

Kan förskolepersonal byta upp sig?

Skillnader i lön och hälsoutfall mellan utförare

Karin Edmark

Lovisa Persson

Kan förskolepersonal byta upp sig?^a

Skillnader i lön och hälsoutfall mellan utförare

av

Karin Edmark^b och Lovisa Persson^c

2026-02-20

Sammanfattning

Den svenska förskolesektorn kännetecknas av låga löner och hög sjukfrånvaro bland personalen. Denna studie undersöker om det finns skillnader i personal-sammansättning, lönenivåer och hälsoutfall mellan förskolor med olika organisationsform. Vinstdrivande förskolor tenderar att anställa yngre, mindre kvalificerade och mindre erfarna personer än förskolor i kommunal regi. Icke-vinstdrivande förskolor har också anställda som är yngre och mer sällan utbildade förskollärare än de kommunala förskolorna, men samtidigt har personalen hos icke-vinstdrivande förskolor mer arbetslivserfarenhet och högre betyg från gymnasiet. Givet personalens bakgrund betalar icke-vinstdrivande förskolor i genomsnitt högre löner än både vinstdrivande och kommunala förskolor, och har bättre hälsoutfall bland personalen. Även vinstdrivande förskolor har bättre hälsoutfall än den kommunala sektorn, men betalar å andra sidan lägre löner. Sammantaget tyder resultaten på att arbetstagarnas sammansättning, löner och hälsoutfall skiljer sig mellan olika typer av arbetsgivare. Huruvida dessa skillnader har betydelse för förskolornas kvalitet är ett relevant ämne för framtida forskning.

^a Denna rapport är en sammanfattning av den engelska forskningsuppsatsen Edmark och Persson (2026). Vi vill tacka seminariedeltagare vid IFAU samt Olof Rosenqvist för värdefulla kommentarer på rapportens innehåll. Rapporten baseras på forskning finansierad av Vetenskapsrådet, Dnr 2018-04714.

^b karin.edmark@sofi.su.se, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.

^c lovisa.persson@ifn.se, Institutet för näringslivsforskning (IFN), Stockholm; Högskolan Kristianstad; Uppsala Center for Fiscal Studies (UCFS), Uppsala universitet.

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	3
2	Teorier om organisationsformer	4
3	Relevant empiri.....	6
4	Datakällor och variabeldefinitioner	6
4.1	Personalsammansättning	8
5	Analysmetoder.....	10
6	Skillnader mellan utförare	11
6.1	Skillnader i lön.....	11
6.2	Skillnader i hälsoutfall.....	12
7	Byten mellan utförare	14
8	Slutsatser.....	16
	Referenser	18

1 Bakgrund

Förskolan i Sverige är kraftigt subventionerad och familjer kan välja mellan olika förskolor. Sedan 2006 råder fri etableringsrätt i alla kommuner, vilket betyder att förskolor med olika organisationsformer har rätt att etablera sig i hela landet. Som en följd av denna förändring har andelen barn i vinstdrivande förskolor ökat medan andelen barn i icke-vinstdrivande förskolor minskat.¹

En fråga som inte fått så mycket uppmärksamhet i forskningen kring privata utförare i skola och förskola är hur personalen påverkas. Detta är en särskilt välmotiverad frågeställning när det gäller förskolepersonal eftersom förskolepersonal har låga löner i förhållande till resten av arbetskraften. Personalen i förskolan har exempelvis i genomsnitt lägre löner än de som arbetar i äldreomsorg, grundskola eller med hårvård (Edmark och Persson 2026).

Vidare uppvisar personalen i förskolan också sämre hälsa, om vi mäter hälsa som sjukskrivningar och uttag av medicin för att behandla psykisk ohälsa. År 2020 – vårt sista observationsår – skrevs medicin för att behandla psykisk ohälsa ut till 16 procent av alla som arbetade i förskolan. Utskrivningen av medicin för att behandla psykisk ohälsa är mer omfattande i förskolan än i grundskolan men mindre omfattande än i äldreomsorgen. När det gäller sjukskrivningar var något mer än en femtedel av förskolepersonalen sjukskrivna längre än de första två arbetsgivarfinansierade veckorna under år 2020. Äldreomsorgen är en av få sektorer som har högre sjukskrivningsgrad än så.

Förskolesektorn är alltså en sektor där kvinnor dominerar kraftigt (de utgör 96 procent av arbetskraften), där det finns problem med omfattande psykisk ohälsa och sjukskrivningar, samtidigt som lönerna är förhållandevis låga. Det finns följaktligen utrymme för förbättringar på dessa områden.

I denna rapport undersöker vi om det finns systematiska skillnader i personalutfall mellan olika förskoleaktörer. Vi skiljer mellan tre kategorier av utförare; kommuner, vinstdrivande och icke-vinstdrivande, och undersöker vilka skillnader som finns mellan dessa tre kategorier när det gäller förskolepersonalens sammansättning, löner och hälsoutfall.²

¹ Detta baseras på egna beräkningar utifrån registerdata. Vi definierar vinstdrivande som förskolor i aktiebolagsform, och icke-vinstdrivande som alla andra fristående förskolor.

² Skolverket (2025) rapporterar att fristående förskolor i genomsnitt har marginellt mindre barngrupper, men en lägre andel utbildade förskollärare. I denna rapport kompletterar vi Skolverket (2025) genom att undersöka fler dimensioner när det gäller förskolepersonalens sammansättning.

2 Teorier om organisationsformer

Innan vi undersöker frågan empiriskt behöver vi skapa oss en uppfattning om vad vi kan förvänta oss utifrån befintliga teorier om incitamentsstrukturer i olika organisationsformer. I svensk förskola finns det en mängd olika utförare: kommuner, vinstdrivande (ibland börsnoterade) bolag och icke-vinstdrivande förskolor (ekonomiska föreningar organiserade som föräldra- eller personal-kooperativ och stiftelser). Frågan är hur dessa utförare kan förväntas agera när det gäller rekrytering, lönesättning och arbetsmiljö?

På så kallade kvasi-marknader som den svenska förskolemarknaden, där offentlig finansiering kombineras med både privat och offentligt utförande, är utförarnas intäkter kopplade till antalet inskrivna barn. Om en förskola via ryktesmekanismen eller via offentlig information uppfattas vara av god kvalitet kommer fler familjer att vilja placera sitt barn i förskolan. Denna konkurrens väntas stimulera till förbättringar i kvalitet för en given kostnad eller till förändringar som leder till mindre kostnader utan att kvaliteten försämras.

Ovanstående hypotes relaterar till vår frågeställning om olika utförare, eftersom det är troligt att det finns en koppling mellan organisationsform och hur starka dessa drivkrafter är. En möjlighet är att vinstdrivande förskolor har starkare incitament att vara attraktiva förskolor eftersom dessa behöver generera ett överskott till ägarna. Ett sådant överskott kan genereras via hög förskolekvalitet, som ger ett högt tryck på förskoleplatserna och därmed höga intäkter. Vidare är det rimligt att anta att förskolor som är intresserade av att erbjuda hög kvalitet också är intresserade av att attrahera den mest kvalificerade personalen med högre löner och genom att erbjuda en arbetsmiljö där pedagogiska aktiviteter och andra utvecklande moment kan frodas. Enligt detta resonemang bör vi alltså förvänta oss att vinstdrivande förskolor har mer kvalificerad personal, högre löner och bättre arbetsmiljö.³

Det finns dock anledning av nyansera resonemanget. Ovan utgick vi från att vinstdrivande förskolor har incitament att investera i förskolekvalitet för att få fler inskrivna barn och därmed generera intäkter. Ett viktigt antagande är att förskolekvaliteten faktiskt påverkar föräldrarnas val. Även om grova missförhållanden torde märkas, finns det studier som tyder på att förskolekvalitet i allmänhet kan vara svår att mäta. Kvalitet inom barnomsorgen är multi-dimensionell, och skapas i interaktion mellan barnen och personalen, och vissa aspekter och pedagogiska styrkor blir inte tydliga förrän barnet börjar i grund-

³ Ett annat sätt och tänka är att vinstdrivande förskolor kommer på nya arbetssätt eller lyckas effektivisera användningen av andra produktionsinsatser och på så sätt skapar ett överskott som kan användas för att höja lönerna för den mest produktiva personalen (Hoxby 2002).

skolan (Mocan 2007, Blanden och Rabe 2021). I den mån förskolekvalitet är svår att bedöma, minskar kopplingen mellan kvalitet och söktryck. Under dessa förutsättningar finns det i stället möjlighet att öka vinsten genom att sänka kostnaderna – även om detta leder till lägre kvalitet. Enligt Hart, Shleifer och Vishny (2007) kan vinstdrivande aktörer exempelvis välja att anställa mindre kvalificerad personal om denna är billigare. En annan möjlighet är att erbjuda låga löner även för kvalificerad personal, eller att spara in på arbetsmiljön.

Sammantaget ger teorin därmed inte något entydigt svar på hur vinstsyftet förväntas påverka förskolor när det gäller personalsammansättning, löner och personalens hälsa. Det skulle kunna vara så att vinstdrivande förskolor har mer kvalificerad personal, och erbjuder bättre löner och arbetsmiljö, men det kan också vara tvärtom.

Om vi nu i stället betänker icke-vinstdrivande organisationer; vad skiljer dem från vinstdrivande organisationer? I icke-vinstdrivande organisationer finns det inga ägare som förväntar sig utdelning på kapital; i stället är det incitamenten hos organisationens byråkrater eller arbetare som väntas styra i större utsträckning. Snarare än att maximera vinsten förväntas arbetarna eller byråkraterna maximera antingen verksamhetens service (kvalitet eller kvantitet) eller sina egna inkomster.

I Feldsteins (1971) teoretiska modell står sjukhusbyråkrater och deras avvägning mellan vårdkvantitet (sjukhussängar) och vårdkvalitet i centrum. Pauly och Redisch (1973) modellerar sjukhus som kontrollerade av läkare som maximerar sina egna nettoinkomster. Enligt Glaesers (2002) hypotes om "arbetsdonation" kontrolleras ideella organisationer av professioner och deras preferenser för serviceattribut, det vill säga den tillhandahållna tjänstens kvalitet. Glaesers modell förutsäger att professionerna är villiga att "donera" arbete – genom att acceptera lägre löner – om detta leder till en högre servicekvalitet.

Precis som var fallet med vinstdrivande organisationer är de teoretiska förutsägelserna om icke-vinstdrivande organisationer tvetydiga. De kan antingen tänkas drivas av motiv att maximera de egna inkomsterna, som läkarna i Pauly och Redischs (1973) modell, eller verksamhetens servicekvalitet, som i Glaesers (2002) modell. Både högre löner (och bättre arbetsmiljö) och lägre löner (och sämre arbetsmiljö) – som ett resultat av "arbetsdonation" – är därmed en möjlighet.

3 Relevant empiri

Tidigare empirisk forskning om organisationsformer i förskolan och skillnader däremellan gällande personalsammansättning, lönevillkor och arbetsmiljö är knapphändig. Det finns däremot en del forskning om skolor, särskilt om hur amerikanska *charter schools* (ungefär friskolor) rekryterar i jämförelse med de offentliga skolorna. Epple m.fl. (2016) fastställer att lärare i amerikanska charter schools är yngre, har mindre arbetslivserfarenhet och lägre formell utbildning. Lärare i charter schools tjänar också mindre men arbetar något längre dagar. Även andra studier har funnit resultat som visar att amerikanska charter schools prioriterar ”alternativa” kvalifikationer snarare än formell lärarutbildning (Hoxby 2002; Chen m.fl. 2024). Lärare som byter till friskolor tenderar vidare att vara mindre erfarna och ha lägre förväntad produktivitet (Kirabo Jackson 2012; Carruthers 2012). Carruthers (2012) drar slutsatsen att friskolor är mindre villiga att betala för formella meriter, alternativt att knappa resurser hindrar dem från att bjuda över offentliga skolor. Även om dessa studier inte särskiljer mellan vinstdrivande och icke-vinstdrivande aktörer, så tyder de på att privat tillhållande kan påverka rekryteringsmönstren jämfört med offentliga utförare.

Huruvida formella kvalifikationer spelar roll för kvaliteten i utbildningssektorn är således en viktig fråga för att kunna bedöma om vinstdrivande aktörer kommer att bidra till högre eller lägre utbildningskvalitet. Även om vi inte ger en omfattande genomgång av litteraturen på detta område, noterar vi att Dobbie och Fryer (2013) finner att lärarcertifiering och utbildning inte är relaterad till friskolors effektivitet; se även Epple m.fl. (2016) för en översikt. Harris och Sass (2011) finner inget starkt samband mellan lärares formella utbildning (eller deras resultat på högskoleprov) och produktivitet, men de visar att arbetslivserfarenhet spelar positiv roll för produktiviteten tidigt i karriären. Blanden och Rabe (2021) rapporterar endast ett svagt samband mellan strukturella kvalitetsindikatorer inom barnomsorgen, såsom arbetstagares formella kvalifikationer, och processkvalitet, som fångar barns faktiska erfarenheter.

4 Datakällor och variabeldefinitioner

Vår analys bygger på data över arbetstagare och arbetsplatser för åren 2001–2020 från SCB, i kombination med registerinformation från Socialstyrelsen (se Edmark och Persson, 2026, för mer detaljerad information). Förskolorna identifieras med hjälp av arbetsplatsens branschkod, och vi avgränsar urvalet till personer med yrkeskoder som indikerar att de arbetar med barnen, dvs. vi

exkluderar köks-, städ- och administrativ personal. Vi klassificerar förskolor som är organiserade som aktiebolag som vinstdrivande förskolor, och de återstående fristående förskolorna som icke-vinstdrivande. Övriga förskolor är i kommunal drift. Den icke-vinstdrivande gruppen inkluderar en mängd olika organisationer, inklusive ekonomiska föreningar, stiftelser, intressegrupper och en liten andel (0,17 procent av observationerna) enskilda firmor.

Vårt huvudsakliga utfall är en variabel som anger den anställdes heltids-ekvivalenta lön. Lönen hämtas från SCB:s löneregister och är omräknad till 2020 års penningvärde med hjälp av KPI. Våra lönedata täcker nästan 90 procent av de kommunalt anställda och nästan en tredjedel av de anställda i vinstdrivande förskolor, men bara cirka 5 procent av de anställda i icke-vinstdrivande förskolor. Täckningen bland de senare är lägre eftersom urvalet i löneundersökningen är lägre för mindre organisationer, och icke-vinstdrivande organisationer tenderar att vara mindre.

Förutom att studera löner använder vi två binära variabler för att mäta arbetstagares hälsa. Den första är en indikator för sjukfrånvaro, mätt som att få sjukpenning, som överstiger den arbetsgivarfinansierade perioden, någon gång under året. Den arbetsgivarfinansierade perioden var 14 dagar under större delen av vår studieperiod. Den andra hälsorelaterade utfallsvariabeln är en variabel som antar värdet 1 om personen hämtat ut ett receptbelagt läkemedel relaterat till psykisk ohälsa under året, definierat som ATC-koderna N05 och N06. Till gruppen N05 (psykoleptika) hör bl.a. antipsykotika och bensodiazepiner. I gruppen N06 (Psychoanaleptika) ingår bl.a. antidepressiva läkemedel (SSRI) och stimulantia för behandling av ADHD.

Det bör noteras att variabeln sjukfrånvaro kan vara tvetydig som mått på arbetstagares hälsa eftersom lägre sjukfrånvaro kan vara en följd av att arbetstagare arbetar trots sjukdom på grund av tryck från, eller lojalitet till, arbetsgivaren. Vi anser att variabeln för medicin mot psykisk ohälsa är ett lämpligt komplement och ett mindre oklart mått på arbetstagares hälsa. Till skillnad från lönedata kan hälsoutfall observeras för hela populationen. Data om läkemedelsuttag finns dock inte tillgängliga förrän 2005.

För att kontrollera för arbetstagares kvalifikationer när vi undersöker ovanstående utfall, samt för att undersöka skillnader i personalsammansättning, kategoriserar vi arbetstagarna i tre grupper: förskollärare, barnskötare och "okvalificerade" arbetstagare, med hjälp av ISCED-koder för högsta utbildningsnivå och utbildningsområde. Förskollärare har genomgått 3,5 års förskollärarytbildning, eller motsvarande enligt tidigare utbildningsplaner, och barnskötarna har genomgått ett gymnasialt yrkesinriktat barnskötarprogram eller

motsvarande yrkesprogram för vuxna. Alla övriga utbildningstyper kategoriseras som okvalificerade (de är alltså okvalificerade i relation till förskolearbetet).

Vi använder två ytterligare kvalifikationsmått. För det första mäter vi tidigare arbetslivserfarenhet som antal år, under de senaste åtta åren, som arbetstagaren varit anställd på en förskola. För det andra tar vi fram variabler för om arbetstagaren hade ett högt, medelhögt eller lågt slutbetyg från gymnasiet. Dessa definieras som den övre fjärdedelen, mellersta halvan och den nedre fjärdedelen i slutbetygsfördelningen. I våra register saknas emellertid uppgifter om slutbetyg för de som gick klart gymnasiet före 1973, eller som gick gymnasiet i ett annat land. Vi fångar denna grupp genom en variabel som anger att information om gymnasiebetyg saknas. I den gruppen ingår också personer som inte gått klart gymnasiet och därför saknar gymnasieslutbetyg.

4.1 Personalsammansättning

I Tabell 1 visar vi skillnaderna mellan olika typer av utförare i termer av personalens sammansättning och utfall. Vi visar medelvärden från 2020 i de tre första kolumnerna och i de två sista kolumnerna visar vi skillnader gentemot de kommunala förskolorna för vinstdrivande respektive icke-vinstdrivande förskolor inom kommun och år. De tre första kolumnerna fångar således skillnader mellan utförare över hela landet och kan återspegla det faktum att fristående förskolor är ojämnt lokaliserade över landet. Exempelvis är det vanligare med fristående förskolor i tätbebyggda kommuner. De två sista kolumnerna visar i stället skillnaden mellan olika utförare inom samma år och kommun, och fångar därmed inte upp skillnader som har att göra med kommuntyp.

Om vi börjar titta på andelen förskollärare ser vi att andelen är betydligt högre i kommunala förskolor (42 procent) än i vinstdrivande förskolor (28 procent). Den är också något högre än i de icke-vinstdrivande förskolorna (39 procent). I de två sista kolumnerna ser vi att skillnaderna är statistiskt säkerställda och betydande även inom kommuner och år. Andelen förskollärare i vinstdrivande förskolor är då 9 procentenheter lägre, och andelen i icke-vinstdrivande förskolor är 11 procentenheter lägre, än andelen i kommunala förskolor. Skillnaderna i andelen barnskötare är däremot försumbar, vilket betyder att den lägre andelen förskollärare inte täcks upp av fler barnskötare utan i stället av fler icke-kvalificerade.

När det gäller arbetslivserfarenhet i förskolesektorn ser vi att medelvärdet är som lägst bland personalen i vinstdrivande förskolor och som högst i icke-vinstdrivande förskolor. Mönstret består när vi jämför förskolor inom kommuner och år; då ser vi att de vinstdrivande förskolornas personal i snitt har 0,44 år mindre erfarenhet, och personalen i de icke-vinstdrivande förskolorna har 0,095

år högre erfarenhet, än kommunerna. När vi jämför inom kommun och år ser vi också att personalen är 4,2 år yngre i de vinstdrivande förskolorna och 2,6 år yngre i de icke-vinstdrivande förskolorna. Skillnaderna i andelen kvinnor är små, även om andelen är något lägre i de vinstdrivande förskolorna när vi jämför inom kommun och år. Slutligen jämför vi personalens gymnasiebetyg. Andelen med höga betyg och medelhöga betyg är något lägre i vinstdrivande förskolor, och något högre i icke-vinstdrivande förskolor. Samtidigt ser vi att andelen med låga betyg eller som saknar betyg är högre i vinstdrivande förskolor, och andelen som saknar betyg är lägre i icke-vinstdrivande förskolor. Sammanfattningsvis är alltså personalen högre upp i betygsfördelningen i icke-vinstdrivande förskolor jämfört med de kommunala och lägre ned i betygsfördelningen i de vinstdrivande förskolorna.

Tabell 1 Skillnader mellan utförare, data från 2020

	Medelvärden 2020			Δ inom år och kommun	
	Kommuner	Vinst	Icke-vinst	Vinst	Icke-vinst
<i>Personalens egenskaper</i>					
Andel förskollärare	0,421	0,282	0,385	-0,089*	-0,108*
Andel barnskötare	0,183	0,182	0,193	-0,002	0,009*
Arbetslivserfarenhet	5,515	5,491	6,539	-0,440*	0,095*
Ålder	43,22	40,38	44,61	-4,168*	-2,646*
Kvinna	0,960	0,941	0,958	-0,024*	-0,008*
Högt betyg	0,117	0,098	0,146	-0,009*	0,012*
Medelbetyg	0,428	0,363	0,462	-0,019*	0,011*
Låga betyg	0,157	0,173	0,152	0,010*	-0,001
Betyg saknas	0,298	0,366	0,239	0,018*	-0,021*
<i>Personalens utfall</i>					
Lön (kr)	28 379	27 041	27 919	-825,2*	-495,3*
Logaritmerad lön	10,24	10,19	10,22	-0,032*	-0,021*
Sjukfrånvaro	0,261	0,243	0,219	-0,034*	-0,043*
Medicinförskrivning	0,191	0,196	0,201	-0,018*	-0,013*

Not: Kolumn 4 visar hur personalen i vinstdrivande förskolor skiljer sig från personalen i kommunala förskolor när vi isolerar jämförelsen till att göras inom kommun och år, genom att inkludera fixa effekter för kommun*år i en regressionsanalys. Kolumn 5 visar motsvarande skillnad mellan personal i icke-vinstdrivande och kommunala förskolor. * = statistiskt säkerställt resultat på 5-procentnivån.

I Tabell 1 visar vi även medelvärden och skillnader med avseende på våra tre utfall. Lönerna är enligt tabellen högst i kommunala förskolor på 28 379 kr och lägst i vinstdrivande förskolor på 27 041 kr. Skillnaderna består när vi jämför

inom kommun och år. Enligt den logaritmerade variabeln är lönerna 3,2 procent lägre i vinstdrivande förskolor och 2,1 procent lägre i icke-vinstdrivande förskolor. Vidare ser vi att sjukfrånvaron är som högst i kommunala förskolor på 26 procent och som lägst i icke-vinstdrivande förskolor på 22 procent. Inom kommun och år har personalen i vinstdrivande förskolor en sjukfrånvaro som är 3,4 procentenheter lägre än i kommunala förskolor, och de icke-vinstdrivande har en 4,3 procentenheter lägre sjukfrånvaro. Skillnaderna är mindre för förskrivningen av medicin mot psykisk ohälsa; 1,8 procentenheter lägre i vinstdrivande- och 1,3 procentenheter lägre i icke-vinstdrivande förskolor.

5 Analysmetoder

När vi studerar skillnader i lön och hälsoutfall mellan olika utförare i förskolan i avsnitt 6 använder vi *multipl regression* och introducerar kontroller i tre steg. I det första steget inkluderar vi så kallade *fixa effekter* för interaktionen mellan varje kommun och år (nedan betecknas denna modell som Modell 1a). De fixa effekterna kontrollerar för variation i utfallen – löner och hälsa – som är korrelerad med variation i förekomsten av olika typer av utförare över kommun och år. Inkluderingen av de fixa effekterna innebär att vi endast jämför utförare inom kommun och år. Om exempelvis lönerna är särskilt höga i vissa kommuner och år för att levnadsomkostnaderna är höga där, samtidigt som de har en hög andel exempelvis vinstdrivande förskolor, skulle en enkel regression överskatta lönerna hos vinstdrivande utförare. Det vill säga, vi skulle relatera de högre lönerna till vinstsyftet när det i stället kan vara de lokala förhållandena som driver de högre lönerna. När vi inkluderar fixa effekter för interaktionen mellan kommun och år ser vi till att en sådan sammanblandning inte sker.

I det andra steget inkluderar vi även personalens egenskaper, såsom utbildning, arbetslivserfarenhet, ålder, gymnasiebetyg och kön (nedan betecknas denna modell som Modell 1b). Vi har tidigare sett i Tabell 1 att personalens egenskaper skiljer sig åt mellan utförare, och detta skulle i sig kunna ge upphov till löneskillnader. Exempelvis har förskollärare betydligt högre lön än en barnskötare, och så även en äldre och mer erfaren arbetstagare. När vi lägger till kontroller för de anställdas egenskaper tar vi hänsyn till sådana samband.

Slutligen lägger vi även till *indivifix effekter* (nedan betecknas denna modell som Modell 1c). Detta gör vi för att även kontrollera för individuella egenskaper som vi inte kan observera. Exempelvis kan individer skilja sig åt i termer av personlighet eller lämplighet på ett sätt som inte fångas i varken deras formella kvalifikationer, erfarenheter eller akademiska förmågor. När vi tar med indivifix effekter i analysen använder vi endast den variation som uppstår när

individer byter arbetsgivare. Vi antar då att deras icke-observerade egenskaper är konstanta över tid, och att det endast är typen av arbetsgivare som förändras.

I Avsnitt 7 utvecklar vi vår analys av individer som byter arbetsgivare. Vi genomför en analys där vi fokuserar på vad som händer inom en period av två år då en arbetstagare byter förskola. Vi undersöker helt enkelt löneutvecklingen över olika tvåårsperioder och ser om denna skiljer sig åt mellan de som bytt arbetsgivare och de som stannar kvar hos samma arbetsgivare. Vi delar upp analysen mellan de som byter organisationsform, och de som byter inom samma organisationsform. På det viset kan vi se om resultatet skiljer sig åt beroende på om bytet sker från en kommunal till en vinstdrivande förskola eller tvärtom. I denna analys exkluderar vi dock icke-vinstdrivande förskolor, eftersom data-underlaget för den gruppen är för knapphändig för en så finkornig analys. Även i analysen av de som byter arbetsgivare kontrollerar vi för individuella icke-observerbara egenskaper som är konstanta över tid. Vi lägger även till kontroller för observerbara egenskaper, se Edmark och Persson (2026) för mer detaljer.

6 Skillnader mellan utförare

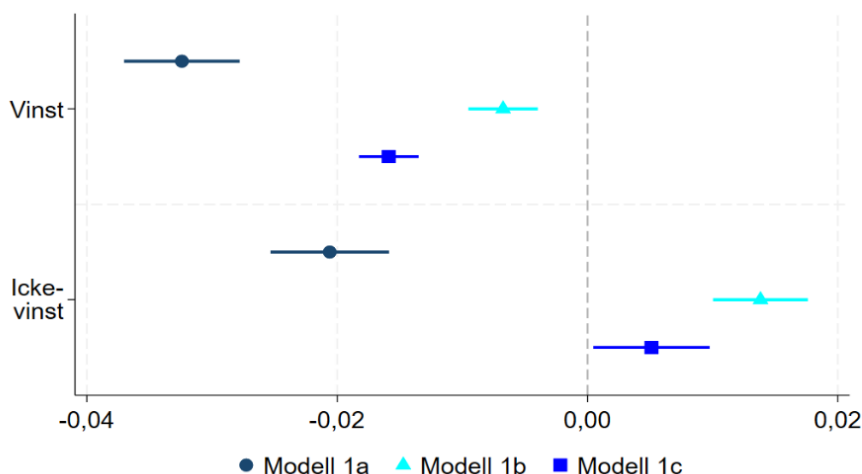
Figur 1 visar regressionsresultaten för löneutfallet, i termer av den naturliga logaritmen av den anställdes månatliga heltidslön. Koefficienterna fångar löneskillnaderna i procent mellan anställda i vinstdrivande respektive icke-vinstdrivande förskolor jämfört med referensgruppen av kommunala förskoleanställda.

6.1 Skillnader i lön

Vår enklaste empiriska modell (1a) jämför individer som arbetar i olika organisationsformer inom samma kommun och år – samma jämförelse som i Tabell 1. Resultaten visar att lönerna i genomsnitt är 3,2 procent lägre i vinstdrivande förskolor och 2,1 procent lägre i icke-vinstdrivande förskolor, jämfört med kommunala förskolor. Dessa skillnader speglar delvis att anställda i fristående förskolor är yngre och att de i lägre grad har en förskolläraryrkesexamen. Genom att lägga till arbetstagaregenskaper (utbildning, arbetslivserfarenhet, ålder, gymnasiebetyg och kön) i modell (b) krymper det negativa lönegapet till de kommunala förskolorna i vinstdrivande företag till -0,7 procent, och i icke-vinstdrivande organisationer omvandlas det till ett positivt gap på 1,4 procent. Genom att lägga till individspecifika fixa effekter i modell (c) fördubblas det negativa lönegapet i vinstdrivande företag till -1,6 procent, och det positiva gapet i icke-vinstdrivande förskolor krymper till 0,5 procent. En uppdelning av skattningarna från modell (c) till företagsspecifika koefficienter (fixa effekter)

för den vinstdrivande och icke-vinstdrivande gruppen visar att de flesta skattningarna ligger inom ± 1 procent (se Edmark och Persson, 2026, för figuren). De flesta vinstdrivande förskolorna har alltså löner som liknar eller är lite lägre än de kommunala, och de flesta icke-vinstdrivande förskolorna har löner som är liknande eller lite högre.

Figur 1 Skillnader i logaritmerad lön jämfört med kommunala förskolor



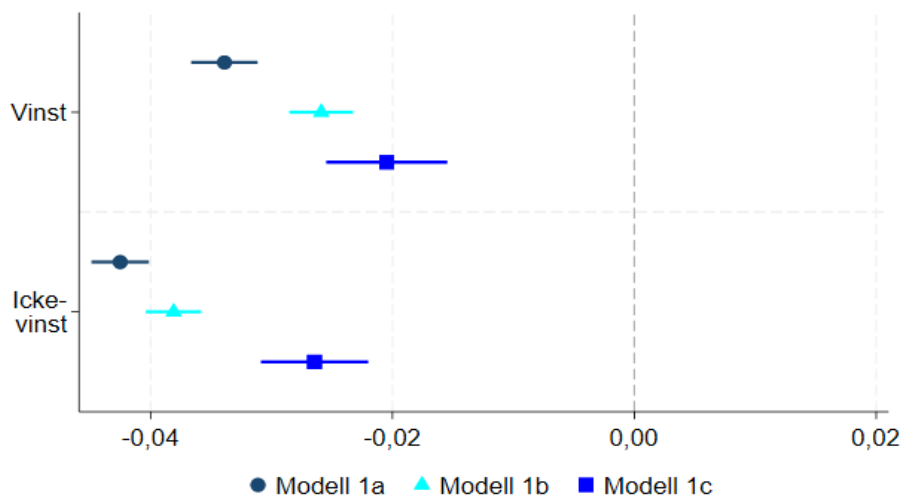
Not: Utfallet är logaritmerad heltidsekvivalent månadslön, omräknad till 2020 års penningvärde. Skattningarna baseras på lönestrukturstatistiken för år 2001–2020. Denna statistik består av en totalundersökning för den offentliga sektorn och en delmängd av löntagarna i privat sektor. 95% konfidensintervall baserade på standardfel klustrade på kommun×årsnivå. Modell 1a inkluderar fixa effekter på kommun×årsnivå. Modell 1b lägger till personalens egenskaper som kontrollvariabler. Modell 1c lägger till individfixa effekter.

6.2 Skillnader i hälsoutfall

Resultat för sjukfrånvaro visas i Figur 2 och resultat avseende medicinering för psykisk ohälsa i Figur 3. Resultaten för modell (a) återger resultaten från Tabell 1 och visar att arbetstagare i både vinstdrivande och icke-vinstdrivande förskolor har lägre sannolikhet än kommunalt anställda att vara sjukskrivna, och även använder läkemedel mot psykisk ohälsa i lägre grad. Detta hänger sannolikt delvis ihop med att anställda i fristående förskolor tenderar att vara yngre. När vi lägger till kontrollvariabler för arbetstagarnas utbildning, arbetslivserfarenhet, ålder, gymnasiebetyg och kön (modell b) och individfixa effekter (modell c) minskar estimaten. De är emellertid fortfarande statistiskt säkerställda i samtliga fall utom för läkemedelsutfallet för vinstdrivande förskolor i modell c. Storleken på estimaten från modell b tyder på 2,6 procentenheters lägre sannolikhet att vara sjukfrånvarande i vinstdrivande förskolor jämfört med kommunala förskolor, och 3,8 procentenheters lägre sannolikhet i icke-vinstdrivande förskolor. När det

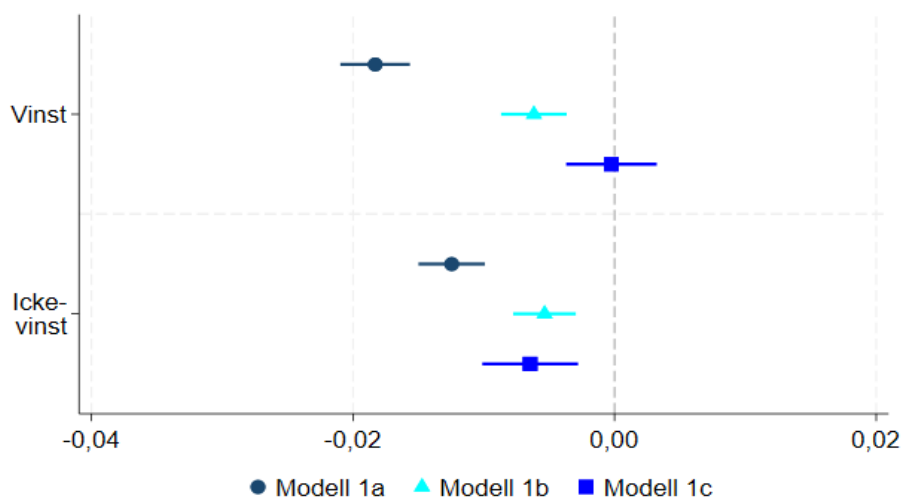
gäller sannolikheten att ha blivit förskrivna läkemedel mot psykisk ohälsa är motsvarande skattning ungefär 0,5 procentenheter lägre i både de vinstdrivande och icke-vinstdrivande förskolorna. Estimatet är dock inte längre statistiskt säkerställt för de vinstdrivande förskolorna då individfixa effekter läggs till i modell c. Ytterligare resultat som redovisas i Edmark och Persson (2026), tyder på att de bättre hälsoutfallen i privata sektorn drivs av att de privata organisationerna tenderar att vara mindre än de kommunala. Om organisationsstorlek läggs till som kontrollvariabel i skattningarna så försvinner i stort sett de statistiskt säkerställda resultaten.

Figur 2 Skillnader i sjukfrånvaro jämfört med kommunala förskolor



Not: Utfallet är en variabel som antar värdet 1 om man under året mottagit sjukpenning efter den arbetsgivarbetalda perioden, och 0 annars. Skattningarna baseras på data från 2001–2020 och täcker hela urvalet. 95% konfidensintervall baserade på standardfel klustrade på kommun×årsnivå. Modell 1a inkluderar fixa effekter på kommun×årsnivå. Modell 1b lägger till personalens egenskaper som kontrollvariabler. Modell 1c lägger till individfixa effekter.

Figur 3 Skillnader i förskrivning av medicin för psykisk ohälsa jämfört med kommunala förskolor



Not: Utfallet är en variabel som antar värdet 1 om man under året blivit förskriven medicin för psykisk ohälsa (ATC-kod N05 och N06), och 0 annars. Skattningarna baseras på data från 2005–2020 och täcker hela urvalet. 95% konfidensintervall baserade på standardfel klustrade på kommun×årsnivå. Modell 1a inkluderar fixa effekter på kommun×årsnivå. Modell 1b lägger till personalens egenskaper som kontrollvariabler. Modell 1c lägger till individfixa effekter.

7 Byten mellan utförare

Vi studerar nu om förskolepersonal kan höja sina löner genom att byta arbetsgivare. Att studera löneförändringar vid byten av arbetsgivare ger oss en indikation på hur stark konkurrens det är mellan arbetsgivarna om arbetstagare: en stark konkurrens förväntas ge större löneökningar vid byten. Analysen indikerar också om vissa typer av utförare är mer benägna än andra att locka personal genom att erbjuda högre lön.

Analysen genomförs genom att jämföra löneutvecklingen bland de som byter arbetsgivare inom förskolesektorn mellan två år med de som stannar kvar hos samma förskolearbetsgivare under samma period. En arbetsgivare definieras som en kommun, ett företag eller en organisation. Analysen genomförs med regressionsanalys, och vi kontrollerar för variabler på individnivå som kan hänga samman med förväntad löneutveckling (utbildning, ålder, kön, gymnasiebetyg, arbetslivserfarenhet, liksom lönen i ursprungsläget – år ett av tvåårsperioden), liksom för ett antal kommunvisa faktorer.⁴

⁴ För mer detaljerad information om analysmetoden hänvisar vi till working paper-versionen av rapporten, Edmark och Persson (2026).

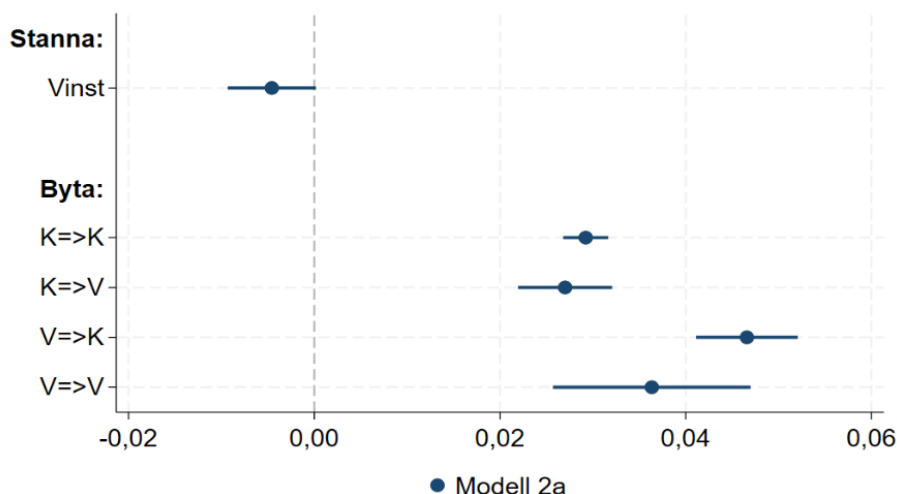
Vi begränsar denna analys till löner, och vi undersöker inte de hälsorelaterade utfallen. Anledningen är att de senare inte förväntas påverkas direkt vid arbetsgivarbyten på samma vis som löner; det vill säga, eventuella effekter på arbetstagarnas hälsa av att arbeta inom olika typer av organisationer förväntas uppstå gradvis, och lämpar sig inte att studeras i den typ av analys vi genomför här. Vi exkluderar även de icke-vinstdrivande förskolorna från denna analys, eftersom löneuppgifter finns tillgängliga för relativt få av dem och de kan därför inte undersökas.

Resultatet i Figur 4 visar hur löneutvecklingen skiljer sig åt bland olika grupper av arbetstagare jämfört med referensgruppen av arbetstagare som stannar kvar hos samma kommunala arbetsgivare under tvåårsperioden. För det första visar koefficienterna i den översta delen av figuren att löneutvecklingen bland de som stannar kvar hos samma vinstdrivande arbetsgivare är lite svagare än bland de som stannar kvar hos samma kommunala arbetsgivare. Skattningen är dock knappt statistiskt säkerställd på femprocentsnivån, så den är ganska osäker.

Koefficienterna i den nedre delen av figuren visar att de som byter arbetsgivare, som förväntat, har större löneökningar. De visar dessutom på skillnader mellan olika organisationsformer. Ett byte från en vinstdrivande arbetsgivare inom förskolesektorn till en kommunal dito ($V = > K$ i figuren) är förknippat med den största löneökningen på 4,7 procent; 2 procentenheter större än hos de som byter i motsatt riktning ($K = > V$ i figuren). Som jämförelse kan nämnas att den genomsnittliga årliga löneökningen bland förskolanställda under perioden var 2,3 procent. Detta var i nivå med löneutvecklingen på arbetsmarknaden i stort, vilken vi skattar till 2,5 procent i vårt datamaterial.

Att byta från att jobba inom förskolan i en kommun till en annan kommun ($K \Rightarrow K$) är förknippat med en ökning i ungefär samma storleksordning (cirka 3 procent) som att gå från en kommunal till en vinstdrivande arbetsgivare, medan skattningen för att byta mellan vinstdrivande förskoleföretag ($V \Rightarrow V$) är något större, men inte statistiskt säkerställt annorlunda än någon av de andra skattningarna. Ett liknande mönster som i Figur 4 framträder när vi enbart studerar förskollärare, se Edmark och Persson (2026). Vi har även undersökt om löneutvecklingen, och skillnaderna mellan de som byter jobb och de som stannar kvar hos samma arbetsgivare, skiljer sig åt mellan lokala arbetsmarknader som har olika tillgång till utbildade förskollärare. Vi fann dock inga statistiskt säkerställda tecken på några sådana skillnader (Edmark och Persson, 2026). Vi fann inte heller några tecken på skillnader mellan lokala arbetsmarknader med få eller många olika typer av arbetsgivare inom förskolesektorn.

Figur 4 Löneförändring i procent vid byte av arbetsgivare



Not: V står för vinstdrivande och K för kommunala. Referensgruppen är de arbetstagare som stannar med samma kommunala arbetsgivare. Utfallet är logaritmerad heltidsekvivalent månadslön, konverterad till 2020 års penningvärde. 95% konfidensintervall baserade på standardfel klustrade på kommun×årsnivå. Modellen inkluderar kontrollvariabler på arbetstagar- och kommunnivå, liksom fixa effekter för tvåårsperiod.

8 Slutsatser

Förskolesektorn domineras av kvinnliga arbetstagare och kännetecknas av låga löner och dålig hälsa bland arbetstagarna. Vår analys pekar på att arbetstagarnas sammansättning, löner och hälsoutfall skiljer sig åt mellan förskolor med olika organisationsform.

Vinstdrivande företag sysselsätter en lägre andel förskollärare och en större andel arbetstagare som är yngre, mindre erfarna och som har lägre gymnasie-betyg. Vinstdrivande förskolors arbetstagare får lägre löner än kommunala och fristående icke-vinstdrivande förskolors arbetstagare på grund av dessa skillnader. Vår analys tyder emellertid på att de får lägre löner även efter att vi kontrollerat för observerbara såväl som icke-observerbara egenskaper hos de anställda (de senare kan vi kontrollera för i den mån de är konstanta över tid). Vi finner också att förskoleanställda som byter från kommuner till vinstdrivande företag får en lägre löneökning än de som byter i motsatt riktning.

När det gäller personalens hälsoutfall finner vi tecken på bättre hälsa, mätt med sjukskrivningar och förekomsten av medicinering relaterad till psykisk ohälsa, inom både vinstdrivande och icke-vinstdrivande förskolor jämfört med kommunala sektorn. Resultaten gällande förskrivning av läkemedel är mindre

robusta för de vinstdrivande förskolorna. De bättre hälsoutfallen ser ut att drivas av att de privata organisationerna ofta är mindre än de kommunala.

Slutligen har de fristående icke-vinstdrivande förskolorna, liksom de vinstdrivande, en lägre andel utbildade förskollärare och en högre andel yngre arbetstagare. Icke-vinstdrivande förskolor har emellertid också fler anställda med längre arbetslivserfarenhet och högre betyg. Ett intressant område för framtida forskning är att undersöka om dessa skillnader i personalens sammansättning har betydelse för verksamheternas kvalitet.

Referenser

- Blanden, J och B. Rabe (2021) 'Childcare and Children's Development: Features of Effective Programs' Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance.
- Carruthers, C. K. (2012). The qualifications and classroom performance of teachers moving to charter schools. *Education Finance and Policy*, 7(3), 233-268.
- Chen, F., Harris, D. N., och Penn, M. (2024). The effects of charter school entry on the supply of teachers from university-based education programs. *Economics of Education Review*, 99, 102520.
- Dobbie, W., och Fryer Jr, R. G. (2013). Getting beneath the veil of effective schools: Evidence from New York City. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(4), 28-60.
- Edmark, K., och Persson, L. (2026). Can workers switch it up? Organizational forms in the Swedish preschool sector. IFAU Working Paper 2026:4.
- Epple, D., Romano, R., och Zimmer, R. (2016). Charter schools: A survey of research on their characteristics and effectiveness. *Handbook of the Economics of Education*, 5, 139–208.
- Feldstein, M. S. (1971). Hospital cost inflation: A study of nonprofit price dynamics. *The American Economic Review*, 61(5), 853–872.
- Glaeser, E. L. (2002). The governance of not-for-profit firms. NBER Working Paper 8921.
- Harris, D. N., och Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of public economics*, 95(7-8), 798-812.
- Hart, O., Shleifer, A., och Vishny, R. W. (1997). The proper scope of government: theory and an application to prisons. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1127–1161.
- Hoxby, C. M. (2002). Would School Choice Change the Teaching Profession? *The Journal of Human Resources*, 37(4), 846–891.
- Kirabo Jackson, C. (2012). School competition and teacher labor markets: Evidence from charter school entry in North Carolina. *Journal of Public Economics* 96: 431–448.

- Mocan, N. (2007). Can consumers detect lemons? An empirical analysis of information asymmetry in the market for child care. *Journal of population Economics*, 20(4), 743-780.
- Pauly, M., och Redisch, M. (1973). The not-for-profit hospital as a physicians' cooperative. *The American Economic Review*, 63(1), 87–99.
- Robinson, J. (1969). *The economics of imperfect competition*. Springer.
- Skolverket (2025). Enskilda huvudmän i förskolan. Rapport 2025:9.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se