

Hur skapas ett hållbart skolledarskap?

Skolledares arbetsmiljö

Ett projekt om organisatoriska förutsättningar, stressrelaterad psykisk ohälsa, personalörslighet och förbättringspotential



Roger Persson, Arbets- miljömedicin
Inger Arvidsson
Carita Håkansson
Kerstin Nilsson
Anna Oudin
Kai Österberg



Ulf Leo, Centrum för skolledarutveckling



Syfte

1. Skapa en aktuell kunskapsbas om
 - skolledarernas hälsoläge samt
 - arbetsrelaterade utmaningar och
 - deras möjligheter att bemästra dessa utmaningar.
2. Användas till att främja alla svenska skolledarers arbetsmiljö och hälsa och därmed bidra till en bättre skola.
3. Implementeringskatalog med framåtsyftande konkreta åtgärdsförslag

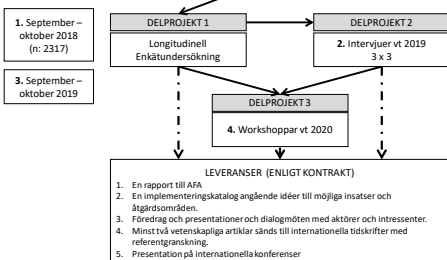
REFERENSGRUPPEN

Matz Nilsson	Sveriges Skolledarförbund
Ann-Charlotte Gavelin Rydman Lars Svensson	Läraryrket, Skolledarare
Daniel Berr	Sveriges Kommuner och landsting
Lisa Oldmark	Academedia
Christer Staaf	Skolchef Norrland
Bodil Gustafsson	Skolchef Småland
Martin Eksath	Skolchef Blekinge
Ingrid Sundström Stokbro	Skolchef Skåne
Eva Karsten	Arbetsmiljöverket

Vad är problemet med en belastad och stressad skolledarare?

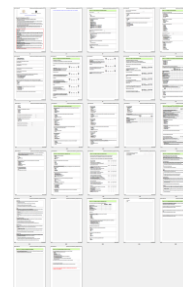
- Oförmåga att fånga upp signaler
- Oförmåga att prioritera
- Ökad frekvens av oöverlagda beslut
- Orkar inte stödja och motivera personalen
- Frånvaro från arbetet
- Arbetsplatsbyten (minskad kontinuitet)
- Ökad risk för dålig hälsa
- Nedsatt effektivitet

Skolledares arbetsmiljö: Ett projekt om organisatoriska förutsättningar, stressrelaterad psykisk ohälsa, personalörslighet och förbättringspotential



Frågeformuläret – 14 "e-sidor", cirka 170 frågor

- Frågor om...
- ...ditt och din sociala situation (10)
 - ...dina arbetsvillkor (14)
 - ...ditt chefsarbete: Belastningar (22)
 - ...ditt chefsarbete: Resurser/stöd (10)
 - ...vad du tänker och känner för ditt arbete (21)
 - ...negativa upplevelser på arbetet (14)
 - ...din TOTALA LIVSSITUATION och ditt PRIVATLIV (9)
 - ...om hälsa och välmående (del 1 – 4) (57)
 - Förslag till förbättring av skolledarers arbetsmiljö (3)
 - Förfrågan om möjlighet till uppföljning (1)
 - Avslutande frågor (1)



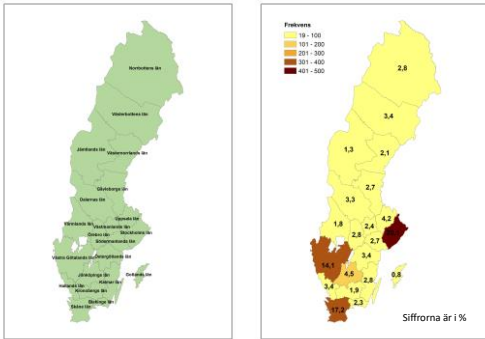
Deltagare

- 2317 svar (av 4640)
- Alla skolformer
- Medianålder = 49 år
- 78 % kvinnor
- 77 % kommunala / 23 % fristående

Antal år som skolledare	N	%
1 år eller mindre	15	0,6
Mer än 1 år upp till 3 år	430	18,6
Mer än 3 år upp till 5 år	519	22,4
Mer än 5 år upp till 10 år	797	34,4
Mer än 10 år upp till 20 år	457	19,7
Mer än 20 år	99	4,3
Total	2317	100

1353 (58 %) har varit skolledare mer än fem år

Deltagare – vilka län kommer de ifrån?



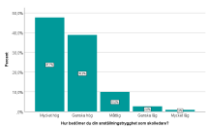
Preliminära resultat

Alla resultat och/eller beskrivningar bygger på preliminära data.

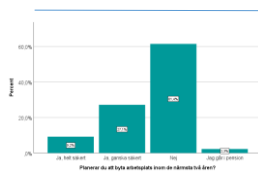
Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.

Anställningstrygghet och planerat jobb- byte inom nästkommande 2 år

Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.



87 % ganska – mycket hög anställningstrygghet

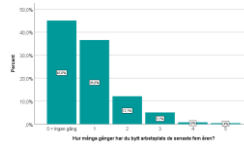


36 % planerar att byta arbetsplats inom de närmsta två åren.

- Varför?
- Förutsättningar
 - Arbetsmiljö
 - Karriär?

Byte av arbetsplats och arbetsbefattning under sista 5 åren (%)

Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.

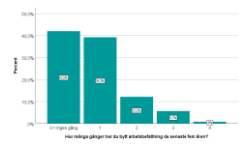


55 % har bytt arbetsplats minst en gång de senaste fem åren

(Talis 2018: median 2 – 3 år på samma grund- / gymnasieskola)

58 % har bytt arbetsbefattning minst en gång de senaste fem åren

Vad betyder detta för hållbart utvecklingsarbete?



Självskattad hälsa och hälsobekymmer

Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.

79 % ganska bra, mycket bra allmänt hälsotillstånd

15 Varken bra eller dåligt

6 % ganska dåligt, dåligt

17 % oroat sig ganska – väldigt mycket för sin hälsa de senaste 12 månaderna

69 % i viss mån, bara lite

14 % inte alls

Några centrala indikatorer, psykisk hälsa

Lund University Checklist for Incipient Exhaustion (LUCIE) - 28 frågor om tidiga tecken på utmattning i 6 faktorer

1. sömn och återhämtning,
2. avgränsning mellan arbete och fritid,
3. gemenskap och socialt stöd på arbetsplatsen,
4. kontroll över arbetsuppgifterna eller egenförmåga,
5. privatliv
6. fritidsaktiviteter, hälsobesvär

Karolinska Exhaustion Disorder Scale (KEDS) - 9 frågor i olika dimensioner som identifierar personer i riskzonen för utmattning

1. koncentrationsförmåga,
2. minne,
3. kroppslig uttrötbarhet,
4. uthållighet,
5. återhämtning,
6. sömn,
7. överkänslighet för sinnesintryck,
8. upplevelsen av krav,
9. irritation och ilska

Förekomst av tidiga tecken på utmattning (TTU) och tecken på utmattningssyndrom (UMS)

Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.

25 % visar tidiga tecken på utmattning (LUCIE)

29 % visar tecken på utmattningssyndrom (KEDS)

Vilka grupper?

Vad innebär detta för skollärskapet?

Några centrala indikatorer - organisatoriska förhållanden

Gothenburg Manager Stress Inventory – mini (GMSI-mini) - 32 frågor i 13 faktorer.

Belastande faktorer:

1. resursobalans,
2. organisatoriska brister,
3. rollkonflikter,
4. betungande rollkrav,
5. gruppdynamiska problem,
6. buffertproblem,
7. medarbetarproblem,
8. "containerfunktion"

Understödjande omständigheter:

9. stödjande ledning,
10. samverkan med medarbetare,
11. stödjande chefskollegor,
12. stödjande privatliv,
13. stödjande organisatoriska resurser.

BELASTANDE FAKTORER

Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.

3. ROLLKONFLIKTER - (andel som svarat 4 och 5)

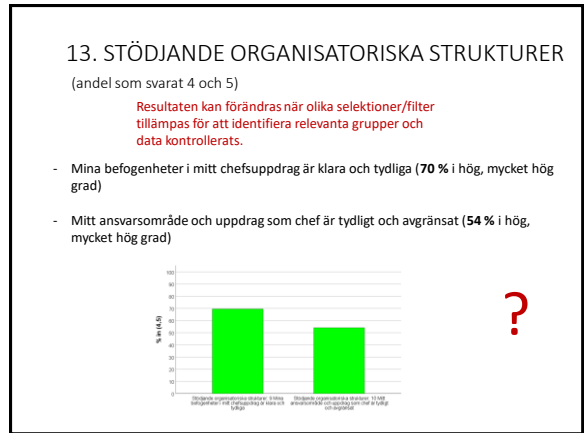
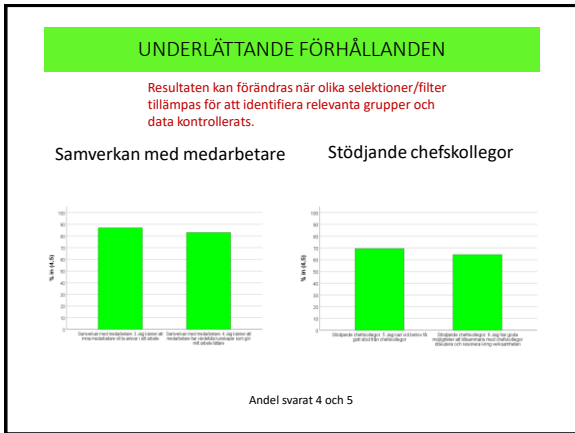
- Det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna (65 % hög, mkt hög grad)
- Inte tillräckligt med tid för verksamhetsutveckling (72 % hög, mkt hög grad)
- Svårt att hinna träffa medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet (52 % hög, mkt hög grad)

8. "CONTAINERFUNKTION"

(andel som svarat 4 och 5)

Resultaten kan förändras när olika selektioner/filter tillämpas för att identifiera relevanta grupper och data kontrollerats.

- Att ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande (48 % hög, mkt hög grad)
- Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem (40 % hög, mkt hög grad)

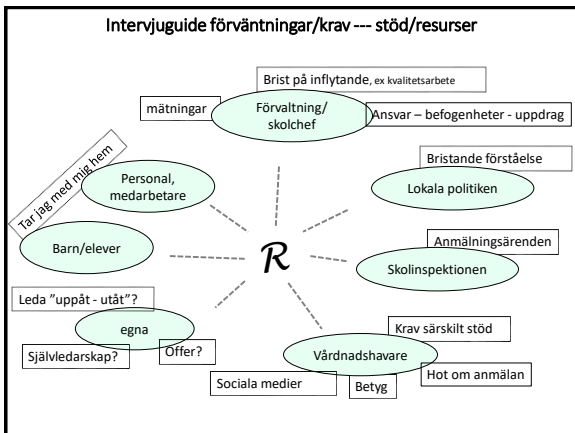
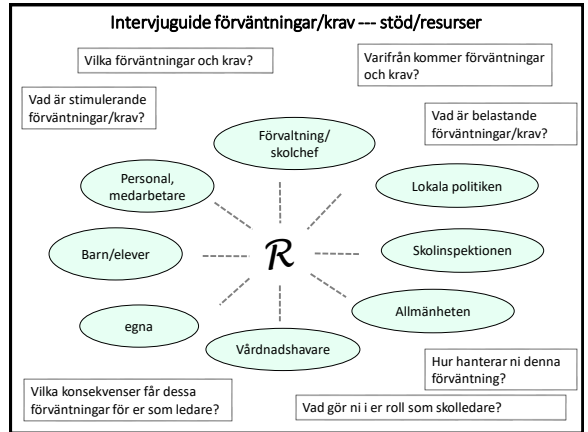


Gruppintervjuer våren 2019

Tre städer, tre grupper per stad

- Norr, mitt, syd
- En storstad > 200 000 inv, två större städer > 50 000 inv
- Förskolechefer, grundskolerektorer, gymnasierektorer

- Två timmar per intervju
- Två forskare per intervju med olika roller



Stödbehov

- Delat ledarskap, ensamma i sin roll
- Tydligare roller och uppdrag, krav och förväntningar från nationell nivå krockar ofta med krav och förväntningar på lokal nivå
- Administrativt stöd i HR, ekonomi och tekniska frågor

Vad behöver göras?

Enhetsnivå

Huvudmannanivå

Statlig nivå

