

Fördjupad analys av resultaten från rektorsenkäten 2017

Tage Johansson 2017-11-28

Enkäten erbjöds samtliga 154 rektorer under perioden 9 oktober – 27 oktober 2017. Av dessa svarade 138 (90 %). Könsfördelningen bland de svarande var 56 % män (77) och 44 % kvinnor (60).

A. Bakgrundsfaktorer och svar på frågorna 1, 4, 7 och 8

Bakgrundsfaktorerna är kön, ålder, tjänsteår, typ av folkhögskola och hur man rekryterats.

Fråga 1: Hur väl trivs du med ditt arbete? – Medeltal index

I nedanstående tabell används medeltal index. Det innebär att svaren på skala 0 – 7 omvandlas till värden på skalan 0 – 100. 100 betyder således att man trivs mycket bra (maxvärde)

I tabellen har medelvärden för olika kategorier jämförts. Kön, ålder tjänsteår, typ av folkhögskola och hur man rekryterats.

1. På en skala 0 - 7, hur väl trivs du med ditt arbete? Omräknad skala från 0 - 7 till 0 - 100 - medelvärden						
	Totalt	Man	Kvinna			
N=	138	77	60			
Kön	84	86	82			
	Totalt	Under 35 år	35 - 44	45 - 54	55 - 65	Över 65 år
N=	138	1	21	47	65	3
Ålder	84	86	79	82	87	91
	Totalt	Färre än 4 år	4 - 8 år	9 - 13 år	14 - 18 år	Fler än 18 år
N=	138	51	45	29	7	5
Tjänsteår	84	80	82	91	94	94
	Totalt	Rörelseägd	Regionägd			
N=	138	103	34			
Typ av folkhögskola	84	83	87			
	Totalt	Externt	Internt			
N=	138	92	43			
Rekryteringssätt	84	83	88			

Följande skillnader kan noteras:

- Män trivs bättre än kvinnor med sitt arbete
- Med ökande ålder stiger graden av trivsel
- Med tjänsteåren ökar trivsel med arbete
- Regionskolornas rektorer trivs bättre med sitt arbete än rörelseskolornas
- De internrekryterade trivs bättre än de externrekryterade.

Fråga 4: Har du under det senaste året funderat på att byta jobb?

Fråga 4.	Ja	Nej
	Procent/Rad	Procent/Rad
N=	55	79
Man	35%	65%
Kvinna	49%	51%
Under 35 år	100%	0%
35 - 44	43%	57%
45 - 54	47%	53%
55 - 65	35%	65%
Över 65 år	33%	67%
Färre än 4 år	33%	67%
4 - 8 år	58%	42%
9 - 13 år	38%	62%
14 - 18 år	17%	83%
Fler än 18 år	20%	80%
Rörelseägd	40%	60%
Regionägd	44%	56%
Externt	46%	54%
Internt	33%	67%

Här kan noteras att:

- Fler kvinnor än män funderar på att byta jobb (49 % mot 35 %)
- Med ökande ålder minskar andelen som funderar på att byta jobb
- Högst andel, 58 %, funderar på att byta jobb i gruppen med 4 – 8 tjänsteår
- Något fler funderar på att byta jobb bland regionrektorerna jämfört med rörelserektorerna
- Fler funderar på att byta jobb (46 %) bland externrekryterade rektorerna jämfört med internrekryterade (33 %).

Fråga 7: Hur väl har dina förväntningar uppfyllts?

Fråga 7.	Bra	Mindre bra	Inte alls
	Procent/Rad	Procent/Rad	Procent/Rad
N=	111	21	1
Man	88%	11%	1%
Kvinna	77%	23%	0%
Under 35 år	0%	100%	0%
35 - 44	90%	10%	0%
45 - 54	87%	13%	0%
55 - 65	81%	17%	2%
Över 65 år	67%	33%	0%
Färre än 4 år	80%	20%	0%
4 - 8 år	80%	18%	2%
9 - 13 år	90%	10%	0%
14 - 18 år	100%	0%	0%
Fler än 18 år	100%	0%	0%
Rörelseägd	83%	16%	1%
Regionägd	84%	16%	0%
Externt	79%	20%	1%
Internt	93%	7%	0%

Här kan noteras:

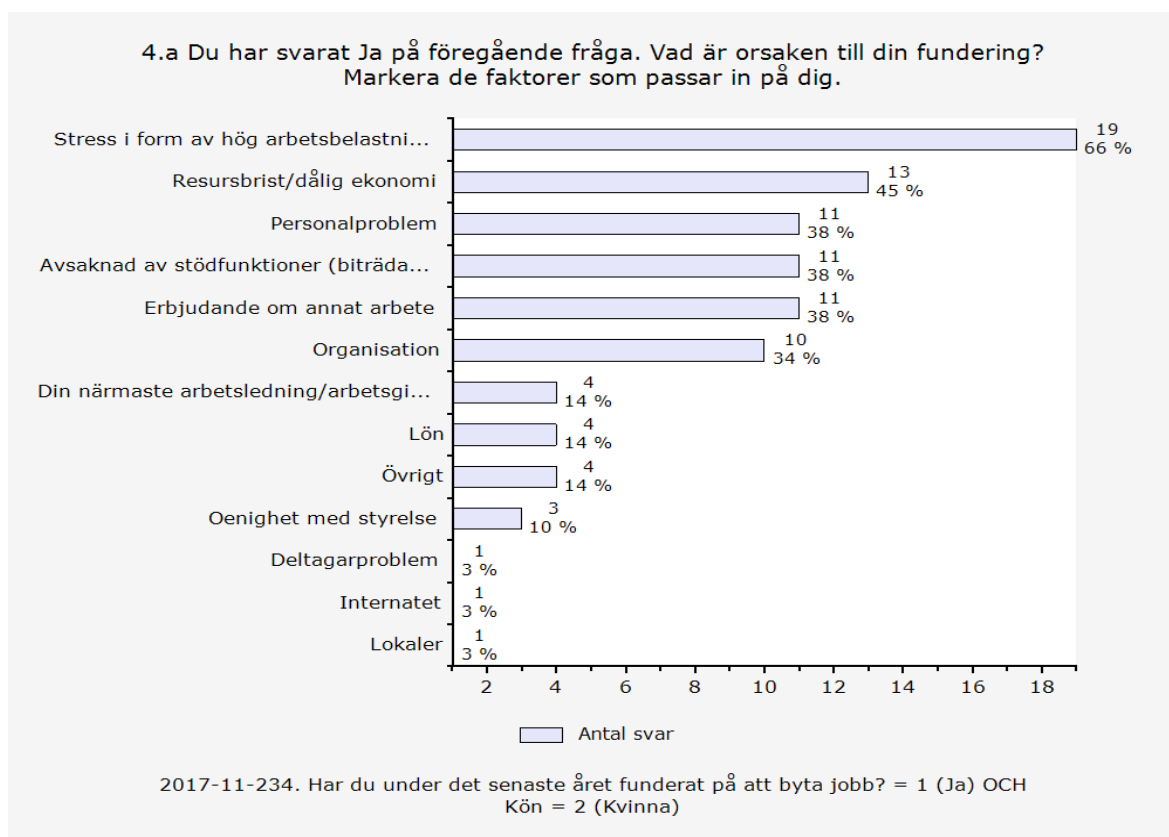
- Nästan ingen har inte alls uppfyllt sina förväntningar (1 person)
- Männerna har i högre grad än kvinnorna uppfyllt sina förväntningar
- Med stigande ålder minskar andelen som uppfyllt sina förväntningar
- Med fler tjänsteår ökar andelen som uppfyllt sina förväntningar
- Ingen skillnad uppmäts mellan skoltyperna i denna fråga
- De internt rekryterade rektorerna har i högre grad uppnått sina förväntningar än externt rekryterade (93 % mot 79 %).

Fråga 8: Hur väl tror du att din arbetsgivares förväntningar på dig har infriats?

Oavsett bakgrundsfaktorer så är alla övertygade om att arbetsgivarens förväntningar har uppfyllts bra. Variationen endast mellan 94 och 100 %.

B. Kvinnor som funderar på att byta jobb – några förklaringar

49 % av kvinnorna funderar på att byta jobb. Vad anges som orsak? 66 % anger stress i form av hög arbetsbelastning.



Följande 16 förklaringar ges:

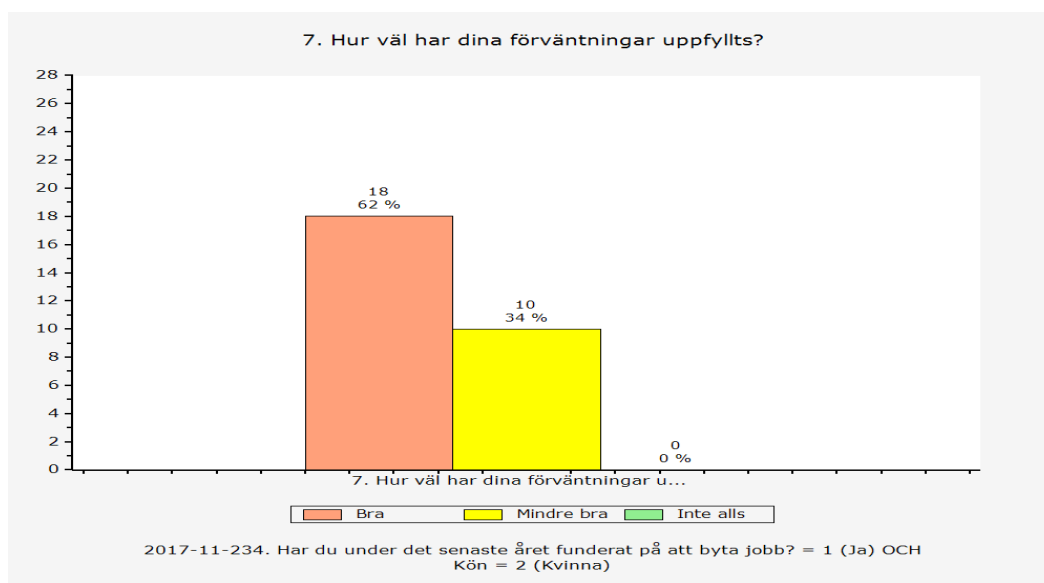
- Orken att ta tag i en omorganisation saknades men den är nu gjord och arbetssituationen för mig har blivit mycket bättre.
- Jag hade planer på att flytta till annan ort och ta arbete som Folkhögskolerektor på denna. Inte haft planer att söka mig bort från folkbildningen, har arbetat för både studieförbund och folkhögskola de senaste tio åren och i dagsläget tror jag nog kommer att finnas kvar inom detta område fram till pension
- Ett stort problem är att många av de lärare som har jobbat ett antal år tror sig ha mandat att helt på egen hand fatta alla beslut som rör det egna arbetet och de egna arbetsvillkoren, man vill inte ha någon chef. Men gärna någon som tar ansvaret när det inte fungerar eller när ekonomin svajar.
- Det har inte varit några allvarliga eller långt gångna funderingar. Men visst tänker man när arbetsbelastningen är hög och man känner sig ensam i många beslut. Är det värt det? Visst går saker att förändra så att man får mer stöd, men då har man ännu en arbetsuppgift att ta tag i, för vem ska annars göra rektors situation bättre?
- Jag har en bra chef men landstingsorganisationens stödfunktioner lämnar övrigt att önska
- Jag överväger ibland andra jobberbjudanden som kommer, men det har hittills inte dykt upp något som erbjuder bättre arbetsinnehåll. Däremot bättre lön emellanåt.
- Dags att röra på sig efter 10 år!
- Dags att röra på sig efter 10 år!
- I stort sätt handlar det om bristande stödfunktioner för rektor samt att relationen med huvudmannen inte ännu är helt utbyggd. Detta är något som jag arbetar med och som förhoppningsvis blir tydligare framöver.
- Många bollar i luften .Mycket administrativa uppgifter 60% av tjänsten Svårt att hinna med pedagogisk utvecklingsarbete .
- Ensamhetskänsla i det stora ansvaret för hela skolan, alla studerande och stor personalgrupp.
- Se tidigare beskrivning av min arbetssituation
- Det krävs en otroligt hög arbetsbelastning för att informera sig och utveckla verksamhet och organisation, även om jag har hjälp är jag ju ansvarig och känner ansvar för att allt går rätt till. Att personalens arbetsmiljö och arbetsbelastning är tillfredställande är ett område samt att få tag på bra lärare.
- Det har funnits en kultur, där rektor ska ligga väldigt lågt, är en symbol för makten, som ska ifrågasättas och hållas kort. Det håller sakta med säkert på att förändras, men har varit väldigt tufft.
- Det krävs närmare 24- timmars arbete om man ska uppfylla alla krav myndigheter . FBR överlägsna attityd, oförståelse för rektorernas enormt stora arbetsbelastning incl.ökad kontroll av FBR , styrning. Saknar tid för pedagogiskt arbete med deltagare , tid inne på lektioner, reflektions tid.

- Tröttande att man alltid har det yttersta ansvaret för allt

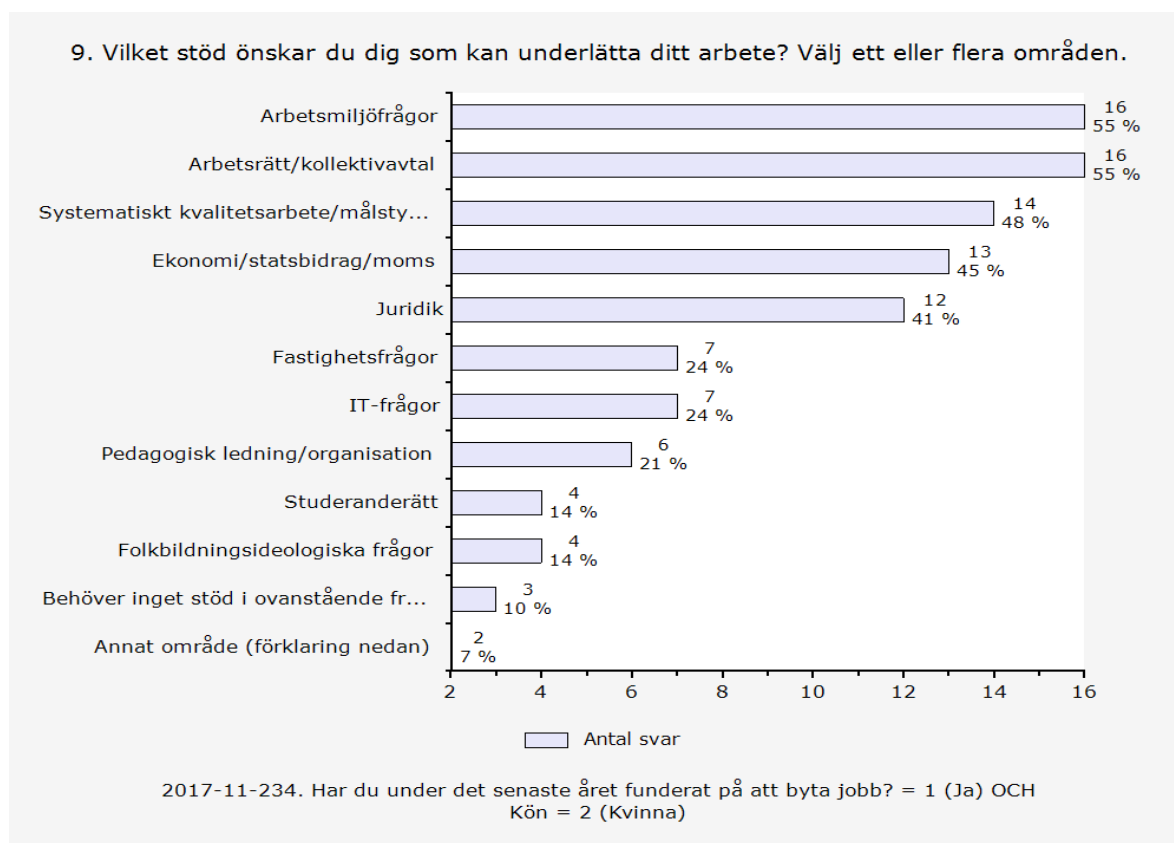
Deras förväntningar på arbetet var

- Att få arbeta med skola och pedagogisk ledning, större delen av min tid går åt till administration.
- Hålla hårt i ekonomin och se till att budgeten följdes. Säga upp personal som inte höll måttet.
- Förväntade mig att få leda en välfungerande verksamhet med vissa långsiktiga utvecklingsbehov
- Svårt, mycket arbete, mycket att lära men jag gillar utmaningar.
- Jag var tf innan jag fick tjänsten och hade jobbat på skolan i 8 år, så jag visste på ett sätt väl vad jag gav mig in i. Jag visste att det skulle bli tufft, men kände ett stort ansvar för vår skola. Sedan finns det bitar som man aldrig kan veta hur det blir innan man är där.
- Enbart pedagogisk ledare, vilket jag inte varit. Konferens och skapa ordning och reda blev tidskrävande bisysslor.
- Hade arbetat som biträdande rektor på en annan skola tidigare så jag visste vad som väntade.
- Att det skulle vara mycket kulturfrågor (och inte så mycket personalärenden).
- jag visste vad arbetet går ut på. hade jobbat 4,5 år på RIO-skola och 4 år på landstingssskola med samma huvudman när jag sökte tjänsten.
- Att jag skulle få lära mig mycket nytt, att jobbet skulle vara meningsfullt, att jag skulle kunna bidra till att utveckla och förbättra verksamheten, att bidra till att öka den interna stoltheten på skolan, att det skulle bli en svår uppgift
- Oklart. Men det är helt klart bättre än jag kunde tro.
- Såg framemot att arbeta med verksamhetsutveckling utifrån skolan idé. Både på skolans folkhögskolekurser samt i verksamhets som riktar sig externt.
- Tydligare relationer med huvudmannen.
- Många . Jag skulle ta över en välorganiserad skola. Rektor som jobbat före mig hade gjort det mesta administrativa jobbet själv. När han slutade visste ingen om hur och vad som gjorts . Det fanns ingen back upp så det var att börja på nytt och bygga upp ngt som inte blev så sårbart.
- Att gå in i en spännande ledningsuppdrag inom folkbildningen
- Jag trodde att det skulle finnas mer tid för att få jobba externt för vår folkhögskola, vilket verkligen behövs. Jag hoppades få tid att jobba mer med det pedagogiska ledarskapet. Jag visste att vår ekonomiska situation var ansträngande och jobbar hårt för att förbättra den. Vi behöver en bättre marginal.
- Utvecklande och varierat arbete.
- Att arbetet mer skulle handla om att arbeta med externa kontakter.
- Att skolan ville det de annonserade efter- arbeta med förändring och även vara en pedagogiskt ledare.
- Mer frihet enligt" fritt och frivilligt", smidigare och mer strukturerat arbete med AF, mer stöd av FBR, beslut med en god tidsbehållning och möjlighet till en god planering.
- Jag hade en viss inblick då jag tidigare har arbetat som biträdande rektor på samma arbetsplats och jag hade ett nära samarbete med min rektor. Jag förstod nog vad arbetet innebar, men jag förväntade mig inte den höga stress som jag känner.
- Att jag skulle få möjlighet att öka all personals inflytande över sitt arbete
Att jag skulle vara den person som ser till att skolan fungerar på ett bra sätt

62 % ansåg att deras förväntningar infriades Bra, medan snittet för alla rektorer var 80 %.



Följande stöd önskar de få.



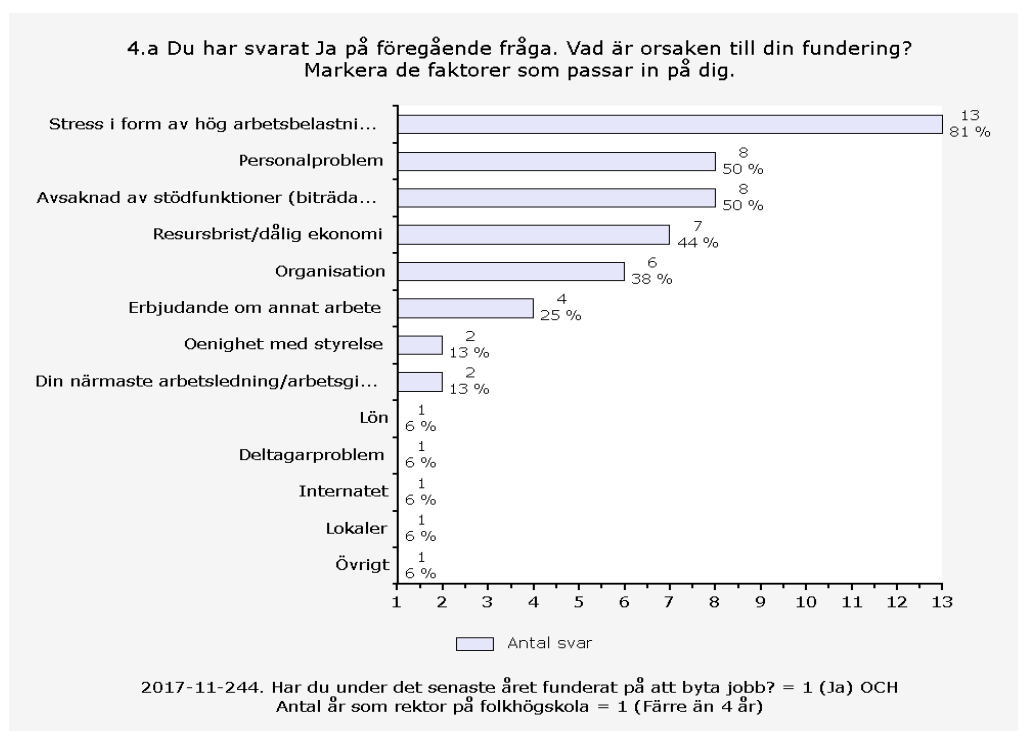
Dessa prioriteringar kommenterades på följande sätt:

- Jag skulle vilja bli avlastad i ett flertal av dessa frågor för att hinna med kärnan - pedagogiken och deltagarna.
- Om ekonomi hade funnits hade jag gärna haft en HR-ansvarig anställd.
- Eftersom vi är en landstingsfolkhögskola finns det mesta av ovanstående expertis att tillgå i organisationen. Det vi behöver stöd med är framförallt Folkhögskolespecifika frågor. Med stöd tänker jag mig kollegialt utbyte och konkret information. Och att FSO finns där och kan hjälpa till när vi går bet :)
- Ett av problemen för rörelsefolkhögskolor som min är att all kompetens måste finnas under ett och samma tak. Vi har ingen förvaltning att vända oss till och därmed är vi "glada amatörer" på en rad områden. Knepig personalfrågor, fastighetsfrågor, ekonomisk förvaltning, systematiskt arbetsmiljöarbete och så vidare, allt detta behöver vi ge oss på, i bästa fall få hjälp någonstans, men risken för att det blir tokiigt någonstans är ju uppenbar.
- Generellt behövs en uppräknig av våra statsbidrag såväl antal deltagarveckor / extraplatser som förstärkningsbidrag och bidrag för syv och kuratorer. Det är för osäkert att söka pengar och sedan bli tilldelad en tredjedel av vad man sökt. Dessutom måste systemet med att af ska anvisa platser till SMF och etablering skrotas. Låt oss sköta rekryteringen själva så kanske vi kan lyckas fylla de platser vi söker. Nu funkade det inte trots att vi söker i samråd med af.
- Vid komplexa personalfrågor skulle det behövas mer stöd. Kvalitetsarbetet är ett arbete som jag upplever att alla skolor brottas med på liknande sätt - borde gå att få mer stöd där så inte alla behöver uppfinna hjulet. Enkäten skickas ut men i övrigt tänker jag. Enkätfrågorna känns inte alltid relevanta - svåra för en del av deltagarna att svara på.
- administration, handläggning av det som är kryssat ovan samt personalfrågor, miljöledning, information och kommunikation, mötesadministration, mm. dessutom någon som jobbar med rapportering till FBR utifrån bilaga 2 i de nya statsbidragsvillkoren. (märkliga frågor och val - har någon rektor varit med och utformat enkäten? det saknas totalt frågor om t ex vilken typ av anställning vi har , arbetsavtal, hur många timmar/vecka vi jobbar, om vi får förmåner som underlättar tillvaron, om vi får möjlighet till kompetensutveckling, vilka ansvarsområden vi har, hur fördelas arbetstiden mellan dessa, mm.)
- Jag tycker mig ha det stöd jag behöver såväl internt på skolan som externt via nätverk samt via huvudmannen som har en väl fungerande organisation.
- Jag skulle vilja ha råd att anställa en ekonom som kan underlätta budget- och uppföljningsarbetet
Om ett gemensamt stöd ska tas fram tror jag det skulle vara nyttigt/meningsfullt att ta fram ett verktyg som stöd för att prognosticera bidrag som extraveckor och förstärkningsbidrag där både deltagarveckor och lärartäthet påverkar slutresultatet. För nya rektorer skulle det vara fantastiskt med en lathund för att förstå bidragssystemets alla delar.
Jag ser gärna en specialutbildning i ekonomi och arbetsrätt för folkhögskolektorer
- Efterfrågar forum där man kan få nya idéer angående det pedagogiska ledarskapet. Gärna med influenser utifrån; från helt andra verksamheter. Information om forskning inom området är intressant.
- Har dessa stöd via huvudmannen. Dock ej It och fastighetsfrågor.
- Stöd från huvudmannen finns. Arbetsgivaralliansen är bra. Saknar egentligen mest It-kompetens och fastighetsfrågor i organisationen. Man får göra så god man kan.

- Jag behöver stöd av biträdande rektor. Har nu en sådan på 50% men borde haft det redan vid tillträdet av tjänsten för två år sedan då rollen som rektor fick en mer utvecklande inriktning.
- Det är alltid bra med uppdateringar och vad man bör tänka på.
- Deltagarveckans värde måste öka så att vi inte ständigt behöver öka vår verksamhet för att uppnå bättre ekonomisk marginal. Jag skulle också önska en samordning mellan de folkhögskolor som är små (kring 4000 dv) och som har små ideella rörelser som huvudmän. De folkhögskolor som blev till runt 1994 - 1995 och som inte har något stöd eller ekonomiskt bidrag ifrån sina huvudmän. Vi skulle behöva stöd i mycket som större skolor kan få ifrån sina huvudmannorganisationer. Stöd runt juridiska frågor, arbetsrätt, arbetsmiljöfrågor mm
- Jag har fått möjlighet att anställa en studierektor/SYV/lärare som börjar hos oss 2018. Vi har en långtidssjukskriven lärare vars anställning jag önskar avsluta. (Arbetsgivaralliansen) Jag läser rektorsutbildningen så där fylls kunskaper på inom flera områden.
- Chf sutvecklingsfrågor

C. Hur ser de som har en kortare tjänstetid och funderar på att byta arbete på orsaken till det?

Gruppen av rektorer som tjänstgjort mindre än 4 år består av 51 personer. Av dem är det 16 personer eller 31 % som funderat på att byta arbete. Deras orsaksförklaring är denna:



7 av dessa ger även denna förklaring:

- Det har inte varit några allvarliga eller långt gångna funderingar. Men visst tänker man när arbetsbelastningen är hög och man känner sig ensam i många beslut. Är det värt det? Visst går saker att förändra så att man får mer stöd, men då har man ännu en arbetsuppgift att ta tag i, för vem ska annars göra rektors situation bättre?
- Vi var ifrån början två rektorer som delade på rektorsskapet. Vi hade delade tjänster på 75% med hälften undervisning. När min kollega hoppade av som rektor blev jag kvar ensam som rektor på 37,5%. Det har så klart varit en omöjlig uppgift. Dessutom har några lärare som har med och grundade skolan skapat många konflikter då de inte fått sin vilja igenom.
- Många bollar i luften. Mycket administrativa uppgifter 60% av tjänsten Svårt att hinna med pedagogisk utvecklingsarbete.
- Se tidigare beskrivning av min arbetssituation
- Det krävs en otroligt hög arbetsbelastning för att informera sig och utveckla verksamhet och organisation, även om jag har hjälp är jag ju ansvarig och känner ansvar för att allt går rätt till. Att personalens arbetsmiljö och arbetsbelastning är tillfredställande är ett område samt att få tag på bra lärare.

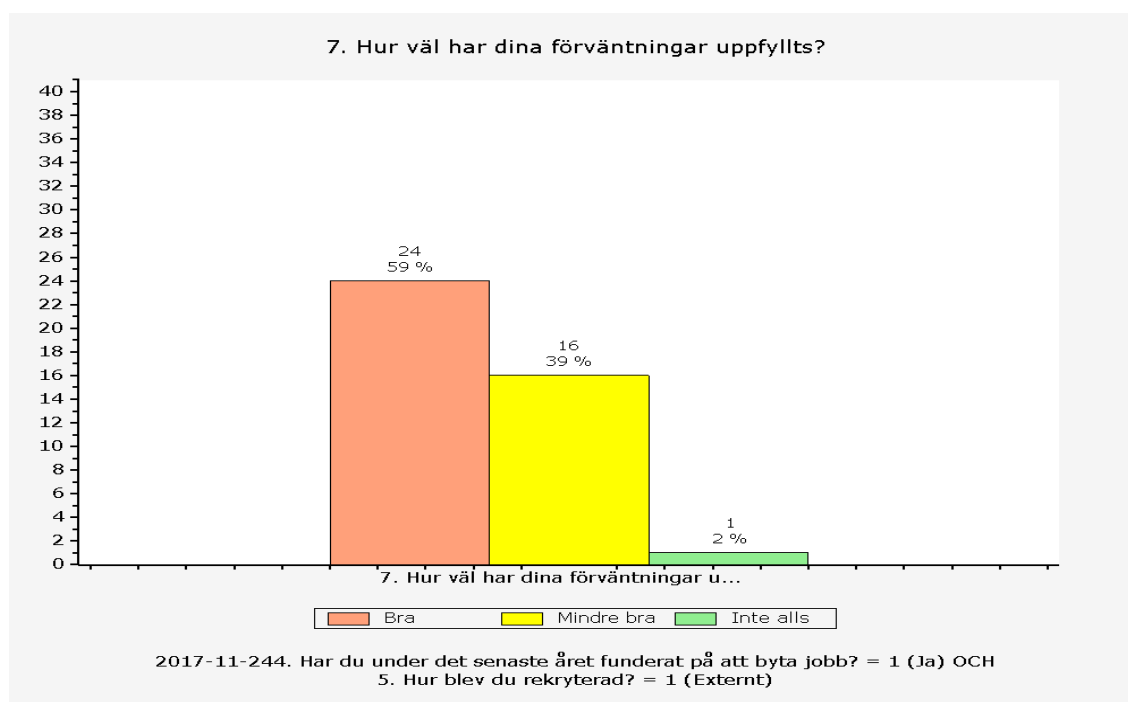
- Genomgår ett systemskifte. Många pensionsavgångar, många nyanställda som ställer större krav på fler och mer skolledningsbeslut och service. Statsbidraget medger ingen större utökning av antalet skolledare.
- Det har funnits en kultur, där rektor ska ligga väldigt lågt, är en symbol för makten, som ska ifrågasättas och hållas kort. Det håller sakta med säkert på att förändras, men har varit väldigt tufft.

Och gruppens önskemål om stöd beskrivs så här:

- Jag har idag ett relativt bra stöd i de områden jag vill ha det.
- Jag skulle vilja bli avlastad i ett flertal av dessa frågor för att hinna med kärnan - pedagogiken och deltagarna.
- Ett av problemen för rörelsefolkhögskolor som min är att all kompetens måste finnas under ett och samma tak. Vi har ingen förvaltning att vända oss till och därmed är vi "glada amatörer" på en rad områden. Knepig personalfrågor, fastighetsfrågor, ekonomisk förvaltning, systematiskt arbetsmiljöarbete och så vidare, allt detta behöver vi ge oss på, i bästa fall få hjälp någonstans, men risken för att det blir tokigt någonstans är ju uppenbar.
- Jag skulle vilja ha råd att anställa en ekonom som kan underlätta budget- och uppföljningsarbetet
Om ett gemensamt stöd ska tas fram tror jag det skulle vara nyttigt/meningsfullt att ta fram ett verktyg som stöd för att prognosticera bidrag som extraveckor och förstärkningsbidrag där både deltagarveckor och lärartätthet påverkar slutresultatet. För nya rektorer skulle det vara fantastiskt med en lathund för att förstå bidragssystemets alla delar.
Jag ser gärna en specialutbildning i ekonomi och arbetsrätt för folkhögskolerektorer
- Det är alltid bra med uppdateringar och vad man bör tänka på.
- Deltagarveckans värde måste öka så att vi inte ständigt behöver öka vår verksamhet för att uppnå bättre ekonomisk marginal. Jag skulle också önska en samordning mellan de folkhögskolor som är små (kring 4000 dv) och som har små ideella rörelser som huvudmän. De folkhögskolor som blev till runt 1994 - 1995 och som inte har något stöd eller ekonomiskt bidrag ifrån sina huvudmän. Vi skulle behöva stöd i mycket som större skolor kan få ifrån sina huvudmannorganisationer. Stöd runt juridiska frågor, arbetsrätt, arbetsmiljöfrågor mm
- Jag har fått möjlighet att anställa en studierektor/SYV/lärare som börjar hos oss 2018.
Vi har en långtidssjukskriven lärare vars anställning jag önskar avsluta. (Arbetsgivaralliansen)
Jag läser rektorsutbildning

D. Vilka stöd önskar de som är externt rekryterade och funderat på att byta jobb?

Huvuddelen av rektorerna är externt rekryterade. 92 personer eller 67 % av alla rektorer. 52 % är män och 48 % kvinnor. 46 % av gruppen har funderat på att byta jobb. Deras förväntningar har infriats i mycket lägre grad (59 %) än för hela gruppen rektorer (80 %). D.v.s. lågt infriade förväntningar åtföljs naturligen av funderingar på att byta jobb.

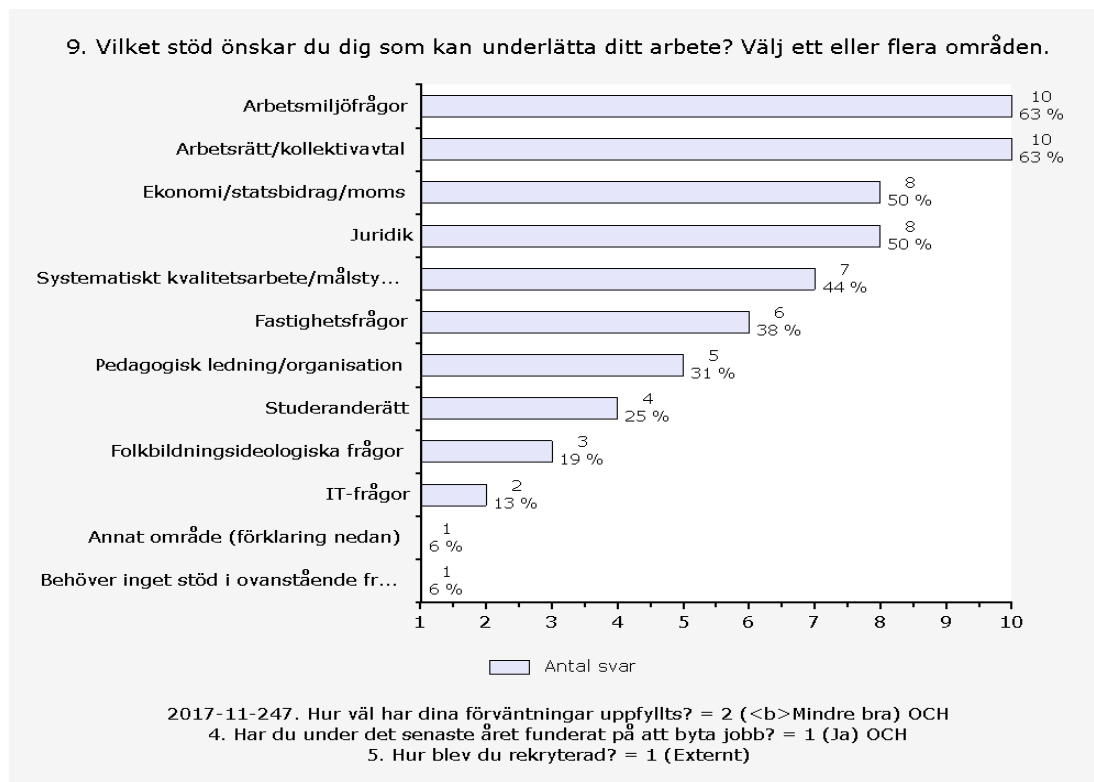


Vad önskar då de externt rekryterade, som funderat på att byta jobb och vars förväntningar inte uppfyllts helt (16 personer ovan)?

De beskriver utmaningarna så här:

- Personalfrågor, rekrytering, ekonomi, lönehantering.
- Få verksamheten att vara flexibel och utveckla budskapet.
- Utan tvekan ekonomi och fastigheter.
Bara ett fåtal år i min rektorstjänst har vi gått med plus.
Fastigheterna kräver ett underhåll som vi egentligen inte har råd med, men måste ta tag i. I stort sett har man under 30 års tid, innan jag började, inte gjort något fastighetsunderhåll alls, utan bara låtit det löpa. Tiden har tagit ut sin rätt.
Vi får allt svårare att fylla internatet.
- All administration, ekonomi
- Ekonomi och Folkbildningsrådets inkompetens
- Att hinna med allt i en pressad ekonomi.
- Ekonomi, personalfrågor och fastighetsunderhåll
- Ekonomi
- Att man behöver kunna "allt"
- Personal, personal och personal samt att få ekonomin att gå ihop.
- Att hinna med allt och att vara en närvarande och engagerad rektor.
- Förändringsarbete obs Bevara Folkbildning
Demokratiarbete
- Gamla strukturer som gör det tungjobbat.
- Ekonomin och att få en samverkande kultur på skolan.
- Svårt att bara ta med en utmaning men i dagsläget personalfrågor och då en känsla av otillräcklighet. En andra är komplexiteten med att få ihop processerna i skolans verksamhet med statens uppdrag i huvudmannens organisation tillsammans med huvudmannens uppdrag, både politiskt och på tjänstemannasidan.

Dessa 16 önskar stöd på följande områden:



Deras kommentarer till ovanstående prioritering är:

- Mer befogenhet, mindre hierarki, mer dialog med folkhögskolans styrelse.
- Flera av frågorna ovan ligger inte på mitt ansvarsområde, även om jag självklart måste vara insatt i en hel del av dem, dock inte på detaljnivå.
- Jag skulle vilja bli avlastad i ett flertal av dessa frågor för att hinna med kärnan - pedagogiken och deltagarna.
- Expertis. Inte att man ska ringa en kompis
- Bättre ekonomiska villkor för de rörelseägda skolorna så det finns marginal att ta in kompetens.
- Jag behöver stöd av biträdande rektor. Har nu en sådan på 50% men borde haft det redan vid tillträdet av tjänsten för två år sedan då rollen som rektor fick en mer utvecklande inriktning.
- Det är alltid bra med uppdateringar och vad man bör tänka på.
- Chefsutvecklingsfrågor

Mindre bra uppfyllda förväntningar

21 personer har angett att förväntningarna har uppnåtts Mindre bra. Deras andel av olika kategorier visas nedan.

Fråga 7	Mindre bra
Hur har dina förväntningar uppfyllts?	Procent/Rad
N=	21
Man	11%
Kvinna	23%
Under 35 år	100%
35 - 44	10%
45 - 54	13%
55 - 65	17%
Över 65 år	33%
Färre än 4 år	20%
4 - 8 år	18%
9 - 13 år	10%
14 - 18 år	0%
Fler än 18 år	0%
Rörelseägd	16%
Regionägd	16%
Externt	20%
Internt	7%

Slutsatser:

- Fler tycker Mindre bra bland kvinnor än bland män
- Flest tycker Mindre bra bland de över 65 år, bortsett från en person i den yngsta gruppen.
- Flest tycker Mindre bra bland de som har färre tjänsteår än 4 år.
- Ingen skillnad mellan skoltyperna
- Fler tycker Mindre bra bland de externrekryterade rektorerna än bland de internrekryterade.

2017-11-28