

HÖGSKOLAN KRISTIANSTAD

Institutionen för beteendevetenskap

Magisteruppsats i Utbildningsledarskap 21- 40 p
10 poäng

VT 2008

Hälsosam utveckling

En kvalitativ studie av hur lärare och skolledare tänker
kring skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö

Författare: Ann-Margret Månsson

Handledare: Bengt Selghed

HÄLSOSAM UTVECKLING

EN KVALITATIV STUDIE OM HUR LÄRARE OCH SKOLLEDARE TÄNKER KRING SKAPANDET AV EN HÄLSOSAM UTBILDNINGSMILJÖ

Ann-Margret Månsson

Abstract

Denna studie har som syfte att belysa hur lärare och skolledare tänker när det gäller skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö.

Det empiriska materialet består av skriftligt inhämtade svar på ett antal frågeställningar kring föreslagna förbättringsåtgärder gällande arbetsplatsens miljö. Litteraturgenomgången bildar underlag för teorin att samspelet mellan hälsofrämjande arbete, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande är betydelsefullt för utvecklingen av en hälsosam utbildningsmiljö. Studien bekräftar genom de utvecklingstema som utkristalliserats att kopplingen dem emellan är väsentlig för lärare och skolledare i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö.

En attraktiv, interaktiv och kommunikativ miljö liksom ett tryggt klimat med bra mötesformer där samarbete och samförstånd råder bidrar till utvecklingen av en hälsosam utbildningsmiljö. Skapandet av kvalitetstid liksom fokusering på elevers lärande och på lärararbetets pedagogiska kärna möjliggör, tillsammans med nytänkande och självtillit hos lärare, utveckling av en hälsosam utbildningsmiljö.

Nyckelord: arbetstillfredsställelse, hälsa, hälsofrämjande arbete, lärande, utbildningsmiljö.

Förord

Så nära slutet på kursen i utbildningsledarskap har jag aldrig varit som jag är idag. Det har gått framåt med små steg och ibland har det rent av varit stillastående. När jag nu kan lägga sista handen vid denna uppsats vill jag börja med att tacka er som gjort det möjligt.

Först vill jag tacka de lärare och skolledare som deltagit i seminarieriet. Tack för att Ni delat med Er av era tankar kring hälsofrämjande åtgärder på era arbetsplatser.

Jag vill även passa på att tacka min rumskamrat som jag haft förmånen att arbeta tillsammans med under denna process som en uppsats är.

Jag vill till sist tacka SAF – stiftelsen för de stipendier som gjort det möjligt för mig att ta ”ledigt” några dagar för att samla tankar och ”bara” skriva.

Ekeröd 20080615

Ann-Margret

Innehåll

1	Inledning	5
1.1	Bakgrund till studien	6
1.2	Syfte	7
1.3	Definitioner och avgränsningar	7
1.3.1	Arbetsmiljö	7
1.3.2	Hälsa	7
1.3.3	Hälsofrämjande	8
1.3.4	Arbetsstillfredsställelse	8
1.3.5	Utbildningsmiljö	8
1.3.6	Lärande	8
1.4	Avgränsningar	9
2	Litteraturgenomgång	9
2.1	Arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen skola	9
2.2	Hälsofrämjande arbete	10
2.3	Mänskligt och organisatoriskt välbefinnande	11
2.4	Mänskligt och organisatoriskt välbefinnande i skolan	12
2.5	Hälsosam utveckling	13
2.6	Teoribildning	14
2.7	Problemprecisering	16
3	Metodbeskrivning	16
3.1	Val av ansats och metod	16
3.2	Val av undersökningsgrupp	17
3.3	Tillvägagångssätt	17
3.3.1	Förberedelser	17
3.3.2	Datainsamling	17
3.3.3	Analys och bearbetning	18
3.4	Etiska överväganden	18
4	Resultatredovisning och slutsats	18
4.1	Åtgärder inom den fysiska miljön	19
4.1.1	Nytänkande	19
4.1.2	Attraktiv miljö	19
4.1.3	Kvalitetstid	20
4.1.4	Arbetsro	20
4.2	Sammanfattning av utvecklingstema inom den fysiska miljön	20

4.3	Åtgärder inom den organisatoriska miljön	21
4.3.1	Effektiva möten	21
4.3.2	Fokusering på arbetets kärna	22
4.3.3	Bra informationsflöde	22
4.3.4	Framförhållning	23
4.3.5	Målsträvan	23
4.4	Sammanfattning av utvecklingstema inom den organisatoriska miljön	24
4.5	Åtgärder inom den sociala miljön	25
4.5.1	Självförtroende	25
4.5.2	Förtroende för klimat	25
4.5.3	Samhörighet	26
4.5.4	Återhämtning	26
4.6	Sammanfattning av utvecklingstema inom den sociala miljön	27
4.7	Slutsatser	27
5	Diskussion	28
5.1	Aspekter i utveckling av en hälsosam utbildningsmiljö	28
5.1.1	Aspekter som främjar hälsa	28
5.1.2	Aspekter som främjar elevers lärande	29
5.1.3	Aspekter som främjar arbetstillfredsställelse	29
5.2	Utvecklingstema för att skapa en hälsosam utbildningsmiljö	30
5.2.1	Attraktiv, interaktiv och kommunikativ utbildningsmiljö	30
5.2.2	Lärandefokuserad utbildningsmiljö	32
5.2.3	Nytänkare med självförtroende	32
5.3	Att utveckla en hälsosam utbildningsmiljö	33
5.4	Metoddiskussion	34
5.5	Framtidstankar	35
5.6	Sammanfattande diskussion	36
	Referenser	38
	Bilaga	

1 Inledning

Utvecklingsarbete kan inte ske i ett tomrum och inte heller sker verksamhet i ett tomrum. Mathiasson (2008) menar att ”Ingen – inte ens lärare - kan fullgöra sitt uppdrag på ett tillfredsställande sätt oberoende av hur detta fysiska rum ser ut” (s. 5). Han gör kopplingar mellan fysisk miljö och lärande genom den trivsel och stimulans som ett tilltalande rum kan ge. Han går så långt att han ser en risk i att den oattraktiva miljö som idag råder i många skolor kan hålla kvar lärare och elever i gamla arbets sätt. Förutom att lärare arbetar i en fysisk torftig miljö uppmärksammas lärares arbetssituation från många håll som ansträngande och pressande (Månsson & Persson, 2004; Hultman, 2001; Tengblad, 2006). Elever och lärare vittnar om att skolor slits ner och att arbetssituationen kännetecknas av en upplevd tidsbrist vilket leder till stress och otrivsel (Kindenberg, 2005). Paradoxalt lyfts denna bild fram samtidigt som skolan sedan ett tiotal år tillbaka varit en arena för olika preventiva folkhälsoinsatser kring elevernas hälsa. Idag finns det skolor som profilerar sig med att de har en hälsofrämjande profil och en del skolor arbetar för att bli hälsodiplomerade.

Arbetsgivare vill ha friska anställda. Många lärare har tillgång till friskvård via sitt arbete. Men hälsa är så mycket mer än friskvård. Visst är det så att en hälsosam livsstil kan ge styrka att bättre klara av de påfrestningar som kan finnas i miljön i hemmet och på arbetet men lärare, skolläda re och elever behöver se sig om i den miljö där de vistas. Miljön i skolan påverkar deras fysiska och psykiska hälsa men också deras lärande. Det efterlyses idag mera forskning kring hur elevers inlärningsförmåga påverkas av den miljö och de aktiviteter som skolan erbjuder (Ogden, 2005). De miljöinriktade insatserna från folkhälsoområdet har tagit sikte på att ändra sociala eller organisatoriska aspekter i skolmiljön för att nå mer långvariga effekter. Insatserna har visat sig svåra att genomföra då skolan traditionsenligt sätter individperspektivet främst. Det som krävs är att individperspektivet utökas med ett grupp- och ett organisationsperspektiv (a.a.). Kanske kan det stöta på motstånd om det stämmer att lärare inte ser på skolan som en organisation och därför inte heller som en kultur. Lärare tar istället utgångspunkt i det egna läraryrket och den egna personen när det gäller att reflektera kring vad som behöver förändras (Ekholm, Blossing, Kåräng, Lindvall & Scherp, 2000).

Lärare och elever är varandras arbetsmiljö. De påverkar varandra både fysiskt och psykiskt då de delar arbetsmiljö. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas på alla arbetsplatser (Arbetsmiljöverket, 2005). Arbetsmiljölagen omfattar sedan 1990 också elever. Det ska utses elevskyddsombud som ska delta i arbetet. Det finns anledning att fråga sig varför miljön då ser ut som den gör i skolan. Det verkar finnas möjligheter att förändra den miljö som idag beskrivs som torftig och kanske direkt negativ för lärare och elevers hälsa. Att förändra denna situation får anses ha hög prioritet då skolan är Sveriges största arbetsplats. Genom att göra eleverna hälso- och arbetsmiljömedvetna blir de en dag hälsomedvetna vuxna. Häggqvist (2004) menar att elever och lärare tillsammans måste ta tag i arbetsmiljöarbetet för att det ska lyckas. Det behövs ett arbetsmiljöarbete som genomsyrar hela skolvardagen.

Att starta förändringar i en verksamhet kan vara nog så krävande särskilt om det är svårt att se den långsiktiga nyttan med det arbete man lägger ner. Eleverna finns på skolan under en begränsad tid. Lärarna är emellertid oftast kvar längre. Det borde då vara i deras och deras ledares intresse att skapa en miljö som främjar både hälsa, lärande och arbetstillfredsställelse. En möjlighet kan vara att utgå från det som lärare själva ser som en väg att förändra sin skola i en hälsosam riktning. En förutsättning för att åstadkomma reella förändringar är att det finns delaktighet, engagemang och förtroende (Tengblad, 2006).

1.1 Bakgrund

I dagens samhälle är intresset för hälsa stort och det talas om hälsa i många sammanhang. Det kan vara en orsak till att hälsoarbetet har flyttat in på arbetsplatserna både som en del i den personliga utvecklingen och som en del i arbetsmiljöarbetet. Hälsobegreppet har lyfts fram i skolans styrdokument (Utbildningsdepartementet, 2001) samtidigt som hälsoarbete har flyttat in i skolan. Redan i mitten på 1990-talet startade satsningen Hälsofrämjande skola vars mål har varit att skapa en stödjande miljö för hälsa, lärande och demokrati. Intresset har inte bara riktats mot utveckling av hälsoundervisning utan även mot områden som organisation, ledarskap, former för lärande, den fysiska miljön, den psykosociala miljön, elevvård och personalvård (Myndigheten för skolutveckling, 2003).

Samtidigt har hälsa alltmer kopplats samman med arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Offentliganställdas Riksförbund (ORF) har under 2005 undertecknat ett samverkansavtal, FAS 05 (Lag och avtal, 2005). Avtalet betonar vikten av god arbetsmiljö och hälsa och det ställer krav på såväl arbetsgivare som arbetstagare att vara aktiva i arbetet.

Moxnes (1981) menar att man lär och utvecklas i sin arbetsmiljö. Han är mycket tydlig med att företagarnas intresse för vetande kring arbetslivet inte har de anställdas hälsa i främsta rummet utan att sådan kunskap ses som användbar för att skapa en effektivare organisation. I Moxnes (a.a.) framtidsbild beskrivs den optimala arbetsmiljön som uppmuntrande. Den tillåter den enskilde arbetstagaren att uppleva personlig utveckling samtidigt som den bidrar till att förverkliga organisationens mål.

Elevernas lärande kopplas idag, i allt större utsträckning, till lärarnas upplevelse av arbetstillfredsställelse (Skolverket, 2006). Skolverkets analyser visar att det finns en koppling mellan elevernas "lust att lära" och lärarens "lust att vara lärare". För att utveckla lärares arbetstillfredsställelse blir det nödvändigt att se på deras arbetssituation (a.a.). Inom fackföreningsverksamheten har begreppet utbildningsmiljö introducerats (Läraryrket, 2006) med förhoppning om att det på ett bättre sätt kan inrymma skolans specifika problematik. Det språk som används när man talar om arbetsmiljö på andra arbetsplatser verkar inte räckta till i utbildningssektorn.

Om hälsa är en framgångsfaktor i skolans arbete kan man anta att ett arbetssätt och ett synsätt bland ledare och lärare som kännetecknas av olika hälsofrämjande uttryck är att föredra. Det talas idag alltmer om hälsofrämjande ledarskap (Menckel & Österblom, 2000) och dess betydelse för skolans utveckling. Angelöw (2002) ger exempel på hur man kan skapa friskare arbetsplatser. Han menar att ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete är en viktig framgångsfaktor tillsammans med kompetensutveckling och ett hälsofrämjande ledarskap. Det kan därför vara av intresse att ta reda på hur lärare och skolledare tänker kring den arbetsmiljö de befinner sig i och de förutsättningar som behövs för att arbetet ska kunna fungera på ett sådant sätt att det främjar god hälsa och lärande hos elever och lärare.

Genom att studera hur ledare och lärare tänker kring hälsa finns förhoppning om att få svar på vad lärare anser vara hälsofrämjande för lärararbetet och hur lärares hälsotänkande kan utveckla utbildningsmiljön i skolan. Fokus i uppsatsen riktas på vad lärare och skolledare ser som främjande i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Följande avsnitt innehåller syfte, begreppsdefinitioner, redovisning av dokument som reglerar hälso- och arbetsmiljöarbete i skolan samt avgränsningar i studiens intresseområde. Därefter följer en genomgång av litteratur med avsikten att skapa en överblick av för studien relevant forskning.

1.2 Syfte

Uppsatsen vilar dels på ett hälsoperspektiv, dels på ett utvecklingsperspektiv genom den frågeställning som uttrycker intresset bakom studien. Kan kombinationen hälsa, arbetstillfredsställelse och lärande hos elever och lärare utveckla en hälsosam utbildningsmiljö? Det är en komplex frågeställning som det krävs betydligt större studier för att besvara. Därför har syftet för denna uppsats blivit att belysa hur lärare och skolledare tänker när det gäller skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Syftet kan förhoppningsvis uppnås genom att visa på resultat från den empiriska undersökningen samt genom att redovisa relevant teori.

1.3 Definitioner och avgränsningar

Redan i början av uppsatsarbetet blev det uppenbart att studier som har beröring med arbetsmiljö och hälsa rör sig inom ett omfattande område. Det har därför varit nödvändigt att göra tydliga definitioner och avgränsningar. Nedan följer definitioner av de för studien bärande begreppen arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse, hälsa, hälsofrämjande, lärande och utbildningsmiljö.

1.3.1 Arbetsmiljö

I en studie av hur lärare tänker kring hälsofrämjande insatser på sin arbetsplats blir osökt begreppet arbetsmiljö aktuellt. Här kommer begreppet att användas utifrån Lennéer-Axelsson och Thylefors (2005) indelning. De delar in begreppet arbetsmiljö i tre delar, den fysiska miljön, den organisatoriska miljön och den sociala miljön.

- Den fysiska miljön omfattar det materiella, det som omger människans arbetssituation.
- Den organisatoriska miljön omfattar de formella förhållanden som reglerar beslutsfattande och arbetsfördelning.
- Den sociala arbetsmiljön omfattar de förhållanden som rör kontakter mellan människor och grupper.

Det samspel som sker mellan dessa faktorer bildar den psykosociala arbetsmiljön. Begreppet beskriver det samspel som finns mellan individ och miljö. Det innefattar, enligt Lennéer-Axelsson och Thylefors (a.a.), att individen påverkas av sin omgivning samtidigt som omgivningen påverkas av individens handlingar.

1.3.2 Hälsa

Medin och Alexandersson (2000) gör en noggrann genomgång av hur begreppet hälsa används utifrån olika synsätt. Nedanstående kan ses som en fri återgivning av de för studien mest intressanta delarna. Medin och Alexandersson (a.a.) delar in hälsobegreppet i en biomedicinsk och i en humanistisk inriktning. Det är den senare som är aktuell inom denna studie, då särskilt undergrupperna salutogen respektive holistisk. Det salutogena synsättet grundar sig på upplevelsen av hälsa och utgår från de faktorer som leder till hälsa, det vill säga de faktorer som hjälper till att hålla oss friska. Kännetecknande för det holistiska synsättet är att människan är bunden till sin omgivning via den interaktion som sker men samtidigt fri att handla utifrån sin vilja.

WHO:s reviderade hälsobegrepp grundas på synen på hälsa som en resurs och en väsentlig förutsättning för en människas liv och på synen på människan som aktiv (WHO, 1986). Hälsa är en resurs för att kunna nå mål i livet jämförbart med socialt nätverk, utbildning och inkomst och som man erövrar genom att kontrollera eller bemästra sin livssituation. Hälsa ses vidare

som en kontinuerlig process som underhålls, förbättras eller försämras genom interaktion med andra människor, individens livsvillkor och samhälle.

1.3.3 Hälsöfrämjande

Menckel och Österblom (2000) definierar begreppet främjande som något som inriktas på att utveckla och bibehålla. Det innebär i sin tur att alla initiativ som görs för att påverka hälsa i rätt riktning är hälsöfrämjande (Arbetsmiljöverket, 2005; Luxemburgdeklarationen, 1997).

I enlighet med Luxemburgdeklarationen (1997) räknas de ansträngningar som sker i alla sammanhang där individer arbetar och som syftar till att öka välbefinnande och hälsa som hälsöfrämjande. Hälsöfrämjande arbete på arbetsplatser syftar till att möjliggöra för arbetande människor att utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden. Det sker genom att de befattar sig med orsaker till ohälsa men håller fokus på möjligheter till god hälsa.

1.3.4 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är ett begrepp som återkommer inom arbetsmiljölitteratur och lagar. Tillfredsställelse är enligt Nordstedts svenska ordbok (2004) en behaglig känsla av att ha fått eller uppnått vad som rimligen kan begäras. I denna uppsats kopplas det till det arbete som man utför på en arbetsplats.

1.3.5 Utbildningsmiljö

Den definitionen av begreppet utbildningsmiljö som varit möjlig att ta fram har sitt ursprung i ett antal kvalitetsaspekter som används av Högskoleverket (2008). Detta kan inte anses vara en definition i vedertagen mening men ger en bild av det som kan anses vara utmärkande för en god utbildningsmiljö men också vilka delar som kan innefattas i begreppet utbildningsmiljö.

- Den organisatoriska strukturen, systemet för kvalitetssäkring och infrastruktur ska vara mycket välfungerande.
- Verksamheten ska vila på en tydlig och gedigen akademisk eller konstnärlig grund, eller på beprövad erfarenhet.
- Ledningen ska vara kompetent och administrationen ändamålsenlig.
- Lärarna ska vara engagerade och ha relevanta kunskaper, erfarenheter och förmågor.
- Undervisnings- och examineringsmetoder ska vara väl anpassade efter utbildningens innehåll och mål.
- Elevernas inläring ska främjas på bästa möjliga sätt och deras resultat ska vara mycket goda.
- För att en utbildningsmiljö ska anses vara framstående ska det också gå att beskriva vilka faktorer som är viktiga för framgången och på vilka sätt dessa faktorer är viktiga.

1.3.6 Lärande

Att definiera begreppet lärande är ett grannlaga arbete då det finns olika syn på hur man lär. Nordstedts svenska ordbok (2004) förklarar verbet lära dels med att förmedla kunskap eller färdigheter så att viss kompetens erhålls och dels med att skaffa sig kunskaper eller färdigheter så att viss kompetens erhålls. Lärande är enligt Egidius (2002) ett begrepp som började användas under 1990-talet. Det motsvarar inläring, alltså förvärv av kunnande och vetande.

Hur människor lär och under vilka omständigheter de utvecklar kompetenser och färdigheter såväl intellektuella som manuella är inlärnings- och utvecklingspsykologiska frågor. De knyter an till teorier och filosofiska resonemang om uppfostran, undervisning och kunskaps-

förmedling, varav en del ligger långt tillbaka i tiden. Det ryms inte inom denna uppsats att närmare utreda likheter och skillnader mellan de olika teorierna.

En för denna uppsats intressant infallsvinkel är Säljö (2000) syn på kunskap som en resurs för att ta sig förbi de hinder som människokroppens biologiska begränsningar utgör. Hur vi lär är en fråga om hur vi tillägnar oss kunskaper och kulturella resurser för att tänka och utföra praktiska projekt som är delar av vår kultur och omgivning.

1.4 Avgränsningar

Att placera in denna uppsats i rätt vetenskaplig disciplin kan ge upphov till en del funderingar. Det är inte på något sätt självklart då arbetsmiljö, hälsa och lärande är intressanta områden inom ett antal discipliner. Folkhälsovetenskap rymmer mycket av det som är hälsofrämjande. Arbetsvetenskap innefattar sådant som har med arbetsmiljö att göra. Utbildningsvetenskap innefattar sådant som lärande, kunskapsbildning och kunskapstraditioner samt utbildningssystemets roll i samhällsutvecklingen. Denna uppsats har genom sitt syfte beröring med samtliga områden samtidigt som den skrivs inom ämnet utbildningsledarskap. Det är därför nödvändigt att i ett tidigt skede göra avgränsningar. I denna uppsats behandlas inte det som hör till den vetenskapliga disciplinen folkhälsa. Intresset i uppsatsen riktas mot arbetsrelaterad hälsa men inte den livsstilsrelaterade delen av hälsa. Uppsatsen inriktar sig på skolan som arbetsplats för lärare och elever och förutsättningarna för upplevelse av hälsa, arbetstillfredsställelse och lärande.

2 Litteraturgenomgång

Litteraturgenomgången ska ses som bakgrundsskapande och som ett underlag för vidare resonemang kring utveckling av en hälsosam utbildningsmiljö. Det har skett en omfattande forskning kring skolans arbetsmiljö utifrån både elev- och lärarperspektiv varav ett litet fåtal kommer att rymmas inom denna studie.

2.1 Arbetsmiljö på arbetsplatsen skola

I Läroplaner och lagar är det tydligt uttryckt att man i skolan ska arbeta för att alla ska få den studie- och arbetsmiljö som de behöver men även att lärare och elever ska ha inflytande över sitt arbete. I Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmen, Lpo94, (Utbildningsdepartementet, 1998) fastslås bland annat att skolan ska sträva efter att eleverna tar ett personligt ansvar för sina studier och sin arbetsmiljö och att de ska ha kunskaper om förutsättningarna för en god hälsa.

De representanter som företräder lärare och elever i arbetsmiljöfrågor, så kallade skyddsombud har mera långtgående ansvar och rättigheter än vad andra lärare och elever har men alla har ansvar för att påtala brister i arbetsmiljön. I Läroplan för de frivilliga skolformerna, Lpf 94 (Utbildningsdepartementet, 1994) står det att alla som arbetar i skolan ”ska samverka för att göra skolan till en god miljö för lärande”(s.14). Att årligen genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder och att följa upp och åtgärda de brister som påtalats är något som ska genomföras med regelbundenhet. Häggqvist (2004) menar att ett systematiskt arbetsmiljöarbete främjar utveckling, hälsa och välbefinnande för dem som vistas i skolan. På samma sätt som på alla andra arbetsplatser är det arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2005) som reglerar hur arbetsplatsen ska vara utformad. Den fastslår bland annat att

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagarna ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen

arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. (AML 2 kap, 1§)

Av hävd har läraryrket inte setts som fysiskt krävande. Det finns dock delar av arbetet som idag påverkar lärare fysiskt, däribland buller. Den fysiska miljön i skolan har på många håll försämrats av att underhållet blivit eftersatt i de besparingstider som präglat skolan vid millennieskiftet. Nilsson och Waldemarsson (2007) lyfter fram närmiljöns påverkan på spelet människor emellan som en aspekt av icke-verbal kommunikation. ”både rummet och tomrummet talar till oss” (s. 83). Den fysiska miljön kan utifrån deras sätt att se det direkt påverka relationer mellan de människor som vistas där. Det kan få konsekvenser i skolans värld där elever såväl som lärare befinner sig i en social situation där relationer ska skapas. Relationen lärare och elev anses utgöra grunden för elevens lärande (Skolverket, 2001; Lärarförbundet, 2006).

Läraren är i sin tur beroende av eleven för att skapa sig goda arbetsförhållanden (Lipsky, 1980). Det har fått som följd att det har skapats strategier och strukturer som lärare och elever förväntas följa. I alla organisationer finns det strukturer för arbetsfördelning, informations- och beslutsrutiner och samarbetsformer. Förutom dessa finns ett antal arbetsorganisatoriska kännetecken som är skolspecifika, såsom elevgrupperingar och ordningsregler (Berg, 2003). Beroende på hur strukturerna är utformade påverkas de anställdas hälsa i antingen positiv eller negativ riktning (Thulin Skantze, 2006). I undersökningar och forskning som gjorts kring lärarens arbetsmiljö visar det sig att det är stora problem, särskilt då på det psykosociala området (Skolverket, 2000; Månsson & Persson, 2004). Hur lärare upplever den psykosociala arbetsmiljön är beroende av hur väl de organisatoriska strukturerna fungerar. Granström (2003) förklarar det med att skolor kan vara tydligt eller otydligt organiserade. I en tydlig skola finns en klar beskrivning av vad arbetslaget har ansvar för och får ta beslut om. Det finns en övergripande planering över vad arbetslaget ska behandla under året och den är känd av alla. I en otydlig organisation är det de akuta och individuella problemen som styr. Det råder tveksamhet om vilka beslut som gruppen får fatta. Det råder osäkerhet kring vad som ska avhandlas på olika former av möten.

Skolor med otydlig organisation kan vara en anledning till att lärararbetet i undersökningar beskrivs som gränslöst och otydligt. Det kännetecknas enligt Månsson (2004) av bristande kontroll både vad det gäller arbetsinnehåll och tidsanvändning. Att lärare idag arbetar i arbetslag skulle rent organisatoriskt skapat forum för sociala kontakter, vilket är en viktig del i en god social arbetsmiljö. Det finns dock forskning som visar på att de arbetsvillkor som omger arbetet leder till att en del lärargrupper har svårt att ta rast och paus under arbetsdagen (a.a.). I sin tur påverkar det den sociala miljön och känslan av samhörighet. Lärarnas möjligheter till kontakter med andra vuxna minskar och i och med det möjligheten att prata av sig (Nordäng, 2002). En annan konsekvens av den bristande kontrollen över arbetsinnehållet blir att lärare blir tvungna att prioritera här- och nu uppgifter medan utvecklande arbetsuppgifter utförs utanför arbetstid eller inte alls (Lärarförbundet, 2004). För att utveckling ska ske behövs en balans mellan drift och utveckling. Det krävs, enligt Aili (2007), i förväg inplanerad tid då läraren kan arbeta ostört med sådant som kräver analys och eftertanke. För att skolan ska utvecklas behöver lärare ha tid att arbeta systematiskt och långsiktigt.

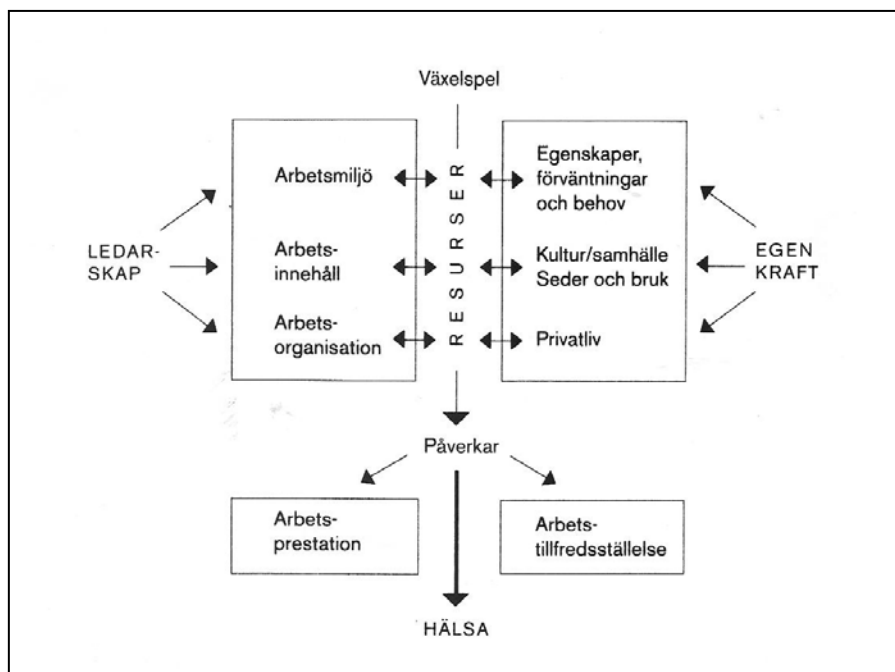
2.2 Hälsöfrämjande arbete

Inom det traditionella arbetsmiljöarbetet var uppgiften att genomföra riskbedömningar och att ta fram åtgärder för att undvika och eliminera arbetssituationer och belastningar som skapar ohälsa. Förebyggande arbetsmiljöarbete bygger, enligt Menckel och Österblom (2000), i

grunden på en människosyn där individen är i behov av skydd. En sådan syn fokuserar på svagheter och brister. Idag håller detta på att ersättas av ett hälsofrämjande synsätt.

Genom att Luxemburgdeklarationen för hälsofrämjande på arbetsplatser i Europeiska unionen undertecknades 1997 togs ett steg i en hälsosam riktning. Enligt denna är en hälsosam, motiverad och välkvalificerad arbetsstyrka grunden för det sociala och ekonomiska välbefinnandet. För att skapa hälsofrämjande arbetsplatser behövs organisatoriska strukturer som skapar och bevarar arbetsförutsättningar och kunskaper som främjar hälsa. Tillika ska ett hälsofrämjande arbete på en arbetsplats vara ständigt pågående och under konstant utveckling (Menckel, 2004).

Det synsätt som har vuxit fram har ett helhetsperspektiv på arbetsliv och individ. Nedanstående bild vill visa hur de egna resurserna samspelar med såväl ledarskap som förhållandena på arbetsplatsen. I sin tur påverkar det medarbetarens hälsa, arbetsprestation och arbetstillfredsställelse (Menckel & Österblom, 2000).



Figur 1: Menckel & Österblom Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen s. 11

2.3 Mänskligt och organisatoriskt välbefinnande

För att en organisation ska vara framgångsrik och utvecklas behövs det mänskligt och organisatoriskt välbefinnande. Det finns forskning som visar på samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation. Man vet att organisationernas lönsamhet och effektivitet är nära sammanlänkat med medarbetarnas arbetslivskvalitet (Lennér-Axelsson & Thylefors, 2005). Det finns även ett samband mellan arbete, arbetsupplevelse och hälsa (AFS 1980:14). Arbetsförhållandena påverkar en människas självkänsla och därmed det värde som hon känner sig ha. Det har i sin tur betydelse för välbefinnande och hälsa.

Hälsofrämjande på arbetsplatser innefattar ledare som ser anställda som en nödvändig faktor för framgång. Dessa ledare inbjuder medarbetare till att delta i beslutsfattande. På så sätt får medarbetarna inflytande men även ett ansvar att förvalta. Att ta ansvar handlar inte bara om

att som person vara ansvarskännande utan är något som kan utvecklas eller hämmas beroende på de arbetsförhållanden som råder på arbetsplatsen (Lindroth, 1990). Förutsättningar för inflytande är att det ges information, att man har en verklig möjlighet att bilda sig en uppfattning om vad som sker samt att man upplever att någon lyssnar på de förslag man har (Theorell, 2002). Strukturer och rutiner med lämpliga och välfungerande mötesformer gör det möjligt att skapa arbetsplatser där medarbetarna har inflytande.

Det arbete som ska utföras ställer olika krav, såväl fysiska som psykiska. Hälsa kan främjas av att medarbetaren har kontroll över kraven i arbetet. Det finns en rad faktorer som ökar möjligheterna att hantera dessa, såsom feedback, socialt stöd, självbestämmande och beslutsutrymme (Yrkesinspektionen, 2000). Karasek och Theorell (1990) visar i sin forskning att arbeten med höga krav och låg kontroll har högst förekomst av arbetsrelaterad ohälsa. Karasek är känd för sin krav- och kontrollmodell som visar hur växelverkan mellan arbetskrav, handlingsfrihet och kontroll får konsekvenser för stress och för social inlärning. Av de fyra tillstånd som modellen beskriver är den idealiska höga krav kombinerat med stor handlings- och beslutsfrihet. Det kan i bästa fall leda till utveckling av kompetens och ansvarstagande. I det fall att det omvända gäller kan socialt stöd minska den negativa effekten av låg kontroll och höga krav. Karasek och Theorell (a.a.) menar att upplevelsen av socialt stöd är en möjlig faktor som kan minska stress i besvärliga situationer. Obalans mellan krav och kontroll kan uppvägas av att det på arbetsplatsen finns kamratskap och gemenskap. I en situation kan en person sakna direkt kontroll men genom att förlita sig på arbetsgruppen kan upplevelsen av kontroll upprätthållas. Tilliten skapas via upplevelsen av att vara en i gemenskapen men av att man vet sin roll inom den organisation där man är verksam. Huruvida medarbetaren ser sig själv som en del i ett större sammanhang har betydelse för såväl det mänskliga som det organisatoriska välbefinnandet. Antonovsky (1991) har i sin teori KASAM kommit fram till att just känslan av sammanhang är mycket viktigt för att upprätthålla hälsan.

En hälsosam miljö kan göra det möjligt för medarbetare att både känna sig som del i ett större sammanhang och förstå sin roll i organisationen. Maltén (2000) menar att en organisation är ett beständigt och medvetet samarbete människor emellan inriktat på måluppfyllelse. "Organisationens *syfte* är att fungera som ett redskap vid realiserandet av idéer, behov och mål hos dess individer och grupper." (a.a., s.89). En organisation kan genom utformningen av verksamheten och genom det klimat som råder antingen erbjuda en stimulerande lärandemiljö eller verka direkt hämmande för medarbetarnas utveckling (Moxnes, 1981). I en organisation behövs det forum för dialog kring för verksamheten angelägna frågor. Det är i denna dialog som olika personers förståelse lyfts fram och har möjlighet att omprövas. Det är viktigt att beakta alla delarna såväl individen, gruppen som organisationen för att kunna hantera problem på ett framgångsrikt och hälsosamt sätt (Trollestad, 2003). Enligt Nerell och Sandberg (1994) kan ett hälsosamt företag definieras utifrån en kultur som främjar god hälsa.

En kultur där medarbetarna känner trygghet och frihet, där man kan yttra sig utan risk för repressalier och där alla idéer och uppslag behandlas som värdefulla. I denna kultur är enskilda medlemmar prestigelösa. Det väsentliga är att gruppen kan lösa de problem man fått förelagda eller hamnat i. Det är ett öppet system där beslut fattas och åtgärder genomförs just där och när problem eller konflikter uppstår. (s. 119)

2.4 Mänskligt och organisatoriskt välbefinnande i skolan

Skolmiljö och lärmiljö har under 2000-talet blivit utbildningsmiljö. En grundidé är att det som främjar elevens lärande främjar lärarnas arbetsmiljö (Läraryrket, 2006). Det innefattar samtliga förutsättningar som finns för lärande, arbetsmiljö, läraruppdrag, elevens lärandesituation, ledarskap, kompetensutveckling, utveckling och samverkan. Kopplingen mellan

lärarens och skolorganisationens välbefinnande ligger, enligt Eklund (2006), i möjligheten till måluppfyllelse. Skolan har som mål att främja elevers lärande. Graden av organisatoriskt och mänskligt välbefinnande kan i skolans värld uttryckas i hur väl detta mål uppnås. Elevers lärande är enligt Vygotsky (Lindqvist, 1999) nära knutet till läraren. Elev och lärare vistas i en utvecklingszon där elevens utvecklingsmöjligheter lyfts fram i samspel med läraren. Samspelet lärare och elev sker i en social miljö som i sin tur ska vara utformad så att lärande blir möjligt.

En skola som kan ge glädje och lust i lärandet är den jordmån som behövs för allt hälsoarbete i skolan (Myndigheten för skolutveckling, 2003). Steinberg (2004) har studerat och praktiserat hur man kan åstadkomma goda miljöer för lärande och utveckling. Det hälsosamma klassrummet byggs enligt honom med hjälp av kärlek och struktur. Genom en struktur som bygger på tydliga regler bidrar läraren till att skapa en miljö som underlättar koncentration och inläring. Det är inte ett auktoritärt ledarskap som förespråkas utan att med värme och tillit leda eleverna och uppmuntra deras lust att lära. Lusten att lära hos elever och lärarens lust att vara just lärare är faktorer som samvarierar. Lusten att vara lärare påverkas i sin tur av arbetsituation och förutsättningar att utföra sitt arbete. Skolverket (2006) har genomfört en undersökning av lärarens betydelse för elevers uppfattning om kvaliteten i lärandemiljön och dess betydelse för deras prestationer. Lärarens utbildning såväl som självförtroende och trygghet i sin yrkesroll samvarierar med elevernas bedömning av vad som är en bra lärare och vad som karakteriserar en bra lärandemiljö. Lärare som har utbildning i sitt ämne och i pedagogik är bättre på att lära ut och känner större arbetsglädje. De känner tilltro till sin förmåga och upplever klassrumsmiljön som bättre (a.a.).

Lärare och elev är beroende av varandra för att skapa en optimal utbildningsmiljö, men också av sina ledare. I skolan har rektor en viktig roll i att skapa en verksamhet som bygger på att lärare har självförtroende och är engagerade i organisationens mål. Det kan bli verklighet på en arbetsplats som har en kultur som inte bara tillåter utan aktivt stöder idéer och förslag från medarbetarna. Förekomsten av en sådan kultur är en förutsättning och jordmån för lärande i en organisation (Granberg & Olsson, 2000). En skolkultur uppstår, enligt Maltén (2000) ur skolans inre liv. Den grundar sig på de normer, värderingar och antaganden som växt fram över tid ur praktiken. Dessa bottenar i skolans historia och samhällsliga traditioner, yrkesgruppsnormer med mera. Vilka i sin tur bildar grunden för tankar, känslor och agerande i skolan. Skolkultur kan definieras på många olika sätt (Persson, 2004). Den kan likställas med skolklimat. I andra fall likställs det med lärarens arbetskultur eller med organisationskultur. Persson (2003) menar att kunskap om skolkultur kan vara en väg till framgång vid utveckling bland annat genom den möjlighet det ger att se de mönster som finns i skolan. Undersökningar vid ett antal skolor visade att skolor med bra arbetsmiljö har en del gemensamt. De skolkulturella dragen som de delar är delaktighet, professionellt handlingsutrymme, en skolledare som litade på sina medarbetare och att det finns sammanhållning mellan skolans verksamma. De olika arbetskulturer som, enligt Hargreaves (1998), finns i skolan rymmer olika förutsättningar för samarbete. Exempelvis finns i den balkaniserade kulturen inbyggda gränser som kan påverka möjligheterna till sociala kontakter. Blossing (2003) förordar det professionella samarbetet som präglas av en strävan att förbättra lärarnas undervisningsinsatser för att elevernas lärande ska främjas. Det i sin tur är beroende av de förutsättningar som finns för lärare att lära av varandra.

2.5 Hälsosam utveckling

Skolans uppdrag är att skapa lärande. Hur lärare och skolledare på en skola väljer att gripa sig an den uppgiften är beroende av den förståelse som byggts upp om uppdragets natur. En förutsättning för att skapa gemensam förståelse kring vad som är en god miljö för lärande är att

man förstår begreppen på samma sätt. Människor handlar, enligt Sandberg & Targama (1998), utifrån den tolkning de gör av den situation de befinner sig i och utifrån den förståelse de har för de förutsättningar som finns. Anttila (2001) påtalade är det just i samband med förändringar som ny kunskap behövs. Det gäller därför att skapa de goda lärmiljöer som Evans (1999) och Hultman (2001) menar ska finnas för lärare. Miljöer som ger fördjupade kunskaper om det område som är föremål för förändring.

Ett förändringsarbete genomförs när man vill uppnå någon form av utveckling. För att förändra behövs en kombination av rätt beslut och utvecklingen av en social process som underlättar lärandet (Starrin, 1993). Förändringar som tar sin utgångspunkt i de behov som finns i organisationen har större möjlighet att nå framgång. Anttila (2001) menar att det handlar om att ställa rätt frågor i rätt ordning och att koppla resultaten till den som är ansvarig för genomförandet. En förutsättning för att genomföra förändringar i skolans värld är att rektor har tid för kunskapsbildning och reflektion för att skapa ledningsstrategier för skolutveckling. Det skulle göra det möjligt för rektorer att utöva ett utvecklingsinriktat ledarskap. Ett sådant kännetecknas av förståelse för andra människor, för sociala processer och för hur människor fungerar i grupp. Hallerström (2006) ger uttryck för att ”Skolan behöver empatiska och kunniga ledare för att förändras på ett hållbart sätt över tid” (s. 163).

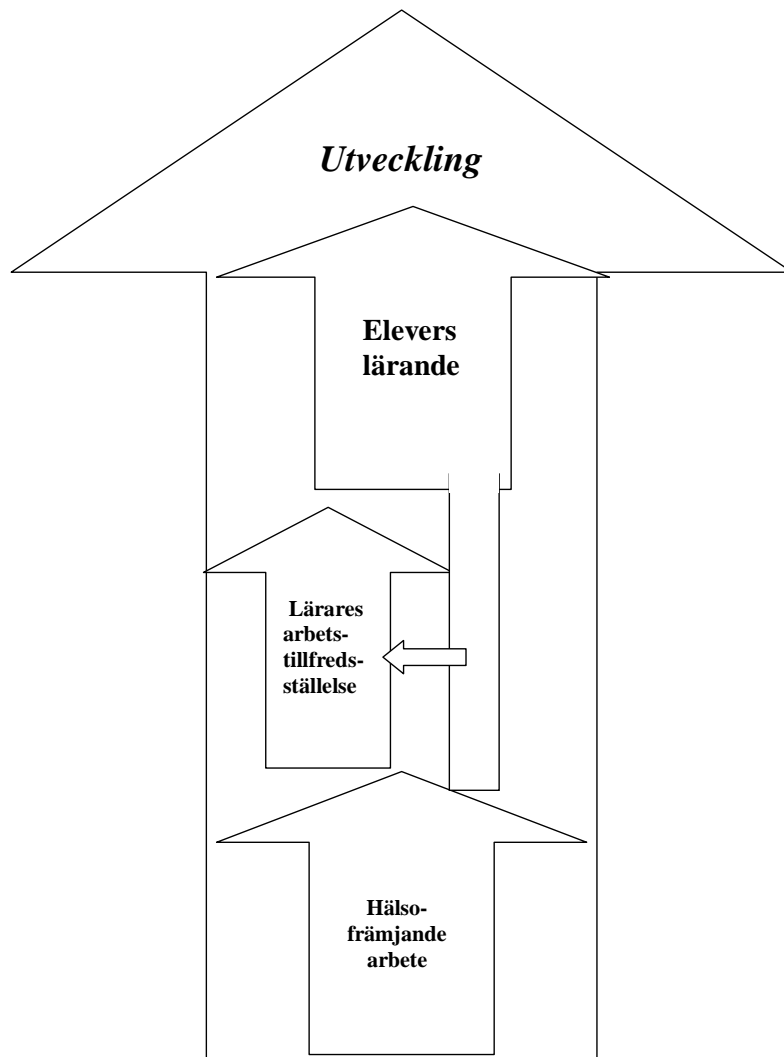
Det finns flera faktorer, exempelvis administrativ utökning och akut problemlösning, som hindrar rektorer att ta en aktiv roll i förändringsarbeten. I enlighet med detta har Hultman (2001) kommit fram till att de förändringar som sker i skolan har tre källor. De reformer som kommer utifrån, de som har sitt ursprung i lärarens och elevens samspel och de lärare själv tar initiativ till. Lärare lär i sin vardag och för att kunna påverka utbildningsmiljön i en positiv riktning är det nödvändigt att få lärare att förändra den i en hälsosam riktning. Hultman ställer sig frågan hur man närmar ett yttre stöd till en pågående läroprocess i en situation som kännetecknas av begränsade resurser och allt större administration. Han besvarar själv sin fråga. ”I den situationen kan vi bara lita till den lilla enhetens överlevnadsförmåga och vardagliga kreativitet.” (a.a., s. 166).

Denna studie har tagit fasta på detta och genom att direkt vända sig till lärare för att ta reda på hur de tänker kring vad som skulle kunna vara hälsofrämjande i deras vardag på arbetet. Det empiriska materialet, som presenteras i nästa avsnitt, ska förhoppningsvis ge svar på hur lärare och skolledare tänker kring skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö.

2.6 Teoribildning

Utgångstankarna inför studien har under litteraturgenomgången vuxit till en teori kring sambandet mellan hälsofrämjande insatser, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande. Teorin är ett försök att skapa en överskådlig och begriplig om än förenklad bild av skolutveckling. Teorin bygger på tanken att samspelet mellan hälsofrämjande åtgärder, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande är utvecklande för en skolverksamhet. De teoretiska utgångspunkter som teorin tar stöd i sammanfattas kortfattat nedan tillsammans med den hälsosamma utvecklingsprocessen.

Teorin gör gällande att det finns en för utveckling positivt verkande koppling mellan de tre dimensionerna främjande av hälsa, främjande av lärares arbetstillfredsställelse och främjande av elevers lärande. Nedanstående figur av den hälsosamma utvecklingsprocessen illustrerar genom pilarna att en rörelse sker mot ett gemensamt mål. Den stora pilen rymmer den miljö och de människor som befinner sig i verksamheten och i och med den interaktion som sker människor emellan och mellan människor och miljö.



Figur 2: Den hälsosamma utvecklingsprocessen

Ett hälsofrämjande synsätt har vuxit fram i det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket placerar det inom den hälsofrämjande dimensionen. Både Häggqvist (2004) och Angelöw (2002) menar att det har sin plats där, i och med att det främjar utveckling, hälsa och välbefinnande. För att utveckling ska vara hälsosam och framgångsrik ska insatserna beröra såväl individ som grupp och organisation (Trollestad, 2003). Den hälsofrämjande dimensionen innefattar vidare teoretiska utgångspunkter som Antonovskys teorier om begriplighet och hanterbarhet. Genom att det skapas en känsla av att arbetsförhållanden och arbetsuppgifter är hanterbara främjas hälsa. Samma verkan har det att begriplighet skapas då det stärker förmågan att strukturera och förklara det som händer. Nerell och Sandberg (1994) menar att när de egna resurserna samspelar med förhållandena på arbetsplatsen påverkar det arbetsprestationen, arbetstillfredsställelsen och hälsan.

Om det i organisationen skapas goda arbetsförhållanden leder det till att arbetstillfredsställelsen ökar genom att miljön upplevs som bra (Petersson & Kareld, 2005). Genom den höjda graden av hanterbarhet och begriplighet nås arbetstillfredsställelse. Den personliga utveckling som kommit av de hälsofrämjande insatserna leder också den till arbetstillfredsställelse. Via den personliga utvecklingen bidrar medarbetaren till att organisationens mål uppnås (Moxnes, 1981).

Genom att lärare och elever delar miljön påverkas båda grupperna av de hälsofrämjande åtgärderna och ett lärande sker genom den förståelse som skapas. Elever och lärare vistas i en utvecklingszon, enligt Vygotsky (Lindqvist, 1999). Det är i denna som elevens utvecklingsmöjligheter lyfts fram genom det samspel som sker med läraren. Hälsofrämjande insatser som genomförs för att skapa en bra fysisk och psykosocial miljö påverkar den interaktion som sker mellan de människor som vistas i den (Nilsson & Waldemarsson, 2007). Det lärande som sker hos eleven är en källa till att lärares arbetstillfredsställelse ökar ytterligare då det ger en upplevelse av att resultatet med arbetet är på väg att uppnås. Den lilla pilen i figur 2 vill visa på detta.

I arbetstillfredsställelsen ryms den meningsskapande aspekten av KASAM (Antonovsky, 1991) såsom en motivationsskapande del. Den motivation för arbetet som skapas ger kraft till att ta sig an arbetsuppgifterna. I skolan leder det till att förutsättningarna för elevernas lärande påverkas i en positiv riktning.

Lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande som stimulerats av de hälsofrämjande insatserna samverkar i utvecklingen av organisationen. Utvecklingen ger det eftersträvade organisatoriska välbefinnandet i form av att målen för verksamheten uppnås. Enligt läroplanen för skolan är elevers optimala lärande men även deras goda hälsa det mål som ska uppnås.

Analysen av det empiriska materialet har gjorts för att klarlägga om kopplingar mellan de tre dimensionerna kan urskiljas i lärares och skolledares tankar.

2.7 Problemprecisering

Studien avser att undersöka hur lärare och skolledare tänker när det gäller skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Utifrån den teoretiska genomgången kan det antas finnas en koppling mellan hälsa, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande. Följande fråga kan förväntas ge underlag som är belysande för studiens intresseområde.

Hur anser lärare och skolledare att åtgärder för att främja hälsa, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande kan bidra till utveckling av en hälsosam utbildningsmiljö?

3 Metodbeskrivning

Detta avsnitt innehåller redogörelse för undersökningsmetod, undersökningsgrupp, tillvägagångssätt vid insamling och bearbetning av det empiriska materialet samt etiska överväganden.

3.1 Val av ansats och metod

Med utgångspunkt i en studies problemområde och utifrån dess syfte är det nödvändigt att göra ett antal val. Att detta skulle bli en kvalitativ studie stod redan klart vid valet av problemområde medan valet av metod gav anledning till funderingar. Metoden som har använts i denna studie består av att frågor ställdes skriftligt och besvarades på samma sätt. Det var den form som under de tidsbetingelser som fanns till förfogande verkade lämpligast då det gav minst påverkan tidsmässigt på informanterna. Frågeställningarna besvarades enskilt och av alla vid samma tillfälle. Samhällsvetenskaplig forskning kännetecknas enligt May (2001) av innovativt tänkande bland annat vad det gäller datainsamlingarna. I det följande avsnittet sker en noggrann redovisning av tillvägagångssättet för att göra det möjligt att bedöma om valet av metod kan anses lämplig utifrån studiens syfte.

3.2 Val av undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen består av sammanlagt sju ledare i mellancheftsställning och tretton lärare. Samtliga arbetar i grundskolans tidigare år på fem olika arbetsplatser i en mindre kommun i södra Sverige. Utbildningsbakgrunden är varierande. Såväl förskollärare, fritidspedagoger, lågstadielärare, mellanstadielärare, slöjdlärare, lärare 1-7 och specialpedagoger finns representerade i gruppen. De är fördelade på tre män och sjutton kvinnor. De har varit verksamma som lärare mellan två till trettiofem år. Att i samband med genomförandet av en kurs studera hur lärare tänker kring hälsofrämjande arbetsbetingelser gjorde att urvalet av informanter påverkades av att kursen rekommenderades av skolledningen som lämplig för ledare och skyddsombud. Sju av deltagarna innehar inte dessa uppdrag. I ledarnas uppdrag ingår såväl ledararbete som undervisning. Ledararbetet utgör mellan 25-30 % av arbetstiden.

3.3 Tillvägagångssätt

För att underlätta för läsare av uppsatsen är beskrivningen av tillvägagångssättet delat i avsnitten, förberedelser, datainsamling, utskrift och analys.

3.3.1 Förberedelser

En del av förberedelsearbetet bestod i att planera vid vilket tillfälle det skulle vara lämpligt att ställa de fyra skriftliga frågorna. Det gällde att få det att rymmas inom den tid som fanns tillgänglig. Det skulle ske någon gång under en seminarieserie vars tema var hälsotänkande kring lärare och elevers lärande. Här redovisas de tankar som fanns kring förberedelserna av seminarierna och kring insamlandet av det empiriska materialet.

Valet att lägga upp seminarieserien som en minikurs i aktionslärande påverkades av Söderströms (2004) beskrivning av en sådan. Småskalighet och knytning till den egna verksamheten kan vara en framgångsfaktor för att skapa intresse för ämnet men också bidra till att öka intresset och upplevelsen av att det är meningsfullt att delta i studien. Lärare och skolledare inbjöds till fyra seminarier för att problematisera kring sin egen arbetssituation och hur man kan utforma sitt arbete på ett hälsosamt sätt. Min uppgift som kursledare var att hjälpa deltagarna att ta fram ett antal åtgärder som de skulle genomföra. Som underlag fanns ett antal åtgärdsförslag som några av lärarna och skolledarna tagit fram i samband med en annan utbildning. Syftet med skrivuppgiften var den gången att generera förslag till förändringar eller förbättringar av arbetsförhållanden på den egna arbetsplatsen. Lärarna och skolledarna var redan vid nedtecknandet införstådda med att åtgärdsförslagen skulle utgöra ett utgångsmaterial för en efterföljande seminarieserie där de själva skulle delta.

3.3.2 Datainsamling

När deltagarna valt ut åtgärder kom den fas i arbetet då det empiriska materialet till denna studie samlades in. Det skedde genom att fyra frågor i två omgångar ställdes till deltagarna vid det andra seminariet. En närmare beskrivning av hur seminarierna genomfördes finns som bilaga I. Frågorna gavs och besvarades skriftligt av informanterna var för sig. Dokumentet försågs med namn och lämnades direkt. Tiden till förfogande för att besvara frågorna begränsades till 30 minuter för varje par av frågor. Svaren på följande frågeställningar kom att bilda studiens empiriska material.

- På vad sätt är denna åtgärd hälsofrämjande?
- På vad sätt kan den utveckla din verksamhet?
- På vad sätt är åtgärden positiv för lärares arbetstillfredsställelse?
- På vad sätt är åtgärden positiv för elevens lärande?

3.3.3 Analys och bearbetning

Bearbetningen bestod av att samtliga svar nedteknades i en excelfil. Personer och svar försågs med en referenskod samtidigt som vart och ett svar ordnades in under respektive fråga. Analysen startade redan när de skriftliga svaren digitaliserades. Att göra en analys innebär att "...forskaren avgör innebörden i orden och vilka konsekvenser de får för det ämne som undersöks." (Denscombe, 2000, s.159). Att analysera är ett arbete i flera steg. Kategorierna förfinas under analysens gång (a.a.). Därför skedde ett antal genomläsningar för att ta fram lämpliga angreppssätt. Under analysarbetet gjordes olika sammanställningar i tabeller och tema söktes som skulle kunna vara hållbara.

Den första sorteringen gjordes genom att åtgärdsförslagen som utgjort underlag för frågorna indelades och användes som grund. Detta övergavs då det visade sig ske en överlappning som gjorde det svåröverskådligt. Olika försök gjordes att ställa olika aspekter i förhållande till varandra. Hälsofrämjande ställdes mot främjande för verksamhetsutveckling och lärares arbetstillfredsställelse kontra elevers lärande. I samband med detta utkristalliserade sig ett antal teman som finns presenterade i resultatredovisningen. De svar som informanterna gav är direkta citat då de återges i resultatredovisningen. Dessa kan dock inte ses som bevis för att slutsatserna är sanna utan innehar en illustrerande funktion. Denscombe (2000) rekommenderar att citat ska vara så ordagranna som möjligt och att forskaren ger läsaren en inblick i bakgrunden till utsagorna. I resultatåtergivningen presenteras de utsagor som har ansetts fånga in kärnan bland informanternas tankar.

3.4 Etiska överväganden

Studien föregicks av noggrann planering. Att generera kunskap utan att skada någon har i sig ett etiskt valideringsvärde (Kvale, 1997). Tillstånd att utföra denna studie i samband med kursen "Hälsotänkande kring lärares och elevers lärande" samt att dokumentera och använda insamlat material för att skriva denna uppsats inhämtades redan i planeringsstadiet från verksamhetens ansvariga skolledare. Det skedde skriftligt vilket förespråkas av Denscombe (2000). Då det är viktigt att samtliga som berörs av forskningen är informerade om de forskningsmässiga aspekterna (McNiff & Whitehead, 2005) vidtalades kursdeltagarna innan insamlingen av materialet startade. Såväl information om studiens syfte, resultatens användning och publicering som samtycke till deltagande gavs muntligt.

Med hänsyn till deltagarna efterlevdes även de övriga forskningsetiska principerna (Vetenskapsrådet, 2002). Att lärare från fem olika arbetsplatser ingår i studien underlättade en konfidentiell behandling av materialet och gör det möjligt att skydda identiteterna även kursdeltagare emellan. Rådatamaterialet försågs med fiktiva beteckningar i bearbetningsskedet. Det empiriska materialet behandlades konfidentiellt varvid uppgifter om alla i undersökning ingående personer förvarades och även framledes kommer att förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte ska kunna ta del av dem. Deltagarnas rättighet att få veta hur deras uppgifter använts och vilka slutsatser forskaren kommit till beaktades då det kan öka intresset att delta (Patel & Davidson, 2003).

4 Resultatredovisning och slutsats

Resultaten presenteras i de tre kategorierna fysisk, organisatorisk och social miljö. I den första delen återges de utsagor som lämnats av lärare och skolledare kring hur åtgärder inom den fysiska miljön kan bidra till skapandet av en hälsosam miljö. I den andra delen redovisas utsagor kring åtgärder inom den organisatoriska miljön. I den tredje delen återges utsagor kring

åtgärder inom den sociala miljön. Avslutningsvis presenteras de slutsatser som dragits utifrån studiens resultat. Lärare och skolledare går i resultatredovisningen gemensamt under beteckningen informanter.

4.1 Åtgärder inom den fysiska miljön

En del av de föreslagna åtgärderna gäller det materiella som omger informanternas arbetssituation. Ljus och ljud, rummets färg och form och den tekniska utrustningen innefattas i den fysiska miljön. Att köpa in en ny maskinpark, att fräscha upp lokaler och skolgård, att ändra i arbetsrummet, att flytta en telefon och att skapa flera grupprum och arbetsrum uttrycks vara åtgärder som på olika sätt bidrar till förbättringar av miljön på arbetsplatsen i en hälsofrämjande riktning. De tre utvecklingsdimensionerna, att främja hälsa, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande, redovisas efter förekomst under respektive utvecklingstema.

4.1.1 Nyttänkande

En ny maskinpark kan öppna upp för ny kunskap och nya sätt att tänka. Informanterna uttrycker det som så

att förändra vissa delar av upplägg och tankar skapar nya pedagogiska arbetssätt.

Den hälsofrämjande ligger i att datorerna

blir ett redskap för pedagogerna att utvecklas. Lärarna kan följa utvecklingen genom att lära sig använda nya program.

Ny maskinpark främjar enligt informanterna elevernas lärande då det

ger eleverna möjlighet att få flow i sitt arbete och för att arbeta med specialprogram. Det blir roligare och eleverna får en positiv inställning till skolarbetet.

Lärares arbetstillfredsställelse främjas av de möjligheter till kommunikation som den nya maskinparken och de nya programmen ger. Det blir möjligt att

diskutera pedagogiska frågor med andra skolor via IT-länk under trivsamma former. Enklare kommunikation ger möjlighet till effektivare arbete. Det gör det lättare att se vad som är på gång vilket förenklar vardagen.

4.1.2 Attraktiv miljö

Förändringar i omgivningens utformning för att få fräscha lokaler och bra utemiljö skapar trivsel, arbetslust, glädje och inspiration. Informanterna uttrycker det i uttalanden som att

Den allmänna trivseln gör att alla kan fokusera på arbete i stället för förstörelse. Rena och snygga lokaler gör det lätt att låta bli att klottra och förstöra. Är det fint håller man fint.

Det är hälsofrämjande genom att

det finns en tillfredsställelse i att arbeta i bra lokaler. Bra miljö gör en gladare och mer inspirerad.

Informanterna uttrycker att fräscha lokaler och utemiljö främjar elevernas lärande.

Att det är rent och snyggt ger positiv atmosfär. Bra utemiljö aktiverar barnen till lek. Barn som leker av sig kan koncentrera sig bättre. Kul aktivitet på rasterna ger bättre klassrumsmiljö och glada elever. Bra inneklimat ger barnen arbetslust.

Lärares arbetstillfredsställelse främjas även den.

En uppfräschning av skolgård och lokaler ökar trivseln.

4.1.3 Kvalitetstid

Åtgärderna inom den fysiska miljön kan enligt informanterna bidra till att de kan frigöra "kvalitetstid". De lyfter fram tidsvinster med en ny maskinpark som oerhört viktig. Det är hälsofrämjande genom att informanterna uppger sig

känna arbetsglädje då vi får mer tid för varje barn.

Hälsan främjas även av den stressreducering som kan bli en följdverkan.

Det minskar stress och frustration och underlättar det dagliga arbetet och på så sätt frigörs tid.

Elevernas lärande främjas genom att de nya datorerna som är snabba och välfungerande ger

mer tid från pedagoger till elever istället för till maskinerna. Att vi får mer tid och större möjlighet att ta tillvara barnens förslag och intressen.

Mer elevtid när datorerna fungerar ger upphov till arbetstillfredsställelse. Att frigöra kvalitetstid uppges också främja arbetstillfredsställelsen genom den möjlighet som skapas att ägna sig åt

utvecklingsarbete och mer pedagogiskt arbete.

Att ändra i arbetsrummet är en annan åtgärd som uppges frigöra kvalitetstid och vara hälsofrämjande genom att reducera stress. De uttrycker att ordning och reda i arbetsrummet är

en förutsättning för att göra ett gott jobb. Vi slipper oreda och kan lättare hitta saker som behövs i verksamheten. Var sak på sin plats och allt tillgängligt på en plats är en tidsbesparing och innebär mindre stress. Tiden kan läggas på det som är viktigt.

4.1.4 Arbetsro

Att ta bort en telefon ur ett klassrum är en åtgärd som kan skapa ro i arbetet. Det kan främja hälsa då

Telefonen stör undervisningen för både vuxna och barn genom tidsödande och energikrävande avbrott.

Arbetsro är grunden för att göra ett gott arbete.

Även elevers lärande främjas.

Om man inte blir störd får man bättre arbetsro och därmed bättre kunskaper.

Arbetstillfredsställelse kan också uppnås. Det blir möjligt att

hålla röda tråden, att inte tappa koncentrationen och att därigenom uppnå syftet med lektionen.

4.2 Sammanfattning av utvecklingstema inom den fysiska miljön.

Lärare och skolledare föreslår åtgärder och ger uttryck för tankar kring hur dessa kan vara främjande, alltså på något sätt utvecklande. Det har i analysen framkommit ett antal tema som kan skapa en hälsosam utbildningsmiljö. Attraktiv miljö, nytänkande, kvalitetstid och arbetsro kan utvecklas genom en kombination av olika aspekter.

I skapandet av nytänkande kombineras lärares personliga utveckling med höjning av elevers motivation och lärares arbetstillfredsställelse genom möjligheten till kommunikation.

hälsofrämjande	<i>Personlig utveckling</i>	Nytänkande
elevers lärande	<i>Motivation</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Kommunikation</i>	

Inspiration, arbetslust och trivsel är främjande aspekter i den attraktiva miljön som är en del av en hälsosam utbildningsmiljö.

hälsofrämjande	<i>Inspiration</i>	Attraktiv miljö
elevers lärande	<i>Arbetslust</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Trivsel</i>	

Kvalitetstid är ett för lärare och skolledare viktigt inslag i utbildningsmiljön. Stressreducering, för lärarna och mer elev-lärarkontakt och relevant arbetsinnehåll ryms inom temat.

hälsofrämjande	<i>Stressreducering</i>	Kvalitetstid
elevers lärande	<i>Mer lärarkontakt</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Relevant arbetsinnehåll</i>	

Arbetsro skapar en miljö där ostört arbete, koncentration och möjlighet att uppnå syftet med arbetet är centralt.

hälsofrämjande	<i>Ostört arbete</i>	Arbetsro
elevers lärande	<i>Koncentration</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Uppnå syftet med arbetet</i>	

4.3 Åtgärder inom den organisatoriska miljön

Till den organisatoriska miljön räknas exempelvis arbetsfördelning, arbetsinnehåll, informationsrutiner, samarbets- och planeringsrutiner, beslutsfattande och kontroll över arbetet. Av de föreslagna åtgärderna återfinns här, sammanhängande rast, respekt för andra som har rast, gemensam planering med fokus på det pedagogiska arbetet, vikariepool, fler pedagoger, bra mötesformer och bra informationskanaler. Liksom tidigare presenteras de tre utvecklingsdimensionerna, främjande av hälsa, arbetstillfredsställelse och elevers lärande efter förekomst under respektive utvecklingstema.

4.3.1 Effektiva möten

Ett led i utvecklingen mot en hälsosam utbildningsmiljö är enligt informanterna att det råder möteseffektivitet och mötesstringens. Effektiva möten menar de skapar

tid för pedagogiska diskussioner och till utvärdering och förberedelser. Inget faller bort för att man inte hinner med om de rutinartade frågorna behandlas effektivt och alla är koncentrerade på möten.

Informanternas utsagor lyfter fram som hälsofrämjande att

det tar bort ett irritationsmoment och gör det möjligt att tänka konstruktiva tankar och konstruera saker. Vi vill känna att mötena varit effektiva och framför allt givande. Det är bra när saker blir klara och att alla är förberedda. Annars blir det korridorlösningar och känslan av negativ stress i sista minuten.

Lärare och skolledare deltar i olika möten i sitt arbete. Enligt informanternas utsagor är det främjande för eleverna att mötesformerna ses över.

Goda möten för personalen för utvecklingen vidare som då kommer barnen till del.

Arbetsstillfredsställelse uttrycks även det ligga i att möten kännetecknas av en konstruktiv dialog.

Alla kommer i tid, alla lyssnar på varandra, alla är väl förberedda och att alla har möjlighet att vara med. Effektivt arbetande kollegor som alla vet vad just den har för ansvarsområden. De uppmuntra varandra, stämmer av, sätter revideringsdatum och håller sig till beslut.

4.3.2 Fokusering på arbetets kärna

Att hålla fokus på det pedagogiska arbetet vid den gemensamma planeringen bidrar till utveckling då det ger bättre kvalitet på undervisningen. Det pedagogiska arbetet är, enligt informanterna,

därför vi är där. Vi är duktiga på att komma igång, på idéer men behöver utvärdera och följa upp. Vi har få pedagogiska diskussioner. Mycket handlar om handlingsplaner, privatisering och annat som måste diskuteras.

Om man håller fokus på det pedagogiska arbetet gör det att

allt annat får bli mindre viktigt, kanske de bisysslor som många saker borde vara. Vi behöver utveckla och förnya pedagogiken, få nya idéer och ha gemensamma teman.

Det kan vara främjande för hälsa att ha fokus på det pedagogiska arbetet.

Om man känner att arbete går runt så blir det lättare att få balans i arbetet och lättare att hålla fokus på det man gör. Vuxna behöver ventileras problem och man kan dela på vissa arbetsuppgifter. Vuxna behöver byta erfarenheter och kläcka idéer för att man inte ska stanna i utvecklingen.

Att skapa fokus på det pedagogiska arbetet i den gemensamma planeringen främjar elevers lärande genom att det ger

bättre stimulans, mer genomtänkta teman och lektioner. Fler lärares goda tankar maximerar undervisningen.

Arbetsstillfredsställelsen kan enligt informanterna uppnås genom att den

gemensamma planeringen har utrymme för pedagogiska diskussioner kring lärande teori, didaktik och pågående arbete. Pedagogiskt samtal förs till exempel om något som man läst. Det blir roligare, berikande och mer genomtänkt och mina idéer bemöts av andra. Gemensamt arbete och gemensamt ansvar är roligt, avslappnande och berikande.

4.3.3 Bra informationsflöde

Att alla berörda nås av rätt information i rätt tid och i lämplig mängd är en fråga om ett fungerande informationsflöde. Ett sådant är en del i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Informanterna uttrycker att om man har

bra infoflöde behöver man inte leta information. Samma info till alla samtidigt ger vi-känsla, frigör tid och energi.

Informanterna lyfter fram att välinformerad är lika med trygg. Den information som ges till föräldrar, elever, kollegor och politik ska visa en enad front utåt.

Det gäller att får uppbackning kring skolan och dess arbete för att slippa frågor hit och dit samt ryktesspridning.

Det är hälsofrämjande att information kännetecknas av tydlighet.

Klara besked ger trygghet och skapar vi – känsla. Man slipper få många onödiga frågor. Klara besked ger mer avslappnad lärare som kan lägga krutet på undervisningen.

Elevernas lärande främjas också, enligt informanterna, av ett fungerande informationsflöde både indirekt genom information som är till lärarna och direkt via den egna informationen.

Med klara besked kan eleverna koncentrera sig på lärande, lyssnande, läxor.

Lärares arbetstillfredsställelse främjas av välfungerande informationskanaler till föräldrar, elever, kollegor och politiker genom att

klara besked utan otydlighet frigör tid och energi till inre arbete såsom pedagogiska diskussioner och lektionsutveckling.

4.3.4 Framförhållning

I kommunen har de senaste åren varje arbetslag haft som uppgift att med befintlig personal lösa vikariat vid till exempel sjukdom och fortbildning. Informanterna uttrycker att en vikariepool öppnar för möjligheten till framförhållning.

Personal som inte ställs inför stora överraskningar mår bättre. De slipper slå sönder sin verksamhet för att lösa några dagar. Pedagogerna kan få jobba mer ostört och behöver inte kasta om. Om man är sjuk behöver man inte känna att jag måste gå till jobbet för att ingen vikarie sätts in. Att det är samma vikarie som kommer som känner barn/rutiner gör att personalen mår bättre både fysiskt och psykiskt.

Att ha en vikariepool är främjande för hälsan genom att det skapar trygghet.

Personalen vet att vikarie finns vid behov. Att det minskar arbetsbördan vid sjukskrivningar och annan frånvaro skapar trygghet. Stressnivån kan minska. Det känns tryggt att det finns en vikarie som hoppar in i arbetslaget. Att vikarien är känd skapar en trygg arbetssituation för både vuxna och barn.

Vikariepool är, enligt informanterna, främjande för elevers lärande genom att den ger möjlighet att erbjuda

en mera välplanerad och genomtänkt verksamhet. Man får en högre kvalitet på ordinarie undervisning då arbetet i högre grad är planerat än när ordinarie personal måste omfördela arbetet. Vikarien vet var den jobbar och kan då planera sitt arbete

Lärares arbetstillfredsställelse är kopplat till kontroll över arbetsinnehåll. Möjligheten att

veta att det jag planerar går att genomföra ökar genom att vikariepool införs. Det får bort stressen och frustrationen över att ställas inför andra arbetsuppgifter när man måste rycka in utan förvarning.

4.3.5 Målsträvan

En hälsosam utbildningsmiljö innefattar, enligt informanterna, en ständig strävan att uppfylla målen för arbetet.

Åtgärder som att anställa fler lärare och införa en vikariepool.

ger möjlighet att leva upp till läroplanens intentioner/krav att individualisera.

Att anställa fler lärare och införa en vikariepool är åtgärder som främjar hälsa genom att

det minskar stressen för den enskilde pedagogen att hinna med alla barnen. De elever som stör skulle då inte ta så mycket kraft från en lärare. Detta skulle både elever och lärare må bättre av. Dessutom skulle skolan bättre leva upp till läroplanens krav genom att personalen inte drabbas lika ofta av för hög arbetsbelastning och ökad stress. Det främjar tillfredsställelsen och glädjen bland personalen. Trivs du på jobbet går du dit med glädje varje dag.

Elever lärande främjas av att fler lärare anställs och att det finns en vikariepool genom att

När ingen av personalen är borta kan vikarien användas till extra stöd för elever i behov av detta. Rätt hjälp ges till alla elever, speciellt de med störst behov. Då det blir större individualisering. Eleverna kan få ytterligare utmaningar och nå högre mål.

Lärares arbetstillfredsställelse främjas av samma åtgärder. Genom att införa en vikariepool ges möjlighet att bedriva utvecklingsarbete.

4.4 Sammanfattning av utvecklingstema inom den organisatoriska miljön

Att förbättra den organisatoriska miljön är för informanterna viktigt om man ser till antalet ut-sagor. I resultatet har utkristalliserat sig ett antal tema där kvalitetshöjning inom den organisa-toriska miljön kan skapa en hälsosam utbildningsmiljö. Möteseffektivitet, fokus på arbetets kärna, bra informationsflöde, framförhållning och målsträvan kan utvecklas genom en kombi-nation av olika aspekter inom utvecklingsdimensionerna, elevers lärande och lärares arbetstill-fredsställelse och elevers lärande.

Möteseffektivitet är en möjlighet att skapa en hälsosam utbildningsmiljö. Rutinisering och spridning av goda mötesformer till eleverna liksom konstruktiv dialog är aspekter som sam-verkar.

hälsofrämjande	<i>Rutinisering</i>	Möteseffektivitet
elevers lärande	<i>Spridning av goda mötesformer</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Konstruktiv dialog</i>	

En hälsosam utbildningsmiljö kan skapas genom fokusering på arbetets kärna. Balans i arbe-tet, en berikande dialog och stimulans av elevers lärande är de aspekter som samverkar här.

hälsofrämjande	<i>Balans i arbetet</i>	Fokus på arbetets kärna
elevers lärande	<i>Stimulans</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Berikande dialog</i>	

Bra och fungerande informationsflöde är ett annat utvecklingstema. Vi-känsla tillsammans med att eleverna har möjlighet att fokusera på lärandet och den tillfredsställelse som finns genom att tid och ork frigörs är aspekter som samarbetar inom området.

hälsofrämjande	<i>Vi-känsla</i>	Bra informationsflöde
elevers lärande	<i>Fokus på lärandet</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Frigörande av tid och ork</i>	

Framförhållning kännetecknar en hälsosam utbildningsmiljö genom trygghet, genomtänkt undervisning och kontroll av arbetsinnehållet.

hälsofrämjande	<i>Trygghet</i>	Framförhållning
elevers lärande	<i>Genomtänkt undervisning</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Kontroll av arbetsinnehåll</i>	

Arbetsglädje, individualisering och kompetensutveckling stöder lärares målsträvan vilket gör det möjligt att skapa en hälsosam utbildningsmiljö.

hälsofrämjande	<i>Arbetsglädje</i>	Målsträvan
elevers lärande	<i>Individualisering</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Kompetensutveckling</i>	

4.5 Åtgärder inom den sociala miljön

Den sociala miljön innefattar förhållanden som rör kontakter mellan människor och grupper exempelvis möjligheter till kontakt, samarbete, inflytande och personlig utveckling. De åtgärder som återstår att redovisa utsagorna kring är att ha träffar i nätverksform, frivilliga möten efter arbetsdagens slut och att respektera de som har paus eller rast. En del av de åtgärder som förekommit i de tidigare delarna återkommer här då de har effekter som faller in under det som räknas till den sociala miljön.

4.5.1 Självtilit

Att på olika sätt stärka tilliten till den egna förmågan är en del i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Ett sätt att stärka självtiliten är enligt informanterna att ha träffar i nätverksform.

att ha utbyte av erfarenheter som stimulerar till utveckling och tillgodoser den kunskapsbrist som finns.

Träffar i nätverksform är hälsofrämjande samtidigt som det är kompetensutvecklande genom att det skapar

gemenskap och förståelse för andras arbetsituation. Gemenskap och utbyte med andra är stimulerande. Ökad kunskap som stärker din professionalitet ger bättre hälsa. Man känner att man går framåt i sin yrkesroll med olika tips och idéer från andra. Det ger möjlighet till reflektion.

Elevernas lärande främjas av att läraren genom känslan av tillit till den egna förmågan bidrar till att undervisningen blir strukturerad.

Är man säker i yrkesutövningen kommer strukturerna mer eller mindre av sig själv. Strukturerade miljöer ger bättre inlärning.

Arbetsstillfredsställelsen främjas av att

Allt det du gör med glädje och med stort självförtroende går lätt att göra.

4.5.2 Tillitsfullt klimat

Informanterna lyfter i sina utsagor fram att en hälsosam utbildningsmiljö kännetecknas av ett tillitsfullt arbetsklimat. Respektfullt bemötande och hänsyn mot de som har rast kan vara en väg att gå för att uppnå det.

Några i arbetslaget pratar när andra har ordet. Vi vill återinföra respekten för varandra och slippa sådana i vissa fall kränkande behandlingar.

Ur den hälsofrämjande aspekten ska uppträdandet på arbetet karakteriseras av

respekt och tillit till varandra i arbetslaget.

Vidare lyfter informanterna fram att det gäller att ta hänsyn till andra som har rast eller planeringstid. Det främjar hälsa genom att

Det känns bra när man hinner göra sina arbetsuppgifter på arbetstid annars får man ta det med sig hem.

Man kopplar av bättre än när man vet att man inte kan bli störd.

Elevers lärande påverkas positivt av att lärararbetet kännetecknas av tillit lärare emellan.

Det gör att det pedagogiska samtalet och lusten till att utveckla vårt arbetssätt finns ständigt närvarande. Detta i sin tur leder till att barnen mår bra och är positiva och att flera når målen.

Arbetsstillfredsställelsen finns i att tiden på arbetet används effektivt.

Vi ska diskutera det som finns på agendan och använda tiden till vettiga saker. Tiden på jobbet måste vara effektiv. Det blir den inte om vi står varandra.

4.5.3 Samhörighet

Informanterna lyfter fram att gemensam planering med fokus på det pedagogiska arbetet liksom att ha frivilliga möten utanför arbetstid ger samhörighetskänsla. En hälsosam utbildningsmiljö skapas genom

god stämning där alla tar ansvar för den egna verksamheten kanske på flera nya plan.

Bra mötesformer ger, enligt informanterna,

ännu bättre samarbete och samförstånd. Beslut kan fattas som driver utvecklingen vidare. Det ger lugn och ro med utrymme för utveckling och utvecklande samtal.

Att träffas efter arbetstid menar informanterna kan vara främjande för hälsan genom att det skapar en tillhörighetskänsla och trygghet i arbetslaget.

Känner du att du är så trygg att du kan säga, - nu är det för mycket, och någon lyssnar och finns där för dig mår du bättre.

Informanterna lyfter vidare fram att träffas utanför skolan ger djupare samtal som i sin tur påverkar elevernas lärande genom den trygghet som informanterna menar kommer av att

lärare som har samsyn är det inte lätt att gå bakom ryggen på. Eleverna får samma svar. Finns det helhetstänkande blir reglerna gemensamma på riktigt.

Lärare som mår bra är lika med elever som mår bra. Lärare som trivs ger elever som trivs.

Frivilliga möten utanför skolan där lärare och ledare träffas främjar enligt informanterna arbetsstillfredsställelse genom att det

ökar den sociala kontakten och skapa större trygghet, tillit, öppenhet och hög toleransnivå.

Du vet att du duger och att alla andra också tycker det. Ibland kan det även skapa tid och generositet som bygger på att man gillar varandra och har samsyn.

4.5.4 Återhämtning

Att ta rast under sin arbetsdag hör till de regler som gäller i arbetslivet. Sammanhängande rast är en del i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö.

Personal som mår bra kan göra ett bättre jobb. De orkar mer, kan lättare klara påfrestningar och blir kreativa.

Informanterna menar att det är främjande för hälsan att utforma arbete så att det avbryts för rast och att därmed

rätta sig efter arbetsmiljölagen och ta den rast som man har rätt till under arbetsdagen. Det är extra viktig för personalen på en liten skola där de måste vakta upp till 2h/v Det är slitsamt med risk för utmattning.

Elevers lärande främjas enligt informanterna av att lärare kan återhämta sig under arbetsdagen.

Personalen orkar mer, blir gladare vilket påverkar eleverna så att de också mår bättre och når målen.

4.6 Sammanfattning av utvecklingstema inom den sociala miljön

Att utveckla en hälsosam utbildningsmiljö handlar om att skapa en skola som präglas av självtillit, ett tillitsfullt klimat, samhörighet och återhämtning.

Självtillet är ett utvecklingstema där kompetenshöjning är en hälsoaspekt. Strukturerad miljö kring lärande och förenkling av genomförande är andra aspekter som spelar in.

hälsofrämjande	<i>Kompetenshöjning</i>	Självtillet
elevers lärande	<i>Strukturerad miljö</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Förenklar genomförandet</i>	

En hälsosam utbildningsmiljö har ett tillitsfullt klimat. Aspekterna som samverkar är ömsesidig respekt, motivation i lärandet och tillfredsställelse genom effektiv tidsanvändning.

hälsofrämjande	<i>Ömsesidig respekt</i>	Tillitsfullt klimat
elevers lärande	<i>Motivation</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Effektiv tidsanvändning</i>	

Utveckling av samhörighet går genom trygghet, välmående elever och en ökad social kontakt.

hälsofrämjande	<i>Trygghet</i>	Samhörighet
elevers lärande	<i>Välmående</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Ökad social kontakt</i>	

Återhämtning är ett tema som skapar en hälsosam utbildningsmiljö genom en kombination av bättre ork hos lärare och arbetsglädje hos elever och acceptans för olika behov.

hälsofrämjande	<i>Bättre ork</i>	Återhämtning
elevers lärande	<i>Glädje</i>	
lärares arbetstillfredsställelse	<i>Acceptans</i>	

4.7 Slutsatser

Främja handlar om att underlätta och att göra möjligt. Det kan leda till att en kvalitetshöjning kommer tillstånd. Inom de tema som utkristalliserats samspelar aspekter som på olika sätt anges främja lärares hälsa och arbetstillfredsställelse och elevers lärande. De utvecklings-teman som kommit fram i analysen är ett uttryck för vad lärare och skolledare ser som kvalitetshöjande för sina verksamheter.

En hälsosam utbildningsmiljö skapas enligt lärarnas utsagor genom att:

- lärare är nytänkare med självtillet
- det finns en attraktiv miljö såväl inne som ute
- miljön är interaktiv och kommunikativ
- det finns en pedagogisk kärna i allt lärararbete
- samarbete och samförstånd präglar arbetet
- det råder ett tryggt klimat med bra mötesformer
- det finns balans mellan tillgänglig tid och arbetsmängd
- elevers lärande står i fokus för allt lärararbete

5 Diskussion

Denna studie bottenar i ett intresse för utveckling av en skolmiljö där lärare och elever mår bra och samtidigt uppnår ett optimalt lärande. Moxnes (1981) teori om kopplingen mellan mänskligt välbefinnande och en framgångsrik organisation, som även stöds av Luxemburgdeklarationen (1997) inspirerade till att närmare studera lärares och skolledares tankar kring ett antal åtgärder som de föreslagit för att förbättra sin arbetsplats i en hälsosam riktning. Skolverkets analyser (2006) som visar på samvarians mellan lärares upplevelse av arbetstillfredsställelse och elevers lust att lära spädde på intresset. De ingår samtliga i litteraturgenomgången som bildar underlag för studiens teoribildning. Teorin gör gällande att hälsofrämjande arbete, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande är att beakta som tre dimensioner av utveckling som stödjer varandra i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Analysen av det empiriska materialet har gjorts utifrån denna teori.

Då andra källor antingen kan ge stöd eller ifrågasätta erhållna resultat (Denscombe, 2000; Närvänen, 1999) bygger denna diskussion på jämförelser mellan studiens resultat och forskning och litteratur i ämnet. Ejvegård (2003) kallar det för att använda förklaringsmodellen. I diskussionen kommer den syn som lärare och skolledare ger uttryck för kring en hälsosam utbildningsmiljö att redovisas i tre delar. I den första delen diskuteras de aspekter som lärare och skolledare lyfter fram inom respektive utvecklingsdimension. I den andra delen diskuteras hur en hälsosam utbildningsmiljö kan utvecklas via de utvecklingsteman som studiens resultat vilar på. Avslutningsvis kommer arbetet kring det empiriska materialet liksom framtida forskning inom området att tas upp.

5.1 Aspekter i utveckling av en hälsosam utbildningsmiljö

För att en utbildningsmiljö ska anses vara välfungerande ska framgångsfaktorerna gå att beskriva. Tillika ska det vara uttalat på vilket sätt som de är viktiga (Högskoleverket, 2008). Därför riktas i diskussionen ett särskilt intresse mot de aspekter som tillsammans bildar de utvecklingstema som enligt lärares och skolledares utsagor är väsentliga för att nå framgång i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö.

5.1.1 Aspekter som främjar hälsa

De aspekter som framkommer i resultatet har visat sig stämma väl överens med andras uppfattningar om vad som främjar hälsa. Menckel (2004) uppger att hälsofrämjande arbete är något mittemellan individbaserade livsstilssatsningar och psykosocialt arbetsmiljöarbete. Att dessa tankar delas av lärare och skolledare framgår av aspekter som bättre ork, inspiration, trygghet och arbetsglädje. Trygghet är en del i den sociala utveckling som stöds av hälsofrämjande arbete. Tillika stöder det personlig utveckling (WHO, 1986). Genom att utveckla en arbetsmiljö som är uppmuntrande och tillåtande främjas den personliga utvecklingen hos medarbetaren samtidigt som det uppfyller organisationens mål (Moxnes 1981). Resultaten visar på att lärare och skolledare, genom att lyfta fram den personliga utvecklingen, kan tänkas dela Moxnes utvecklingssträvanden. Med det hälsofrämjande arbetet vill man åstadkomma att människor mår bra. De aspekter som återfinns i lärares och skolledares utsagor lyfter fram det friska. Det kan tyda på att de delar uppfattningen att hälsa är en resurs för att uppnå såväl mänskligt som organisatoriskt välbefinnande. Hälsa är enligt WHO (WHO, 1986) en resurs för att nå mål i livet. Det är en resurs som påverkas av interaktionen med andra människor, livsvillkor och samhälle.

I resultatet framkommer aspekter som stressreducering, ostört arbete och rutinisering. De får ses som bemästringsstrategier för att klara av stressfyllda situationer vilket får stöd av Anto-

novskys och Lipskys teorier. KASAM (Antonovsky, 1991) utgör en människas sjätte sinne för överlevnad och mobiliserar hälsofrämjande egenskaper. Lipsky (1980) menar att rutinisering är en nödvändighet för att minska stress och skapa en hanterlig arbetssituation.

Att ha balans i arbetet är en annan aspekt som kommer fram i resultatet. Det stöds av Angelöw (2002) som anser att lagom arbetsbelastning är en faktor som skapar hälsofrämjande arbetsplatser. Att ha balans är samtidigt en form av kontroll. Känslan av att ha kontroll över sitt arbete är, enligt Karasek och Theorell (1990), ett sätt att skapa lust i arbetet vilket i det följande tas upp som en aspekt för elevers lärande.

5.1.2 Aspekter som främjar elevers lärande

I resultatet framkommer ett antal aspekter som på olika sätt uttrycks främja elevers lärande. Motivation, koncentration, fokus på lärande, arbetslust, glädje och välmående anser lärare och skolledare främjar elevers lärande. Deras tankar får stöd i litteratur som betonar att ett gott hälsoarbete i skolan bygger på att olika "känslor" fångas upp, levs igenom, berörs och samtalas om. Dessutom ska det finnas någon som kan möta, fånga upp och ta emot (Myndigheten för skolutveckling, 2003). Känslor är självklara i all inläring. Skolforskning visar att en god undervisning baseras på en stark personlig relation mellan lärare och elev och mellan lärare och klass (a.a.).

Ökad elev-lärarkontakt, spridning av utvecklingstankar, genomtänkt undervisning, individualisering och strukturerad miljö är de aspekter där elever är beroende av lärares och skolledares medvetenhet om verksamhetens betingelser och intentioner för ett optimalt lärande. Just genom att lärare och skolledare får syn på och ta tag i betingelserna kan lärandet främjas. Det gäller att skapa kunskap hos dessa grupper om hur människors sätt att agera är beroende av hur de ser på sin verklighet. En människa handlar utifrån den tolkning hon gör av den situation som råder. Trollestad (2003) och Sandberg & Targama (1998) uppmärksammar att det inte är de yttre faktorerna i första hand utan verklighetsförståelsen som styr handlandet. De betonar dock att människan står i ett dialektiskt förhållande till omgivning och andra människor. I resultatet framkommer i enlighet med detta att aspekter inom fysiska miljön främjar elevers lärande. Den fysiska miljön ska var utformad så att eleverna kan koncentrerar sig och ha arbetsro.

Lärare och skolledare ger uttryck för att genomtänkt undervisning främjar elevers lärande. Vilka strategier som lärare väljer att använda är beroende av de praktiska erfarenheter som lärare utvecklat genom att de gör saker och ändrar saker. Enligt Tengblad (2006) är denna erfarenhetskunskap värdefull för lärares bedömning av vilken pedagogisk insats som behövs för att ge ett gott inlärningsresultat. Resultatet visar på att det finns en vilja bland lärare och skolledare att skaffa sig sådan kunskap genom ökad kontakt elev och lärare och genom kunskapsöverföring lärare emellan. Hultman (2001) menar att ett lärande sker hela tiden genom att läraren själv eller kontexten pockar på en förändring av arbetssättet. Elever och lärare skapar tillsammans ett lärande. Säljö (2000) menar att människan alltid lär. Det går inte att undvika att lära sig. Det ligger i människans natur att lära sig men frågan är vad man lär. Lärandet handlar om vad individer och kollektiv ta med sig från sociala situationer och använder i framtiden. Verkligheten rymmer många möjligheter till lärande. Skolan är en del av verkligheten och en arbetsplats som är skapad för att generera lärande. Det skulle därför vara intressant att, som Ogden (2005) föreslår, studera vad elever lär i den miljö som finns i skolan.

5.1.3 Aspekter som främjar arbetstillfredsställelse

Lärare och skolledare anser att ökad social kontakt, gemenskap och trivsel främjar arbetstillfredsställelse. Tankar som får stöd på flera håll. Ekholm m.fl. (2000) anser att det behövs ett

samspel lärare emellan för att den enskilde lärarens umgänge med eleverna ska fungera tillfredsställande. Tryggheten som skapas av att man litar på övriga medarbetare och ledare har en central betydelse för arbetstillfredsställelsen liksom möjligheten att ha överblick över den egna insatsens betydelse för slutprodukten (AFS 1980:14). Det senare kommer till uttryck i aspekter som kontinuitet, att uppnå syftet med arbetet, rätt arbetsinnehåll och en konstruktiv dialog på möten. Det kan medverka till att lärararbetet blir mindre gränslöst och otydligt, vilket det idag är enligt Månsson och Persson (2004). Angelöw (2006) stöder resultatet genom att poängtera kommunikationen. Bra information och bra kommunikation med en välutvecklad dialog kännetecknar ett positivt arbetsklimat liksom arbetsglädje, gemenskap och gott samarbete (a.a.).

Lärare och skolledare vill se en effektivare tidsanvändning. De vill i likhet med Aili (2007) ha i förväg inplanerad tid för att kunna arbeta ostört med sådant som kräver analys och eftertanke. Lärare och skolledare vill ha tid till pedagogiska diskussioner och till nytänkande inom ramen för den gemensamma planeringen. Det har uppstått en arbetsuppgiftsträngsel som gör att läraren tar till det gamla och beprövade. Hultman (2001) anser att den kommunala verksamhetens tidspress och tempo gör att lärare blir hänvisade till sin vardagskunskap. Som ledare gäller det att hjälpa lärare att freda tid för att nya tankar ska komma in i skolan. Genom att utöva ett ledarskap med god framförhållning och tydliga handlingsstrategier har skolledare en viktig roll för den psykosociala arbetsmiljön och för medarbetarens hälsa och arbetstillfredsställelse.

Att hela tiden befinna sig i genomförandefasen hindrar inte lärare för att lära. Det gör de, enligt Hultman (a.a.) i den dagliga gärningen men det som sker är att lärandet inte tas till nytta då det varken kan överföras till arbetskamrater eller till organisationen på grund av de förhållanden som råder. Kompetensutveckling lyfts fram i resultatet som betydelsefullt för arbetstillfredsställelse, vilket får stöd av Karasek och Theorell (1990). De menar att för verksamma inom yrken som har låg hanterbarhet kan just kompetensutveckling öka förståelsen för förutsättningarna. När lärare och ledare lyfter fram faktorer som kontinuitet och möten med konstruktiv dialog är det ett uttryck för en strävan att göra sin arbetsituation hanterlig. Lipsky (1980) menar att de rutiner som de utvecklar för att hantera arbetsbetingelserna kan bara de själva ändra. De ändrar bara på dessa om det är till nytta för dem själva eller eleverna. Därför måste lärare få vara delaktiga i kompetensutveckling som ökar förståelsen för den situation de själva och eleverna befinner sig i.

5.2 Utvecklingstema som skapar en hälsosam utbildningsmiljö

I det följande avsnittet förs en diskussion kring hur resultatets olika utvecklingsteman stödjer skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Resultatets utvecklingsteman får ses som lärares och skolledares syn dels på vad som kännetecknar en hälsosam utbildningsmiljö och dels på vad som behövs för att skapa den. I studien framkommer bilden av en utbildningsmiljö som är hälsosam genom att vara attraktiv, interaktiv, kommunikativ och lärandefokuserad.

5.2.1 Attraktiv, interaktiv och kommunikativ utbildningsmiljö

Lärare och skolledare uttrycker en strävan mot ett önskat läge. Den omgivande miljön ska vara attraktiv, interaktiv och kommunikativ. Samarbete och samförstånd ska prägla arbetet liksom ett tryggt klimat med bra mötesformer. Resultatet visar att lärare och skolledare inte blundar för de problem som finns men att de i sina tankar strävar efter att se till det friska, vilket överensstämmer med ett salutogent synsätt.

Den fysiska miljöns utformning lyfts av lärare och skolledare som betydelsefull. En attraktiv miljö stimulerar lärande och arbetstillfredsställelse genom den trivsel som skapas. Arbetsplat-

sen är en av de miljöer som en människa interagerar med och som påverkar hennes utveckling. Lärares och skolledares uppfattning att förändringar i den fysiska miljön kan skapa underlag för nya arbetssätt får stöd av Mathiasson (2008) och Skolverket (2006).

En hälsosam utbildningsmiljö är, enligt lärare och skolledare, interaktiv och kommunikativ. Miljön är en del av kommunikationen. Rummet förmedlar känslor och stämningar genom de spår som de bär från tidigare användning. Rummet påverkar även hur vi definierar en situation. Inredning och utformning kan påverka de aktiviteter som det är avsett för både i positiv och i negativ riktning. Nilsson och Waldemarsson (2007) menar att icke-verbal kommunikation påverkar våra självbilder. Det kan utifrån detta finnas anledning att intressera sig för vad som kommuniceras till lärare och elever i den arbetsmiljö som omger dem.

Ett tillitsfullt klimat och känsla av samhörighet är enligt resultatet kännetecknande för en hälsosam utbildningsmiljö. Det kan uppnås genom hälsofrämjande handlingar som att utveckla olika sociala nätverk och stärka medlemmarnas möjligheter och beredskap att ge stöd till varandra. En hälsofrämjande arena ger människan handlingsutrymme och har hälsa som en naturlig del av verksamheten (Menckel & Österblom, 2000). Att känna tillhörighet och uppskattning är förutsättningen för att via det sociala stödet få kontroll i arbetet. Kontroll sker dels direkt genom, till exempel självbestämmande i arbetet, beslutsfattande, frihet och obundenhet, dels indirekt genom kollektiv kontroll i arbetsgruppen (Karasek & Theorell, 1990).

Fungerande informationsflöden och bra effektiva möten är andra karaktäristika enligt resultatet. Information har en viktig roll i dagens samhälle. Informationens innehåll, tidpunkt och avsändare har betydelse för en människas förmåga att strukturera och förklara det som händer. Antonovsky (1991) menar att om en människa har stark känsla av begriplighet förväntar den sig att information ska vara förutsägbar och om den inte är det förväntas den vara möjlig att strukturera och förklara.

En hälsosam utbildningsmiljö innefattar bra och effektiva möten enligt resultatet. Vygotsky (Säljö, 2000) menar att människan genom de språkliga och fysiska redskap som vi utvecklat för att förstå och agera i omvärlden är med och formar tanken och kunskapen. I resultatet lyfts den ömsesidiga respekten fram. Genom ett förhållningssätt med respekt för varandras sätt att se världen kan det tillitsfulla klimat uppnås som, enligt lärare och skolledare, är en del i den hälsosamma utbildningsmiljön. De framhåller mötesformer som underlättar för dem att lära av varandra och där respekten för varandras sätt att tänka kan utvecklas. Såväl i planerandet av vad som ska läras som i skapandet av de situationer som gör lärandet möjligt gäller det att skapa en diskurs där man lyssnar på varandra. Lärare och skolledare ser en konstruktiv såväl som berikande dialog som en del i en hälsosam utbildningsmiljö. Det gör det möjligt att, som Carlgren och Marton (2003) skriver, sätta sig in i den lärande andres perspektiv, "att se vad den andra ser" (s. 229).

Den kultur som finns på en arbetsplats har betydelse för lärandet och i och med det för utvecklingen. För skolan som lärande organisation gäller det att skapa en kultur som bygger på samarbete utifrån respekt för varandra och varandras värderingar. Att tvinga lärare till samarbete kan däremot, enligt Hargreaves (1998), i sämsta fall bromsa både skolans och lärarnas utveckling. Grupptricket kan till exempel utjämna skillnaderna mellan lärares syn på lärande, utan någon garanti för att det mest utvecklingsfrämjande perspektivet vinner. Ett fruktbart samarbete i själva undervisningen förutsätter också att lärare delar samma grundsyn på lärande. I en hälsosam utbildningsmiljö behövs en kultur där man samarbetar för såväl mänskligt som organisatoriskt välbefinnande. Resultatet visar på att en möjlig ingång kan vara att via hälsotänkande påverka skolkulturen i en för lärare och elever positiv riktning.

5.2.2 Lärandefokuserad utbildningsmiljö

Lärare och skolledare anser att det ska finnas en pedagogisk kärna i allt lärararbete. Det är elevernas lärande som ska stå i fokus. De talar om undervisning som arbetets kärna och om kvalitetstid som den tid då de är tillsammans med elever. Deras tankar stämmer väl överens med den syn som Högskoleverket (2008) har av en utbildningsmiljö med hög kvalitet. En sådan främjar elevernas inläring på bästa möjliga sätt och elevernas resultat ska vara mycket goda.

Lärare och skolledare vill känna att de utför meningsfulla uppgifter. De lyfter fram det pedagogiska arbetet och betonar dess viktiga roll som kärnan i lärararbetet. Känslan av meningsfullhet påverkas, enligt Antonovsky (1991), av i vilken utsträckning livet uppfattas ha en känslomässig mening vilket i sin tur ger motivation att ta tag i de problem som uppstår. Lärare och skolledare menar att motivationen kan stärkas genom fokusering på den pedagogiska delen i arbetet och att mindre vikt läggs vid andra arbetsuppgifter. Hultman (2001) har i sin forskning funnit en klyfta mellan den administrativa och den pedagogiska kulturen i skolan. Den har uppkommit genom att det administrativa lyfts fram före arbetet med eleverna. Han menar dock att det både är ett konkret och ett psykologiskt fenomen som lärare genom att värna om "kärnan" i sitt arbete inte kommer att acceptera. Hultman ser det som ett hot mot elevens lärande om det administrativa får ta över (a.a.). Något som väl överensstämmer med de tankar som kommer till uttryck i denna studie.

Lärare och skolledare vill nå de mål som finns för skolan bland annat genom att skapa strukturer. Undervisningens genomförande men även omgivande organisering påverkar vad eleven lär och utvecklar. Ett visst sätt att göra, ett visst sammanhang ger en viss inriktning åt den förändring som sker hos eleven. I studien ges uttryck för att måluppfyllelsen främjas genom att en planerad och genomtänkt verksamhet erbjuds eleverna. Vidare stödjer framförhållning lärarens strävan att individualisera och skapa utmaningar för elevens lärande.

Lärare och skolledare menar att den så kallade kvalitetstiden, genom möjlighet till kontroll över arbetsinnehållet, är ett sätt att skapa en hälsosam utbildningsmiljö. Samtidigt ger den utrymme för att skapa balans mellan tillgänglig tid och arbetsmängd, ge arbetsro, möjlighet till återhämtning och framförhållning. Enligt Thulin Skantze (2006) och Granström (2003) kan det finnas en vinst med en tydlig organisation och med strukturer. Den psykosociala arbetsmiljön förbättras av strukturer som ger kontroll över arbetssituationen och skapar framförhållning. Om man har möjlighet att kontrollera sin egen arbetssituation fungerar det som en buffert mot den negativa stressens skadeverkningar (Karasek & Theorell, 1990), vilket lärare och skolledare i studien verkar vara medvetna om.

5.2.3 Nyttänkare med självtillit

I dagens samhälle tillbringas en stor del av den vakna tiden på arbetet vilket kan leda till att arbetsplatsen får stor inverkan på den sociala inläringen av självuppfattning och självvärdering (Lindroth, 1990). Lärares arbetssituation kan vara orimligt tung. Ändå finns det många som känner trivsel, välmående och arbetsglädje. Månsson (2004) har intresserat sig för vilka överlevnadsstrategier dessa har. Hon har kommit fram till att de inte ser sig som offer utan de litar till sin egen förmåga och att de själv bestämmer hur mycket energi arbetet ska få ta. De har vidare förmåga att använda sig av tidigare erfarenheter för att tackla stressiga situationer (a.a.). Att de litar till sin egen förmåga är nödvändigt i skapandet av en hälsosam utbildningsmiljö. Det behöver inte enbart vara egna resurser i form av egenskaper och kunskaper utan det innefattar även resurser i omgivningen såsom personer i ens sociala nätverk (Antonovsky, 1991). Hanterbarhet kan stärkas genom att handlingsförmågan förbättras via ökad kompetens. Ett för en organisation viktigt område är just kompetensförsörjningen. Medarbe-

tarnas förmåga att lösa sina arbetsuppgifter är den viktigaste faktorn för organisationens framgång och överlevnad (Antilla, 2001).

Enligt resultatet är det kvalitetshöjande att lärare är nytänkare. För att lärare ska kunna tänka nytt krävs att omgivningen tillåter det och att kompetensen hålls vid liv och späs på. Det är nödvändigt att skapa kompetensmässiga förutsättningar som samspelar med verksamhetens inriktning (a.a.). I ett sammanhang där man talar om hälsofrämjande faktorer kan man hamna i diskussioner kring vilken kompetens medarbetarna behöver för att hålla sig friska. Synpunkter framförs att de måste förstå och själv ta ansvar för att ta paus eller att de ska använda sig av den friskvårdssatsning som företaget tillhandahåller. Att främja hälsa handlar dock också om de förutsättningar som finns. Vare sig det gäller att utveckla kompetens för att genomföra ett visst arbetsmoment eller kompetens för att leva ett friskare liv kan det påverkas i en hälsosam riktning genom att det skapas förutsättningar i organisationen. Det gäller att komma förbi den situation där lärare hanterar förändringar genom att använder de nya orden eller genom att ge sken av en förändring. Då stannar det vid en beteendets och ordets förändring, istället för en tankens förändring.

Att det går att fortbilda medarbetare utan att det kommer verksamheten till del, men att det aldrig går att förändra en verksamhet utan medarbetarna, har säkert flera hört. Carlgren och Marton (2003) talar om att lärarnas yrke är betingat. Lärarna kan inte åstadkomma vad som helst under vilka omständigheter som helst. Om man ständigt måste fundera över skolans dåliga ekonomi, ständigt försvara sin verksamhet utåt är det omöjligt att åstadkomma det man är satt att göra. Det som behöver komma fram är vad det egentligen är som lärare gör och ska göra och vilka förutsättningar som behövs för att lärare ska göra ett gott arbete med bibehållen hälsa.

5.3 Att utveckla en hälsosam utbildningsmiljö

Resultatet visar på en vilja att utveckla utbildningsmiljön både för att uppnå ett mänskligt välbefinnande och ett organisatoriskt. En organisations viktigaste resurs är människan (Maltén, 2000). En skola ska organiseras på ett för lärare och elever optimalt sätt, vilket är en uppgift för de professionella som verkar i skolan. Det finns de som har en bild av att skolan ständigt förändras (Tengblad, 2006). Andra ser skolan som förändringsobenägen (Ekholm m.fl., 2000). Resultatet ger emellertid uttryck för en stark vilja hos lärare och skolledare att förändra. De åtgärder de vill genomföra anges till och med vara hälsofrämjande bara genom att de samtidigt kan vara verksamhetsutvecklande.

Denna studies teoribildning erbjuder en väg att skapa förståelse kring vad som kan innefattas i en hälsosam skolkultur och vad en sådan kan innebära för lärare och elevers hälsa och lärande. Det som behöver göras synligt är elevers, lärare och skolledares tankar kring vad som krävs för att utveckla arbetsplatsen i en hälsosam riktning. Studien förordar de tre dimensionerna, främjande av hälsa, främjande av arbetstillfredsställelse och främjande av lärande för att studera de förutsättningar som finns för skolan att utvecklas. Metoden som använts i studien såväl som av de omgivande seminarierna är en modell för hur ett hälsofrämjande genomförande av ett utvecklingsarbete kan se ut.

Tengblad (2006) tror inte på framgång för förändringsarbeten inom skolan så länge lärarna inte ses som professionella och myndiga yrkesutövare. Han får medhålla av Högskoleverket (2008) som ser det som en kvalitetsaspekt för utbildningsmiljön att lärare i samarbete med skolledare har en beprövad erfarenhet att vila sina beslut på. Huruvida en förändring kommer tillstånd eller inte är beroende av hur den tas emot av dem som är föremål för förändringen. Angelöw (2002), ser motivationsfaktorn som en grundbult och en motor i förändringsarbete. En förutsättning är att det finns en realistisk bild av vad som går att förändra och att man tror

sig ha förmåga att genomföra det. Det gäller, enligt honom, att ta utgångsläget i det som fungerar bra och bygga upp en tro på att det finns möjligheter till handling och utveckling. Det sätt som denna studie genomfördes på gav utrymme för gemensamma erfarenheter att komma fram i de beslut som lärare och skolledare tog om hälsofrämjande åtgärder.

Den lärande organisationen är, enligt Granberg och Olsson (2000), "Den organisation som skapar goda förutsättningar för medarbetarnas lärande och som tar tillvara detta lärande, nyttiggör det i organisationens strävan efter att påverka och anpassa sig till omvärlden." (a.a., s. 34). Rektors uppgift går, enligt Hallerström (2006), mot att utveckla skolans verksamhet genom att knyta samman skolans roll i samhället med lärare vardagsarbete, syn på lärande och betydelsen av goda lär- och utbildningsmiljöer. Det gäller som ledare att veta vad som styr och vilket utrymme som finns för att fatta egna beslut samt att öka medarbetarnas förståelse av detta handlingsutrymme. Det gäller, enligt Hargreaves (1998), att ta utgångspunkt i ett identitetsarbete där man sätter gränser och prioriterar. Som svar på omvärldskraven på effektivitet, ansvar och förändring behöver organisationen uppmärksamma realistiska arbetsuppgifter och avpassa ambitionsnivån till vad som är möjligt med hänsyn till rådande omständigheter. En av ledarens uppgifter är att skapa förutsättningar för medarbetarnas lärande genom att inom organisationen utveckla en förståelse för de givna förutsättningarna.

I skolan finns olika kulturer som kan antas betyda olika för upplevelse av arbetstillfredsställelse genom att de på olika sätt påverkar de förutsättningar som skapas kring yrkesutövandet. Ett sätt att få grepp om kulturen på en skola kan vara Bergs (2003) analys utifrån de tre dimensionerna samverkan, planering och förändring. För att uppnå ett lyckat förändringsarbete behöver man undersöka jordmånen för förändring, menar Berg. Hans kulturanalys är en botten-up-modell som kan leda till förbättringar i skolans arbetsmiljö och i och med det en utveckling i den riktning som man önskar. Det gäller att stimulera till problemlösning kring de behov som pedagogerna själva givit uttryck för i sin behovsanalys. Berg (2003) menar att det också handlar om att få fram flera medarbetare som ser på verksamheten utifrån och som en del i samhället. Därefter gäller det att hitta de frågeställningar kring vilka gruppen kan samla sig och som också leder framåt i utvecklingen av organisationen. Om man startar i deras upplevelse av situationen har man möjlighet att bygga vidare utifrån det. Att lära är inte att klättra i träd utan mera som att röra sig i ett landskap. Det gäller att förfina sitt sätt att se på landskapet. Man upptäcker mer och mer om man lär sig att byta perspektiv (Carlgren & Marton, 2003).

5.4 Metoddiskussion

Under arbetets gång har det fortlöpande gjorts bedömningar av vetenskapligheten i genomförandet av studien. Det gäller exempelvis val av metod och analysförfarande men även huruvida studien är av intresse för den tänkta målgruppen och huruvida den har utbildningsledarskaplig relevans.

Valet av undersökningsmetod stod mellan muntlig eller skriftligt insamling av svar på ett antal frågeställningar. Denscombe (2000) förespråkar intervju då det gäller insamling av data som bygger på erfarenheter. Samtidigt finns det forskare som förespråkar den skriftliga insamlingen. Bergs (2003) så kallade brevmotod utgår från öppna frågor som besvaras skriftligt. En fördel, som han ser det, är att det kräver mindre tid än intervjumetoden. Antalet respondenter kan därför vara större. Den är vidare enkel att administrera och analysen kan starta direkt. Blossing (2003) menar att skriftlig insamling undanröjer den påverkan som kan finnas vid ett öppet samtal i form av rådande klimat och maktpositioner. Det som kom att bli avgörande för valet av en skriftlig insamlingsmetod var den tid som fanns till förfogande samt den möjlighet till egna reflektioner som informanterna kan ges genom att i lugn och ro besvara

frågorna. Analysen av det empiriska materialet är alltid en tidskrävande del i en undersökning. Användandet av strukturerade frågor underlättade både kategorisering och analys.

Resultatet kan ha påverkats av att informanterna arbetat med problem knutna till deras egen verksamhet. De har på så sätt haft ett verkligt intresse och engagemang i de frågeställningar som de fick att besvara. Informanterna tog uppgiften seriöst, vilket enligt Berg (2003) är en förutsättning för framgång. Det kan emellertid tänkas påverka reliabiliteten och göra det svårt att återskapa resultat i en ny studie. Det som då krävs är att studien genomförs inom ramen för en liknande kompetensutvecklingsinsats som beskrivs i bilaga 1. En noggranna dokumentation av forskningsprocessen har gjorts för att göra det möjligt för andra att efterlikna studiens empiriska del.

Kompetensutvecklingens upplägg som aktionsforskning kan genom att de beforskade varit deltagare i arbetet ha ökat deras medvetenhet och insikt kring frågeställningarna, vilket enligt Tomal (2003) är en av fördelarna med hög grad av deltagarorientering. Även om denna studie i sig inte faller inom aktionsforskningen kan det empiriska materialet ha påverkats av att det insamlats under en seminarierie som utformats som aktionslärande. Förhoppningsvis har valideringen påverkats i rätt riktning. Enligt Starrin (Holmer & Starrin, 1993) är informanterna, genom att de har möjlighet att delta i olika faser, viktiga kuggar i kontrollen och tolkningen av fakta samt för bedömningen av konstruktiviteten i olika förslag till förändring. Denscombe (2000) anser att förändringen samtidigt som den tar itu med det verkliga problemet är ett sätt att få större kännedom om fenomen och företeelser, vilket utnyttjats i denna studie.

Att utföra en studie i en verksamhet som är bekant kan påverka validiteten. Det gäller enligt Tomal (2003) att vara särskilt observant på det i samband med analysen av data. Samtidigt har den utbildningsledarskapliga relevansen ställt krav på en inriktning mot problemområden inom den egna verksamheten.

5.5 Framtidstankar

Det finns förhoppningar om att studien ska vara av intresse inte enbart för de lärare och skolledare som deltagit i seminarierien utan även för andra som har intresse av att skapa en hälsosam utbildningsmiljö. Som ledare kan den vara särskilt intressant då ett hälsofrämjande ledarskap är efterfrågat som en väg att nå framgång med organisationens verksamhet. Inte minst i olika utbildningsverksamheter kan denna uppsats bidra med utveckling av förståelse för hur ett hälsofrämjande ledarskapet kan påverka lärandet genom att ta sin utgångspunkt i verksamhetens villkor och individernas behov. Lärare tillskriver sina ledare en viktig roll som skapare av förutsättningar för goda arbetsinsatser (Skolverket, 2006). Samtidigt som rektor har ansvar för att se till att lärare har de förutsättningar som behövs för att leva upp till läroplanernas mål har lärare ett ansvar för att lyfta fram sin insats och visa på de behov som finns för att de ska kunna ge eleverna den undervisning som de behöver (Skolverket, 2006). Här finns en parallell till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är rektor som ansvarar för arbetsmiljön men det är medarbetarnas ansvar att påtala brister och risker i arbetsmiljön. Det är mot detta delade ansvarsområde som studiens intresse har riktats. Studiens anknytning till en för många välkänd bild av den praktiska verkligheten i skolan kan öppna för att resultaten bidrar till en ökad förståelse lärare och skolledare emellan men även göra det möjligt för lärare och skolledare att ta stöd i det teoretiska bakgrundsmaterialet i dialoger med andra. Det behövs argument för att övertyga andra om behovet och vikten av en hälsosam utbildningsmiljö.

Hälsoarbetet i skolan får anses ha pågått länge och vara etablerat i verksamheten. Framöver kan det förväntas ett ökat intresse för utbildningsmiljöns utformning. Genom att denna uppsats ger tillgång till de tankar som ligger bakom ett antal, som man kan tycka ibland väldigt

enkla och självklara åtgärdsförslag, har ett verktyg blivit tillgängligt för andra att använda i utvecklingen av en hälsosam utbildningsmiljö.

Då lärare och skolledare deltagit i den för studien bakomliggande seminarieserien har möten skapats där rektorer och lärare utbytt tankar. I dagens skola genomförs ett antal möten som inte leder till utveckling av det som lärare och skolledare i studien anser vara kärnan i arbetet. Genom att verkligen mötas, inte bara sitta på samma möte, kan ett lärande och en utveckling ske. Det är, menar Sandberg & Targama (1998), genom kommunikation om olika sätt att lösa uppgifterna som ledningen kan stimulera medarbetare till att göra egna bedömningar och till att fatta egna beslut. Det blir ledarens uppgift att "*vägleda människors skapande av sin egen verklighet*" (a.a., s.145) genom att uppmuntra, vägleda och stödja. De beskriver en ledar- och lärarroll som genom att den utövas utifrån ett holistisk och salutogent synsätt kan skapa en hälsosam utbildningsmiljö. Genom att fokusera på det som håller lärare och elever friska och skapa en medvetenhet om att de är bundna till varandra och till omgivningen genom den interaktion som ständigt sker kan en hälsosam process startas.

Det gäller att skapa sig en bild av verkligheten för att kunna handla på ett lämpligt sätt där målet nås. Förändringar bygger på reflektioner över egna erfarenheter, den omgivande verkligheten, kontexten och helheten. I skolan behöver utrymme skapas för pedagogiska möten som inlemmas naturligt i vardagen. Då kan en medvetenhet skapas om att framgången för förändringar bygger på hur väl vi förstår våra arbetsuppgifter.

5.6 Sammanfattande diskussion

Det är en blandning av stora och små förändringar som lärare och skolledare vill genomföra för att skapa en hälsosam utbildningsmiljö. En del förslag kan verka triviala men studiens frågeställningar har påvisat att det finns en förändringsvilja hos skolans verksamma som kan bidra till en utveckling av verksamheten. Småskaliga förändringsarbeten som startar nära lärare och elever kan skapa en utbildningsmiljö som möjliggöra måluppfyllelse genom den motivation som skapas då lärare bjuds in till att vara delaktiga från start. I de fall där den ekonomiska situationen är besvärande visar studiens resultat att det finns vilja bland lärare och skolledare till att söka nya vägar till utveckling. Om man inte kan köpa in en helt ny maskinpark behöver det inte stoppa utvecklingen av en god utbildningsmiljö. Det viktiga är det nytänkande som kan skapas hos lärare och skolledare genom att deras förståelse påverkas. Att ta del av forskning kring sitt yrke kan hjälpa till att skapa den distans som behövs för att kunna reflektera över den egna förståelsen av arbetet (Sandberg & Targama, 1998). Genom att olika faktorer i arbetsmiljön lyfts fram och artikuleras blir de möjliga att tala om. I och med det har arbetsmiljöns betydelse och innebörd ändrats (Moxnes, 1981). Karasek och Theorell (1990) uttrycker det som så att själva interventionen när man skapar forum för samtal bidrar till att problemen minskar.

Det är ett antal aspekter och utvecklingsteman som tillsammans bildar det som lärare och skolledare menar vara en hälsosam utbildningsmiljö. Att det finns en för utveckling viktig koppling mellan att främja hälsa, elevers lärande och lärares arbetstillfredsställelse är klart uttryckt i det empiriska materialet. Det kan understrykas genom följande citat.

Lärare som mår bra ger elever som mår bra.
Glada lärare ger glada barn,
Inspirerade lärare ger inspirerade barn.
Lärare som ger sig i kast med utmaningar kan få barn att ta utmaningar.

Lärare och skolledare ger i studien uttryck för strävan efter måluppfyllelse. Att skapa förutsättningar för dem att gripa sig an arbetet utifrån ett främjande och utvecklande perspektiv

kan öka känslan av engagemang och delaktighet. Det skulle i sin tur leda till ett stärkt medarbetarskap såväl som ett stärkt ledarskap. Utvecklingsarbeten ska ske systematiskt och i dialog då det gäller att öka förmågan att sätta ord på de områden som man vill utveckla. Det gäller att hitta de argument som behövs för att frigöra resurser men även för att beskriva det som i dagens samhälle är en god utbildningsmiljö. Utvecklingen behöver utgå från både elevers och lärares behov då de är varandras arbetsmiljö. Att systematiskt arbeta för att hitta de bästa utbildningsmiljöerna kan göra skolan attraktiv för både lärare och elever. En förutsättning är att eleverna engageras i ett sådant arbete. Denna studies teori att kopplingen mellan hälsofrämjande arbete, lärares arbetstillfredsställelse och elevers lärande är en framgångsfaktor för utveckling har bekräftats av det empiriska materialet genom att sambandet har visat sig finnas i lärare och skolledares bild av hur en hälsosam utbildningsmiljö kan skapas. Teorin får därför anses beskriva verkligheten så som lärare och skolledare ser den. Då den i sin tur har stöd i det teoretiska underlaget får den anses vara en fullt möjlig återgivning av ett verkligt förhållande.

Studien kan förhoppningsvis bidra till att medvetandegöra skolledare och andra om att det finns en vilja till förändring bland lärare som kan komma i dagen om de inbjuds till en dialog där idéer och tankar kan flöda fritt. Att vid genomförandet av ett utvecklingsarbete utgå ifrån det lärare ser som angeläget kan vara en framgångsfaktor.

Det skulle vara intressant att genomföra ett liknande utvecklingsarbete med elever som aktörer och med intresset riktat mot deras arbetstillfredsställelse och lärande. Det primära skulle vara att skapa förståelse och lärande som kan bidra till ett framtida välbefinnande för såväl individ, grupp som organisation. Det räcker inte att, som Häggqvist (2004) förespråkar, förmedla kunskaper om arbetsmiljö och rutiner för att uppmärksamma elevernas arbetssituation. Det gäller istället att skapa lärandetillfällen där elever erövrar kunskap och medvetenhet om vad de lär i interaktion med miljö och människor som omger dem. Om elever blir medvetna om hur det påverkar deras lärande skulle de inse den långsiktiga nyttan med en hälsosam utbildningsmiljö. De skulle bli delaktiga och motiverade till att handla. Det viktigaste är att människan sätter in sina egna resurser, vågar och erbjuder vara engagerade (Menckel & Österblom, 2000). Att skapa en samtidig process där elever och lärare tillsammans lyfter blicken och ser skolan som en del i ett större sammanhang skulle i bästa fall kunna ge en dubbel effekt i utvecklingen av en hälsosam utbildningsmiljö såväl i skolan som i samhället.

Referenser

- Aili, C. (2007). *Ta fast tidstjuvarna!* Pedagogiska Magasinet 2007:1. ss. 53-55.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats.* Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust.* Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium.* Stockholm: Natur och kultur.
- Anttila, M. (2001). *Kompetensförsörjning – ett företags viktigaste process.* Stockholm: Ekerlids Förlag.
- AFS 1980:14. *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.* Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
- Arbetslivsinstitutet. (2000). *Hälsofrämjande arbetsplatser - Folkhälsa, hälsofrämjande, helhetsyn – ett urval från konferens jan 2000.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsmiljöverket. (2005). *Arbetsmiljölagen.*[Elektronisk] Tillgänglig: <<http://www.av.se/regler/arbetsmiljolagen/kapitel1.shtm>>.[2008-03-18].
- Berg, G. (2003). *Att förstå skolan. En teori om skolan som institution och skolor som organisationer.* Lund: Studentlitteratur.
- Blossing, U. (2003). *Skolförbättring i praktiken.* Lund: Studentlitteratur.
- Carlgren, I. & Marton, F. (2003). *Lärare av i morgon.* Stockholm: Lärarförbundets förlag.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna.* Lund: Studentlitteratur.
- Egidius, H. (2002). *Termllexikon i psykologi, pedagogik och psykoterapi.* Lund: Studentlitteratur.
- Ejvegård, R. (2003). *Vetenskaplig metod.* Lund: Studentlitteratur.
- Ekholm, M., Blossing, U., Kåräng, G., Lindvall, K. & Scherp, H-E. (2000). *Forskning om rektor: en forskningsöversikt.* Stockholm:Skolverket.
- Eklund, A. (2006). *Utbildningsmiljö – ett annat sätt att tänka.* Lärarfackligt 2006:14. s. 2.
- Evans, R. (1999). *The Pedagogic Principal.* Edmonton: Qual Institute Press.
- Granström, K. (2003). *Organisationens betydelse för den psykosociala miljön i skolan,* Arbetslivsinstitutet inom programmet Skolliv.
- Granberg, O.& Ohlsson, J. (2000). *Från lärandets loopar till lärande organisationer.* Lund: Studentlitteratur.
- Hallerström, H. (2006). *Rektors normer – i ledarskapet för skolutveckling.* Doktorsavhandling. Lund Studies in Sociology of Law 23. Lund: Sociologiska institutionen.
- Hargreaves, A. (1998). *Läraren i det postmoderna samhället.* Lund: Studentlitteratur.
- Hultman, G. (2001). *Intelligenta improvisationer. Om lärares arbete och kunskapsbildning i vardagen.* Lund: Studentlitteratur.

- Häggqvist, S. (2004). *Arbetsmiljö och utveckling i skolan. Förutsättningar för samverkan mellan elever och personal*. Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska Högskolan, Arbete och Hälsa 2004:3. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Högskoleverket. (2008). [Elektronisk] Tillgänglig: <http://hsv.se/kvalitet/kvalitetssakring/utmärkelsen_framstaendeutbildningsmiljo/gledandekvalitetsaspekter.4.7924e74611777d7c66080002555.html>. [2008-05-12].
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kindenberg, U. (2005). *Skolans arbetsmiljöhandbok*. Malmö: Liber.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lag och avtal. 2005. FAS05. [Elektronisk] Tillgänglig: <<http://www.kommunal.se/index.cfm?n=1215&o=1265&c=59559>>. [2008-03-18].
- Lennér-Axelsson, B. Thylefors, I. (2005) *Arbetsgruppens psykologi Om den psykosociala arbetsmiljön – gruppdynamik, relationer, arbetsroller, ledarskap, konflikter, förändring och personliga olikheter*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lindqvist, G. (red.). (1999). *Vygotsky och skolan*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindroth, S. (1990). Organisationsklimat, kontroll och inlärd hjälplöshet – en aspekt av lärande i arbetet. I *Handling och handlingsutrymme*. Aronsson, B. & Berglind, H. Lund: Studentlitteratur. ss. 210-232.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Luxemburgdeklarationen för hälsofrämjande på arbetsplatser i Europeiska Unionen*. (1997). European Network för Workplace Health Promotion och Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Läraryrket. (2004). *I rättan tid – läraryrket utredning om arbetstid och arbetsorganisation*.
- Läraryrket. (2006). *Utbildningsmiljö – ett nytt perspektiv på lärarens arbetsmiljö*.
- Maltén, A. (2000). *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur.
- Mathiasson, L. (2008). *Satsa på utbildningsmiljön*. Pedagogiska magasinet 2008:1. ss. 4-5.
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- McNiff, J. & Whitehead, J. (2005). *Action Research for teachers: a practical guide*. London: David Fulton Publishers.
- Medin, J. & Alexandersson, K. (2000). *Begreppen Hälsa och hälsofrämjande – en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur.
- Menckel, E. & Österblom, L. (2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Menckel, E. (2004). Arbetsplatsen som arena för hälsoarbete. I *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser*. Effekter av interventioner refererade i systematiska kunskapsöversikter och i svenska rapporter. Källestål, C., (Red.), Bjurwald, M., Menckel, E., Schaerström, A., Schelp, L. & Unge, C. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut. 2004:32. ss 15-18.
- Moxnes, P. (1981). *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. Natur och Kultur.

- Myndigheten för skolutveckling (2003). ”*Det måste va’ sånt som får en att fundera mera*”... *OM HÄLSOARBETE I SKOLAN - FRÅN DIREKTIV TILL PERSPEKTIV*. Stockholm: Liber.
- Månsson, E. (2004). Dagens lärare – klämd mellan oförenliga krav? I *Nära gränsen? Perspektiv på skolans arbetsliv*. Katrineholm: Arbetslivsinstitutet och författarna. ss. 19-46.
- Månsson, E. & Persson, A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö – lärare i skolan. I *Arbetsliv och Hälsa*. Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket och författarna. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. ss.301-320.
- Nerell, G. & Sandberg, C.G. (1994). *Ledarskap och arbetsorganisation för hälsa, kvalitet och effektivitet*, Stockholm: Arbetarskyddsmyndigheten.
- Nilsson, B. & Waldemarsson, A-K. (2007). *Kommunikation Samspel mellan människor*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordäng, U. K. (2002). *Lärares raster - Innehåll i mellanrum*, Forskarutbildningen i pedagogik, Malmö högskola.
- Norstedts svenska ordbok. *En ordbok för alla*. (2004). Göteborg: Språkdata och Norstedts ordbok.
- Närvänen, A-L. (1999). *När kvalitativa studier blir text*. Lund: Studentlitteratur.
- Ogden, T. (2005) *Skolans mål och möjligheter*. Folkhälsoinstitutet Rapport: 2005:27. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.
- Patel, R. & Davidsson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Persson, A. (2003). Skolkultur – tröghet, förändring, framgång. I *Skolkulturer*. Andersson, G., Bennich-Björkman, L., Johansson, E. & Persson, A. (red). Lund: Studentlitteratur. ss.11-32.
- Persson, A. (2004). Pedagogiskt arbete i olika skolkulturer – om likheter och olikheter i ”en skola för alla”. I *Nära gränsen? Perspektiv på skolans arbetsliv*. Katrineholm: Arbetslivsinstitutet och författarna. ss. 153-182.
- Petersson, R. & Kareld, S-H. (2005). *Utveckla samverkan – om arbetet, arbetsplatsen och samverkansavtalet i vardagen*. Göteborg: Dialog & idé, Utbildningsringen.
- Sandberg, J. & Targama, A. (1998). *Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Skolverket. (2000). *Attityder till skolan 2000*. Rapport 197. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2001). *Utan fullständiga betyg. Varför når inte alla elever målen?* Skolverkets rapport nr 202. Stockholm: Liber.
- Skolverket. (2006). *Lusten och möjligheten – om lärares betydelse, arbetssituation och förutsättningar*. Rapport 2006:282. Stockholm: Fritzes.
- Starrin, B. (1993). Participatory research – att skapa kunskap tillsammans. I *Deltagarorienterad forskning*. Holmer, J. & Starrin, B. (red). Lund: Studentlitteratur. ss. 119-138.
- Steinberg, J. (2004). *Världens bästa fröken*. Stockholm: Gleerups.
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma.

- Söderström, Å. (2004). Kompetensutveckling med utgångspunkt i lärares vardagsproblem. Rönnerman, K. (red). *Aktionsforskning i praktiken – erfarenheter och reflektion*. Lund: Studentlitteratur. ss. 93-110.
- Tengblad, S. (2006). Myndiga lärare eller flexibla pedagoger? – Om medarbetarskap inom skola och förskola. I *Medarbetarskap i praktiken*. Hällstén, F. & Tengblad, S. (red.). Lund: Studentlitteratur. ss.210-222.
- Theorell, T. (2002). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.
- Thulin Skantze, E. (2006). *Psykosocial forskning rör hur sociala och psykologiska livsmiljöer påverkar människokroppen*. Stockholm: Institutet för Psykosocial medicin.
- Tomal, D. R. (2003). *Action Research for Educators*. USA: Rowman&Littelfield Education.
- Trollestad, C. (2003). Den hälsosamma organisationen. I *Friskfaktorer i arbetslivet*. Abrahamsson, K., Bradley, G., Brytting, T., Eriksson, T., Forslin, J., Miller, M., Söderlund, B., & Trollestad, C. Stockholm: Prevent. ss. 152-183.
- Utbildningsdepartementet. (1994). *Läroplan för de frivilliga Skolformerna. Lpf 94. Gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, den kommunala vuxenutbildningen, staten skolor för vuxna och vuxenutbildning för utvecklingsstörda*. Stockholm: Skolverket och Fritzes AB.
- Utbildningsdepartementet. (1998). *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet: Lpo 94/98*. Västerås: Skolverket och Fritzes AB.
- Utbildningsdepartementet. (2001). *Hälsa, lärande och trygghet*. Prop. 2001/02:14. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- World Health Organisation. The Ottawa charter om health promotion 1986 [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.wpro.who.int/NR/rdonlyres/798A711D-DC30-4E27-8DD6-19561EB969CC/0/ottawa_charter.pdf>. [2008-03-16].
- Yrkesinspektionen. (2000). *Ohälsa och negativ stress i ett arbetsliv i förändring*. Örebro: Yrkesinspektionen och Samarbetsdynamik AB.

Hälsotänkande kring elevers och lärares lärande

Kortfattad återgivning av planering och innehåll i den seminarierie inom vilkens ram studiens empiriska material insamlats.

Jag fick inom ett VäxtkraftMål3-projekt i uppgift att hålla i en kurs kring hälsofrämjande arbete. Deltagarna hade året innan genomfört en psykosocial hälsoenkät och upprättat handlingsplaner utifrån identifierade förbättringsområden. De hade vidare deltagit i en kurs kring organisering av lärararbetet och de villkor som omgärdar detta. Denna kurs avslutades med en skrivuppgift kring hur man kan organisera lärararbetet på ett hälsofrämjande sätt. Tolv lärare lämnade in skrivuppgiften. Respektive deltagare skickade sina skrivuppgifter till mig via e-post. Dessa kom att bilda underlag för planeringen av en seminarierie omfattande fyra tillfällen.

Seminarierierna tog sin utgångspunkt i lärares arbetsmiljö och hälsa. Den bakomliggande tanken var att lärare och skolledare skulle välja ut ett antal åtgärder att genomföra på sina arbetsplatser för att främja hälsa. Valet att genomföra ett praktiskt arbete riktat till deltagarnas egna verksamheter gjordes utifrån tanken att de som deltar i en undersökning ska få något tillbaka, något som de har nytta av. De skulle få en modell för hur de kan genomföra ett framtida utvecklingsarbete. Samtidigt som de bidrar till att skapa ny kunskap om skolan så lär de sig att ställa sig lite vid sidan av sin egen vardagsverksamhet. Ett utifrånperspektiv som de kan använda för att som här studera sin egen arbetsmiljö. Det genomförande som jag använde i denna minikurs i aktionslärande innehöll följande delar. Det finns ett verkligt problem att ta tag i. Förändringen som genomförs tar itu med det verkliga problemet men är samtidigt ett sätt att få större kännedom om fenomen och företeelser. Det finns en planerad återkopplingsdel i form av en process där de inledande resultaten är utgångsläge för förändringar som genomförs och utvärderas. I sin tur leder det vidare till nya åtgärder och nya frågor. Det är viktigt att människorna är det centrala och att deras deltagande är aktivt. De seminarierier som genomförts under studien har haft en utformning som gjort det möjligt för deltagarna att vara aktiva genom att presentera sina data för varandra för att sedan gemensamt föreslå åtgärder eller förbättringar.

Seminarium 1

1. Luxemburgdeklarationen (1997) fick bilda underlag till en inledande dialog kring hälsosamma arbetsplatser samt definition av hälsofrämjande.
2. De hälsofrämjande åtgärderna som extraherats ur de tolv inlämnade skrivuppgifterna presenterades.
3. En dialog fördes därefter kring hur deras åtgärdsförslag passade in på den bild av skolan som Hultmans (2001) forskning visar.
4. Därefter skedde en prioritering kring åtgärderna för att ta fram de områden som de ansåg sig mest motiverade att ta tag i. Detta sammanställdes av kursledningen varefter det presenterades för deltagarna.
5. Den avslutande uppgiften var att arbetslagsvis välja ut en eller ett par hälsofrämjande åtgärder som de ansåg möjliga att genomföra på hemmafront för att skapa hälsosammare arbetsplatser.
6. Uppgift till nästa gång var att få respons från arbetslaget kring de åtgärder de valt ut.

Seminarium 2

1. Inledningsvis återgick vi till de åtgärdsförslag som de valt ut. De fick kommentera hur de bemötts på hemmafront.
2. Därefter besvarades enskilt två frågor skriftligt kring de utvalda förslagen.

På vad sätt är denna åtgärd hälsofrämjande?
På vad sätt kan den utveckla din verksamhet?

3. En miniföreläsning följde kring hälsofrämjande processer samt definitioner.
4. På det följde gruppdiskussioner kring hur de kunde tänka sig att skapa en hälsofrämjande process på sin arbetsplats.
5. En miniföreläsning hölls kring att skapa handlingsberedskap och kring aktionslärandeprocessen.
6. Därefter följde ett arbete med att utveckla tankar kring de handlingar som behövs för att genomföra åtgärderna.
7. Nästa uppgift var att arbetslagsvis beskriva det drömläge som skulle kunna uppnås om åtgärderna genomfördes.
8. Miniföreläsning hölls kring vad som krävs av en ledare för att agera hälsofrämjande.
9. Miniföreläsning hölls kring elevers lärande och lärares arbetstillfredsställelse och kring utbildningsmiljö.

10. Därefter besvarade enskilt två frågor skriftligt med utgångspunkt i de åtgärdsförslag som de har som avsikt att genomföra på hemmafront.

På vad sätt är era åtgärder positiva för elevens lärande?

På vad sätt är era åtgärder positiva för lärares arbetstillfredsställelse?

Seminarium 3

Då detta visade sig bli det sista seminariet kom det att innefatta en teoretisk påspädning kring olika sätt att utföra utvärderingar samt gruppdiskussioner kring hur man gör för att utvärdera de framtagna åtgärdsförslagen.

Seminarium 4

Det planerade fjärde seminariet kunde tyvärr inte genomföras. Frågan om åtgärderna lett till de förändringar som avsågs kom därför inte att redovisas. Denna uppsats och en kommande presentation av denna får ses som deltagarnas möjlighet till att reflektera över resultaten, ta lärdom och dra nya slutsatser, omformulera och planera och agera för nya förbättringar.

Utfall av åtgärderna

För att kunna återge hur utfallet av åtgärderna varit har kontakter tagits med en del deltagare. För intresserade följer här en kort rapport kring utfallet.

Vikariepoolens införande är en av de åtgärder som genomfördes omedelbart. Det kom att tas som ett beslut i kommunledningen.

Att ta bort en telefon i klassrummet visade sig ge just de eftersträvade effekterna. Det har för tillgänglighetens skull kombinerats med telefontid.

Det har skapats ordning och reda i arbetsrummet.

Att utöka de pedagogiska diskussionerna har visat sig svårt. Det är en fråga om vad tiden ska tas. Det är mycket som trängs inom arbetstiden. Vid det tillfälle då denna muntliga utvärdering gjordes hade till exempel tid använts för genomgång av jobbansökningar.

Att få tillgång till fler arbetsrum och grupprum är för de elevtåta skolorna fortfarande ett problem medan det i kommunen finns skolor med så få anställda och elever att man inte kan använda alla lokaler.

Att hålla en 30 minuters sammanhängande rast har genomförts genom att skoldagen förlängts med 10 minuter.

Träffar utanför arbetstid har kommit igång på en av kommunens skolor med regelbundenhet. På andra skolor finns andra former av sociala träffar såsom gemensamma resor vid terminsslut.

Att fräscha upp lokaler och skolgård genomförs tillsammans med eleverna på några av skolorna.

Inköpen av nya datorer har inte kunnat göras fullt ut men några nya datorer har kommit till den skola som bäst behövde det.