



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

Lärarnas Riksförbund  
**Arbetsmiljö-  
undersökning 2011**

Genomförd mars-april 2011



# Arbetsmiljö- undersökning 2011

# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| <b>Inledning</b> .....                               | 3  |
| Ökning av administrativa uppgifter.....              | 3  |
| Dålig beredskap att ta emot nya lärare .....         | 3  |
| Brister i kompetensutveckling.....                   | 4  |
| Svårt att vara sjuk.....                             | 4  |
| Saknas rutiner för långtidssjukskrivna.....          | 4  |
| Högt tempo och sömnsvårigheter .....                 | 4  |
| Lärare utsätts för hot, våld och kränkningar .....   | 4  |
| Metod .....  | 5  |
| <br>   |    |
| <b>Resultat</b> .....                                | 6  |
| Bakgrundsfrågor.....                                 | 6  |
| Arbete och arbetssituation .....                     | 13 |
| Anställning och arbetstid .....                      | 23 |
| Hälsa .....  | 31 |
| Diskriminering, trakasserier samt hot och våld ..... | 42 |
| <br>   |    |
| <b>Frågeformulär</b> .....                           | 49 |

# Inledning

Lärarnas Riksförbund har i denna undersökning kartlagt hur lärare upplever sin arbetsmiljö och sin arbetssituation. Det framgår tydligt av lärarnas svar att skolan är en arbetsplats som präglas av ett antal olika arbetsmiljöproblem. På vissa av problemen kan vi söka lösningar i våra stundande avtalsrörelser, andra problem måste lösas på annat sätt.

Undersökningen visar att det finns klara brister i skolans ledarskap. I skollagen görs en distinktion mellan utbildning och undervisning. Rektor har det övergripande ansvaret att organisera utbildningen på ett sådant sätt att lärarna kan fullgöra sitt huvuduppdrag, att ansvara för undervisningen. Lärare har även arbetsuppgifter som inte är direkt kopplade till undervisningen. Ledningen måste tillse att balansen mellan olika arbetsuppgifter upprätthålls, så att inte undervisningens kvalitet äventyras.

## Ökning av administrativa uppgifter

Nio av tio lärare uppger att de administrativa uppgifterna ökat de senaste fem åren och tre av tio uppger att de fått ökad mängd undervisning. Lägg därtill att varannan lärare anger att läraren inte får den ro och avskildhet som behövs för att läraren ska kunna förbereda lektioner, läsa och rätta elevuppgifter med mera. Lärararbetet förutsätter helt enkelt att lärare har förtroendearbetstid för att kunna fullgöra hela sitt undervisningsarbete.

## Dålig beredskap att ta emot nya lärare

Bara 14 procent av lärarna uppger att det finns ett introduktionsprogram för nyanställda på arbetsplatsen och hälften av lärarna känner inte alls till huruvida så är fallet. Detta är alarmerande med tanke på att i systemet med lärarlegitimation garanteras nyexaminerade lärare en introduktionsperiod med mentor. Vi har i våra avtal med arbetsgivarparten Sveriges Kommuner och Landsting haft ett avtal om provanställning under det första året för nyexaminerade lärare. Tanken är att detta skulle kopplas till en anpassad introduktion och stöd av en mentor. Detta har inte fungerat och vi har i stället fått inskrivet i skollagen att nya lärare ska ha rätt till en introduktionsperiod. Hur denna organiseras är en viktig framtida arbetsmiljöfråga för både nya lärare och deras erfarna mentorer. Staten måste också ta ett tydligare ansvar för finansieringen av de nya lärarnas introduktion.

## Brister i kompetensutveckling

Lärarna upplever också brister i sin kompetensutveckling. Många lärare vittnar om att deras kompetens förvisso är kartlagd, men hälften av lärarna får ändå inte den kompetensutveckling de anser sig behöva. Detta har Lärarnas Riksförbund visat även i tidigare undersökningar. Med tanke på att många lärare uppger att deras tjänst delvis inte motsvarar deras utbildning finns ett stort behov av strategier för kompetensutveckling. Med införandet av lärarlegitimation och krav på behörighet för undervisning och betygsättning kommer behovet av kompetensutveckling att öka framöver.

## Svårt att vara sjuk

Många lärare uppger att de i stor utsträckning förväntas ställa upp för varandra vid en kollegas frånvaro. Lärare har också en hög sjuknärvaro, främst på grund av att den egna frånvaron tvingar kollegor till extra arbete eller lämnar eleverna utan undervisning. Närmare 60 procent av lärarna uppger att de själva måste ta igen i stort sett allt arbete när de återvänder efter en tids sjukdom.

## Saknas rutiner för långtidssjukskrivna

Många arbetsgivare saknar rutiner för rehabilitering och arbetsanpassning och svarar därmed inte upp mot lagstiftningens krav. För 48 procent av de lärare som varit sjukskrivna mer än fyra veckor i följd alternativt sex eller fler gånger under ett år har ingen rehabiliteringsutredning genomförts och för 54 procent har ingen arbetsanpassning vidtagits.

## Högt tempo och sömnsvårigheter

Det är mycket allvarligt att 47 procent av lärarna anser att de inte har tillräckligt med pauser för återhämtning under arbetsdagen och att 60 procent av lärarna uppger att de har sömnsvårigheter på grund av sin arbetssituation.

## Lärare utsätts för hot, våld och kränkningar

Vår undersökning visar att lärare utsätts för hot, våld och kränkningar i sitt arbete. Vi ser också att detta ökat sedan vår undersökning 2003. Då uppgav elva procent av lärarna att de utsatts för hot mot drygt 16 procent i årets undersökning. Andelen lärare som utsatts för våld har mer än dubblats från tre procent 2003 till sju procent 2011. Lärare utsätts också för kränkningar, diskriminering och trakasserier.

I de allra flesta fall där lärare utsätts för hot, våld, kränkningar, diskriminering eller trakasserier är förövaren en eller flera elever. Det förekommer också att förövaren är en förälder, kollega, arbetsgivare eller annan vuxen. 17 procent av de utsatta lärare som vände sig till sin arbetsgivare för att få stöd uppger att de inte fick någon hjälp.

## Metod

Vi har låtit undersökningsföretaget Excurio Market Research skicka ut en enkät till ett urval av våra medlemmar.<sup>1</sup>

Tabell 1.1

|        |          | Personer i urvalet | Antal svar totalt | Antal svar inom målgruppen | Svarsfrekvens totalt |
|--------|----------|--------------------|-------------------|----------------------------|----------------------|
| Lärare | Privat   | 500                | 234               | 218                        | 47 %                 |
|        | Kommunal | 1 200*             | 658               | 618                        | 55 %                 |
| Totalt | Totalt   | 1 700              | 892               | 836                        | 52 %                 |

\* I urvalsgruppen "kommunal" ingår även statligt och landstingskommunalt anställda. De ingår i totalredovisningarna men grupperna är för små för att särredovisas. Det rör sig om ett tjugotal av de svarande.

Som tabellen ovan visar har vi i urvalet tagit hänsyn till om läraren har en privat eller kommunal anställning. Antalet lärare från privat sektor har överdimensionerats i förhållande till den faktiska andelen för att vi ska få tillräckligt med svarande från den privata sektorn. Där vi ser skillnader i svaren mellan privatanställda och kommunalt anställda lärare redovisas detta.

Lärarnas Riksförbund har gjort flera liknande undersökningar tidigare. Vid årets arbetsmiljöundersökning har vi valt att utgå från den enkät som användes vid undersökningen 2003. Därför kommer vissa jämförelser att göras med 2003 års resultat. I några fall kommer jämförelser att göras även med resultaten av förbundets arbetsmiljöundersökning 2005.

Totalt har 892 lärare besvarat 2011 års omfattande arbetsmiljöundersökning. Det stora antalet lärares svar på undersökningens 55 frågor ger Lärarnas Riksförbund en tydlig bild av medlemmarnas arbetsmiljö och arbetssituation. Negativa förändringar av läraryrkets villkor, vilka vi tyckt oss se under senare år, bekräftas i vår undersökning. Detta gäller inte minst lärares arbetsbelastning.

<sup>1</sup> Urvalet av personer är riksrepresentativt och Excurio har försökt att genomföra intervjuerna jämnt inom olika undergrupper. För att totalresultatet **exakt** ska motsvara målgruppen som helhet har resultaten viktats utifrån en statistisk viktningsmodell som baseras på antalsuppgifter från Lärarnas Riksförbunds medlemsregister.

# Resultat

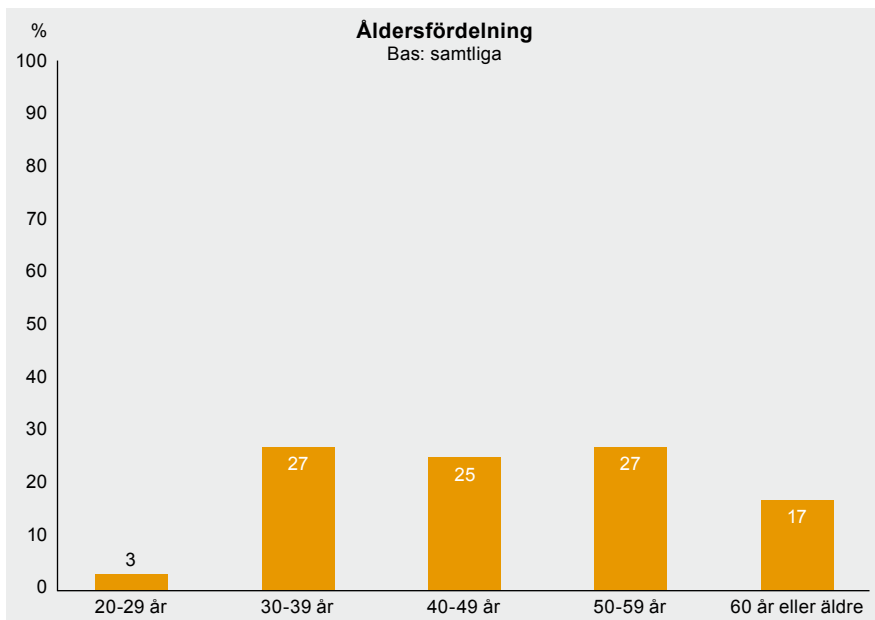


Diagram 2.1.1

## Bakgrundsfrågor

I åldersstrukturen finns skillnader avseende huvudman. Av de privat anställda lärarna är 16 procent 20-29 år, 40 procent 30-39 år och endast fyra procent äldre än 60 år. Det finns också skillnader avseende kön. Det är signifikant en större andel kvinnor bland lärare i gruppen 40-49 år (27 procent) och en större andel män bland lärare i gruppen över 60 år (23 procent).



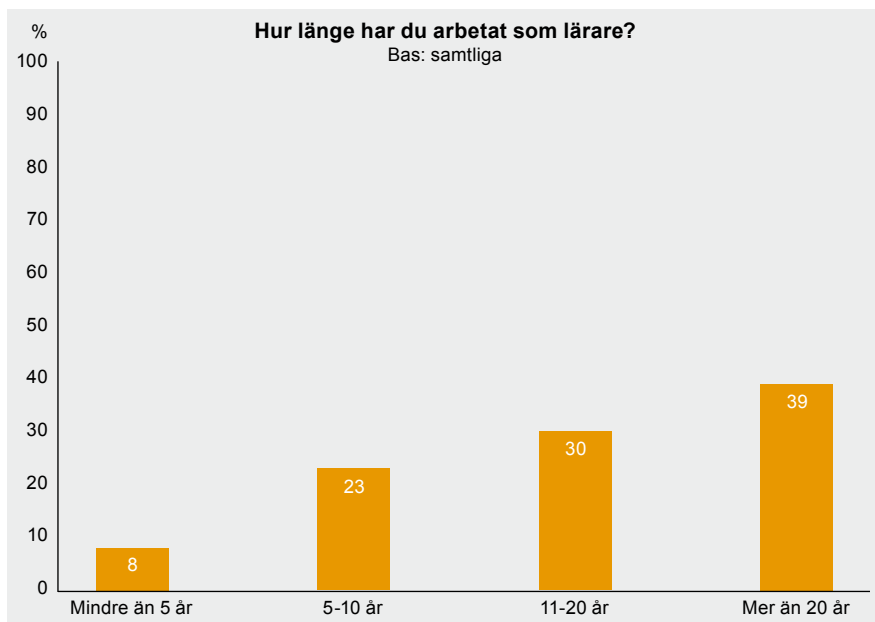


Diagram 2.1.2

Självklart återfinns fler av de yngsta bland dem med kortast erfarenhet och tvärtom. Därför finns även här en signifikant skillnad mellan könen. Det är en större andel av kvinnorna (25 procent) som arbetat i fem-tio år och en större andel av männen (45 procent) som arbetat mer än 20 år. Problemet med att nyrekrytera män till läraryrket<sup>2</sup> avspeglas bland våra svarande medlemmar.

Det faktum att yngre lärare i större utsträckning arbetar i privat sektor avspeglas naturligtvis också när det gäller erfarenhet och bland lärarna i privat sektor är det 30 procent som har mindre än fem års erfarenhet av yrket. Samtidigt är det bara 14 procent av dem som har mer än 20 års erfarenhet.

<sup>2</sup> Problemet att rekrytera och behålla män i läraryrket har bland annat uppmärksammats genom ett utredningsuppdrag och en rapport från Högskoleverket, Man ska bli lärare, Rapport 2009:7 R



Diagram 2.1.3

Då andelen fristående skolor är större inom gymnasieskolan återfinns också fler privat anställda lärare där. 51 procent av de privat anställda lärarna uppger att de arbetar i gymnasieskolan och 41 procent att de arbetar i grundskolan.

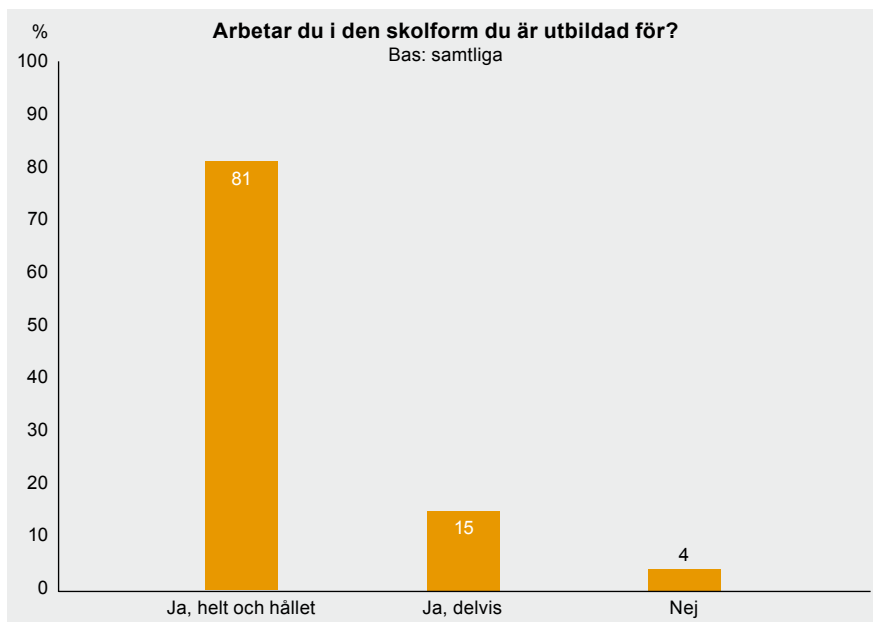


Diagram 2.1.4

Med tanke på beslutet om lärarlegitimation är en intressant fråga ifall lärare arbetar i den skolform och de ämnen de är utbildade för.

Vi ser att både huvudman och ålder avspeglas i huruvida man arbetar i rätt skolform eller inte – men huvudman och ålder samvarierar ju som vi visat tidigare. Bland de privat anställda lärarna uppger 77 procent att de helt arbetar i rätt skolform och sju procent att de inte alls gör det. På samma sätt ser vi att det bland de yngsta lärarna är 76 procent som svarar ja, helt och hållet medan det är 87 procent av de äldsta som gör det. Dessa skillnader är uppenbara men inte statistiskt signifikanta.

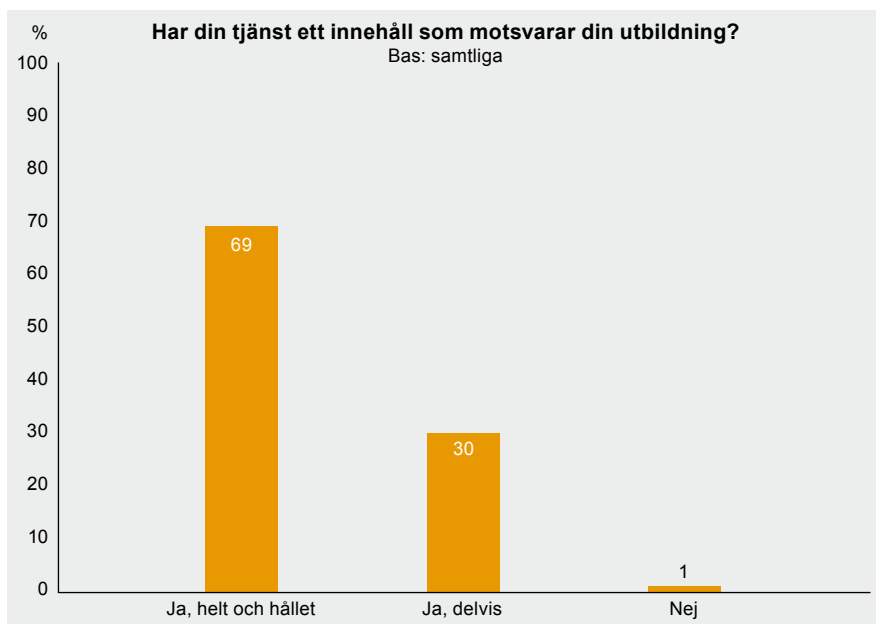


Diagram 2.1.5

Även denna fråga är relevant utifrån den förändrade skollagen. När den förra frågan riktades mot skolformen, har vi här även velat fånga in undervisningsämnena.

Vi ser en viss skillnad mellan dem som är kommunalt och dem som är privat anställda men den stora skiljelinjen går mellan lärare i olika åldrar (och därmed också med olika lång erfarenhet). Bland de yngsta lärarna, 20-29 år, uppger 38 procent att deras tjänst motsvarar utbildningen och 62 procent att den delvis gör det. Bland de äldsta lärarna, över 60 år, är det i stället 84 procent som svarar ja, helt och hållet och endast 14 procent som svarar delvis. Detta följer samma mönster som vi sett i tidigare undersökningar och visar att lärare som utbildats i den tidigare grundskollärautbildningen (1-7 och 4-9) och ännu mer de som utbildats i den nuvarande utbildningen inte alls får tjänster som motsvarar deras utbildning. Till hösten 2011 startar den nya utbildningen som tydligare ska utbilda lärare utifrån de tjänster som finns hos huvudmännen, men vi ser här att det finns många lärare som kommer att få svårt att matcha sin kommande legitimation med den nuvarande tjänsten.

Det är också ett arbetsmiljöproblem att inte få möjlighet att arbeta utifrån sin utbildning. Det visar sig bland annat i de öppna svar vi fått på en senare fråga om förändringar det senaste året. Där uppger flera lärare som en förbättring att de sluppit undervisa i ämnen som de saknar utbildning för.

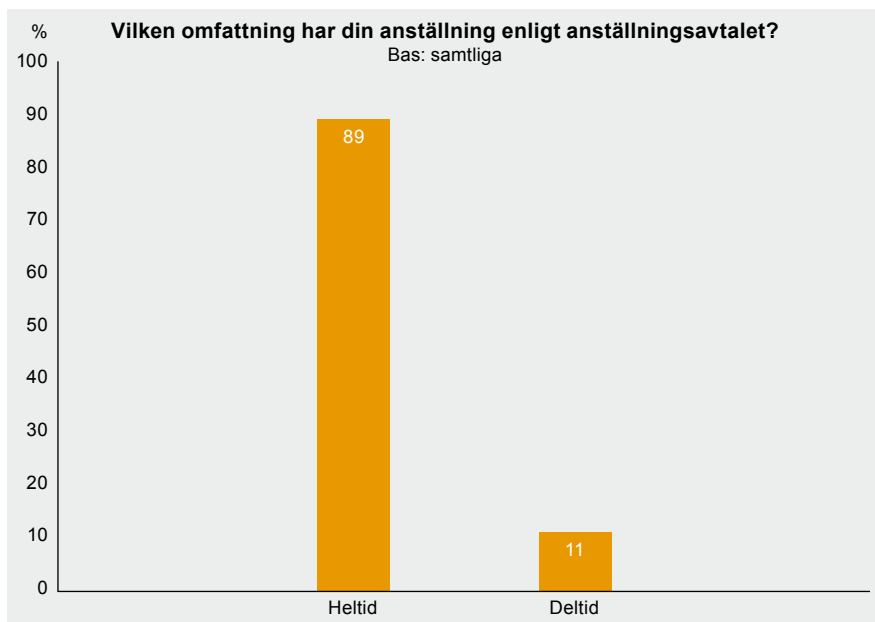


Diagram 2.1.6

Lärare i åldern 40-49 år är de som i störst utsträckning är heltidsanställda (94 procent) medan det bland både de yngsta och de äldsta är 80 procent. Det skiljer sig även avseende huvudman. 89 procent av de kommunalt och 82 procent av de privat anställda lärarna har en heltidsanställning.

Om man väljer att belysa frågan utifrån kön ser vi att 92 procent av männen och 88 procent av kvinnorna är heltidsanställda.

I nedanstående tabell redovisas ifall den nuvarande arbetstiden avviker från anställningsavtalet. Den vanligaste orsaken till ledighet är hel eller partiell föräldraledighet vilket naturligtvis gör att vi ser skillnader avseende ålder men också avseende kön. Fyra procent av kvinnorna och en procent av männen var helt föräldralediga och åtta procent av kvinnorna och fyra procent av männen partiellt lediga av samma skäl.

|                                     | <b>Arbetar du just nu enligt anställningsavtalet?</b> |                |            |
|-------------------------------------|---|----------------|------------|
|                                     | <b>Samtliga</b>                                       | <b>Kvinnor</b> | <b>Män</b> |
|                                     | <b>%</b>  | <b>%</b>       | <b>%</b>   |
| Ja                                  | 78  | 76             | 86         |
| Nej, p.g.a. partiellt föräldraledig | 7   | 8              | 4          |
| Nej, p.g.a. helt föräldraledig      | 3   | 4              | 1          |
| Nej, p.g.a. studier deltid          | 2   | 3              | 1          |
| Nej, p.g.a. sjukskriven deltid      | 1   | 2              | 1          |
| Nej, p.g.a. sjukskriven heltid      | 1   | 2              | 0          |
| Nej, p.g.a. studier heltid          | 1   | 1              | 1          |
| Nej, p.g.a. annat skäl              | 5   | 6              | 5          |

Tabell 2.1.1



Diagram 2.2.1

## Arbete och arbetsituation

Kompetenskartläggningen är tänkt att ligga till grund för dels bedömningen av lärarnas kompetensutvecklingsbehov dels vilka arbetsuppgifter läraren ska ha. Mer än var tionde lärare vet inte ifall deras kompetens är kartlagd eller inte.

Trots att merparten av lärarna uppger att deras kompetens är kartlagd ser vi i nästa diagram att ungefär hälften upplever att de inte får den kompetensutveckling de anser sig behöva.

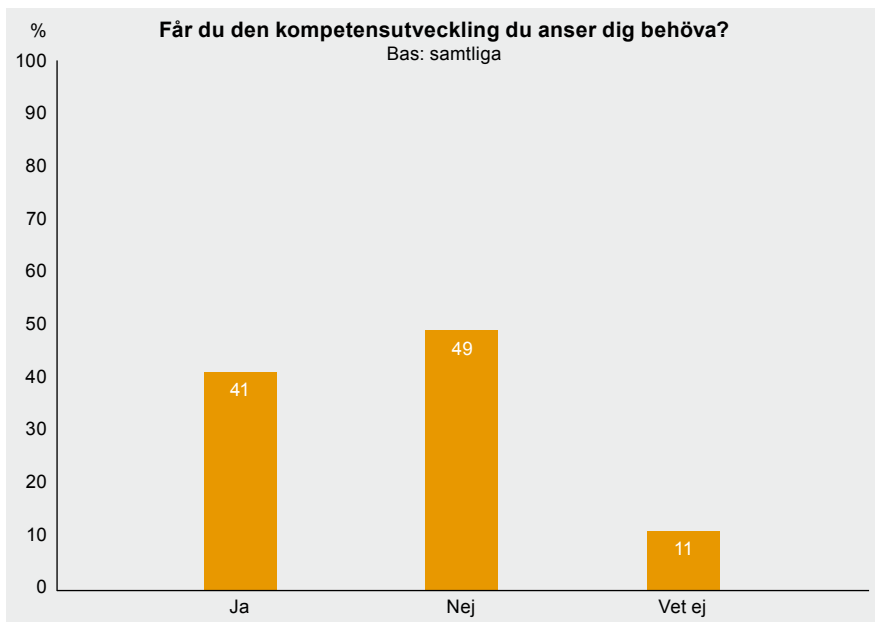


Diagram 2.2.2



## Hur väl stämmer följande in på ditt arbete?

Bas: samtliga lärare

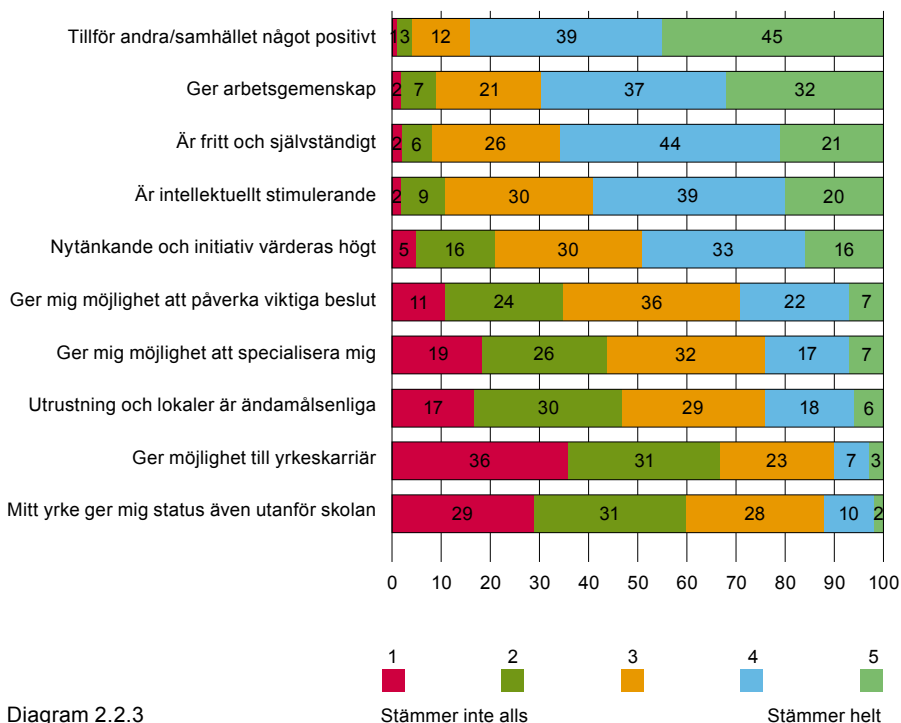


Diagram 2.2.3

En övervägande del av lärarna upplever att deras arbete tillför andra/samhället något positivt, hela 45 procent instämmer helt med påståendet och endast fyra procent instämmer inte. Många lärare upplever också att arbetet ger arbetsgemenskap, men samtidigt uppger nästan en av tio att så inte är fallet. Våra resultat visar också att merparten av lärarna upplever att arbetet både är fritt, självständigt och intellektuellt stimulerande. Det som enligt lärarna tycks saknas i arbetet är möjlighet till yrkeskarriär och status utanför skolan.

Det är på samtliga områden ganska små skillnader mot resultaten i undersökningen 2003. Det vi kan se är att lärarna nu i något större grad upplever att de tillför andra/samhället något positivt men att man samtidigt i något mindre utsträckning upplever att yrket ger status. Lärares tilltro till sin egen förmåga tycks alltså ha ökat något samtidigt som de upplever att omgivningens tilltro i stället minskat.

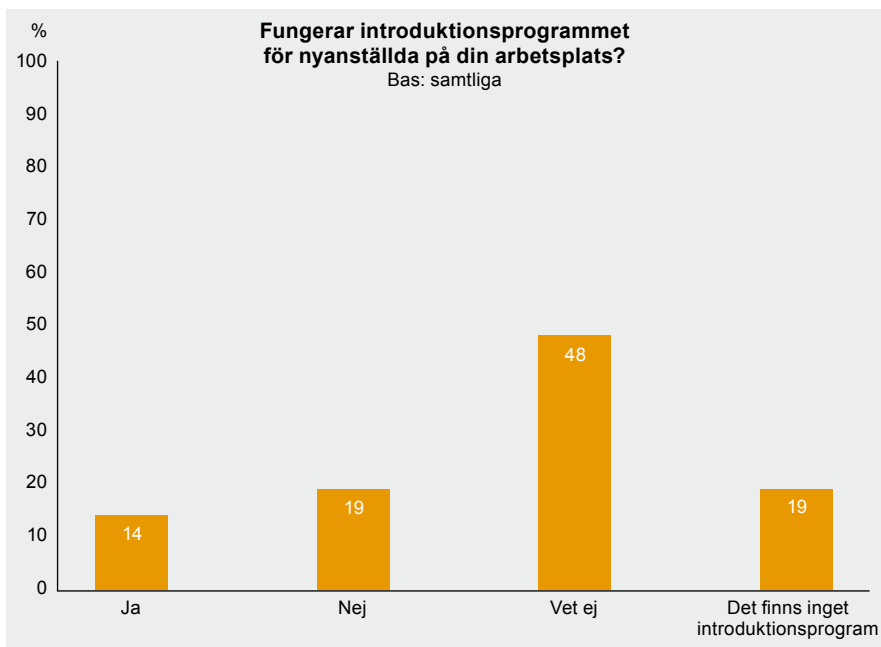


Diagram 2.2.4

De flesta tycks inte veta ifall introduktionsprogrammet fungerar och två av tio lärare svarar att det inte finns något. Endast 14 procent av lärarna svarar att det finns och fungerar medan en större andel, 21 procent, av studie- och yrkesvägledarna anser att det fungerar. Vid undersökningen 2003 svarade 33 respektive 27 procent att det fungerade vilket tyder på att detta område försämrats. Bland de yngsta lärarna, 20-29 år, är det färre som svarar "vet ej" men andelen som upplever att det fungerar är inte större bland dem än bland de övriga.

I och med lärarlegitimationen garanteras nyexaminerade lärare en introduktionsperiod med mentor. Lärarnas Riksförbund kommer att bevaka utvecklingen i kommande arbetsmiljöundersökningar.

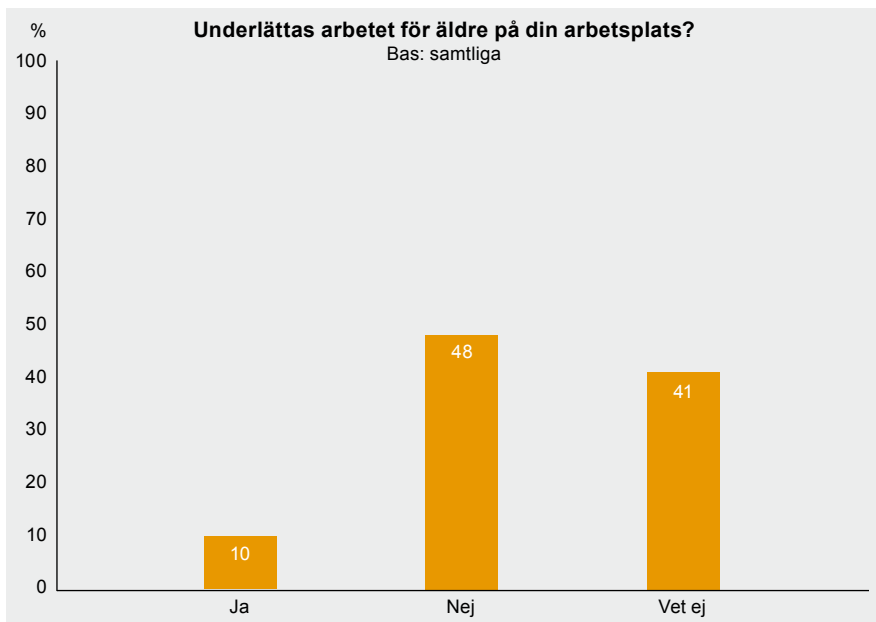


Diagram 2.2.5

Även här ser vi att det är mycket vanligt att inte veta hur det förhåller sig, men 48 procent av lärarna uppger att arbetet för äldre inte underlättas. Nu säger tio procent att detta görs, mot 15 procent 2003. Det tycks alltså som om även detta område försämrats något. Bland de äldre, över 60 år, är det endast 14 procent av lärarna som svarar "vet ej" och av de resterande svarar 72 procent att detta inte görs och 15 procent att det görs.



Diagram 2.2.6

Medarbetarsamtal är ett område som uppenbart förbättrats sedan undersökningen 2003. Då svarade 77 procent av lärarna ja mot 89 i dag. Men trots denna förbättring har en av tio lärare inte haft något medarbetarsamtal det senaste året. Det ser något sämre ut med medarbetarsamtal bland de privat anställda där 83 procent svarar ja på frågan.

## Hur väl stämmer följande in på din arbetssituation?

Bas: samtliga lärare

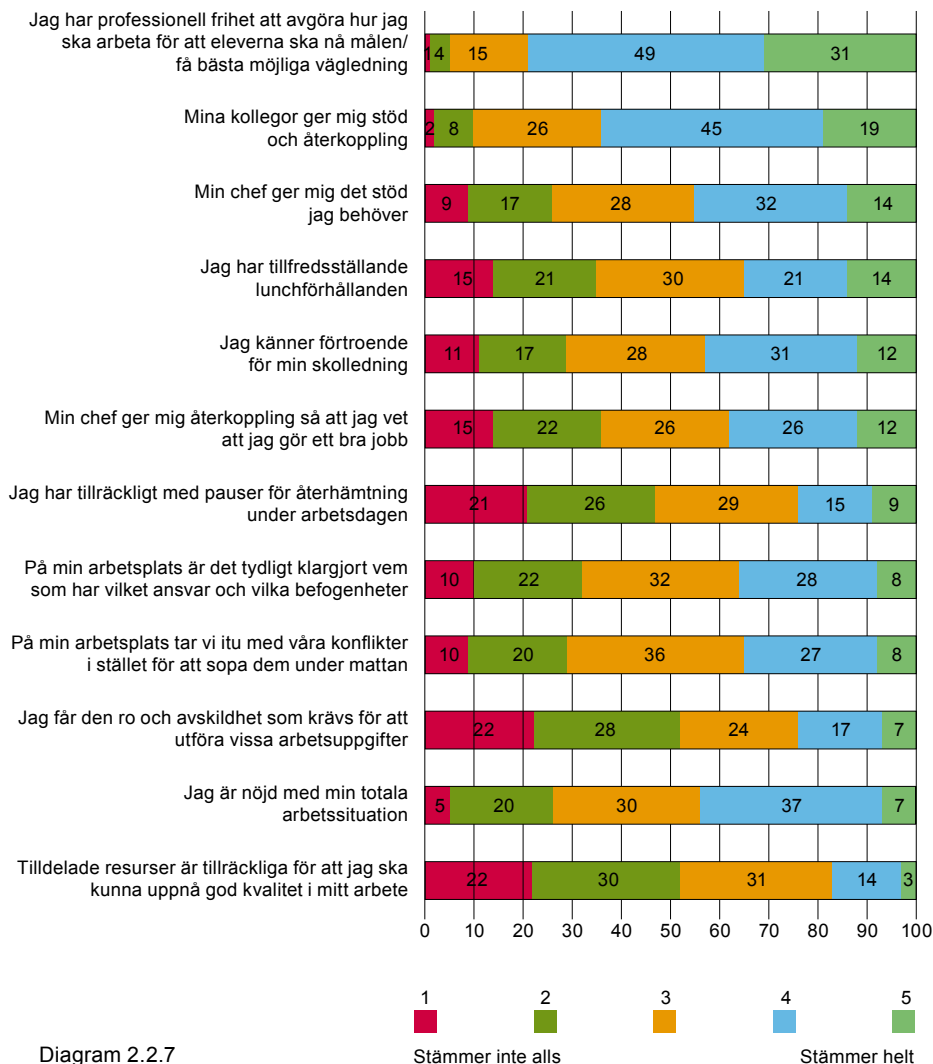


Diagram 2.2.7

När det gäller lärares arbetssituation tycks de vara mest nöjda med sin professionella frihet och stödet från sina kollegor. Beträffande skolläringen är det något mer tveksamt, både när det gäller stöd och återkoppling från chefen och känslan av förtroende för ledningen. Dessa aspekter hamnar ändå klart på den övre halvan när vi jämför de olika aspekterna.

Många lärare är missnöjda med att den ro och avskildhet som vissa arbetsuppgifter kräver inte finns. Vi vet att lärare ofta delar arbetsrum, datorer och telefon med kollegor. Lärare i tidigare skolår kan för sitt för- och efterarbete också vara hänvisade till elevernas klassrum, vilket kanske även används som fritidslokal. Detta visar på behovet av förtroendearbetstid, så att lärare kan förlägga delar av sitt arbete till en plats de själva finner lämplig.

Det största missnöjet ser vi när det gäller möjligheten att uppnå god kvalitet med tilldelade resurser. Sammantaget ser vi också att det är 25 procent av lärarna som uttrycker stort eller visst missnöje med sin totala arbetssituation och det är naturligtvis oroande.

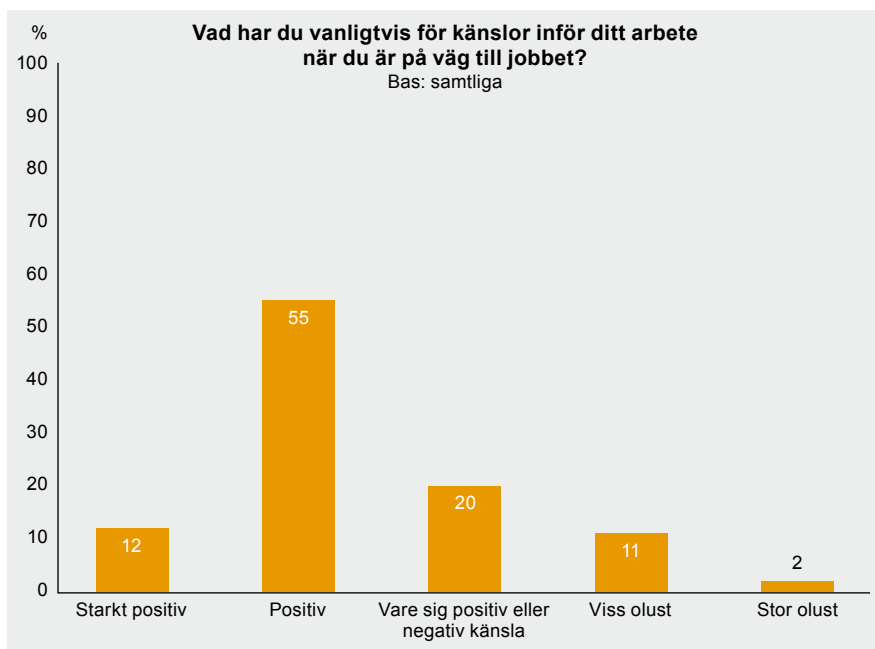


Diagram 2.2.8

Merparten av de svarande har vanligtvis en positiv eller starkt positiv känsla inför arbetet. Det är ändå inte tillfredsställande att fler än en av tio lärare upplever olust i någon grad inför arbetet.

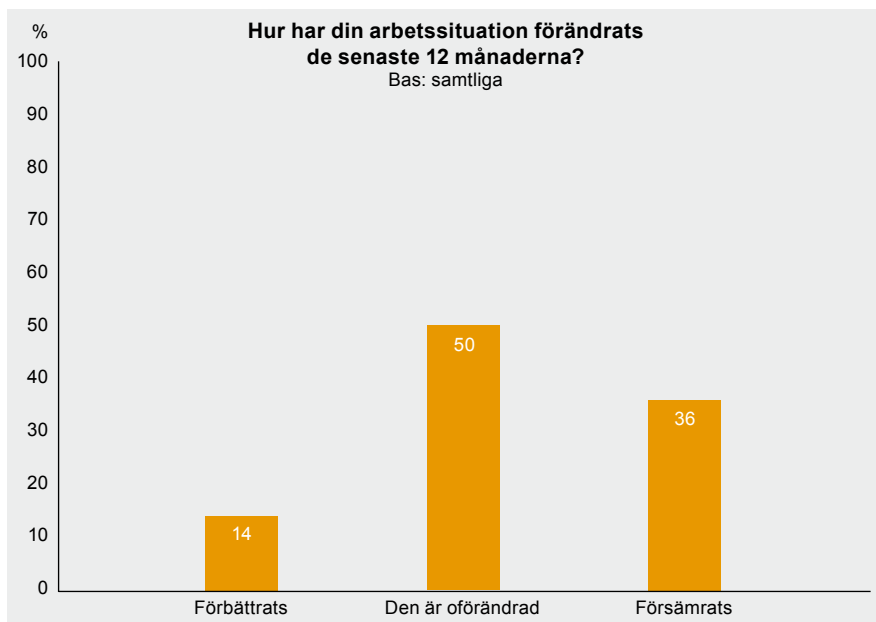


Diagram 2.2.9

Denna fråga avslutade enkäten men vi har valt att placera svaren bland övriga frågor som rör arbetet och arbetssituationen. Hälften av de tillfrågade upplever arbetssituationen som i stort sett oförändrad. Drygt en av tre lärare upplever att den försämrats medan 14 procent uppger att den förbättrats. Det är mer än dubbelt så många av de tillfrågade som upplever en försämring än en förbättring.

De som upplever en försämring lyfter framför allt fram ökad arbetsbelastning, fler administrativa uppgifter, lägre lärartäthet (fler och större grupper), mer undervisning och dåliga relationer med skolledningen.

En lärare skriver: "Arbetsbelastningen ökar hela tiden. Pressen på vad jag ska klara. Vi lärare ska vara superpedagoger och helst lite gudalika. Vi ska klara allt jämt. Det gör inte jag. Men jag klarar väldigt mycket!" En privatanställd lärare skriver: "Hårdare klimat. Passar det inte så är dörren där. Ingen uppskattning. Rektorn fattar inte vilket hästjobb vi gör. De pedagogiska diskussionerna har försvunnit. Nu handlar det om marknadsföring, hur vi ska få eleverna att skriva bra utvärderingar."

Bland dem som upplever en förbättring svarar många att de bytt arbetsplats eller tjänst. Många har också fått ny rektor/ledning som de upplever mer stödjande och/eller kompetent. Flera uttrycker också att de nu får undervisa i de ämnen de är utbildade för, vilket de upplever som en klar förbättring. Andra skäl till förbättringar är kompetensutveckling, bättre scheman och bättre lokaler. En privatanställd lärare uppger kollektivavtal som en förbättring.



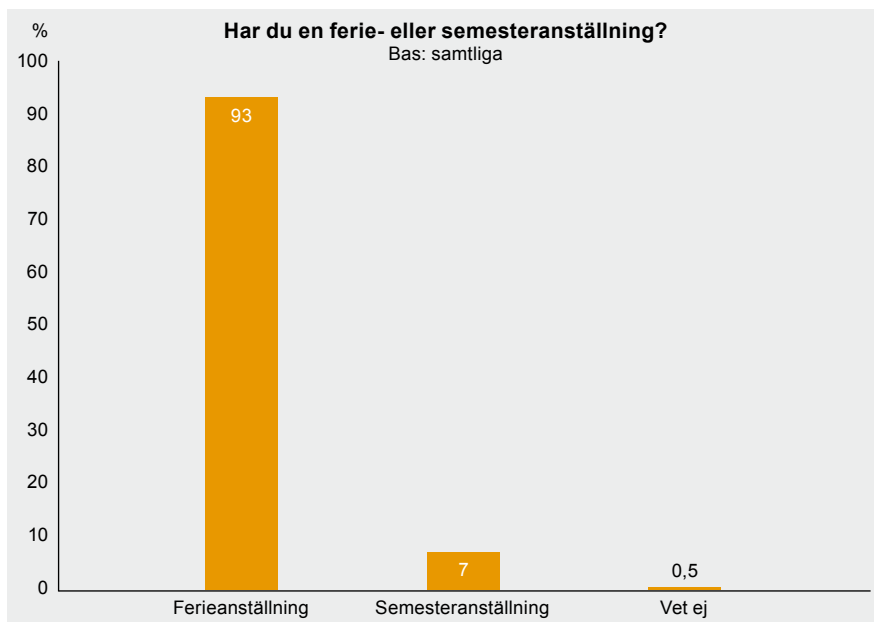


Diagram 2.3.1

## Anställning och arbetstid

Merparten av lärarna har en ferieanställning. Bland de privatanställda lärarna har 64 procent en ferieanställning och 35 procent en semesteranställning. I diskussionen om lärares arbetstid framställs det ofta som om alla lärare i friskola har semestertjänst men vår undersökning visar alltså att så inte är fallet.

Till detta ska läggas att många lärare med semestertjänst ändå har lokala avtalsregleringar som innebär att de arbetar mer när eleverna är på plats och ges kompensationsledigt på andra tider. Detta kan beskrivas som att ferieregleringen återskapas lokalt inom ramen för den centrala semesterregleringen, detta som en anpassning till rådande verklighet. Lärarna behövs bäst när eleverna är i skolan, under terminerna.

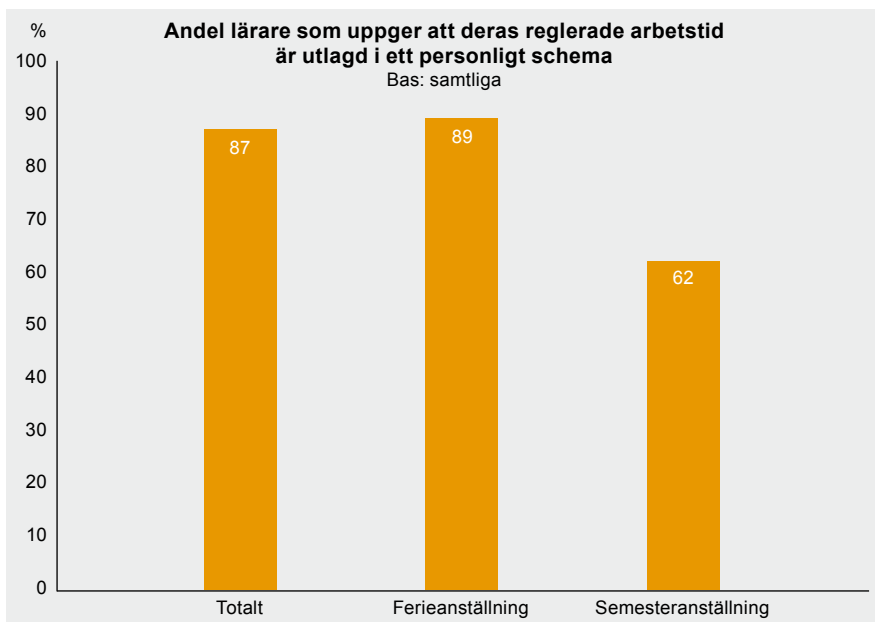


Diagram 2.3.2

En aspekt av lärares arbetsmiljö är organiseringen av deras arbetstid. Det ska vara tydligt för alla anställda när deras arbetstid börjar och slutar. Det är avgörande för att kunna visa när övertid uppstår och för att veta om en händelse, till exempel en skada, skett under eller utanför arbetstiden. Arbetstidsschemat över den reglerade arbetstiden är viktigt för lärare anställda på ferietjänst, då denna arbetstidskonstruktion bygger på att rektor leder och fördelar arbetet inom den reglerade tiden medan det är arbetstagaren själv som råder över sin förtroendearbetstid.

87 procent av lärarna uppger att deras arbetstid är utlagd i ett personligt schema. Bland lärare med semestertjänst är det 62 procent, vilket möjligen kan förklaras med att man i stället har ett gemensamt arbetstidsschema som gäller alla och att den svarande inte uppfattat detta som "personligt". Bland lärare med ferietjänst uppger 89 procent att de har ett personligt schema vilket innebär att en av tio kan ha svårt att se var gränsen går mellan den reglerade och den oreglerade arbetstiden.

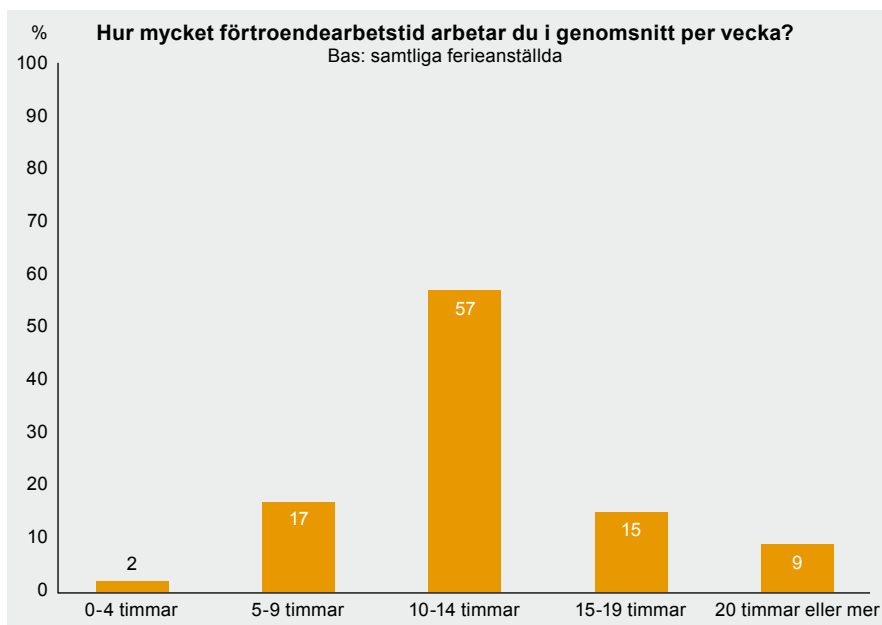


Diagram 2.3.3

Enligt det kommunala läraravtalets bilaga M är lärares årsarbetstid densamma som för andra arbetstagare. Merparten av årsarbetstiden utgörs av reglerad arbetstid, resten av förtroendearbetstid. Vi ser att 74 procent av lärarna uppger att de i genomsnitt arbetar mellan fem och 15 timmar förtroendearbetstid per vecka. Samtidigt är det 24 procent som uppger att de arbetar 15 timmar eller mer. I nästa diagram ser vi att både medianvärdet, och undre kvartilen landar på tio timmar medan medelvärdet är 12 timmar. Lärarna i den övre kvartilen uppger i genomsnitt 13 timmars förtroendearbetstid i veckan. Konstruktionen med förtroendearbetstid innebär att olika lärare kan arbeta olika mycket, men om intentionen – att lärare ska ha samma årsarbetstid som andra – ska hållas, bör lärarna i genomsnitt arbeta 10,5 timmar förtroendearbetstid per vecka. Vår slutsats blir därför att lärarna som kollektivt arbetar fler timmar än vad avtalets konstruktion har avsett.

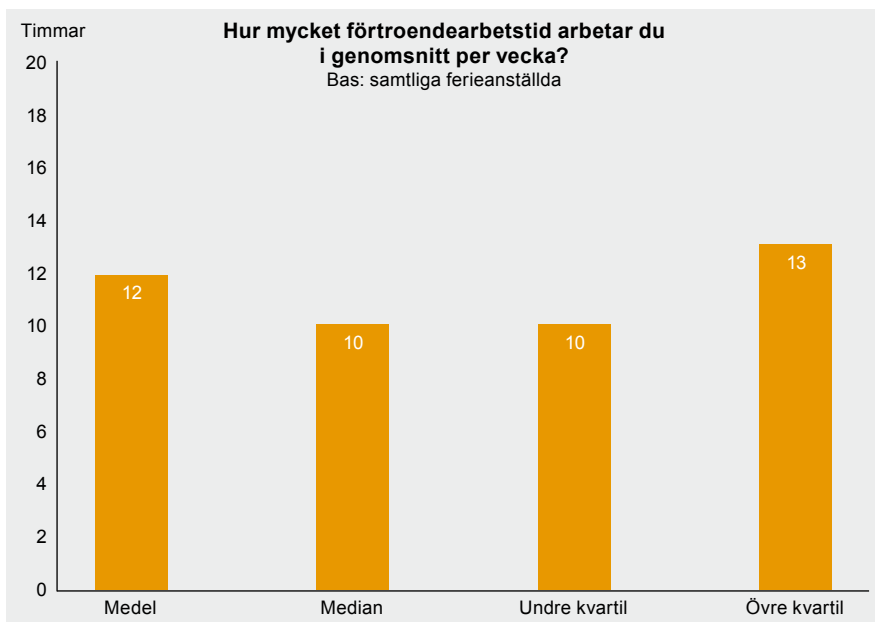


Diagram 2.3.4

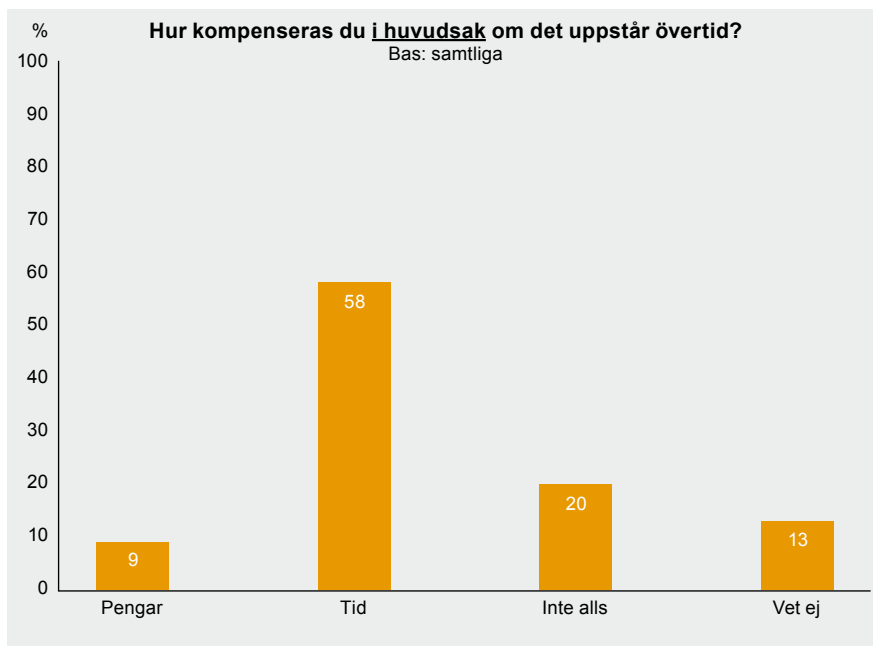


Diagram 2.3.5

Övertidsarbete kan ersättas med tid eller pengar. Pengar är oftast huvudalternativet men den anställda kan själv välja att i stället bli ersatt med ledig tid. Tiden ska i så fall beräknas på samma sätt som ekonomisk övertidsersättning, alltså inte timme för timme. Vi valde att inte fråga om hur de svarande ville ha det utan om hur det är. Bland de svarande lärarna är det en av fem som uppger att de inte alls ersätts för övertid<sup>3</sup>, en av tio ersätts i pengar och ungefär sex av tio i tid. Lärare anställda i fristående skolor ersätts i något större omfattning i pengar, 15 procent, mot 55 procent i tid.

<sup>3</sup> I frågan poängterades att det rör sig om övertid som är beordrad av arbetsgivaren.

### Har du tillräckligt med tid inom den reglerade arbetstiden för att kunna ta hand om följande arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt?

Bas: samtliga

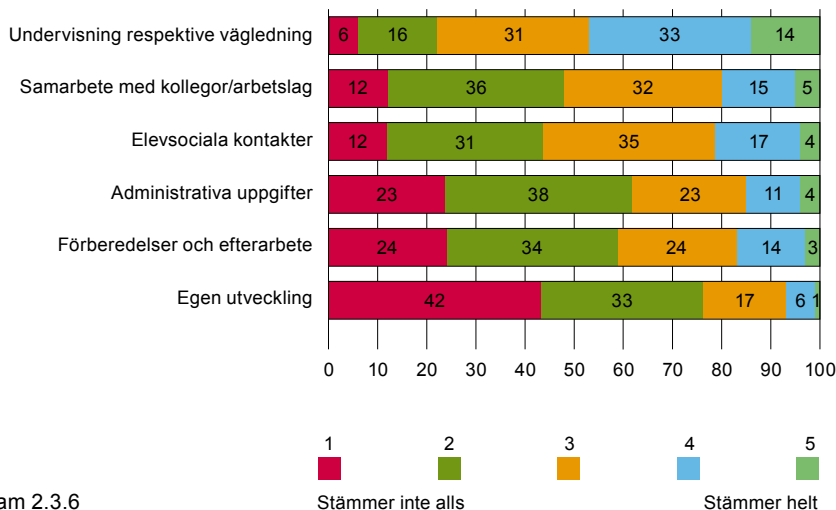
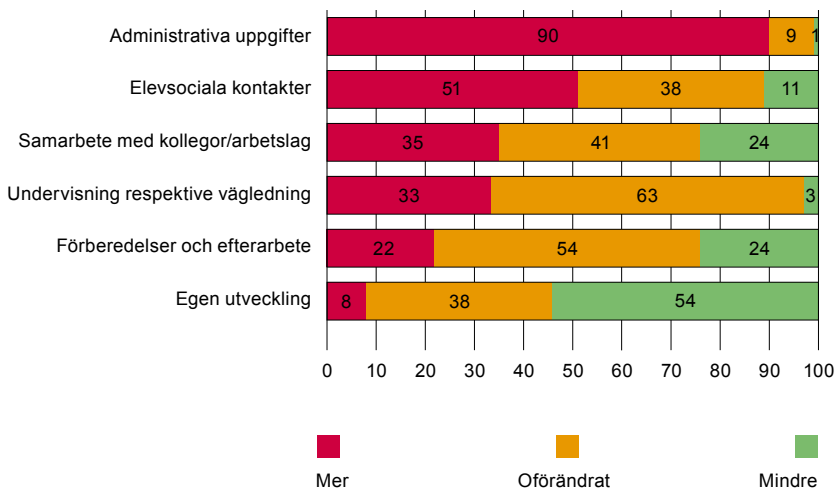


Diagram 2.3.6

Om vi bedömer svaren 3, 4 och 5 som "tillfredsställande" är det endast till arbetsuppgiften "undervisning" som merparten av lärarna upplever att de har tillräckligt med tid. När det gäller tid till samarbete är det ungefär 50-50 och med tid till elevsociala kontakter är det något sämre bevänt. Runt 60 procent av lärarna upplever inte att de inom sin arbetstid hinner ta hand om administration och för- och efterarbete på ett tillfredsställande sätt och när det gäller egen utveckling ser det riktigt illa ut. Enligt det kommunala avtalet ska lärare varje år ha i genomsnitt 104 timmar till kompetensutveckling inom den reglerade arbetstiden. Det innebär att någonstans mellan sju och åtta procent av arbetstiden borde gå till kompetensutveckling, vilken läraren i sin tur borde uppleva som egen utveckling. Detta resultat ger oss skäl att tro att så inte är fallet. Vi ser ju dessutom tidigare, i diagram 2.8, att ungefär hälften av lärarna upplever att de inte får den kompetensutveckling de behöver.

## På vilket sätt har dina arbetsuppgifter förändrats jämfört med för fem år sedan?

Bas: de som har samma typ av tjänst i dag som för fem år sedan



Resultatet baseras på svaren bland de personer som uppgav att de har samma typ av tjänst i dag som för fem år sedan. 72 procent av lärarna och 55 procent av studie- och yrkesvägledarna uppgav att de har samma typ av tjänst i dag som för fem år sedan. På nästa sida redovisas motsvarande resultat bland samtliga personer som besvarade enkäten.

Diagram 2.3.7

Vi ser att det absolut vanligaste är att lärare upplever att deras administrativa uppgifter har ökat. 90 procent av de svarande menar att så är fallet medan en procent menar att de administrativa uppgifterna minskat. Det är alltså inte fråga om någon omfördelning mellan lärarna. En av tre lärare uppger att de har mer undervisning i dag än för fem år sedan. Då ska vi också ta i beaktande att mer undervisning ofta för med sig även mer kringuppgifter, inte minst för- och efterarbete och administration.

Hälften av lärarna upplever att de elevsociala kontakterna ökat och ungefär lika stor andel upplever att tiden för egen utveckling minskat. Det är också tydligt att ökningarna totalt sett är större än minskningarna – så om inget som inte ryms inom dessa kategorier tagits bort – kan vi även dra slutsatsen att den totala arbetsbördan ökat.

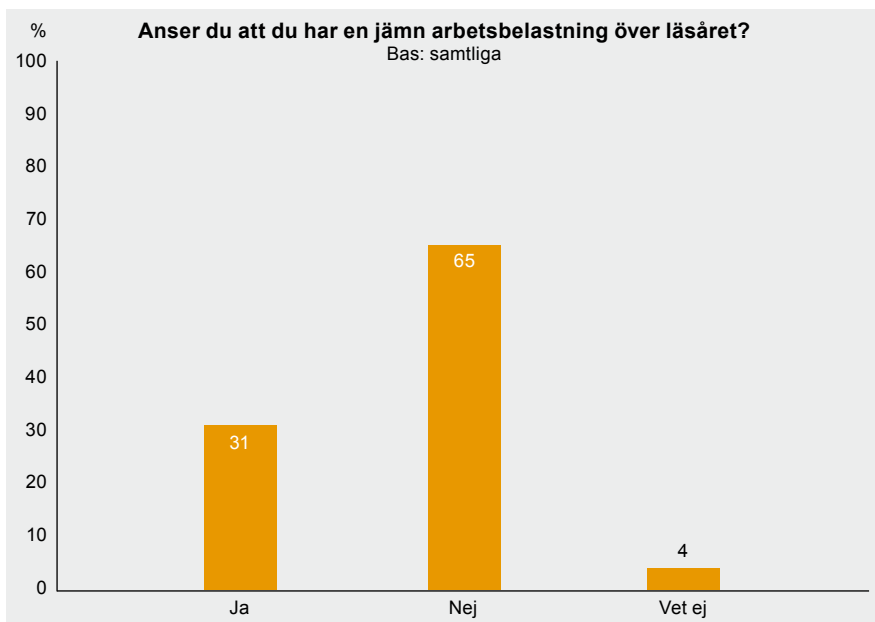


Diagram 2.3.8

Bland de svarande finns inga skillnader mellan lärare anställda hos privat eller kommunal huvudman. Däremot finns en skillnad mellan män och kvinnor. 39 procent av männen, mot 29 procent av kvinnorna, uppger att de har en jämn arbetsbelastning. Men det är ändå även bland männen vanligast att man upplever den som ojämn.

Vi bad de svarande förklara varför arbetsbelastningen blir ojämn. Det är framför allt att hålla utvecklingssamtal, skriva omdömen, rätta nationella prov och betygsättning som lyfts fram som arbetsuppgifter som bidrar till den ojämna arbetsbelastningen. Också elevernas praktikperioder och att ämnen läses i perioder och inte hela läsåret är bidragande orsaker. Flera privatanställda lärare påtalar att semestertjänsten innebär att de har perioder då eleverna inte alls är på plats vilket leder till minskad arbetsbörda just då.

Anförda arbetsuppgifter är förutsägbara och ständigt återkommande. En relevant fråga att ställa är därför varför den ojämna arbetsbelastningen tycks så omöjligt att göra något åt? I stället kan vi se att situationen blivit värre. I vår undersökning från 2003 svarade 57 procent av lärarna att de inte har en jämn arbetsbelastning och 42 procent att så är fallet.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> I undersökningen från 2005 var förhållandet i stort sett detsamma, 58 procent nej och 42 procent ja.



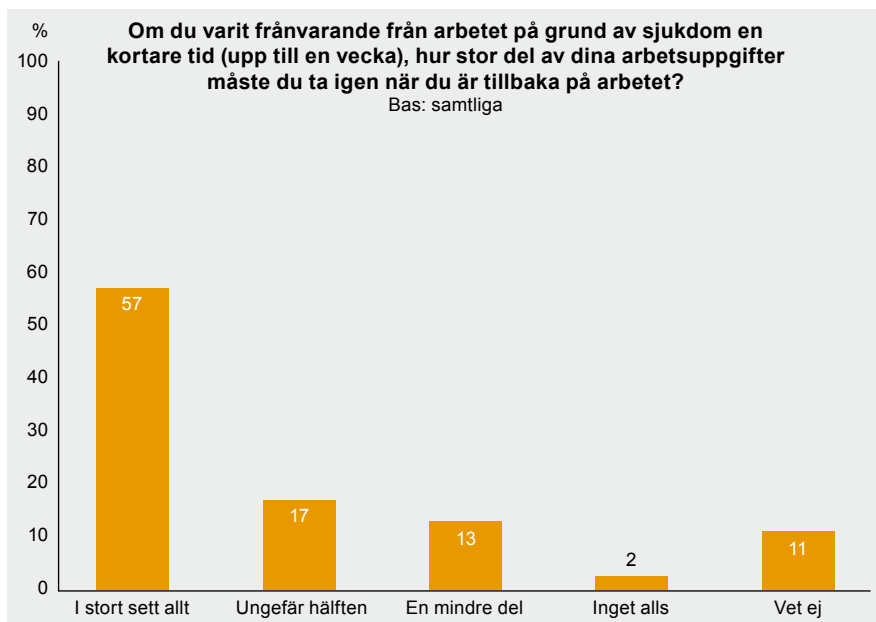


Diagram 2.4.1

## Hälsa

En lärare som stannar hemma på grund av sjukdom kan i de flesta fall inte ta igen den undervisning som skulle ha genomförts den dagen, men dom flesta andra uppgifterna väntar på att tas om hand när läraren är tillbaka.

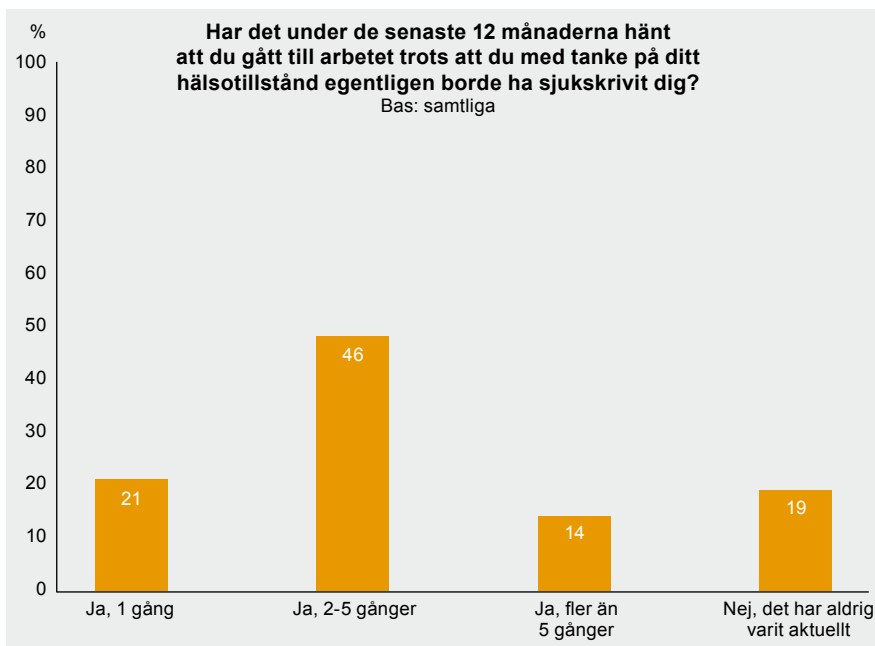


Diagram 2.4.2

I ovanstående diagram ser vi att två av tio lärare har varit sjuknärvarande en gång det senaste året, nästan hälften uppger att de varit det två till fem gånger medan 14 procent svarar att det hänt fler än fem gånger. För två av tio lärare har det aldrig varit aktuellt. Vid undersökningen 2003 var det 17 procent som svarade en gång, 42 procent som svarade två-fem gånger, 16 procent som svarade fler än fem gånger och 23 procent som uppgav att det aldrig varit aktuellt. Det innebär att sjuknärvaron jämfört med 2003 tycks ha ökat något.

Vi ser en signifikant skillnad mellan män och kvinnor när det gäller sjuknärvaro fler än fem gånger. Endast nio procent av männen anger detta att jämföra med 16 procent av kvinnorna. Det är också 27 procent av männen som uppger att det aldrig varit aktuellt.

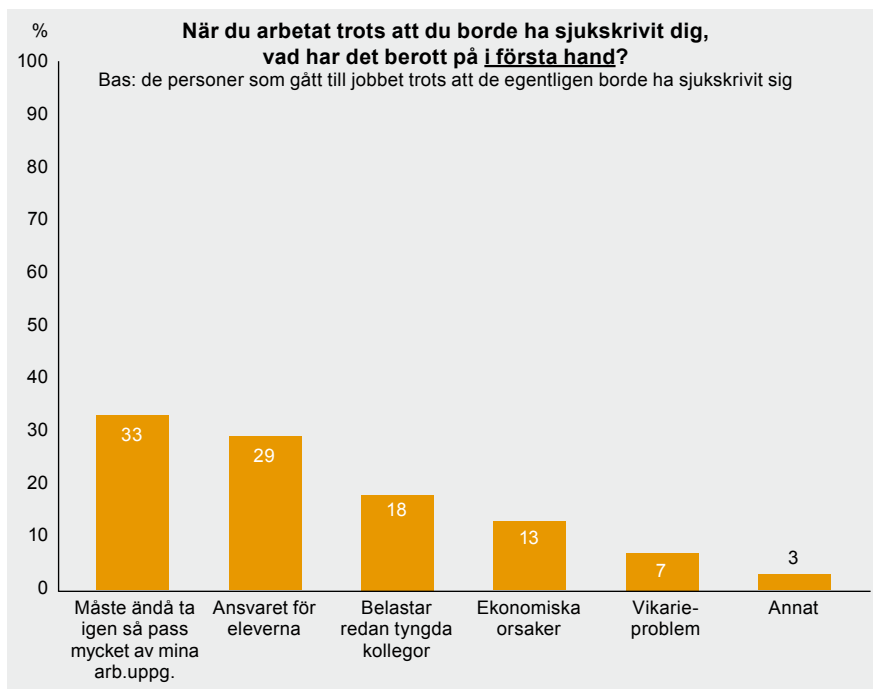


Diagram 2.4.3

Ovanstående resultat baseras på svaren bland de lärare (81 procent av de svarande) som uppgav att de under de senaste 12 månaderna gått till jobbet trots att de egentligen borde ha sjukskrivit sig.

Främsta skälet till att sjuknärvara tycks vara att lärare ändå måste ta igen så mycket av sina arbetsuppgifter. Denna omständighet är tätt följd av att läraren känner ansvar för sina elever. Vi ser också att läraren inte vill belasta sina kollegor. Det två senare skälen kan kopplas till svaren i nästa diagram där vi ser att det är förhållandevis ovanligt att arbetsgivaren tar in extern vikarie när en lärare är sjuk.

Bland de yngsta lärarna, 20-29 år, har sjuknärvaron i stället vanligtvis ekonomiska orsaker. 42 procent uppger detta som skäl medan endast tio procent uppger att skälet är att de ändå måste ta igen sina arbetsuppgifter. Det finns som tidigare sagts en signifikant skillnad mellan könen när det gäller sjuknärvaron. Dock är så inte fallet när det gäller skälen till sjuknärvaro. De män som väljer att arbeta trots att de är sjuka gör det i stort sett av samma skäl som kvinnorna.

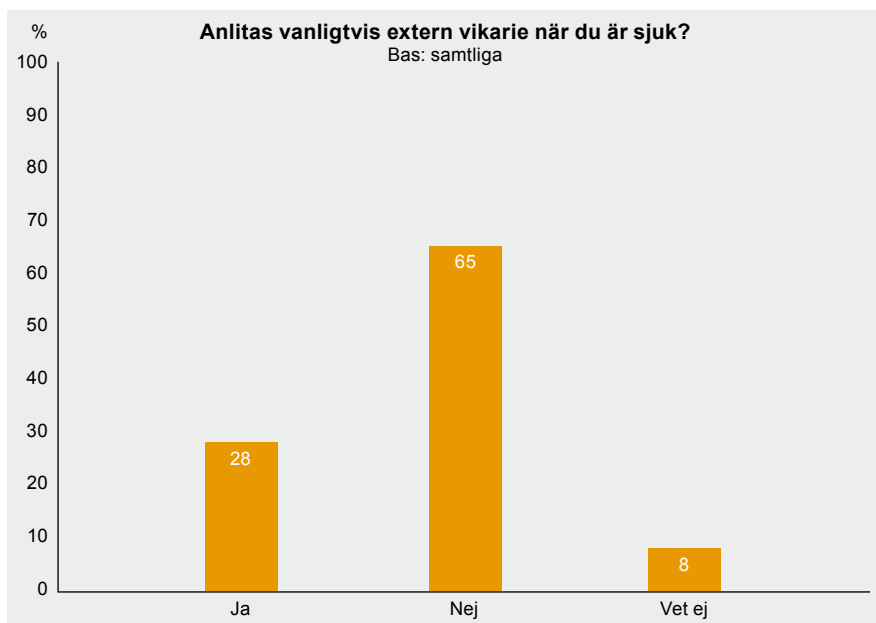


Diagram 2.4.4

En av tre lärare uppger att det vanligtvis anlitas extern vikarie när de är sjuka och som vi ser i nästa diagram uppger 61 procent av dem att det sker från första dagen, 25 procent från andra dagen och tio procent från tredje dagen. För första dagen är alltså procentandelen egentligen betydligt lägre än de 28 procenten.

På frågan om hur vikariefrågan löses när extern vikarie inte finns att tillgå har vi fått en mängd svar och många av dem är likartade. Då lektioner inte kan läggas på hög ser vi bland lärarna i stället i huvudsak två lösningar: antingen täcker kollegor upp och tar extra lektioner eller så ges eleverna ledigt. Det är också vanligt förekommande att någon ser till att eleverna får uppgifter och att de sedan förväntas arbeta på egen hand. Den sjuka läraren förväntas då ha förmedlat till skolan vilka uppgifter som ska göras.

I ett fåtal fall uppger de svarande att kollegor får betalt för att hoppa in eller att det finns fast anställd vikarie på skolan. Några skolor har också system för att ett visst antal vikarietimmar ingår i lärarens tjänst.

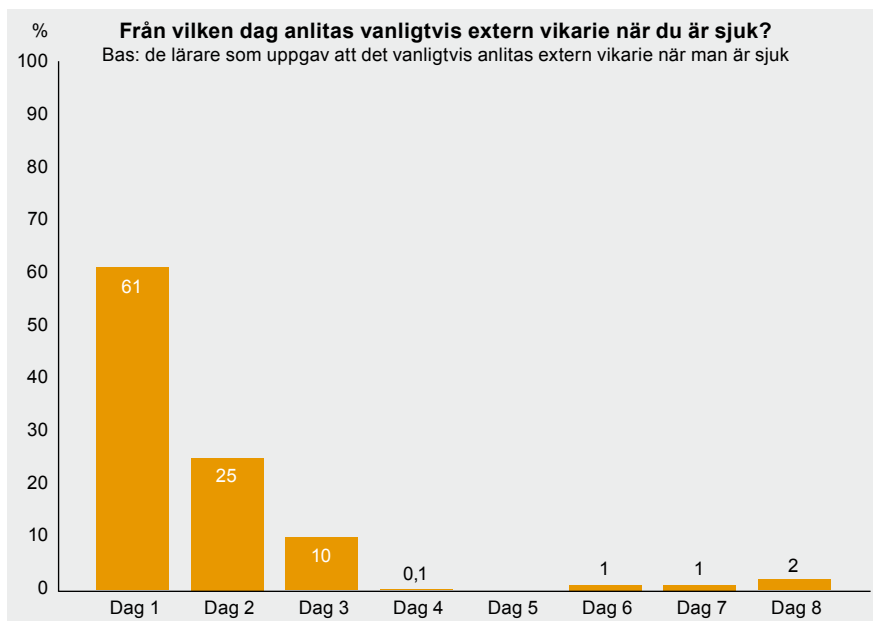


Diagram 2.4.5

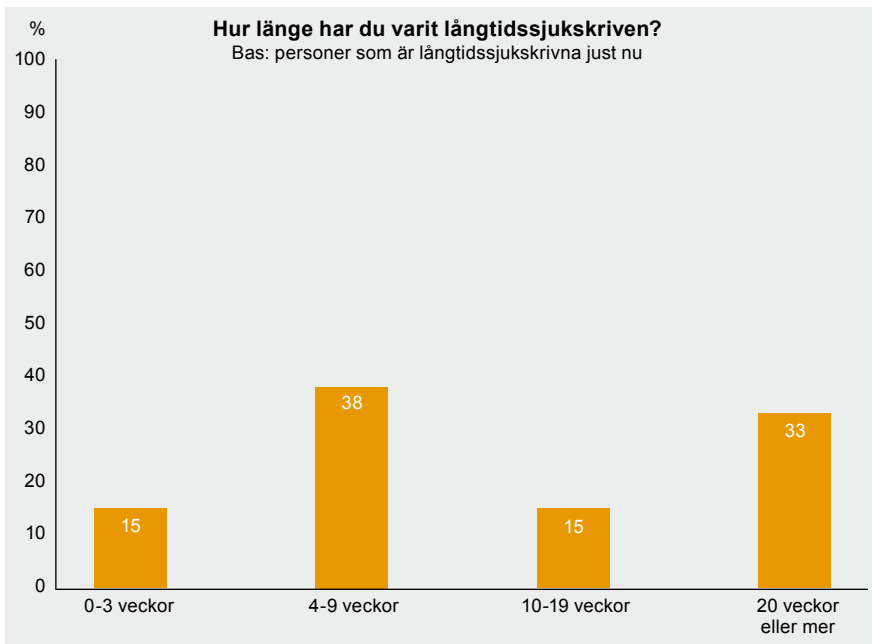
Några citat från de svarande: "Andra lärare på skolan tar mina lektioner, jag skickar instruktioner på morgonen." "De övriga lärarna får täcka upp lektioner så inget ställs in. Vanligtvis måste man mejla rektorn sin lektionsplanering så att någon annan kan gå in och ta den lektionen." "Det går alltid [att få tag på extern vikarie]." "Elever arbetar på egen hand eller kollegor som går in och täcker. Jag styr från sjuksängen!" "Eleverna får gå till sina klasser, jag är speciallärare." "Eleverna får ingen specialpedagogisk undervisning." "Eleverna får ledigt och jag måste se till att de hinner med kursen i alla fall när jag kommer tillbaka." "Finns ett antal lärare som arbetar deltid som gärna hoppar in." "Går till jobbet när jag är sjuk, annars löser jag det med gamla elever." "Inom arbetslaget med den stackare som inte vågar säga nej." "Lektionerna ställs in och jag måste genomföra kommande lektioner mer effektivt för att hinna med allt." "Kollegor hoppar in och trixar med sina och mina undervisningsgrupper, springer mellan, sätter upp lappar på dörren till exempel." "Kollegor tar närvaro men jag måste själv ordna uppgifter hemifrån."



Diagram 2.4.6

Tre procent av de svarande lärarna var långtidssjukskrivna när de svarade på enkäten. Ytterligare sju procent hade varit långtidssjukskrivna under det senaste året. Dessutom har tre procent varit sjukskrivna sex gånger eller fler under det senaste året. Att vara sjukskriven minst fyra veckor eller sex gånger under ett år brukar utgöra kriteriet för att genomföra en så kallad rehabiliteringsutredning. Det är av den anledningen vi valt dessa gränser i denna fråga.

Vid undersökningen 2003 var det nio procent av lärarna som uppgav att de just då var långtidssjukskrivna. Med tanke på att regelverket kring sjukskrivningar förändrats sedan dess är det osäkert om man kan dra slutsatsen att lärare är friskare i dag.



Ovanstående resultat baseras på svaren bland de tre procent av lärarna som uppgivit att de var långtidssjukskrivna vid svarstillfället.

Diagram 2.4.7

Det är vanligast att ha varit sjukskriven fyra-nio veckor men det är nästan lika många som varit sjukskrivna mer än 20 veckor.

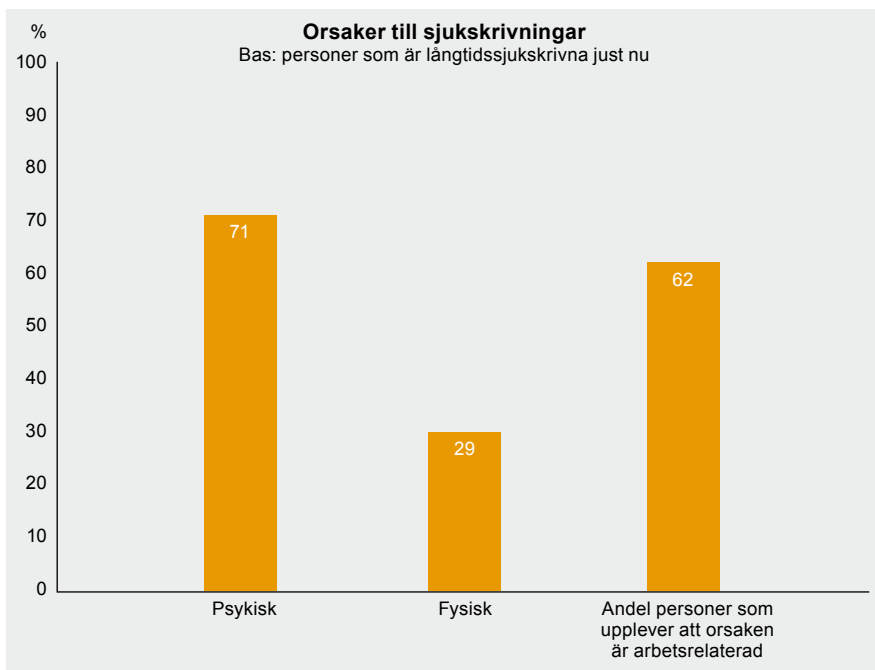


Diagram 2.4.8

Diagrammet ovan visar att det var mer än dubbelt så vanligt att orsaken till sjukskrivning var psykisk än att den var fysisk. Dessutom uppger sex av tio långtidssjukskrivna att de upplever orsaken som arbetsrelaterad.



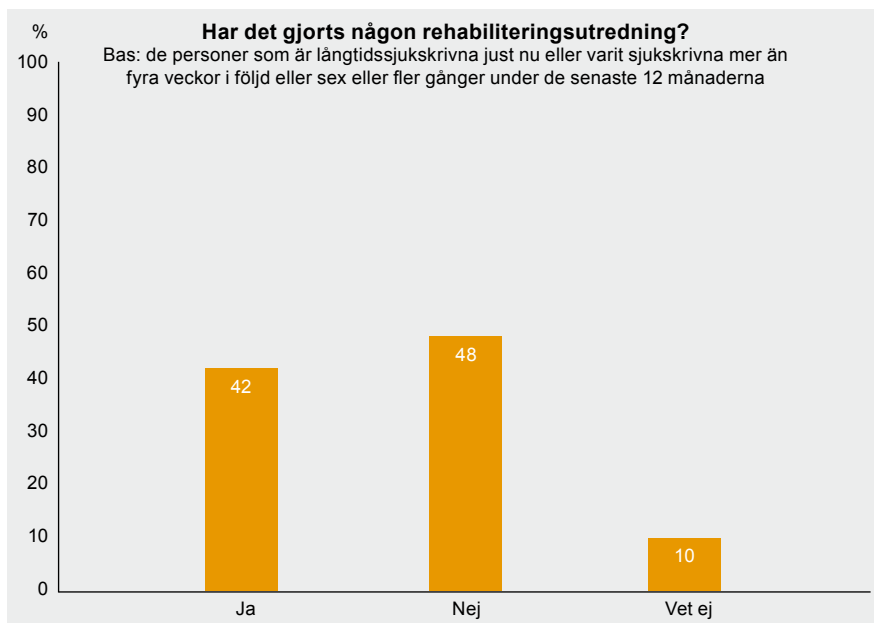


Diagram 2.4.9

Som vi sett i tidigare diagram omfattas ungefär en av tio svarande av något av de vedertagna kriterierna för att det ska genomföras en rehabiliteringsutredning. Ett av syftena med en rehabiliteringsutredning är att utröna om det går att göra en arbetsanpassning. Det kan röra sig om ändringar i den fysiska arbetsmiljön men också till exempel en ändrad förläggning av arbetstiden eller förändrade arbetsuppgifter. I nästa diagram ser vi att det för fyra lärare av tio och för två studie- och yrkesvägledare av tio har vidtagits någon form av arbetsanpassning.

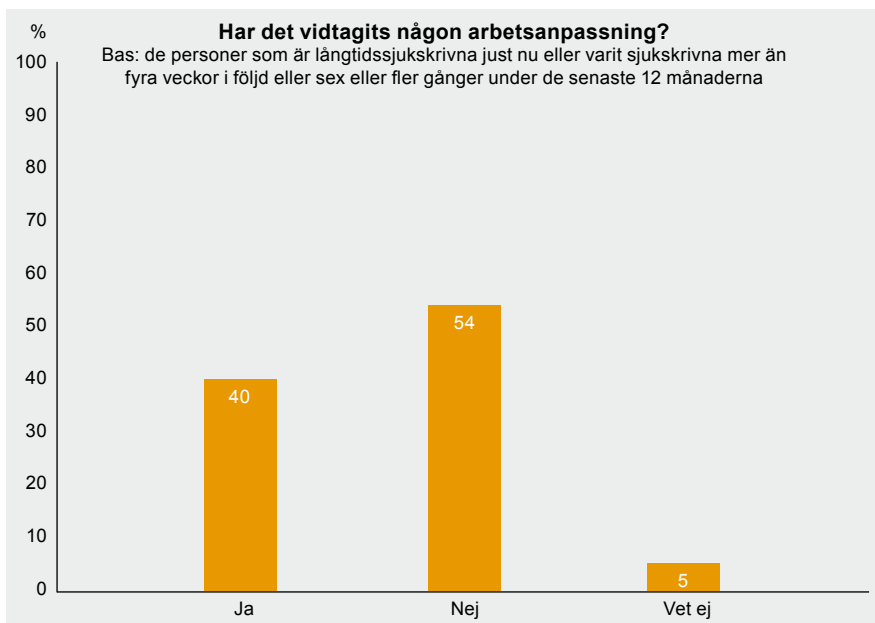


Diagram 2.4.10

När dessa två frågor körs mot varandra framgår att av dem som uppger att det genomförts en rehabiliteringsutredning har 71 procent också fått en arbetsanpassning medan sådan bara gjorts för 12 procent av dem som inte genomgått någon rehabiliteringsutredning. Det tycks alltså som om rehabiliteringsutredningarna verkligen leder till att åtgärder vidtas för att lärarens arbetssituation ska bli bättre.

## Hur påverkas du av din arbetssituation?

Bas: samtliga lärare

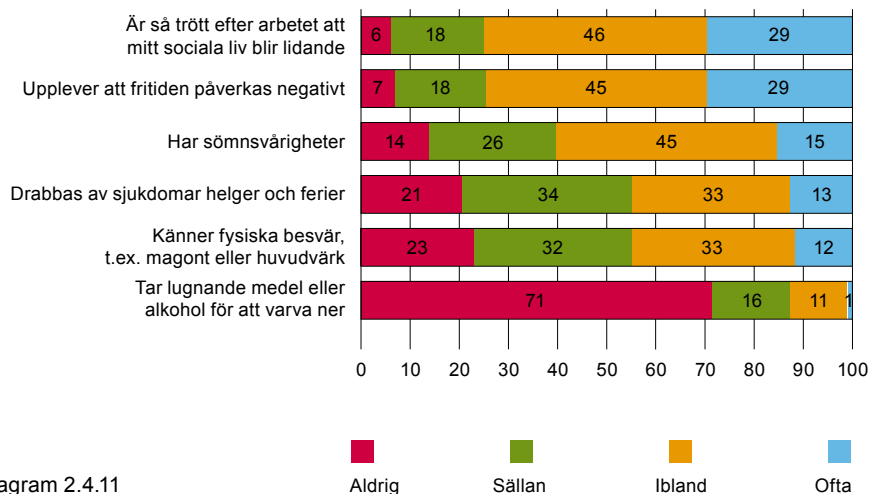


Diagram 2.4.11

Överlag tycks lärare i dag vara mer påverkade av sin arbetssituation än vid vår undersökning 2003. Vi ser att det framför allt handlar om trötthet, som påverkar det sociala livet, och om att fritiden påverkas negativt. Det är också vanligt med sömnsvårigheter. Jämfört med 2003 är det framför allt andelen som uppger att de ibland påverkas som har ökat medan det på några av områdena skett en liten minskning av andelen som uppger att de ofta påverkas.

## Diskriminering, trakasserier samt hot och våld

Med den nya diskrimineringslagen finns sju grunder för diskriminering (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder). Diskriminering är när en arbetsgivare behandlar någon sämre på jobbet (till exempel sämre löneutveckling, att inte erbjuda vissa kurser eller dylikt) utifrån någon av de sju grunderna.

Även trakasserier (till exempel utfrysning eller dylikt) är förbjudna i lag om de har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det gäller oavsett om den som trakasserar är en arbetsgivare eller en annan arbetstagare. Det är också förbjudet med sexuella trakasserier i form av ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelande.

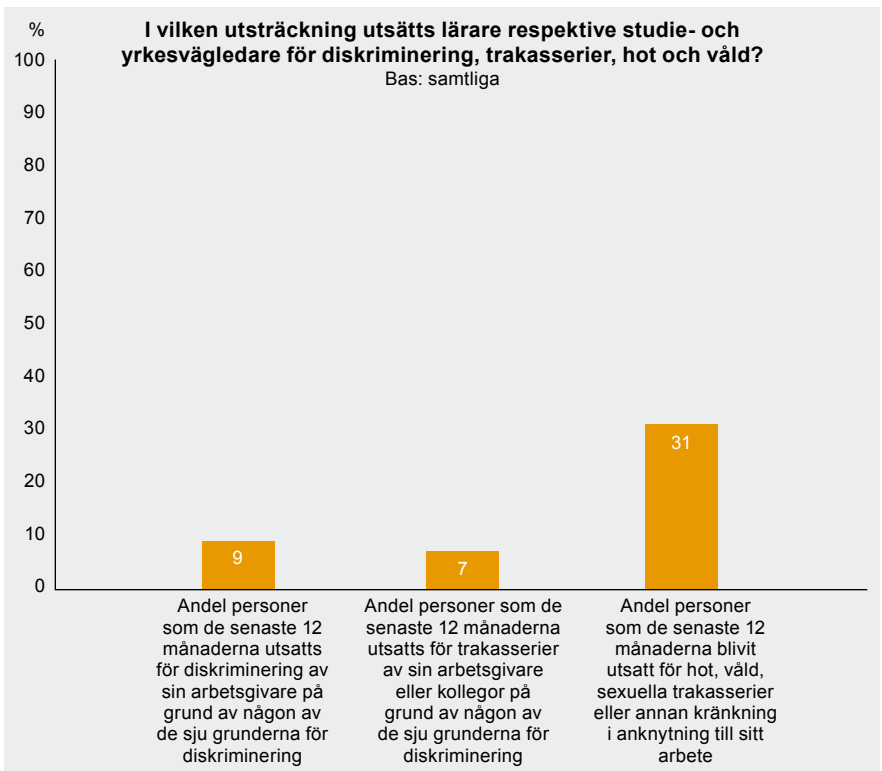


Diagram 2.5.1

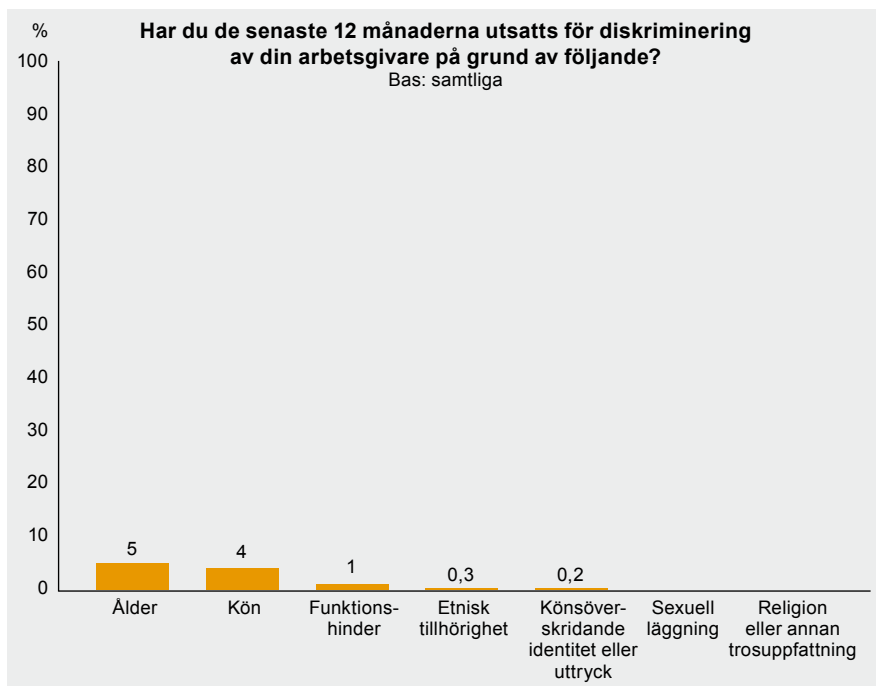


Diagram 2.5.2

Det är inte fråga om diskriminering eller trakasserier i lagens mening om man blir utsatt av till exempel en elev eller en elevs förälder. Däremot kan ju även handlingar av hot- och våldskaraktär utgöra ett brott utifrån annan lagstiftning oavsett vem som utsätter någon för dem.

Av dem som uppger att de diskriminerats av arbetsgivaren är det ungefär lika många som uppger att orsaken är ålder som de som uppger kön. Även diskriminering på grund av funktionshinder, etnisk tillhörighet och könsöverskridande identitet förekommer men i mindre utsträckning.

Det finns inga signifikanta skillnader mellan könen när det gäller upplevd diskriminering men något fler kvinnor än män upplever sig diskriminerade (nio procent mot fyra bland lärare och nio procent mot sju bland studie- och yrkesvägledare).

Bland lärare finns en signifikant skillnad avseende ålder vid upplevd åldersdiskriminering. Såväl de yngsta som de äldsta utmärker sig med 14 respektive tio procent.



Diagram 2.5.3

Det tycks vara något mindre vanligt med trakasserier än med diskriminering. Sju procent av lärarna uppger att de trakasserats av kollegor eller arbetsgivare. Grunden är även här i huvudsak ålder och kön men det förekommer även trakasserier på andra grunder.

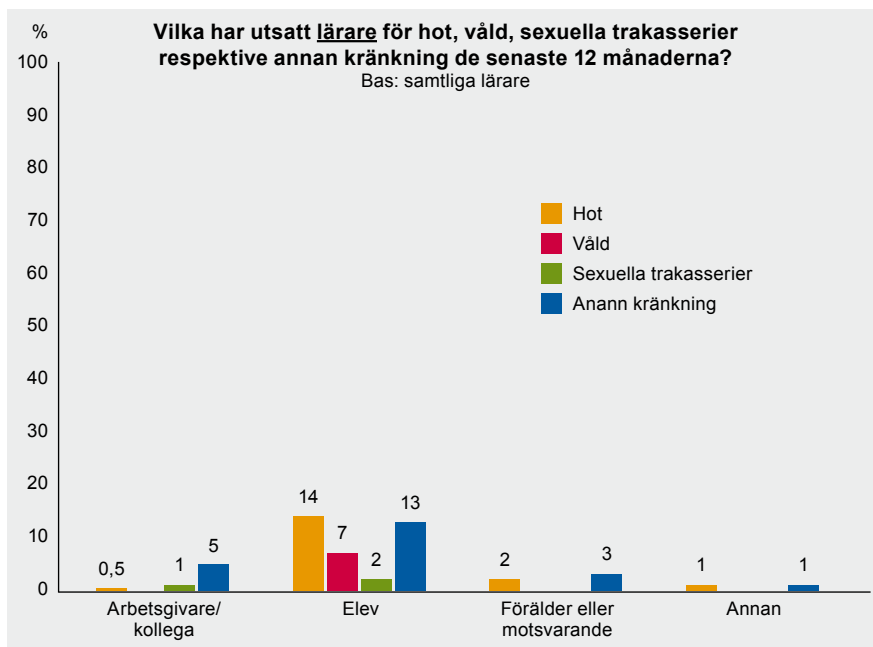


Diagram 2.5.4

De flesta utsätts förstås inte för vare sig hot, våld, sexuella trakasserier eller andra kränkningar, men det är ändå tre av tio lärare som uppger att de blivit utsatta. Det är också i dag fler som uppger sig ha blivit utsatta än i vår undersökning från 2003. Då uppgav elva procent av lärarna att de utsatts för hot mot 16 procent i dag. Samtidigt har andelen lärare som utsatts för våld mer än dubblats från tre procent 2003 till sju procent i dag.

Andelen som utsatts för sexuella trakasserier är i stort sett oförändrad medan andra kränkningar tycks ha minskat. 2003 uppgav 29 procent av lärarna att de utsatts för annan kränkning och den andelen har nu sjunkit till 20 procent.

I årets enkät har vi lagt till frågan om vem som utsatt läraren: en arbetsgivare/kollega, en elev, en förälder eller någon annan. Fem procent uppger att de blivit utsatta för annan kränkning av en arbetsgivare/kollega och det är också en procent som utsatts för sexuella trakasserier av någon ur denna kategori. En halv procent av lärarna uppger att en arbetsgivare eller kollega hotat dem men ingen har blivit utsatt för våld.

Eleverna är den största gruppen i skolan och också de som i störst omfattning utsätter lärare för så gott som alla de händelser vi frågat om.

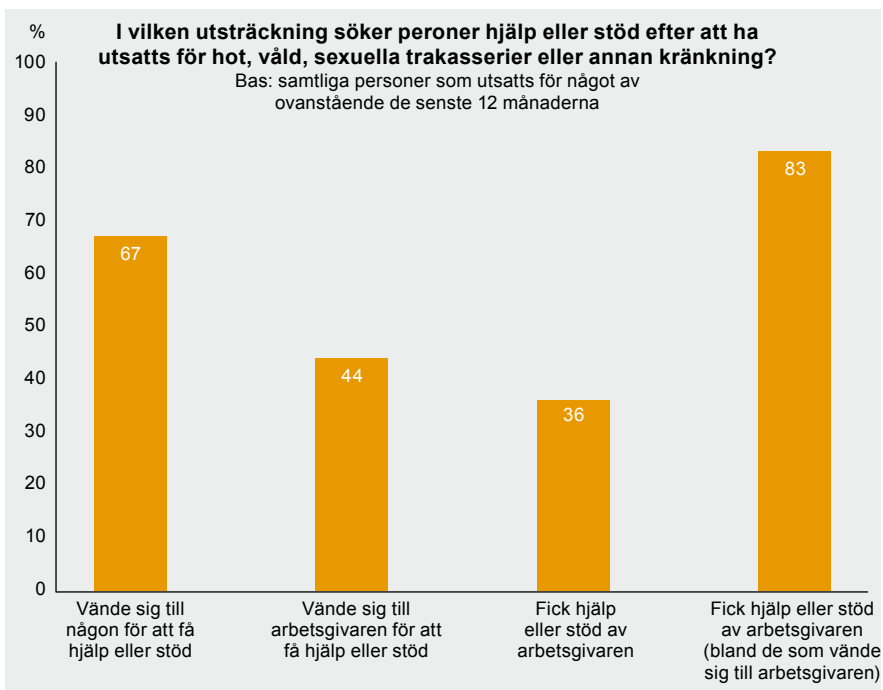


Diagram 2.5.5

14 procent av lärarna uppger hot från elever, näst vanligast är andra kränkningar där 13 procent av lärarna blivit utsatta av elever. Sju procent av lärarna har blivit utsatta för våld från en elev och minst vanlig är sexuella trakasserier. Två procent av lärarna har utsatts för detta av elever. När det gäller föräldrar eller "annan" som "utövare" har hot och annan kränkning förekommit mot två-tre procent av lärarna.

De svarande erbjöds en möjlighet att uppge vad "annan kränkning" bestod av. Närmare 200 av de svarande har valt att göra detta. Absolut vanligast är verbala kränkningar från elever, allt från någon enstaka gång till ständigt pågående. Det är också rätt många som upplevt att det förekommer "skitsnack" om läraren mellan kollegor eller elever. Därutöver redovisas ett antal fall av anklagelser av olika slag, dels från elever och föräldrar men också från kollegor och arbetsgivare. Det kan röra sig om påståenden om bristande kompetens men också att läraren ska ha utsatt andra för rasism, mobbning eller sexuella trakasserier. Några redovisar också upplevda orättvisor: andra lärare än läraren själv har till exempel fått delta i kompe-





Diagram 2.5.6

tensutveckling. Några berättar också om privat egendom, till exempel cyklar, som blivit vandaliserade/förstörda.

Först ställde vi frågan om den utsatta läraren vänt sig till "någon" för att få stöd, och det hade 67 procent av de utsatta gjort. Nästa fråga gällde om det i så fall var arbetsgivaren man vände sig till. Det svarade 44 procent av de utsatta att det var. De övriga 23 procenten vände sig alltså till någon annan. 36 procent av de utsatta uppger att de fick stöd av arbetsgivaren men vi ser också att 83 procent av dem som valde att vända sig direkt till arbetsgivaren också fick stöd. Det är alltså 17 procent av dem som vände sig till arbetsgivaren (44 procent av de utsatta) som inte fick det önskade stödet.

Jämfört med undersökningen 2003 har andelen som vet hur de ska hantera hot- och våldssituationer ökat. Då var det ungefär hälften som svarade ja, nu är det 64 procent. Även om en förbättring skett uppger fler än tre av tio att de inte vet hur de ska hantera sådana situationer och det är långt ifrån tillfredsställande.

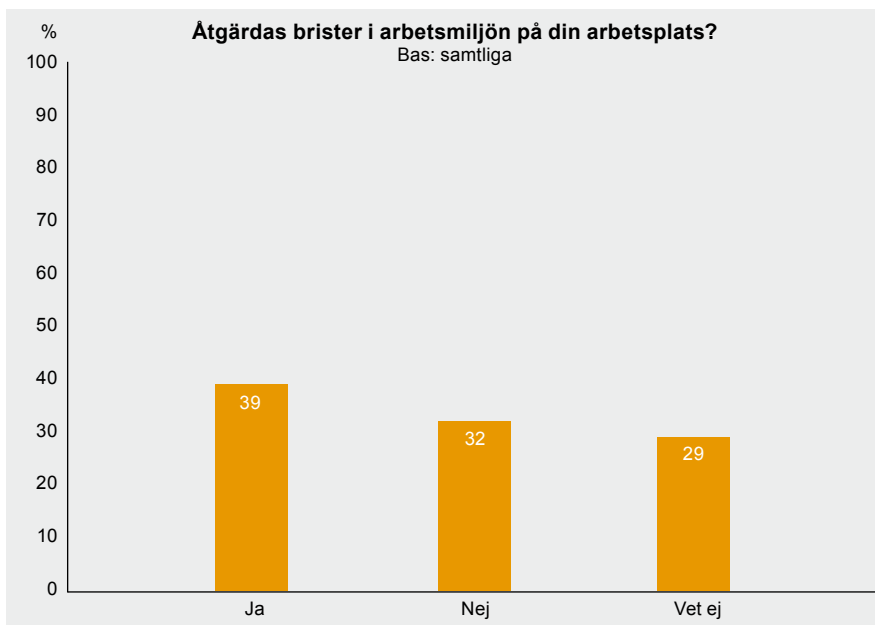


Diagram 2.5.7

I undersökningen 2003 fanns inte svarsalternativet "vet ej" men vi ser att förhållandet mellan dem som svarar ja respektive nej ser ungefär likadant ut nu som då. Det är visserligen fler som svarar ja än nej, men fortfarande upplever många att brister i arbetsmiljön på arbetsplatsen inte åtgärdas.

# Frågeformulär

## Besvara gärna enkäten på webben!

Gå in på [www.lr.se/amu](http://www.lr.se/amu) och logga in med nedanstående uppgifter:

Användarnamn (Projekt ID)

Lösenord (Password)

## INLEDANDE FRÅGOR

### 1. Vilken yrkesgrupp tillhör du?

- 1  Lärare **Gå till fråga 3**
- 2  Studie- och yrkesvägledare **Gå till fråga 3**
- 3  Är inte anställd som lärare/studie- eller yrkesvägledare just nu

### 2. Denna enkät riktar sig till lärare respektive studie- och yrkesvägledare. Vi skulle ändå uppskatta om du som för tillfället inte är anställd som något av ovanstående kryssar för din nuvarande huvudsysselsättning nedan och sedan postar ditt svar. Tack för din medverkan.

Nuvarande huvudsysselsättning:

- 1  Arbetar som följande: \_\_\_\_\_
- 2  Arbetssökande
- 3  Pensionär
- 4  Annat: \_\_\_\_\_

## BAKGRUNDSFRÅGOR

### 3. Vem är din arbetsgivare?

(Om du har flera arbetsgivare, ange den där du har högst sysselsättningsgrad)

- 1  Kommunen
- 2  Landstinget
- 3  Staten
- 4  Privat

### 4. I vilken kommun ligger din arbetsplats?

### 5. Kön:

- 1  Kvinna
- 2  Man

### 6. Ålder: \_\_\_\_\_ år

### 7. Hur länge har du arbetat som lärare/studie- och yrkesvägledare?

- 1  Mindre än 5 år
- 2  5-10 år
- 3  11-20 år
- 4  Mer än 20 år

### 8. Inom vilken skolform arbetar du?

- 1  Grundskola
- 2  Gymnasieskola
- 3  Vuxenutbildning
- 4  Annan

### 9. Arbetar du i den skolform du är utbildad för?

- 1  Ja, helt och hållet
- 2  Ja, delvis
- 3  Nej

**10. Har din tjänst ett innehåll som motsvarar din utbildning?**

- 1  Ja, helt och hållet
- 2  Ja, delvis
- 3  Nej

**11. Vilken omfattning har din anställning enligt anställningsavtalet?**

- 1  Heltid
- 2  Deltid: \_\_\_\_\_ %

**12. Arbetar du just nu enligt anställningsavtalet?**

- 1  Ja
  - 2  Nej, p.g.a. sjukskriven heltid
  - 3  Nej, p.g.a. sjukskriven deltid
  - 4  Nej, p.g.a. helt föräldraledig
  - 5  Nej, p.g.a. partiellt föräldraledig
  - 6  Nej, p.g.a. studier heltid
  - 7  Nej, p.g.a. studier deltid
  - 8  Nej, p.g.a. annat skäl, nämligen:
-

## DITT ARBETE OCH DIN ARBETSSITUATION

Vissa av frågorna i enkäten kan vara svåra att besvara om du just nu inte arbetar. Vi ber dig därför att fortsättningsvis besvara de frågor du själv upplever som relevanta.

### 13. Är din kompetens kartlagd/inventerad av arbetsgivaren?

- 1  Ja  
2  Nej  
3  Vet ej

### 14. Får du den kompetensutveckling du anser dig behöva?

- 1  Ja  
2  Nej  
3  Vet ej

### 15. Hur väl stämmer följande in på ditt arbete? Bedöm på den 5-gradiga skalan.

|   | Stämmer<br>inte alls     |                          |                          | Stämmer<br>helt          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a) Ger möjlighet till yrkeskarriär              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Är intellektuellt stimulerande               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Tillför andra/samhället något positivt       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Ger mig möjlighet att specialisera mig       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Ger arbetsgemenskap                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Är fritt och självständigt                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Ger mig möjlighet att påverka viktiga beslut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) Nytänkande och initiativ värderas högt       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) Mitt yrke ger mig status även utanför skolan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) Utrustning och lokaler är ändamålsenliga     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**16. Fungerar introduktionsprogrammet för nyanställda på din arbetsplats?**

- 1  Ja
- 2  Nej
- 3  Vet ej
- 4  Det finns inget introduktionsprogram

**17. Underlättas arbetet för äldre på din arbetsplats?**

- 1  Ja
- 2  Nej
- 3  Vet ej

**18. Har du haft något medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna?**

- 1  Ja
- 2  Nej
- 3  Vet ej

19. I vilken grad överensstämmer vart och ett av nedanstående påståenden med din arbetssituation i dagsläget? Bedöm på den 5-gradiga skalan.

|   | Stämmer<br>inte alls     |                          |                          | Stämmer<br>helt          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a) Jag har tillräckligt med pauser för återhämtning under arbetsdagen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Jag har tillfredsställande lunchförhållanden   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Jag får den ro och avskildhet som krävs för att utföra vissa arbetsuppgifter   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Jag känner förtroende för min skolläda   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Min chef ger mig det stöd jag behöver  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Min chef ger mig återkoppling så att jag vet att jag gör ett bra jobb  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Mina kollegor ger mig stöd och återkoppling  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) Jag har professionell frihet att avgöra hur jag ska arbeta för att eleverna ska nå målen/få bästa möjliga vägledning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) På min arbetsplats är det tydligt klargjort vem som har vilket ansvar och vilka befogenheter                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) Tilldelade resurser är tillräckliga för att jag ska kunna uppnå god kvalitet i mitt arbete                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) På min arbetsplats tar vi itu med våra konflikter i stället för att sopa dem under mattan                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) Jag är nöjd med min totala arbetssituation   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



20. Vad har du vanligtvis för känslor inför ditt arbete när du är på väg till jobbet?

- 1  Har en starkt positiv känsla inför arbetet
- 2  Har en positiv känsla inför arbetet
- 3  Har vare sig positiv eller negativ känsla inför arbetet
- 4  Känner viss olust inför arbetet
- 5  Känner stor olust inför arbetet

## DIN ANSTÄLLNING OCH ARBETSTID

*Våra medlemmar är vanligtvis anställda med ferie. Då är du oftast ledig när eleverna har lov och arbetar mer de veckor eleverna är i skolan.*

*Vissa medlemmar är i stället anställda med semester. Det innebär oftast 40-timmars arbetsveckor och "vanlig" semester.*

### 21. Har du en ferie- eller semesteranställning?

- 1  Ferieanställning
- 2  Semesteranställning
- 3  Vet ej

*De flesta kommunalt anställda lärare (och många privatanställda) med ferieanställning har en reglerad arbetstid om 1 360 timmar per verksamhetsår. Vid en jämn förläggning under året innebär det 35 reglerade timmar per vecka, men den reglerade tiden kan variera mellan olika veckor. Utöver den reglerade arbetstiden förfogar läraren själv över sin förtroendearbetstid.*

*Lärare och studie- och yrkesvägledare som är anställda med semestertjänst har ofta hela sin arbetstid reglerad.*

*Reglerad tid är den tid man är skyldig att stå till förfogande för arbetsgivaren. Den reglerade tiden ska schemaläggas så att den kan betraktas som ordinarie arbetstid i arbetstidslagens mening. Det är när du beordras att arbeta utöver din ordinarie arbetstid, som du i lagens mening anses arbeta övertid.*

### 22. Är din reglerade arbetstid utlagd i ett personligt schema?

- 1  Ja
- 2  Nej

*Fråga 23 ska endast besvaras om du är ferieanställd.*

### 23. Hur mycket förtroendearbetstid arbetar du i genomsnitt per vecka?

\_\_\_\_\_ klocktimmar per vecka

24. Det är när du **beordras** att arbeta utöver din ordinarie arbetstid, som du i lagens mening anses arbeta övertid. Hur kompenseras du i **huvudsak** om det uppstår övertid?

Markera endast **ett** alternativ.

- 1  Pengar
- 2  Tid
- 3  Inte alls
- 4  Vet ej

25. Har du tillräckligt med tid inom den reglerade arbetstiden för att kunna ta hand om följande arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt? Bedöm på den 5-gradiga skalan.

|                                       | Stämmer<br>inte alls     |                          |                          | Stämmer<br>helt          |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                       | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| a) Administrativa uppgifter           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Förberedelser och efterarbete      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Undervisning respektive vägledning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Samarbete med kollegor/arbetslag   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Egen utveckling                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Elevsociala kontakter              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*Besvara fråga 26-27 endast om du arbetat minst fem år som lärare eller studie- och yrkesvägledare. För att veta om dina arbetsuppgifter borde se ungefär likadana ut som då vill vi veta om du har kvar samma typ av tjänst.*

26. Har du samma typ av tjänst i dag som du hade för fem år sedan?

- 1  Ja
- 2  Nej

27. Jämför med hur det såg ut för ungefär fem år sedan. På vilket sätt har dina arbetsuppgifter förändrats. Vad gör du nu mer av och vad gör du mindre av?

|                                     | Mer                      | Oförändrat               | Mindre                   |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Administrativa uppgifter         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Förberedelser och efterarbete    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Undervisning                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Samarbete med kollegor/arbetslag | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Egen utveckling                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Elevsociala kontakter            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

28. Anser du att du har en jämn arbetsbelastning över läsåret?

- 1  Ja Gå till fråga 30  
2  Nej  
3  Vet ej Gå till fråga 30

29. Vilka är de viktigaste orsakerna till att din arbetsbelastning blir ojämn?

## HÄLSA

30. Om du varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom en kortare tid (upp till en vecka), hur stor del av dina arbetsuppgifter måste du ta igen när du är tillbaka på arbetet?

- 1  I stort sett allt
- 2  Ungefär hälften
- 3  En mindre del
- 4  Inget alls
- 5  Vet ej

31. Har det under de senaste 12 månaderna hänt att du gått till arbetet trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd egentligen borde ha sjukskrivit dig?

- 1  Ja, 1 gång
- 2  Ja, 2-5 gånger
- 3  Ja, fler än 5 gånger
- 4  Nej, det har aldrig varit aktuellt **Gå till fråga 33**

32. När du arbetat trots att du borde ha sjukskrivit dig, vad har det berott på i första hand?

Ange endast **ett** alternativ

- 1  Vikarieproblem
- 2  Jag måste ändå ta igen så pass mycket av mina arbetsuppgifter
- 3  Ansvaret för eleverna
- 4  Ekonomiska orsaker (karensdag)
- 5  Belastar redan tyngda kollegor
- 6  Annat

**33. Anlitas vanligtvis extern vikare när du är sjuk?**

- 1  Ja, från dag \_\_\_\_\_
- 2  Nej
- 3  Vet ej

**34. Om det inte går att få tag på en extern vikarie när du är sjuk, hur löses då vikariefrågan vanligtvis?**

---

---

**35. Är du långtidssjukskriven just nu? (fyra veckor eller mer)**

- 1  Ja
- 2  Nej Gå till fråga 39

**36. Hur länge har du varit sjukskriven? \_\_\_\_\_ veckor**

**37. Av vilken orsak är du långtidssjukskriven?**

- 1  Psykisk
- 2  Fysisk

**38. Upplever du att orsaken till din sjukskrivning är arbetsrelaterad?**

- 1  Ja
- 2  Nej
- 3  Vet ej

*Besvara fråga 39 endast om du inte är långtidssjukskriven just nu (dvs. endast om du svarade "nej" i fråga 35).*

**39. Har du på grund av sjukdom varit frånvarande från arbetet mer än fyra veckor i följd de senaste 12 månaderna?**

- 1  Ja
- 2  Nej

40. Har du på grund av sjukdom varit frånvarande från arbetet sex eller fler gånger under de senaste 12 månaderna?

- 1  Ja  
2  Nej

Besvara fråga 41-42 endast om du antingen är långtidssjukskriven just nu ("ja" på fråga 35) och/eller om du svarat "ja" på fråga 39 eller fråga 40.

*För den som varit, eller som antas bli, sjukskriven en längre tid, eller har återkommande korta sjukskrivningar ska det genomföras en rehabiliteringsutredning. Det är i första hand din arbetsgivare som ansvarar för att utreda ditt behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder.*

*Exempel på sådana åtgärder är:*

- Anpassning av arbetsplatsen
- Arbets hjälpmedel
- Ändrade arbetsuppgifter
- Omplacering
- Ändrade arbetstider
- Arbetsträning
- Utbildning

41. Har det gjorts någon rehabiliteringsutredning?

- 1  Ja  
2  Nej  
3  Vet ej

42. Har det vidtagits någon arbetsanpassning?

- 1  Ja  
2  Nej  
3  Vet ej

43. Ta ställning till vart och ett av följande påståenden för att beskriva hur du påverkas av din arbetssituation.

|  | Aldrig<br>1              | Sällan<br>2              | Ibland<br>3              | Ofta<br>4                |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Upplever att fritiden påverkas negativt                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Har sömnsvårigheter   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Är så trött efter arbetet att mitt sociala liv blir lidande | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Känner fysiska besvär, till exempel magont eller huvudvärk  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Drabbas av sjukdom under helger och ferier                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Tar lugnande medel eller alkohol för att varva ner          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

Med den nya diskrimineringslagen finns sju grunder för diskriminering (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder).

**Diskriminering** är när en arbetsgivare behandlar dig sämre på jobbet (t.ex. sämre löneutveckling, att du inte erbjuds vissa kurser eller dylikt) utifrån någon av de sju grunderna.

Du har också rätt att inte bli utsatt för **trakasserier** på din arbetsplats (t.ex. utfrysning eller dylikt). Det gäller oavsett om den som trakasserar är en arbetsgivare eller en annan arbetstagare. Trakasserier är förbjudna i lag om de har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Det är också förbjudet med **sexuella trakasserier** som ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelande.

Det är **inte** fråga om diskriminering eller trakasserier i lagens mening om du blir utsatt av t.ex. en elev eller en elevs förälder.

### 44. Har du de senaste 12 månaderna utsatts för diskriminering av din arbetsgivare på grund av:

|  | Nej                      | Enstaka tillfällen       | Återkommande tillfällen  |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Kön                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Könsöverskridande identitet eller uttryck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Etnisk tillhörighet                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Religion eller annan trosuppfattning      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Funktionshinder                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Sexuell läggning                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Ålder                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**45. Har du de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier av arbetsgivare eller kollegor på grund av:**

|  | Nej                      | Enstaka tillfällen       | Återkommande tillfällen  |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Kön                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Könsoverskridande identitet eller uttryck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Etnisk tillhörighet                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Religion eller annan trosuppfattning      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Funktionshinder                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Sexuell läggning                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Ålder                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**46. Har du under de senaste 12 månaderna, i anknypning till ditt arbete, blivit utsatt för:**

|                                     | Nej                      | Enstaka tillfällen       | Återkommande tillfällen  |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Hot                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Våld                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Sexuella trakasserier            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Annan kränkning (ange vad nedan) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vilken "annan kränkning" har du blivit utsatt för?

---

*Om du kryssade för "nej" på **samtliga** delfrågor i fråga 46 (fråga 46a-46d), gå till fråga 51.*

47. Om du i fråga 46 markerade att du blivit utsatt för något/några av ovanstående händelser, vem utsatte dig för detta?  
(lämna frågan tom om du inte utsatts för den enskilda händelsen)

|                                     | Arbetsgivare/<br>kollega | Elev                     | Förälder eller<br>motsvarande | Annan                    |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| a) Hot                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> |
| b) Våld                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> |
| c) Sexuella trakasserier            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> |
| d) Annan kränkning (ange vad nedan) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> |

Vilken "annan kränkning" har du blivit utsatt för?

---

48. Om du blivit utsatt för någon/några av ovanstående händelser, vände du dig till någon för att få hjälp eller stöd?

1  Ja

2  Nej (besvara fritextfrågan nedan, gå sedan till fråga 51)

Om "nej", varför vände du dig inte till någon för att få stöd eller hjälp?

---

---

---

49. Vände du dig till arbetsgivaren för att få hjälp eller stöd?

1  Ja

2  Nej (besvara fritextfrågan nedan, gå sedan till fråga 51)

Om "nej", varför vände du dig inte till arbetsgivaren?

---

---

---

*Besvara fråga 50 endast om du i fråga 49 uppgav att du vänt dig till arbetsgivaren för att få hjälp/stöd.*

50. Fick du stöd eller hjälp från arbetsgivaren?

1  Ja

2  Nej

51. Vet du hur du ska hantera hot- och våldssituationer?

1  Ja

2  Nej

52. Åtgärdas brister i arbetsmiljön på din arbetsplats?

1  Ja

2  Nej

3  Vet ej

## AVSLUTANDE FRÅGOR

Hur har din arbetssituation förändrats de senaste 12 månaderna?

- 1  Förbättrats
- 2  Den är oförändrad **Gå till fråga 55**
- 3  Försämrats

Beskriv kortfattat vad som förbättrats/försämrats:

---

---

---

---

Övriga kommentarer:

---

---

---

*Tack för din medverkan!  
Posta ditt svar i bifogat svarskuvert.*

# Om Exquiro

Exquiro Market Research bildades 1998. Vi erbjuder ett brett spektrum av statistiska tjänster, bland annat olika typer av marknads- och opinionsundersökningar, kurser samt renodlade statistiska tjänster.

Vi genomför såväl kvalitativa som kvantitativa marknadsundersökningar, där vi hjälper företag från framtagandet av frågeställningar och konstruktion av enkät till slutlig analys och rapportskrivning.

Vi vill tacka vår kontaktperson på Lärarnas Riksförbund, Anna Jändel-Holst, för ett givande samarbete.

Ni är välkomna att kontakta oss om ni har några frågor eller synpunkter gällande vårt arbete.

*Patrik Olczak / Bruno Boric*

## **Exquiro Market Research**

Bildhuggarvägen 33

121 44 Johanneshov

Telefon: 08-659 05 00

e-post: [info@exquiro.se](mailto:info@exquiro.se)

[www.exquiro.se](http://www.exquiro.se)

# Om Lärarnas Riksförbund

Lärarnas Riksförbund är ett renodlat yrkesförbund för lärare och studie- och yrkesvägledare. Vi ansluter inte obehöriga eller skolledare/rektorer, vilket ger oss en unik förmåga att företräda de professionella lärarnas sak och intressen.

Med våra 85 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden inom Saco. Vi är rikstäckande med över 300 kommunföreningar, 27 distrikt och ett centralt kansli i Stockholm. För dig som fortfarande studerar till lärare eller studie- och yrkesvägledare har vi en studerandeförening som finns representerad på alla studieorter.

## **Lärarnas Riksförbund**

Box 3529

103 69 Stockholm

Telefon: 08-6132700

e-post: lr@lr.se

www.lr.se











Lärarnas Riksförbund är det enda förbundet i Sverige som  
organiserar enbart behöriga lärare och studie- och yrkesvägledare.  
Med våra cirka 85 000 medlemmar är vi ett av de  
största förbunden inom Saco.



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

[www.lr.se](http://www.lr.se)