

1998:12

# Arbetsmiljön i skolan – förutsättningar för samordning av internkontroll och utvecklingsarbete

Intervjuer av rektorer, personal och elever inom projektet Skolmiljö 2000

*Susann Häggqvist*  
*Lotta Johansson*

---

ARBETSLIVSRAPPORT

ISSN 1401-2928

ENHETEN FÖR ARBETSMEDICIN  
ENHETSCHEF: PER MALMBERG



*Arbetslivsinstitutet*

## **TACK**

Vi vill tacka samtliga deltagande skolor, referensgruppen med representanter för arbetsgivare, arbetstagare inkl. elever, skolhälsovården och företagshälsovården. Intervjuerna har lämnat många viktiga bidrag till beskrivningen och förståelsen av skolans arbetsmiljö med utgångspunkt från uppfattningar framförda av såväl ledning och personal som elever, även om resultatet inte kan ge den rättvisa åt alla enskilda intervjuade som vore det mest önskvärda.

Särskilt vill vi tacka Bengt Knave, Arne Wennberg, Arbetslivsinstitutet, Karin Grundberg, Arbetarskyddsstyrelsen, Runo Olsson och Kajsa Wejryd, Nacka kommun. Bengt Knave, för att han möjliggjorde att projektet 1994 kunde knytas till Arbetsmiljöinstitutet (nuvarande Arbetslivsinstitutet), med Arne Wennberg som projektansvarig. Karin Grundberg, som grundlade kontakten mellan Arbetslivsinstitutet och Nacka kommuns skolförvaltning, där Kajsa Wejryd och Runo Olsson på ett mycket förtjänstfullt sätt arbetat för projektets genomförande.

Vi vill också tacka dem som lämnat värdefulla synpunkter på rapportens utformning. Detta gäller Gunn Johansson på psykologiska institutionen, Stockholms universitet, Lucie Laflamme vid Institutionen för internationell hälsa och socialmedicin vid Karolinska Institutet, Arne Wennberg och Per Nylén, Arbetslivsinstitutet samt Karin Grundberg och Kerstin Rosenqvist-Hedler, Arbetarskyddsstyrelsen.

Projektet Skolmiljö 2000 har fått ekonomiskt stöd från Arbetslivsfonden i Stockholms län.

# Innehåll

<b>Bakgrund</b>	1
Styrdokument för Skolmiljö 2000	1
Skolan och målstyrningen	2
Skolans arbetsmiljöår	3
Teoretisk referensram	3
Människan och miljön i samspel: interaktionismens grundpelare	4
Den interaktiva organisationen	5
Känsla av sammanhang: meningsfullt, begripligt, hanterbart	5
Vuxenutveckling och arbetsmiljö	5
Ledarskap, skola och etik	6
Utvecklingsarbete i Nacka kommun	7
Intervjuer som grund för reflexion	7
<b>Syfte</b>	8
Frågeställningar	8
<b>Metod</b>	9
Urval och deltagare	9
Bakgrundsdata	10
Mätinstrument och datainsamling	11
Intervjuansats	12
Sammanställning och analys av intervjuerna	13
<b>Resultat</b>	15
Det lokala arbetsmiljöarbetet	15
Intresse för arbetsmiljöfrågor	15
Kännedom om pågående arbetsmiljöarbete	16
Vilka är engagerade i arbetsmiljöarbetet?	16
Kännedom om tidigare genomförda arbetsmiljöprojekt	16
Acceptans för genomförda förändringar	17
Idéer och förslag för att ytterligare förbättra arbetsmiljön	18
Information om planerade projekt	18
Utbildning	18
Elevskyddsombud	19
Den fysiska arbetsmiljön	19
Fysisk miljö	19
Lokaler och utemiljö	20
Underhåll	21
Ergonomi	21
Tillgänglighet till lokaler, utrustning, material	22
Den psykosociala arbetsmiljön	22
Samhörighet	22

Socialt stöd	23
Trygghet	24
Delaktighet, inflytande och kontroll vid utformning av arbetsuppgifter	25
Anspråk och krav	26
Utvecklingsmöjligheter	27
Återkoppling till utfört arbete	28
Arbetsbelastning	29
Ytterligare aspekter på den psykosociala arbetsmiljön?	30
Hälsa och välbefinnande	31
Skolmaten	31
De mest utsatta jobben i skolan ur hälsosynpunkt	31
De bästa jobben i skolan ur hälsosynpunkt	33
De för hälsan mest utsatta situationerna för eleverna i skolan?	34
De för hälsan mest positiva situationerna för eleverna i skolan?	35
Hälsoproblem	36
Frånvaro p g a hälsoproblem	37
Åtgärder på arbetsplatsen p g a hälsoproblem	37
Upplevd oro	38
Förändringar, hälsa och välbefinnande	39
<b>Diskussion</b>	40
Projektets påverkans effekter	40
Intervjugruppens representativitet	40
Lokalt arbetsmiljöarbete/skolvardagen	41
I vad mån bedrevs ett fungerande arbetsmiljöarbete i skolan?	41
Hur fungerar elevernas rätt till inflytande vad gäller arbetsmiljön?	41
Samverkar ledning och personal och elever i arbetsmiljöarbetet?	42
Underlag för modellframtagning	43
Hur kan arbetsmiljöarbetet förbättras?	43
Bristande kunskap ett hinder för arbetsmiljöarbetet	43
Hur skall arbetsmiljöarbetet integreras i organisationen?	44
Hur kan ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet underlättas?	44
Förändringsbenägenhet	45
Förändringsbenägenhet och attityder	46
Förändring, kompetens och moralutveckling	48
Kostnadseffektiva förändringar	48
Skolmiljö 2000 och framtidens skola och arbetsliv	49
Fortsatt forskning om skolans arbetsmiljö	49
<b>Sammanfattning</b>	50
<b>Summary</b>	50
<b>Referenser</b>	51

<b>Bilaga 1 - Delprojekt inom Skolmiljö 2000</b>	54
<b>Bilaga 2 - Intervjufrågor med slutna svarsalternativ</b>	
Bilaga 2a - Personal	55
Bilaga 2b - Elever	56
<b>Bilaga 3 - Frågeområden, samt intervjufrågor med öppna svarsalternativ</b>	
Bilaga 3a - Personal	57
Bilaga 3b - Elever	58

# Bakgrund

Skolans arbetsmiljö har på senare år alltmer kommit i fokus, som en följd av den utvidgade arbetsmiljölagen (1), rapporter om brister i skolmiljön och de nya läroplanerna (2).

Skolmiljö 2000 är ett samarbetsprojekt mellan Arbetslivsinstitutet och Nacka kommun som utmynnat i Skolans arbetsmiljörom (3), en samverkansmodell för arbetsmiljöarbete i skolan. Denna betonar vikten av att göra alla på en arbetsplats delaktiga i kartläggning, analys, målformulering och praktiskt ansvar för arbetsmiljön utifrån arbetsmiljölagens och läroplanernas intentioner. Modellen är både process- och resultatriktad och avser utveckla en förändringskompetens i skolorna. Förutom föreliggande rapport finns ytterligare ett antal delprojekt inom ramen för Skolmiljö 2000 (bilaga 1).

Arbetslivsinstitutet hade sedan tidigare erfarenhet av arbetsplatsförlagda utvecklingsprojekt bl a Postmiljö 2000. Projektet genomfördes under åren 1989-1993 och resulterat i en modell för samverkan i arbetsmiljöarbetet den s k postmiljörommen (4). Denna har fungerat som modell för Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsprojekt "Skolmiljö 2000", vilken syftar till att underlätta arbetsmiljöarbetet och genomförandet av internkontroll i skolan. Arbetet med att förändra Sveriges största arbetsplats med 1,5 miljoner människor i enlighet med intentionerna i både arbetsmiljölagen och läroplanen, grundar sig bl a på att den kompetens som finns i organisationen görs tydligare och används i arbetsmiljöarbetet. Detta gäller inte minst 1,2 miljoner elever.

Denna rapport redovisar vad som framkommit i de inledande intervjuerna inom ramen för Skolmiljö 2000. Den är utformad för att nå olika målgrupper som elever, personal, föräldrar, forskare, organisationer, myndigheter, kommuner och landsting. Rapporten vill tydliggöra elevernas intresse av att arbeta med arbetsmiljön, men också deras bristande kunskaper om rättigheter och skyldigheter enligt arbetsmiljölagen.

## Styrdokument för Skolmiljö 2000

År 1990 utvidgades arbetsmiljölagen till att gälla alla elever från och med årskurs 1. År 1993 utvecklades Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse och föreskrifter om Internkontroll av arbetsmiljön (5, 6). Föreskrifterna anger hur arbetsgivaren skall planera, genomföra och följa upp arbetsmiljöarbetet mot målet att undvika olycksfall och ohälsa. Detta arbete skall ske i samverkan och integreras i övrig planering av verksamheten.

Det finns viktiga likheter mellan arbetsmiljölagen (1) och läroplanerna (2) bl a samverkansmodellen och hälsoperspektivet. I läroplanen för grundskolan betonas t ex att "alla som arbetar i skolan skall främja elevernas förmåga och vilja till ansvar och inflytande över den sociala, kulturella och fysiska skolmiljön". Mål att uppnå i skolan är t ex att eleverna känner till förutsättningarna för en god miljö och har grundläggande kunskaper om förutsättningarna för en god hälsa. Detta ställer nya och förändrade krav på skolans rektor, anställda och eleverna själva för att effektivt nå målen.

Förutom arbetsmiljölagen och läroplanen har Utveckling 92 (U -92) varit styrande för Skolmiljö 2000 projektet. I "U -92" har de centrala parterna inom kommuner och landsting utvecklat ett synsätt för samverkan vilket presenterats i skriften "Utveckling genom samverkan. Idéer om samverkan i kommuner och landsting" (7). Sverige har en lång tradition att mötas som parter och diskutera medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor. Synsättet i samverkansmodellen "Utveckling -92" integrerar dessa två system och avsikten är att samverka där verksamheten bedrivs, dvs på arbetsplatsen.

### **Skolan och målstyrningen**

Skolverket som bl a utvärderar och följer upp skolans verksamhet, skriver i sin programplan "Den nationella uppföljningen i skolsektorn - principer och verktyg" att:

Skolsektorn är troligen den sektor inom offentlig förvaltning som mest genomgripande omformats enligt de ideal som uttalas för decentralisering, avreglering samt mål- och resultatstyrning. (8)

Detta ställer nya och stora krav på alla i skolans verksamhet. I kommittédirektivet till det inre arbetet i skolan, som delavrapporterats i SOU 96:22 står att läsa under rubriken "Skolan och målstyrningen":

Den nya målstyrningen bygger på en distinktion mellan målen för verksamheten å ena sidan och processen, sättet att arbeta för att nå målen, å den andra. De nya läroplanerna och kursplanerna är avsedda att ange mål, inte att precisera hur arbetet skall bedrivas. Rektorn, lärarna och annan personal i varje skola skall själva utforma mål för undervisningen och forma arbetet tillsammans med eleverna. Det betyder att man lokalt måste tolka de nationella målen och välja innehåll, arbetssätt osv. (9)

I rapporten redovisas exempel som skall visa distinktionen mellan mål och process och att det kan vara problematiskt att särskilja dem åt:

Många av de mål som anges i läroplanerna och kursplanerna gäller attityder, värderingar och handlingsberedskap av olika slag. Där ligger processen åtminstone i sina grunddrag inbyggd i målet. (9)

Det är därför enligt rapportens författare, befogat att staten, som skolans yttersta uppdragsgivare, nu också uppmärksammar det inre arbetet i skolorna, i syfte att identifiera möjligheter och problem och stimulera till pedagogisk utveckling inom ramen för det decentraliserade ansvaret.

Föreliggande intervjustudie är en av flera rapporter som beskriver en del av detta "inre arbete" (t ex 10, 11, 12, 13, 14, 15). Resultat från dessa visar med tydlighet prov på både ett engagemang och framtidstro men också en oro som både vuxna och elever visar prov på när de blir tillfrågade om sitt arbets- och skolliv.

## Skolans arbetsmiljöår

I regeringsförklaringen hösten 1991 anges att det skolpolitiska målet skall vara att den svenska skolan utvecklas till Europas bästa. Mot denna bakgrund beslöt Arbetarskyddsstyrelsen med anledning av att EU utlyst ett europeiskt arbetsmiljöår att ägna den svenska skolan särskild uppmärksamhet. Inriktningen på arbetsmiljöåret (16) var att ute i skolorna skapa processer som skulle:

- ge varaktiga effekter
- öka medvetenheten genom kunskapsspridning
- leda till direkta effekter på miljö och verksamhet

Ett flertal nätverk för samverkan i skolfrågor bildades (17). Arbetlivsinstitutet inbjöds hösten 1992 av Arbetarskyddsstyrelsen att delta i två av dessa nätverk och en forskarseminarieserie.

Under forskarseminarieserien redovisades de centrala parternas, myndigheters, forskares och organisationers uppfattning om vad som utgör viktiga inslag i skolornas arbetsmiljö. Materialet från seminarieserien har på uppdrag av de centrala parterna i skolan sammanställts av Centrum för Yrkes- och miljömedicin vid samhällsmedicin SYD/SVSO till ett kunskapsmaterial "Arbetsmiljö kvalitet i skolan. Diskussion och fakta om skolans miljö och utveckling" (18, 19). Forskarseminarieserien har delvis fungerat som teoretisk referensram till Skolmiljö 2000 projektet.

Samarbetet inom ramen för Skolans arbetsmiljöår har betydligt underlättat samordning och spridning av kunskap och erfarenheter gällande olika skolprojekt till berörda intressenter, t ex elever, föräldrar, personal och skolläring.

## Teoretisk referensram

Som referensram för "Skolmiljö 2000", redovisas nedan några teoretiska utgångspunkter. Flera interaktionistiska modeller och teorier om individens utveckling i och via arbetet är centrala grundstenar och belyser områdets komplexitet.

För sammanställning av forskning under 1970- och 80-talen med speciell inriktning på lärare och arbetsmiljö utifrån ett interaktionistiskt synsätt (se nedan) hänvisas till en avhandling av Roger Ellmin (20). I avhandlingens diskussionsdel drar Ellmin bl a slutsatsen att elevernas och de vuxnas arbetsmiljö inte kan ses skilda från varandra. Människan utvecklas kontinuerligt både känslomässigt och intellektuellt och i skolan sker denna utveckling ofta i samma arbetsmiljö.

Endast lärare som bottenar i relevanta kunskaper i sina respektive ämnen och i kunskaper om elevernas utvecklingsbehov och kompetenssträvanden är en garanti för att det pedagogiska arbetet skall bli meningsfullt för dem som arbetar i och fostras i skolan. (20)

Detta betonar behovet av ökade forskningsinsatser kring hur lärare tänker, känner och handlar konkret i skolvardagen där elevernas utvecklingsbehov ställs mot skolans verksamhet och arbetssätt.



Under 1990-talet, har förutom lärarnas arbetsmiljö även elevernas och andra yrkesgruppers arbetsmiljö framhållits (1, 2, 9). Skolans verksamhet och dess psykosociala innehåll är en av flera källor till elevens utveckling. Dessutom är psykiska påfrestningar en orsak till olika typer av sjuklighet och besvär (21), vilket ytterligare motiverar den psykologiska och kunskapsteoretiska innehållet i "Skolmiljö 2000".

### **Människan och miljön i samspel: interaktionismens grundpelare**

Det interaktionistiska synsättet betonar nödvändigheten av att studera beteenden och upplevelser som resultat av en process i vilken person- och situationsfaktorer ständigt samspelar. Enligt Ellmin (20) studerar interaktionismens företrädare det komplexa spelet mellan person- och situations- (miljö) faktorer och undersöker de teoretiska och praktiska problem som en samspelsmodell människa/miljö innebär.

Tre viktiga antaganden ligger till grund för det interaktionistiska synsättet för hur en individ fungerar (22).

- 1) *En holistisk "personansats"*: Individer utvecklas och fungerar som en hel, integrerad organism. Utveckling sker inte i en enda aspekt, isolerad från helheten.
- 2) *Person-miljö-interaktion*: Individen utvecklas och fungerar i en dynamisk, kontinuerlig växelverkan med sin omgivning.
- 3) *Interaktion mellan subsystem hos individen*: Individens utveckling beror på den interaktion som sker vid växelverkan mellan biologiska och psykologiska subsystem.

Enligt David Magnusson, en av de internationellt ledande företrädarna för det interaktionistiska synsättet, bäddar dessa tre antaganden för insikten att individen interagerar med miljön på olika komplexitetsnivåer (22). Detta synsätt avspeglas i social inlärningsteori i vilken antas att individens sätt att handskas med den yttre världen utvecklas i en inlärningsprocess där två typer av händelser gestaltas:

- en speciell situation leder till något speciellt
- ett speciellt beteende leder till något speciellt.

Ovanstående två händelser är en källa för stabilitet och kontinuitet i individens funktion i relation till miljön. När en individ ser ett samband mellan händelser och egna handlingar t ex försök att påverka ett förlopp, ökar förutsättningarna för att hon upplever sig kunna behärska situationer och även känna tillförlit till att besitta ett mått av handlingsutrymme. Detta bildar grunden för ett målinriktat beteende och skapar erfarenhet av meningsfullhet (23, 24, 25 refererad av 22).

Ovanstående gör omvärlden mer begriplig. Det är inte tillräckligt att miljön ser ut på ett speciellt sätt, utan det är även viktigt för individen att hans egna handlingar kan kontrollera och hantera den (26, 27). I samvaro med andra äger en interaktion rum där individen dels påverkas av andra personer, dels av miljön. Systemen är öppna till sin karaktär vilket medger ett flöde av energi, information, kunskaper m m mellan dem.

## **Den interaktiva organisationen**

Begreppet interaktion kan även användas för att beskriva umgänge och förhållningssätt inom en verksamhet men är inte detsamma som i definitionen på föregående sida. Den interaktiva organisationen utmärks enligt Burholm m fl (14) bl a av fungerande nätverk i och kring skolan. Dessa kan utgöras av kanaler för samarbete t ex samverkansgrupper, arbetslag, föräldrarmedverkan, kontakt med organisationer och myndigheter. Den interaktiva organisationen har förmågan att se problem och dess lösningar utifrån ett lärande- och utvecklingsperspektiv som ger synergieffekter.

Den interaktiva kompetensen enligt Burholm m fl (14), förutsätter högt förtroende mellan individer eftersom drivkraften är entusiasm i samarbete med andra, vilket bl a resulterar i ömsesidig hjälp och kompetensutveckling.

Det är inte bara en attitydförändring som eftersträvas utan förändringar i organisationen som kan underlätta samarbetet. En tanke med Skolmiljö 2000 modellen är att göra detta behov tydligare.

## **Känsla av sammanhang: meningsfullt, begripligt, hanterbart**

Det interaktionistiska synsättet har likheter med det salutogenetiska, såsom det beskrivs av A. Antonovsky (28). Människan betraktas ur ett helhetsperspektiv. Stressorer ses som något allestädes närvarande och kan vara hälsobefrämjande beroende av hur framgångsrik upplösningen av spänningen är. Hälsa betraktas som ett kontinuum från hälsa till ohälsa. Enligt Antonovsky är känslan av sammanhang (KASAM) ett centralt begrepp i teorin och definieras som:

Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att 1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, 2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och 3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang. (28)

KASAM är ett förhållningssätt och bestäms av den värld av erfarenheter som man vuxit upp i. Personer med stark KASAM (mäts med ett frågebatteri och en skala) letar upp och framhåller de aspekter av situationen som är begripliga och kommer med stor sannolikhet försöka föra in struktur i situationen. Enligt Antonovsky mår människor som upplever känsla av sammanhang bättre och hanterar livet på ett mer effektivt, rationellt och positivt sätt än de som saknar en sådan känsla (28). Detta synsätt är i linje med den utvidgade arbetsmiljölagen och Skolmiljö 2000 modellen.

KASAM modellen beskriver också hur känslan av sammanhang utvecklas under människans livscykel från spädbarnsår till vuxenliv. Bland andra hänvisar Antonovsky till Bowlby (29) Rutter (30) och Erikssons utvecklingsteorier (31, 32).

## **Vuxenutveckling och arbetsmiljö**

Forskning om utveckling i vuxenlivet belyser bl a vuxnas kompetensutveckling där arbetsplatsens utformning, det psykosociala klimatet m m spelar en viktig roll för det

psykiska och fysiska välbefinnandet. Vuxnas kunskapssökande har blivit alltmer betydelsefullt (33). Trots detta är forskning om utveckling i vuxenlivet (34) ett relativt nytt område.

Forskning om arbetets betydelse för vuxenutvecklingen (35, 36) har funnit att utveckling i och via arbetet karakteriseras av ett ökat flexibelt och självständigt tänkande. Basseches har bl a definierat vad som karakteriserar tänkandet i olika stadier av vuxenutvecklingen. Tänkandet på den högsta nivån i modellen karakteriseras av förändring, helhet och inre relationer (35).

En longitudinell studie som undersökt stadioutveckling under vuxenlivet visar att en utveckling till ett högre stadium ägde rum hos hälften av personerna i undersökningsgruppen (36). I studien definierades fem stadier där stadiernas innehåll och struktur särskildes. Innehållsdimensionen som konstanthölls utgjordes av moraliska och etiska värderingar samt värderingar av vad som utgör ett bra arbete. Resultat från studien visade att moraliska aspekter av värderingen av ett bra arbete ökat i betydelse med individens utveckling.

Ett i Sverige framträdande synsätt om vuxenutveckling bygger bland annat på antagandet att alla i en öppen, tillåtande miljö utvecklas mot alltmer komplex nivå. Människor som möts med respekt för sin person och arbete tillåter sig i högre grad att reflektera och utvärdera sina handlingar och mål. Detta utgör grunden i Utveckling 92 (7) samt även i Skolmiljö 2000 modellen (3, 37).

### **Ledarskap, skola och etik**

Pågående decentralisering inom skolväsendet ställer ökade krav på dess ledning att handskas med konflikter som förorsakas av att den statliga legaliteten (de formella styrkrafterna; t ex skollag och läroplanerna) inte överensstämmer med skolornas kulturer och legitimitetskrafter (den informella styrningen). Utvecklingsarbetet i skolan kan leda till att konflikter aktualiseras utan att de för den skull synliggörs vilket försvårar praktiska lösningar. Det är därför viktigt att analysera motståndets karaktär för att därmed på ett djupare plan förstå skolorganisationen som sådan (38, 39) och de människor som däri verkar. Ett sätt att närma sig detta problemområde vid utveckling av Skolmiljö 2000 modellen, var att synliggöra hinder utifrån olika gruppers perspektiv.

Skolans ledning får i allt större utsträckning, utan att besitta en formell kompetens, handskas med frågor som förorsakas av den informella styrningen t ex upplevda skillnader inom och mellan grupper vad gäller värderingar, moral och etik. Skolans ledning är ofta pressad (40) av t ex nya direktiv, lagar och förordningar som tar tid från det pedagogiska ledarskapet och samtal om värderingar och etik.

Etisk management är ett område under framväxt som karakteriseras av att ledaren arbetar utifrån vissa uttalade etiska principer. Dessa kan t ex vara att visa respekt genom att inte skada någons önsningar och känslor. Att behandla människor med olika behov olikt och att behandla människor med lika behov på ett likartat sätt (41). Etiska principer t ex skadepincipen, att vi har en plikt att inte skada andra varelser, kan fungera som stöd i situationer där människor med vitt skilda moraliska övertygelser möts (42).

Ett etiskt synsätt förutsätter att val av etisk princip sker innan beslut fattas om vilken princip som väger tyngst. Det betyder också att man är medveten om sina egna och

andras värderingar. I läroplanen (2) betonas att skolan har en viktig uppgift när det gäller att förmedla och hos eleverna förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på:

Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan skall gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik som förvaltats av kristen tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande.

Skolans värdegrund är en del av den psykosociala arbetsmiljön vilket motiverar att diskussioner förs öppet om värderingskonflikter och val av etiska principer, av *alla* i skolan.

Med det synsätt som är redovisat ovan framstår det tydligt att elevers intellektuella och känslomässiga utveckling inte kan ses skilt från andra vuxnas eller elevers. Inte heller går det att isolera och ignorera hur dessa grupper tänker, känner eller beter sig utifrån de organisatoriska, psykosociala eller fysiska förutsättningarna i skolan.

## **Utvecklingsarbete i Nacka kommun**

Utvecklandet av en samverkansmodell för arbetsmiljöarbete inom skolan startade 1994, efter det att Arbetslivsinstitutet fick behovet av en sådan modell bekräftat av skolans centrala parter. Utvecklingsarbetet med de olika delstegen finns redovisat i rapporten "Prövning av modell för internkontroll i skolan" (37).

Nacka kommun är belägen strax söder om Stockholm. År 1994 fanns 4190 årsanställda inom kommunen och 1413 inom skolförvaltningen. Antalet elever var läsåret 1994/95 i grundskolan 7297 och i gymnasieskolan 2165.

### **Intervjuer som grund för reflexion**

Som inledning till projektet Skolmiljö 2000 genomfördes intervjuer med representanter för samtliga yrkeskategorier förekommande inom skolans verksamhet samt med elever. Dessa sammanställdes till två redovisningar, en för personal och en för elever och bildade ett av flera underlag för utarbetandet av Skolans arbetsmiljörapport. Ytterligare bearbetning, analys och sammanställning av intervjudata har därefter tidsmässigt skett i flera omgångar parallellt med Skolmiljö 2000:s olika delprojekt. Intervjuerna har fungerat som en källa för reflektion över skolans komplexa arbetsmiljö och början till ett avhandlingsarbete inom psykologi vid Stockholms universitet.

Rapportens resultat förväntas leda till kunskap om den process där personal och elever lär av varandra, där skolor utvecklar nätverk sinsemellan för att lära av sina förebilder och för att förbättra sin egen verksamhet.

# Syfte

Det övergripande syftet med föreliggande rapport är att beskriva individers och grupper kunskaper om samt värdering av det lokala arbetsmiljöarbetets omfattning och inriktning utifrån ett arbetsmiljöbegrepp som omfattar den fysiska, psykosociala och organisatoriska miljön i skolan (1, 6, 7, 17, 18, 21, 43), ur ett hälsoperspektiv. Som ett av flera underlag till en modell för internkontroll, presenteras och analyseras empiriska data (3, 37).

Samhällsutvecklingen fordrar förnyelse i skolan samtidigt som önskan om grad av förändring skiljer sig åt mellan individer vilket motiverat att även belysa grad av demokratisk aktivering. Syftet var att med denna analys som underlag, bättre anpassa den planerade modellen till skolans mål (2). Ett annat delmål var att analysera de intervjuades utsagor som ett av flera underlag till konkreta åtgärder och teoretiska modeller för ett effektivt och hälsobefrämjande arbetsmiljöarbete i skolor generellt.

## Frågeställningar

Nedan redovisas rapportens huvudsakliga frågeställningar:

### Lokalt arbetsmiljöarbete/skolvardagen:

- I vad mån bedrivs ett fungerande arbetsmiljöarbete inom skolan?
- Hur tillgodoses elevernas rätt till inflytande vad gäller skolans arbetsmiljö? med speciell inriktning på elevskyddsombudens roll.
- Samverkar ledning och personal och elever i arbetsmiljöarbetet? Sker samverkan på en för grupperna upplevd acceptabel nivå? Om inte, varför?

### Underlag för modellframtagning:

- Hur kan arbetsmiljöarbetet förbättras?
- Vad hindrar idag sådan förbättring?
- Hur skall arbetsmiljöarbetet integreras i organisationen?
- Hinder för sådan integrering?
- Hur kan ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet underlättas?

### Förändringsbenägenhet:

- Finns förutsättningar för en framgångsrik hantering av förändringar av arbetsmiljön och därmed för hälsans bevarande?

# Metod

Undersökningen har genomförts i Nacka kommun i Stockholms län, som en intervjustudie riktad till ett urval av skolornas ledning, anställda och elever. Intervjuer genomfördes av två intervjuare i sex skolor, under en tidsperiod av två månader.

## Urval och deltagare

Rektor på respektive skola fick i uppdrag av projektgruppen att organisera urvalet av intervjupersoner enligt några kriterier som inkluderade yrkesgruppstillhörighet på anställda och ålder på elever. I några skolor valdes eleverna ut av sina kamrater för att representera klassen/skolan. Målet för urvalet var att samtliga på skolor förekommande yrkesgrupper skulle intervjuas samt elever från lågstadiet och uppåt t o m gymnasieskolan. Urvalsmetoden och det begränsade antalet intervjupersoner medför att urvalet inte kan antas vara representativt för skolor generellt i Nacka eller i landet.

I tabell 1 nedan följer en sammanställning av undersökningsgruppen vad gäller yrkestillhörighet och stadiindelning för elever.

**Tabell 1.** Undersökningsgrupp. Antal intervjuade (n), fördelade på yrkesgrupp för vuxna och stadiindelning för elever.

Personalkategorier	n	Elever stadier	n	Totalt
Ledning: Rektor, bitr rektor:	4	Lågstadiet	3	
Fritidshem:	3	Mellanstadiet	5	
Lärare:	25	Högstadiet	5	
Klasslärare: lågstadiet	3	Gymnasiet	5	
mellanstadiet	3			
Ämneslärare	5			
Hemspråk	4			
Facklärare	6			
Speciallärare	2			
Musikskolepersonal	1			
Särskolelärare:	1			
Syopersonal:	1			
Måltidspersonal:	3			
Vaktmästare:	2			
Skolvärd:	1			
Städpersonal:	3			
Administrativ personal:	2			
Hälsovårdspersonal	2			
<b>Totalt personal</b>	<b>46</b>	<b>Totalt elever</b>	<b>18</b>	<b>Totalt 64</b>

Totalt intervjuades 64 personer uppdelat på 46 personal (10 män, 36 kvinnor) och aderton elever (10 pojkar, 8 flickor). Personalgruppen bestod av 25 lärare och 21 övriga.

## Bakgrundsdata

Nedan redovisas bakgrundsdata gällande anställningsår inom skolförvaltningen, ålders- och könsfördelning (tabell 2, 3 och 4).

**Tabell 2.** Antal intervjupersoner efter anställningsår inom skolförvaltningen, uppdelat på kön. Personal n=46.

Kön	före 1969	70- 74	Anställningsår				Totalt
			75- 79	80- 84	85- 89	90- 94	
Kvinnor	5	2	6	4	7	12	36
Män	-	1	3	2	3	1	10
Totalt	5	3	9	6	10	13	46

Av tabell 2, som redovisar anställningsår framgår att hälften av de totalt 46 intervjuade anställdes 1985 eller senare och 13 av dem under perioden 1990-94. Sjutton personer anställdes före 1980.

**Tabell 3.** Antal intervjupersoner i olika åldersgrupper, fördelade på kön. Personal n=46. Elever n=18.

Kön	30- 39	40- 49	Födelseår				Totalt
			50- 59	60- 69	70- 79	80- 89	
<i>Anställda</i>							
Kvinnor	3	23	7	2	1		36
Män	1	3	5	1			10
<i>Elever</i>							
Flickor					5	3	8
Pojkar					3	7	10
Totalt	4	26	12	3	9	10	64

Tabell 3 redovisar födelseår för undersökningsgruppen. Av denna framgår att majoriteten av de intervjuade var kvinnor, födda på -40 talet, vilket väl återspeglar ålders- och könsfördelning inom kommunens skolväsende. Eleverna var födda på -70 och -80 talet.

**Tabell 4.** Intervjupersoner fördelade på kön. Personal n=46. Elever n=18.

Grupper	Kvinnor/flickor		Män/pojkar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%
Personal	36	78	10	22	46	100
Elever	8	44	10	56	18	100
Totalt	44	69	20	31	64	100

Tabell 4 visar intervjupersoner fördelade på kön och där framgår att andelen kvinnor var 78%. Vid jämförelse mellan könsfördelning i skolförvaltningen och undersöknings-

gruppen, har måltids- och städpersonal borträknats då dessa kategorier i Nacka tillhörde fastighetsförvaltningen. Med denna korrigering var könsfördelningen procentuellt lika i undersökningsgruppen och i skolförvaltningen (75% kvinnor). Andelen kvinnor bland anställda inom Nacka kommun var 21%. Elevgruppen bestod av åtta flickor och tio pojkar.

## Mätinstrument och datainsamling

*Intervjumall.* Intervjumallen baserades dels på frågeområden som allmänt använts i svenska arbetsmiljöundersökningar dels på ett antal nykonstruerade frågor speciellt anpassade till de olika yrkesgrupperna som förekommer i skolan samt till elever.

Två intervjumallar används, en för anställda och en för elever. Frågeområdena var likartade för anställda och elever men vissa frågor var språkligt anpassade till den yngre gruppen.

Intervjufrågorna var indelade i fem områden och ställdes i regel, med några undantag (vilka anges inom parentes) både till personal och elever (bilagor 2a, 2b, 3a, 3b):

- **Bakgrundsfaktorer;** yrke (personal), anställningstid (personal), kön.
- **Det lokala arbetsmiljöarbetet;** intresse för arbetsmiljöarbete, pågående/planerad förbättring av arbetsmiljön, elevskyddsombud (elever).
- **Den fysiska arbetsmiljön;** fysisk arbetsmiljö, lokaler och utemiljö, underhåll, ergonomi, lokal- och utrustningstillgänglighet.
- **Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön;** samhörighet, socialt stöd (personal), trygghet (elever), delaktighet, inflytande, kontroll, krav, utvecklingsmöjligheter, återkoppling, arbetsbelastning, ytterligare aspekter (personal).
- **Hälsa och välbefinnande;** skolmaten, för hälsan utsatta jobb (personal), bästa jobben i skolan, utsatta situationer för elever, positiva situationer för elever, hälsobesvär, hälsoproblem på grund av skolmiljön, sjukfrånvaro, upplevd oro.

Intervjumallen bestod av frågor med såväl fasta svarsalternativ som halvstrukturerade och helt öppna frågor. Merparten av frågorna var utformade på ett sätt som medgav att intervjupersonen fritt fick formulera sina svar. Till de flesta öppna frågor fanns ett antal stödord. Syftet med detta var att bredda frågeområdet (t ex individ, grupp och organisationsnivå), på ett enhetligt sätt. Frågor med önskemål om förändringar fick besvaras med flera förslag tillika där ett eller flera yrken skulle anges.

*Introduktionsmall:* Intervjuerna inleddes med en introduktion som muntlig presenterades för intervjupersonerna. Introduktionen omfattade och beskrev:

- Samarbetet mellan Nacka kommun och Arbetslivsinstitutet
- Internkontroll av arbetsmiljön
- Arbetsgivaransvar för arbetsmiljöfrågor
- Intervjupersonens roll
- Syftet med intervjun.



*Intervjuförfarande och reliabilitet.* Två intervjuare medverkade och genomförde 32 intervjuer vardera under mars-maj 1994. Tidsåtgången per intervju var i de flesta fall ca en timme men varierade mellan 35 minuter och två timmar. Samtliga tillfrågade intervjuare fullföljde intervjuerna.

Under intervjuens gång dokumenterade intervjuaren skriftligt i en intervjumall, respondentens svar på varje fråga. Bandspelare användes inte. Omedelbart efter intervjun matades anteckningarna in på bärbara datorer i datorprogrammet Excel. Frågor med angivna svarsalternativ matades in utifrån en i förväg angiven kodmall (t ex nej=0, ja=1). De öppna och halvöppna svaren matades in ord för ord utifrån anteckningarna.

Vid två av intervjuerna var båda intervjuarna närvarande för att interbedömar reliabiliteten skulle kunna uppskattas, värderas och förbättras inför det fortsatta intervjuarbetet. Vid jämförelse av protokollen var interbedömar reliabiliteten god (en avvikelse av två frågor) på de bundna svarsalternativen. Svaren på de öppna frågorna vid samma testintervju jämfördes och bedömdes vara i stort likvärdiga.

## **Intervjuansats**

Ambitionen med valet av intervjufrågor har varit att belysa arbetsmiljön utifrån en processtyrd helhetssyn (22, 44), hur livet och miljön i skolan påverkar den demokratiska aktiviteten och känslan av delaktighet. Intresse för arbetsmiljöfrågor handlar både om kunskaper om arbetsmiljö, viljan och förutsättningarna att förbättra densamma. Kunskapsarbete är en skapande process och den som inbegrips i detta måste vara delaktig i det som sker (9, 28). Krav och anspråk utvecklas kontinuerligt som en följd av individegenskaper, typ av arbetsuppgifter, organisatoriska förhållanden på arbetsplatsen, värderingar i samhället m m. Krav och anspråk förstås lättast om den individuella upplevelsen sätts in i ett större sammanhang.

Intervjun inleddes med frågor om *bakgrund*, anställningstid m m. Intresse och kunskap om *vad som är arbetsmiljö*, speglades i intervjuerna bl a av individernas vetskap om planerade, pågående eller tidigare genomförda förändringsarbeten och vilka som var engagerade. Mot bakgrund av den nya läroplanen, där arbetsmiljökunskap skall integreras i undervisningen i de teoretiska programmen och vara en fristående kurs på de praktiska programmen i gymnasieskolan, har det uppmärksammats i intervjuerna om personal upplevde att de fått utbildning i arbetsmiljöfrågor. Om så ej skett försvåras uppfyllandet av läroplanens mål. Det tar också längre tid för elever att se samband mellan eget beteende och arbetsmiljölagens intention att förebygga ohälsa och olycksfall och arbetsmiljöarbetet på skolan kommer att försvåras.

Förutsättningarna att hantera förändringar och öka graden av elevernas inflytande på skolarbetet antas öka om kunskap finns om rättigheter och skyldigheter bl a utifrån arbetsmiljölagen, vilket motiverade att välja ett antal intervjufrågor om elevskyddsombudets roll och funktion

Den *fysiska* arbetsmiljön, den *psykosociala* och *organisatoriska miljön* beskriver det lokala arbetsmiljöarbetet samtidigt som svaren avsågs kunna bilda ett av flera underlag för arbetsmiljömodellen "Skolmiljö 2000 -skolans arbetsmiljörom". Personalens och elevernas kunskaper och upplevelser av skolvardagen antogs kunna underlätta framtag-

ning av en modell för integrering av arbetsmiljöarbetet i organisationen genom att intervjuerna synliggjorde önskemål om förändringar.

Det sista området för intervjuerna var *hälsa och välbefinnande*. Frågorna avsåg kunna spegla personalens och elevernas kunskaper om arbetsmiljöns effekter på hälsan, förståelse av andras arbetsituationer samt i viss mån beteende utifrån ett hälsoperspektiv. En förskjutning av fokus vid intervjun från de bästa jobben i skolan till de mest utsatta, antogs ge en beskrivning av hur arbetena värdesattes bl a utifrån en arbetsmiljöaspekt. Ett annat syfte med frågorna var att de ställde krav på den intervjuade att reflektera över den komplexa verklighet de befann sig i. Den upplevda verkligheten antogs kunna förändras med den kunskap och erfarenhet man hade av "jobben".

För att få en uppfattning om hur intervjupersonerna upplevde hälsoklimatet generellt ställdes frågan "vilka besvär i samband med arbetet anser du är vanligast bland andra personer som utför samma typ av arbete som du gör?" Syftet med frågan var att få en grov beskrivning av hälsobesvär hos kolleger vilka man kan antaga individen kände bäst till. Frågans allmänna karaktär medförde att svaren fick tolkas med stor försiktighet. Vad som trots detta kunde motivera frågan var intervjupersonernas eventuella reflektioner kring effekter av dålig arbetsmiljö och dess upplevda samband med ohälsa. Det antogs att den enskilda individens riskbedömning, kännedom om kollegers besvär och hur de hanterade olika situationer påverkar förmågan hos individen att själv se lösningar för att minska risken för ohälsa. Utifrån ett preventivt hälsoperspektiv var det viktigt att respektera individens upplevelser trots att enligt Öhman "vi [ofta] misstar oss när vi uppfattar orsaker till upplevelser, och i vissa fall kan man hävda att det är fråga om systematiska feltolkningar, vanligen förmedlade av mer eller mindre stabila förväntansstrukturer som inte alltid är i överensstämmelse med verkliga förhållanden" (45).

## Sammanställning och analys av intervjuerna

Sammanställning och analys har genomförts med två olika metoder beroende av frågornas konstruktion.

*Strukturerade frågor:* Frågor med givna svarsalternativ (bilagor 2a, 2b), har sammanställts och redovisas i form av beskrivande statistik för personal- respektive elevgruppen under rubrikerna "Det lokala arbetsmiljöarbetet", "Hälsa och välbefinnande" samt "Upplevd oro". Under de två förstnämnda rubrikerna fanns till de slutna svarsalternativen följdfrågor t ex "om inte varför?", "om ja varför?", "vilka är engagerade?"

*Halvstrukturerade frågor:* Frågor med öppna svarsalternativ (bilagor 3a, 3b) har sammanställts med hjälp av kvalitativa analyser. Den valda analysmetoden (jmf 46, 47, 48, 49) innebar att svarsområden för varje enskild fråga utarbetades och justerades i flera steg i samband med att analysen framskred. Strategin var att kodningen skulle vara öppen i avvaktan på att indikatorer, vilka var av en högre beskrivningsnivå, växte fram. Svarsområden, t ex luftkvalitet, temperatur och buller (se tabell 8) och indikatorer, t ex raster och lektioner (se tabell 22) skulle beaktas vid val av frågor som skulle ingå i skolans arbetsmiljöromd. Svarsområden samt indikatorerna har i många fall beskrivits med angivande av hur många anställda respektive elever (antal och/eller procent) och exempel på utsagor som gick att sammanfatta under det namngivna begreppet. Detta bl

a med syftet att valet av frågor i skolans arbetsmiljöromd skulle vara relevanta inte bara för majoriteten av yrkesgrupper utan även för mindre grupper i skolan.

Den kvalitativa metoden är inte regelrätt kvalitativ vilket bl a avspeglat sig i valet av strukturerade och halvstrukturerade frågor, samt i analysen. Avsaknaden av signifikansprövning är beroende av att resultatet skulle bli missvisande p g a urvalet av intervjupersoner.

Mot bakgrund av elevgruppens storlek (n=18) och det mindre antalet män (n=10) i vuxengruppen i förhållandet till kvinnor (n=36), har ingen uppdelning av resultatet på kön gjorts. Det övergripande syftet vid urval av vuxengruppen har resulterat i att en uppdelning av kön fått underordnad betydelse trots att en uppdelning hade varit värdefull ur kunskapssynpunkt.

# Resultat

Varje fråga i intervjun har behandlats separat och resultaten beskrivs antingen i text eller i tabellform. I tabellerna 8-16, 18-23 redovisas i vänsterkolumnen svarsområdena och i högerkolumnerna exempel på utsagor. Svaren i tabellerna har rangordnats i fallande ordning. Generellt har de anställdas svar redovisats först, ofta även sammanställt i tabellform. Elevernas svar redovisas därefter, vanligtvis endast i text. För en del frågor redovisas också en jämförelse mellan de anställdas och elevernas svar.

## Det lokala arbetsmiljöarbetet

Nedan redovisas faktorer som styr upplevelsen av det lokala arbetsmiljöarbetet.

### Intresse för arbetsmiljöfrågor

*Anställda:* Av intervjugruppen har 91% angett att de själva är intresserade av arbetsmiljöfrågor. Resultatet tyder på att den intervjuade var mer informerad om arbetsmiljöintresse hos kolleger inom samma yrkesgrupp än hos övriga anställda. Intresset av att diskutera den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön var stort. Samma intresse av att diskutera ergonomi fanns inte.

*Elever:* Elevernas arbetsmiljöintresse var lika högt som personalens. Däremot var 28% av eleverna osäkra på om andra elever var intresserade.

Eleverna diskuterade arbetsmiljöfrågor nästan i samma utsträckning som personalen. Tendensen att frågor om ergonomi inte hade samma prioritet som den fysiska och de psykosociala frågorna fanns bland elever likväl som hos de anställda. I tabell 5 redovisas personal- och elevintresse för arbetsmiljöfrågor.

**Tabell 5.** Det lokala arbetsmiljöarbetet. Intresse för sex arbetsmiljöfrågor angivet i procent. Personal n=46. Elever=18. Totalt n=64

	<u>Personal</u> 100%		<u>Elever</u> 100%			<u>Totalt</u> 100%	
	ja	nej	ja	nej	vet ej	ja	nej
Är du intresserad av arbetsmiljöfrågor	91	9	83	17		89	11
Är dina arbetskamrater intresserade av arbetsmiljöfrågor	87*	11*					
Är dina klasskamrater intresserade av arbetsmiljöfrågor			55	17	28		
Diskuterar ni arbetsmiljöfrågor	98	2	78	22	-	92	8
-ergonomi	54	46	39	61	-	50	50
-fysisk miljö	87	13	72	28	-	83	17
-psykosociala frågor	89	11	72	28	-	84	16

\*personal n=45. Ej redovisad person (2%) besvarade frågan med "vet ej"

Personalen upplevde i stor utsträckning att arbetsgivaren var intresserad av arbetsmiljöfrågor (93%). Eleverna var mindre säkra på om lärarna var intresserade av arbetsmiljöfrågor.

### Kännedom om pågående arbetsmiljöarbete

Som framgår av tabell 6 hade en majoritet av personal såväl som elever uppfattat att det pågick ett arbetsmiljöarbete.

**Tabell 6.** Pågående lokalt arbetsmiljöarbete. Personal n=46 Elever n=18.

	Personal %			Elever %		
	ja	nej	vet ej	ja	nej	vet ej
Pågår något arbete för att förbättra arbetsmiljön	85	11	4	78	5	17

Pågående arbetsmiljöprojekt gällde i huvudsak den fysiska arbetsmiljön, dvs renovering av skola och ventilationsarbeten. Övriga förändringar gällde samverkansgrupper/diskussioner, mobbningsprojekt, jämställdhetsarbete och trivsselfrågor. Bland städpersonalen nämndes kurser och byte av städmaterial till ett mer miljövänligt sådant.

Samstämmigheten var stor mellan personalens och elevernas svar vad gällde den fysiska miljön, men ingen elev nämnde pågående förändringsarbeten för att förbättra trivseln eller övrigt psykosocialt arbetsmiljöarbete. Pågående förändringsarbete uppfattades av eleverna snarast konkret t ex att samla skräp utomhus.

### Vilka är engagerade i arbetsmiljöarbetet?

I första hand uppgavs lärare och rektorer vara engagerade i arbetsmiljöarbetet, ofta i arbetsgrupper (ombyggnad, skönhetsråd, miljö eller skyddsronnd). Åtta personer (17%) nämnde specifikt "skyddsombudet".

Hälften av alla intervjuade vuxna nämnde rektor och/eller biträdande rektor. Femton procent av personalen nämnde elever som aktiva i arbetsmiljöarbetet. Ett fåtal personer nämnde vaktmästare, fritids- och administrativ personal och en nämnde föräldrar.

Drygt hälften av de intervjuade eleverna nämnde att elever var engagerade med arbetsmiljöförbättringar i skolan, t ex i elevrådets miljögrupp. Tre av eleverna (17%) nämnde att rektor var engagerad, några nämnde skyddsombud och fackliga representanter, vaktmästaren, någon ideell verksamhet, samt "firma" utifrån.

### Kännedom om tidigare genomförda arbetsmiljöprojekt

Kännedom om man tidigare gjort några förbättringar av arbetsmiljön var högre bland personal (87%) än bland elever (78%). Andelen elever som inte kunde ge exempel på några tidigare förbättringar var 22% att jämföra med 4% bland personalen. Ingen elev var ny fr o m innevarande termin.

*Anställda* : Tidigare förbättringar som personalen erinrade sig var i huvudsak upp- rustning och ombyggnad av lokaler (n=27), t ex elevernas kapprum, personalrum, fri-

tidslokaler. Det som utfördes var t ex målning, ljudisolering, ljusförbättrande åtgärder. Dessutom nämnde tio anställda att ventilationsarbeten utförts, fem att fukt spårats och mögel sanerats, några nämnde radon och asbest.

Av 60 nämnda genomförda arbetsmiljöförbättrande åtgärder kan 95% hänföras till den fysiska arbetsmiljön och 5% till utbildning m m inom den psykosociala miljön. Aktiviteter som nämndes med syftet att öka "vi-känslan" på arbetsplatsen var bl a föreläsning av psykolog om psykosocial miljö samt psykodrama.

*Elever:* Arbetsmiljöförbättrande aktiviteter som eleverna drog sig till minnes var lokalutveckling och upprustning av den fysiska miljön. Bland annat nämndes att matsal, cafeteria, gymnastiksal, scen byggts helt nytt eller om. Belysning och ventilation hade förbättrats, möbler hade köpts in. Mögelangrepp hade åtgärdats. En elev nämnde att man hade haft små grupper med rektor, någon lärare och någon elev. Vad gruppen kallades visste hon/han inte.

Miljöprojekt som elever nämnt men inte personal, var inköp av markiser samt växter för att göra miljön ombonad. Ett inköpsprojekt som dessutom vållat irritation bland elever åtminstone på elevrådet, för att de inte fick delta i beslutprocessen, var en konstnärlig utsmyckning som köpts in till en skola. Projekt av psykosocial karaktär, som eleverna nämnde var information om mobbning och anorexia. Av de 21 av elever nämnda genomförda arbetsmiljöprojekten var 91% att hänföra till den fysiska miljön och 9% till den psykosociala miljön.

### **Acceptans för genomförda förändringar**

Eleverna var överlag (78%) mer nöjda med de förändringar som gjorts än personalen (59%).

*Anställda :* Exempel på bra förändringar var att det blivit ljusare och mindre lyhört, enligt personalen. Av 45 kommentarer som svar på frågan om personalen var nöjd med det som utförts uttryckte 33% av kommentarerna att personen var nöjd med förändringen, 31% antydde att förändringen var bra men mer behöver göras. Tretton procent ansåg att åtgärderna inte varit tillräckliga och att det brustit i uppföljningen. Till exempel nämndes att luften måste förbättras, misstanke fanns om att det finns mer mögel och någon uttryckte att mycket arbete som var utfört var "fuskjobb".

*Elever:* Elever som var nöjda med förändringen uttryckte bl a att de fått hemtrevligare miljö och bättre samlingsplatser, att det blivit fint målat och att ventilationen var bra. Den byggda scenen aktiverar elever och "man blir glad av att spela teater". Markiserna har gjort att eleverna jobbar bättre, "slipper få solen i ögonen".

Eleverna lämnade 13 kommentarer. Sextionio procent av kommentarerna uttalade positiva tankar om förändringen och övriga 31% handlade om otillräckliga insatser och en elev kände ilska över att eleverna inte fick påverka förändringen. Elevens tankar var att det finns mediagrupper på skolan som själva skulle kunna förbättra miljön, teckna rita med mera.

## Idéer och förslag för att ytterligare förbättra arbetsmiljön

Som komplement till ovanstående frågor om det lokala arbetsmiljöarbetet, ställdes frågan om mer kan göras för att förbättra arbetsmiljön. Svaren var många (67 st.) men grupperade sig i stort inom tidigare redovisade områden.

*Anställda:* Ett område som tidigare bara i begränsad utsträckning behandlats var att "stärka människorna", vilket nio personer föreslog. Utbildning önskades i psykosociala frågor, lärare borde "bjussa" mer på sig själva, samarbeta mera, "det blir mer kreativt om undervisningen är samlad". Det nämndes också att "vi jobbar hela tiden på att hitta tid som passar alla för träffar", vilket försvårar klimatet för förändringsprocessen.

*Elever:* Elevernas svar grupperade sig i stort kring tidigare nämnda samt ett nytt område, bättre pedagogisk och social kompetens hos lärare. Läraren skall ha mer "koll" på när elev har en svacka, och bättre lärare föreslog elever. "Som elev orkar man inte med elaka lärare, man blir ledsen".

## Information om planerade projekt

Ca tre fjärdedelar av personalen (78%) och eleverna (70%) var helt eller delvis nöjda med den information de fått om lokala arbetsmiljöförändringar. Personalen fick information framför allt av rektor på personalkonferenser eller på andra möten. Personal som upplevde att det brast vad gäller information var t ex personal som arbetade deltid, som arbetade på flera skolor och personal som inte var lärare. Ledningsbyte hade även negativt påverkat kvalitén på informationen som gått ut i organisationen. Elever fick allmänt sin information från lärare och klassrepresentanter som var med i eller fick information från elevrådet.

Ett relativt stort antal elever som intervjuades från en skola var med i elevrådet och de fick sin mesta information därifrån och från rektor. Ett elevskyddsombud ingick även i intervjugruppen och han/hon konstaterade att man fick som elevskyddsombud reda på förändringar som övriga elever inte fick. På en skola nämndes även stormöten.

## Utbildning

Utbildning i arbetsmiljö anser 33% av personalen att de fått. I tabell 7 nedan redovisas personalens svar på om de fått utbildning dels allmänt i arbetsmiljö, dels i olika arbetsmiljöämnen t ex ergonomi.

**Tabell 7.** Utbildning i arbetsmiljö, angett i procent. Personal n=46

	Personal	
	ja	nej
Har du fått utbildning i arbetsmiljöfrågor	33	67
-ergonomi	24	76
-fysisk miljö	22	78
-psykosociala frågor	35	65
-internkontrollföreskriften	17	83

Skolan är en arbetsplats där man arbetar med "levande material" men endast 35% ansåg att de fått utbildning på arbetsplatsen i psykosociala frågor. Flera personer påpekade att de fått utbildning när de gick sin grundutbildning men att det var länge sedan. Några nämnde att de skaffat sig utbildning själva (mer om utbildning och utbildningsbehov i kapitlet utvecklingsmöjligheter, sidorna 27 och 28).

Internkontrollföreskriften (2) hade vid intervjutidpunkten varit en bindande kungörelse sedan 1,5 år. Detta innebär att efter denna tid hade 17% fått utbildning i dess innehåll, dvs ett fåtal personer utöver skolornas ledning.

## **Elevskyddsombud**

Av tio intervjuade elever som gick år 7-9 i grundskolan och gymnasieskolan angav 7 att det fanns elevskyddsombud. Av de 3 som inte visste att det fanns elevskyddsombud gick en vardera år 7 och 9 och en i gymnasieskolan (år 2).

Av övriga elever (n=8) som gick år 1-6 angav 7 att de inte visste om det fanns elevskyddsombud medan en elev visste att det inte fanns.

På frågan vad elevskyddsombud gör, svarade eleverna :

- Går skydds rond.
- Tar upp olika saker med rektor.
- En man kan prata med om man tycker lärarna har behandlat en fel.
- Är själv elevskyddsombud. Vet ej riktigt vad man skall göra. Ger förslag på förbättringar t ex att skolan skall se fräsch ut. Skall även vara den psykosociala biten, men det är svårt.
- Vet ej, skolfrågor, för att eleverna skall må bra.

Att döma av svaren tycks det vara oklart för eleverna vilken roll och funktion ett elevskyddsombud skall ha.

## **Den fysiska arbetsmiljön**

Nedan redovisas i huvudsak förändringar som intervjupersonerna önskade vad gällde lokaler och utemiljö.

### **Fysisk miljö**

Fyrtiofyra av de 46 anställda som intervjuades lämnade förslag till förbättringar av den fysiska arbetsmiljön. Förslagen redovisas i tabell 8. Som framgår av tabellen gällde större delen av förslagen luftkvalitet och temperatur i arbetslokalerna.



**Tabell 8.** Förslag till förbättring av den fysiska arbetsmiljön. Personal n=44.

Område, antal förslag	Exempel på åtgärdsförslag
Luftkvalitet, 19	Bättre ventilation, luft. Vill kunna öppna fönstren, för att få frisk luft. Rensa kanalerna. Sanera mögel. Bort med lukten.
Temperatur, 8	Bättre värme. Åtgärda ojämn temperatur. Tätning av fönstren.
Buller, 8	Dämpa ventilationsbullret. Ljudisolera. Åtgärda buller i kapphall, matsal. Tassar på stolarna för bullret. Bullerdämpa diskmaskin.
Belysning, 6	Gärna punktbelysning. Byt ut lysrören mot varmare ljus.
Renovering/ombyggnad, 6	Önskar en totalrenovering av allt. Hissar för att slippa tunga lyft.
"Allt", 6	
Planering, uppföljning, 3	Större lokal för bättre luft. Renoveringsplan för att få perspektiv. Luftmätning efter rensningen av ventilationstrummorna.
Övrigt, 2	Vill ha ljusa rum, så man slipper ha ljuset tänt. Fixa läckor.

Nedan i tabell 9 presenteras 13 elevers förslag till förbättring av den fysiska arbetsmiljön. En av eleverna ansåg att ingenting behövde göras.

**Tabell 9.** Förslag till förbättring av den fysiska arbetsmiljön. Elever n=13.

Område, antal förslag	Exempel på åtgärdsförslag
Luftkvalitet, 7	Bättre ventilation. Borde kunna öppna fönstren, vreden är ofta borta.
Temperatur, 7	Varmare. Borde kunna reglera värmen vid elementen. Luftkonditionering, svalare. Täta fönstren för att få det lite varmare i elevhallen. Borde kolla varför elementen går för fullt.
Underhåll, ombyggnad, 1	Hemtrevligare kapphall.

Elevernas ville framför allt förbättra luftkvaliteten och temperaturen i lokalerna.

## Lokaler och utemiljö

*Anställda:* Arton personer föreslog fler, större och mer funktionella lokaler åt sig själva, rum för "kundbesök", grupprum, arbetshörna i klassrummet, rum där eleverna får lugn och ro samt bibliotek. Fem förslag lämnades på trivsammare inomhusmiljö, en person föreslog att cafeterian borde vara centralt placerad med expedition, skolsköterska, bibliotek, sällskapsrum, läxbås, pingisrum i nära anslutning till varandra. Ytterligare en önskade uppehållsrum i anslutning till cafeterian där det finns vuxna.

Tretton förslag lämnades om hur skolgården skulle kunna förnyas t ex med fler bänkar, rabatter och blommor och att göra den mer stimulerande för aktiviteter.

Två personer hade inga förslag på förbättringar av den fysiska miljö och en nämnde att "man hinner inte bry sig om sig själv, om sin egen miljö, arbetsplats m m".

*Elever:* Elevernas önskemål vad gäller lokaler och utemiljö rörde framför allt uppehållsrum, klassrum, bibliotek och skolgården/skolans uterum. Förutom större klassrum, större gymnastik- och slöjdsal önskade de rum där de kunde få lugn och ro. I uppehållsrummen ville de ha fler soffor att vila upp sig i och någon betonade att han/hon ville kunna vara inomhus på rasten. Eleverna lämnade många förslag till hur skolans uterum skulle kunna förnyas t ex bygga på borgen, ny klätterställning, basket- eller bandyplan, bänkar och bord och mer grönska.

## Underhåll

*Anställda:* De flesta förslag till förändring av underhåll berörde städning där bättre och mer städning förespråkades av 20 personer. Exempel på intervjusvar är:

- Borde våttorkas varannan vecka. De städar inte ovanför en meter.
- Kemilokalerna borde städas varje dag. Vätskorna kan ge upphov till allergier.
- Hälsovådligt med för mycket damm och smuts. Mycket skräp, spott, papper.

Förslag till organisatoriska förändringar för att förbättra städning gavs:

- Bättre om städpersonalen åter fick ansvar för städstationer, blev bättre om de kände ansvar för sitt område.

Ett antal (n=5) personer uttalade sig om brister i informationen vilket om det åtgärdades skulle förbättra arbetsmiljön, t ex:

- Vem skall göra vad? t ex tömma papperskorgar.
- Hur mycket städning är upphandlad?
- Om orsaken till vissa rutiner. Ge lärarna information om varför de bör hjälpa till att ställa stolarna på bänken.

Förslag till underhåll och renovering handlade både om att möbler, golv m m borde bytas ut men även förslag till att avskrivningsplaner borde upprättas. Önskemål anfördes om att få delta i planering av underhåll.

Av de 41 personer som besvarade frågan (bortfall n=5) har ingen angett att underhållet var för högt eller att städningen var tillräcklig. Endast tre anställda hade inga förslag till förbättring av skolans underhåll.

*Elever:* Hur underhållet och städningen i skolan sköttes och hur det kunde förbättras var en fråga som inte generellt engagerade elevgruppen. Svarsfrekvensen var 56% (n=10) samt tre elever som inte hade några förslag på förbättringar av underhåll och städning av lokaler. Utrymmen som nämndes och som det fanns önskemål om att de borde städas bättre (n=5) var gymnastiksal, duschrum samt "ovanför golvnivå". Förslagen till åtgärder var få men kommentarerna vilka effekter dåligt underhåll och städning får var mer allvarlig ur hälsosynpunkt. Elever nämnde att de inte gick på toaletten i skolan p g a att de var så äckliga. En elev beskrev följande:

De rensar aldrig avloppet i duscharna, det är skitigt i gymnastiksalen, ofta saknas det papper och handdukar på toaletterna men annars är städningen okey.

## Ergonomi

*Anställda:* Av personalen hade 78% förslag till förändringar inom området ergonomi dvs anpassning av arbetet och miljön till människan och vice versa (50). Dessa handlade både om att förbättra utrustning, möbler och maskiner och att förbättra utbildning i hur man bäst vårdar sin kropp. Förslag fanns också om att få pröva nya bord och bänkar.

Program pågick för att förnya inventarier och önskemål fanns om att fortsätta anpassningen av möbler till individer. Ekonomin underlättade inte detta, enligt personalen.

De flesta förslag handlade om bänkar (t ex höga elevbänkar för att få riktig ståhöjd för läraren) och stolar (t ex med bra ryggestöd), men även städutrustning, golvbrunn, köksmaskiner och utrustning, hissinstallation för att slippa bära tungt och placering av eluttag i slöjdsal. Några kommentarer rörde flexibla system dvs att köpa in möbler som underlättar olika arbetsställningar (kateder där man både kan stå och sitta, stol som går att rulla, höjbara bord).

*Elever:* Svarsfrekvensen bland eleverna var 39%, där 11 elever inte hade några förslag till förbättringar inom området ergonomi. Av dem som besvarade frågan önskade 5 elever bättre/skönare stolar och/eller bänkar. En lektionssal ansågs som trång för antalet bänkar och stolar. En elev blev trött att hålla upp handen "det borde finnas något annat sätt att visa att man behöver hjälp".

### **Tillgänglighet till lokaler, utrustning, material**

*Anställda:* Av personalen hade 76% förslag till förändringar inom frågeområdet tillgänglighet till lokaler, utrustning och material. Förslag till förändringar handlade om fler telefoner, utrustning, fler datorer, kopiatorer och fler video/TV. En person angav att de hade tillträde till lokalerna på icke kontorstid men inte till kopiatorn.

Behov fanns av att kunna bli nådd, att kunna tala ostört i telefon. Personal upplevde att elever också hade behov av att bli nådda per telefon och att få prata ostört.

Önskemål fanns om utökade öppettider, mer centralt placerade förråd, vilorum och lokaler bättre anpassade till verksamheten. Elva personer ansåg att tillgänglighet m m var bra och inga förbättringar föreslogs.

*Elever:* Tio elever hade förslag till förbättringar t ex längre öppettider i biblioteket samt bättre böcker. Övriga förslag var tillgång till telefon och datorer så att man kan ha nätverk. Dessutom önskade de bättre utrustning i kemi-, fysik-, slöjd-, bild- och musiksalen.

## **Den psykosociala arbetsmiljön**

Nedan redovisas både upplevelser av och önskemål om förändring i den psykosociala arbetsmiljön.

### **Samhörighet**

*Anställda:* Drygt hälften av personalen upplevde en bra eller ganska bra samhörighet på arbetsplatsen, men olika arbetstider och att alla var stressade försvårade samhörighetskänslan. Samhörigheten upplevdes av flera som bättre nu än tidigare. Endast en person nämnde föräldrar och att de varit aktiva och kritiska i något sammanhang.

Övriga upplevde brister i samhörighet, där konflikter om yrkens status samt behovet av att hålla ihop inom vissa yrkesgrupper bidrog till den sociala avskärmningen. Tret-

ton procent (n=6) uttalade klart att samhörighetskänslan inte var bra varav två nämnde ensamarbete som bidragande orsak.

Oftast var samhörigheten bättre på små skolor, berättade personal med erfarenhet av att arbeta på flera arbetsplatser. Generellt uppgav den intervjuade ambulering personalen att samhörighetskänslan med den egna ledningen liksom med eleverna var god.

*Elever:* Åttiotre procent av eleverna (n=15) upplevde en positiv samhörighet med sin nuvarande skola. Men flera betonade att små skolor och klasser gynnade samhörighetskänslan; man blev sedd, hade bättre kontakt med lärarna och man lärde sig mer. Resterande tre elever trivdes mindre bra.

*Önskemål:* Det vanligaste önskemålet bland personal var mer tid tillsammans med arbetskamrater och elever (n=10), vilket t ex kunde uppnås om ansvarsområden omfördelas så att arbetsbördorna blev mer jämna. Det var flera (n=6) som konstaterade att man borde göra något för att förbättra relationen mellan yrkesgrupper men förslagen var få. Två praktiska förslag var att dela personalutrymme (n=2) och delta i gemensamma samlingar (n=2). I tabell 10 nedan presenteras personalens önskemål om förändring för att förbättra samhörigheten i skolan

**Tabell 10.** Önskemål om förändring för att förbättra samhörigheten i skolan. Anställda n=46.

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Öka samhörighetskänslan, 21	
Mer tid med arbetskamrater, elever, 11	Mer tid för samhörighet t ex diskutera normer, pedagogik, träffa eleverna. En arbetskamrat, att dela tid med. Ändrade ansvarsområden, vill kunna lägga ut mer på t ex lärarna för tiden räcker inte till.
Vardagliga träffar, 6	Bör driva på mer att personalgrupper skall integreras.
Övrigt, 4	Att vår yrkesgrupp är med på samlingar och blir presenterade.
Inga önskemål/ej svar, 29	Mer samarbete men inte mer arbetstid. Är på gång i rätt riktning. Underordnat annat i arbetsmiljön.

Önskemål som eleverna anförde med syftet att förbättra samhörigheten i skolan var att blanda elevgrupper (n=4) och bättre vuxenkontakt (n=3). Förslag på aktiviteter för att förbättra samhörigheten var t ex temadagar, splittra klasser inför högstadiet och att lärare borde ha tid att prata med dem som söker upp dem. Bättre kontakt med skolans ledning föreslogs också. Fyra elever tyckte att det var bra såsom det var och resterande (n=8) visste ej eller hade inte besvarat frågan.

## Socialt stöd

*Anställda:* Drygt femtio procent (n=25) upplevde att de fick socialt stöd och handledning men flera av dessa (n=6) betonade att de fått stöd först när de bett om det. Det mest uttalade stödet kom från kolleger och ledning. Ett fåtal nämnde föräldrar "söker själv stöd hos föräldrar, inte alltid man får man det" och "föräldrar har i och med skolpengen fått mer makt, ledningen vill att man skall tänka på vad man säger till föräldrar så att de inte tar barnet ur skolan". En person fick totalt stöd från arbetslaget.

Knappt hälften beskrev situationer som försvårade en öppen dialog framför allt mellan yrkesgrupper. Det kunde vara svårt att få stöd av någon om man inte träffades.

Andra hinder var brist på tid, personkemi, konkurrens om lokaler. Någon påtalade oro för minskade resurser påföljande termin om han/hon begärde hjälp från någon kollega.

Sex personer såg sig själva som ensamvargar, "man behöver inte samarbeta", "klarar det mesta själv". Fem personer uttalade att de inte upplevde att de fick stöd, de fick t ex uppgifter som var omöjliga att verkställa, och de begärde aldrig hjälp.

Flera yrkesgrupper hade inte den resultatansvarige placerad på skolan. Det gällde oftast skolmåltiden, lokalvård, hemspråk, musikskolan. Några ur dessa grupper nämnde att stöd fick de inte på skolan utan hos sin egen chef när de träffades.

*Önskemål:* Trots att personal upplevde brister i det sociala stödet hade ett flertal inga önskemål om hur en förändring skulle se ut. De få önskemål som framkom var mer handledning, eventuellt av en extern person. Trettiofem procent av personalen hade önskemål om mer hjälp och stöd t ex från skolkontoret och en av dessa ville slippa skolprofileringen: vi kallar det för prostitution, för det handlar om pengar, föräldrarna har makt.

## Trygghet

*Elever:* Elva elever kände sig trygga i skolan men kommenterade situationer som inte kändes bra (n=9) t ex branta trappor och att vuxna inte brydde sig om inte skadan var uppenbar. Rasterna kunde eleverna känna sig osäkra om det var någon person de vill undvika, "men då finns ju alltid kamratstödjarna som man kan prata med". Flera i denna grupp nämnde att de helst pratade med sina föräldrar om något oroade dem.

Den näst största gruppen var de fem elever som uppgav att de kände sig trygga nu, men där några hade känt sig otrygga som nya i skolan. Den tredje gruppen bestod av elever (n=4) som beskrev situationer som väckt otrygghetskänsla t ex på raster och lektioner när lärare tryckt ner den som svarat fel att han/hon inte ville svara i fortsättningen. En elev uppgav att han inte kände sig trygg, en elev trakasserade honom på rasterna och eleven tyckte att det var för få vuxna ute.

De personer som elever tydde sig till var lärare, skolvärdinnorna, kamratstödjarna, rastvakter och skolsköterskan.

*Önskemål:* Förslagen om hur man skulle kunna öka trygghetskänslan presenteras i tabell 11. Svaren visar att det borde finnas fler vuxna tillgängliga, framför allt på raster.

**Tabell 11.** Önskemål om förändring för att känna större trygghet i skolan. Elever n=18

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Fler tillgängliga vuxna, 6	Vill ha vuxna att prata med. Att lärarna skall gå omkring mer på rasterna. Viktigt att lärare observerar om någon är ensam och frågar eleven. En lärare frågade mig en gång när jag stod ensam vid skåpet, det kändes bra, speciellt när man är ny. Är nog svårt för lärare att bryta gängbildning. Fler kamratstödjare. Borde binda händerna på barnen (som tar mössorna) under rasterna under flera veckors tid.
Inga önskemål, 12 elever	Det är bra som det är.

## Delaktighet, inflytande och kontroll vid utformning av arbetsuppgifter

*Anställda:* Gruppen upplevde i hög grad autonomi vid utformningen av sina arbetsuppgifter men frånvaron av eleverna i planeringen av arbetet var markant. Åttio procent (n=37) av de anställda ansåg att de kunde påverka sina arbetsuppgifter. Tre av dessa 37 personer betonade att ingen annan brydde sig eller lade sig i. Av övriga 20% (n=9) angav två personer att de inte kunde bestämma sina arbetsuppgifter själva eftersom arbetsledningen bestämde efter behag, fyra var styrda bl a av centrala direktiv. Restande tre personer var överbelastade och hade svårt att planera för det dök upp annat hela tiden.

Stor frihet och möjlighet att påverka sina egna arbetsuppgifter upplevdes i klassrummet medan övriga uppgifter, som lärare tilldelades nämndes med viss irritation, t ex vaktjobb. En utsaga får representera detta dilemma; avskyvärt med vaktjobb, för man har inte alla elever, utsätter sig för ”drasuter”, eleverna har ingen identitet, blir anonyma.

*Eleverna:* Drygt hälften (n=10) av eleverna upplevde att de kunde påverka beslut som rörde deras skolarbete. Resten angav omständigheter som försvårade elevernas möjlighet att påverka hur arbetet utformades i skolan. Till exempel nämndes att lärarna inte kunde göra mer än att lyssna, om något skulle diskuteras kontaktades klassrepresentanterna.

Tre elever ansåg att de inte kunde påverka eller hade inget inflytande på skoluppgifterna. De skäl som angavs var brist på samverkan, lärarna lyssnade inte, rektor kunde fråga, för att hålla skenet uppe men gjorde som hon själv ville i alla fall.

*Önskemål:* Procentuellt hade fler personal (41%) än elever (33%) praktiska förslag på vad man kunde göra på skolan för att förbättra inflytandet m m på arbetsuppgifterna i skolan. I tabell 12 nedan, presenteras personalens önskemål.

**Tabell 12.** Önskad förändring vad gäller delaktighet, inflytande, kontroll vid utformning av arbetsuppgifter. Personal n=46

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Önskar förändring, 19	
Mer resurser till barnen, 5	Vill påverka antalet barn i barngruppen. Fler extra timmar till varje klass. Jag vill bestämma gruppernas sammansättning, vill ha annat material att arbeta med. Vill ha mindre grupper, mer elevvårdande arbete, vill arbeta långsiktigt. Mer arbetstid på skolan.
Arbetstidens förläggning, 4	Flexarbetstid. Kunna lägga upp dagen efter eget huvud och att andra visar respekt för det arbete man gör. Påverka schemaläggning.
Delat ansvar, 3	Ibland skulle det vara skönt att arbeta i ett arbetslag. Skall arbeta för att föräldrar stöttar mer, kvartsamtal med föräldrar.
Avlastning, 2	Vill lära mig delegera arbetsuppgifter.
Övrigt, 5	Vill slippa att "vakta" eleverna på icke lektionstid.
Inga önskemål, 27 personal	Vet ej. Det är bra som det är.

Personalen föreslog t ex en förändring vad gäller arbetstidens förläggning, mer resurser, delat ansvar, ökad information. Andelen av personalen som var nöjd med dagens situationen respektive inte lämnat några önskemål var 33% respektive 26%.

I tabell 13 nedan framgår att en tredjedel av eleverna hade önskemål om förändring på ett sätt som skulle öka deras möjligheter att komma till tals på ett bättre sätt. Förslag som eleverna nämnde var bl a bättre kontakt mellan skolans rektor och elevrådets styrelse, att vuxna borde använda ett enklare språk, att rektorn borde prata med dåliga lärare och att vuxna borde ha mer tid.

Andelen elever som var nöjda med dagens situationen respektive inte lämnat några önskemål om förändring var 11% respektive 56%.

**Tabell 13.** Önskad förändring för att kunna påverka skolarbetet. Elever n=18

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Demokratisk dialog, 6	Vill kunna påverka. Elevrådsstyrelsen borde träffa rektorn 1-2 timmar för att lära känna varandra, för att undvika missförstånd. Vuxna använder ett för svårt språk, och de vuxna skall ändra sig och använda ett lättare språk. Vuxna mer tid, mer engagerade. Rektorn borde prata med dåliga lärare.
Inga önskemål, 12 elever	Det är bra som det är. Vet ej.

Ett gemensamt önskemål från både personal och elev var mer tid tillsammans.

### **Anspråk och krav**

*Anställda:* Personalens svar på frågan om de upplevde att grupper ställer oförenliga krav, grupperade sig vid sammanställningen till fem svarsområden:

- inga oförenliga krav (n=15)
- oförenliga krav ger en tung känsla (n=14)
- naturligt med olika krav (n=10)
- uttalade krav (n=4)
- ställer mest krav på mig själv (n=3).

Bland de femton (33%) personer i personalgruppen som angett att det inte har ställts krav, som varit svåra att förena, gavs exempel på situationer som stödde denna upplevelse, t ex att ledningen hade förtroende för dem, bra självförtroende, bra kommunikation och upptagningsområde.

Fjorton (30%) personer angav att de upplevde det som tungt att olika grupper ställde krav som var svåra att förena. Den grupp som oftast nämndes var föräldrarna; föräldrar för starka och svaga elever ställde olika krav, föräldrar kunde ha en annan åsikt, de kom ibland med osaklig kritik. Oklara regler vad gäller tystnadsplikt kontra anmälningsplikt förorsakade problem; det var inte alltid lätt att veta vad som gällde, föräldrar ville veta, eleven ville inte att föräldrarna skulle veta, lärarna tyckte att de aldrig fick veta. Ett annat exempel gällde städning; man städade mer än vad som var beställt ändå kunde lärarna klaga eftersom de inte kunde avtalet. Personal sade till städarna vad de skulle göra men "då visar jag dem avtalet".

Tio personer (22%) ansåg att det var naturligt med olika krav, kraven behövde inte alltid motverka varandra. Det brukade finnas lösningar även om det kunde ta tid att t ex förklara för eleverna varför situationen var som den var. Integrering av fritidshem och

skola pågick och det konstaterades att man hade olika syn och värderingar men att man fick göra det bästa av situationen.

Uttalade krav upplevdes av fyra personer (9%) där t ex oklar yrkesroll ledde till att föräldrarnas förväntningar var för omfattande. Slutligen ansåg tre (6%) personer att man ställde mest krav på sig själv, t ex berättade en lärare att "det ställs inte så mycket krav från andra eftersom min känsla är den att ämnet inte är så viktigt".

*Elever:* Svaren från eleverna grupperade sig kring i huvudsak två svarsområden, inga oförenliga krav (n=15) och oförenliga krav (n=3). Det var naturligt att lärarna ställde krav om läxor och att kompisarna ville att man var juste. De resterande tre eleverna upplevde att föräldrarna ville att de skulle mer aktivt gå in för sina studier.

*Önskemål:* Frågan som berörde önskemål om förändring av krav som ställs, besvarades jakande av 21 anställda (bortfall/vet ej 14 personer) och 7 elever (bortfall/vet ej 11 elever) vilket tyder på att även de som inte upplevde oförenliga krav hade önskemål om alternativa lösningar på situationer. Många av svaren var mycket personliga och tog upp konflikter som hade inträffat eller ofta inträffade och som de önskade en lösning på. Önskemålen rörde förändringar allt ifrån samhällsnivån "bort med skolpengen" till gruppnivå "vill ändra på att det är jobbigt för arbetslaget när någon går på utbildning, det är slitigt för arbetslaget, lojalitetskonflikter" till individnivån "att andra respekterar ens arbete när man pratar i telefon". Önskemål från eleverna var få. En elev menade att föräldrarna borde förstå mer hur det är i skolan.

## **Utvecklingsmöjligheter**

*Anställda:* Knappt en tredjedel av de anställda ansåg att det fanns utvecklingsmöjligheter och var relativt nöjda med det utbud som fanns. Totalt var 70% (n=32) helt eller delvis nöjda med utvecklingsmöjligheterna. Utveckling bygger på egna initiativ, ansåg flera. Både att hitta kurser, gärna billiga sådana samt anmäla sig. Men utbudet gällde inte alla anställda på skolorna, 14 personer (30%) var inte nöjda med utvecklingsmöjligheterna och ansåg att de inte fick utnyttja sin fulla kompetens. De flesta anställda hade erfarenhet av medarbetarsamtal och var positiva, men en var tveksam om det lett någon vart.

*Elever:* Tolv elever (67%) upplevde att det fanns goda utvecklingsmöjligheter och att skolan kändes meningsfull. Fyra elever lämnade synpunkter på ämnen som de inte upplevde respektive upplevde som meningsfulla. Viktiga ämnen var slöjd, hemkunskap, gymnastik, "fast som världen ser ut måste man ju ha matte också". En elev ville utvecklas mer men fick inte läsa nästa års matematikkurs. En elev visste inte om hon utvecklats kunskapsmässigt men "kanske som människa".

*Önskemål:* I tabell 14 redovisas önskad förändring vad gäller personlig utveckling. Av tabellen framgår att cirka var tredje anställd hade önskemål om utbildning och flera exempel på sådan nämndes. Tolv personer (26%) hade inga önskemål om förändring vad gäller utveckling, fem av dessa tyckte att det var bra som det var.



**Tabell 14.** Önskad förändring vad gäller personlig utveckling. Personal n=46

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Mer utbildning, 22	Mer utbildning, fortbildning, kurser, studiedagar (t ex ekonomi, data, bild och form, el, VVS, ledarskapsutveckling, hjärt och lungräddning.
Tillvarata personalens egen kompetens, 9	Uppmuntran. Önskar ett team som ses regelbundet och jobbar med olika teman. Vi bör prata mer med varandra på plats. Borde vara mer utåtriktade. Önskar att arbetsledningens roll var mer pedagogisk och mindre administrativ. Utvidga arbetsuppgifterna, önskar undervisa tillsammans med en annan lärare.
Utbildning för att få fortsätta arbeta inom kommunen, 2	Kurser skulle kunna vidga kompetensen med målet att personalen skall få fortsatt anställning inom kommunen.
Bro mellan skola och arbetsliv, 1	Få komma ut i arbetslivet, utanför skolmiljön t ex till industrin.
Inga önskemål, 12 personal	Det är bra som det är. Vet ej.

Av eleverna hade 7 (39%) önskemål vad gäller personlig utveckling, bl a ville 17% (n=3) ha fler samtal med personal både med och utan föräldrar. "Är man som elev osäker om linjeval, borde man få mer tid med vuxen och gå igenom sin situation". Fler utvecklingssamtal, gärna två per termin efterfrågades också. Fyra elever (22%) nämnde ämnen de skulle vilja fördjupa sig inom. Sextioen procent (n=11) av eleverna besvarade inte frågan och/eller ansåg att det var bra som det var.

### Återkoppling till utfört arbete

*Anställda:* En tredjedel ansåg att de fick lagom med återkoppling till utfört arbete " har arbetat så länge, behöver inte mer feed-back". Lärare fick återkoppling från elever och från lärare inom samma ämne. Gruppen berättade om öppna kontakter mellan föräldrar och fritids och till ledning.

Sex personer upplevde att de fick för lite återkoppling om utfört arbete. Några av dessa hade vid utvecklingssamtal tagit upp denna fråga, mycket för att få bekräftat att eleverna inte klagat "oro finns att inte vara en bra lärare". Andra exempel på kommentarer var "varken kolleger eller ledning delar ut beröm", "nej, aldrig någon som kritiserar, så att man kan ändra sig efter behov".

Några av intervjupersonerna upplevde att de fick mer negativ än positiv återkoppling. Ytterligare några berättade att kolleger visste inte vad de gjorde, vilket försvårade återkoppling. "Ingen bryr sig, man får jobba med det man själv tycker är viktigt".

Föräldrar gav återkoppling men hörde oftast bara av sig när det var något problem eller om skolan erbjudit något särskilt. Temadagar kunde ge mer uppskattning än den ordinarie undervisningen, "det är ej rättvist" enligt en lärare.

*Elever:* Två tredjedelar av eleverna upplevde att de fick positiv återkoppling från föräldrar, lärare och andra elever om sina studier. Tre elever (17%) nämnde att de oftast fick kritik från lärare: lärare uppmuntrar inte så bra, de kritiserar hellre.

*Önskemål:* Av tabell 15 framgår att de anställda upplevde att det fanns behov av mer återkoppling på utfört arbete, bl a som ett led i skolans arbete med att utvärdera verk-

samheten. I detta inbegreps mer konstruktiv kritik från överordnad personal. Men majoriteten gav inga förslag på önskemål eller var nöjda med situationen som den var.

**Tabell 15.** Önskad förändring av nuvarande återkoppling på utfört arbete. Personal n=46

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Mer feed-back, 22	
Bra med mer återkoppling, 9	Utvärdera verksamheten. Skulle stimulera. Mer uppmärksamhet, för då kan man göra ännu mer. Omedelbar återkoppling om man gjort något dåligt. Har önskemål men inga behov av mer återkoppling.
Från överordnad/ledning, 8	Vill ha mer konstruktiv kritik från överordnad. Vill att ledningen själva kommer och besöker lektionerna, bildar sig en egen uppfattning istället för att bara lyssna till vad andra säger.
Mer positiv feed-back, 4	Vill ha uppskattning.
Mer kontakt med föräldrar, 1	Att det fanns en mer kontinuerlig kontakt med föräldrarna.
Övrigt, 1	Vet ej, van med det här, orkar jag inte så märker ingen det.
Inga önskemål, 23 personal	Det är bra som det är. Vet ej.

En tredjedel av de intervjuade eleverna önskade mer återkoppling till utfört skolarbete. "Om man fick mer återkoppling skulle man kämpa mer", "mer beröm men inte något överdrivet, vill kunna diskutera betyget, få en förklaring", "vill veta vad jag skall göra för att få ett högre betyg". En elev ville inte ha mer beröm, knappt hälften av eleverna kunde inte besvara frågan (n=8) och tre tyckte att det var bra som det var.

## Arbetsbelastning

*Anställda:* Fyra personer (9%) varav tre lärare, upplevde att arbetsbelastningen var lagom. Majoriteten bedömde att de hade hög (59%) eller ojämn arbetsbelastning (30%) vilken enligt flera ökat de senaste åren. "Vi arbetar lika mycket nu som förr med halverad tid, kan inte pressa oss mer, tidspresen frestar på både fysiskt och psykiskt". Hälften ansåg att den ojämna arbetsbelastningen pågick långa, och övriga att den pågick korta perioder. Angivna orsaker var schemaläggning och antalet elever i klassen.

Alla svaren utom ett rörde psykisk arbetsbelastning. Arbetsuppgifterna hade utvidgats och förändrats, kringmomenten till undervisningen upplevdes ha blivit större och fler. Den kvantitativa arbetsbelastningen upplevdes som den största.

*Elever:* Arbetsbelastningen i skolan och hemma för elever upplevdes som lagom för åtta (44%) elever. "Det är okey ... fröken vill att vi ska skrynkla hjärnan". Åtta andra elever (44%) upplevde att de periodvis hade för mycket att göra, t ex nämndes att skrivningar kom klumpvis. Höstterminen hade varit "slapp", men under vårterminen hade grupparbeten kommit samtidigt med egna föredrag plus läxor. De resterande två eleverna (11%) upplevde att de hade för lite att göra. En ville arbeta mer i skolan och på det sättet minska hemarbetet medan den andra upplevde att med den låga takten i skolan skulle de inte vara förberedda för högstadiet.

*Önskemål:* Tjugonio anställda hade totalt 34 önskemål om förändring av arbetsbelastning, vilka redovisas i tabell 16. De flesta önskemålen berörde aspekter kopplat till skolans arbetsorganisation.

Sjutton personer hade inga önskemål om förändring. Av dessa uppgav sex personer (13%) att det var svårt/gick ej att förändra vilket lett till att de avstått från att föreslå åtgärder. Fyra (9%) uppgav att de ej visste vad man kunde göra för att förändra situationen och sju personer (15%) tyckte att det var bra som det var.

**Tabell 16.** Önskad förändring vad gäller arbetsbelastning. Personal n=46

Önskemål, antal	Exempel på utsagor
Fler tjänster/timmar, 6	Önskar mer skolledartid. Vill köpa tjänster, när behov finns.
Elevantalet, 4	Dela upp klasstimmar mellan lärare och fritids. Mindre antal klasser att ansvara för. Max 30 elever, blir effektivare.
Tidsplanering, 4	Få ro någon gång dagligen. Jämnare schema.
Mer tid för förberedelser, 3	Mycket skulle kunna göras bättre om det fanns tid för planering.
Minskad undervisningstid, 3	Mer låst tid i skolan för planering och minskad undervisningstid.
Samarbete, 3	Bättre samplanering. Arbeta med andra lärare.
Fri som klasslärare, 1	Fri som klasslärare vart 3:e år samt slippa vara klasslärare som äldre.
Färre möten, konferenser, 1	Organisatoriska frågor, vill ha mindre av meningslösa möten.
Övrigt, 9	Kombinationstjänst för att minska den fysiska belastningen.
Inga önskemål, 17 personal	Går ej/svårt att förändra. Det är bra som det är. Vet ej.

Åtta elever (44%) hade inga önskemål om förändrad arbetsbelastningen utan ansåg att det var bra som det var. Sju elever hade som förslag att lärarna skulle planera bättre, både schemat och samordning av skrivningar för att på det sättet erhålla en jämnare arbetsbelastning. "Lärarna vill att klassen skall göra bra resultat, får inte det om de inte samarbetar vid planering av skrivningar". Andra, enstaka önskemål var mer stöd efter sjukfrånvaro och att undervisningen skulle vara så bra att man slapp läxa. Några elever hade önskemål om annat arbetssätt t ex att ta reda på saker själv och att lära sig klockan genom att titta på en riktig klocka.

### Ytterligare aspekter på den psykosociala arbetsmiljön?

*Anställda:* Frågan resulterade framför allt i svar som intervjupersonen redan sagt men nu ville ge extra tyngd åt. Huvuddelen av svaren berörde konflikter mellan personer/yrkesgrupper.

*Önskemål:* Flera nämnde behovet av att kunna träffa några utvalda samt att kunna dra sig undan det övriga kollektivet för en stunds reflektion. Som exempel kan nämnas:

- störningar i relationen mellan elever och personal
- störningar i relationen mellan personal i samma arbetslag
- att diplomatiskt möta föräldrar som kommer med osaklig kritik
- behov av att synas och få återkoppling till utfört arbete
- relationer mellan yrkesgrupper inför hot om nedskärningar
- brist på kontakt med klasslärare p g a arbetstidens förläggning
- att dela utrymme med person som inte har samma behov av ordning
- behovet av att höja kvalitén på medarbetarsamtalen
- att tillhöra flera personalgrupper vid arbete på olika skolor
- oro inför framtiden, t ex ifrågasättandet av ens funktion.

Behov uttrycktes av att dela upp relationer utifrån grad av samarbete när arbetsmiljön beskrevs, t ex närmaste kollega till personer man mer sällan eller aldrig träffade, samt föräldrar och ledning. Aderton personer (39%) besvarade frågan och 28 (61%) avstod (bortfall/inga ytterligare synpunkter).

## Hälsa och välbefinnande

Nedan redovisas i huvudsak situationer och yrken som intervjupersonerna upplevde som bra och mindre bra för hälsan.

### Skolmaten

I intervjuerna framkom oro bland personalen, för att nerdragningar i matbudgeten kunde få konsekvenser för eleverna. Dessutom anfördes det som belastande för hälsan både av personal och elever, när det var oroligt och stökigt i anslutning till matrasten. Eleverna hade oftast inget alternativ till skolans restaurang medan de anställda hade tillgång till alternativa lunchlösningar. Nitton procent av personalen kunde inte besvara frågan om de var nöjda med maten i skolan vilket bl a redovisas i tabell 17. Nitton procent av personalen och 33% av eleverna var inte nöjda med skolmaten.

**Tabell 17.** Nöjd med skolmaten. Personal n=43. Elever n=18. Totalt n=61.

	Personal %		vet ej	Elever %		Totalt %		vet ej
	ja	nej		ja	nej	ja	nej	
Är du nöjd med skolmaten	62	19	19	67	33	63	23	14

Ett antal anställda uppgav att de inte åt i personalrummet eller i elevernas matsal och hade därmed ingen åsikt om skolmaten.

### De mest utsatta jobben i skolan ur hälsosynpunkt

*Anställda:* Ett stort antal personer (78%) angav sitt eget yrke som riskfyllt för hälsan dvs 92% av lärarna och 60% av övriga yrken. Av yrkesgruppen övriga (ej lärare) angav 20% att läraryrket var mest utsatt.

Att läraryrket var utsatt, utan att ange övrigt yrke, ansåg 10 av 25 lärare (40%). Bland personal i yrkeskategorin "övriga yrken", som uppgick till 21 personer angav 2 *endast* sina egna yrken som riskfyllda för hälsan. Yrken som upplevdes som riskfyllda för hälsan, och som föreslogs av andra yrkesgrupper än den egna, var måltidspersonal, vaktmästare, rektor och biträdande rektor. Utsagor som återkom (n=10) i olika yrkesgrupper var "ensamarbete" och "risk att hamna utanför".

Andel uppgivna psykosociala arbetsmiljöproblem övervägde dem av fysisk karaktär. Intervjupersoner framförde även komplexa skäl till varför miljön kunde upplevas som belastande t ex om antalet elever var högre än vad lokalen och dess ventilationssystem var dimensionerat för.

I tabell 18 presenteras kommentarer till val av yrkesgrupp som de intervjuade angivit.

**Tabell 18.** Vilka tror Du är de för hälsan mest utsatta jobben i skolan. Antal personal som valt en specifik yrkesgrupp.

Yrkesgrupp, antal	Exempel på utsagor
Lärare, 45	Psykiskt påfrestande. Stress, krav från flera håll. Stora klasser/hög ljudnivå. Stökiga, oroliga barn.
Måltidspersonal, 17	Fysiskt tungt. Stress. Får gliringar om maten. Buller.
Vaktmästare, 11	Tunga lyft. Psykiskt krävande, kontakten med personal, elever. Lokalens placering, arbetsutrymme, klimat.
Rektor, bitr. rektor, 11	Stress, krav från flera håll. Psykiskt påfrestande. Ensamarbete.
Städpersonal, 10	Fysiskt tungt, tunga lyft, monotona rörelser.
Skolvärdinnor, 2	Stressigt.
Fritidspersonal, 2	Påfrestande för ryggen, barnen klänger. Tålamosprövande.
Administrativ personal, 1	Låg bemanning.
Elevvård, 1	Höga förväntningar från många.

*Elever:* Eleverna satte primärt relationen mellan elev och lärare som det mest väsentliga som skäl till för hälsan utsatt yrke. En svag lärare och kaxiga elever eller lärare som inte kan hålla kontroll på lektionerna var exempel som angavs. Drygt 50% av de elever som besvarade frågan (8/15), trodde att lärare, var mest utsatta för hälsorisker.

Nedan i tabell 19 redovisas yrken som elever trodde var förknippade med hälsorisker. Tre elever angav att de inte kunde svara på frågan.

**Tabell 19.** Vilka tror Du är de för hälsan mest utsatta jobben i skolan. Antal elever som valt en specifik yrkesgrupp.

Yrkesgrupp, antal	Exempel på utsagor
Lärare, 8	De har så många att hålla reda på. Lärare som ej är omtyckta av eleverna. Svaga lärare, kaxiga elever. Lärare, som inte kan hålla kontroll på lektionerna, då tar eleverna över. Mycket damm, dålig ventilation. Får slita, det kan vara rätt skitigt ibland. Mycket jobb, utslitna.
Lokalvärdare, 6	Det kan inte vara roligt eftersom alla klagar på maten. Blir tråkade.
Skolmåltidspersonal, 5	Klagomål som inte är deras fel. Mycket jobb, utslitna.
Vaktmästare, 3	Slitigt, eleverna glömmer sina skåpnycklar. Måste gå omkring på skolgården, hoppa upp på taket. Tungt.
Rektor, 2	Ytterst ansvarig för tråkigheter. Föräldrarna borde själva gå till skolan och se hur det är istället.
Fritidshemspersonal, 1	För mycket ljud.

*Jämförelse:* En jämförelse mellan personalens och elevernas svar visade på en god överensstämmelse mellan yrken som föreslagits som utsatta för hälsorisker. Personalkategorierna med elevvårdande arbetsuppgifter, t ex skolsköterska och kurator, fanns dock inte med i elevernas svar på "jobb" utsatta för ohälsa.

## De bästa jobben i skolan ur hälsosynpunkt

*Anställda:* Tio personer (22%) angav sitt eget yrke som det bästa för hälsan dvs 24% av lärarna och 19% av övriga yrken. Av yrkesgruppen övriga (ej lärare) angav fem personer (24%) att läraryrket var det bästa. Ytterligare fyra personer ansåg att fritidspersonalen hade de bästa jobben bl a för att de kunde vara både inom- och utomhus. I tabell 20 redovisas yrken som fler än en person angett som de bästa ur hälsosynpunkt.

**Tabell 20.** Vilka tror Du är de bästa jobben i skolan, ur hälsosynpunkt och av andra skäl. Antal personal som valt en specifik yrkesgrupp.

Yrkesgrupp, antal	Exempel på utsagor
Lärare, 17	
Allmänt, 5	Om läraren är psykiskt stark och klarar av utvecklingen, ser framåt.
Textilslöjds lärare, 2	Läraren har tjejer i halvklass, populärt ämne. Det verkar så fridfullt.
Idrottslärare, 2	Tacksamt ämne får mycket igen. Kan vistas utomhus, i skogen.
Fritidspersonal, 6	Kan jobba både ute och inne. Fria, tid att planera. Mindre stress.
Skolmåltidspersonal, 5	Fritt lugnt tyst, ljusst, arbetar i egen takt. Inga elev konfrontationer.
Vaktmästare, 4	Har det inte så stressigt. Rörligt arbete. Ganska fritt.
Kanslist, exp.personal, 3	Mindre bråkigt och stressigt. Kan planera sin tid.
Alla, 2	Går ej att urskilja någon grupp, alla är belastade.
Bortfall/Vet ej 7	Vet ej. Kan ej urskilja någon grupp.

*Elever:* Eleverna angav samma yrkesgrupper som personalen, med några undantag. Endast en anställd angav rektor såsom det bästa "jobbet" medan fyra elever valde rektor och biträdande rektor bl a med motiveringen att de hade egna rum, det var lugnt och de hade bra möbler. Elever angav ofta yrken där de själva hade en roll t ex lärare som har lätt att lära ut och som elever tycker om. I tabell 21 nedan redovisas elevernas svar.

**Tabell 21.** Vilka tror Du är de bästa jobben i skolan, ur hälsosynpunkt och av andra skäl. Antal elever som valt en specifik yrkesgrupp.

Yrkesgrupp, antal	Exempel på utsagor
Lärare, 11	
Allmänt, 5	Bra lärare som är omtyckt och respekterad. Lärare som har ett lättsamt sätt, lätt att lära ut. Om läraren tycker om sitt jobb.
Idrottslärare, 4	Kan vara ute i friska luften, leka. Roligt.
Biologilärare, 1	Mest varierande, går ut i naturen.
Språklärare, 1	Som hör hur eleven kan börja prata ett nytt språk.
Rektor, biträdande rektor, 5	Alla är rädda för henne, hon har makt. Har eget rum. Verkar trivas.
Vaktmästare, 2	Han är kompis med alla elever. Han verkar trivas.
Kamratstödjure, 1	De pratar och känner alla elever, vet vilka som mår dåligt.
Skolvärdinnor, 1	Trevligt att få kontakt med eleverna.
Syopersonal, 1	Har eget rum.
Vet ej, bortfall, 2	Vet ej, en del trivs med sitt jobb andra inte fast de har samma jobb.

*Jämförelse:* Yrken som elever ansåg vara bra för hälsan men, som inte nämnts av personalen var kamratstödjure, skolvärdinna och syopersonal. Ingen elev nämnde skolmåltidspersonal, vilket fem anställda gjorde.

## De för hälsan mest utsatta situationerna för eleverna i skolan

*Anställda:* Personalen beskrev situationer som framför allt påverkade elevernas sociala utveckling där relationer mellan elever stod i fokus. Det var lika vanligt med situationer där personalen var fysiskt frånvarande som situationer som inträffade på lektionstid.

Personalen gav förslag på 52 utsatta situationer av psykosocial art och 23 som hänförs till den fysiska arbetsmiljön. En vanlig utsaga var mobbning som inträffade när inte vuxna var närvarande. Fysiska eller psykiska trakasserier angavs inträffa på raster, håltimmar, i korridoren och kapphallen. Olycksfall i form av skador på lektioner gällde främst vid idrott och gymnastik. Situationer som hänförs till den fysiska miljön var dålig luft och lukt, mögel samt att det var allmänt dammigt. Fyra personer nämnde situationer som var problematiska för allergiker t ex vissa lektioner. Övriga utsatta situationer inträffade i skolrestaurangerna, där det kunde vara oroligt och stökigt.

Situationer som en person nämnde och som inte redovisas i tabell 22 nedan, var: första terminen i en ny skola, vid dåliga hemförhållanden svårt att koncentrera sig, har ingenstans att ta vägen efter skolan, oro för att matbudgeten är för låg, smittorisk, barn stannar inte hemma när de är sjuka.

**Tabell 22.** Vilka tror Du är de mest utsatta situationerna för eleverna i skolan. Antal personal som valt en specifik situation.

Situation, antal	Exempel på utsagor
Raster och kamratrelationer, 28	
Mobbning m m på raster, 15	Ingen rastaktivitet. När många har rast samtidigt. Ny i klassen. Håltimmar, de drar iväg en bit. Stress, matsalen, matkö, korridor, trappor.
Mobbning, otrygghet, 8	Kamratrelationerna. Om elever känner sig sågad av kamrater, vuxna.
Våldsamheter, olycksfall, 5	Osams inbördes och börjar slåss. Kan leka och skada sig.
Lektioner och vuxenkontakt, 24	
Olycksfall, 12	Att skada sig på idrotten. Farliga maskiner, verktyg och vätskor.
Hög arbetsbelastning, 5	Arbetstakten har ökat. Arbetsuppgifterna är för svåra, eleverna känner sig dumma, inte räckta till, inte duga.
Oroligt, 3	Oro och stök i klassen, när klassrumssituationen inte fungerar.
Brist på socialt stöd, 3	När vuxna är inkonsekventa. Mobbning från vuxna.
Stora grupper, 1	Stora klasser, svag elev törs inte fråga i en stor grupp.
Fysisk miljö, 23	
Luft och lukt, 12	Svårigheter att vädra. Mögel. Äckligt i duscharna. Stora klasser.
Luft och städning, 8	Ostädade lokaler. Dammigt. Allergirisk. Eleverna är aldrig ute.
Ergonomi, 2	Dåliga stolar och bänkar. Bära tungt.
Temperatur, 1	Vintern, kallt i korridorerna.
Bortfall, 2	Kan ej besvara frågan.

*Elever:* Elevernas svar visar att de mest riskfyllda situationerna för hälsan upplevdes vara raster och kamratrelationer, följt av lektioner och brist på stödjande vuxenkontakter. Eleverna betonade klassrumssituationen som speciellt utsatt och där lärare stod i fokus t ex stora klasser, lärare hann inte med, höga krav, stress på lektioner, byta lärare under terminen, sitta av lektioner med dåliga lärare och elaka lärare.

Eleverna själva gav exempel på totalt 28 situationer som de ansåg kunde påverka deras och kamraternas hälsa, vilket redovisas i tabell 23.

**Tabell 23.** Vilka tror Du är de mest utsatta situationerna för eleverna i skolan. Antal elever som valt en specifik situation.

Situation, antal	Exempel på utsagor
Lektioner och vuxenkontakt, 12	Stora klasser, lärarna hinner inte med alla eleverna. Höga krav från lärare. Stress på lektionerna. Hög ljudnivå i klassen. Byta lärare under terminen. Vikarie. Inte kunna lite på att läraren kan lära ut. Sitta av lektioner som dåliga lärare har. Elaka lärare.
Raster och kamratrelationer, 9	Dålig kamratrelation; blivit retad, mobbning. Matsituationen; stimmigt i lokalerna, dålig mat, lärare stressar "ät upp maten, jag kan inte vakta längre". Osämja, snöbollskastning, att inte få vara med och leka. Obekvämt; att stå vid skåpen, står dåligt.
Fysisk miljö, 7	Dålig luft och dammig; blir hängig, trött i ögonen, arbetar sämre. Kombinationen dålig luft och dammig ej bra för astmatiker. Kallt.
Ej svar, 1	Kommer inte på någon utsatt situation.

*Jämförelse:* Både personal och elever angav situationer som omfattade den totala arbetsmiljön. Personalen betonade situationer när de själva inte var närvarande medan eleverna nämnde situationer där lärare och händelser i klassrummet påverkade elevernas hälsa. Situationer som personalen tog upp men inte elever var olycksfall på lektioner.

### De för hälsan mest positiva situationerna för eleverna i skolan

Anställda har gett exempel på totalt 75 och eleverna 33 situationer som de bedömt kunde påverka elevernas hälsa positivt. Bortfall en person i vardera grupp.

*Anställda:* Många av de anställda nämnde situationer som gick att hänföra till kroppsaktiviteter i olika former t ex gymnastik, gärna utomhus (12 utsagor) samt allmän vistelse utomhus (6 st.), olika estetiska/praktiska ämnen (9 st.), variation (6 st.), avkoppling/trivsel (7 st.) och aktiviteter utanför schemalagd tid (5 st.). Dessa kategorier svarade för sammanlagt 60% av de föreslagna situationerna som främjar god hälsa.

Att bli sedd som individ, både av andra elever men framför allt av lärare, var den näst vanligaste kategorin (11 st.). Bra klassamhörighetskänsla var positivt för hälsan nämnde fyra personer. Positiva relationer till vuxna och andra elever svarade för 20% av utsagorna. Övriga kategorier var lärandets glädje (8 st.) och bra lärare (3 st.). Därutöver fanns ett antal utsagor som bara en person nämnde t ex att eleven var målstyrd i sin utbildning och att eleven fick vara med och bestämma.

*Elever:* Utomhusaktiviteter var det vanligaste förslaget (10 utsagor) följd av situationer som sammanställts under kategorin arbetsorganisation (7 st.). Goda kamratrelationer (6 st.) upplevdes främja hälsan av fler än bra lärare (1 st.). Aktiviteter utanför ordinarie schemat t ex temadagar gav möjlighet att stifta nya bekantskaper.

*Jämförelse:* Både personal och elever betonade utomhusaktivitetens och goda kamratrelationers positiva inverkan på hälsan. Eleverna betonade det betydelsefulla att ha kompisar och känna trygghet i kamratgruppen medan personal talade i termer av små grupper, att bli sedd av både vuxna och andra elever.

Knappt hälften av eleverna nämnde arbetsorganisatoriska faktorer som viktiga för hälsan. Exempel på situationer som gavs var; när de kunde påverka t ex arbetsätt, var



arbetet skulle utföras och när de visste vad de kunde göra. En personal nämnde att det var bra för hälsan att eleven får vara med och bestämma.

## Hälsoproblem

Andelen som upplevde att de hade hälsoproblem p g a skolmiljön var bland personal 59% och bland elever 44%, dvs ca hälften av de intervjuade vilket redovisas i tabell 24.

**Tabell 24.** Hälsoproblem p g a skolmiljön. Personal n=46. Elever n=18. Totalt n=64

	<u>Personal %</u>		<u>Elever %</u>		vet ej	<u>Totalt %</u>		
	ja	nej	ja	nej		ja	nej	vet ej
Har du eller har haft hälso- problem p g a skolmiljön	59	41	44	50	6	55	44	1

*Anställda:* För att få en uppfattning om hur intervjupersonerna upplevde hälsoklimatet generellt ställdes frågan "vilka besvär i samband med arbetet anser du är vanligast bland andra personer som utför samma typ av arbete som du gör? Resultatet visade att många personer angav olika besvär samt föreslog att dessa var kombinations-effekter av den fysiska och psykosociala miljön. Ryggbesvär var det mest nämnda symptomet, följt av besvär i axlar, hörsel, leder, tarmar/mage, rösten, armar, nacke, huvud och ben.

Upplevelse av stress var en annan stor grupp av symptom, där svaren ofta beskrev vad i miljön som förorsakade upplevelsen. Exempel på kommentarer var stress i början och slutet av terminen, man kan se på andra hur de spänner sig i nacke, axlar, rygg. Denna känsla att inte räkna till, "stressont" i kroppen kunde uttrycka sig hur som helst, "det har i stort sett alla", lång återhämtningstid, svårt att koppla av efter jobbet, sömnbesvär var andra symptom. Tillfälliga men återkommande situationer som upplevdes som stressande var t ex trafikbuller, som blev en stressituation men "man får inte visa detta för eleverna". Betygssättningsperioden var stressande för vissa.

Utbrändhet eller kolleger som är i riskzonen för utbrändhet nämndes av 20%. Personer hade sett framför allt äldre lärare förändrats, sett tecken på apati, att lärare inte orkade ta i saker, miste entusiasmen och visade frustration. Andra besvär som nämndes var känslan av ensamarbete, utanförskap och underlägsenhet. Man har ingen att diskutera sina problem med. Detta gällde både lärare och annan personal. Att arbeta med och mitt bland människor, att känna rädsla för elever och situationer var psykiskt påfrestande. Enligt flera intervjupersoner var det mycket vanligt med otydliga roller i skolans organisationen. Det gav "arga" människor, vrede kopplat till initiativlöshet, som var psykiskt påfrestande.

*Elever:* De vanligaste symptomen bland elever, enligt eleverna, var ont i huvudet, förkylning, influensa med feber. Ont i huvudet hade minskat i omfattning sedan lokalerna renoverades men oväsen i klassen, dålig luft, stress, dåligt matintag var andra tänkbara upplevda orsaker till huvudvärken. Flera nämnde allmän trötthetskänsla, hängig p g a trista lokaler, när ventilationen inte fungerar men även av att man sovit för litet, för man gjorde läxor, och tittat sent på TV.

Sjutton procent (n=3) av eleverna hade egen erfarenhet av allergi eller överkänslighet. En av dessa upplevde att det var bättre nu efter renoveringen av skolan medan en annan nyligen utvecklat symptom. Mobbning i skolan, hemförhållanden var andra besvär som nämndes och en nämnde ryggbesvär p g a stolar och skåpens placering.

### Frånvaro p g a hälsoproblem

Andelen som varit frånvarande p g a hälsoproblem relaterat till skolmiljön var ca en tredjedel av de intervjuade. Resultatet presenteras i tabell 25.

**Tabell 25.** Frånvaro p g a ohälsosam skolmiljö. Personal n\*=25. Elever=8. Totalt n=33

	<u>Personal</u> %		<u>Elever</u> %		<u>Totalt</u> %	
	ja	nej	ja	nej	ja	nej
Har du varit borta (sjukskriven) från skolan p g a hälsoproblem relaterat till skolmiljön.	32	68	38	62	33	67

\* bortfall 2 personer som besvarat frågan jakande i tabell 24 "Hälsoproblem p g a skolmiljön".

En utförligare resultatredovisning av orsaker till frånvaro m m kommer att presenteras som en särskild rapport (se Bilaga 1).

### Åtgärder på arbetsplatsen p g a hälsoproblem

Till personalen samt eleverna som angav att de varit borta från skolan p g a hälsoproblem relaterat till skolmiljön, ställdes frågan om detta föranlett åtgärder på arbetsplatsen. Svaren redovisas i tabell 26. Av 27 anställda och åtta elever hade 10 respektive en angett att hälsoproblemet föranlett åtgärder på arbetsplatsen. Bortfall "vet ej" hos tre av eleverna. Av personalen hade åtta personer varit sjukskrivna p g a besvären (bortfall 2).

**Tabell 26.** Åtgärder på arbetsplatsen. Personal n\*=20. Elever\*\*=5 Totalt n=25

	<u>Personal</u> %		<u>Elever</u> %		<u>Totalt</u> %	
	ja	nej	ja	nej	ja	nej
Har din frånvaro p g a hälsoproblem relaterat till skolmiljön, föranlett åtgärder på din arbetsplats.	50	50	20	80	44	56

\* bortfall 7 personer som besvarat frågan jakande i tabell nr 24 Hälsoproblem p g a skolmiljön.

\*\* bortfall 3 personer som besvarat frågan jakande i tabell nr 24 Hälsoproblem p g a skolmiljön.

Nedan ges exempel på åtgärder som genomförts på arbetsplatsen, som anställda (n=10) och elev (n=1) angav:

- Ska ta hit mögelhund.
- Undersökt ventilationen, fått teknisk utrustning för att minska allergirisken.
- Får sitta nära fönstret så jag kan vädra.
- Information till andra, subventionerat friskvårdskort.
- Samtal, dragit åt regelsystemet.
- Utbyte av matta p g a halkrisk.

- Man får lära sig att inte belasta kroppen för mycket.
- Diskuterat med ansvarig person om att få dra ner på arbetsbördan.
- Mött välvilja och förståelse, socialt stöd från omgivningen.

I intervjuerna framkom att personalen upplevde belastning på hälsan p g a arbetsmiljön men hade valt att inte ta upp en diskussion om detta med rektor eller annan person på skolan. Den orsak som angavs med anledning av detta var en oro att inte få behålla arbetet vid en eventuell nerdragning av arbetskraften p g a arbets/medelsbrist.

## Upplevd oro

*Anställda:* Åttiosju procent av personalen, var oroade för besparings- och nedskärningsplaner följt av omorganisation och förändringstakten (57% vardera). Fler oroade sig över att de inte hann bry sig om eleverna (57%) än av den egna hälsan (43%).

*Elever:* Fokus för elevernas oro var att inte orka med skolarbetet (72%) och besparings- och nedskärningsplaner. I tabell 27 redovisas personalens och elevernas svar.

**Tabell 27.** Är det något av nedanstående som du oroar dig för i arbetet? angett i procent. Antal anställda n=46, antal elever n=18.

Påstående/fråga	Personal		Elev	
	ja%	nej%	ja%	nej%
Besparings/nedskärningsplaner	87	13	67	33
Omorganisation	57	43	33	67
Ej hinna bry sig om elever	57	43	17	83
Förändringstakt	57	43	22	78
Drabbas av hälsoproblem	43	57	39	61
Den fysiska miljön	43	57	44	56
Ej hinna bry sig om kolleger	41	59	-	-
Att åldras i yrket	39	61	-	-
Brist på arbetsglädje, motivation	39	61	-	-
Mobbning elev mot vuxen	33	67	33	67
Annat	30	70	17	83
Mobbning mellan vuxna	26	74	-	-
Mobbning vuxen mot elev	26*	72*	33	67
Drabbas av våld	15	85	22	78
Inte orka med skolarbetet	-	-	72	28

\* En person (2%) besvarade frågan med vet ej.

*Jämförelse:* En jämförelse mellan personalens och elevernas svar visar att personalen är mer oroade av förändringstakten och av besparings- och nedskärningsplaner. Andelen personal och elever som oroade sig för; den fysiska miljön, att drabbas av hälsoproblem och mobbning var i stort lika. Andelen elever som oroade sig för att drabbas av våld, var högre än för personalen.

## **Förändringar, hälsa och välbefinnande**

Så gott som samtliga, ansåg att deras egen hälsa och välbefinnande skulle förbättras, om de förslag de själva lämnat under intervjun, avseende den fysiska, psykosociala och organisatoriska miljön, genomfördes.

*Anställda:* Nittiotre procent av de anställda angav att de trodde att deras egen hälsa och välbefinnande positivt skulle påverkas av om deras förslag till förändringar, som de nämnt i intervjun, genomfördes. Två angav att hälsan var bra som den var och en svarade att han var så tålig, så inget kunde påverka hälsan.

*Elever:* Nästan samtliga angav att de trodde att de skulle må bättre, om förslagen genomfördes. Exempel på kommentarer som angavs var; att lägga sig tidigare, mindre ont i huvudet om ventilationen blev bättre, det skadar aldrig med lite beröm. En elev visste inte om hälsan skulle förändras av de förslag han/hon angett; vet ej, kanske lite men det vet man ju inte förrän det har förändrats.

# Diskussion

Syftet med föreliggande delrapport inom Skolmiljö 2000 projektet, är såsom tidigare nämnts, att beskriva arbetsmiljöarbetets omfattning och inriktning i ett antal skolor som underlag för modellframtagning för internkontroll. Modellen skulle betona vikten av att göra alla på en arbetsplats delaktiga i kartläggning, analys och praktiskt ansvar för arbetsmiljöutvecklingen. Samhällsutvecklingen fordrar förnyelse och effektivisering vilket ställer krav på skolans utvecklingsorganisationen att förändra samtidigt som de ekonomiska resurserna minskar. Denna konflikt diskuteras utifrån ett förändringsperspektiv.

## Projektets påverkans effekter

Engagemang skapas när människan får samtala om, reflektera över och arbeta med det som upplevs ligga nära det egna intresset, där uppgifterna är begripliga och hanterbara samtidigt som resultatet ger en känsla av sammanhang (28, 51, 52). Sannolikt har intervjuerna arbetat för en samverkanssyn i arbetsmiljöarbetet i och med projektets syfte och koppling till styrdokument i samhället. Intervjuerna och den framtagna modellen där det blir legitimt att ta del av varandras upplevelser av skolans arbetsmiljö ökar sannolikt empatin och viljan att samverka om den gemensamma arbetsmiljön.

Kunskapsläget generellt är begränsat om arbetsmiljöns effekter på hälsa och välbefinnande utifrån ett interaktionistiskt perspektiv mycket på grund av att forskningsområdet är ungt. Av intervjuresultatet framgår att endast ett fåtal personer beskriver arbetsmiljösituationen utifrån ett helhetsperspektiv t ex genom att reflektera över fler yrkesgrupper än den egna, föräldrar och samhälle. Att de flesta intervjupersonerna svarade att de diskuterar arbetsmiljöfrågor på skolan visar på ett intresse men uppgivenheten var stor på grund av en bristande utvecklingsorganisation.

## Intervjugruppens representativitet

Eleverna var en selekterad intervjugrupp, de var "handplockade" av rektorer, lärare och elever sannolikt på grund av att de bedömdes vara bra och värtaliga representanter för skolans elever. Misstanken på selektion stärktes av deras upplevda intresse av att diskutera arbetsmiljöfrågor. Eleverna var mindre säkra på om deras klasskamrater var intresserade av arbetsmiljöfrågor, vilket delvis kan förklaras av att flera av eleverna var aktiva i elevrådet, där de fick mer information om skolans verksamhet än elever generellt.

Personalgruppens utbildning inom arbetsmiljöområdet visade att gruppen inte hade mer erfarenhet av arbetsmiljö än personal på andra skolor. En av tre angav att de hade fått utbildning generellt i arbetsmiljö, något fler att de fått utbildning speciellt inom området psykosociala frågor. Dessa låga siffror var förväntade utifrån den faktiska situationen att arbetsmiljö av tradition inte varit ett prioriterat område i Sveriges skolor. Skolverket t ex, har först 1994 publicerat ett policydokument som behandlar arbets-

miljöfrågor (53). Dessutom utbildar lärare i arbetsmiljökunskap utan att själv fått någon utbildning i arbetsmiljö (54).

Antalet intervjuade vuxna bedömdes vara optimalt inom projektets tids- och kostnadsram. Vid resultatsammanställningen tillfördes obetydligt med nya erfarenheter/reflektioner på den upplevda arbetsmiljön när de sista intervjuerna jämfördes med de föregående. Så kallad "mättnad" uppstod (46, 47). Samma upplevelse av mättnad uppstod inte vid elevsammanställningen förmodligen beroende av för få intervjuade elever där resultatet sammanställdes utan hänsyn till ålder eller utvecklingsnivå. Fler intervjuer med elever hade varit värdefullt.

## **Lokalt arbetsmiljöarbete/skolvardagen**

Kunskap om skolans verksamhet och arbetsmiljö är en viktig del av elevens förberedelse för arbetslivet. I barn- och ungdomsåren skall förhållningssätt och attityder till arbetsmiljöfrågor grundläggas. Redan tidigt i livet skall barn få dra slutsatser utifrån skolans arbetsmiljö på hur det lönar sig att planera och samarbeta för att uppnå en hälsosam arbetsmiljö. Situationer och händelser skall sättas in i sitt sammanhang och på det sättet stödja barns utveckling till ett holistiskt tänkande.

### **I vad mån bedrevs ett fungerande arbetsmiljöarbete i skolan?**

Resultatet från intervjuerna styrker tidigare iakttagelser (37) att arbetsmiljöarbete inte är integrerat i verksamheten i skolan och upplevs som svårt att motivera på grund av begränsad insikt om skolans mål i kombination med brister i organisationen vilket gör att många upplever tidsbrist som en viktig orsak. En förutsättning för inläring är att både personal och elever själva tar ansvar för det praktiska arbetet med skolans arbetsmiljö. Rektors ansvar är bl a att motivera att arbetet och organisationen kring arbetsmiljöfrågor växer fram och ge tid, status och utrymme för dessa aktiviteter. När processen är igång är det betydelsefullt att satsa tid på att skapa och sprida kunskap om arbetsmiljö utifrån ett helhetsperspektiv som underlag för individuella kognitiva bilder av verksamheten.

### **Hur fungerar elevernas rätt till inflytande vad gäller skolans arbetsmiljö?**

Resultatet av intervjuerna visar att mycket återstår att göra, för att eleverna skall få det inflytande, som avses i läroplanen och arbetsmiljölagen. Elevskyddsombud och utbildning av densamma är en lagstadgad verksamhet och skall finnas på skolor från 7 till 12 år i grundskolan. Inget hindrar att elevskyddsombud väljs av elever och utbildas i tidigare åldrar. Av de elever som gick i skolor där elevskyddsombud rätteligen borde finnas, angav 30% att de inte visste om det fanns. Eleverna hade dessutom bristande kunskap om vad ett elevskyddsombud gör och än värre när det om ett elevskyddsombud var osäker över vad utnämningen innebar. Det framgick också att elevskyddsombudet upplevde att det var svårt att handskas med de psykosociala frågorna. Vilket stöd i organi-

sationen får dessa elever och hur introduceras de i den nya rollen? är viktiga frågor att belysa i framtiden.

Resultatet att elevskyddsombud inte är välkänt på skolor styrks i litteraturen där det visade sig att många skolor var oklara över hur elevskyddsombuden skall medverka i skolans arbetsmiljöarbete (17). Även yrkesinspektionen har konstaterat att elevskyddsombudens roll inte alltid är så tydlig, varken för dem själva eller för klasskamraterna (55). Verksamheten med elevskyddsombud har vuxit fram relativt snabbt. I en del län har verksamheten dock fått en relativ stor spridning på låg- och mellanstadiet (56, 57).

Flera kommuner samt elevorganisationen i Sverige har utarbetat modeller och utbildningsmaterial för att underlätta skolornas fortsatta arbete med elevskyddsombud (58). Elevorganisationen följer idag upp sin elevskyddsombudsutbildning, vilken bl a har visat effekt på elevernas intresse av att vara delaktig och att aktivt arbeta med elevinflytande och arbetsmiljöfrågor.

### **Samverkar ledning och personal och elever i arbetsmiljöarbetet?**

Graden av samverkan mellan personal och elever är låg. De praktiska förslagen hur inflytandet m m kan förbättras var få, vilket kan tolkas som att området är lågt prioriterat och att tid inte avsätts för ändamålet. Elevernas förslag att rektor i större utsträckning skulle träffa elevrådets styrelse, skulle om det genomfördes, öka dialogen mellan skolans ledning och eleverna bl a om skolans mål, vilket också skulle få återverkningar på klassombudens arbete och utvecklingsarbetet i varje klass. En annan organisatorisk modell är att elevrådets styrelse ingick i skolans ledningsgrupp vilket ökar möjligheterna till dialog om skolans miljö.

I dag är aktiviteterna många i skolan, spridda och upplevs inte som sammanhängande i en övergripande målformulering. Osäkerhet råder om vem eller vilka som är verksamma i arbetsmiljöarbetet. Personalen anger att 15% av eleverna är engagerade i arbetsmiljöarbete samtidigt som hälften av de intervjuade eleverna ansåg att elever arbetade aktivt med detta, vilket delvis men inte helt skulle kunna förklaras med urvalet av elever till intervju (aktiva i elevrådet). Brister i kunskap om och definition av begreppet arbetsmiljöarbete resulterar i att både personal och elever underrapporterar aktiviteter då de bl a inte såg samband mellan den dagliga verksamheten och målen i läroplan och arbetsmiljölag. Ett exempel som tydligt belyser detta var att ingen elev angav exempel på en pågående aktivitet i skolan som skulle förbättra den psykosociala miljön. De angav endast exempel på förändringar av den fysiska arbetsmiljö.

Det brister i kunskap om innehåll i olika avtal, lagar och hur arbetsmiljöarbetet är organiserat t ex vilka som ingår i olika grupper. Endast hälften av alla intervjuade vuxna nämnde att rektor och eller biträdande rektor är engagerad i arbetsmiljöarbetet. Ett fåtal personer nämnde att de arbetade utifrån synsättet i Utveckling -92 vilket är det avtal som integrerar medbestämmande och arbetsmiljöfrågor och som varit vägledande för "Skolmiljö 2000".

## **Underlag för modellframtagning**

Ett viktigt arbete inom ramen för Skolmiljö 2000 har varit att arbeta fram en modell för arbetsmiljöarbete anpassat till skolans verksamhet och den vision om framtiden som redovisas i rapporten.

### **Hur kan arbetsmiljöarbetet förbättras?**

Arbetet med skolans inre arbete och psykosociala arbetsmiljö måste ges ökad prioritet. Det är arbetstagarna, vilket även omfattar eleverna, som bäst känner till den lokala verksamheten och miljön i skolan. Arbetslags- och arbetsplatsträffar, i vilka även elever föreslås ingå, samt klassrådstimmar är bra forum för dialog om värderingar och förhållningssätt och utbyte av erfarenheter om arbetsmiljön. Dessa möten kan vid behov styras i riktning att gruppen diskuterar och fattar beslut om mål, hur dessa skall uppnås, vem som är ansvarig för genomförandet samt vid en planerad tidpunkt utvärderar effekterna av åtgärden, enligt internkontrollkungörelsen med föreskrifter (6) för att skapa en helhetssyn (se sid 4) och känsla av sammanhang (se sid 5). Dessa möten kan även bli forum för kunskapsmöten, där personer med olika profession, bakgrund och värderingar bidrar med sin kunskap och erfarenhet, viktig för lösning av konkreta arbetsmiljöproblem. Som praktiskt exempel på metod kan nämnas användning av IT, som stöd i arbetsmiljöarbetet. Samverkan kan ske med sk nätverk, som geografiskt inte finns på samma skola men kan på distans fungera som bollplank för idéer.

Det nya avtalet "Avtal 2000" för skolans lärarpersonal som slöts 1996 mellan Svenska Kommunförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, och är ett 5-årigt kollektivavtal med bestämmelser för lärares löner och arbetstider, syftar till att underlätta utvecklingsarbetet i skolan. En av flera skrifter som beskriver avtalet, förtydligar att "skolans förnyelse måste hela tiden ske med ett ben i arbetsmiljölagen" (59). Avtalet kommer förhoppningsvis öka möjligheterna för fler möten mellan personal sinsemellan liksom även mellan personal och elever. Mer tid efterfrågas i de 64 intervjuerna både från elever som vill att lärare skall ha tid att prata med dem som söker upp dem och från personal som önskar mer tid för samhörighet för att t ex diskutera pedagogik, normer och träffa eleverna.

### **Bristande kunskap är ett hinder för arbetsmiljöarbetet**

Sjutton procent av personalen inklusive rektorer, angav att de fått utbildning i internkontrollföreskriften. En person gjorde här en reflektion att hon fått information men inte utbildning vilket för henne innebar att hennes mottagarkompetensen var otillräcklig pga bristfälliga baskunskaper inom området. Hon betonade vid ett tillfälle efter intervjun, att hon inte kunde förmedla kunskapen vidare till andra på skolan. Detta speglar sannolikt det faktum att arbetsmiljö länge varit lågt prioriterat som kunskapsområde.

Elever har påtalat att som elev orkar man inte med elaka lärare. Denna för hälsan utsatta situation, borde synliggöras som ett arbetsmiljöproblem viktigt att hitta lösning på. Elever borde veta att t ex relationsproblem skall lösas i första hand inom ramen för skolans organisation.



Det vore önskvärt om arbetsmiljökunskap, vilket skulle kunna formuleras som "livskunskap", skulle få en starkare ställning i skolan redan från och med barnen börjar i skolomsorgen. Livskunskap skulle även kunna inkludera kunskaper om elevernas utvecklingsbehov och kompetenssträvanden.

### **Hur skall arbetsmiljöarbetet integreras i organisationen?**

Innehållet i begreppet arbetsmiljö och verksamhetskvalitet har vidgats (1, 6, 7, 43, 60, 61) de senaste åren, även inom skolans verksamhet (17, 18, 37, 53, 56, 62, 63). Från att arbetsmiljölagen tidigare i stort mest berörde den fysiska arbetsmiljön har den psykosociala fått än större betydelse. Med ökad kunskap om kvalitet och arbetsmiljö och hur brister i densamma påverkar organisationen och individerna däri ökar incitamenten för att skolan utvecklar ett eget kvalitetssystem, anpassat till både de nationella och kommunala målen (37). Med dessa kvalitetssystem förbättras kunskapen om vilka effekter en åtgärd har resulterat i. Med ett väl anpassat kvalitetssystem styrs arbetsmiljöarbetet i riktning mot ett mer funktionellt och hälsosamt beteende.

Elever, personal och ledning kan själva definiera mått för kvalitetssäkringsarbetet. Resultatet av denna process bör diskuteras öppet, med stöd från ledningen, i blandade grupper (olika personalgrupper och elever från olika klasser/kurser) i enlighet med läroplanens mål. Denna process kommer förhoppningsvis öppna vägar, vilka tydligt visar på den resursen bl a elever är i skolan för uppfyllelse av både nationella och lokala formulerade mål för verksamheten.

### **Hur kan ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet underlättas?**

Ett kvalitetsuppföljningsarbete är ett förhållningssätt som präglas både av filosofiska frågor, erfarenheter, metoder, rutiner (64) och kunskaper. Kvalitetsbegreppet är ett stöd vid beskrivning och utvärdering av uppfyllelsegrad av krav ställda inom en verksamhet. Mått finns för kvalitetssäkring både på grupp-, verksamhets- och samhällsnivå. Exempel på mått är produktivitet, effektivitet, information, attityder och sjukfrånvaro. Men behov av fler mått och indikatorer, vilka explicit skall belysa och besvara skolrelevanta frågor med anledning av skolans utveckling, ökar ständigt. Till exempel påtalade en tredjedel av eleverna att de önskade mer återkoppling till utfört skolarbete, vilket kan formuleras till ett mått och ingå i skolans enkät för kvalitetssäkring enligt Skolmiljö 2000 modellen (3, 37).

Vid kvalitetssäkring kan värden som beskriver människors attityder till verksamheten kombineras med andra variabler. Val av kvalitetsnivå, mått och indikatorer och tidpunkt för mätning bildar ramen för kvalitetssäkringsarbetet. När värden årligen samlas in och sammanställs t ex genom att använda frågedelen i "Skolmiljö 2000 -Skolans arbetsmiljörapport" beskriver resultatet mått på kravuppfyllelse. Reflektion över resultatet skapar frågor som startar processer vilka efterfrågar kunskap både hos individen, i gruppen, på skolenhetsnivå och hos kommunledningen. Kvalitet är att möta behov och bygger både på väl beprövade metoder som nya tillvägagångssätt. Kvalitet och kunskaper skapar ny grund för framtida mål t ex i kommunens skolplan.

Processen som skapar denna kunskap och som kan underlätta ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet, kan grovt beskriven liknas vid spiraler (jmf 18, 43, 51) som ständigt är i rörelse och mottagliga för nya spiralkombinationer/impulser utifrån. Kompetensutveckling sker kontinuerligt. Viktiga etapper i denna förändringsprocess som integrerar arbetsmiljö med kvalitetsfrågor i skolan blir:

- **förberedelsearbete**; t ex diskussion och reflektion av målen beskrivna i läroplaner, kommunens skolplan, arbetsplaner, handlingsplaner, diskussioner och reflektioner om den egna skolans arbetsmiljö och utveckling, samtal om etik, moral och värderingar
- **målformuleringsarbete** vad gäller skolans arbetsplaner, handlingsplaner
- **produktion av kunskap för verksamhetens förändringsarbete**, t ex definition av mått och indikatorer för kvalitetssäkringsarbetet, insamling av data
- **arbetet med arbetsplaner, handlingsplaner**
- **arbetet med att genomföra förändringen**
- **kvalitetssäkringsarbete**, revidering av arbetsplaner, handlingsplaner, revision av internkontroll, och så vidare, årligen.

Behov finns idag av att synliggöra denna process, vilken till sin form kan skilja sig åt beroende på vilken kvalitetssäkringsnivå som väljs. Oavsett om målen formuleras på klass- eller skolenhetsnivå är det viktigt att beskriva de olika etapperna i en förändringsprocess och skapa förståelse för delarnas värde för helheten och att verksamheten skall utvärderas mot skolans mål. Grundläggande för människors motivation att delta i ett kvalitetssäkringsarbete är att förstå det väsentliga med att vara delaktig i processen och det arbete som skall leda fram till en utvärderingsbar helhetsbild av skolans verksamhet. Delaktigheten föreslås även omfatta formulering av mått och indikatorer för kvalitetssäkringsarbetet. Resultat av detta arbete är nära sammanbundet med de mål respektive grupp formulerar för sitt arbetsmiljöarbete i skolan och kommer avspegla vuxna och elevers utvecklingsnivå. Framtagna mål blir värdefulla som reflektionsobjekt när behov av ny kunskap skall formuleras och tidsmässigt planeras in som en del av personalens och elevernas kompetensutveckling.

Viktigt är också att människan får en tidsbild av processens delsteg, vilken kan se olika ut för barn i olika åldrar och även bland vuxna. Grad av delaktighet kan antagas vara betydelsefull för kvantitet och typ av återkoppling av resultat dvs kunskap från de olika delstapperna. Kunskap har blivit en av de viktigaste byggstenarna i en målstyrd organisation. Särskilt viktigt är detta i arbetet med att synliggöra konflikter mellan målformulerade på olika nivåer i skolan (65).

## **Förändringsbenägenhet**

Skolans verksamhet har under senare tid förändrats från att vara regelstyrd till målstyrd, vilket ställt krav på förändring både hos ledning och personal (8). Styrdokument i form av läroplaner tar form i en demokratisk process vilken endast aktiverar ett fåtal personer. Detta får konsekvenser för skolans liv och arbetsmiljö, när förändringen skall verkställas lokalt. En faktor viktig att ta hänsyn till i detta sammanhang är den upplev-

da arbetsbelastningen. I intervjuerna framkom att 9% av personalen och 44% av eleverna upplevde att arbetsbelastningen var lagom. Dessa siffror är låga men inte unika i dagens samhälle. Arnetz (66) har i sitt metodutvecklingsarbete med syftet att förbättra individuellt och organisatoriskt välbefinnande, rapporterat att 5% av läkarna instämde helt i påståendet att mängden arbete var lagom. Arnetz rapporterar vidare att kunskapen om sjukhusets verksamhetsidé (syfte och strategi) enbart var välkänt hos 60% av läkarna, där kunskapen bland de manliga läkarna var 50% högre än bland de kvinnliga. Läkarnas arbetsplats har vissa gemensamma nämnare med skola, de är t ex verksamheter i förändring där krav ställs på personalen att aktivt delta i arbetsmiljö- och organisationsutvecklingsfrågor samtidigt som budgeten minskar. Både upplevd arbetsbelastning och kunskap om måldokument hos personal, är av central betydelse för förändringsbenägenheten och utsikten att lyckas med en förändringsprocess.

En annan faktor är deltagarnas ålder. I skolan är det extra viktigt att det finns tid avsatt för förändringsprocessen i och med åldersstrukturen kan spänna över 60 år. Förutsättningarna för viljan att förändra kan spänna över ett brett register från ovilja och okunskap t ex vad gäller skolans styrdokument till det motsatta att individer driver på i mycket hög takt. Oro för t ex besparings- och nedskärningsplaner vilket 87% av personalen och 67% av eleverna upplevde, kan om de inte tas på allvar försena en utveckling. När oron för förändringstakten är hög (personal 57%, elever 22%) saknas det grundläggande incitamentet för en framgångsrik hantering av förändringar vilka är att förändringsprocessen som medel skall upplevas som meningsfull, begriplig och hanterbar (28) i arbetet med att nå målen i styrdokumentet.

## **Förändringsbenägenhet och attityder**

Attityder kan definieras som en människas känslomässiga inställning till något i omvärlden (67). Dessa kan vara stabila eller flyktiga, välgrundade eller ogrundade, men är till sin natur subjektiv.

Cecilia Dahlberg refererar till historikern Peter Englund i sin artikel "Egna erfarenheter formar bilden av skolan" som ingår i skolbilsundersökningen 1993/94 (11). Englund skriver i boken "Ofredsår" 1990 s 70:

Människors bild av världen är på ett sätt mer verklig än verkligheten själv, för den styr deras handlingar.

I denna artikel redogör Dahlberg för hur olika grupper attityder och värderingar får en allt större tyngd i och med att skolan kommunaliserats och öppnats upp mot omvärlden. Utifrån denna faktiska verklighet blir det viktigt att belysa och diskutera föräldrars, elevers, rektors och personalens attityder och kunskaper om skolan och hur detta sammantaget, utifrån en interaktionistisk förklaringsmodell (sid 4) styr beteendet. Hur "uppdaterade" vad gäller kunskaper och hur tydliga i sin argumentering och sina avsikter är dessa grupper i sammanhang när skolan skall välja strategier för förändring? Är de skilda förutsättningarna ett hinder för förändring eller skapar olikheterna möjligheter?

När skolan öppnas upp mot föräldrar, allmänhet m fl ställs nya krav på berörda i skolan att föra både en intern dialog och en extern med dem som representerar omvärlden. Skolkulturen vad gäller öppenhet, vilja och kunskap att ta tillvara synpunkter och viljeyttringar från t ex föräldrar skiljer sig åt mellan skolor. Att skolan skall samverka med föräldrar är inskrivet i skollagen. Ett fåtal av personalen nämnde föräldrar som resurs, några reflekterade över att de "borde väl" samverka mer med dem, i vissa fall p g a bristande stöd/resurser i skolan.

Skolans ledning och attityd till samverkan var vägledande för personalen och dess agerande i olika arbetsmiljöfrågor. Att inte få bekräftelse på uppleva arbetsmiljöbrister från skolans ledning skapade konflikter och oro för personal. Problem kunde få stämpeln av individproblem (med risk för mobbning och utfrysning) istället för ett generellt problem, vilket försvårade en långsiktig lösning. Att samverka med föräldrar t ex när problem lokalt uppmärksammats men inte tas på allvar av skolans ledning eller när det sociala stödet var dåligt, vilket ca hälften av de anställda uppgav, är ingen god grund för öppenhet. Skolor som inte vill se problem belysta från olika håll, skaffar sig problem och en tidsmässigt längre startsträcka inför kvalitetssäkringsarbetet. Skolor vana vid att se förändringar som ett led i en process där orsakerna till förändringsbehovet var väl belyst och underbyggt, skapar ökad grad av trygghet, både bland personal, elever och omvärlden.

En skola där elever, personal, föräldrar m fl har inflytande på verksamheten och där det värdesätts att vardagslärandet integreras i kvalitetssystemet kommer med stor sannolikhet vara mer intresserad av data som mäter kvalitet. Att fastställa nya kriterier för kvalitetssäkringsarbetet är en process som styrs av de människor som engagerar sig och är delaktiga i arbetet med måluppfyllelsen. Denna process saknades i stort i skolorna bl a beroende av brister i det sociala stödet. Som ytterligheter kan nämnas att enbart en person upplevde totalt socialt stöd i sitt arbetslag medan sex personer upplevde sig som ensamvargar med minimalt behov av att samverka med andra. Detta styrker tidigare resultat (14) att både en organisatorisk- och attitydförändring behövs i skolan om målet är en interaktiv organisation (se sid 5).

Attityder styr handlingar som visar sig på olika sätt i skiftande beteende. Resultat från intervjuerna visade att samverkan var låg vad gällde arbetsmiljöarbete, som skall vara en del av skolornas kvalitetssäkring. Föräldrarsamverkan upplevdes ofta som en belastning. Detta avspeglades också i skolbilsundersökningen där resultat visade att många föräldrar inte kunde ta ställning till hur deras barn hade det i skolan, för de kände inte till skolans sociala miljö. Ändå är det välkänt att ett av skolans stora problem är den sociala miljön vilket skolbilsundersökningen redovisade (11):

Det går att tolka våra resultat som att den svenska skolan har klara brister i måluppfyllelse, åtminstone sett i relation till den breda samhällsförankring som de politiska formulerade målen för skolan har. Särskilt allvarligt verkar detta vara då vi ser till skolans personlighetsdanande uppgifter -att uppmuntra nyfikenhet, kreativitet och initiativkraft, liksom skolans förmåga att ge träning i att självständigt ta ställning i etiska och moraliska frågor.

## **Förändring, kompetens och moralutveckling**

Ett viktigt delmål i skolan är att forma arbetet så att elevernas och personalens kompetens tillvaratas (2, 8, 9). En del i denna process berör psykosociala relationer och identifiering av egna och andras attityder, värderingar och underliggande värden. Åttio procent av personalen diskuterade psykosociala frågor men enbart 36% hade fått utbildning i ämnet i skolan. Utsikterna att lyckas i den påbörjade förändringsprocessen ökar om personalen upplever att det finns utvecklingsmöjligheter i den nya verksamheten. Trettio procent (n=15) av personalgruppen om 46 personer, ansåg att det inte fanns några utvecklingsmöjligheter. Flera hade känt behov av att utvecklas men inte fått gehör för detta utan genomgått utbildning i psykosociala frågor utanför skolans regi. Skolan måste vara öppen för att en god miljö för lärande även inbegriper personal. Det är inte bara eleverna som har rätt att få utvecklas i skolan, "känna växandets glädje" (2) utan även personalen och ledningen. Alla människor sätter upp gränser för vad som är viktigt i livet, oavsett ålder. Gränserna flyttas med individens utveckling och livssituation. En skola som inte värnar om vuxenutvecklingen kan få effekter på bl a moralutvecklingen (36) och skolutvecklingen. En dialog om skolans värdegrund och pedagogiska metoder måste hållas levande av personal och elever gemensamt. Tillsammans kan de förbättra det sociala klimatet om utrymme ges till diskussioner om attityder, värderingar, val av etiska principer och beteende. Att personalen dessutom upplevde brister i det sociala stödet samt hade få önskemål om hur en förändring skulle se ut, värnar varken elevernas eller de vuxnas moralutveckling.

## **Kostnadseffektiva förändringar**

Attityder till möjlighet att påverka arbetsmiljön styrs med stor sannolikhet av att kunskapen om vad som utgör arbetsmiljö och arbetsmiljöprojekt är alltför snäv. I de 64 intervjuerna ställdes frågan om de intervjuade kände till pågående arbetsmiljöarbete. Svaren gällde i huvudsak den fysiska arbetsmiljön. Med referens till detta resultat, är det inte förvånande att många var uppgivna när diskussioner fördes om förändringsarbete kopplat till arbetsmiljö. Uppgivenessen var stor och frasen "god arbetsmiljö kostar pengar" var mycket vanlig. När kunskapen ökar om vad som innefattas i begreppet arbetsmiljö och när mål formuleras för skolans arbetsmiljö av personalen och eleverna gemensamt, då kommer också kreativiteten och incitamenten att öka för att förbättra densamma.

Förändringar inom det psykosociala området kan vara kostnadseffektivt. Konflikter som bottnar i en känsla av otillräcklighet, brist på socialt stöd, oförenliga krav, dämpar arbetsmiljöengagemanget. Endast 22% av personalen ansåg t ex att det var naturligt med olika krav och att kraven inte alltid behövde motverka varandra. En öppenhet och visad respekt för andras värderingar är ett led i den nämnda vuxenutvecklingen (jmf sidorna 5-6). Denna inställning, torde vara mer hälsosam än övrigas (se s. 26), vilket kan tolkas som att individerna har nått ett mer självständigt och flexibelt tänkande förenligt med neo-Piagets modell. En sådan vuxenkompetens får spridningseffekter på elevernas värderingar och attityder och bör eftersträvas i skolan. En förbättrad dialog

om den sociala miljön i skolan kan ge effekter på inläring, resultera i färre fall av mobbning samt öka elevernas kompetens att möta arbetslivets krav.

## **Skolmiljö 2000 och framtidens skola och arbetsliv**

Intervjuerna har visat på den komplexa verksamhet som skolan utgör, där elever och personals hälsa och välbefinnande påverkades av den fysiska miljön, av situationer och av relationer i skolan. Vår förhoppning är att rapporten skall underlätta skolans inre arbete i dag och i framtiden. Om förutsättningarna för en bedömning av arbetsmiljöns konsekvenser gjordes tydligare, t ex genom att skapa förutsättningar för att elever och personal tillsammans kritiskt kan analysera situationer och händelser som inträffat skulle dels ledningens ansvar underlättas dels skulle människor förhoppningsvis ha lättare att förstå varandra och möjligen också komma överens.

Forskare befarar att samhällets signalsystem för att upptäcka arbetsmiljöproblem kommer att försämrats i framtiden. Arbetsmarknaden befaras bli uppdelad i tre grupper (68). För skolans del skulle detta innebära att personalen till stor del tillhör den första gruppen dvs kvalificerad tillsvidareanställd personal, med hög arbetsbelastning. Eleverna däremot riskerar till en början hamna i övriga två grupper vid inträde på arbetsmarknaden dvs "just-in-time-arbetande" vars insatser tas i anspråk vid arbetstoppar samt den tredje gruppen "arbetslösa". Förändringen från att vara elev, formad av skolans personal ur den första kvalificerade "tills-vidare-gruppen", där många idag upplever oro för förändringar kopplat till tidsbrist och med kunskapsbrister vad gäller arbetsmiljöns effekter på hälsa och välbefinnande, till att oförberedda träda in i arbetslivets två övriga arbetsmarknadssegment, värnar inte om elevens utveckling mot en känsla av sammanhang mellan skola och livet därefter. Dessa brister idag vad gäller skolan som god modell för en hälsosam arbetsmiljö, ställer redan idag krav på en organisatorisk översyn av skolans rutiner, resurser och kunskap för att målstyrningen skall kännas meningsfull, hanterbar och begriplig. Situationen i dag och för framtiden ställer krav på att skolan öppnas upp mot samhälle, arbets- och föreningsliv m m. Förhoppningsvis kommer den nya teknologin få spela en stor roll i detta arbete, vilket självfallet ställer krav på utbildning inte bara av eleverna utan även kompetensutveckling av personal och skolornas ledning. Exempel på verksamheter under utveckling inom IT-området är nätverk och distansutbildning på internet. Inom ramen för Skolmiljö 2000 kommer modellen under 1998/99 utvecklas och anpassas till dessa krav, där IT blir ett hjälpmedel för skola och arbetsliv och för arbetet med att kvalitetssäkra arbetsmiljöarbetet mot målet att värna om en god hälsa hos alla verksamma i skolan.

## **Fortsatt forskning om skolans arbetsmiljö**

Forskningsprojekt som föreslås omfatta både personal och elever i olika stadier, gärna med en longitudinell prospektiv design skulle bli kunna omfatta utvärdering av olika modeller för elevskyddsombudsutbildningar. Resultat från sådana studier skulle förhoppningsvis kunna underlätta arbetet med och planering för att integrera arbetsmiljöarbetet i verksamheten redan från och med elevens första år i skolbarnomsorgen.

## **Sammanfattning**

Arbetsmiljön i skolan – förutsättningar för samordning av internkontroll och utvecklingsarbete. Intervjuer av rektorer personal och elever inom projektet Skolmiljö 2000. Arbetslivsrapport 1998:12, 58 s.

Rapporten beskriver och analyserar intervjuer inför ett utvecklingsarbete för en samverkansmodell, där personal och elever gemensamt skall kartlägga, analysera och genomföra arbetsmiljöförbättrande åtgärder utifrån intentionerna i läroplaner, arbetsmiljölagen och synsättet i Utveckling -92. Rapporten beskriver förutsättningar för internkontroll och utvecklingsarbete i skolan. Resultatet visar på oklarhet i skolans organisation för förändrings- och utvecklingsarbete. Resultatet visar också på olika tecken till ohälsa bl a beroende av hög arbetsbelastning och brister i socialt stöd. Samverkansmodellen förväntas bli ett hjälpmedel i den process som skall leda till en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.

Nyckelord: Internkontroll, arbetsorganisation, modell, arbetsmiljö, arbetsmiljölag, kvalitet, skola, elever, anställda, delaktighet, utvärdering.

## **Summary**

Work Environment at Schools – conditions for Co-ordination of Internal Control and Improvement of Work Environment. Interviews of Head-masters, Staff and Pupils within the Project School Environment 2000. Arbetslivsrapport 1998:12 (Investigation Report) p 1-58.

The main purpose was to find out a model for co-operation about improvement of work environment, according to the Work Environment Act. Pupils and all various types of employees working at schools have been interviewed. The topics of the interview were the local activities, health and well-being, and work environment today and the desired changes. The result implicate that the co-operation between pupils and other employees were low, as well as the social support among the adults. There were many signs for bad health. The model for co-operation will yearly end up in an action plan for continuing follow-up of the work with the work environment. It is important that all concerned at school are allowed to participate in this work. When one jointly discuss desirable proceedings, it results in increased mutual responsibility and the preventive work become more effective.

Key words: Internal control, work organization, model, work environment, work environment act, quality, school, pupil, employees, participation, evaluation.

## Referenser

1. Arbetsmiljölagen med kommentarer. I lydelse från år 1997. H 8. Arbetarskyddsstyrelsen, 1997.
2. Läroplaner för det obligatoriska skolväsendet och de frivilliga skolformerna. Lpo 94, Lpf 94. Utbildningsdepartementet, 1994.
3. Johansson L, Häggqvist S, Wennberg A, Olsson R, Wejryd K. *Skolmiljö 2000 -Skolans arbetsmiljö-rond*. Arbetsmiljöinstitutet, 1995.
4. Knave B, Floderus B, Grönkvist L, Wennberg A, Voss M, Häggström T, Nilsson H, Jungeteg G, (red). *Arbetsmiljöronden -arbetsplatsens program för aktivt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöinstitutet, 1992 (Metodrapport 1992:3).
5. Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling. AFS 1992:6. *Internkontroll av arbetsmiljön*, 1992.
6. Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling. AFS 1996:6. *Internkontroll av arbetsmiljön*, 1996.
7. Hamrin B och arbetsgruppen för arbetsmiljörådet. *Utveckling genom samverkan i kommuner och landsting*. Arbetsmiljörådet, 1993.
8. Lundh, S. *Den nationella uppföljningen i skolsektorn. Principer och verktyg*. 1997 (Skolverket dnr 95:1763).
9. Holmberg O, Aulin-Gråhamn L, Bergöö K, Ehrstrand B, Eklind K, Fellke P-L, Kågström L, Mohn G, Nihlfors E, Nilsson L, Sandahl P, Springe A, Östman M, Hultinger E-S, Wallentin C. SOU 1996:22. *Inflytande på riktigt. Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar*. Delbetänkande av Skolkommittén. Utbildningsdepartementet, 1996.
10. Gillander Gådin K, Hammarström A. *Vi mår ganska bra, men ... Rapport från elevenkäter i åk 3 och åk 6 om skolmiljö och hälsa*. Landstinget Västernorrland och Umeå Universitet. 1997 (Rapport nr 25).
11. Söderberg S, Bergdahl P, Dahlberg C, Löfbom E, Tingstedt E, Wallin E, Wennhall J. *Attityder till skolan. Skolbilsundersökningen 1993/94*. Liber Distribution, 1995 (Skolverkets rapport nr 72).
12. Olsson G, Forssman Thullberg S, Wallin E, Zetterberg I, Björnsson M. *Bilden av skolan 1996* Liber Distribution, (Skolverkets rapport nr 100).
13. Kåräng G. *Skolfaktorer och elevutveckling*. Liber Distribution, 1995 (Skolverkets rapport nr 66).
14. Burholm A, von Otter C, Svensson L. *Skolor i förändring. Exempel på lokalt förändringsarbete på grund- och gymnasieskola*. Högskolan i Örebro, Arbetsvetenskapligt forum, 1990.
15. Magnusson K & Frick A. *Hur mår våra barn? Intervjuer med barn i Malmö*. Rädda Barnen, 1995.
16. Andersson S, Strandell A (Arbetspapper) Brev till rektorer vid grund- och gymnasieskolor. Enkät om skolans arbetsmiljö. Arbetarskyddsstyrelsen 1992.
17. Grundberg K, Edlund H. *Skolans arbetsmiljö. Resultat och erfarenheter 92/93*. H 208. Arbetarskyddsstyrelsen, 1993.
18. Servais S-G (red). Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Svenska Kommunalarbetare Förbundet, Svenska Kommunförbundet. Skrift: *Arbetsmiljö kvalitet i skolan. Diskussion och fakta om skolans miljö och utveckling*. Arbetarskyddsstyrelsen, 1995.
19. Servais S-G (red). Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Svenska Kommunalarbetare Förbundet, Svenska Kommunförbundet. Video: *Arbetsmiljö kvalitet i skolan. Diskussion och fakta om skolans miljö och utveckling*. Arbetarskyddsstyrelsen 1995.
20. Ellmin R. *Lärarkretsens tillfredsställelse och påfrestning. En empirisk metodstudie för klassificering av kritiska situationer i lärares yrkesutövning*. Akademisk avhandling. Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 1988.
21. Ekholm M. Skolarbetets miljö. Ur Järholm, B (red.). *Arbetsliv och hälsa -En kartläggning*. Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Rådet för arbetslivsforskning. Arbetslivsinstitutet 1996: 175-181.
22. Magnusson D. *Individual Development from an Interactional Perspective: A Longitudinal Study*. Hillsdale, New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1988.



23. Brandstädter J. Personal and social control over development: Some implications of an action perspective in life-span developmental psychology. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior*. Vol 6. New York: Academic Press, 1984.
24. Mineka S, & Kihlstrom J.F. Unpredictable and uncontrollable events: A new perspective on experimental neurosis. *Journal of Abnormal Psychology* 1978; 87: 256-271.
25. Weisz J. R. Can I control it? The pursuit of veridical answers across the life span. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.) *Life-span development and behavior*. Vol 5. New York: Academic Press 1983.
26. Aronsson G. *Arbetsinnehåll -handlingsutrymme -stressreaktioner. Teorier och fältstudier. Del 1. Sammanfattning*. Stockholms universitet, Psykologiska institutionen, 1985.
27. Johansson G. Stress i arbetslivet ur Lennerlöf, L. (red) *Människan i arbetslivet. Beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Allmänna förlaget, 1991: 123-139.
28. Antonovsky A. *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur, 1991.
29. Bowlby J. *Attachment and Loss*. New York: Basic Books, 1969.
30. Rutter M. Attachment and the Development of Social Relationships. Ur M. Rutter (red.), *Scientific Foundations of Development Psychiatry*. Baltimore: University Park Press, 1981.
31. Erikson E. H. *Growth and Crisis of the Healthy Personality*. Psychological Issues, 1959, 1, 50-100.
32. Erikson E. H. *Childhood and Society*. (rev. ed.) Harmondsworth, England: Penguin, 1963.
33. Borgström L. *Vuxnas kunskapsökande. En studie av självstyrt lärande*. Doktorsavhandling. Brevskolan, 1988.
34. Hagström T. Utveckling, vuxenliv och arbete. Det postformella perspektivet utifrån neo-Piagetiansk teori ur Löfberg A. och Ohlsson J. (red). *Miljöpedagogik och kunskapsbildning. Teori, empiri och praktik*. Stockholms Universitet. Pedagogiska institutionen, 1995: 34-52.
35. Basseches M. *Dialectical Thinking and Adult Development*. Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation, 1984.
36. Armon, C. Developmental Conceptions of Good Work: A longitudinal study. In Demick J & Miller P M (Eds). *Development in the workplace*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1993.
37. Häggqvist S, Johansson L, Olsson R, Wennberg A. *Prövning av modell för internkontroll i skola. Skolmiljö 2000 -skolans arbetsmiljöromd*. Arbetslivsinstitutet, 1997 (Arbetslivsrapport 1997:4).
38. Berg G. *Skolledning och professionellt skolledarskap. Perspektiv på skolledares uppgifter och funktioner*. Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet, 1990.
39. Servais, S-G. *Organisationspsykologisk analys av kommunalt utvecklingsarbetet i skolan. 1. Tillvägagångssätt och forskningsmetod*. (Yrkes- och miljömedicinska klinikkens rapportserie: Nr 8/1995).
40. Ellmin R, Levén S. *Ur tid är ledningen? Nära ledarskap 3*. Lärarförbundets Skolledarförening. Sveriges Skolledarförbund. Svenska Kommunförbundet. Älvsjö: Kommentus Förlag AB, 1994.
41. Øvretveit, J. Ethical Management. *Överläkaren* nr 5/96 19-25.
42. Hermerén G. *Det goda företaget. Om etik och moral i företag*. Svenska Arbetsgivareföreningen, 1989.
43. Berglund M, Josefsson S V, Laurentz A, Lundberg S, Roswall L, Svensson L. *Kvalitetssäkra arbetsmiljön*. Kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd. Svenska Kommunförbundet, 1993.
44. Magnusson D. Holistiskt synsätt ger ny kunskap. *Psykologtidningen* 1997;1:14-16.
45. Öhman A et al. Patientens upplevelse måste ändå respekteras. *Läkartidningen* volym 92 nr 21 1995.
46. Glaser B. *Basics of Grounded Theory Analysis*. Mill Valley, Ca: Sociology Press, 1992.
47. Glaser B. Theoretical Sensitivity. *Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley, Ca: Sociology Press, 1978.
48. Patton M. Q. *How to use Qualitative Methods in Evaluation*. Newbury Park: Sage Publications, 1987.

49. Yin R. K. *Case Study Research. Design and Methods*, Applied Social Research Methods Series Volume 5, 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
50. Saric, I. *Utveckling av människa-maskinsystem. En systemergonomisk översikt*. Stockholm: PARådet, 1970.
51. Swedner, H. *Socialt arbete. En tankeram*. Liber förlag, 1983.
52. Kallenberg K, Bråkenhielm C R, Larsson G. *Tro och värderingar i 90-talets Sverige. Om samspelet livsåskådning, moral och hälsa*. Stockholm: Libris, 1996.
53. Edenharn U. *Arbetsmiljöfrågor i skolan -ett policydokument-*. Dnr 93:1906. Skolverket, 1994.
54. Jacobson C-O, Englund T, Säfström C A, Hjälmeskog K, Östman L, Ljung B, von Wright M. *Grundskollärautbildning 1995. En utvärdering*. (Högskoleverkets rapportserie, 1996:1 R).
55. Östlund E. *Projekt SKOL-OST om den psykosociala arbetsmiljön inom skolan*. Rapport Yrkesinspektionen Örebro distrikt. 1994. (Rapport YI ÖR 013).
56. Söderqvist IL (red). *Elevskyddsombud -Dom finns! Resultat från en enkätundersökning*. Förlagshuset Gothia, 1993.
57. Grundberg K (red.), Edlund H. *Skolans arbetsmiljö. Jämförelsestudier 1992-1997*. H 303. Arbetarskyddsstyrelsen 1997.
58. Juntunen A och Persson E (red.). *Elevskyddshandledningen*. Elevorganisationen i Sverige, 1996.
59. Lärarnas Riksförbund. *En satsning till tvåtusen. Skolutveckling. "Med ett ben i arbetsmiljölagen"*. Lärarnas Riksförbund, 1996.
60. Wiker P. *Arbetsmiljö och kvalitet. En analys med inriktning mot samordningsmöjligheter*. Örebro, 1995. (Högskolans skriftserie. Skrift 57).
61. Arbetarskyddsstyrelsen. Utrednings- och planeringsavdelningen. *Internkontroll av arbetsmiljön. En lägesrapport*. Arbetarskyddsstyrelsen, 1995 (Rapport 1995:11).
62. Faaborg K, Larsson P. *Skolprojektet bygg-rask. Slutrapport efter årskurs 1-3*. Växjö: Bygghälsans Forskningsstiftelse, 1995.
63. Söderberg S, Bergdahl P, Dahlberg C, Löfbom E, Tingstedt E, Wallin E, Wennhall J. *Attityder till skolan. Skolbildsundersökningen 1993/94*. Stockholm, 1995 (Skolverkets rapport nr 72).
64. Øvretveit, J. *Health Service Quality. An Introduction to Quality Methods for Health Services*. . London: Blackwell Scientific Publications 1992.
65. Ellmin R. *Att hantera konflikter på jobbet. Orsaker, förlopp, konsekvenser, åtgärder*. Almqvist & Wiksell, 1992.
66. Arnetz B. Arbetslivsutveckling för svenska läkare. Metoder för att förbättra individuellt och organisatoriskt välbefinnande. *Nordisk Medicin* 1997;1:240-242.
67. Sandström, C. I. *Psykologisk ordbok*. Stockholm: Almqvist & Wiksell 1970.
68. Aronsson G, Sjögren A. *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Arbetsmiljöinstitutet (Fakta från Arbetsmiljöinstitutet), 1994.

### Delprojekt inom Skolmiljö 2000

Förutom föreliggande rapport ingår ytterligare ett antal delprojekt inom ramen för Skolmiljö 2000. Temata för dessa projekt är:

- Utvärdering av effekterna av utvecklingsarbetet med Skolans arbetsmiljöromd för elever och personal.
- Dialogkonferenser om arbetsmiljön. Skolans arbetsmiljöromd ingår som diskussionsunderlag i en utbildningsinsats i form av dialogkonferenser, vars syfte är att inspirera arbetsmiljöarbetet i skolan. I konferensen deltar både elever och anställda från ett antal skolor, vilket skapar möjligheter till kontakt och nätverksbildning.
- Utveckling och datorisering av Skolmiljö 2000 -skolans arbetsmiljöromd.
- Frånvaro i skolan -ett mått på arbetsmiljön? Att mäta, kontrollera och följa upp elevfrånvaro, samt funderingar kring dess betydelse utifrån 64 intervjuer med personal och elever.
- Interaktiv multimediautbildning. Genom projektet "Datorarbetsplatser i skolan", skall interaktiv multimediateknik introduceras i arbetsmiljöutbildning bland såväl elever som personal.
- Utvärdering av en arbetsmiljöutbildning, "Arbetsmiljö kvalitet i skolan -en arbetsmiljöintervention baserad på samverkan", där representanter för skolans parter samt Elevorganisationen i Sverige, tillsammans med projektledningen utbildar och handleder sju skolor. I projektet ingår totalt 21 skolor varav 14 är referens/kontrollskolor. Samarbetsprojekt mellan Arbetslivsinstitutet, Arbetarskyddsstyrelsen, Yrkesmedicinska enheten vid Karolinska sjukhuset i Stockholm (projektansvarig) och Folkhälsoinstitutet.

**Intervjufrågor med slutna svarsalternativ : personal.**

**Frågeområde, intervjufråga** **Svarsalternativ**

---

**Lokalt arbetsmiljöarbete**

Är du intresserad av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja
Är dina arbetskamrater (kolleger) intresserade av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Är dina arbetskamrater (övriga) intresserade av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Är din arbetsgivare intresserad av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Är eleverna intresserade av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Diskuterar ni arbetsmiljöfrågor?	nej, ja
Ergonomiska?	nej, ja
Fysiska?	nej, ja
Psykosociala?	nej, ja
Har du fått utbildning i arbetsmiljöfrågor?	nej, ja
Ergonomiska?	nej, ja
Fysiska?	nej, ja
Psykosociala?	nej, ja
Internkontrollen?	nej, ja
Pågår något arbete för att förbättra arbetsmiljön på din arbetsplats?	nej, ja
Har man tidigare gjort några förbättringar av arbetsplatsens arbetsmiljö?	nej, ja
Är du nöjd med det som gjorts?	nej, ja
Får du reda på vilka förändringar som pågår/planeras när det gäller arbetsmiljön?	nej, ja

**Hälsa och välbefinnande**

Har du eller har haft hälsoproblem p.g.a. arbetet?	nej, ja
Har du varit sjukskriven p.g.a. dessa problem?	nej, ja
Har det föranlett åtgärder på din arbetsplats?	nej, ja
Är du nöjd med skolmaten?	nej, ja

**Upplevelse av oro**

Är det något av nedanstående som du oroar dig för i arbetet?	
Omorganisation?	nej, ja
Besparings/nedskärningsplaner?	nej, ja
Förändringstakt t ex ny läroplan?	nej, ja
Drabbas av hälsoproblem?	nej, ja
Drabbas av våld?	nej, ja
Mobbning?	
mellan vuxna?	nej, ja
vuxen mot elev?	nej, ja
elev mot vuxen?	nej, ja
Ej hinna bry sig om?	
kolleger?	nej, ja
elever?	nej, ja
Brist på arbetsglädje, motivation?	nej, ja
Att åldras i yrket?	nej, ja
Den fysiska miljön?	nej, ja
Annat?	nej, ja

**Intervjufrågor med slutna svarsalternativ : elever.**

Frågeområde, intervjufråga	Svarsalternativ
<b>Lokalt arbetsmiljöarbete</b>	
Är du intresserad av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja
Är dina klasskamrater intresserade av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Är dina lärare intresserade av arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Diskuterar ni arbetsmiljöfrågor?	nej, ja, vet ej
Ergonomiska, arbetsställningar, möbler?	nej, ja
Fysiska, lokaler m m?	nej, ja
Psykosociala?	nej, ja
Finns det elevskyddsombud i skolan?	
Pågår något arbete för att förbättra din skolas arbetsmiljö?	nej, ja
Har man tidigare gjort några förbättringar av din skolas arbetsmiljö?	nej, ja
Är du nöjd med det som gjorts?	nej, ja
Får du reda på vilka förändringar som pågår/planeras när det gäller arbetsmiljön?	nej, ja
<b>Hälsa och välbefinnande</b>	
Har du eller har haft hälsoproblem p.g.a. arbetet?	nej, ja
Har du varit borta från skolan p.g.a. dessa problem?	nej, ja
Har det föranlett åtgärder i ditt klassrum?	nej, ja
Är du nöjd med skolmaten?	nej, ja
<b>Upplevelse av oro</b>	
Är det något av nedanstående som du oroar dig för i arbetet	
Omorganisation?	nej, ja
Besparings/nedskärningsplaner?	nej, ja
Förändringstakt t ex ny läroplan?	nej, ja
Drabbas av hälsoproblem?	nej, ja
Drabbas av våld?	nej, ja
Mobbning	
mellan elever?	nej, ja
elev mot vuxen?	nej, ja
vuxen mot elev?	nej, ja
Ej hinna bry sig om	
elever?	nej, ja
vuxna?	nej, ja
Inte orka med skolarbetet, motivation?	nej, ja
Den fysiska miljön?	nej, ja
Annat?	nej, ja

### Frågeområden, samt intervjufrågor med öppna svarsalternativ: personal.

#### Frågeområde, intervjufråga samt stödord

---

##### Hälsa och välbefinnande

Vilka tror du är de för hälsan mest utsatta jobben?

Vilka tror du är de bästa jobben i skolan, ur hälsosynpunkt och av andra skäl?

Vilka tror du är de för hälsan mest utsatta situationerna för eleverna i skolan?

Vilka tror du är de för hälsan mest positiva situationerna för eleverna i skolan?

##### Den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön idag och önskade förändringar?

Fysisk arbetsmiljö: ventilation, värme, kyla, buller, belysning m m?

Lokal och utemiljö: arbetsplatser, personalutrymme, skolgård?

Underhåll lokaler: städning, materialval m m?

Ergonomi, arbetsställning: möbelutformning?

Lokal och utrustningstillgänglighet: öppettider, telefon, kopiator?

Känner du samhörighet med personal, elever, ledning: medverkan, samarbete, gemenskap?

Får du hjälp, socialt stöd, handledning: överordnade, arbetskamrater, elever, föräldrar?

Känner du: delaktighet, inflytande, kontroll: påverka dina arbetsuppgifter?

Ställer olika grupper krav på dig som är svåra att förena: överordnade, arb.kamrater, elever, föräldrar?

Utvecklingsmöjligheter: kurser, medarbetarsamtal, uppmuntran, initiativ?

Feed-back från överordnade, arbetskamrater, elever, föräldrar: pos/neg info om utfört arbete?

Arbetsbelastning: kvalitativt, kvantitativt; t ex tidspress, hemarbete m m?

Ytterligare aspekter på den psykosociala arbetsmiljön?

Tror du att de förändringar du nämnt kommer att påverka din hälsa och ditt välbefinnande?

**Intervjufrågor med öppna svarsalternativ samt stödord: elever.**

**Frågeområde, intervjufråga samt stödord**

---

**Hälsa och välbefinnande**

- Vilka tror du är de för hälsan mest utsatta jobben?
- Vilka tror du är de bästa jobben i skolan, ur hälsosynpunkt och av andra skäl?
- Vilka tror du är de för hälsan mest utsatta situationerna för eleverna i skolan?
- Vilka tror du är de för hälsan mest positiva situationerna för eleverna i skolan?

**Arbetsmiljön idag och önskade förändringar?**

- Fysisk arbetsmiljö: ventilation, värme, kyla, buller, belysning m m?
- Lokal och utemiljö: arbetsplatser, personalutrymme, skolgård?
- Underhåll lokaler: städning, materialval m m?
- Ergonomi, arbetsställning: möbelutformning?
- Lokal och utrustningstillgänglighet: öppettider, telefon, kopiator?
- Känner du samhörighet med personal, elever, ledning: medverkan, samarbete, gemenskap?
- Får du hjälp, socialt stöd: personal, elever, föräldrar?
- Känner du: delaktighet, inflytande, kontroll: påverka dina skoluppgifter?
- Ställer olika grupper krav på dig som är svåra att förena: lärare, elever, föräldrar?
- Utvecklingsmöjligheter: uppmuntran, initiativ?
- Feed-back från personal, elever, föräldrar: pos/neg info om utfört arbete?
- Arbetsbelastning: kvalitativt, kvantitativt; t ex tidspress, hemarbete m m?
- Tror du att de förändringar du nämnt kommer att påverka din hälsa och ditt välbefinnande?

## Arbetslivsinstitutet

### *Centrum för arbetslivsforskning*

Arbetslivsinstitutet är nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad. Kunskapsuppbyggnad och kunskapsanvändning genom utbildning, information och dokumentation samt internationellt samarbete är andra viktiga uppgifter för institutet.

Kompetens för forskning, utveckling och utbildning finns inom områden som

- arbetsmarknad och arbetsrätt,
- arbetsorganisation, produktionsteknik och psykosocial arbetsmiljö,
- ergonomi,
- arbetsmiljöteknik och belastningsskador,
- arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet,
- kemiska riskfaktorer och toxikologi.

Totalt arbetar omkring 470 personer vid institutet, varav 350 med forskning. Forskning och utbildning sker i samarbete med universitet och högskolor.

Arbetslivsrapporterna är utgivna av Arbetslivsinstitutet.  
Ytterligare exemplar kan beställas från:

Förlagstjänst  
Arbetslivsinstitutet  
171 84 Solna

Tel: 08-730 98 00, Fax: 08-730 98 88, E-mail: [forlag@niwl.se](mailto:forlag@niwl.se)

Arbetskyddsstyrelsens tryckeri 1998  
ISSN 1401-2928