



GÖTEBORGS UNIVERSITET
Utbildnings- och forskningsnämnden för lärarutbildning

Lindhagaskolans psykosociala arbetsmiljö – en kvalitativ studie om lärares ohälsa

Ines Hayek och Louise Johansson

LAU 350

Handledare: Mirzet Tursunovic

Rapportnummer: HT-06 2480-19

Abstract

Examinationsnivå: Examensarbete 10p

Titel: Lindhagaskolans psykosociala arbetsmiljö -en kvalitativ studie om lärares ohälsa

Författare: Louise Johansson och Ines Hayek

Termin och år: ht-06

Institution:Utbildnings- och forskningsnämnden för lärarutbildning

Handledare: Mirzet Tursunovic

Rapportnummer: HT-06 2480-19

Nyckelord: ohälsa, lärare, Lindhagaskolan, stress, makt/medbestämmande

Sammanfattning:

Syfte och huvudfråga: Arbetets syfte är att se på orsakerna till lärarnas ohälsa på Lindhagaskolan, en 6-9 skola i Mölndal, ur ett psykosocialt perspektiv, samt att belysa olika organisatoriska åtgärder som kan förbättra situationen för lärarna och därmed skapa en friskare arbetsplats.

Metod och material: Metoden vi har använt oss av i undersökningen är fokusgruppintervjuer, vilket är en form av kvalitativa gruppintervjuer. Vi intervjuade sammanlagt 13 lärare på Lindhagaskolan och urvalet bestämdes efter de strukturella möjligheter lärarna hade att delta. Dessa intervjuer spelades in på band. I intervjuerna använde vi oss av en intervjuguide där vi satt upp ett antal teman och under varje tema följde sedan en rad frågor som vi i stort höll oss till. Dessa teman var arbetsmiljö, stress, makt/medbestämmande, eleverna, sjukskrivningar och förbättringar.

De viktigaste resultaten och deras didaktiska konsekvenser: Stora delar av personalen uppvisade både fysiska och psykiska symptom såsom sömnlöshet, spänningssmärk och huvudvärk.

Fortsätter arbetet utan några åtgärder riskeras personalens hälsa och långtidssjukskrivningarna kan då komma att öka i framtiden. Det är viktigt att påpeka det faktum att även elevernas inläring och måluppfyllelse riskerar att försämrans då de undervisas av lärare som inte mår bra. Orsakerna till ohälsan på Lindhagaskolan är en blandning av allt för stor arbetsmängd, maktlöshet, otillräcklig belöning, brist på gemenskap, brist på rättvisa och respekt och värderingskonflikter.

Hälsofrämjande åtgärder och strategier som borde göras på Lindhagaskolan är bl.a.: aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete, lagom arbetsbelastning, ökad delaktighet och inflytande, ett konstruktivt ledarskap m.m.

Förord

Ohälsa och utbrändhet är ett idag väldigt aktuellt och omdiskuterat ämne. Vi, Ines Hayek och Louise Johansson, har själva sett under vår verksamhetsförlagda utbildning hur kollegor och handledare slitit för att få dagarna att gå ihop och det är mer än en gång som vi själva ställt oss frågan om det är så vi själva vill ha det i vårt yrkesliv. Därför kände vi väldigt starkt för detta ämne när vi hittade Lindhagaskolan på exjobb-poolen. Skolan sökte efter studenter som genom sitt examensarbete kunde göra en undersökning kring den psykosociala arbetsmiljön på skolan.

Vi hade aldrig arbetat tillsammans tidigare vilket gjorde att vi fick lägga en del tid på att lära känna varandra, dock har det aldrig varit några samarbetsproblem under arbetets gång och det kanske kan förklaras med tur eller så beror det på att vi gemensamt har känt en stark vilja att producera ett användbart material som kommer till läraryrkets gagn.

Ines Hayek har tidigare läst engelska och religion, och har gymnasieinriktning på utbildningen. Louise Johansson har tidigare läst samhällskunskap, religion och historia, och har inriktning mot grundskolans senare del. Vi har alltså båda valt inriktningar som vänder sig till äldre barn och ungdomar och därför känner vi en stark igenkänningsfaktor i Lindhagaskolans arbetsmiljö, då det är en 6-9 skola. Ytterligare kan sägas att upplägget av arbetet har gått till så att vi arbetat en hel del på vars ett håll. Orsaken till det är bl.a. att vi bor långt ifrån varandra men även för att vara effektiva. För den saken skull har vi ändå jobbat mycket gemensamt då vi kontinuerligt uppdaterat oss om varandras arbete och sammanställt det. Alla intervjuer genomförde vi gemensamt, tillika skrev vi diskussionen och slutsatserna gemensamt.

Slutligen vill vi tacka alla lärare på Lindhagaskolan som ställt upp med sin dyrbara tid för att delta i intervjuerna. Vi vill även tacka ledningen på Lindhagaskolan för att vi fick förtroendet att skriva detta arbete. Vi önskar er alla lycka till med ert fortsatta utvecklingsarbete att göra Lindhagaskolan till en friskare arbetsplats. Sist men inte minst vill vi rikta ett tack till vår handledare, Mirzet Tursunovic, som genom konstruktiv kritik och goda råd hjälpt oss med detta examensarbete.

Ines Hayek och Louise Johansson

Innehållsförteckning

Förord.....	3
1 Inledning	5
2 Bakgrund.....	5
2.1 Lindhagaskolan.....	5
2.2 Definitioner och förtydliganden	6
2.3 Avgränsningar	7
2.4 Arbetets syfte och frågeställningar	7
3 Litteraturgenomgång och teoriansknytning	7
3.1 Orsaker till ohälsa.....	7
3.1.1 Sjukdomar och symtom till följd av stress och utbrändhet	8
3.1.2 Ohälsans konsekvenser.....	8
3.1.3 Utbrändhet, ett individuellt problem eller ett organisationsproblem?.....	9
3.1.4 Orsaker till utbrändhet.....	10
3.1.5 Sammanfattande orsaker till ohälsa.....	12
3.2 Organisatoriska åtgärder för en friskare arbetsplats	13
3.2.1 Att engagera och motivera personal	14
3.2.2 Att sätta det friska i fokus.....	16
3.3 Framgångsrika strategier för friskare arbetsplatser	17
3.4 Sammanfattade åtgärder för en friskare arbetsplats	21
4 Metod	21
4.1 Fokusgruppintervjuer	21
4.2 Alternativa tillvägagångssätt	22
4.3 Urval	22
4.4 Studiens tillförlitlighet.....	22
4.5 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet	23
4.6 Tillvägagångssätt	24
4.7 Analys.....	24
4.8 Etiska principer.....	25
5 Resultatredovisning	25
5.1 Arbetsmiljön på Lindhagaskolan.....	26
5.2 Makt och medbestämmande på arbetsplatsen	28
5.3 Sjukskrivning bland lärare.....	29
5.4 Läraren i mötet med eleven	30
5.5 Stressen i skolan	31
5.6 Lärarnas sammanfattade åsikter om den psykosociala arbetsmiljön.....	33
6 Diskussion och slutsats.....	33
6.1 Orsaker till ohälsa på Lindhagaskolan.....	33
6.1.1 Allt för stor arbetsmängd.....	33
6.1.2 Maktlöshet	34
6.1.3 Otillräcklig belöning.....	34
6.1.4 Brist på gemenskap.....	34
6.1.5 Brist på rättvisa och respekt	34
6.1.6 Värderingskonflikter.....	35

6.2 Befintliga hälsofrämjande åtgärder på Lindhagaskolan	35
6.2.1 Kompetensutveckling	35
6.2.2 Friskvård.....	35
6.2.3 Företagshälsovård.....	36
6.2.4 Hälsofrämjande faktorer på Lindhagaskolan.....	36
6.3 Slutsats och slutdiskussion	36
Internetadresser.....	38
Kontaktperson, Lindhagaskolan	38

Bilagor

Intervjuguide Bilaga 1:1	39
--------------------------------	----

Tabellförteckning

Tabell 3.1 Illustration av problembaserat respektive möjlighetsbaserat förhållningssätt. (Angelöw, 2002:17).	15
Tabell 3.2 Skillnader mellan problembaserad respektive möjlighetsbaserad arbetsmodell. (Angelöw, 2002:23).	16
Tabell 3.3 Skillnaden mellan delaktigt och toppstyrt ledarskap. (Angelöw, 2002:65)	19

1 Inledning

Det är idag ett stort problem med ohälsa i arbetslivet och där är läraryrket inget undantag, snarare ligger lärarna bland dem som är mest drabbade. Dock är det ett komplext problem där det idag figurerar många teorier om hur det står till med det svenska folket, det talas bland annat mycket om att det fuskas med sjukförsäkringen. Denna undersökning riktar sig mot en specifik skola och lärarnas situation där och vår förhoppning är att ge en nyanserad bild om vad som orsakar ohälsa bland lärare och hur deras situation kan förbättras.

Detta arbete kan ses som en ny vinkel inom utbildningsvetenskapen på lärarprogrammet då det tidigare inte förekommit någon större diskussion om den psykosociala arbetsmiljö som lärare utsätts för, utan då har eleven varit i fokus. Självklart skall eleverna och deras inläring vara i fokus i skolan men att belysa att lärarnas situation kan vara en anledning till att måluppfyllnaden minskar är för oss en ny infallsvinkel och som heller inte är reglerad i styrdokument. I många fall är det dock så att skolan och lärarna ska ge eleverna de förutsättningar de själva lider brist av i sin arbetssituation. I Lpo 94 kan man bland annat läsa att "Skolan ska präglas av omsorg om individen, omtanke och generositet...Eleven skall i skolan möta respekt för sin person och sitt arbete. Skolan ska sträva efter att vara en levande social gemenskap som ger trygghet och vilja och lust att lära." (Lpo 94, s. 7,9) Det som i läroplanen kan tolkas som en del i lärarnas psykosociala arbetsmiljö är att "skolans verksamhet måste utvecklas så att den svarar mot uppställda mål. Huvudmannen har ett givet ansvar för att så sker" (Lpo 94, s.9).

Denna studie är det första examensarbete som görs på Lindhagaskolan i syfte att undersöka den psykosociala arbetsmiljön men förhoppningen är att arbetsförhållandena på skolan kommer att utvecklas positivt och därmed ge utrymme för nya utvärderingar, kanske ur andra synvinklar. Arbetet inleds med en bakgrundsbeskrivning av Lindhagaskolan samt arbetets syfte och problemformulering. Därefter följer ett kapitel med litteraturgenomgång och teoriansknytning där orsaker och åtgärder till ohälsa tas upp. Sedan följer ett metodavsnitt som belyser arbetets tillvägagångssätt, metodval och etiska principer. I nästa kapitel redovisas resultatet av intervjuerna som exemplifieras genom belysande citat. Diskussionskapitlet avslutar arbetet. I denna del förs en diskussion kring det resultat som framkommit i relation till tidigare forskning.

2 Bakgrund

I följande kapitel kommer bakgrundinformation kring studien att belysas. Först kommer en kort beskrivning av Lindhagaskolan och dess hälsofrämjande arbete. Vidare följer ett avsnitt med definitioner och förtydligande. Efter det kommer ett avsnitt med arbetets avgränsningar. Kapitlet avslutas med ett förtydligande av syftet och tillhörande frågeställningar.

2.1 Lindhagaskolan

Lindhagaskolan är en 6-9 skola som har profilerat sig som möjligheternas skola. Ledningen har kommit fram till att skolans resurser inte utnyttjas optimalt och inser att lärarna inte ges de bästa förutsättningar när det gäller arbetet med eleverna. De vill genom att omfördela de befintliga resurserna och fokusera på ordning och reda skapa en bättre måluppfyllelse och trivsel.

Detta utgör möjligheternas skola. Det är inte klarlagt hur ledningen ska gå tillväga när det gäller deras uppsatta mål, men denna uppsats kan naturligtvis vara ett led i ett större utvecklingsarbete på skolan.

Lärarna på Lindhagaskolan har för närvarande relativt sett låg sjukfrånvaro bland lärarna och i skrivande stund finns endast en korttidssjukskriven lärare och ingen långtidssjukskriven. Detta trots att grundskollärare idag ligger bland de yrken som har mest besvär till följd av den psykosociala arbetsmiljön (www.av.se). Det finns 33 lärare anställda på Lindhagaskolan, varav 28 lärare är kvinnor och 5 är män. Ledningen består av fyra personer, där en person bär det ekonomiska ansvaret för skolan samtidigt som denne har andra uppdrag inom kommunen. De tre andra delar på arbetsfördelningen samtidigt som de till viss del bedriver undervisning (Strömberg).

Skolan arbetar idag med hälsofrämjande aktiviteter i form av att en gång per termin ha friskvårdsaktiviteter. Under vårterminen 2006 åkte personalen till Fjällbacka och Väderöarna under två dagar där de varvade fortbildning med olika aktiviteter så som bergsklättring, golf och akvarellmålning. På höstterminen 2006 avsattes en halvdag under novemberlovet till friskvård. Personalen erbjöds då skrattyoga, mat och en massagebehandling. Vidare så har personalen möjlighet att ta ut en timma egen friskvård i veckan som är inräknad i arbetstiden. Mölndals kommun ger 500 kronor per år och anställd vid inlämnande av kvitto på godkända aktiviteter. Personalen på Lindhagaskolan har även tillgång till företagshälsovård genom Mölndalshälsan och utöver det finns tillgång till Nordic Mental Corporation (NMC) som erbjuder psykosocial rådgivning, vägledning och stödsamtal (Strömberg).

Detta är en kort beskrivning av hur ledningen beskriver skolans mål och förutsättningar för att öka trivseln på skolan. Nu följer några definitioner som kommer att ligga i fokus i detta arbete.

2.2 Definitioner och förtydliganden

Några begrepp som är vanligt förekommande i arbetet är bl.a. utbrändhet, ohälsa och hälsofrämjande. Då det kan förekomma olika intolkningar om vad begreppen innebär kommer vi här att förtydliga vad vi avser med begreppen.

För att börja med utbrändhet så är det idag en vanligt förekommande benämning som används i vardagliga sammanhang. Begreppet syftar till något som brunnit ut och därmed förevigt är förstört. Dock är inte utbrändhet i dess medicinska benämning ett för evigt tillstånd, det går att bli frisk. Därför kan det vara olyckligt att använda sig av benämningen utbrändhet och istället använda ord som urladdad (Angelöw, 2002:27). Vi väljer ändå att använda oss av begreppet utbrändhet eftersom det är ett ord som känns igen av många, men med reservationen om att det inte är ett tillstånd som är obotligt. Vår definition av utbrändhet består i olika former av nedbrytning av den psykiska och fysiska hälsan som kan visa sig med flera olika slags symtom.

Ohälsa är i vår definition ett tillstånd då kroppen på något sätt blir försvagad på grund av sjukdom (Nilsson, 2005). Slutligen ansluter vi oss till Angelöws (2002:22) definition av hälsofrämjande som illustreras i följande punkter.

- Hälsofrämjande på arbetsplatser inkluderar alla de ansträngningar som sker i alla sammanhang där individer arbetar, och som syftar till att öka välbefinnande och hälsa.
- Hälsofrämjande på arbetsplatser befattar sig med orsaker till ohälsa, men fokuserar på möjligheter till god hälsa.
- Hälsofrämjande på arbetsplatser syftar till att möjliggöra för arbetande människor att utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden.

2.3 Avgränsningar

De avgränsningar som gjorts är bl.a. att inte ta med genusperspektivet i undersökningen. Det finns ett tydligt mönster i sjukskrivningsstatistiken att kvinnor i allt högre grad än män är sjukskrivna. Vi är medvetna om detta, men på grund av att arbetet inte ska växa sig allt för stort har vi valt att inte ta med detta perspektiv. Dock vill vi uppmana till fortsatta studier som kan ta med denna intressanta vinkel. Andra avgränsningar är att vi endast valt att intervjua lärare samt att endast beröra de organisatoriska hälsofrämjande strategierna. Slutligen ska sägas att studien inte lägger särskilt stor vikt vid de ekonomiska förluster som ohälsa medför, utan det är de mänskliga faktorerna som ligger i fokus. Avgränsningarnas syfte är att begränsa arbetets omfattning så att det kan hålla sig inom uppsatta ramar.

2.4 Arbetets syfte och frågeställningar

Med tanke på att lärare idag verkar i en psykosocial arbetsmiljö där många känner av besvär till följd av detta (www.av.se), så är det av stor vikt att öka kunskapen om hinder och möjligheter i arbetet med att skapa en friskare arbetsplats. Tidigare forskning visar på att stor vikt ligger på organisationen i ett hälsofrämjande utvecklingsarbete (Maslach, Leiter, 1999:33), och därav syftar detta arbete till att se på orsakerna till lärarnas ohälsa på Lindhagaskolan i Mölndal ur ett psykosocialt perspektiv, samt att belysa olika organisatoriska åtgärder som kan förbättra situationen för lärarna och skapa en friskare arbetsplats.

Arbetets syfte har konkretiserats genom följande frågeställningar:

- Hur upplever lärarna arbetsmiljön (fysisk och psykosocial) på Lindhagaskolan?
- Känner lärarna på Lindhagaskolan sig stressade och i så fall hur visar det sig?
- Upplever lärarna på Lindhagaskolan att de har makt och inflytande att påverka sin arbetssituation?
- Hur upplever lärarna relationen till eleverna på Lindhagaskolan?
- Vilka orsaker anser lärarna att det finns till lärares höga sjukskrivningstal?
- Vilka förbättringar i arbetsmiljön (fysisk och psykosocial) önskar lärarna på Lindhagaskolan?

3 Litteraturgenomgång och teoriansknytning

Kapitlet bygger på tidigare forskning kring orsaker till ohälsa och åtgärder för att skapa en friskare arbetsplats.

3.1 Orsaker till ohälsa

I detta avsnitt kommer olika vinklar av orsakerna till ohälsan att belysas. Det är t ex de olika symptom som visar sig efter en allt för pressad arbetssituation och vilka konsekvenser som utbrändheten får. Det läggs dock ingen vikt på den stora ekonomiska kostnaden som ohälsa medför, i denna del, utan här ligger tonvikten på den mänskliga biten. Vidare kommer olika psykosociala orsaker till utbrändhet att visas.

3.1.1 Sjukdomar och symtom till följd av stress och utbrändhet

Ekman, Arnetz (2005:52) hävdar att stress eller aktivering inte är skadligt för ett friskt system utan tvärtom. Om aktiveringen uppstår i anknytning till en obehaglig situation är det inte fel på aktiveringen i sig. Det negativa eller rent av farliga inträffar om den inte avtar utan förblir på samma nivå. Att gå med ständigt höga flöden av stresshormoner kan leda till att personen drabbas av högt blodtryck, hjärt- kärlsjukdomar och ett försvagat immunförsvar vilket i sin tur kan leda till en ökad risk att drabbas av sjukdom. Den vanligaste orsaken till korttidssjukskrivningar idag är främst av den lindrigare sortens sjukdomar så som förkylning, huvudvärk och dyl. (Nilsson, 2005:14,22).

Det är långtidssjukskrivningar som avspeglar hur hälsotillståndet står till hos befolkningen och det är dem som är det stora problemet eftersom de allt som oftast orsakas av allvarigare, ofta kroniska sjukdomar och av brist på hälsofrämjande och rehabiliterande arbete på arbetsplatsen och i samhället (Nilsson, 2005:22). Hjärt- kärlsjukdomar, högt blodtryck och andra sjukdomar som är relaterade till psykosomatiska besvär har idag erkänts som allvarliga sjukdomar. Men dessa sjukdomar ses ofta som livsstilsjukdomar som uppkommer av en självförvållad livsstil. Det förekommer en frekvent rapportering i media om hur man ska lära sig slappna av, stressa mindre, äta rätt och regelbundet samt att motionera. Att dessa sjukdomar skulle kunna kopplas samman med ett allt hårdare klimat i arbetslivet talas det föga om i media (Nilsson, 2005:39).

Även psykiska sjukdomar kan uppkomma ur stress. Det rör sig främst om utbrändhet, utmattning och olika stressreaktioner i dessa fall (Eriksson m.fl., 2003:15). Frågan om vad som utmärker utbrändhet och vad som kännetecknar annan arbetsrelaterad stress är komplicerad och omtvistad. Ordet utbränd är en direkt översättning från engelskans "burnout" och introducerades på 1970-talet av den amerikanska forskaren Freudenberg. Termen skulle beskriva ett psykologiskt tillstånd hos bl.a. sjuksköterskor och lärare men även i andra människoyrken. Symtomen som Freudenberg då beskrev var ångest, hög sjukfrånvaro och fysiska besvär och orsakerna ansågs vara låg ekonomisk ersättning, stort ansvar förenat med lite makt, dåliga karriärmöjligheter, dålig och byråkratisk arbetsledning samt bristande stöd (Eriksson m.fl., 2003:19).

Sömnlöshet, huvudvärk, spänningar och magsår är andra tecken på utmattning pga utbrändhet. Fortsätter personen att arbeta trots stresssymtom kommer det leda till att besvären blir bestående. Dock går många till jobbet ändå för att de har en plikt känsla. Det kan också vara att de känner skyldigheter inför kolleger eller helt enkelt är rädda för att bli ersatta. Tappar personalen energin är det också en grundläggande del i engagemanget för arbetet. Får man inte lov att underhålla sin energi går det inte heller att hålla ett balanserat förhållningssätt till sitt arbete (Maslach, Leiter, 1999:63).

3.1.2 Ohälsans konsekvenser

I människoyrken går det lätt att öka tidspressen för de anställda bara genom att minska personalstyrkan om verksamheten för övrigt har samma omfattning. Konsekvensen för lärare blir då att varje elev får allt mindre tid tillsammans med läraren och ansvaret ökar i och med större klasser. Dock har behovet av kunskap inte minskat utan snarare ökat (Nilsson, 2005:53). Det kan vara svårt att se konsekvenserna av en mentalt ökad arbetsbelastning som ökad tidspress innebär i yrken som innefattar problemlösning. De konsekvenser som skulle kunna vara relaterade till detta är bl.a. sämre elevprestationer eller ett allt mindre vänligt bemötande (Nilsson, 2005:82-83). Men en utbränd lärare kan knappast dölja sin sjukdom för omgivning och allra minst för eleverna. De ser tydligt att läraren är otålig, ouppmärksam och tappat förmågan att stötta dem i deras arbete. En utbränd lärare bidrar inte särskilt mycket till elevens inläring (Maslach, Leiter, 1999:101). Således

är det rimligt att säga att ohälsa bland lärare leder till att eleverna får svårare att uppnå de utsatta målen för skolan.

Det är välkänt att hård tidspress yttrar sig i ett allt sämre välbefinnande som i sin tur kan leda till ett försämrat hälsotillstånd. Om detta kombineras med ett stort ansvar för andra människor ökar risken för depression och utbrändhet. Även om arbetet ses som meningsfullt är det en oerhörd belastning för individen att ständigt känna att man inte hinner utföra sitt arbete på det sätt som man önskar göra (Nilsson, 2005:83). Att det finns en karensdag vid sjukskrivning innebär att det finns ett ekonomiskt skäl till att gå till jobbet fastän den anställda är sjuk. Likaså har personalbrist samma effekt. Detta kan ha fått till följd att fastän korttidssjukskrivningar minskat så kan det leda till att långtidssjukskrivningar i längden ökar (Nilsson, 2005:22).

Det är av stor sannolikhet som personer med stor tidspress går miste om mycket av det som uppfattas som positivt i tillvaron. Det är just detta positiva som ökar människors livskvalitet och verkar som en motpool till ohälsa och därför borde detta få en allt större uppmärksamhet. Tyvärr är fallet även så att många människor som känner att de behöver avslappning och koppla ifrån tidspress börjar använda sig av alkohol, tobak eller lugnande mediciner (Nilsson, 2005:91). Enligt arbetsmiljöverket (www.av.se) så är det inte heller bara individen som drabbas vid övermäktiga arbetsförhållanden, utan det ger även återverkningar i organisationen och i gruppen. Det kan visa sig i t ex olika former av tillbud, konflikter och samarbetssvårigheter som i sin tur kan leda till att syndabockar utses. Dessutom kan det visa sig i arbetsskador och sjukfrånvaro som även det leder till ökad personalomsättning, kompetensförlust och andra störningar.

3.1.3 Utbrändhet, ett individuellt problem eller ett organisationsproblem?

Idag är det en vanligt förekommande mening att utbrändhet först och främst är den enskilda individens problem. Detta innebär att anledningen till utbrändhet skulle ligga i brister i personens karaktär eller beteende. Ur detta perspektivet blir människan problemet. Lösningen blir då att förändra personen eller att helt enkelt försöka göra sig av med henne (Maslach, Leiter, 1999:33).

Eftersom behovet av eftertanke och reflektion har ökat, har marknaden för olika slag av avslappningsterapier också ökat. Dessa innefattar t.ex. spa-anläggningar, stresshantering och meditation. Frågan som kvarstår är dock huruvida effektiva dessa terapier är för hälsan, tidspressen kvarstår fortfarande på jobbet och i vardagen. Det kanske endast på kortsiktig basis gör att personen klarar av ytterligare lite mer tidspress. Nilsson (2005:92) poängterar även att dessa åtgärder är tämligen accepterade av arbetsgivaren eftersom de inte leder till att genomföra förbättringar i personalens arbetsmiljö. Både dessa avslappningsterapier och fysisk träning kan leda till att en person tar på sig mer arbete än vad kroppen egentligen orkar med. En enskild person har onekligen svårt att förändra på arbetsförhållanden, organisation, arbetstider och personalbemanning och därför är det inte konstigt att individuella lösningar tas till för att t ex öka sin ork genom fysisk aktivitet.

En personlig lösning på ett personligt problem, detta individualistiska perspektiv passar väl in i dagens västerländska filosofi. Här har människor själva ansvar för sina handlingar. ”Människor måste möta utmaningar med öppna ögon och ta sig över berget, inte spränga bort det. Tillämpas detta synsätt betyder det att man ska lära sig hantera stressmomenten i arbetet i stället för att tänka ut sätt att bli av med dem så att miljön kan bli fri från stress” (Maslach, Leiter, 1999:88). Maslach, Leiter (1999:33) visar dock tydligt med sin forskning att utbrändhet i allra högsta grad beror på människors sociala miljö där de arbetar. ”Arbetsplatsens struktur och sätt att fungera formar det mänskliga samspelet och hur man utför sina arbetsuppgifter. Då det inte finns utrymme för den mänskliga sidan av arbetet ökar risken för utbrändhet, vilket medför stora kostnader” (Maslach, Leiter, 1999:33).

3.1.4 Orsaker till utbrändhet

Enligt Maslach, Leiter (1999:12) ligger de flesta av utbrändhetens problem i den ekonomiska utvecklingen, i den nya tekniken och i ledarskapsfilosofin. Arbetsgivare ser allt mer till kortsiktiga vinster i stället för att på en långsiktig tillväxt. Sennet (1999:204) menar också att kapitalismen är likgiltig vilket visar sig i människors strävan men även i det väldigt lilla samband man finner mellan risk och belöning. Vidare utstrålar det likgiltiga via omstruktureringar där människor betraktas som utbytbara. Sennet hävdar att genom sådana strategier minskas påtagligt och brutalt känslan av att betyda något som människa, av att vara viktig för andra.

Utbrändhet är idag en sjukdom på frammarsch. Människor hamnar i onda cirklar där värderingar, värdighet, vilja och humör bryts ner vilket gör det svårt att ta sig ur situationen. Det finns en obalans i arbetssituationen där personen inte kan ge lika mycket som arbetet kräver och ger tillbaka mindre än vad som behövs. Då inträffar en kronisk utmattning, cynismen tilltar och personen blir oengagerad i sitt arbete samtidigt som otillräckligheten ökar. Utbrändhetens dimensioner enligt Maslach, Leiter (1999:31-32) består av tre stadier, vilka är utmattning, cynism och otillräcklighet. De har genom sin forskning kunna se mönster i orsaker till utbrändhet. Dessa mönster visar olika delar i arbetsmiljön där det råder en obalans mellan arbetet och människan (Maslach, Leiter (1999:58-61).

1. Allt för stor arbetsmängd

Den första orsaken är för stor arbetsmängd. Ofta har den uppkommit i omorganisationer eller personalnedskärningar. Detta innebär att färre människor ska göra mer arbete. För lärare innebär det ofta större barngrupper. Tanken med nedskärningar är att göra arbetet effektivare men det är väldigt sällan detta lyckas. Då det sällan finns någon tid för återhämtning mellan arbetsuppgifter leder det till att personalen slits ut och tillslut blir sjukskrivna. Med en för stor arbetsmängd är det även svårt att hinna med avkoppling utanför arbetet. Det är även vanligt förekommande att arbete tas med hem eftersom det inte hinns med på jobbet, vilket innebär att människor avstår från privat tid för att hjälpa andra. Nilsson (2005:60-61) skriver i sin bok, den tärande tiden, en metafor för det allt hårdare arbetsklimatet i Sverige.

Trots att trafikolyckor tillhör de allra vanligaste orsakerna till skador och ohälsa i dagens samhälle tycks många inte inse hastighetens betydelse och behovet av att sänka hastigheterna. Det blir ofta kraftiga protester så snart hastighetsbegränsningar föreslås. För somliga – och kanske särskilt för yngre män – är de höga hastigheterna nära på heliga och ska således till varje pris värnas, oavsett vilka riskerna än är för liv och hälsa. Allt annat än hastigheten ses som förklaring till de olyckor som inträffar – att vägarna är för dåliga, de som kör är alkoholpåverkade eller är för gamla och körkortsutbildningen otillräcklig. Vad beror det då på att många, inte ens om de riskerar sina liv och sin hälsa, inte vill inse det enkla och självklara faktum att det krävs ett tillräckligt tidsutrymme för att hinna observera en risk...Varför ska våra vanliga bilar tekniskt kunna klara att hålla höga hastigheter?

En tidspress som endast är tillfällig kan inte räknas som en hälsorisk, utan risken kommer när tidspressen är kontinuerlig och när personens egna möjligheter att undvika eller minska tidspressen är små (Nilsson, 2005:95). Det är känt att sociala relationer som upplevs som positiva främjar människors hälsa, då de fungerar som ett stöd vid svåra situationer och press. Men ett problem är att allt fler tvingas att prioritera bort relationen till arbetskolllegorna till följd av ett allt hårdare arbetsklimat. I och med det tas en stark återhämtningsfaktor bort från arbetsplatsen (Nilsson, 2005:107-108).

Det ställs stora krav på personer som arbetar med att hjälpa andra människor, s.k. människoyrken, där lärare är en kategori. Det krävs insatser av olika slag då många olika bedömningar ska göras på en dag. Detta kräver både kunskap och erfarenheter.

Det ställs även stora krav på förmågor som ansvar, empati och inlevelse. Alla dessa utmaningar som lärare utsätts för medför en belastning av både den fysiska och den psykiska kapaciteten. Stress uppkommer i hög grad där läraren har för stor grupp elever att ansvara för. Att ständigt visa medkänsla och att fatta svåra beslut när det gäller sociala relationer är ingen outtömlig källa hos människan. Därför är detta en stor risk för utmattning och utbrändhet (Nilsson 2005: 63).

Arbetet blir även mer komplicerat när en och samma person ska göra flera olika arbetsuppgifter, eller ha flera olika roller på en och samma gång. T ex är det en tydlig tendens att lärare, sjuksköterskor och poliser får göra allt mer administrativt slitgöra (Maslach, Leiter (1999:62). Den amerikanska sociologen Talcott Parsons hävdar att hälsa är ett tillstånd som karaktäriseras av en optimal integrering mellan individen och dennes roller. Parsons menar att de som på ett optimalt sätt kan fullgöra de roller till vilka de socialiserats är således friska. I detta perspektiv blir sjukdom ett tillstånd som kännetecknas av oförmåga att klara sina roller och uppgifter (Eriksson m.fl., 2003:24).

2. Maktlöshet

Brist på kontroll är den andra orsaken till utbrändhet. Denna maktlöshet i arbetet, för yrkesutbildad personal, visar sig i vilken grad den anställde har möjlighet att göra prioriteringar i det dagliga arbetet, välja arbetsmetoder och ta beslut om resursanvändningen. Engagemang och den individuella självständigheten minskar desto mindre utrymme det finns för att göra dessa prioriteringar (Maslach, Leiter, 1999:63). Dahlman (2002:42) hävdar att kvinnor blir generellt sett allt sjukare för varje år och hon menar att problemet ligger i samhällets uppdelning av offentlig och privat. Hon menar att orsaken till att det är kvinnor som är överrepresenterade bland de långtidssjuka beror till stor del på att det är en stor del av kvinnorna som arbetar i den offentliga sektorn. Hon skriver att den typen av arbete som utförs av kvinnorna i vården, skolan och omsorgen kallas i forskningen för "arbeten med hög anspänning".

Det är dessa arbeten som är de farligaste eftersom det ställs höga krav men personalen har en låg kontroll över sin arbetssituation. Dahlmans teori är att maktlöshet leder till sjukdom på arbetsplatsen.

Att människor idag har en brist på kontroll över sitt arbete är ett tecken på att det råder en oförenlighet mellan arbetet och människan. Att ha valmöjligheter, kunna fatta beslut, lösa problem och göra insatser för resultatet som de hålls ansvariga för, är något som människan vill. Det finns ett mänskligt pris för en detaljerad övervakning av personalen. Eftersom övervakning sänder ut negativa budskap som t ex "du har dåligt omdöme, du kan inte ta egna initiativ" leder detta till att personalen blir mindre och mindre delaktiga. Tillika är övervakningen en kränkande handling mot personalen (Maslach, Leiter, 1999:25).

3. Otillräcklig belöning

Den tredje orsaken till utbrändhet är otillräcklig erkänsla och ersättning. Människor hoppas att de ska bli belönade för sina meningsfulla arbeten och belöningarna kan vara i form av ekonomisk ersättning, prestige eller trygghet. Dessa former av belöning blir genom den hårt pressade ekonomin allt mindre vanliga samtidigt som de anställda måste arbeta mer. Likaså försvinner ofta den inre tillfredställelsen som finns i att utföra ett roligt arbete, när personalen inte får tillräcklig erkänsla (Maslach, Leiter 1999:66). En stor arbetsinsats förenat med en liten belöning har visat sig ge ogynnsamma hälsoeffekter (Eriksson m.fl., 2003:23).

4. Brist på gemenskap

Gemenskapen är oerhört viktig för en arbetsplats hälsa. Då det blir allt vanligare med visstidsanställningar och en minskad anställningstrygghet undergrävs även gemenskapen bland personalen. Detta kan leda till konflikter. Det kan även begränsa lagarbete eftersom kortare anställningar begränsar gruppens möjligheter att utvecklas. Det är också viktigt att ta tag i problem med konflikter eftersom de kostar väldigt mycket tid och energi som annars kunnat läggas på arbetet (Maslach, Leiter, 1999:71-75).

5. Brist på rättvisa och respekt

Då kommer vi in på det femte problemet som finns på arbetsplatser med ohälsa i arbetsmiljön, vilket är avsaknaden av rättvisa. När gemenskapen fungerar bra på en arbetsplats så litar alla på att var och en uppfyller sina roller i ett gemensamt arbete och att det finns en ömsesidig respekt. När arbetsgivaren värdesätter framgångar och visar att alla är lika viktiga agerar denne rättvist. I tider av åtstramningar är det svårt att upprätthålla en god gemenskap som bygger på förtröende, öppenhet och ömsesidig respekt. Som exempel kan sägas att det tar relativt liten hänsyn och omtanke till de anställdas välbefinnande, när kortsiktiga budgetar ska läggas. Personalen litar i sin tur inte på att ledningen först och främst kommer fatta besluten som leder till att kundernas/eleverna och personalens bästa, utan de som ger störst kostnadsbesparingar. Ledningen är i sin tur inte heller säker på att medarbetarna ser till kundernas/elevernas bästa utan till sina fackliga rättigheter och till yrkesrollen. Detta leder till ett ömsesidigt misstroende mot varandra och utrymmet för en öppen, ärlig kommunikation minskar (Maslach, Leiter, 1999:75-76).

6. Värderingskonflikter

Det sjätte och sista orsaken till utbrändhet enligt Maslach, Leiter (1999:79) är motstridiga värderingar. När det görs besparingar som drabbar arbetsmiljön finns det alltid en värderingskonflikt. Besparingar görs för att kortsiktigt hålla en budget samtidigt som denhängivna personalen har helt andra värderingar. Utöver denna konflikt hamnar även de anställda i skottlinjen när kvaliteten försämras och klagomålen kommer.

3.1.5 Sammanfattande orsaker till ohälsa

Sammanfattningsvis kan sägas att ohälsa på grund av bristfällig psykosocial arbetsmiljö kan visa sig i både fysiska och psykiska besvär. Detta kan yttra sig i huvudvärk, högt blodtryck, försvagat immunförsvar eller magsår. Likaså kan det visa sig med sömnsvärigheter, utmattning och utbrändhet. En alltför pressad och kontinuerlig arbetssituation kan i längden även leda till hjärt- och kärlsjukdomar (Nilsson, 2005:14,22. Eriksson m.fl., 2003:15). De konsekvenser som en dålig psykosocial arbetsmiljö får för individen är bl.a. ett försämrat välbefinnande och hälsotillstånd. Det öppnar vägen för depressioner och utbrändhet samtidigt som personen går miste om mycket av det positiva och hälsofrämjande i livet. Till följd av att behovet av avkoppling ökar så ökar intaget av alkohol, tobak och lugnande mediciner (Nilsson, 2005:83, 91). Konsekvenserna för eleverna, med lärare som mår dåligt på grund av den psykosociala arbetsmiljön, blir att de inte får det stöd och den uppmärksamhet som de behöver. Läraren bidrar inte med särskilt mycket när det gäller elevens inläring och eleverna får svårare att uppnå målen (Nilsson, 2005:22).

Frågan är då om problemet med ohälsa är ett individuellt problem eller om det är ett större organisatoriskt problem. Forskningen visar att orsakerna ligger på ett högre plan från individen sett.

Utbrändhetens problem beror på den struktur som organisationen omger sig med och därmed kan inte individer bära ansvaret för att de blir sjuka (Maslach, Leiter, 1999:33).

Maslach och Leiter (1999:58-79) har genom sin forskning kunnat konstatera att det finns sex olika mönster som visar på orsaker till utbrändhet. Dessa är en allt för stor arbetsbelastning, maktlöshet och brist på gemenskap. Vidare pekar de på bristen av rättvisa och respekt samt värderingskonflikter som orsaker till utbrändhet.

I följande kapitel kommer hälsofrämjande åtgärder att beskrivas. Åtgärderna ligger på en organisatorisk nivå eftersom det framkommit att det är strukturen som är avgörande i skapandet av den friska arbetsplatsen.

3.2 Organisatoriska åtgärder för en friskare arbetsplats

I detta avsnitt övergår innehållet att fokusera på hur arbetsmiljön kan förbättras. Innehållet avser organisatoriska åtgärder eftersom Ekman, Arnetz (2005:303) menar att det finns ett klart samband mellan ledarskap, specifika organisationsfaktorer och arbetstillfredsställelse. De påpekar att det finns en rad faktorer som bidrar till friska och produktiva organisationer och företag men att den viktigaste och avgörande faktorn är ledarskap.

Det är en ganska mörk och negativ problembild som beskrivits om utbrändhet och ohälsa. När då diskussionen kommer in på lösningar på problemet är det lätt att tro att det ska fokuseras på problemlösning men så är inte fallet. Det är oerhört viktigt att lösa problem men det går aldrig att helt komma ifrån dem. Det går aldrig att helt förutse och undvika situationer där personer inte kommer i kontakt med de problem som beskrivits. Så istället för ett problemlösning bör skolan arbeta med målinriktning, där de slutliga målen är att bygga upp det positiva och inte bara ta bort det negativa (Maslach, Leiter, 1999:136). Det krävs organisatoriska strategier för att utveckla balansen mellan arbetet och människan, vilket är avgörande för att personalen inte ska bli utbränd. Dessa strategier ska vara en naturligt integrerad del i ett gott ledarskap (Maslach, Leiter, 1999:164). De sex problemområden som omnämns kan och ska vändas på för att se det som istället skapar engagemang och är de mål som skolan ska arbeta mot. Det kan ses som följande:

- Rimlig arbetsbelastning
- Känslor av valfrihet och kontroll
- Erkänsla och ersättning
- Känsla av gemenskap
- Rättvisa och respekt
- Meningsfullt och värdesatt arbete

(Punkterna är hämtade ur Maslach, Leiter, 1999:191).

3.2.1 Att engagera och motivera personal

Angelöw¹ (2002:14) beskriver vad som behöver göras för att skapa hälsosamma arbetsplatser. Det allra första är att genomföra ett förändringsarbete där medarbetarna är delaktiga i förändringsprocessen och har möjlighet till reellt inflytande. Motivationen bland de anställda ökar när de får möjlighet att vara med och ta fram förslag till förändringar och åtgärder samt att formulera visioner. Det är motivationen som är grunden i förändringsprocessen. Det ska också vara realistiska och tydliga beskrivningar av de föreslagna förändringarna som läggs fram. Det ska finnas en sann tro på förmågan att kunna förändra. Det är det positiva och det välfungerande som ska utvecklas och byggas vidare på. Det är det friska som ska vara i fokus när friska arbetsplatser skapas. Förhållningssättet ska vara att:

- ta hand om de positiva tillgångar som finns och se styrkor och möjligheter.
- lyfta fram goda exempel.
- identifiera och analysera vad det är som fungerar bra på arbetsplatsen.
- det som personalen vill ha mer av, det ska fokuseras på.
- utveckla tillfredställande, realistiska och tydliga mål för arbetsplatsen.
- undersöka vilka resurser, idéer och styrkor som finns för att nå målen.
- ge positiv respons på det som görs bra och samtidigt visa på en positiv inställning till nya önskade färdigheter och beteenden.

Att fokusera på det positiva istället för det negativa kan vara svårt, särskilt i det problemformulerade samhälle som finns idag. Bara en sådan sak som att öppna tidningen på morgonen överöser oss med allvärldens olika problem. Det krävs ett nytänkande, att hitta nya perspektiv och nya tankemodeller för att lösa problemet med ohälsan. Studier har visat att bara åsynen av kärleksfulla handlingar stärker människans immunförsvar, vilket är betydelsefullt att ha i åtanke i det hälsofrämjande arbetet (Angelöw, 2002:14-15).

”Albert Einstein betonade vikten av att vi behöver ett nytt sätt att tänka, när han skrev följande: 'Vi kan inte lösa ett problem om vi tänker på det sätt som orsakade problemet'” (Angelöw, 2002:14-15).

Att fokusera på positiva styrkor och tillgångar på arbetsplatsen innebär också att se möjligheter istället för problem (Tabell 3.1). En viktig bro att komma över i det arbetet är att bygga upp tron på människan. Mindervärde och känsla av otillräcklighet leder till destruktivt handlande. Det är bekräftat att människans kapacitet är en självuppfyllande profetia. ”De som tror att de kan uträdda något och de som tror att de inte kan uträdda något har båda rätt” (Angelöw, 2002:16).

¹ Vi har i den senare delen av litteraturgenomgången valt att använda oss relativt frekvent av Angelöw (2002) som referens. Anledningen till det är att hans forskning är väl underbyggd och speglar arbetets syfte väl.

Tabell 3.1 Illustration av problembaserat respektive möjlighetsbaserat förhållningssätt. (Angelöw, 2002:17).

	Problembaserade	Möjlighetsbaserade
Fokuserar på	Problem, svagheter, brister	Möjligheter, styrkor, tillgångar, mål
Kartlägger och undersöker	Försöker identifiera problemen. Vilka problem har man?	Försöker identifiera vad som fungerar bra och hitta framgångsrika exempel från nu- och dåtid. Undersöker styrkor och tillgångar för att nå önskvärda mål.
Analys	Analyserar orsakerna till problemen. Anklagar dem som anses ansvariga för problemen.	Analyserar orsakerna till framgångar. Visar dem uppskattning som har bidragit till framgångarna.
Lösningar	Hur kan problemen lösas?	Hur kan vi nå ytterligare framgångar? Försöker skapa en målbild av framtida framgångar.
Framtiden	Hur kan vi förhindra att problem uppstår i framtiden?	Vad behöver vi göra för att förverkliga ytterligare framgångar i framtiden?
Effekter	Förstärker ytterligare fokuseringen på problem, vilket kan leda till resignation och pessimism.	Förstärker förmågan och kompetensen att fokusera på möjligheter, vilket kan leda till ökad handlingskraft och optimism.
Helhetstänkande	Utgår från ett selektivt och fragmentariskt tänkande när man enbart fokuserar på problem	Utgår från ett helhetstänkande där problem men framför allt möjligheter fokuseras. Utgår från att individer i dag är tränade på problemlösning och därför behöver stärka sin förmåga att fokusera på möjligheter.

Allt mer forskning börjar inrikta sig mot ett salutogent (betonar det friska) perspektiv. Men den banbrytande forskaren är Aaron Antonovsky, professor i medicinsk sociologi, som redan på 1950- och 60-talen började studera varför vissa kan behålla sin hälsa trots svåra påfrestningar. Antonovsky ger en teoretisk förståelse på de hälsofrämjande faktorerna. Han menar att huruvida en person får behålla sin hälsa beror på hur personen upplever tillvaron som meningsfull, begriplig och hanterbar. Alltså vilken känsla av sammanhang i tillvaron (KASAM) personen har. Meningsfullhet handlar om i hur stor utsträckning livet upplevs som meningsfullt, men även i hur stor utsträckning som krav förvandlas till utmaningar som antas med engagemang och motivation. Begripligheten syftar till hur stor förståelsen och sammanhanget är för olika händelser i livet. Hanterbarheten visar slutligen i vilken utsträckning personen hanterar olika omständigheter och klarar av situationer, istället för att falla offer för dem (Angelöw, 2002:18-19).

Antonovsky visar med sin forskning att det är med stor sannolikhet som personer med en stark känsla av sammanhang i tillvaron (KASAM) försöker att strukturera upp situationen. De söker efter saker som underlättar situationen, de överväger de olika möjligheter som finns samtidigt som de har en stark tro på att hon kan hantera utmaningen (Antonovsky, 1987:224). En oerhört viktig del i det hälsofrämjande arbetet är att förändra synen på sig själv och arbetsplatsen. Kan man inte själv se vilka tillgångar som finns tillgängliga är det väldigt svårt för andra att se det också. Därför krävs det mycket arbete med att förändra attityder hos medarbetarna (Angelöw, 2002:20).

3.2.2 Att sätta det friska i fokus

Angelöw (2002:22-23) utgår i sin arbetsmodell för friskare arbetsplatser utifrån en 80-20 princip. Med det menas att 80% riktas mot det friska och endast 20% på det sjuka. Vikten ligger därför på det som fungerar bra, på lösningar och åtgärder. Detta förhållande visar således att det går att använda både en problemfokuserad arbetsmodell samt en hälsofrämjande. De kan komplettera varandra, dock ska tyngden ligga på den hälsofrämjande arbetsmodellen (Tabell 3.2). Följande tabell visar på skillnaderna mellan de båda arbetsmodellerna. Tabellen är ett exempel där det går bra att byta ut personen mot en grupp eller en hel organisation.

Tabell 3.2 Skillnader mellan problembaserad respektive möjlighetsbaserad arbetsmodell. (Angelöw, 2002:23).

Problemfokuserad arbetsmodell	Hälsofrämjande arbetsmodell
Vad är problemet? I vilka situationer mår personen inte bra? Vad beror det på? Hur länge har det varit ett problem? Finns det fler problem runt personen? Har personen varit utredd tidigare? Vad säger personen om det här problemet? Vilka åtgärder ska vi vidta?	Vad önskar personen uppnå? När fungerar det lite bättre med personens hälsa? Vid vilka tillfällen är det inte något problem? Hur är det då i stället? Vad gör personen då? Vad är det som gör att det fungerar bättre i dessa situationer? Vad är det mer som fungerar? Vad säger personen om de situationerna? Vad tror personen det beror på att det fungerar bättre vid dessa tillfällen? Vad behövs för att personen ska kunna göra mer av det som fungerar? Vad säger personen själv att han/hon kan göra? När personen har haft hälsoproblem tidigare, hur löste han/hon dem då?

När friskhetsfaktorerna kommer i fokus och börjar användas ökar medvetenheten om det problembaserade synsättets sätt att visa sig i både handlingar och språkbruk. Exempelvis finns många fler ord som även på ett mer nyanserat sätt beskriver ohälsa, problem och avvikelser, än vad som finns om hälsa och harmoni. Dock börjar det nu bildas nya termer och begrepp som exempelvis långtidsfrisk, friskhetsindex, frisknärvaro och hälsobokslut. Det är viktigt att tänka på vilka termer som används för vissa situationer. Kanske är inte ordet utbränd det bästa för att beskriva situationen eftersom det kan associeras till något för evigt är förstört. Kanske är det bättre att använda ordet urladdas, då det associeras till något tillfälligt som går att ladda igen. Finns det en problembaserad stämpel på en person eller organisation är det svårt att komma ur den onda cirkeln (Angelöw, 2002:27). Andra forskare väljer att använda sig av termen utbränning för att betona att det rör sig om en förändring över tid som kan uppstå när kroniska stressorer hotar eller hindrar en person från att utföra en roll som är central för personens identitet (Eriksson m.fl., 2003).

I arbetet med att skapa friskare arbetsplatser är en god inspirationskälla att se på andra goda exempel och förebilder. Detta kan illustreras med ett exempel från idrottsvärlden. Gunder Hägg tar världsrekordet 1945 då han springer en engelsk mil på en tid strax över fyra minuter. Han är dock inte helt nöjd med sitt resultat eftersom han vill springa under fyra minuter. När han gör undersökningar om det är möjligt kommer han fram till att nästan en handfull experter är överens om att det är en omöjlighet för människan att springa en engelsk mil på under fyra minuter. Gunder Hägg springer därmed inte under fyra minuter.

1954 springer Roger Bannister dock under fyra minuter. Han hade inte lyssnat på experterna. Den stora prestationen ligger dock i att det under de följande två åren lyckas fler än femtio löpare springa denna drömmil. Detta är ett möjligheternas perspektiv som visar på ett gott exempel (Angelöw, 2002:29).

Låt insikten om Bannistereffekten leda till att goda exempel systematiskt uppmärksammas på arbetsplatsen (Angelöw, 2002:30).

3.3 Framgångsrika strategier för friskare arbetsplatser

Dessa strategier är framtagna av Angelöw (2002:35) och bygger på en analys av mer än 200 olika arbetsplatser som på ett tillfredställande sätt lyckats att med hälsofrämjande metoder förebygga ohälsa. Strategierna ligger på en organisatorisk nivå. De utgör dock inte färdiga arbetsmodeller utan visar snarare på olika exempel som skolan kan ta till sig, för att sedan kunna utforma sin egen arbetsmodell.

1. Aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete

Sverige har idag en arbetsmiljölag som är till för att förebygga ohälsa, att olycksfall inträffar samt att det finns en god arbetsmiljö på arbetsplatsen (www.av.se). Idag anser forskare att allt större vikt ligger på den sociala biten i arbetsmiljön när det gäller hur personen uppfattar arbetsmiljön (Gudmundsson, 2005).

Tankarna i arbetsmiljölagen kan beskrivas med ett citat från Arbetsmiljökommisionens arbete som belyser arbetsmiljölagens syfte: 'En av de viktigaste förutsättningarna för ett bättre arbetsliv är ett rikt arbetsinnehåll och den enskildes möjlighet till samarbete med andra, har överblick över den verksamhet han deltar i, förstår den och har möjlighet att påverka arbetet - han/hon kan trivas och växa som människa'. (www.av.se/teman/stress/regler/index.aspx?print=true).

Det ligger på arbetsgivarens ansvar att se till att arbetsmiljön inte leder till ohälsa och arbetsmiljön innefattar både den fysiska, psykiska och sociala miljön (www.av.se). Att aktivt och systematiskt jobba med arbetsmiljön är något som i hög grad bidrar till bättre hälsa bland personalen. Exempel på sådant arbete kan vara att ge utbildning i arbetsmiljökunskap, skapa dialog och medverkan i arbetsmiljöarbetet och att låta detta arbete integreras i den dagliga verksamheten som en naturlig del. Detta arbete ska alltså inte bara gälla skyddsombuden och stänga de andra medarbetarna ute, utan tanken är att det ska vara ett aktivt arbete för alla (Angelöw, 2002:43-44).

2. Skapa en lagom arbetsbelastning

Alla de former av omorganiseringar och rationaliseringar som har skett i besparande syfte har lett till att personalen fått en ökad arbetsbelastning som i sin tur leder till en hög stressnivå med sjukskrivning som följd. För att sänka arbetsbelastningen kan en ökad permanent bemanning vara en viktig åtgärd. Exempelvis genomfördes det i Lund, 2002, ett beslut att förskolan inte fick ha större barngrupper än 11 till 16 barn beroende på ålder. Detta för att både personalens och barnens arbetsmiljö skulle stärkas. Beslutet ledde till att kommunen fick anställa 50 nya medarbetare (Angelöw, 2002:47). Att ändra på arbetsförhållanden för att mildra och förebygga stress kan bl.a. då innebära att ändra bemanningen eller att minska på arbetsmängden (www.av.se).

Ett annat alternativ är att anställa ett antal personer som verkar i en resurspool. Denna poolpersonal kan då rycka in där det finns ett behov (Angelöw, 2002:48). Detta ska vara en hjälp för personalen att hinna med alla sina arbetsuppgifter inom den utsatta arbetstiden.

Det är även viktigt att anpassa arbetsuppgifterna efter de olika förutsättningar varje enskild person har och särskilt äldre lärare för att de ska orka arbeta kvar till pension (www.av.se).

Förtroendetid som en del av arbetstidsförkortning kan även det vara en del i att få en lagom arbetsbelastning. Lärare har redan förtroendetid men den tid som avses här är menad att användas till friskvård och ligga på ca 10 % av tjänsten (Angelöw, 2002:52).

På samma sätt som den mänskliga kroppen behöver aktivitet behöver den även återhämtning. Det är återhämtningen som lindrar de olika stresssymptomen och gör att kroppen kan ladda batterierna igen. Ignoreras återhämtningsperioderna resulterar det troligen i någon form av ohälsa. Det är genom en sund arbetsbelastning som utrymme ges till återhämtning. Det viktiga är att skapa möjligheter till återhämtning (Angelöw, 2002:52-53). Följande punkter är hämtade ur Angelöw (2002: 53) och visar olika delar som ger bättre förutsättningar för återhämtning.

- Begränsning av övertid
- Återhämtning mellan olika projekt
- Längre sammanhängande ledighet
- Tid för reflektion och eftertanke
- Klara återhämtningspauser i arbetet
- Att respektera gränsen mellan arbete och fritid
- Att inte ha för långa arbetspass

3. Öka delaktigheten och inflytandet

Att få vara delaktig i sin arbetssituation och ha inflytande över sina arbetsförhållanden är som en skyddsbarriär mot negativ stress och är en viktig del i ett preventivt hälsoarbete (www.av.se). Studier visar tydligt att höga krav i kombination med psykosocial belastning är ohälsosamt, men endast i de fall där det finns låg delaktighet och inflytande över beslutsfattande. Detta innebär att på arbetsplatser med en hög grad av delaktighet och inflytande så upplevs inte hård arbetsbelastning i lika hög grad stressande (Angelöw, 2002:55). Det kan rent av vara gynnsamt för personalens hälsa när det råder balans mellan krav och kontroll i arbetet och i detta sammanhang kan man tala om den goda stressen (Eriksson m.fl., 2003:23). Det är därför av stor vikt att ta hänsyn till medarbetarnas handlingsfrihet vid planering och organisering av arbetet. Likaså minskar individens förutsättningar att påverka arbetssituationen om arbetet sker under tidspress (www.av.se).

Skolan ska forma elever i demokratisk anda men frågan är hur demokratisk skolan är? Elevdemokrati är en annan diskussion och därför tas den inte upp här men vilka demokratiska möjligheter har lärare att påverka skolan? Angelöw (2002:55) menar att det finns en rad olika åtgärder som kan tas till för att öka delaktigheten i beslutsfattande. Det kan vara att personalen får ett stärkt inflytande över hela verksamheten, införa olika former av demokratiska processer där beslut fattas, arbeta med målstyrning, tillåta självstyrda grupper och personalen ska ha ett reellt inflytande över sin arbetstid. Gudmundsson (2005) visar på att delaktiga medarbetare som får ta ansvar för sin arbetssituation presterar bra och känner tillfredsställelse på arbetet.

4. Ett konstruktivt ledarskap

Det är ledningen som har den centrala rollen att vara goda förebilder, verka stöttande och uppmuntrande för personalen och främja medarbetarnas hälsa (Angelöw, 2002:63).

En förutsättning att den förra punkten med delaktighet och inflytande är genomförbar är att ledningen tillåter att släppa på kontrollen (Tabell 3.3).

Tabell 3.3 Skillnaden mellan delaktigt och toppstyrt ledarskap. (Angelöw, 2002:65)

	Toppstyrt ledarskap	Delaktigt ledarskap
Antal	Få aktörer, ledningen	Samtliga berörda anställda
Lösning	Ledningen har den bästa lösningen	Berörda bygger en lösning tillsammans
Process	Ledningen definierar problem och utarbetar handlingsprogram	Förändringar planeras, genomförs och följs upp av dem som berörs
Tid	Få snabbt fram handlingsprogram men det tar tid att genomföra	Tidskrävande att få fram handlingsprogram. Snabbt att genomföra
Erfarenheter	Anställdas erfarenheter tas inte tillvara	Anställdas erfarenheter tas tillvara
Ansvar	Ledningen är aktör och får ta ansvar för att åtgärder vidtas	Alla berörda är förändringsaktörer och tar ansvar för att åtgärder vidtas
Reaktioner hos ledningen	De anställda gör motstånd och är passiva som vanligt	Åtgärder sker snabbare än vanligt. De anställda är mer engagerade och positiva
Reaktioner hos anställda	Ointressant, hotande, motstånd/resignation, missnöje, konflikter, försämrat samarbete	Engagemang, förändringsvilja, försiktigt positiva, förbättrat samarbete

Det är inte meningen att ett delaktigt ledarskap ska leda till att chefpositionen ska tas bort. Den är i allra högsta grad viktig eftersom dennes uppgifter är att delegera uppgifter och ansvar, samt att under tiden stötta och uppmuntra och även att följa upp arbetet. Ett konstruktivt ledarskap bör även ha ett stort engagemang för verksamheten, för om inte ledningen har detta hur ska då personalen kunna ha det (Angelöw, 2002:64,66). En fundamental del i ett bra, fungerande ledarskap är att uppmuntra och stötta medarbetarna. Medarbetare som känner verklig uppskattning från ledningen får en hoppfull och positiv inställning till arbetet samtidigt som de känner att chefen verkligen bryr sig. Det leder till ett ökat välbefinnande och stärker personalens självförtroende. Allt detta ökar motivationen och arbetsglädjen, vilket genererar i bra insatser (Angelöw, 2002:66). Att få en verklig uppskattning av ledningen har visat sig än mer betydelsefull bland människoyrken.

”...studier visar att personal i människoyrken får dålig feedback från sina chefer. Återkopplingen visar sig ha en indirekt betydelse för arbetstillfredsställelsen och är en viktig funktion för hur stress utvecklas... hur man upplever kraven i de här arbetena verkar ha en särskild betydelse för stressrelaterad ohälsa. Och när arbetskraven regleras bristfälligt blir följden att individen utsätts för en orimligt stor arbetsbelastning. Den leder i förlängningen till negativ stress och utbrändhet.” (Angelöw. 2002:67)

vi lärt och hur vi gjorde...Att få dela med sig av sin erfarenhet är en positiv del i nätverket. Det främjar både självkänslan och klimatet.” (Angelöw, 2002:83).

7. Friskvård

Det är idag vanligt förekommande att anställda får en timma friskvård i veckan under arbetstid. Att detta är såpass vanligt beror antagligen på att sjukskrivningarna har ökat så markant och att detta då blir en väldigt konkret åtgärd. Åtgärden i sig är något positivt i arbetet med att skapa friskare arbetsplatser men "friskvårdstimmen" får inte vara den enda åtgärden som görs utan bara en del av flera olika strategier. För att lyckas skapa en frisk arbetsplats krävs en helhetssyn där flera olika strategier verkar parallellt (Angelöw, 2002:85). Ur arbetsgivarens synvinkel är det både enkelt och okontroversiellt att lägga resurser på individuella lösningar, s.k. friskvård. Detta behöver inte vara en medveten strategi för att slippa förändra den psykosociala arbetsmiljön för personalen, utan kan vara en åtgärd i all välmening som en del i ett större förbättringsarbete på arbetsplatsen (Nilsson, 2005:93).

Exempel på olika friskvårdsåtgärder kan vara friskvårdskontrakt där personalen får en timmes friskvård på arbetstid i utbyte mot att de utövar en timme friskvård på sin fritid. Det är viktigt att påpeka att det även ska finnas avstressande alternativ då alla inte mår bra av att efter en stressig dag stressa vidare till ett fyspass. Andra åtgärder kan vara att anställa friskvårdskonsulenter som kan hålla i obligatorisk friskvård på arbetstid (Angelöw, 2002:86). Fysisk aktivitet är oerhört viktigt för att förebygga de flesta av våra folksjukdomar. Likaså är det väldigt lönsamt att satsa på att få personalen att sluta röka, för att sänka kostnaderna för sjukskrivningar men även i ett samhällsperspektiv (Angelöw, 2002:87,89).

8. Hälsobokslut och personalekonomiska analyser

Att efter en analys belysa alla de kostnader som ohälsa medför och de vinster som en friskare arbetsplats kan få, läggs en betydelsefull del i det hälsofrämjande arbetet. Finns det tydliga ekonomiska kalkyler är det lättare att genomföra hälsobringande åtgärder. Personalen är en tillgång enligt ett personalekonomiskt perspektiv och det är lönsamt att se till sina tillgångar. Det behöver inte bara vara att satsa på företagshälsovården eller friskvården. Utan det kan även röra sig om ett energimässigt underhåll där medarbetarna får tillgång till stödsamtal för att hämta energi och ta sig igenom kravfyllda arbetspass. Rätt underhåll av personalen leder till minskad sjukfrånvaro och personalomsättning och därmed till en ekonomisk vinst (Angelöw, 2002:93). Att ha ett personalekonomiskt underlag, i form av kalkyler och redovisningar, är viktigt i förändringssituationer där flera alternativ är möjliga (Angelöw, 2002:94). Det ger det ekonomiska resonemanget ytterligare en dimension.

Ett led i det personalekonomiska tänkandet är också att införa hälsobokslut, där personalsituationen analyseras på samma sätt som bokslutet i årsredovisningen. Hälsobokslutet tydliggör alla kostnader som ohälsan för med sig och flyttar fokus från realkapitalet till humankapitalet. Genom att humankapitalet belyses så kraftigt blir det även ett sätt att visa på vilken tillgång personalen verkligen är för organisationen. Ur detta perspektiv blir det lönsamt att få en hälsosammare personal som trivs på jobbet. Dessutom är det mindre kostsamt att sätta in resurserna i ett tidigt preventivt syfte än sena rehabiliteringsåtgärder (Angelöw, 2002:95). Det är en enorm kostnad som utbrändhet står för både ekonomiskt och känslomässigt och det effektivaste sättet att komma åt utbrändhetens problem är att arbeta förebyggande istället för att ge behandling i efterhand. Maslach, Leiter (1999:37) menar att det kommer att gå mycket lättare att hantera problemet med utbrändhet om arbetsgivaren riktar in sig på att främja engagemanget i arbetet och inte bara försöker göra problemet mindre omfattande.

Ekman, Arnetz (2005:303) menar att hälsobokslutet ska vara en handlingsinriktad rapport där visioner, strategier, hälsokomponenter samt mål för varje hälsokomponent visas. Likaså ska aktiviteterna för varje hälsokomponent visas samt de uppföljnings- och mätmetoder som används som t ex personalekonomiska kalkyler.

9. Tillgång till företagshälsovård

Företagshälsovården kan vara en stor tillgång i arbete med att skapa en friskare arbetsplats. Ofta finns det expertkunskaper inom företagshälsovården som för organisationen är lättåtkomlig och oerhört viktig i det förebyggande arbetsmiljöarbetet (Angelöw, 2002:101-102).

Dessa punkter som nu beskrivits har även en koherens med flera av de punkter som Europeiska kommissionen tagit fram i sin handledning för arbetsgivare att förebygga skadlig stress (Ekman, Arnetz, 2005:70).

3.4 Sammanfattade åtgärder för en friskare arbetsplats

För att arbeta hälsofrämjande krävs att fokusera på det positiva och inta ett nytänkande (Angelöw, 2002: 14-15). Framgångsrika hälsofrämjande strategier för arbetsplatsen är ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete för alla, att skapa en lagom arbetsbelastning samt att öka delaktigheten och inflytandet för personalen. Andra strategier är att ha ett konstruktivt ledarskap, positivt arbetsklimat och att utveckla medarbetarna genom kompetensutveckling. Slutligen kan även friskvård, företagshälsovård samt hälsobokslut vara strategier för att skapa en friskare arbetsplats (Angelöw, 2002:43-102). Utifrån dessa strategier kan sedermera den egna arbetsmodellen för arbetsplatsen utformas och genomföras. Vissa åtgärder görs redan idag och andra behöver fokuseras mer på för att skapa en positiv psykosocial arbetsmiljö på Lindhagaskolan.

Nästkommande kapitel kommer nu att beskriva hur insamlandet av det empiriska materialet har gått till.

4 Metod

Avsnittet beskriver tillvägagångssättet i insamlandet av det empirisk materialet. Samt de för- och nackdelar som finns med olika metoder.

4.1 Fokusgruppintervjuer

Den metod vi har använt i denna undersökning är fokusgruppintervjuer. Det är en form av kvalitativa gruppintervjuer som i vårt fall varit formell, arrangerad och strukturerad (Wibeck, 2000:26,45). Ska innehåll som t ex uppfattningar, åsikter, tankar eller attityder, studeras lämpar sig metoden väl. Likaså om interaktionen mellan deltagarna ska studeras. Metoden används vid olika projektutvärderingar och ofta inom kommun och landsting (Wibeck, 2000: 20). Att vi valde denna typ av intervjuform beror på att vi ville fånga in ett större antal respondenter än vad som är möjligt vid enskilda kvalitativa intervjuer under den tid som vi är tilldelade. Enligt Wibeck (2000) används strukturerade fokusgruppintervjuer med fördel vid denna form av utvärdering som vi gör. Likaså anser vi att intervju är den metod som tillför den bästa data eftersom vi är ute efter att fånga in människors känslor och upplevelser i deras arbetsmiljö.

Fördelen med fokusgruppintervjuer är att människor får använda sina egna ord för att beskriva ett ämne samtidigt som gruppdynamiska aspekter verkar och flera olika idéer kan komma fram.

4.2 Alternativa tillvägagångssätt

Att använda sig av enkäter i en sådan här studie är möjligt men vi menar att mycket data går miste i en enkätundersökning där vi vill få fram orsaker till lärares psykosociala arbetsmiljö. Enkätundersökning är bra för att få fram statistisk data men vår ambition är att gå djupare för att hitta orsakerna till att lärares ohälsa.

Det är fullt genomförbart att använda sig av enskilda kvalitativa intervjuer i vårt fall. Eftersom kvalitativa studier lämpar sig för frågeställningar som rör förståelse eller att hitta olika mönster, vilket stämmer in på denna studie (Trost, 3:e uppl., 2005: 14). Om studien varit på enskilda intervjuer hade vi kommit ifrån några av våra dilemman vad det gäller gruppsyk och liknande. Dock anser vi att fördelarna med gruppintervjuer i detta fall överväger nackdelarna.

Observation som metod används för att studera människors beteende och interaktion med varandra. Önskar man även att nå en djupare insikt i människors agerande och tankar krävs en nära och lång deltagande observation (Kvale, 1997: 100). Denna metod hade varit för tidskrävande för undersökningen samtidigt som intervjuer ger ett både ett djup och i jämförelse med deltagande observation även en bredd.

4.3 Urval

Eftersom vårt syfte är att undersöka lärares psykosociala arbetsmiljö på Lindhagaskolan består vår undersökningsgrupp endast av lärare från denna specifika skola. Det gjordes ett strategiskt urval där yttre strukturella ramar fick stort inflytande. Grupperna togs fram av personal på skolan. Urvalet bestämdes efter de strukturella möjligheter lärarna hade att delta. Inga intervjuer lades således under lektionstid.

Totalt ingick 13 personer i urvalsgruppen. Det fanns ett bortfall vid tre av fyra intervjuer. Bortfallet blev totalt sett 4 personer. Eftersom vi inte hade en personlig kontakt med lärarna under rekryteringen vet vi inte exakt vad som orsakade bortfallet. Vissa vet vi dock berodde på sjukdom, andra sade sig hade glömt bort att de skulle delta. Vi har ingen anledning att tro att bortfallet skilde sig åt från de övriga deltagarna. I viss mån har även bortfallet påverkat undersökningen om man ser det som att det är en hel grupp som fallit bort. Dock var bortfallet fördelat över de flesta grupper och under alla intervjuer kom i stora drag samma svar upp, vilket tyder på att vi inte behöver lägga så stor vikt på bortfallet.

4.4 Studiens tillförlitlighet

Det finns vissa brister i studien som kan påverka dess tillförlitlighet. Som ett första exempel kan nämnas att det är en brist att vi själva inte kunnat bestämma vårt urval. Orsaken till att vi inte gjorde det var främst av praktiska skäl, då det hade tagit för mycket tid i anspråk. Risken som vi ser det är att vi fått ett snedvridet urval, där vissa personer plockats ut för att de har de "rätta" åsikterna. Att detta skulle vara fallet betvivlar vi dock med tanke på hur resultatet föll ut.

För att gå in på andra brister i metoden kan nämnas att det alltid finns en risk att moderatorn omedvetet styr samtalet till att ligga på en viss nivå.

Detta kan t ex ske genom ett aktivt lyssnande och moderatorn då genom att kanske nicka medstämmande sätter normen för vad som är okey att säga i sammanhanget. Risken finns att andra då inte vågar komma med andra åsikter. Trots att vi är medvetna om denna risk med ett aktivt lyssnade har vi ändå valt att medvetet använda oss av det, då vi har försökt att ta reda på människors känslor och upplevelser ser vi det som en viktig del att visa att vi faktiskt lyssnar på dem.

I början av kapitlet nämns gruppdynamiken som en fördel med fokusgruppintervjuer, men detta mynt har även en baksida. I ett gruppsamtal finns alltid risker med att intrapersonella och interpersonella faktorer spelar in. Det kan handla om olika typer av gruppsyck där deltagarnas personlighetsdrag påverkar gruppens beteende och åsikter. Detta kan yttra sig i att vissa personers åsikter bemöts mer positivt/negativt än andras eller att vissa tar mer plats än andra (Wibeck, 2000:27-28). Då vi är medvetna om problematiken har vi försökt styra intervjuerna så att alla ska få komma till tals. Att formen för intervjuerna varit strukturerade, i den meningen att det funnits genomarbetade frågor som vi ställt, har även bidragit till att motverka att bara en typ av uttalanden kommer fram. Dock har frågorna varit av det öppna slaget så en viss brist finns således kvar.

En fördel i sammanhanget är att gruppdeltagarna känner varandra sedan tidigare och är en homogen grupp, vilket skapar intimitet och sammanhållning i gruppen. Deltagarna känner till varandras personligheter och är därmed bättre rustade för att stå emot påtryckningar, fastän detta inte är någon garanti.

Slutligen ska nämnas att det finns yttre störningar i undersökningen som i detta fallet inte går att förbise. Vi har gjort valet att ändå ta med den berörda intervjun då det uppstår en hotfull situation på andra sidan av dörren. Situationen påverkade både oss intervjuare samt informanterna. Det var svårt att koncentrera sig på uppgiften och vara lyhörd för vad som sades. Det som kommer fram i intervjun är trots detta relevant och att sådana här saker kan hända i skolan belyser väl lärarnas situation och ämnet för uppsatsen. Trots dessa brister som i viss grad alltid är svåra att komma ifrån anser vi att fokusgruppintervjuerna föll ut väl och det resonemang vi förde kring metodval stämde väl överens med det resultat vi fick fram.

4.5 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

Med tanke på att detta är en kvalitativ studie är det svårt att diskutera termer om reliabilitet. Dock har vi försökt att notera avvikelser i kroppsrörelser och uttryck. Människan är inte statisk och stabil i sina åsikter och beteenden utan är istället en delaktig aktör (Trost, 3:e uppl., 2005:111). I denna bemärkelse har vår studie en låg reliabilitet.

Validiteten, eller trovärdigheten som det också kan bemärkas, bör diskuteras då det kan finnas risker med att deltagare inte säger vad de egentligen tänker eller på annat sätt förvanskas av gruppsycket (Wibeck, 2000:120-121). I vår bedömning av intervjuerna har vi dock inte sett några tendenser till att de intervjuade skulle komma med förvrängda svar. Detta bygger vi på att alla intervjuer hade öppen atmosfär och inte heller de andra deltagarna verkade reagera på svaren vi fick fram, vilket hade varit troligt att de gjort om någon kommit med oriktiga uppgifter, då de känner varandra sedan tidigare.

Det går inte att göra generaliseringar utifrån denna typ av undersökning på en population, vilket vi inte heller gör anspråk på att göra. När det är fråga om fokusgruppintervjuer går det dock att tala om lösa generaliseringar där det går att se tendenser för en viss grupp av människor (Wibeck, 2000:123). Vår ansats är att göra generaliseringar vad det gäller Lindhagaskolans personal. Känner andra skolor igen sig i resultatet visar det ytterligare att metoden fungerar men vi vill inte säga att detta resultat är något som är gällande för alla skolor.

4.6 Tillvägagångssätt

I intervjuerna använde vi oss av en intervjuguide där vi satt upp ett antal teman. Under varje tema följde sedan en rad frågor som vi i stort höll oss till eftersom fokusgruppsessionen var strukturerad (Kvale, 1997:121). De olika teman vi använde i intervjuguiden var; arbetsmiljö, stress, makt/medbestämmande, eleverna, sjukskrivningar och förbättringar. Det fanns även ett inledande och ett avslutande tema.

De teman vi valt oss av att använda är delar som enligt vår förförståelse är viktiga för lärares psykosociala arbetsmiljö. Vi ville komma åt både orsaker till att lärarna kunde må dåligt på jobbet men även hitta bitar som gjorde att de gick till jobbet och trivdes. Det ska dock poängteras att intervjuerna är begränsade och att det naturligtvis finns andra teman som vi skulle ha kunnat använda istället som hade mätt samma sak fast ur en annan synvinkel.

Frågorna till intervjun bearbetades fram gemensamt genom diskussioner oss författare emellan. Vi förde även diskussioner på vår fritid med familj och vänner huruvida vissa frågor fungerar att ställa. Vi valt att inte ställa frågor som direkt avspeglar vårt syfte, att hitta orsaker och lösningar på lärares sjukskrivningar på Lindhagaskolan, utan vi har i stället valt att gå på de teman som vi anser viktiga i sammanhanget och belysa dem för att få fram orsaker. Att vi valde att inte ställa direkta frågor om orsaker beror på att det kan vara svårt för en respondent att komma helt oförberedd till en intervju och besvara en så stor fråga. Våra begränsningar har därför fungerat som en struktur för informanterna att indirekt besvara frågan. Respondenterna har även fått utrymme att komma med ytterligare tillägg när de kommit på något sådant.

Fokusgruppintervjuerna gick till så att vi under två dagar träffade 4 olika grupper, fördelat på två grupper per dag. Intervjuerna genomfördes på Lindhagaskolan och den första dagen i ett konferensrum och den andra dagen i ett klassrum. Att genomföra intervjuerna på lärarnas arbetsplats var i stort sätt nödvändigt för att intervjuerna skulle vara genomförbara för respondenterna rent tidsmässigt. Nackdelen med det som vi även blev varse om är att det är svårt att hitta platser i en skola där lärarna får vara helt ostörda en stund. Under första dagen var det lyhört ut mot korridoren där det uppstår ett mycket hotfullt gräl mellan vuxna människor och polisen blir ditkallad. Detta påverkade givetvis den berörda intervjun negativt.

Antal deltagare vid varje intervju varierade mellan två till fyra. Intervjuerna spelades in på band. Båda författarna var närvarande vid alla intervjuer. Det var dock alltid så att det bara var en av oss som hade moderatorrollen och den andra satt då tyst och förde vissa anteckningar då det behövdes. Moderators roll var att styra samtalet och följa intervjuguiden, samt att komma med följdfrågor då något behövdes förtydligas. Moderators roll var även att se till att alla kom till tals och ge alla utrymme till att prata.

4.7 Analys

Intervjuerna har transkriberats efter bandanalysmodellen. Alla intervjuerna har skrivits ut av samma person för att utskriften ska vara konsekvent, då det alltid är fråga om tolkning när tal ska bli text (Kvale, 1997:153). Vidare görs en horisontell innehållsanalys av materialet där data struktureras efter teman (Wibeck, 2000:88-89,96).

Stukåt (2005:134) skriver att hur man presenterar sina resultat beror i hög grad på vilken forskningsmetod som använts och redovisningen kan därför få ganska så olika utförande. Han skriver vidare att avsnittet ska innehålla en saklig och koncentrerad beskrivning av utfallet och inte någon utförligare diskussion eller generella slutsatser (Stukåt, 2005:134).

Han menar att man i kvalitativa studier inte ska ha med alltför många exempel på intervjuvar, eftersom det då kan bryta tankegången hos läsaren, men trots det har vi med ganska många mot den bakgrunden att vi anser att dessa är innehållsrika och därmed väldigt betydande för uppsatsen.

Vi har försökt återge citaten ordagrant men i vissa fall har förtydliganden gjorts. Det är dock viktigt att påpeka att inte allt svar är redovisat och det beror delvis på att de inte varit relevanta att inkludera men även med tanke på arbetets omfång. Stukat (2005:135) hävdar att när man ska redovisa sina resultat är det viktigt att tänka på hur man ska göra tolkningsresultat tydliga, begripliga men också övertygande. Vi har därför valt att arbeta efter de teman vi hade i intervjuguiden eftersom det då blir lättare och tydligare för läsaren att hänga med. Vi börjar varje tema med en liten sammanfattning av vad lärarna svarat i en viss fråga för att sedan belysa ytterligare med citat. Vi har tolkat resultaten och gjort jämförelser mellan olika svar och de mönster och variationer vi hittat har beskrivits.

4.8 Etiska principer

Varje intervju förelägs av en presentation av intervjuarna, lärarprogrammet och arbetets syfte. Respondenterna upplystes om att de deltog på frivillig basis och att om de önskade kunde avbryta sin medverkan. Intervjuerna fördes på respondenternas villkor. Grupperna har blivit utsedda av skolledningen och därför finns risken att de själva inte kunde bestämma om huruvida de skulle delta i undersökningen eller inte (Vetenskapsrådet). Eftersom vi var medvetna om denna uttagning var det viktigt för oss att särskilt trycka på att intervjuerna var frivilliga för deltagarna. Det var ingen av deltagarna som gjorde indikationer på att de var tvingade att delta.

Vidare informerades deltagarna om att personliga uppgifter om dem kommer att bearbetas konfidentiellt, vilket innebär att vi inte för vidare vem som har sagt vad eller vilket. Likaså har vi ändrat på vissa igenkänningsfaktorer för att stärka konfidentialiteten för de berörda personerna (Trost, 3:e uppl, 2005:40-41). Ett dilemma med denna typ av undersökning som vi har gjort är dock att vi som intervjuare har påpekat vår tystnadsplikt, men vid gruppintervjuer går det inte att tvinga in de andra deltagarna under tystnadsplikt. Detta kan därför medföra att även om inte vi för information vidare kan det föras vidare av deltagarna (Wibeck, 2000:116). Då vi varit medvetna om detta dilemma har vi försökt att påpeka det för respondenterna så att de är medvetna om situationen.

Ytterligare ett dilemma som vi hamnar i samband med konfidentialiteten av deltagarna är att undersökningen beskriver situationen på en specifik skola. Alla deltagarna känner varandra mer eller mindre vilket gör det svårt för oss som utomstående att helt aidentifiera respondenterna. Även detta dilemma har vi varit öppna med och deltagarna har som sagt haft villkoren på sin sida och kunnat avbryta intervjun om de önskat. Som vi visat innebär fokusgruppintervjuer vissa dilemman när det gäller etiska principer och därför har vi tagit del av vetenskapsrådets forskningsetiska principer och låtit de genomsyra vår undersökning.

Vidare kommer nu resultatet av undersökningen att redovisas i nästa kapitel.

5 Resultatredovisning

I detta kapitel redovisas resultatet av genomförda fokusgruppintervjuer. Kapitlet är indelat och har analyserats efter ett antal teman som tar upp aspekter så som arbetsmiljö, makt/medbestämmande, sjukskrivning, elever och stress, alltså teorier som är knutna till detta arbetets teoretiska utgångspunkter. Varje avsnitt består av en sammanfattande del som även belyses ytterligare genom talande citat från intervjuerna samt dess tidigare nämnda frågeställningar.

De teman vi använt oss av i intervjuguiden är även kopplade till frågeställningar i litteraturgenomgången om orsaker som påverkar hälsa och ohälsa, samt de strategier för hälsofrämjande arbete. Kopplingen ser ut som följer: Tema stress ingår i punkten allt för stor arbetsmängd i förhållande till tilldelad tid (Nilsson, 2005:95). Tema makt/medbestämmande kopplas till punkten maktlöshet (Dahlman, 2002:42, Maslach, Leiter, 1999:25). Vidare sammanförs tema eleverna med värderingskonflikter samt arbetsbelastning. Tema arbetsmiljö, sjukskrivningar och förbättringar ingår i alla punkter som kan vara orsaker till ohälsa men även till framgångsfaktorer som syftar till att minska ohälsa.

Frågorna i intervjuguiden är inte ställda så att de förutsätter att lärarpersonalen är drabbad av ohälsa eller har en dålig arbetsmiljö. De kan lika gärna svara för att arbetsmiljöarbetet är tillfredställande, arbetssituationen är lagom där personalen inte känner sig stressad, att lärarna upplever att de har makt och medbestämmande alltså har delaktighet och inflytande vilket i så fall beror på ett konstruktivt ledarskap och att kontakten med eleverna gör läraryrket stimulerande och motiverande (Angelöw, 2002: 43-44, 55, 66, www.av.se). Man måste inte bli sjuk av arbetet, men skulle det inträffa så finns resuser i form av företagshälsovård så att man kan komma tillbaka. Även friskvård och hälsobokslut är faktorer som bidrar till att personalen klarar av och orkar med sitt arbete (Angelöw, 2002:85,94,101-102).

5.1 Arbetsmiljön på Lindhagaskolan

Med arbetsmiljön avses här både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Rent generellt var svaren på denna fråga negativa och något som lärarna betonade var de ledningsproblem som pågår på skolan. De framför även hur viktigt det är att ha en väl fungerande ledning. Lärarna menar att eleverna känner av problemen och de påverkas negativt, vilket inte minst syns i korridorerna. Lärarna påpekar att både de och eleverna känner frustration över att de blivit lovade bl.a. större lokaler, gruppum och arbetsrum men att ingenting händer.

Att den fysiska miljön måste förbättras var en allmän åsikt bland de intervjuade lärarna. Något annat som de menar har bidragit negativt till arbetet är den extra arbetstimma lärarna fått som de annars använt till andra uppgifter. Vad lärarna hade att säga om den psykiska miljön är att den varit väldigt hård denna termin (ht-06) och detta beror på många saker, bl.a. ledningsproblem men även det att skolan är för trång för eleverna och att dessa problem har påverkat lärarna i sina arbeten, de har blivit pressade. Den dominerande uppfattningen bland lärarna är att den sociala gemenskapen är god och att det är en viktig del i trivseln på arbetsplatsen.

Birgitta: Det är en svår fråga, men man kan säga direkt att skolan är kaotisk... Det är en skolledning som inte har klarat av sin uppgift som har slutat och då blir det ringar på vattnet effekten.

Siv: Jag kan väl hålla med i det hon säger. Ledningen betyder mycket och måste ha kompetens och fixa det här. Eleverna ser ju detta och känner av det och detta märks tydligt i våra korridorer om inte annat. Barnen mår inte bra i korridorerna. Det är otryggt.

Linda: Jag är lite kluven, jag håller med delar men det är inte bara ledningen, t ex har vi blivit lovade större utrymmen men det har inte kommit och man har känt frustration över det bland elever och bland personal. Man har vetat att skolan ska rustas upp och få större lokaler, gruppum och arbetsrum och så händer ingenting. Man laddar så händer ingenting igen. Jag kan känna det

att miljön här är så ful så att man får blunda för den liksom och detta säger inte bara jag. Och det gör att de (eleverna) inte är rädda om sin miljö.

Sofia: Jag tycker att det är en ganska hård arbetsmiljö, p.g.a. att omständigheterna på skolan inte är de exceptionella som man skulle vilja ha... Det tar många timmar från vårt arbete att reda ut konflikter, att försöka lösa situationer.

Inga-Britt: Den fysiska miljön är väldigt nedsliten, tråkig. Reparationen blir halvdant gjort tycker jag. Det är väldigt smutsigt.

Lotta: Det är väldigt mycket ljud i skolan, hela tiden, känner jag. Hela skolan har ju ett golv av klinkerplattor och det gör ju också att det blir ett hårt ljud, och det är mycket fläktljud. Ja, jag tycker det är jobbigt med ljud.

Christina: Arbetsbördan kan öka hur mycket som helst men lönen ökar inte. Man kan prata hur mycket som helst om hur läraryrket är väldigt viktigt, men det visar sig aldrig i lönekuvertet.

På frågan hur skulle ni beskriva den sociala miljön här på skolan varierade svaren beroende på om lärarna talade om relationen lärare-lärare eller lärare- elev.

Lars: Jag sa ju att jag berömmar dem, jag tycker väldigt mycket om de här lärarna. Jag tycker inte det finns så mycket baktaleri. Man arbetar gemensamt framåt, man har gemensamma problem. Vi här har nästan alla elever tillsammans.

En annan lärare framförde en annan åsikt:

Mellan lärare och elever så har vi fått vara mer ordningspoliser på senare tid än vad vi fått vara tidigare tycker jag och det har hänt att man tycker att några är mer ordningspoliser och några är det inte och då blir det också att det blir lite av ja...misstämning eller nåt åt det hållet lärare emellan också ja att man tycker att någon tar i för mycket och någon tycker att någon tar i för lite. Men man vill inte riktigt säga det för att det är lite fult att tycka så nånstans, men ändå så tycks det...

Någonting lärare talade om var bristen på tid och plats till att prata och diskutera eventuella problem med sina kollegor.

Inga-Britt: Ja, jag tror verkligen att den är sämre nu. Vi orkar inte vara så sociala och vi har också fått en extra undervisningstimma som gör att de små gluggarna man hade ibland till att göra arbete, då man faktiskt kunde sitta och vara social som också är ett stort behov tycker jag, dom är borta...

Moa: Felet skall jag säga, tycker jag är när man är t ex handledare för en klass men man har ju lektioner hela tiden, när man eventuellt skulle kunna prata om de problemen man har...man har aldrig tid att sätta sig ner och diskutera det så att säga verkliga problemen och då blir de verkliga problemen större också. För när den ena har lektionsfritt har den andra lektion, så är det nästan alltid och det tar på en.

Maj: Plus att man känner sig stressad hela tiden för att man vet att man har någonting som man måste, borde ta upp med någon. Man hinner inte med att träffa den personen och när man gör det är det under en kort sektion i kopieringsrummet när man liksom försöker ge så mycket information man kan. Det blir ju inte kvalitativt riktigt bra. Det finns inget utrymme för eftertanke heller, att man kan återkomma liksom.

På frågan vad de skulle vilja förbättra i sin arbetsmiljö var det vanligaste svaret den fysiska miljön, d.v.s. en rejäl uppfräschning av skolan. Men även andra saker av mer psykosocial karaktär framkom.

Lotta: Jag skulle vilja både för eleverna och oss själva få en riktig arbetsplats att arbeta på, t ex stolarna som inte alls är sköna.

Birgitta uttryckte sig så här: *Jag tycker att det ska vara en klar och tydlig arbetsledning och vi ska ha mycket klarare regler om hur vi pedagogiskt ska jobba och att det är pedagogik som vi ska jobba med här. Mera dialoger, informationen ska gå till alla. Om man har tydligt ledning och forum där man kan prata med varandra mellan olika grupper så tror jag att det är en maktfaktor och man kan då styra ledningen åt rätt håll, men då ska man ha en ledning som vet vad den vill. Då blir det positivt och detta gäller även eleverna eftersom de känner av vår frustration.*

5.2 Makt och medbestämmande på arbetsplatsen

Ingen av de intervjuade lärarna menar att de har någon direkt makt att påverka sin arbetssituation. Det som tydligt kunde urskiljas var den frustrationen och maktlöshet lärarna känner på sin arbetsplats. Lärarna påpekar att skolledningen infört nya "bestämmelser" utan att lärarna känt att de varit med på noterna. Detta får dem att känna att deras röster inte är hörda i viktiga avseende och ett exempel, enligt lärarna, är den extra undervisningstimma som blivit pålagd ovanifrån utan att lärarna tagit ställning till det. Dessutom vet de inte om de kan lita 100 % på skolledningen eller om de kan räkna med ledningens stöd vid eventuella konflikter.

Linda: Ja, jag håller med, jag tycker att det haltar groteskt i systemet. Vi har det så klart och tydligt att eleverna har rätt till olika saker i SO, t ex ska man uppnå mål som kräver situationsutrymmen men den här skolan är ju byggd för en annan skola. Det kan vara oerhört frustrerande, man känner sig väldigt maktlös. Jag kan inte trolla med knäna, trolla fram fler lokaler, eller pengar som inte finns...resurser flyttas runt man kanske får resurser till en elev och ett par veckor senare så är den resursen bortplockad eftersom det finns åtgärdsprogram om att så här ser det ut. Men så fanns den inte och man blir nästan inte tillsagd att den har försvunnit och sånt är väldigt frustrerande när man sitter i en process och jobbar ihärdigt med detta tillsammans med föräldrar och handledning och allt möjligt. Det är väldigt mycket tillfälligt känner jag. Man måste ha långsiktigheten för att kunna planera långsiktigt osv. att man står stadigt, det känns som om mattan rycks undan för en hela tiden.

Maj: Även uppifrån har jag upplevt den här extra timmen som väldigt betungande. Den sa ju vi jättenej till men det blev så ändå och då känner man också frustration över att man har ingen talan överhuvudtaget det läggs på arbetsbörda men inget tas ifrån vi skulle ju få som kompensation mindre rastvakt vilket gjorde att oron i korridorerna ökade under första perioderna innan andra persone kunde rastvakta.

Lotta: Jag känner inte att jag har någon makt...alltså den enda makten jag skulle ha är att sjukskriva mig från min tjänst, så kan jag påverka min arbetssituation.

Therese: Jag har ju upplevt den (skolledningen) som bra och jag har ju erfarenhet av olika skolor och ledningar och den är bra fortfarande... Ja, jag har ju en känsla av att om det skulle bli en konflikt mellan en elev och förälder och läraren så tror jag ledningen håller på eleven och föräldrarna.

Moa: *Ja, den frustrationen vi har försökt beskriva har med maktlöshet att göra och det är maktlöshet inom de arbetsuppgifter man har och det är stresskapande. Det är inte bra på längre sikt. Det klarar man ett tag men det är oerhört viktigt att det inte varar för länge för det måste vara roligt i sitt arbete och det roliga är när man kan nå de resultat man vill. Att man inte hamnar i maktlösheten det handlar om en balansgång och det gäller i alla yrken tror jag, men det har varit lite för ofta den här terminen...så här med en extra timma och att det hade något med möjligheternas skola att göra som jag aldrig fattade, jag förstod inte riktigt. Jag trodde i alla fall att vi skulle diskutera om det skulle bli nästa termin men rektorn hade redan bestämt. Då blev jag riktigt irriterad för jag vill inte diskutera saker då det gör mig oerhört arg. Jag vill inte behandla våra barn så...visst andra är rastvakter men vi får det jobbet ändå för vi är ju barnens handledare. De kommer ju till oss med sina problem men vi skulle kunna förebygga om vi var ute med eleverna mer. Det blir nästan så att man går ut i alla fall och då känner man sig överkörd. Det här ligger som en tagg hos väldigt många.*

5.3 Sjukskrivning bland lärare

Så gott som alla lärare gav samma svar på varför de tror att lärare generellt sett har höga sjukskrivningstal. Det har mycket att göra med det som vi tidigare tagit upp, lärarna känner bl.a. att de fått mycket större arbetsbörda och med de delvis nya arbetsuppgifter som de inte känner sig helt säkra på. Detta leder till att lärarna känner frustration och stress för att de vet att de har mycket att göra som de inte hinner med.

Birgitta: *Jag har en annan synvinkel på detta här med att man är utbränd i skolan och det är ju det att kuratorer t ex har ju handledning vilket alla andra som arbetar med människor också har men det saknar vi lärare, jag tycker att lärarkåren behöver det. För så fort jag ser på någon är det första steget till att börja bearbeta med mig själv som person och det ska jag inte göra på fritiden inte med min man, eller mina barn eller med mina vänner. Alla ska ha handledning, jag som enskild lärare ska inte behöva fråga efter det. Man behöver handledning för att må bra i detta yrke. Jag sökte det själv på egen hand många gånger, eftersom jag kände mig ensam. Jag tycker att man borde kräva att få ha någon timma så som man gjort med fysiska träningen.*

Moa: *Jag tror att ett stort problem är att du aldrig kan gå från jobbet och känna att du stänger av och går hem, du är aldrig bara privat Moa, privat ...du är inte klar. Du vet inte om det är någon som ringer på kvällen eller du kanske måste sätta dig och rätta prov eller du måste själv ringa.*

Lotta: *Jag tror det är arbetsbelastningen, vi undervisar på papperet men det ser inte ut som om det är många timmar vi undervisar men den mentala påfrestningen börjar alltså långt innan man går till lektionen. Du måste förbereda lektionen, du måste tänka in i lektionen. Du måste tänka vilka elever som kommer att komma på lektionen och hur du ska bemöta alla dem och sen har du lektionen och det är ju en show och kör man den showen i 60 minuter så kostar det energi. Sen har man en efterbearbetning i huvudet som också håller på och man för in frånvaro på eleverna och man funderar på vad sa den osv. och man kanske funderar själv på hur man själv uppförde sig och vad man sa. Det är en efterbearbetning som också håller på en timme efter. Visst, men bara det att det finns det inte tid för då kommer nästa lektion innan efterbearbetningen är klar, så det blir kaka på kaka så när man kommer hem så blir det bara – aahhhh-vad har jag gjort idag? Då har jag glömt alltihop.*

På frågan hur de upplever att arbetsgivaren tar tag i problem med ohälsa bland personalen svarade Linda: *Vi gick igenom någonting som heter kollegiehandledning ett kort tag men sedan har det*

glömts bort känns det som. Vi gick igenom modellen och pratade om den. Men det är ju bara en sak, kontinuiteten är oerhört viktig. Sen så finns det så mycket mer, jag har efterfrågat, det finns protokoll på att jag vill ha detta här med konflikthantering t ex. Det finns jättemånga duktiga föreläsare. Det gäller både oss som vuxna hur vi samordnar och löser situationer likväl för elever. Det landar liksom ingenstans. Det finns ju behov hela tiden. När det kommer ifrån oss borde det vara en smart grej att greppa tag i och göra någonting för det finns ett stort intresse.

Moa: Vi har haft friskvårdskvällar. Det ser jag som något positivt men jag hade uppskattat mer om vi hade haft en mer fungerande vardag om man säger så, med mer jämnare arbetsfördelning och mer tid för reflektion och de här bitarna. Det hade gett mig bättre hälsa tror jag än liksom att få massage en gång per termin.

5.4 Läraren i mötet med eleven

Under intervjuerna märktes hur lärarna blev som förbytta när det började talas om eleverna. Fastän det var mycket negativt som sades så var detta temat uppenbarligen något som lärarna hade positiva känslor till, de sken upp och det glänste om dem när de talade. Det är en trolig förklaring till varför de trivs i sin lärarroll. Dock finns även andra delar, som svårigheter med en viss kategori av elever, där lärarna upplever sig ha för lite kunskap i hur dessa elever ska bemötas.

Sofia: ...Jag har de bästa eleverna på skolan jag älskar mina elever de är jättegöa jag tycker om mitt jobb.

Elisabeth: Ja, det tycker jag också det är med eleverna det är roligt. Jag har tänkt på det nu när jag ska pensioneras snart. Det är den biten jag kommer att sakna mest.

Lena: Ja, både med eleverna men även att jobba med kunskap av olika slag är roligt fast jag ibland inte vet hur jag ska hantera situationer.

Maj: Jag trivs i det här med undervisningen. Det här är ingen skola med fjäskelever det här är en skola med alla sorters elever och det blir ganska häftiga lektioner av det och det trivs jag med och sen trivs jag med att röra mig runt på skolan. Här är brökigt och stökigt men jag tycker om eleverna... Jag trivs i lärarrollen som sådan men det är de yttre omständigheterna som gör att man inte kan fungera så bra som man skulle önska, det trivs jag inte med.

Therese: De (eleverna) är fantastiska. Man lär av dem också. Det är inte bara så att bara för att jag är vuxen så har jag svar på allting, man utvecklas.

Men inte alla höll med, som t ex Inga-Lill som har arbetat länge på skolan svarade så här: Jag kan väl säga att jag inte trivs lika bra som jag tidigare gjort. Jag tycker att vi har fått mycket jobbigare elever men det kan ju som sagt bero på mig själv. Jag åker inte till skolan med samma glädje som jag gjort förr.

När lärarna blev tillfrågade om det fanns delar i lärarrollen där de inte känner sig lika bekväma, var det vanligaste svaret "jobbiga" elever som de inte riktigt visste hur de skulle handskas med. Andra tog upp det här med bedömning och menade att det var en svår och obekväma del av arbetet.

Maj: Ja, jag kom att tänka på det när man ska handskas med elever som man inte direkt har någon relation till utan det är bara någon som bara bär sig illa åt och som man ska tillrättavisa. Man är lärare och har sitt ansvar att säga till och eleven är sådan...då känner man sig obekväma.

Sofia: *Ja, när man gör sånt som man inte är utbildad till som t ex jobba som psykolog för att man måste jobba med barnen eller föräldrar som verkligen kräver den rollen av dig. Det tycker jag är jätteansträngande.*

Moa: *Jag har varit på möten med skolledningen efter sådana situationer där elever burit sig oerhört dumt åt som jag tycker att dom skulle be om ursäkt för. Men jag har inte haft en skolledning som förmått dem att göra det och då undrar jag varför jag försöker ...då känner jag denna maktlöshet igen för att vi måste, jag måste. I så fall vill man ha ett stöd och om man då inte får det så....*

På frågan om det är något som de vill ha fortbildning i fick vi en hel del olika svar:

Moa: *Ja, jag skulle vilja ha gruppstyrkande övningar för att jag känner ett behov av det .*

Maj: *Det här inför lärarrollen, var slutar lärarrollen och vad är det andra? Det kanske ska vara så istället att vi talar om att det här kan inte ingå i vår lärarroll vi måste veta det. Ingår det eller ingår det inte och hur långt måste vi gå? Annars stoppar vi där...Jag känner det också att jag inte är tillräckligt kompetent inom det här området egentligen för att kunna ta de här komplicerade situationerna som uppstår med elever som inte är riktigt vanliga eller normala om man får lov att säga så, som har olika problem med sig och så, mår dåligt och är utåtagerande och hotfulla. Liksom var går gränsen, var ska man skyffla det vidare? Hur stort ska ett hot vara för att man ska ta det på allvar t ex? Det slutar ju nästan alltid med att man pratar med handledaren som pratar med eleven och kanske föräldrarna och ingenting händer och man har denna eleven nästan dag hos sig på lektionen då är maktlösheten fullkomlig.*

Inga-Lill: *Vi behöver en sköterska på heltid, en kurator på heltid, en psykolog på heltid, då hade vi fått ganska bra belastning som kunde ta över en del av de här bitarna.*

Therese framhävde ett problem med att gå på kurser:

Therese: *Det är nämligen så att jag arbetar med en annan lärare med klassen och det är så att det kan vara lite svårt att få vikarier för därför går (dvs. gå på fortbildningskurser, osv.) vi inte och vi har sagt att vi undviker det bara för att den ena inte ska vara ensam.*

5.5 Stressen i skolan

På frågan om lärarna någon gång upplever sig stressade i skolan svarade alla deltagare att det gör de. Vissa sa att de känner sig stressade hela tiden varje dag och med några undantag hade alla fysiska besvär p.g.a. arbetet. De vanligaste besvären är sömnsvårigheter, ont i nacke och rygg men även huvudvärk.

De lärare som varit sjukskrivna tidigare berättade om deras besvär och hur de nu gått ner i tjänst men fortfarande upplever att det är väldigt mycket att göra. Enligt lärarna är orsakerna till stressen tung arbetsbörda, "jobbiga" elever, de känner tidsbrist hela tiden och många har svårigheter med att koppla bort arbetet på fritiden. Andra stressfaktorer som lärarna känner är att de har en stor grupp/klass att handleda men också att det varierar beroende på vilka och hur många årskullar man har som lärare.

Lotta: *Jag har två dagar i veckan som det inte finns utrymme för någon rast varken på förmiddagen eller på eftermiddagen...Ja, ja om det handlar om hjärtklappning, att man är illröd om kinderna, att ögonen pekar åt var sitt håll, stelt i nacken, ja självklart att det blir fysiska besvär av det.*

Moa: *Ja, sömnsvårigheter och vad heter det spänningshuvudvärk ett flertal tillfällen.*

Ingela: *Jaa, när det gäller mig så har det haft väldigt stor betydelse med eleverna tycker jag, det stressar mig, vissa elever, beroende på saker som händer.*

Maj: *viktminskning det har jag haft, oönskad viktminskning.*

Elisabeth: *Ja, jag blev ju sjuk, jag hade ont i axlarna, huvudet och fick ångest i bröstet...Ja, det här är ett stressigt arbete. Ja, nu jobbar jag halvtid. Det blev för mycket och allting bara flöt ihop och jag tappade greppet men nu när jag har halvtid tänker jag på hur jag skulle klara av och hinna arbeta heltid igen. Om jag tänker tillbaka på när jag började som lärare gör man mycket mer nu.*

Sofia: *Jag säger samma, att det är väldigt stressigt och varje dag går jag med frustrationen att jag inte hunnit med det jag ska fastän jag jobbar flera timmar varje dag. Det är mycket mer papper som man ska fylla i. Situationen är stressig i korridoren och barnen är lite stressiga och det kräver flera telefonsamtal med t ex kurator osv. Jag är handledare för elva barn men det känns som hundra.*

Birgitta: *Ja, jag kan inte sova. Jag har svårt att koppla av när jag kommer hem. Ont i axlar, rygg och huvudet och det är klara tendenser att det har med jobbet att göra. Jag har gjort en hälsoprofil och fysiskt är jag i väldigt bra balans för att allt är relaterat till stress från jobbet. Jag har nästan aldrig haft huvudvärk innan och därför är det arbetsrelaterat.*

Lotta: *Får jag lägga till en sak, det är ju lite från läsår till läsår kan jag känna beroende på schema, grupper, osv. När man har nior och sexor då är arbetsbelastningen betydligt högre på handledarsidan. Även vid bedömningar och sånt. Jag har alltid legat treparallelligt (dvs. tre årskurser) och det har alltid varit väldigt mycket bedömningsarbete i vissa perioder.*

Linda: *...Jag måste träna regelbundet, flera gånger i veckan för att bli av med överskottsenergi. För att lugna mig. Det har jag märkt när man haf förkylning och inte varit och tränat på två veckor. Då känner man direkt att toleranströskeln blir mycket lägre. Det är självmedicinering. Vi har fått en hälsotimme i veckan men det krävs mer än så.*

Lars: *Förra året... fick jag det väldigt tufft det var mycket nytt som man skulle tänka på. Då kände jag att här gäller det bara att överleva fram till sommaren*

Frustration är en del i lärarnas vardag och de beskriver olika situationer som varit grunden till det.
Alla (under en gruppintervju): *Ja, det är väl klart. Det är väl första fasen, är det inte?! det är mycket samspelet med eleverna och de har ju sina förväntningar och vilja att lära och man vill ju ge dem det stöd de har rätt och förmåga att få. Och där har man mellanskalen och de svaga som man känner frustration över...I lärarjobbet ingår mycket frustration men det gäller att lära sig att avskärma sig från det.*

Moa: *Ja, det känner jag igen när man försöker hålla på de regler jag tror vi har. Och ganska ofta har jag känt att skolledningen har dragit undan mattan, är det någon idé att jag försöker tänker jag då.*

Lotta: *Ja, varje vecka. Det är hela tiden mitt bästa och elevernas bästa och när det krockar blir jag frustrerad.*

5.6 Lärarnas sammanfattade åsikter om den psykosociala arbetsmiljön

Under intervjuerna framkommer att både elever och lärare känner sig frustrerade över den fysiska miljön i skolan och att den måste förbättras. Det påpekas även att ledningen inte fungerar på ett optimalt sätt och att lärarna blivit tilldelade en extra undervisningstimma. Lärarna anser att den psykiska miljön är hård på skolan. Ingen av de intervjuade anser sig ha reell makt att påverka sin arbetssituation, utan den kännetecknas istället av frustration och maktlöshet. Anledningen till sjukskrivning bland lärare anses bero på en allt för stor arbetsbörda och med delvis nya arbetsuppgifter som leder till osäkerhet, vilket i sin tur leder till frustration och stress. Även arbetsmiljön och maktlösheten ses som orsaker.

Kontakten med eleverna är väldigt viktigt för lärarna och uppfattas som det positiva i yrket men det medför även svårigheter som att hantera svåra situationer med vissa elever. Där upplever lärarna att de inte har tillräcklig kunskap. Alla lärare känner sig mer eller mindre stressade i sitt yrke och det har lett till att, med några få undantag, alla har fått psykiska eller fysiska besvär till följd av stressen. Det visar sig bl.a. i sömnsvårigheter, värk i nacke och rygg samt huvudvärk. Enligt lärarna är orsaken till stressen främst beroende på för stor arbetsbörda. De upplever en ständig tidsbrist och har svårt att koppla bort arbetet på fritiden.

I nästföljande kapitel kommer det empiriska resultatet och litteratur- och teorigenomgången att diskuteras för att sedan utmynna i en slutsats.

6 Diskussion och slutsats

Kapitlet är uppdelat i två avsnitt som dels beskriver de orsaker som finns till ohälsa på Lindhagaskolan och dels de befintliga åtgärder i det hälsofrämjande arbetet som idag görs på skolan. Diskussionen uppkommer genom att det empiriska materialet kopplas samman med den tidigare forskningen. Kapitlet utmynnar sedan i en slutsats och en slutdiskussion.

6.1 Orsaker till ohälsa på Lindhagaskolan

Följande avsnitt beskriver de brister som finns i den psykosociala arbetsmiljön på Lindhagaskolan. Skolan har i nuläget en låg sjukfrånvaro bland lärarna, vilket naturligtvis är något positivt. Frågan är bara hur länge sjuktalen kommer att ligga på denna nivå. Stora delar av personalen uppvisar både fysiska och psykiska symtom så som sömnlöshet, spänningsvärk och huvudvärk. Enligt Maslach och Leiter (1999:63) är detta symtom som uppkommer vid utmattning på grund av utbrändhet.

Fortlöpert arbetet utan några åtgärder riskeras personalens hälsa och långtidssjukskrivningarna kan då komma att öka i framtiden. Faktum är även att elevernas inläring och måluppfyllelse riskeras att försämrans då de undervisas av lärare som inte mår bra (Nilsson, 2005:82-83). Det strider helt mot de mål skolan har att sträva mot.

6.1.1 Allt för stor arbetsmängd

Det framkommer tydligt att lärarna upplever sig ha en allt för stor arbetsmängd. Ur hälsosynpunkt är detta ett problem då det leder till att personalen slits ut. Det visar sig även i att tiden för återhämtning minskar och gränsen mellan arbete och fritid blir otydlig eftersom arbete ofta måste tas med hem (Nilsson, 2005:60-61). Lärarna upplever att allt fler arbetsuppgifter tilldelas dem, t ex ska de agera både kurator och sjuksyster, vilket ligger utanför deras kompetensområde. Även

uppgifter av administrativ art läggs på läraren. Allt detta gör att yrket blir allt mer komplicerat och läraren ska klara av att utföra ett antal olika roller i sitt yrke. Parsons (diskuterad i Eriksson m.fl., 2003:24) menar att de som på ett optimalt sätt kan fullgöra de roller till vilka de har socialiserats är friska. Det går då att ställa sig frågande till huruvida hur väl lärare kan fullgöra de roller som de tvingas ta men som ligger utanför deras kompetensområde och där de saknar utbildning.

6.1.2 Maktlöshet

Brist på kontroll ses som en orsak till utbrändhet. Denna form av maktlöshet i arbetet visar sig i vilken grad den anställda har möjlighet att göra prioriteringar i det dagliga arbetet, välja arbetsmetoder och ta beslut om resursanvändningen. Engagemang och den individuella självständigheten minskar desto mindre utrymme det finns för att göra dessa prioriteringar (Maslach, Leiter, 1999:63). Lärare har en frihet att bestämma över undervisningsinnehåll och metoder men är så pass begränsade av andra faktorer, så som schema, elevernas behov och tilldelade resurser. Detta kan vara orsaker till att lärarna menar att de inte har någon direkt makt att påverka sin arbetsituation. Det framkommer även att det råder obalans i relationen mellan ledning och personal när det gäller makt och medbestämmande. Det visar sig att flera lärare inte har full tillit till ledningen och att beslut fattats utan lärarnas medgivande.

6.1.3 Otillräcklig belöning

Människor hoppas att de ska bli belönade för sina meningsfulla arbeten och belöningarna kan vara i form av ekonomisk ersättning, prestige eller trygghet. Oftast försvinner den inre tillfredställelsen som finns i att utföra ett roligt arbete, när personalen inte får tillräcklig erkänsla (Maslach, Leiter, 1999:66). En stor arbetsinsats förenat med en liten belöning har visat sig ge ogynnsamma hälsoeffekter (Eriksson m.fl., 2003:23). I intervjuerna ställs ingen direkt fråga kring belöning, trots det så framkommer det att flera känner att de får föga belöning för deras arbete. Det kan beskrivas med Christinas ord. ”Arbetsbördan kan öka hur mycket som helst men lönen ökar inte”.

6.1.4 Brist på gemenskap

Lärarna upplever att det finns en god social gemenskap på Lindhagaskolan. Den sociala gemenskapen är väldigt viktig för att främja hälsa och verka som en motpool till ohälsa (Nilsson, 2005:91). Lärarna upplever dock en stor tidspress och de saknar forum för samtal med kollegor. Enligt arbetsmiljöverket (www.av.se) är det inte bara individen som drabbas av en minskad social gemenskap utan det ger återverkningar i hela organisationen eller gruppen och kan leda till onödiga konflikter. Fastän lärarna anser sig ha en god social gemenskap finns tendenser till att konflikter kan uppstå, bl.a. talas det om att vissa lärare måste vara mer ordningspoliser än andra och att det är outtalad konflikt som ligger och pyr hos vissa medarbetare. Detta kan ligga till grund i att allt fler tvingas att prioritera bort relationen till arbetskolllegorna till följd av ett allt hårdare arbetsklimat. En stark återhämtningsfaktor tas bort genom detta (Nilsson, 2005:107-108). Personalen ser det som en brist att det inte finns forum för samtal, kollegor emellan.

6.1.5 Brist på rättvisa och respekt

Som antytts tidigare finns det obalans i maktförhållandet mellan ledning och personal. När gemenskapen fungerar bra på en arbetsplats så litar alla på att var och en uppfyller sina roller i ett gemensamt arbete och att det finns en ömsesidig respekt. I tider av åtstramningar är det svårt att upprätthålla en god gemenskap som bygger på förtroende, öppenhet och ömsesidig respekt.

Personalen litar då inte på att ledningen först och främst kommer fatta besluten som leder till att elevernas och personalens bästa, utan det som ger störst kostnadsbesparingar. Det leder till ett ömsesidigt misstroende mot varandra och utrymmet för en öppen, ärlig kommunikation minskar (Maslach, Leiter, 1999:75-76). Det visar sig att lärare nu särskilt önskar en öppnare och ärligare dialog med ledningen. Ytterligare exempel på brister vad det gäller rättvisa och respekt är den extra undervisningstimma som lagts till på lärarnas schema, trots att de var skeptiska till den. Att genomföra förändringar som personalen är skeptisk till behöver inte nödvändigtvis resultera i något negativt, men lärarna visar fortfarande sitt missnöje med denna timma och de konsekvenser som den fått. Det kan därför ses som en del i den obalans som finns i maktförhållandet mellan ledning och personal.

6.1.6 Värderingskonflikter

Det finns värderingskonflikter på Lindhagaskolan. Eftersom när det görs besparingar som drabbar arbetsmiljön finns det alltid en värderingskonflikt. Besparingar görs för att kortsiktigt hålla en budget samtidigt som den hängivna personalen har helt andra värderingar (Maslach, Leiter, 1999:79). Detta visar sig inte minst i den fysiska miljön på skolan. Personalen har blivit lovad omfattande renoveringar men inget har hittills hänt. Personal och elever känner ett missnöje över detta. Likaså finns en frustration bland lärarna över den kortsiktighet som finns när det gäller omfördelningen av resurser.

6.2 Befintliga hälsofrämjande åtgärder på Lindhagaskolan

Följande avsnitt visar på de befintliga hälsofrämjande åtgärder som görs på Lindhagaskolan. De visar på att det finns en medvetenhet på arbetsplatsen om att vissa saker måste till för att främja hälsan.

6.2.1 Kompetensutveckling

Det är viktigt att se att personalen är en tillgång och resurs och utan deras kompetens utvecklas inte organisationen. Därför är det viktigt att uppmuntra personalen att använda kompetensen. Det är lönsamt att utbilda personalen (Angelöw, 2002:79). Lindhagaskolan liksom alla andra skolor låter personalen medverka i kompetensutveckling, vilket är en hälsofrämjande faktor. Dock finns det önskemål från lärarna med vidare kompetensutbildning, då de visar på diverse områden där de känner att de har bristande kunskap. Ett exempel kan vara att satsa på den tysta kunskapen som många lärare på skolan besitter och därefter starta nätverk för fortsatt utveckling. Nätverk har fördelen att det upplevs som positivt och i relation till de traditionella kompetensutbildningarna är det billigt.

6.2.2 Friskvård

Liksom på många andra skolor och företag har personalen på Lindhagaskolan möjlighet till en friskvårdstimma under arbetstid. Mölndals kommun subventionerar även priserna på ett antal aktiviteter för att stimulera personalen till rörelse. Detta är en viktig del i det hälsofrämjande arbetet, men det får inte bli det enda som görs på arbetsplatsen för att stärka hälsa. Det måste finnas en helhetssyn där flera strategier verkar samtidigt (Angelöw, 2002:85). Personalen på Lindhagaskolan arbetar idag under stor tidspress och upplever frustration, därför krävs det mer än fysisk aktivitet en timma i veckan för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

Att satsa på en friskvårdskonsulent som kan hålla i obligatorisk friskvård på arbetsplatsen är ett alternativ för att utveckla den befintliga friskvården som finns idag. Obligatorisk aktivitet på arbetstid hjälper inte bara till att förebygga sjukdom det ökar även den sociala gemenskapen, som är oerhört viktig i det hälsofrämjande arbetet, och skapar en vi-känsla bland medarbetarna.

6.2.3 Företagshälsovård

Lindhagaskolan har idag tillgång till Mölndalshälsan och Nordic Mental Corporation (NMC) som erbjuder psykosocial rådgivning, vägledning och stödsamtal. Detta är en stor tillgång i det hälsofrämjande arbetet och bör om möjligt utnyttjas ännu mer. Företagshälsovårdspersonalen besitter stor kunskap när det gäller hälsofrämjande åtgärder och dessa kan de dela med sig av i det preventiva arbetsmiljöarbetet.

6.2.4 Hälsofrämjande faktorer på Lindhagaskolan

Kontakten med eleverna och den sociala gemenskapen mellan kollegor är två faktorer som är viktiga i det hälsofrämjande arbetet på Lindhagaskolan. Dessa faktorer kan inte ses som strategier men är ändå betydelsefulla bitar. Att sätta det friska i fokus och arbeta vidare med det som fungerar bra är ett viktigt led i det hälsofrämjande arbetet enligt Angelöw (2002:22-23). Att fortsätta att fokusera på elevkontakten och kollegornas sociala gemenskap verkar stärkande och motiverande för personalen samtidigt som det visar på ett möjlighetsbaserat förhållningssätt (Angelöw, 2002:14,17). Samtalsforum är något som efterfrågas av lärarna och skulle vara ett exempel på en utveckling av denna fokusering.

6.3 Slutsats och slutdiskussion

Av detta resultat kan konstateras att lärarnas psykosociala arbetsmiljö på Lindhagaskolan inte är fullt tillfredställande. Detta blir uppenbart när man kopplar resultatet till tidigare studier och litteratur. Så som vi har fått det beskrivit det för oss har det varit en ovanligt stökig termin och att det annars är mycket lugnare. Att problemen inte varit fullt så påtagliga förrän nu kan möjligen ses som en förklaring till varför det är få sjukskrivningar. Studien visar på en vardag där lärare och elever tillbringar sin vakna tid i en psykosocial arbetsmiljö som inte är fullt tillfredställande. Det leder på sikt till ohälsa för lärarna och kan i sin tur medföra försämrad inlärning för eleverna. Konsekvenserna av att inte ta lärarnas ohälsa på allvar kan utmynna i att stor kompetens går förlorad och att kvaliteten på undervisningen försämras.

Det kan upplevas förvånande att personalen trots den pressade situationen går till arbetet i så hög uträckning. Det finns en risk att om ingenting görs kommer sjukskrivningarna att öka. Enligt arbetsmiljöverket har lärare generellt sett en hög sjukskrivningsfrekvens (www.av.se).

Samtidigt framkommer vid intervjuerna att lärarna upplever just elevkontakten som positiv. Även om eleverna medför problem i form av konflikter etc. så är det ändå eleverna som är anledningen till att lärarna trivs i skolan. Det talar för att det finns hälsofrämjande faktorer på Lindhagaskolan som överväger bristerna i arbetsmiljön. Om det rör sig om elevkontakten och kollegornas sociala gemenskap eller ytterligare hälsofrämjande faktorer besvaras inte i denna studie, men är ett viktigt uppslag till fortsatta studier. Trots att arbetssituationen upplevs som besvärlig går lärarna ändå till jobbet och vad det i längden kan leda till kan inte denna undersökning ge exakta svar på men utifrån tidigare studier på området kan man nog säga att det kan innebära en stor riskfaktor i framtiden om inga åtgärder vidtas

Med tanke på att resultatet och det verkliga sjukskrivningstalet inte överstämmer kan elevernas hälsofrämjande verkan vara en idé till fortsatt undersökning.

Arbetsgivaren erbjuder ett antal hälsofrämjande åtgärder. Om det är tillräckligt kan inte vår studie svara på, men det finns tecken på att arbetsmiljöarbetet behöver struktureras ytterligare då det arbetet är en central fråga i den litteratur vi refererar till och lärarna upplever att stress, frustration och maktlöshet är vanliga komponenter i vardagen, vilket borde resulterat i höga sjukskrivningstal. Det kan även vara så att intervjufrågorna inte fångat in alla dimensioner i lärarnas psykosociala arbetsmiljö och därmed tappat en väsentlig del i det hälsofrämjande arbetet, som gör att lärarna går till jobbet idag.

Vad skollidningen behöver fokusera på är åtgärder som syftar till att stärka hälsan så som: aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete, lagom arbetsbelastning, ökad delaktighet och inflytande, ett konstruktivt ledarskap, positivt arbetsklimat, kompetensutveckling, friskvård, personalekonomiska analyser samt tillgång till företagshälsovård, eftersom resultatet i undersökningen visar på brister i den psykosociala arbetsmiljön. Likaså är det viktigt att fokusera ännu mer på de positiva delarna i den psykosociala arbetsmiljön så som t.ex. kontakten med eleverna och den sociala gemenskapen mellan kollegorna.

7 Referenser

Angelöw, Bosse (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, Aaron (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur & Kultur.

Dahlman, Carolin (2002). *Fri som i frisk: Frihet ger friskare vård-skola-omsorg*. Stockholm.

Ekman, Rolf, Arnetz, Bengt (red) (2005). *Stress: individen, samhälle, organisationen, molekylerna*. Stockholm: Liber.

Eriksson, Ulla-Britt, Bengt Starrin, Staffan Jansson (2003). *Utbränd och emotionellt utmärglad: en närstudie om arbetsliv och sjukskrivning*. Lund: Studentlitteratur.

Gudmundsson, Sofia (2005). *Vad bra du var! Hur känns det? Psykosocial arbetsmiljökartläggning på Kulturföretaget*. (<http://hdl.handle.net/2077/114>). Göteborg: Göteborgs universitet, Psykologiska institutionen.

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet. (1994). Skolverket.

Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (1999). *Sanningen om utbrändhet. Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det*. Stockholm: Natur och Kultur.

Nilsson, Carina (2005). *Den tärande tiden*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Sennet, Richard (1999). *Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Stockholm: Atlas.

Stukát, Staffan (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan (2005). *Kvalitativa intervjuer* (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Wibeck, Victoria (2000). *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Internetadresser

<http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/arbetsmangd/index.aspx?print=true> (2006-11-29)

<http://www.av.se/teman/stress/statistik/index.aspx?print=true> (2006-11-29)

<http://www.av.se/teman/stress/regler/index.aspx?print=true> (2006-11-29)

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Vetenskapsrådet. http://www.vr/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf (2006-10-08)

Kontaktperson, Lindhagaskolan

Strömberg, Berit. Rektor/utvecklingsledare. Mölndal: Lindhagaskolan,

<p>TEMA: Arbetsmiljö Med arbetsmiljö avser vi både fysisk och psykisk/social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hur skulle ni beskriva er arbetsmiljö här på skolan? - Hur skulle ni beskriva den sociala gemenskapen här på skolan? - Vad skulle ni vilja förbättra i er arbetsmiljö?
<p>TEMA: Stress</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Upplever ni er någon gång stressade i skolan? - Hur ofta händer det i så fall?(-Vad händer då?) - Har ni någon gång upplevt att ni fått fysiska besvär p.g.a. stress i er arbetssituation? - Händer det att ni känner frustration över er situation här i skolan, berätta?
<p>TEMA: Makt/medbestämmande</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vilken makt skulle ni säga att ni har att påverka er arbetssituation? - Hur upplever ni relationen till skolledningen när det gäller medbestämmande över er arbetssituation? - Finns det avseenden där relationen är bättre eller sämre?
<p>TEMA: Eleverna</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trivs ni i er lärarroll, vad bidrar till det? - Finns det delar i er lärarroll där ni inte känner er lika bekväma? - Finns det någon del med arbetet med eleverna som ni upplever att ni är osäkra på? - Är det något ni vill ha fortbildning i? - Upplever ni att ni har samma engagemang i ert yrke nu som när ni började arbeta?
<p>TEMA: Sjukskrivning</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vad tror ni är orsakerna till lärares generellt sett höga sjukskrivningstal? - Med de orsaker ni nämner går det att dra paralleller till er situation här på skolan? - Hur upplever ni att arbetsgivaren tar tag i problem med ohälsa bland personalen?
<p>TEMA: Förbättringar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Var hämtar ni ny kraft/energi? - Hur skulle ni vilja förändra er situation utifrån de punkter vi har berört? - Finns det något annat som ni skulle vilja förändra?

<p>TEMA: Arbetsmiljö Med arbetsmiljö avser vi både fysisk och psykisk/social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hur skulle ni beskriva er arbetsmiljö här på skolan? - Hur skulle ni beskriva den sociala gemenskapen här på skolan? - Vad skulle ni vilja förbättra i er arbetsmiljö?
<p>TEMA: Avslutning</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Finns det något ni skulle vilja tillägga? Tack!