

Rektorers rörlighet i Sverige: En kunskapsöversikt

VETENSKAPLIG ARTIKEL

DOI: <https://doi.org/10.58714/ul.v17i3.13201>

Katina Thelin & Sandra Lund

ABSTRACT

What do we know about principal turnover in Sweden? The purpose of this article is to map and describe the current state of knowledge related to principal turnover in Sweden. The review covers literature published by researchers and Swedish authorities during the past decade, and is structured thematically to answer three questions: 1) What is the level of principal turnover in Sweden? 2) What are the causes of principal turnover in Sweden? 3) What are the consequences, and strategies used for dealing with principal turnover in Sweden? Based on the results it is concluded that the state of knowledge relevant to this area of concern is remarkably weak.

Keywords: principal, principal turnover, school leadership, Sweden

KATINA THELIN

Fil.Dr. & universitetslektor

Institutionen för pedagogik didaktik & utbildningsstudier, Uppsala universitet & Institutionen för utbildningsvetenskap, Mittuniversitetet

Senior lecturer at the Department of Education, Uppsala university & the Department of Education, Mid Sweden University

E-post: katina.thelin@edu.uu.se

SANDRA LUND

Fil.Dr. & universitetsadjunkt

Institutionen för utbildningsvetenskap, Mittuniversitetet

Lecturer at the Department of Education, Mid Sweden University

E-post: sandra.lund@miun.se

INTRODUKTION

Rörligheten på den svenska arbetsmarknaden är stor (Andersson & Tegsjö, 2016; Flodberg, 2018). Det gäller även utbildningssektorn, där rektorer utgör en av de yrkesgrupper vilkas rörelsemönster ofta har uppmärksammats och diskuterats i media. Med rubriker som ”Omsättningen på rektorer drabbar eleverna” (Gavelin, 2019), ”Rektorer flyr sina jobb” (Wallberg, 2007) och ”Rektor – jobbet ingen vill ha” (Chefakademin, 2012) har mediernas rapportering om rektorers rörlighet fått karaktären av larmrapporter. På det sättet har det offentliga samtalet om denna rörlighet kommit att ge näring åt och samtidigt utgöra en del av det krisnarrativ som omger svensk skola idag. I anslutning till de generella problembeskrivningar som figurerar i media är det också möjligt att urskilja förslag till lösningar. Till de kanske allra vanligaste lösningarna hör den som handlar om ökat lärande och professionalisering. I en artikel med rubriken ”Så ska rektorsflytten hejdas” (Söderberg, 2021) som publicerades i Lärarförbundets tidskrift, *Chef och Ledarskap*, lyfts till exempel det nationella professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare (Prop.2022/23:54) som regeringen föreslagit, fram som viktig för att minska rörligheten. Andra (t.ex. Nilzon, 2019) har istället uppmanat staten att kliva in och ta över ansvaret för skolans finansiering med motiveringen att det skulle ge skolorna bättre förutsättningar att aktivt arbeta med de problem som rörligheten utgör eller möjligen är ett symptom på. Frågan är vilket eller vilka problem detta i så fall skulle vara lösningen på, och vilken kunskap de olika lösningarna vilar på.

I den här artikeln riktas uppmärksamheten mot den kunskap som formar och formats av diskussionen om rektorers mer eller mindre frekventa byten av arbetsplats. Med utgångspunkt i några av de teman som kan urskiljas i tidigare internationell forskning presenteras resultatet av en litteraturgenomgång, vilken genomförts i syfte att ge en samlad bild av den kunskap om svenska rektorers byten av arbetsplats. I återstoden av denna text kommer vi att använda begreppet *rörlighet* som beteckning för det som sker när en rektor lämnar sin arbetsplats för att inte återvända året därpå (jfr. *principal turnover* i Rangel, 2018; Donley et al., 2020).

BAKGRUND

Även om det finns mätningar (t.ex. OECD, 2013) som tyder på att svenska rektorer byter arbetsplats oftare än vad som är fallet i merparten av de länder som Sverige återkommande jämför sig med, är inte oron över rörligheten unik för den svenska kontexten, tvärtom. I det vidare internationella sammanhanget är intresset för fenomenet stort, och det som vi i den här artikeln har valt att kalla *rektorers rörlighet* utgör idag ett snabbt växande kunskapsfält (Rangel, 2018). Merparten av de texter som publicerats inom området bygger emellertid på studier genomförda i amerikansk kontext, vilket återspeglar sig i de forskningsöversikter (t.ex. Donley et al., 2020; Levin & Bradley, 2019; Rangel, 2018) som hittills har producerats i syfte att ge en samlad bild av det aktuella kunskapsläget.

Många av de studier som refereras i dessa översikter har fokuserat på rörlighetens *orsaker* (t.ex. Béteille et al., 2012; Loeb et al., 2010; Miller, 2013; Ronfeldt et al., 2013) i olika kontexter, och ett brett spektrum av faktorer med bäring på frågan om varför rektorer byter arbetsplats har framkommit genom sådan forskning. Dessa faktorer har av Rangel (2018) delats in i fyra huvudgrupper. I den första gruppen ingår faktorer som har med rektor som individ att göra. Till dessa hör sådant som rektors kön, etnicitet, ålder, erfarenhet och utbildning. I den andra gruppen ingår faktorer som har med den enskilda skolan att göra. Hit hör sådant som skolans storlek och geografiska läge samt elevgruppens sammansättning och behov. I den tredje gruppen ingår faktorer

som på olika sätt villkorar rektorers arbete, såsom graden av autonomi och möjligheten till samarbete och avancemang. I den fjärde gruppen ingår slutligen faktorer som är relaterade till områdets eller huvudmannens policy, lönenivå, budget samt möjlighet att anställa och avskeda lärare. Gemensamt för samtliga faktorer är att de samvarierar, positivt eller negativt, med det som vi i den här artikeln refererar till som rektorers rörlighet. Hur de gör det är emellertid någonting som varierar mellan studier, vilket gör den samlade kunskapen om rörlighetens orsaker osäker (Rangel, 2018). Till det som trots allt är möjligt att säga med viss säkerhet är att skolans prestationer, regler för ansvarsutkrävande och möjligheten till professionell utveckling har betydelse för rörligheten (Rangel, 2018). Utöver ovanstående pekar Donley et al. (2020) ut skolans ekonomi och arbetsmiljö som särskilt viktiga i sammanhanget. Liknande slutsatser dras av Levin och Bradley (2019) i en rapport baserad på 35 större studier av rektorers rörlighet. I den pekas fem faktorer med särskilt högt förklaringsvärde ut, nämligen: otillräcklig utbildning och kompetensutveckling, dåliga arbetsvillkor, låga löner, oklara beslutsvägar, samt hög grad av ansvarsskyldighet (Levin & Bradley, 2019). Utifrån sina analyser konstaterar Levin och Bradley (2019) att rörligheten generellt sett är större i skolor som i jämförelse med andra har en högre andel elever från familjer med låg inkomst, elever med utländsk bakgrund och elever med låga studieresultat. Sammantaget visar de studier som genomförts att förklaringsvärdet inte i första hand ligger hos den enskilda rektorn utan i de verksamheter som producerar dessa byten genom att stöta bort (push) respektive locka till sig (pull) rektorer (Heffernan, 2021).

Vid sidan om den forskning som fokuserar rörlighetens orsaker, finns sådan som syftar till kunskap om dess *konsekvenser*, eller effekter. Även denna forskning sammanfattas i tidigare nämnda forskningsöversikter (Donley, 2020; Levin & Bradley, 2019; Rangel, 2018). Resultatet från de studier som genomförts kan delas upp och beskrivas på tre olika nivåer: individnivå, skolenhetsnivå och huvudmannan- eller områdesnivå (district level). På individnivå görs ibland en skillnad mellan de effekter som är förknippade med ofrivillig avgång, det vill säga när rektor tvingas lämna sin arbetsplats mot sin vilja, och de som är förknippade med frivillig avgång (Heffernan, 2021; Simon & Gibson, 2019). Vid ofrivillig avgång är rörligheten ofta associerad med negativa känslor och stress, vilket i sin tur får betydelse för individens privatliv och självbild samt det fortsatta arbetslivet (Simon & Gibson, 2019). Sådana effekter är mindre vanliga vid frivillig avgång även om de förekommer (Heffernan, 2021). På skolnivå är rektorsrörligheten ofta förknippad med sjunkande elevprestationer (t.ex. Bartanen et al., 2019; Béteille et al., 2012; Mascall & Leithwood, 2010; Miller, 2013), och störningar i pågående undervisnings- och skolutvecklingsprocesser (Pietsch et al., 2020; Wills, 2016). På huvudmannanivå handlar det främst om de ökade kostnader som uppkommer när nya rektorer ska anställas och utbildas (Gates et al., 2006; Superville, 2014). När det gäller forskning om de strategier som används för att begränsa rörligheten och dess negativa effekter, konstaterar Donley et al. (2020) att den framförallt utgörs av deskriptiva studier. Trots att detta medför vissa svårigheter när det gäller att dra slutsatser om vad som har betydelse när det kommer till att begränsa rörligheten, menar de att forskningen har bidragit till synliggörandet av ett antal övergripande strategier. Dessa handlar om kontinuerligt stöd till rektorer genom coaching eller mentorskap, om lokalt anpassade evidensbaserade kompetensutvecklingsprogram, och om medveten rekrytering och introduktion av nya rektorer (Donley et al., 2020. Se även Herman et al., 2017; Levin & Bradley, 2019).

Som framgått av ovanstående redogörelse är intresset för frågan om rektorers rörlighet stort, och antalet studier som producerats inom området omfattande åtminstone om man ser till det vidare

internationella kunskapsfältet. I Sverige har den vetenskapliga kunskapsproduktionen varit mera blygsam, och det saknas helt översikter som ger en samlad bild av det nationella kunskapsläget. Denna artikel avser att bidra med en sådan bild.

SYFTE

Syftet med denna artikel är att översiktligt redogöra för och diskutera den kunskap om rektorers rörlighet som producerats i den svenska kontexten under de senaste tio åren, från 2012 till 2022. Med detta syfte och redan befintlig internationell forskning som utgångspunkt har tre forskningsfrågor formulerats:

1. Hur omfattande är rörligheten bland svenska rektorer?
2. Vilka är orsakerna till rörligheten bland svenska rektorer?
3. Vilka är konsekvenserna av rörligheten bland svenska rektorer och hur hanteras dessa av olika aktörer i den svenska kontexten?

AVGRÄNSNINGAR OCH VAL AV BEGREPP

Sättet att avgränsa och benämna det vi i den här artikeln har valt att kalla rektorers rörlighet, varierar i texter där fenomenet behandlas. Beroende på om analysenheten är den enskilda rektorn eller organisationen och beroende på om referenspunkten är stabilitet eller förändring görs olika typer av mätningar för att fastställa rörlighetens omfattning (Rangel, 2018). Dessa bildar i sin tur grund för de undersökningar som forskare och myndigheter genomför i syfte att förstå orsakerna till, konsekvenserna av och möjligheten att bättre hantera rörligheten. Referenspunkten och de mätningar som görs har också viss betydelse när det kommer till valet av begrepp. När stabiliteten står i fokus blir det relevant att mäta den tid som rektor stannar på en och samma skola (Rangel, 2018). Ett begrepp som ofta används när det handlar om ett skolsystem, ett område eller en enskild skolas möjlighet och förmåga att behålla de rektorer som redan finns är *retention* (jfr. Donley, et al., 2020).

I studier som fokuserar det som förändras riktas uppmärksamheten istället mot rektorers rörelsemönster inom och eventuellt också ut ur utbildningssystemet (Rangel, 2018). Sättet att begreppsligt hantera dessa rörelsemönster varierar om man ser till det som skrivits om fenomenet i den engelskspråkiga kontexten. Till de vanligare begreppen hör *turnover*, *mobility* och *attrition* (Donley, 2020; Rangel, 2018). Måtten på denna rörlighet liknar ofta de som används för att mäta stabilitet med utgångspunkt i antalet år på en och samma skola, alternativt antalet år på skolan i relation till rektors totala antal år i yrket när det är rektor som utgör analysenheten. Mått som anger antalet byten, eller det genomsnittliga antalet byten, är vanligare när rörligheten i olika skolor eller kommuner jämförs med varandra (se t.ex. Thelin, 2020). I den här artikeln används begreppet *rörlighet* som ett svenskt samlingsbegrepp för dessa variationer vars utgångspunkt är förändring. Detta sätt att hantera begreppet ligger i linje med vad som av Rangel (2018) beskrivs som det allra enklaste sättet att definiera *principal turnover* med hänvisning till det som sker när en rektor lämnar sin arbetsplats för att inte återvända året därpå (se även Donley et al., 2020).

METOD

Den kunskapsöversikt som utgör studiens resultat bygger på systematiska sökningar (Booth et al., 2022) i forskningsdatabaserna Education Source, Web of sciences och Business Source. Sökningarna i dessa databaser genomfördes i sex steg. Först gjordes sökningar på *skola* (school) i kombination med olika engelska ord för *rektor* (principal* eller headmaster eller vice-chancellor). Sökningarna begränsades till titlar/titles (TI), abstracts (AB), nyckelord/keywords (KW) och sammanfattningar/summary (SU). Därefter gjordes motsvarande sökningar på engelska termer för *rörlighet* (turnover eller retention¹ eller attrition eller mobility). I nästa steg skapades fyra sökblock med koppling till fyra innehållskategorier som skapats med utgångspunkt i tidigare internationell forskning (Rangel, 2018; Donley et al., 2020): *omfattning* (incidence eller scope eller measure), *orsaker* (cause eller reason eller wherefores), *konsekvenser* (consequences eller effects eller outcome) och *hantering* (workarounds eller strategies). Avslutningsvis kombinerades de olika sökningarna, för att sedan begränsas till engelskspråkiga texter publicerade under den senaste tioårsperioden (Bilaga 1).

Denna avslutande slutsökningen genomfördes den 18 mars 2022 och gav sammanlagt upphov till 308 sökträffar. Av dessa återkom flera i mer än en av databaserna. När alla dubletter plockats bort återstod totalt 185 unika träffar. Av dessa var åtta förankrade i den svenska kontexten. Efter en närmare granskning av dessa publikationer kunde sex uteslutas sedan det visat sig att rörligheten inte utgjorde studiens primära kunskapsobjekt. Sökningen i de tre databaserna resulterade alltså i två publikationer: Arvidsson et al. (2021) och Thelin (2020).

För att inte missa relevanta svenska studier gjordes kompletterande sökningar i Swepub, Libris och Diva och Google Scholar. I samband med dessa sökningar utökades sökningarna till att omfatta även myndighetstexter och utredningar. Valet att bredda sökningen med s.k. grå litteratur har sin grund i det ringa antal träffar som genererades i första omgångens sökningar. Eftersom myndighetsrapporter och utredningar kan vara svåra att få fram via sökningar på myndigheternas egna webbplatser, men ofta går att hitta via Libris, inkluderades söktermerna ”skolverket”, ”skolinspektionen” och ”sou” (för statliga utredningar) i de kompletterande sökningar som gjordes i just denna databas (Bilaga 2). Resultatet av de kompletterande sökningarna hanterades på samma sätt som resultatet av de sökningar som tidigare beskrivits. När samtliga träffar hade granskats återstod sex unika träffar (Lundmark et al., 2020; Skolinspektionen, 2019; Skolverket, 2015, 2016, 2020; Thelin, 2019) utöver de som redan påträffats i den första sökomgången.

Sammantaget gav sökningarna upphov till de åtta texter som utgör underlaget för denna kunskapsöversikt. Av dessa är två att betrakta som vetenskapliga publikationer (Arvidsson et al., 2021; Thelin, 2020). Övriga utgör s.k. grå litteratur. I den senare av dessa båda kategorier ingår en forskningsrapport (Lundmark et al., 2020), en sammanställning av en enkätundersökning genomförd av en forskare (Thelin, 2019) och fyra myndighetsrapporter (Skolinspektionen, 2019; Skolverket, 2015, 2016, 2020). Texterna klassificerades med utgångspunkt i tidigare internationell forskning för att möjliggöra en kallad subgruppsanalys (Booth et al., 2022). Klassificeringen följer den som återkommande använts i internationella översikter för att skilja mellan olika, för kunskapsområdet relevanta, kunskapsobjekt. Till dessa hör 1) rörlighetens omfattning, 2) rörlighetens orsaker, och 3) rörlighetens konsekvenser (eller effekter) och hanteringen av dessa. Det samlade resultatet av genomförda sökningar och klassificeringar presenteras översiktligt i Tabell 1 nedan.

Tabell 1 Resultatet av de sökningar som genomförts inom ramen för denna kunskapsöversikt.

Referens	Typ av publikation	Kunskapsobjekt
Arvidsson, I., Leo, U., Oudin, A., Nilsson, K., Håkansson, C., Österberg, K. & Persson, R. (2021). Should I stay or should I go? Associations between occupational factors, signs of exhaustion and the intention to change workplace among Swedish principals. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 18(10), 1–20.	Vetenskaplig artikel	Rörlighetens orsaker
Lundmark, M., Halvarsson Lundkvist, A. & Öhman Sandberg, A. (september 2020). <i>Skolpersonalens rörlighet på arbetsmarknaden i Örebro kommun och län</i> . Örebro universitet.	Rapport	Rörlighetens omfattning och orsaker
Skolinspektionen (2019). <i>Huvudmannens arbete för kontinuitet på skolor med många rektorsbyten. Utan spaning ingen aning</i> . (Tematisk kvalitetsgranskning 2019, Diarienummer 400–2018:7409).	Rapport	Rörlighetens konsekvenser och hanteringen av dessa
Skolverket (2015). <i>Svenska rektorers erfarenhet i nordiskt perspektiv. En analys av TALIS 2013</i> (Skolverkets aktuella analyser 2015).	Rapport	Rörlighetens omfattning
Skolverket (2016). <i>Beskrivande data 2015: Förskola, skola och vuxenutbildning</i> (Rapport 434). Skolverket		Rörlighetens omfattning
Skolverket (2020, 30 september). <i>Omsättning bland rektorer i grund- och gymnasieskolan</i> (PM, Diarienummer 5.1.1–2019:1485).	Rapport	Rörlighetens omfattning
Theelin, K. (2019). <i>Rektorers mobilitet: En enkätundersökning</i> .	Rapport	Rörlighetens omfattning och orsaker
Theelin, K. (2020). Principal Turnover: When is it a Problem and for Whom? Mapping Out Variations Within the Swedish Case. <i>Research in Educational Administration and Leadership</i> , 5(2), 417–452.	Vetenskaplig artikel	Rörlighetens omfattning

UNDERSÖKNINGENS BEGRÄNSNINGAR

Som alltid när en undersökning genomförs har den här undersökningen sina begränsningar. Till dessa hör valet av databaser och språk (svenska och engelska), samt sökningens begränsning till de senaste tio åren vilken bland annat medfört att den studie av rörligheten bland rektorer i femton Värmlandkommuner, som Ekholm et al. (2009) genomförde för femton år sedan faller utanför denna genomgång. Även valet att utesluta studier (t.ex. Blossing & Seiser, 2020; Lund, 2022) vars primära syfte varit ett annat än att bidra med kunskap om rektorers rörlighet men som ändå gjort det, påverkar den beskrivning av det aktuella kunskapsläget som utgör resultatet av föreliggande studie. Samtidigt har sådan kunskap begränsat värde när det gäller möjligheten att dra säkra slutsatser med relevans för det fenomen som står i fokus för denna artikel.

RESULTAT

I det följande presenteras den kunskap med relevans för svenska rektorers rörlighet som identifierade publikationer bidragit med. Utgångspunkten tas i de forskningsfrågor som väglett arbetet med studien. Det innebär att resultatredovisningen inleds med en genomgång av de texter som på olika sätt har bidragit till kunskapen om rörlighetens omfattning bland svenska rektor. I samband med denna genomgång presenteras också de viktigaste resultaten av de mätningar som genomförts. Därefter följer en genomgång av de texter som avser att förklara rörligheten, och en

redogörelse för de slutsatser som dragits beträffande dess orsaker i den svenska kontexten. Resultatredovisningen avslutas med motsvarande genomgång och redogörelse kopplat till frågan om rörlighetens konsekvenser och hanteringen av dessa i den svenska kontexten.

Rörlighetens omfattning

Resultatet av de sökningar som genomförts visar att frågan om rörlighetens omfattning är den som har rönt störst intresse bland de aktörer som bidragit med kunskap om svenska rektorers rörlighet. Av de åtta texter som utgör det totala sökresultatet bidrar sex (Lundmark et al., 2020; Skolverket, 2015, 2016, 2020; Thelin, 2019, 2020) till kunskapen om rörlighetens omfattning i den svenska kontexten.

En av de aktörer som intresserat sig för rektorers rörlighet är Skolverket. Under den senaste tioårsperioden har Skolverket vid två tillfällen publicerat rapporter (Skolverket, 2016, 2020) som innehåller uppgifter om rörlighetens storlek i den svenska kontexten. Underlaget för dessa bygger på den statistisk om pedagogisk personal som myndigheten årligen inhämtar från Statistiska centralbyrån. I rapporterna presenteras två olika mått på rörligheten (eller omsättningen som är det begrepp som Skolverket använder). Det ena anger hur stor andel av de svenska rektorerna som finns kvar i yrket från ett läsår till ett annat. Det andra anger hur stor andel som finns kvar på samma enhet. Av den mätning som genomfördes 2014/2015 (Skolverket, 2016) framgick att 80 procent av rektorerna fanns kvar i yrket och att 73 procent fanns kvar på samma enhet sedan föregående läsår, vilket ger en rörlighet på 27 procent. I rapporten jämförs rörligheten med den som uppmättes under läsåret 2012/2013 när motsvarande siffra var 29 procent, och den som uppmättes under läsåret 2011/2012 när den var 22 procent² (Skolverket, 2016). Förutom dessa generella mått på rörligheten innehåller rapporten från 2016 uppgifter om skillnader mellan olika skolformer och ägandeformer. Rörligheten var till exempel större bland grundskolans rektorer (25 procent) än bland gymnasieskolans (20 procent). Den var också större i kommunal verksamhet (31 procent) än i fristående verksamhet (11 procent) (Skolverket, 2016). I den senare rapporten (Skolverket, 2020) som bygger på mätningar genomförda under perioden 2014/2015 till 2019/2020 beskrivs rörligheten bland svenska rektorer med utgångspunkt i de mönster som träder fram när man ser till hur andelen rektorer som stannar kvar på en och samma skolenhet förändrats under den aktuella tidsperioden. Av de personer som var anställda som rektorer i grundskolan läsåret 2014/2015 var 71 procent kvar på samma skolenhet efter ett år, efter tre år hade andelen som var kvar reducerats till 37 procent och efter fem år var andelen som var kvar 21 procent (Skolverket, 2020). Bland rektorer med anställning i gymnasieskolan under samma tidsperiod var motsvarande siffror 70 procent efter ett år, 30 procent efter tre år och 26 procent efter fem år (Skolverket, 2020). Därtill visade mätningarna från 2019/2020 att 83 procent av grundskolans och 84 procent av gymnasieskolans rektorer varit rektorer även under föregående läsår (Skolverket, 2020), vilket relativt sätt är något flera än när motsvarande mätning genomfördes fem år tidigare.

Utöver den återkommande rapporteringen av rörlighetens omfattning i den svenska kontexten har myndigheten i en rapport (Skolverket, 2015), baserad på den av OECD organiserade enkätundersökningen TALIS (The Teaching and Learning International Survey) (se OECD, 2013), beskrivit hur den svenska rörligheten förhåller sig till andra nordiska länders. I de jämförelser som gjorts har uppmärksamheten riktats mot rektorernas erfarenhet och hur den samvarierar med rörligheten i dessa länder. För att underlätta jämförelsen delades svenska, danska, finska, isländska och norska rektorer in i två grupper: *mindre* respektive *mera* erfarna. I gruppen *mindre erfarna*

placerades de rektorer som uppgett att de varit i yrket i upp till tre år. I gruppen *mer erfarna* placerades de som uppgett att de varit i yrket i mer än tre år. När de båda grupperna jämfördes med varandra konstaterades att den förra var den större i samtliga nordiska länder. Andelen mer erfarna rektorer var större än andelen mindre erfarna. För Sveriges del handlade det om tre fjärdedelar (75 procent) av de svarande. En fjärdedel (25 procent) av de svenska rektorerna ingick i gruppen mindre erfarna rektorer. Den senare gruppen var större än sin danska och finska motsvarighet, marginellt större än den isländska och något mindre än den norska. Utifrån dessa jämförelser drogs slutsatsen att svenska rektorer över lag är mindre erfarna än sina danska och finska kollegor, men ungefär lika eller något mera erfarna än kollegorna i Island och Norge (Skolverket, 2015).

Vid sidan om Skolverkets rapportering har frågan om rörlighetens omfattning i den svenska kontexten uppmärksammats i en vetenskaplig studie (Thelin, 2020) och i en forskningsrapport (Lundmark et al., 2020). Resultat med relevans för rörlighetens omfattning återfinns också i mindre rapport som sammanställts av Thelin (2019).

I Thelins artikel (Thelin, 2020), som i likhet med ett par av de rapporter som refererats ovan bygger på data hämtade från Statistiska centralbyrån (SCB), kvalificeras och nyanseras bilden av den omfattande rörligheten bland svenska rektorer. Utöver de skillnader mellan huvudmannaskap och skolform som tidigare undersökningar (Skolverket, 2015, 2016, 2020) redan påvisat, visade studien påfallande skillnader mellan kommuner och mellan kommuntyper (storstad, tätort, landsbygd och glesbygd). I de jämförelser som gjordes uppmärksammades särskilt lands- och glesbygdskommunerna eftersom de stack ut på ett sätt som gav upphov till frågor. Om landsbygdskommunerna stack ut genom att vara överrepresenterade i gruppen av extremer (det vill säga de förekom oftare på båda sidor om den övre och nedre tionde percentilen än andra typer av kommuner), så stack glesbygdskommunerna ut genom att uppvisa betydligt mindre variationer sinsemellan än alla andra typer av kommuner. Utöver dessa skillnader mellan de olika kommuntyperna visade studien att den genomsnittliga rektorn hade gjort färre än ett skolbyte och arbetat cirka sex eller sju år i samma kommun, beroende på ålder, kön och när han eller hon var aktiv (det vill säga registrerad) under perioden 1980–2017. En liten trend mot ökad rörlighet kunde skönjas i de data som samlades in under den uppmätta perioden (Thelin, 2020). Utöver dessa resultat rymmer artikeln referenser till lokal statistik³ som visat hur rörligheten varierar mellan olika skolor belägna i en svensk kommun som medverkat i en enkätundersökning (Thelin, 2019) genomförd 2018. I den aktuella kommunen fanns vid tiden för undersökningen skolor som hade haft en och samma rektor under en lång tid (27 år som mest). Där fanns också skolor som haft många byten. Den skola som uppvisade den allra största rörligheten hade haft så många som tio byten under en femtonårsperiod.

Även Lundmark et al. (2020) har intresserat sig för de mönster som framträder när resultatet av olika mätningar jämförs med varandra. I sin studie av ”skolpersonalens rörlighet på arbetsmarknaden i Örebro kommun och län” (Lundmark et al., 2020), som också den bygger på registerdata som inhämtats från SCB, jämfördes rörligheten i Örebro kommun och län med den som uppmätts i andra storleksmässigt jämförbara mellansvenska kommuner och län. Studien visade att den samlade personalrörligheten varken var större eller mindre än den som vid samma tidpunkter (2014 och 2017) uppmätts i andra kommuner som storleksmässigt liknar Örebro. Däremot varierade rörligheten ”relativt mycket” (Lundmark et al., 2020, s. 34) när enskilda arbetsplatser jämfördes med varandra. När olika personalkategorier jämfördes med varandra drogs slutsatsen att den som arbetar

inom grundskolan och har en ledande position är ”mer benägen att byta till andra skolor” (Lundmark et al., 2020, s. 35). än den som inte har en ledande position. Detta mönster var inte framträdande ”på samma sätt inom förskolan” (Lundmark et al., 2020, s. 35).

Till skillnad från de mätningar vilkas resultat rapporterats ovan, bygger den enkätundersökning riktad till rektorer i en icke namngiven kommun som Thelin (2019) genomfört och sammanställt, på rektorers egna uppgifter om hur länge de varit verksamma i yrket och på den enhet där de verkade vid tiden för undersökningen. Utifrån svaren från de 97 (av totalt 147) rektorer och biträdande rektorer som deltog i undersökningen konstaterades att merparten (88 procent) hade arbetat upp till sex år på den enhet där de hade sin anställning när enkätundersökningen genomfördes. Ungefär hälften (53 procent) hade dessutom mindre än sju års erfarenhet inom yrket. Även om de som i sina svar uppgett att de varit på arbetsplatsen sju år eller mer var förhållandevis få, fanns det de som varit på posten betydligt längre (i enstaka fall mer än 30 år).

Gemensamt för de studier som Thelin (2019, 2020) och Lundmark et al. (2020) genomfört är att de på olika sätt bidrar till kunskapen om hur rörligheten varierar i den svenska kontexten.

Rörlighetens orsaker

Av de åtta texter som utgör det totala sökresultatet bidrar tre (Arvidsson et al., 2021; Lundmark et al., 2020; Thelin, 2019) till kunskapen om rörlighetens orsaker.

I en vetenskaplig artikel baserad på kvantitativa data inhämtade via en enkätundersökning bidrar Arvidsson et al. (2021) med kunskap om arbetsmiljöns betydelse för rörligheten. Undersökningen genomfördes vid två tillfällen, 2018 och 2019, och omfattade 984 respektive 884 svar från rektorer i 277 av landets 290 kommuner. Utifrån resultat av de kvantitativa tvärsnittsanalyser (cross-sectional analysis) som genomfördes inom ramen för den aktuella studien drogs slutsatsen att rörligheten, åtminstone delvis, låter sig förklaras med hänvisning till rektorers arbetsmiljö och den stress som rektorer upplever på arbetet (Arvidsson et al., 2021).

I övriga två rapporter (Lundmark et al., 2020 och Thelin, 2019) är kunskapsanspråken och de faktiska kunskapsbidragen mera begränsade, eftersom underlaget för de slutsatser som dras är mera begränsat, geografiskt såväl som numerärt. Samtidigt öppnar de kvalitativa data som Lundmark et al. (2020) och i viss mån även Thelin (2019) samlat in och analyserat upp för möjligheten att fånga och beskriva även andra förklaringsmodeller än de som är kopplade till arbetsbelastning och stress. Till de faktorer som synliggörs i dessa studier hör möjligheten till personlig utveckling och karriär, och i viss mån också lön (Lundmark et al., 2020; Thelin, 2019), även om lönen inte i någon av studierna framstår som avgörande för valet att stanna kvar eller byta arbetsplats.

Rörlighetens konsekvenser och hantering

Endast en av de publikationer som identifierats med hjälp av genomförda sökningar behandlar frågor som har att göra med rörlighetens konsekvenser och hanteringen av dessa i den svenska kontexten. I rapporten (Skolinspektionen, 2019) som bygger på Skolinspektionens granskning av 20 huvudmän, beskrivs upplevda effekter på skolor med stor omsättning i termer av avstannade skolutvecklingsprocesser, svårigheter att upprätthålla goda strukturer och gemensamma förhållningssätt samt bristfällig uppföljning och bedömning av elevers kunskaper och resultat (Skolinspektionen, 2019). Därtill presenteras de åtgärder som huvudmännen vidtagit för att komma

till rätta med dessa problem. Till dessa hör genomtänkt och individanpassat stöd till nya rektorer, organisatoriskt minne och ledningsgrupper med team-tänk, administrativ avlastning för att ge utrymme för rektor att fokusera på kärnuppgiften samt en väl fungerande styrkedja och en pågående dialog mellan olika nivåer i verksamheten (Skolinspektionen, 2019). Beroende på huvudmännens sätt att hantera rörligheten delades huvudmännen in i två grupper: proaktiva respektive reaktiva. Till den förra räknades de som följde upp och analyserade rörligheten för att kunna vidta behovsanpassade och ändamålsenliga åtgärder. Till den senare räknades de som inte tidigare gjort detta. Därtill konstaterades att det i båda grupperna var förhållandevis vanligt att huvudmännens agerande utgick från generella antaganden, snarare än en analys av de faktiska konsekvenserna av rörligheten (Skolinspektionen, 2019).

Sammanfattning

Resultatet av den genomgång som gjorts ovan kan översiktligt sammanfattas i följande slutsatser med relevans för kunskapen om svenska rektorers rörlighet avseende dess omfattning, orsaker, konsekvenser och hantering:

- Den genomsnittliga rörligheten ligger någonstans kring 20 procent, men variationen är förhållandevis stor om man ser till landets kommuner och skolor.
- Orsakerna till rörligheten återfinns framförallt i rektorernas arbetsmiljö, där arbetsbelastning, möjlighet till personlig utveckling och i viss mån även lönens storlek har betydelse.
- I verksamheter som präglas av stor rörlighet upplevs den bristande kontinuiteten i ledarskapet som ett hinder i arbetet med att utveckla och upprätthålla kvaliteten i de processer som verksamheten är beroende av för sina resultat.
- Beredskapen att arbeta förebyggande och åtgärdande med de utmaningar som förknippas med rörligheten skiljer sig åt mellan olika huvudmän.

Grunden för de slutsatser som redovisats ovan varierar emellertid stort, eftersom det finns stora skillnader mellan de texter som omfattas av denna genomgång. Skillnaderna återspeglas i de kunskapsanspråk som formulerats, och i sättet på vilket olika aspekter av rörligheten studerats. Av åtta identifierade texter är endast två att betrakta som vetenskapliga publikationer i den bemärkelsen att de har genomgått en vetenskaplig granskning (peer review). Övriga är rapporter, varav fyra är publicerade av en myndighet.

DISKUSSION

Trots att forskningen kring svenska rektors rörlighet är begränsad har vi idag, tack vare de mätningar som Skolverket återkommande genomfört i syfte att fastställa rörlighetens omfattning, en relativt god bild av hur ofta svenska rektorer byter arbetsplats. Vi har också viss kunskap om varför de gör det, även om de förklaringsmodeller som Arvidsson et al. (2021) erbjuder är begränsade till faktorer som är möjliga att urskilja i rektorernas arbetsmiljö. Vad som lockar svenska rektorer att söka sig till andra tjänster och arbetsplatser vet vi mindre om, och om förhållandet mellan det som i den internationella forskningen benämns push- and pull-factors (Heffernan, 2021) vet vi fortfarande mycket lite. Detsamma kan sägas om betydelsen av den distinktion mellan frivillig och ofrivillig avgång (Simon & Gibson, 2019) som ibland har använts i studier av rektorers rörlighet utanför den svenska kontexten. Möjligheten att berika den redan befintliga kunskapen om rörlighetens orsaker är med andra ord stor.

Om kunskapen kring orsakerna till svenska rektorers rörlighet är begränsad, så lyser den som handlar om dess konsekvenser i den svenska kontexten nästan helt med sin frånvaro. Här menar vi att behovet av ytterligare forskning är skriande stort. Utgångspunkten för den forskning som efterlyses kan med fördel tas i redan befintlig internationellt producerad kunskap, vilken bland annat har påvisat negativa effekter på elevers prestationer (Bartanen et al., 2019; Béteille et al., 2012; Mascall & Leithwood, 2010; Miller, 2013. Se även Donley et al., 2020; Rangel, 2018), och pågående utvecklingsprocesser (Pietsch et al., 2020; Wills, 2016). Samtidigt finns det anledning att påpeka att merparten av de (företrädesvis negativa) konsekvenser av rektorers rörlighet som påvisats i dessa studier är att betrakta som ”downstream effects”, det vill säga de föregås av en händelse eller en serie av händelser, som kan kopplas till rektorsbytet. Vilka dessa händelser är vet vi idag lite om, eftersom de förändringar som uppstår i skolans praktiker i samband med ett rektorsbyte inte har rönt någon större uppmärksamhet i den forskning som bedrivits. Bristen på studier som visar vad som händer i skolans praktiker i samband med ett rektorsbyte är problematisk eftersom det inte är rörligheten i sig som är problemet, utan snarare den diskontinuitet som rörligheten skapar (Fullan, 2004) i organisationen, och hur den i sin tur påverkar de olika praktiker som skolorna är beroende av för sin kvalitet och sina resultat. Även kunskapen om hur rörligheten hanteras av olika aktörer och på olika nivåer i utbildningssystemet är långt ifrån tillräcklig för att det ska vara möjligt att dra några säkra slutsatser om vilka åtgärder som är mera ändamålsenliga än andra när det gäller hanteringen av de problem som rörligheten medför. För att det ska vara möjligt att värdera de lösningsförslag som figurerar i det offentliga, politiska och mediala samtalet behöver vi alltså veta mer om vad som händer i den lokala skolans praktiker när en rektor slutar och en annan börjar. Utan kunskap om när och för vem rörligheten är ett problem (Thelin, 2020), eller en möjlighet, är det svårt att utveckla adekvata strategier.

KONKLUSION

Syftet med den studie vars resultat presenterats ovan har varit att översiktligt redogöra för och diskutera den kunskap om rektorers rörlighet som producerats i den svenska kontexten. När arbetet är slutfört kan vi konstatera att kunskapen inom detta område är begränsad. Det ringa antalet studier utgör emellertid ett resultat sig, eftersom det tydligt påvisar behovet av ytterligare forskning. Ett annat viktigt resultat är kopplat till objektet för de studier som har genomförts. Genom att klassificera de identifierade texterna med utgångspunkt i det primära kunskapsobjektet har vi kunnat konstatera att det framförallt är frågan om rörlighetens *omfattning* som varit föremål för empiriska undersökningar i den svenska kontexten. Av de åtta texter som utgjorde det totala sökresultatet har sex bidragit med kunskap om just detta. Att merparten av de studier som genomförts behandlar rörlighetens omfattning förefaller emellertid rimligt. När det saknas vetenskapligt uppbyggd kunskap om ett visst fenomen, ligger det nära till hands att börja med att empiriskt undersöka och beskriva fenomenets utbredning. Ett naturligt nästa steg blir att försöka förklara fenomenet genom att identifiera och beskriva dess *orsaker*. Resultatet av den här studien visar att detta nästa steg i arbetet har påbörjats. Av de åtta texter som utgjorde denna studies totala sökresultat, var tre baserade på studier av rörlighetens orsaker. Endast en av texterna behandlade *konsekvenserna* av rörligheten, och sättet på vilket den hanteras i verksamheter med stor rörlighet.

Mot bakgrund av ovanstående drar vi slutsatsen att svenska rektorers rörlighet är ett kunskapsområde som ännu är i sin linda och att mycket återstår att göra innan de lösningsförslag som figurerar i det offentliga samtalet om rörligheten i svensk skola kan kvalificeras. Vi vet helt

enkelt för lite om rörlighetens konsekvenser för att kunna avgöra när och för vem eller vilka den är ett problem – eller en möjlighet. Detsamma gäller dess orsaker, även om vi har kommit en liten bit på vägen när det gäller kartläggningen och förståelsen av dessa.

Author Note

Correspondence concerning this article should be addressed to author 1

Acknowledgement

Samtliga sökningar genomfördes med stöd av Uppsala universitetsbibliotek.

REFERENSER

- Andersson, J & Tegsjö, B. (1 december 2016). En rörlig arbetsmarknad – dynamiken bland jobb, individer och företag. *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad*. Statistiska centralbyrån. <https://www.scb.se/contentassets/b1ae4493ffd1404987a4d32cbf213ae5/en-rorlig-arbetsmarknad--dynamiken-bland-jobb-individer-och-foretag.pdf>
- Arvidsson, I., Leo, U., Oudin, A., Nilsson, K., Håkansson, C., Österberg, K., & Persson, R. (2021). Should I stay or should I go? Associations between occupational factors, signs of exhaustion and the intention to change workplace among Swedish principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1–20. <http://doi.org/10.3390/ijerph18105376>
- Bartanen, B., Grissom, J. A., & Rogers, L. K. (2019). The Impacts of Principal Turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 41(3), 350–374. <https://doi.org/10.3102/0162373719855044>
- Béteille, T., Kalogrides, D. & Loeb, S. (2012). Stepping stones: Principal career paths and school outcomes. *Social Science Research*, 41(4), 904–919. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.03.003>
- Blossing, U. & Seiser, A. F. (2020). Actions and practice architectures for realising sustainable development by restructuring school organisations. *Forskning og forandring*, 3(2), 69–88. <https://doi.org/10.23865/fof.v3.2457>
- Booth, A., Papaioannou, D., & Sutton, A. (2022). *Systematic approaches to a successful literature review*. Sage.
- Chefakademin (3 mars 2021). Rektor – jobbet ingen vill ha. *Chef*. <https://chef.se/rektor-jobbet-ingen-vill-ha/#:~:text=Motstridiga%20krav%20och%20otillr%C3%A4ckligt%20st%C3%B6d,0%2C6%20s%C3%B6kande%20per%20rektorstj%C3%A4nst>
- Donley, J., Detrich, R., States, J., & Keyworth, (2020). *Principal retention overview*. Oakland, CA: The Wing Institute. <https://www.winginstitute.org/quality-leadership-principal-retention>
- Ekholm, E., Groth, E. & Lindvall, K. (2009). *Skolledare i Sverige: Varför slutar de och vilka tillsätts?* Karlstads Universitet.
- Flodberg, C. (20 september 2018). Vilka byter arbete och är lönepremien för att byta arbete konjunktorellt normal? *Sveriges riksbank. Ekonomiska kommentarer*, 10. <https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ekonomiska-kommentarer/svenska/2018/vilka-byter-arbete-och-ar-lonepremiem-for-att-byta-arbete-konjunktorellt-normal.pdf>
- Fullan, M. (2004). *Leadership & Sustainability: System thinkers in Action*. Corwin Press.
- Gates, S. M., Ringel, J. S., Santibañez, L., Guarino, C., Ghosh-Dastidar, B. & Brown, A. (2006). Mobility and turnover among school principals. *Economics of Education Review*, 25(3), 289–302. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.01.008>
- Gavelin, A-C. (19 november 2019). Omsättningen på rektorer drabbar eleverna. *Dagens samhälle* <https://www.dagensamhalle.se/opinion/debatt/omsattningen-pa-rektorer-drabbar-eleverna/>
- Heffernan, A. (2021). Retaining Australia’s school leaders in ‘challenging’ contexts: The importance of personal relationships in principal turnover decisions, *International Journal of Educational Research*, 105, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101716>
- Herman, R., Gates, S. M., Arifkhanova, A., Barrett, M., Bega, A., Chavez-Herrerias, E. R., Wrabel, S. L. (2017). *School leadership interventions under the Every Student Succeeds Act: Evidence review*. RAND Corporation. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1500/RR1550-

3/RAND_RR1550-3.pdf

- Levin, S. & Bradley, K. (2019). *Understanding and addressing principal turnover. A review of the research*. NASSP. https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/NASSP_LPI_Principal_Turnover_Research_Review_REPORT.pdf
- Loeb, S., Kalogrides, D., & Horng, E. L. (2010). Principal Preferences and the Uneven Distribution of Principals Across Schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 32(2), 205–229. <https://doi.org/10.3102/0162373710369833>
- Lund, S. (2022). The geographic periphery as architecture for leadership practice with Swedish primary school principals: a peripatetic leading practice. *International journal of leadership in education*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2027526>
- Lundmark, M., Halvarsson Lundkvist, A. & Öhman Sandberg, A. (2020). *Skolpersonalens rörlighet på arbetsmarknaden i Örebro kommun och län*. Örebro universitet. <http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:1659389/FULLTEXT01.pdf>
- Mascall, B., & Leithwood, K. (2010). Investing in leadership: The district's role in managing principal turnover. *Leadership and Policy in Schools*, 9(4), 367–383. <https://doi.org/10.1080/15700763.2010.493633>
- Miller, A. (2013). Principal turnover and student achievement. *Economics of Education Review*, 36, 60–72. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.05.004>
- Nilzon, M. (2019, 27 november). Brev till utbildningsminister Anna Ekström. <https://www.facebook.com/watch/?v=2226390544324659>
- OECD (2013). TALIS 2013 Results: An international perspective on teaching and learning <https://www.oecd.org/education/school/talis-2013-results.htm>
- Pietsch, M., Tulowitzki, P., & Hartig, J. (2020). Examining the effect of principal turnover on teaching quality: A study on organizational change with repeated classroom observations. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(3), 333–355. <https://doi.org/10.1080/09243453.2019.1672759>
- Prop. 2022/23:54. *Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare*. <https://www.regeringen.se/contentassets/6091047960ae4a49b60ec79abc643e92/nationellt-professionsprogram-for-rektorer-larare-och-forskollarare-prop.-20222354>
- Rangel, S. V. (2018). A review of the literature on principal turnover. *Review of Educational Research February*, 88(1), 87–124. <http://doi.org/10.3102/0034654317743197>
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Simon, S. and Gibson, M. (2019), Principal resilience and vitality in extremis: The scenario of involuntary occupational dissolution, *International Journal of Educational Management*, 33(4), 709-720. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2018-0163>
- Skolinspektionen (2019). *Huvudmannens arbete för kontinuitet på skolor med många rektorsbyten. Utan spaning ingen aning*. (Tematisk kvalitetsgranskning 2019, Diarienummer 400–2018:7409). https://skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2019/huvudmannen-och-rektorsbyten/overgripande-rapport-rektors-rorlighet-slutversion_tillg_webb.pdf
- Skolverket (2015). *Svenska rektorers erfarenhet i nordiskt perspektiv. En analys av TALIS 2013* (Skolverkets aktuella analyser 2015). <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65b568/1553965982606/pdf3385.pdf>
- Skolverket (2016). *Beskrivande data 2015: Förskola, skola och vuxenutbildning* (Rapport 434). Skolverket.

- <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65c2bd/1553966864961/pdf3657.pdf>
- Skolverket (2020). *Omsättning bland rektorer i grund- och gymnasieskolan* (PM, Diarienummer 5.1.1–2019:1485).
<https://www.skolverket.se/download/18.22df6cdd172a07d4e6426b4/1601303242010/pdf7326.pdf>
- Superville, D. R. (2014). Churn: The high cost of principal turnover. *Education Week*, 34(12), 1–21. <https://doi.org/10.1177/0042085918772629>
- Söderberg, H. (21 september 2021). Så ska rektorsflykten stoppas. *Chef och ledarskap*.
<https://www.skolledaren.se/nyheter/kompetensutveckling/sa-ska-rektorsflykten-hejdas/>
- Thelin, K. (2019). *Rektors mobilitet: En enkätundersökning*. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1474465/FULLTEXT01.pdf>
- Thelin, K. (2020). Principal Turnover: When is it a Problem and for Whom? Mapping Out Variations Within the Swedish Case. *Research in Educational Administration and Leadership*, 5(2), 417–452. <http://doi.org/10.30828/real/2020.2.4>
- Wallberg, A. (21 november 2007). Rektorer flyr sina jobb. *Göteborgsposten*.
<https://www.gp.se/nyheter/g%C3%B6teborg/rektorer-flyr-sina-jobb-1.1175845>
- Wills, G. (2016). Principal leadership changes and their consequences for school performance in South Africa. *International Journal of Educational Development*, 51, 108–124.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.08.005>

¹ Även om begreppet retention skiljer sig från övriga begrepp genom att fokusera på stabilitet snarare än förändring valde vi att inkludera det i sökningen. Detta för att inte missa relevanta texter.

² Från 2013/2014 saknas uppgift om rörligheten. I rapporten förklaras detta med hänvisning till de förändringar i sättet att registrera skolenheter med hjälp av s.k. skolenhetskoder som genomfördes då.

³ Uppgifterna inhämtades från kommunens administrationsenhet via grundskolans verksamhetschef.

BILAGA 1

Sökningar i forskningsdatabaserna Education Source, Web of sciences och Business Source den 18 mars 2022.

Sökning	Söktermer	Antal träffar		
		Education Source	Web of sciences	Business Source
1	school AND (principal* OR headmaster OR vice-chancellor) TI/AB/KW/SU	51 757	11 075	3 964
2	turnover OR retention OR attrition OR mobility TI/AB/KW/SU	50 811	868 955	149 434
3	incidence OR scope OR cause OR reason OR wherefores OR effects OR consequences OR outcomes OR measures OR workarounds OR strategies TI/AB/KW/SU	892 254	20 984 021	2 562 855
4	1 AND 2 AND 3	261	166	36
5	4 AND Narrow by Language: – english	239	162	33
6	5 AND Limiters – Published Date: 20110101-20221231	146	136	26

BILAGA 2

Sökning	Söktermer	Antal träffar		
		Swepub	Diva	Libris
1	(rektorer OR skolledare) AND (rörlighet OR mobilitet OR omsättning)	2	172	4
2	(principal OR leadership) AND (turnover OR mobility OR retention OR attrition) AND school	16	6	47
3	(rektorer OR skolledare) sou			17
4	(rektorer* OR skolledare) skolverket			71
5	(rektorer* OR skolledare) skolinspektionen			26

Vol 17, nr 3 2023

Redaktionen har ordet

Sara Irisdotter Aldenmyr

Rektorers rörlighet i Sverige: En kunskapsöversikt

Katina Thelin & Sandra Lund

Den partiska omsorgen i elevrelationer

Mimmi Norgren Hansson

Kroppsovingslärares credo

- deras refleksjoner i lys av van Manens begrep om pedagogisk takt

Ove Olsen Sæle, Bjørg Oddrun Hallås & Gunn Helene Engelsrud

Uppdrag forskningscirkel: Ett ULF-projekt på landsbygden

Josefina Eliaso Magnusson & Per Nordén

Medie- och informationskunnighet är mer än bara källkritik och tekniskt kunnande. Vilka behov är det som behöver mötas och hur?

Marit Nybelius