

REKTORSENKÄTEN

1. Syfte och metod

Syftet med enkäten har varit att få en aktuell bild av läget inom förbundet med avseende på ett antal viktiga förhållanden och värderingar. Resultatet av enkäten kan dels användas till att prioritera vilka frågor som förbundet i första hand bör driva. Dels utgör enkätsvaren ett vederhäftigt underlag för olika former av argumentation.

Enkäten har genomförts som en webbenkät. Medlemmarna har fått enkäten via e-post och svarat direkt via datorn. Enkäten sändes ut den 4 juni 2007 och var tillgänglig för svar fram till den 20 juni 2007.

Enkäten gick ut till 212 respondenter och svar inkom från 161. Det ger en svarsfrekvens på 76 procent. Urvalet av respondenter är hämtat ur den partsgemensamma lönestatistiken och baserar sig på dem som i statistiken hade befattningen rektor. Var tionde individ plockades ut från registret och efter ett visst bortfall bl.a. beroende på att statistiken inte är fullständigt uppdaterad, återstod gruppen på 212 personer.

De sammanställda svaren har även korstabulerats med uppgifterna om kön, ålder och storlek på den kommun man arbetar i. På så sätt går det att se om det finns skillnader mellan t.ex. män och kvinnor, mellan medlemmar i olika åldersgrupper eller regionala skillnader. På grund av en olycklig frågekonstruktion har det inte varit möjligt att korstabulera med uppgiften om ansvarsområde. Det går därmed inte att få svar på frågor om det finns skillnader mellan medlemmar inom t.ex. grundskolan och gymnasieskolan.

2. Genomgång av enkätsvaren, del 1

För att ge en bild av respondentgruppen har de fått svara på frågor om nuvarande befattning, kön, ålder (i ett antal åldersspann), utbildningsbakgrund, storlek på den kommun de arbetar i samt vilka skolformer de ansvarar för. Om korstabuleringen visat på intressanta skillnader kommenteras dessa parallellt.

Då inte alla i gruppen har befattningen rektor i dagsläget får vi vara försiktiga med att använda ordet rektor som beskrivning på hela gruppen i analysen. I de beskrivande delarna används ordet respondenter för att beskriva alla svarande.

Q1 Vilken typ av befattning har du idag?

	Andel	Antal
Rektor	93 %	150
Biträdande rektor	2 %	3
Annan befattning	5 %	8

Den absolut övervägande delen av de svarande uppger att de arbetar som rektorer. Något högre andel av kvinnorna än av männen är rektorer. Gruppen biträdande rektorer bland de svarande är generellt sett för liten för att det ska vara möjligt att dra några slutsatser av resultaten. Åldersfördelningen visar att det är i det högsta åldersspannet, 60-65 år och i de största kommunerna, >200 000 invånare, som medlemmarna med en annan befattning än rektor eller biträdande rektor finns.

Q2. Är du man eller kvinna?

	Andel	Antal
Kvinna	47 %	76
Man	53 %	85

Könsfördelningen är relativt jämn med en liten övervikt för män. Åldersstrukturen inom de två grupperna skiljer sig dock åt. De kvinnliga respondenterna är i genomsnitt äldre än sina manliga kollegor. Drygt 90 procent är över 50 år jämfört med 68 procent av männen. En fjärdedel av de manliga respondenterna är mellan 40 och 50 år medan bara sju procent av kvinnorna var i det åldersspannet. Ansvarsområdena skiljer sig också delvis mellan könen. En högre andel av kvinnorna är ansvariga för förskola/grundskola jämfört med männen där det istället finns en högre andel med ansvar för gymnasieskola/vuxenutbildning.

Q3. Ålder

	Andel	Antal
< 40 år	6 %	9
40-50 år	16 %	25
50-60 år	51 %	82
> 60 år	28 %	45

Nästan fyra av fem svarande är över 50 år och drygt en av fyra är över 60. Som vi såg tidigare är kvinnliga respondenter i allmänhet äldre än manliga. Gruppen under 40 år är liten men det är i den gruppen det är förhållandevis sett vanligast att respondenterna har en annan akademisk utbildning än lärarutbildning. I gruppen över 60 år har 96 procent en lärarutbildning. Motsvarande andel bland de yngsta är 78 procent.

Q4. Utbildningsbakgrund

	Andel	Antal
Lärarutbildning	89 %	143
Annan akademisk utbildning	27 %	44
Annan yrkesutbildning	7 %	11
Ingen eftergymnasial utbildning	0 %	0

På denna fråga har det varit möjligt att fylla i mer än ett svar vilket gör att andelen inte adderar upp till 100.

Nästan nio av tio svarande har en lärarutbildning. Många har angett att de har såväl en lärarutbildning som en annan akademisk utbildning. Som exempel på andra akademiska utbildningar nämns bl.a. rektorsutbildning, ekonomutbildning, utbildning i specialpedagogik, officersutbildning samt utbildning på musikhögskola. Som nämndes ovan är det förhållandevis sätt fler i den yngsta åldersgruppen som anger att de har en annan akademisk utbildning än lärarutbildning. (Det betyder inte att alla saknar lärarutbildning – man kan ha både och.) Av svaren går det dock inte att utläsa om någon särskild annan utbildning är vanligare än andra. Bland respondenterna som arbetar i de största kommunerna, > 100 000 invånare, är det vanligare med lärarutbildning. I de allra största kommunerna har samtliga en lärarutbildning i bagaget.

Ingen av respondenterna har uppgett att de saknar en eftergymnasial utbildning helt och hållet

Q5. Hur stor är kommunen som Du är anställd i?

	Andel	Antal
< 25 000 invånare	37 %	60
25 000-49 000 invånare	18 %	29
50 000-99 000 invånare	24 %	39
100 000-199 000 invånare	12 %	19
> 200 000 invånare	9 %	14

De flesta respondenterna arbetar i små kommuner med under 25 000 invånare. I de mindre kommunerna är det förhållandevis sätt mindre vanligt med kvinnor på ledande befattningar inom skolan, även om skillnaderna mellan könen är ganska små. Det är också i de mindre kommunerna som de yngre rektorerna finns. I kommunerna med över 100 000 invånare finns inga respondenter som är yngre än 40 år.

Q6. Vilken/vilka verksamheter har Du ansvar för?

	Andel	Antal
Förskola	27 %	44
Grundskola	60 %	96
Särskola	15 %	24
Gymnasieskola	30 %	49
Vuxenutbildning	10 %	16
Annat	12 %	19

Även här har det varit möjligt att välja fler än ett alternativ vilket gör att andelen inte adderar upp till 100.

De flesta respondenterna, såväl antalsmässigt som andelsmässigt har ansvar för grundskola. Den näst största medlemsgruppen bland respondenterna finns i gymnasieskolan. Som nämdes tidigare är det vanligare att kvinnor har ansvar för förskola/grundskola medan män har ansvar för gymnasieskola/vuxenutbildning. Några skillnader mellan åldersgrupper eller anställda i olika stora kommuner har varit svåra att utläsa. Under beteckningen Annat döljer sig ansvar för bl.a.musikskola, familjedaghem, förberedelseklasser för nyanlända. Många har kommenterat att de även har ansvar för förskoleklass och fritidshem.

3. Genomgång av enkätsvaren, del 2.

Respondenterna har i enkäten fått ta ställning till ett antal påståenden rörande deras arbetsförhållanden/arbetsituation. I de fall korstabuleringarna visar på några skillnader mellan olika delgrupper kommenteras de parallellt.

Q7. Den beslutade delegationsordningen är otydlig/bristfällig.

	Andel	Antal
Inte alls	47 %	76
Till viss del	43 %	70
I hög grad	9 %	15

Drygt hälften av alla respondenter upplever att det finns mer eller mindre stora oklarheter med den gällande delegationsordningen. Nästan var tionde upplever att det finns stora brister. Kvinnor och de som är yngre än 50 år verkar i högre grad än män och äldre uppleva att

delegationsordningen är oklar. I stora kommuner verkar delegationen vara tydligare än i små, även om svaren här är något splittrade.

Exempel på otydligheter är organisationer med allt för många mellannivåer mellan rektor och skolhuvudmannen, organisationer där ansvaret för skolan är delat mellan flera nämnder, att förfrågningar från andra förvaltningar görs direkt till rektor samt att delegationer inte åtföljs av några pengar.

Q8. Jag skulle behöva ökade befogenheter för att fullt ut kunna ta det ansvar som följer med min befattning.

	Andel	Antal
Inte alls	32 %	52
Till viss del	55 %	88
I hög grad	13 %	21

Drygt 2 tredjedelar av alla som svarat på enkäten upplever att de har för begränsade befogenheter för att kunna utföra sitt uppdrag på det sätt som de egentligen borde. Kvinnor upplever i högre utsträckning än män att de saknar tillräckliga befogenheter. De som är anställda i de största kommunerna verkar ha de tydligaste förutsättningarna – en betydligt större andel av dem har svarat ”Inte alls” på frågan.

Vanliga områden där respondenterna uppger att de behöver större handlingsutrymme är t.ex. ekonomiskt utrymme för att kunna tillse att elever med särskilda behov få rätt hjälp och stöd, möjlighet att själv kunna tacka ja eller nej till kommunens allmänna service eller aktiviteter samt personalfrågor som ex lönesättning av ny personal, uppsägningar och arbetstider.

Q9. Hur många personer har du direkt personalansvar för?

Medelvärde	42
Median	40

De kvinnliga chefer som svarat på enkäten har i allmänhet ansvar för betydligt större personalgrupper än männen, 47 personer jämfört med männens genomsnitt på 37. Respondenterna som är över 50 år, och framförallt de i åldersgruppen 50-60 år, har större personalgrupper än de som är yngre. Storleken på den kommun man arbetar i verkar inte ha någon större betydelse för mängden medarbetare. Chefer som arbetar i kommuner med 25 000-49 999 invånare har i genomsnitt något fler medarbetare än andra men skillnaderna är inte så jättestora.

Q10. Hur många barn/elever finns i de verksamheter som Du ansvarar för:

Medelvärde	422
Median	325

Här är förhållandet mellan kvinnor och män motsatt, i de verksamheter som män ansvarar för finns förhållandevis sätt fler barn/elever. Detta hänger sannolikt ihop med att kvinnor oftare är chefer i förskola/grundskola där verksamheten är mer personalintensiv. Cheferna över 60 år har de klart största ansvarsområdena i barn/elever räknat. Det är iden här åldergruppen som de flesta med annan befattning än rektor och biträdande rektor finns, sannolikt exempelvis skol- och förvaltningschefer, vilket kan vara en förklaring till det höga antalet barn/elever.

Kommungruppen med 25 000-49 999 invånare utmärker sig även här med att ha de största ansvarsområdena räknat i barn/elever. I övrigt går det inte att utläsa några skillnader mellan kommungrupperna.

Q11. Jag arbetar regelbundet mer än 40 timmar per vecka.

	Andel	Antal
Nej	19 %	31
Ja, vanligtvis 41-45 h/vecka	45 %	73
Ja, vanligtvis 45-50 h/vecka	26 %	42
Ja, vanligtvis över 50 h/vecka	9 %	15

Fyra av fem respondenter arbetar mer än normal arbetstid en vanlig vecka för att hinna med de viktigaste arbetsuppgifterna. En fördelning mellan kön ger ingen enhetlig bild. Kvinnorna dominerar i de grupper som inte arbetar mer än 40 timmar i veckan eller endast arbetar några få timmar mer, men också i den grupp som regelbundet arbetar mer än 50 timmar i veckan.

Fördelningen mellan åldersgrupper ger inte heller något tydligt mönster. De äldsta och de yngsta är överrepresenterade i gruppen som klarar att begränsa arbetstiden till 40 timmar i veckan. I åldersgrupperna över 50 år finns förhållandevis fler av dem som arbetar allra flest timmar. Åldersgrupperna mellan 40 och 60 år klarar i större utsträckning att begränsa sin arbetstid till mellan en och fem timmar i veckan över normalarbetstiden.

Respondenter som arbetar i mindre kommuner verkar ha lite lättare för att begränsa sitt övertidsarbete. De som arbetar i de största kommunerna är överrepresenterade i gruppen som arbetar mest.

Kommentarerna visar att det finns medlemmar som är sjukskrivna på deltid men som måste arbeta mer för att hinna med. De finns även ett antal kommentarer om att en sjukperiod har lett till insikten om att det inte är långsiktigt hållbart att arbeta för mycket. Många uppger att det är verksamheten som styr i första hand, sen försöker man kompensera sig så gott det går.

Q12. Jag har svårigheter att hinna med alla mina arbetsuppgifter.

	Andel	Antal
Nej, inte alls	7 %	12
Ja, ibland	43 %	69
Ja, ofta	50 %	80

Endast var tionde respondent klarar av att utföra alla sina arbetsuppgifter inom ramen för arbetstiden. Varannan har ofta problem med att få tiden att räcka till. I denna grupp är kvinnorna överrepresenterade samtidigt som det finns förhållandevis fler män i gruppen som inte har sådana bekymmer.

De yngre verkar ha svårare än de äldre att hinna med. Respondenter under 40 är överrepresenterade i gruppen som ofta har problem med att få tiden att räcka till. Denna grupp arbetade samtidigt mindre övertid vilket kanske är ett tecken på att de har yngre barn hemma och därför måste lämna arbetsplatsen även om arbetsuppgifter kvarstår.

Fördelningen mellan kommuner av olika storlek ger en bild som går lite på tvärs med svaren i föregående fråga. Där svarade medlemmar i mindre kommuner att de inte arbetade så mycket övertid. Samtidigt är det de som i större utsträckning anger att de har svårigheter att hinna med sina arbetsuppgifter inom ramen för arbetstiden. Det motsatta gäller för respondenter i de

största kommunerna. De arbetar många timmar men anger oftare än andra grupper att de kan hantera arbetsuppgifterna inom ramen för arbetstiden.

Q13. Vilka arbetsuppgifter tvingas du ofta prioritera ned för att hinna med?

	Andel	Antal
Utvecklingsamtal/lönesamtal med personalen	7 %	11
Egen kompetensutveckling	65 %	97
Långsiktig planering/utveckling av den egna verksamheten	47 %	70
Utvärdering av skolans resultat	21 %	31
Utvärdering av enskilda lärares resultat	54 %	81
Deltagande observationer i den egna verksamheten	78 %	116
Pedagogiskt utvecklingsarbete	42 %	63
Annat	8 %	12

Det har varit möjligt att markera ett flertal alternativ och därför summerar inte summan av andelarna upp till 100.

Det är tydligt att det är de mer utvecklingsinriktade insatserna som får stryka på foten när tiden inte vill räcka till. Utvecklingssamtal, elevvårdskonferenser, föräldrakontakter och liknande ser man till att genomföra. Kommentarer visar att många skulle önska sig mer tid att vara i klassrummen.

Några tydliga mönster i uppdelningar mellan kön, åldersgrupper och kommunstorlekar har varit svåra att uttyda.

Q14. Jag har genomgått/genomgår den statliga rektorsutbildningen

	Andel	Antal
Ja, ange när	73 %	118
Nej	27 %	43

Nästan tre fjärdedelar av de som svarat på enkäten har genomgått den statliga rektorsutbildningen. Många verkar ha genomgått den relativt nyligen, under 1990- eller 2000-talet. Något fler män än kvinnor saknar rektorsutbildning.

Åldersfördelningen visar att gruppen 40-50 år utmärker sig genom att relativt sett färre har svarat att de har genomgått eller genomgår rektorsutbildning. Inte helt oväntat har de yngre en färskare utbildning än de äldre. I gruppen över 60 finns ett antal som genomgått rektorsutbildningen i slutet av 70-talet/början av 1980-talet. De allra största kommunerna, med över 200 000 invånare, utmärker sig även här genom att ha förhållandevis sett fler som inte genomgått rektorsutbildning.

Q15. Vilka är skälen till att du ej genomgått den statliga rektorsutbildningen?

	Andel	Antal
Jag har inte varit intresserad	26 %	6
Är relativt nyanställd	39 %	9
Har anmält mig men inte kommit med ännu	30 %	7
Är intresserad men fått nej från min arbetsgivare	4 %	1

Av det mindre antal som svarat att de inte genomgått statlig rektorsutbildning har de flesta angett att huvudorsaken är att de är så pass nyanställda att frågan kanske inte varit aktuell ännu. En inte helt ovanlig orsak anges också vara att man ännu inte fått plats på utbildningen. Det verkar glädjande nog vara få som stoppas från deltagande i utbildning pga arbetsgivarens ointresse. Ur kommentarerna går att utläsa att flera anser att de har skaffat sig motsvarande kompetens på annat håll, alternativt att man tycker att man har för få år kvar att arbeta för att det ska vara motiverat att satsa på en längre utbildning.

Något fler kvinnor än män uppger att de inte varit intresserade av utbildningen. Av de som saknar intresse befinner sig tre fjärdedelar i åldersgruppen över 60 år.

Q16. Jag får den återkommande kompetensutvecklingsom jag behöver.

	Andel	Antal
Ja	39 %	63
Nej, det finns vissa brister	54 %	87
Nej, det finns stora brister	7 %	11

Lite drygt hälften av respondenterna upplever att de inte riktigt får den kompetensutveckling som de behöver. Det är dock få som är riktigt missnöjda. Kvinnorna och de i de äldre ålderskategorierna är något mer kritiska än männen och de yngre. De som arbetar i större kommuner är mer nöjda än de som arbetar i små.

Q17. Vilket/vilka är skälen till att Du inte får återkommande kompetensutveckling?

	Andel	Antal
Jag bedömer att jag inte kan vara frånvarande från verksamheten	57 %	54
Det finns inte tillräckliga resurser avsatta	51 %	48
Jag hittar inte den utbildning som jag söker	19 %	18

Det har varit möjligt att markera ett flertal alternativ och därför summerar inte summan av andelarna upp till 100.

Den vanligaste orsaken till att man inte får den kompetensutveckling man behöver är att man har svårt att vara borta från verksamheten. Det är vanligare att män gör denna bedömning än kvinnor. Att det inte finns tillräckliga resurser avsatta är också en vanlig uppfattning, framförallt bland respondenter som arbetar i de större kommunerna, de med över 100 000 invånare. Dessa tycker inte att det är något större problem att vara frånvarande från verksamheten men tycker istället att det saknas pengar eller att det är svårt att hitta en utbildning som motsvarar de behov de har.

Q18. Jag har det administrativa stöd jag behöver för att kunna arbeta effektivt.

	Andel	Antal
Ja	41 %	66
Nej, det finns vissa brister	45 %	72
Nej, det finns stora brister	14 %	23

Nästan tre femtedelar av respondenterna bedömer att de är i behov av ökat administrativt stöd för att de ska kunna ägna sig åt rätt saker. Kvinnorna uppger större behov än männen, i övrigt är det svårt att utläsa några tydliga skillnader mellan olika grupper.

Q19. Vilka områden skulle du behöva ökat administrativt stöd inom?

	Andel	Antal
Ekonomifrågor	39 %	36
Personalfrågor	45 %	42
Verksamhetsutveckling	26 %	24
Sekreterarhjälp	70 %	65

Det har varit möjligt att markera ett flertal alternativ och därför summerar inte summan av andelarna upp till 100.

Svaren tyder på att det i första hand är allmän administrativ hjälp som efterfrågas av de flesta men även arbetet med personalfrågor upplevs som administrativt betungande. Några tydliga skillnader mellan olika grupper visar inte materialet på den här frågan