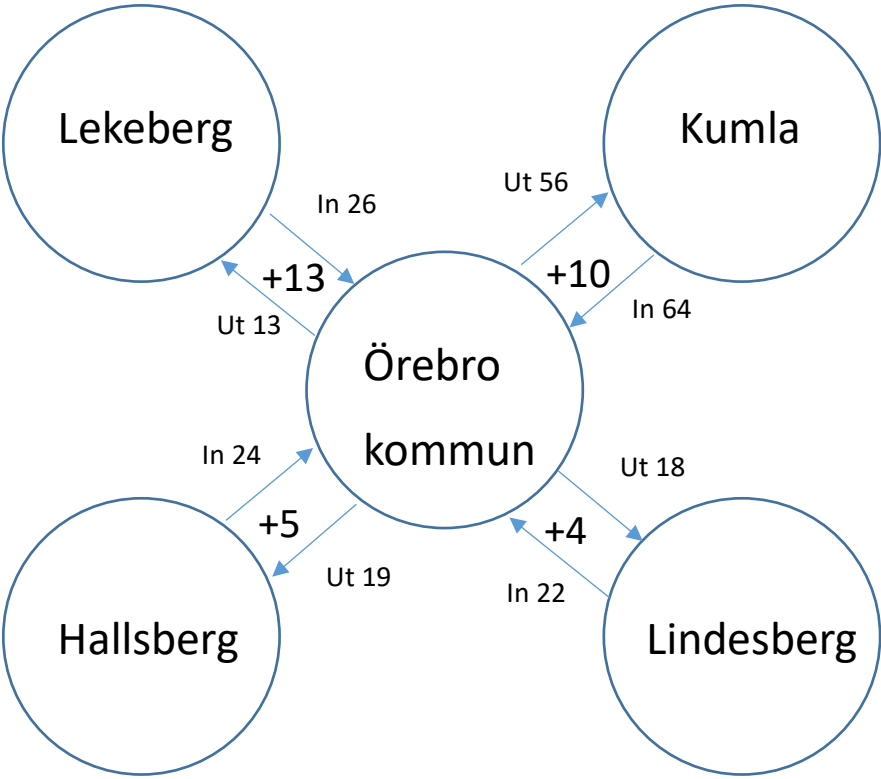
	Lekeberg	Laxå	Hallsberg	Degerfors	Hällefors	Ljusnarsberg	Örebro	Kumla	Askersund	Karlskoga	Nora	Lindesberg
Lekeberg	51,9	0,9	0,0	0,9	0,0	0,0	30,6	7,4	0,9	7,4	0,0	0,0
Laxå	6,1	63,6	10,6	1,5	0,0	0,0	6,1	3,0	4,5	0,0	0,0	0,0
Hallsberg	1,9	1,3	46,9	0,6	0,0	0,0	26,9	16,9	5,0	0,0	0,6	0,0
Degerfors	1,8	0,0	0,0	51,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	29,4	0,0	0,0
Hällefors	0,0	0,0	0,0	0,0	81,8	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0	5,2	0,0
Ljusnarsberg	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	63,4	9,8	0,0	0,0	0,0	2,4	14,6
Örebro	1,4	0,2	1,9	0,1	0,0	0,1	88,8	3,9	0,3	0,4	0,9	0,7
Kumla	1,7	0,0	12,0	0,0	0,0	0,0	26,1	56,4	2,1	0,4	0,4	0,4
Askersund	0,0	2,6	4,4	0,0	0,0	0,0	5,3	6,1	78,9	0,0	0,0	0,0
Karlskoga	0,7	0,0	0,0	7,3	0,4	0,0	3,3	0,7	0,0	78,5	0,7	0,0
Nora	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	90,1	1,0
Lindesberg	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	21,3	0,4	0,0	0,0	5,2	66,7

Figur 5. Pendling till/från Örebro kommun 2017, samt nettopendling för anställda inom a) grundskola och b) förskola, för några utvalda kommuner. Källa SCB/BeDa.

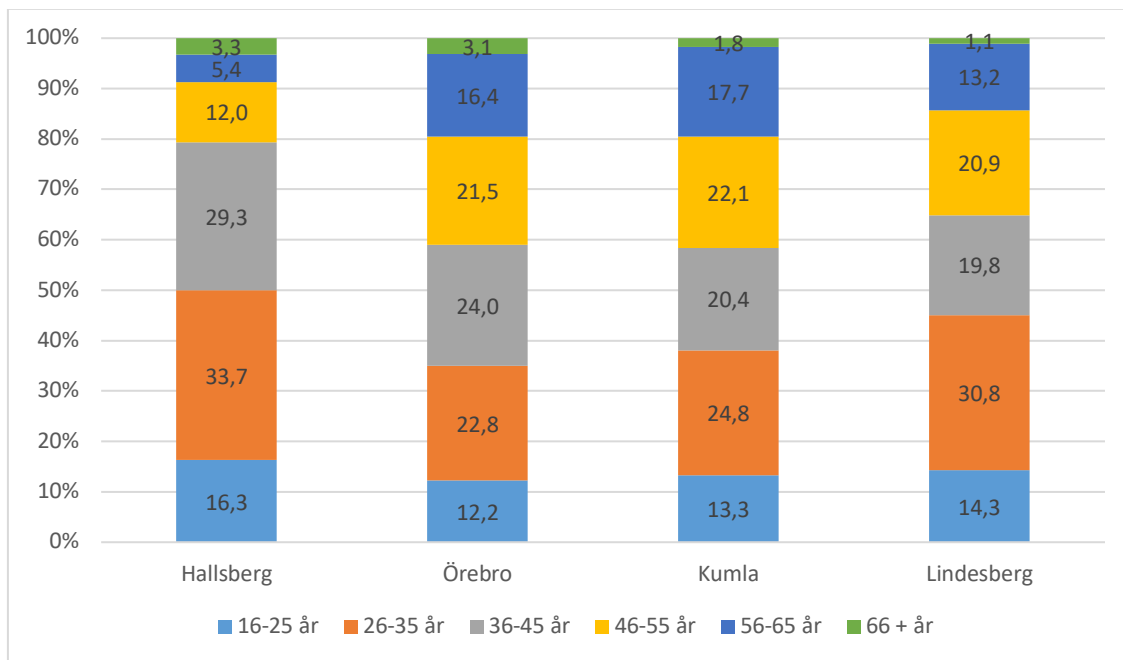
a) grundskolan



b) förskolan



Figur 6. Åldersfördelning för utpendlare inom **grundskolan** från Örebro kommun 2017 till några utvalda kommuner. Som jämförelse visas också åldersfördelningen



Tabell 5. Logistisk regression över bytt eller ej bytt arbetsställe 2014 till 2017. Anställda inom **grundskola och förskola** i fyra län. Källa: SCB/BeDa.

	<i>Grundskola</i>					<i>Förskola</i>				
	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
56-65 år=ref			347,742	0				249,31	0	
16-25 år	1,54	0,087	315,713	0	4,666	1,539	0,107	205,706	0	4,661
26-35 år	0,717	0,059	147,019	0	2,047	0,98	0,086	129,306	0	2,665
36-45 år	0,519	0,051	103,419	0	1,681	0,812	0,077	110,571	0	2,252
46-55 år	0,402	0,05	63,731	0	1,495	0,431	0,074	33,649	0	1,539
Kvinna=ref										
Man	0,049	0,04	1,508	0,22	1,05	0,435	0,109	16,024	0	1,545
Mindre än 100 000 SEK=ref			84,926	0				108,753	0	
100 000 - 200 000 SEK	-0,348	0,089	15,099	0	0,706	-0,281	0,1	7,872	0,005	0,755
200 000 - 300 000 SEK	-0,617	0,084	54,046	0	0,539	-0,802	0,097	68,97	0	0,449
400 000 - 500 000 SEK	-0,702	0,088	63,602	0	0,495	-0,703	0,111	39,92	0	0,495
500 000 + SEK	-0,639	0,106	36,24	0	0,528	-0,447	0,216	4,263	0,039	0,64
Pendlare14(1)	0,564	0,04	204,032	0	1,758	0,554	0,069	64,61	0	1,74
Mindre än 10 000 inv=ref			25,806	0				5,754	0,124	
10 000 - 25 000 inv	0,193	0,045	18,112	0	1,213	0,089	0,063	1,986	0,159	1,094
25 000 - 50 000 inv	0,107	0,061	3,05	0,081	1,113	0,183	0,082	4,923	0,027	1,201
50 000 + inv	0,213	0,045	22,075	0	1,238	0,119	0,063	3,547	0,06	1,127
Övrig personal=ref			88,415	0				72,537	0	
Ledande personal	0,652	0,113	33,159	0	1,919	0,021	0,222	0,009	0,924	1,021
Lärare, lång utb.	-0,103	0,046	4,913	0,027	0,902	0,029	0,073	0,156	0,693	1,029
Lärare, kort utb.	-0,237	0,059	16,298	0	0,789	-0,272	0,081	11,323	0,001	0,762
Övr. lärare	-0,345	0,062	30,631	0	0,708	-0,449	0,07	40,83	0	0,638
Constant	-0,587	0,095	37,803	0	0,556	-0,542	0,122	19,857	0	0,582

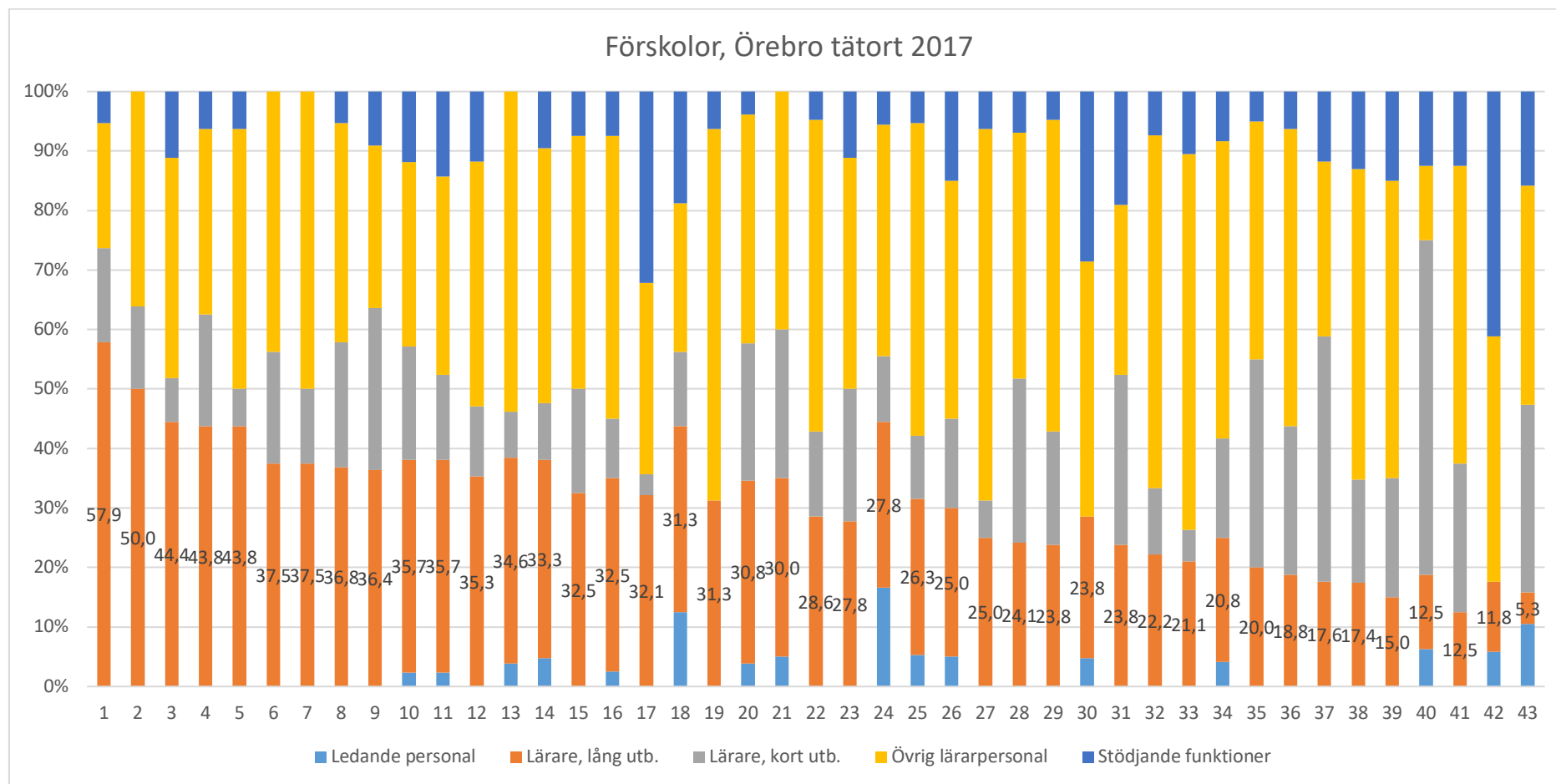
Tabell 6. Multinomial logistisk regression över bytt **grundskola** och lämnat grundskolan för andra sektorer 2014 till 2017. Källa: SCB/BeDa.

Kategori	Bytt skola			Lämnat skolan				
	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)		
			Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound	
16-25 år	0	3,201	2,675	3,83	0	3,869	3,32	4,51
26-35 år	0	1,734	1,526	1,972	0	1,239	1,099	1,396
36-45 år	0	1,528	1,365	1,709	0,99	1,001	0,901	1,112
46-55 år	0	1,366	1,221	1,529	0,072	0,91	0,821	1,009
56-65 år=ref								
Man	0,908	1,005	0,921	1,097	0,008	1,119	1,029	1,217
Kvinna=ref								
Mindre än 100 000 SEK	0	2,837	2,295	3,506	0	4,364	3,58	5,319
100 000 - 200 000 SEK	0	1,745	1,451	2,098	0	1,59	1,326	1,906
200 000 - 300 000 SEK	0,022	1,211	1,028	1,426	0,185	0,893	0,756	1,055
400 000 - 500 000 SEK	0,949	1,005	0,86	1,175	0,039	0,845	0,719	0,992
Mer än 500 000 SEK								
Pendlar över kommungräns	0	1,805	1,657	1,967	0	1,533	1,403	1,675
Pendlar ej=ref								
Mindre än 10 000 inv.	0	0,676	0,611	0,747	0,097	0,922	0,837	1,015
10 000 - 25 000 inv.	0	0,86	0,79	0,936	0,26	1,05	0,965	1,142
25 000 - 50 000 inv.	0	0,798	0,706	0,902	0,614	0,969	0,859	1,094
50 000 + inv.								
Ledande personal	0	1,722	1,319	2,248	0,117	1,22	0,952	1,564
Lärare, lång utb.	0,061	1,102	0,996	1,219	0	0,398	0,361	0,438
Lärare, kort utb.	0,005	0,833	0,733	0,946	0	0,572	0,51	0,641
Övr. lärare	0	0,62	0,54	0,713	0	0,711	0,636	0,796
Övrig personal=ref								
N=21 531								
Nagelkerke=0,195								

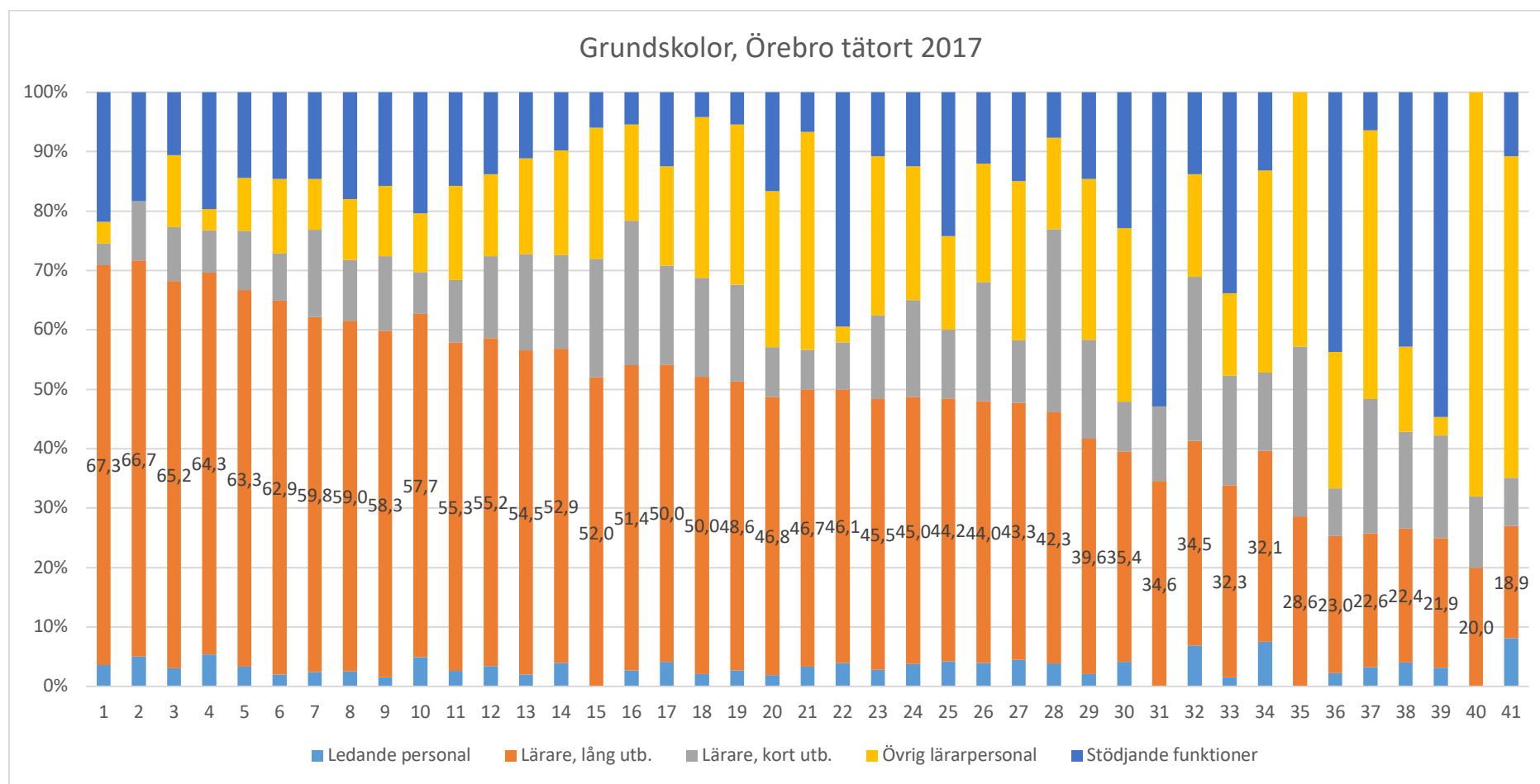
Tabell 7. Multinomial logistisk regression över bytt **förskola** och lämnat förskolan för andra sektorer 2014 till 2017. Källa: SCB/BeDa.

Kategori	Bytt förskola				Lämnat förskolan			
	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)		Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
			Lower Bound	Upper Bound			Lower Bound	Upper Bound
16-25 år	0	3,449	2,725	4,367	0	8,17	6,413	10,408
26-35 år	0	2,476	2,036	3,01	0	3,365	2,705	4,186
36-45 år	0	2,134	1,787	2,547	0	2,738	2,233	3,358
46-55 år	0	1,513	1,274	1,796	0	1,751	1,43	2,144
56-65 år=ref								
Man	<i>0,049</i>	0,746	0,557	0,999	0	2,365	1,901	2,943
Kvinna=ref								
Mindre än 100 000 SEK	<i>0,053</i>	1,665	0,993	2,791	<i>0,011</i>	1,939	1,161	3,236
100 000 - 200 000 SEK	<i>0,932</i>	1,022	0,62	1,685	<i>0,399</i>	1,239	0,753	2,037
200 000 - 300 000 SEK	<i>0,092</i>	0,658	0,404	1,071	<i>0,113</i>	0,675	0,415	1,098
400 000 - 500 000 SEK	<i>0,098</i>	0,662	0,406	1,08	<i>0,417</i>	0,818	0,504	1,329
Mer än 500 000 SEK=ref								
Pendlar över kommungräns	0	1,806	1,549	2,106	0	1,539	1,312	1,807
Pendlar ej=ref								
Mindre än 10 000 inv.	<i>0,002</i>	0,796	0,689	0,921	<i>0,54</i>	1,049	0,901	1,221
10 000 - 25 000 inv.	<i>0,017</i>	0,859	0,757	0,973	<i>0,058</i>	1,136	0,996	1,297
25 000 - 50 000 inv.	<i>0,878</i>	1,013	0,856	1,2	<i>0,032</i>	1,216	1,016	1,454
50 000 + inv.=ref								
Ledande personal	<i>0,259</i>	0,712	0,394	1,285	<i>0,553</i>	1,168	0,699	1,954
Lärare, lång utb.	<i>0,121</i>	1,143	0,965	1,354	<i>0,125</i>	0,878	0,743	1,037
Lärare, kort utb.	<i>0,79</i>	0,975	0,81	1,174	0	0,591	0,487	0,717
Övr. lärare	<i>0,005</i>	0,797	0,681	0,934	0	0,472	0,402	0,553
Övrig personal=ref								
N=10 440								
Nagelkerke=0,165								

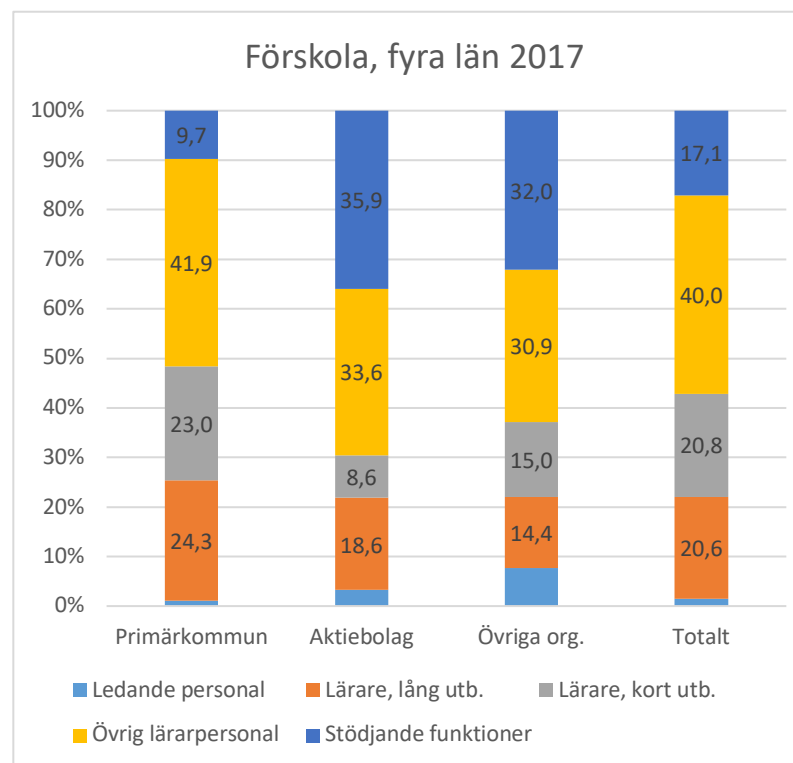
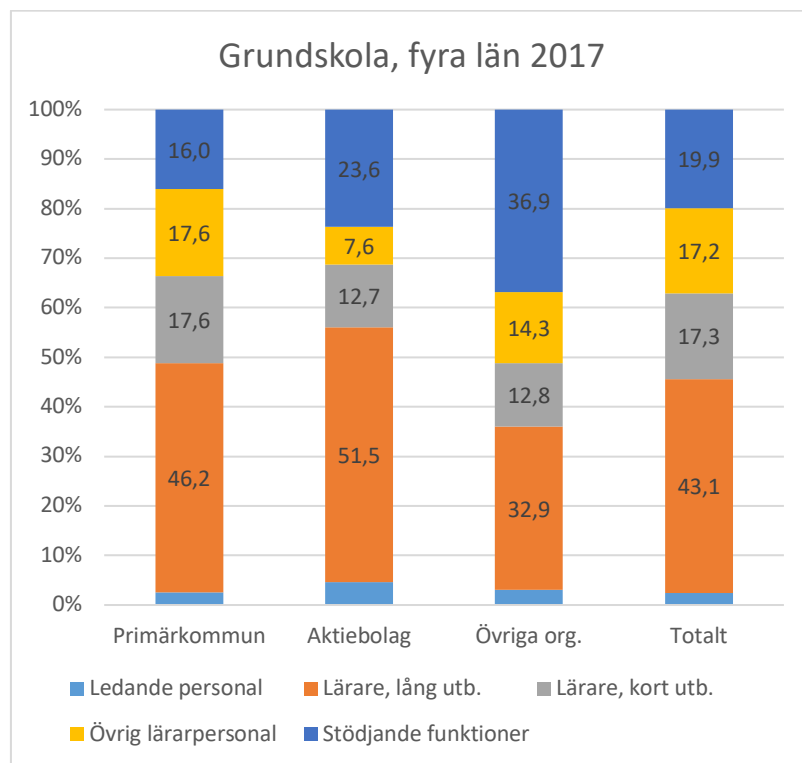
Figur 7. Personalsammansättning inom förskolor i Örebro kommun 2017. Källa: SCB/BeDa.



Figur 8. Personalsammansättning inom grundskolor i Örebro kommun 2017. Källa: SCB/BeDa.



Figur 9. Personalsammansätt vid förskolor och grundskolor i de fyra länen 2017. Källa: SCB/BeDa.



Figur 10. Personalsammansättning vid grundskolor i Västerås kommun 2017 och 2014 fördelade efter typ av område. Källa: SCB/BeDa.

