

# Utredning om varför Nacka kommun har låg andel förskollärare

Ledin Goda Råd AB

21 september 2016

## Innehåll

Sammanfattning .....	4
Uppdragets syfte .....	4
Metod .....	5
<b>1. Jämförelse mellan Nacka och ett urval andra kommuner .....</b>	<b>6</b>
Andel förskollärare .....	6
Kostnad per inskrivet barn .....	6
Ersättningsnivå .....	7
Löneläge .....	8
Andel inskrivna barn.....	8
Skattesats .....	9
Kön.....	9
Medelålder .....	10
Civilstånd .....	10
Boendeform.....	10
Bo i eller utanför kommunen .....	11
Resväg.....	12
Disponibel inkomst för familjen .....	13
Jobbyten .....	14
Forskningen om jobbyten.....	15
Jobbyten inom förskolan .....	16
Hypotes tillämpad på alla kommuner .....	17
Slutsats .....	18
<b>2. Medarbetare i förskolan i Nacka .....</b>	<b>20</b>
Utbildningsnivå.....	20
Bakgrundsdata.....	20
Yrkserfarenhet, anställningstid och jobbyten .....	21
Boende och resväg .....	21
Internrekrytering av förskollärare .....	22
Fortsatt karriär .....	23
Lämplig andel förskollärare .....	23
Trivsel m.m. ....	26
Övriga synpunkter .....	26
Slutsatser .....	27
<b>3. Förskolechefer i Nacka.....</b>	<b>28</b>
Rekrytering av förskollärare .....	28
Internrekrytering av förskollärare.....	29

Lämplig andel förskollärare .....	29
Skäl för att andelen förskollärare inte är högre .....	32
Trivsel m.m. ....	32
Skillnader mellan undergrupper av förskolechefer.....	33
Kontrollgrupp .....	33
Slutsatser .....	34

## Sammanfattning

Det främsta (enda?) skälet till att andelen förskollärare inte är högre än den är i stockholmsområdet och så mycket högre i andra delar av landet, är att arbetsmarknaden i stockholmsområdet är så dynamisk d v s det finns många typer av arbeten som konkurrerar om de potentiella förskollärarnas intresse, snabb tillväxt relativt sett och därmed också ett stort inflöde på arbetsmarknaden. Förskolläraryrket utsätts m a o för en konkurrens i stockholmsområdet som inte återfinns i samma utsträckning i de kommuner som har högst andel förskollärare. I Forshaga, Hammarö och Sunne, som har högst andel förskollärare i landet, är förskollärare en av något tiotal alternativa sysselsättningar som en potentiell förskollärare kan välja mellan. I stockholmsområdet framträder inte förskollärare som ett givet alternativ för en potentiell förskollärare, som kan välja mellan hundratals alternativa sysselsättningar.

Det kan därför ifrågasättas om andelen förskollärare i Nacka är särskilt låg i förhållande till hur arbetsmarknaden ser ut i stockholmsområdet. Tvärtom framstår den som högst normal i de jämförelser som görs i utredningen. Samtidigt finns det flera kommuner i stockholmsområdet som har en något högre andel förskollärare, varför det helt säkert finns möjlighet att öka andelen förskollärare marginellt i Nacka. Ett antal idéer kring detta redovisas och en metod för hur arbetet kan drivas vidare och fördjupas presenteras.

Medarbetarnas och förskolechefernas förhållanden och åsikter om förskolan har undersökts i två enkäter. Resultatet visar på spridningen i Nacka jämfört med de genomsnittsvärden som redovisas i jämförelsen med andra kommuner. Resultatet visar också på en mycket stor spridning i åsikter om vilken den lämpliga andelen förskollärare egentligen är.

## Uppdragets syfte

Syftet med föreliggande utredningen är att få syn på konkreta orsaker till den upplevt låga andelen förskollärare i Nacka kommun. Det finns olika hypoteser och tänkta förklaringar till varför andelen förskollärare är så låg. För att Nacka kommun ska komma vidare i arbetet med att öka andelen förskollärare behövs en grundligare utredning om vilka de verkliga orsakerna är. Utredningen ska utgöra en grund för kommunens framtida strategier för att öka andelen förskollärare.

Det är oklart hur stor andelen förskollärare är i Nacka. Andelen utbildade förskollärare i förskolorna i Nacka kommun var per den 15 oktober 2015 33% enligt förskolornas uppgifter om personalens utbildning. Nackas mål är att ha 45% utbildade förskollärare. I Skolverkets statistik för 2015 räknas andel förskollärare enligt utbildningsregistret och anges till 26% i Nacka i oktober 2014. Utbildningsenheten har i tjänsteskrivelser av den 29 maj och 7 september försökt reda ut skillnaden mellan de två måtten. Först ska konstateras att Skolverkets fr o m 2013 nya mått baseras på utbildningsregistret och syftar till att mäta examinerade förskollärare medan förskolornas uppgifter baseras på den bedömda utbildningsnivån. Förskolorna kan ha räknat personer som förskollärare trots att de inte tagit ut examen, de kanske har någon kurs eller tentamen kvar. Möjligen kan förskollärare med utländsk utbildning eller svenska utbildningar som inte klassas som förskolläraryrket i utbildningsregistret inkluderats. Såväl kommunens egna som Skolverkets statistik har dessutom ett visst bortfall.

Vilken den faktiska andelen förskollärare är i Nacka ingår inte i denna undersökning att utreda. Läsaren får därför hantera att när jämförelsen med andra kommuner görs i del 1 så görs den utifrån Skolverkets uppgifter om 26% andel förskollärare i Nacka, medan såväl medarbetarna i del 2 som förskolecheferna i del 3 relaterar till deras egna uppgifter om 32% andel förskollärare. Det är viktigt att komma ihåg att ovan beskrivna metodskillnad inte faller ut på detta sätt endast i Nacka, utan att skillnaden är knappt 10 procentenheter i riket, vilket framhålls i tjänsteskrivelsen av den 29 maj 2015. De resonemang som förs i utredningen är därför relevanta oavsett om läsaren vill betrakta den högre eller lägre nivån som mest korrekt.

Det bör också nämnas att det finns en tendens att tala om medarbetarna i förskolan som förskollärare och barnskötare. Jag gör det själv på två ställen i texten. Skolverket kategoriserar de årsanställda i förskolan 2015 i de grupper som har förskolläraryxamen 42%, slutförd gymnasial utbildning för arbete med barn 21%, viss pedagogisk utbildning, till exempel en pedagogisk högskoleutbildning utan examen eller en gymnasial utbildning utan slutbetyg 10%, lärar- eller fritidspedagogexamen 3%, summa 76% av de årsanställda i förskolan. Av resterande 24% årsanställda i förskolan kategoriseras endast resurs- och stödpersonal 5%. Det är alltså en långt mer rörig personalsammansättning i förskolan än bara förskollärare och barnskötare, i vart fall med avseende på examina.

## Metod

En liknande undersökning har så vitt jag kunnat utröna aldrig genomförts i Sverige tidigare. Det finns alltså ingen utvecklad metod som kan återanvändas eller utvecklas och därför inte heller några referensvärden.

Ett mindre antal intervjuer med förskolechefer i Nacka har genomförts, inriktade på att utforma ett frågeformulär för en enkätundersökning riktade mot förskolechefer i Nacka och ett annat frågeformulär för medarbetare i förskolan i Nacka. I denna process har ett antal parametrar som kan vara viktiga för att besvara frågan om varför andelen förskollärare i Nacka är låg identifierats.

I ett tidigt skede väcktes också idén att jämföra Nacka med några andra storstockholmskommuner samt några kommuner med högst andel förskollärare i landet. De kommuner som valdes var Danderyd, för att det likt Nacka är en välmående närförortskommun och för att andelen förskollärare är högre än i Nacka, Nynäshamn och Nykvarn, för att de ligger i stockholmsområdet och är mer lokala arbetsmarknader än Nacka och Danderyd och för att andelen förskollärare är högre än i Nacka, samt Forshaga, Hammarö och Sunne i Värmland för att de har högst andel förskollärare i landet. Ett antal förhållanden om de förra kommunerna kartlades genom kontakt med respektive utbildningsförvaltning i syfte att verifiera de variabler vi identifierat och försöka hitta fler. Till sist kontaktades Statistiska Centralbyrån, SCB, och ett stort antal tabeller beställdes som underlag för analysen.

Analysen av de sålunda framvaskade parametrarna tillämpade på ovan nämnda kommuner, som senare utökades med fler stockholmskommuner (Lidingö, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Tyresö, Täby och Värmdö), på förslag av beställaren, utgör grunden för analysen. Ett antal av parametrarna har inget som helst direkt samband med andelen förskollärare, ett antal har indirekta samband och endast en parameter bedöms vara avgörande för att förstå varför andelen förskollärare är som den är i Nacka. Denna analys beskrivs i del 1 nedan.

De enkätformulär som testades (se ovan) har använts för en enkät riktad mot alla medarbetare inom förskolan i Nacka och alla förskolechefer i Nacka. Syftet med enkäterna var dels att visa på spridningen/fördelningen bland medarbetarna för de parametrar som i del 1 endast utgörs av **ett** värde per kommun och dels att få medarbetarnas och förskolechefernas åsikt om hur många förskollärare man har på förskolan och hur många man egentligen borde ha, samt att belysa ett antal frågor om internrekryteringen av förskollärare ur barnskötargruppen. Resultatet av dessa enkätundersökningar redovisas i del 2 och 3 nedan.

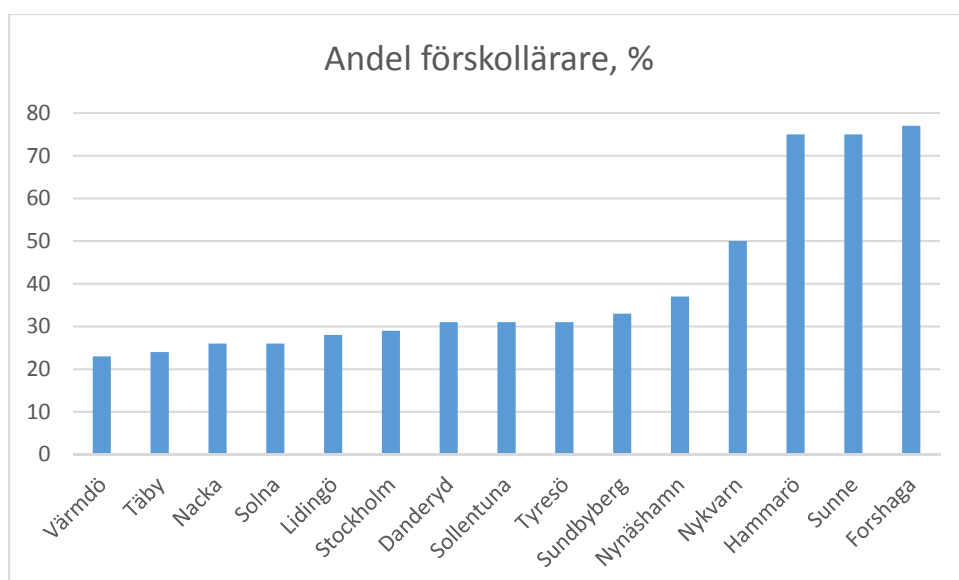
Trots att vi försökt att fånga upp alla möjliga parametrar som kan förklara andelen förskollärare och undersökt dessa så finns det naturligtvis ingen **garanti** för att vi verkligen lyckats fånga alla, trots alla inblandades medverkan.

## 1. Jämförelse mellan Nacka och ett urval andra kommuner

Ur de tabeller vi beställt från Statistiska Centralbyrån, SCB, kan en del intressanta jämförelser göras med andra kommuner. Vi har valt att jämföra Nacka med en grupp **(1) välbeställda stockholmsförorter** (Danderyd, Lidingö, Solna, Sollentuna, Sundbyberg, Tyresö, Täby och Värmdö), **(2) Stockholm**, **(3) Nykvarn och Nynäshamn** samt **(4) en grupp högandelsförskollärarykommuner** i Värmland (Forshaga, Hammarö och Sunne). Grupp tre är med i jämförelsen för att vi har en del annat material om dessa från projektets inledning, när vi planerade en mer djuplodande jämförelse med dessa och Nacka. Danderyd, Nykvarn och Nynäshamn har högre andel förskollärare än Nacka. Nykvarn och Nynäshamn ligger dessutom i närheten av Stockholm, samtidigt som de är mer lokala arbetsmarknader än stockholmsförorterna.

### Andel förskollärare

Andelen förskollärare i Nacka är 26%, enligt Skolverkets officiella statistik. Den är något högre i genomsnitt (icke vägt värde) i de välbeställda stockholmsförorterna, 28%. Värmdö och Täby har en lägre andel förskollärare än Nacka. Andelen i Stockholm är 29% och klart högre i Nynäshamn och Nykvarn, 44%. Högst i landet är den i högandelsförskollärarykommunerna, 76%.



I de diagram som följer är kommunerna ordnade i stigande ordning efter Andel förskollärare, som i ovanstående diagram. Andelen förskollärare anges som en kurva.

### Kostnad per inskrivet barn

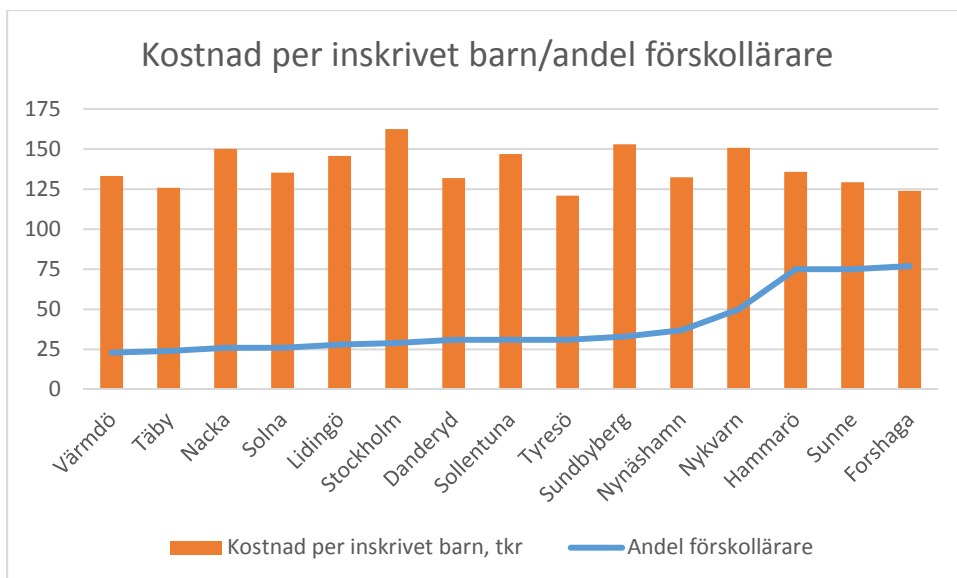
Kostnaden per inskrivet barn i förskolan är, enligt Kommun- och landstingsdatabasen Kolada, 150 031 kr/år i Nacka.

I de välbeställda stockholmsnärförortskommunerna är kostnaden 136 587 kr i genomsnitt. Den är dock högre i Sundbyberg (152 940) än i Nacka och nästan lika hög i Sollentuna (146 817) och i Lidingö (145 659), men lägre i Tyresö (120 858).

I Stockholm är kostnaden per inskrivet barn 162 387 kr.

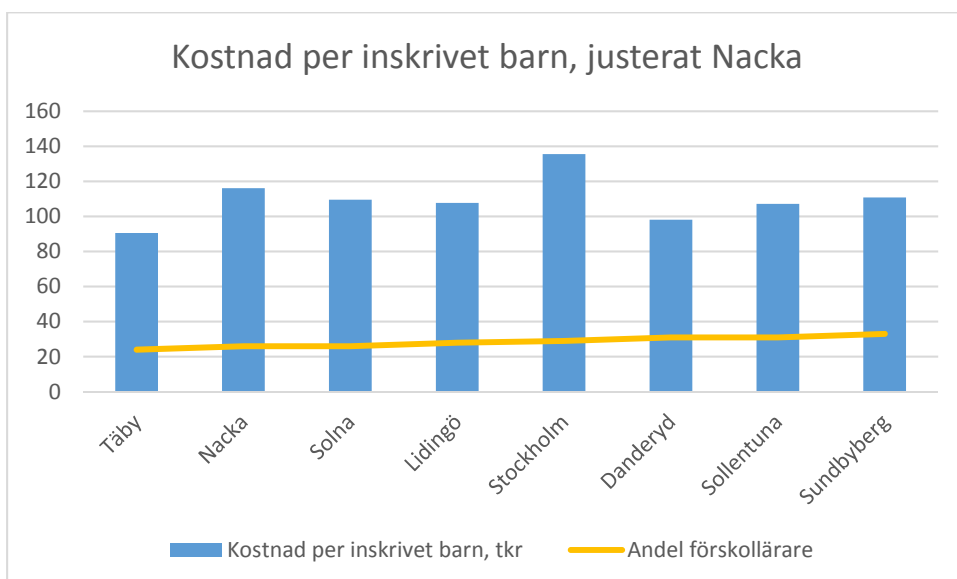
I Nykvarn och Nynäshamn är den 141 535 kr i genomsnitt, nästan lika hög i Nykvarn (150 712) som i Nacka och väsentligt lägre i Nynäshamn (132 359).

I högandelsförskollärarykommunerna är kostnaden per inskrivet barn 129 602 kr, högst i Hammarö, med 135 725 kr och lägst i Forshaga, med 123 846 kr.



Kostnaden per inskrivet barn varierar mellan kommunerna mer än man kan förvänta sig och det finns inget samband med andelen förskollärare (kurvan i diagrammet) och kostnaden per inskrivet barn.

Frågan om hur kostnaderna redovisas är omdiskuterad och Nacka kommun har gjort en utredning av dessa i några kommuner för att göra dem mer jämförbara genom en viktad genomsnittspeng samt strukturbidrag.



Inte heller med denna justeringsmetod framkommer något samband med andelen förskollärare.

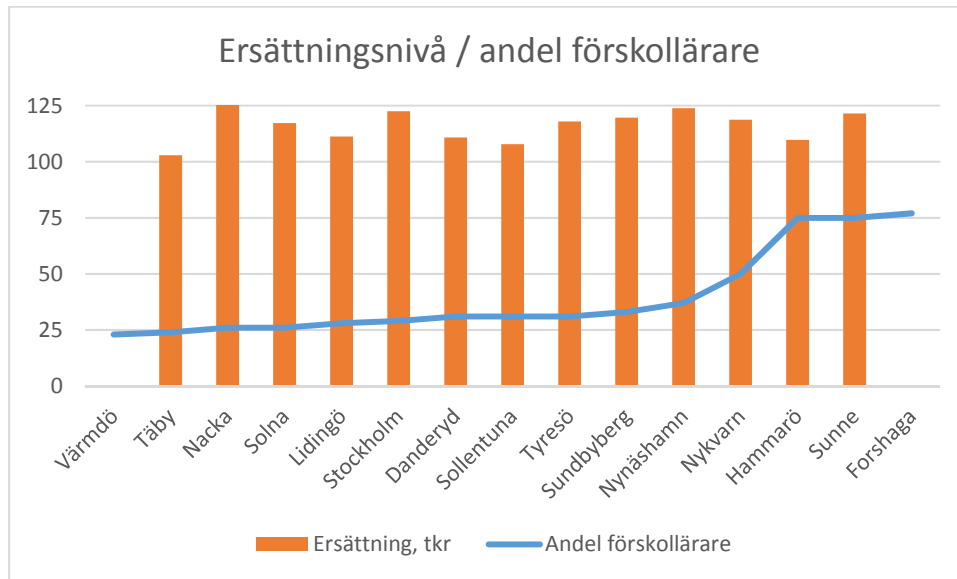
### Ersättningsnivå

Kommunernas bidrag till kommunala och enskilda utförare kallas för bidrag av vissa kommuner, skolpeng av andra och ersättning av åter andra. Ersättningsystemen är mer utbyggda och varierade i storstadskommunerna än i högandelsförskollärarkommunerna ute i landet och går inte att jämföra helt lätt. För att ändå möjliggöra en jämförelse har ersättningen till fristående förskolor 3-5 år, i förekommande fall samt heltid enligt förekommande grundprislista valts. Den är 125 846 kr/år i Nacka.

Genomsnittet i de välbeställda stockholmeförorterna är 112 477 kr/år, högre i Sundbyberg, Tyresö och Solna samt lägre i Täby (uppgift saknas om Värmdö).

Stockholm betalar 122 500 kr/år i genomsnitt.

Nykvarn och Nynäshamn betalar 121 252 kr/år i genomsnitt, mer i Nynäshamn och mindre i Nykvarn. Genomsnittet i högandelsförskollärarkommunerna är 115 585 kr/år (uppgift saknas för Forshaga).



Det finns inget samband mellan andelen förskollärare och ersättningsnivåerna.

### Löneläge

En jämförelse mellan förskollärarnas lönenivå går inte att göra på kommunnivå p g a en överenskommelse mellan SCB och SKL att inte tillhandahålla data på kommunnivå. Därför kan vi bara uttala oss om lönenivåerna på länsnivå. För Riket är genomsnittet 27 600 kr/mån, i Stockholm är den högst i landet, med 31 100 kr/mån och i Värmland 26 100 kr/mån. Uppsala län och Södermanlands län ligger på riksnittet.

Stockholms län ligger m a o 13% över omkringliggande län.

### Andel inskrivna barn

Andelen inskrivna barn i förskolan 1-5 år är enligt Kolada 82% i Nacka.

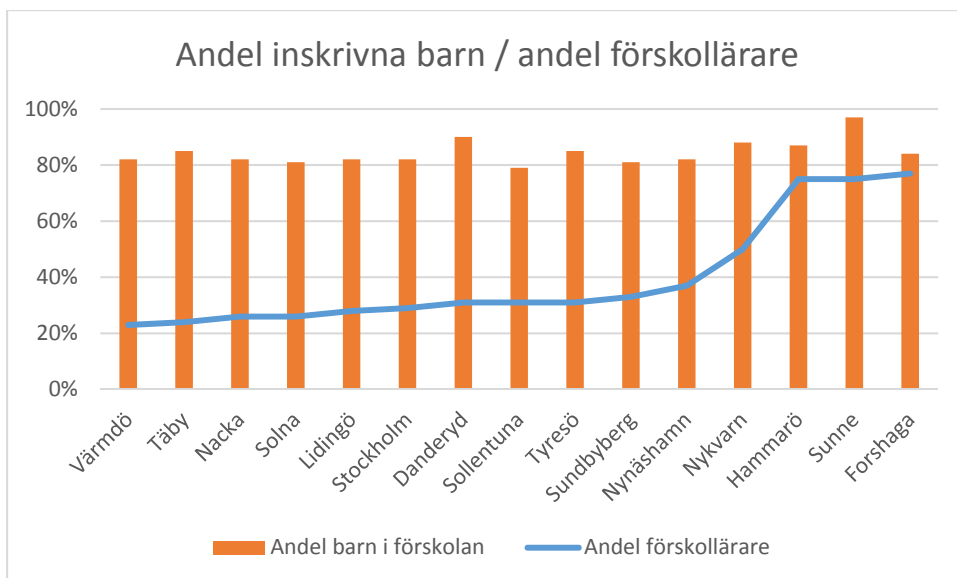
I de välbeställda stockholmsförorterna är andelen inskrivna barn 83%. I Danderyd är den 90%, i Täby och Tyresö 85%, men i Sollentuna 79%.

I Stockholm är andelen 84%.

I Nykvarn och Nynäshamn är andelen 85%, högre i Nykvarn (88%) och lägre i Nynäshamn (82%).

I högandelsförskollärarkommunerna är andelen 89% i genomsnitt, hela 97% i Sunne.





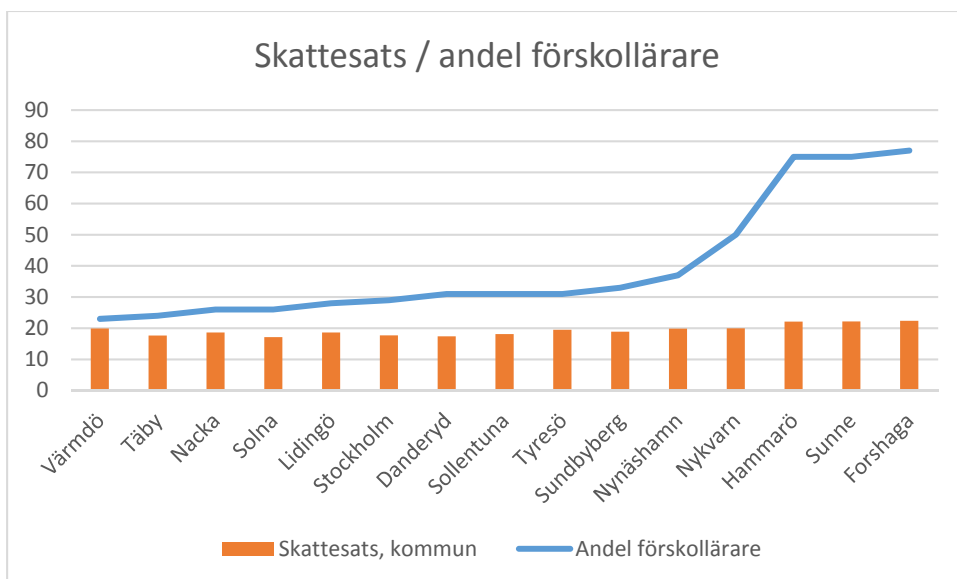
Det förefaller som att andelen inskrivna barn är något högre i mindre orter och i kommuner med högre andel förskollärare, men Danderyd är ett undantag, och sambandet är absolut inte linjärt, utan kan bero på andra parametrar.

### Skattesats

I Nacka är kommunalskattesatsen 18,61 kr och i de välbeställda stockholmeförorterna 18,39, högre i Värmdö med 19,91 och Tyresö med 19,48 och lägre i Solna 17,12 och Danderyd 17,35.

I Stockholm är den kommunala skattesatsen 17,68 kr.

I Nykvarn och Nynäshamn är den kommunala skattesatsen 19,89 kr i genomsnitt och i högandelsförskollärarkommunerna 22,20 kr i genomsnitt.



Det finns en antydning till ett samband mellan andelen förskollärare och den kommunala skattesatsen. Andelen förskollärare är högst där skattesatsen är högst, men också lägst där skattesatsen är förhållandevis hög, som i Värmdö.

### Kön

96% av förskollärarna och 84% av barnskötarna i Nacka är kvinnor. Andelen förskollärare som är kvinnor är lika hög överallt, men något lägre i Solna. Andelen barnskötare som är kvinnor är också

lika hög överallt, men i Nykvarn, Nynäshamn och i högandelsförskollärarkommunerna i Värmland är den mycket högre. Den höga andelen kvinnor har betydelse för parametern Jobbyten, se nedan. Kvinnor byter inte jobb i samma utsträckning som män och byter jobb till arbeten närmare hemmet än män.

Att försöka rekrytera fler män för att öka andelen förskollärare förefaller inte att vara en lätt sak.

### Medelålder

Förskollärarna i Nacka är i genomsnitt 47 år och barnskötarna 37. Detsamma gäller i de välbeställda stockholmsförorterna och i Stockholm (46/38). I Nykvarn och Nynäshamn samt i högandelsförskollärarkommunerna är förskollärarna lika gamla, 47 respektive 44 år, men barnskötarna 6-9 år äldre än i Nacka, stockholmsförorterna och i Stockholm, 44 respektive 47 år.

Ålderssammansättningen har betydelse för parametern Jobbyten, se nedan. Yngre byter jobb i högre utsträckning än äldre.

### Civilstånd

51% av förskollärarna och 33% av barnskötarna i Nacka är gifta.

42% av förskollärarna och 34% av barnskötarna i de välbeställda stockholmsförorterna är gifta. I Danderyd, Täby och Värmdö är andelen gifta förskollärare betydligt högre. I Sollentuna, Sundbyberg och Värmdö är andelen gifta barnskötare högre.

42% av förskollärarna och 34% av barnskötarna i Stockholm är gifta.

63% av förskollärarna och 45% av barnskötarna i Nykvarn och Nynäshamn är gifta. Andelen gifta förskollärare är högre i Nykvarn och lägre i Nynäshamn.

52% av förskollärarna och 47% av barnskötarna i högandelsförskollärarkommunerna är gifta.

Det är alltid en högre andel förskollärare än barnskötare som är gifta. Det beror i första hand på att de är 8-10 år äldre i Nacka, de välbeställda stockholmsförorterna och Stockholm.

### Boendeform

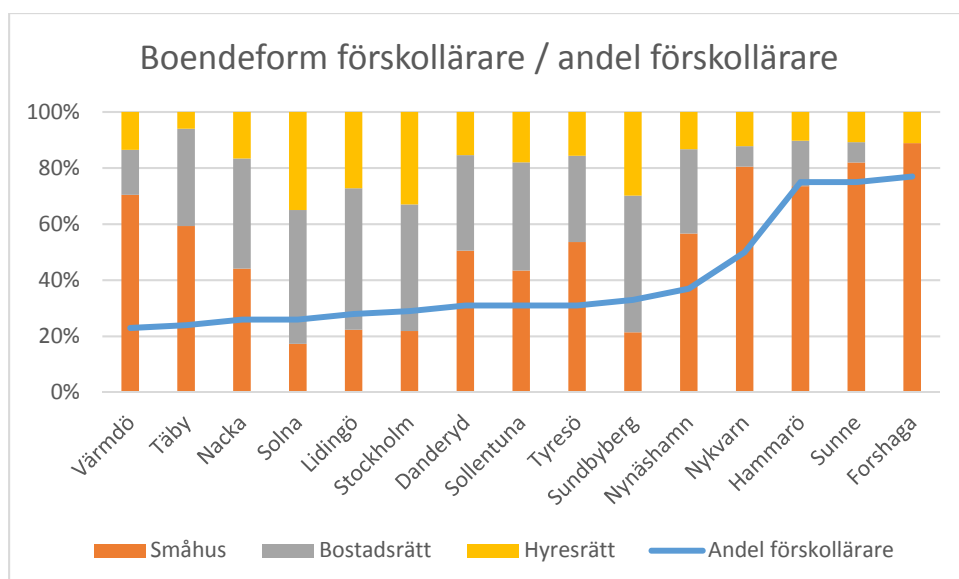
44% av förskollärarna i Nacka bor i småhus, 39% i bostadsrätt och 17% i hyresrätt. 35% av barnskötarna i Nacka bor i småhus, 41% i bostadsrätt och 24% i hyresrätt.

41% av förskollärarna i de välbeställda stockholmsförorterna bor i småhus, 39% i bostadsrätt och 20% i hyresrätt. 33% av barnskötarna bor i småhus, 33% i bostadsrätt och 33% i hyresrätt. Sollentuna är den kommun i gruppen som liknar Nacka mest samt Solna och Värmdö minst.

22% av förskollärarna i Stockholm bor i småhus, 45% i bostadsrätt och 33% i hyresrätt. 19% av barnskötarna bor i småhus, 34% i bostadsrätt och 47% i hyresrätt.

67% av förskollärarna i Nykvarn och Nacka bor i småhus, 21% i bostadsrätt och 13% i hyresrätt. 57% av barnskötarna bor i småhus, 18% i bostadsrätt och 26% i hyresrätt. Andelen som bor i småhus är högre i Nykvarn än i Nynäshamn.

80% av förskollärarna i högandelsförskollärarkommunerna bor i småhus, 10% i bostadsrätt och 11% i hyresrätt. 73% av barnskötarna bor i småhus, 12% i bostadsrätt och 15% i hyresrätt.



Det finns inget samband mellan andelen förskollärare och deras boende. Olikheterna förklaras naturligtvis av de lokala bostadsmarknaderna. Det är svårt att bo i småhus i Stockholms kommun och betydligt lättare på mindre orter, som Nykvarn och i högandelsförskollärarkommunerna i Värmland. I någon utsträckning kan emellertid valet av kommun att bo eller arbeta i också vara ett utslag av livsstil. Kvinnor värderar t ex kortare resväg än män, se avsnittet Jobbyte nedan. Om personal i förskolan skulle värdera friluftsliv och trädgårdsskötsel mer än andra så kan det bidra till att man hellre bosätter sig på mindre orter, som Nykvarn och i högandelsförskollärarkommunerna i Värmland, särskilt om boendekostnaderna annars skulle ta en allt för stor del av den disponibla inkomsten.

Sollentuna uppvisar i denna dimension stora likheter med Nacka.

### Bo i eller utanför kommunen

Det bor färre förskollärare och barnskötare i Nacka än som arbetar i kommunen. Andelen förskollärare i Nacka som reser in är 12% och barnskötare 15%.

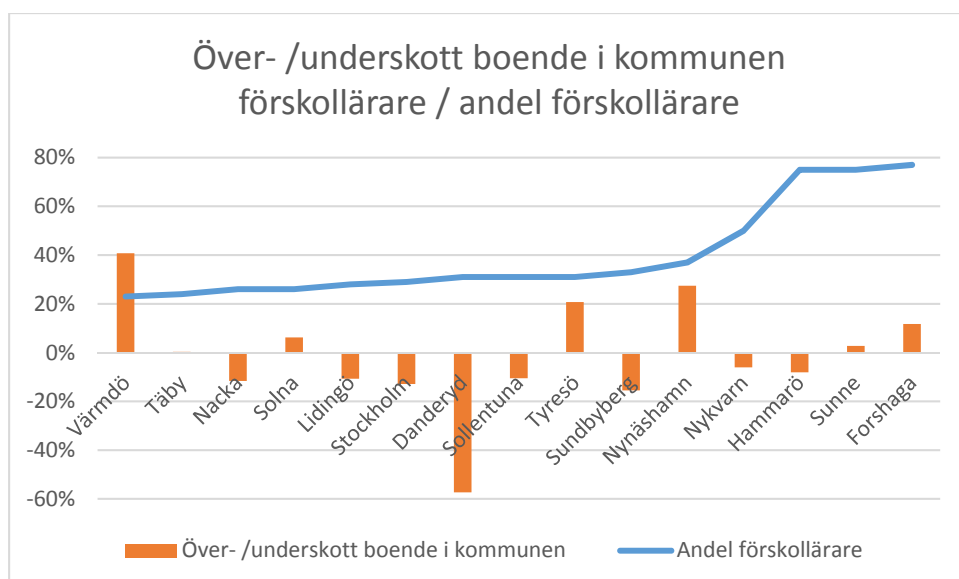
Det bor färre förskollärare och barnskötare även i de välbeställda stockholmeförorterna än som arbetar i dessa. Andelen förskollärare som reser in är 3% och barnskötare 11%. I Värmdö och Tyresö bor det dock fler av båda kategorierna än som arbetar där, i Solna bor det fler förskollärare än som arbetar där och i Sundbyberg bor det fler barnskötare än som arbetar där.

Det bor färre förskollärare och barnskötare även i Stockholm än som arbetar i kommunen. Andelen förskollärare som reser in är 13% och barnskötare 12%.

I Nykvarn och Nynäshamn är det tvärtom. Där bor det fler förskollärare och barnskötare än som arbetar. Andelen förskollärare som reser ut är 13% och barnskötare hela 32%. I Nykvarn bor det dock färre förskollärare än som arbetar där.

I högandelsförskollärarkommunerna är det också tvärtom eller det råder balans. Det bor lika många förskollärare i kommunerna som antalet som arbetar där (-1 förskollärare) och det bor fler barnskötare än som arbetar där, +11%.

En jämförelse med andra kategorier förvärvsarbetande har inte gjorts, men eftersom andelen kvinnor som är förskollärare är hög bör de i högre utsträckning eftersträva att bo i eller nära den kommun de arbetar i, eftersom kvinnor i jobbyten prioriterar att bo närmare hemmet. Se avsnittet Jobbyte nedan.



Det finns inget som helst samband mellan andelen förskollärare och över- eller underskott av förskollärare som bor respektive arbetar i kommunen. Det beror förmodligen i första hand på boendekostnaderna och sannolikt även strävan hos kvinnor att välja kortare resväg vid jobbyten.

En hypotes kan ställas om att en av Nackas utmaningar kan vara att det är för dyrt för dessa personalkategorier att bo i Nacka. Eftersom det bor fler av båda kategorierna i Värmdö och Tyresö borde möjligheten att utnyttja detta förhållande undersökas, exempelvis genom en buslinje från Bollmora torg.

## Resväg

57% av förskollärarna och 54% av barnskötarna i Nacka har kortare resväg till arbetet än 5 km.

66% av förskollärarna och 57% av barnskötarna i de välbeställda stockholmsförorterna har kortare resväg till arbetet än 5 km. Det är bara i Danderyd som andelen förskollärare med kortare resväg än 5 km är lägre, väsentligt lägre. Andelen på Lidingö är hela 81% och i Tyresö 79%.

61% av förskollärarna och 57% av barnskötarna i Stockholm har kortare resväg till arbetet än 5 km.

64% av förskollärarna och 61% av barnskötarna i Nykvarn och Nynäshamn har kortare resväg till arbetet än 5 km.

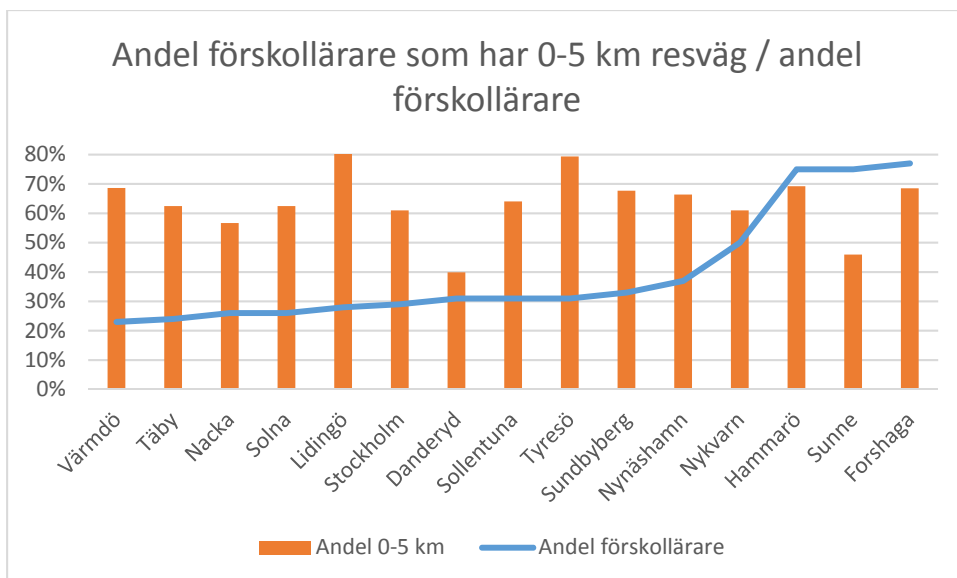
62% av förskollärarna och 71% av barnskötarna i högandelsförskollärarkommunerna har kortare resväg till arbetet än 5 km.

Den näst största kategorin resvägar för förskollärare är 5-10 km överallt, utom i Täby, där den är 10-20 km och för barnskötare i Täby, Danderyd och Lidingö, där den också är 10-20 km.

Det är alltid förskollärarna som har en kortare resväg än barnskötarna. Det beror på att en högre andel förskollärare än barnskötare bor i kommunen, vilket i sin tur beror på att förskollärarna har bättre ekonomiska förutsättningar (både högre lön och högre andel gifta och därmed disponibel inkomst). Gäller dock inte högandelsförskollärarkommunerna.

5 km kanske är ett för stort avstånd för att belysa skillnaderna, särskilt om resvägen är en viktig livsstilsfråga för förskollärare och barnskötare.

En jämförelse med andra kategorier förvärvsarbetande har inte gjorts, men eftersom andelen kvinnor som är förskollärare är hög bör de i högre utsträckning eftersträva att välja kortare resväg vid jobbyten, eftersom kvinnor i jobbyten prioriterar att bo närmare hemmet. Se avsnittet Jobbyte nedan.



Det finns inget som helst samband mellan andelen förskollärare och längden på deras resväg till arbetet. Diagrammet illustrerar troligen i första hand effekterna av över-/underskottet av boende förskollärare i förhållande till arbetande, se t ex Danderyd.

### Disponibel inkomst för familjen<sup>1</sup>

Den disponibla inkomsten för familjen är 579 000 kr/år för förskollärarna och 498 000 kr/år för barnskötarna i Nacka.

Den disponibla inkomsten för familjen är 559 000 kr/år för förskollärarna och 479 000 kr/år för barnskötarna i de välbeställda stockholmsförorterna. Den är högre i Danderyd och lägre i Solna för förskollärarna och högre i Tyresö samt Värmdö och lägre i Solna för barnskötarna.

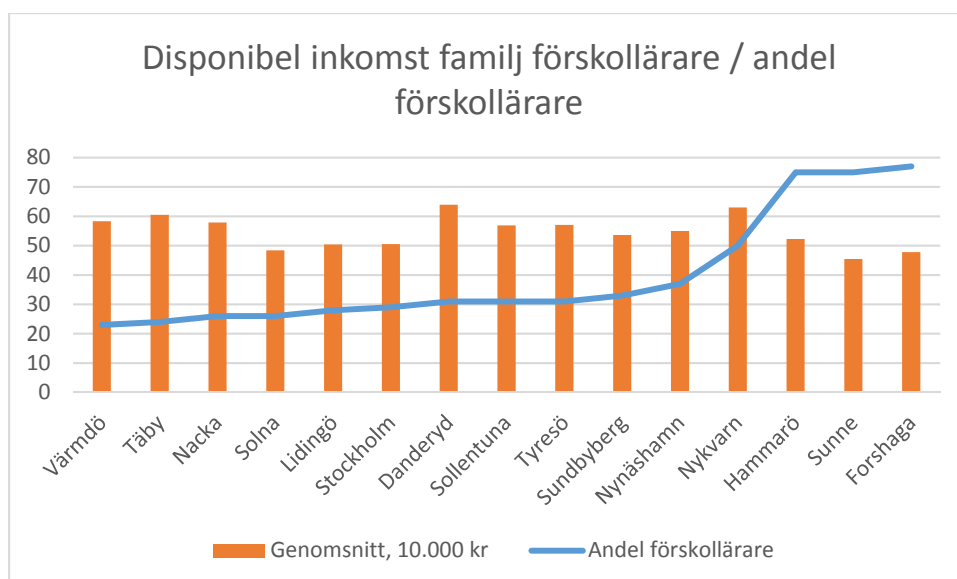
Den disponibla inkomsten för familjen är 505 000 kr/år för förskollärarna och 476 000 kr/år för barnskötarna i Stockholm.

Den disponibla inkomsten för familjen är 586 000 kr/år för förskollärarna och 476 000 kr/år för barnskötarna i Nykvarn och Nynäshamn. Högre i Nykvarn och lägre i Nynäshamn.

Den disponibla inkomsten för familjen är 493 000 kr/år för förskollärarna och 401 000 kr/år för barnskötarna i högandelsförskollärarkommunerna.

Förskollärarna bör ha ca. 100 000 kr högre disponibel inkomst än barnskötarna eftersom de tjänar mer och är gifta/har sambo i större grad.

<sup>1</sup> Den disponibla inkomsten har beräknats ur en tabell där alla inom 150 000 kr-intervall antagits ha en genomsnittlig inkomst. Alla som har inkomster i intervallet 750-900 000 kr/år har alltså antagits ha 825 000 kr/år i disponibel inkomst.



Det finns inget tydligt samband mellan andelen förskollärare och förskollärfamiljernas disponibla inkomst. Möjligen kan man hävda ett motsatt samband d v s hög andel förskollärare samvarierar med lägre disponibel inkomst.

Skillnaderna beror naturligtvis på andelen gifta/sambos i förhållande till ensamstående och därmed om det är två eller en familjeförsörjare och den generella inkomstnivån i kommunen. Det är högre sannolikhet för personal i förskolan att vara gift/sambo med en högavlönad i Danderyd än i Nykvarn.

Likheten i denna parameter mellan Sollentuna och Nacka är påfallande.

### Jobbyten<sup>2</sup>

Jobbyten är ett etablerat sätt att mäta och jämföra olika marknadens dynamik och attraktivitet i förhållande till varandra. En hög jobbytesfrekvens indikerar högre efterfrågan på arbetskraft och/eller en mer diversifierad arbetsmarknad, det finns fler sorters jobb att välja mellan. Storstäder är typiska sådana marknader eftersom antalet företag, branscher, organisationer och offentliga verksamheter utgör grunden för diversifieringen. Urbaniseringen, och särskilt stockholmsområdets snabba tillväxt driver på dynamiken. Men det finns andra lokala marknader som har en hög andel jobbyten som t ex säsongarbetare i Åre och tillfälliga utbyggnader eller nedläggningar hos lokalt stora arbetsgivare i mindre orter i landsorten.

Andelen som bytte arbetsgivare eller lämnade arbetsmarknaden mellan 2013 och 2014 av det totala antalet förvärvsarbetande var 12% i Riket. Inflödet av ny arbetskraft var 8%. Andelen förvärvsarbetade som **inte** bytte jobb i Riket var alltså 80%.

Andelen jobbyten bland alla förvärvsarbetande i Nacka var 16%, inflödet 9% och andelen som inte bytt jobb därmed 76%.

Andelen jobbyten i de välbeställda stockholmsförorterna var 15%. Andelen var något högre i Lidingö (16%). Inflödet var i genomsnitt 7% och andelen som inte bytt jobb därmed 78%.

<sup>2</sup> Jobbytare definieras som en person som varit sysselsatt vid två efterföljande årgångar enligt den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS), samt att individen har bytt arbetsgivare mellan åren. Det vill säga i princip ska både organisationsnummer och arbetsställeidentitet (ett arbetsställes åttasiffriga identitet som tilldelas av SCB:s Företagsregister) ha ändrats. Däremot om individen har bytt jobb fler gånger under ett år tas endast hänsyn till hur situationen var i november månad, vilket är referensmånaden för RAMS.

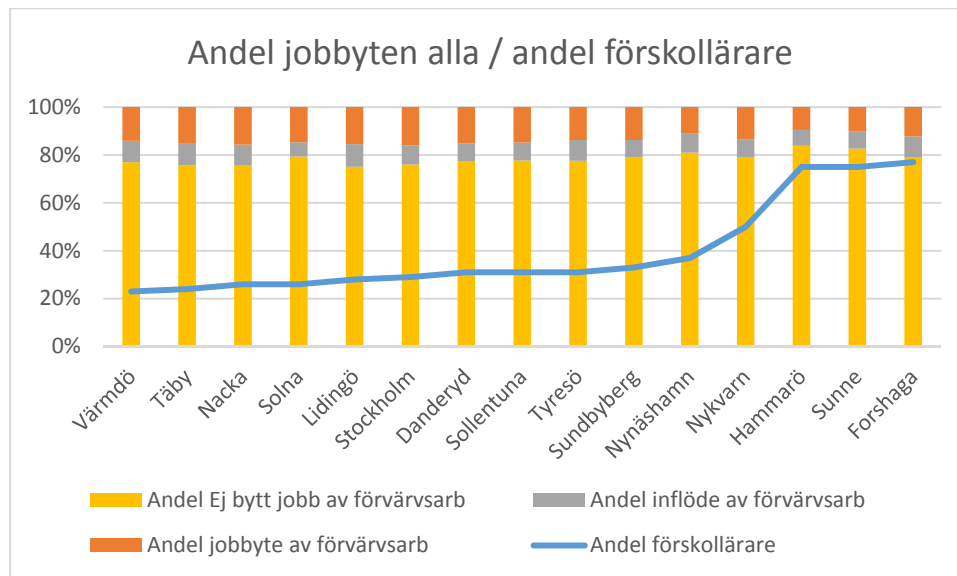
En individ som byter jobb inom en och samma organisation definieras inte i denna rapport som jobbytare.

Jobbyten är alltså endast en delmängd av alla jobbyten på arbetsmarknaden.

Andelen jobbyten i Stockholm var 16%, inflödet 8% och andelen som inte bytt jobb därmed 76%.

Andelen jobbyten i Nykvarn och Nynäshamn var 12%, inflödet 8% och andelen som inte bytt jobb därmed 80%.

I högandelsförskollärarkommunerna var andelen jobbyten 10%, inflödet 7% och andelen som inte bytt jobb därmed 82%.



Nacka, Lidingö och Stockholm är de mest dynamiska arbetsmarknaderna i landet, med högst konkurrens om arbetskraften och 16% som byter jobb varje år samt ett inflöde av 8-9% på arbetsmarknaden. Det är alltså bara 75-76% som inte byter jobb varje år. Skillnaden mellan Nacka och högandelsförskollärarkommunerna, 7% som inte byter jobb, representerar i Nacka 2 414 förvärvsarbetande.

Sambandet mellan andelen förskollärare och andelen som inte bytt jobb är enligt ovanstående diagram påtagligt. Andelen förskollärare är lägre i de kommuner där andelen som inte byter jobb är lägre, och högre där andelen som inte byter jobb är högre.

### Forskningen om jobbyten

I genomsnitt låg andelen jobbytare kring 12% under perioden 1988-2004 (källa: *En rörlig arbetsmarknad – dynamiken bland jobb, individer och företag* av Jan Andersson och Björn Tegsjö i SCBs Fokus på näringsliv och arbetsmarknad, 2006), men variationerna var stora. Under åren 1988–1990 bytte ca 16% jobb varje år i hela landet, alltså samma höga nivå som i Nacka 2013/14. Därefter minskade andelen jobbytare kraftigt till drygt 8% i mitten på 1990-talet. Jobbytesfrekvensen styrs av den ekonomiska aktiviteten i samhället/den lokala marknaden. Sannolikheten för att byta jobb ökar när den ekonomiska aktiviteten ökar. Nya företag med personalbehov etableras, befintliga företag rekryterar och därmed uppstår lediga jobb – både av kvalificerad- och av icke-kvalificerad karaktär. (källa: *Sannolikheten att byta jobb. Den kommunala jobbalansens betydelse* av Fredrik W. Andersson, Jan Andersson och Andreas Poldahl i SCBs Fokus på näringsliv och arbetsmarknad, 2014). Motsatsen gäller vid en ekonomisk nedgång.

Skillnaderna mellan en storstadsregion och en liten lokal arbetsmarknad är också stora. Att hitta ett lämpligt jobb på den egna orten är betydligt svårare på en mindre ort. Nyutbildade på små lokala arbetsmarknader ställs ofta inför valet att vänta en lång tid på ett lämpligt jobb, vara beredda att flytta till jobb som erbjuds i andra delar av landet eller att långpendla. Även de som redan har jobb, har större chanser att få ett annat jobb om de väljer hela landet som sin potentiella arbetsmarknad.

Rörligheten i form av jobbyten varierar i första hand efter ålder. Jobbyte är särskilt vanligt bland yngre, som har en svagare anknytning till arbetsmarknaden. Ju äldre åldersgrupper desto mer sällsynta blir jobbytena. I den yngsta åldersgruppen är det fem till sex gånger vanligare med jobbyte än i den äldsta gruppen. I de yngsta åldersgrupperna finns det många som kombinerar studier med tillfälliga arbeten, som ofta kan växla. De första åren efter avslutad utbildning blir ofta en sökprocess, som så småningom leder till ett mer beständigt jobb. En hypotes, som skulle kunna prövas, är om inte det senaste jobbets varaktighet skulle kunna förklara jobbyten lika mycket som uppnådd ålder.

Även kön och utbildningsnivå påverkar sannolikheten att byta jobb. Män byter jobb oftare än kvinnor oberoende av utbildningsnivå. Högutbildade män och kvinnor byter oftare än övriga.

Dessa förhållanden kan till en del förklaras av olikheter mellan könen fördelning på branscher och sektorer samt av att kvinnor i större utsträckning verkar undvika att jobba långt ifrån bostaden. Därigenom får de ett mindre geografisk område som sin potentiella arbetsmarknad, vilket kan minska valmöjligheterna.

Att högutbildade över huvud taget rör sig mer på arbetsmarknaden är väl känt. Det kan förklaras av att arbetsgivarna i stor utsträckning konkurrerar om personer med högre kompetens och specialiserade arbetsuppgifter, vilket får till följd att rörligheten ökar.

### Jobbyten inom förskolan

Motsvarande dynamik för förskollärare och barnskötare, beräknad på antalet som arbetar i kommunen (antalet huvuden) kan beskrivas enligt nedan.

Andelen jobbyten för förskollärare i Nacka var 13% och för barnskötare 12% och andelen som inte bytt jobb 84 respektive 78%.

Andelen jobbyten för förskollärare i de välbeställda stockholmeförortererna var 12% och för barnskötare 14%. Andelen var mycket högre för förskollärare i Sundbyberg (19%) och i Täby (15%) och för barnskötare i Solna (20%). Andelen var lägre för förskollärare i Danderyd (7%), Värmdö och Tyresö (8%) och Lidingö (9%) och för barnskötare i Lidingö (10%). Andelen som inte bytt jobb var 85% för förskollärare och 76% för barnskötare.

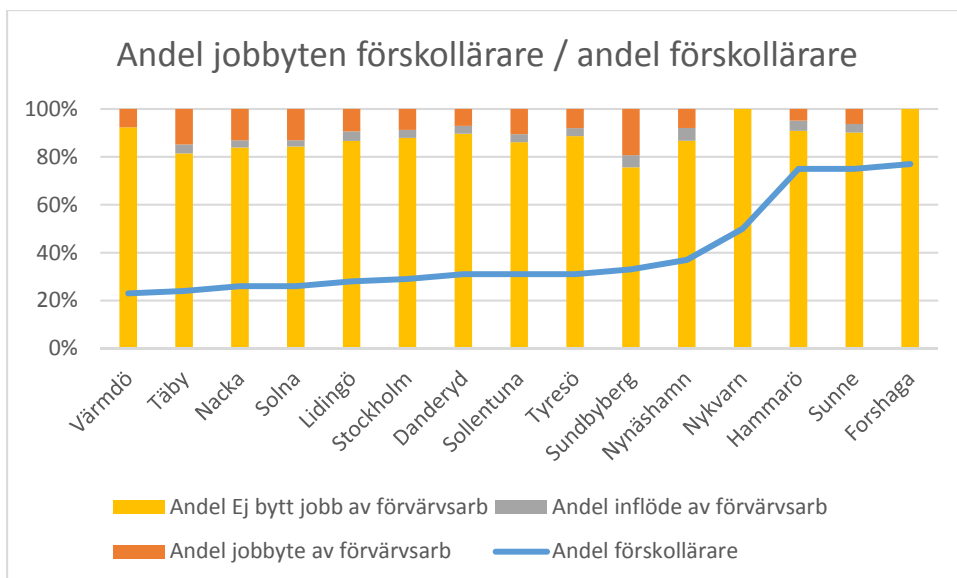
Andelen jobbyten för förskollärare i Stockholm var 9% och för barnskötare 11%. Andelen som inte bytt jobb var 88% för förskollärare och 78% för barnskötare.

Andelen jobbyten för förskollärare i Nykvarn och Nynäshamn var 5%, 0% i Nykvarn och 8% i Nynäshamn och 5% för barnskötare, 0% i Nykvarn och 7% i Nynäshamn. Andelen som inte bytt jobb var 91% för förskollärare och 88% för barnskötare.

Andelen jobbyten för förskollärare i högandelsförskollärarkommunerna var 4% och 0% för barnskötare. Andelen som inte bytt jobb var 92% för förskollärare och 86% för barnskötare.

Jobbytarfrekvensen är lägre för förskollärare än genomsnittet av de förvärvsarbetande, i första hand på grund av den höga andelen kvinnor, vilka inte byter jobb i samma utsträckning som män, men hög i Nacka jämfört med andra kommuner. Bara Sundbyberg och Täby har en högre andel jobbyten för förskollärare av de jämförda kommunerna och endast 20 kommuner i landet har en högre andel. I flera fall är dock antalet förskollärare lågt, varför utslaget i jobbytarfrekvensen blir stor.



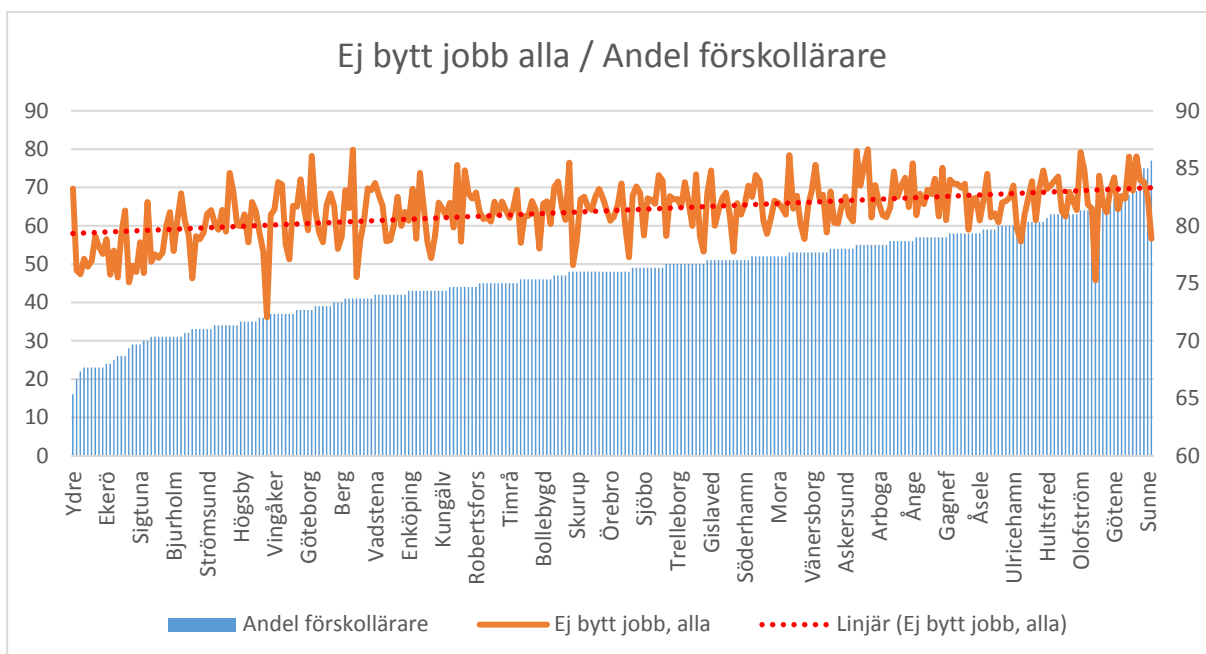


Sambandet mellan andelen förskollärare och andelen förskollärare som inte byter jobb är påtaglig, även om Sundbyberg och Värmdö avviker.

Skillnaden mellan Nacka och högandelsförskollärarkommunerna, 12% som byter jobb, representerar i Nacka 60 förskollärare.

#### Hypotes tillämpad på alla kommuner

Om sambandet mellan den dynamiska arbetsmarknaden och andelen förskollärare ska testas på alla kommuner illustreras det av nedanstående diagram. I diagrammet visas endast andelen Ej bytt jobb, vilket är en förenkling eftersom de två andra delarna Bytt jobb och Inflöde på en del marknader utgör viktiga förklaringar. Diagrammet avser alla förvärvsarbetande och inte endast personal i förskolan.

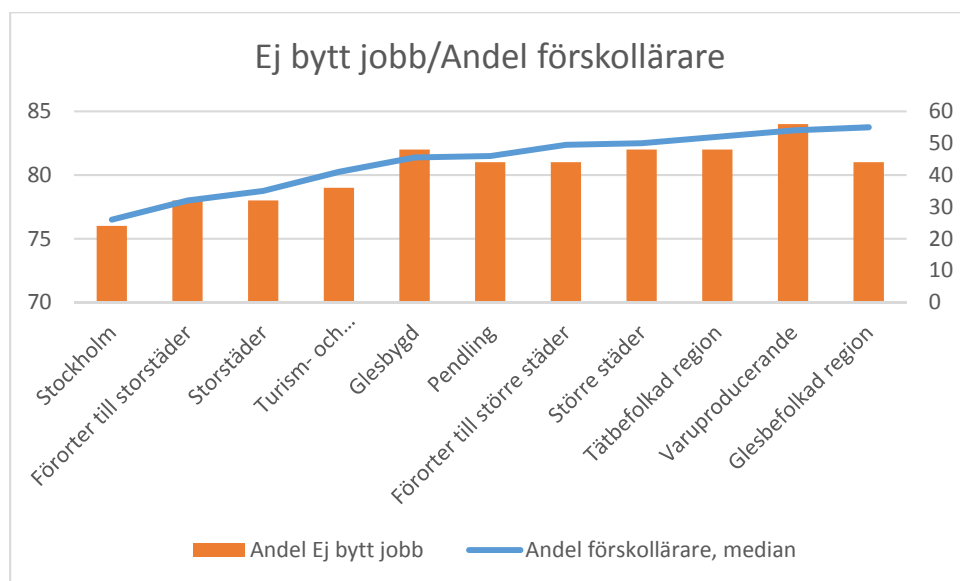


Sambandet är tydligt, även om korrelationen inte är särskilt stark och det finns kommuner som tydligt avviker.

I Skolverkets PM Barn och personal i förskolan hösten 2015 skriver man "Andelen med förskollärarexamen skiljer sig åt mellan olika kommungrupper. Högst andel har gruppen "kommuner i glesbefolkad region", 57 procent, medan "förorts-kommuner till storstäder" och "storstäder" har lägst andel, 35 procent."

Den kommungruppsindelning som Skolverket syftar på tillhandahålls av SCB<sup>3</sup> och används i ett antal officiella statistikrapporter. Dessa är: Storstäder, Förortskommuner till storstäderna, Större städer, Förortskommuner till större städer, Pendlingskommuner, Turism- och besöksnäringkommuner, Varuproducerande kommuner, Glesbygdskommuner, Kommuner i tätbefolkad region och Kommuner i glesbefolkad region.

Om kommungrupperna ordnas, som ovan, efter stigande andel förskollärare framträder nedanstående samband mellan Andel jobbyte för alla förvärvsarbetande och Andel förskollärare per kommungrupp. Stockholm är inte en kommungrupp, utan ingår i kommungruppen Storstäder, men särredovisas här för att förtydliga sambandet.



Jobbytesfrekvensen samvarierar tydligt med andelen förskollärare, utom för glesbygdskommunerna som borde ha en lite lägre Ej jobbytesfrekvens och kommuner i glesbefolkad region som borde ha en högre Ej jobbytesfrekvens 2013.

Ett annat mått på den lokala arbetsmarknadens attraktionskraft är *kommunal jobbalans*. Det anger förvärvsarbetande personer i kommun som andel av de boende i samma kommun i åldrarna 20-64 år. Ny forskning menar att detta mått speglar läget på en kommunal arbetsmarknad bättre än det traditionella måttet *förvärvsintensitet* (andel av dem som bor i kommun som förvärvsarbetar oavsett vilken kommun de arbetar i), som i högre grad beskriver befolkningens attraktionskraft på arbetsmarknaden.

### Slutsats

Dynamiken på arbetsmarknaden är den enda förklaringsvariabel som kan påvisas för att andelen förskollärare är så relativt låg som 25-30% i Stockholms förorter. Det är därför relevant att fundera på **exakt** varför andelen förskollärare är högre i Danderyd, Lidingö, Sollentuna och Sundbyberg än i Nacka, eftersom likheterna mellan dessa kommuner är så stora i ovan diskuterade parametrar. I Sollentuna är t o m andelen förskollärare som bor i småhus lika och förskollärfamiljernas disponibla inkomst lika stor som i Nacka.

<sup>3</sup> Vilka kommuner som ingår i vilken kommungrupp framgår av [http://www.scb.se/Grupp/Hitta\\_statistik/Regional%20statistik/Indelningar/ Dokument/Kommungruppslista%20\(bilaga1\).xls](http://www.scb.se/Grupp/Hitta_statistik/Regional%20statistik/Indelningar/ Dokument/Kommungruppslista%20(bilaga1).xls)

Det som skiljer dessa kommuner åt i ovan redovisade parametrar är:

1. Sollentuna, Lidingö och Danderyd har en högre andel förskollärare som inte bytt jobb. Vad det beror på vet vi inte – lägre andel pensionsavgångar och/eller personalomsättning p g a bättre personalpolitik. Det bör om möjligt studeras närmare. Nacka borde eftersträva att öka andelen förskollärare som inte byter jobb från 84% till minst 87% i ett första steg.
2. Sollentuna, Lidingö och Sundbyberg har en högre andel förskollärare med mindre än 5 km resväg till arbetet än Nacka. Danderyd har en betydligt lägre andel. Nacka borde eftersträva att öka andelen förskollärare som har mindre än 5 km till arbetet i Nacka från 57% till minst 64% i ett första steg.
3. Sollentuna och Lidingö har ungefär samma underskott förskollärare som bor och arbetar i kommunen som Nacka (-12%). Danderyd har ett mycket större underskott och Sundbyberg ett något större underskott än Nacka. Det vore önskvärt att minska underskottet i Nacka från -12%, helst till ett överskott. Detta kan eventuellt uppnås genom föregående punkt.
4. Lidingö och Sundbyberg har lägre andel förskollärare boende i småhus, men klarar ändå en högre andel förskollärare i förskolan.
5. Danderyd har lägst kostnad per inskrivet barn och högst andel inskrivna barn.
6. Sollentuna har lägst andel inskrivna barn i förskolan.

Tre av punkterna handlar om resväg och boende.

Om jämförelsen ska drivas vidare för att öka precisionen ytterligare kan en avgränsning till Sollentuna och Lidingö med fördel ske. Ur en sådan analys bör en eventuell åtgärdsplan kunna byggas.

#### *Anmärkning "rörlig personal"*

Populationen förskollärare och barnskötare i underlagen från SCB består av totalt 126 510 individer i landet. Av dem är några s k rörlig personal som inte har en fast arbetsplats. De som har bearbetats i alla tabeller exkluderar gruppen rörlig personal och består av 117 016 individer, 55 679 barnskötare och 61 337 förskollärare.

## 2. Medarbetare i förskolan i Nacka

548 medarbetare inom förskolan i Nacka av 1126 (årsarbetande enligt Nacka kommuns statistik per oktober 2015) har svarat på medarbetarenkäten. Medarbetare inom den kommunala förskolan har fått en personlig länk. Tyvärr ingår ett litet antal kommunalt anställda medarbetare som **inte** arbetar i förskolan eftersom personalavdelningen haft problem att avgränsa rätt medarbetare.

Förskolechefer för ett fåtal medarbetare på en privat förskola och ännu färre på någon kooperativ förskola har också uppgivit medarbetarnas mailadresser så att dessa har kunnat svara på den personliga länken. Övriga medarbetare inom förskolan har fått en öppen svarslänk. För säkerhets skull fick även de kommunala förskolecheferna denna, så att de kunde ge den till eventuella medarbetare som klagade över att de inte blivit inbjudna att svara på enkäten när deras kollegor blivit det. 21 sådana svar har inkommit.

Efter bortsortering av ett stort antal medarbetare som inte borde ha fått enkäten återstår 782 personliga länkar plus de 119 som svarat på den öppna länken. Räknat på detta sätt är svarsfrekvensen minst 61%, troligen högre, eftersom förmodligen många som inte borde ha fått enkäten inte hört av sig och därför inte kunnat sorteras bort. 204 medarbetare med förskollärarexamen har svarat på enkäten. Det innebär att 55% av alla förskollärare i kommunen svarat.

På grund av att vi inte fått så många svar som önskat av medarbetarna i enskilda förskolor via en personlig länk är de kommunalt anställda medarbetarna överrepresenterade. 79% av de svarande arbetar på en kommunal förskola, 16% på en privat friskola (fristående förskola övriga) och 5% på en kooperativ förskola (fristående förskola kooperativ). Förskollärarna fördelar sig 76%, 17% och 6%.

### Utbildningsnivå

37% har förskollärarexamen, 42% har gymnasial utbildning för arbete med barn (barnskötare), 11% har varken pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial utbildning för arbete med barn, 8% har viss pedagogisk utbildning, t ex en pedagogisk högskoleutbildning utan examen eller en gymnasial utbildning utan slutbetyg och 3% har lärar- eller fritidspedagogexamen. SCB anger andelen förskollärare till 33% av summan yrken förskollärare och barnskötare, vilket inte är samma som utbildningsbakgrunden. I Nackas kvalitetsuppföljning 2015 anges andelen förskollärare till 33%.

### Bakgrundsdata

Den största åldersgruppen är 45-54 år, 27%, och något fler är yngre, 35-44 år, 24%, än äldre, 55 år eller äldre, 23%. Bland enskilt anställda är det tvärtom dvs de enskilt anställda förefaller vara ca. 5 år yngre i genomsnitt. Förskollärare är äldre. Gruppen 55 år eller äldre utgör 33%, 45-54 år 28%, 35-44 år 27% och 25-34 år 13%.

47% är gifta, 26% sambo. 24% singel och 3% änka/änkling. Förskollärare är mer etablerade. 54% är gifta, 24% sambo, 19% singel och 4% änka/änkling.

77% har barn, 39% som är äldre än högstadiet (15-16 år), 20% har barn i förskoleklass, lågstadiet eller mellanstadiet, 10% har barn som inte börjat i skolan och 8% har barn i högstadiet. 22% har inte barn. 89% av förskollärarna har barn, 45% som är äldre än högstadiet, 21% i förskola, lågstadiet eller mellanstadiet, 12% i högstadiet och 11% barn som inte börjat i skolan än.

48% har en man/hustru/sambo som tjänar mer än de gör själva, 15% en man/hustru/sambo som tjänar ungefär lika mycket och 10% en man/hustru/sambo tjänar mindre än de gör själva. 27% är ensamma familjeförsörjare. Andelen ensamstående är högre för de enskilt anställda. Det beror på att de generellt sett är yngre. 44% av förskollärarna har en man/hustru/sambo som tjänar mer än de gör själva, 21% en man/hustru/sambo som tjänar ungefär lika mycket och 12% en man/hustru/sambo tjänar mindre än de gör själva. 24% är ensamma familjeförsörjare

## Yrkeserfarenhet, anställningstid och jobbyten

57% har arbetat inom förskola eller liknande pedagogisk verksamhet i hela sitt yrkesliv (bortsett från eventuella sommarjobb) och 43% har arbetat med annat än barn innan de började arbeta i förskolan (bortsett från eventuella sommarjobb). För förskollärarna är andelarna 65/35%. En tredjedel av förskollärarna har alltså arbetat utanför förskolan tidigare. Andelen som arbetat inom förskola eller liknande pedagogisk verksamhet i hela sitt yrkesliv är mer än 10%-enheter högre på kommunala än enskilda förskolor.

Av dem som är förskollärare (203) har 66% arbetat som förskollärare hela tiden de arbetat inom förskolan (bortsett från eventuella sommarjobb) dvs de har anställts som förskollärare medan 34% har tillhört en annan kategori inom förskolan tidigare och vidareutbildat sig till förskollärare. Var 3:e förskollärare har alltså vidareutbildat sig eller fått sin tidigare utbildning/erfarenhet validerad. Det är en överraskande stor andel.

76% av alla svarande arbetar heltid, 22% deltid och 2% är tjänst- eller föräldralediga. Andelen heltidsarbetande är knappt 10 procentenheter högre på kommunala förskolor än enskilda förskolor. Av förskollärarna arbetar 73% heltid.

63% har varit anställda i mer än tre år, 24% i 1-3 år och 15% i mindre än ett år. Utfallet bedöms som representativt i förhållande till avsnittet Jobbyten i del 1. Andelen som varit anställda i mer än tre år är mer än ca. 7 %-enheter högre på kommunala än enskilda förskolor. För förskollärarna gäller samma anställningstider.

30% av dem som varit anställda i mindre än ett år eller 1-3 år (79) har bytt jobb nyligen. 70% har det inte. Jobbytarfrekvensen är högre i enskilda förskolor än i kommunala. Den är också något högre för förskollärare (34%).

De främsta skälen för att byta av dem som bytt jobb nyligen (79) är 37% för att de anser att de fick bättre utvecklingsmöjligheter, 26% bytt för att få högre lön, 21% bytt för att få en bättre resväg, 12% flyttat/bytt bostad och 7% bytt för att de fick bättre schema. 21% anger ett annat skäl, men dessa handlar om karriärbyte, förflyttningar och avslutade anställningar. Flera svar är möjliga. Det finns tydliga skillnader mellan kommunalt och enskilt anställda, men urvalet är litet, så man ska vara försiktig med att dra slutsatser. Andelen kommunalt anställda som bytt jobb för att få högre lön eller bättre utvecklingsmöjligheter är betydligt lägre än för enskilt anställda. Förskollärarna rangordnar skälen för att ha bytt jobb lika.

Att byta jobb för att man anser att man får bättre utvecklingsmöjligheter eller högre lön (summa 64%) är inte konstigt. Snarare är det väl värt att notera att flytt och resväg utgör 33%. (Flera svar är möjliga.) Att arbeta förhållandevis nära hemmet är viktigt för kvinnor, enligt forskningen om jobbyten, se avsnittet Jobbyten i del 1.

## Boende och resväg

De allra flesta (72%) av dem som arbetar i förskolan i Nacka uppger att de bor i Nacka, men 28% uppger att de bor i en annan kommun. Förskollärarnas andelar är 76/24%. Enligt SCB är det 86% av dem som arbetar i Nacka som bor i Nacka, vilket är en ganska stor avvikelse. I Nykvarn bor 23% av de kommunalt anställda inom förskolan i en annan kommun, i Nynäshamn 55%, men i Danderyd bor hela 77% av de kommunalt anställda förskollärarna i en annan kommun. För dessa kommuner är siffrorna beräknade på de anställdas bostadsadresser och inte vad de uppger.

37% bor i villa/eget hus, 35% i bostadsrättslägenhet, 25% i hyreslägenhet, 3% är inneboende och 2% hos sina föräldrar. Dessa siffror stämmer väl med SCB:s uppgifter. Förskollärarna är mer etablerade och bor i villa/eget hus 47%, bostadsrätt 35% och hyreslägenhet 17%.

Av dem som bor i en annan kommun än Nacka (149) så skulle 18% vilja bo i Nacka. De uppger att det som hindrar dem att flytta är för dyra bostäder för mina behov, 70%, att de inte hittar något lämpligt (annat skäl än priset), 19%, och att andra i familjen vill/kan inte flytta (barn i skolan t ex), 11%. Av

förskollärarna som bor i en annan kommun än Nacka (49) är det dock bara en som skulle vilja bo i Nacka.

I hela målgruppen åker 33% bil till arbetet (egen bil eller samåkning), 31% åker kommunalt transportmedel till arbetet, 23% går till arbetet och 14% cyklar. Kommunalt anställda går i större utsträckning än enskilt anställda, som hellre åker bil. 36% av förskollärarna åker bil, 24% åker kommunalt, 24% går och 16% cyklar.

De flesta (72%) har en restid under 30 minuter. 15% har 30 – 45 minuter. 9% har 45 – 60 minuter. För förskollärarna gäller i stort sett samma fördelning.

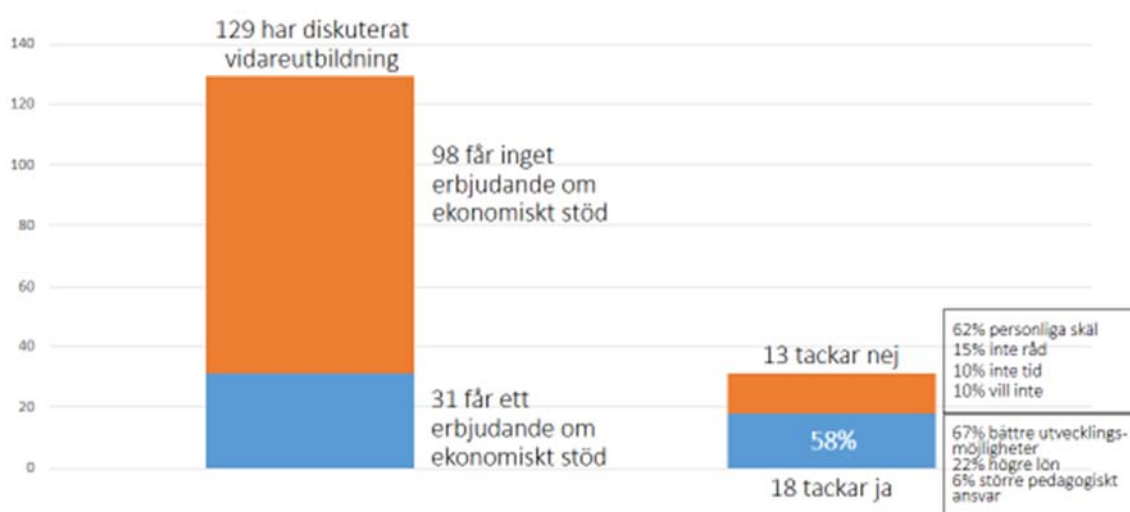
### Internrekrytering av förskollärare

37% av barnskötarna (129) uppger att de har diskuterat med sin arbetsgivare att vidareutbilda sig till förskollärare. Det är en stor andel.

I 24% av fallen där barnskötarna diskuterat vidareutbildning till förskollärare (31) uppger de svarande att arbetsgivaren erbjöd sig bidra ekonomiskt eller genom arbetstid till förskollärarytbildningen. Andelen enskilt anställda är klart högre.

58% av dem som erbjöds att vidareutbilda sig med ett bidrag från arbetsgivaren (18) accepterade erbjudandet.

58% av barnskötare som erbjuds ekonomiskt stöd i förskollärarytbildningen accepterar erbjudandet



Självfallet är inte alla barnskötare lämpliga att bli förskollärare eller ens vill bli förskollärare, men internrekryteringen av förskollärare bör kunna utökas.

Det viktigaste skälet för att acceptera erbjudandet (18) var att 67% ville få bättre utvecklingsmöjligheter, 22% högre lön och 6% ville få ett större pedagogiskt ansvar. Ingen gjorde det för att få ett bättre schema. Utvecklingsmöjligheterna är viktigare för de kommunalt anställda och högre lön för de enskilt anställda.

Det viktigaste skälet för att **inte** acceptera erbjudandet (13, av vilka förmodligen 10-11 kommunalt anställda) var att personliga förhållanden hindrade dem, 62%, att de inte hade råd att avstå från en del av lönen 15% och att de inte hade tid eller inte ville bli förskollärare, 10% vardera.

Av dem som accepterade erbjudandet (18) befann sig 22% i en sådan utbildning vid tiden för enkäten.

109 barnskötare uppger att de övervägt att vidareutbilda sig till förskollärare själv/på egen bekostnad, huvudsakligen kommunalt anställda. Anledningen är att de vill ha bättre utvecklingsmöjligheter, 37%, högre lön, 35%, och vill få ett större pedagogiskt ansvar, 19%. Ingen svarar bättre schema. Skälen för att de inte övervägt det är personliga förhållanden bl.a. ålder, 72%, och att man inte har råd att avstå från en del av lönen, 28%.

På fråga om vilka villkor de anser krävs för att få barnskötare att vidareutbilda sig till förskollärare svarar 89% tjänstledigt med lön 1 dag/vecka samt litteratur och 11% en massa olika saker i de öppna svaren. En synpunkt som framförs är att det är orättvist om barnskötare får betalt för att vidareutbilda sig när förskollärare gjort det genom att ta lån. Motsvarande andelar för förskollärarna är 84/16%.

### Fortsatt karriär

51% av hela målgruppen trivs med sitt yrke och planerar att fortsätta i det. 65% av förskollärarna trivs och planerar att fortsätta i yrket. Detta är inga imponerande siffror, anser jag.

17% kan tänka sig att utbilda sig till förskollärare. Högre andel enskilt anställda än kommunalt.

16% kan tänka sig att byta yrke. Andelen kommunalt anställda som kan tänka sig att byta yrke är högre än enskilt anställda. Det måste rimligen bero på lägre trivsel hos de kommunalt anställda. 15% av förskollärarna kan tänka sig att byta yrke.

13% kan tänka sig att byta arbetsplats. För förskollärarna är andelen 20%.

4% utbildar sig till förskollärare

Dessa siffror stämmer ganska väl med SCB:s jobbytarsiffror i avsnittet Jobbyten i del 1.

Av dem som svarat att de kan tänka sig byta yrke (80) anger

30% högre lön (22% för förskollärarna)

24% bättre utvecklingsmöjligheter (27%)

14% högre status (11%)

10% mer inflytande (7%)

6% bättre schema (5%)

2% tryggare anställning 0%

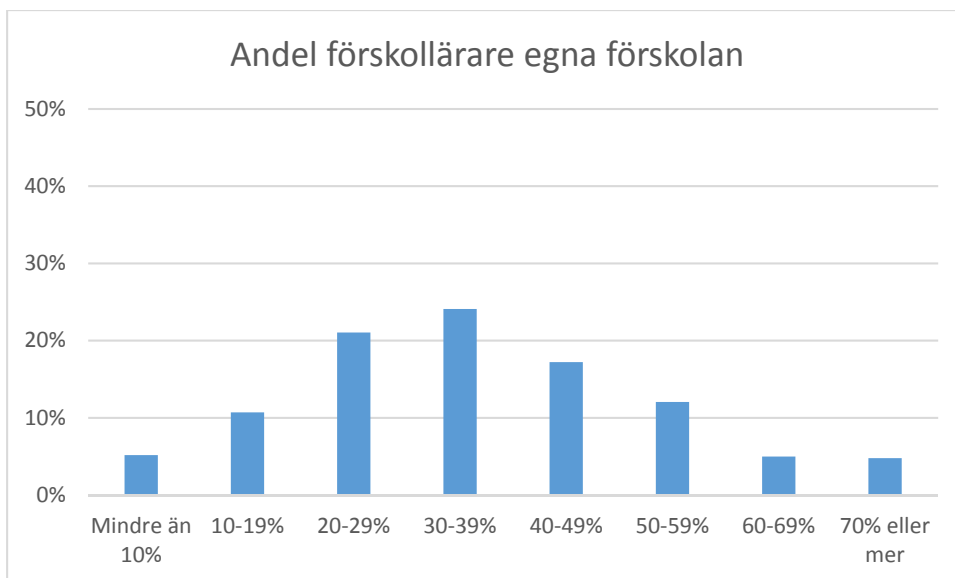
38% svarar annat och många olika skäl anges. En stor andel av dessa anger arbetsmiljö - stress, slitsamt arbete med stora barngrupper, trånga och slitna lokaler samt hög ljudvolym.

Förskollärarna som svarat att de kan tänka sig att byta yrke (55) fördelar sina svar enligt värdena inom parentes ovan. För förskollärarna är utvecklingsmöjligheterna den viktigaste drivkraften för att byta yrke, medan den för barnskötarna är lönen.

### Lämplig andel förskollärare

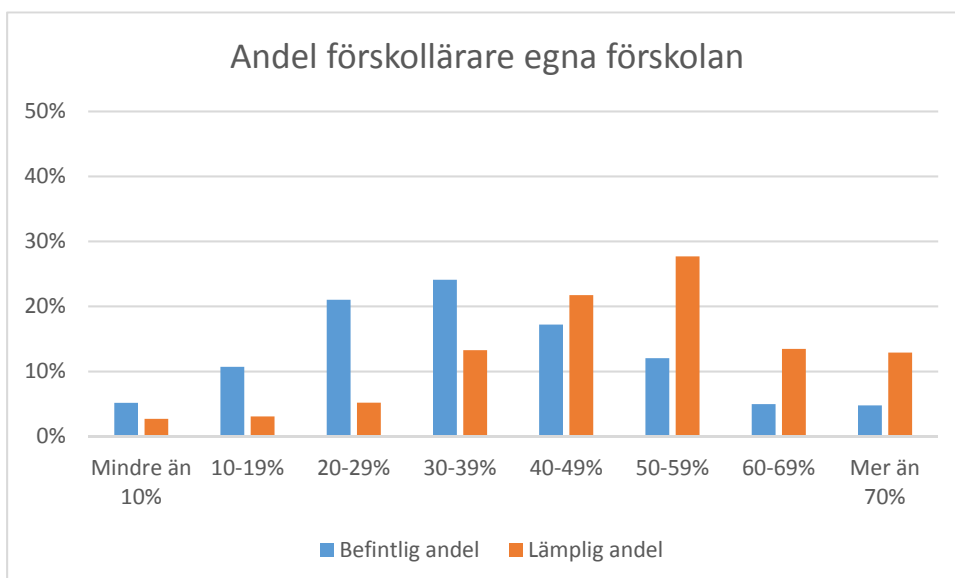
Tillfrågade om hur stor andelen förskollärare (heltidstjänster) är på den egna förskolan svarar hela målgruppen (523) uppskattningsvis 30-35%. Genomsnittet kan tyvärr inte beräknas eftersom vi inte vet hur många förskollärare respektive förskola har.

Enligt Skolverkets statistik är andelen förskollärare i Nacka 26%. I kvalitetsuppföljningen för 2015 anges att andelen är 33%. De siffror som medarbetarna uppger förefaller ligga strax under 33% och under vad förskolecheferna uppger.



Detta är en jämnare spridning av andelen förskollärare än jag hade väntat mig efter de möten jag genomförde med förskolechefer för att testa frågeformuläret. Jag fick intrycket att det fanns två tydliga åsiktsriktningar/organisationsformer – 2+1 barnskötare/förskollärare respektive näst intill 100% förskollärare. Med den spridning av andelen förskollärare som enkätsvaren uppvisar (närmast en sk normalfördelning) måste man fråga sig om inte antalet organisationsformer är ganska stort eller om allt beror på lokalerna, beläggningen (antalet barn) och tillgång/ekonomi för att anställa förskollärare.

Tillfrågade om den lämpliga andelen förskollärare (heltidstjänster) på de svarandes förskola, utifrån förskolans uppdrag ökar andelen förskollärare ett eller flera steg, flera för dem som har lägst andel. Tyngdpunkten i diagrammet nedan förskjuts från gissningsvis 30-35% till gissningsvis 45-50%. De medarbetare som arbetar på förskolor med lägst andel förskollärare vill öka andelen mest. Det råder inga större åsiktsskillnader mellan kommunalt och enskilt anställda. De svarande har ombetts bortse från kostnadsaspekten och exkludera eventuell stöd- och resurspersonal.

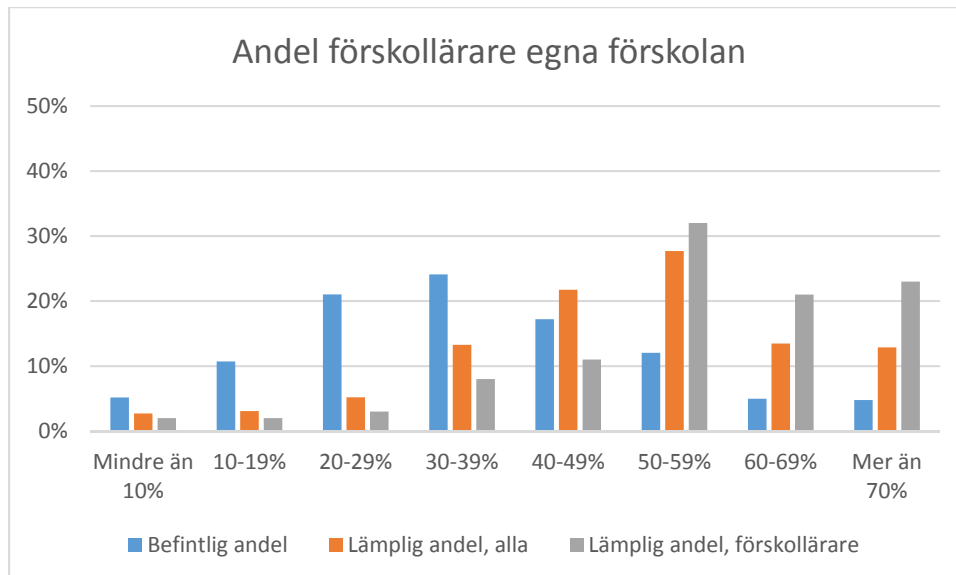


Mönstret är ganska likt förskolechefernas svar på samma fråga, men medarbetarna har en tydligare topp på 50-59% än förskolecheferna och inte lika hög andel väljer alternativet 60-69% eller Mer än 70%.



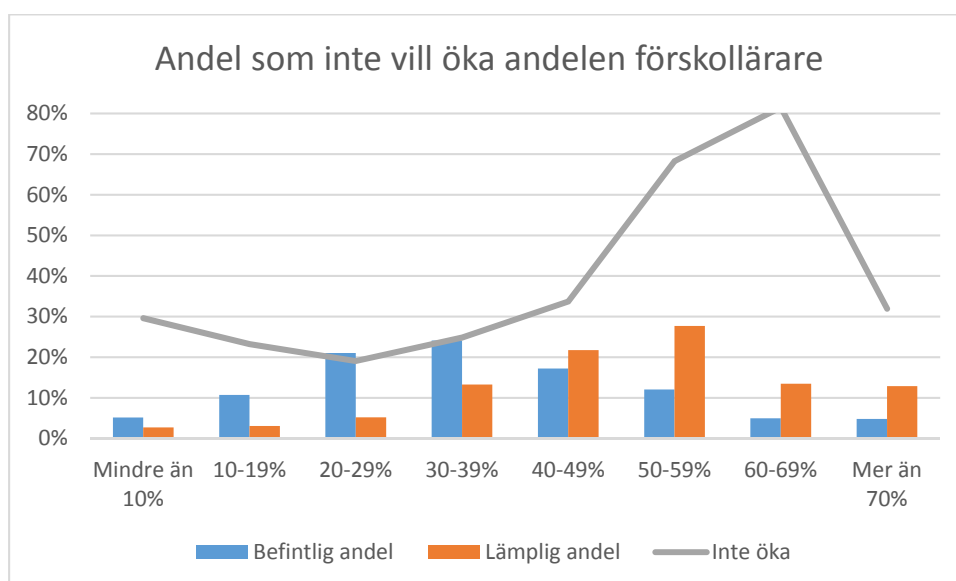
Medarbetarna på kommunala och enskilda på förskolor med andelen förskollärare upp till 40% har ungefär samma åsikt medan kommunalt anställda på förskolor med 40% andel förskollärare eller mer vill öka andelen förskollärare mer än medarbetare på enskilda förskolor.

Förskollärarna har en ännu tydligare topp än alla medarbetare och än förskolecheferna på 50-59% (32%), 21% på 60-69%, 23% på Mer än 70%, men bara 11% på 40-49%.



Förskollärarna tycker alltså i **väsentligt** högre utsträckning att det ska vara en hög andel förskollärare än övriga kategorier. Detta är den enda fråga som förskollärarnas svar avviker för.

Önskan att öka andelen förskollärare, som diagrammet ovan ger uttryck för, är dock inte generell. Många medarbetare anser inte att andelen förskollärare behöver öka utifrån förskolans uppdrag ens när de ombetts bortse från kostnadsaspekten. Om svaren ordnas efter den andel förskollärare som medarbetarna uppger att de har på den egna förskolan ser man att 20-30% av dem som har en andel förskollärare på den egna skolan som är mindre än 10%-49% inte anser att det är lämpligt att öka andelen förskollärare och att av dem som har 50-69% så vill 70-80% inte öka andelen förskollärare.



OBS Skalan utökad till 80%

Det är naturligtvis inget konstigt med att de flesta vill öka andelen förskollärare och att denna önskan är störst hos dem som har lägst andel, men det är värt att notera att 34% av dem som uppger sig ha 40-49% andel förskollärare och 68% av dem som har 50-59% andel förskollärare **inte** vill öka andelen förskollärare. Det måste tolkas som att andelen förskollärare i dessa förskolors organisation upplevs som ganska rätt/lämpligt.

### Trivsel m.m.

91% trivs med sitt arbete (Instämmer helt och Instämmer delvis) (89% av förskollärarna)

84% upplever att de har en bra stämning på deras arbetsplats (85%)

72% anser att de har en bra fysisk arbetsmiljö (70%)

74% tycker att deras skola leds på ett tillfredsställande sätt. (74%) Högre andel på enskilda förskolor.

73% menar att deras medarbetar-/utvecklingssamtal är givande. (71%) Högre andel på enskilda förskolor.

68% anser att de får tillräcklig återkoppling om hur de presterar i sitt arbete (69%)

69% tycker att de har en rimlig arbetsbelastning. (65%) Det är sannolikt ett ganska bra värde i jämförelse med skolan med tanke på klagomålen om stress och ingen reflektionstid i de öppna svaren.

74% rekommenderar gärna sin arbetsgivare till andra. (72%)

Värdena inom parentes ovan avser förskollärarna.

De enskilt anställda är generellt sett mer positiva och har genomgående högre andel som svarar Instämmer helt.

### Övriga synpunkter

De svarande har som sista fråga fått skriva övriga synpunkter. De har särskilt uppmanats att ha synpunkter på frågeformuläret och frågorna. Det är emellertid väldigt få som haft det och de kommentarer de haft handlar om att frågor som bara medgav ett svarsalternativ borde ha varit flervalsfrågor samt att de inte förstod varför vissa frågor var med t ex om boendet.

I övrigt har det inkommit ett mycket stort antal kommentarer om förskolan, barnskötarens och förskollärares roller m m. Barngruppernas storlek återkommer ofta. I övrigt presenteras här ett urval:

- Det finns några utvecklingspunkter kring arbetsvillkoren för alla inom förskolan och skolans bransch, förutom de som uppkommit här är några: ordentliga arbetskläder anpassade för verksamheten, tryggare personaltäthet med antingen anställda fasta vikarier som kan rotera där behov finns eller en på kommunen centraliserad vikariepool, samt en förbättrad arbetssituation för de chefer som arbetar på plats då dessa allt som oftast har väldigt liten insyn i den verksamhet de har som uppdrag att föra.
- Det som lockar förskollärare är andra förskollärare, tydlig pedagogisk chef samt mindre barngrupper. (förskollärare)
- Det är viktigt att vidareutbilda barnskötarna. Deras potential för att jobba som förskollärare är riktig höga...
- För att behålla och göra yrket attraktivt måste lönerna höjas, lediga klämdagar, fria arbetskläder/skor, pedagogiska måltider, planeringstid/ reflektionstid i förhållande till arbetsuppgifterna man har, friskvårdstimme och 2000 kr om året i friskvårdspeng, när man börjar närma sig pension och vill gå ner i arbetstid till 80% önskar vi 90% av lönen och upp till

100% i pensionssparande, det måste finnas "morötter" till oss som gör ett fantastiskt jobb i kommunen. (förskollärare)

- För att få förskollärare att orka jobba kvar när pensionen närmar sig tycker jag att man borde göra som man gör i andra kommuner, att låta personen jobba 80% och få 90% av lönen och 100% sätts av till pensionen. Jag tycker också att man kan införa klämdagar och halv arbetsdag dag före röd dag. Man borde också strukturera om arbetet under dagen och få in mera reflektionstid/planeringstid tillsammans med andra förskollärare och även med sitt eget arbetslag. Högre lön behövs för att behålla förskollärare och för att locka nya att vilja arbeta i Nacka, m a o bättre arbetsvillkor då arbetet är mycket komplext och krävande.
- Jag anser att rollerna behöver bli mer tydliga i praktiken så att arbetslagen får en samsyn i vad de olika rollerna innebär. (förskollärare)
- Många barnskötare jag talat med uttrycker att de ser studier som onödigt eftersom de upplever att de efter avslutad examen kommer ut i en praktik där de anser sig få utföra ungefär samma arbete som tidigare. (förskollärare)
- Jag kan tänka mig att läsa till barnskötare om lönen blev högre, men jag kommer inte att tjäna mer än vad jag gör nu. Jag är riktigt förbannad att förskolelärarna tjänar så mycket mer fast vi gör samma jobb i stort sett. Vi ska ha högre lön för det jobb vi gör.
- Jag tycker att man ska ha i alla fall en förskolelärare på varje avdelning och barnskötare ska inte ha ansvar över en avdelning utan en förskollärare ska ha det.
- Jag tycker kommunen borde erbjuda utbildningar för att läsa till förskollärare, inte att man själv ska behöva söka.
- Skillnaden på lönerna mellan barnskötarna och förskollärarna har blivit så stora på senare tid.
- Jobba med arbetsmiljö och arbetsbelastning i förskolan, så kommer yrket att bli mer attraktivt, och ni kommer få lättare att rekrytera. Arbetsmiljön och förutsättningarna att utföra sitt uppdrag är inte rimliga idag. (förskollärare)

## Slutsatser

1. Enkätsvaren ger en del fördjupad information om resorna till arbetet, jämfört med del 1, som vi har anledning att tro är viktig för särskilt kvinnliga medarbetare i förskolan. Se avsnittet Jobbyten i del 1. Det kan finnas anledning att fördjupa denna kunskap ytterligare. Möjligheten att mera målinriktat rekrytera förskollärare som bor i Tyresö och Värmdö kan undersökas. Kopplat till boendeformen och hur många som inte bor i Nacka men skulle vilja göra det, kan ytterligare insikter nås. Lidingö erbjuder, enligt uppgift, tjänstebostäder till en del förskollärare.

2. Enkätsvaren ger en del fördjupad information om internrekryteringen som kan vara bra att ha om kommunen vill överväga att ändra på möjligheten att ekonomiskt understödja dem som vill vidareutbilda sig. Se även avsnittet Slutsatser i del 3.

3. Enkätsvaren om den befintliga andelen förskollärare, vad som är en lämplig andel och hur många som inte tycker att andelen förskollärare behöver ökas väcker frågor om det finns några etablerade organisations-former, hur många de i så fall är och om dessa kan dokumenteras. Se avsnittet Slutsatser i del 3.

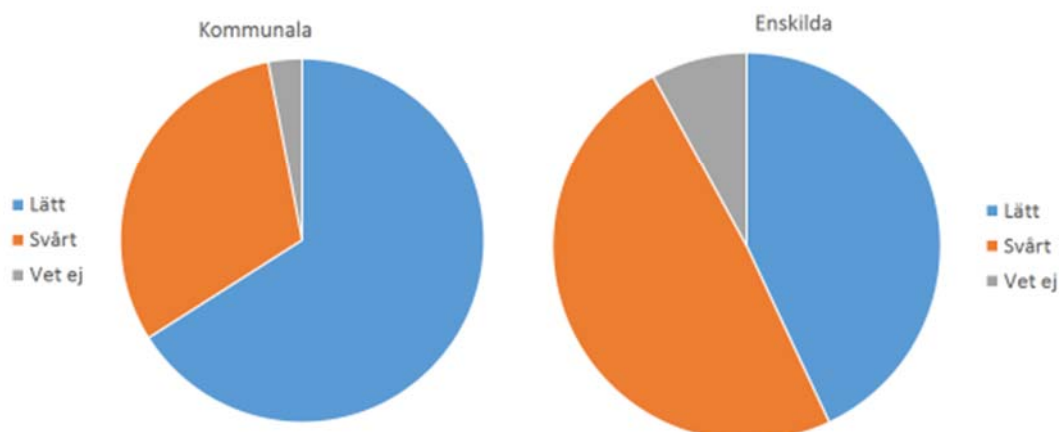
### 3. Förskolechefer i Nacka

61 förskolechefer i Nacka av 72 inbjudna har svarat på förskolechefsenkäten, vilket ger en svarsfrekvensen på 85%. Endast 16 är kommunala förskolechefer (26%), 32 privata friskolechefer (fristående förskola övriga) och 12 kooperativa friskolechefer (fristående förskola kooperativ), men 69% av de kommunala förskolecheferna är chef för mer än en förskola, medan 69% av de privata förskolecheferna är chefer för en förskola och alla kooperativa förskolechefer är chef för en förskola. 21 av dem är chefer för mer än en förskola och 39 för en. De privata förskolecheferna har lägre andel förskollärare än de kommunala och kooperativa.

#### Rekrytering av förskollärare

66% av de kommunala förskolecheferna anser att det är lätt att rekrytera förskollärare (Instämmer helt och Instämmer delvis). 31% instämmer inte. Privata förskolechefer är mer negativa. Endast 43% anser att det är lätt. 49% anser det inte (Instämmer inte och Instämmer delvis inte). 57% av dem som är chefer för mer än en förskola anser att det är lätt att rekrytera (Instämmer helt och Instämmer delvis) medan 37% av dem som är chef för en förskola tycker att det är lätt. Det anges också i några öppna svar att förskollärare gärna arbetar ihop med andra förskollärare och gärna fler än en annan. Detta påstående får stöd i förskolechefernas svar om de delas upp efter andelen förskollärare som de uppger. De som har den lägsta andelen håller inte med om att det är lätt att rekrytera medan de som har den högsta andelen instämmer helt i att det är lätt att rekrytera. Eftersom kommunala förskolor ofta är större än fristående (fler avdelningar) skulle detta också kunna förklara åsiktsskillnaden mellan kommunala och privata förskolechefer. Kooperativen avviker helt. Endast 8% (1 svarande) anser att det är lätt att rekrytera förskollärare. 41% tycker det inte och hela 33% vet inte.

Större förskolor har lättare att rekrytera förskollärare: 57% av chefer för mer än en förskola anser att det är lätt



På frågan om det är lätt att hitta **bra** förskollärare blir utfallet likartat, men de privata friskolechefernas negativa inställning förstärks. Endera har de andra referensramar och krav eller också kan man tänka sig att proportionellt sett fler duktiga förskollärarna går till de kommunala förskolorna d v s att ovan antagna önskan av att få arbeta med flera andra förskollärare leder till att förskollärare hellre väljer större, och därmed kommunala förskolor, och de mindre privata förskolorna får konkurrera om de förskollärare som "blir över" i någon utsträckning. Chefer som har mer än en förskola och/eller har en högre andel förskollärare tycker att det är lättare.

88% av de kommunala förskolecheferna och 82% av de privata rekryterade under undersökningsperioden förskollärare eller hade gjort det efter sommaren 2015. 33% av de kooperativa förskolecheferna hade gjort det.

I den senaste rekryteringen fick 8 av 10 sökande som motsvarade kraven (79% kommunala, 78% privata och 75% kooperativa).

Två av tre kommunala förskolechefer tycker m a o att det är lätt att hitta bra förskollärare och 8 av 10 fick sökande som motsvarade kraven. Det ger en något annan bild än det kompakta intrycket att det är så svårt att få tag på förskollärare. Notera dock att frågan uttryckligen exkluderar huruvida rekryteringen ledde till en rekrytering. Man kan alltså tänka sig att det i flera fall var så att man hittade bra, men för dyra förskollärare och att svårigheten att få tag i förskollärare i icke oväsentlig utsträckning är en upplevelse som snarast borde uttryckas som att det är svårt att få tag i förskollärare i "rätt" lönenivå. 90% av dem som är chefer för mer än en förskola fick sökande som motsvarade kraven, medan bara 68% av dem som är chefer på mindre förskolor fick det, vilket återigen visar skillnaden mellan större och mindre enheter.

Kommunala förskolechefer är mest framgångsrika i rekrytering via personliga kontakter (73%) och via Arbetsförmedlingen (73%). Tredje viktigaste kanal är genom befintlig personal. Privata förskolechefer anser också personliga kontakter vara viktigast (85%) och genom befintlig personal (61%). Kooperativa är också mest framgångsrika via personliga kontakter (75%) och Arbetsförmedlingen (42%). Inget tyder på att grupperna arbetar olika i rekryteringen, annat än i synen på Arbetsförmedlingen.

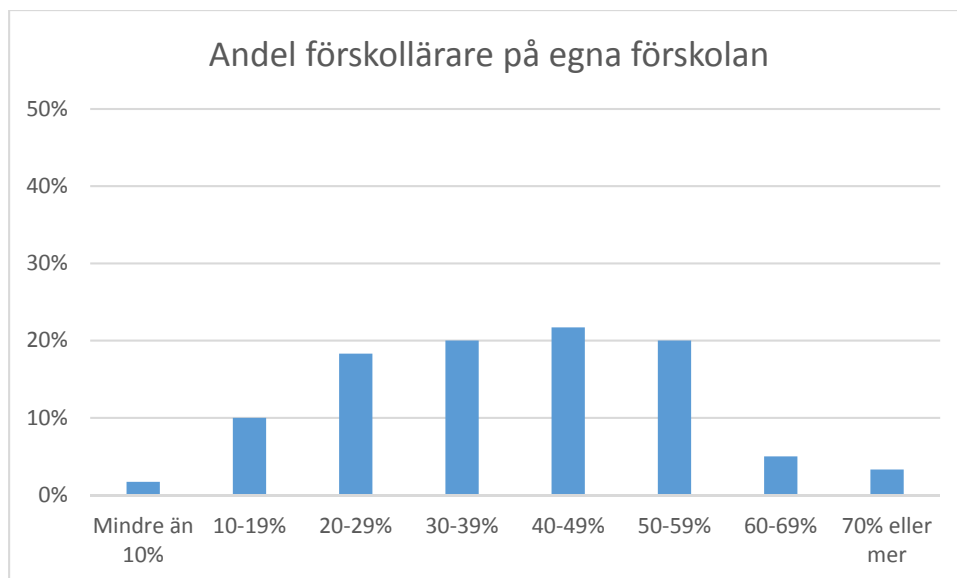
### Internrekrytering av förskollärare

Fyra kommunala förskolechefer uppger att sammanlagt sex barnskötare har inlett en förskolläraryt utbildning sedan föregående sommar, 13 privata förskolechefer uppger att 18 barnskötare inlett en förskolläraryt utbildning sedan föregående sommar och inga kooperativa. Privata förskolor verkar m a o prioritera och/eller lyckas med internrekrytering **betydligt** bättre än kommunala förskolor, sannolikt lyckas de bättre för att de är med och betalar för medarbetarnas förskolläraryt utbildning.

Samtidigt bedömer de kommunala förskolecheferna att 24 barnskötare på deras förskolor skulle vilja vidareutbilda sig till förskollärare, de privata minst 35 barnskötare och de kooperativa 10 barnskötare. Summa 89 barnskötare är 9% av antalet barnskötare i Nacka. 69% av de kommunala, 82% av de privata och 58% av de kooperativa förskolecheferna anser att internrekrytering av förskollärare är så viktig att arbetsgivaren bör stödja medarbetare som genomgår den ekonomiskt eller tidsmässigt. Av dem som tycker det, tycker 64% av de kommunala förskolecheferna att det bör ske genom tjänstledighet med lön en dag i veckan samt betald litteratur, 78% av de privata som tycker att internrekrytering är så viktigt att arbetsgivaren bör understödja dem som går förskolläraryt utbildning och alla kooperativa förskolechefer tycker likadant.

### Lämplig andel förskollärare

Sex av 16 kommunala förskolechefer uppger att andelen förskollärare hos dem är 40-49%, fyra att den är 30-39%. Genomsnittet kan tyvärr inte beräknas eftersom vi inte vet hur många förskollärare respektive förskolechef har, men genomsnittet bedöms ligga i spannet 35-40%. Sju av 32 privata förskolechefer uppger att andelen förskollärare är 30-39% hos dem, sex att den är 20-20%, sex att den är 50-59%, i genomsnitt förmodligen 30-35%. Fyra av 12 kooperativa förskolechefer uppger att andelen förskollärare hos dem är 40-49% och tre 50-59%, i genomsnitt förmodligen runt 45%.

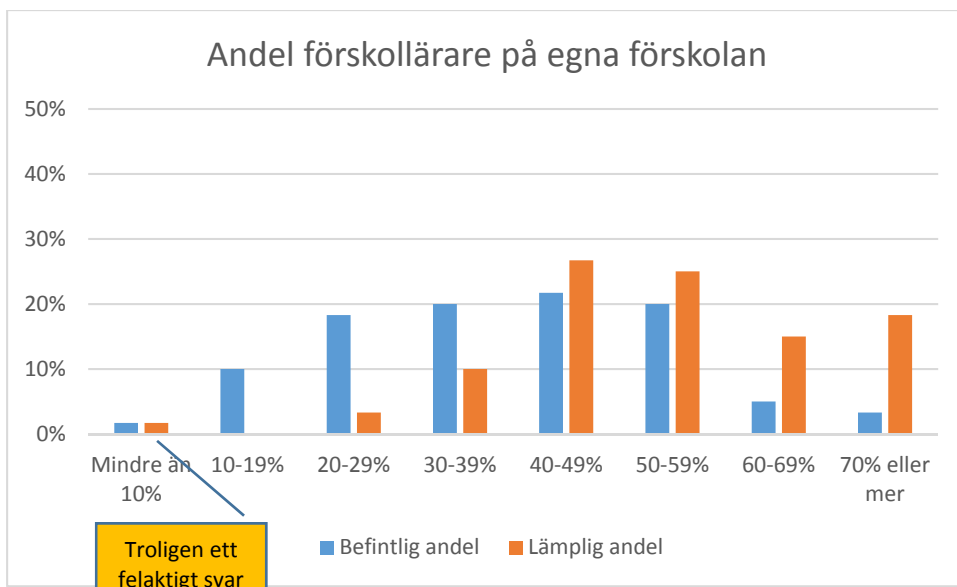


Detta är en jämnare spridning av andelen förskollärare än jag hade väntat mig efter de möten jag genomförde med förskolechefer för att testa frågeformuläret. Jag hade, som konstaterats om medarbetarnas svar på motsvarande fråga, uppfattat att det skulle finnas två tydliga åsiktsriktningar/organisationsformer – 2+1 barnskötare/förskollärare respektive näst intill 100% förskollärare. Med den spridning av andelen förskollärare som enkätsvaren uppvisar (närmast en s k normalfördelning) måste man fråga sig om inte antalet organisationsformer är ganska stort eller om allt beror på lokalerna, beläggningen (antalet barn) och tillgång/ekonomi för att anställa förskollärare.

Andelen förskollärare är något lägre på förskolor som har en chef som är chef för flera förskolor än bara en.

Enligt Skolverkets statistik är andelen förskollärare i Nacka 26%. I kvalitetsuppföljningen för 2015 anges att andelen är 32%. De siffror som förskolecheferna uppger förefaller ligga snarare över 32% än under. Att Skolverket och Nacka kommer till olika andel förskollärare beror på metodproblem i klassificeringen.

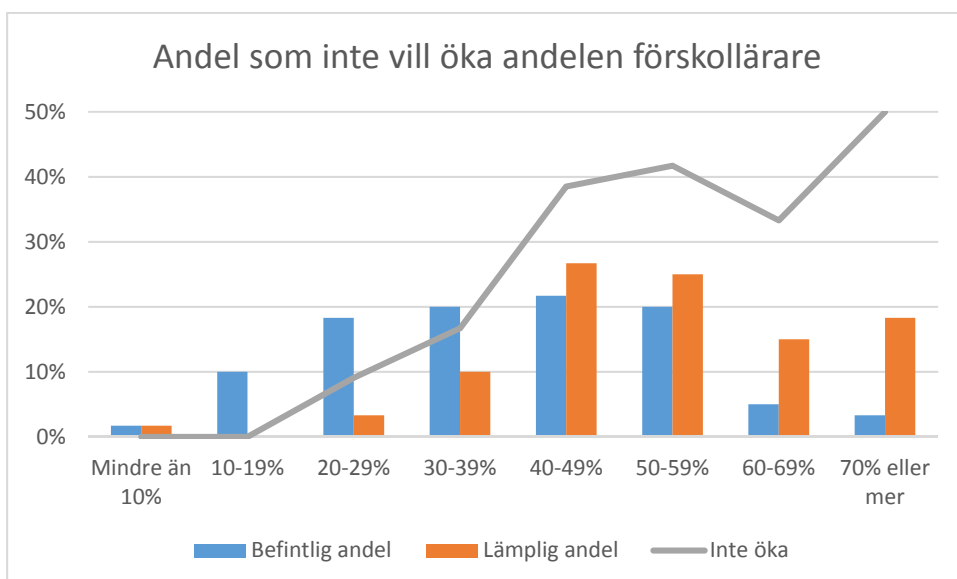
På frågan om vilken andel förskollärare (heltidstjänster) på de svarandes förskola, utifrån förskolans uppdrag de anser vore lämplig ökar andelen förskollärare ett eller flera steg, flera för dem som har lägst andel. Tyngdpunkten i diagrammet nedan förskjuts från gissningsvis 35-40% till minst 55%. De förskolechefer som har 40-59% andel förskollärare vill öka andelen drygt 10 procentenheter, till 60-70%. De svarande har ombetts bortse från kostnadsaspekten och exkludera eventuell stöd- och resurspersonal.



Lika många kommunala förskolechefer anser att 40-49% är en lämplig andel, men endast två tycker att 30-39% är lämpligt och alla andra, utom tre, tycker att andelen ska vara 60% eller högre. Hos privata förskolechefer är önskan att ha högre andel förskollärare ännu starkare. Var tredje kooperativ förskolechef tycker att andelen ska vara 70% eller högre.

Chefer som är chefer för flera förskolor vill öka andelen förskollärare mer än dem som är chefer för en förskola, vilket är rimligt i förhållande till svaren på föregående fråga.

Önskan att öka andelen förskollärare, som diagrammet ovan ger uttryck för, är dock inte generell. Många förskolechefer anser inte att andelen förskollärare behöver öka utifrån förskolans uppdrag ens när de ombetts bortse från kostnadsaspekten. Om svaren ordnas efter den andel förskollärare som förskolecheferna uppger att de har ser man att ingen som har mindre än 10% och 10-19% vill behålla den nuvarande andelen, 9% av dem som har 20-29% vill behålla den, 17% av dem som har 30-39%, 39% av dem som har 40-49%, 42% av dem som har 50-59%, 33% av dem som har 60-69% och hälften av dem som har 70% eller högre andel förskollärare.



Det är naturligtvis inget konstigt med att de flesta vill öka andelen förskollärare och att denna önskan är störst hos dem som har lägst andel, men det är värt att notera att 40% av dem som uppger sig ha 40-59% andel förskollärare inte vill öka den. Det måste tolkas som att andelen förskollärare i dessa förskolechefers organisation upplevs som ganska rätt/lämpligt.

Var 11:e förskolechef som har bara 20-29% andel förskollärare vill inte heller öka andelen förskollärare, men det är bara 1 av 11.

### Skäl för att andelen förskollärare inte är högre

94% av de kommunal förskolecheferna, 82% av de privata och 67% av de kooperativa önskar att de hade fler förskollärare anställda. Det stämmer inte med analysen av svarsmönstret för de två föregående frågorna, vilka kräver ett mer detaljerat ställningstagande.

53% av de kommunal förskolechefer som önskar att de hade fler förskollärare uppger att det främsta skälet till att de inte har det är att de inte har råd. 27% anger att de inte får några sökande och ingen svarar att de inte hittar några lämpliga förskollärare. Tre ger öppna svar som alla handlar om ekonomin. Även de privata förskolecheferna anger att de inte har råd (48%). De kooperativa anger också som främsta skäl att de inte har råd (62%) och att de inte hittar lämpliga sökande (25%). De öppna svaren indikerar inte att det skulle finnas några andra skäl. Chefer som bara har en förskola uppger i större utsträckning (53%) att de inte har råd att anställa fler än chefer som har flera förskolor (37%). Chefer med en högre andel förskollärare anger i betydligt större utsträckning att de inte har råd att anställa fler än chefer med en lägre andel. För dem med en lägre andel är skälet till att de inte har fler att de inte hittar några lämpliga lika vanlig som att de inte har råd.

Eftersom det i för-testerna av frågeformuläret kom upp att de allmänna kommunikationerna till Älta är så dåliga frågade vi efter dessa. Cirka 70% av alla förskolechefer tycker att generellt att de allmänna kommunikationerna är bra, men runt 20% anser inte det (Instämmer inte och Instämmer delvis inte). Vi vet tyvärr inte vilka skolor eller områden som dessa 20% representerar. 20% är ingen försumbar siffra, särskilt om större delen av dem låg i samma kommunal.

När förskolecheferna får spekulera kring vilket det främsta skälet är att andelen förskollärare inte är högre än den är i Nacka så anser 32% av de kommunala förskolecheferna att det beror på att den kommunala ersättningsnivån är för låg, 28% av de privata och 50% av de kooperativa. 37% av de kommunala förskolecheferna tycker att det är svårt att rekrytera förskollärare och att det råder brist på sådana, 41% av de privata och 25% av de kooperativa. Det är i de öppna svaren på denna fråga som en privat förskolechef skriver: *Om andelen förskollärare är låg på en förskola anser jag att det bidrar till att det är svårare att rekrytera förskollärare. Förskollärare vill oftast ha andra förskollärarkollegor, dels för att bli inspirerade av varandra, dels inte själva få dra ett för tungt lass.* En kommunal förskolechef skriver: *Många gånger dras förskollärare till varandra.*

På frågan om andra skäl till att andelen förskollärare är så låg anges att villkoren för att få barnskötare att vidareutbilda sig är för dåliga (25%), att resvägarna är för jobbiga (17%), att lönenivån är för låg (15%), att förskollärare inte alltid får arbeta med det de är utbildade för (10%, endast kommun chefer anger detta) och att förskollärare inte har råd att bo i kommunen (8,3%). I de öppna svaren anges den generella bristen på tillgång på förskollärare.

### Trivsel m.m.

På de avslutande frågorna svarar alla att de trivs med sitt arbete (Instämmer helt och Instämmer delvis). Fördelningen mellan Instämmer helt och Instämmer delvis är dock svagare för de kommunala cheferna än för de övriga två grupperna (25% Instämmer delvis och 75% Instämmer helt). Alla tycker att det råder en god stämning på arbetsplatsen (Instämmer helt och Instämmer delvis). Fördelningen mellan Instämmer helt och Instämmer delvis är dock svagare för de kommunala cheferna än för de övriga två grupperna (25% Instämmer delvis och 75% Instämmer helt) och det gäller i större utsträckning för chefer som har fler än en förskola än för dem som har en. 63% av de kommunala förskolecheferna tycker att de har en rimlig arbetsbelastning, 78% av de privata tycker det och 83% av de kooperativa. Med stor sannolikhet beror det på hur många förskolor de är chef för. 82% av de kommunala cheferna rekommenderar gärna sin arbetsgivare till andra, 19% är tveksamma. 97% av de privata rekommenderar sin arbetsgivare och 100% av de kooperativa.



## Skillnader mellan undergrupper av förskolechefer

Det finns inga andra viktiga skillnader mellan svaren från chefer för mer än en förskola och chefer för en förskola samt från chefer med högre respektive lägre andel förskollärare än de som kommenterats ovan.

### Kontrollgrupp

Samma enkät har skickats till alla förskolechefer i Danderyd, Nykvarn och Nynäshamn (39) i syfte att skapa en kontrollgrupp till Nackas förskolechefer. Alla tre kommunerna har en högre andel förskollärare än Nacka. 24 har svarat, vilket ger en svarsfrekvens om 63%, vilket är överraskande bra. 2/3-delar av dem som svarat är chefer för fler än en förskola, vilket avviker från mönstret i Nacka. Andelen kommunala förskolor är också större och andelen kooperativ mindre. Kontrollgruppens svar ska därför jämföras mer med svaren från de chefer som är chefer för mer än en förskola i Nacka än med genomsnittet av alla förskolechefer i Nacka.

Kontrollgruppens svar är påfallande lika förskolecheferna i Nackas och särskilt svaren från förskolechefer som är chefer för mer än en förskola. Endast ett svar avviker och är värt att kommentera: Hela 60% i kontrollgruppen uppger att främsta skälet till att andelen förskollärare inte är högre är att man inte har råd. 37% av cheferna för mer än en förskola i Nacka uppger det. Även andelen förskollärare är naturligtvis högre i kontrollgruppen än i Nacka, men det ingick ju i förutsättningarna för kontrollgruppen.

Möjligtvis med undantag för frågan om vilket skälet kan vara till att andelen förskollärare inte är högre i den egna kommunen tycker jag att syftet med kontrollgruppen uppnås. Det kan på goda grunder antas att Nackas förskolechefer svar är representativa och relevanta åtminstone för stockholmsområdet.

Om kontrollgruppen delas upp på Danderyd, Nykvarn och Nynäshamn framträder några intressanta skillnader. Urvalet är väldigt litet så man bör vara försiktig med slutsatserna. Samtidigt är dessa kommuner ganska små och de förskolechefer som svarat är, som konstaterats, chefer för mer än en förskola, så de är inte helt icke-representativa.

Alla förskolechefer i Nykvarn (100%) anser att det är lätt att rekrytera förskollärare (100% Instämmer helt), 75% av förskolecheferna i Nynäshamn Instämmer delvis, men bara 31% av förskolecheferna i Danderyd. Samma mönster framträder på frågan om det är lätt att hitta **bra** förskollärare, men förskolecheferna i Danderyd blir mer negativa och hela 62% håller inte med (Instämmer inte och Instämmer delvis inte. Alla förskolechefer i Nykvarn och Nynäshamn fick i den senaste rekryteringen sökande som motsvarade deras krav. Alla förskolechefer i Nykvarn använder Arbetsförmedlingen. Fyra av fem förskolechefer i Nykvarn uppger att det har 60-69% andel förskollärare. Förskolecheferna i Nykvarn uppger att det främsta skälet till att man inte har ännu fler förskollärare är att kommunens ersättningsnivå är för låg (118.698 kr, vilket är förhållandevis högt jämfört med de välbeställda stockholmsförorterna) medan de i Nynäshamn pekar på svårigheten att rekrytera och att löneanspråken är för höga. Däremot är varken förskolecheferna i Nykvarn eller Nynäshamn nöjda med de allmänna kommunikationerna, men vi vet inte hur viktiga de är på dessa orter. Man kanske går, cyklar eller åker egen bil i större utsträckning än i Nacka.

Man ska, återigen, akta sig för att dra för tydliga slutsatser av detta lilla urval, men man kan naturligtvis fundera på om inte skillnaden i synen på hur svårt det är att rekrytera förskollärare korrelerar med jobbytarfrekvensen och den dynamiska arbetsmarknaden närmare Stockholm som beskrivs i avsnittet Jobbyten i del 1. Danderyd, liksom Nacka, representerar storstad/förort och en ganska konkurrensutsatt arbetsmarknad, Nykvarn, i den andra änden, en i detta avseende mer självförsörjande lokal arbetsmarknad, och Nynäshamn, någonstans mitt emellan, som en mindre stad. Hypotesen kan ställas att det upplevs lika lätt att rekrytera förskollärare i de kommuner med en hög andel förskollärare i Värmland som studerades i del 1.

Att vi kan identifiera dessa skillnader är dock inte riktigt samma sak som att de utgör förklaringsgrunden till skillnaden i andel förskollärare och vi kan inte rangordna de ingående parametrarna heller.

### Slutsatser

1. Eftersom spridningen är så stor på frågan om vilken som är den lämpliga andelen förskollärare finns det anledning att undersöka om det finns några dominerande organisationsformer och vilka dessa i så fall är. Sedan kan var och en av formerna bedömas utifrån bl a förmågan att uppnå de pedagogiska målen. Det eventuella underskottet av förskollärare kan då bedömas mot den fullt bemannade organisationen istället för mot ett gemensamt mål. Resultatet kan även leda till organisationsutveckling för ett antal förskolor.
2. Tipsa Välfärd skola om slutsatserna om internrekryteringen av förskollärare och be dem kontrollera den kostnads- och intäktsanalys för internrekrytering av förskollärare med ekonomiskt stöd från arbetsgivaren som gjordes för några år sedan.
3. Det kan finnas skäl att reda ut hur svårt det egentligen är att rekrytera förskollärare rent metodmässigt och försöka skilja ut de begränsningar som ersättnings- och kostnadsnivån samt löneanspråken utgör. En metod för att öka kunskapen om målgruppen i rekryteringen kan vara att göra en sk livsstilsanalys för att se vilka värden som förskollärare sätter högre än andra grupper anställda.